

**HANDREIKING  
LEREN EN WERKEN MET  
STATUSHOUDERS (OF  
ANDERSTALIGEN) -  
DOORGAANDE LEERLIJN**

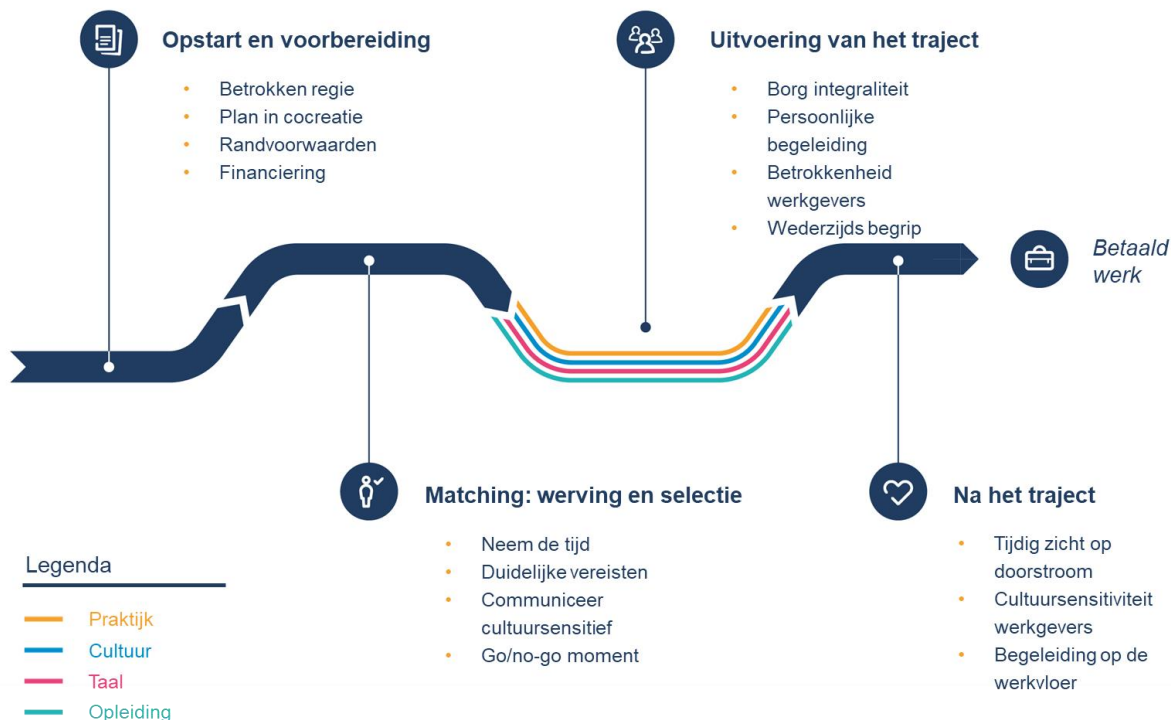
# Inhoudsopgave

|   |           |
|---|-----------|
| <b>Inleiding</b>  | <b>3</b>  |
| <b>Fase 1: Opstart en voorbereiding van het initiatief</b>  | <b>4</b>  |
| <b>Fase 2: Matching: werving en selectie van deelnemers</b> | <b>5</b>  |
| <b>Fase 3: Uitvoering van het traject</b>                   | <b>7</b>  |
| <b>Fase 4: Nazorg gericht op duurzame uitstroom</b>         | <b>11</b> |

# Inleiding

Significant Public doet in opdracht van het ministerie van SZW evaluatieonderzoek naar het initiatief Leren en Werken in Utrecht. Dit initiatief is onderdeel van het Programma Verdere Integratie op de Arbeidsmarkt (VIA). Dit programma richt zich op een blijvende verbetering van de arbeidsmarktpositie van personen met een niet-westerse migratieachtergrond. Lokale en regionale experimenten en initiatieven gericht op een verbeterde arbeidsmarktpositie worden daartoe gemonitord en geëvalueerd, met als doel hieruit de werkzame elementen te destilleren die geschikt zijn om landelijk uit te rollen. Ten behoeve van het opschalen van de inzichten uit het initiatief Leren en Werken in Utrecht brengen we, naast de rapportages waarin we de onderzoeksbevindingen van het evaluatieonderzoek rapporteren, deze handreiking uit.

In deze handreiking doen we suggesties en geven we adviezen voor de ontwikkeling en uitvoering van een initiatief waarbij leren en werken voor personen met een niet-westerse achtergrond wordt gecombineerd. We doen dit aan de hand van vier fases: opstart en voorbereiding van het initiatief, matching: werving en selectie, de uitvoering van het traject en de nazorg na afloop van het traject. Figuur 1 geeft de centrale adviezen per fase weer. Deze werken we in deze handreiking verder uit. De handreiking is in de eerste instantie gericht op gemeenten. Maar biedt zeker ook aanknopingspunten voor andere stakeholders zoals opleiders en werkgevers. We merken tot slot op dat de suggesties en adviezen zijn gebaseerd op de ervaringen in Utrecht met het initiatief Leren en Werken.<sup>1</sup> De kaders bevatten citaten van betrokkenen die de adviezen illustreren.



Figuur 1. Centrale adviezen bij de vier fases van de ontwikkeling en uitvoering van het initiatief Leren en Werken

<sup>1</sup> Dit zijn nog geen bewezen effectieve adviezen.

---

# Fase 1: Opstart en voorbereiding van het initiatief

Een goede opstart en voorbereiding is cruciaal voor het slagen van het initiatief. Enkele adviezen:

- De gemeente voert de regie als betrokken aanjager en verbinder in het initiatief. Voor het slagen van een initiatief is het van belang dat de gemeente de betrokken partijen en de behoefte op de arbeidsmarkt goed kent. Een contractmanager voor taalscholen kan hier een goede rol in vervullen. Hierdoor kent de gemeente de taalscholen goed en kan zo komen tot een goed voorstel voor samenwerkende partijen. Het betrekken van het werkgeversservicepunt (WSP) is van belang voor het kennen van de behoefte op de arbeidsmarkt. Ook het betrekken van andere gemeentelijke afdelingen, zoals de werkmachers en inkoop, is nodig in de totstandkoming van het initiatief.
- Planvorming door cocreatie. De gemeente faciliteert de gesprekken tussen de uitvoerende partijen en is scherp en kritisch op het opstellen van een integraal plan waarbij de pijlers van taal leren, een opleiding volgen en praktijk/werkervaring opdoen in de sector met elkaar in verbinding staan. De verantwoordelijkheid voor het opstellen van een integraal programma ligt (per sector) bij de uitvoerende partijen (bijvoorbeeld taalschool, opleider, werkgever). Deze samenwerking door cocreatie kost tijd en vraagt flexibiliteit van de partners.
- Beschikbaarheid van voldoende stage/WEP plekken. De beschikbaarheid van werkervaringsplaatsen en stages is randvoorwaardelijk voor het bereiken van het doel van het initiatief. Het is daarom raadzaam dat deze aan de start zijn gegarandeerd. *“Ik heb geleerd van dit initiatief: het is belangrijk dat je werkplekken garandeert. Als je dat niet kan doen, moet je niet starten.” (gemeente).*
- Financiering van een dergelijk initiatief kan vanuit het participatiebudget en (deels, indien aan de orde) met DUO-middelen (voor inburgering).

---

## Illustrerende quotes voor opstart en voorbereiding van het initiatief

*“Je moet echt iets samen ontwikkelen! Niet een ondernemer en een taalschool bij elkaar zetten en dan allebei je eigen ding doen. Het moet echt op elkaar aansluiten, elkaar versterken.” (uitvoerder).*

*“Het zijn totaal verschillende bloedgroepen (taalonderwijs en werkgevers). Je moet echt kennis hebben van elkaars werk- en belevingswereld. Je moet er helemaal induiken. Het kost zo een halfjaar voordat we de neuzen dezelfde kant op hebben.” (projectleider gemeente Utrecht).*

---

---

## Fase 2: Matching: werving en selectie van deelnemers

Een goede werving en selectie van deelnemers is cruciaal voor het slagen van het initiatief. Enkele adviezen:

- Neem de tijd voor werving en selectie: het in kaart brengen en vaststellen van de genoemde vereisten en motivatie kost tijd. Zorg voor voldoende gesprekken in de selectiefase, eventueel met tolk. Een suggestie is om in deze gesprekken bewust te zijn van mogelijke cultuurverschillen. De westerse wijze van uitvragen sluit mogelijk niet goed aan bij de belevingswereld van de doelgroep.
- Stel vast wat de vereisten zijn voor deelname aan het initiatief: denk hierbij bijvoorbeeld aan beschikbaarheid (aantal dagen), fysieke en mentale gezondheid, leerbaarheid en taalniveau. Maar ook motivatie (voor deelname aan het initiatief, maar ook voor werken in een specifieke sector) blijkt cruciaal in de selectie. Dit vertaalt zich in aanwezigheid en inzet in het traject.
- Communiceer duidelijk over het initiatief naar de werkmatchers/klantmanagers: Zolang het voor werkmatchers onduidelijk is wat het initiatief behelst is het voor hen lastig om mensen te plaatsen.
- Bied uitvoerders van het initiatief tijdens de werving en selectie één contactpersoon bij de gemeente: de afdeling met werkmatchers is voor andere partijen vaak groot en onoverzichtelijk. Afstemming tussen werkmatchers en uitvoerder is in deze fase echter van belang. Een contactpersoon kan daar aan bijdragen.
- Wegnemen van praktische belemmeringen van deelnemers is randvoorwaardelijk: Het gaat dan (met name) om het organiseren van kinderopvang, vergoeden van reiskosten (en kennis van en durf om met het ov te reizen) en afstemming van het rooster van de deelnemer met andere activiteiten, vooral de inburgering. De werkmatcher/klantmanager van de gemeente en de uitvoerder van het initiatief kunnen hier samen een oplossing voor zoeken (bijvoorbeeld met behulp van VluchtelingenWERK en sociaal wijkteam/buurtteam).
- Overweeg de inzet van een 'verbinder': Dit kan een professional zijn in dienst van de gemeente die zelf een vluchtachtergrond heeft. Deze verbinder kan een brug slaan tussen de doelen van de gemeente met het traject en de leefwereld van de doelgroep. Deze verbinder kan een rol spelen in begrijpelijke en laagdrempelige communicatie richting de doelgroep en als vraagbaak fungeren. Beter begrip van en informatie over het initiatief kan bijdragen aan passende aanmeldingen en daarmee zorgvuldige werving en selectie.
- Zorg voor heldere communicatie over het initiatief voor deelnemers zodat verwachtingen helder zijn: Aandachtspunt in de communicatie over het traject is om het resultaat (dus wat het traject iemand individueel kan opleveren) te benadrukken. Hierbij is nodig om het belang duidelijk te maken van *nu investeren om later te oogsten* (duurzame uitstroom). Dit voorkomt dat mensen starten aan het traject met het idee zo snel mogelijk aan het werk te komen. Hierbij moet ook duidelijk stilgestaan worden bij de verschillende onderdelen van het traject (zoals een onbetaalde stage of werkervaringsplaats). Dit kan nut en noodzaak van onderdelen verduidelijken en motivatieverlies tijdens het traject tegengaan.
- Bouw een go/no-go moment in: Laat deelnemers bijvoorbeeld een week starten met traject om daarna pas samen definitief te beslissen of de deelnemer het traject gaat volgen.

---

---

### **Illustrerende quotes voor werving en selectie van deelnemers**

*“De werkmatchers snapt het initiatief niet echt goed. Kunnen we nu wel of niet iemand plaatsen met laag taalniveau? Vervolgens hebben we ook echt werkmatchers op bezoek gehad. Dat helpt om meer geschikte kandidaten door te sturen.” (uitvoerder).*

*“Bij allemaal is de grote gemene deler ‘lange termijn’. Ze willen het gewenste beroep ‘nu’. Er is vaak een tussenstap nodig. Mensen willen bijvoorbeeld graag geld verdienen omdat er familie in eigen land te onderhouden is. Dan kiezen ze soms toch voor niet duurzame baanalternatieven.” (uitvoerder).*

*“Dat wil niet zeggen dat er geen mensen zijn die dit wel kunnen en leuk vinden. De vraag is daarbij hoe je boven tafel krijgt dat ze de juiste kwaliteiten voor de baan hebben.” (contractmanager Utrecht).*

---

---

# Fase 3: Uitvoering van het traject

## *Borg integraliteit: het geheel is meer dan de som der delen*

Centraal uitgangspunt van het initiatief is dat de uitvoerders echt één integraal aanbod doen, waarbij het leren van de taal, het volgen van de opleiding en het opdoen van werkervaring elkaar versterken (in plaats van drie aparte elementen naast elkaar uitgevoerd). Dit betekent dat de onderdelen echt met elkaar in verbinding moeten staan. Om dit te bereiken is het aan te raden om alle onderdelen van het traject op dezelfde fysieke locatie te organiseren. Dit maakt dat de deelnemers een duidelijke basis hebben en dat de lessen ook makkelijker op elkaar kunnen aansluiten. De docenten en trainers kunnen elkaar dan ook makkelijker opzoeken en afstemmen. Ook de aansluiting van werkgevers bij het traject is, zoals gezegd, cruciaal. Nauwe afstemming en uitwisseling met hen is daarom ook sterk aan te raden. Het borgen van de integraliteit in het traject vraagt ook reflectie en voortdurend samen blijven leren en ontwikkelen in de uitvoering.

## *Adviezen ten aanzien van begeleiding tijdens het traject*

- Bied persoonlijke begeleiding: Persoonlijke aandacht en begeleiding maakt dat de deelnemers zich gezien voelen. Dit is van groot belang voor het zelfvertrouwen van de deelnemers, wat nodig is om tot ontplooiing te komen. Kleine deelnemersgroepen (8-12 deelnemers) maken dit mogelijk. Zo kan een vertrouwensband tot stand komen waardoor ook zaken op andere leefgebieden worden besproken, waarbij de begeleiding dan ook kan ondersteunen. In de praktijk kan zich dit uiten in allerlei vormen van laagdrempelig contact, via Whatsapp of even een rondje lopen om te bespreken hoe het gaat. De persoonlijke begeleiding maakt ook dat goed kan worden voorgesorteerd op een passende plaatsing bij een stage of WEP, omdat de begeleider de deelnemer en zijn kunde, niveau en wensen inmiddels goed kent.
- Wees duidelijk en realistisch in de begeleiding: In de werkomgeving zullen deelnemers te maken krijgen met strenge begeleiding. Hiertoe is het belangrijk dat ze dit ook ervaren tijdens de eerste praktijkervaring die ze opdoen. Op deze manier leren deelnemers ook werknemersvaardigheden en de Nederlandse werkcultuur goed kennen.

---

*“Bijvoorbeeld de horeca, daar zit veel druk achter. Het is niet altijd een veilige rustige omgeving. Je moet kandidaten voorbereiden op dat de omgeving veel harder is.” (WSP gemeente Utrecht).*

*“Het is mijn rol om werkgever te zijn en ook streng te zijn. Ik zeg dit is het rooster, dit verwacht ik van je.” (praktijkbegeleider, horeca).*

---

## *Adviezen uitvoering taalcomponent: gericht op vaktaal*

- Intensiteit traject draagt (mogelijk) bij aan (versnelling) verhoging taalniveau: het programma van het initiatief behelst in de eerste fase inzet van deelnemers voor zes dagdelen per week en kan gaande het traject (wanneer men gaat stage lopen of bij WEP) oplopen naar fulltime. Deze intensiteit in de (taal)training ligt hoger dan bij reguliere taalprogramma's (in het kader van inburgering vaak drie dagdelen per week).
- Vaktaal door kruisbestuiving tussen taal en praktijk: In de taallessen worden (vak/werk)inhoudelijke onderwerpen besproken zoals wat mensen nodig hebben in het werk; hoe ze een rooster moeten lezen en hoe zij met collega's van diensten kunnen ruilen. Andere voorbeelden zijn ziekmelden en woorden met

---

betrekking tot de specifieke sector (duwen/trekken, of braden/bakken). In de praktijklessen en de stage/werkervaringsplek kan deze taal vervolgens worden geoefend. Zo bekijft vaktaal (en werknemersvaardigheden). Dit onderstreept het belang dat de uitvoerders elkaars vakgebied echt goed kennen zodat ze passend lesmateriaal kunnen ontwikkelen bij de praktijk.

- Ontwikkelen van vaktaal vraagt om een gerichte sectorspecifieke aanpak: de genoemde kruisbestuiving tussen taal en praktijk is (met name) mogelijk door te kiezen voor een sectorspecifieke aanpak. Zo kan het hele programma worden toegespitst op die sector, zo ook de ontwikkeling van de vaktaal en specifieke werknemersvaardigheden in die betreffende sector. Ter verduidelijking, dit gaat verder dan algemene 'werktaal' en vaardigheden; het toesnijden op de sector maakt de leergang heel gericht.
- Oefenen met de taal in de praktijk belangrijke voorwaarde voor doorontwikkeling taalniveau: Het leren van de taal vraagt om herhaling, om toe te passen in de praktijk en in interactie met anderen. Daarom is de stage of werkervaringsplek nodig voor doorontwikkeling van het taalniveau. Hier werken de deelnemers samen met Nederlanders waardoor ze gedwongen worden de taal echt in de praktijk te brengen.
- Oefenen met de taal in de praktijk draagt ook bij aan zelfvertrouwen en zelfstandigheid: De drempel om Nederlands te spreken wordt hierdoor lager. Het zelfvertrouwen groeit en mensen worden mondiger. Doordat deelnemers voelen dat ze de taal beter beheersen, krijgen ze ook vertrouwen dat ze zich buiten de lessen, 'in het normale leven' kunnen redden. Door meer zelfvertrouwen is er bij deelnemers ook ontwikkeling op andere leefdoelgebieden te zien. Zo gaan deelnemers bijvoorbeeld zelfstandig naar de huisarts of spreken ze af met bureaus.

---

#### **Illustrerende quotes voor vormgeven vaktaal in de lessen:**

*"Een voorbeeld: ze leren het woord garde, ze leren wat de functie is en hoe ze deze in de praktijk moeten gebruiken. Zo doen we dat met alles." (uitvoerder).*

*"In de taallessen leer ik ook woorden voor in de keuken. Bijvoorbeeld rasp, persen, maatbeker, wekken." (deelnemer).*

---

#### **Illustrerende quotes voor belang combinatie taal en praktijk:**

*"Er zit een grens aan hun werk- en denkniveau om te leren uit de boeken. Om echt verder te komen met de taal is de praktijk nodig." (uitvoerder).*

*"Er was bijvoorbeeld een deelnemer die al jaren bezig was met het leren van de taal. Maar pas bij ons op de werkvloer moest hij echt gaan oefenen met de Nederlandse taal. Deelnemers voelen dat ze de taal aan het leren zijn." (praktijkbegeleider).*

*"Ze moeten natuurlijk wel geholpen worden met de Nederlandse taal, maar ze leren ook door gewoon te doen. Dat is de beste manier". (werkgever).*

---

#### **Adviezen uitvoering opleidingscomponent: aansluiting onderwijsinstellingen**

- Borg de samenwerking met onderwijsinstellingen en werk samen maatwerkoplossingen voor de doelgroep uit. Het taalniveau van deelnemers op basis van het NT2 onderwijs sluit niet aan bij het startniveau voor het mbo, namelijk 1F (voor mbo niveau 1) of 2F (voor mbo niveau 2). Deze laatste taalniveaus veronderstellen



---

bijvoorbeeld meer kennis van zinsopbouw en grammatica (zoals het naamwoordelijk gezegde). In het NT2 onderwijs komt dat niet aan de orde want is niet van belang voor het spreken, begrijpen en schrijven van de Nederlandse taal. Voorkom dat dit een hobbel opwerpt in het volgen en behalen van een mbo-diploma.

- In dit initiatief bleek de rekenvaardigheid van (sommige deelnemers) onvoldoende voor het succesvol afronden van het traject (met name voor het doorlopen van een mbo opleiding). Hiertoe is een rekencomponent toegevoegd aan de taal- en praktijklessen (zoals afwegen van bepaalde hoeveelheden ingrediënten in een recept).

*Adviezen uitvoering praktijkcomponent (WEP/stage): betrokkenheid werkgevers cruciaal*

- WEP/stage vraagt een goede match. Deelnemers moeten aan het juiste bedrijf gematcht worden; het helpt wanneer degene die matcht een goed beeld heeft van de deelnemer. Daarbij kan het helpen om mee te gaan naar een sollicitatiegesprek of eerste dag. Als uitvoerder moeten er duidelijke afspraken gemaakt worden met bedrijven over een WEP (de inhoud en begeleiding hiervan) om passend te zijn.
- Het heeft de voorkeur om de deelnemers voor WEP/stage te plaatsen bij een selecte groep van werkgevers. Deze selecte groep werkgevers kan dan getraind (en begeleid) worden voor het ontvangen van deelnemers op de werkvloer (en daarin doorontwikkelen), bovendien kan de training/opleiding van de deelnemers dan ook worden toegespitst op plaatsing bij een van deze dedicated werkgevers. Dit vergroot (mogelijk) ook de kans op uitplaatsing naar betaald werk na afloop van het initiatief bij deze dedicated werkgevers. Uitplaatsen bij een selectie groep werkgevers draagt ook bij aan de efficiëntie van de uitvoering voor de uitvoerder.
- Wees je als werkgever ervan bewust dat begeleiding van deelnemers bij stage/WEP (veel) tijd kost: Een deelnemer moet worden ingewerkt op de werkzaamheden (taakgericht), maar ook op de bedrijfscultuur en omgang met collega's. En dit alles met nog een beperkt taalniveau. Dit vraagt veel aandacht, geduld en dus ook tijd.
- Ontwikkel een positieve businesscase (waarbij de kosten van de begeleiding van deelnemers opwegen tegen de productiewinst) om betrokkenheid van werkgevers te borgen. Zorg voor een overtuigend verhaal over wat plaatsen van deelnemers uit het initiatief oplevert voor werkgevers en hoe werkgevers dit rendabel kunnen inrichten. Verken mogelijkheden om te komen tot een positieve businesscase, zoals de inzet van loonkostensubsidie en andere tools (zoals in Utrecht de werkgeverscheques) om plaatsing van deelnemers voor werkgevers aantrekkelijk en rendabel te maken. Op deze wijze betaalt de gemeente deels mee aan de plaatsing waardoor begeleidingskosten door de werkgever (deels) gedekt zijn. De begeleiding kan ook worden ingericht via de inzet van jobcoaches op de werkvloer (bijvoorbeeld gesubsidieerd door de gemeente). Een andere suggestie is het mogelijk maken van proefplaatsingen voor 4 maanden (nu zijn deze proefplaatsen slechts 8 weken). Dit geeft de werkgever meer tijd om de deelnemer te leren kennen en om deze in te werken zodat definitieve plaatsing op een betaalde baan kansrijker wordt.
- Begeleiding op de werkvloer tijdens WEP/stage vraagt om een totaalplaatje. Hierbij gaat het bijvoorbeeld om wederzijdse kennis van cultuurverschillen. Daarbij moet er rustig genoeg gestart worden om niet af te schrikken, terwijl er wel voldoende uitdaging (en perspectief) in een plek moet zitten. De wijze waarop organisaties de begeleiding vormgeven verschilt. Het is in ieder geval belangrijk om structureel samen te reflecteren op de voortgang.
- Buddy op de werkvloer kan helpen bij 'zachte landing' WEP/stage: Het is belangrijk om als deelnemer één aanspreekpunt te hebben op de werkvloer bij vragen of problemen. Hierbij helpt het wanneer een persoon op de werkvloer wordt aangewezen als buddy. De buddy kan helpen bij technische vragen, evenals aansluiting op de werkvloer verbeteren. Het kan in het begin erg helpen wanneer er ook iemand uit hetzelfde

---

herkomstland werkt; aangezien het taalniveau van deelnemers in het begin (afhankelijk van type traject) soms nog te wensen overlaat.

---

**Illustrerende quotes bij uitvoering WEP/stage:**

*“Ik denk dat veel werkgevers niet helemaal doorhebben waar ze aan beginnen. Dit is een risico waardoor ze voortijdig stoppen. Dit probeer ik te ondervangen door op de eerste dag de eerste uren zelf mee te werken. Dan beginnen we bijvoorbeeld samen om zeven uur. Is het werk heel moeilijk en taal van kandidaat te slecht; of ligt het aan de uitleg van de werkgever of aan de instructies? Hierna is het voor mij ook makkelijker om contact met de werkgevers te onderhouden. Drempel om te bellen is lager.” (uitvoerder).*

*“In de pauzemomenten eten we met elkaar samen. Dan nemen we de dag door in het Nederlands. Hij krijgt dan automatisch mee hoe wij dat doen. We instrueren mensen (collega's) om hem dan vragen te stellen. Hoe ging het bij jou? Hoe is jouw thuissituatie? We prikkelen hem om te gaan praten.” (werkgever).*

---

*Adviezen uitvoering cultuurcomponent: creëer wederzijds begrip en draagvlak*

- Cultuurtraining als belangrijk component van het traject: Deelnemers krijgen door het programma meer kennis van de Nederlandse werkvloer. Zowel werkgevers als praktijkdocenten spreken de deelnemers bijvoorbeeld aan over op tijd komen, kledingvoorschriften, contact met collega's en contact met klanten.
- Het belang van het trainen van werkgevers/werkvloer op cultuursensitiviteit is breed gedragen: Dergelijke trainingen (voor zowel management als directe collega's op de werkvloer) kunnen bijdragen aan wederzijds begrip en daarmee de kans op een geslaagde plaatsing vergroten. *“Een WEP kan zomaar stuk lopen op een klein verschil van inzicht/botsing in gedragingen”*. Werkgevers (in het initiatief) hebben hier pas sinds kort ervaring mee, maar geven wel aan dat zij dit waardevol vinden. Wel moet je het werkgevers makkelijk maken. Zo moet de training niet te lang zijn. Werkgevers hebben weinig tijd en liever één dan twee sessies.
- Draagvlak in de top van de organisatie draagt bij aan draagvlak op de werkvloer: Maak duidelijk dat het plaatsen van deelnemers past in de koers/bij de missie van de organisatie. Dat creëert ruimte op de werkvloer om van de plaatsing ook echt een succes te maken. Zorg daarbij dat een aangewezen persoon verantwoordelijk is voor de plaatsing, dat borgt eigenaarschap.

---

## Fase 4: Nazorg gericht op duurzame uitstroom

- Bespreek tijdig de mogelijkheden voor uitstroom naar betaald werk bij WEP/stage werkgever: Het is belangrijk om ook na plaatsing op een stage of WEP als uitvoerder betrokken te blijven. Zo kan tijdig, voor het afronden van de stage of WEP, besproken worden wat eventuele vervolgmogelijkheden bij de werkgever zijn. De uitvoerder kan de deelnemer aansporen hierover in gesprek te gaan met de werkgever of indien nodig ondersteunen in gesprekken of onderhandelingen. Ook als na de stage of WEP geen contract kan worden aangeboden is het goed deze verwachtingen tijdig te managen bij de deelnemer, om teleurstellingen te voorkomen. De uitvoerder kan daar een goede rol in vervullen en vervolgens ook weer verder kijken met de deelnemer naar andere mogelijkheden.
- Uitstroom naar betaald werk bij de WEP/stage werkgever blijkt niet altijd haalbaar. Starten bij een nieuwe/onbekende werkgever vraagt na afronding van het traject begeleiding van zowel deelnemer als werkgever. De cultuurtraining die tijdens het traject wordt gegeven aan de werkgever die voorziet in een stage- of WEP is ook voor de werkgever die vervolgens voorziet in een betaalde baan van belang. Dit kan in de vorm van training of begeleiding, en dient om wederzijds begrip te creëren voor elkaars situatie, positie en gedrag, om fricties te voorkomen. Nazorg voor de deelnemer kan in de vorm van jobcoaching of buddy op de werkvloer om te ondersteunen bij het 'landen' en eigen maken van de nieuwe functie en werkvloer.

---

### **Illustrerende quote bij nazorg**

*“Voor werkgevers is het soms lastig dat ze niet weten wat er mogelijk is aan ondersteuning op gebied van cultuursensitief werken. Daarom goed om werkgevers actief te informeren, bijvoorbeeld in een werkgeverstraining. Dat nemen ze dan mee in de begeleiding en aansturing van deelnemers.” (WSP).*

*“Duurzaamheid (van de uitstroom) is een aandachtspunt. Technisch gezien kan je iemand in het 2<sup>e</sup> (traject)jaar een opleiding af laten ronden. Dan gaan ze met diploma de arbeidsmarkt op. Als ze daarna uitvallen, is dat zonde. Voor duurzame uitstroom is na het traject nog net iets extra's nodig. Zodat de overgang naar werk wordt ondersteund, voor zowel deelnemer als werkgever.” (uitvoerder).*

---