



handboek
**cultuur
proof.**

Een training voor leidinggevenden van statushouders

Wat is handig om te weten over cultuurverschillen „

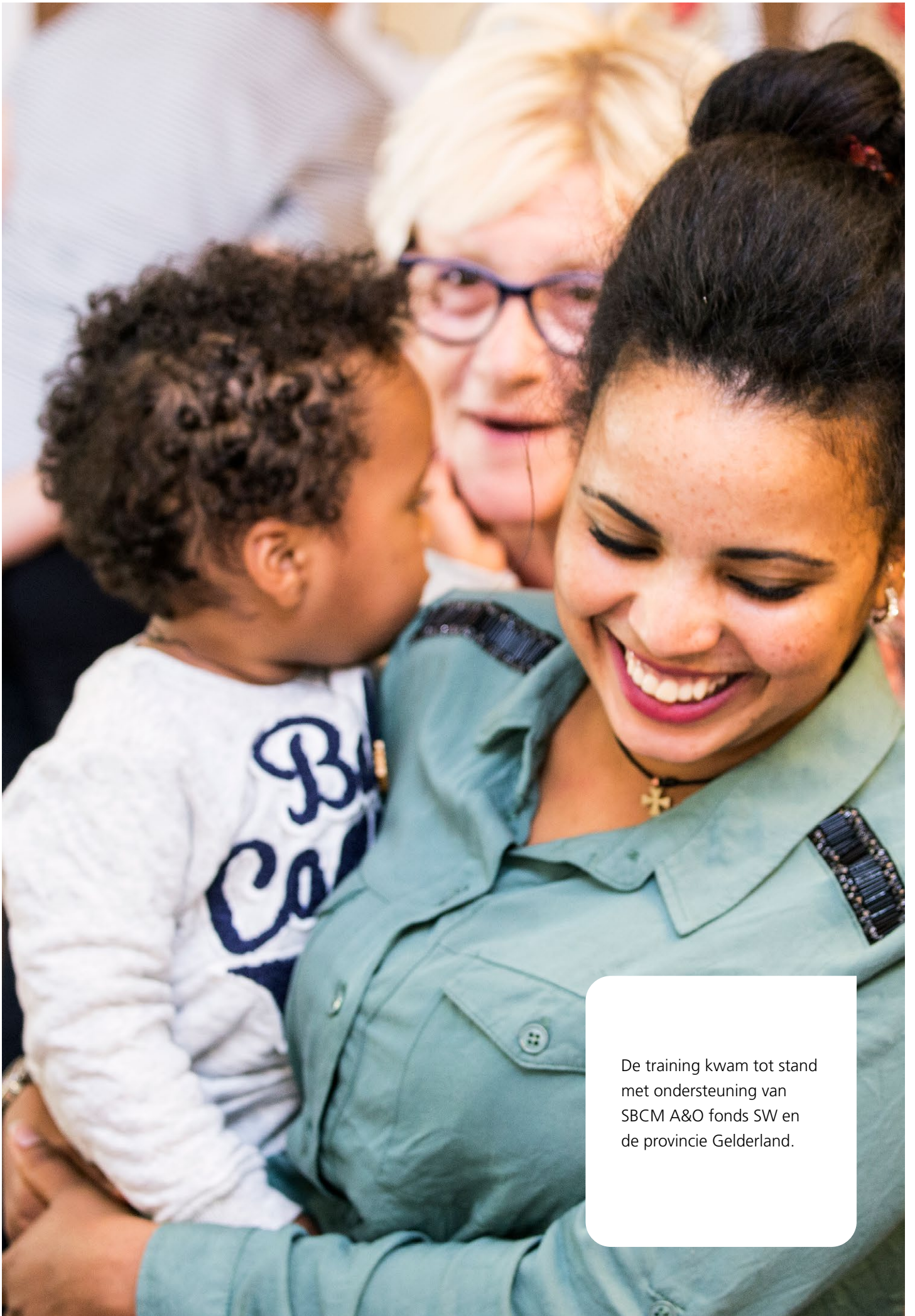
Voorwoord

Met diverse projecten bereidt Werkzaak Rivierenland statushouders voor op werk in onze arbeidsmarktregio Rivierenland. Voor een duurzame arbeidsrelatie is de ondersteuning van werkgevers nodig. Dit werd ons heel duidelijk bij onze kennistafel Statushouders en Werk in november 2017. Een initiatief in samenwerking met provincie Gelderland. Werkgevers vertelden ons dat zij geen goed beeld hebben van wat het betekent als een statushouder bij een bedrijf komt werken.

Wat betekent dit bijvoorbeeld voor de collega's en voor de leidinggevende van de statushouder? Wat is handig om te weten over cultuurverschillen? Welke ondersteuning is passend? Hoe bereid je medewerkers voor?

Werkzaak Rivierenland vertaalde dit naar de training Cultuurproof, waarvan u nu het handboek leest. We kregen er subsidie van SBCM en de provincie Gelderland voor. Ik hoop dat deze praktische training en het handboek veel werkgevers helpt om meer met statushouders aan de slag te gaan, mensen met veel kwaliteiten die de arbeidsmarkt goed kan gebruiken.

*Elfriede Boer MBA
Directeur*



De training kwam tot stand met ondersteuning van SBCM A&O fonds SW en de provincie Gelderland.

Colofon

Dit handboek is geschreven volgens het format van het Samenwerkingsverband effectieve interventies. © MOVISIE, kennis en aanpak van sociale vraagstukken. April 2012 versie 1. De indeling is op sommige punten aangepast om de leesbaarheid te vergroten.

Opdrachtgevers
SBCM A&O-fonds SW
Provincie Gelderland
Werkzaam Rivierenland

Datum 1 mei 2019
Auteurs Joke van der Wal
Frank Eversen
Eindredactie Werkzaam Rivierenland

Werkzaam Rivierenland
Postbus 321
4190 CH Geldermalsen
info@werkzaamrivierenland.nl
088 9375000

Joke van der Wal
088 9375 000
jvdwal@werkzaamrivierenland.nl



≡ provincie
Gelderland



Inhoud

Handboek Cultuurproof Een training voor leidinggevenden van statushouders

Voorwoord	3
Colofon	5
1 Inleiding	7
1.1 Cultuurproof	7
1.2 Waarom Cultuurproof?	7
2 Cultuurproof in Vogelvlucht	9
2.1 Probleem en oorzaken	9
2.2 Waarom juist met Cultuurproof aan de slag	9
2.3 Doel van Cultuurproof	11
2.4 Voor wie is Cultuurproof bedoeld: directe en indirecte doelgroep	15
2.5 Wie kan Cultuurproof aanbieden	15
3 De aanpak	17
3.1 De voorbereiding	17
3.2 Overzicht	18
3.3 Benodigde competenties van de trainer	19
3.4 Randvoorwaarden	19
3.5 Financieel overzicht	20
Bijlage 1. Draaiboek training Cultuurproof	22
Bijlage 2. Drie stappen methode van Pinto	24
Bijlage 3. Brochure Cultuurproof	25
Bijlage 4. Intakeformulier Cultuurproof	26
Bijlage 5. Evaluatieformulier Cultuurproof	27

De training was
leuker dan verwacht,
geweldig! „



1 Inleiding

1.1 Cultuurproof

Cultuurproof is een innovatief instrument dat werkgevers ondersteunt bij (de start van) het werken met statushouders. De training Cultuurproof ontwikkelt en versterkt specifieke kennis, houding en vaardigheden die nodig zijn voor de begeleiding van statushouders op de werkvloer.

Een statushouder is een asielzoeker van wie het verzoek tot toelating als vluchteling is ingewilligd en die een (legale) verblijfsstatus heeft gekregen (bron CBS). Statushouders doen mee in de samenleving door te wonen, werken en maatschappelijk te participeren. De training Cultuurproof richt zich op het participeren in werk.

Handboek voor trainers en opleidingsadviseurs

Dit handboek is voor:

- (toekomstige) trainers van Cultuurproof: trainers, werkcoaches/jobcoaches en accountmanagers van re-integratiebedrijven.
- opleidingsadviseurs of coaches van gemeenten.

Ervaring en affiniteit met trainen zijn vereist als basiskennis.

Maak je organisatie Cultuurproof

Deze training richt zich op het omgaan met cultuurverschillen en communicatie op de werkvloer met statushouders. Met de kennis en tools wordt je organisatie meer Cultuurproof.

1.2 Met Cultuurproof investeren werkgevers in duurzame arbeidsrelaties

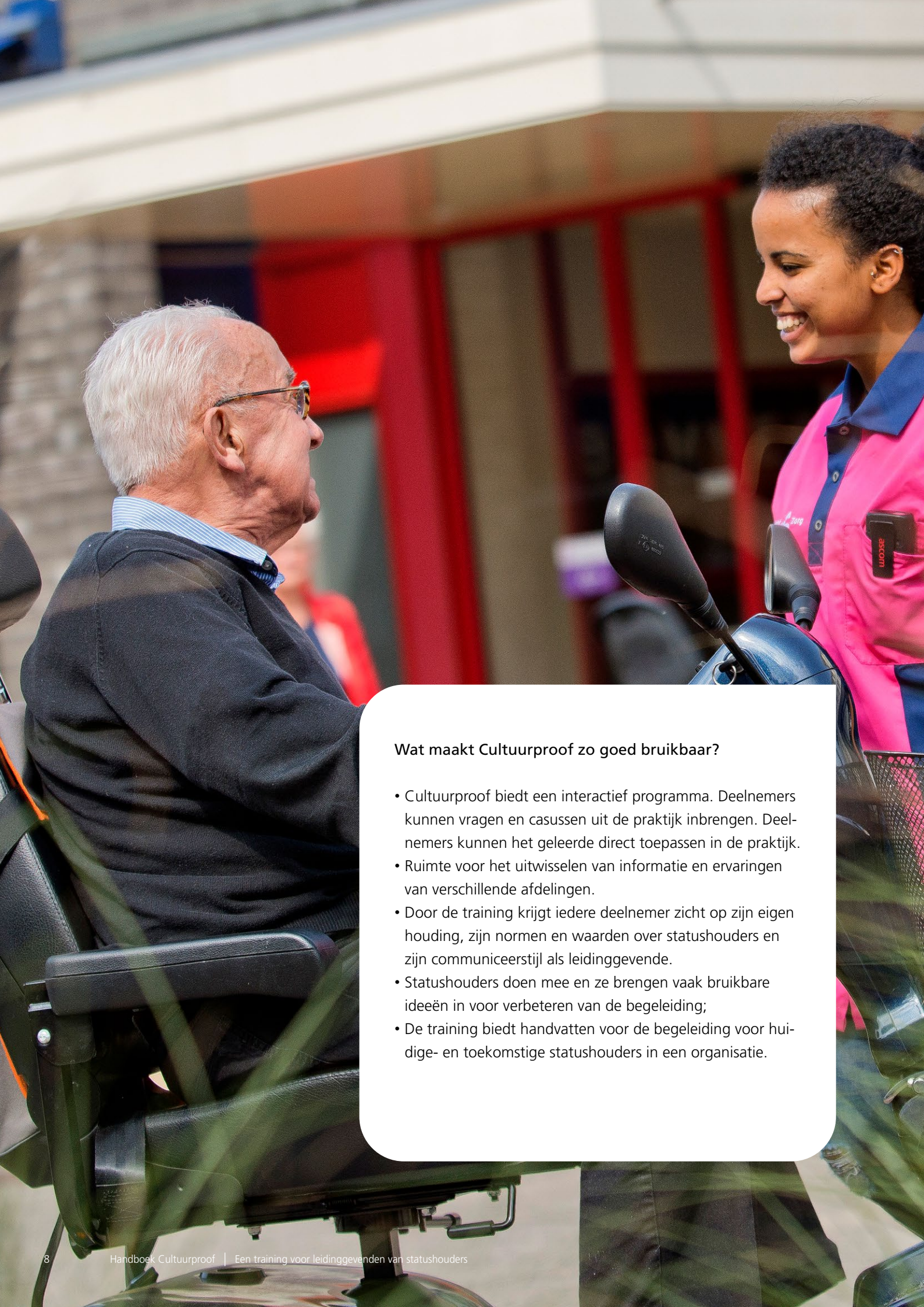
Het uitkeringsbestand van Werkzaak Rivierenland heeft een grote groep statushouders. Zij hebben meer moeite om aan het werk te komen (en te blijven) dan Nederlandse werkzoekenden. Omdat we inmiddels weten dat werk één van de belangrijkste elementen is om goed te integreren in de Nederlandse samenleving maken we sinds 2017 de verbinding met de Nederlandse arbeidsmarkt.

We investeren in goede diagnose, workshops en trainingen voor statushouders.

Voor een duurzame arbeidsrelatie is het ook nuttig voor werkgevers om extra te investeren in deze nieuwe groep. Om goed zicht te krijgen op de knelpunten van werkgevers organiseerden we met de provincie Gelderland in november 2017 een kennistafel Statushouders & werk in Rivierenland.

Werkgevers vertelden waar het al goed gaat en waar verbetering nodig is om statushouders goed te laten landen op de arbeidsmarkt.

Werkgevers bleken geen goed beeld te hebben van wat het betekent als een statushouder in zijn bedrijf komt werken. Wat betekent dit bijvoorbeeld voor de collega's en voor de leidinggevende van de statushouder? Wat is handig om te weten over cultuurverschillen? Welke ondersteuning is passend? Hoe kunnen medewerkers worden voorbereid?



Wat maakt Cultuurproof zo goed bruikbaar?

- Cultuurproof biedt een interactief programma. Deelnemers kunnen vragen en casussen uit de praktijk inbrengen. Deelnemers kunnen het geleerde direct toepassen in de praktijk.
- Ruimte voor het uitwisselen van informatie en ervaringen van verschillende afdelingen.
- Door de training krijgt iedere deelnemer zicht op zijn eigen houding, zijn normen en waarden over statushouders en zijn communicatiestijl als leidinggevende.
- Statushouders doen mee en ze brengen vaak bruikbare ideeën in voor verbeteren van de begeleiding;
- De training biedt handvatten voor de begeleiding voor huidige- en toekomstige statushouders in een organisatie.



Het was een zeer afwisselende middag en heel leerzaam „

2 Cultuurproof in vogelvlucht

2.1 Probleem en oorzaken

Een juiste begeleiding is de sleutel voor een duurzame plaatsing van een kwetsbare medewerker (Horssen et al., 2013; Fermin et al., 2013). Leidinggevenden hebben kennis nodig van de specifieke problemen van mensen uit kwetsbare groepen en moeten weten hoe ze deze groep optimaal begeleiden. Veel statushouders hebben een forse afstand tot de arbeidsmarkt en horen daardoor bij de groep kwetsbare werkzoekenden.

2.2 Waarom juist met Cultuurproof aan de slag

Mentorprogramma's gericht op leidinggevenden als mentor zijn een veelbelovende strategie om de dagelijkse begeleiding van medewerkers uit kwetsbare groepen concreet vorm te geven. Er zijn nog nauwelijks interventieprogramma's die leidinggevenden trainen in het begeleiden van statushouders op de werkvloer. Cultuurproof voorziet hierin.

De opzet van de training sluit aan op de wensen van de deelnemende leidinggevenden:

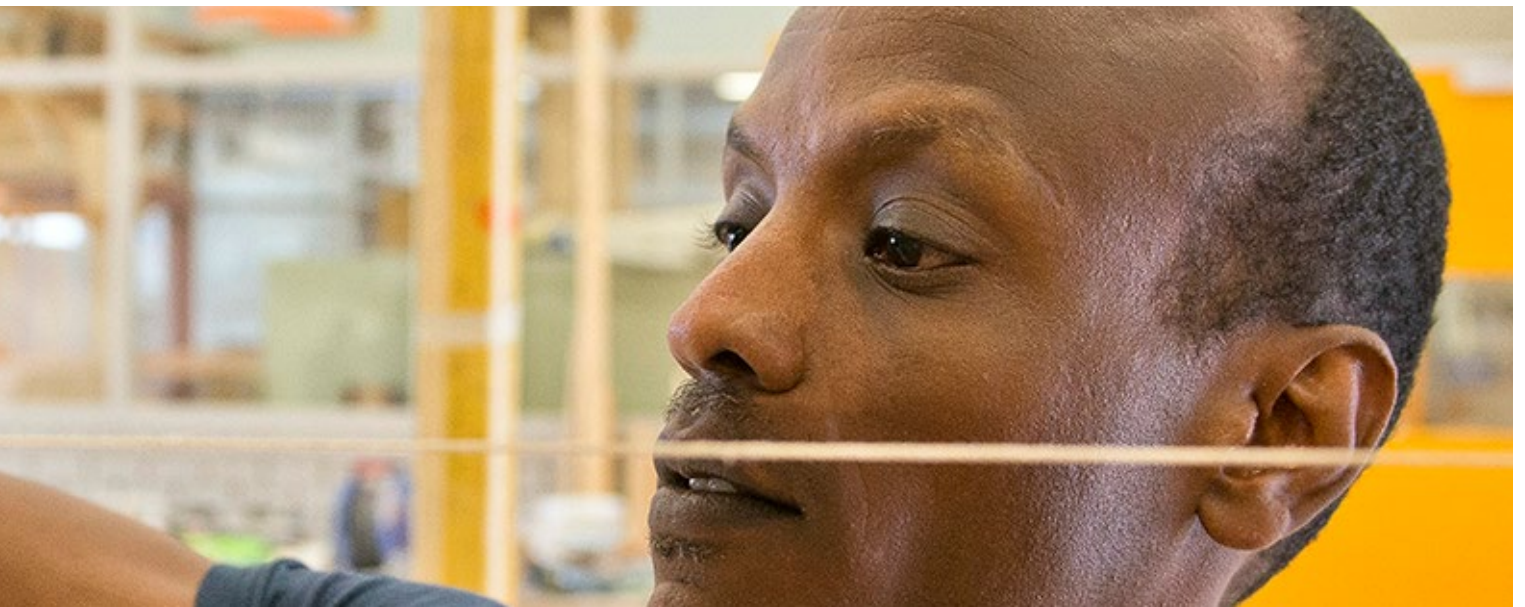
- kortdurend (één dagdeel en een terugkombijeenkomst)
- kosteloos
- trainers kennen doelgroep en deelnemende bedrijven
- werkcoach en/of accountmanager zijn bij de training voor vragen en voorbeelden uit de praktijk



Ik zie bij medewerkers
een verandering
in attitude „

Win win situatie door aanpak cultuurproof

- Cultuurproof richt zich op versterking van de leidinggevende in zijn rol als mentor, coach en collega van een statushouder. Rollen die een leidinggevende in zekere zin altijd heeft ten opzichte van zijn medewerkers en bij begeleiding van statushouders cruciaal is. Onjuiste begeleiding, leidt bij statushouders bijna altijd tot een beëindiging van het dienstverband.
- De statushouder krijgt door de juiste begeleiding de kans om zich te ontwikkelen in een duurzame arbeidsrelatie. Een 'win-winsituatie' voor beide partijen.
- Velen vinden voldoening in het begeleiden en stimuleren van hun collega. Zij vinden het belangrijk dat een persoon die om verschillende redenen kwetsbaar is, de kans krijgt zich te ontwikkelen in het werk en een duurzame plek op de arbeidsmarkt krijgt.
- De ervaringen die met het mentorschap worden opgedaan, hebben in de regel een positief effect op het hele bedrijf. In het bedrijf ontstaat ruimte voor statushouders: er is meer begrip voor het gedrag van statushouders. Dit is noodzakelijk voor een duurzame werkrelatie waarbij ook de bredere groep van collega's achter de keuze moet staan om statushouders in dienst te nemen en te houden.



2.3 Doel van Cultuurproof

De training Cultuurproof richt zich op het aanleren en versterken van specifieke kennis, houding en vaardigheden bij leidinggevendenden met statushouders in hun team. Cultuurproof is voor leidinggevendenden in het reguliere bedrijfsleven en bij de overheid.

Meer specifiek gaat het om:

Kennis

- van cultuurverschillen en begrip hoe daarmee om te gaan;
- weten welke aanpassingen deze verschillen vragen met betrekking tot werk.

Open en betrokken houding

Open en betrokken houding die de autonomie van de statushouder versterkt

- accepteren van en rekening houden met cultuurverschillen op de werkvloer;
- affiniteit met statushouders en tijd willen investeren om hen beter te laten functioneren;
- ervoor willen zorgen dat de statushouder met plezier naar het werk gaat: zich gehoord voelt, zich erbij voelt horen;
- openstaan voor signalen die er op kunnen wijzen dat het niet goed gaat met de statushouder en daar op een positieve manier naar vragen;
- aandacht hebben voor duidelijkheid en betrokkenheid, daar heeft een statushouder meer behoefte aan.

Werkvaardigheden

- ontwikkelmogelijkheden voor de statushouder kunnen creëren, bijvoorbeeld door perspectief te bieden op meer uitdagende werkzaamheden;
- een transformationele leiderschapsstijl kunnen hanteren.

Communicatievaardigheden:

- draagvlak kunnen creëren: draagvlak op werkvloer en kunnen omgaan met weerstand;
- observeren en tijdig signaleren van problemen en deze op kunnen lossen, conflicthantering;
- informatie over de medewerker kunnen communiceren aan collega's (in afstemming met medewerker);
- in staat zijn samen te werken met externen zoals de werkcoach, begeleiders van de gemeente of UWV;
- een lerende oriëntatie hebben: ervaringen en kennis willen en kunnen uitwisselen met anderen;
- aanspreekpunt op de werkvloer zijn voor de statushouder en collega's.

Geloven in eigen kunnen ('self efficacy')

- erop vertrouwen over de juiste kennis en vaardigheden te beschikken om de begeleiding goed vorm te geven.



Wat zijn de verwachte resultaten

Leidinggevenden die de training Cultuurproof volgen onderscheiden zich door onderstaande vaardigheden. Dit zijn meestal leidinggevenden (of collega, mentor, buddy) die verantwoordelijk zijn voor de dagelijkse begeleiding en aansturing op de werkvloer.

De leidinggevende...

Weet...

- welke ondersteuning werkcoaches en accountmanagers van Werkzaak (of andere organisatie) kunnen bieden en wie hij kan benaderen;
- welke vragen hij voorafgaand aan de plaatsing kan en mag stellen aan de medewerker om inzicht te krijgen in diens kwaliteiten en beperkingen;
- welke manier van communiceren op de werkvloer het beste aansluit bij de statushouder.

Heeft...

- een open en betrokken houding tot de statushouder, zonder een hulpverlenersrol aan te nemen;
- een luisterend oor;
- inzicht in communicatietechnieken (luisteren, samenvatten, open vragen stellen) die het begeleiden van medewerkers ondersteunen;
- een globaal beeld van verschillende (veel voorkomende) culturele kenmerken.

Kan...

- op een opbouwende manier feedback en terugkoppeling geven;
- feedback inzetten om gedrag bespreekbaar te maken;
- de medewerker op een respectvolle en integere wijze motiveren en stimuleren;
- cultuurverschillen benoemen die het alledaagse functioneren op de werkvloer beïnvloeden;
- bijdragen aan de verbetering van het functioneren van de medewerker en zo meerwaarde te creëren voor het bedrijf.

Resultaten van Cultuurproof voor de statushouder

Een getrainde direct leidinggevende beschikt over de juiste houding, kennis en vaardigheden waarmee hij een statushouder in de dagelijkse begeleiding kan ondersteunen op de werkplek. Deze begeleiding op de werkplek levert de volgende uitkomsten voor de statushouder zelf:

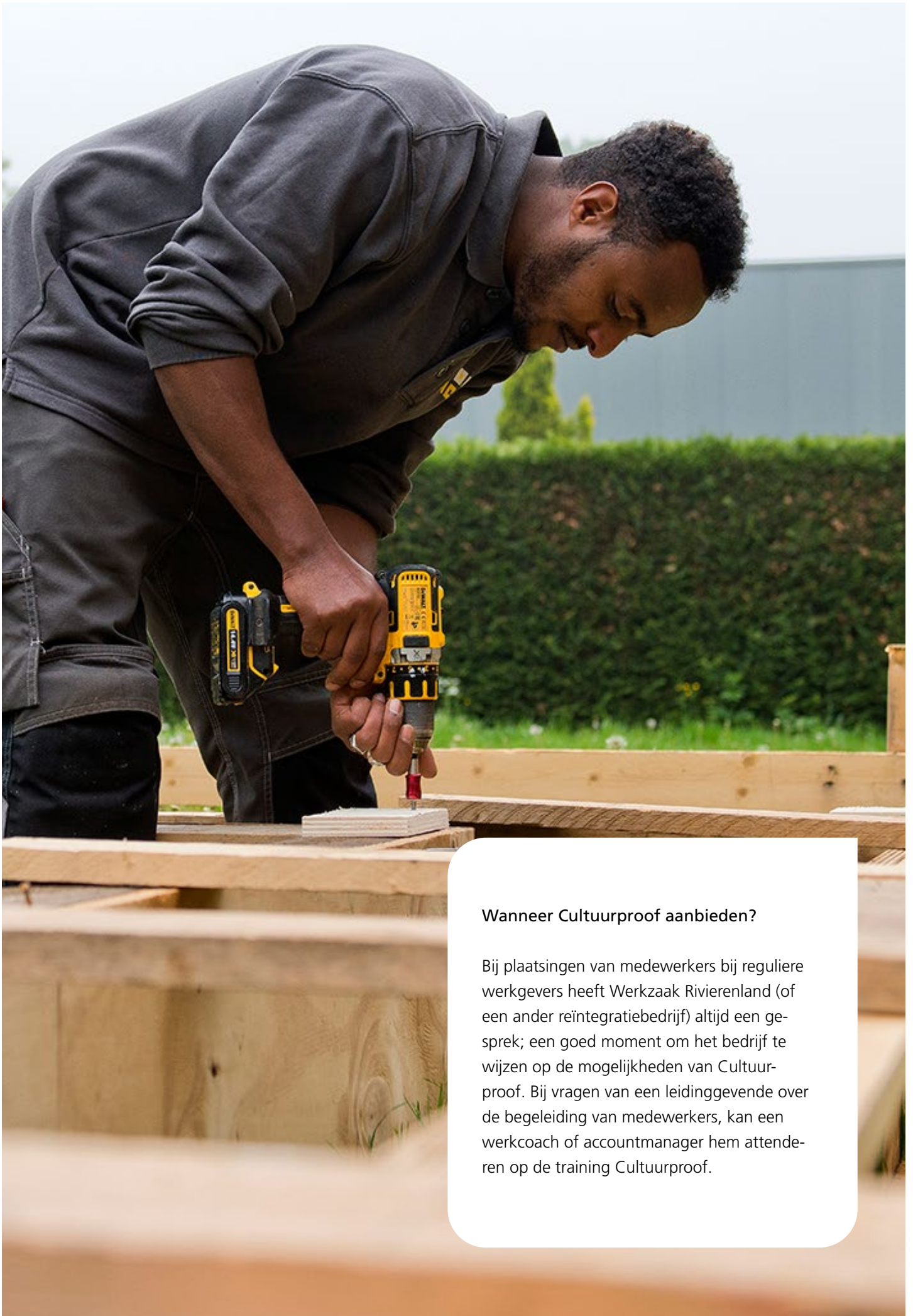
- integratie en acceptatie van de statushouder in het team van medewerkers;
- toename tevredenheid en productiviteit van de statushouder op de werkplek;
- een volwaardige plaats voor de statushouder in het team.



Getraind

Bij bedrijven waar leidinggevenden getraind zijn met Cultuurproof:

- Houdt het bedrijf rekening met eventuele cultuurverschillen van de statushouder
- Leert de statushouder zich aanpassen aan de bedrijfscultuur



Wanneer Cultuurproof aanbieden?

Bij plaatsingen van medewerkers bij reguliere werkgevers heeft Werkzaak Rivierenland (of een ander reïntegratiebedrijf) altijd een gesprek; een goed moment om het bedrijf te wijzen op de mogelijkheden van Cultuurproof. Bij vragen van een leidinggevende over de begeleiding van medewerkers, kan een werkcoach of accountmanager hem attenderen op de training Cultuurproof.

Het gaat altijd om een heterogene groep medewerkers, met een combinatie van verschillende problemen”

2.4 Cultuurproof voor directe en indirecte doelgroep

De directe doelgroep van Cultuurproof zijn leidinggevendenden die een mentorrol hebben of gaan vervullen voor een statushouder.

Bij voorkeur voldoet de leidinggevende die de training gaat volgen aan de volgende voorwaarden.

Hij heeft:

- ervaring met leidinggeven;
- werkervaring binnen het bedrijf of de organisatie;
- affiniteit met statushouders;
- motivatie om nieuwe kennis en vaardigheden op te doen;
- bereidwilligheid om zijn kennis en ervaring met anderen te delen;
- een functie waarbinnen de mentorrol goed past;
- oog voor het welbevinden van de medewerkers;
- oog voor kwaliteiten en mogelijkheden van medewerkers;
- goede contacten met de medewerker, de werkcoach en de directe collega's, en weet deze in stand te houden of op te bouwen.

De indirecte doelgroep van Cultuurproof zijn de statushouders. Zij profiteren van de training van hun leidinggevendenden en nemen bij voorkeur zelf deel.

Statushouders zijn:

- een werkzoekende met een afstand tot de arbeidsmarkt door cultuurverschil, taalachterstand, opleidingsachtergrond en werkervaring ten opzichte van Nederlandse arbeidsmarkt. Een deel van deze doelgroep heeft psychische klachten door opgedane trauma's in het land van herkomst;

2.5 Wie kan Cultuurproof aanbieden

De training Cultuurproof kan gegeven worden door alle organisaties die zich inzetten voor plaatsing en begeleiding van statushouders. Deze organisatie traint de leidinggevendenden binnen bedrijven of instellingen waar statushouders aan het werk geholpen worden.

De training Cultuurproof kan bijvoorbeeld worden aangeboden door de volgende partijen:

- (sociale diensten van) gemeenten
- werkgeversservicepunten
- jobcoachorganisaties
- re-integratiebedrijven
- UWV
- Divosa
- SBCM
- Cedris
- werkgeversorganisaties

De aanwezigheid
van de statushouders
was echt van
toegevoegde waarde „





3 De aanpak

3.1 De voorbereiding

Groepssamenstelling

De training Cultuurproof wordt bij voorkeur in-company aangeboden om direct aan te sluiten bij de vraag en situatie van de werkgever. Statushouders van de organisatie kunnen aansluiten bij de training. Ook kunnen verschillende soorten organisaties of bedrijven zich aanmelden voor de training, zodat de groepssamenstelling gevarieerd is naar branche. Een brede groepssamenstelling zorgt voor uitwisseling van kennis en ervaringen. De maximale groepsgrootte ligt tussen de tien en twaalf deelnemers.

Intake

Bij in-company trainingen bespreken de trainers met de opdrachtgever (en indien mogelijk met de statushouders) in een uitgebreid intakegesprek leervensen, -vragen en -doelen voor de training Cultuurproof. Hier wordt het programma op aangepast. Bij de start van de eerste bijeenkomst blikken beide trainers terug op deze gesprekken: wat zijn globaal de beoogde doelen, en wat is de grote lijn daarin?

Bij de gemengde groepen wordt de leervraag van de verschillende deelnemers opgehaald met een intakeformulier (bijlage 4).

Bij de training kan een ervaringsdeskundige statushouder ingezet worden.

3.2 Overzicht

Bij voorkeur wordt de training gegeven door een trainer en co-trainer. Het gaat het om een interactieve training met verschillende werkvormen die om extra begeleiding vragen. De training Cultuurproof bestaat uit een training van één dagdeel en een terugkombijeenkomst. In het draiboek staan de specifieke activiteiten per bijeenkomst (zie bijlage 1).

Leerdoelen van de bijeenkomst

Hoofddoelen:

- toegankelijkheid van en duurzame toetreding tot de reguliere arbeidsmarkt voor statushouders vergroten;
- begeleiding van statushouders optimaliseren;
- duurzaamheid plaatsing van statushouders bevorderen.

Na de training heeft de deelnemer:

1. Inzicht in de overeenkomsten en verschillen tussen culturen in relatie tot werk gebaseerd op de hoofdlijnen van;	2. Inzicht in achtergrond van statushouders en weet wat het betekent het om vluchteling/statushouder te zijn;	3. Praktische handvatten voor communicatie op de werkvloer;
a) de drie-stappen methode* (DSM) van D. Pinto (1994 abc, 2000);	a) Heeft inzicht in aantallen statushouders en hun positie op de arbeidsmarkt;	a) Kan met behulp van een job-aid (zelf ontwikkelen) basaal communiceren op de werkvloer met de statushouder;
b) de meestal grofmazige structuur van de westerse cultuur;	b) Heeft een globaal beeld van de situatie en leefomstandigheden van het land van herkomst	b) Inzicht in gedragsregels in (non)-verbale communicatie;
c) de meestal fijnmazige structuur van de niet-westerse cultuur (van de statushouder);		
d) de betekenis hiervan voor effectieve interculturele communicatie.		

* zie bijlage 2: de drie stappen methode van Pinto

Eerste bijeenkomst

De eerste bijeenkomst bevat:

- kennismaking, ervaringen delen;
- normen en waarden op de werkvloer;
- Informatie over land van herkomst van de statushouder die bij de werkgever (gaan) werken;
- Drie stappen methode van Pinto;
- Casusbespreking;
- Nabespreken en tips voor communicatie;
- Afsluiten

Terugkombijeenkomst

De terugkombijeenkomst wordt in overleg met de werkgever (in-company training) of de deelnemers (gemengde groep) gepland. Aanbevolen wordt dit na 6 tot 8 weken na de eerste bijeenkomst te plannen. Het programma van terugkombijeenkomst wordt op basis van de evaluatie van de eerste trainingsbijeenkomst en de daarmee opgedane ervaringen in de praktijk samengesteld. Eén of meerdere onderdelen van het programma kunnen in de terugkombijeenkomst worden herhaald of verder verdiept.

De casusbespreking biedt een mooie opzet voor de start van een nieuwe collega „

3.3 Benodigde competenties van de trainer

Van de trainer wordt verwacht dat hij ervaring heeft in het geven van trainingen waarbij verschillende interactieve werkvormen worden ingezet en informatie wordt overgedragen.

Kennis van de doelgroep statushouders is gewenst. De trainer kan omgaan met heterogene lesgroepen. Hij kan de aandacht verdelen en aansluiten bij verschillende leervoorkeuren. Hij weet wat er speelt rond maatschappelijk verantwoord ondernemen en de Participatiewet, inburgering en aanpalende wet- en regelgeving. De trainer heeft inzicht in situaties op de werkvloer rond het werken met collega's uit verschillende culturen. Dit vraagt dat de uitvoerder inhoudelijk en didactisch op hbo-niveau functioneert.


Mogelijke opleidingsachtergrond:

- HBO Opleidingskunde;
- HBO Re-integratie of Werkcoach;
- HBO Personeel en Arbeid;
- HBO Sociaal Pedagogisch Hulpverlener.

3.4 Randvoorwaarden

Bedrijven of organisaties die hun leidinggevenden willen aanmelden voor de training Cultuurproof, wordt aanbevolen om de volgende randvoorwaarden goed in acht te nemen:

- de organisatie heeft idealiter een missie voor wat betreft in dienst nemen van statushouders;
- er bestaat in de organisatie op alle niveaus draagvlak en waardering voor het inzetten van statushouders;
- leidinggevenden die gaan deelnemen aan de training Cultuurproof krijgen extra tijd om de training te volgen;
- er is een geschikte lesruimte met technische middelen beschikbaar voor de training.



De werkvormen
waren toegankelijk
en afwisselend „


3.5 Gevraagde inzet in uren

Tabel 3.1 Investering in tijd bij uitvoering van de training

Activiteiten	Uren	Totaal
Intake met werkgever	1,5 uur per trainer	3 uur
Intake met statushouders	1,5 uur per trainer	3 uur
Voorbereiding dagdeel 1	2,5 uur, per trainer	5 uur
Uitvoering dagdeel 1	6 uur, per trainer (incl. organisatorische voorbereiding en afronding)	12 uur
Evaluatie van de training	2 uur, per trainer	4 uur
Voorbereiding terugkombijeenkomst	2 uur, per trainer	4 uur
Uitvoering terugkombijeenkomst	2 uur, per trainer (incl. organisatorische voorbereiding en afronding)	4 uur

Tabel 3.2 Faciliteiten

Onderdeel	Aantal
Huur ruimte + benodigdheden als laptop, beamer en flip-over.	2 dagdelen
Catering (koffie/thee/fris)	14 (12 deelnemers + 2 trainers)
Lesmateriaal	14x lesmap met hand-outs



Overzicht bijlagen

In bijlage 1 vindt u de beschrijvingen bijeenkomst 1 van de training Cultuurproof. De bijbehorende presentatie en opdrachtformulieren zijn op te vragen bij Werkzaam Rivierland. Ook kunt u dan toelichting en advies krijgen over hoe u deze training kunt inzetten binnen uw organisatie.

[Bijlage 1 Draaiboek training Cultuurproof](#)

[Bijlage 2 Korte omschrijving drie stappen methode van Pinto](#)

[Bijlage 3 Brochure Cultuurproof](#)

[Bijlage 4 Intakeformulier Cultuurproof](#)

[Bijlage 4 Evaluatieformulier Cultuurproof](#)

4 Bijlagen

Bijlage 1 Draaiboek training Cultuurproof

Werkvorm	Inhoud	Doelen en instructies
	Inloop met koffie en thee	
Plenair	Welkom Voorstellen trainers	
Plenair Video	Korte introductievideo door statushouders (in moedertaal) waarin zij het programma van de bijeenkomst toelichten. Vraag aan andere deelnemers "Is het allemaal duidelijk?"	De deelnemers ervaren hoe het is om in een vreemde taal een instructie te krijgen. Daarnaast is dit een leuke aftrap van de training.
Plenair	Even voorstellen: Hoe lang werk je bij ...? Wat hoop je te leren vandaag?	Doel: Korte kennismaking. Ophalen leerdoelen.
Plenair	Introductie onderwerp: 'Normen en Waarden op de werkvloer'	Doel: Kennis over normen en waarden.
Individueel	Normen en waardenspel: Top 3 van normen en waarden maken (die je van huis uit belangrijk vindt).	Doel: Reflectie over eigen normen en waarden.
Groepsopdracht	Met de groep wordt een top 3 gemaakt van de Normen en Waarden op de werkvloer t.a.v. samenwerken (die we met elkaar belangrijk vinden om goed te kunnen samenwerken, ongeacht je culturele achtergrond). Hierin worden ook de normen en waarden van de statushouders meegenomen.	Doel: <ul style="list-style-type: none"> • Gemeenschappelijk beeld vormen van normen en waarden op de werkvloer. (hoe gaan we met elkaar om). • Inzicht dat cultuurverschillen in de meeste gevallen geen grote rol speelt in de keuze van waarden en normen.
Videofragment	Video van het land van herkomst van de statushouders. De aanwezige statushouders vertellen over hun land, overige medewerkers kunnen vragen stellen.	Doel: Inzicht in land van herkomst van de statushouders.
Plenair	Uitleg theorie het drie-stappen-model van Pinto.	Doel: Inzicht in de achtergronden tussen westerse- en niet westerse cultuur als verklaring waar gedrag vandaan komt.
Plenair	Toelichting op groepsopdracht 'Maak een inwerkplan.'	

De combinatie van theorie en vooral veel praktijk was erg prettig „

Werken in subgroepen	De groepjes maken met een werkgeversinstructie van een statushouder een inwerkplan voor een team of afdeling.	Doel: Kennis en inzicht vertalen naar de praktijk. De deelnemer kan een inwerkplan maken voor een statushouder.
Werken in subgroepen	De deelnemers hebben met elkaar begeleidingstips geformuleerd	
Plenair	Nabespreken van de groepsopdrachten. Samen een overzicht maken van tips voor begeleiding. Deze wordt aangevuld met behulp van een hand-out met tips voor de begeleiding. De statushouders geeft aanvulling.	Doel: De deelnemers denken met elkaar na over de juiste begeleiding.
Plenair	Afsluiten training: 'Wat werkte wel, wat werkte niet' Uitwerken feedback op flip-over. Invullen evaluatieformulier.	Doel: Geeft de trainers input voor de evaluatie. Heeft de training voldaan aan de verwachtingen en leerdoelen vooraf.

Bijlage 2 Drie stappen methode van Pinto

Als we meer op hoofdlijnen kijken naar de cultuurverschillen tussen Westerse en Niet-Westerse culturen dan maakt D. Pinto (1994 abc, 2000) daarin het onderscheid tussen Grofmazige Cultuur en de Fijnmazige Cultuur. Hij koppelt daaraan zijn drie stappen methode: DSM. Deze methode is gericht op effectieve interculturele communicatie.

Pinto stelt dat het van groot belang is dat mensen zich bewust worden van zowel de eigen cultuur als die van de ander, de zogenaamde 'cultural awareness'. Dat helpt om onszelf en anderen te begrijpen. Zijn drie stappen methode is gebaseerd op drie achtereenvolgende elementen.

Ten eerste, stelt Pinto, is het van groot belang om de cultuurgebonden normen en waarden van de eigen cultuur te verkennen. Hierbij verwijst hij vooral naar de regels en codes die van invloed zijn op de eigen denk-, handel en communiceer patronen. De tweede stap is het onderzoeken van de normen en waarden van de ander en diens cultuur. Als laatste is het vervolgens van belang om de resultaten van de eerste twee stappen constant in het oog te houden en te kijken hoe je daar het beste mee om kunt gaan.

Doel Drie stappen methode:

Harmoniserend en grensverleggend communiceren en handelen.

Stap 1 Je eigen normen en waarden leren kennen. Welke regels en codes zijn van invloed op je eigen denken, handelen en communiceren.

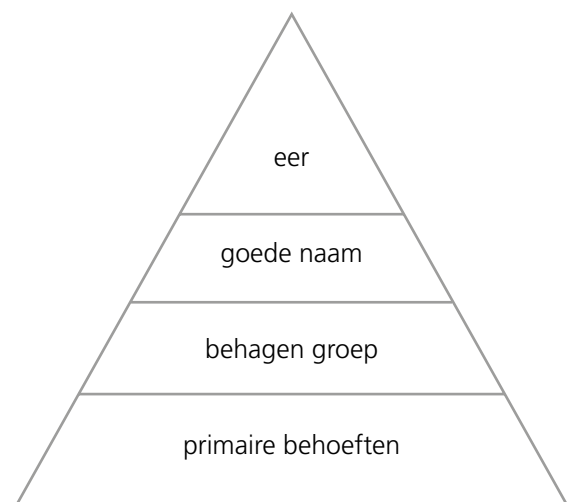
Stap 2 Normen en waarden en gedragscodes van de ander leren kennen. Meninge worden gescheiden van feiten. Onderzoek wat het "vreemde" gedrag van de ander betekent.

Stap 3 Vaststellen hoe je om wilt gaan met de verschillen in de gegeven situatie.



Grofmazige structuur (ik)

- Een grofmazige structuur van regels
- Veelal in westerse landen



Fijnmazige structuur (wij)

- Een fijnmazige structuur van gedragsregels
- Veelal in niet-westerse landen



Werkt u al met statushouders van Werkzaak Rivierenland of bent u van plan om dit te gaan doen? Dán is de training Cultuurproof écht iets voor u! U of uw leidinggevende krijgt een sleutelrol in de begeleiding en ontwikkeling van deze medewerker.

Toegevoegde waarde van Cultuurproof:

- ✓ Een snellere acceptatie door collega's op de werkvloer van een gemotiveerde collega met een afstand tot de arbeidsmarkt.
- ✓ Een unieke kans om uzelf of uw leidinggevende verder te ontwikkelen.
- ✓ U of uw leidinggevende ontmoet leidinggevendenden uit andere bedrijven en wisselt zo ervaring en kennis uit.
- ✓ De opgedane ervaring en kennis is ook bruikbaar voor uw eigen bedrijfscultuur.

In de training Cultuurproof krijgt u inzicht in:

- ✓ Cultuur van de nieuwe medewerker.
- ✓ De waarden en normen van uw bedrijf.
- ✓ Overeenkomsten en verschillen tussen culturen.

In de training Cultuurproof krijgt u handvatten voor:

- ✓ Communicatie op de werkvloer.
- ✓ Het opstellen van een inwerkplan.
- ✓ De begeleiding op het werk.

Wordt uw bedrijf Cultuurproof?

Meld u aan voor deze praktische en inspirerende training bestaande uit één workshop en één terugkombijeenkomst. Deze training kan ook incompany worden gegeven.

Meer informatie?

Neem contact op met de trainers: Joke van der Wal, 06-223 983 97, jvdwal@werkzaakrivierenland.nl of Frank Eversen, 06-282 94 334, feversen@werkzaakrivierenland.nl

Deze training is onbetaald met subsidie van SBOM en de Provincie Gelderland.

Bijlage 4 Intakeformulier Cultuurproof

Naam

Organisatie

Functie

Kennis van de statushouders

Werk je op dit moment met statushouders?

Wat is je kennis/ervaring met deze medewerkers?

Waar loop je tegenaan in je werk? (i.r.t. het begeleiden van statushouders)

Wat wil je leren?

Wat verwacht je van de training?

Wanneer is voor jou de training geslaagd?

Overige informatie en vragen

Bijlage 5 Evaluatieformulier Cultuurproof

Datum _____

Locatie _____

Trainers _____

1. Heeft de inhoud van de training aan uw verwachtingen voldaan? ja nee deels

Toelichting _____

2. Ervaart u de training als een goede ondersteuning voor de begeleiding van statushouders? ja nee deels

Toelichting _____

3. Hoe beoordeelt u de trainers? slecht matig voldoende goed

Toelichting _____

4. Hoe beoordeelt u de accommodatie? slecht matig voldoende goed

Toelichting _____

5. Wat heeft u tijdens deze training bijzonder gewaardeerd?

6. Wat heeft u tijdens de training gemist?

7. Heeft u suggesties ter verbetering?

8. Wat zijn uw wensen voor de terugkombijeenkomst?

Bijvoorbeeld: casusbespreking, verdieping op een bepaald onderwerp, herhaling van een bepaald onderwerp etc.

**Ik weet nu beter
hoe iemand met
een andere cultuur
te benaderen „**