

# STATUSHOUDERS AAN HET WERK IN DE GEBOUWDE OMGEVING

Beknopt stappenplan



## VERWACHTINGSMANAGEMENT

**Welke partijen zijn betrokken bij het opzetten van een leerwerktraject?**

→ Organiseer een voorbereidende bijeenkomst.

**Hoe krijgen we dat alle neuzen dezelfde kant op?**

→ Definieer de doelstellingen en verwachtingen met alle stakeholders.

**Hoe wordt het gefinancierd?**

→ Structureer de financiering.

**Wat moet aangepast worden (flexibele instroom, starttijden, taalniveau)?**

→ Pas het leerwerktraject aan op feedback.

**Hoe communiceren we?**

→ Zet communicatiekanalen en evaluatiemomenten op.

**Hoe formaliseren we de samenwerking?**

→ Stel convenanten of pacts op.

# 2

## WERVING & SELECTIE

### Hoe trekken we divers talent aan?

- Ontwikkel een inclusieve wervingsstrategie.

### Met wie werken we samen?

- Zoek samenwerking met expertise partnerorganisaties om zo gebruik te maken hun expertise en netwerken.

### Is het netwerk uitgebreid?

- Voer netwerk- en outreachactiviteiten uit. Gemeentes en werkgevers trekken hierbij bijv. samen op.

### Hoe maken werkgevers hun personeelsbehoeften kenbaar?

- Bij het lokale WerkgeversServicepunt, VluchtelingenWerk Nederland, de Refugee Talent Hub, Refugee Start Force, Refugee Company, Stichting UAF, gespecialiseerde uitzendbureaus zoals Colourful People, de gemeente en/of lokale initiatieven.

### Hoe informeren en motiveren we?

- Verstrek informatie en motiveer potentiële kandidaten.

### Hoe vinden we de juiste match?

- Voer een matchingproces uit.

### Zijn heldere en realistische criteria voor deelname vastgesteld?

- De instroomvoorwaarden, zoals het vereiste taalniveau en de beschikbaarheid, moeten flexibel genoeg zijn.

### Zijn de vacatureteksten en promotiemateriaal ontwikkeld?

- Ontwikkel duidelijke, eenvoudige en inclusieve vacatureteksten en promotiemateriaal.

### Hoe kunnen we zorgen voor drempelvrije eisen en verbeterde toegankelijkheid?

- Bekijk en pas indien nodig de VCA-certificeringseisen aan om de toegankelijkheid te verbeteren.

### Hoe krijgen we een goed beeld van de statushouder en zijn/haar behoeften?

- Plan een kennismakingsgesprek in en een intake waarbij de standaarden van een Levensfasebewuste intake worden gevolgd.

### Hoe zorgen we ervoor dat statushouders en werkgevers elkaar beter leren kennen?

- Organiseer laagdrempelige kennismakingsactiviteiten zoals werkplekbezoeken of meeloopdagen.

### Hoe kunnen we ervoor zorgen dat aan alle randvoorwaarden is voldaan voordat de statushouder aan de slag gaat?

- Organiseer een trilateraal gesprek (werkgever en bijvoorbeeld de gemeente/ander partij) met de statushouder om te zorgen dat er aan alle randvoorwaarden is voldaan.



# 3

## VOORSCHAKELTRAJECT

### Hoe ontwerpen we het voorschakeltraject?

- Ontwikkel het traject bijv. met aandacht voor flexibele en realistische taalniveaus.

### Hoe maken we het programma toegankelijk?

- Bied flexibele leer- en werkuren aan.

### Hoe zorgen we voor aansluiting?

- Stem inburgering en werk op elkaar af.

### Wie biedt ondersteuning?

- Regel een externe jobcoach en buddy op de werkvloer.

### Hoe meten we succes?

- Voer regelmatige monitoring en evaluatie uit.

### Hoe werken we samen?

- Bevorder actieve samenwerking en communicatie en zorg voor een vast aanspreekpunt en korte lijnen.

### Hoe creëren we duurzame werkgelegenheid?

- Ontwikkel een plan voor na het traject.



# 4

## OPLEIDINGSGEDEELTE

### Welke methodes passen we toe?

- Ontwikkel flexibele opleidingsmethodes.

### Kunnen praktijkverklaringen worden ingezet?

- Ga in gesprek met opleiders en ondersteun statushouders bij het behalen van praktijkverklaringen die erkennen welke vaardigheden ze hebben verworven tijdens het leerwerktraject.

### Hoe ondersteunen we persoonlijk?

- Regel persoonlijke begeleiding en buddy's op de werkvloer.

### Hoe verbinden we taal met praktijk?

- Stem taal, theorie en praktijk op elkaar af.

### Hoe ontwikkelen we vaktaal?

- Focus op de ontwikkeling van relevante vaktaal.

### Hoe overbruggen we culturele verschillen?

- Bied deelnemers training aan over (inter)culturele verschillen.



## WERKGEVERSGEDEELTE

### Hoe krijgen we commitment van de top?

- Betrek de bedrijfstop en verkrijg hun steun.

### Hoe integreren we vaktaal?

- Implementeer vaktaallessen op de werkvloer.

### Hoe passen we taken aan?

- Voer jobcarving zonodig uit.

### Hoe begeleiden we op de werkvloer?

- Regel een buddy op de werkvloer.

### Hoe bevorderen we een inclusieve cultuur?

- Ontwikkel een leercultuur die diversiteit waardeert.



## UITSTROOM & NAZORG

### Hoe begeleiden we naar werk?

- Faciliteer de bemiddeling naar passend werk.

### Hoe zorgen we voor een duurzame uitstroom?

- Bied nazorg en ondersteuning na het traject.



Voor de uitgebreide versie van de handreiking  
Scan de QR code

