

hogeschool



**Windesheim**

# ‘Leerwerktraject statushouders’

Monitoring van het leerwerktraject van statushouders bij Stichting Aktief voor een duurzame overstap naar de reguliere arbeidsmarkt in Oost Achterhoek.

Maart 2021

Lectoraat Sociale Innovatie, hogeschool Windesheim  
dr. Joost van der Weide

Dit project is uitgevoerd in opdracht van Stichting Aktief, de initiatiefnemer van dit project.

*'Er is één component dat ik misschien heb onderschat en niet genoeg heb meegenomen en dat is 'het verhaal' van elke cursist. Ik heb echt geen idee hoe het is om te vluchten en hoe het is om een nieuw bestaan op te bouwen in een ander land en het is wel belangrijk om daar goed bij stil te staan.'*

## Inhoud

1. Inleiding .....	4
1.1 Aanleiding en doelstelling .....	4
1.3 Opbouw rapport .....	4
2. Aanpak .....	5
2.1 Intervisiebijeenkomsten .....	5
2.2 Interviews statushouders .....	5
2.3 Rapportage .....	5
3. Beschrijving werkwijze .....	6
3.1 Werkwijze project statushouders bij Stichting Aktief .....	6
3.2 Ontwerp praktisch evaluatieformulier .....	7
3.3 Eerste bevindingen na circa 6 maanden (eind 2019) .....	8
3.4 Bevindingen na circa 12 maanden (sept 2020) .....	9
4. Bereikt, geleerd en aanbevolen .....	12
4.1 Wat is er bereikt? .....	12
4.2 Wat is er geleerd? .....	12
4.3 Wat wordt er aanbevolen? .....	12
Bijlage .....	14
Topiclijst voor gesprekken met statushouders .....	14
Doel .....	14
Vertrouwelijkheid gegevens .....	14
Topiclijst 1 <sup>e</sup> interview statushouder .....	14
Evaluatieformulier .....	16
Colofon .....	27

# 1. Inleiding

## 1.1 Aanleiding en doelstelling

Stichting Aktief heeft veel ervaring met arbeidstoeleiding van verschillende doelgroepen en heeft besloten om de opgedane kennis en ervaring in te zetten voor een leerwerktraject voor statushouders. De statushouders die deel hebben genomen aan dit traject hebben werkervaring opgedaan in één van de twee kringloopwinkels. Een winkel is gevestigd in Winterswijk en de andere in Groenlo. Gezien de specifieke achtergrond (o.a. weinig opleiding genoten) van de statushouders is het leerwerktraject aangepast en geïntensiveerd met aandacht voor de Nederlandse taal en (werk)cultuur. Er is een docent Nederlands (NT2) aangesteld en een taal- werkcoach. In totaal zijn 13 statushouders gestart in september 2019.

Het leerwerktraject is nieuw voor deelnemers, begeleiders en de organisatie. Daarom is het traject gedurende de looptijd gevolgd en geëvalueerd<sup>1</sup>, zodat ook in de praktijk gewerkt is en de Nederlandse taal geleerd kon worden, ervaringen gedeeld werden en waar nodig direct kon worden bijgestuurd. Gedurende het leerwerktraject is zoveel mogelijk ‘hands on’ gewerkt en zijn relevante aspecten vastgelegd zonder te verzanden in allerlei papierwerk. Verder is deze rapportage ook opgesteld om ‘buitenstaanders’ een inkijk te geven in het leerwerktraject en dan vooral inzicht te verschaffen in de inspanningen die zijn verricht en tot welke resultaten (voor zover aanwijsbaar) en verbeteringen dit heeft geleid.

Bij het leerwerktraject van Stichting Aktief zijn diverse organisaties en professionals betrokken. Naast de deelnemende statushouders, zijn een externe docent Nederlands, een taal-en werkcoach, unithoofden en directeur Stichting Aktief, klantmanagers en een accountmanager van de Sociale Dienst Oost Achterhoek (SDOA) en werkgeversservicepunt actief betrokken.

## 1.3 Opbouw rapport

Het rapport is als volgt opgebouwd: allereerst beschrijven we in hoofdstuk 2 onze aanpak. Daarna wordt in hoofdstuk 3 op bondige wijze het werkproces beschreven en gaan we in op de wijze waarop de ontwikkeling van statushouders in de tijd wordt gevolgd. Daarna beschrijven we de belangrijkste bevindingen na het eerste halfjaar (eind 2019) en na het tweede halfjaar (september 2020). In hoofdstuk 4 beschrijven we de belangrijkste bevindingen en doen we praktische aanbevelingen.

---

<sup>1</sup> Periode is onderbroken geweest vanwege de coronacrisis in Nederland, voorjaar 2020.

## 2. Aanpak

### 2.1 Intervisiebijeenkomsten

Voor dit project zijn we enkele malen in gesprek geweest met het begeleidingsteam. Deze gesprekken hadden het karakter van intervisiebijeenkomsten waarbij naast urgente zaken met betrekking tot het leerwerktraject ook op intensieve en transparante wijze ervaringen met het werken met statushouders werden gedeeld, dilemma's werden besproken en onderdelen van het traject en bijbehorende werkprocessen en/of formulieren werden geëvalueerd en waar nodig verbeteringen zijn aangebracht.

### 2.2 Interviews statushouders

De statushouders zijn met behulp van een tolk (taal- en werkcoach) in de gelegenheid gesteld om hun ervaringen met het leerwerktraject na zo'n vier maanden te delen. In kleine groepen van circa twee à drie statushouders zijn interviews gehouden. Daarbij is ingegaan op de verwachtingen en motivatie van de statushouders. Daarnaast is gevraagd naar hun ervaringen met het leren van de Nederlandse taal en cultuur en wat ze van de werkzaamheden vonden.

### 2.3 Rapportage

De verkregen informatie en inzichten gedurende het traject zijn gedeeld in de verschillende intervisiebijeenkomsten. De belangrijkste aspecten zijn vastgelegd in deze rapportage.

## 3. Beschrijving werkwijze

### 3.1 Werkwijze project statushouders bij Stichting Aktief

#### Intake

De deelnemers worden voor circa één uur door de SDOA uitgenodigd in Winterswijk of Groenlo. Elke deelnemer heeft een persoonlijk intakegesprek met de klantmanager SDOA, de docent Nederlands (indien beschikbaar) en de taal- en werkcoach. Het intakegesprek duurt circa 30 minuten. Hierbij wordt door de docent Nederlands en taal- en werkcoach een inschatting gemaakt van het aantal uren dat nodig is om de Nederlandse taal te verbeteren. De docent Nederlands, taal- en werkcoach of de klantmanager bepalen het aantal uren dat de deelnemer Nederlandse les volgt en het aantal werkuren op diverse afdelingen bij Aktief. Na het intakegesprek krijgt de deelnemer een rondleiding van het unithoofd of taal- en werkcoach door het bedrijf van circa 15 minuten.

#### (Twee) wekelijks overleg

Iedere week is er overleg tussen de klantmanagers SDOA en de taal- en werkcoach over de voortgang en over het nakomen van de afgesproken acties. Indien nodig worden de docent Nederlands en/of het unithoofd erbij betrokken om inhoudelijke input te leveren over de voortgang van de deelnemers.

Elke twee weken is er overleg tussen de taal- werkcoach, vestigingsleider, directeur, docent Nederlands, accountmanager en klantmanagers. Onderwerpen zijn de voortgang van het project in het algemeen, de voortgang van individuen, uitstroom naar werk en worden, als nodig, de evaluaties besproken.

#### Evaluatiemomenten

Eén maand na de start van de deelnemer vindt de nulmeting plaats met behulp van het evaluatieformulier (zie bijlage). Daarna volgen tussentijdse evaluaties bij drie, zes en negen maanden. We sluiten af met een exit-evaluatie. Het initiatief voor een evaluatie ligt bij de taal- en werkcoach. De taal- en werkcoach neemt in de outlookagenda per deelnemer op wanneer het evaluatiemoment is en deelt deze data met de docent Nederlands, unithoofden en met de betreffende klantmanager SDOA. De taal- en werkcoach vult het evaluatieformulier twee weken voor het evaluatiemoment in als conceptvoorstel en mailt het formulier naar de anderen. Zij reageren binnen 1 week weer. Alleen de punten waarover de meningen uiteenlopen hoeven op deze manier te worden besproken. Aanwezig bij elke evaluatie: de deelnemer, taal- en werkcoach en klantmanager. Afhankelijk van de deelnemer kan de docent Nederlands of unithoofd aanschuiven. Op het evaluatieformulier worden scores toegekend aan algemeen geldende aspecten (zie het formulier in de bijlage). Specifieke en/of persoonsafhankelijke actiepunten worden op het evaluatieformulier vastgelegd op de regel "Opmerkingen en acties evaluatie". Onder het kopje "Bijzondere momenten" kunnen ook de minder cijfermatige, de leuke, de interessante of ontroerende gebeurtenissen vastgelegd worden.

#### Als deelnemer niet komt of wilt meewerken

De taal- en werkcoach en/of de docent Nederlands melden aan de betreffende klantmanager als iemand te laat is of zich ziekmeldt. Voor dit leertraject geldt dat de deelnemer zich ziek moet melden bij de klantmanager én bij de taal- en werkcoach van Stichting Aktief. Deelnemers kunnen ze

telefonisch bereiken. Bij een ziekmelding mailen de klantmanager en de taal- en werkcoach elkaar nog even om er zeker van te zijn dat er bij beiden een ziekmelding is binnengekomen. In het algemeen geldt: bij problemen, onenigheid of onduidelijkheid nemen de docent Nederlands en/of taal- en werkcoach contact op met één van de klantmanagers. Als het nodig is, vindt er op een zo kort mogelijke termijn een overleg plaats (lieft dezelfde dag) waarbij alle betrokkenen, inclusief deelnemer, aanwezig is. Hiermee beogen we het probleem in een zo vroeg mogelijk stadium aan te pakken.

#### Als een deelnemer meer uren wil werken

Indien blijkt dat een deelnemer meer uren wil werken dan treedt de taal- en werkcoach in overleg met één van de klantmanagers. De uitkomst van dit overleg wordt vastgelegd in het evaluatieformulier. De taal- en werkcoach geeft dit ook tijdig door aan het unithoofd, zodat de werkvloer op de hoogte is.

### 3.2 Ontwerp praktisch evaluatieformulier

Het evaluatieformulier is terug te vinden in de bijlage van dit rapport. Gedurende het traject is het formulier op basis van gedegen argumentatie en uitvoerig overleg in de intervisiebijeenkomsten aangepast en daarmee verbeterd op basis van voortschrijdend inzicht en praktijkervaringen die zijn opgedaan in het leerwerktraject. Het is opgebouwd uit de volgende componenten:

- Algemene bedrijfsregels
- Veilig werken
- Samenwerken
- Taal/ communiceren
- Overig

De categorie 'Overig' bevat zaken als psychische gezondheid, fysieke gesteldheid, financiën en de thuissituatie.

Circa ieder kwartaal vindt een evaluatie plaats op bovenstaande momenten en worden deze besproken met de betreffende deelnemer. Op een schaal van 1 (onvoldoende) tot 5 (uitstekend) worden scores op de onderdelen gegeven. Verder is er ruimte gelaten in het formulier om actiepunten te benoemen waaraan de deelnemer kan werken. Om te bepalen of iemand kon gaan uitstromen naar regulier werk werd de totaalscore gebruikt als richtlijn: vanaf een totaalscore van 60 punten (maximum is 80 punten) komt een deelnemer in aanmerking voor uitstroom naar 'regulier' werk. Wanneer de score 40 of lager is dan wordt er matig tot onvoldoende gescoord en dienen nog veel aspecten verbeterd te worden. Een voldoende werd behaald met een score tussen de 40 en 60.

In dit leerwerktraject is het werken met het evaluatieformulier en het voeren van de bijbehorende evaluatiegesprekken redelijk goed verlopen. Scores werden redelijk eenvoudig gegeven, echter het benoemen van concrete actiepunten bleek een stuk lastiger. Daar is gedurende het traject meer aandacht aan besteed door het begeleidingsteam. Daarnaast bleek het lastig om vooral bij de taalontwikkeling zichtbare voortgang te boeken. Hier is dan ook een lesplan aangekoppeld om de inspanningen van het begeleidingsteam en deelnemer inzichtelijk te maken.

### 3.3 Eerste bevindingen na circa 6 maanden (eind 2019)

#### **Motivatie en verwachtingen deelnemers (statushouders)**

Statushouders zijn vanuit de SDOA geweest op dit leerwerktraject en van daaruit aangemeld als deelnemer. Het is dan ook geen eigen keuze, maar een mogelijkheid die de deelnemers wordt geboden vanuit de SDOA. Deelnemers gaven in de interviews ook aan dat ze nog weinig bezig zijn met wat ze eventueel zelf willen op termijn in Nederland qua werk en ontwikkeling. Het leerwerktraject bevalt de meeste deelnemers goed. Ze vinden het fijn om te werken en zijn – ieder op zijn of haar eigen niveau en manier – bezig om de Nederlandse taal eigen te maken. Tijdens de interviews is gebruik gemaakt van een tolk aangezien de meeste deelnemers zich nog onvoldoende konden uitdrukken in goed verstaanbaar Nederlands. Verder vonden deelnemers het nog lastig om hun eigen mening te geven over het werken en leren bij een van de kringloopwinkels.

#### **Werkinhoud en leerervaringen**

Het werk vinden de deelnemers over het algemeen prima om te doen (de een lyrisch over de kassa; de ander content met werken bij kleingoed). Ze vinden de gekozen aanpak om de Nederlandse taal te leren - oefenen in de winkel/magazijn en les van de docent Nederlands en eventueel via een computerprogramma – plezierig. Het is voor deelnemers in ieder geval veel beter dan alleen maar af en toe naar school te gaan, zoals ze bij de inburgeringscursus ervaren hebben. Bij de kassa is veel klantcontact en dat biedt voor deelnemers veel interactiemomenten met klanten om de Nederlandse taal te leren. Ergens anders kan dit ook, maar dan is de deelnemer meer afhankelijk van de aanwezigheid van Nederlandse collega's en de bereidheid van deze collega's om de Nederlandse taal te oefenen.

Deelnemers vinden het over het algemeen nog lastig om aan te geven wat moeilijk gaat in het leerwerktraject. Er lijken wel verschillen tussen deelnemers van de twee vestigingen te zijn. In Winterswijk tref je relatief oudere deelnemers (50+) die meer moeite lijken te hebben om de Nederlandse taal te leren. Tegelijkertijd zie je daarbij ook dat ze loyaal zijn en goed de bedrijfsregels opvolgen. In Groenlo zie je daarentegen een relatief jongere groep deelnemers die wat meer dynamiek en energie met zich meebrengt. Op beide vestigingen is het contact met de diverse begeleiders (o.a. docent Nederlands) en collega's heel goed te noemen. Wanneer deelnemers vragen hebben of ergens meezitten dan weten ze collega's of begeleiders over het algemeen wel te vinden.

Het belangrijkste wat deelnemers geleerd hebben is de Nederlandse taal én werkcultuur. Het was voor de meeste deelnemers wennen aan andere werkgewoontes, regels en andere omgangsvormen. Uit de gesprekken met deelnemers lijkt het erop dat de taalontwikkeling bij de kassa voorspoediger gaat dan wanneer men achter in het magazijn aan het werk is.

Daarnaast blijkt uit de gesprekken met deelnemers dat evaluatiescores (op totaalniveau) kunnen vertekenen. Iemand kan hoog score door veilig en volgens de regels te werken, maar nog achterlopen op Nederlandse taal of vice versa. Verder is het de vraag of het aantal dagdelen dat een deelnemer in de week werkt in een van de vestigingen en besteed aan het leren van de Nederlandse taal voldoende is of dat dit geïntensiveerd kan worden.

De huidige deelnemers zijn over het algemeen enthousiast over het leerwerktraject en zouden dit traject zeker aanbevelen aan nieuwe statushouders om met dit programma mee te doen.



### Aandachtspunten:

- De mening van de deelnemende statushouders wordt in dit leerwerktraject gehoord door het begeleidingsteam. Het is echter belangrijk voor de persoonlijke ontwikkeling van de deelnemers dat ze gestimuleerd worden om hun eigen mening te geven.
- Hoewel het begeleidingsteam volop inspanningen verricht om deelnemers klaar te 'stomen' aan de slag te gaan bij werkgevers uit de regio staan deze nog niet direct in de rij. Het begeleidingsteam is zich hiervan bewust en zet concreet in op het actief benaderen van werkgevers. Het werkgeversservicepunt vervult hierin een spilfunctie.
- Verder is vastgesteld dat het begeleidingsteam uit verschillende sleutelfiguren bestaat die ieder een eigen expertise inbrengen. Dit maakt dat leden van het begeleidingsteam complementair zijn aan elkaar, maar bevat ook het risico dat bij vertrek van enkele sleutelfiguren kennishiaten ontstaan in het begeleidingsteam. Het is belangrijk om als organisatie hier aandacht voor te hebben en te zorgen voor enkele praktische scenario's voor het geval dat één van de sleutelfiguren daadwerkelijk vertrekt.
- Het gebruik van het evaluatieformulier verloopt redelijk goed. De scores worden regelmatig bijgehouden, aangevuld en besproken. Het is cruciaal om niet alleen de scores weer te geven, maar dat er vooral een concrete doorvertaling plaatsvindt naar 'smart' geformuleerde actiepunten. Zo wordt niet alleen de evaluatiescore op Nederlandse taal weergegeven voor de deelnemer, maar wordt er indien nodig ook een lesplan met actiepunten voor de deelnemer opgesteld.

## 3.4 Bevindingen na circa 12 maanden (sept 2020)

### **Uitstroom**

Tegen het licht van de achtergrond van de deelnemers, laag opgeleid en soms analfabeet, in hun moederland laten de eerste uitstroomcijfers het volgende zien:

- In Groenlo zijn inmiddels drie deelnemers uitgestroomd naar regulier werk (van de zes deelnemers). De eerste deelnemer stroomde uit in december 2019. Vervolgens stroomde per februari 2020 een tweede deelnemer uit naar regulier werk. Daarbij merken we op dat werkgevers hiervoor langdurige loonkostensubsidie ontvangen en de deelnemers zijn vermeld in het doelgroepregister. In juni 2020 is een derde deelnemer overgestapt naar regulier werk. De werkgever krijgt hiervoor korte tijd loonkostensubsidie.
- In Winterswijk zijn voor het leerwerktraject zeven statushouders aangemeld. Een deelnemer is duurzaam uitgestroomd naar regulier werk. Twee deelnemers zijn uitgestroomd naar een vrijwilligersfunctie. Inmiddels zijn weer drie nieuwe deelnemers ingestapt in het leerwerktraject.

Om succesvoller een sollicitatiegesprek te kunnen voeren wordt dit gesprek vooraf een aantal keren geoefend met de docent Nederlands. Als een deelnemer is aangenomen en de duurzaamheid van de uitstroom te borgen gaat de taal- werkcoach mee naar het bedrijf. De taal- werkcoach begeleidt dan de deelnemer maar ook de nieuwe collega's van de deelnemer. Indien nodig oefent de docent Nederlands het jargon van de nieuwe werkgever met de deelnemer.

## **Evaluatie**

Evaluatiegesprekken blijven telkens weer gevoerd worden met de deelnemers; alhoewel het wel belangrijk blijft om elkaar binnen het begeleidingsteam eraan te herinneren. In zo'n gesprek komt bijvoorbeeld het invullen van het evaluatieformulier aan de orde. Zo is een keer gebleken dat de aftekenlijst wel wordt getekend door iedereen, maar de uvenschema's niet altijd worden ingevuld. Dit is wel relevant om de opbouw in werkuren te zien van deelnemers. Ook is het niet altijd eenvoudig om de afgesproken actiepunten concreet op te schrijven. Dit is wel belangrijk want dan zie je de inspanningen die je met elkaar afspreekt gedurende het leerwerktraject terug en kun je tijdig bijsturen. Zo kun je kijken af de afgesproken acties passen bij de totale evaluatiescore van een deelnemer in relatie tot zijn of haar uitstroomdoelstelling. Het blijft belangrijk om elkaar telkens het belang van het evaluatieproces duidelijk te maken: 'het is geen invuloefening, maar belangrijk om de inspanningen en voortgang in het vizier te houden'.

Voor deelnemers is het belangrijk om te weten wat hun perspectief is. Ze willen weten waarom ze het leerwerktraject bij Aktief volgen en op welke wijze ze Nederlands leren en kunnen wennen aan de Nederlandse manier van werken. Een ander belangrijk aandachtspunt richting deelnemers is dat ook van henzelf verwacht wordt dat ze initiatief nemen om in gesprek te gaan met (Nederlandse) collega's.

## **Leerbaarheid deelnemers**

Gedurende het leerwerktraject is er in het begeleidingsteam een discussie ontstaan over de leerbaarheid van deelnemers. Hoeveel inspanningen op gebied van taal en werk ook reiken, sommige deelnemers boeken nauwelijks progressie, vooral op het gebied van taalontwikkeling. Het zou mooi zijn in aanvulling op wat het begeleidingsteam zelf kan vaststellen (veel expertise en ervaring is immers aanwezig) om een passend instrument te gebruiken die de leerbaarheid van deelnemers in kaart brengt. Op dit moment is er nog niet zo'n instrument op de markt dat gebruikt kan worden in het leerwerktraject (landelijk wordt hier wel aan gewerkt). Een dergelijk instrument ondersteunt het begeleidingsteam om een afgewogen advies richting een deelnemer te kunnen communiceren.

## **Eerste ervaringen in wat werkt met leren van de Nederlandse taal**

De Nederlandse taal leren in twee- of drietalen werkt beter dan in een grote groep zo leert de ervaring in dit leerwerktraject. Daarbij is het online taalonderwijs een goede toevoeging gebleken en werkt voor de meeste deelnemers positief en stimulerend. Het is belangrijk om dit onder werktijd aan te bieden, want in de thuissituatie komt het er vaak niet van (ook heeft niet iedereen de beschikking over een laptop of iets dergelijks). Doordat er naast het werken expliciet tijd wordt vrijgemaakt voor taallessen hebben zowel de deelnemers als de andere medewerkers bij Aktief het gevoel dat het leren van de taal ook echt belangrijk is. De kans is daarmee groter dat zowel deelnemers als de andere medewerkers vrijer Nederlands spreken met elkaar en daarmee het leereffect wordt versterkt. In Groenlo vragen een aantal werknemers consequent aan de deelnemers wat ze in de les hebben gedaan zodat ook hier nog een gesprek in het Nederlands ontstaat.

Om de deelnemers extra taallessen aan te kunnen bieden is Aktief een samenwerking aangegaan met het Taalhuis. Zodra de coronaregels het weer toelaten gaan drie vrijwilligers aan de slag met de deelnemers. Om ook de gesprekken tijdens het werk meer op gang te krijgen zijn 25 medewerkers van Aktief aangemeld voor een op maat gemaakte training van Queridon. Ook deze training gaat van start zodra de coronaregels dat toelaten.

## 4. Bereikt, geleerd en aanbevolen.

### 4.1 Wat is er bereikt?

- De eerste deelnemers zijn uitgestroomd naar regulier werk. De openstaande plekken in het leerwerktraject zijn vervolgens vlot ingevuld met nieuwe deelnemers.
- Deelnemers zijn over het algemeen positief over de combinatie van werken en het leren van de Nederlandse taal.
- Deelnemers maakten over het algemeen voldoende vorderingen, alhoewel er ook zorgen bestaan over de leerbaarheid van sommige deelnemers. Niet iedereen zal kunnen uitstromen naar regulier werk.
- Het begeleidingsteam heeft goed zicht gekregen op de inspanningen die zijn verricht in het leerwerktraject en op de effecten daarvan. Hiervoor is een praktisch evaluatieformulier ontworpen en ingezet. Dit is in het leerwerktraject behulpzaam gebleken om gericht te blijven op de inspanningen die voldoende effect bleken te sorteren.

### 4.2 Wat is er geleerd?

- Het begeleidingsteam heeft 'on the job' ervaringen opgedaan met ontwikkelingsgericht werken in een regionale private- publieke samenwerking. Daarin kwam de kracht van het begeleidingsteam met diverse kennis en kunde goed tot uiting en dat is ook ten goede gekomen aan de deelnemers.
- Het evaluatieproces met bijbehorend formulier was behulpzaam om op bepaalde momenten als begeleidingsteam te reflecteren op het proces, geleverde inspanningen en behaalde resultaten. Het invullen van de scores op het evaluatieformulier ging relatief eenvoudig, echter het komen tot concrete actiepunten was telkens een belangrijk punt van aandacht binnen het begeleidingsteam.
- Het stellen van ambitieuze doelen, zoals het uitstromen van deelnemers naar regulier werk is zinvol, maar het bijstellen van deze doelen gedurende het traject kan bij enkele deelnemers realistisch zijn. De 'leerbaarheid' van deelnemers verschilt en kan soms beperkt zijn, waardoor het bijstellen van het uitstroomdoel wijs is.
- Nederlandsprekende collega's op de werkvloer zijn voor de taalontwikkeling van deelnemers op de werkvloer een essentiële sleutel tot het taalsucces. Collega's zouden hierover beter geïnformeerd kunnen worden, waarbij ook concreet wordt aangegeven wat ze kunnen bijdragen in de taalontwikkeling van de deelnemers. De medewerkers zijn aangemeld bij Quiridon

### 4.3 Wat wordt er aanbevolen?

- Een belangrijke succesfactor van het leerwerktraject is de complementariteit van het begeleidingsteam. Voor soortgelijke trajecten is het dan ook aan te bevelen om een begeleidingsteam samen te stellen waarbij ieder teamlid expertise en ervaring inbrengt die complementair is aan elkaar.

- Nazorg blijft nodig ook nadat een deelnemer is uitgestroomd naar een reguliere baan.
- Gebruik een praktische evaluatiesystematiek om in gesprek te blijven met deelnemers over de vorderingen (of het achterblijven daarvan) en om als begeleidingsteam gedurende het leerwerktraject (elkaar) tijdig bij te sturen. Belangrijk aandachtspunt daarbij is te sturen op de actiepunten naar aanleiding van de evaluatiescores.
- Werkgevers uit de regio stonden niet direct in de rij om deelnemers uit het leerwerktraject in dienst te nemen. Het begeleidingsteam heeft hier concreet op ingezet door het actief benaderen van werkgevers. Het werkgeversservicepunt vervult hierin een spilfunctie. Het zou goed zijn voor de doorstroom van deelnemers als er een structurele samenwerking met diverse werkgevers uit de regio zou ontstaan.
- Voor deelnemers blijft het leren van de Nederlandse taal een grote uitdaging en kan niet vaak genoeg geoefend worden. Het is een enorme vooruitgang gebleken dat in dit leerwerktraject het leren van de Nederlandse taal (o.l.v. een docent Nederlands) werd gecombineerd met het Nederlands praten op de werkvloer.

## Bijlage

### Topiclijst voor gesprekken met statushouders

#### Doel

**Doel van het project** is statushouders voor te bereiden op instroom in een regulier werktraject

**Doel van dit onderzoek** is te leren van hoe dat in zijn werk gaat. Die kennis willen we inzetten voor het vormgeven van nieuwe trajecten. Ook kunnen we de kennis inzetten voor het bijsturen van het huidige traject. Het vaststellen of het einddoel is bereikt, dus of de kandidaten inderdaad die kunnen instromen in een regulier traject voor zij-instromers en dat ook succesvol afsluiten, valt buiten de competenties van de onderzoekers.

#### Vertrouwelijkheid gegevens

De data die we verzamelen zijn privacygevoelig. We moeten dus zorgvuldig omgaan met de data en die afschermen: alleen de onderzoekers krijgen toegang. Ook zullen we elke deelnemer een **code** geven, die we gebruiken in de documenten die we verzamelen. *Code en namen worden apart bewaard*, zodat als er toch iemand toegang weet te krijgen tot de documenten, deze niet kan zien welke informatie bij welke persoon hoort. We verzamelen ook alleen informatie over statushouders die daarvoor toestemming geven. Hiervoor maken we een formulier.

#### Topiclijst 1<sup>e</sup> interview statushouder

##### Vooraf

- Uitleg doel onderzoek en werkwijze: leren van dit traject. Hoe kunnen we dit beter doen en wat willen we vasthouden, want dat gaat goed.
- Toestemming vragen deelname en verzamelen gegevens
- I.v.m. privacy wordt in de verslagen alleen een code gebruikt om aan te geven over wie het gaat, geen naam

##### Achtergrond

NB: deze gegevens hebben jullie misschien al, dan hoef je het niet in het gesprek opnieuw te vragen maar kun je het gewoon noteren

- Code
- Geslacht
- Leeftijd (in categorieën)
- Sinds wanneer in Nederland (jaartal)
- Geboorteland
- Opleidingsniveau
- Niveau Nederlands bij aanvang traject
- Aantal jaren werkervaring
- Land waarin eerdere werkervaring is opgedaan
- Werkervaring in Nederland (wat, hoe lang, betaald/vrijwillig)
- Gezondheid (mentaal en fysiek): goed, niet goed/niet slecht, slecht

### **Motivatie en verwachtingen statushouders**

- Waarom gekozen voor dit traject
- Gewenst doel: beroep, branche, werkplek of anders
- Verwachtingen van leerwerktraject (zowel ten aanzien van taakhoud als samenwerken Stg. Aktief/ kringloop)
- Wat is/likt leuk, waar verheug je je op, waar heb je plezier in
- Waar zie je tegenop, waar verwacht je problemen

### **Werkinhoud en leerervaringen**

- Werkinhoud: wat doe je, wat gaat goed, waar heb je moeite mee/vragen over
- Hoe is het contact met collega's, met wie spreek je, op welke momenten, wat gaat goed, waar heb je moeite mee/vragen over
- Hoe is het contact met begeleiders (o.a. docent Nederlands), wat gaat goed, waar heb je moeite mee/vragen over
- Wat doe je als je vragen hebt? Ga je naar iemand toe, wie, wanneer, hoe loopt dat, is het voldoende?
- Wat is het belangrijkste wat je geleerd hebt?
- Wat heeft men van jou geleerd?
- Wat vond je moeilijk, bijv. taal, cultuur, andere werkgewoontes, andere omgangsvormen, combi werk-inburgeren (qua tijd en energie)
- Als er weer een groep komt, wat zou er dan anders moeten in het programma? Wat moet zeker niet veranderen?
- Als er weer een groep komt, welke tip zou je de statushouders dan willen meegeven?
- Ervaart men belemmeringen/lastigheden, bijv. taal, cultuur, andere werkgewoontes, andere omgangsvormen, combi werk-inburgeren (qua tijd en energie), gezondheidsklachten en aandachtsproblemen gerelateerd aan vluchtgeschiedenis/positie als vluchteling
- Hoe gaat men (vluchteling, werkgever, collega's) daar mee om, wat werkt daarbij
- Is hierbij specifieke ondersteuning, door wie, hoe, wat vindt men daarvan?

Naam Deelnemer:

	1 mnd = 0 meting	3 mnd evaluatie	6 mnd evaluatie	9 mnd evaluatie
Datum				

Datum in dienst:

actief \_\_\_\_\_

Contactpersoon Aktief: Contactpersoon SDOA:

Afdeling: Kleding /

Kassa \_\_\_\_\_

Starturen per week: \_\_\_\_\_ taal

\_\_\_\_\_ werk \_\_\_\_\_

Uitstroomdoelstelling:

Beoordelingscriteria + score (1= slecht 2= onvoldoende 3= matig 4= voldoende 5= uitstekend)

<b>Algemene Bedrijfsregels</b>	1 mnd=0 meting	3 mnd evaluatie	6 mnd evaluatie	9 mnd evaluatie
Juist afmelden bij ziekte			0	
Houden aan tijden			0	
Netjes en verzorgt zijn			0	
<b>Totaal</b>	0	0	0	0

<b>Opmerkingen en acties1<sup>e</sup> evaluatie:</b>	
<b>Opmerkingen en acties 2<sup>e</sup> evaluatie:</b>	



<b>Opmerkingen en acties 3<sup>e</sup> evaluatie:</b>	
<b>Opmerkingen en acties 4<sup>e</sup> evaluatie:</b>	

Beoordelingscriteria + score (1= slecht 2= onvoldoende 3= matig 4= voldoende 5= uitstekend)

<b>Veilig werken</b>	1 mnd=0 meting	3 mnd evaluatie	6 mnd evaluatie	9 mnd evaluatie
Houden aan veiligheidsregels (zie bord kantine)	0	0	0	

<b>Opmerkingen en acties 1<sup>e</sup> evaluatie:</b>	
<b>Opmerkingen en acties 2<sup>e</sup> evaluatie:</b>	
<b>Opmerkingen en acties 3<sup>e</sup> evaluatie:</b>	
<b>Opmerkingen en acties 4<sup>e</sup> evaluatie:</b>	

Beoordelingscriteria + score (1= slecht 2= onvoldoende 3= matig 4= voldoende 5= uitstekend)

<b>Samenwerken</b>	1 mnd=0 meting	3 mnd evaluatie	6 mnd evaluatie	9 mnd evaluatie
Aan werkafspraken houden			0	
Weten wat er verwacht wordt (en vraagt na)			0	
“Luisteren” naar en respecteren collega’s en leiding			0	
<b>Totaal</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

<b>Opmerkingen en acties</b> <b>1<sup>e</sup> evaluatie:</b>	
<b>Opmerkingen en acties</b> <b>2<sup>e</sup> evaluatie:</b>	
<b>Opmerkingen en acties</b> <b>3<sup>e</sup> evaluatie:</b>	
<b>Opmerkingen en acties</b> <b>4<sup>e</sup> evaluatie:</b>	

Beoordelingscriteria + score (1= slecht 2= onvoldoende 3= matig 4= voldoende 5= uitstekend)

<b>Taal / Communiceren</b>	1 mnd=0 meting	3 mnd evaluatie	6 mnd evaluatie	9 mnd evaluatie
Beheersing Nederlandse taal/spreken & luisteren				
Betrokken bij de les				
Praat Nederlands op de werkvloer				
<b>Totaal</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

<b>Opmerkingen en acties</b> <b>1<sup>e</sup> evaluatie:</b>	
<b>Opmerkingen en acties</b> <b>2<sup>e</sup> evaluatie:</b>	
<b>Opmerkingen en acties</b> <b>3<sup>e</sup> evaluatie:</b>	

<b>Opmerkingen en acties 4<sup>e</sup> evaluatie:</b>	
---	--

<b>Overig (toelichting zie bijlage)</b>	1 mnd=0 meting	3 mnd evaluatie	6 mnd evaluatie	9 mnd evaluatie
Psychisch			0	
Fysiek			0	
Thuisituatie			0	
Financiën			0	
<b>Totaal</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

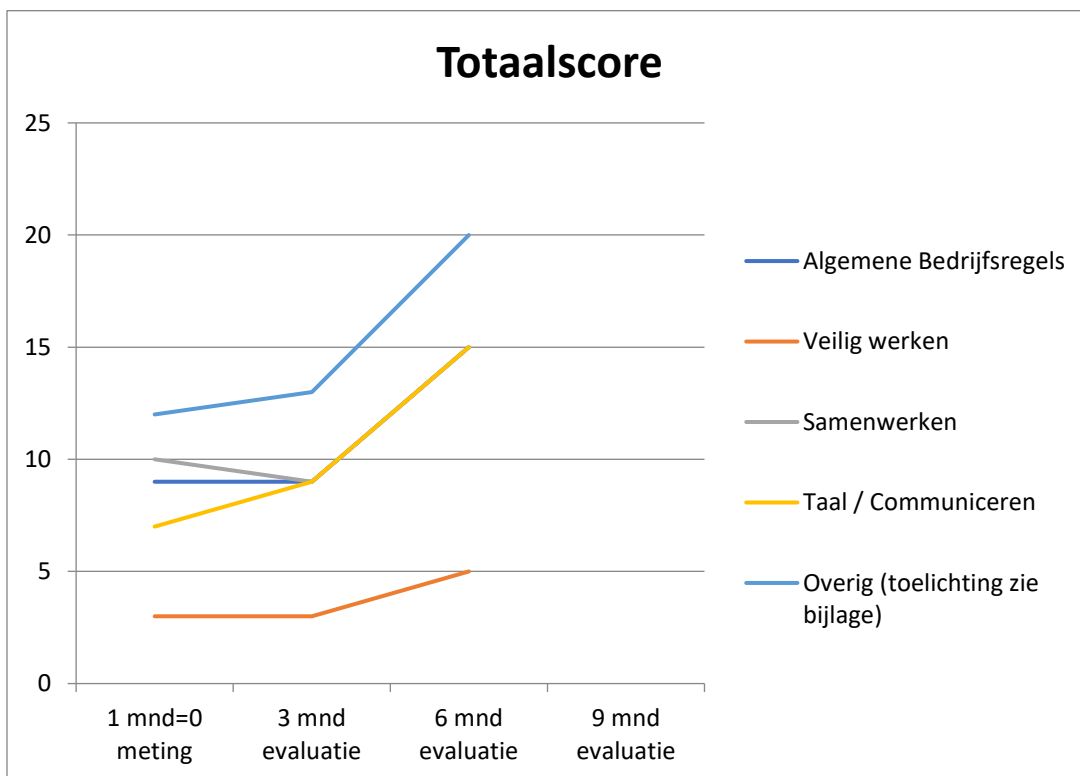
<b>Opmerkingen en acties 1<sup>e</sup> evaluatie:</b>	
<b>Opmerkingen en acties 2<sup>e</sup> evaluatie:</b>	
<b>Opmerkingen en acties 3<sup>e</sup> evaluatie:</b>	
<b>Opmerkingen en acties 4<sup>e</sup> evaluatie:</b>	

<b>Totalen</b>	1 mnd=0 meting	3 mnd evaluatie	6 mnd evaluatie	9 mnd evaluatie
Algemene Bedrijfsregels				
Veilig werken				
Samenwerken				
Taal / Communiceren				
Overig (toelichting zie bijlage)				
<b>Totaal score</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Totaal score	
0 – 25	Onvoldoende
26 – 40	Matig

41 – 60	Voldoende
61 – 80	Uitstekend

Specifieke leerdoelen/plan van aanpak	
1 <sup>e</sup> evaluatie:	
2 <sup>e</sup> evaluatie:	
3 <sup>e</sup> evaluatie:	
4 <sup>e</sup> evaluatie:	



**Persoonlijke doelstellingen:**

-----  
-----  
-----  
-----

**Bijzondere momenten:**

-----  
-----  
-----  
-----

Beoordelingscriteria + score (1= slecht 2= onvoldoende 3= matig 4= voldoende 5= uitstekend)

Mening van de deelnemer:	1 mnd=0 meting	3 mnd evaluatie	6 mnd evaluatie	9 mnd evaluatie
Taal				
Werk				
Contact SDOA				
Contact Aktief				

Bezoek aan:	Datum	Uitkomst/ afspraken:
Accountmanager SDOA		
Uitzendbureau		
Bedrijven		

Werk/Taal schema

1 <sup>e</sup>	taal			Werk			
Ma		-	uur		-		uur
Di		-	uur		-		uur
Wo		-	uur		-		uur
Do		-	uur		-		uur
Vr		-	uur		-		uur
Za		-	uur		-		uur

3 <sup>e</sup>	Taal			Werk			
Ma		-	uur		-		uur
Di		-	uur		-		uur
Wo		-	uur		-		uur
Do		-	uur		-		uur
Vr		-	uur		-		uur
Za		-	uur		-		uur

2 <sup>e</sup>	Taal			Werk			
Ma		-	uur		-		uur
Di		-	uur		-		uur
Wo		-	uur		-		uur
Do		-	uur		-		uur
Vr		-	uur		-		uur
Za		-	uur		-		uur

4 <sup>e</sup>	Taal			Werk			
Ma		-	uur		-		uur
Di		-	uur		-		uur
Wo		-	uur		-		uur
Do		-	uur		-		uur
Vr		-	uur		-		uur
Za		-	uur		-		uur

Aftekenlijst

**Evaluatie 1**

Plaats \_\_\_\_\_ Datum \_\_/\_\_/\_\_

Medewerker Aktief                      Medewerker SDOA                      Deelnemer

Naam \_\_\_\_\_ Naam \_\_\_\_\_ Naam  
\_\_\_\_\_

Handtekening                      Handtekening                      Handtekening

+++++

**Evaluatie 2**

Plaats \_\_\_\_\_ Datum \_\_/\_\_/\_\_

Medewerker Aktief                      Medewerker SDOA                      Deelnemer

Naam \_\_\_\_\_ Naam \_\_\_\_\_ Naam  
\_\_\_\_\_

Handtekening                      Handtekening                      Handtekening

+++++





## Bijlage toelichting beoordelingsveld overig + scores

### Psychisch:

1. Deelnemer ondergaat geen behandeling voor zijn psychische klachten, terwijl er wel signalen van klant zelf, zijn omgeving, Aktief of SDOA komen dat dit nodig is. De klachten vormen een belemmering om het traject succesvol af te kunnen ronden;
2. Deelnemer zit sinds een korte periode in een behandeltraject voor geestelijke gezondheidszorg. De klachten zijn een belemmering om (betaald) aan het werk te komen;
3. Deelnemer zit in een behandeltraject en ervaart hierdoor minder belemmeringen om (betaald) aan het werk te kunnen. De behandeling zorgt voor een stabiele situatie en dat de klachten verminderen/verdwijnen komende 6 maanden (naar verwacht);
4. Deelnemer heeft afgelopen jaren psychische hulpverlening gehad en is succesvol behandeld. Op dit moment ondervindt de deelnemer geen klachten meer. De problematiek is onder controle;
5. Er is geen sprake van psychische problematiek. Er is hierin geen belemmering om (betaald) aan het werk te gaan.

### Fysiek:

1. Deelnemer ondergaat geen behandeling voor zijn fysieke klachten, terwijl er wel signalen van klant zelf, zijn omgeving, Aktief of SDOA komen dat dit nodig is. De klachten vormen een belemmering om het traject succesvol af te kunnen ronden;
2. Deelnemer zit sinds een korte periode in een behandeltraject voor zijn fysieke klachten. De klachten zijn een belemmering om (betaald) aan het werk te komen;
3. Deelnemer zit in een behandeltraject en ervaart hierdoor minder belemmeringen om (betaald) aan het werk te kunnen. De behandeling zorgt voor een stabiele situatie en dat de klachten verminderen/verdwijnen komende 6 maanden (naar verwacht);
4. Deelnemer heeft afgelopen jaren fysieke klachten gehad en is succesvol behandeld. Op dit moment ondervindt de deelnemer geen klachten meer. De klachten zijn onder controle;
5. Er is geen sprake van fysieke problemen. Er is hierin geen belemmering om (betaald) aan het werk te gaan.

### Thuis:

1. Er zijn in de thuissituatie ernstige belemmeringen, maar er is geen hulpverlening bij betrokken, terwijl er wel signalen van klant zelf, zijn omgeving, Aktief of SDOA komen dat dit nodig is. De thuissituatie vormt een belemmering om het traject succesvol af te kunnen ronden;
2. De deelnemer (en zijn gezin) ontvangen sinds kort hulpverlening voor verbetering van de thuissituatie. Er zijn in de thuissituatie ernstige belemmeringen die maken dat (betaald) werk niet reëel is;
3. De hulpverlening bij de thuissituatie zorgt ervoor dat de belemmeringen verminderen/verdwijnen komende 6 maanden (naar verwacht). Er zijn minder belemmeringen om (betaald) aan het werk te komen;
4. Er is in de afgelopen jaren sprake geweest van hulpverlening t.a.v. de thuissituatie. De thuissituatie is op dit moment stabiel;
5. Er is nooit sprake geweest van problemen in de thuissituatie. Er is hierin geen belemmering om (betaald) aan het werk te gaan.

**Financiën:**

1. Er zijn ernstige financiële problemen, maar er is geen hulpverlening bij betrokken, terwijl er wel signalen van klant zelf, zijn omgeving, Aktief of SDOA komen dat dit nodig is;
2. De deelnemer ontvangt sinds kort hulp voor zijn financiële situatie;
3. De hulp bij de financiën zorgen ervoor dat binnen 6 maanden de financiële problemen verdwijnen of overzichtelijker zijn;
4. Afgelopen jaren is er hulp geweest t.a.v. de financiën. De financiële situatie is op dit moment stabiel;
5. Er is geen sprake geweest van financiële problemen. Er is hierin geen belemmering.

## Colofon

Titel	Leerwerktraject statushouders
Auteurs	Joost van der Weide
Uitgever	Windesheim, Lectoraat Sociale Innovatie
Plaats van uitgave	Zwolle
Jaar van uitgave	2021
Opdrachtgever	Stichting Aktief
Contact	<a href="mailto:j.vander.weide@windesheim.nl">j.vander.weide@windesheim.nl</a>



Deze publicatie van Windesheim valt onder een Creative Commons Naamsvermelding 4.0 Internationaal-licentie. Dit betekent dat de kennis uit deze publicatie hergebruikt mag worden als basis voor de ontwikkeling van nieuwe kennis mits de naam van de auteurs en/of Windesheim hierbij vermeld wordt.