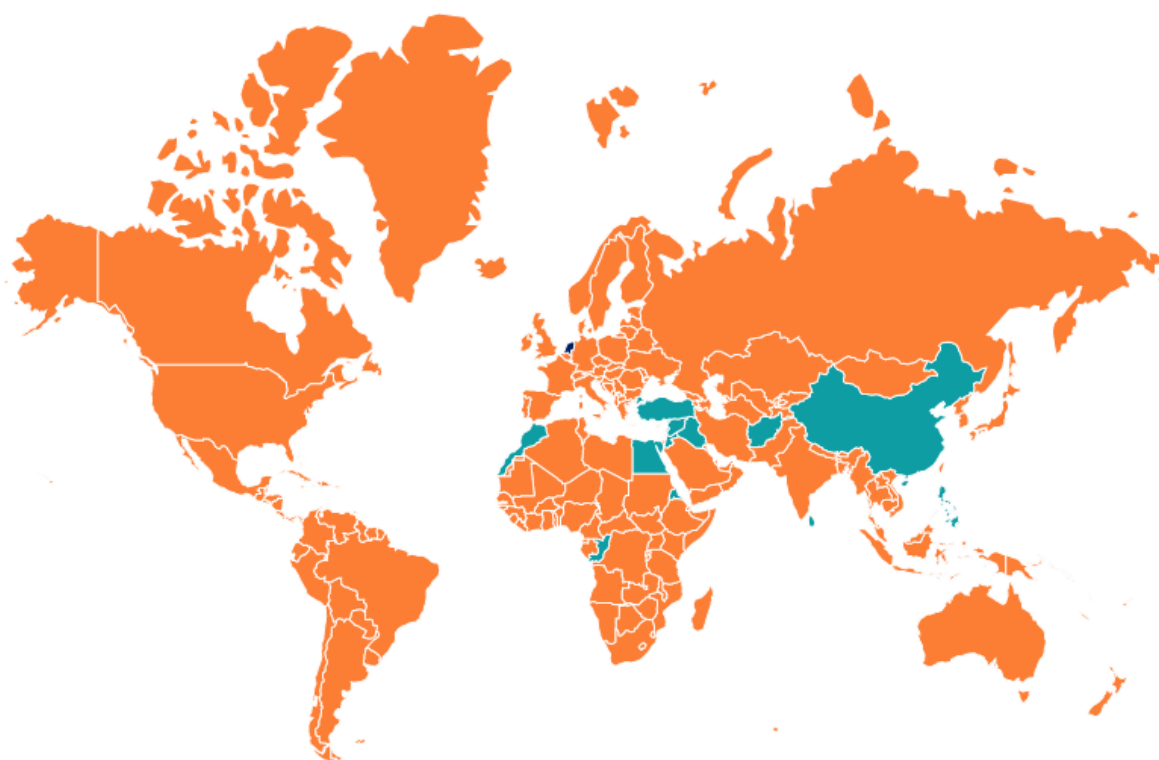


# PROCES- EN IMPACTEVALUATIE VAN DE TAALSNELWEG NAAR WERK

## Eindrapportage



### **In opdracht van**

De gemeenten Vijfheerenlanden, Molenlanden en Gorinchem en VluchtelingenWerk Nederland

### **Datum**

22 december 2020

### **Auteurs**

Drs. A. (Anner) Bindels, Drs. A.C.M. (Anne) Wermers, Drs. A.M.N.L. (Aida) Buckle en Dr. F.T.C (Femke) Bennenbroek

# INHOUD

<b>INHOUD</b>	<b>2</b>
<b>SAMENVATTING</b>	<b>4</b>
De Taalsnelweg naar Werk trekt een gevarieerde groep deelnemers	4
Fase 1: (taal)onderwijs	4
Fase 2: werkervaring	6
Conclusie: met de Taalsnelweg naar Werk wordt een waardevolle impuls gegeven	7
<b>INLEIDING</b>	<b>9</b>
Context	9
Wat is het doel van het onderzoek?	9
Onderzoek in het kort	9
Leeswijzer	10
<b>TERUGBLIK TUSSENRAPPORTAGE</b>	<b>11</b>
Werving en communicatie	11
Programmaonderdelen onderwijs	12
Het toeleiden naar werk	12
Eerste blik op impact	13
Samenwerking betrokken partijen	13
En toen kwam corona...	13
<b>DE DEELNEMERS VAN 2019 EN 2020</b>	<b>14</b>
Zeer gevarieerde groepen deelnemers samengesteld	14
<b>FASE 1: HET ONDERWIJSPROGRAMMA</b>	<b>18</b>
Programma	18
Taalonderwijs	18
VIP-lessen	21
BewegenWerkt	24
Eurowijzer	25
<b>TAALVORDERINGEN</b>	<b>27</b>
Duidelijke taalvorderingen zichtbaar	27
Ook de deelnemers en andere betrokkenen zijn positief over taalvorderingen	29
<b>FASE 2: ERVARINGEN EN RESULTATEN RONDOM WERK</b>	<b>30</b>
De zoektocht naar werk	30
De meeste deelnemers hebben een arbeidsplaats gevonden	32
Werkervaringen van de deelnemers	34
Aanvullende aandachtspunten rondom het werkervaringsproces	38
<b>SAMENWERKING</b>	<b>40</b>
Projectgroep en projectleider	40
Uitvoerende professionals merken steeds betere samenwerking	41
<b>STARTKLAAR VOOR DE NEDERLANDSE ARBEIDSMARKT?</b>	<b>43</b>
Geïnterviewden over het succes van de Taalsnelweg naar Werk	43
Conclusie: de Taalsnelweg naar Werk geeft een sterke impuls richting werk	46

# De Taalsnelweg naar Werk

Proces- & impactevaluatie

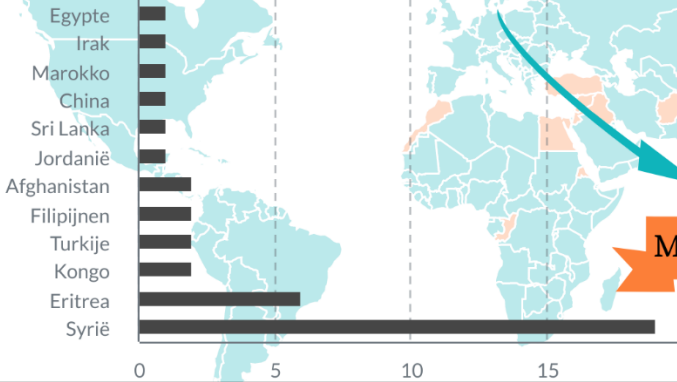
OKT 2019

Ronde 1: 20 deelnemers

MRT 2020

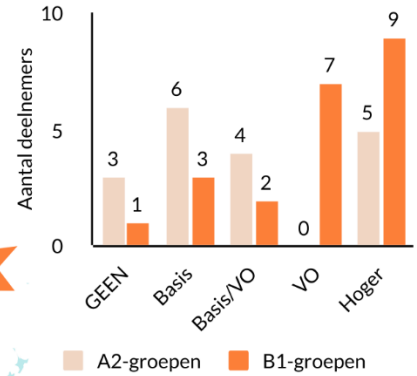
Ronde 2: 20 deelnemers

Werving ronde 1 nog moeizaam, ronde 2 veel makkelijker



Mond-tot-mondreclame!

## Vooropleiding



Werving



18 - 24 weken

5 dagen p. week

20 u. p. week Taal

5 u. p. week  
Arbeidstoeleiding,  
gezondheid, financiën



VIP



Eurowijzer

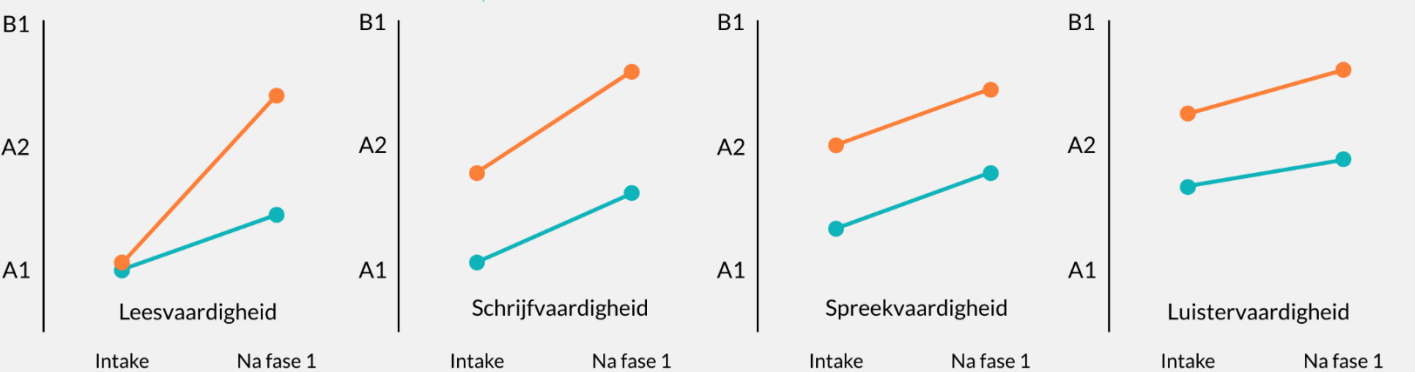


BewegenWerkt

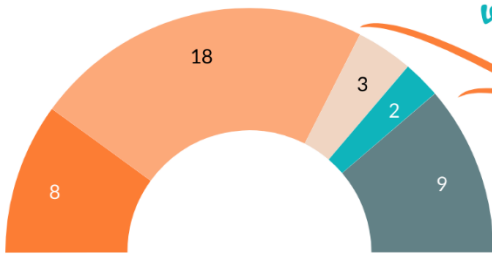
Onderwijs & arbeidstoeleiding

Duidelijke taalvorderingen

Deelnemers positief over intensief programma



## Werkervaring



Betaalde baan (20%)    Stage (45%)  
Opleiding (7.5%)    Vrijwilligerswerk (5%)  
Overig (22.5%)

"Begeleiding tijdens werkervaring is belangrijk"

Uitvoering moeilijker door corona

Samenwerking is cruciaal!

★ De Taalsnelweg naar Werk geeft een sterke impuls richting werk

⚡ Niet iedere deelnemer is ook startklaar na het programma

★ Vrijwel alle deelnemers gericht op vergroten participatie

⚡ Traject verlengen en goede opvolging kunnen veel meerwaarde brengen

★ Projectleider essentiële rol als aanjager & spin in het web

Werkervaring

## SAMENVATTING

Sinds augustus 2019 vindt in de gemeenten Vijfheerenlanden, Molenlanden en Gorinchem de pilot 'De Taalsnelweg naar Werk' plaats. Samen met VluchtelingenWerk Nederland en leerwerkbedrijf Avres hebben de gemeenten de handen ineengeslagen om de Taalsnelweg naar Werk te ontwikkelen en implementeren. De Taalsnelweg is een duaal traject voor inburgeringsplichtigen, waarin een intensief taaltraject gecombineerd wordt met toeleiding naar arbeidsparticipatie en de deelnemers uiteindelijk ook werkervaring opdoen. Deze intensieve combinatie van taal en werk (leren en doen) is gericht op het ondersteunen van inburgeringsplichtigen om sneller de Nederlandse taal te leren, deze toe te passen in de praktijk en sneller werk te vinden én te behouden.

In dit onderzoek evalueren we in opdracht van de gemeenten Vijfheerenlanden, Molenlanden, Gorinchem en VluchtelingenWerk Nederland het proces en de werkbaarheid van De Taalsnelweg naar Werk. Halverwege de pilot is een tussenevaluatie uitgevoerd<sup>1</sup>, in deze rapportage vindt u de bevindingen van de eindevaluatie.

### **De Taalsnelweg naar Werk trekt een gevarieerde groep deelnemers**

Tijdens de eerste ronde van de Taalsnelweg bleek dat de werving van deelnemers moeizamer verliep dan vooraf verwacht. Uiteindelijk lukte het om 20 deelnemers in oktober 2019 aan de Taalsnelweg te laten starten. Vooral een persoonlijke benadering van mogelijke kandidaten bleek het beste te werken. Dit werd voor de werving van de tweede lichting deelnemers, die vanaf maart 2020 van start gingen, meegenomen en dat leidde tot succes: de volgende 20 deelnemers waren sneller gevonden, mede doordat er een sterke mond-tot-mondreclame onder de statushouders op gang was gekomen.

De deelnemers die aan de Taalsnelweg deelnamen of nog steeds deelnemen, hebben een zeer gevarieerde achtergrond, zowel in vooropleiding (van geen vooropleiding tot universiteit), arbeidsverleden (van geen tot dominee), als in het land van herkomst (bijna de helft kwam uit Syrië, maar verder kwamen de deelnemers uit nog eens twaalf landen). Ook op het gebied van taalniveau en leerbaarheid waren er duidelijke verschillen. Er deden in totaal 22 mannen en 18 vrouwen mee aan de Taalsnelweg, met leeftijden uiteenlopend van 20 tot en met 55.

Op basis van vooropleiding, taalniveau en leerbaarheid de deelnemers ingedeeld in twee niveaugroepen: de A2-groep (met een streefniveau A2 voor de Nederlandse taal) en een B1-groep (met streefniveau B1). Beide groepen doorliepen vervolgens een onderwijsprogramma bestaande uit dezelfde componenten.

### **Fase 1: (taal)onderwijs**

Het onderwijsprogramma van de Taalsnelweg naar Werk bestond uit 18 weken lang intensief onderwijs. Hierin volgen de deelnemers vier dagen per week, vijf uur per dag taalonderwijs. Daarnaast worden een dag per week lessen over beweging en gezondheid (BewegenWerkt, gedurende 18 weken), zes weken een programma over financiële zelfredzaamheid (Eurowijzer) en daaropvolgend negen weken het programma VIP (een doorontwikkeling van 'Vluchtelingen Investeren in Participeren' van VluchtelingenWerk), waarin vaardigheden en kennis gericht op arbeidsparticipatie centraal staan.

Door corona hebben er verschillende aanpassingen plaatsgevonden om dit programma ook voor de tweede ronde deelnemers plaats te kunnen laten vinden. Zo werd er binnen het taalonderwijs direct overgeschakeld naar digitaal onderwijs, aanvankelijk via Whatsapp en toen alle deelnemers van leenlaptops voorzien waren, via ZOOM. Ook BewegenWerkt werd digitaal verzorgd. De onderdelen VIP en Eurowijzer werden naar het einde van het programma verschoven en konden, toen de coronamaatregelen dit weer toelieten, vanaf september 2020 alsnog in klassikale vorm op locatie gegeven worden. Dat laatste gold ook voor het taalonderwijs en BewegenWerkt. Bovendien is de periode van onderwijs voor de tweede lichting met zes weken verlengd, om eventuele negatieve effecten van digitaal onderwijs te ondervangen.

---

<sup>1</sup> De samenvatting van de rapportage van de tussentijdse evaluatie vindt u [hier](#).

### Veel enthousiasme over het intensieve taalonderwijs: voortaan in blended vorm?

De ervaringen van de deelnemers met het intensieve taalonderwijs waren in beide lichtingen zeer positief. De overstap naar digitaal onderwijs beviel ook goed, al ging dit via ZOOM een stuk beter dan via Whatsapp. Het persoonlijke face-to-face contact werd daarin erg gemist. De voordelen van digitaal onderwijs die deelnemers en docenten onder andere merkten waren:

- ➔ Schrijf- (vooral via Whatsapp) en luistervaardigheden namen toe
- ➔ De deelnemers zijn een stuk digitaal vaardiger geworden
- ➔ Het scheelt de deelnemers tijd en energie doordat ze niet meer (lang) hoeven te reizen
- ➔ Deelnemers hebben thuis alle middelen bij de hand
- ➔ Het zorgt voor een gemoedelijke en huiselijke sfeer waardoor het laagdrempelig wordt.

Toch willen zowel docenten als deelnemers liever niet zonder klassikaal onderwijs op locatie. Zij geven aan dat de sfeer dan nog gemoedelijker is omdat er meer ruimte is voor humor, 'live' er meer ruimte en aandacht voor wat de deelnemers écht denken en of de stof goed begrepen wordt waardoor docenten hier beter op in kunnen spelen, er kan sneller feedback gegeven worden en de kennisoverdracht verloopt makkelijker. Bovendien kost digitaal onderwijs geven en volgen meer energie. Het lijkt goed mogelijk om in toekomstige uitvoeringen van de Taalsnelweg te kiezen voor een combinatie van digitaal onderwijs en onderwijs op locatie. Via deze [blended learning](#) kunnen de voordelen van beide vormen benut worden.

Een belangrijk aandachtspunt binnen (vooral) het taalonderwijs is dat er in de groepssamenstelling zoveel mogelijk rekening gehouden wordt met homogeniteit in de taalniveaus van de deelnemers. Te grote verschillen leiden soms tot frustraties, teveel noodzaak om te differentiëren naar niveau en een tragere taalvordering. Heterogeniteit op het gebied van leeftijd, geslacht en land van herkomst wordt juist wel op prijs gesteld.

### VIP ook een steeds waardevollere toevoeging

De eerste lichting deelnemers zag de meerwaarde van VIP, maar noemde ook verbeterpunten op het vlak van minder herhalen van kennis, meer kennismaking met de praktijk en meer persoonlijke beschikbaarheid van de VIP-coaches en aanpassing aan de persoonlijke behoeften van de deelnemers. Praktijkexcursies waren door corona niet haalbaar, maar voor de rol van VIP-coaches werd een vorm gekozen die beter aansloot op de behoeften van de deelnemers: in kleine groepjes werd samen met de vrijwillige VIP-coach gewerkt aan onder andere het huiswerk. De veranderingen in de rol van de VIP-coaches werd door zowel deelnemers als VIP-coaches zeer positief ontvangen.

Verder werd als positief benoemd dat sommige elementen uit VIP nu beter aansloten op elementen uit het taalonderwijs, het zoeken van banen via de website prettig werkt en dat deelnemers het leren geven van een pitch een waardevol vonden.

Deelnemers en de jobcoach benoemden wel dat het hun sterke voorkeur heeft om VIP vroegtijdig te starten in het onderwijsprogramma. Nu vond het door corona noodgedwongen aan het eind van het programma plaats, waardoor bepaalde kennis en vaardigheden te laat aan bod kwamen. Ook gaven enkelen aan dat er binnen VIP meer aandacht besteed kan worden aan wat deelnemers willen en kunnen én aan wat mogelijk is.

### BewegenWerkt beviel zowel digitaal als op locatie in de tweede lichting goed

De lessen van BewegenWerkt, zowel die in digitale vorm als op locatie, werden positief ontvangen door de groep deelnemers van de tweede lichting. Zij waren positiever over BewegenWerkt dan de deelnemers uit de eerste ronde. De belangrijkste aanpassing was dat mannen en vrouwen voortaan gescheiden gymlessen kregen. Dit was voor verschillende deelnemers van de eerste lichting een punt van kritiek. Een belangrijk voordeel van de online lessen was voor deelnemers dat het veel reistijd scheelt.

### Eurowijzer was in beide lichtingen een hit

Net als in de eerste ronde waren deelnemers positief over wat zij opstaken van Eurowijzer en benoemden dat zij vooral graag nog meer lessen Eurowijzer wilden ontvangen. De informatie die zij hierin meekrijgen is voor een groot deel nieuwe stof en wordt zeer nuttig gevonden. Ook bij Eurowijzer merkten de deelnemers van de tweede lichting dat ze de informatie nu te laat in het programma kregen.

#### De meeste deelnemers maken duidelijke taalvorderingen

Bij zowel lichting 1 als lichting 2 zijn de taalniveaus van de deelnemers formeel getoetst op ERK-taalniveau, bij de start van de Taalsnelweg en aan het einde van de het onderwijsprogramma (fase 1). Hierdoor is zicht ontstaan op de taalvorderingen die de deelnemers tijdens de eerste fase hebben gemaakt.

Bij zowel de eerste als de tweede lichting deelnemers zijn daarbij duidelijke vorderingen zichtbaar op alle taalonderdelen. Gemiddeld maakten de deelnemers van de tweede lichting iets meer vordering dan de deelnemers van de eerste lichting, op de taalonderdelen lees-, schrijf- en luistervaardigheid. Van alle deelnemers behaalden 23 deelnemers aan het einde van fase 1 taalniveau A2, vijf daarvan haalden op elk van de onderdelen B1-niveau. Ook hier gold dat meer deelnemers van de tweede lichting deze niveaus haalden. Relatief gezien waren de vorderingen van de A2-groepen vergelijkbaar met die van de B1-groepen, behalve op het gebied van leesvaardigheid: daar maakten de B1-groepen grotere vorderingen.

Ook uit kwalitatieve beoordelingen komt naar voren dat de deelnemers grote stappen maken op taalgebied in de tijd dat zij intensief taalonderwijs krijgen. Ook wordt hier veel tevredenheid over geuit, zowel door deelnemers zelf als door betrokken professionals en vrijwilligers.

### **Fase 2: werkervaring**

#### De zoektocht naar werk is niet altijd makkelijk

Zeker rondom de zoektocht naar een geschikte arbeidsplaats voor de deelnemers is de samenwerking met de participatiecoaches en accountmanagers belangrijk. Bij de eerste lichting verliep dit proces moeizamer dan bedoeld en bleek het meer tijd te kosten dan verwacht. Daarin speelde ook mee dat de verwachtingen van de deelnemers niet altijd overeenkwamen met wat er in de realiteit mogelijk was.

De Taalsnelweg heeft als gevolg hiervan de inventarisatie van beroepswensen en mogelijkheden van de deelnemers in het traject naar voren getrokken om tijdig aan verwachtingsmanagement te kunnen voldoen en de arbeidsplannen goed te doen aansluiten op de mogelijkheden van de deelnemer. Dat blijkt echter nog steeds een uitdaging te vormen: deelnemers moeten vaak een stap terug doen ten opzichte van wat zij op arbeidsgebied gewend waren.

#### Werk leidt, meestal, tot mooie ervaringen en soms tot een betaalde baan

Uiteindelijk werd voor de meerderheid (28 van de 40) van zowel de eerste als de tweede lichting deelnemers een passende arbeidsplaats gevonden, al heeft corona de uitvoering hiervan in de loop van het jaar behoorlijk bemoeilijkt. De meerderheid van de deelnemers heeft inmiddels dan ook werkervaring opgedaan of gaat dat doen, meestal in de vorm van een stage- of werkervaringsplek. De arbeidsplaatsen waar de deelnemers aan de slag zijn gegaan lopen uiteen van logistiek tot een architectenbureau.

Op werkgebied zijn er mooie resultaten behaald en is zichtbaar dat de deelnemers soms kleine, soms ook grote, stappen hebben gezet op het gebied van (arbeids)participatie:

- ➔ Voor acht deelnemers heeft de Taalsnelweg naar Werk geleid naar betaald werk. Drie van hen werken parttime en hebben nog een aanvullende uitkering
- ➔ Zeventien deelnemers lopen nog stage bij een werkgever of gaan dit nog doen
- ➔ Zeven deelnemers gaan een opleiding volgen om hun kansen op de arbeidsmarkt te vergroten. Drie deelnemers gaan een opleiding volgen of hebben er een op het oog zonder dat ze stage hebben gelopen, vier deelnemers gaan na hun stage een opleiding volgen

- ➔ Twee deelnemers doen vrijwilligerswerk
- ➔ Bij acht deelnemers is de vorm van participatie nog onzeker of onduidelijk, vanwege verschillende factoren (de coronacrisis, fysieke belemmeringen, cultuurverschillen of zwangerschap).

De ervaringen van deelnemers op de werkplek zijn over het algemeen positief. Zo vinden zij het leuk om mee te kijken en steeds meer taken uit te voeren. Verschillende werkgevers zijn (soms zeer) enthousiast en zeggen dat de deelnemers veel algemene werkervaring hebben opgedaan (zoals omgangsnormen, samen koffie drinken) en soms specifieke werkervaring, zoals vakspecifieke kennis. Ook zijn meerdere deelnemers positief over de vele collegiale contacten, al geven zij aan dat de omgangsvormen op werk soms ook wennen zijn.

Bij sommige deelnemers was de werkervaring echter minder positief. Zo bleek in een aantal gevallen de taalbeheersing nog onvoldoende aan te sluiten op het type werk. Het is dan ook belangrijk om goed te kijken naar het taalniveau (eventueel op specifieke taalonderdelen, zoals luisteren, spreken en schrijven) dat binnen bepaalde functies en branches vereist en zinvol is om volwaardig mee te kunnen draaien op de werkvloer en dit mee te wegen in de arbeidsplaatsen die voor de deelnemers gezocht worden.

Ook konden fysieke of psychische problemen opspelen waardoor het werk nog te hoog gegrepen bleek. Vanuit de Taalsnelweg is er in die gevallen actief gewerkt aan het vinden van passende en laagdrempelige andere ervaringsplekken, zoals vrijwilligerswerk, of het maken van een plan om van daaruit rustiger op te bouwen naar uiteindelijk werk.

Tot slot werd door verschillende werkgevers en deelnemers aangegeven dat een intensievere begeleiding vanuit de sociale dienst of de Taalsnelweg tijdens de werkervaringsperiode wenselijk was.

### **Conclusie: met de Taalsnelweg naar Werk wordt een waardevolle impuls gegeven**

De Taalsnelweg naar Werk heeft een breed en gevarieerd bereik in deelnemers gehad. De deelnemers kwamen uit een veelheid aan landen, hadden allerlei achtergronden en grote verschillen in vooropleiding en arbeidsverleden. Er deden bijna net zo veel vrouwen als mannen mee en de leeftijden liepen uiteen van 20 tot 56. Bijna alle deelnemers hebben het onderwijstraject (fase 1) volledig doorlopen.

Binnen het onderwijsprogramma worden door de deelnemers belangrijke stappen gezet: duidelijke vorderingen op taalgebied (zowel in de A2-groep als de B1-groep), meer kennis over financiën, de Nederlandse arbeidsmarkt en over hoe men goed voorbereid kan zijn op werken in Nederland. De deelnemers hebben veel enthousiasme over het programma, hebben meer contacten door deelname, er is een positieve groepsdynamiek en vooral een duidelijke blik gericht op de loopbaan en (uiteindelijk) aan het werk gaan. Wel verloopt de ontwikkeling bij de een voorspoediger dan bij de ander.

Dat geldt ook voor de zoektocht naar werk: bij de een wordt snel een passende arbeidsplaats gevonden, bij de ander is dit een moeizamer proces waarin ook de persoonlijke verwachtingen bijgesteld moeten worden om aan te sluiten op de realiteit van de arbeidsmarkt.

Maar de meerderheid doet werkervaring op en daarin zijn duidelijke successen zichtbaar: een deel is doorgestroomd naar betaald werk, veel hebben werkervaring opgedaan, doen dat nu of gaan dat doen. Voor een deel van de deelnemers kan duidelijk gesteld worden dat zij na de Taalsnelweg ook daadwerkelijk startklaar waren voor werk. Voor een ander deel geldt vooral dat zij hier sterk aan bouwen en plannen maken en activiteiten ondernemen om dit te bereiken.

Het algemene beeld is dat het overgrote deel van de deelnemers in deze periode nadrukkelijk bezig is met het opbouwen van een loopbaanperspectief. Het beeld is dan ook dat de Taalsnelweg naar Werk hier een impuls in heeft gegeven. Daarmee is de kans groot dat hun traject naar werk versneld wordt



door deelname aan de Taalsnelweg. Dat lijkt ook te gelden voor deelnemers die met een grotere (Nederlandse) taalachterstand aan de Taalsnelweg zijn begonnen.

Toch wordt ook duidelijk dat de verwachtingen niet al te hooggespannen moeten zijn: direct een betaalde baan vinden na de Taalsnelweg zit er voor lang niet alle deelnemers in. Zij moeten zich eerst nog verder ontwikkelen in de Nederlandse taal, of kampen met omstandigheden waardoor werk op korte termijn nog niet haalbaar is.

Voor hen geldt dat het traject naar werk vaak meer tijd en ontwikkeling nodig heeft dan de gestelde periode van de Taalsnelweg. Een intensievere begeleiding tijdens de werkervaring en ook daarna kan hen, maar ook de andere deelnemers, helpen om dit proces beter vorm te geven en de ontwikkeling voort te zetten. Want ook over de meeste van de deelnemers die na afloop van de Taalsnelweg nog een grotere afstand tot de arbeidsmarkt hebben is het beeld dat zij, mede door deelname aan de Taalsnelweg, stappen zetten in participatie en daarbij gericht zijn op het uiteindelijke doel om ook te kunnen gaan werken.

De Taalsnelweg levert een bredere meerwaarde dan alleen op het gebied van werk: veel deelnemers groeien in hun participatie, zetten de benodigde tussenstappen die helpen om uiteindelijk wel in arbeid te kunnen participeren en werken hier actief aan.

Voor sommigen geldt wel dat dit een momentum is dat zij ook weer kunnen verliezen: zonder goede opvolging en nazorg bestaat het risico dat zij 'in een gat vallen' na de Taalsnelweg. Het is aan de samenwerkende partijen om te bepalen of deze opvolging binnen de huidige structuren voldoende geborgd is, of dat dit nog beter vormgegeven moet worden. Ook verdient het aanbeveling om te overwegen of er, in ieder geval voor een deel van de statushouders, een langere variant aangeboden kan worden. Zeker voor de deelnemers die een duidelijke ontwikkeling doormaken, maar er 'nog niet zijn' na de eerste of tweede fase zou een verlengde variant een uitkomst kunnen zijn, in hun ontwikkeling richting werk.

De samenwerking tussen de betrokken organisaties en personen is binnen dit geheel van groot belang. Met de Taalsnelweg naar Werk is een structuur opgebouwd waarbinnen statushouders van vele kanten geholpen worden, op het gebied van taal, financiële zelfredzaamheid, gezondheid, arbeidstoeleiding en persoonlijke begeleiding. Hierdoor worden mooie resultaten behaald en is het ook een waardevolle en werkbare aanpak om inburgeringsplichtigen sneller richting arbeidsparticipatie te bewegen.

Dit samenspel lijkt ervoor te zorgen dat de focus van de deelnemer vanaf het begin gericht is op het beter leren van de Nederlandse taal én op hun loopbaan. Die focus verslapt niet als de begeleiding goed georganiseerd is. Maar als een deel van de (verwachte) ondersteuning niet, niet goed of te laat wordt uitgevoerd dan heeft dat directe gevolgen voor de deelnemer. Met als risico dat de ontwikkeling van de deelnemer stopt en de focus plaatsmaakt voor frustratie. De praktijk heeft daarbij uitgewezen dat de samenwerking een goed functionerende projectgroep en een sterke aanjager in de functie van projectleider nodig heeft, om te voorkomen dat dit soort haperingen zich voordoen of blijven doen. Voor toekomstige uitvoering van de Taalsnelweg naar Werk is het van belang dat geborgd wordt dat deze samenwerking goed en soepel blijft functioneren.



# INLEIDING

## Context

In de gemeenten Vijfheerenlanden, Molenlanden en Gorinchem vindt sinds augustus 2019 de pilot 'De Taalsnelweg naar Werk' plaats. Dit is een van de [39 pilots](#) die door het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) wordt gefinancierd in het kader van het Pilotprogramma Veranderopgave Inburgering (VOI). Door middel van dit pilotprogramma ondersteunt het ministerie SZW gemeenten bij de voorbereiding op de nieuwe Wet inburgering in 2022. De Taalsnelweg naar Werk is een van de duale trajecten<sup>2</sup>, waarbinnen taalverwerving wordt gecombineerd met toeleiding naar participatie.

De gemeenten Vijfheerenlanden, Molenlanden en Gorinchem samen met VluchtelingenWerk Nederland hebben de handen ineengeslagen om de pilot de Taalsnelweg naar Werk te ontwikkelen en implementeren. Binnen de Taalsnelweg naar Werk wordt inburgeringsplichtigen een sterk geïntensiveerd taaltraject van 18 weken aangeboden dat vanaf de start wordt gecombineerd met activiteiten gericht op arbeidstoeleiding waarna zij richting werk worden geleid en in de avonden nog taallessen krijgen. Deze intensieve combinatie van taal en werk (leren en doen) is erop gericht om inburgeringsplichtigen te ondersteunen sneller de Nederlandse taal te leren, dit toe te passen in de praktijk, sneller werk te vinden én te behouden. En daarmee niet alleen sneller, maar ook effectiever en duurzamer te integreren in de Nederlandse samenleving.

In aanvulling op de landelijke (overkoepelende) monitoring en evaluatie van de pilots duale trajecten vanuit het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, hebben de gemeenten Vijfheerenlanden, Molenlanden, Gorinchem en VluchtelingenWerk Nederland ZINZIZ gevraagd om specifiek het proces en de werkbaarheid van De Taalsnelweg naar Werk te evalueren. Halverwege de pilot is een tussenevaluatie uitgevoerd<sup>3</sup>, in deze rapportage vindt u de bevindingen vanuit de eindevaluatie.

## Wat is het doel van het onderzoek?

Het doel van dit onderzoek is om inzicht te krijgen:

- ➔ Over werkzame en belemmerende elementen en bijbehorende oplossingen die toegespitst zijn op de uitvoering en alle betrokkenen, specifiek voor deze regio
- ➔ In de mate waarin dit duale traject ook voor de toekomst een geschikte vorm van arbeidstoeleiding en participatie van statushouders vormt.

## Onderzoek in het kort

In de tussenrapportage beschreven we onze bevindingen van juni 2019 tot en met maart 2020. In deze periode hebben we de eerste lichter deelnemers gevolgd (A2-groep en B1-groep) die na een periode van werving, intake en assessment de eerste fase van 18 weken van de Taalsnelweg naar Werk hebben doorlopen. Hierin volgden zij vier dagdelen per week intensief taallessen en een dagdeel per week activiteiten gericht op financiën, arbeidstoeleiding, sport en gezondheid.

Voor de tussentijdse evaluatie hebben we een aantal bronnen geraadpleegd:

- ➔ Groepsinterviews en focusgroepen met de deelnemers
- ➔ Observaties van de taallessen van groep A en B en een maatschappelijke les
- ➔ (Groeps)interviews met professionals
- ➔ Participerende observatie van en gesprekken en interviews met de stuurgroep en het raadplegen van notulen van bijeenkomsten
- ➔ Projectvoorstel (plan van aanpak).

In de tweede periode van het onderzoek hebben we de ervaringen van zowel de eerste als de tweede lichter deelnemers gevolgd. De eerste lichter deelnemers stond vanaf maart 2020 klaar om over te gaan naar de tweede fase van de Taalsnelweg: werk, voor de meesten in combinatie met het volgen

---

<sup>2</sup> Andere thema's van de pilots zijn: brede intake/PIP, Integratie van vrouwelijke nareizigers en gezinsmigranten, Ontzorgen, Route B1 (van A2 naar B1) en Z-route.

<sup>3</sup> De samenvatting van de rapportage van de tussentijdse evaluatie vindt u [hier](#).

van avondlessen (2 avonden per week). De tweede lichting deelnemers nam in maart het stokje over van de eerste lichting: zij stonden klaar om de eerste 18 weken van de taalsnelweg te doorlopen.

### En toen kwam corona...

Op dat moment veranderde de context waarin de deelnemers en de professionals aan de pilot meededen door de komst van Covid-19 (corona). Voor de eerste groep cliënten, die aan het werk zou gaan vanaf maart, betekende dit dat stages werden uitgesteld of geannuleerd. Voor de tweede groep, die vanaf maart zouden starten met de lessen, betekende dit dat de lessen uitgesteld werden en dat zij voor een groot deel online les zouden krijgen. Ook voor is het vinden van werk, een werkervaringsplek of een stage voor hen een stuk lastiger gebleken.

Ook hebben wij, als gevolg van corona, onze onderzoeksmethoden aangepast. Groepsinterviews konden op dat moment niet uitgevoerd worden, net als observaties bij de taallessen. Dit hebben we daarom veranderd naar individuele en telefonische interviews en wij hebben, toen de maatregelen het weer toelieten, op een coronageschikte locatie een focusgroepsinterview kunnen doen. Samengevat hebben we in de tweede periode hebben de volgende onderzoeksmethoden gehanteerd:

- ➔ Focusgroepsinterview met de tweede lichting deelnemers (bestaande uit 6 personen)
- ➔ Individuele telefonische interviews met vier deelnemers van de eerste lichting
- ➔ Individuele telefonische interviews met professionals (2 docenten, 3 professionals van Avres, 3 coaches VIP)
- ➔ Individuele telefonische interviews met vier werkgevers
- ➔ Interviews met de projectleider
- ➔ Raadpleging notulen van projectgroepoverleggen
- ➔ Participerende observatie projectgroepoverleg.

### **Leeswijzer**

We beginnen met een [terugblik op de tussenrapportage](#)<sup>4</sup>. Hierin vatten we de belangrijkste succesfactoren en leerpunten samen die uit het onderzoek naar voren kwamen over de periode juni 2019 tot en met maart 2020. In het daaropvolgende hoofdstuk gaan we in op de kenmerken en gegevens van [de deelnemers van 2019 en 2020](#). Vervolgens beschrijven we [fase 1: het onderwijsprogramma](#). Hierin komen de verschillende onderdelen van het onderwijsprogramma aan bod en beschrijven we de ervaringen van deelnemers en betrokken professionals met deze fase. We beschrijven (en vergelijken) vervolgens de [taalvorderingen](#) die de deelnemers tijdens de Taalsnelweg hebben doorgemaakt.

Het volgende hoofdstuk gaat over [fase 2: ervaringen en resultaten rondom werk](#). De (werk)ervaringen van deelnemers, ervaringen van werkgevers en andere betrokken professionals worden hierin besproken. Vervolgens bespreken we de [samenwerking](#) tussen de betrokken partijen van de Taalsnelweg en tot slot het afsluitende en concluderende hoofdstuk [startklaar voor de Nederlandse arbeidsmarkt?](#), waarin we ingaan op de vraag of de Taalsnelweg naar Werk statushouders sneller naar werk leidt dan de reguliere aanpak.

---

<sup>4</sup> Klik op de hyperlinks om direct naar de beschreven tekst of documenten te gaan.

## TERUGBLIK TUSSENRAPPORTAGE

*Halverwege de pilot, rond de afronding van de eerste 18 weken (fase 1) hebben we een tussenevaluatie uitgevoerd<sup>5</sup>. De deelnemers<sup>6</sup> van de eerste lichting hadden op dat moment de fase van intensief onderwijs afgerond en stonden op het punt om aan fase 2 te beginnen: de werkervaring.*

*Het doel van de tussenevaluatie was om te kunnen leren van de eerste ervaringen, door succesfactoren en verbeterpunten in beeld te brengen en een eerste zicht op de opbrengsten te verkrijgen, zodat de samenwerkingspartners de Taalsnelweg naar Werk op basis hiervan waar mogelijk nog verder konden verbeteren. De belangrijkste bevindingen vatten we in dit hoofdstuk samen.*

### **Werving en communicatie**

De werving van deelnemers voor de eerste ronde van de Taalsnelweg naar Werk kostte meer tijd en moeite dan vooraf verwacht. Toch lukte het uiteindelijk om het beoogde aantal van 20 deelnemers te laten starten. De deelnemers werden verdeeld over twee groepen (met streefniveau A2 of B1/B2) op basis van een assessment van het taalniveau en de leerbaarheid bij aanvang. Belangrijke belemmerende factoren voor een soepele werving waren:

- 1) De selectiecriteria waren niet altijd duidelijk en mogelijk ook te streng
- 2) De Taalsnelweg was onvoldoende bekend onder statushouders en professionals, terwijl er bovendien concurrentie was vanuit andere aanbieders van (taal-)trajecten
- 3) Statushouders zagen te veel praktische belemmeringen, bijvoorbeeld problemen met reistijd of kinderopvang. Sommigen hadden ook het idee dat het traject te (tijds)intensief is. Omdat het traject vrijwillig is, konden er geen dwingende middelen ingezet worden.

Verbeterpunten op het terrein van werving waren:

- 1) Selectiecriteria bijstellen
  - Hanteer uniforme selectiecriteria en verruim deze waar mogelijk
- 2) Bekendheid vergroten onder statushouders en professionals
  - Onder statushouders: Blijf inzetten op een persoonlijke benadering van potentiële deelnemers: die werkt het best. Maak daarbij gebruik van ambassadeurs uit de eerste lichtingen voor mond-tot-mondreclame. Communiceer over de Taalsnelweg op plekken waar potentiële deelnemers veel te vinden zijn (fysiek en online)
  - Onder professionals: Licht het veld goed voor over selectiecriteria, de mogelijkheden van de Taalsnelweg en de toegevoegde waarde ervan
  - Zoek samenwerking met andere aanbieders van taaltrajecten in plaats van te concurreren.
- 3) Praktische belemmeringen wegnemen
  - Maak afspraken met welzijnsinstellingen om gezinnen te ondersteunen, bijvoorbeeld op het gebied van taak- en rolverdeling binnen het gezin, zodat deelname makkelijker wordt
  - Ondersteun deelnemers bij praktische randvoorwaarden: Kijk bijvoorbeeld of de tijdsinvestering in stappen opgebouwd kan worden of dat er andere vormen van maatwerk mogelijk zijn
  - Om te voorkomen dat mensen zich te snel laten weerhouden van deelname: Motiveer en verstrek heldere informatie over tijdsinvestering, financiën en voordelen van deelname, maar overweeg ook om deelname verplicht te stellen.

De stuurgroep en de uitvoerende professionals zijn hier al tijdens de eerste werving flexibel en oplossingsgericht mee omgegaan: Er werd snel geschakeld en er werden alternatieven gezocht en gevonden. Vooral een persoonlijke benadering van potentiële deelnemers bleek effectief. De werving van deelnemers die vanaf maart 2020 zouden starten bleek onder andere soepeler te verlopen door

---

<sup>5</sup> Het gaat hier om de activiteiten tussen juni 2019 en maart 2020.

<sup>6</sup> Er deden 20 deelnemers mee aan deze eerste ronde van de Taalsnelweg, verdeeld over twee groepen. Eén van de deelnemers had vanaf december 2019 zwangerschapsverlof en is daarom niet in de resultaten meegenomen.

een sterke mond-tot-mondreclame, meer bekendheid en duidelijkheid over selectiecriteria en het wegnemen en bespreken van door de deelnemers verwachte belemmeringen.

### **Programmaonderdelen onderwijs**

Er was zowel bij de deelnemers als bij de betrokken professionals en organisaties veel enthousiasme over het programma. De motivatie en opkomst bij de lessen van bijna alle deelnemers bleef gedurende de eerste fase hoog. Belangrijke succesfactoren waren:

- 1) De groepssamenstelling, met een vaste docent:
  - Homogeniteit op taalniveau
  - Diversiteit op cultuur- en taalachtergrond.
- 2) De intensieve tijdsinvestering
  - Zowel het aantal uren per dag (5) als per week (25)
  - Daardoor ook veel aaneengesloten uren in het Nederlands communiceren
- 3) Een gevarieerd programma
  - Vooral Eurowijzer een waardevolle toevoeging
  - Met ruimte voor maatwerk.



De belangrijkste leerpunten waren:

- 1) De programmaonderdelen BewegenWerkt en Vluchtelingen Investeren in Participatie (VIP) meer op maat maken voor de specifieke deelnemersgroep
- 2) Mogelijkheden verkennen om de eerste fase te verlengen met een of twee maanden of om de noodzaak van deze verlenging te verminderen, bijvoorbeeld door binnen het programma proactief te anticiperen op het einde van deze fase en de periode erna
- 3) Regelmatige lesroosters opstellen.
  - Liefst elke dag 's ochtends, of juist elke dag 's middags, weinig wisselingen.

### **Het toeleiden naar werk**

De realisering van passende arbeidsplaatsen voor de deelnemers verliep voor sommige deelnemers minder voorspoedig dan verwacht. Het kostte soms meer tijd en meer afstemming dan verwacht, waardoor een soepele overgang naar fase 2 voor sommige deelnemers enige tijd onzeker was. Bij een aantal deelnemers had dit ook te maken met hoge wensen of verwachtingen op het gebied van werk die (nog) niet altijd realistisch of haalbaar waren. Door bij te schakelen en afstemming en afspraken te concretiseren met vooral de sociale dienst, is het vinden van geschikte arbeidsplaatsen uiteindelijk grotendeels op tijd gelukt.

Belangrijke leerpunten hierbij waren:

- 1) Direct bij aanvang van fase 1 starten met individuele begeleiding naar werk, inspelen op een individueel plan rondom werk en dit combineren met eerder in het traject concrete werkervaring en excursies naar bedrijven en scholen te faciliteren
- 2) Op basis van een individueel plan rondom werk vroegtijdig starten met realiseren van arbeidsplaatsen
- 3) Vroegtijdige en concrete afstemming met de sociale dienst, zowel met de accountmanagers als de participatiecoaches.

## Eerste blik op impact

De meeste van de 20 deelnemers hadden in fase 1 belangrijke stappen gezet in taalbeheersing, een van de belangrijkste doelen van de Taalsnelweg. De verwachting van zowel deelnemers als docenten was dan ook dat zij de Nederlandse taal inmiddels in ieder geval voldoende beheersten om passende werkervaring op te gaan doen. Tegelijkertijd behaalden de meeste deelnemers nog niet formeel ERK-taalniveau A2, tenminste niet op elk van de taalonderdelen, een niveau dat binnen de Taalsnelweg wel nagestreefd wordt. Op het gebied van spreek- en schrijfvaardigheid waren de meeste vorderingen gemaakt en haalden de deelnemers vaak al wel dit niveau.



Naast taalvorderingen was er een toename in zelfvertrouwen en zelfredzaamheid, vooral bij vrouwelijke deelnemers, en hadden de deelnemers vaak meer contact met Nederlanders. Bovendien was voor meer dan de helft (13) op dat moment een arbeidsplaats gerealiseerd.

## Samenwerking betrokken partijen

De Taalsnelweg is als duaal traject een veelomvattend programma, met een intensief en gevarieerd onderwijsaanbod en het streven om alle deelnemers werkervaring op te laten doen. Er zijn dan ook veel organisaties en professionals, vrijwilligers en statushouders bij betrokken. Samenwerking is daarmee dan ook tegelijkertijd cruciaal en complex gebleken.

Tijdens de eerste fase kon geconstateerd worden dat de stuurgroep een succesfactor was: er was regelmatig en efficiënt overleg en de lijnen waren kort. Leden wisten elkaar goed te vinden, reageerden snel en voerden uit wat toegezegd was. Net als bij werving en communicatie hebben zij rondom de uitvoering van het programma voortdurend voortschrijdend inzicht serieus genomen en daar ook naar gehandeld. De projectleider vervulde daarbij een belangrijke rol als 'spin in het web'.

Belangrijke leerpunten in dit samenwerkingsproces waren:

- 1) Communicatie en afstemming
  - Heldere en tijdige onderlinge afspraken maken over rol- en taakverdeling, doelen en belemmerende factoren
  - Frequent contact realiseren, projectleider regelmatig 'over de vloer'.
- 2) Integraal samenwerken
  - Management en uitvoering van elke relevante organisatie tijdig aan laten haken en voor elk stuur- of projectgroepslid ook een 'achterwacht' aan te wijzen
  - Leden en projectleider met mandaat borgen dat afspraken volgens planning worden nagekomen.

## En toen kwam corona...

De ervaringen en vorderingen in de eerste fase zorgden ervoor dat zowel deelnemers als andere betrokkenen verwachtingsvol uitkeken naar het moment dat de deelnemers zouden gaan werken in fase 2. Juist dan zou duidelijk worden of de deelnemers het Nederlands in voldoende mate beheersten om goed te kunnen starten en functioneren in de werkomgeving en wat de ervaringen van werkgevers, job- en VIP-coaches en van de deelnemers zelf zouden zijn rondom de werk- of stageplek. Maar precies ten tijde van de afronding van fase 1 en de overgang naar fase 2 werden in Nederland de coronamaatregelen van kracht. Dit had grote gevolgen voor zowel onderwijs als werk. Zowel de samenwerkingspartners als de deelnemers hebben vervolgens veel in het werk gesteld om de Taalsnelweg zo goed mogelijk door te laten gaan. In de volgende hoofdstukken bespreken we hoe het vervolg eruit heeft gezien en wat de verdere bevindingen hieromtrent zijn.

## DE DEELNEMERS VAN 2019 EN 2020

In zowel 2019 als in 2020 zijn 20 deelnemers aan de Taalsnelweg naar Werk gestart. De deelnemersgroep van de tweede lichting bleek eenvoudiger gevuld dan bij de eerste lichting. In dit hoofdstuk zetten we de kenmerken van de deelnemers, op het gebied van leeftijd, geslacht, leerbaarheid, vooropleiding en arbeidsverleden op een rij.

Hoewel de werving van deelnemers voor de eerste ronde van de Taalsnelweg naar Werk meer tijd en moeite kostte dan vooraf verwacht, lukte het uiteindelijk om het beoogde aantal van 20 deelnemers te laten starten. Voor de tweede ronde verliep de werving veel voorspoediger. Dat kwam vooral doordat er sprake was van een sterke mond-tot-mondreclame: de deelnemers van de eerste lichting waren enthousiast over de Taalsnelweg en lieten dat ook aan anderen merken. Hierdoor kwam het ook dat een deel van de deelnemers van de tweede lichting zichzelf aanmeldde voor de Taalsnelweg, zonder dat zij hiervoor benaderd waren. Ook werd er gekozen voor meer persoonlijke benadering van mogelijke kandidaten en was er meer bekendheid onder professionals en duidelijkheid over selectiecriteria, waardoor er meer deelnemers aangemeld werden.

### Zeer gevarieerde groepen deelnemers samengesteld

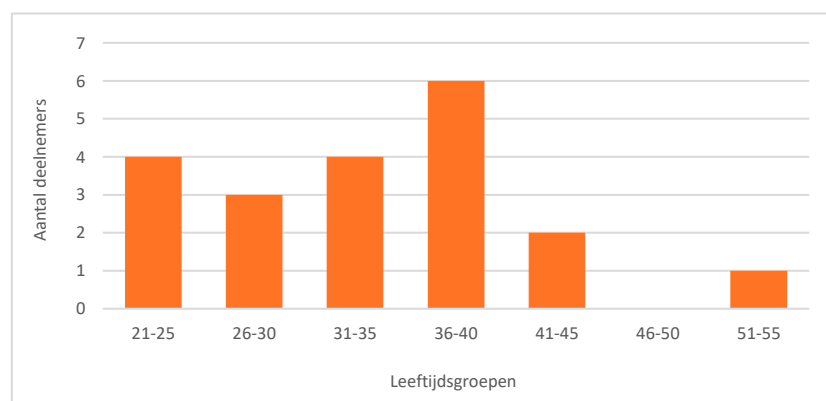
#### Leeftijd en geslacht

De groep deelnemers van de eerste lichting van de Taalsnelweg naar Werk bestond uit 20 statushouders, waaronder elf mannen en negen vrouwen. Meer dan de helft van de deelnemers (11) was afkomstig uit Syrië, de overige negen deelnemers uit Eritrea (3), Afghanistan (2), Libanon, Egypte, Irak en de Filipijnen (ieder 1).

	Syrië	Eritrea	Afghanistan	Libanon	Egypte	Irak	Filipijnen
Man	6	3	1	1	0	0	0
Vrouw	5	0	1	0	1	1	1

Tabel Verdeling geslacht en land van herkomst

De gemiddelde leeftijd<sup>7</sup> was 34,6 jaar met een minimum van 21 jaar en een maximum van 55 jaar.



Figuur Leeftijdsgroepverdeling eerste lichting Taalsnelweg naar Werk

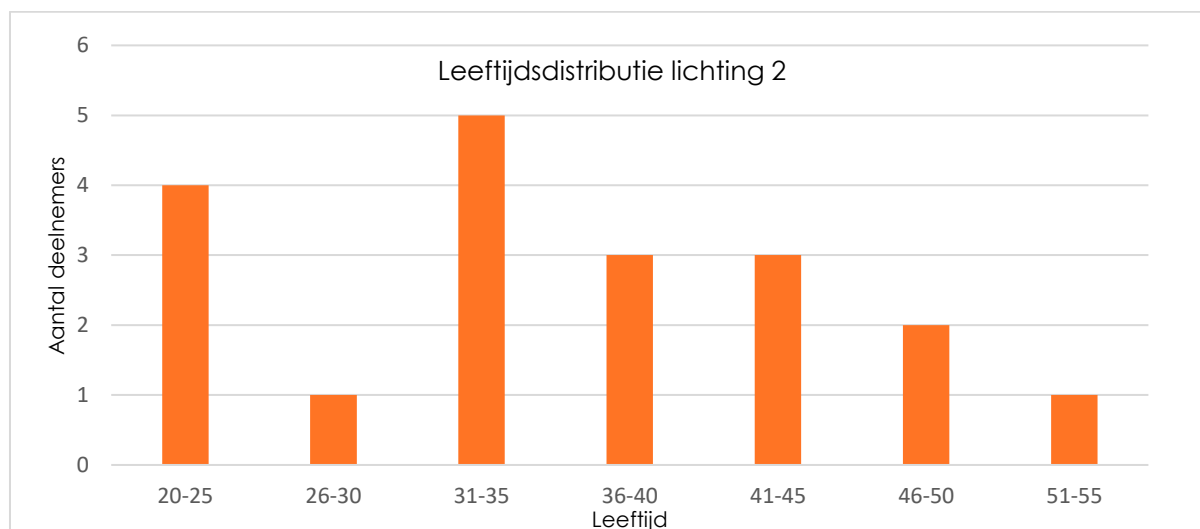
<sup>7</sup> d.d. maart 2020

De tweede groep deelnemers van de tweede lichting van de Taalsnelweg naar Werk bestaat net als de eerste lichting, uit 20 statushouders, waaronder elf mannen en negen vrouwen. Acht van hen zijn afkomstig uit Syrië, de overige deelnemers zijn afkomstig uit Eritrea (3), Turkije (2), Kongo (2) en Marokko, China, Sri Lanka, Jordanië en de Filipijnen (ieder 1). Ook in deze groep komen naar verhouding dus de meeste deelnemers uit Syrië.

	Syrië	Eritrea	Turkije	Kongo	Marokko	China	Sri Lanka	Jordanië	Filipijnen
Man	5	1	1	1	0	1	0	1	0
Vrouw	3	2	1	1	1	0	1	0	1

**Tabel** Verdeling geslacht en land van herkomst deelnemers lichting 2

De gemiddelde leeftijd van de deelnemers van de tweede lichting is 35,5 jaar met een minimum van 20 jaar en een maximum van 51 jaar. Dit komt grofweg overeen met de eerste lichting deelnemers. Wel zitten er in de tweede lichting iets meer deelnemers van boven de 40 (6 tegenover 3 in de eerste lichting).



**Figuur** Leeftijdistributie tweede lichting Taalsnelweg naar Werk

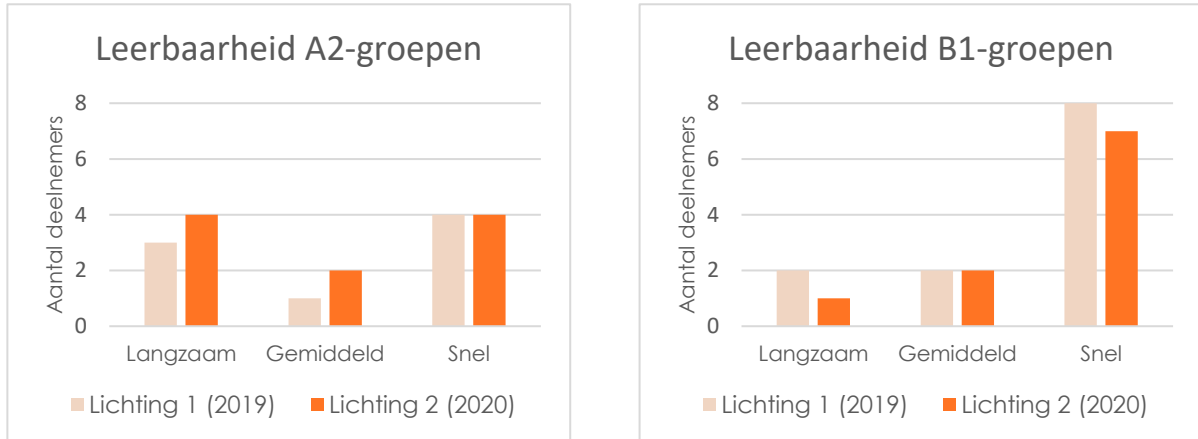
### Leerbaarheid

In beide lichtingen werden de 20 deelnemers verdeeld over twee niveaugroepen, zo veel mogelijk gebaseerd op het taalniveau en de leerbaarheid vanuit het assessment. Bij de eerste lichting bestond de A2-groep uit acht deelnemers (2 vrouwen, 6 mannen) en de B1-groep uit twaalf deelnemers (8 vrouwen, 4 mannen).

In lichting 2 zijn de groepsgroottes aan elkaar gelijk: de A2-groep bestaat uit tien deelnemers (6 vrouwen, 4 mannen). In de B1-groep zitten eveneens tien deelnemers (4 vrouwen, 6 mannen). De leeftijden zijn in beide groepen gelijkmatig verdeeld, de gemiddelde leeftijd van de A2-groep (34,3) is iets lager dan die van de B1-groep (36,6).



Kijken we naar de leerbaarheid van de deelnemers in beide groepen dan is duidelijk dat de verdeling

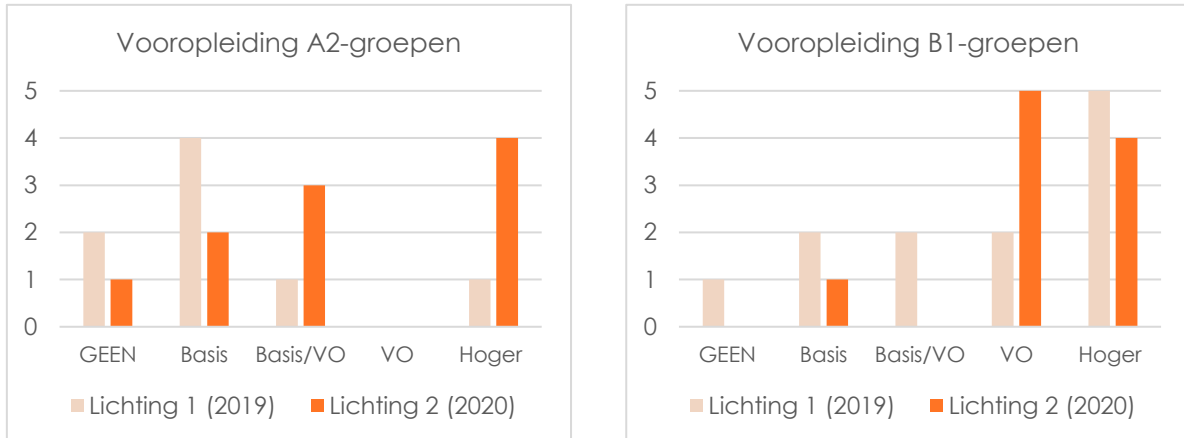


in beide lichtingen ongeveer gelijk is en dat er inderdaad meer deelnemers met een 'snelle leerbaarheid' en minder met een 'langzame leerbaarheid' in de B1-groepen geplaatst zijn.

**Figuur** Leerbaarheid op basis van assessment van de A2- en B1-groepen van 2019 en 2020

### Vooropleiding

Kijken we naar de vooropleiding<sup>8</sup> van de groepen uit beide lichtingen dan is te zien dat meer deelnemers uit de B1-groepen een hogere vooropleiding hebben gevolgd dan deelnemers uit de A2-groepen. Ook valt op dat de A2-groep van de tweede lichting meer deelnemers had met een hogere opleiding dan de A2-groep van de eerste lichting.

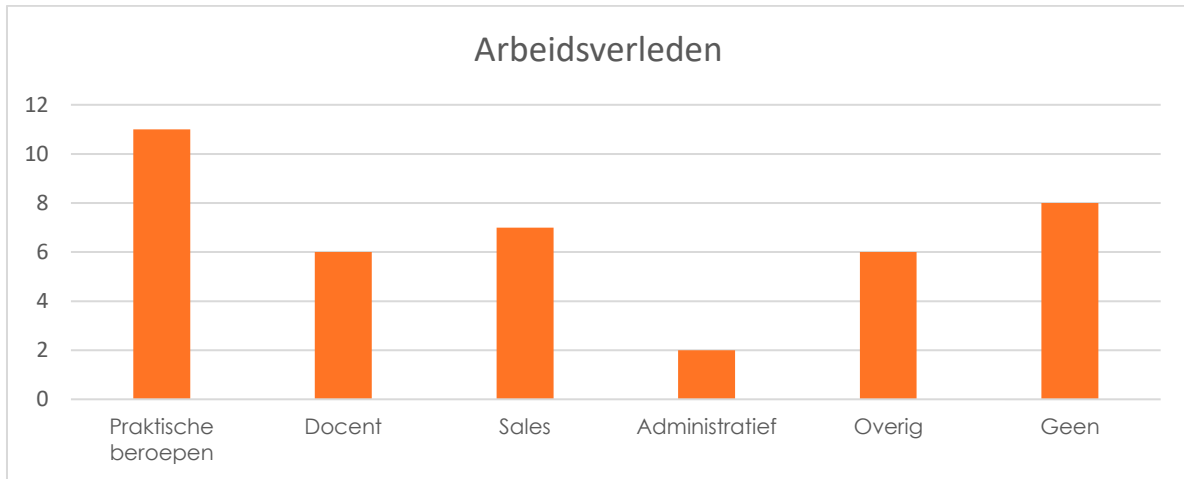


**Figuur** Vooropleiding van de A2- en B1-groepen van 2019 en 2020

### Arbeidsverleden

Onder de deelnemers aan de Taalsnelweg was een grote variëteit te zien in het arbeidsverleden. Relatief veel deelnemers (11) hadden in het verleden een praktisch beroep (in ruime zin) uitgeoefend, zoals boer, stukadoor, kleermaker, kapper, taxichauffeur elektromonteur. Ook docenten en ervaring in de sales kwamen relatief veel voor. Onder de overige beroepen vielen onder andere (betaald) voetballer, dominee, architect en journalist. Acht deelnemers hadden nog geen arbeidsverleden.

<sup>8</sup> Hierin zijn de volgende categorieën onderscheiden (uitleg tussen haakjes): Geen (of onbekend), Basis (alleen een vorm van basisonderwijs), Basis/VO (basisonderwijs en nog enkele jaren vorm van voortgezet onderwijs), VO (voortgezet onderwijs) en Hoger (alles vergelijkbaar met MBO, HBO of universiteit)



**Figuur** Arbeidsverleden van alle deelnemers aan de Taalsnelweg naar Werk (2019 + 2020)

# FASE 1: HET ONDERWIJSPROGRAMMA

*In dit hoofdstuk zoomen we in op de eerste fase van de Taalsnelweg: het onderwijs. We bespreken de verschillende onderwijsonderdelen, blikken terug op de ervaringen van de deelnemers en andere betrokkenen uit de eerste lichting en op de adviezen uit de tussenrapportage en we beschrijven de ervaringen van deelnemers, docenten en coaches uit de tweede lichting.*

## Programma

Voor de deelnemers van de eerste lichting duurde fase 1 18 weken, waarin de deelnemers vier dagen per week, vijf uur per dag taallessen volgden. Daarnaast volgden zij een dag per week, op de woensdag, lessen over beweging (BewegenWerkt, gedurende 18 weken) en de eerste zes weken het programma Eurowijzer en de daaropvolgende negen weken het programma VIP (een doorontwikkeling van 'Vluchtelingen Investeren in Participeren' van VluchtelingenWerk).

Voor de deelnemers van de tweede lichting werd het programma door de komst van corona anders ingevuld. Het programma bestond nog steeds uit dezelfde onderdelen (taal, bewegen, VIP en Eurowijzer), maar de vorm, doorlooptijd en de methode werd aangepast. De doorlooptijd van de eerste fase is in zijn geheel verlengd, omdat vanuit docenten en de projectgroep verwacht werd dat de taalontwikkeling van deelnemers via het digitaal onderwijs minder snel zou verlopen. Fase 1 werd met zes weken verlengd: de onderwijsperiode duurde voor hen dus niet 18, maar in totaal 24 weken. Voor deze verlenging is budget aangevraagd bij het ministerie SZW en deze aanvraag is goedgekeurd.

Er zijn verschillende aanpassingen geweest, op de volgende onderdelen:

- ➔ Taal
  - De eerste drie weken kregen de deelnemers 4 dagdelen per week 5 uur per dag les op locatie
  - Vervolgens werd overgestapt op digitale lessen (eerst WhatsApp, later ZOOM)
  - De laatste zes weken (van de 24 weken in totaal) kregen de deelnemers weer onderwijs op locatie. De deelnemers kregen nu niet vier dagen taalonderwijs, maar drie dagen in de week. Dit had voor een belangrijk deel te maken met beschikbaarheid van de ruimtes.
- ➔ VIP
  - Er moest van de oorspronkelijke planning afgeweken worden: de geplande lessen werden geannuleerd
  - De deelnemers kregen de laatste zes weken (vanaf 1 september) VIP-lessen op locatie.
- ➔ Eurowijzer
  - Er moest van de oorspronkelijke planning afgeweken worden: de geplande lessen werden geannuleerd
  - De deelnemers kregen de laatste zes weken Eurowijzer-lessen op locatie.
- ➔ BewegenWerkt
  - De BewegenWerkt-lessen zijn samen met het taalonderwijs digitaal gegaan
  - De laatste zes weken kregen de deelnemers BewegenWerkt weer op locatie.

## Taalonderwijs

Het centrale onderdeel in de Taalsnelweg naar Werk is het taalonderwijs. De deelnemers zouden 18 weken lang, vier dagen per week en vijf uur per dag taalonderwijs krijgen. Het taalonderwijs werd binnen de Taalsnelweg gegeven door twee NT2-docenten: een voor de A2-groepen en de andere voor de B1-groepen.

## TERUGBLIK OP HET TAALONDERWIJS BIJ DE EERSTE LICHTING

De eerste lichting deelnemers en de docenten noemden voornamelijk twee onderwerpen als het ging om het taalonderwijs: de tijdsinvestering en de lestijden. De meeste deelnemers van de eerste lichting gaven aan dat zij de taallessen "goed te doen" vonden, maar ook dat zij te weinig tijd hadden voor huiswerk, onder andere door de onregelmatige lestijden. Ook merkten de deelnemers op dat de verschillen in lestijden, de ene keer les in de ochtend en de andere keer in de middag, niet prettig werkte. Het liefst hadden zij alle lessen in de ochtend óf alle lessen in de middag. Voor de docenten was een aanpassing in tijdsinvestering vooral een praktische overweging. Vier uur taallessen per dag zou praktischer zijn voor de dag- en weekindeling van de docent en bovendien de beter voor de concentratieboog van de groepen.

De adviezen die hierop volgden waren:

- ➔ Benut de kwaliteiten van de docenten volop en probeer continuïteit te borgen zodat elke groep steeds dezelfde docent heeft
- ➔ Kijk kritisch naar het aantal uren les per dag in combinatie met het aantal uren huiswerk
- ➔ Pas het programma zoveel mogelijk aan op basis van de feedback van de deelnemers, door bijvoorbeeld de roosters aan te passen.

De tweede lichting deelnemers, die in maart startte, heeft zes weken langer taalonderwijs gevolgd. De eerste drie weken van fase 1 verliepen voor de deelnemers nog redelijk 'normaal': het onderwijs vond nog klassikaal en op locatie plaats. Door de coronamaatregelen veranderde er plotseling veel. Toch hebben zowel de Taalsnelweg als de deelnemers hier snel een weg in weten te vinden. Het taalonderwijs van de tweede lichting werd na die drie weken direct in digitale vorm voortgezet en vervolgens in september weer voor zes weken op locatie gegeven.

### Digitale transitie van het onderwijs leverde verschillende voordelen op

Een 'geluk bij een ongeluk' is dat er voor de tweede lichting van de Taalsnelweg door de docenten al was gekozen voor een andere lesmethode dan die de eerste lichting doorlopen had. In deze methode doen deelnemers allerlei oefeningen rondom thema's in een digitale omgeving en worden in digitale vorm tussentijdse methodegebonden toetsen afgenomen. Doordat deze digitale leergang al beschikbaar was verliep de overgang naar volledig digitaal onderwijs ook minder moeizaam. Toch kon er niet direct op volledig digitaal onderwijs overgestapt worden: twaalf deelnemers hadden geen beschikking over een eigen laptop.

### *Whatsapp ervaringen*

Er werd daarom in eerste instantie gekozen voor taalonderwijs via Whatsapp. In de praktijk betekende dit dat aan de deelnemers gevraagd werd om hun huiswerkopdrachten via Whatsapp op te sturen en dat de docent via Whatsapp moest antwoorden. Dat het onderwijs werd voortgezet via Whatsapp is volgens een deelnemer vrij uitzonderlijk: veel andere taalscholen waren door de coronamaatregelen tijdelijk gestopt met het onderwijs.

De overstap naar Whatsapp had ook voordelen. Meerdere deelnemers geven bijvoorbeeld aan dat zij door deze vorm van communicatie beter werden in schrijven. Dit wordt bevestigd door een van de docenten:

*"In het begin zijn stappen gezet in digitale vaardigheden, schrijfvaardigheden en leesvaardigheden, doordat er via Whatsapp veel getypt en geschreven werd."*

De ervaringen met onderwijs via Whatsapp waren over het algemeen echter minder positief. Deelnemers geven aan dat zij het persoonlijk contact nodig hadden om de lesstof voldoende te kunnen begrijpen. Ook de docenten en een participatiecoach van Avres merkten dat er onder de

deelnemers een sterke behoefte was aan face-to-face contact om de stof beter te kunnen begrijpen. Een docent zegt bovendien aan dat er belangrijke informatie gemist werd door alleen via Whatsapp te communiceren. Ook de deelname leed eronder: er haakten bij de A2-groep deelnemers af door het gebruik van Whatsapp.

*“Via ZOOM ook 5 uur per dag, waarbij we 2 x keer een pauze krijgen. Dat was goed te doen. En het was niet moeilijk. Ik vind het leuk want we moeten altijd schrijven. Alles was nieuw voor ons. Via ZOOM en Whatsapp.”*

#### ZOOM ervaringen

Door Vluchtelingenwerk werden na enkele weken twaalf leenlaptops ter beschikking gesteld. Vanaf dat moment vond het onderwijs via ZOOM plaats. Het taalonderwijs via ZOOM werd over het algemeen als een stuk prettiger ervaren, door zowel de deelnemers als de docenten. Ook de aanwezigheid was tijdens de ZOOM lessen weer hoog: in beide groepen lag dit rond de 95 procent.

De deelnemers hebben hierdoor volgens de docenten veel stappen gezet in luistervaardigheid. Een van de docenten stelt zelfs dat ze hierdoor misschien wel een voordeel hebben op het examen:

*“Luisteroefeningen op een examen gaan langzaam, dus voor hen is het zelfs iets makkelijker geworden omdat het normaal Nederlands wat ze gewend zijn via ZOOM veel sneller gaat dan het tempo van de formele luisteroefeningen.”*

Misschien wel een van de belangrijkste voordelen is dat de deelnemers nu ook direct digitaal vaardiger zijn geworden. Toen zij de leenlaptop overhandigd kregen, kregen ze een korte uitleg over hoe de laptop en verschillende digitale apps werken. Het gebruik van bijvoorbeeld ZOOM was voor alle deelnemers tot dan toe onbekend. Dit hebben zij tijdens hun lessen kunnen leren.

*“Die digitale vaardigheid die je wint is ook bruikbaar voor het examen B1 online.”*

De docenten en deelnemers noemen verder nog meerdere andere voordelen aan digitaal onderwijs:

- ➔ Het scheelt de deelnemers tijd en energie doordat ze niet meer (lang) hoeven te reizen
- ➔ Deelnemers hebben thuis alle middelen bij de hand
- ➔ Het zorgt voor een huiselijke sfeer waardoor het laagdrempelig wordt.

#### Maar docenten en deelnemers willen liever niet zonder onderwijs op locatie

Hoewel de ervaringen met ZOOM positiever waren dan de ervaringen met Whatsapp, levert klassikaal onderwijs op locatie uiteindelijk toch de meeste voordelen op. De docenten zeggen hierover:

- ➔ De sfeer is vaak gemoedelijker, omdat er dan vaker grappen worden gemaakt: er is dan veel meer ruimte voor humor: *“Een les niks gelachen, is niks geleerd”*
- ➔ 'Live' is er meer aandacht voor wat de deelnemers écht denken en hier kunnen de docenten dan beter op inspelen
- ➔ De kennisoverdracht via spraak is makkelijker
- ➔ Er kan sneller bij de deelnemers worden gepeild of ze het besprokene wel of niet begrepen hebben, door bijvoorbeeld lichaamstaal, dynamiek in de klas en verbale signalen
- ➔ De docent kan bij spreek- en samenwerkingsopdrachten sneller feedback geven
- ➔ Online lesgeven is veel meer zenden en kost meer energie.

Beide docenten geven dan ook aan dat het fijn was dat ze nog de mogelijkheid hebben gehad om de start van de tweede lichting te beginnen met onderwijs op locatie. Dat heeft gezorgd voor betere groepsvorming, binding, verwachtingen en doelen.

#### Daarmee komt *blended learning* in beeld

Hoewel beide docenten de grootste voorkeur voor klassikaal onderwijs op locatie hebben, is een van hen ook erg te spreken over de digitale lessen. Het is daarbij volgens de docent belangrijk dat de docent via voorbeeldgedrag uitstraalt dat de nieuwe manier van werken (online) ook een manier is om te leren en ontwikkelen. Hierdoor krijgen de deelnemers ook het vertrouwen en de motivatie om op deze manier verder te gaan. De andere docent geeft aan dat het digitaal taalonderwijs vooral geschikt is voor de hoger opgeleide deelnemers, omdat die er thuis veel mee kunnen oefenen en makkelijker mee 'uit de voeten kunnen'.

Toch lijkt een mix van klassikaal onderwijs op locatie en digitaal onderwijs tezamen (*blended learning*) zoveel voordelen op te leveren dat dit sterk het overwegen waard is, beaamt ook een van de docenten.

#### In de groepssamenstelling is zoveel mogelijk homogeniteit in taalniveau gewenst

Hoewel er bij de samenstelling van de groepen zoveel mogelijk beoogd wordt om op het gebied van niveau en leerbaarheid homogene groepen samen te stellen, zijn hier toch vrij grote verschillen in ervaren. Dit wordt het meest belemmerend gevonden door de sneller lerende deelnemers. Meerdere deelnemers geven dit aan en zeggen dat het ze belemmert in het leerproces. Dit geldt ook voor de avondlessen in fase 2 van de Taalsnelweg, dan zijn deelnemers van de A2-groep en de B1-groep gemengd. Docenten en deelnemers geven aan dat dit minder goed werkt, omdat:

- ➔ Sommige deelnemers minder geprikkeld worden en hun motivatie verliezen. Dat heeft negatieve gevolgen voor de groepsbinding en -dynamiek
- ➔ Het digitaal moeilijker is om te differentiëren naar niveau, waardoor meer individueel gewerkt moet worden en er dus ook minder groepsinteractie is.

Met een heterogene groep wordt de docent gedwongen om individuele opdrachten te geven, terwijl deze juist in groepsverband dingen wil bereiken. "*Individuele opdrachten kunnen net zo goed ook thuis*", zegt een van de docenten. Door veel individuele opdrachten zijn de deelnemers minder 'live' bezig met de taal, er is minder onderlinge interactie en kunnen ze elkaar minder helpen.

Net als in de tussenrapportage is duidelijk dat te grote niveauverschillen binnen de groep negatief uit kan pakken voor de ontwikkeling, groepsdynamiek en interactie. Voor toekomstige uitvoering blijft het dan ook aan te raden om zoveel als mogelijk in te zetten op homogene groepen op het gebied van taalniveau. Op kenmerken zoals leeftijd, land van herkomst en culturele achtergrond wordt heterogeniteit juist door zowel docenten als deelnemers als meerwaarde gezien.

### **VIP-lessen**

Naast de taallessen kregen de deelnemers VIP-lessen (Vluchtelingen Investeren in Participatie). Dit project van VluchtelingenWerk is normaliter een op zichzelf staande training, maar is in de Taalsnelweg naar Werk ingebed in het traject. De deelnemers gaan hier negen weken lang, één dagdeel per week, zelf aan de slag met oriënteren op de arbeidsmarkt.

De VIP-lessen zagen er voor de tweede lichting anders uit dan voor de eerste lichting deelnemers. Zij kregen namelijk de eerste achttien weken door de gevolgen van de coronacrisis geen VIP-lessen. De laatste zes weken werden de VIP-lessen klassikaal gegeven. Dit gebeurde op een coronaproof locatie zodat iedereen zich aan de maatregelen kon houden. Ter ondersteuning van de klassikale lessen, werd in dezelfde week van de lessen in kleine groepjes (drie deelnemers en een vrijwillige VIP-coach) gewerkt aan de opdrachten uit de les. Deze bijeenkomsten waren ook niet digitaal. Dit was een toevoeging op het programma van de eerste lichting.

### Vooral met de inzet van VIP-coaches veel verbetering aangebracht

In VIP wordt volgens de coaches met de deelnemers over een hoop facetten van het sollicitatie- en arbeidsproces nagedacht en wat daarin de (on)mogelijkheden zijn. Deelnemers krijgen handvatten mee om stappen te maken in de praktijk. Ook wordt er veel geoefend met praktische vaardigheden, zoals het schrijven van een motivatiebrief, het doen van sollicitatiegesprekken, of het geven van een pitch.

#### **TERUGBLIK OP VIP BIJ DE EERSTE LICHTING**

De deelnemers uit de eerste lichting zagen de meerwaarde van VIP, maar hadden verschillende kritiekpunten over de oude vorm. Ten eerste vonden zij dat er te veel herhaald werd. Dit was ten opzichte van eerdere lessen binnen de Taalsnelweg, maar daarnaast merkten veel deelnemers ook een gedeeltelijke overlap met ONA (oriëntatie op de Nederlandse arbeidsmarkt), één van de onderdelen van het inburgeringstraject. Een tweede verbeterpunt was dat de deelnemers graag meer de praktijk in wilden, zoals excursies naar bedrijven, en minder theorielessen. Ook gaven zij aan behoefte te hebben aan meer persoonlijke coaching van de VIP-coaches. Daaruit kwamen de volgende adviezen:

- ➔ Creëer meer afwisseling in lesstof en activiteiten
- ➔ Geef de lesactiviteiten een actiever en meer interactief karakter, onder andere door het combineren met excursies naar diverse organisaties
- ➔ Ga na of de rol van de VIP-coaches meer aan te passen is aan de persoonlijke behoeften van de deelnemers.

Aan verschillende verbeterpunten die uit de eerste ronde van de Taalsnelweg naar voren kwamen is gewerkt of getracht aan te werken. Zo was het wel de bedoeling om meer excursies naar bedrijven te gaan organiseren met de deelnemers, maar kon dit door corona niet doorgaan. Wel is er een Syrische spreker te gast geweest bij de VIP-lessen die vertelde over zijn ervaringen op zijn werk toen hij net in Nederland kwam. Ook is er iemand van een uitzendbureau op bezoek geweest om te vertellen hoe het daar werkt. Op het gebied van lesstof hebben niet veel veranderingen plaatsgevonden. Door een van de deelnemers werd nu dan ook wederom aangegeven dat er informatie aan bod kwam die de deelnemers al kenden. Overigens was ook een van de deelnemers juist wel positief over deze herhaling: sommige onderwerpen die behandeld werden tijdens de taallessen kwamen nu op een andere manier aan bod tijdens VIP.

Een advies waar sterk aan is gewerkt, is de wens voor meer persoonlijke begeleiding vanuit VIP-coaches. De inzet van de vrijwillige VIP-coaches was anders ingericht dan voor de eerste lichting deelnemers. De VIP-coaches waren bij de eerste lichting enkel bij de VIP-les aanwezig en ondersteunden en begeleidden zij de deelnemers met de opdrachten die ze in de les kregen. Een van de VIP-coaches gaf daarbij aan dat vooral de docent daar goed bij kon helpen. Zij voelden zich daarin overbodig en de toegevoegde waarde van hun aanwezigheid was volgens haar gering. Hun rol is veranderd. De VIP-coaches kregen met de tweede lichting drie deelnemers toegewezen en in dit groepsverband spraken ze wekelijks af bij een van de deelnemers thuis of in een openbare ruimte. De VIP-coach maakte dan samen met de drie deelnemers het huiswerk dat bij de VIP-lessen is opgegeven. Het huiswerk en de opdrachten werden verzameld in een zogenaamde leermap, en was de leidraad in de begeleiding van de VIP-coaches.

De activiteiten die de VIP-coaches samen met hun deelnemers doen waren:

- ➔ Nadenken over welke kwaliteiten en eigenschappen de deelnemers beschikken
- ➔ Netwerken (welke advertenties zijn aan te raden)
- ➔ CV samen opstellen
- ➔ Ondersteunen bij de voorbereiding van sollicitatiegesprekken
- ➔ Het belang van een CV, solliciteren en werken bespreken
- ➔ Informeren over de Nederlandse arbeidsmarkt
- ➔ Gezamenlijk vacatures lezen en de functie-eisen beoordelen
- ➔ Diploma's waarderen die behaald zijn in land van herkomst.



De deelnemers vonden het erg prettig dat er samen gewerkt werd aan een CV. Sommige deelnemers hadden nog geen mooi CV voordat de VIP lessen van start gingen. In een map moesten alle deelnemers opschrijven wat er op hun CV moest komen en daarna gingen ze deze op de computer maken.

*“Iemand heeft zelf informatie over zijn eigen ervaringen en als je dan samen de CV controleert met de trainer, dat werkt heel goed. Als er eerst alleen naar de structuur van de CV gekeken kan worden, dan kan daarna iemand zelf dingen erin zetten.”*

Eén van de deelnemers geeft aan dat het wel fijn zou zijn als het CV ook samen gemaakt kon worden met de docent.

*“Iedere VIP-coach heeft verschillende informatie maar de docent heeft de meeste informatie. ”*

Een ander advies als het gaat om CV's komt van een van de VIP-coaches. Hij zegt dat er een optie zou moeten zijn voor een extra cursus om nog meer digitaal vaardig te worden. Sommige mensen hebben bijvoorbeeld minder kennis van Word en het maken van een CV in Word. Het gevolg is dat zij dit niet zelf kunnen doen, geen eigenaarschap voelen over hun werk en het begrip en belang van het maken van een CV gaat op die manier verloren.

Hoewel zij enthousiast waren over de manier waarop ze werden ingezet, de situatie rondom corona maakt het toch lastig. De VIP-coaches waren blij dat de lessen niet digitaal werden gegeven, want zij gaven de voorkeur aan face-to-face contact. Het wordt als prettiger ervaren omdat het waardevol is om elkaar te zien en het is prettig om bijvoorbeeld iets te kunnen uittekenen of opschrijven. Een van de VIP-coaches wil zelf zo min mogelijk gebruik maken van de digitale mogelijkheden met de overtuiging dat je live betere interactie hebt met de deelnemers en beter kunt oefenen met het Nederlands spreken: *“Digitaal vind ik heel statisch.”* Ondanks dat ze blij waren dat het niet digitaal was, gaf een van de VIP-coaches aan dat het wel moeilijk was om de afstand te behouden bij iemand thuis. Zij is zelf ouder dan 70 en behoort dus tot een risicogroep. Zij heeft in dit geval de wens dat de Taalsnelweg naar Werk deze wekelijkse bijeenkomsten op school kan faciliteren in bijvoorbeeld een (groot) klaslokaal met een beamer.

*“Het zou heel prettig zijn als daar meer aan gedaan zou worden. De afstand kunnen bewaren in een groepje van vijf en misschien ook beter ventileren.”*

Wel lijkt het alsof de VIP-coaches deels hun eigen werkwijze bepalen. De ene VIP-coach focust zich primair op het opstellen van CV's, de ander werkt met maatwerk en vraagt waar de deelnemers zelf behoefte aan hebben en weer een andere VIP-coach is meer aan het netwerken en aan het ondersteunen bij het waarderen van diploma's.

De veranderingen bij de VIP-coaches worden vooral positief ontvangen, door de deelnemers, maar zeker ook door de VIP-coaches. De VIP-coaches zijn zeer tevreden over de manier waarop zij ingezet zijn bij de tweede lichting. De tijd van de VIP-coach wordt, naar eigen zeggen, nu nuttiger besteed, en de begeleiding was productiever, met meer aandacht en was meer 'to the point'. Op deze manier krijgen alle deelnemers ook meer de kans om te melden waar ze tegenaan lopen met hun huiswerk.

### De tweede lichting is overwegend positiever over VIP

Naast de specifieke focus op VIP-coaches, zijn de deelnemers, docenten en VIP-coaches positiever over VIP dan tijdens de eerste lichting. De positieve elementen die worden uitgelicht zijn:

- ➔ Sommige elementen in de taalles en in de VIP les komen overeen. De deelnemers vinden deze manier van informatieoverlap dus wel prettig
- ➔ De deelnemers vinden het fijn dat zij banen zoeken via websites
- ➔ De deelnemers leren ook hoe je een pitch moet geven. De deelnemers moesten via Whatsapp een video maken van 30 seconden en daar moesten zij zichzelf in presenteren.
- ➔ De docent merkt dat bij één van de groepen de onderwerpen van de VIP-lessen echt 'leven'
- ➔ De VIP lessen zijn niet digitaal. Dit is niet zozeer een verschil met de eerste lichting, maar wordt wel als prettig ervaren.

Wel worden er ook door deze groep nog enkele verbeterpunten genoemd:

- ➔ Volgens de docenten moet VIP eerder worden ingezet met een langere doorlooptijd. Zij zeggen dat als je nog nooit eerder hebt gesolliciteerd (in Nederland) het moeilijk is dit in een korte tijd te leren en het je eigen te maken. Het eerder beginnen met VIP binnen het traject, maakt volgens hen dat de verbinding met werk nog sterker wordt. Op die manier kunnen begrippen rondom werk besproken worden en kan geoefend worden met rollenspellen. Naast het eerder beginnen met VIP is het verspreiden van VIP over bijvoorbeeld drie maanden ook door hen gewenst
- ➔ Het is belangrijk dat er nog meer aandacht wordt besteed aan wat deelnemers willen en kunnen, wat er voor hen mogelijk is op korte en lange termijn en welke functies bij hen passen
- ➔ Voor een deel van de deelnemers is er nog steeds sprake van te veel herhaling en overlap. Een van de deelnemers zegt: "toen ik hier kwam maakten we veel kennis met de werkcultuur, over alles hoe het hier in Nederland eraan toe gaat op de arbeidsmarkt. Het was niet nieuw voor ons."
- ➔ Het niveau en de benaderingswijze past minder voor de hoogopgeleiden.

### **BewegenWerk**

Een derde onderdeel binnen de onderwijsfase van de taalsnelweg is BewegenWerk. De deelnemers kregen iedere week op woensdagmiddag een aantal uur BewegenWerk: een combinatie van sportactiviteiten en educatie over gezond leven. Er is bewust voor gekozen om in het programma ook aandacht te besteden aan beweging. Het is volgens de professionals belangrijk dat deelnemers ervaren hoe het is om sport en bewegen naast werk te doen. Het eerste doel is om de deelnemers te laten ervaren dat ze door te sporten van hun stress kunnen vrijkomen, daarna wordt de aandacht meer gericht op een gezonde levensstijl.

#### **TERUGBLIK OP BEWEGENWERKT BIJ DE EERSTE LICHTING**

BewegenWerk is een onderdeel dat aan de start van het project niet altijd even soepel verliep. Hoewel vanaf het begin duidelijk was dat professionals én deelnemers het wel een belangrijk onderdeel vinden van het programma, was er binnen de eerste lichting veel verzuim. Veel deelnemers kwamen niet opdagen en gaven als voornaamste reden dat zij het vervelend vonden dat mannen en vrouwen samen moesten sporten. Vooral voor sommige vrouwen lag dat te gevoelig, zeker omdat het tijdens de eerste lessen verschillende keren voorkwam dat er ook onderling fysiek contact was. Ook de betrokken professionals zeggen hierover dat het vooral veel vroeg van de vrouwelijke deelnemers, omdat zowel het sporten in sportkleding als het fysieke contact met mannen voor hen ongebruikelijk was. Andere redenen om niet te komen waren onder andere dat kinderen op woensdagmiddag vrij zijn en er deelnemers met fysieke klachten waren. Er werden vanuit deelnemers en professionals verschillende suggesties ter verbetering gegeven:

- ➔ Andere invulling van de lessen
- ➔ Meer contact en afstemming tussen docenten zodat ook andere docenten de deelnemers kunnen motiveren voor sport
- ➔ In de ochtend in plaats van in de middag les, of vaker kortere lessen
- ➔ Vanaf het begin mannen en vrouwen gescheiden laten sporten.

### Digitale gymlessen juist prettig

Het grootste verschil met de beweeglessen van de eerste lichting was dat de lessen nu online gegeven werden. De tweede lichting kreeg deze lessen aanvankelijk nog op locatie en daarna via ZOOM. Dit heeft goed uitgepakt: Deelnemers uit de tweede lichting waren overwegend positiever over de sportlessen dan de eerste lichting deelnemers. Hoewel één van de docenten in de veronderstelling is dat veel deelnemers negatief tegenover de lessen staan en deze niet waarderen, leken de deelnemers de lessen juist zeer positief te ontvangen. Eén van de deelnemers noemde namelijk dat de locatie voor hem eerst te ver weg en dat hij daarom niet meer naar de lessen kwam. Nu het online is kan hij wel gewoon aan de lessen meedoen. Een ander vond het ook niet erg dat de lessen nu online waren, want zij vond de sportlocatie onhygiënisch. Ook wanneer wordt gekeken naar de redenen voor verzuim van de eerste lichting, lag het in de lijn der verwachting dat deelnemers nu meer aanwezig waren:

- ➔ Mannen en vrouwen hoeven niet (fysiek) samen te sporten
- ➔ Iedereen sport thuis dus dat de kinderen vrij zijn is mogelijk een minder groot probleem
- ➔ Er was geen sprake van contactsport dus deelnemers met fysieke klachten liepen minder risico en konden mogelijk gewoon meedoen op hun eigen tempo.

*“Gewoon school is saai. Ik wil juist zwemmen of muziek maken. Als ik geen school heb, ga ik Netflix kijken. Ik wil iets te doen hebben. Dus ik vind gymlessen juist leuk.”*

Naast alle voordelen die genoemd werden over bewegen en over de online lessen, was er ook een deelnemers die vond dat de sportlessen naast alle andere lessen wel wat veel werd.

### **TERUGBLIK OP EUROWIJZER BIJ DE EERSTE LICHTING**

De deelnemers van de eerste lichting kregen de eerste zes weken van fase een, een dagdeel per week Eurowijzer. De deelnemers van de eerste lichting waren zeer positief over het programma Eurowijzer. Het grootste minpunt dat werd genoemd kwam van de projectleider van Eurowijzer, namelijk dat de samenstelling (en dus de moedertalen) van de groep laat gecommuniceerd werd waardoor er geen tolken geregeld konden worden. Normaliter werkt Eurowijzer met een aantal tolken, omdat de onderwerpen die besproken worden lastig kunnen zijn, maar wel belangrijk. De projectleider vroeg zich toen af of de deelnemers er echt voldoende van hadden opgestoken, omdat er alleen een Arabische tolk aanwezig was. Dit leek voor de deelnemers geen punt van aandacht. Zij waren erg positief over Eurowijzer, vooral over de docent. Volgens hen werden allerlei nuttige onderwerpen besproken die ze in hun dagelijkse praktijk kunnen gebruiken. Ze benoemden dan ook dat zij het liefst nog meer lessen Eurowijzer in het programma hadden gekregen.

Adviezen die gegeven zijn in de tussenrapportage:

- ➔ Verken mogelijkheden om meer lessen Eurowijzer structureel op te nemen in het programma
- ➔ Stem samen met de docenten van Eurowijzer af hoe zij hun programma kunnen aanbieden in deze (voor hen nieuwere) context.

Vanaf september werd BewegenWerkt overigens wel weer op locatie gegeven, met de aanpassing dat mannen en vrouwen gescheiden sportten. Er was ook nu wel sprake van enig verzuim, maar volgens de projectleider was dit coronagerelateerd. De reacties op BewegenWerkt in deze aangepaste vorm waren zowel van de docent als van de deelnemers eveneens positief.

### **Eurowijzer**

Het laatste programmaonderdeel in deze fase is Eurowijzer. Aanvankelijk was het plan dat de groepen gezamenlijk de eerste zes weken een dagdeel per week lessen van Eurowijzer kregen. Door corona werd het programma voor de tweede lichting opgeschoven naar de laatste zes weken (vanaf 1 september). In Eurowijzer worden financiële zaken uitgelegd rondom werk en Nederland. Binnen deze pilot is deze vorm van Eurowijzer ook een pilot. Normaal gesproken wordt er gewerkt met kleinere

groepen en groepen met dezelfde taalachtergrond. De onderwerpen die met de deelnemers behandeld worden zijn:

- ➔ Omgaan met geld
- ➔ Hoe je het beste kunt sparen (en dus minder kunt uitgeven)
- ➔ Informatie over metingen rondom gas, water, elektriciteit
- ➔ Hoe je omgaat met giro kaarten
- ➔ Relevante belangrijke websites.

Ook de tweede lichting enthousiast over Eurowijzer

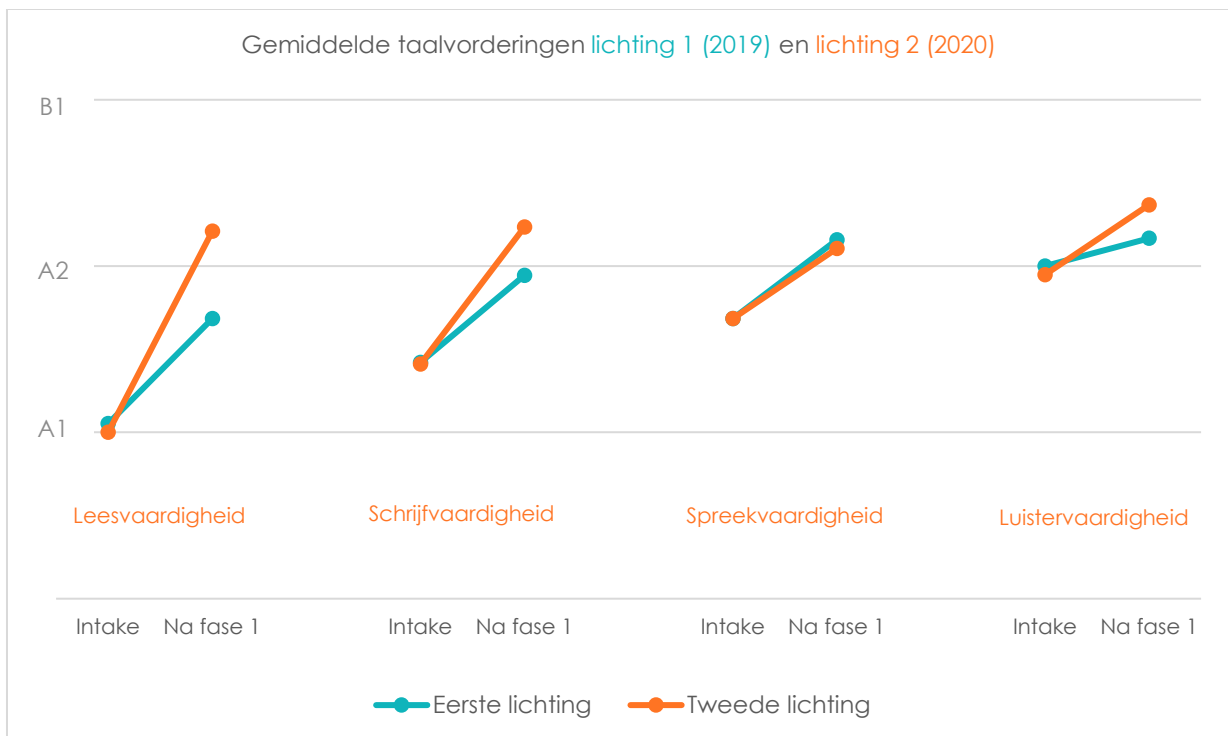
De groepen in de tweede lichting waren net als de groepen in de eerste lichting zeer te spreken over Eurowijzer. Zij krijgen naar eigen zeggen veel informatie die in de dagelijkse praktijk belangrijk is. Ook gaf een van de vrouwelijke deelnemers aan dat zij voorheen niet veel wist van financiële zaken omdat haar man dat eerst allemaal regelde. Nu leert zij hier zelf ook over. Wel zegt zij dat het aantal lessen voor haar niet genoeg is. Een andere belangrijke tip vanuit de deelnemers:

*“Als iemand nog niet eerder Eurowijzer heeft gevolgd, dan kwam het wel heel laat. Misschien moet het wat eerder in het programma komen. Want het is wel belangrijk om te weten, hoe eerder hoe beter.”*

# TAALVORDERINGEN

Een belangrijk doel van de Taalsnelweg naar Werk is dat de deelnemers in korte tijd zodanige vorderingen in de Nederlandse taal maken dat zij zich hiermee ook op de werkvloer kunnen redden. In dit hoofdstuk bekijken we de taalvorderingen van de deelnemers van beide lichtingen, aan de hand van de getoetste ERK-taalniveaus en ervaringen van deelnemers en betrokkenen.

De taalvordering van de deelnemers wordt zowel aan het begin (bij de intake) als het einde van fase 1 formeel getoetst. Volgens de docenten zijn de toetsen omvangrijk en bieden ze veel inzicht. In de tussenrapportage konden we constateren dat de deelnemers doorgaans grote taalvorderingen doormaakten tijdens fase 1. Tegelijkertijd bleek ook dat nog niet elke deelnemer op het streefniveau van het ERK-taalniveau A2 zat, tenminste niet op elk van de vier taalonderdelen (leesvaardigheid, schrijfvaardigheid, spreekvaardigheid, luistervaardigheid). Ook bij de tweede lichting deelnemers<sup>9</sup> is het taalniveau bij de intake en tegen het eind van fase 1 getoetst tegen de ERK-taalniveau maatstaven<sup>10</sup>. We beginnen met het beschouwen van deze toetsgegevens, in vergelijking met die van de eerste lichting. Daarna bespreken we wat betrokkenen zelf over de taalvorderingen melden.



Figuur Gemiddelde taalvorderingen volgens toetsgegevens van lichting 1 (2019) en lichting 2 (2020)

## Duidelijke taalvorderingen zichtbaar

In bovenstaande figuur hebben we de gemiddelde taalvordering van de tweede en de eerste lichting deelnemers grafisch weergegeven. Allereerst wordt hieruit duidelijk dat, net als bij de eerste lichting deelnemers, er duidelijke taalvorderingen gemaakt worden tijdens de eerste fase van de Taalsnelweg. Verder valt op dat beide lichtingen gemiddeld gesproken ongeveer hetzelfde startniveau hadden. En

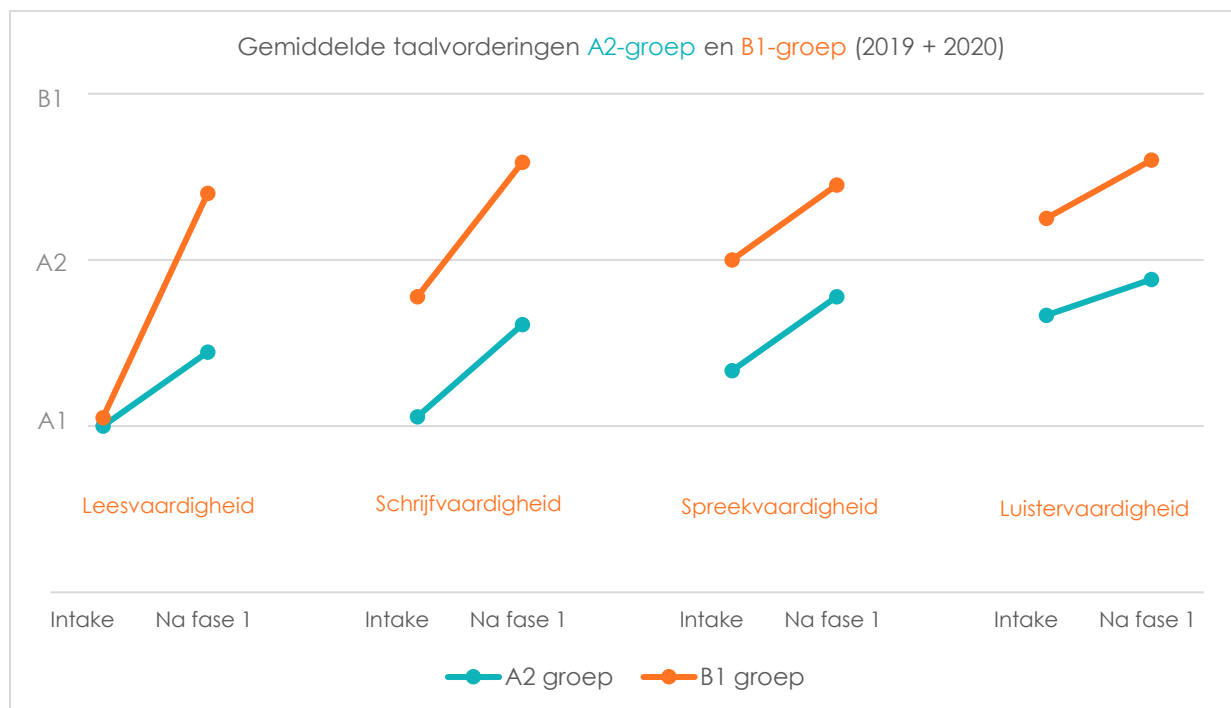
<sup>9</sup> We hebben toetsgegevens ontvangen van 19 deelnemers. Bij twee van hen (B1-groep) ontbraken alleen de toetsen schrijfvaardigheid.

<sup>10</sup> In tegenstelling tot de tussenrapportage gaan we nu alleen nog uit van gehele ERK-taalniveaus. Een A2- bijvoorbeeld wordt nu gerekend als A1, omdat de formele toetsing op A2-niveau niet behaald is. Voor de gemiddelde taalvorderingen hebben wij de niveaus eerst de volgende waarden gegeven: A1 een 1, A2 een 2, B1 een 3. Vervolgens hebben we het gemiddelde over de deelnemers berekend. Bij een toets uitslag van bijvoorbeeld 'Geen B1' zijn we ervan uit gegaan dat de deelnemer wel een voldoende zou hebben behaald op het daaronder gelegen, in dit geval niveau A2. Deze werkwijze hebben we toegepast op de toetsgegevens van zowel de eerste als de tweede lichting.

dat de gemiddelde vorderingen op het gebied van leesvaardigheid, schrijfvaardigheid en luistervaardigheid van de tweede lichting groter waren dan die van de eerste lichting.

Een van de redenen hiervoor kan zijn dat de tweede lichting zes weken langer taalonderwijs heeft gehad, waardoor de taalvordering ook meer tijd heeft gehad. Een andere reden kan de digitale vorm van onderwijs zijn: mogelijk vraagt dat meer van de deelnemers op het gebied van lezen, luisteren en schrijven, waardoor zij hierin ook grotere stappen maken. Juist op het vlak van leesvaardigheid is de grootste sprong te zien. Online onderwijs biedt daarnaast minder eenvoudige mogelijkheden tot veel onderlinge interactie (in het Nederlands) en een-op-een interacties, waardoor mogelijk geen vergelijkbare toename in groei op het gebied van spreekvaardigheid heeft plaatsgevonden. Tot slot kan de verklaring ook liggen in de vooropleiding die de deelnemers uit de beide lichtingen al hadden genoten: in de tweede lichting zaten meer deelnemers (vooral in de A2-groep) die al een (iets) hogere opleiding hadden genoten.

Overeenkomstig de grotere taalvordering zien we ook dat **meer deelnemers dan in de eerste lichting op zijn minst A2-niveau** op elk van de onderdelen halen: nu zijn dat er dertien, in de eerste lichting waren dat tien deelnemers<sup>11</sup>. Bovendien halen nu zes deelnemers uit de A2-groep het A2-niveau op alle onderdelen, in de eerste lichting haalde niemand uit de A2-groep dat. Uit de B1-groep halen nu vier deelnemers op elk van de onderdelen B1-niveau, in de eerste lichting gold dat voor één van de deelnemers.



**Figuur** Gemiddelde taalvorderingen van de niveaugroepen, op basis van toetsgegevens van lichting 1 (2019) en lichting 2 (2020) samen

Kijken we naar de **gemiddelde taalvorderingen binnen de twee verschillende niveaugroepen**, dan zijn allereerst de niveauverschillen duidelijk te zien in de gemiddelde startniveaus, behalve bij leesvaardigheid. Ook zien we dat in beide niveaugroepen op elk van de taalonderdelen vooruitgang wordt geboekt. Bij schrijf-, spreek- en luistervaardigheid is de mate van vooruitgang tussen de twee niveaugroepen ongeveer vergelijkbaar. Bij leesvaardigheid maakt de B1-groep echter duidelijk een grotere sprong. Dat kan overigens ook komen doordat het startniveau van de A2-groep in deze

<sup>11</sup> In deze analyse zit een verschil ten opzichte van de tussenrapportage. Bij 'geen B1' als toetsresultaat gaan we nu uit van 'wel A2', in de tussenrapportage deden we dat niet.

weergave 'kunstmatig' hoog is: de laagste niveaus die in deze toetsgegevens zijn weergegeven zijn A1, maar mogelijk is de A2-groep (vooral op dit onderdeel) met een grotere achterstand begonnen.

Een van de docenten plaatst overigens een kanttekening bij de toetsresultaten van lichting 2 aan het einde van fase 1. De toets vond plaats na zes weken zomervakantie, waarin de deelnemers geen onderwijs gevolgd hadden. De docent denkt dat er in de zomervakantie door de deelnemers zelf niet veel geoefend is en de toets-scores daarom lager zijn uitgevallen dan ze hadden kunnen zijn.

### **Ook de deelnemers en andere betrokkenen zijn positief over taalvorderingen**

Ook de deelnemers zelf zeggen dat ze grote vorderingen hebben gemaakt in hun beheersing van de Nederlandse taal. Daarbij zeggen ze dat ze online net zoveel hebben geleerd als dat ze in een klas zouden doen. Andere betrokkenen, zoals de docenten, de projectleider en VIP-coaches zien ook duidelijke taalvorderingen. Een van de VIP-coaches geeft aan:

*“Ik ben echt onder de indruk hoe taalvaardig ze zijn. Dat ze bijvoorbeeld al woorden gebruiken als accuraat en punctueel.”*

Sommige deelnemers hadden ook al taalonderwijs gehad bij een andere school voordat zij naar de Taalsnelweg gingen. Zij kunnen de twee vormen van onderwijs vergelijken en vinden de Taalsnelweg veel beter. Zij vinden het heel fijn dat je vijf dagen per week naar les gaat in plaats van drie dagen een aantal uur. Op deze manier leren zij veel meer, geven zij aan:

*“Ik kan al na zes maanden goed praten.”*

De rol van de docenten was hierin heel belangrijk. Een van de deelnemers zegt hierover:

*“De taal is moeilijk natuurlijk, maar we krijgen goede les van [naam van de docent]. Dus dat maakt het weer makkelijker.”*



## FASE 2: ERVARINGEN EN RESULTATEN RONDOM WERK

*De tweede fase binnen de Taalsnelweg naar Werk bestaat uit het opdoen van werkervaring. Na de intensieve onderwijsperiode wordt voor de deelnemers een passende plek op de arbeidsmarkt gezocht. Door de coronacrisis werd dit bemoeilijkt: door de daling in werkgelegenheid en door de coronamaatregelen is er minder vraag vanuit de werkgevers voor nieuwe werknemers of stagiaires. Het vinden van werkervaringsplekken voor de deelnemers ging daardoor lastiger. Desondanks is voor de meeste deelnemers een arbeidsplaats gevonden. Dit hoofdstuk beschrijft de (werk-)ervaringen van de deelnemers<sup>12</sup> in deze fase en de ervaringen van betrokken werkgevers, jobcoaches, participatiecoaches en accountmanagers.*

### De zoektocht naar werk

Al gedurende de eerste fase (de onderwijsperiode) wordt er toegewerkt naar het vinden van een voor de deelnemer passende arbeidsplaats voor in fase 2, meestal in de vorm van een stage of werkervaringsplek. De insteek van de Taalsnelweg naar Werk is dat deze arbeidsplaats zo veel mogelijk aansluit op de wensen, interesses, niveau en leerbaarheid van de deelnemers en dat de arbeidsplaatsen gerealiseerd worden bij werkgevers die ook echt behoefte hebben aan personeel.

Tijdens de eerste ronde van de Taalsnelweg bleek dit in de praktijk moeilijker te realiseren dan verwacht. Dat kwam onder andere door de interne organisatie en onderlinge afstemming van de uitvoerende partijen en onduidelijkheid over wie, wat en (vanaf) wanneer zou regelen. Ook was het in een aantal gevallen moeilijk om een juiste match tussen een gevonden arbeidsplaats en de wensen van de deelnemer te vinden.

In de tweede ronde van de Taalsnelweg zijn de verbeterpunten uit de eerste ronde doorgevoerd om het vinden van arbeidsplaatsen te versoepelen. Bij de eerste lichting werden de volgende lessen getrokken:

#### UIT DE TUSSENRAPPORTAGE:

"De projectleider geeft over dit proces aan dat het ook voor de tweede lichting belangrijke lessen heeft opgeleverd. Er zal veel eerder ingezet worden op het duidelijk in kaart brengen op welk terrein de behoefte en kansen per deelnemer liggen om zo ook veel eerder te kunnen beginnen met het vinden van een juiste vervolgplaats. Ook in het groepsinterview met professionals werd aangegeven dat het een goed idee was om bij toekomstige lichtingen veel eerder te starten met de begeleiding naar werk, bijvoorbeeld door vroegtijdig de werkervaring, behoeften en kansen van een deelnemer te inventariseren, reële beroepskansen voor de deelnemers in kaart te brengen en op tijd contacten met de arbeidsmarkt te leggen. Het is belangrijk dat daarin duidelijke onderlinge afspraken zijn over wie (welke partij) wat en wanneer regelt.

Een voordeel van eerder beginnen met deze taken is ook dat in een vroeger stadium individuele bezwaren tegen bepaalde arbeidsplaatsen inzichtelijk en bespreekbaar kunnen worden. Bovendien kan daarin overwogen worden om afspraken en regels op te stellen rondom de 'garantie op een arbeidsplaats' na fase 1, die vooraf duidelijk aan de deelnemers gecommuniceerd worden. Overweeg bijvoorbeeld om de keuzeruimte en ruimte voor bezwaren van de deelnemer tot aan een bepaald moment (bijvoorbeeld enkele weken voor afronding van fase 1) te laten gelden: is er tegen die tijd nog geen arbeidsplaats naar keuze gerealiseerd, dan zal de deelnemer akkoord moeten gaan met een andere beschikbare arbeidsplaats."

### Voor het vinden van arbeidsplaatsen worden meerdere professionals en vrijwilligers ingezet

Om arbeidsplaatsen te realiseren is de samenwerking met de sociale dienst Avres van groot belang. Twee type professionals van Avres houden zich hier binnen de Taalsnelweg dan ook mee bezig. Ten

<sup>12</sup> Op het moment van de interviews hadden de meeste deelnemers van de eerste lichting hun werkervaringsplek afgerond en de deelnemers van de tweede lichting zaten op dat moment in de overgangsfase van onderwijs naar een werkervaringsplek.

eerste hebben de participatiecoaches van Avres als primaire taak om de mogelijkheden rondom het vergroten van participatie van de deelnemers in beeld te brengen en hier samen met de deelnemers een plan op te maken, passend bij de persoonlijke ontwikkeling. Zij zijn dus vooral betrokken in de aanloop naar de plaatsing bij een arbeidsplaats. Dit kan zich naast werk ook richten op (vervolg)opleidingen die de arbeidskansen in de toekomst verder doen toenemen. Daarnaast ondersteunen de vrijwillige VIP-coaches de deelnemers ook door gesprekken te voeren over hun arbeidswensen en ze te ondersteunen in zaken als het opstellen van een goed CV.

Ten tweede zijn er verder vier accountmanagers van Avres verantwoordelijk voor het realiseren van de arbeidsplaatsen: zij vormen de verbindende schakel tussen werkgevers en deelnemers in aanloop naar de plaatsing. Ook het netwerk van de projectleider wordt ingezet voor het vinden van arbeidsplaatsen: vaak speelt deze bijvoorbeeld contactgegevens door aan de accountmanagers.

#### Het is belangrijk om verwachtingen en realiteit bij elkaar te brengen en hier een plan op te maken

De meeste deelnemers zouden op het gebied van werk graag aansluiting vinden op de functie of het niveau dat zij ook in het land van herkomst hadden. De praktijk is echter dat dit vaak niet direct mogelijk is. Dit zagen we al bij de eerste lichting deelnemers en komt ook nu weer naar voren.

Zowel een van de participatiecoaches als een VIP-coach hebben gemerkt dat dit een lastig proces is voor veel deelnemers: zij zullen vaak op een lager niveau moeten beginnen dan het niveau dat zij gewend zijn, door taal- en opleidingseisen en door bijvoorbeeld cultuurverschillen. Ook een van de docenten zegt dat deelnemers soms nog een ander verwachtingspatroon hebben.

*“De deelnemers moeten eigenlijk twee stappen terug doen om hier te beginnen”*

Een voorbeeld is een deelnemer die graag in de zorg wil werken en medicijnen wil toedienen aan zorgbehoevenden. Daarvoor is in Nederland op zijn minst een MBO-4 opleiding nodig, terwijl er in Syrië geen diploma voor nodig was. Om dit werk toch te kunnen gaan doen zal deze deelnemer dus eerst een gepaste zorgopleiding moeten voltooien. Beginnen op een lager instapniveau is dus voor veel deelnemers de realiteit, maar ook noodzakelijk, zegt een VIP-coach.

De participatiecoach die wij geïnterviewd hebben zegt dat er goed geluisterd moet worden naar de wensen van de deelnemers, maar ook dat goed duidelijk moet zijn wat op korte en middellange termijn haalbaar is. Het is daarbij belangrijk om een reëel beeld te schetsen in de stappen die ondernomen moeten worden om het beroep naar wens te kunnen bereiken.

*“Ik wil niet dat ze denken dat ze gelijk na de inburgering op een hoog niveau zitten. Ik leg daarbij uit dat je kleine stapjes maakt. Dat duurt misschien nog lang maar het is wel een investering in je eigen toekomst.”*

Zowel de participatiecoach als de docenten hebben gemerkt dat het verschil tussen de verwachtingen van de deelnemers en de realiteit verkleind kan worden door goed uit te leggen hoe het proces in Nederland te werk gaat en wat de beweegredenen daarvoor zijn. Het helpt om dan goede informatie te kunnen geven en (gezamenlijk) een stappenplan te maken met het wensberoep en de tussentijdse stappen die daarvoor gezet moeten worden. Volgens de participatiecoach en de docent geeft dit deelnemers inzicht in hun eigen loopbaanroute, worden verwachtingen bijgesteld en zien zij daardoor ook het langeretermijnperspectief.

## De meeste deelnemers hebben een arbeidsplaats gevonden

Het realiseren van arbeidsplaatsen voor de deelnemers is om verschillende redenen, voor zowel de eerste lichter deelnemers als de tweede lichter, een uitdaging geweest. Bij de eerste lichter deelnemers bleek dat dit soms minder voorspoedig liep, en meer tijd en afstemming vroeg, dan vooraf was beoogd. De komst van corona zorgde vervolgens voor zodanige veranderingen dat zowel het vinden als het uitvoeren van werkervaringsplekken ernstig werd bemoeilijkt voor beide lichtingen deelnemers. Ook de regionale arbeidsmarkt en de beperkte beschikbaarheid van arbeidsplaatsen in bepaalde sectoren in de regio kunnen het proces van het vinden van een arbeidsplaats bemoeilijken.

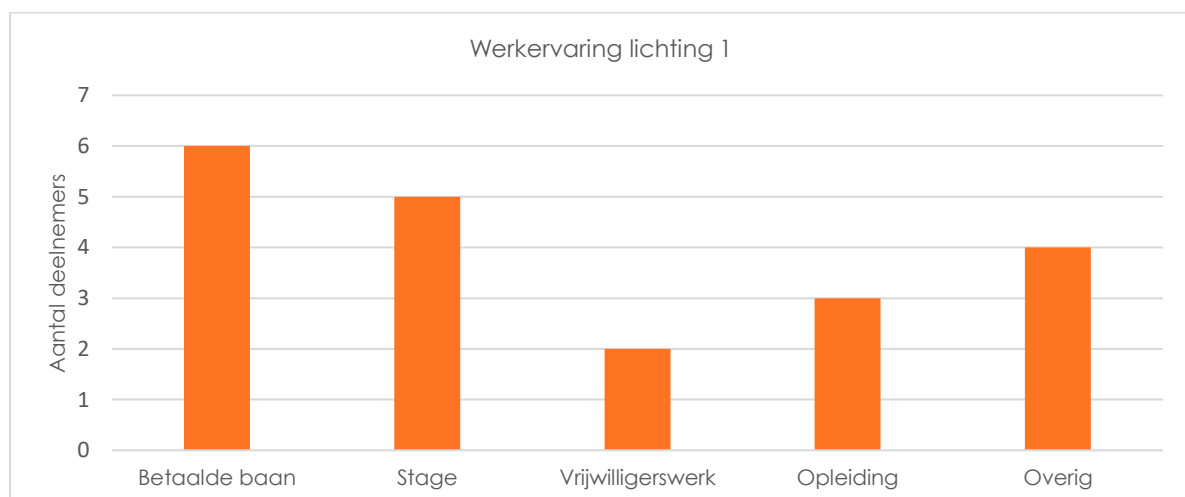
Een voorbeeld is een deelnemer die in het land van herkomst al ervaring in de televisiewereld heeft opgedaan en daar graag in verder wil. In de regio waren hiervoor geen mogelijkheden. Een andere deelnemer had het gevoel dat de beperkte beschikbaarheid van arbeidsplaatsen ook kwam doordat weinig werkgevers statushouders een kans willen geven:

*“De accountmanager van Avres heeft echt zijn best gedaan maar ik wil zeggen dat de mensen, Nederlanders die een bedrijf hebben, ons een kans moeten geven.”*

Toch is het voor de meeste deelnemers, ondanks de omstandigheden, gelukt om een werkervaringsplek te realiseren<sup>13</sup>. Door de coronacrisis, of soms door andere omstandigheden zoals zwangerschap of gezondheidsproblemen, is een deel hiervan uitgesteld naar 2021. Dat geldt ook voor de deelnemer die in de televisiewereld aan de slag wil: uiteindelijk is er toch een arbeidsplaats buiten de regio gevonden, in mediapark Hilversum. Deze kan echter pas in 2021 van start gaan in verband met corona.

### Deel van de eerste lichter uitgestroomd naar een betaalde baan

Dertien van de twintig deelnemers van de eerste lichter hebben inmiddels werkervaring opgedaan of doen dat nog steeds, meestal met een werkervaringsplek. Binnen deze groep zijn meerdere concrete successen zichtbaar: zes deelnemers hebben inmiddels een betaalde baan, waarvan dit bij drie deelnemers direct voortkwam uit goede prestaties op de werkervaringsplek. Maar ook van de meeste andere deelnemers is duidelijk dat zij stappen blijven zetten richting betaald werk via stages, een opleiding of eerst nog een periode vrijwilligerswerk.



**Figuur.** Werkervaring van de deelnemers van lichter 1, d.d. 1 november 2020

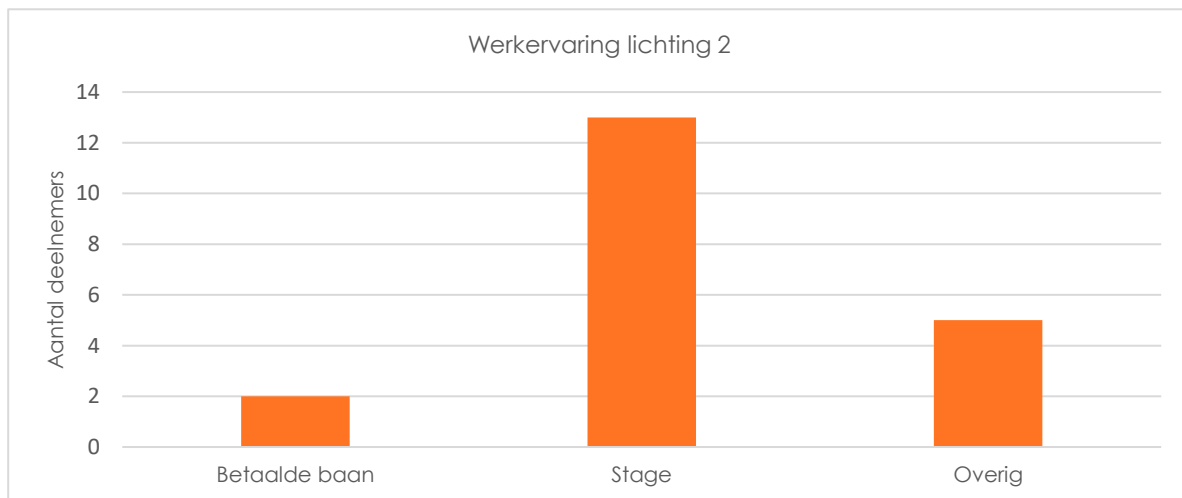
<sup>13</sup> We baseren ons hierbij op de gegevens ten tijde van 1 november 2020. De projectleider van de Taalsnelweg naar Werk gaf hierbij aan dat de ontwikkelingen soms zo snel gaan, onder andere door de coronacrisis maar ook door andere omstandigheden, dat de aantallen per week kunnen verschillen.

Vier deelnemers lopen nog steeds stage. Twee deelnemers hebben overigens ook kort stage gelopen, maar dit bleek op dat moment nog te hoog gegrepen. Zij doen inmiddels werkervaring op bij een vrijwilligerswerkorganisatie. Een van hen had last van te veel fysieke ongemakken voor het werk op de werkervaringsplek, en de ander bleek door cultuurverschillen en angst nog niet klaar te zijn om binnen een bedrijf te functioneren. Drie deelnemers hebben geen werkervaring opgedaan maar doen wel een vervolgopleiding of zijn dit van plan te gaan doen. Voor twee andere deelnemers was in eerste instantie wel een werkervaringsplek geregeld, maar door de coronacrisis kwam deze te vervallen. Voor één van hen wordt momenteel een passende werkervaringsplek gezocht, bij de ander ligt dit stil vanwege zwangerschap. Bij een andere deelnemer is, eveneens in verband met zwangerschap, geen werkervaringsplek gezocht. Tot slot is er een deelnemer (uit de B1-groep) al tijdens fase 1 gestopt met de Taalsnelweg naar Werk.

Wat verder opvalt is dat de begeleiding vanuit de Taalsnelweg en Avres niet stopt als de werkervaringsplek door omstandigheden niet goed uitpakt. Bij drie deelnemers is na verloop van tijd een passender werkervaringsplek gevonden en bij één deelnemer loopt dit proces nog.

#### De meerderheid van de tweede lichting heeft een stageplek en een enkeling een betaalde baan

Voor de deelnemers van de tweede lichting zijn er voor vijftien van de twintig deelnemers via Avres of via het netwerk van de Taalsnelweg arbeidsplaatsen gerealiseerd. Twee van hen hebben een betaalde baan. De stage- of werkervaringsplekken die gevonden werden lopen uiteen van een basisschool, mediapark Hilversum, de gehandicaptenzorg, de productie en de zorg tot aan sales. Voor twee deelnemers geldt dat de stage door de coronacrisis nog niet gestart is. Dat geldt ook voor een deelnemer die een leerwerkplek (in de grafiek is deze ook meegeteld onder 'stage') bij een ICT-bedrijf heeft gevonden. Drie van de deelnemers waarvoor nu een stage gerealiseerd is willen hierna hun arbeidskansen vergroten door in 2021 een zorgopleiding te gaan doen, één wil een andere studie gaan volgen.



**Figuur.** Werkervaring van de deelnemers van lichting 2, d.d. 1 november 2020

Twee deelnemers zullen voorlopig nog geen werkervaring op gaan doen: de een heeft gezondheidsproblemen, de ander heeft een complexe zwangerschap. Een andere deelnemer wil met behulp van Avres een eigen bedrijf gaan opzetten. Verder waren er voor twee deelnemers op 1 november 2020 nog geen werkervaringsplek gerealiseerd: een van hen wil dit zelf organiseren waarbij Avres monitort of dit ook gaat lukken. Voor de andere deelnemer is het nog een te grote stap om werkervaring op te gaan doen, zowel door fysieke als psychische omstandigheden, en wordt geprobeerd om een vrijwilligersplek te vinden om van daaruit vervolgstappen te kunnen gaan maken.

## DEELNEMER UITGELICHT

Een deelnemer die is geïnterviewd is succesvol uitgestroomd naar betaald werk en heeft een jaarcontract gekregen bij een elektricienbedrijf. Bij het arbeidsvoorwaardengesprek waren twee personen van Avres aanwezig, waaronder de jobcoach, en de directeur van het elektricienbedrijf. De ondersteuning vanuit Avres werd als prettig ervaren door de deelnemer. Als de deelnemer bepaalde bewoordingen niet begreep, kon een medewerker van Avres het uitleggen of een voorbeeld geven. Na een goede afronding van het gesprek, is de deelnemer aangenomen als volwaardige werknemer op fulltime-basis. Daarna is de jobcoach nog eenmaal gekomen toen de deelnemer aan het werk was.

*“Ik ben klaar met stage. Ik had 1,5 maand stage. Ik heb nu een jaarcontract gekregen bij het elektricienbedrijf. Ik werk nu 36 uur in de week, fulltime.”*

### Werkervaringen van de deelnemers

De deelnemers van de Taalsnelweg hebben de afgelopen maanden hun eerste werkervaringen op kunnen doen. Wij hebben vanuit het onderzoek, onder andere door omstandigheden rondom corona, maar een beperkt aantal deelnemers gesproken over hun ervaringen op de arbeidsplaats. Deze waren over het algemeen erg positief. Via de jobcoach, andere geïnterviewden van Avres, werkgevers en de projectleider hebben we ook een beeld gekregen de werkervaringen, waaronder ook enkele minder positieve ervaringen.

Enkele deelnemers zeggen dat de werkervaringsplek goed geregeld was, dat ze het erg leuk vinden om te zien wat er gedaan wordt en dat het goed bevalt om steeds meer taken uit te voeren op de werkvloer. Zo ging een van de deelnemers aan het werk bij een elektricienbedrijf (zie ook kader). Hij was zelf erg tevreden over zijn stage en vond het leuk om te zien wat ze precies doen en hoe ze werken. Hij vond het leuk om te onderzoeken hoe hij daarin kon aanvullen en ondersteunen. Eerst mocht hij meekijken bij de verschillende werkzaamheden, zoals verdeelkasten in elkaar zetten en producten controleren op beschadigingen en geldigheid, later kreeg hij ook meer taken, waaronder werken met een heftruck.

#### Algemene en specifieke werkervaringen die de deelnemers volgens werkgevers hebben opgedaan

Drie werkgevers deelden ervaringen die de deelnemers tijdens hun periode op de werkplek hadden opgedaan. Deze werkgevers waren niet in persoon direct betrokken bij de deelnemers op de werkvloer, dus zij baseren deze ervaringen op verhalen van collega's en overstijgende ontwikkelingen die zijn waargenomen.

De ervaringen die de werkgevers hebben genoemd die de deelnemers hebben opgedaan zijn grofweg in te delen in twee soorten werkervaring:

#### 1) Algemene werkervaring

Het gaat hierbij om ervaring opdoen met de Nederlandse werkcultuur en de Nederlandse arbeidsmarkt. Het gaat dan specifiek om algemene informele aspecten zoals samen koffie drinken, koffie aanbieden aan collega's, gewend raken aan een niet-hiërarchische cultuur, leren over de basisomgangsvormen en waarden, zoals respect voor vrouwen en leren meer assertief te zijn. Daarbij gaf een werkgever aan dat het ook belangrijk is om te richten op de 'hardware' van de deelnemer, op wat hij al weet en welke competenties hij al heeft (taal-, spreek-, en schrijfvaardigheden). De algemene informele aspecten gingen bij twee van de drie deelnemers erg goed. Een voorwaarde hiervoor is volgens de werkgevers een basisniveau van de Nederlandse

taal. Opmerkelijk is wel dat de deelnemer waarbij het taalniveau op redelijk goed niveau was, de ontwikkelingen rondom het meegaan met de koffiepauzes en de assertiviteit minder te zien was. De werkgever van deze deelnemer gaf als verklaring dat zij een zeer introvert persoon was. Persoonlijkheid en mogelijk cultuur lijkt dus een rol te spelen in het ontwikkelen van deze algemene werknemersvaardigheden. Dit wordt teruggezien bij het ontwikkelingsproces van de twee andere deelnemers: zij hebben zich op het gebied van sociale werknemersvaardigheden en assertiviteit goed ontwikkeld en zij worden omschreven als sociaal en vrolijk.

## 2) Specifieke werkervaring

Daarnaast is er ook de specifieke werkervaring, waarbij het gaat om vakspecifieke kennis. Eén van de werkgevers vertelde dat de deelnemer klantgesprekken mocht bijwonen en de opdracht kreeg een cursusboek te lezen. Dit pakte hij erg goed op volgens de werkgever.

*“Ik heb een cursusboek voor hem gekocht voor een tekenprogramma. Hij wil de studie architectuur doen. Dan is het goed om dat te leren. Hij kon er zelfstandig mee aan de slag en hij stelde vragen. Toen hij ermee overweg kon had hij een model gemaakt van één van onze projecten en daar stelde hij af en toe vragen over. Hij pakte dat heel goed zelfstandig op. Hij is heel intelligent.”*

Deze werkgever denkt dat de deelnemer een goede kans maakt op een betaalde baan, omdat hij dit aankan en omdat hij erg sociaal is.

### De meeste deelnemers hebben veel en positieve collegiale contacten op de werkvloer

Daarnaast is het collegiale contact een onderwerp waar de meeste deelnemers zeer positief over zijn. Meerdere deelnemers geven aan dat zij heel positieve ervaringen hebben opgedaan, mede doordat zij leuke en behulpzame collega's hadden. Wanneer zij iets nodig hadden of vragen hadden konden zij “altijd” terecht bij hun directe collega's. Een van de deelnemers gaf ook aan dat hij met veel respect behandeld werd en dat hij voor zijn afscheid een kaartje met een cadeau heeft ontvangen van zijn collega's. Verder had een van de deelnemers via vrijwilligerswerk meerdere Nederlandse contacten opgedaan, waarmee ook buiten de werkvloer contact was ontstaan. Deze deelnemer zegt ook dat dat nog weer verder stimuleert om Nederlands te praten:

*“Het is niet hetzelfde als op school. Het is juist goed om buiten school nog iets te doen.”*

Niet voor elke deelnemer gold overigens dat zij blij waren met (het contact met) collega's. Zo was een deelnemer vooral erg teleurgesteld over het onderlinge contact tijdens de lunch:

*“Als je naar je werk gaat en je bent samen met collega's dan eten sommige collega's achter hun eigen bureau. Ik vind het niet leuk. Ik mag met niemand praten maar tijdens de lunch pak ik mijn mobiel. Dan kan ik mijn mail lezen of ga ik iemand bellen. Tijdens werk probeer ik minder mijn telefoon te pakken.”*

Een andere deelnemer vond het ook moeilijker om contact en aansluiting te vinden, maar vond hier een mooie oplossing voor. Zij was gestart bij de logistieke afdeling van een internationaal bedrijf, op de support binnen de customer order. Door de maatregelen rondom corona waren er minder mensen op kantoor en ging het meeste contact digitaal. Zij was daarentegen zelf wel dagelijks op kantoor. De eerste week vond de deelnemer het heel moeilijk en had ze veel last van hoofdpijn. In de tweede week hadden collega's het bovendien heel druk. Ze vond het dan soms lastig om vragen te stellen, omdat er

zo weinig tijd beschikbaar was. Toch heeft ze zelf een manier gevonden waardoor meer contact ontstond:

*“Ik heb in de chat van een online teammeeting gezegd: als jullie iets nodig hebben, vraag het aan mij. Ik ben hier om te leren.”*

Zij zegt overigens dat ze een goede kans heeft gekregen door bij dit bedrijf werkervaring op te mogen doen, omdat ze bij andere vacatures zag dat mensen een Vwo-diploma moeten hebben en twee tot vier jaar werkervaring moeten hebben.

#### Soms is de stap naar werk nog te groot vanwege fysieke of psychische omstandigheden

In de gesprekken met de projectleider en met geïnterviewden van Avres bleek dat er ook voorbeelden waren van werkervaringsplaatsen die minder positief waren verlopen.

Bij vier deelnemers had dit voor een belangrijk deel te maken met fysieke klachten, waardoor het werken niet haalbaar bleek. In een geval ging dit om corona met blijvende klachten, waardoor de werkgever de deelnemer niet meer terug wilde hebben. Avres heeft uiteindelijk werk voor deze deelnemer gevonden bij Tempo-Team. Voor een andere deelnemer wordt nu een doelgroepverklaring aangevraagd om makkelijker werk te kunnen vinden, dit proces loopt nog. Voor de twee andere deelnemers is of wordt een vrijwilligersplek gevonden om van daaruit te werken aan verdere participatie.

Diezelfde strategie (vrijwilligerswerk) wordt nu ingezet bij een deelnemer waarbij op de eerste stagedag direct duidelijk werd dat deze door psychische problemen, cultuurverschillen en angst nog niet in staat was om in een bedrijf te participeren.

#### In sommige gevallen is het taalniveau toch nog niet voldoende voor op de werkvloer

Ondanks duidelijke vorderingen op het gebied van taal, geven meerdere deelnemers aan dat zij merkten dat hun taalniveau nog niet voldoende was om goed te kunnen communiceren op de werkvloer. Met name het vakjargon is moeilijk te volgen en bepaalde benamingen van middelen of producten worden niet altijd begrepen.

*“Alles is nieuw voor mij, ik weet niet hoe bepaalde dingen heten. Het is moeilijk want je moet weten wat een tang, kniptang en sluiting is bijvoorbeeld. De woordenschat was moeilijk.”*

Maar ook in het contact met collega's of met klanten merken sommigen dat hun Nederlands nog onvoldoende is om alles te begrijpen en goed te kunnen antwoorden.

*“Ik begrijp op stage nog niet zo heel veel. Vooral niet als het snel gaat. Dan moet ik vragen: “Sorry, ik begrijp het niet. Kun je het nog een keer zeggen?”.*

Zowel twee werkgevers als de jobcoach herkennen dit. Een werkgever benoemde dat een deelnemer tijdens het kennismakingsgesprek veel vragen niet kon beantwoorden. Echter gaf de werkgever ook aan dat het wellicht door de zenuwen kwam. Een andere werkgever zegt daarnaast dat de deelnemer die daar stage loopt op dit moment nog niet in een betaalde baan aan de slag zou kunnen, ook niet met aanvullende begeleiding:

*“Tijdens het gesprek vond ik haar niveau wel echt te laag. Ik probeer haar wel klaar te stomen voor wat ik kan gaan vragen.”*



Een andere werkgever heeft om diezelfde reden een taalmaatje op de werkvloer ingezet. Dit helpt om het vakjargon en termen die veel op de werkvloer voorkomen sneller te leren kennen en helpt ook in de communicatie met collega's.

Voor deelnemers van de Taalsnelweg zou het helpen als zij, al voor dat zij op de werkplek aan de slag gaan, kennismaken met veelgebruikte termen in de branche waar de deelnemer werkervaring op gaat doen. Een **aanbeveling** is dan ook om te kijken of hier, al dan niet samen met de werkgevers en bijvoorbeeld in de laatste weken voorafgaand aan de overstap naar de werkvloer, manieren voor bedacht kunnen worden. Dit helpt niet alleen het begrip van de deelnemers verder op gang, het voorkomt ook dat er van beide kanten (deelnemer en collega's) frustraties ontstaan over moeizame communicatie. Naar werkgevers toe kan vanuit de Taalsnelweg nadrukkelijk geadviseerd worden om een taalmaatje aan te wijzen die de deelnemer specifiek op dat vlak ondersteunt. Ook is het belangrijk om goed te kijken naar het taalniveau (eventueel op specifieke taalonderdelen, zoals luisteren, spreken en schrijven) dat binnen bepaalde functies en branches een voorwaarde is om volwaardig mee te kunnen draaien op de werkvloer en dit mee te wegen in de arbeidsplaatsen die voor de deelnemers gezocht worden.

Overigens zijn er ook heel positieve geluiden over het taalniveau van deelnemers en de motivatie om hier nog beter in te worden. Zo vertelt een van de werkgevers over de deelnemer die daar aan de slag is gegaan:

*“ Zijn Nederlands zal zeker beter geworden zijn. Hij is de hele dag ook met mensen die Nederlands praten. [...] Hij wordt boos als iemand Engels tegen hem praat. Hij wil gewoon Nederlands praten.”*

#### Meer ondersteuning tijdens de werkervaringsperiode is wenselijk

Het is de bedoeling dat deelnemers tijdens hun periode van werk in ieder geval ondersteuning van een jobcoach van Avres krijgen. Wanneer er een match is gerealiseerd, neemt deze de begeleiding van de accountmanager over. De jobcoach vormt hierbij de schakel tussen werkgever en deelnemer, en begeleidt de deelnemer tijdens zijn periode op de arbeidsplaats. Hij wordt ingezet wanneer deelnemers praktische vragen hebben en hij coacht de deelnemers bij ervaren belemmeringen. Hij registreert de ontwikkelingen op de werkvloer in voortgangsoverzichten.

Naast de jobcoach blijft ook de VIP-coach beschikbaar voor de deelnemer: die is bereikbaar voor vragen of het bespreken van onderwerpen die de deelnemer niet met de werkgever of jobcoach op kan of wil pakken. De VIP-coach neemt actief contact op met de deelnemer gedurende de werkervaringsperiode.

De jobcoach vanuit Avres werd echter later ingezet dan oorspronkelijk bedoeld: vanaf juli 2020 was deze beschikbaar. Toen wij de jobcoach in oktober 2020 interviewden had hij inmiddels 16 deelnemers begeleid. De jobcoach heeft naar eigen zeggen affiniteit met de doelgroep en gebruikte zijn eerdere werkervaring met de doelgroep in de begeleiding om een goede werkrelatie met de deelnemers te creëren. Hij merkt op dat het belangrijk is om te investeren in de vertrouwensband met de deelnemers en dat dit in zekere mate een veilige werkrelatie creëert. Dit legt naar eigen zeggen een basis om samen met de deelnemer aan de slag te gaan.

De vier werkgevers die wij gesproken hebben, hebben overigens niets meegekregen van een vorm van begeleiding van de deelnemers vanuit Avres of van de Taalsnelweg. Mogelijk wordt dit verklaard doordat de begeleiding op dat moment nog opgestart moest worden met die deelnemers, of zijn werkgevers niet van de begeleiding op de hoogte gebracht.

Toch blijkt uit de interviews dat er wel behoefte is aan meer begeleiding van de deelnemer gedurende de werkervaringsperiode (fase 2 van de Taalsnelweg), vanuit werkgeversperspectief en deelnemersperspectief. Twee werkgevers geven dit aan, waarbij een van de twee oppert om

bijvoorbeeld wekelijks of tweewekelijks een overlegmoment in te plannen met de deelnemer, om zo de voortgang te monitoren. De deelnemer ervaart volgens de werkgever dan ook dat er iemand is om op terug te vallen.

*“Ik heb niet gehoord dat ze begeleiding heeft gehad. Meer begeleiding was wel gewenst. Ze is wel introvert en neemt weinig initiatief. Ze bleef vaak binnen tijdens de pauze. Het was een vrij ongemakkelijk traject. De verwachtingen zijn uitgesproken maar in de praktijk kwam dat niet tot zijn recht. Het was wel handig als iemand had meegekeken en er een driegesprek had plaatsgevonden.”*

Ook een deelnemer van de eerste lichting zegt dat de Taalsnelweg in de toekomst meer (en eerder tijdens de stageperiode) jobcoaches zou kunnen inzetten om de deelnemers beter te begeleiden. De deelnemer benoemde daarbij dat hij zelf heeft gemerkt, en ook bij andere deelnemers heeft gezien, dat zij er tijdens fase 2 achter kunnen komen dat het werk minder leuk is dan vooraf gedacht. Daardoor ontstaat twijfel over de loopbaankeuzes voor na de werkervaringsperiode. Ook wordt niet alles begrepen op de werkvloer, zoals bepaalde regels en systemen. Regelmatiger contact met een begeleider zou daarbij goed kunnen helpen, volgens deze deelnemer.

*“Als ik meer hulp had gekregen op dat gebied, was het voor mij misschien nu wat duidelijker.”*

De werkgevers die wij gesproken hebben, hebben zelf geen extra begeleiding geboden aan de deelnemers, behalve het toewijzen van een taalmaatje bij een van de werkgevers. De voornaamste reden die zij daarvoor geven was een te beperkte capaciteit binnen het bedrijf.

Overigens zijn er ook hele andere geluiden: een werkgever zegt bijvoorbeeld dat er geen andere begeleiding was dan elke nieuwe medewerker krijgt, maar dat dat ook niet nodig was. Drie deelnemers doorliepen hun stageperiode bovendien zo goed dat zij vervolgens een contract kregen aangeboden.

In ieder geval wordt duidelijk dat begeleiding tijdens fase 2 door een deel van de deelnemers en werkgevers zeker gewenst is en dit het werkervaringstraject en verdere loopbaanproces kan ondersteunen. De duidelijk uitgesproken behoefte aan meer begeleiding kan ook deels komen doordat dit deelnemers betrof die pas laat of geen jobcoaching hebben ontvangen: later was dit beter geborgd. Een aanbeveling is dan ook om te borgen dat er begeleiding plaatsvindt, bijvoorbeeld in de vorm van jobcoaching zoals in de plannen van de Taalsnelweg was opgenomen. Daarbij is het belangrijk dat deze op zijn minst start vanaf het moment dat een deelnemer bij een werkervaringsplek begint en voldoende frequent plaatsvindt. Bij die deelnemers en werkgevers waar de begeleiding minder nodig blijkt kan dit vervolgens afgebouwd worden.

### **Aanvullende aandachtspunten rondom het werkervaringsproces**

De betrokken professionals benoemden nog enkele relevante aandachtspunten rondom de periode van werkervaring en de blik op de langere termijn van de deelnemers.

#### De (gezamenlijke) voorbereiding op financiële gevolgen om aan het werk gaan kon beter

Tijdens de begeleiding van de jobcoach op de werkvloer bleek er bij een aantal deelnemers een aantal financiële regelingen niet te zijn getroffen. Deze deelnemers waren parttime gaan werken, maar er waren geen wijzigingen aangebracht in hun uitkering. Hierdoor ontvingen zij te veel uitkering en ontstonden er schulden.

De deelnemers zijn op dit soort financiële gevolgen en de stappen die zij kunnen ondernemen om dit te voorkomen mogelijk geweest tijdens Eurowijzer of op andere momenten. Uit deze voorbeelden komt

echter naar voren dat niet verwacht kan worden dat de verantwoordelijkheid hiervoor volledig bij de deelnemers gelegd kan worden. In de begeleiding vanuit de sociale dienst moet ondervangen worden dat aanpassingen en regelingen tijdig zijn aangevraagd en verwerkt, zodat deelnemers geen negatieve financiële gevolgen ervaren van aan het werk gaan.

Een ander aandachtspunt was dat de reiskosten van de deelnemers door Avres sneller verwerkt konden worden. Deelnemers hebben lang moeten wachten op hun reiskostenvergoeding.

Zonder opvolging en nazorg bestaat voor sommige deelnemers het risico op een 'zwart gat'

De jobcoach merkte op dat het voor sommige deelnemers onduidelijk is hoe de periode na de Taalsnelweg eruitziet en vormgegeven moet worden. De deelnemer staat er op een gegeven moment weer alleen voor en daar zit een risico:

*“Het is doodzonde dat een deelnemer 18 weken taal heeft gehad, op stage is geweest en dan vervolgens in een gat valt.”*

Eén van de deelnemers beaamde dit ook en gaf nadrukkelijk aan dat nu de Taalsnelweg naar Werk was afgerond, hij niks aan het doen is en ook niet weet wat hij kan doen.

*“Mijn doel was toen ik naar Nederland kwam om meer contact te krijgen met Nederlandse mensen, om de cultuur meer te begrijpen, de taal te gebruiken en om nieuwe ervaringen te hebben. Dat is niet helemaal gelukt. Ik woon ook in een klein dorp.”*

Uit dit voorbeeld blijkt dat er zonder opvolging en nazorg een risico bestaat dat de winst die tijdens de Taalsnelweg is opgebouwd weer verloren gaat. Het is de vraag of de verantwoordelijkheid voor nazorg en opvolging specifiek bij de Taalsnelweg naar Werk, of juist bij een van de samenwerkende organisaties of allen tezamen gezocht moet worden. Voor deelnemers ligt het in ieder geval voor de hand dat zij in contact kunnen blijven met personen met wie zij ook tijdens de Taalsnelweg in contact waren en de focus op het toewerken naar of vinden van werk kunnen voortzetten.

## SAMENWERKING

*Tijdens de eerste fase van de eerste lichting deelnemers werd al duidelijk dat de Taalsnelweg naar Werk een veelheid aan samenwerkende partijen en personen omvat, waarbij de samenwerking zowel complex als cruciaal is voor een goed verloop van de Taalsnelweg. In het vervolg van de Taalsnelweg bleek dat nog steeds te gelden: de projectgroep en de projectleider hebben daarin een essentiële rol die ook voor de toekomstige uitvoering van de Taalsnelweg van belang lijkt te zijn. Onder uitvoerende professionals is verbetering gemerkt, maar bestaan ook nog verbeterwensen.*

### **Projectgroep en projectleider**

Zowel de projectgroep als de projectleider leveren een grote bijdrage aan het succes van de pilot.

#### De projectgroep is een belangrijk orgaan om de samenwerking goed te laten verlopen

De projectgroep vormt een cruciaal orgaan om de samenwerking goed vorm te geven binnen de Taalsnelweg. De projectgroep kwam, zeker in de eerste negen maanden, met regelmaat samen, besprak samen de voortgang en loste knelpunten op door gezamenlijk aanpassingen door te voeren.

In de afstemming met (en de betrokkenheid van) de sociale dienst Avres bleken in deze periode nog verschillende verbeterpunten te liggen. Zo was niet altijd duidelijk wie precies welke taak op welk moment uit zou voeren of bereikte deze informatie niet altijd de uitvoerende professionals. De gevolgen hiervan waren merkbaar voor de deelnemers: een voorbeeld is dat sommige deelnemers nu langere tijd in onzekerheid verkeerden of zij een werkervaringsplek zouden krijgen. Deze en andere verbeterpunten werden actief opgepakt door de projectgroep en dat was merkbaar bij de tweede lichting deelnemers. Het maakt duidelijk dat een goede afstemming en samenwerking tussen de verschillende partijen een zeer belangrijke of zelfs cruciale component is voor succes van de Taalsnelweg, naar alle waarschijnlijkheid ook voor eventuele toekomstige uitvoering.

Sinds de overgang van fase 1 naar fase 2 in maart 2020 hebben er overigens minder frequent projectgroeptoverleggen plaatsgevonden. Tot op zekere hoogte was dit ook minder noodzakelijk: veel van de belangrijkste knelpunten waren eerder in de pilot al beslecht en het proces verliep grotendeels goed. Maar dat het proces goed verliep, ook in veranderde omstandigheden door bijvoorbeeld corona, kwam ook doordat de projectleider een steeds nauwere samenwerking met Avres bewerkstelligde, in het bijzonder met een van de accountmanagers, en de lijnen kort gehouden werden. In die samenwerking werden veel punten onderling beslecht.

Dat er ook nog steeds verbeterpunten zijn blijkt onder andere uit de constatering van een van de docenten dat beslissingen binnen of rondom de Taalsnelweg soms te lang op zich laten wachten en de beslisboom maar matig efficiënt verloopt. Zo kan het voorkomen dat leidinggevenden en directeurs van verschillende partijen het niet eens zijn met elkaar. Voor de uitvoerende professionals en de deelnemers kan dit frustrerend zijn, volgens de docent. Een voorbeeld is een woordenboek dat nodig was voor het examen: het duurde acht tot negen weken voordat deze vraag in behandeling werd genomen.

#### De projectleider is een belangrijke spin in het web van de Taalsnelweg

De rol van de projectleider is gedurende het hele proces van de Taalsnelweg zeer belangrijk geweest voor een goed verloop van de pilot. De projectleider fungeerde in veel situaties als een sleutelpersoon tussen de organisaties, monitorde het proces, hield de lijnen kort en greep in waar nodig. Dat bleef ook zo gedurende de periode na de tussenevaluatie van de Taalsnelweg, zeggen ook de geïnterviewden van Avres. De projectleider geeft nadrukkelijk aan dat een dergelijke rol belangrijk is voor de uitvoering van de Taalsnelweg, ook in de toekomst: er werken te veel partijen en professionals samen rondom de deelnemers om deze zonder regie en aanjaagfunctie 'hun gang te laten gaan'.

Ook een docent en verschillende deelnemers geven aan dat de projectleider een grote succesfactor is geweest voor het succesvol doorlopen van het traject. Doordat hij als doel had dat 100 procent van

de deelnemers aan het werk moet, activeert hij ook iedereen die betrokken is bij dit doel. Verder is de projectleider behulpzaam in het inschakelen van zijn eigen netwerk, is een schakelaar tussen universiteiten en bedrijven en deelnemers, en is actief betrokken bij de ontwikkeling van de deelnemers.

*“De projectleider is echt een voorwaarde voor succes. Het concept op zichzelf staand is niet genoeg om succesvol te zijn.”*

Naar eigen zeggen zou de functie van projectleider overigens nog beter uitgevoerd kunnen worden als deze niet vanuit een van de organisaties was aangesteld. De huidige projectleider was dat wel, namelijk vanuit Vluchtelingenwerk. Dat zorgt er volgens de projectleider voor dat er toch iets minder mandaat is om iedere partij, dus ook de eigen organisatie, verantwoordelijk te stellen voor zijn taken en deze daarop aan te spreken.

Het verdient dan ook **aanbeveling** om ook voor toekomstige uitvoering zowel een project- of stuurgroep rondom de Taalsnelweg naar Werk actief vorm te geven als een aanjaagfunctie in de vorm van (bijvoorbeeld) een projectleider aan te stellen, die blijft fungeren als spin in het web en sleutelpersoon voor alle betrokkenen.

### **Uitvoerende professionals merken steeds betere samenwerking**

Onder de uitvoerende professionals van vooral Avres is gemerkt dat de samenwerking steeds beter is geworden en de Taalsnelweg naar Werk (nog) meer prioriteit heeft gekregen. Die prioriteit wordt zowel binnen de eigen organisatie als van buitenaf gemerkt. Zo geeft een van de geïnterviewden aan dat het commitment vanuit de gemeenten duidelijk gevoeld wordt en dat dit positief uitwerkt:

*“De druk vanuit de gemeente helpt. Zij willen actie en resultaten zien en daardoor doe je ook beter je best.”*

Ook geven de geïnterviewden van Avres aan dat er in de Taalsnelweg korte lijnen zijn ontstaan met de Taalsnelweg en er daardoor veel sneller geschakeld kan worden. Wel was dit voornamelijk een korte lijn met de projectleider, niet zozeer met andere betrokkenen.

### Maar zij wensen ook (nog) meer onderlinge afstemming

Juist op dat vlak van onderlinge afstemming liggen bij de uitvoerende professionals nog wel verbeterwensen. Een van de participatiecoaches van Avres geeft bijvoorbeeld aan dat er vooral aan het begin geen direct contact was met de VIP-coaches en de docenten. Daardoor zaten ze niet altijd op een lijn, bijvoorbeeld over of een deelnemer meer richting vervolgopleiding of juist richting werk zou moeten gaan. Een ander nadeel is dat er soms dingen dubbel gedaan werden, door het gebrek aan onderlinge communicatie en afspraken. Er is op dit vlak nog steeds ruimte voor verdere verbetering, maar volgens de participatiecoach is het ook al deels verbeterd. Dat blijkt ook uit een opmerking van een van de VIP-coaches:

*“Ik probeer mee te denken in het kader van werkervaring opdoen. Maar het wordt nu wel ingekaderd door Avres, die houden zich daarmee bezig. Ik zag er wel ruimte voor, maar ik heb bewust een stapje terug gezet. Ik heb dit ook aangegeven bij Vluchtelingenwerk, met de vraag of ik me hierin moet terugtrekken, en dat werd door hen wel gedeeld. Anders komt er ook zoveel op de deelnemers af.”*

Toch is er vooral bij de VIP-coaches nog steeds een duidelijke wens voor meer afstemming en contact met de coaches van Avres. Zij zien meerwaarde in het ‘meekijken in elkaars keuken’ en dat dit kan zorgen voor een andere manier van kijken, meer onderlinge verbondenheid en meer inzichten over de betreffende deelnemer over waar hij of zij staat in het proces.

*“Ik mis het gesprek met Avres. Dat vind ik jammer, je weet niet met wie ze contact hebben en waar je deelnemer staat in het proces.”*

Ook vindt een van de VIP-coaches dat er een betere onderlinge communicatie moet zijn over de mate van regie bij de deelnemers zelf. Nu heeft deze VIP-coach het gevoel, op basis van wat ze van de deelnemers te horen krijgt, dat er soms te veel vanuit de belangen van de organisaties gehandeld wordt en er daarbij te veel voor de deelnemers bepaald wordt. Ook de samenwerking met de deelnemers zelf vormt dus nog een aandachtspunt:

*“Een van de deelnemers vertelde dat hij zich soms een voetbal voelde, waar iedereen een beetje tegenaan trapt, dan weer die richting op en dan weer een andere richting.”*

## STARTKLAAR VOOR DE NEDERLANDSE ARBEIDSMARKT?

*Is de Taalsnelweg naar Werk een effectieve methode om statushouders sneller naar werk te leiden dan binnen de reguliere aanpak? Deze vraag hebben wij ook aan alle geïnterviewden voorgelegd. In dit hoofdstuk besteden we aandacht aan de antwoorden die zij hebben gegeven. Dat doen aan de hand van interviewfragmenten. Vervolgens verbinden we hun visie en door hen gesignaleerde succesfactoren aan brede bevindingen uit het onderzoek in een samenvattende conclusie.*

### **Geïnterviewden over het succes van de Taalsnelweg naar Werk**

De deelnemers worden volgens de meeste geïnterviewden goed voorbereid op de Nederlandse arbeidsmarkt en er wordt een realistisch beeld van hun (toekomst)mogelijkheden neergezet. De meesten beschouwen de Taalsnelweg dan ook als een succesvolle methode om deelnemers sneller naar werk toe te leiden.

*“Ik zie een groot verschil met het onderdompelen in de Nederlandse taal, de methode, het wegwijs maken in het arbeidsproces, actieve begeleiding en dat je na 4/5 maanden resultaten hebt. Dat mensen een plek krijgen, dat dat daadwerkelijk zo is. Dat kun je doen met intensiteit, doorlooptijd.”*

Zij noemen daarbij de volgende punten:

- ➔ Het **intensieve programma** stoomt de deelnemers sneller klaar dan regulier traject. De eerste succesfactor die nagenoeg alle geïnterviewden benoemen, is de intensiteit van het programma. In de Taalsnelweg is hier bewust voor gekozen: vijf volle lesdagen verspreid over 18 weken (lichting 1) of 24 weken (lichting 2). Ter vergelijking: in een reguliere inburgeringstraject volgen deelnemers slechts drie dagdelen per week, verspreid over drie jaar, taalonderwijs. Dit grote verschil in intensiteit pakt dus volgens de geïnterviewden goed uit:

*“Er wordt keihard gewerkt.”*

*“De Taalsnelweg is 5 dagen in de week, je bent altijd met de taal bezig. Je gaat veel leren en krijgt veel huiswerk. Dat is veel beter dan 3 jaar 3 dagen per week een paar uur.”*

*“Het is beter want wij praten 5 dagen per week Nederlands. 5 uur per dag. Als je er veel mee bezig bent blijft het beter hangen.”*

- ➔ Continue **aandacht voor werk** werkt door op de deelnemers. Volgens de docenten is de continue aandacht voor werk tijdens het programma een succesfactor om de 'mindset' van de deelnemers richting werk te krijgen en houden.

*“Ik denk dat de Taalsnelweg daardoor mensen veel sneller richting werk helpt.”*

Een kanttekening van een van de docenten daarbij is wel dat de combinatie van taal en werk nog meer en nog eerder mag plaatsvinden.

- ➔ Commitment en een **sterke drive om te leren** zijn een voorwaarde, maar ook een succesfactor

Volgens meerdere betrokkenen is voldoende commitment nodig om de Taalsnelweg naar Werk te kunnen voltooien. Een docent zegt hierover dat de deelnemers “gedreven van aard” moeten zijn om mee te komen in het programma. Er wordt veel van de deelnemers gevraagd en het tempo ligt hoog. Het helpt volgens een van de professionals van Avres als de deelnemers die gedrevenheid al bij binnenkomst hebben:

*“Ik denk dus zeker dat het succesvol is. Vooral op het moment dat je kandidaten hebt die al een duidelijk doel hebben welke richting ze op willen.”*

Maar het betekent volgens een docent ook dat de Taalsnelweg moeilijker kan zijn voor deelnemers die bijvoorbeeld last hebben van trauma's, die zwanger zijn of kinderen hebben. Het is volgens een VIP-coach verstandig om de situatie van kandidaat-deelnemers vooraf goed in ogenschouw te nemen voordat begonnen wordt aan de Taalsnelweg, zodat belemmerende factoren ondervangen kunnen worden en een deelnemer met volle aandacht mee kan doen. Een deelnemer benoemde ook dat het traject zwaar is en niet voor iedereen is weggelegd, omdat zij elke dag veel nieuwe lesstof verwerken en veel nieuwe woorden leren:

*“Voor slimme mensen is het heel goed. Als je minder slim bent, ga je dit niet leren. Dan gaat het té snel.”*

Tegelijkertijd was ook de huidige deelnemersgroep divers en speelden bovengenoemde belemmeringen ook bij deze groep: toch zijn zij vrijwel allemaal het hele traject aangehaakt gebleven en kwamen naar vrijwel elke les. Er werd door de meeste geïnterviewden dan ook gezegd dat het commitment binnen de groepen vooral heel hoog lag.

*“Het is wel heel veel, maar ze zijn ook heel gemotiveerd”*

- ➔ **Nauwe betrokkenheid van de sociale dienst** bij het proces van de deelnemer  
Volgens professionals van Avres levert de Taalsnelweg een manier van werken met de deelnemers op die leidt tot veel meer succes dan het reguliere traject. Juist doordat zij veel nauwer betrokken zijn bij de deelnemers:

*“Dit traject is duidelijker en transparanter dan het regulier traject. Het wordt naar mijn idee serieuzer genomen. Hier wordt maatwerk geleverd!”*

*“Ik merk het ook aan de cijfers, normaal worden ze losgelaten. We krijgen dan niet veel informatie van de school. [...] Nu met de Taalsnelweg heb je korte lijntjes, dat is snel schakelen. Ik merk ook dat al mijn klanten... veel zijn uitgestroomd naar een opleiding, richting betaald werk. Dat is dankzij de Taalsnelweg. We hebben ze heel goed in beeld. Dat betekent sneller stappen maken.”*

Ook als werk nog een stap te ver is levert de Taalsnelweg veel meerwaarde

*“Het gaat niet alleen over werk. Ze zijn niet allemaal meteen klaar voor werk. Maar er worden dan wel allerlei tussenstappen genomen! De Taalsnelweg is een soort activeringsinstrument om door te pakken,*



*samen met participatiecoaches, andere betrokkenen en de deelnemers.  
De focus komt echt te liggen op naar werk toeleiden en daardoor  
wordt ook duidelijk welke tussenstappen genomen moeten worden.”*

- ➔ De doorlooptijd van fase 1 mag langer, voor nog meer impact  
Meerdere betrokkenen van beide lichtingen zeggen dat fase 1 (het onderwijs) nog langer mag duren. Verschillende deelnemers en professionals denken dan aan een traject van bijvoorbeeld vijf of zes maanden. Volgens hen levert dat nog meer op en zullen dan meer deelnemers echt klaar om de arbeidsmarkt te betreden.

*“De Taalsnelweg naar Werk is een soort rollercoaster. Wellicht is  
een tussenweg een betere optie: tussen het huidige  
inburgeringstraject van drie jaar en de duur van de Taalsnelweg  
in.”*

- ➔ Uiteraard wordt ook de taalbeheersing genoemd als voorwaarde én succesfactor  
De insteek van de Taalsnelweg is dat een voldoende beheersing van de Nederlandse taal de grootste stap is richting werk. Dit wordt door veel geïnterviewden ook zo gezien.

*“Ja, het is zeker een effectief middel. Taal is het belangrijkste punt  
waarop statushouders niet geplaatst kunnen worden. De Nederlandse  
taal is heel belangrijk. Door een instrument als de Taalsnelweg kun je  
hierop inspelen.”*

*“Ik denk wel dat dat de sleutel is. Dat het voor een werkgever een  
enorme drempel wegneemt om iemand mee te laten lopen. Als je  
iemand mee laat lopen wil je wel bepaald rendement. Het begint bij  
taal.”*

## **Conclusie: de Taalsnelweg naar Werk geeft een sterke impuls richting werk**

De Taalsnelweg naar Werk heeft een breed en gevarieerd bereik in deelnemers gehad. De deelnemers kwamen uit een veelheid aan landen, hadden allerlei achtergronden en grote verschillen in vooropleiding en arbeidsverleden. Er deden bijna net zo veel vrouwen als mannen mee en de leeftijden liepen uiteen van 20 tot 56.

De Taalsnelweg trekt als concept de 'enthousiastelingen', die sowieso al veel motivatie hebben en het op den duur naar alle waarschijnlijkheid zelf ook goed gered zouden hebben. Maar het bereikt ook statushouders die minder snel als 'de meest enthousiasten' bestempeld zouden worden en voorheen nog niet over een dergelijk intensief traject hadden nagedacht. Mond-tot-mondreclame speelt hierbij inmiddels een belangrijke rol. Dit geeft ook direct weer hoe enthousiast de deelnemers van de Taalsnelweg zijn over het programma dat ze volgen. Nagenoeg alle deelnemers voltooiën het volledige onderwijsprogramma en er is zeer weinig sprake van verzuim.

*"Ik vind de Taalsnelweg duizend procent goed. Ik hoop ook voor andere vluchtelingen dat zij hieraan mee kunnen doen."*

Binnen het onderwijsprogramma worden door de deelnemers duidelijke en belangrijke stappen gezet: veel vorderingen op taalgebied, meer kennis over financiën, de Nederlandse arbeidsmarkt en over hoe men goed voorbereid kan zijn op werken in Nederland. De deelnemers hebben veel enthousiasme over het programma, meer contacten, positieve groepsdynamiek en vooral een duidelijke blik gericht op de loopbaan en (uiteindelijk) aan het werk gaan. Wel verloopt de ontwikkeling bij de een voorspoediger dan bij de ander.

De meerderheid doet ook werkervaring op en daarin zijn duidelijke successen zichtbaar: een deel van de deelnemers is doorgestroomd naar betaald werk en veel deelnemers hebben werkervaring opgedaan, doen dat nu of gaan dat doen. Daarbij focust ook een deel van de deelnemers zich nadrukkelijk op het gaan volgen van een opleiding om zo hun arbeidskansen in de toekomst te vergroten. Voor een deel van de deelnemers kan bovendien duidelijk gesteld worden dat zij na de Taalsnelweg ook daadwerkelijk startklaar waren voor werk. Voor een ander deel geldt dat zij hier sterk aan bouwen en plannen maken en activiteiten ondernemen om dit te bereiken.

Het algemene beeld is dat het overgrote deel van de deelnemers in deze periode nadrukkelijk bezig is met het opbouwen van een loopbaanperspectief, al zijn dat voor sommigen nog de eerste of kleine stapjes. Een belangrijk onderdeel daarvan is dat zij een steeds beter beeld krijgen van hun mogelijkheden en wat zij kunnen ondernemen om hun verwachtingen te behalen of juist bij te stellen. Het beeld is dan ook dat de Taalsnelweg naar Werk hier een impuls in heeft gegeven. Daarmee is de kans groot dat hun traject naar werk versneld wordt door deelname aan de Taalsnelweg. Dat lijkt ook te gelden voor deelnemers die met een grotere (Nederlandse) taalachterstand aan de Taalsnelweg zijn begonnen.

Toch wordt ook duidelijk dat de verwachtingen rondom reguliere arbeid niet al te hooggespannen moeten zijn: direct een betaalde baan vinden na de Taalsnelweg zit er voor lang niet alle deelnemers in. De taalvorderingen zijn soms nog onvoldoende geweest om al volledig te kunnen functioneren binnen een Nederlands(talig) bedrijf en binnen de doelgroep is vaker sprake van fysieke of psychische problemen die hen belemmeren in het werk. Voor hen geldt dat het traject naar werk vaak meer tijd en ontwikkeling nodig heeft dan de gestelde periode van de Taalsnelweg. Een intensievere begeleiding tijdens de werkervaring en ook daarna kan hen, maar ook de andere deelnemers, helpen om dit proces goed vorm te geven en de ontwikkeling voort te zetten. Want ook over de meeste van de deelnemers die na afloop van de Taalsnelweg nog een grotere afstand tot de arbeidsmarkt hebben is het beeld dat zij, mede door deelname aan de Taalsnelweg, stappen zetten in participatie en daarbij gericht zijn op het uiteindelijke doel om ook te kunnen gaan werken.

Daarmee roept het ook de vraag op hoezeer de doelgroep voor de Taalsnelweg beperkt moet worden tot statushouders die al een bepaald taalniveau hebben of waarvan verwacht wordt dat zij op korte termijn op zijn minst A2 niveau kunnen halen. Nu wordt hier nog sterk op gericht. Maar ook de deelnemers die met (soms zeer) lage taalniveaus aan de Taalsnelweg zijn begonnen, maken meestal duidelijke taalvorderingen en zijn gemotiveerd om werkervaring op te doen. Door een bredere doelgroep aan te spreken zal in sommige individuele gevallen wellicht minder snel 'winst' geboekt worden, maar bestaat ook de kans dat meer statushouders een impuls richting sneller werk vinden of in ieder geval meer participatie opdoen.

De Taalsnelweg levert dan ook een bredere meerwaarde dan alleen op het gebied van regulier werk: veel deelnemers groeien in hun participatie en werken hier actief aan. Voor sommigen geldt wel dat dit een momentum is dat zij ook weer kunnen verliezen: ook daarom is het belangrijk dat er goede opvolging en nazorg plaatsvindt. Het is aan de samenwerkende partijen om te bepalen of dit binnen de huidige structuren voldoende geborgd is, of dat dit nog beter vormgegeven moet worden. Ook verdient het aanbeveling om te overwegen of er, in ieder geval voor een deel van de statushouders, een langere variant aangeboden kan worden. Verschillende deelnemers spreken deze wens uit en ook professionals zien daar de meerwaarde van. Zeker voor de deelnemers die een duidelijke ontwikkeling doormaken, maar er 'nog net niet zijn' na de eerste of tweede fase zou een verlengde variant een uitkomst kunnen zijn, in hun ontwikkeling richting werk.

De samenwerking tussen de betrokken organisaties en personen is binnen dit geheel van groot belang. Met de Taalsnelweg naar Werk is een structuur opgebouwd waarbinnen statushouders van vele kanten geholpen worden, op het gebied van taal, financiële zelfredzaamheid, gezondheid, arbeidstoeleiding en persoonlijke begeleiding. Dit samenspel lijkt ervoor te zorgen dat de focus van de deelnemer vanaf het begin gericht is op het beter leren van de Nederlandse taal én op hun loopbaan. Die focus verslapt niet als de begeleiding goed georganiseerd is. Maar als een deel van de (verwachte) ondersteuning niet, niet goed of te laat wordt uitgevoerd dan heeft dat directe gevolgen voor de deelnemer. Met als risico dat de ontwikkeling van de deelnemer stopt en de focus plaatsmaakt voor frustratie. De praktijk heeft daarbij uitgewezen dat de samenwerking een goed functionerende projectgroep en een sterke aanjager in de functie van projectleider nodig heeft, om te voorkomen dat dit soort haperingen zich voordoen of blijven doen. Voor toekomstige uitvoering van de Taalsnelweg naar Werk is het van belang dat geborgd wordt dat deze samenwerking goed en soepel blijft functioneren.

*“We moeten echt het belang van dit initiatief onderstrepen. Het is echt een must!”*