

**Onderzoek naar inclusiviteit
gebaseerd op een beperkt aantal casestudies
in de provincie Noord-Holland**

INHOUD

- 1** **Inleiding**

- 2** **Alliander Voorschakelprogramma voor Statushouders**

- 3** **Entree in Beweging**

- 4** **Luchtvaart Inclusief Schiphol**

- 5** **TechCourt**

- 6** **Initiatieven door Nova College en Techport**

- 7** **Aanbevelingen**

INLEIDING

Noord-Holland staat voor een belangrijke uitdaging om een inclusieve samenleving te bevorderen, waar iedereen ongeacht achtergrond of omstandigheden gelijke kansen krijgt op de arbeidsmarkt. Manifest Werken en Ontwikkelen 2.0, een strategisch document opgesteld door een breed scala aan stakeholders uit het bedrijfsleven, onderwijs en de overheid, dient als leidraad voor de transitie naar een veerkrachtige en duurzame arbeidsmarkt in Noord-Holland. Een van de kernonderdelen van dit manifest is het thema inclusiviteit, dat erop gericht is om laagdrempelige en duurzame leerwerklocaties te creëren waar mensen ongeacht hun achtergrond de kans krijgen om zich te ontwikkelen en een waardevolle bijdrage te leveren aan de samenleving.

Ik heb dit rapport geschreven als onderdeel van mijn eerste opdracht binnen het Team Arbeidsmarkt en Onderwijs van de Provincie Noord-Holland, waar ik begon als MRA-trainee. Deze rapportage heeft een selectie gemaakt uit de technische en technologische onderwijsprogramma's en -projecten binnen de campusvorming in de provincie Noord-Holland. Het doel van dit rapport is om voorbeelden van inclusiviteit binnen de context van Manifest 2.0 te presenteren en samenwerking en kennisuitwisseling tussen verschillende organisaties te bevorderen. Hierbij moet opgemerkt worden dat dit een kleinschalige onderzoek betreft. Het onderzoek omvat Alliander, Entree in Beweging, Luchtvaart Inclusief Schiphol, TechCourt, Nova College en Techport. Gedurende 10 gesprekken met in totaal 9 deelnemers zijn de volgende onderwerpen besproken: de uitgevoerde projecten, de lessen die zijn geleerd tijdens de uitvoering van deze projecten, de geconstateerde uitdagingen en de daaruit voortvloeiende aanbevelingen.

Tijdens het onderzoek werd de deelnemers onder andere gevraagd: "Wat verstaan jullie onder inclusiviteit?" Met hun antwoorden kan het concept van inclusiviteit in het rapport worden gedefinieerd als: "Een werkcultuur die inclusief is, creëert een omgeving waarin werknemers van diverse achtergronden en kenmerken worden gewaardeerd en verwelkomd." Gegeven onderzoek waaruit blijkt dat individuen uit diverse sociale en culturele groepen vaak worden uitgesloten van netwerken van informatie en kansen binnen organisaties, wordt inclusiviteit gebruikt om de deelname en empowerment van werknemers te beschrijven. Bijvoorbeeld, inclusiviteit wordt gedefinieerd in de literatuur als de mate waarin individuen toegang hebben tot informatie en middelen, betrokken zijn bij werkgroepen en invloed hebben op besluitvormingsprocessen. Zo vertegenwoordigt inclusiviteit het vermogen van een persoon om volledig en effectief bij te dragen aan een organisatie (Roberson, 2006)[1].

Het rapport bespreekt diverse programma's die zijn opgezet, waaronder partnerschappen voor werving en leerwerktrajecten, integratieprogramma's die taalonderwijs en technische training bieden, en initiatieven die samenwerking tussen bedrijven en lokale instanties bevorderen. Deze programma's helpen barrières zoals taal, cultuurverschillen en handicaps te overbruggen, waardoor iedereen op een gelijkwaardige basis kan deelnemen aan de arbeidsmarkt.

De gezamenlijke inspanningen van deze programma's dragen bij aan de bredere doelstellingen van Manifest 2.0, zoals het bevorderen van instroom en doorstroom in de technische sector, het stimuleren van een leven lang ontwikkelen en het creëren van een veerkrachtige en inclusieve arbeidsmarkt. Door te leren van de successen en uitdagingen van bestaande initiatieven, kunnen we bouwen aan een inclusieve arbeidsmarkt waarin iedereen de kans krijgt om te excelleren en bij te dragen aan een duurzame toekomst.

[1] Roberson, Q. M. (2006). Disentangling the meanings of diversity and inclusion in organizations. *Group & organization management*, 31(2), 212-236.

ONDERZOEKSPARTNERS

TechCourt
Mét speelveld om jouw toekomst te ontdekken

Luchtvaart
Community
Schiphol

 Nova College

alliander

 **Techport**

 **EntreeNH**
MBO maatwerk

ALLIANDER VOORSCHAKELPROGRAMMA VOOR STATUSHOUDERS

"Als je een inclusieve samenleving wilt bedienen, moet je zelf ook inclusief zijn," aldus Alliander. Dat is het uitgangspunt van Alliander: 'met iedereen voor iedereen'. Alliander heeft tot 2030 behoefte aan 3000 technische werknemers. Om deze grote taak te volbrengen, zoeken specifieke teams naar nieuwe manieren om specifieke programma's en producten te gebruiken om meer technici aan te trekken, om te scholen en te behouden bij Alliander. Alliander beschouwt statushouders als een van de meest kansrijke groepen van potentieel onbenut arbeidspotentieel. In dit rapport zal de focus liggen op voorschakelprogramma's voor statushouders. Sinds 2017 organiseert Alliander al verschillende partnerschappen voor werving en leerwerktrajecten voor statushouders. Op basis van hun ervaringen uit het verleden is het doel ook om statushouders niet als een specifieke groep, maar als reguliere instromers in de technische sector te laten beginnen.

Alliander heeft een voorschakelprogramma ontwikkeld voor statushouders, gericht op het integreren van deze groep in de reguliere arbeidsstroom binnen de organisatie of bij zijn aannemers. Het programma is bedoeld om barrières zoals taal en cultuurverschillen te overbruggen, zodat statushouders als reguliere werknemers op een gelijkwaardige basis kunnen instromen en participeren. Naast taalonderwijs worden de statushouders getraind in technische vaardigheden die nodig zijn voor hun beoogde rollen binnen Alliander. Het programma omvat ook een praktische component, waarbij statushouders samenwerken met ervaren medewerkers. Dit stelt hen in staat om on-the-job ervaring op te doen en bevordert tegelijkertijd een soepele overgang naar hun nieuwe werkomgeving.

De uitvoering van het programma vereist nauwe samenwerking tussen verschillende afdelingen binnen Alliander en met externe partners. Voor het instroomprogramma werkt het bedrijf samen met organisaties zoals Refugee Talent Hub, UAF, Technical Valley en Top Taal voor werving, taalcursussen, begeleiding en plaatsing, en krijgt daarbij ondersteuning van hen. Een van de doelstellingen van Alliander is om het proces zoveel mogelijk intern op te zetten en te beheren, wat het procesmanagement vereenvoudigt en economischer maakt.

Alliander werkt ook samen met sectorpartners zoals Enexis, Talent voor Transitie en Tennet om carrièrepaden binnen de energiebranche te ontwikkelen, wat de doorstroommogelijkheden van deze werknemers bevordert. Daarnaast zullen ze vanaf september als pilot met bovenformatieve werving beginnen. Met dit initiatief zal het bedrijf groepen aannemen en een contract aanbieden, zelfs als er binnen het bedrijf geen plek is, en vervolgens proberen ze statushouders te plaatsen binnen Alliander of haar ketenpartners. Volgens Alliander is het noodzakelijk om nu al in actie te komen en te investeren om de toekomstige tekorten aan te pakken.

Alliander's voorschakelprogramma voor statushouders heeft bewezen effectief te zijn in het integreren van deze groep in de reguliere arbeidsstroom door barrières zoals taal en cultuurverschillen te overbruggen. Het succes hiervan onderstreept de aanbeveling om te investeren in taalonderwijs naast vaktechnische trainingen, wat essentieel is voor duurzame integratie op de werkvloer. Bovendien benadrukt het cultuurprogramma van Alliander het belang van het aanpakken van vooroordelen en taboes binnen de hele organisatie, aangezien het succes van dergelijke initiatieven afhankelijk is van de bereidheid en inzet van alle medewerkers.



ENTREE IN BEWEGING

Het Entree in Beweging project is een initiatief dat zich richt op het ondersteunen van jongeren en volwassenen met een afstand tot de arbeidsmarkt bij hun integratie in het onderwijs en de arbeidsmarkt. Het project wordt uitgevoerd in samenwerking met vier mbo-scholen (zij fuseren tot twee mbo's), praktijkscholen, vso-scholen (voorbereidend speciaal onderwijs) en diverse partners zoals UWV en gemeentes in Noord Holland boven het Noordzeekanaal. Het doel is om deze doelgroepen door middel van praktijkgerichte leertrajecten de nodige vaardigheden bij te brengen en hun kansen op werk te vergroten.

De Entree-opleiding vormt de kern van dit project en is de laagste opleidingsniveau binnen het Nederlandse mbo-systeem. Deze opleiding is speciaal ontworpen voor studenten die om uiteenlopende redenen moeite hebben met leren. Dit kan te maken hebben met IQ-uitdagingen, gedragsproblemen, verslavingsproblemen (zoals drugs- of gameverslaving), of andere sociale en emotionele uitdagingen. De Entree-opleiding biedt basisvaardigheden en praktijkervaringen aan in negen verschillende profielen, zoals horeca, facilitair, groen, techniek en meer. Het doel is om studenten voor te bereiden op een vervolgopleiding (niveau 2 of hoger) of directe instroom in de arbeidsmarkt.

Het project richt zich niet alleen op jongeren tussen de 16 en 22 jaar, maar ook op oudere volwassenen die een afstand tot de arbeidsmarkt hebben. Voor deze doelgroep in samenwerking met UVW en de gemeentes worden leerwerktrajecten georganiseerd waarbij ze in een praktijkomgeving leren en werken. Dit soort leerwerklocaties bieden een contextrijke leerplek buiten het traditionele schoolgebouw, dat vaak als saai wordt ervaren door de doelgroep. Deze leerwerklocaties stelt hen in staat om relevante vaardigheden te ontwikkelen, werkervaring op te doen en uiteindelijk hun positie op de arbeidsmarkt te verbeteren.

Een belangrijk aspect van het project is het praktijkleren, waarbij studenten niet alleen een volledig diploma kunnen behalen, maar ook validering van gedeelten van de opleiding, bijvoorbeeld voor specifieke vaardigheden. Dit stelt hen in staat om stap voor stap vooruitgang te boeken en waardering te krijgen voor hun behaalde prestaties, zelfs als ze niet in staat zijn om een volledig diploma te behalen. Dit is een relatief nieuw concept en brengt uitdagingen met zich mee, zoals de organisatie van individuele praktijkleervragen binnen het traditionele onderwijssysteem.

Een van de grootste uitdagingen van het project is de tijdsdruk die wordt opgelegd door het traditionele onderwijssysteem. Er is vaak een strikte tijdslimiet voor het behalen van diploma's en certificaten, wat stressvol kan zijn voor studenten die meer tijd nodig hebben om te leren. Het project pleit voor meer flexibiliteit in het onderwijs, zodat studenten in hun eigen tempo kunnen leren en groeien.

Het project is opgebouwd rond drie kernprincipes, ook wel *de drie actie lijnen* genoemd:

1. Vernieuwen: Dit omvat het aanpassen van het onderwijssysteem om praktijkgericht leren te integreren. In plaats van alleen een volledig diploma te behalen, kunnen studenten nu ook deelcertificaten behalen voor specifieke vaardigheden. Dit stelt hen in staat om stap voor stap vooruitgang te boeken en waardering te krijgen voor hun behaalde prestaties.

2. Versterken: Dit richt zich op het verbeteren van de competenties van docenten en andere begeleiders door middel van gespecialiseerde trainingen en cursussen. Onderwerpen variëren van het omgaan met probleemgedrag en verslavingen tot het onderwijzen van NT2-studenten (Nederlands als tweede taal). Het doel is om de professionele ondersteuning voor de studenten te optimaliseren en de effectiviteit van de begeleiding te vergroten.

ENTREE IN BEWEGING



3. *Verduurzamen*: Deze lijn richt zich op het waarborgen van de continuïteit van de succesvolle onderdelen van het project na de officiële looptijd van vier jaar. Dit omvat het oprichten van een practoraat (een onderzoeks- en kenniscentrum binnen het mbo) en de structurele samenwerking tussen verschillende onderwijsinstellingen en bedrijven. Het doel is om de methodieken en structuren die binnen het project zijn ontwikkeld, te integreren in het reguliere systeem zodat ze op lange termijn blijven bestaan.

Entree in Beweging biedt praktijkgericht onderwijs en begeleiding aan jongeren en volwassenen met een afstand tot de arbeidsmarkt, waarbij flexibiliteit en maatwerk centraal staan. Dit project benadrukt de noodzaak van flexibiliteit in het onderwijs door tijdslimieten te verlengen en deelcertificaten mogelijk te maken. Deze aanpak vermindert de druk op studenten en geeft hen de ruimte om in hun eigen tempo te leren en te groeien, wat cruciaal is voor hun succes en duurzame inzetbaarheid. Het realiseren van deze aanpak vereist out-of-the-box denken en het ontwikkelen van innovatieve oplossingen.

LUCHTVAART INCLUSIEF SCHIPHOL

Het programma "Luchtvaart Inclusief" van Luchtvaart Community Schiphol heeft als hoofddoel het bevorderen van inclusiviteit binnen Schiphol. In 2015 begon dit initiatief met een focus op het ondersteunen van mensen met een arbeidsbeperking, als reactie op de banenafsprak van de overheid. Echter, het doel is inmiddels uitgebreid naar een bredere aanpak, waarbij iedereen die in staat is en wil werken, ongeacht hun arbeidsstatus zoals WW of bijstandsuitkering, van harte welkom is.

Het project werkt nauw samen met de arbeidsmarktregio Groot Amsterdam en andere lokale instanties om een netwerk en samenwerkingsverbanden tot stand te brengen die het voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt mogelijk maken om werk te vinden. Hieronder vallen niet alleen mensen met een fysieke arbeidsbeperking, maar ook personen die door andere obstakels moeite hebben met het vinden van werk.

Belangrijke activiteiten binnen het programma omvatten het organiseren van bijeenkomsten en workshops voor werkgevers om hen te inspireren tot en te ondersteunen bij inclusief werkgeverschap. Ter illustratie worden diverse wervingsevenementen georganiseerd in samenwerking met het Werkgeversservicepunt Groot-Amsterdam, zoals Andersom Solliciteren en Open Hiring. Specifiek voor de doelgroep met een arbeidsbeperking is er de LCS-sessie van 17 juni, waarbij met werkgevers wordt verkend welke mogelijkheden zij binnen hun organisaties hebben in het kader van de Banenafsprak. Daarnaast wordt er gewerkt aan het bevorderen van 'job carving' en skills-based werven. Verder wordt geprobeerd een 'Kennisnetwerk Inclusief' op te richten onder organisaties die zich inzetten voor inclusiviteit en daar ervaring mee hebben. Het doel van dit netwerk is om kennisuitwisseling mogelijk te maken tussen degenen die al voorop lopen en degenen die nog aan het begin staan op dit gebied.

Schiphol streeft naar een inclusieve aanpak, waarbij de focus ligt op het samenbrengen van diverse partners en het creëren van kansen voor iedereen die hulp nodig heeft bij het vinden van werk. Deze benadering markeert een verschuiving van een strikt gedefinieerde doelgroep naar een meer omvattend beleid, met als uiteindelijk doel een werkomgeving te creëren die voor iedereen toegankelijk is, ongeacht hun achtergrond of beperkingen.



TEHCOURT



TechCourt is een voorschakelprogramma gericht op de technische sector. Dit initiatief biedt oriëntatie, inspiratie, activering en begeleiding binnen een praktijkleeromgeving. De primaire doelgroep van TechCourt zijn mensen die moeite hebben om zelfstandig richting werk te gaan, met name mensen die onder de Participatiewet of een WW-uitkering vallen. Momenteel bestaat 95% van de deelnemers aan het programma uit statushouders. Het programma richt zich vooral op praktisch opgeleide personen, maar staat in principe open voor iedereen die geïnteresseerd is in een technische carrière en het werk fysiek kan uitvoeren. Het programma biedt een combinatie van technische training en Nederlands taalonderwijs om deelnemers voor te bereiden op duurzaam werk. Tijdens het programma worden deelnemers begeleid door de gemeente en het opleidingsbedrijf en na afronding van hun opleiding krijgen ze hulp bij het vinden van een passende baan in de techniek in de regio.

TechCourt is ongeveer een jaar geleden gestart als pilot en heeft de ambitie om uit te breiden naar andere regio's. Het doel is om dit initiatief een structureel karakter te geven binnen de regio en mogelijk daarbuiten. TechCourt is tot stand gekomen door een samenwerkingsverband tussen verschillende instanties, waaronder het UWV, gemeenten in de regio die gezamenlijk het Werkgeversservicepunt vormen, opleidingsinstituten en lokale werkgevers. Dit multilaterale partnerschap streeft ernaar om de krapte op de arbeidsmarkt te verminderen door technisch personeel effectief op te leiden en te plaatsen.

Het TechCourt-programma omvat een voorschakeltraject van ongeveer twaalf weken waarin deelnemers zowel technische vaardigheden als taalvaardigheden ontwikkelen. De technische trainingen omvatten elektrotechniek en installatietechniek, waarbij praktijkervaring wordt opgedaan door middel van zowel klassikaal onderwijs als hands-on oefeningen. De taallessen worden twee keer per week georganiseerd door een particuliere onderwijsinstelling om het Nederlands van de deelnemers te verbeteren tot een niveau dat vereist is binnen de technische sector. De technische training wordt verzorgd door Installatiewerk Noord-Holland, een organisatie gespecialiseerd in het opleiden voor technische beroepen. Momenteel hebben 28 deelnemers het traject afgerond of volgen het traject, waarvan elf met succes zijn uitgestroomd naar werk.

TechCourt biedt een voorschakeltraject voor deelnemers, waarbij taalvaardigheid en technische training centraal staan. De publiek-private samenwerking vergroot de kans op succes door gezamenlijke verantwoordelijkheid en expertise te benutten. Door de stapsgewijze implementatie en voortdurende evaluatie van het programma, kan TechCourt dienen als een model voor andere regio's en initiatieven, dat de inclusiviteit en duurzaamheid van de arbeidsmarkt versterkt.

INITIATIEVEN DOOR NOVA COLLEGE & TECHPORT

Nova College en Techport werken nauw samen aan verschillende inclusiviteitsprojecten met als doel de diversiteit in technische opleidingen te vergroten. Ze richten zich op het aantrekken en behouden van diverse doelgroepen in technische opleidingen en de technieksector. Belangrijke initiatieven hierbij zijn Nova Smart Girls, Girls Day, de Nulmeting en Techniektuin, die elk op hun eigen manier bijdragen aan inclusiviteit, bewustwording, positieve beeldvorming en cultuurverandering.

Nova Smart Girls is een community die drie jaar geleden is opgericht vanuit het Smart Maintenance project van het Regionaal Investeringsfonds (RIF Smart Maintenance mbo). Het doel is om meer meisjes naar technische opleidingen en beroepen te trekken door hen een ondersteunend netwerk te bieden. Binnen deze community kunnen meisjes elkaar ontmoeten, ervaringen delen en inspiratie opdoen van vrouwelijke rolmodellen in de techniek. Nova Smart Girls organiseert regelmatig bijeenkomsten zoals excursies naar technische bedrijven en deelname aan conferenties. Hierdoor leren de meisjes over de verschillende carrièremogelijkheden binnen de techniek en worden ze aangemoedigd door te zetten in hun technische opleidingen. Deze activiteiten helpen de meisjes zich gesteund te voelen, wat de kans op voortijdig schoolverlaten vermindert. Bovendien zorgt de community ervoor dat meisjes niet het gevoel hebben alleen te staan in een mannenwereld, wat hun zelfvertrouwen en doorzettingsvermogen vergroot.

Girls Day is een jaarlijks evenement georganiseerd door VHTO, het Landelijk expertisebureau meisjes/vrouwen en bèta/techniek. Dit evenement is bedoeld voor meisjes van 10 tot 15 jaar en heeft als doel hen te introduceren in de wereld van techniek. Op Girls Day bezoeken de meisjes technische bedrijven en nemen ze deel aan workshops op Nova College. Tijdens deze workshops krijgen meisjes uit de Nova Smart Girls-community de kans om over hun eigen opleiding te vertellen. Dit biedt meisjes uit het voortgezet onderwijs de mogelijkheid om rolmodellen van hun eigen leeftijd te leren kennen. Deze dag biedt hen de kans om een breed scala aan technische beroepen te ontdekken en te zien hoe interessant en divers deze sector kan zijn. Door in contact te komen met vrouwelijke rolmodellen in technische functies en opleidingen krijgen de meisjes een realistischer, completer en positiever beeld van een carrière in de techniek. Dit evenement is vaak hun eerste kennismaking met de technische sector, waardoor ze gemotiveerd raken om later voor een technische opleiding te kiezen.



INITIATIEVEN DOOR NOVA COLLEGE & TECHPORT



De Nulmeting, uitgevoerd door VHTO in samenwerking met de Alliantie 'Worden wie je bent', beoogt gelijke kansen en sociale veiligheid binnen de opleidingen te bevorderen en stereotype verwachtingen in het onderwijs te doorbreken. Het doel is om bewust te worden van de verschillen in de klas en uiteindelijk om meer studenten aan te trekken en te behouden in technische opleidingen. Het onderzoek omvat interviews met studenten, docenten, programmamanagement en informatiemedewerkers van Nova College. Het verzamelt data over de instroom, doorstroom en uitval van studenten in technische opleidingen en onderzoekt hoe de leeromgeving en cultuur verbeterd kunnen worden om meer diverse groepen aan te trekken. De nadruk ligt op cultuurverandering en bewustwording, zowel binnen de onderwijsinstellingen als bij de bedrijven waar deze studenten later gaan werken. Door te begrijpen wat de obstakels en uitdagingen zijn voor doelgroepen zoals vrouwen en mensen met een migratieachtergrond, kunnen gerichte acties worden ondernomen om een inclusievere leeromgeving te creëren.

Bewustwording, beeldvorming en cultuurverandering zijn cruciale elementen in deze inspanningen. Techport en Nova College organiseren diverse workshops, gastlessen en excursies om te laten zien dat technische beroepen niet exclusief voor mannen zijn en om de diversiteit binnen de sector te benadrukken. Ouders worden ook betrokken bij het proces om hen bewust te maken van de mogelijkheden en voordelen van technische opleidingen voor hun kinderen, wat bijdraagt aan een positieve beeldvorming. Dit is essentieel omdat ouders vaak een grote invloed hebben op de studiekeuze van hun kinderen. Door continu te werken aan bewustwording, beeldvorming en cultuurverandering streven deze initiatieven naar een inclusieve en ondersteunende leeromgeving voor alle studenten. Het uiteindelijke doel is om een cultuur te creëren waarin iedereen, ongeacht gender of achtergrond, zich welkom voelt en de kans krijgt om te excelleren in de techniek.

Techniektuin is een ander initiatief van Techport, gericht op het aantrekken en behouden van diverse doelgroepen binnen de technieksector. Momenteel wordt de focus gelegd op het bieden van mogelijkheden aan individuen van verschillende achtergronden om zich te oriënteren in technische beroepen, ongeacht hun eerdere opleiding of werkervaring. Het volgende doel is om de inclusiviteit van Techniektuin te vergroten door ook samenwerkingen aan te gaan met doelgroepen die een afstand tot de arbeidsmarkt hebben. Het streven is om passende onderwijsmethoden toe te passen die rekening houden met specifieke leerbehoeften.

De initiatieven van Nova College en Techport, zoals Nova Smart Girls en Girls Day, zijn cruciaal voor het bevorderen van inclusiviteit in technische opleidingen. Deze projecten benadrukken de noodzaak van investering in cultuurverandering en bewustwording om stereotype verwachtingen te doorbreken en een inclusieve leeromgeving te creëren. Het uitvoeren van een Nulmeting en doorlopende evaluaties helpen obstakels te identificeren en aan te pakken, wat essentieel is voor het bevorderen van gelijke kansen en diversiteit in technische sectoren.

AANBEVELINGEN

Op basis van de leerervaringen van de onderzoekpartners worden de volgende aanbevelingen gedaan voor de verbetering en uitbreiding van soortgelijke programma's:

1. *Flexibiliteit in aanpak:* Er is geen generieke groep. Aanpassen aan de specifieke behoeften en achtergronden van verschillende groepen kan leiden tot betere resultaten. Bijvoorbeeld, het is gebleken dat praktijken zoals het plaatsen van statushouders die dezelfde taal spreken in dezelfde klas tijdens taaltrainingen voordelen bieden voor het leerproces. Echter, het is belangrijk dat individuen in de groep worden opgenomen in reguliere Nederlandstalige groepen tijdens het instroomproces omdat dit essentieel is voor de integratie van de groep in het bedrijf en voor taalpraktijk. Veel studenten in de Entree-opleiding hebben te maken met complexe persoonlijke uitdagingen en hebben meer tijd nodig om te leren. Flexibiliteit kan bijvoorbeeld betekenen dat de tijdslimiet voor het behalen van diploma's wordt verlengd of dat studenten deelcertificaten kunnen behalen voor specifieke vaardigheden. Dit vermindert de druk op studenten en geeft hen de mogelijkheid om in hun eigen tempo te groeien en zich te ontwikkelen.

2. *Investering in cultuurverandering:* Diversiteit of inclusiviteit zou niet slechts een project of programma moeten zijn, omdat het veel breder is en een verandering van cultuur binnen de organisatie vereist. Om deze reden werkt bijvoorbeeld Alliander met een cultuurprogramma. Het openlijk bespreken van alle taboes en vooroordelen met alle belanghebbenden wordt gezien als de belangrijkste stap om deze taboes te doorbreken en weerstand te overwinnen. Hoewel het bespreken van gevoelige onderwerpen vaak ongemak met zich meebrengt, zorgt het uiteindelijk voor opluchting en opent het ruimte voor ontwikkeling en verandering.

3. *Stapsgewijze Implementatie en Evaluatie:* Organisaties bevelen aan om bij de implementatie van nieuwe programma's een stapsgewijze benadering te hanteren. Het starten met een pilotprogramma op kleine schaal biedt de mogelijkheid om potentiële uitdagingen en knelpunten vroegtijdig te identificeren en op te lossen. Dit omvat onder meer het evalueren van de vraag naar het programma, het vinden van geschikte kandidaten en het beoordelen van de effectiviteit van trainingsmethoden. Door regelmatig te evalueren en feedback te verzamelen van alle belanghebbenden, kunnen programma's worden aangepast en geoptimaliseerd om aan de behoeften en verwachtingen te voldoen. Indien het pilotprogramma succesvol blijkt te zijn en de gewenste resultaten behaalt, kan verdere uitbreiding naar andere locaties of doelgroepen worden overwogen. Deze aanpak stelt in staat om een duurzaam en effectief programma te ontwikkelen dat positieve resultaten oplevert voor alle betrokken partijen.



AANBEVELINGEN

4. *Gezamenlijke Aanpak en Duidelijke Rolverdeling*: De aanpak van TechCourt omvat een publiek-private samenwerking waarbij overheid, bedrijven en onderwijs gezamenlijk plannen maken en uitvoeren. Deze benadering vergroot de kans op succes aanzienlijk door het gezamenlijk dragen van verantwoordelijkheid gedurende het hele traject van planning tot implementatie. Door vooraf vast te stellen wat het gemeenschappelijke doel is en wie waar goed in is, kunnen ze effectief inspelen op de behoeften van zowel kandidaten als werkgevers. Dit leidt tot een succesvolle uitkomst voor alle betrokken partijen, waarbij elke partner zijn expertise en belangen inbrengt om de instroom van gekwalificeerd personeel in de technische sector te bevorderen.

5. *Belang van Taalonderwijs*: Een van de belangrijkste aanbevelingen die voortkomen uit de voorschakelprogramma's voor statushouders is het belang van taalontwikkeling naast de vaktechnische trainingen. De integratie van taalonderwijs is essentieel gebleken voor het duurzame succes van de deelnemers op de werkvloer en voor goede communicatie met collega's.

6. *Nazorg en Begeleiding*: Zorg voor nazorg en begeleiding nadat deelnemers zijn begonnen met werken om te voorkomen dat ze terugvallen naar een uitkeringssituatie. Dit kan worden bereikt door nauwe samenwerking met bedrijven en door het aanbieden van doorlopende ondersteuning en begeleiding. Deze nazorg is essentieel om de duurzame inzetbaarheid van de deelnemers te waarborgen en hen te helpen om succesvol te blijven in hun nieuwe werkomgeving.

7. *Betrekken van Partners op Locatie*: Door partners actief te betrekken en hen de activiteiten ter plaatse te laten ervaren, kan een dieper begrip en betrokkenheid gestimuleerd worden. Het zien van mensen in actie draagt bij aan een beter begrip van de uitdagingen en mogelijkheden.

8. *'Voorbij de eerste Nee'*: Ga door met zoeken naar mogelijkheden, ook als er in eerste instantie een 'nee' komt. Innovatieve oplossingen en flexibiliteit zijn vaak nodig om doelgroepen effectief te ondersteunen. Het is belangrijk om niet op te geven bij de eerste tegenslag, maar juist verder te zoeken naar alternatieve wegen om doelen te bereiken.



Verantwoording:

Auteur:

Provincie Noord-Holland: Fatma Kose

Onderzoekspartners:

Alliander: Alexander Baas, Joëlle Coenen

Entree in Beweging: Martijn Grosmann

Luchtvaart Community Schiphol: Femke Woltman

TechCourt: Roy Huisman, Bas van Velzen

Nova College & Techport: Danielle van der Mark, Annemieke Sinnige, Suzan Buss

13 Juni 2024