

Diane Bulsink
Ruth Yohannes
Ahmed Hamdi

Voortraject Leren en werken in de zorg en de aanvullende niveau 3-opleiding voor anderstaligen

Tussenrapport: Eerste deel van de evaluatie

Utrecht, september 2020

Inhoud

Samenvatting	3	4	Knelpunten en verbetermogelijkheden	36
1 Inleiding	6	5	Werkzame elementen	39
1.1. Evaluatie <i>Voortraject Leren en werken in de zorg</i>	6	6	Opbrengsten en effecten	41
1.2. Beschrijving van het onderzoek	7	6.1.	Opbrengsten vanuit perspectief professionals	41
1.3. Eerste deel van het onderzoek	7	6.2.	Opbrengsten vanuit het perspectief van studenten	42
2 Beschrijving van het voortraject en aansluitende niveau 3-opleiding	10	7	Overdraagbaarheid en opschaalbaarheid	44
2.1. Aanleiding	10	7.1.	Opschaalbaarheid	44
2.2. Beschrijving van het voortraject en de aanvullende niveau 3-opleiding	10	7.2.	Overdraagbaarheid	44
2.3. Rol van de verschillende betrokken organisaties	11	7.3.	Randvoorwaarden	44
2.4. Financiering	13	7.4.	Tips om anderen te interesseren	46
2.5. Materiële en organisatorische randvoorwaarden	13		Bijlagen	47
3 Verloop van de uitvoering en ervaringen	15			
3.1. Redenen voor de betrokken partijen om in dit traject te investeren	15			
3.2. Toeleiding	16			
3.3. Screening door het Nova College	19			
3.4. Deelnemers en uitval	20			
3.5. Opleiding	22			
3.6. Zorgpraktijk	27			
3.7. Extra begeleiding vanuit het Nova College	31			
3.8. Samenwerking tussen betrokken partijen	33			

Samenvatting

In dit tussenrapport brengen we de eerste resultaten van de evaluatie van het *Voortraject Leren en werken in de zorg* en de aanvullende niveau 3-opleiding in beeld. In dit leerwerktraject volgen anderstaligen een voortraject van 20 weken ter voorbereiding op de gecombineerde niveau 3-opleiding Verzorgende Individuele Gezondheidszorg (VZ IG) en Maatschappelijke Zorg (MZ). Ook zijn er aanpassingen aan de niveau 3-opleiding gedaan en worden de anderstalige studenten hierbij extra ondersteund.

Het voortraject en de opvolgende niveau 3-opleiding

Het voortraject wordt verzorgd door het Nova College in samenwerking met negen zorgorganisaties in de regio Zuid-Kennemerland en IJmond. Studenten krijgen Nederlandse taalles en oriëntatie gericht op het werken in de zorg in Nederland. Ook lopen ze stage, waardoor ze kennis maken met de praktijk van de zorg. Hierna volgt eventueel de niveau 3 vervolgopleiding. Hierbij maken de studenten na twee jaar BOL-opleiding (beroepsopleidende leerweg) een overstap naar het laatste jaar van de beroepsbegeleidende leerweg (BBL). Vervolgens kunnen zij (bij goed functioneren en voldoende formatieplaats) bij de zorgorganisatie aan de slag.

Het onderzoek

De implementatie en werking van de aanpak staat bij dit eerste deel van het onderzoek centraal. We hebben de beschikbare documenten over het traject geanalyseerd en interviews gehouden met betrokken professionals en anderstalige studenten. Hieronder geven we de uitkomsten van het onderzoek weer.

Ervaringen met het voortraject en de aansluitende niveau 3-opleiding

Betrokken professionals en studenten zijn positief over het traject. Het voortraject zorgt ervoor dat instroming in de vervolgopleiding voor de groep anderstalige studenten mogelijk wordt en is goed afgestemd op wat nodig is voor deze doelgroep. Ook tijdens de vervolgopleiding wordt veel gedaan om ervoor te zorgen dat zoveel mogelijk studenten de opleiding halen. Zowel de betrokken professionals als de anderstalige studenten zijn erg gemotiveerd om dit traject tot een succes te maken.

Werkzame elementen

Op basis van de interviews komen we tot de volgende werkzame elementen:

- **Goede screening en selectie voorafgaand aan het voortraject**

Voor het voortraject worden de anderstalige studenten bij Nova College geselecteerd op basis van een taaltoets, een leerbaarheid toets en een motivatiegesprek. Door vooraf goed in te schatten of de opleiding voor de anderstalige haalbaar is, neemt de kans op succes toe.

- **Intensieve begeleiding van de student**

De intensieve begeleiding van de student tijdens de studie (van de opleider, de zorgorganisatie en de organisaties die studenten naar het voortraject toe leiden), zorgt ervoor dat er snel kan worden bijgestuurd om uitval te voorkomen.

- **Goede aansluiting van het traject door de werkwijze van de deelnemende partijen**

De werkwijze waarbij er goed gemonitord wordt (op zowel trajectniveau als op studentniveau) en waarbij knelpunten tijdig in gezamenlijkheid worden opgelost, zorgt voor een goede aansluiting van het traject.

- **Medewerkers met voldoende deskundigheid en affiniteit met de doelgroep anderstaligen**

Competente medewerkers die bereid zijn om extra inspanning voor de groep anderstaligen te leveren, zorgen ervoor dat knelpunten die zich voordoen bij deze groep studenten (zoals belemmeringen in persoonlijke situatie voor het kunnen volgen van de opleiding, problemen door cultuurverschillen op de werkvloer en taalproblemen) kunnen worden opgelost zodat studenten de opleiding halen.

- **Direct starten met oriënterende stage tijdens het voortraject**

Door vanaf de start van het voortraject te beginnen met een oriënterende stage bij een zorginstelling, maken de studenten direct kennis met de praktijk, start de beroepsvorming en kunnen zij veel oefenen met de Nederlandse taal.

- **Intensieve aandacht voor NT2**

Doordat de lessen door NT2 docenten worden gegeven, sluiten de taallessen beter aan bij de doelgroep. Daarnaast zijn er extra taallessen tijdens de opleiding voor de anderstalige studenten. Hierdoor verloopt de taalontwikkeling beter. Dit is nodig om een opleiding te kunnen volgen en om goed te kunnen functioneren op de werkvloer.

- **Aandacht voor vaktaal**

De taaldocenten geven in de taallessen extra aandacht voor de vaktaal. Dit zorgt voor betere taalbeheersing op de werkvloer.

- **Baangarantie**

De anderstalige student behoudt na afronding van de opleiding bij goed functioneren de baan bij de zorginstelling. Dit werkt motiverend voor de student, zorgt voor extra commitment van de zorgorganisatie en maakt het voor gemeenten en andere toeleiders aantrekkelijker om in dit traject te investeren.

Belangrijkste knelpunten

De belangrijkste knelpunten tijdens het traject doen zich voor op de werkvloer, tijdens de stages in het voortraject en de twee jaar BOL-opleiding, en wanneer de studenten werknemer zijn tijdens het derde jaar BBL. Het contact tussen de werknemers van de zorgorganisaties en de anderstalige studenten verloopt niet altijd goed door taalproblemen en cultuurverschillen. Ook ervaren de anderstalige studenten dat sommige collega's zich niet extra willen inspannen om hen te helpen. De praktijkopleiders en werkbegeleiders proberen de studenten zo goed mogelijk te begeleiden, maar door de werkdruk in veel zorginstellingen lukt dit niet altijd.

De afstemming tussen Nova College en de gemeenten kan op sommige punten ook beter. Zo zijn de afspraken met de gemeente Haarlem niet goed vastgelegd,¹ zijn er geen vaste evaluatiemomenten met de afdeling Werk en inkomen en het Nova College en is het traject niet bekend bij alle klantmanagers van de gemeente Haarlem en Velsen.²

Verwachte effecten

In september 2020 vindt de diplomering plaats van de eerste groep studenten die met het voortraject is gestart. De betrokken professionals vinden het dan ook eigenlijk nog te vroeg om aan te geven wat de opbrengsten en effecten van het traject precies zullen zijn. Zij hebben echter wel de verwachting dat de studenten na afronding van de opleiding aan het werk kunnen als volwaardige medewerker in de zorg en denken dat deze arbeidsparticipatie ook duurzaam zal zijn. Een aandachtspunt hierbij is dat er een inclusieve cultuur op de werkvloer moet zijn, om er voor te zorgen dat deze medewerkers ook in de zorg willen blijven werken.

¹ We hebben dit niet onderzocht voor de andere gemeenten.

² We hebben dit niet onderzocht voor de andere gemeenten.

Overdraagbaarheid

De doordachte opbouw van het traject en het enthousiasme van de betrokkenen, kan ook anderen inspireren om een dergelijk traject op te zetten. Wanneer andere partijen een vergelijkbaar traject op willen zetten, is het van belang om te letten op de volgende randvoorwaarden:

- **Voldoende draagvlak binnen de organisaties**

Het opzetten en uitvoeren van het voortraject en de aanvullende opleiding voor anderstaligen, vraagt van alle partijen en hun betrokken medewerkers om extra inspanning en investering. Draagvlak binnen de organisaties is dan ook van wezenlijk belang.

- **De opleider: Bereid zijn om voor langere tijd extra te investeren in het traject**

Het voortraject en de aanvullende niveau 3-opleiding zorgen voor veel bijkomende werkzaamheden voor de opleider.

- **De zorgorganisatie: Langere tijd extra kunnen en willen investeren in de begeleiding van anderstalige studenten**

Binnen de zorgorganisatie hebben de praktijkopleider en de werkbegeleiders extra tijd nodig om de anderstalige studenten goed te kunnen begeleiden zodat het traject slaagt. Ook dienen werkbegeleiders ondersteund te worden zodat ze weten hoe ze goed met de anderstalige studenten om kunnen gaan.

- **De gemeente: Bereidheid en mogelijkheid om voor langere tijd in het traject te investeren**

De opleider is afhankelijk van financiering vanuit de gemeente voor de uitvoering van het voortraject en de aanvullende taallessen tijdens de opleiding. De gemeente moet dus bereid zijn om dit te financieren.

- **De gemeente: Bereidheid en mogelijkheid om voor langere tijd in andersstaligen te investeren**

Om het voortraject en de aanvullende niveau 3-opleiding te kunnen volgen, hebben de studenten doorgaans financiële steun van hun gemeente nodig, zoals het kunnen volgen van de opleiding met behoud van uitkering zonder sollicitatieverplichting en financiering van bijkomende kosten.

1 Inleiding

Om de arbeidsparticipatie en arbeidsmarktpositie van mensen met een niet-westerse migratieachtergrond te verbeteren, heeft het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid het programma VIA (Verdere Integratie op de Arbeidsmarkt) opgezet. Daarbij worden pilots gevolgd met evaluatieonderzoek om zo goed zicht te krijgen op welke aanpak werkt om de arbeidsmarktpositie van mensen met een niet-westerse migratieachtergrond te verbeteren. Het doel is om aan het einde van de huidige kabinetsperiode kennis over de werkzame elementen (werkwijzen en methoden) van verschillende aanpakken op het gebied van leren en werken te hebben verzameld en daarna aan te kunnen bieden aan werkgevers, overheden en opleiders.

Er ligt een grote opgave voor het creëren van een meer inclusieve arbeidsmarkt. Nederlanders met een niet-westerse migratieachtergrond zijn bijna drie keer zo vaak werkloos als Nederlanders zonder migratieachtergrond.³ En van de statushouders heeft slechts 57% na vijftien jaar in Nederland een baan (gedefinieerd als betaalde baan voor meer dan acht uur per week), ten opzichte van 80% van de autochtone bevolking. Werkloosheid zorgt bij deze groepen niet alleen voor economische afhankelijkheid, het belemmert ook de integratie, gezondheid en deelname aan de samenleving. Mensen zonder werk voelen zich minder snel thuis in Nederland en waarderen de samenleving minder dan mensen met een baan.⁴ Het tekort aan personeel in bepaalde sectoren

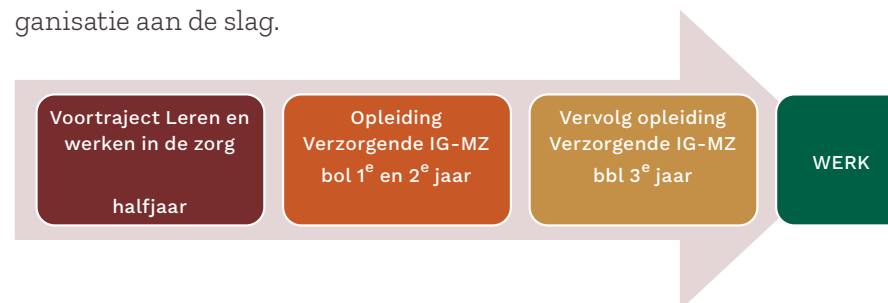
creëert bovendien ruimte voor nieuwkomers op de arbeidsmarkt: een kans om het onbenut arbeidspotentieel aan te boren.

Vier van de pilots in het programma VIA zijn leerwerktrajecten. Aan deze trajecten kunnen zowel nieuwkomers deelnemen als mensen die al langere tijd in Nederland zijn. De trajecten richten zich op taal, culturele aspecten, begeleiding van de deelnemers en op het behalen van een startkwalificatie. De nadruk van het VIA-programma ligt op het evalueren van deze vernieuwende aanpakken in de praktijk.

1.1. Evaluatie Voortraject Leren en werken in de zorg

In dit tussenrapport doen we verslag van het eerste deel van de evaluatie van het Voortraject Leren en werken in de zorg en de aanvullende niveau 3-opleiding. In dit leerwerktraject volgen anderstaligen een cursus van 20 weken ter voorbereiding op de gecombineerde niveau 3-opleiding Verzorgende Individuele Gezondheidszorg (VZ IG) en Maatschappelijke Zorg (MZ). Het voortraject wordt verzorgd door het Nova College in samenwerking met negen zorgorganisaties in de regio Zuid-Kennemerland en IJmond. Studenten krijgen Nederlandse taallessen en oriëntatie gericht op het werken in de zorg in Nederland. Ook lopen ze gedurende deze 20 weken, 4 uur per week stage, waardoor ze kennis maken met de praktijk van de zorg. Hierna volgt eventueel de niveau 3 vervolgopleiding. Deze bestaat uit twee jaar BOL-opleiding inclusief stage, waarna de studenten solliciteren op een werk-leerplek bij een van de betrokken zorgorganisaties, waar zij vanaf het voortraject stage hebben gelopen. Het derde jaar zijn zij leerling-werknemer en ronden zij hun opleiding (BBL) af. Vervolgens kunnen zij (bij goed functioneren en voldoende formatieplaats) bij de zorgorganisatie aan de slag.

- ³ CBS Statline. Werkloosheid naar migratieachtergrond. <https://www.cbs.nl/nl-nl/visualisaties/dashboard-arbeidsmarkt/werklozen/toelichtingen/werkloosheid-naar-migratieachtergrond>.
- ⁴ Huijnk, W., M. Gijsberts en J. Dagevos (red.) (2014), Jaarrapport integratie 2013. De participatie van migranten op de arbeidsmarkt. Den Haag: SCP.



1.2. Beschrijving van het onderzoek

Het onderzoek naar het *Voortraject Leren en werken in de zorg* en de daaropvolgende niveau 3-opleiding heeft drie doelen. Ten eerste, een praktische handreiking voor geïnteresseerden. Voor de werking en randvoorwaarden van het project is het van belang dat in beeld wordt gebracht hoe en waardoor de aanpak werkt, welke knelpunten optreden en hoe deze zijn opgelost. Ten tweede, de investeringsbeslissing van andere zorgorganisaties en gemeenten vergemakkelijken. Dit wordt gedaan door het in beeld brengen van de belangrijkste (directe) kosten en baten voor de belangrijkste betrokken actoren. Ten derde, inzicht geven in hoe de aanpak overdraagbaar en opschaalbaar is te maken.

De hoofdvraag bij dit onderzoek is: Wat zijn de werkzame elementen, resultaten en de kosten en baten van het *Voortraject Leren en werken in de zorg* en de daarop volgende niveau 3-opleiding? En, hoe is de aanpak overdraagbaar en opschaalbaar te maken richting andere zorgorganisaties, opleidingsinstellingen en gemeenten?

De volgende drie bouwstenen staan bij het onderzoek centraal:

- 1) Een onderbouwing van de werking en randvoorwaarden van de aanpak
- 2) Monitoring van de voortgang en doelbereik
- 3) Een kostenbatenanalyse

Dit tussenrapport bestaat uit de eerste voorlopige uitkomsten van het onderzoek op basis van interviews met betrokkenen en een analyse van de beschikbare documenten over het traject. De implementatie en werking van de aanpak (de eerste bouwsteen) staat hierin centraal. We brengen op kwalitatieve wijze in beeld hoe en waardoor de aanpak werkt, welke knelpunten er zijn en wat de (verwachte) opbrengsten zijn volgens de betrokkenen. Ook doen we een eerste aanzet om inzicht te geven in wat er nodig is om de aanpak overdraagbaar te maken.

In een volgende fase van het onderzoek leggen we de gevonden werkzame elementen naast werkzame elementen die vanuit de literatuur bekend zijn. Tijdens een bijeenkomst met betrokkenen vanuit het voortraject, projectleiders van andere relevante projecten en experts vanuit het Verwey-Jonker Instituut worden de werkzame elementen vervolgens gevalideerd. Ook gaan we tijdens deze bijeenkomst dieper in op eventuele opschaling en overdraagbaarheid. Hiervan doen we verslag in de eindrapportage. Het eindrapport behandelt daarnaast ook de monitoring van de voortgang en doelbereik (bouwsteen 2) en de kostenbatenanalyse (bouwsteen 3). Kortom, we geven hierin antwoord op alle onderzoeksvragen. Verder maken we een praktische handreiking die geïnteresseerden op weg helpt wanneer ze een vergelijkbaar traject willen opzetten.

1.3. Eerste deel van het onderzoek

Het eerste deel van het onderzoek waarvan we in dit tussenrapport verslag doen, bestaat uit verschillende onderdelen die we hieronder kort bespreken. Gelijktijdig met de start van dit onderzoek, begon ook de coronacrisis (maart 2020). Alle interviews met betrokkenen vonden daarom plaats via videobellen.

Analyse van beschikbare documenten

We zijn het onderzoek gestart met een analyse van documenten over het voortraject en de niveau 3-opleiding. We hebben hierbij de volgende documenten over het voortraject en de aanvullende niveau 3-opleiding van het Nova College geanalyseerd:

- Voortgangsrapport Leren en werken in de zorg. Nova College. Februari 2020.
- Website tekst Nova College: *Voortraject Leren en werken in de zorg*. Juli 2020.⁵

⁵ <https://www.novacollege.nl/info/voortraject-leren-in-de-zorg-voor-anderstaligen/>

- Formulier voor studenten: Wat moet je geregeld hebben voor het voortraject en de aanvullende niveau 3-opleiding. Nova College, januari 2020. (Zie bijlage 1).

Interviews met betrokken professionals

We hebben 14 interviews gehouden met professionals die betrokken zijn bij het voortraject en de opvolgende opleiding.⁶ Het gaat om de volgende professionals:

- De projectleider, docent zorg, docent NT2 (Nederlands als tweede taal) en betrokken opleidingsmanager van het Nova College.
- De praktijkopleiders van drie zorginstellingen; Kennemerhart, ViVa! Zorggroep en Hartekamp.⁷
- Een medewerker van Samen Voor Betere Zorg (VBZ).⁸
- Een beleidsadviseur van de afdeling Werk en Inkomen bij de gemeente Haarlem.
- Twee klantmanagers van de gemeente Haarlem (van team statushouders en regulier team).
- Een participatieconsulent van de gemeente Velsen.
- Een praktijkopleider van het Regionale Meld- en Coördinatiefunctie Voortijdig Schoolverlaten (RMC) Zuid en Midden Kennemerland.
- Een adviseur werkgeversdienstverlening bij Pasmatch (de re-integratiepartner van de gemeente Haarlem). Vanuit Pasmatch zit deze medewerker bij het WerkgeversServicepunt.

⁶ I.v.m. de coronacrisis zijn alle interviews d.m.v. Teams videobellen gedaan.

⁷ Kennemerhart en ViVa! Zorggroep: Ouderenzorg. Hartekamp: Gehandicaptenzorg.

⁸ De vereniging Samen Voor Betere Zorg is een interactief strategisch netwerk van zorg- en welzijnsorganisaties in de regio Kennemerland, Amstelland en Meerlanden. <https://vzb-kam.nl/>.

We vroegen deze professionals naar het uitvoeringsproces en hun ervaringen, randvoorwaarden, werkzame elementen, knelpunten, opbrengsten, opschaling en overdraagbaarheid van het voortraject en de aansluitende niveau 3-opleiding.

Interviews met anderstalige studenten

Tevens zijn anderstalige studenten die aan het voortraject deelnemen of de aanvullende niveau 3-opleiding volgen, geïnterviewd. We selecteerden de respondenten zelf, waarna de projectleider contact opnam om te vragen of de geselecteerde student deel zou willen nemen aan een interview.

Bij de selectie van de te interviewen studenten hebben we rekening gehouden met verschillende achtergrondkenmerken, zodat de geïnterviewde groep een goede afspiegeling vormt van de totale groep deelnemende studenten. We hebben hierbij rekening gehouden met geslacht, leeftijd, land van herkomst, statushouder/migrant en verblijfsduur in Nederland. Hierbij hebben we geprobeerd zoveel mogelijk studenten van de aan dit onderzoek deelnemende zorginstellingen (Kennemerhart, Hartekamp en ViVa!-zorggroep) en gemeenten (Haarlem, Beverwijk en Velsen) te kiezen.

We hebben in totaal 12 studenten geïnterviewd; vier studenten die halverwege het voortraject zijn, 4 studenten die aan het begin van het tweede jaar van de BOL-opleiding zijn en vier studenten die bijna aan het eind van het derde jaar BBL zijn. De groep bestaat uit studenten met een verschillend land van herkomst, namelijk uit Polen, Gambia, Egypte, Rwanda, Marokko, Afghanistan, Tibet, Uganda, Iran, Syrië, Hongarije en Eritrea. Van de geïnterviewde studenten zijn er 10 vrouw en 2 man. Ze zijn tussen de 26 en 44 jaar oud. Acht van hen zijn statushouder en vier zijn migrant.

Tijdens de interviews stonden de ervaringen van de studenten met het voortraject, de twee jaar BOL-opleiding en het derde jaar BBL centraal. In verband met taalproblemen in het Nederlands vond een kwart van de interviews (gedeeltelijk) in het Engels of in de moedertaal van de respondent plaats.

Leeswijzer

In hoofdstuk 2 beschrijven we kort hoe het voortraject en de aanvullende niveau 3-opleiding in elkaar zitten, wat de rol van de verschillende partijen is en wat er voor het traject nodig is in materieel, organisatorisch en financieel opzicht. Dit hoofdstuk is vooral gebaseerd op de documentanalyse. In hoofdstuk 3 gaan we vervolgens uitgebreid in op hoe dit traject in de praktijk vorm krijgt vanuit het perspectief van de betrokkenen en bespreken we hun ervaringen. In hoofdstuk 4 staan de knelpunten en verbetermogelijkheden centraal. In hoofdstuk 5 bespreken we de werkzame elementen die we hebben gevonden op basis van de interviews met betrokkenen bij dit traject. In hoofdstuk 6 gaan we in op de opbrengsten van het traject vanuit het perspectief van de betrokken professionals en studenten. In het laatste hoofdstuk besteden we aandacht aan de overdraagbaarheid en opschaalbaarheid van het voortraject en de aansluitende niveau 3-opleiding.

2 Beschrijving van het voortraject en aansluitende niveau 3-opleiding

Als introductie beschrijven we kort wat de aanleiding vormde voor de start van het voortraject, hoe het voortraject en de aanvullende niveau 3-opleiding in elkaar zitten, wat de rol van de verschillende partijen is en wat er voor het traject nodig is in materieel, organisatorisch en financieel opzicht. Hiervoor baseren we ons grotendeels op de rapportage van het Nova College.⁹ Deze is aangevuld met informatie uit de interviews met de professionals.

2.1. Aanleiding

In 2015 werd er door docenten van het Nova College Nederlandse lesgegeven aan statushouders in Haarlem. Door het tekort aan personeel in de zorgsector en het teruglopend aantal studenten in de zorgopleidingen ontstond het idee om een traject op te zetten om anderstaligen op te leiden voor een baan in de zorg. Hiermee zou duurzame participatie op de arbeidsmarkt kunnen worden gerealiseerd en de afhankelijkheid van een uitkering afnemen. Bovendien zou het volgen van een opleiding en het hebben van werk, zorgen voor een betere integratie van anderstaligen in de Nederlandse samenleving. Vanuit deze gedachten ontstond een samenwerking tussen de zorgorganisatie Kennemerhart,¹⁰ een aantal gemeenten in de regio Zuid-Kennemerland en IJmond en het Nova College. In februari 2017 startte het eerste voortraject.

⁹ Rapport Leren en werken in de zorg. Nova College. Februari 2020.

¹⁰ Gaandeweg zijn er meer zorgorganisaties aangesloten en nemen studenten uit andere gemeenten deel aan het traject.

2.2. Beschrijving van het voortraject en de aanvullende niveau 3-opleiding

Het doel van het *Voortraject Leren en werken in de zorg* is om anderstaligen kennis te laten maken met de zorgsector in Nederland en te onderzoeken of instroom in een reguliere zorgopleiding voor hen wenselijk en haalbaar is. Na het succesvol afronden van het voortraject start de student met de reguliere opleiding Verzorgende Individuele Gezondheidszorg (VZ IG). Vanaf 2019 is de opleiding verrijkt en behaalt de student ook het diploma Maatschappelijke Zorg (MZ). Om de overgang naar werk soepel te laten verlopen maken de studenten na twee jaar BOL-opleiding (beroepsopleidende leerweg) een overstap naar het laatste jaar van de beroepsbegeleidende leerweg (BBL). Na afronding van de opleiding kunnen zij (bij goed functioneren en formatieplaats) bij de zorgorganisatie blijven werken.

Selectie en toeleiding

Potentiële deelnemers voor het *Voortraject Leren en werken in de zorg* worden gevonden via klantmanagers van de deelnemende gemeenten, het WerkgeversServicepunt in de regio, het Regionale Meld en Coördinatiefunctie Voortijdig Schoolverlaten (RMC) Zuid- en Midden Kennemerland, taalcoaches, banenmarkten van de vereniging samen Voor Betere Zorg (VBZ) en UWV en mond-tot-mondreclame door studenten en samenwerkingspartners.

Om deel te kunnen nemen moeten anderstaligen gemotiveerd zijn om in de zorg te werken en voldoen aan de volgende instroomvoorwaarden:

- Beheersing van de Nederlandse taal op minimaal niveau A2;
- leerbaarheid van minimaal 12 punten (op een maximum van 25);
- motivatie voor het werken in de zorg;
- tijdens het voortraject anderhalve dag per week beschikbaar (in ieder geval op maandag);
- tijdens de beroepsopleiding vijf dagen per week beschikbaar;
- in geval van een uitkering toestemming van de klantmanager van de gemeente.

Doelgroep

De doelgroep van dit traject bestaat dus uit anderstaligen die voldoen aan de bovenstaande voorwaarden. Dit kunnen zowel statushouders zijn als migranten die al langer in Nederland wonen.

Voortraject

Kandidaten die voldoen aan de instroomvoorwaarden starten in februari of september met het *Voortraject Leren en werken in de zorg*. Het voortraject duurt twintig lesweken (een halfjaar) en bestaat uit:

- Inhoudelijke lessen over de Nederlandse zorgcultuur, anatomie en vakjargon;
- NT2-lessen gericht op woorden uit de zorg;
- een dagdeel stage bij één van de zorgorganisaties.

De zorgorganisaties bieden de anderstaligen een stageplaats waar voldoende ruimte is om de Nederlandse taal te leren en kennis te maken met de zorg (zoals in de huiskamer of bij de dagbesteding).

Gedurende het voortraject krijgt de student diverse opdrachten en toetsen en toont hij/zij aan gemotiveerd te zijn voor het werken in de zorg. In een afsluitend gesprek tussen de zorgorganisatie, de docent en de student wordt de voortgang besproken en de motivatie bekeken. Bij een succesvol doorlopen voortraject start de student aansluitend met de beroepsopleiding VZ IG - MZ (op mbo-niveau 3). Hierbij moet zichtbaar zijn dat de beheersing van de Nederlandse taal verbeterd is en dat er voldoende inhoudelijke kennis verworven is. Ook moet de stage met een voldoende beoordeeld zijn.

Tijdens het voortraject heeft de student de gelegenheid om de randvoorwaarden voor het volgen van een beroepsopleiding te realiseren. Er is daarbij aandacht voor de volgende zaken:

- Financiering van het lesgeld en het boekengeld;
- fulltime beschikbaarheid (vijf dagen per week) voor de lessen en de stage;
- eventueel benodigde kinderopvang.

BOL Opleiding Verzorgende IG en Maatschappelijke Zorg

Na het succesvol afronden van het voortraject start de student met de opleiding VZ IG - MZ op mbo-niveau 3. Tijdens deze opleiding leert de student om als allround medewerker lichamelijke zorg en begeleiding te bieden bij dagelijkse activiteiten en vrijetijdsbesteding in de ouderen- of gehandicaptenzorg. De reguliere opleiding is voor anderstaligen verrijkt met aandacht voor het leren van de Nederlandse taal tijdens alle lessen, de Nederlandse zorgcultuur, digitale vaardigheden en studievoordigheden. De studenten krijgen - naast de reguliere taallessen - wekelijks twee extra lessen Nederlands.

Gedurende het eerste en tweede leerjaar van de opleiding lopen de studenten stage bij dezelfde zorgorganisatie als waar ze tijdens het voortraject hun stage hebben gelopen.

BBL Opleiding Verzorgende IG en Maatschappelijke zorg

In het derde leerjaar solliciteert de student naar een baan binnen de zorgorganisatie waar hij/zij stage liep. De student gaat dan nog één dag per week naar school en heeft een contract van drie tot vier werkdagen. De student is vanaf dat moment als medewerker in de zorgorganisatie aan het werk. Tijdens dit laatste jaar doet de student alle examens en rondt daarmee de opleiding af.

2.3. Rol van de verschillende betrokken organisaties

Het *Voortraject Leren en werken in de zorg* in de zorg is ontstaan uit een samenwerking tussen het Nova College, de zorgorganisatie Kennemerhart en de gemeenten uit de regio's Zuid-Kennemerland en IJmond. Gaandeweg zijn er meer zorgorganisaties aangesloten en nemen studenten uit andere gemeenten aan het traject deel. Hieronder beschrijven we de rol van de verschillende partijen bij het voortraject en de aanvullende niveau-3-opleiding.

Nova College

Het Nova College verzorgt zowel het onderwijs in het voortraject als binnen de beroepsopleiding. Naast de reguliere begeleiding ontvangen de studenten vanuit de school ondersteuning bij het regelen van de randvoorwaarden (zoals de financiële zaken en eventuele kinderopvang). Ook onderhoudt het Nova College de contacten met de gemeenten en de zorgorganisaties, en zorgt het voor onderlinge afstemming en rapportage van de voortgang en de resultaten. Deze taken worden uitgevoerd door de projectleider die speciaal voor dit traject is aangesteld.

Gemeenten

De gemeenten in de regio's Zuid-Kennemerland (Bloemendaal, Haarlem, Heemstede en Zandvoort) en IJmond (Beverwijk, Heemskerk en Velsen) financieren het voortraject. Zij geven anderstalige inwoners toestemming om met behoud van uitkering deel te nemen aan het voortraject en twee jaar BOL-opleiding.

Gedurende het opleidingstraject blijft de gemeente de uitkering van de student doorbetalen (of aanvullen op stagevergoedingen), tenzij de student studiefinanciering krijgt. Daarnaast kijken klantmanagers per student (indien nodig) naar de mogelijkheden voor financiering van het lesgeld, de leermiddelen, de reiskosten en eventueel een tegemoetkoming voor de eigen bijdrage aan de kinderopvang.

Zorgorganisaties

Het aantal deelnemende zorginstellingen is gedurende de tijd uitgebreid naar de volgende negen zorginstellingen: Kennemerhart, ViVa! Zorggroep, Zorgbalans, Zorggroep Reinalda, Sint Jacob, Hartekamp, Nieuw Unicum, Met de Thuiszorg en Pro Senectute.



Deze zorgorganisaties bieden anderstalige studenten een stageplaats op een van de locaties. De eerste stage vindt plaats in een huiskamer of bij de dagbesteding. Er is dan veel gelegenheid om de taal te oefenen, de doelgroep te leren kennen en te kijken hoe de zorg verleend wordt. Tijdens de opleiding VZ IG - MZ lopen de studenten stage in de zorg en maken zij kennis met hun toekomstige beroep. De eerste twee jaren (BOL) zijn de studenten leerling en dus boven-talig. In het derde jaar (BBL) werken zij als werknemer mee in de organisatie.

Samen Voor Betere Zorg

De vereniging Samen Voor Betere Zorg (VBZ) is een strategisch netwerk van zorg- en welzijnsorganisaties in de regio's Kennemerland, Amstelland & Meerlanden. Zij hebben een gedeelde ambitie: de best mogelijke zorg en ondersteuning realiseren voor de inwoners in de regio. Dit doen zij door samen op te trekken in projecten, netwerken, platforms en programma's.

VBZ zorgt voor borging van het anderstaligenbeleid binnen de deelnemende zorgorganisaties, verwijst geïnteresseerden door en informeert diverse (boven) regionale partijen over dit opleidingstraject.

2.4. Financiering

In deze paragraaf gaan we in op de financiering van de verschillende onderdelen van het traject.

Voortraject

De uitvoering van het voortraject door het Nova College wordt door de gemeenten uit de regio's Zuid-Kennemerland en IJmond met behulp van WEB-middelen bekostigd.¹¹ Via de Wet educatie en beroepsonderwijs (WEB) ontvangen gemeenten budget voor de (regionale) aanpak van volwassen-educatie en laaggeletterdheid.¹² Het voortraject maakt onderdeel uit van de aanbesteding educatietrajecten.¹³ Komt een student van buiten deze regio, dan betaalt de deelnemer de kosten (1600 euro in dat geval) voor het voortraject zelf. (In de praktijk komt dit laatste echter zelden voor).

Niveau 3-opleiding

Voor de uitvoering van de beroepsopleiding ontvangt het Nova College op basis van het aantal ingeschreven studenten op 1 oktober en 1 februari reguliere financiering van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.

De extra taallessen, aanvullend op de beroepsopleiding, heeft het Nova College tot en met december 2019 uit eigen middelen betaald. Voor 2020 hebben de gemeenten in de regio's Zuid-Kennemerland en IJmond hiervoor WEB-middelen beschikbaar gesteld.

¹¹ Hiervoor krijgt Nova College een totaalprijs.

¹² <https://www.probiblio.nl/nieuwsbrieven/web-gelden-regulier-en-extra-budget-in-2020>

¹³ Dit blijft zo gefinancierd tot in ieder geval zomer 2021. Dan moet er weer een nieuwe aanbesteding worden gedaan.

Extra begeleiding Nova College

Het Nova College stelt gedurende de jaren 2018 t/m 2021 extra formatie beschikbaar voor de organisatie en het ontwikkelen van het traject, het onderhouden van de contacten met en tussen de samenwerkingspartners en de extra ondersteuning van anderstalige studenten. Dit wordt bekostigd vanuit de financiering die het Nova College voor het voortraject vanuit de gemeenten ontvangt en vanuit eigen middelen.

Extra financiering voor studenten

Zoals hierboven al aangegeven, blijft de gemeente gedurende het opleidingstraject de uitkering van de student doorbetalen (of aanvullen op stagevergoedingen), tenzij diegene recht heeft op studiefinanciering (soms wordt dit aangevuld tot bijstandsniveau vanuit de Participatiewet). Ook kijken de klantmanagers per student (indien nodig) naar de mogelijkheden voor financiering van het lesgeld, leermiddelen, reiskosten en eventueel een bijdrage aan de eigen bijdrage voor de kinderopvang.

De zorginstellingen behandelen de anderstalige studenten in financieel opzicht doorgaans hetzelfde als de reguliere studenten wat betreft stagevergoeding, vergoeding van de boeken en reiskosten.

2.5. Materiële en organisatorische randvoorwaarden

Naast financiële middelen vraagt het inzetten van het voortraject en de aanvullende niveau 3-opleiding ook om een aantal extra materiële en organisatorische zaken van de betrokken partners.¹⁴

Nova College

Het Nova College moet rekening houden met het traject bij de personeelsformatie. Het gaat hierbij om personeel voor het geven van de lessen in het

voortraject en de extra taallessen tijdens de niveau 3-opleiding. Daarnaast gaat het om extra tijd voor medewerkers voor de selectie en intake, begeleiding van studenten, overleg, coördinatie, de PR (zoals een voorlichtingsbijeenkomst over het voortraject voor anderstaligen), een cursus voor werkbegeleiders in de zorginstellingen, en het ontwikkelen van lesprogramma's en lesmaterialen. Er is in de loop van de tijd een extra projectleider aangenomen die een groot deel van deze extra taken op zich neemt.

De zorgorganisaties

Voor de zorgorganisaties betekent deelname aan de samenwerking m.b.t. het voortraject en de aanvullende niveau 3-opleiding met name extra inzet van personeel. Het gaat om extra tijd van de werkbegeleiders die de anderstalige studenten op de werkvloer begeleiden (dit kost meer tijd dan de begeleiding van reguliere studenten). En het gaat om extra tijd van de praktijkopleiders voor de begeleiding van de werkbegeleiders, de anderstalige studenten en overleg met het Nova College. Hiernaast zorgen de zorgorganisaties bij de anderstalige studenten voor een vaste stageplek voor meerdere jaren.

De gemeente Haarlem

De gemeente Haarlem maakt extra gebruik van het scholings-adviesteam van het RMC. Wanneer een klantmanager denkt dat het voortraject en de aanvullende niveau 3-opleiding bij een klant past, dan wordt een adviesaanvraag gedaan over de haalbaarheid van dit traject. Het RMC-adviesteam bepaalt dit onder andere op basis van een taaltoets.

¹⁴ Deze informatie komt uit de interviews met de betrokken professionals.

3 Verloop van de uitvoering en ervaringen

In dit hoofdstuk bespreken hoe het voortraject en de aanvullende niveau 3-opleiding in de praktijk vorm krijgen volgens de betrokkenen en wat hun ervaringen hiermee zijn. We beginnen dit hoofdstuk met de beweegredenen voor de verschillende partijen om in de aanpak te investeren. Vervolgens gaan we in op de verschillende onderdelen van het traject: de toeleiding, screening, deelnemers, opleiding, zorgpraktijk, extra begeleiding vanuit Nova College voor dit traject, en de samenwerking tussen de verschillende betrokken partijen.

Terwijl we het onderzoek deden werden de coronamaatregelen ingevoerd. Hierdoor zagen het voortraject en de aansluitende niveau 3-opleiding er voor de studenten vanaf maart 2020 anders uit dan gebruikelijk. De lessen zijn online en worden middels videobellen gegeven en in sommige zorgorganisaties zijn de stages tijdelijk stopgezet. Hierdoor lopen de studenten mogelijk vertraging op. Gezien de uitzonderlijkheid van deze situatie, gaan we zoveel mogelijk uit van de situatie voordat de coronacrisis begon en de ervaringen van betrokkenen hiermee.

3.1. Redenen voor de betrokken partijen om in dit traject te investeren

Nova College

Een heel belangrijke beweegreden voor de medewerkers van het Nova College om in het voortraject en de aanvullende niveau 3-opleiding te investeren, is het besef van maatschappelijke verantwoordelijkheid. *“Iedereen die een opleiding wil volgen moet dit ook kunnen doen. Dus indien nodig, gaan we aanpassingen doen”*, vertelt de opleidingsmanager. Ook bij de docenten en de projectleider die we

interviewden, valt een enorme bevoegenheid op. Zij willen deze groep anderstaligen helpen met een opleiding, zodat zij in de toekomst duurzaam aan de slag kunnen in de zorg en hun plek vinden in de Nederlandse samenleving. Tegelijkertijd wordt dit traject door de betrokkenen als heel zinvol ervaren, wat de drive om hierin te investeren voedt. Een andere reden om in dit traject te investeren was het teruglopen van het aantal studenten in de opleiding ‘Verzorgende IG’.

Veel medewerkers van het Nova College deden voordat het *Voortraject Leren en werken in de zorg* bestond vrijwilligerswerk, waarbij zij taallessen gaven aan vluchtelingen. Zij hadden dus al affiniteit met deze specifieke doelgroep.

De zorgorganisaties

De zorgorganisaties hebben verschillende beweegredenen om in het traject voor anderstaligen te investeren. De drie belangrijkste redenen om mee te doen zijn volgens de praktijkopleiders:

- Het tekort aan personeel met een niveau 3-opleiding.
- Aanpassingen aan het leerwerktraject voor de doelgroep, waardoor er een grotere slagingskans is.
- De kans die hiermee aan de groep anderstaligen wordt geboden op werk in de zorg.

Een praktijkopleider zegt hierover: *“Omdat dit een leertraject is, aangepast aan deze doelgroep. Er moet veel aandacht zijn voor taal bij de deze doelgroep. In het voortraject ligt de aandacht vooral op taal m.b.t. de gezondheidszorg. Mensen leren normaal bijvoorbeeld om boodschappen te kunnen doen, maar geen taal gericht op de zorg.”* Een ander zegt: *“Mijn eigen motivatie hierbij is eigenlijk dat ik heel graag deze mensen (anderstalige studenten) ook een kans wil geven om in de zorg te werken, en wij hebben natuurlijk mensen nodig. Er zitten hele goede studenten tussen.”* Daarnaast noemt een praktijkopleider van een zorginstelling nog *“het faciliteren van meer culturele diversiteit in de organisatie”* als motivatie voor

deelname. Ook de beleidsmedewerker van VBZ benoemt het belang hiervan. Zij vertelt dat 'de inclusieve samenleving' als thema is benoemd door de zorgbestuurders in de regio Kennemerland, Amstelland en Meerlanden (KAM). Ook geeft ze aan: *"Het is belangrijk dat zorgorganisaties zich bewust zijn van de demografie in de regio, anders weten zij ook niet wat de toekomstige cliëntvraag is. Er is in deze regio zeker wel sprake van diversiteit. Zorgorganisaties willen kwaliteit van dienstverlening organiseren. In de ouderenzorg weten we dat wanneer iemand dementie krijgt, deze persoon in de eigen taal gaat praten. Diversiteit van personeel is dus belangrijk voor het welzijn van die specifieke doelgroep."*

De gemeente Haarlem

De beleidsadviseur van de gemeente Haarlem vertelt dat er binnen die gemeente draagvlak is voor de aanpak omdat ze zien dat mensen door scholing en dit soort leerwerktrajecten langdurig uitkeringsonafhankelijk worden. De inschatting is dat dit door dit traject ook gebeurt. Verder speelt mee dat er voor de student bij goed functioneren bij de zorgorganisaties in principe een baangarantie is. De intentie van de zorgorganisaties is dat mensen in dienst worden genomen. Een klantmanager uit deze gemeente onderschrijft dit: *"O.a. statushouders kunnen zo een startkwalificatie halen. Dit zorgt voor duurzame arbeidsparticipatie. Anders gaan zij laag gekwalificeerd werk doen en is er meer kans op terugval. In de zorg is heel veel werk, de baanzekerheid is hoog. Niveau 3 is de insteek van de opleiding, maar ook op niveau 2 kan iemand goed aan het werk in de zorg mocht niveau 3 niet haalbaar blijken."*

3.2. Toeleiding

Zoals in hoofdstuk 2 al is beschreven, komen anderstaligen via verschillende kanalen bij het voortraject terecht. We gaan hieronder in op de routes voor toeleiding specifiek voor anderstaligen uit de gemeente Haarlem, die via hun klantmanager bij het voortraject terechtkomen. Hierbij zit er een verschil in mogelijke routes wanneer iemand onder het team Statushouders valt (voor personen met asielstatus die na 2015 gehuisvest zijn in Haarlem) of onder het reguliere team.

Klantmanagers team Statushouders:

- Jongeren tot 30 jaar: de klantmanagers proberen deze groep zoveel mogelijk naar regulier onderwijs te krijgen, zodat deze jongeren een startkwalificatie halen. De jongeren krijgen een intake bij het RMC en van daaruit komt een advies. Dit kan het *Voortraject Leren en werken in de zorg* zijn.
- Mensen ouder dan 30 jaar en hoogopgeleid: deze gaan naar het UAF. Dit is een organisatie die gevluchte studenten of professionals (universitair, hbo, mbo niveau 3 en 4) adviseert en begeleidt naar een duurzame plek op de arbeidsmarkt.¹⁵ Ook UAF kan (na verloop van tijd) adviseren dat het voortraject de beste vervolgstap is.
- Overige groep statushouders:
 - > Zij worden aangemeld bij project 'Aan de slag'. Dit is een co-creatie van Vluchtelingenwerk, een commercieel re-integratiebedrijf (Agros) en de publieke re-integratiepartner van de gemeente (Pasmatch). Zij doen de re-integratie (werk, opleiding en/of activering) van statushouders en maken hierbij gebruik van het aanbod van ketenpartners vanuit de stad. Ze hebben jobcoaches die mensen kunnen toeleiden naar het voortraject.
 - > Ook kan het zijn dat de klantmanager iemand rechtstreeks aanmeldt voor het voortraject.

Klantmanagers van het reguliere team:

- Jongeren tot 27 jaar: de jongeren krijgen een intake bij het RMC en van daaruit komt een advies. Dit kan het *Voortraject Leren en werken in de zorg* zijn.

¹⁵ <https://www.uaf.nl/wat-we-doen/>

- In veel gevallen verwijzen de klantmanagers naar twee verschillende re-integratiepartners: Agros voor mensen die direct bemiddelbaar zijn en Pasmatch voor mensen die dit niet direct zijn. Zij worden eerst 'werkfit' gemaakt d.m.v. opleiding, activering en/of taallessen, en dan naar werk begeleid.
- De klantmanagers kunnen mensen ook zelf rechtstreeks aanmelden voor het voortraject.

Een klantmanager van het team statushouders vertelt dat hij met klanten aan het begin en tijdens het taaltraject meerdere gesprekken houdt over opleiding en werk. Deze klantmanager geeft aan dat hij klanten op dit traject wijst wanneer iemand werkervaring of een opleiding in de zorg heeft gehad in het land van herkomst of indien iemand zelf de wens heeft om in de ouderenzorg te werken. Cliënten die niet uit zichzelf nadenken over werken in de zorg, informeert hij over dit traject en hij probeert hen hiervoor enthousiast te maken.

De klantmanager vertelt dat de volgende voorwaarden gelden voor statushouders bij de toeleiding richting het voortraject vanuit de gemeente Haarlem:

- Anderstalig met A2-niveau.
- Score op trajectkeuzetoets (studievaardigheid) van 14 of hoger op schaal van 25 punten. Dit zijn de zgn. midden- en snelle leerdere die in staat zijn om met taalondersteuning een mbo 3-opleiding of hoger te volgen. Inburgeraars moeten in staat zijn om de inburgering af te sluiten met het Staatsexamen, programma 1.
- Heeft affiniteit/ervaring met werken in de zorg.
- Heeft voldoende basis vanuit werkervaring, affiniteit en/of motivatie.
- Er is voldaan aan de voorwaarden: financiën, tijd, kinderopvang, leeromgeving thuis.

Voldoen aan het minimale taalniveau en gemotiveerd zijn is het belangrijkste, vertelt de klantmanager. Ook de andere klantmanager uit het reguliere team

geeft aan dat motivatie heel belangrijk is bij de selectie. Daarnaast neemt deze klantmanager in overweging of er mogelijk snellere mogelijkheden naar uitstroom zijn. De opleiding neemt namelijk veel tijd in beslag en vaak komen er veel kosten bij, bijvoorbeeld voor boeken en het doorbetalen van de uitkering gedurende het traject. De baangarantie die er na afloop van het traject is, maakt investeren wel gemakkelijker, vertellen de klantmanagers. Een vergelijkbaar verhaal horen we van een consulent participatie uit de gemeente Velsen wanneer we vragen waarop wordt geselecteerd: *"Motivatie, dit is echt nummer 1. Als mensen niet gemotiveerd zijn, wordt het niks, dan heeft het geen kans van slagen. We kijken naar waarom ze deze opleiding willen gaan doen en waarom ze voor de zorg kiezen. En of ze de Nederlandse taal goed genoeg onder de knie hebben. In de bijstand gaat werk voor uitkering. Dus mensen moeten echt mega-gemotiveerd zijn en goed Nederlands kunnen spreken en lezen om deze opleiding te kunnen gaan doen. Wij moeten goed motiveren waarom wij als consulent zeggen waarom de anderstalige niet naar de arbeidsmarkt kan, maar wel naar een opleiding. De teamleider moet ermee instemmen."* Kortom, het is voor klantmanagers altijd een afweging of zij bij een kandidaat kiezen voor dit traject of een traject dat leidt tot snellere uitstroom. Zo vertelt de consulent dat er in Velsen ook een project is *"Talenten voor de zorg"*.¹⁶ Dit is een kort traject waarbij vrouwen (niet per se anderstalige vrouwen) kennismaken met de zorg, waarna ze in de huishoudelijke ondersteuning gaan werken. Klantmanagers verwijzen klanten nu voor een deel naar dit traject, i.p.v. naar *Leren en werken in de zorg*. Ditzelfde traject wordt binnenkort ook gestart in Haarlem en zal dus ook hier mogelijk gevolgen hebben voor de instroom in het voortraject.

Wanneer anderstaligen eenmaal bij het voortraject zijn aangemeld, dan bewaakt de klantmanager de voortgang van deelnemers met een uitkering vanuit de Participatiewet, ofwel de klantmanager is dan regievoerder. Soms is er ook een jobcoach bij betrokken als de cliënt vanuit een re-integratiepartner

¹⁶ <https://netwerkpro.org/aftrap-project-talenten-naar-zorg-gemeente-velsen-uitkering-naar-zorg/>

is aangemeld voor het voortraject. Dit vergt dan extra afstemming. Betreft de deelnemer een klant van het RMC (dit is het geval bij deelnemers jonger dan 27 jaar), dan zijn zij gezamenlijk met de klantmanager regievoerder.

Ervaringen van professionals met toeleiding

Van de klantmanagers die we spraken, horen we dat het *Voortraject Leren en werken in de zorg* goed bekend is bij het team Statushouders van de gemeente Haarlem, maar dat dit niet bij alle reguliere klantmanagers het geval. Ook de participatieconsulent in de gemeente Velsen zegt dat het de vraag is in hoeverre het voortraject bekend is bij de consulenten. Anderhalf jaar geleden zijn de consulenten die rechtmatigheid deden (heeft mijn klant recht op een uitkering) in deze gemeente ook doelmatigheid (het begeleiden naar werk) gaan doen en zij zijn nog lerende. De consulent zegt: *“Er komt wel een e-mail binnen met hierin een voorselectie van voortrajecten, maar ik weet niet of collega’s ook daadwerkelijk cliënten aanmelden.”* De consulent zou het een goed idee vinden wanneer het Nova college tijdens een werkoverleg van de klantmanagers een workshop zou geven over het voortraject.

Een klantmanager uit het reguliere team van de gemeente Haarlem vertelt dat hij toevallig over het voortraject hoorde door een collega van het team Statushouders die hem hierop wees voor een klant. Statushouders die voor 2015 in Nederland zijn gekomen, zitten bij de reguliere teams. Ze hebben een Verwijsgids en hierin is ook het voortraject te vinden. Echter, de trajecten staan per tabblad gesorteerd op doelgroep. Dit traject staat onder ‘statushouders’ en niet op de andere tabbladen. Het is dan ook de vraag hoe goed het *Voortraject Leren en werken in de zorg* via de Verwijsgids wordt gevonden. De klantmanager zegt hierover: *“Ik denk dat niet iedere klantmanager reguliere doelgroep zijn klant zou herkennen als statushouder. Dus dat degene zijn klant met een status niet herkent als statushouder. En dat ze dan dus niet specifiek gaan zoeken op dit tabblad statushouders. De vraag is of klantmanagers uit de reguliere teams bij migranten hierop komen. Bij mensen met een Turkse of Marokkaanse achtergrond misschien wel, maar bij mensen uit andere Europese landen niet, want dan hebben*

ze niet het label.” De geïnterviewde klantmanager geeft aan dat indien hij zelf een anderstalige klant zou hebben voor wie dit mogelijk zou passen, hij het voortraject zeker zou meenemen in de mogelijkheden.

Ervaringen van studenten met de toeleiding

Voordat ze aan het voortraject begonnen, deed de helft van de geïnterviewde anderstalige studenten laaggeschoold werk (in deeltijd), doorgaans in de horeca of in de zorg. Een student vertelt hierover: *“Ik werkte op verschillende plekken, maar dat was niet wat ik wilde doen en toen heb ik bedacht dat ik een diploma wilde halen. Ik werkte in een casino als schoonmaker en ik werkte ook in de thuiszorg en in een hotel in de huishouding. Dus in totaal heb ik drie banen gehad, maar het waren allemaal parttime banen op verschillende momenten.”* Een kwart van de studenten deed vrijwilligerswerk, waarvan één student in zorg. Een grote meerderheid van de groep is dus (deels) uitkeringsafhankelijk. Iets meer dan de helft van de studenten volgde lessen Nederlandse taal. *“Ik volgde Nederlandse lessen op het Nova College en ik zocht andere mogelijkheden om te groeien in Nederland.”* Een kwart van de studenten was bezig met de inburgering.

Uit de interviews met de anderstalige studenten blijkt dat zij via verschillende kanalen bij het voortraject terecht zijn gekomen, zoals hun klantmanager, de docent op het Nova College van wie zij taallessen kregen, door een advertentie in een buurtkrantje of door zelfstandig via internet op zoek te gaan naar een opleiding in de zorg. Een student zegt hierover bijvoorbeeld: *“Ik heb het in de buurtkrant gelezen en ik heb het toen met mijn taalcoach besproken. Lang geleden had ik de wens om een opleiding te doen in de zorg, maar toen ik het artikel over het Voortraject Leren en werken in de zorg las, wist ik dat dit mijn kans was om iets in de zorg te gaan doen, want destijds was er nog niet zo’n traject.”* Een ander vertelt: *“Ik ging googelen wat mijn mogelijkheden waren, toen heb ik tegen de contactpersoon van de gemeente gezegd dat ik graag wilde studeren. Zij vroeg wat ik precies wilde gaan doen en toen heb ik verteld dat ik in de zorg wilde gaan werken. Zij heeft het traject gevonden en het Nova College gebeld en alles geregeld.”* De belangrijkste bron van informatie over het *Voortraject Leren en werken in*

de zorg blijken de taallessen op het Nova College zelf te zijn. Iets meer dan de helft van de studenten kreeg hier voor het eerst te horen over het voortraject. Een student zegt hierover: *“Thuis sprak ik alleen in mijn moedertaal en toen ben ik mijn Nederlands kwijtgeraakt. Na de geboorte van mijn kindje heb ik besloten om Nederlandse-taallessen voor Staatsexamen I te volgen bij het Nova College om mijn Nederlands te verbeteren. Toen hoorde ik daar van docenten en studenten over het voortraject, dat het specifiek voor anderstaligen is en toen heb ik me aangemeld.”*

We hebben ook de geïnterviewde anderstalige studenten gevraagd naar hun motivatie om deel te nemen aan het voortraject. De helft van de studenten wilde graag in de zorg werken en is daarom het voortraject gaan doen. Een student vertelt: *“Ik wilde altijd al in de zorg werken, daarom heb ik het voortraject gekozen. Toen ik in mijn eigen land woonde, zorgde ik voor mijn ouders en daardoor zat het werk van de zorg altijd in mijn hart.”* Voor de andere helft geldt dat ze niet per se zochten naar werk of een opleiding in de zorg, maar dat ze hiermee begonnen omdat ze bij dit traject de kans kregen om een opleiding te volgen en een baan te krijgen. Tevens wilden zij graag deelnemen aan de maatschappij of de taal leren. Een student zegt hierover: *“Voor ik het voortraject deed was ik bezig met een opleiding tot assistent-verkoper. Ik was klaar met de opleiding en het was niet voldoende om te werken. Ik wilde niet in de uitkering blijven en ik wilde graag mijn situatie verbeteren, zodat ik de zorg voor mijn kinderen weer op mij kan nemen. Toen kwam ik op de zorgopleiding terecht.”*

3.3. Screening door het Nova College

In paragraaf 3.2 is de toeleiding beschreven. De volgende stap in het proces is de screening door het Nova College. De selectie van de studenten bij het Nova College vindt plaats op basis van een taaltoets, een leerbaarheidstoets¹⁷ en een motivatiegesprek. Anderstaligen worden alleen uitgenodigd voor het

motivatiegesprek als de toetsingsresultaten van de leerbaarheidstoets en taaltoets voldoende zijn. Dit gesprek duurt ongeveer 20 minuten.

Tijdens het motivatiegesprek komen verschillende zaken aan de orde (deze zijn vastgelegd middels een formulier): achtergrondgegevens van de anderstalige (naam, leeftijd, land van herkomst, geldigheid verblijfstatus, sinds wanneer in Nederland, woonplaats, gezinssamenstelling), familie in de buurt, opvang kind(eren), opleiding/diploma, ervaring in de zorg, motivatie voor werken in de zorg, ken je studenten in de opleiding, verwachtingen van de opleiding, verzorgen van mannen en vrouwen, voorkeur voor ouderen- of gehandicaptenzorg, lichamelijke beperkingen waardoor de opleiding of dit werk wellicht problemen geeft, werk of vrijwilligerswerk, uitkering, toestemming van de klantmanager. Daarnaast wordt in het gesprek een toelichting gegeven op de volgende onderwerpen: werken in de zorg, uitslagen intaketoetsen, formulier over wat er geregeld moet worden en de handtekening voor het gebruik van de in het gesprek opgehaalde gegevens.

De praktijkopleider van een organisatie in de gehandicaptenzorg vertelt dat het werken met de zware doelgroep (qua gedragsproblemen en nodige zorg) die deze organisatie bedient, veel van mensen vraagt. Vandaar dat zij zelf aanwezig is bij de selectiegesprekken van studenten die bij haar organisatie stage willen lopen, om er extra op te letten of zij dit ook aankunnen.

Niet iedere potentiële student start ook daadwerkelijk met het voortraject. Op basis van de scores op de taaltoets en de leerbaarheidstoets en het motivatiegesprek, wordt een inschatting gemaakt of iemand het voortraject aankan. De opleidingsmanager vertelt over de mensen die niet gaan deelnemen: *“Ze komen er vaak zelf achter dat dit het niet voor hen is of er wordt tegen hen gezegd vanuit Nova ‘dit is niet handig voor je, want je moet straks volledig beschikbaar zijn.’”* Van de circa 35-40 aanmeldingen, starten ongeveer 23-25 studenten in het voortraject, vertelt de projectleider.

¹⁷ Niet-talige toets om te kijken of iemand abstract kan denken/leervaardig is.

Voordat studenten met de opleiding kunnen starten, moeten zij verschillende randvoorwaardelijke zaken regelen, bijvoorbeeld de financiering en eventueel de zorg voor kinderen. Zij krijgen vanuit het Nova College dan ook een overzicht waarin staat wat ze moeten regelen alvorens ze met het voortraject kunnen beginnen. Zie bijlage 1 voor deze informatie.

Ervaringen van professionals met de screening

In de praktijk blijkt het heel lastig om een goede selectie te maken, d.w.z. om op basis van de toets-resultaten en het motivatiegesprek te bepalen of mensen wel of niet de opleiding zullen halen. Wanneer mensen met de opleiding stoppen, heeft dit namelijk vaak te maken met hun persoonlijke situatie en is het niet omdat de opleiding op zich te moeilijk is. Er spelen veel factoren mee in de privésfeer die van tevoren niet te voorzien zijn, aldus de projectleider. Dit horen we ook van de andere betrokken professionals (zie ook 3.4 Uitval). De projectleider noemt een aantal voorbeelden, zo is er iemand gestopt vanwege het werk van haar man die in het buitenland zit, koos iemand voor een korter opleidingstraject om eerder geld te kunnen verdienen en zijn er vrouwen (tijdelijk) gestopt vanwege zwangerschap.

Ervaringen van studenten met de screening

Aan de studenten die op dit moment in het voortraject zitten¹⁸, hebben we gevraagd wat hun verwachtingen vooraf van het voortraject waren en of deze kloppen met de werkelijkheid. Allemaal hadden ze verwacht dat zij hun Nederlandse taalvaardigheden zouden verbeteren en theoretische zowel als praktische kennis op zouden doen over de zorg. Het voortraject komt overeen met hun verwachtingen. Een student licht toe: *“Mijn verwachting was om een voorbereiding te krijgen op een opleiding in de zorg. Mijn verwachting was om de Nederlandse taal meer te leren, ook om een paar dingen te leren die we gaan gebruiken in de zorg. Ik bedoel dan skills en vaktaal.”* Kortom: de voorlichting

¹⁸ Vier van de geïnterviewde studenten.

over het voortraject zorgt ervoor dat de anderstalige studenten een goed beeld hebben van wat het voortraject inhoudt.

3.4. Deelnemers en uitval

Ieder halfjaar start een nieuwe groep studenten met het voortraject. In onderstaand overzicht staan de aantallen studenten per voortraject over de verschillende jaren van de opleiding.¹⁹ Wanneer het niet lukt om de niveau 3-opleiding af te maken, wordt gekeken of een student op niveau 2 kan uitstromen.

Tabel 1 Overzicht aantal studenten

Groep	Voortraject		Opleiding 1e leerjaar		Opleiding 2e leerjaar		Opleiding 3e leerjaar		Diploma
VT1 (78)	Feb. - juli '17	16	2017-2018	11	2018-2019	9	2019-2020	9	
VT2 (82)	Aug.'17 - jan. '18	28	2018	21	2019	19 Niveau 2: 4 ²⁰	2020	12	Niveau 2: 4 ²¹
VT3 (88)	Feb. - juli '18	20	2018-2019	13	2019-2020	14 Niveau 2: 3	2020-2021		
VT4 (92)	Aug.'18 - jan. '19	25	2019	19	2020	15 Niveau 2: 1	2021		
VT5 (98)	Feb. - juli '19	25	2019-2020	9	2020-2021		2021-2022		
VT6 (02)	Aug. '19 - jan. '20	22	2020	14	2021		2022		
VT7 (08)	Feb. - juli '20	24							

¹⁹ Bron: Voortgangsrapportage van het Nova College (februari 2020).

²⁰ Afgestroomd naar beroepsopleiding Helpende Zorg en Welzijn (mbo-niveau 2).

²¹ Deze studenten zijn in het tweede leerjaar uitgestroomd (van de 19 studenten zijn er dus 4 uitgestroomd met een niveau 2-opleiding).

De projectleider van het Nova College vertelt dat de groep deelnemers van het voortraject vooral bestaat uit mensen die de Nederlandse taal onvoldoende spreken om een reguliere opleiding te kunnen volgen of om aan een baan in de zorg te komen. Het gaat hierbij om statushouders en migranten. Het is een heel diverse groep. Vaak zijn het mensen die een uitkering hebben of laaggeschoolde arbeid verrichten, terwijl ze wel meer ambitie hebben. Of om mensen die in een uitkeringssituatie zitten en vanuit de gemeente (Participatiewet) of soms vanuit UWV aan het werk moeten. Het opleidingsniveau loopt sterk uiteen; sommigen hebben een opleiding in de zorg gehad in het land van herkomst, anderen hebben weinig opleiding gehad. Een docent benoemt nog dat de overgrote meerderheid van de deelnemers vrouw is en dat het land van herkomst erg verschillend is. Zo zijn er bijvoorbeeld deelnemers uit Polen, Iran, Oeganda, Syrië, Marokko, Somalië en Eritrea.

Uitval tijdens het voortraject en de opleiding

Nadat de anderstalige studenten in het voortraject zijn ingestroomd, komen er in de groep geen nieuwe anderstalige studenten meer bij en vallen er dus alleen nog mensen af (zie tabel 1: Overzicht aantal studenten aantallen). De groepen worden hierdoor steeds kleiner. Dit maakt de opleiding erg duur voor het Nova College want dat krijgt betaald per student²², vertelt de opleidingsmanager. De projectleider merkt op dat het heel lastig is om uitval te voorkomen: *"We hebben te maken met mensen met een soms complexe thuissituatie of achtergrond. Een opleiding doen vergt veel en daar is niet altijd ruimte/rust voor in iemands hoofd."* Tegelijkertijd is het goed om te bedenken dat ook veel studenten met Nederlands als eerste taal de opleiding niet afmaken, zegt een docent. Bovendien gaat het er bij het voortraject ook om dat de anderstalige studenten kunnen onderzoeken of de opleiding en werken in de zorg bij hen

²² De opleider krijgt voor een deel betaald op basis van het aantal studenten dat op 1 oktober en 1 februari staat ingeschreven en voor een deel op basis van het aantal studenten dat diplomeert.

past, merken verschillende betrokkenen op. De medewerker van VBZ zegt hierover: *"Het voortraject is ook bedoeld om erachter te komen of de zorg iets voor iemand is. Doordat ze iets meer de tijd krijgen kunnen ze zich goed oriënteren. Dan hou je de kandidaten over die een beroepsopleidingstraject ook vol kunnen maken. De zogenaamde 'verlengde intake'. Kandidaten hebben de motivatie ook echt nodig om die enorme prestatie te kunnen leveren."*

In de voortgangsrapportage van februari 2020 wordt ook een overzicht gegeven van redenen waarom studenten stoppen met het voortraject of de niveau 3-opleiding. Dit is gebaseerd op wat de studenten zelf als reden noemen in het eindgesprek.

Het blijkt dat studenten die uitstromen daar zeer diverse redenen voor hebben. Veel voorkomende redenen zijn:

- mbo-niveau 3 blijkt niet haalbaar (student krijgt dan een maatwerktraject om te diplomeren op mbo-niveau 2);
- onvoldoende taalniveau (volgens de student);
- uiteindelijk andere ambities dan werken in de zorg;
- persoonlijke omstandigheden (vaak gerelateerd aan gezondheid);
- combinatie gezin of werk met studie is zwaar/moeilijk;
- financiële of gemeentelijke redenen.²³

Onder 'financiële of gemeentelijke redenen' wordt verstaan dat een student bijvoorbeeld werkt en niet zonder dat inkomen kan tijdens de BOL-opleiding (vijf dagen per week) of dat een student de studie (lesgeld en boekengeld) niet gefinancierd krijgt.

²³ Bron: Rapport Leren en werken in de zorg. Nova College. Februari 2020.

Van de verschillende betrokken professionals horen we eveneens dat anderstalige studenten uitvallen door verschillende redenen die veelal te maken hebben met de privé-situatie van de student. Een klantmanager zegt hierover: *“In het algemeen zijn er bij de groep statushouders heel veel persoonlijke omstandigheden die mee kunnen spelen en waar je niet altijd achter komt.”* De betrokken professionals noemen verschillende voorbeelden: financiële problemen, onvoldoende opvang voor de kinderen waardoor het niet lukt om vijf dagen per week een opleiding te volgen, het niet willen wassen van mannen door vrouwen. Hiernaast wordt door de professionals ook vaak als reden voor uitval genoemd, dat het niet lukt om de Nederlandse taal op voldoende niveau te krijgen.

3.5. Opleiding

We bespreken in deze paragraaf het opleidingsdeel van het voortraject en de beroepsopleiding. In de volgende paragraaf gaan we in op de zorgpraktijk tijdens dit traject.

Voortraject

Het voortraject duurt 20 weken en start steeds in augustus en februari. Het opleidingsdeel bestaat in 2020 uit een lesdag (9.00-14.45) met inhoudelijke lessen over de Nederlandse zorgcultuur, anatomie en vakjargon, en NT2-lessen gericht op woorden uit de zorg. In het voortraject krijgen de studenten vanaf september 2019 5¼ uur per week les in Nederlandse taal. Daarvoor was dit drie uur per week. Hier is volgens de opleidingsmanager voor gekozen omdat ze merkten dat extra taalonderwijs voor de studenten nodig was om de opleiding te kunnen halen. Verder is het voor een student mogelijk om tijdens het voortraject extra rekenles (een dagdeel per week) te volgen. Halverwege en aan het eind van het voortraject moeten de studenten een presentatie voor de groep houden over hun stage. Daarmee oefenen ze spreekvaardigheid en dit zorgt voor minder verlegenheid, vertelt de opleidingsmanager. Aan het eind van het voortraject is er een taaltoets voor schrijven en lezen. Vervolgens wordt gekeken of de student geschikt is en door zou willen gaan met de opleiding. In een gesprek tussen de projectleider, een docent, de praktijkopleider van de

zorgorganisatie waar de student stage loopt en de student zelf, wordt besloten of de student gaat starten met de beroepsopleiding.

BOL-opleiding

Na het voortraject beginnen de anderstalige studenten aan de BOL-opleiding. De BOL-opleiding bestaat het eerste halfjaar uit een halve dag stage en vier dagen school, daarna wordt de stage twee hele dagen. Wanneer de anderstalige studenten in september met deze opleiding beginnen, wordt de klas gecombineerd met reguliere studenten. Beginnen ze in februari, dan bestaat de groep uit alleen maar anderstalige studenten. Een uitzondering hierop vormen de taallessen, die worden nooit gecombineerd. NT2-taalonderwijs is een ander vak dan Nederlands, legt de NT2-docent uit. Er zijn behoorlijke verschillen tussen de groep anderstalige studenten en de reguliere studenten. De groep Nederlandstalige studenten bestaat voornamelijk uit jongeren. De anderstaligen zijn doorgaans ouder. Zij hebben meer levenservaring en vaak een heel andere thuissituatie (zoals een gezin met kinderen). De taallessen voor de groep anderstalige studenten worden gegeven door NT2-docenten. Bij de start van het traject in 2017 was het idee dat de anderstalige studenten na het voortraject in de gewone opleiding zouden instromen. Maar toen het eerste voortraject klaar was, werd duidelijk dat meer dan twee lessen taal voor deze doelgroep nodig zou zijn om de opleiding succesvol te kunnen afronden. Dit werd vier lessen per week. Tijdens de taallessen is er extra aandacht voor vaktaal. De NT2-docent vertelt hierover: *“Ik werk regelmatig samen met de vakdocenten i.v.m. de woordenschat. Dan sturen vakdocenten mij een begrippenlijst en ga ik hiermee aan de slag tijdens de Nederlandse les. Studenten komen ook zelf met woorden uit de andere lessen. Dit helpt en de studenten zijn er enthousiast over.”*

BBL-opleiding

Tijdens de BBL in het derde jaar gaan de studenten nog één dag in de week naar school. De overige drie of vier dagen zijn zij werknemer bij de zorgorganisatie. Normaal doen studenten óf drie jaar BOL óf drie jaar BBL. Maar tijdens de opleiding voor anderstaligen doen de studenten twee jaar BOL en gaan dan

naar het laatste jaar van de BBL. Ze hebben hiervoor gekozen omdat er tijdens de BOL meer ruimte is voor de lessen en het leren van de taal; het derde jaar bestaat vervolgens uit BBL vanwege de baangarantie voor studenten, vertelt de docent Zorg.

Voor de studenten die vanaf augustus 2019 zijn gestart met de opleiding, geldt dat zij de combinatieopleiding Verzorgende IG en Maatschappelijke Zorg volgen. Daarvoor deden de studenten alleen de opleiding Verzorgende IG. Deze verandering geldt voor alle studenten en is ingevoerd met het oog op de behoefte van de werkgevers. Deze aanpassing is dus niet speciaal voor de groep anderstalige studenten gedaan. Studenten krijgen na het succesvol afronden van de opleiding twee diploma's. Dit zou mogelijk ook te zwaar kunnen zijn, vertelt de opleidingsmanager. Wanneer het niet lukt om twee diploma's te halen, kunnen studenten ook uitstromen met één diploma. Soms blijkt dat de student het niet redt op niveau 3. Er wordt dan voor de student een maatwerktraject opgesteld om een niveau 2-diploma te halen.

Ervaringen van professionals

Voortraject

Het voortraject fungeert als een laagdrempelige kennismaking met de opleiding en het werken in de zorg. De studenten starten al met leren door de inhoudelijke lessen over de Nederlandse zorgcultuur, anatomie, en NT2-lessen gericht op termen uit de zorg, en door de oriënterende stage bij een zorgorganisatie. Hierdoor zijn ze beter voorbereid op de opleiding, waardoor de instroom soepeler verloopt. Door het voortraject krijgen de studenten tevens een beter beeld van wat de opleiding en werken in de zorg inhoudt. Dit zorgt voor een beter geïnformeerde keuze om wel of niet aan de opleiding te beginnen, aldus de opleidingsmanager. Verschillende professionals geven aan dat de opbouw van het traject goed is en dat de slagingskansen voor het afronden van de opleiding hiermee wordt vergroot. De geïnterviewde medewerker van VBZ merkt op dat het voortraject als een zogenaamde 'verlengde intake' fungeert, waardoor

de kans groter is dat de studenten die daarna verdergaan, de opleiding ook echt afmaken.

BOL-opleiding

De studenten kunnen het beoogde niveau van de taallessen en de vakinhoudelijke lessen in de BOL halen, aldus de geïnterviewde docenten. Dankzij heel veel inzet, motivatie en doorzettingsvermogen van de studenten, zegt de NT2-docent hierbij. Ook helpt het volgens haar dat er dan al twee selectiemomenten zijn geweest, namelijk voor het voortraject en voor de BOL-opleiding. Wel zeggen verschillende professionals dat het taalniveau van de studenten erg uiteenloopt en een belangrijk aandachtspunt is. De medewerker van VBZ noemt in dit verband specifiek de uitspraakverbetering: *"Als de uitspraak niet goed is, verstaan mensen je niet en kunnen dingen mislopen, bijvoorbeeld wanneer iemand 'keuken' uitspreekt als 'koken'. Dat is nog een onderbelicht aspect in de opleiding."*

Binnen het Nova College lopen de meningen uiteen over wat beter is: de groep apart lesgeven of samen met reguliere studenten. Er zitten zowel voor- als nadelen aan het mengen van de groepen.

Genoemde voordelen van een gemixte groep zijn aldus de geïnterviewden bij het Nova College:

- De anderstalige studenten horen extra Nederlands van de reguliere studenten.
- Begrip voor elkaar en leren van elkaar. Zo stellen de anderstaligen veel betere vragen en leren de reguliere studenten ook van de omgang met de anderstalige studenten.

Nadelen van een gemixte groep zijn volgens de geïnterviewden:

- Anderstaligen hebben bij de vakken veel meer aandacht nodig. Voor Nederlandstaligen gaat dit vaak te langzaam, dit kan demotiverend werken. (Pas aan eind van de opleiding gaat dit een beetje gelijklopen).
- De jongere reguliere studenten zijn in het begin nog niet altijd zo serieus met hun studie bezig (in tegenstelling tot de anderstalige studenten) en ze hebben nog niet altijd zoveel begrip voor andere culturen. Doordat er veel verschil in levenservaring is, is het voor de docenten moeilijker en kost het meer energie om er één groep van te maken.

De opleidingsmanager merkt verder op dat het het gemakkelijkst is om de groep anderstaligen apart te bedienen, maar dat dit tegelijk ook de duurste oplossing is. Dit is niet altijd mogelijk voor een school.

BBL-opleiding

De docent Zorg vertelt dat de studenten in de overstap van BOL naar BBL een heel andere verantwoordelijkheid krijgen en dat dit een grote overgang voor de studenten is. Zo lopen ze stage in de BOL, maar worden ze medewerker in de BBL. De docent zegt hier verder over: *“Er is veel druk in de zorg en dan moet je ook nog bewaken dat je moet leren, daarbij blijft Nederlands je tweede taal. Normaal doen studenten drie jaar BOL of drie jaar BBL, nu gaan ze voor het eerst met een hele klas van twee jaar BOL naar het laatste jaar BBL met als handicap dat Nederlands hun tweede taal is.”*

De docenten zijn heel gemotiveerd om het traject te laten slagen. De gedrevenheid van de anderstalige studenten versterkt dit nog. Een docent zegt hierover: *“Het is een wisselwerking, studenten die zo hard werken, dat doet iets met je als docent, dan ga je ook alles uit de kast trekken om ze te helpen. Wij zien dat je dit menselijk kapitaal niet verloren moet laten gaan.”*

Ervaringen van studenten

Voortraject

Wij hebben aan de studenten in het voortraject en de BOL gevraagd hoe ze het voortraject ervaren. Alle studenten zijn positief over het voortraject; het voortraject zorgt voor basiskennis over de zorg en geeft handvatten om de vervolgopleiding te kunnen volgen. Een student zegt hierover: *“Het voortraject was heel erg leerzaam, want ik kreeg het idee dat ik verder kon studeren.”* Een andere zegt: *“Het is heel goed, de docent legt alles stap voor stap uit. Ik krijg lessen vanuit de vaktaal. Elke maandag komt er een docent voor taal.”*

De helft van de studenten zegt tijdens het voortraject belemmeringen te hebben ervaren die te maken hebben met de Nederlandse taal. Daarnaast vindt een kwart (twee van de acht) van de studenten het lastig om de zorg voor hun gezin te combineren met het voortraject. Ook benoemt een enkeling dat het werken met de computer lastig is: *“Wij anderstalige studenten zijn niet goed met de computer. Blok 1 en 2 zijn echt moeilijk, hoe moet je het doen met de computer en de licentie.”* Verder worden de lessen sinds de coronacrisis online gegeven. Dit is voor de studenten een rare situatie en minder prettig.

De meest genoemde verbetering (door drie van de acht studenten genoemd) voor het voortraject is dat deze nog meer tijd in beslag zou mogen nemen. Een student zegt hierover: *“Als het twee dagen zou worden, zou dit beter zijn. In twee dagen leer je meer dan in een dag.”* De extra tijd zou volgens de studenten (twee van de acht) kunnen worden besteed aan extra taallessen. Een student legt uit: *“Er moet meer tijd zijn voor taallessen, bijvoorbeeld 2,5 uur. We hebben nu maar 1,5 uur Nederlandse les. Het is een korte tijd, het zou wat meer moeten zijn.”* Een enkeling noemt verder nog dat de voorlichting over de vervolgopleiding beter zou kunnen: *“Er zijn bij het voortraject minder vakken dan bij de BOL, ik zou zeggen dat het goed is dat je mensen vertelt wat ze kunnen verwachten bij de vervolgopleiding. Rekenen, burgerschap en opdrachten zijn veel meer dan tijdens het voortraject, want het voortraject is meer oriëntatie.”*

De meeste studenten vinden dat het voortraject goed voorbereidt op de BOL-opleiding. Ze voelen zich inhoudelijk voorbereid op het gebied van vakkennis en de zorgpraktijk. Een student legt uit: *“In de les hebben we informatie gekregen over de zorgopleiding, dat heeft geholpen, want daardoor was ik goed voorbereid op de BOL-opleiding. Ik merk dat als ik nu iets tegenkom dan gebruik ik kennis die ik heb opgedaan uit het voortraject voor een opdracht van de BOL.”* Echter, niet alle studenten (twee van de acht) voelen zich voldoende voorbereid op de BOL-opleiding door het voortraject. Zij ervaren de BOL-opleiding als veel zwaarder dan het voortraject. Een student zegt hierover: *“Als je alles in het voortraject makkelijk maakt voor mensen dan kunnen mensen alles in de vervolgopleiding als moeilijk ervaren. Het voortraject biedt geen realistische voorbereiding. Later kregen we lesstof over geld, de stage en de opleiding. We zijn niet voorbereid op dit. In het voortraject krijg je binnen een dag per week de stage en opleiding, dat is te weinig.”* Een ander zegt: *“Je wordt niet echt voorbereid op de opleiding. Je stipt alleen alles even aan. Wat je echt leert is lastig, want het wassen van mensen is echt zwaar, je moet poep en alles opruimen. Ik denk dat veel mensen daardoor afhaken, want ze onderschatten het.”*

BOL-opleiding

We hebben de geïnterviewde BOL- en BBL-studenten gevraagd wat hun verwachtingen van de BOL-opleiding waren. Zij geven aan dat ze de verwachting hadden zich verder te ontwikkelen op het gebied van (vak)taal, zorgvaardigheden en kennis over de zorg, en/of dat zij een baan krijgen als ze klaar zijn met de opleiding. De overgrote meerderheid van de studenten geeft aan dat de opleiding voldoet aan hun verwachtingen. Een student vertelt bijvoorbeeld: *“Ik had verwacht dat ik mijn diploma zou halen en werk zou vinden. Ik had verwacht ook veel te leren over anatomie, de Nederlandse taal en cultuur en Nederlandse gewoonten. Alles wat ik verwacht klopt ook met hoe het in het echt is.”* Enkele studenten (twee van de acht) geven aan dat de opleiding moeilijker is dan zij hadden verwacht. Een student zegt hierover: *“Ik dacht dat de vervolgopleiding makkelijker zou zijn, maar dat was niet zo vanwege de taal.”* Verder merken twee studenten op dat het van meerwaarde is dat ze tijdens de BOL-opleiding meer

tijd hebben om onderwerpen nader te bestuderen dan in de BBL-opleiding waar ze maar één dag naar school gaan. Een van hen zegt: *“Het is beter BOL te doen en daarna BBL, ik had het niet gekund om maar één dag naar school te gaan, want je hebt alle vakken op één dag en je hebt dan weinig tijd om te studeren. Ik vind het handig om het eerste en tweede jaar BOL te doen en het derde jaar BBL.”*

Wij vroegen studenten hoe ze de BOL-opleiding ervaren en wat hen helpt om de opleiding goed te kunnen doorlopen. De studenten zijn over het algemeen positief over de BOL-opleiding. De werkwijze van de docenten en de samenwerking met de medestudenten worden als prettig ervaren. Een student zegt hierover: *“De docenten houden rekening met ons omdat we een taalachterstand hebben, en onderling helpen we elkaar. De docent praat duidelijk en we vragen veel. Als we iets niet begrijpen helpen we elkaar onderling.”* Wel benoemen meerdere studenten (drie van de acht) dat ze de opleiding intensief vinden. Een student zegt hierover: *“BOL was niet makkelijk want ik moest fulltime een studie volgen en stage lopen, voor heel veel vakken moest je goede resultaten behalen en de schriftelijke toetsen waren ook een stuk moeilijker. De schriftelijke toetsen, de presentaties, alles bij elkaar: het was echt een pittig jaar. Ik ging samenvattingen van verschillende vakken maken met mijn medestudenten, we hadden onderling een verdeling gemaakt en uitgewisseld.”* Daarnaast zorgen de persoonlijke omstandigheden, zoals de zorg voor het gezin of een bijbaan, ervoor dat het moeilijk is om alles goed te kunnen combineren (genoemd door twee van de acht studenten). Een student zegt: *“Het is zwaar om te combineren met de zorg voor mijn gezin, maar ik wil het graag. Ik vind het zwaar vanwege de tijd, want je ging drie dagen naar school en twee dagen stage.”* De Nederlandse taal vormt het voornaamste knelpunt voor de studenten gedurende de opleiding (zes van de acht studenten benoemen dit). Tijdens de opleiding hebben ze moeite met het spreken, schrijven en het begrijpen van de Nederlandse taal. Een student vertelt: *“Vanwege de taal moet ik heel veel tijd besteden om de lessen te begrijpen, maar wij hebben alle vakken nodig om verder te leren.”* Een andere student zegt hierover: *“Alleen de taal is moeilijk, maar de school zorgde voor extra taallessen.”*

De geïnterviewde BOL-studenten zijn in februari met de opleiding gestart en zitten dus met alleen maar anderstalige studenten in de klas. De geïnterviewde BBL-studenten zijn in het verleden in september met de BOL-opleiding gestart, zij zitten dus in de klas gecombineerd met reguliere studenten. Hoe ze dit ervaren loopt sterk uiteen; twee BBL-studenten zijn positief en twee BBL-studenten zijn hier negatief over. Een van de studenten die hier negatief over is, geeft aan dat de reguliere studenten in een heel andere leeftijdsfase zitten en niet zo serieus bezig zijn in de lessen. *“Het contact met de anderstalige studenten was goed. Het contact met de Nederlandse studenten was erg slecht. Misschien kwam het door de leeftijd, ik ben nu 35 en die andere studenten daar waren 15, 16; ze deden stoer en ze begrepen de taal heel goed. Wij als buitenlanders willen graag zoveel mogelijk in de les leren, want thuis gaat niemand ons helpen. Het doel van de Nederlandse studenten was anders, want zij kunnen gewoon thuiswerken. Het gedrag was ook anders, ik vond ze vervelend. Voor dit diploma kan je wel met Nederlandstaligen in de les zitten die dezelfde leeftijd hebben, maar niet met kinderen”,* aldus deze student. De andere student merkt op dat de anderstalige studenten werden uitgelachen als zij een presentatie hielden. De twee studenten die positief over de gemengde groep zijn, benoemen dat ze van de reguliere studenten kunnen leren wat betreft de Nederlandse taal en hoe ze zaken op de werkvloer aanpakken. Een van hen zegt: *“Ik vond het leuk om in een gemengde klas te zitten met Nederlandse scholieren. Ik vond dat positief, want je krijgt hulp van Nederlandse studenten. De docent kan in de tijd niet alles uitleggen, maar je kunt dan die Nederlandse studenten vragen om hulp van wat betekent dit of wat moet ik doen. Het is ook beter voor de taal, want je hoort goed Nederlands van de studenten én de docent.”* Over het algemeen voelen de anderstalige studenten wel meer binding met elkaar dan met de reguliere studenten. De religieuze en culturele diversiteit zorgt voor een bepaald gevoel van eenheid, omdat ze een gemeenschappelijk doel hebben: het halen van de opleiding. Een student zegt over de groep anderstalige studenten: *“In de klas zitten we met mensen van allerlei landen, maar we kunnen goed met elkaar opschieten. We hebben mensen van verschillende religieuze achtergronden en we respecteren elkaar.”* Een andere student zegt hierover: *“Ik vind het interessant want we spreken allemaal een andere*

taal, maar samen moeten we iets bereiken. Het contact is goed met mijn medestudenten, ik heb een fijne klas. We zijn samen sinds het voortraject, we doen samen huiswerk en als ik iets niet begrijp bel ik mijn klasgenoten, soms help ik hun ook.”

De helft van de studenten heeft verbeteringsuggesties voor de BOL-opleiding, deze lopen sterk uiteen: extra Nederlandse taallessen (twee keer genoemd), anderstalige studenten en reguliere studenten niet in een klas samen, meer hulp en uitleg over het werken op de computer. De techniektrainingen (zoals mensen uit hun bed tillen) wat later gedurende de opleiding zodat ze deze ook direct tijdens de stage kunnen toepassen. Een student zegt hierover bijvoorbeeld: *“De opleiding vind ik goed, maar wat voor de groep anderstaligen belangrijk is, is om meer Nederlandse lessen of oefeningen te krijgen. We hebben nu alleen vier uur per week Nederlandse lessen. Ik weet het niet hoeveel uur, maar het is op het moment niet genoeg. Misschien moet men meer focussen op gesprekken voeren.”* Dat niet iedereen de benodigde digitale vaardigheden heeft, blijkt uit het volgende citaat van een student: *“Niet alleen voor mij maar voor veel andere klasgenoten is het omgaan met de computer moeilijk, het zou fijn als we daar meer uitleg en hulp bij krijgen.”* Ten tijde van de coronacrisis komt dit nog extra sterk naar voren, omdat de lessen nu online in plaats van klassikaal worden gegeven.

BBL-opleiding

Alle geïnterviewde BBL-studenten²⁴ vinden het fijn om de BBL-opleiding te volgen. De meerderheid van de studenten vindt het prettig dat ze veel meer praktijkervaring opdoen en minder les hebben. Een student legt uit: *“Ik vind BBL heel goed, dat is echt de beste opleiding. Omdat er meer praktijk is dan theorie, want door de theorie is taal altijd moeilijk. Maar bij praktijk kunnen we veel werken.”* Een andere student zegt hierover: *“Ik hou van werken en vind het fijn om ergens naartoe te gaan en om me verder te ontwikkelen. Van thuis zitten leer je niks. In het eerste en het tweede leerjaar vond ik het lastig om met cultuurverschillen om te*

²⁴ Er zijn vier BBL-studenten geïnterviewd

gaan, qua taal en gewoonte en alles, maar nu vind ik het iets makkelijker, want ik ben gewend aan hoe het in de praktijk eraan toegaat. Ik heb inzicht gekregen door mijn eerste en tweede leerjaar." De helft van de studenten geeft aan dat zij de opleiding erg druk vinden, maar ze zien dit niet als een onoverkomelijk knelpunt. Een student zegt hierover: "Je moet avond- en dagdiensten werken en je moet studeren. Het is druk, maar dat maakt het niet lastig. Je moet een plan of schema maken, zodat je kunt studeren en werken." Een andere student merkt op: "Tijdens de BBL-opleiding krijg je opdrachten en de docenten leggen het verder niet uit. Je hebt het ontzettend druk en het is maar een jaar. Je gaat de meeste tijd naar werk. Je hebt maar een dag school, dus je hebt weinig tijd om huiswerk te maken." De helft van de studenten (twee van de vier) zegt dat de opleiding nog verder verbeterd kan worden door extra taalondersteuning. Een student zegt hierover: "Voor de nieuwkomers moeten ze extra taalondersteuning aanbieden, of dat ze bijvoorbeeld twee dagen naar school gaan in plaats van een dag." Een enkele student benoemt nog als verbeterpunt dat er één lijn moet worden getrokken op stage en op school met betrekking tot hoe de stageopdrachten moeten worden gemaakt.

3.6. Zorgpraktijk

Naast het in de vorige paragraaf genoemde opleidingsdeel, bestaat het traject uit een praktijkgedeelte. We bespreken nu de zorgpraktijk tijdens de stages in het voortraject en de BOL-opleiding, en op de werkplek van de BBL-studenten.

De stage tijdens het voortraject is een snuffelstage, waar studenten voornamelijk op een dagcentrum of in een huiskamer meelopen. Daar is het goed mogelijk om een gesprek aan te gaan met cliënten. Studenten helpen met bijvoorbeeld het eten, koffie en thee, activiteiten en spelletjes. Studenten voeren nog geen verzorgingswerkzaamheden uit zoals het wassen en verschonen van cliënten en dienen ook nog geen medicatie toe.

Studenten lopen tijdens de BOL-opleiding het eerste halfjaar een dagdeel en daarna twee dagdelen in de week stage bij een van de zorgorganisaties.

De BBL-opleiding bestaat uit één dag school en drie of vier dagen werk. Studenten zijn dan werknemer bij de zorgorganisatie en hebben meer verantwoordelijkheden.

Het is de bedoeling dat de oriënterende stage overgaat in een gewone stage, en later in een baan. Geprobeerd wordt om zo weinig mogelijk te switchen, zodat de student het hele traject bij dezelfde zorgorganisatie blijft. Dit geeft rust bij de studenten omdat ze dan niet steeds opnieuw kennis hoeven te maken en hoeven te wennen, vertelt de opleidingsmanager.

De praktische begeleiding op de werkvloer wordt gedaan door een werkbegeleider. Dit is een collega waarmee de student samenwerkt en die als maatje optreedt. Bij vragen over de werkzaamheden is hij of zij het eerste aanspreekpunt. Daarnaast spelen de praktijkopleiders van de zorginstellingen een belangrijke rol bij het traject. Zij houden de voortgang van de anderstalige studenten in de gaten, ondersteunen de werkbegeleiders die een anderstalige student begeleiden, begeleiden de anderstalige studenten deels en overleggen vier keer per jaar met elkaar en met de medewerkers van het Nova College over het traject. De manier waarop ze hun rol binnen dit traject verder precies vormgeven loopt sterk uiteen. De medewerker van VBZ vertelt dat een praktijkopleider zelf een training aan de werkbegeleiders gaf en dat een organisatie een interculturele communicatietool van ITTA²⁵ heeft ingezet. Er zijn ook praktijkopleiders die de anderstalige zelf ontvangen bij de start van de stage en de begeleiding op de werkvloer doen. Zo vertelt een van de praktijkopleiders dat zij de studenten ondersteunt bij de taalverwerking: "Concreet betekent dit dat ik continu aan het kijken ben: begrijpt een leerling de medewerker en bewoners en waar zit het in als dit niet het geval is? Je stimuleert de student om nog meer in gesprek te gaan met bewoners. Dan ga ik zelf even met een leerling in gesprek, om te kijken welke woorden degene kan gebruiken, soms laat ik ze de woorden die ze niet

²⁵ <https://www.itta.uva.nl/>

snappen opschrijven. Ik laat ze juist extra schrijven. Dus op die manier stimuleren we steeds correct Nederlands.”

Ervaringen van professionals

Vanuit de zorgorganisaties horen we dat zij bij de groep anderstalige studenten meer moeten letten op de plaatsing, niet elke stageplek is geschikt. Een van de praktijkopleiders zegt hierover: *“De anderstalige studenten kunnen niet op elke doelgroep wat betreft cliënten staan. Als iemand de BOL ingaat, kan iemand niet op een psycho-geriatrie afdeling met dementerende cliënten terecht komen, want dat is te lastig. Dan moeten ze de mensen gaan lezen, want deze cliënten praten vaak heel onduidelijk. Laagdrempelig plaatsen is nodig.”* Naast dat niet elke plek geschikt is qua doelgroep voor deze groep studenten, hebben zij vanwege hun thuissituatie over het algemeen ook zelf specifiekere wensen dan de reguliere studenten over waar ze willen werken. De anderstalige studenten hebben vaker kleine kinderen, waardoor een deel van hen het liefst op de dagbesteding wil werken omdat ze daar pas om negen uur hoeven te beginnen, vertelt een praktijkopleider.

Volgens de medewerker van VBZ zijn de werkgevers, dus de zorginstellingen, nog steeds enthousiast. Van de praktijkopleiders van de zorgorganisaties horen we ook veel positieve geluiden over de anderstalige studenten. Zo wordt door meerdere professionals benoemd dat de anderstaligen heel gemotiveerd en serieus zijn, en veel aandacht en liefde voor de cliënten hebben. Een praktijkopleider verwoordt dit als volgt: *“Extra begeleiding met de taal is nodig, maar het zijn ook heel serieuze studenten. Ze willen het graag en willen dat hun resultaten goed zijn. Ze hebben veel aandacht en liefde voor de bewoners. Dat hoor ik ook terug. Een warm hart voor de zorg. De reguliere studenten zien het over het algemeen meer als ‘ik heb een baan’. De primaire zorg vinden de anderstaligen heel belangrijk.”* Een andere praktijkopleider vertelt: *“De studenten zijn verschrikkelijk enthousiast en heel correct en respectvol in de omgangsvormen. Ik merk dit aan de cliënten, die dit heel bijzonder vinden, want bij reguliere medewerkers en studenten hapert het hier weleens aan door de tijdsdruk en de manier waarop zij kijken naar*

de ouderenzorg. Deze groep anderstaligen is gewend om naar ouderen op te kijken en alles te doen.” Ook horen we van een van de praktijkopleiders een succesverhaal van een anderstalige die al na het eerste jaar BOL gestart is met een BBL-plek en waarmee het heel goed gaat. *“Daar ben ik ook wel een beetje trots op, en ook op de werkbegeleider”,* vertelt ze.

Tegelijkertijd zijn er veel knelpunten op de werkvloer. Hier komen cultuurverschillen en taalproblemen veel sterker naar voren dan in de klas, aldus de betrokken professionals vanuit de opleiding en de zorgorganisaties. Een docent vertelt: *“Ik heb veel contact met werkbegeleiders, doordat ik een training heb gegeven over hoe om te gaan met anderstaligen op de werkvloer. Daar hoor ik veel problemen. Deze gaan over taal en cultuurverschillen. Het is een ander verhaal dan in de klas. Dan zijn werkbegeleiders heel verbaasd over dat ze goede cijfers halen op school. In je eentje als anderstalige kom je op een volledig Nederlandstalige werkvloer terecht. Dit is moeilijk voor de student. Werkbegeleiders hebben niet altijd door dat dat zo moeilijk is, die denken dan dat de student het niet kan.”*

De professionals geven aan dat er veel taalproblemen spelen op de werkvloer. Een praktijkopleider zegt hierover: *“Zorginhoudelijk is makkelijker, omdat ze zien en nadoen, dus dat gaat wel goed. Het spreken van de taal is wel een belangrijk struikelblok. Het durven spreken en het kunnen begrijpen van wat er gezegd wordt, is lastig. Het duurt soms lang voordat iets helder is.”* Het taalniveau van de studenten neemt gedurende de opleiding toe. Tijdens de BOL ligt dit al een stuk hoger dan tijdens het voortraject, vertelt een van de praktijkopleiders. Zij legt uit: *“Dan worden de studenten gedwongen om in allerlei verschillende settings te praten. In het voortraject staat er geen druk op, dan kunnen ze zich nog permitteren om in hun schulp te blijven.”* Maar de taal blijft ook tijdens de stage in de BOL een belangrijk struikelblok. Een praktijkopleider vertelt dat het door de taal lastig is voor de studenten om de stage te behalen: *“Ze moeten rapporteren, schrijven en overdragen, dat moeten ze wel kunnen. Het hoeft allemaal niet perfect, maar wel goed genoeg.”* Door de taalproblemen ontstaan gemakkelijk conflicten. De praktijkopleiders helpen vaak om deze op te lossen. Een praktijkopleider zegt

hierover: *“Er is snel miscommunicatie, door de taal en het woordgebruik. Dat ze dan dingen letterlijk nemen. Dan zie je dat werkbegeleiders zeggen: ze pakken het niet op. Maar de anderstalige begrijpt niet wat er gevraagd wordt en daarom doen ze het niet. Ik kijk dan wat er speelt: begrijpen ze de vraag niet, of vinden ze het lastig om iemand te wassen, heeft het met cultuur of eigen waardes te maken? Nederlanders zijn wat directer in hun communicatie. Voor de anderstaligen geldt: ze zeggen soms ja, maar bedoelen nee. Dan is de observatie heel belangrijk, dat je op locatie komt om zelf in gesprek met de student te gaan.”*

Cultuurverschillen die soms spelen en in de gesprekken met de betrokken professionals genoemd worden, zijn bijvoorbeeld het niet willen wassen van mannen door vrouwen of het niet gewend zijn dat er van medewerkers verwacht wordt dat ze op tijd komen. Ook is de gezondheidszorg vaak heel anders dan in het land van herkomst. In Nederland zijn er vaak veel meer procedures, vertelt een praktijkopleider. Een van de praktijkopleiders vertelt dat de medewerkers uit de zorgorganisaties doorgaans niet zoveel weten van deze doelgroep en dat het voor hen lastig kan zijn om begrip te hebben voor cultuurverschillen (zoals rekening houden met gebruiken van geloof). *“Er spelen allerlei andere zaken dan dat we gewend zijn. Niet iedereen wil of kan hier rekening mee houden”,* aldus de praktijkopleider. De acceptatie van anderstaligen op de werkvloer lijkt te verschillen per medewerker, afdeling en zorginstelling. De werkdruk die er in veel zorginstelling is, maakt het overbruggen van taalproblemen en cultuurverschillen extra lastig. Een praktijkopleider zegt: *“De acceptatie van de anderstaligen op de werkvloer, die is er zeker wel. Het omgaan met het taalniveau is lastiger. De mensen (onze medewerkers) willen soms te snel, het is natuurlijk druk, dan hebben ze soms weinig geduld.”*

Het cultuurverschil heeft ook een positieve kant. Hierdoor valt er van deze groep anderstaligen juist veel te leren, aldus een praktijkopleider. Zij zegt hierover: *“De instelling van de anderstalige studenten is over het algemeen heel anders dan in West-Europa. Het is voor de anderstalige studenten een cultuurshock om dat hier te zien. Wij beslissen soms voor een cliënt. Zij nemen de tijd, en wij hebben de*

klok. Dit is een voordeel, maar ook een nadeel. Soms zien de reguliere medewerkers dat cliënten daar wel bij varen, dus dat die rust juist helpt en het proces versnelt. Dus er valt ook veel van deze mensen te leren. Hierdoor worden mensen (de reguliere werknemers) ook op andere manieren met zichzelf geconfronteerd. Dit zijn prikkels die door mensen als positief of als lastig kunnen worden ervaren.”

De werkbegeleiders vinden het een mooi en nuttig project, maar de begeleiding van de anderstalige studenten kost hun ook veel tijd en energie, aldus de praktijkopleiders. Een praktijkopleider zegt bijvoorbeeld: *“De organisatie staat positief t.o.v. het traject, de werkbegeleiders vinden dat het een geweldig traject is om mensen te laten integreren. Tegelijkertijd is het lastig om ze (de anderstalige studenten) te begeleiden i.v.m. de tijdsdruk, en dat is ook frustrerend.”* De werkdruk die er veelal binnen de zorginstellingen is, komt de begeleiding van de studenten niet ten goede. Een praktijkopleider zegt: *“De werkbegeleiders waren al overbelast. Nu komt corona daar nog bij. Cruciaal is of de werkbegeleider het nog op kan brengen om extra voor deze persoon te zorgen.”* Een docent zegt: *“Door de werkdruk kunnen de werkbegeleiders er niet altijd heel veel tijd aan besteden, want dat is in de praktijk niet mogelijk. Van studenten hoor ik dat ze heel graag willen dat er een half uur in de week zou zijn om samen met de werkbegeleider opdrachten te bespreken. Dat ze de rust en de tijd zouden nemen om dingen uit te leggen en te bespreken. Dat is vaak niet mogelijk.”* De begeleiding van de studenten door de werkbegeleider is een erg belangrijke factor of het traject slaagt, aldus verschillende professionals. Een praktijkopleider zegt hierover: *“In die 20 weken is het belangrijk dat er iemand voor ze zorgt; ze opvangt en helpt met problemen et cetera, waardoor het mogelijk wordt. Dus afhankelijk van of die begeleider er dan is, gaat het goed of niet. Of ze dan doorgaan met BOL, dat valt en staat ook met de begeleiding op de locatie.”* De medewerker van VBZ vertelt dat het belangrijk is dat de praktijkopleiders ervoor zorgen dat het ‘hele plaatje’ (waarvoor dient het en hoe moet je het doen) door de werkbegeleiders wordt begrepen. Naast de begeleiding door de werkbegeleiders is ook aandacht nodig voor het betrekken van de studenten door de collega’s op de werkvloer, aldus een docent. *“Dus*

niet alleen maar gewoon Nederlands in snel tempo praten in de koffiepauze, maar studenten echt betrekken”, legt zij uit.

Een laatste aandachtspunt betreft de overstap van BOL naar BBL. Een praktijkopleider geeft aan dat deze overgang voor een deel van de anderstalige studenten behoorlijk heftig is. Als BBL-er zijn de studenten werknemer i.p.v. stagiaire. De praktijkopleider zegt hierover: *“Als BOL-leerling ben je boventallig en werk je naast iemand met een niveau 3-opleiding. Maar als BBL-er moet je zelfstandig werken, dan heb je een medewerker met een niveau 2-opleiding naast je of een anderstalige staat alleen met een keukenmedewerker. Bij de een gaat dat heel goed, bij de ander is nog extra aandacht nodig. Dit heeft vaak te maken met de taal. Wanneer iemand hier nog niet zo goed in is, dan gaat het leerproces wat langzamer. Ik heb nu twee mensen die niet goed zijn in taal. Als BBL-er wordt er heel veel verwacht. Je moet zelfstandig een woning kunnen draaien. En dan merk je dat als dat taalniveau achterblijft, dat daar de problemen zijn. Soms begrijpen ze de familie niet goed, ze moeten het multidisciplinaire overleg bijwonen, et cetera.”* Ook een klantmanager geeft aan dat de overgang van BOL naar BBL groot is en dat hij hierbij wel wat vertraging heeft gezien bij een aantal studenten. *“Mensen worden dan geacht zelfstandig te werken, maar dan is er toch vaak meer begeleiding nodig dan gedacht. Dit kost dus vaak toch nog meer tijd.”*

De zorgorganisaties geven aan dat een aantal anderstalige studenten druk ervaren vanuit de gemeente om zo snel mogelijk BBL-er te worden. Sommige studenten ervaren deze druk als belastend. Het zou beter zijn wanneer klantmanagers duidelijker voor ogen zouden hebben dat twee jaar BOL voor deze groep studenten echt nodig is. Een praktijkopleider zegt hierover: *“Verbetering in het feit dat de gemeente wat meer tijd neemt, zodat deze mensen gewoon rustig hun studie kunnen afmaken. Gemeenten beseffen niet altijd dat die tijd voor deze doelgroep ook echt nodig is. Als er verlenging wordt gevraagd voor de student, dan is dit ook echt nodig. Deze studenten doen hun best.”*

Ervaringen van studenten

We bespreken hieronder de ervaringen van studenten in de verschillende fases van de zorgpraktijk: tijdens de oriënterende stage in het voortraject, de stage in de twee jaar durende BOL-opleiding en de werkplek in het derde jaar BBL.

Oriënterende stage in het voortraject

Twee van de geïnterviewde studenten hebben vanwege de coronacrisis nog geen stage kunnen lopen tijdens het voortraject. De overige geïnterviewde studenten die in het voortraject of de BOL-opleiding zitten (6), zijn positief over de oriënterende stage tijdens het voortraject. Een student legt de meerwaarde uit van een stage: *“Het helpt mij om het geleerde in de praktijk te brengen.”* Een andere student zegt hierover: *“Ik moet praten met cliënten en help hen met eten om mijn taal te verbeteren.”*

De studenten hebben of hadden tijdens de oriënterende stage goed contact met collega's en cliënten. De helft van de studenten zegt dat communicatie met cliënten een uitdaging is/was, maar dat ze daarbij wel goed werden/worden ondersteund. Een student legt uit: *“Op stage verliep de communicatie niet altijd goed, want niet iedereen heeft het geduld om te luisteren naar iemand die niet goed de taal spreekt. In het begin is het contact met de cliënten moeilijk, want ze moeten even aan je wennen. De stagebegeleider hielp mij en andere studenten. Soms door meer uitleg te geven. En als je iets niet goed begrijpt ging ze langzaam praten en nog meer uitleg geven, ook aan de andere collega's.”* Behalve bij hun werkbegeleider vindt een derde van de studenten ook steun bij andere collega's. Een uitzondering daargelaten doet geen van de studenten suggesties voor het verbeteren van de stage tijdens het voortraject. Een student merkt op: *“Het was goed, maar je ziet niet wat er in de zorg gebeurt, je helpt alleen met eten, koffie en activiteiten. Het is beter als je kan zien wat er gebeurt zoals aankleden, wassen, wond verzorgen. We hebben daar niks over gehoord of gezien.”*

Stage tijdens de BOL

De ervaringen tijdens de stage in de BOL lopen sterk uiteen. De meeste studenten hebben de stage als positief ervaren, maar er zijn ook enkele studenten voor wie dit niet geldt (twee van de acht). Een student zegt: *“De stage gaat goed. Ik heb een goede begeleider, ze maakt tijd voor mij. Als ik iets niet begrijp geeft ze goed uitleg aan mij. Het contact met de collega’s en cliënten is goed, maar soms begrijp ik niet alles als collega’s met elkaar zitten te praten en kan ik het niet volgen. Mijn begeleider helpt mij met vragen over cliënten.”* De studenten die minder positief over de stage zijn, benoemen vooral dat veel collega’s niet aardig waren en niet bereid om hen te ondersteunen bij hulpvragen. Een student zegt hierover: *“Sommige collega’s willen je niet helpen, ze willen dat je alles perfect doet terwijl je een stagiair bent en vluchteling die nog niet goed Nederlands spreekt. Ze geven slechte feedback, dan geef je bijna op. Ik heb een tijd gehad dat ik wilde opgeven. Sommigen houden gewoon niet van vluchtelingen, ze willen je gewoon tegenwerken. Dit kwam wel bij elke stage voor.”* Ook geeft een van de studenten aan dat diegene vooral werd ingezet als werkkracht. De helft van de studenten ervaart tijdens de stage in de BOL veel moeite met communicatie vanwege hun beperkte taalvaardigheden. Een student zegt hierover: *“Ik vind de stage moeilijk. Dan merk je echt dat je met een taaltkort zit. Op school zit ik met leerlingen van dezelfde groep. Wij zijn allemaal anderstaligen maar in de praktijk op stage merk je dat echt. Met de cliënten is het contact altijd prima. De ouderen praten langzaam, als je iets niet begrijpt dan leggen ze het goed uit en ze vinden het leuk om aandacht te krijgen. Het ligt aan de collega’s. Als ze niet aardig zijn, durf je niet aan ze te vragen wat ze bedoelen.”*

Op de werkvloer als werknemer tijdens de BBL

De geïnterviewde BBL-studenten zijn gematigd positief over hun werkplek. Ze vinden het werk leuk, maar geven tegelijkertijd aan dat een deel van de collega’s niet aardig is. Zo ervaart het merendeel van de studenten (drie van de vier) onwelwillendheid van collega’s om hen te helpen op de werkvloer als zij iets niet begrijpen of ergens hulp bij nodig hebben. Zij geven allen aan dat ze hiervoor steun hebben gezocht bij hun werkbegeleider of de praktijkopleider. Een

student zegt hierover: *“Je kunt niet iemands gedrag veranderen, maar ik besprak dit wel met de praktijkbegeleider. Ze ging dan met hen praten. Bijvoorbeeld een driegesprek, om erachter te komen wat het probleem was. Dat zorgde wel voor een verschil.”* Een student die aangeeft dat collega’s op de werkvloer vaak niet aardig zijn, doet de volgende verbeteringsuggestie voor de zorginstanties: *“Ze hebben veel mensen nodig in de zorg, dan moeten ze de studenten wel goed opvangen, zodat het aantrekkelijk is om in de zorg te werken.”* De bejegening van de anderstalige studenten/werknemers op de werkvloer is volgens de studenten dus een belangrijk aandachtspunt.

3.7. Extra begeleiding vanuit het Nova College

In het begin van het voortraject werd al het regelwerk voor het traject voor de anderstalige studenten gedaan door de docent Zorg en de opleidingsmanager. Dit bleek echter te veel werk. Om die reden is er een projectleider aangenomen voor deze taken. Zij regelt nu veel zaken rondom het traject (zoals overleg met samenwerkingspartners en PR) en zorgt voor de extra begeleiding van de anderstalige studenten. Hierbij gaat het om hulp bij problemen die zich voordoen tijdens de studie en het op orde krijgen van de randvoorwaarden om het voortraject en de niveau 3-opleiding te kunnen volgen (zoals kinderopvang(toeslag) regelen, onderzoeken of financiering van het lesgeld mogelijk is, administratieve zaken regelen).

Er spelen veel problemen bij het op orde krijgen van deze randvoorwaarden. De projectleider heeft in de afgelopen jaren steeds meer inzicht gekregen in praktische problemen waar de studenten tegenaan kunnen lopen. Hierdoor kan zij hier steeds beter op inspelen. Zo bleek dat studenten, bij de overstap van BOL naar BBL, hun laatste studiefinanciering in juni kregen en pas in september hun loon vanuit de BBL. Nu informeert zij studenten op tijd hierover zodat ze indien nodig in de zomervakantie kunnen werken.

Hiernaast kunnen de anderstalige studenten voor studiebegeleiding terecht bij het studiecentrum van het Nova College. Hier kunnen studenten een half uur

per week individuele begeleiding krijgen. De anderstalige studenten maken hiervan meer gebruik dan de reguliere studenten.

Ook is er vanuit het Nova College extra begeleiding ingezet die zich richt op docenten in de zorgopleiding en op de medewerkers van de betrokken zorginstellingen. Voor de docenten is er een bijeenkomst geweest die werd gegeven door een externe trainer over lesgeven aan anderstalige studenten. De opleidingsmanager vertelt hierover: *“De docenten in de zorgopleiding waren niet gewend aan anderstalige studenten. In de gewone lessen moet je hiermee ook rekening houden. Bijvoorbeeld door langzamer te praten, meer woorden uit te leggen, meer te checken. Taalgrapjes en nuances missen de studenten. De fijngevoeligheid voor de taal is er niet. Er zijn bijeenkomsten geweest voor docenten met een trainer om na te gaan hoe je deze studenten goed kunt begeleiden en er is veel overleg tussen de docenten in de zorgopleiding en NT2-docenten.”*

Een NT2-docent van het Nova College heeft voor de werkbegeleiders en de praktijkopleiders in de betrokken zorginstellingen een training gehouden. Deze had als thema hoe het is om een andere taal te verwerven en hoe om te gaan met anderstalige studenten. Tijdens de training werd een les in het Turks gegeven, om de onzekerheid te laten voelen wanneer je niet weet wat er van je gevraagd wordt. Ook is er tijdens de training een lijst met cultuurverschillen uitgedeeld, bijvoorbeeld het verschil in hoe je met autoriteit omgaat (in sommige culturen geeft de baas instructie en wordt het geven van een eigen mening niet op prijs gesteld). Ook zijn er voorbeelden gegeven van uitdrukkingen in de Nederlandse taal die anderstaligen soms letterlijk opvatten: ‘Wat is er aan de hand?’ of ‘Zie je het nog wel zitten?’

Ervaringen van professionals met de begeleiding vanuit Nova College

Alle betrokkenen zijn enthousiast over de extra begeleiding door de projectleider vanuit het Nova College. Een van de docenten zegt hierover: *“De rol van de projectleider is super belangrijk. Zij is een spin in het web en doet heel veel voor de studenten. Deze krijgen te maken met allerlei zaken die ze moeten regelen met*

de gemeente, ze lopen tegen veel bureaucratie aan. Daar helpt de projectleider echt goed mee. Studenten krijgen hulp bij allerlei randvoorwaarden die studenten nodig hebben om de studie te kunnen doen.” Een klantmanager van de gemeente zegt: *“Als ik kijk naar de e-mails van het Nova College, als ik zie hoe ze praten met de cliënt en de cliënt helpen, dan denk ik dat ze daarmee wel echt het vertrouwen van de studenten krijgen. Ik had het idee dat mijn klant ook echt hulp vroeg aan het Nova College en dat zij geholpen werd. Het is best ingewikkeld met alle formulieren voor het aanvragen voor geld van boeken etc. Door hulp van het Nova College verliep dit soepel en kon de cliënt snel starten.”*

Een docent benoemt hierbij nog dat het heel belangrijk is om een capabel persoon als praktische projectleider te hebben: *“Deze moet heel erg op maat kunnen werken, een goed inlevingsvermogen hebben, creatief kunnen meedenken over oplossingen, en een groot netwerk kunnen opbouwen van contacten (bij gemeenten, zorgorganisaties, etc.)”*

De praktijkopleiders zijn enthousiast over de training van het Nova College en vertellen dat de werkbegeleiders hier veel van hebben geleerd. De werkbegeleiders hebben deze extra uitleg en training nodig om voldoende toegerust te zijn om de anderstalige stagiaires goed te kunnen begeleiden.

Ervaringen van studenten met extra begeleiding

Het merendeel van de studenten heeft extra begeleiding gekregen tijdens het voortraject of de opleiding.

Een student zegt hierover: *“Toen ik in een depressie zat, hebben mijn praktijkbegeleider en de docent mij geholpen. Iedereen stond klaar voor ons op stage en school. Ze hebben mij geholpen door in gesprek te gaan, ze lieten mij voelen dat ze aandacht gaven en helpen waar ik problemen heb. Ze vroegen hoe het mij ging en waar kan ik mee ondersteunen? Ze vroegen voor de opdrachten ook of ik hulp nodig had, dat was heel goed van hen. Ze begrepen dat ik niet in een normale situatie heb gezeten. Alle Syrische mensen, niet alleen ik. Ze hadden begrip.”* Verschillende

studenten hebben ondersteuning gekregen van de projectleider. *“Zij helpt ons met schoolzaken, het regelen van de stageplek en als er iets met iemand gebeurt, dan kan zij helpen. Dus als je niet lekker in je vel zit dan kan je het met haar daarover hebben. Zij voelt als vriendin en helpt ook met praktische dingen”,* vertelt een student. Verder vertellen vier studenten dat ze gebruik hebben gemaakt van het studiecentrum. *“Ik ben naar het studiecentrum geweest en kreeg daar elke dinsdag een half uur hulp: Nederlands in alle lessen, als ik iets niet begrijp dan kan ik dat bij haar navragen.”* Een van de studenten die hier hulp kreeg, zegt dat een half uur veel te kort was: *“Ik vond het niet behulpzaam, want je gaat ernaar toe als je vragen hebt. Dat half uurtje was veel te kort, want als je vragen stelt is de tijd al om. Ze geven opdrachten en dan moet je dat samen corrigeren.”* Naast deze student, geeft nog één student aan behoefte te hebben gehad aan extra ondersteuning bovenop de geboden ondersteuning vanuit het Nova College, namelijk met de taal. De studenten hebben in het algemeen dus geen behoefte aan nog meer individuele begeleiding.

Behalve de ondersteuning vanuit het Nova College, krijgen enkele studenten externe ondersteuning op het gebied van de taal, onder meer door een taalcoach die niet werkzaam is bij het Nova College. Een student vertelt: *“Voor mensen van wie Nederlands de tweede taal is heb je wel hulp nodig, je hebt veel examens, maar ik heb een taalcoach dus die kon ik altijd vragen om hulp. Diegene kan je dan helpen met spelling en grammatica want je hebt tijdens die periode niet veel tijd, dan is alles vrij intensief.”*

3.8. Samenwerking tussen betrokken partijen

We bespreken hieronder de samenwerking tussen de opleider en de zorgorganisaties en tussen de opleider en de gemeente. Tussen de zorgorganisaties en de gemeente is er geen samenwerking in dit traject.

Samenwerking tussen opleider en zorgorganisaties

Het voortraject is gestart in samenwerking met zorgorganisatie Kennemerhart. In de loop van de tijd zijn de acht andere zorgorganisaties aangesloten. De

betrokken medewerker van VBZ vertelt hierover dat de zorgorganisaties in de regio Kennemerland, Amstelland en Meerlanden (KAM) hun handtekening hadden gezet onder het regionaal actieplan aanpak tekorten in de zorg. Elk jaar maken ze nu een nieuw Arbeidsmarktplan met daarin de te behalen resultaten in de regio voor dat jaar (RAAT).²⁶ Het *Voortraject Leren en werken in de zorg* kreeg daar ook een plek in. De zorgorganisaties geven aan hoeveel anders-taligen ze uit dit traject willen en welke inspanning ze daar voor verrichten. Hierdoor is de samenwerking tussen het Nova College en de zorgorganisatie in het *Voortraject Leren en werken in de zorg* dus op bestuurlijk niveau geborgd, aldus de medewerker van VBZ.

Er is vier keer per jaar overleg met de praktijkopleiders van de zorginstellingen en de medewerkers van het Nova College om ervaringen uit te wisselen en eventuele knelpunten samen op te lossen. Ook is er continu overleg tussen deze partijen over individuele anderstalige studenten. Wanneer er knelpunten zijn, nemen de praktijkopleiders contact op met de projectleider.

Ervaringen met de samenwerking

Het driemaandelijks overleg tussen de zorgorganisaties en het Nova College verloopt goed volgens de betrokkenen. Zowel de medewerkers van het Nova College als de praktijkopleiders van de zorgorganisaties vinden dat de samenwerking goed gaat. Zij geven aan dat ze er samen altijd wel uit komen. Een praktijkopleider noemt wel als aandachtspunt dat de medewerkers van het Nova College soms zo gedreven zijn om een traject te laten slagen dat de medewerkers van de zorgorganisatie zich overvraagd voelen. *“Als de werkvloer niet ziet dat het gaat lukken in de gestelde periode, dan is het belangrijk om open het gesprek in te gaan.”*

²⁶ <https://vbz-kam.nl/arbeidsmarkt/zorg-werkt/>

Samenwerking tussen de opleider en gemeenten

Het Nova College werkt voor dit traject samen met zeven gemeenten. Dit traject maakt deel uit van de aanbesteding educatietrajecten. Er is volgens de opleidingsmanager regelmatig overleg met degene die verantwoordelijk is voor de WEB-gelden vanuit de afdeling Onderwijs van de gemeente Haarlem en de directeur/opleidingsmanager educatie van het Nova College. Ook stuurt de projectleider de betrokken gemeenten elk half jaar een voortgangsrapportage. Hierin staat onder meer een overzicht van het aantal studenten in het traject en hoeveel hiervan de opleiding hebben afgerond.

We gaan wat dieper in op de samenwerking tussen het Nova College en de gemeente Haarlem.

Na bij de verschillende betrokken partijen te hebben rondgevraagd, blijkt dat van de afspraken met de gemeente over dit traject en de werkwijze niets op papier bewaard is gebleven.

De beleidsadviseur van de afdeling Werk en Inkomen vertelt verder dat er geen periodiek overleg is tussen haar afdeling en het Nova College over het hele traject en over hoe de groep uit Haarlem het doet. Wanneer er knelpunten zijn, dan koppelt een senior medewerker van Werk en Inkomen deze terug naar de projectleider van het Nova College. Ook wordt deze senior door de projectleider geïnformeerd middels overzichten van de deelnemers en aanwezigheid. Wanneer een student afwezig is, kan zij dit terugkoppelen aan de klantmanager.

Een medewerker van het WerkgeversServicepunt fungeert als contactpersoon en sparringpartner op praktisch niveau voor de projectleider richting gemeente Haarlem (incl. Pasmatch, de re-integratiepartner van de gemeente) en UWV. De projectleider informeert deze medewerker wanneer een student afwezig is bij de opleiding, hiermee stopt, of wanneer er problemen zijn met

de financiering. De medewerker van het WerkgeversServicepunt schakelt dan vervolgens met de uitvoerders van de gemeente of UWV.

Verder is er vooral incidenteel contact tussen de projectleider van het Nova College en de klantmanagers over praktische zaken voor individuele studenten. Er zijn geen vaste afspraken over wat wel en niet vergoed wordt vanuit de gemeente omdat dit steeds individueel maatwerk is. Ook verschilt per klantmanager wat wel en niet wordt vergoed en vanuit welk budget.

Ervaringen met de samenwerking

Dat er niets over dit traject en de werkwijze is vastgelegd bij de gemeente Haarlem, wordt door verschillende betrokkenen (met name vanuit de gemeente) als gemis ervaren. Een medewerker van de gemeente geeft aan dat er geen eenduidigheid is over de werkwijze, waardoor bijvoorbeeld de behandeling van studenten in wat wel en niet wordt vergoed, sterk uiteenloopt tussen de verschillende klantmanagers. *“De een gaf wel toestemming voor budget voor opleiding, de andere verwees naar het Levenlanglerenkrediet.”* Ook blijkt tijdens de interviews dat een klantmanager het boekengeld tijdens de opleiding voor de anderstalige studenten vergoedt vanuit het re-integratiebudget, terwijl een ander hiervoor de bijzondere bijstand gebruikt. Verschillende betrokkenen, zowel vanuit het Nova College als de gemeente, geven aan dat zowel de klantmanagers als de studenten gebaat zijn bij meer duidelijkheid over wat wel en niet gefinancierd wordt en vanuit welk budget.

Verder blijkt dat de informatie over de voortgang van individuele klanten in de praktijk niet altijd bij hun klantmanager terecht komt. Van de beleidsadviseur van de gemeente horen we dat een aantal betrokken klantmanagers via rapportage en incidentele e-mail-wisseling terugkoppeling kreeg over individuele klanten, maar dat anderen deze terugkoppeling niet kregen. Dit beeld komt overeen met de informatie die we krijgen tijdens de interviews. Een klantmanager vertelt: *“Jammer dat ik niet echt structureel informatie over de voortgang van de deelnemende klanten uit mijn bestand krijg. Bij de twee waar het niet liep*

zoals de bedoeling was, kreeg ik dit pas aan het eind van het traject te horen. Ik had graag gedurende het traject gehoord dat iemand niet aanwezig was." Een andere klantmanager zegt: "Als een klant niet komt opdagen bij de opleiding hoor je dat, anders niet. Geen nieuws is goed nieuws. Ik kreeg pas een mailtje i.v.m. een cliënt omdat diegene afwezig was bij de online-les. Als er wat is, wordt er contact gelegd door het Nova College." Vanuit de gemeente Haarlem zouden ze de terugkoppeling over de tussentijdse voortgang van individuele studenten graag goed willen regelen, aldus de beleidsadviseur.

Van de klantmanagers uit de gemeente Haarlem en Velsen horen we dat het contact met het Nova College verder goed loopt en ze zijn tevreden over de samenwerking. Een klantmanager zegt hierover: "Er is een goede basis. Het gaat om de klant en we weten elkaars positie in het verhaal. Het is een constructieve samenwerking. Als ik tussendoor iets vraag, dan krijg ik snel en uitgebreid antwoord." Een andere klantmanager zegt over de samenwerking met het Nova College: "Deze is altijd goed. Afspraken komen ze na, ze zijn bereikbaar. Het is prettig dat ze klanten helpen met invullen van de formulieren. Dus ik vind de samenwerking erg prettig verlopen." Wel geven zowel de klantmanager uit het team statushouders als de participatiecoach uit de gemeente Velsen aan dat structureel overleg op de sleutelmomenten binnen het traject met alle deelnemende partijen (student, gemeente, NOVA en zorginstelling) nog een verbetering zou zijn. De consultant zegt hierover: "Dan krijgen wij als consultant meer zicht op waar moeten we nog beter op moeten letten bij de screening. En lijntjes worden korter als het niet zo goed gaat. Dan kan je samen meer oplossingen zoeken. Dat mis ik wel met school", zegt de consultant.

4 Knelpunten en verbetermogelijkheden

In dit hoofdstuk bespreken we de belangrijkste knelpunten en eventuele verbetermogelijkheden op basis van de verzamelde informatie uit de interviews met betrokkenen.

De klassen worden gedurende de opleiding erg klein en daardoor duur

Doordat er gedurende het traject studenten uitvallen, wordt de klas die met het voortraject is gestart tijdens de opleiding steeds kleiner. De school krijgt betaald per student, kleine klassen zijn daardoor erg duur. De financiering voor deze kleine klassen is een probleem, het kost het Nova College extra geld. Dit zorgt voor een dilemma bij de opleider. Het Nova College wil namelijk graag twee keer per jaar met een klas aan het voortraject kunnen starten. Wanneer de opleider één keer per jaar met een klas zou starten, dan zou een deel van de potentiële studenten lang moeten wachten op instroom en gemeenten zouden er dan voor kunnen kiezen om hen op een ander traject te plaatsen. Met twee groepen in het voortraject starten, zodat er tijdens de opleiding een goed gevulde klas overblijft, is ook geen optie. Per halfjaar zijn er onvoldoende aanmeldingen voor twee groepen.

Het traject is afhankelijk van incidentele middelen

De uitvoering van het voortraject door het Nova College wordt door de gemeenten uit de regio met behulp van WEB-middelen bekostigd als onderdeel van de aanbesteding educatietrajecten. Na de zomer 2021 moet er weer een nieuwe aanbesteding worden gedaan. Voor de extra taallessen tijdens de beroepsopleiding in 2020 hebben de gemeenten extra middelen beschikbaar gesteld. Kortom, het Nova College krijgt dus geen financiering vanuit reguliere middelen voor dit traject. Hierdoor is er steeds onduidelijkheid over de

continuïteit. Een docent zegt hierover: *“Wat ik heel vervelend vind, is dat de geldstroom niet zeker is. Ik weet van de leidinggevende dat het nooit zeker is of wij hier geld voor krijgen. We zijn afhankelijk van gelden buiten de reguliere middelen. Dat is heel vervelend, want er wordt heel veel geïnvesteerd. Het zou zo erg zijn wanneer we dit traject zouden moeten opgeven.”*

Bejegening van studenten op de werkvloer

In de omgang met de anderstalige studenten op de werkvloer spelen veel knelpunten. De taalbarrière en cultuurverschillen op de werkvloer vormen een belangrijk struikelblok voor de studenten. Het contact tussen de werknemers van de zorgorganisaties en de anderstalige studenten verloopt hierdoor niet altijd goed. Ook ervaren de anderstalige studenten dat sommige collega's niet de extra inspanning willen leveren om hen goed te helpen. Een aandachtspunt is dat er op de werkvloer ruimte moet zijn voor mensen met een andere cultuur, zodat deze medewerkers ook behouden blijven voor de zorg. Meer bekendheid met de doelgroep en begrip hiervan bij de medewerkers van de zorgorganisatie, kan helpen de taal- en cultuurverschillen te overbruggen. Hierin kan nog meer geïnvesteerd worden en ook kan de aandacht hiervoor worden verbreed. Dit betekent niet alleen voorlichting voor de betrokken praktijkopleiders en werkbegeleiders, maar ook voor de andere collega's binnen het team van de anderstalige studenten/medewerkers.

Begeleiding van studenten op de werkvloer

Het is van cruciaal belang dat de werkbegeleiders voldoende ruimte en tijd hebben om deze groep studenten goed te begeleiden. In de praktijk staat dit vaak onder druk door de werkdruk in de zorg. Het hangt vooral van de praktijkopleider af in hoeverre de werkbegeleiders ondersteund worden in de omgang met anderstalige studenten. De ondersteuning en informatieverstrekking aan de werkbegeleiders zou meer structureel moeten zijn. Bijvoorbeeld wanneer alle betrokken werkbegeleiders voorlichting zouden krijgen en de training van het Nova College zouden volgen.

Taalproblemen bij de studenten

Ondanks de taallessen tijdens het voortraject en de extra taallessen tijdens de opleiding, blijven de studenten tijdens het traject veel taalproblemen houden. Deze zorgen met name op de werkvloer voor problemen. Overwogen kan worden om nog meer extra taallessen tijdens het voortraject of de BOL te geven, of door extra taallessen in te zetten voor studenten van wie het taalniveau achterblijft bij dat van de andere anderstalige studenten (dus meer individueel maatwerk).

Afspraken met de gemeente zijn niet goed vastgelegd

De afspraken met de gemeente Haarlem²⁷ zijn niet op papier vastgelegd en bewaard. Een convenant zou kunnen helpen om ervoor te zorgen dat alle afspraken voor de betrokkenen duidelijk zijn. Dit document zou kunnen bestaan uit een beschrijving van het traject en de werkwijze vanuit de gemeente en re-integratiepartners bij aanmelding en tijdens het traject. Bij het vastleggen van een werkwijze zijn er een aantal aandachtspunten. De toewijzing van vergoeding voor individuele studenten vanuit de gemeente blijft natuurlijk maatwerk. Maar tegelijkertijd is het belangrijk dat gelijke gevallen ook gelijk worden behandeld. Een uniforme werkwijze (met hierin een beslisboom) kan hierbij helpen. Hetzelfde geldt voor de vraag vanuit welk budget eventuele financiering wordt gedaan: is het de bedoeling dat eventueel boekengeld tijdens de opleiding wordt betaald vanuit het re-integratiebudget of de bijzondere bijstand? Voor deze regelingen gelden immers andere voorwaarden. Door een uniforme werkwijze wordt het eenvoudiger voor de studenten om deze randvoorwaardelijke zaken te regelen en is dit voor hen minder een zoektocht. Een meer gestroomlijnde werkwijze maakt ook het werk van de klantmanagers makkelijker. Bovendien kan onduidelijkheid een drempel vormen bij de toewijzing naar het traject door de klantmanagers.

²⁷ We hebben dit niet onderzocht voor de andere gemeenten.

Een ander aandachtspunt is het informeren van de klantmanagers over de voortgang van individuele studenten. Nu komen problemen tijdens de studie niet altijd op tijd bij de klantmanagers terecht.

Het is belangrijk om dit proces eens onder de loep te nemen en goede afspraken te maken over de werkwijze hierbij.

Het ontbreken van een aanspreekpunt en evaluatiemomenten met de gemeente

Vanuit de gemeente Haarlem is er niet iemand die goed overzicht heeft over dit traject.²⁸ Ook is er geen structureel overleg tussen het Nova College en de afdeling Werk en inkomen van de gemeente om de voortgang van de deelnemers uit Haarlem en het traject te evalueren. Het zou handig zijn wanneer er een aanspreekpunt is waarmee dit overleg op vaste momenten kan plaatsvinden. Mogelijke knelpunten op studentniveau en trajectniveau kunnen hierdoor beter worden opgelost. Ook kan dit zorgen voor meer betrokkenheid en gevoel van eigenaarschap bij dit traject vanuit de gemeente. Het aanbod aan mogelijke kandidaten voor het voortraject is beperkt. Op het moment dat de gemeente andere trajecten inkoopt voor een (deels) overlappende doelgroep, heeft dit gevolgen voor de instroom in dit traject. Het is belangrijk om hierin zorgvuldige afwegingen te maken en zuinig te zijn op bestaande trajecten waarvan de verwachting is dat zij leiden tot duurzame arbeidsparticipatie.

Onbekendheid van dit traject bij een deel van de klantmanagers

Het traject blijkt niet goed bekend te zijn bij een deel van de klantmanagers van de gemeente Velsen en het reguliere team van klantmanagers in de gemeente Haarlem.²⁹ Tot nu toe is het altijd gelukt om de groep voor het voortraject gevuld te krijgen. Voor komend schooljaar (2020/2021) lijkt dit echter lastiger

²⁸ Dit geldt ook voor de gemeente Velsen en Beverwijk.

²⁹ Vanuit de andere gemeenten zijn geen klantmanagers bij dit onderzoek betrokken en we weten dus niet hoe bekend het traject bij hen is.

te worden.³⁰ Meer bekendheid bij de klantmanagers (en bovendien meer duidelijkheid over de werkwijze middels een convenant, zie hierboven), zou mogelijk leiden tot meer aanmeldingen voor het voortraject. Door de informatie over het traject te delen met alle teams van klantmanagers, kan de bekendheid hiervan worden vergroot. Een ander aandachtspunt betreft de vindplek van dit traject in de verwijsgids. Het traject staat hierin nu onder het tabblad 'statushouders'. Migranten voor wie dit traject zou passen, worden hierdoor mogelijk gemist.

³⁰ Het is onduidelijk waardoor dit komt.

5 Werkzame elementen

We hebben uit de interviews met de betrokken professionals en de studenten de belangrijkste werkzame elementen gedestilleerd. In deze paragraaf geven we hiervan een overzicht.

Goede screening en selectie voorafgaand aan het voortraject

Voor het voortraject worden de anderstalige studenten bij het Nova College geselecteerd op basis van een taaltoets, een leerbaarheidstoets en een motivatiegesprek. Bovendien kijken de toeleidende partijen (zoals de klantmanagers of de medewerkers van het RMC) al of het traject bij iemand past. Door vooraf een goede inschatting te maken of de opleiding voor de anderstalige haalbaar is, neemt de kans toe dat degenen die aan het voortraject beginnen de opleiding afmaken. Anderstaligen weten hierdoor ook beter waar ze aan beginnen en of dit traject bij hen past.

Intensieve begeleiding van de student

De anderstalige studenten krijgen begeleiding bij problemen tijdens de studie of in de privésfeer wat betreft de randvoorwaarden die nodig zijn om de studie te kunnen volgen, zoals hulp bij het regelen van de kinderopvang. Deze begeleiding wordt door de projectleider van het Nova College gegeven. Ook tijdens de lessen hebben de docenten veel aandacht voor de studenten en eventuele problemen, inclusief moeilijkheden die zich voordoen in de privé-situatie. Hiernaast worden de studenten begeleid door de werkbegeleiders en praktijkkopleiders op de werkvloer en ook vanuit de toeleiders is er vaak nog begeleiding, zoals door de klantmanager. De intensieve begeleiding van de student tijdens de studie zorgt ervoor dat er snel kan worden bijgestuurd om uitval te voorkomen.

Goede aansluiting van het traject door de werkwijze van de deelnemende partijen

Tijdens het voortraject en de aanvullende niveau 3-opleiding is er veel aandacht voor monitoring. Het gaat om monitoring van de individuele student door voortgangsgesprekken, na afloop van het voortraject en tijdens de opleiding. Maar ook van het gehele traject door het overleg tussen het Nova College en de zorginstellingen. Partijen dienen continu met elkaar in gesprek te zijn op zowel beleidsniveau als studentniveau. Knelpunten worden hierdoor op tijd gesignaleerd en steeds wordt samen met de betrokkenen gekeken naar oplossingen. Dit komt tot uiting in de verschillende aanpassingen die er in de loop van het traject zijn gedaan op basis van ervaring. Zoals de extra taallessen tijdens de opleiding, speciale aandacht voor bepaalde onderwerpen tijdens het motivatiegesprek, et cetera. Deze werkwijze, waarbij er goed gemonitord wordt en waarbij knelpunten tijdig in gezamenlijkheid worden opgelost, zorgt voor een goede aansluiting van het traject bij de praktijk.

Medewerkers met voldoende deskundigheid en affiniteit met de doelgroep anderstaligen

Veel van de betrokkenen bij dit traject beschikken over eerder opgedane deskundigheid voor wat betreft de doelgroep anderstaligen en hebben hier ook affiniteit mee. Zo was bij het Nova College al voordat het voortraject van start ging veel expertise opgedaan betreffende de doelgroep anderstaligen door de taallessen die er werden gegeven. Ook deden veel medewerkers van het Nova College eerder vrijwilligerswerk waarbij zij taallessen aan vluchtelingen gaven. De groep anderstaligen verschilt van de reguliere studenten. Hun persoonlijke situatie, cultuurverschillen en taalproblemen, vragen om extra inzet en specifieke competenties van de betrokken medewerkers om ervoor te zorgen dat zij de opleiding halen.

Direct starten met oriënterende stage tijdens het voortraject

Door vanaf de start van het voortraject al te beginnen met een oriënterende stage bij een zorginstelling, maken de studenten direct kennis met de praktijk.

Dit is tegelijk ook de start van de beroepsvorming. Studenten oefenen met werken in de zorg en de Nederlandse taal tijdens de stage en kunnen hetgeen ze op school hebben geleerd in de praktijk toepassen.

Intensieve aandacht voor NT2

Tijdens de opleiding is er veel aandacht voor NT2. De Nederlandse taallessen in de opleiding worden door NT2-docenten gegeven aan de anderstalige studenten. Anderstalige studenten hebben heel andere taalproblemen dan studenten die Nederlands als moedertaal hebben. Doordat de lessen door NT2-docenten worden gegeven, sluiten de taallessen beter aan bij de doelgroep. Daarnaast zijn er extra taallessen tijdens de opleiding voor de anderstalige studenten. Door deze extra aandacht voor de Nederlandse taal verloopt de taalontwikkeling beter. Dit is nodig om de opleiding te kunnen volgen en om goed te kunnen functioneren op de werkvloer.

Aandacht voor vaktaal

De taaldocenten besteden in de taallessen extra aandacht aan vaktaal. Uiteindelijk zorgt dit voor betere taalbeheersing met betrekking tot wat nodig is op de werkvloer. Hierdoor neemt de kans op het succesvol afronden van de opleiding en uiteindelijk duurzame arbeidsparticipatie toe.

Baangarantie

De anderstalige student behoudt bij goed functioneren de baan bij de zorginstelling wanneer de BBL is afgerond. Dit werkt motiverend voor de student tijdens de opleiding. Hierdoor is tegelijkertijd ook de werkgever verzekerd van een medewerker. Dit zorgt voor extra commitment en inspanning om ervoor te zorgen dat de student de opleiding haalt. Voor de gemeente en andere toelieferders wordt het hierdoor interessanter om in dit traject en de anderstalige student te investeren. De studenten zijn verzekerd van werk en stromen na de BOL-opleiding uit de uitkering.

6 Opbrengsten en effecten

In dit hoofdstuk gaan we eerst in op de verwachte effecten van het traject vanuit het perspectief van de professionals. Hierna bespreken we de opbrengsten vanuit het perspectief van de studenten: Welke opbrengsten ervaren zij? En wat zijn hun plannen na afronding van de opleiding?

6.1. Opbrengsten vanuit perspectief professionals

In september 2020 vindt de diplomering van de eerste groep studenten die het voortraject heeft gevolgd, plaats. Het is, vinden de betrokkenen, dan ook eigenlijk nog te vroeg om aan te geven wat de opbrengsten en effecten van het traject precies zullen zijn. Desgevraagd verwachten de betrokkenen doorgaans dat de volgende (voorgelegde) effecten zich in redelijke tot sterke mate zullen voordoen:

- Studenten die opleiding in de zorg Niveau 3 afronden.
- Betere taalbeheersing studenten.
- Meer kennis over Nederlandse cultuur bij studenten.
- Kennis van de zorg bij studenten.
- Meer zelfvertrouwen bij studenten.
- Hoger welbevinden bij studenten.
- Kennis en ervaring bij zorginstellingen m.b.t. anderstaligen/mensen met een andere culturele achtergrond.
- Meer personeel voor zorginstellingen.
- Betere aansluiting van zorg op mensen met andere culturele achtergrond (door diversiteit personeel).
- Uitstroom uit de uitkering.
- Duurzame arbeidsparticipatie.

Bij sommige van deze effecten wordt door betrokkenen een kanttekening geplaatst. Zo noemen meerdere betrokkenen dat het zelfvertrouwen van de studenten tijdens de opleiding in eerste instantie meestal niet toeneemt, maar pas later. De projectleider van Nova College vertelt hierover dat ze de verwachting heeft dat het zelfvertrouwen van de studenten pas op langere termijn zal toenemen doordat de studenten een vak gaan uitoefenen en hierdoor beter in de maatschappij integreren. Tijdens de opleiding kan het zelfvertrouwen juist afnemen, doordat studenten bijvoorbeeld heel hard moeten werken voor succes en onzeker zijn over of ze de opleiding gaan halen. Ook bij 'een betere aansluiting van zorg op mensen met andere culturele achtergrond (door diversiteit personeel)', wordt een voorbehoud gemaakt. Een docent geeft aan dat er in de regio Haarlem op dit moment nog weinig nieuwe Nederlanders gebruik maken van de ouderenzorg, maar dat dit in de toekomst anders zal zijn.

Hiernaast noemen de professionals nog een aantal andere opbrengsten van het traject, namelijk:

- Meer studenten in de opleiding van Nova College.
- Wanneer een opleiding op niveau 3 niet lukt, ronden studenten vaak een niveau 2 opleiding af via een maatwerk traject bij het Nova College.
- De positieve naamsbekendheid van het Nova College wordt vergroot.
- Hele betrokken en gemotiveerde mensen voor werk in de zorg.
- Betere integratie van anderstaligen in de samenleving. (Ook tweede- en derde generatie gaat hierdoor beter integreren).
- Doordat ze werk hebben (en wellicht ook doordat ze beter Nederlands spreken), minder gezondheidsproblematiek bij deze groep anderstaligen.

We gaan nog iets dieper in op de verwachtingen met betrekking tot het vinden van werk na afronding van de niveau 3-opleiding. De betrokken professionals verwachten dat dat de studenten dan aan het werk kunnen als volwaardige medewerker in de zorg. De projectleider zegt hierover: *"Ze hebben straks hun diploma en daarmee worden ze geacht zelfstandig aan het werk te kunnen. Het*

zijn harde werkers en daar kan een zorgorganisatie blij mee zijn. De professionals hebben ook de verwachting dat de arbeidsparticipatie duurzaam zal zijn. Met name vanuit de gemeenten zijn er hoge verwachtingen wat dit betreft. De medewerker van het WerkgeversServicepunt zegt bijvoorbeeld: *“Als je dit haalt (deze opleiding), die mensen zie je niet meer terug in de uitkering”*. De beleidsadviseur van de gemeente Haarlem vertelt: *“Er is draagvlak omdat we zien dat via scholing en dit soort trajecten, mensen geen uitkering meer nodig hebben. Ik denk wel dat we kunnen stellen dat de mensen die dit traject volhouden en voltooien een grote kans hebben om langdurig aan het werk te blijven. Het is een investering (traject financieren met behoud van uitkering) die zich later terug betaalt (kleine kans om terug te vallen in de bijstand)”*. De beleidsmedewerker van VBZ benoemt hierbij nog wel dat een inclusieve cultuur binnen de zorgorganisaties een aandachtspunt blijft om er voor te zorgen dat deze medewerkers ook behouden blijven voor de zorg. Ze zegt hierover: *“Ik denk dat het nog steeds zo is, dat als je wat anders bent dan de gemiddelde medewerker, het altijd ingewikkeld blijft om je positie te handhaven. Diversiteit binnen organisaties blijft een aandachtspunt.”*

6.2. Opbrengsten vanuit het perspectief van studenten

De geïnterviewde studenten geven aan dat ze door deel te nemen aan het voortraject hun Nederlandse taalvaardigheden hebben verbeterd, inhoudelijke kennis hebben opgedaan over de zorg en geleerd hebben over hoe de aansluitende opleiding in elkaar zit. Een student zegt hierover: *“Ik heb veel woordjes geleerd over het lichaam, zoals het hart. Ook heb ik geleerd hoe ik kan communiceren met zorgvragers, de cliënten”*. Daarnaast biedt het voortraject toekomstperspectief voor mensen die weinig kansen krijgen tot het volgen van een opleiding blijkt uit het volgende citaat: *“Daar begon mijn leven. Ik ging enthousiast naar school, ik wilde mijn leven beginnen. Ik wilde al jaren leren, maar ik kreeg geen kans”*. De meeste studenten vinden het voortraject een goede voorbereiding op de vervolgopleiding. Een student zegt bijvoorbeeld: *“Ik had de BOL opleiding niet zonder het voortraject kunnen volgen, want je komt uit een ander land je beheerst de Nederlandse taal niet en het voortraject heeft mij geholpen om me voor te bereiden op de BOL-opleiding”*. Een andere student zegt: *“Het heeft mij geholpen met een*

overzicht van de opleiding te krijgen, bijvoorbeeld wat voor vakken ik zou krijgen. Ik vind het voortraject goed ik heb inzicht gekregen over de vervolgopleiding en veel woorden geleerd en ik heb tijdens de snuffelstage geleerd hoe het werk in de zorg er echt aan toe gaat.” Enkele studenten (2 van de 12) zijn minder enthousiast over de opbrengsten van het voortraject, omdat het volgens hen weinig verdiepend is qua inhoudelijke lessen en stage. *“Wat we hebben geleerd bij die 3 jaar BOL en BBL was anders dan het voortraject, want dat was heel licht. De vakken en stage bij de vervolgopleiding was gewoon heel anders dan het voortraject, het voortraject was allemaal makkelijk. Het was meer een kennismaking van de opleiding heel weinig informatie.”*, zegt een van hen. Alle geïnterviewde studenten uit het voortraject (4) zijn van plan om te beginnen met de vervolgopleiding. Na het behalen van hun diploma zijn ze allemaal van plan om in de ouderen- of de gehandicapten zorg te werken. *“Ik wil in de ouderenzorg werken in een verzorgingstehuis, om het geleerde in de praktijk te brengen. Ik ben in juni klaar met het voortraject en ik wil de opleiding afmaken, een baan in zorg is mijn droombaan”* vertelt een student.

De geïnterviewde BOL en BBL studenten geven aan dat ze veel geleerd hebben tijdens de twee jaar BBL-opleiding; kennis over de zorg, vaardigheden die zij kunnen toepassen in het contact met cliënten op de werkvloer en de Nederlandse taal. Een student zegt hierover: *“Ik heb veel geleerd over hoe te zorgen voor ouderen, hoe hun karakter en gedrag te herkennen, hoe in bepaalde situaties om te gaan met cliënten”*. Een andere student zegt: *“Ik heb veel kennis opgedaan over de zorg, hoe moet ik mensen wassen en hoe kun je ze helpen. Mijn Nederlands is verbeterd, ik kan nu ook op de laptop verslag schrijven en dingen opsturen.”* Drie van de vier geïnterviewde studenten willen na de BOL-opleiding naar het derde jaar BBL en daarna werken in de ouderen- of gehandicaptenzorg. Voor een student blijkt niveau 3 op dit moment niet haalbaar, degene wil een niveau 2 opleiding halen en dan aan het werk in de zorg.

Tijdens de interviews merken we duidelijk dat het taalniveau gedurende de opleiding verbetert. Zo spreken de BBL-studenten veel beter Nederlands dan degene die nog in het voortraject zitten. De geïnterviewde BBL-studenten (4) geven aan dat ze tijdens het derde jaar BBL veel geleerd hebben m.b.t. de zorg en dat ze veel werkervaring hebben opgedaan. Een student legt uit: *“Ik heb veel geleerd, vooral in het derde jaar want ik heb veel gewerkt en ik heb elk jaar met een andere groep gewerkt, van andere ziektes en andere afdelingen. Het derde jaar gebruik je de opgebouwde ervaring uit school en stage en dat breng je in de praktijk. Je bent helemaal klaar met alles wat je hebt geleerd in het derde jaar”*. Een andere vertelt: *“Tijdens de BBL opleiding zie je veel verschillende situaties, er kan iemand overlijden hoe moet je die dan begeleiden dat soort dingen leer je ook”*. Hiernaast noemt nog een student dat ze ook een aantal vaardigheden heeft opgedaan over hoe om te gaan met collega’s: *“Ik heb veel geleerd qua taal en gewoonten. Ik kan nu verschil maken tussen de collega’s met wie ik goed overweg kan en als dat niet het geval is, hoe ik daar dan het beste mee om moet gaan.”* Alle BBL studenten die wij spraken willen na het behalen van hun diploma aan de slag in de zorg. Allen geven ze aan dat ze sowieso een, twee of drie jaar bij de zorginstelling willen blijven werken. Daarna kijken ze verder wat ze gaan doen qua werkplek en opleiding. De studenten hebben allen de ambitie om door te studeren, de helft weet al dat zij graag verpleegkundige zouden willen worden. Een student legt uit: *“Ik wil eerst mijn leven stabiel krijgen, ik wil een paar jaar investeren om mijn Nederlandse taalvaardigheden te verbeteren. Daarna wil ik verder als verpleegkundige of als zzp’er aan het werk naast mijn vaste contract in de ouderenzorg”*.

7 Overdraagbaarheid en opschaalbaarheid

In dit hoofdstuk gaan we allereerst in op eventuele opschaalbaarheid van dit traject. Vervolgens bespreken we de overdraagbaarheid, waarbij we nader ingaan op de randvoorwaarden voor de betrokken organisaties en studenten. We sluiten dit rapport af met tips van de betrokkenen over hoe ook anderen te interesseren om een dergelijk traject op te zetten.

7.1. Opschaalbaarheid

Elk half jaar start er een klas met anderstaligen aan het voortraject Leren en werken in de zorg. Voor het verder opschalen van het traject zijn een aantal voorwaarden van belang, onder meer: Voldoende anderstaligen in de regio die gemotiveerd zijn voor werken in de zorg en voldoen aan de instroomvoorwaarden om een extra voortraject klas te vullen; Voldoende stageplekken voor anderstaligen waarbij extra begeleiding kan worden geboden; Voldoende werkplekken in de zorg voor mensen met een niveau 3-opleiding in de regio. Gezien op dit moment niet aan de eerste twee voorwaarden wordt voldaan, lijkt opschalen niet aan de orde.

7.2. Overdraagbaarheid

Wanneer andere partijen een vergelijkbaar traject als het voortraject en de aanvullende niveau 3-opleiding zouden willen opzetten, is het van belang dat opleider, zorgorganisaties en gemeenten samen willen werken om een dergelijk traject gezamenlijk op te zetten en uit te voeren. Bovendien vraagt dit, zeker in het begin, om bevlogen medewerkers die gemotiveerd zijn om iets voor deze doelgroep te betekenen. Een docent zegt hierover: *“Als team moet je er over nadenken of je dit kan. Daarmee bedoel ik dat je er als team voor openstaat en mensen zich er hard voor willen maken. Je hebt bevlogen mensen nodig.”*

Ons advies is, onderzoek van te voren te doen wat de potentie is om anderstaligen op te leiden in regio en ga vervolgens met de verschillende stakeholders (opleider, gemeente, UWV, zorgorganisatie) in gesprek. Belangrijk is om hierbij niet alleen goed voor ogen te hebben wat de verwachte opbrengsten zijn, maar ook wat een dergelijk traject van de verschillende partijen vraagt. Hierbij kan het helpen wanneer de verschillende partijen zich goed verdiepen in dit voortraject en de aanvullende niveau 3-opleiding. Dit onderzoeksrapport kan hierbij behulpzaam zijn.

7.3. Randvoorwaarden

We zetten hieronder de belangrijkste randvoorwaarden uiteen op basis van de verzamelde informatie uit de interviews. We beginnen met de randvoorwaarden die gelden voor de organisaties. Hierna gaan we in op de randvoorwaarden die gelden voor de studenten.

Randvoorwaarden voor de betrokken organisaties

Voldoende draagvlak binnen de organisaties

Voor alle betrokken organisaties geldt dat draagvlak binnen de eigen organisatie van cruciaal belang is. Het opzetten en uitvoeren van het voortraject en de aanvullende opleiding voor anderstaligen, vraagt van alle partijen en hun betrokken medewerkers namelijk om extra inspanning en investering. Een docent zegt hierover: *“Het vraagt extra inzet van iedereen die er bij betrokken heb, je moet wel een drive hebben om het deze mensen te gunnen en er echt voor gaan. Dit traject moet wel gedragen worden.”*

De opleider: Bereid zijn om voor langere tijd extra te investeren in het traject

Het voortraject en de aanvullende niveau 3-opleiding zorgen voor veel bijkomende werkzaamheden voor de opleider. Bijvoorbeeld m.b.t. de werving van

anderstalige studenten, de screening, overleg tussen de betrokken partijen, etc. Dit geldt in nog sterkere mate tijdens het opzetten van een dergelijk traject. Het is tevens nodig dat de opleider extra begeleiding biedt aan de anderstalige studenten. Zij hebben vaak meer begeleiding nodig dan reguliere studenten. Hierbij gaat het om hulp bij knelpunten die zich tijdens het traject voordoen en bij het op orde krijgen van allerlei randvoorwaardelijke zaken, zoals financiering of kinderopvang. Binnen het Nova College is er hiervoor speciaal een medewerker aangenomen in de functie van projectleider. Kortom, de opleider moet dus bereid zijn om voor langere tijd extra investeringen te plegen.

De zorgorganisatie: Langere tijd extra kunnen en willen investeren in de begeleiding van anderstalige studenten

De zorginstellingen zullen moeten zorgen voor goede begeleiding van de anderstalige studenten op de werkvloer. Binnen de zorgorganisatie hebben de praktijkopleider en de werkbegeleiders extra tijd nodig om de anderstalige studenten goed te kunnen begeleiden. Zeker gezien de vaak hoge werkdruk binnen de zorgorganisaties, is het belangrijk dat deze medewerkers genoeg tijd kunnen vrijmaken voor deze studenten. Daarnaast dienen de werkbegeleiders ondersteund te worden door de praktijkbegeleider en een training te volgen over de omgang met deze doelgroep en wat het betekend om vanuit een andere taal en cultuur in de zorg in Nederland te werken. Goed kunnen omgaan met cultuurverschillen en mensen die de Nederlandse taal (nog) niet goed spreken, is zeker geen vanzelfsprekendheid. Hiervoor is begrip van de anderstalige studenten en kennis over hoe met deze doelgroep om te gaan nodig bij de betrokken medewerkers op de werkvloer.

Gemeente: Bereidheid en mogelijkheid om voor langere tijd in het traject te investeren

De opleider is afhankelijk van financiering vanuit de gemeente voor de uitvoering van het voortraject en de aanvullende taallessen tijdens de opleiding. De gemeente moet dus bereid zijn om te financieren en de gemeentelijke budgetten moeten voldoende zijn om dit te kunnen doen. Gezien het voortraject en de

aanvullende niveau 3-opleiding met name in het begin om behoorlijke extra investeringen van de opleider vragen, is het belangrijk om hierin als gemeente een betrouwbare partner te zijn.

Gemeente: Bereidheid en mogelijkheid om voor langere tijd in anderstaligen te investeren

Om het voortraject en de aanvullende niveau 3-opleiding te kunnen volgen, hebben de studenten doorgaans financiële steun van hun gemeente nodig. Het gaat hierbij om het kunnen volgen van de opleiding met behoud van uitkering zonder sollicitatieverplichting en financiering van bijkomende kosten zoals het lesgeld tijdens de opleiding.

Randvoorwaarden m.b.t. de studenten

Voldoende tijd in de privésfeer voor de opleiding en stage/werk

Het voortraject en de aanvullende opleiding kosten veel tijd van de student. Bovendien moeten ze de opleiding kunnen combineren met hun privé-situatie, bijvoorbeeld de zorg voor kinderen.

Voldoende financiële middelen of ondersteuning

De anderstalige studenten die dit traject volgen zijn volwassenen met financiële verantwoordelijkheid voor een eigen huishouden. Mensen kunnen tot 30 jaar studiefinanciering krijgen, maar daarna niet meer. Voor mensen die afhankelijk zijn van een uitkering, is een belangrijke randvoorwaarde om dit traject te kunnen volgen dat dit kan met behoud van uitkering. Voor mensen die geen recht hebben op een uitkering geldt dat zij zonder baan moeten kunnen rondkomen tijdens de opleiding en de opleidingskosten zoals lesgeld, geld voor boeken, reiskosten en eventueel extra kosten voor de kinderopvang, moeten kunnen betalen.

Motivatie en voldoende leerbaar zijn

Het volgen van het voortraject en de opleiding en dit tot een goed eind brengen, is niet makkelijk en vraagt veel doorzettingsvermogen van anderstalige studenten. Het is dan ook belangrijk dat zij gemotiveerd zijn voor de opleiding en werken in de zorg. Een docent zegt hierover: *“De motivatie van de studenten zelf is zo’n belangrijke factor voor studiesucces. Het is een voorwaarde die zorgt voor kans van slagen; heel hard werken op alle fronten.”*

7.4. Tips om anderen te interesseren

De geïnterviewde betrokkenen geven verschillende tips om ook andere werkgevers, opleiders en gemeenten te interesseren een dergelijk traject op te zetten, namelijk:

- Breng de resultaten in beeld.
- Benoem de opbrengsten: Meer werknemers voor de zorg, geïntegreerde anderstaligen, minder mensen met een uitkering.
- Deel de succes verhalen.
- Geef informatie over hoe het voortraject en de aanvullende opleiding in elkaar zitten zodat anderen weten wat ze wel en niet moeten doen wanneer ze een dergelijk traject opzetten.
- Inspireer andere werkgevers, opleiders en gemeenten door hen te informeren over dit traject.
- Deel de verhalen van de deelnemers, zodat mensen horen hoe belangrijk dit traject voor ze is.
- Breng het enthousiasme op de werkvloer voor het voetlicht, ook van de cliënten in de zorg over deze studenten/werknemers.
- Laat opleiders in regio’s met veel anderstaligen, onderzoeken wat mogelijkheden zijn om hen op te leiden. Vervolgens kunnen zij met gemeenten en UVW in gesprek gaan.
- Geef gemeenten het advies om in te spelen op de tekorten in de zorg en laat hen onderzoeken welke mensen er in hun uitkeringsbestand zitten.

Kortom, het is van belang om te laten zien hoe het voortraject en de aansluitende niveau 3-opleiding in elkaar zitten en wat dit traject oplevert voor alle betrokkenen. De doordachte aanpak bij het voortraject en de niveau 3-opleiding en het enthousiasme van de betrokkenen, kan voor anderen een inspiratie zijn.

Bijlage 1 Informatie van Nova College over wat een student moet regelen.

Voortraject



- Duur 20 weken (start in februari of augustus 202.)
- Lesdag Maandag 9.00- 14.45 uur (Tetterrodestraat 109, Haarlem)
- Stage 1 dagdeel stage van 4 uur
- Optie Extra rekenen (1 dagdeel per week) gedurende 20 weken. Je wordt uitgenodigd voor een intake.
- Kosten Voor regio Zuid-Kennemerland en Jmond betaalt de gemeente (indien toestemming)
Studenten buiten deze regio's krijgen een factuur (kosten ca € 1600,-)

Aanmelden via www.novacollege.nl/voortrajectzorg

Voor vragen kun je mailen naar voortrajectzorg@novacollege.nl

Opleiding (MBO 3) Verzorgende- G-Maatschappelijke Zorg

- Duur 3 jaar (start in februari of augustus 202.)
- Lesdagen Maandag tot en met vrijdag 8.30-17.15 uur
(Zijlweg 203, Haarlem)
- Stage Tijdens de lesdagen (werktijden van de zorg!)
- Kosten Lesgeld circa € 1200 per schooljaar
Leermiddelen circa € 400 per schooljaar

Advies

1e leerjaar

Periode 1 en 2: BOL
School: maandag, dinsdag, donderdag, vrijdag
Praktijk Oriëntatie: woensdag

Periode 3 en 4: BOL
School: woensdag, donderdag, vrijdag
BPV: maandag en dinsdag

2e leerjaar

Periode 5-8 BOL
School: maandag, dinsdag, woensdag
BPV: donderdag en vrijdag

3e leerjaar

Periode 9-12: BBL
School: 1 dag
Werkcontract (20-32 uur) met wisseldiensten (ochtend-, avond- en weekenddiensten)

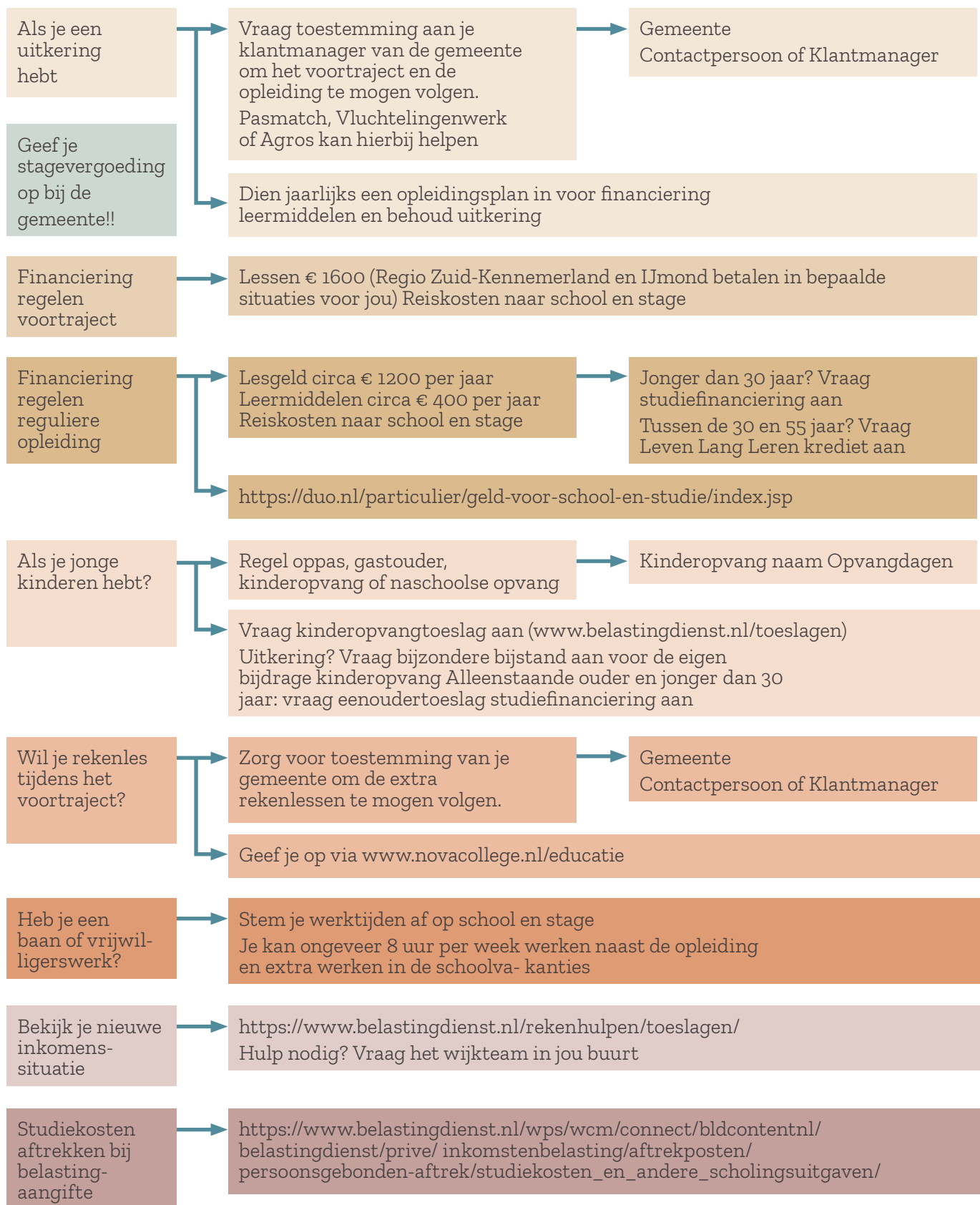
Algemeen

Zorg dat je bij alle lessen aanwezig bent. Kom altijd op tijd in de les.

Kun je niet komen? Meld je af bij school en stage.

Regel alles wat nodig is om de opleiding te kunnen volgen. Zie hiervoor de andere kant van dit papier.

Wat je moet regelen



COLOFON

Opdrachtgever	Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Auteurs:	Drs. D. Bulsink R. Yohannes, MSc Drs. A. Hamdi
Uitgave	Verwey-Jonker Instituut, Kromme Nieuwegracht 6 3512 HG Utrecht T (030) 230 07 99 E secr@verwey-jonker.nl I www.verwey-jonker.nl

De publicatie kan gedownload worden via onze website:
<http://www.verwey-jonker.nl>.

ISBN 978-94-6409-031-4

© Verwey-Jonker Instituut, Utrecht 2020.

Het auteursrecht van deze publicatie berust bij het Verwey-Jonker Instituut. Gedeeltelijke overname van teksten is toegestaan, mits daarbij de bron wordt vermeld.

The copyright of this publication rests with the Verwey-Jonker Institute. Partial reproduction of the text is allowed, on condition that the source is mentioned.