

Eindrapportage van de evaluatie (herzien op basis van een nameting)

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

Diane Bulsink, Ruth Yohannes, Paul de Hek, Ahmed Hamdi



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

Eindrapportage van de evaluatie (herzien op basis van een nameting)

Auteurs

Verwey-Jonker Instituut

Diane Bulsink

Ruth Yohannes

Ahmed Hamdi

SEOR

Paul de Hek

Utrecht, april 2023

# Inhoud

	Samenvatting	4
1	Inleiding	11
2	Beschrijving van het voortraject en aansluitende niveau 3-opleiding	17
3	Verloop van de uitvoering en ervaringen	23
4	Een beschrijving van de deelnemers	43
5	Aantal deelnemers aan het traject en uitval	46
6	Knelpunten en verbetermogelijkheden	52
7	Werkzame elementen	55
8	Opbrengsten en effecten	59
9	Kostenbatenanalyse	63
10	Opschaalbaarheid en overdraagbaarheid	72
11	Conclusies en aanbevelingen	76
	Bijlage 1: Informatie van Nova College over wat een student moet regelen	85
	Bijlage 2: Achtergrondgegevens anderstalige studenten	86
	Bijlage 3: Literatuur- en projectoverzicht bij literatuurstudie	87

# Samenvatting

In dit eindrapport<sup>1</sup> brengen we de resultaten van de evaluatie van het *Voortraject Leren en werken in de zorg* en de aansluitende niveau 3-opleiding in beeld.<sup>2</sup> In dit leerwerktraject volgen anderstaligen een voortraject van twintig 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.

De evaluatie van het *Voortraject Leren en werken in de zorg* vindt plaats in het kader van het programma *Verdere Integratie op de Arbeidsmarkt* (VIA) van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Dit programma is opgezet om de arbeidsparticipatie en arbeidsmarktpositie van mensen met een migratieachtergrond te verbeteren. Hierbij worden pilots gevolgd met evaluatieonderzoek om zo goed zicht te krijgen op wat werkt om de arbeidsmarktpositie van mensen met een migratieachtergrond te verbeteren.

## 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

We richten ons in dit onderzoek op de implementatie en werking van de aanpak, de voorlopige (en te verwachten) resultaten en (financiële) opbrengsten. Ook gaan we in op de overdraagbaarheid van de aanpak. Naast dit eindrapport, hebben we een handreiking geschreven voor opleiders, zorgorganisaties, UWV en gemeenten, die geïnteresseerd zijn in een leerwerktraject voor anderstaligen dat hen opleidt tot een baan in de zorg. Hierin geven we tips die zij kunnen gebruiken bij het vormgeven van een dergelijk opleidingstraject.

Het onderzoek bestaat uit de volgende onderdelen:

- Analyse van beschikbare documenten over het traject.
- Interviews met betrokken professionals en anderstalige studenten.
- Literatuuronderzoek naar werkzame elementen in leerwerktrajecten voor migranten en statushouders.
- ‘Leren van elkaar’ bijeenkomst met professionals van (andere) leerwerktrajecten voor anderstaligen in de zorg.
- Kwantitatieve analyse van de gegevens van de deelnemers aan het traject
- Een kostenbatenanalyse van het traject.
- Nameting (begin 2023): de gegevens over de voortgang van het traject zijn geactualiseerd, er is een kwantitatieve analyse uitgevoerd op basis van gegevens van studenten na diplomering en de kostenbatenanalyse is geüpdatet op basis van deze nieuwe informatie.

1 Herziene versie op basis van de nameting begin 2023.

2 Eerder schreven we een tussenrapport over het eerste deel van de evaluatie. Dit eindrapport vervangt het tussenrapport.

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. Een opleiding op niveau 3 is moeilijk voor de studenten met een andere culturele achtergrond die de Nederlandse taal (nog) niet goed beheersen. Bovendien zijn er vaak allerlei zaken in de privé-situatie van de anderstalige studenten die belemmerend kunnen werken voor het halen van de opleiding (zoals de zorg voor kinderen en/of inkomen en fysieke- of psychische problemen). Wat helpt is dat zowel de betrokken professionals als de anderstalige studenten erg gemotiveerd zijn om dit traject tot een succes te maken.

### Werkzame elementen

Op basis van dit onderzoek 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 er voor 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 tijdens het voortraject meteen 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 aan 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.

Deze werkzame elementen zijn herkenbaar voor betrokken professionals van andere leerwerktrajecten in de zorg en komen ook uit het literatuuronderzoek naar werkzame elementen bij leerwerktrajecten naar voren. Alleen baangarantie vinden we niet in de literatuur terug, terwijl dit wel een belangrijke bijdrage levert aan de werking van het traject. De expliciete baangarantie bij goed functioneren maakt het voor klantmanagers (die te maken hebben met de systeemwereld) makkelijker om in de anderstaligen te kunnen investeren (o.a. de uitkering wordt bij het merendeel van de studenten doorbetaald) en hen naar dit traject toe te leiden. Daarnaast spreekt uit de baangarantie, de intentie die alle betrokken partijen hebben; duurzame arbeidsparticipatie voor de anderstaligen. Dit zorgt voor commitment van de partijen aan dit doel.

## 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<sup>3</sup>, 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.<sup>4</sup>

## Resultaten

Dankzij de nameting die begin 2023 plaatsvond, hebben we inzicht gekregen in de (gedeeltelijke) resultaten van de tien klassen die vanaf 2017 zijn begonnen aan het voortraject. Er zijn dan zes klassen klaar met de opleiding. Op basis van de cijfers zien we dat van degenen die aan het voortraject beginnen, iets meer dan een derde tijdens of na afronding van het voortraject stopt. Dat studenten uitvallen tijdens en na het voortraject, is inherent aan de doelstelling hiervan; namelijk onderzoeken of instroom in een reguliere zorgopleiding voor de anderstalige studenten wenselijk en haalbaar is. Verder haalt van de anderstalige studenten die met de opleiding starten, iets meer dan de helft zijn diploma op niveau 3. Deze resultaten zijn vergelijkbaar met de resultaten van de reguliere BOL-opleiding Verzorgende IG in Nederland.<sup>5</sup> Waar nog bij komt dat een deel van de anderstalige studenten (namelijk ongeveer een vijfde van degenen die met de opleiding starten) geen niveau 3-opleiding afrondt, maar wel een niveau 2-opleiding.

3 We hebben dit niet onderzocht voor de andere gemeenten.

4 We hebben dit niet onderzocht voor de andere gemeenten.

5 Bron: StatLine - Mbo; studierendement, leerweg, opleiding, regio (cbs.nl)

## Uitkomsten kostenbatenanalyse

De uitkomsten van de kostenbatenanalyse zijn exemplarisch en deze kunnen afhankelijk van de afspraken binnen een traject en de context anders zijn voor de daarbij betrokken organisaties. Door het maken van een kostenbatenanalyse van een specifiek traject worden de kosten en baten voor de betrokken partijen inzichtelijk.

De kostenbatenanalyse<sup>6</sup> van dit traject (waarbij alleen de directe kosten en baten zijn meegenomen), laat zien dat de baten (besparingen op de uitkeringen) voor de gemeente nog voor het einde van de opleiding (na 3 jaar), groot genoeg zijn om de kosten te dekken. Hierna nemen de opbrengsten voor de gemeente elk jaar toe.

Ook bij Kennemerhart (ouderenzorg) zijn de baten op een gegeven moment groter dan de kosten. Wanneer geen personeel via dit traject zou worden verkregen, zouden zij-instromers moeten worden opgeleid en zou een deel van het werk door uitzendkrachten worden gedaan. Na 5 jaar zijn de baten groter dan de kosten; dit is een half jaar langer dan de tijd die de opleiding duurt (3,5 jaar) plus de tijd dat de studenten nog bij de organisatie moeten blijven werken (1 jaar) zodat ze de BBL niet hoeven terug te betalen. Als deelnemers aan het leerwerktraject na de opleiding nog drie jaar bij de zorginstelling blijven werken, dan zijn de opbrengsten naar verwachting ca. € 650 per persoon. De opbrengsten van dit traject blijven verder stijgen door het niet hoeven inzetten van uitzendkrachten voor een deel van het werk.

Anders is de situatie bij Hartekamp (gehandicaptenzorg). Hier blijven de kosten hoger dan de baten en is de negatieve opbrengst na de opleiding opgelopen tot ca. € -6.900 per persoon.<sup>7</sup> Deze organisatie kan (in tegenstelling tot ouderenzorginstelling Kennemerhart) opgeleid personeel vinden door extra werving.<sup>8</sup> Deze medewerkers zijn al (bijna) volledig productief en hoeven niet opgeleid te worden maar hebben genoeg aan een training. Terwijl het opleiden van de anderstalige studenten veel extra begeleidingstijd, en dus extra geld kost. Kortom, afhankelijk van hoe makkelijk de zorgorganisatie (extra) personeel kan vinden, valt de balans tussen kosten en baten positief dan wel negatief uit.

Ook bij de opleider Nova College is er een negatieve opbrengst die oploopt tot ca. € 1.700 per persoon aan het eind van de opleiding. De opleider krijgt voor een deel, maar niet voor alle kosten, financiering vanuit de gemeente. Dit hoeft niet per definitie zo te zijn en is mede afhankelijk van de financieringsconstructie met de andere partijen.

## Overige verwachte opbrengsten

In september 2020 vond de diplomering plaats van de eerste negen anderstalige studenten in het traject. De betrokken professionals vinden het (in 2020) 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.

6 Deze is geüpdatet aan de hand van de nieuwe informatie vanuit de nameting begin 2023.

7 Mogelijk valt de balans tussen kosten en baten iets positiever uit voor deze organisatie, door subsidies die wellicht voor de anderstalige studenten kunnen worden aangevraagd, zoals het Stagefonds, Praktijkleren en SectorplanPlus.

8 Het is de vraag of dit nog steeds geldt tijdens de nameting in 2023, omdat er in 2023 meer krapte op de arbeidsmarkt is dan in 2021.

Hiernaast zijn er volgens de professionals nog andere opbrengsten, namelijk onder meer: betere aansluiting van zorg op mensen met andere culturele achtergrond (door diversiteit personeel), meer kennis en ervaring bij de zorginstellingen met anderstaligen/mensen met een andere culturele achtergrond, de positieve naamsbekendheid van het Nova College wordt vergroot, en betere integratie van anderstaligen in de samenleving.

## Opbrengsten na verloop van tijd

Dankzij de nameting begin 2023, weten we wat anderstalige studenten zijn gaan doen na diplomering en kunnen we inzicht geven in de opbrengsten van het traject na verloop van tijd.

Van de anderstalige studenten die een niveau 3-opleiding afronden,<sup>9</sup> gaat vrijwel iedereen na diplomering aan het werk in de zorgsector. Dit resultaat is vergelijkbaar met de reguliere BBL-opleiding Verzorgende IG.<sup>10</sup>

Van de werknemers die een jaar of langer geleden hun niveau 2 of 3-opleiding afronden, is meer dan tachtig procent na één jaar nog aan het werk bij de zorginstelling waar zij hun diploma haalden. Van de werknemers die twee jaar of langer geleden niveau 2 of 3-opleiding afronden, is na twee jaar nog ongeveer zeventig procent aan het werk bij dezelfde zorginstelling als waar zij zijn gestart met werken.

9 Gebaseerd op de gegevens van de groep studenten (van de eerste vier klassen in het voortraject) die bij Kennemerhart, ViVa! Zorggroep en Hartekamp hun BBL hebben afgerond.

10 Bron: [StatLine - Mbo; sectorrendement, leerweg, opleiding, regio \(cbs.nl\)](#)

Verder blijkt uit de nameting dat van de anderstalige studenten die de niveau 2 of 3-opleiding hebben afgerond,<sup>11</sup> niemand op het moment van de nameting een uitkering krijgt (bijstand, WW of arbeidsongeschiktheid). Dit is een heel mooi resultaat. Zeker wanneer we dit vergelijken met het gegeven dat bijna zeventig procent (69%) van de groep anderstaligen bij de start van het voortraject een uitkering kreeg.<sup>12</sup>

## 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.

11 Gebaseerd op de gegevens van de groep studenten (van de eerste vier klassen in het voortraject) die bij Kennemerhart hun BBL hebben afgerond.

12 Hiervan haalt natuurlijk niet iedereen een diploma. We weten niet welk deel van de mensen die niet zijn diploma heeft gehaald een uitkering krijgt.



- *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 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, zoals het kunnen volgen van de opleiding met behoud van uitkering zonder sollicitatieverplichting en financiering van bijkomende kosten.

## De belangrijkste conclusie en aanbevelingen

Het *Voortraject Leren en werken in de zorg* en de daaropvolgende niveau 3-opleiding sluiten goed aan op de doelgroep. Door de lerende en flexibele houding van de betrokken organisaties, worden steeds gezamenlijk oplossingen gevonden voor knelpunten die zich binnen de sfeer van invloed van de betrokken organisaties voordoen. Het traject biedt een beter toekomstperspectief voor anderstaligen en zorgt voor betrokken en gemotiveerde mensen voor werk in de zorgsector. Kortom, samenwerkende partijen: Behoud deze werkwijze en blijf monitoren, leren en verbeteren!

Uit de kostenbatenanalyse komt naar voren dat voor de zorgorganisaties geldt dat de kosten en baten vooral afhangen van de situatie op de arbeidsmarkt, dat wil zeggen of er wel of niet een tekort aan zorgpersoneel is (op mbo-3 niveau). Hoe meer moeite het kost om aan personeel te komen, des te hoger wordt de opbrengst van het leerwerktraject. Verder zijn bij dit traject de baten (besparingen op de uitkeringen) voor de gemeente aan het einde van de opleiding, groot genoeg om de kosten te dekken, deze lopen hierna verder op. Voor de opleider Nova College is er een negatieve financiële opbrengst aan het eind van de opleiding. De opleider krijgt binnen de nu geldende financiële afspraken niet alle kosten vergoed vanuit de gemeente. Het is echter niet per definitie zo dat onderwijsinstellingen financieel meer zouden moeten investeren in een dergelijk traject dan dat dit opbrengt, dit is immers mede afhankelijk van de financieringsafspraken met de andere partijen binnen de aanpak. We raden de samenwerkende partijen dan ook aan om hierover het gesprek aan te gaan.

De aanbevelingen laten zich verder voor elk van de bij het voortraject en de aanvullende niveau 3-opleiding betrokken organisaties verder als volgt samenvatten:

- Nova College: Probeer uitval tijdens de opleiding nog verder te beperken.
- Gemeente: Committeer je nog meer aan dit traject en investeer in je rol als samenwerkingspartner.
- Zorginstellingen: Zorg voor voldoende tijd voor de begeleiding van de anderstalige studenten en een inclusieve cultuur op de werkvloer.

Het *Voortraject Leren en werken in de zorg* en de aanvullende niveau 3-opleiding, is een goed voorbeeld voor andere organisaties die een leerwerktraject voor anderstaligen (migranten of statushouders) in de zorg willen ontwikkelen en uitvoeren. We raden deze partijen ook aan om naast dit rapport, ook de Handleiding *Anderstaligen leren en werken in de zorg* te lezen en zo hun voordeel te doen van de kennis die is opgedaan binnen het voortraject en de aanvullende niveau 3-opleiding.

We denken dat partijen die een leerwerktraject voor anderstaligen in de zorg willen opzetten, gebaat zullen zijn bij extra ondersteuning en relevante kennis (van vergelijkbare trajecten) vanuit elders in het land. Tot slot dan ook enkele aanbevelingen voor landelijke en regionale partijen die een rol zouden kunnen spelen bij het faciliteren en ondersteunen van deze partijen:

- Laat verschillende leerwerktrajecten in de zorg in kaart brengen en verspreidt de informatie hierover.
- Laat onderzoek doen naar verschillende (duurzame) financieringsmogelijkheden en belemmeringen hierbij.
- Zorg voor handvatten voor gemeenten om hun rol als samenwerkingspartner te versterken.
- Faciliteer zorgorganisaties in de omgang met anderstalige studenten/werknemers op de werkvloer.

# 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. In Nederlands zijn mensen met een niet-westerse migratieachtergrond meer dan twee keer zo vaak werkloos als mensen zonder migratieachtergrond.<sup>13</sup> 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.<sup>14</sup> Het tekort aan personeel in bepaalde sectoren creëert bovendien ruimte voor nieuwkomers op de arbeidsmarkt: een kans om het onbenut arbeidspotentieel aan te boren. Zo kampt de Nederlandse zorgsector met personeelstekorten, de bijdrage van migranten en statushouders zou hierin voor verbetering kunnen zorgen. Het is zonde om geen gebruik te maken van menselijk kapitaal dat al in Nederland aanwezig is.

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 rapport doen we verslag van de evaluatie van het *Voortraject Leren en werken in de zorg* en de aanvullende niveau 3-opleiding. In dit leerwerktraject volgen anderstaligen<sup>15</sup> een cursus van twintig 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

<sup>13</sup> CBS Statline. Werkloosheid naar migratieachtergrond. [Werkloosheid naar migratieachtergrond \(cbs.nl\)](https://www.cbs.nl/nl-nl/indicatoren/13101).

<sup>14</sup> Huijnk, W., M. Gijsberts en J. Dagevos (red.) (2014), Jaarrapport integratie 2013. De participatie van migranten op de arbeidsmarkt. Den Haag: SCP.

<sup>15</sup> Deze doelgroep is dus iets breder dan de doelgroep van het VIA-programma, en betreft ook mensen met een westerse migratieachtergrond.

gedurende deze twintig weken, vier 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.



## 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, en waarop te letten. 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 rapport bestaat uit de uitkomsten van het eerste deel van de (kwalitatieve) evaluatie waarover we in september 2020 rapporteerden in een tussenrapportage, aangevuld en verrijkt met de uitkomsten van het tweede deel van de evaluatie. We hebben deze eindrapportage van de evaluatie (juli 2021) herzien op basis van een nameting in januari 2023. Dankzij deze nameting kunnen we in het rapport de resultaten vermelden van een grotere groep studenten dan eerder in het eindrapport; er zijn immers in de tussentijd nieuwe klassen met het voortraject gestart. Ook kunnen we de studenten die eerder in het voortraject zijn begonnen, over een langere tijd volgen. Verder kunnen we op basis van de nameting laten zien welk deel van de studenten (van degenen die in 2019, 2020 of 2021 zijn niveau 2 of 3 opleiding afrondde) 1 à 2 jaar later nog aan het werk is (bij dezelfde zorginstelling) en welk deel van de gediplomeerde studenten een uitkering krijgt. Hiermee bieden we zicht in de opbrengsten van de aanpak na verloop van tijd en de duurzaamheid van de arbeidsparticipatie. Verder is de kostenbatenanalyse aangepast op basis van deze nieuwe informatie.

Hiernaast hebben we een praktische handreiking geschreven die geïnteresseerden op weg helpt wanneer ze een vergelijkbaar traject willen opzetten. Deze [handreiking](#) is te vinden via de link.

### 1.3. Onderdelen van het onderzoek

Het onderzoek waarvan we 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.

Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft voor de begeleiding van dit onderzoek een begeleidingscommissie ingesteld, waaraan vertegenwoordigers van de volgende organisaties hebben deelgenomen: Nova College, Hogeschool Windesheim, gemeente Haarlem, samen Voor Betere Zorg<sup>16</sup>, ActiZ<sup>17</sup> en Atria<sup>18</sup>.

#### 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.<sup>19</sup>

<sup>16</sup> De vereniging samen Voor Betere Zorg is een interactief strategisch netwerk van zorg- en welzijnsorganisaties in de regio Kennemerland, Amstelland en Meerlanden. Ten tijde van de nameting heet deze vereniging (na een fusie) Sigra. [VBZKAM – samen Voor Betere Zorg](#).

<sup>17</sup> Branchevereniging van zorgorganisaties. [De toekomst van ouderenzorg | ActiZ](#)

<sup>18</sup> Kennisinstituut voor emancipatie en vrouwengeschiedenis. [Atria | Kennisinstituut voor Emancipatie en Vrouwengeschiedenis](#)

<sup>19</sup> <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 veertien interviews gehouden met professionals die betrokken zijn bij het voortraject en de opvolgende opleiding.<sup>20</sup> 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.<sup>21</sup>
- Een medewerker van samen Voor Betere Zorg (VBZ).<sup>22</sup>
- 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-integratie-partner van de gemeente Haarlem). Vanuit Pasmatch zit deze medewerker bij het WerkgeversServicepunt.

<sup>20</sup> I.v.m. de coronacrisis zijn alle interviews d.m.v. Teams videobellen gedaan.

<sup>21</sup> Kennemerhart en ViVa! Zorggroep: Ouderenzorg. Hartekamp: Gehandicaptenzorg.

<sup>22</sup> Ten tijde van de nameting heet deze vereniging Sigra. [VBZKAM – samen Voor Betere Zorg](#).

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.

### Literatuuronderzoek naar werkzame elementen

We hebben een literatuuronderzoek gedaan naar de werkzame elementen in leerwerktrajecten en trajecten die zich richten op de toeleiding naar opleiding en/of arbeid bij statushouders en migranten. De werkzame elementen die uit het onderzoek naar het *Voortraject Leren en werken in de zorg* en de aanvullende niveau 3-opleiding kwamen, hebben we vergeleken met de werkzame elementen vanuit de literatuur.

### 'Leren van elkaar'-bijeenkomst

We hielden een online bijeenkomst met zeven professionals van leerwerktrajecten in de zorg (waaronder het *Voortraject Leren en werken in de zorg* en de aanvullende niveau 3-opleiding). Hierbij was ook een expert vanuit het Verwey-Jonker Instituut aanwezig. Tijdens de bijeenkomst werden de werkzame elementen gevalideerd, do's en dont's uitgewisseld en gingen we in op eventuele opschaling en overdraagbaarheid van het traject. Een deel van deze informatie is gebruikt voor dit rapport.

### Analyse van geregistreerde gegevens over de anderstalige studenten

De projectleider van het Nova College houdt de gegevens bij van de anderstalige studenten die met het voortraject starten. In dit overzicht staan verschillende gegevens: Achtergrondkenmerken (geboortejaar van de student, woonplaats en land van herkomst, etc.), de uitkomsten op de taaltoetsen en leerbaarheidstoets voorafgaand aan het voortraject, de stageplek waar de student begint en gegevens over de voortgang van het traject (nog in opleiding, uitgevallen, afgestroomd naar niveau 2, diploma niveau 2 gehaald, diploma niveau 3 gehaald).

We analyseerden deze gegevens en brachten zo de doelgroep op kwantitatieve wijze in beeld. Ook gingen we na welke indicatoren een voorspellende waarde hebben voor het verloop van het traject.

### Kostenbatenanalyse

In samenwerking met SEOR voerden we een kostenbatenanalyse van het Voortraject Leren en werken in de zorg en de aanvullende niveau 3-opleiding uit. Hiermee zijn de belangrijkste (directe) kosten en baten voor de betrokken partijen in beeld gebracht; opleider Nova College, twee zorgorganisaties Kennemerhart (ouderenzorg) en Hartekamp (gehandicaptenzorg) en de gemeente Haarlem. Ook de terugverdientijd van de aanpak is hierbij berekend, zodat per organisatie inzichtelijk wordt of en na hoeveel tijd de geïnvesteerde kosten worden terugverdiend.

Op basis van gesprekken met de betrokken professionals en beschikbare documentatie, en in afstemming met de bij dit onderzoek betrokken begeleidingscommissie hebben we het project- en nulalternatief vastgesteld. Bij het nulalternatief gaat het om een alternatief vanuit het perspectief van gemeenten, zorgorganisaties, opleider en deelnemers; Wat zou het hypothetische alternatief zijn voor elk van deze actoren wanneer zij niet aan het voortraject en de aanvullende niveau 3-opleiding zouden meedoen?

In een volgende stap hebben we de verwachte effecten kwalitatief in beeld gebracht. Voor deze analyse hebben we meerdere onderzoeksmethoden ingezet die samen een beeld geven van de verschillende soorten kosten en opbrengsten van de leerwerkeraanpak voor de partijen. Naast bestudering van de relevante documenten/literatuur hebben we hierbij ook informatie vanuit de eerdere interviews gebruikt en zijn gesprekken gevoerd met betrokkenen vanuit de opleiding, zorgorganisaties en gemeente.

Hierna hebben we de omvang van elk effect in beeld gebracht (kwantificeren) en deze uitgedrukt in geldwaarden (monetariseren). Kortom, we hebben de geïdentificeerde effecten dus zoveel als mogelijk in euro's vertaald. De bij de kostenbatenanalyse betrokken organisaties hebben hiervoor zoveel mogelijk relevante informatie aangeleverd. Centraal hierin staat de vergelijking van de verwachte resultaten van het voortraject en de aanvullende niveau 3-opleiding (projectalternatief) met de situatie zonder deze aanpak (het nulalternatief). Per effect hebben we gekeken welke resultaten met het leerwerktraject worden geboekt en welke zonder.

De kostenbatenanalyse leidt op deze manier tot inzicht in de netto effecten van het Voortraject Leren en werken in de zorg en de aanvullende niveau 3-opleiding: Wat zijn de verwachte meer/minderkosten van de aanpak? Ook geven we de terugverdientijd van de aanpak weer, zodat per organisatie inzichtelijk wordt of en na hoeveel tijd de geïnvesteerde kosten worden terugverdiend.

### Nameting

In januari 2023 vond een nameting plaats. Hiervoor ontvingen we van Nova College de meest recente gegevens over de voortgang van het traject (nog in opleiding, uitgevallen, afgestroomd naar niveau 2, diploma niveau 2 gehaald, diploma niveau 3 gehaald). Hiernaast kregen we van drie zorgorganisaties (Kennemerhart, ViVa! Zorggroep en Hartekamp) gegevens van de studenten die eerder in de eerste vier voortrajecten zaten (VT1 t/m VT4) en die bij deze organisaties hun BBL hebben afgerond. We ontvingen een geanonimiseerd overzicht met de volgende data per student: datum diplomering; niveau (2 of 3) diploma; of de student nog bij de zorgorganisatie werkt, en zo niet, datum vanaf wanneer de student niet meer bij de zorgorganisatie werkt en wat de student is gaan doen. Verder kregen we vanuit het WerkgeversServicepunt Zuid-Kennemerland en IJmond, informatie over hoeveel van de studenten die eerder in de eerste vier voortrajecten zaten (VT1 t/m VT4) en bij Kennemerhart hun BBL hebben afgerond, op dat moment (januari 2023) een uitkering krijgt.

We analyseerden deze gegevens en gebruikten dit voor het actualiseren van de informatie over het aantal studenten in de verschillende klassen van het voortraject en de opleiding, en het aantal deelnemers dat uitvalt (paragraaf 5.1). En om inzicht te geven in de opbrengsten van de aanpak na verloop van tijd (paragraaf 8.3). Deze informatie is vervolgens gebruikt voor het updaten van de kostenbatenanalyse (hoofdstuk 9).

### 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 beschrijven we de groep deelnemers aan het traject. Hiervoor gebruiken we kwalitatieve informatie vanuit de interviews en kwantitatieve informatie vanuit de registratie door Nova College. In hoofdstuk 5 gaan we in op het aantal deelnemers in de verschillende klassen van het traject, de voortgang en het uitvallen van deelnemers. We zoemen hierbij in op de redenen voor uitval en voorspellers hiervan. In hoofdstuk 6 staan de knelpunten en verbetermogelijkheden centraal op basis van de verzamelde informatie uit de interviews met betrokkenen. In hoofdstuk 7 bespreken we de werkzame elementen die we hebben gevonden op basis van de interviews met betrokkenen bij dit traject. Deze valideren we vervolgens op basis van input van professionals van andere leerwerktrajecten voor anderstaligen in de zorg en literatuur over leerwerktrajecten voor anderstaligen/migranten. In hoofdstuk 8 gaan we in op de opbrengsten van het traject vanuit het perspectief van de betrokken professionals en studenten. Ook gaan we in op de opbrengsten

van de aanpak na verloop van tijd op basis van de nameting. In hoofdstuk 9 presenteren we de kostenbatenanalyse van het traject. En in hoofdstuk 10 besteden we aandacht aan de overdraagbaarheid en opschaalbaarheid van het voortraject en de aansluitende niveau 3-opleiding. We sluiten dit rapport af met conclusies en aanbevelingen.



## 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 daaropvolgende 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.<sup>23</sup> 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, passend bij hun kwaliteiten, leervermogen en interesses, zorgen voor een betere integratie van anderstaligen in de Nederlandse samenleving. Gelijktijdig zocht ouderenzorg-organisatie Kennemerhart een oplossing voor de tekorten aan goed opgeleide

medewerkers en wilde de organisatie inspelen op de toename van cliënten met uiteenlopende culturele achtergronden in de toekomst. Vanuit deze gedachten ontstond een samenwerking tussen de zorgorganisatie Kennemerhart,<sup>24</sup> een aantal gemeenten in de regio Zuid-Kennemerland en IJmond en het Nova College. In februari 2017 startte het eerste voortraject.<sup>25</sup>

### 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.<sup>26</sup>

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

25 Bron: Rapport Leren en werken in de zorg. Nova College. Februari 2020. Aangevuld met informatie uit de interviews met de professionals.

26 Bron: Rapport Leren en werken in de zorg. Nova College. Februari 2020. Aangevuld met informatie uit de interviews met de professionals.

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

## 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 (NT2).

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.<sup>27</sup>

### 2.3. Rol van de verschillende betrokken organisaties

Het *Voortraject Leren en werken* 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.

<sup>27</sup> Bron: Rapport Leren en werken in de zorg. Nova College. Februari 2020. Aangevuld met informatie uit de interviews met de professionals.

## 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, ontmoetingscentrum 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 boventallig. In het derde jaar (BBL) werken zij als werknemer mee in de organisatie.

## Samen Voor Betere Zorg<sup>28</sup>

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.

<sup>28</sup> Ten tijde van de nameting heet deze vereniging Siga. [VBZKAM – samen Voor Betere Zorg](#).

VBZ zorgt voor borging van het anderstaligenbeleid binnen de deelnemende zorgorganisaties, verwijst geïnteresseerden door en informeert diverse (boven) regionale partijen over dit opleidingstraject.<sup>29</sup>

## 2.4. Financiering

In deze paragraaf gaan we in op de financiering van de verschillende onderdelen van het traject.<sup>30</sup>

### 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.<sup>31</sup> Via de Wet educatie en beroepsonderwijs (WEB) ontvangen gemeenten budget voor de (regionale) aanpak van volwasseneducatie en laaggeletterdheid.<sup>32</sup> Het voortraject maakt onderdeel uit van de aanbesteding educatietrajecten.<sup>33</sup> 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).

<sup>29</sup> Bron: Rapport Leren en werken in de zorg. Nova College. Februari 2020. Aangevuld met informatie uit de interviews met de professionals.

<sup>30</sup> Bron: Rapport Leren en werken in de zorg. Nova College. Februari 2020. Aangevuld met informatie uit de interviews met de professionals.

<sup>31</sup> Hiervoor krijgt Nova College een totaalprijs.

<sup>32</sup> <https://www.probiblio.nl/nieuwsbrieven/web-gelden-regulier-en-extra-budget-in-2020>.

<sup>33</sup> Dit blijft zo gefinancierd tot in ieder geval zomer 2021. Dan moet er weer een nieuwe aanbesteding worden gedaan.

## 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.<sup>34</sup>

## 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

<sup>34</sup> Bron: Rapport Leren en werken in de zorg. Nova College. Februari 2020. Aangevuld met informatie uit de interviews met de professionals.

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.<sup>35</sup>

### 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.

<sup>35</sup> Deze informatie komt uit de interviews met de betrokken professionals.

## 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.

## 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, 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. *“Tedereen 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 bevlogenheid 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 praktijkleiders:

- 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.<sup>36</sup> 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.
- 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 taalles, 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 leeders 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 consultant participatie uit de gemeente Velsen wanneer we vragen waarop wordt geselecteerd: "Motivatie, dit is echt nummer

<sup>36</sup> <https://www.uaf.nl/wat-we-doen/>.

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".<sup>37</sup> 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 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 is. 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.

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

## 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 plaatst op basis van een taaltoets, een leerbaarheidstoets<sup>38</sup> en een motivatiegesprek. Anderstaligen worden in principe alleen uitgenodigd voor het motivatiegesprek als de toetsingsresultaten van de leerbaarheidstoets en taaltoets voldoende zijn. Er wordt hierop in de praktijk echter wel eens een uitzondering gemaakt, bijvoorbeeld wanneer een potentiële student heel gemotiveerd is voor het volgen van het traject en werken in de zorg. Dit gesprek duurt ongeveer twintig minuten.

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

Tijdens het motivatiegesprek komt een aantal zaken aan de orde (deze zijn staan op 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 intake-toetsen, 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.

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 zitten<sup>39</sup>, 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*

39 Vier van de geïnterviewde studenten.

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

### 3.4. 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.

#### Vortraject

Het voortraject duurt twintig 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 ruim vijf 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 zijn 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 voor 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 slagingskans 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-studenten<sup>40</sup> 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*

40 Er zijn vier BBL-studenten geïnterviewd.

het eerste en het tweede leerjaar vond ik het lastig om met cultuurverschillen om te 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.

### 3.5. 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 dag en daarna twee dagen 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 ITTA<sup>41</sup> 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

41 <https://www.itta.uva.nl/>.

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 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 waarden 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 twintig 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 boventalig 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 werkkraacht. 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 taaltekort 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.

### **3.6. 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 juli 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.”*

## 3.7. 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).<sup>42</sup> Het *Voortraject Leren en werken in de zorg* kreeg daar ook een plek in. De zorgorganisaties geven aan hoeveel anderszins 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.

<sup>42</sup> <https://vbz-kam.nl/arbeidsmarkt/zorg-werkt/>.



## 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.”*

## 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 terechtkomt. 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 Een beschrijving van de deelnemers

In dit hoofdstuk beschrijven we de groep anderstalige studenten die aan het voortraject zijn begonnen. We starten met een kwalitatieve beschrijving van deze groep vanuit de interviews met betrokken professionals van Nova College. Vervolgens geven we inzicht in de achtergrondkenmerken van de anderstalige studenten, in de uitkomsten van de taaltoetsen en leerbaarheidstoets die zij voorafgaand aan het voortraject hebben gemaakt en de zorgorganisaties waar zij tijdens het voortraject begonnen met hun stage. Dit doen we op basis van de gegevens die Nova College over de anderstalige studenten registreerde.

## 4.1. Kwalitatieve beschrijving van de groep deelnemers

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.

## 4.2. Beschrijving van de deelnemers op basis van kwantitatieve gegevens

Bij Nova College wordt een lijst bijgehouden met informatie van de anderstalige studenten die aan het voortraject beginnen. Hierin staan verschillende achtergrondgegevens van de anderstalige studenten. Ook de uitslagen van de gemaakte toetsen voorafgaand aan het voortraject en het verloop van het traject zijn hierin (grotendeels) vastgelegd (nog bezig met de opleiding, uitgevallen, afgestroomd naar de niveau 2 beroepsopleiding Helpende Zorg en Welzijn of gediplomeerd op niveau 2 of 3).

We beschrijven de groep deelnemers die zijn begonnen aan het voortraject op basis van een analyse van deze informatie. Een aanzienlijk deel van de gegevens is echter niet geregistreerd.<sup>43</sup> Missende gegevens worden uit de analyse gelaten en wanneer het percentage missende antwoorden op een bepaalde variabele meer dan 25% bedraagt, dan vermelden we dit.<sup>44</sup>

In de lijst van anderstalige studenten van het Nova College staan eind 2020 de gegevens van 137 studenten. Hiervan is ongeveer de helft (49%) op dat moment nog bezig met de opleiding op niveau 3. Vijf procent van de studenten zijn bezig met de beroepsopleiding Helpende Zorg en Welzijn op niveau 2. Zeven procent heeft hun diploma op niveau 3 gehaald en vier procent van de studenten op niveau 2. Bijna drie van de tien studenten (28%) is gestopt tijdens of na het voortraject en zeven procent van de studenten is gestopt tijdens de opleiding. Zie tabel 1 hieronder.

43 Doordat de gegevens voor een deel zijn geregistreerd ten behoeve van dit onderzoek en pas op een later moment zijn verzameld onder degenen die op dat moment in het traject zaten.

44 Wanneer meer dan de helft van de informatie bij een variabele mist, dan laten we deze variabele weg.

Veel anderstalige studenten die met het voortraject zijn gestart, missen (nog) in de registratiedata. Voor een betrouwbaar beeld van het aantal studenten in de opleiding, met diploma en het aantal uitgevallen studenten, verwijzen we naar hoofdstuk 5. Hierin is een overzicht opgenomen van het aantal andersstaligen dat op een bepaald moment in een bepaalde klas zit.

Tabel 1 Status van de opleiding op moment van datacollectie

	Aantal	Percentage
In opleiding niveau 3	68	49%
In opleiding niveau 2	7	5%
Diploma 3	9	7%
Diploma 2	5	4%
Gestopt tijdens of na voortraject	38	28%
Gestopt tijdens de opleiding	10	7%
Totaal	137	100%

### Achtergrondkenmerken van de deelnemers

We beginnen met een beschrijving van de achtergrondkenmerken van de groep anderstaligen die aan het voortraject begon.<sup>45</sup> Zij zijn in overgrote meerderheid vrouw (87% vrouw), maar er starten ook mannen met het traject (13%). De studenten zijn eind 2020 tussen de 17 en 55 jaar oud en gemiddeld 36 jaar.<sup>46</sup> Zij begonnen tussen februari 2017 en februari 2020 aan het voortraject. Iets meer dan de helft (56%) van de anderstalige studenten heeft een partner, iets minder dan de helft (44%) heeft geen partner.<sup>47</sup> Een ruime meerderheid (64%) van de anderstalige studenten heeft een of meerdere kinderen.<sup>48</sup> Iets meer dan

de helft (55%) van hen heeft één kind, iets meer dan een kwart (27%) heeft twee kinderen en bijna een vijfde (18%) heeft drie, vier of vijf kinderen.

De overgrote meerderheid van de anderstalige studenten heeft een niet-westerse migratieachtergrond (88%) en iets meer dan een tiende (12%) heeft een westerse-migratieachtergrond.<sup>49</sup> De anderstalige studenten zijn tussen 1985 en 2019 naar Nederland gekomen en hier eind 2020 gemiddeld negen jaar.<sup>50</sup> De studenten komen uit wel 41 verschillende landen. De grootste groep van de anderstalige studenten, namelijk een vijfde (20%), komt uit Eritrea. Daarnaast komt bijna een zevende (13%) uit Syrië. Zeven procent komt uit Polen en eveneens zeven procent komt uit Iran. Vijf procent komt uit Afghanistan, en eveneens vijf procent heeft Marokko (5%) als land van herkomst. De overige studenten (43%) komen uit allerlei verschillende landen, zoals Congo, de Filipijnen, Irak, Somalië, Turkije of Uganda. Bijna vier vijfde (79%) van de anderstalige studenten is statushouder en iets meer dan een vijfde (21%) is migrant.

Kijken we naar waar de anderstalige studenten wonen ten tijde van het voortraject<sup>51</sup>, dan zien we dat de grootste groep in Haarlem woont (44%). Hiernaast komt tien procent van de anderstalige studenten uit Zandvoort. Zeven procent woont in Beverwijk en eveneens zeven procent komt uit IJmuiden. Vijf procent komt uit Heemskerk en eveneens vijf procent uit Hoofddorp. De andere studenten wonen in een plaats, waar maar een heel kleine groep studenten vandaan komt (zie tabel 1 in bijlage 2 voor een overzicht). Verder heeft bijna zeventig procent (69%) van de groep anderstaligen bij de start van het voortraject een uitkering (waarschijnlijk bijna altijd vanuit de Participatiewet), de overige groep krijgt geen uitkering (31%).

45 Van februari 2017 t/m februari 2020.

46 Deze informatie ontbreekt bij 28% van de respondenten.

47 Deze informatie ontbreekt bij 34% van de respondenten.

48 Deze informatie ontbreekt bij 32% van de respondenten.

49 Westers: Persoon met als migratieachtergrond een van de landen in Europa (exclusief Turkije), Noord-Amerika en Oceanië, en Indonesië en Japan. Niet-westers: Persoon met als migratieachtergrond een van de landen in Afrika, Latijns-Amerika en Azië (exclusief Indonesië en Japan) of Turkije. Bron: [Wat is het verschil tussen een westerse en niet-westerse allochtoon? \(cbs.nl\)](#).

50 Deze informatie ontbreekt bij 25% van de respondenten.

51 Deze informatie ontbreekt bij 28% van de respondenten.

## Uitkomsten van de leerbaarheidstoets en taaltoetsen voorafgaand aan het voortraject

We hebben ook gekeken naar de uitkomsten op de leerbaarheidstoets en op de taaltoetsen die voorafgaand aan het voortraject worden afgenomen. De uitkomsten van deze toetsen, in combinatie met de motivatie van een potentiële student, bepalen of degene tot het voortraject wordt toegelaten.

Voor de leerbaarheidstoets, kunnen de potentiële studenten maximaal 25 punten halen. Gemiddeld halen de studenten 15 1/2 punt. Iets meer dan een kwart (28%) van de anderstalige studenten die tot het voortraject zijn toegelaten, heeft een score die lager is dan 12 en zij voldoen wat dit aspect betreft dus eigenlijk niet aan de instroomvoorwaarden (leerbaarheid van minimaal 12 punten).

Verder worden er vier taaltoetsen afgenomen, namelijk voor lezen, spreken, schrijven en luisteren. We hebben gekeken naar het aandeel van de studenten dat op elk van deze vier toetsen, geen taalniveau-score lager dan A2 heeft behaald.<sup>52</sup> Dit blijkt bij iets meer dan zes van de tien anderstalige studenten (61%) het geval.

Combineren we de uitkomsten van de taaltoetsen met die van de leerbaarheidstoets<sup>53</sup>, dan zien we dat bijna de helft van de studenten (46%) een score op de leerbaarheidstoets van 12 punten of hoger heeft in combinatie met de taaltoetsen op niveau A2 of hoger. Iets meer dan de helft (54%) van de studenten heeft geen score van 12 of hoger op de leerbaarheidstoets en/of uit niet alle taaltoetsen blijkt niveau A2 of hoger. Zie onderstaande tabel voor een overzicht.

<sup>52</sup> We hebben het criterium 'beheersing van de Nederlandse taal op minimaal A2 niveau' hier dus vrij strikt gehanteerd.

<sup>53</sup> Deze informatie ontbreekt bij 25% van de respondenten, omdat er geen uitslagen bekend zijn van de taaltoetsen en/of van de leerbaarheidstoets.

Tabel 2 Uitkomsten taal- en leerbaarheidstoetsen

	Alle taaltoetsen A2-niveau of hoger	Niet alle taaltoetsen A2-niveau
Score leerbaarheidstoets van 12 punten of hoger	46%	25%
Score leerbaarheidstoets lager dan 12 punten	14%	15%

## Stageplek tijdens het voortraject

De anderstalige studenten lopen tijdens het voortraject en de opleiding stage bij een werkgever. De grootste groep studenten (namelijk 39%) begon met een stage bij Kennemerhart tijdens het voortraject. Hiernaast begon ongeveer een zevende (14%) zijn stage bij Zorgbalans en tien procent bij de Viva! Zorggroep. Bijna een tiende begon zijn/haar stage bij Sint Jacob (9%) of bij Hartekamp (8%). Zie tabel 3 voor een overzicht van waar de studenten hun stage begonnen.

Tabel 3 Aantal studenten dat bij een bepaalde zorgorganisaties stage liep tijdens het voortraject

Zorgorganisatie	Aantal	Percentage
Hartekamp	10	8%
Kennemerhart	50	39%
Met de Thuiszorg	2	2%
Nieuw Unicum	9	7%
Pro Senectute	2	2%
Zorggroep Reinalda	9	7%
Sint Jacob	11	9%
Viva! Zorggroep	13	10%
Zorgbalans	18	14%
Niet geplaatst <sup>54</sup>	3	2%
Totaal	127	100%

<sup>54</sup> Doordat zij voortijdig met het voortraject zijn gestopt.

# 5 Aantal deelnemers aan het traject en uitval

In dit hoofdstuk gaan we in op het aantal studenten in de verschillende klassen van het voortraject en de opleiding, en op het aantal deelnemers dat uitvalt. Ook bespreken we de toelichting die de bij het voortraject betrokken professionals geven over het uitvallen van studenten. Hierna gaan we dieper in op de redenen voor uitval. We bespreken de redenen die deelnemers zelf noemen voor uitval (deze zijn in de registratiegegevens van het Nova College te vinden), de redenen voor uitval volgens de betrokken professionals en indicatoren die uit de analyse van de registratiegegevens naar voren komen als voorspellers van uitval.

## 5.1. Aantal 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.<sup>55</sup> Wanneer het niet lukt om de niveau 3-opleiding af te maken, wordt gekeken of een student op niveau 2 kan uitstromen. De informatie is geüpdatet op basis van de nameting in januari 2023.

Tabel 4 Overzicht aantal studenten

Groep	Voortraject		Opleiding					Diploma		
			Opleiding 1e leerjaar	Opleiding 2e leerjaar		Opleiding 3e leerjaar	Niv. 2	Niv. 3		
VT1	Feb. - juli '17	16	2017-2018	11	2018-2019	9	2019-2020	9	0	9
VT2	Aug.'17 - jan. '18	28	2018	21	2019	19 Niv. 2 <sup>56</sup> : 4	2020	12	8	11
VT3	Feb. - juli '18	20	2018-2019	13	2019-2020	13 Niv. 2: 3	2020-2021	10	2	10
VT4	Aug.'18 - jan. '19	25	2019	19	2020	11 Niv. 2: 3		11	5	5
VT5	Feb. - juli '19	24	2019-2020	8	2020-2021	6		6	4	2
VT6	Aug. '19 - jan. '20	22	2020	17	2021	17	2022	11	0	9
VT7	Feb. - juli '20	24	2020-2021	12	2021-2022	8	2022-2023	8		
VT8	Nov. '20 - april '20	15	2021-2022	7	2022-2023	4				
VT9	Juni '21 - jan. '22	17	2022	9						
VT10	Feb. - juli '22	12	2022-2023	11						
Doorstroom (% jaar-op-jaar) <sup>57</sup>				63%		81%		81%	25%	78%
Voortgang vanaf voortraject <sup>58</sup>				63%		50%		42%	14%	34%
Voortgang vanaf opleiding <sup>59</sup>						81%		66%	21%	52%

56 Afgestroomd naar beroepsopleiding Helpende Zorg en Welzijn (mbo-niveau 2). Deze studenten zijn in het tweede leerjaar uitgestroomd (van de 19 studenten zijn er dus 4 uitgestroomd met een niveau 2-opleiding).

57 De doorstroom is berekend door de som van de aantallen personen in een bepaald jaar te delen door de som van de aantallen personen in het jaar ervoor (van dezelfde cohorten).

58 De voortgang bevat de aandelen personen ten opzichte van het voortraject

59 De voortgang bevat de aandelen personen ten opzichte van het eerste jaar van de opleiding.

55 Bron: Gegevens aangeleverd door Nova College in januari 2023.

Uit de gegevens van tabel 4 blijkt, dat er vanaf februari 2017 t/m februari 2023 in totaal 203 studenten zijn gestart in tien voortraject-klassen.

We hebben met behulp van de gegevens uit bovenstaande tabel berekend welk deel van de studenten van jaar op jaar doorstroomt in het traject (het andere deel van de studenten valt uit). We zien dan dat t/m groep 10 van het voortraject (VT10), 203 studenten zijn begonnen aan het voortraject. Hiervan gaat vervolgens 63% door naar het eerste leerjaar van de niveau 3-opleiding (dit zijn 128 studenten). Van het eerste leerjaar gaat 81% naar het tweede leerjaar, van het tweede leerjaar gaat 81% naar het derde leerjaar. Hiervan haalt 78% vervolgens zijn diploma op niveau 3. Een kwart van de studenten stroomt na het tweede leerjaar uit met een niveau 2 diploma.

We hebben ook berekend welk aandeel van de studenten dat aan het voortraject is begonnen zijn diploma heeft behaald. De percentages geven aan dat uiteindelijk iets meer dan een derde (34%) van degenen die met het voortraject begonnen, een diploma op mbo-3 niveau heeft gehaald. Daarnaast haalt ongeveer een zevende (14%) van degenen die met het voortraject begonnen, een diploma op mbo-2 niveau. Van degenen die aan het voortraject beginnen, stopt 37% tijdens of na afronding van het voortraject, hierna valt nog 15% uit tijdens de opleiding, 14% haalt een diploma op niveau 2 en 34% haalt een diploma op niveau 3.

Er zijn landelijke (voorlopige) cijfers over het studierendement van de BOL- en de BBL-opleiding Verzorgende IG in 2020/2021.<sup>60</sup> Het studierendement geeft weer welk percentage studenten dat begint met een opleiding het bijbehorende diploma haalt binnen de nominale studieduur plus een extra jaar. Wanneer we hierna kijken dan zien we dat het studierendement van de BOL-opleiding Verzorgende IG 53% bedraagt en die van de BBL-opleiding 75%. Ook zijn de

60 Bron: StatLine - Mbo; studierendement, leerweg, opleiding, regio (cbs.nl)

uitvalpercentages tijdens het eerste jaar van de opleiding bekend.<sup>61</sup> We zien dat bij de BOL-opleiding 25% van de studenten tijdens het eerste jaar van de opleiding Verzorgende IG uitvalt, bij de BBL-opleiding is dit 16%.

Van de anderstalige studenten die aan de opleiding bij Nova College beginnen valt bijna een vijfde (19%) uit tijdens het eerste leerjaar. Verder haalt van de studenten die met de opleiding starten, 52% zijn diploma op niveau 3 en 21% op niveau 2. Kortom, deze resultaten zijn vergelijkbaar met de reguliere BOL-opleiding Verzorgende IG.

## 5.2. Toelichting van betrokken professionals op de 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). De groepen worden hierdoor steeds kleiner. Dit maakt de opleiding erg duur voor het Nova College want dat krijgt betaald per student<sup>62</sup>, 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 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*

61 Bron: StatLine - Mbo; studieuitval, leerweg, opleiding, regio (cbs.nl)

62 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.

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."

### 5.3. Zelf gerapporteerde redenen voor uitval

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.<sup>63</sup>

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.

De projectleider van het Nova College houdt ook een overzicht bij met de belangrijkste reden om te stoppen tijdens voortraject, na het voortraject of tijdens de opleiding. We hebben de redenen uit dit overzicht van eind 2020 geanalyseerd en ingedeeld. In de onderstaande tabel staan de resultaten hiervan. De belangrijkste reden voor uitval blijkt door een combinatie van persoonlijke omstandigheden te zijn (psychische problemen, lichamelijke klachten/ziekte, de zorg voor kinderen, etc.) of door financiële redenen (d.w.z. dat degene het inkomen nodig heeft). Niet verassend heeft het merendeel van deze laatste groep (6 van de 7) heeft geen uitkering of studiefinanciering.

Tabel 5 Overzicht van de belangrijkste redenen voor uitval (n=48)

Belangrijkste redenen voor uitval	Aantal deelnemers
Combinatie van persoonlijke omstandigheden	7
Financiële redenen/inkomen nodig	7
Andere ambitie	4
Psychische problemen	3
Niet goed te combineren met werk en/of gezin	2
Verhuizing	2
Lichamelijke klachten/ziekte	2
Zwangerschap	2
Niet wassen van mannen door vrouwen	2
Overige redenen	10
Onbekend	7

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



## 5.4. Redenen voor uitval volgens de betrokken professionals

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.

We hebben de projectleider van het Nova College uitgebreid geïnterviewd over de uitval van anderstalige studenten tijdens het traject. Zij vertelt dat vooral persoonlijke omstandigheden (zoals lichamelijke of psychische klachten, financiële thuissituatie, kinderen) en voorheen het hebben/ontdekken van een andere ambitie dan werken in de zorg, de belangrijkste redenen zijn voor uitval tijdens en na het voortraject.

De achtergrond en persoonlijke situatie van de anderstalige studenten zijn heel divers, en het is vooraf doorgaans niet goed te voorspellen welke knelpunten zich gedurende het traject voor zullen doen, vertelt de projectleider. Ook is niet iedereen open over zijn persoonlijke situatie tijdens het motivatiegesprek. De projectleider geeft het volgende voorbeeld: *“Soms zeggen mensen tijdens het motivatiegesprek helemaal niet dat ze klachten hebben of is het nog niet zo in te schatten. Bijvoorbeeld iemand denkt en hoopt dat zijn of haar schouder nog zal herstellen, maar dit blijkt gedurende het voortraject niet het geval. Als we vermoeden dat de klachten van iemand het werken in de zorg zouden kunnen belemmeren, dan benadrukken we dat iemand eerst in gesprek moet gaan met zijn/haar arts of fysiotherapeut om te bespreken of werken in de zorg mogelijk is.”*

Uitval tijdens de niveau 3-opleiding wordt volgens de projectleider vaak veroorzaakt door financiële redenen, psychisch problemen, of doordat blijkt dat het in de praktijk niet lukt om werk en/of gezin met de opleiding te combineren. Dit laatste is extra lastig in de zorg, omdat flexibele werktijden daar vaak niet mogelijk zijn. Dit is met name een knelpunt voor alleenstaande moeders.

De projectleider merkt op dat de motivatiegesprekken in eerste instantie vooral ter kennismaking waren, maar in de loop van de tijd steeds meer zijn veranderd in een gesprek om na te gaan of potentiële deelnemers de randvoorwaarden voor het volgen van een opleiding op orde hebben of kunnen krijgen. Het op orde hebben van de randvoorwaarden is nodig voor het laten slagen van het traject. Zo vraagt ze nu bijvoorbeeld bij een vrouw goed door over of ze wel mannen wil/mag wassen.

Verder zegt de projectleider dat het regelmatig voorkomt dat een vrouw zwanger wordt tijdens het opleidingstraject, maar dat dit niet hoeft te betekenen dat de student de opleiding uiteindelijk niet afmaakt. Iemand kan een tijdje stoppen en dan weer verder gaan met de opleiding. Verder zorgt voor een deel van de uitvallers, het traject toch voor een positieve wending in hun leven. Zo is het voorgekomen dat een uitvaller toch bij de zorgorganisatie kon blijven werken als voedingsassistent.

We hebben twee voorbeeld verhalen geconstrueerd op basis van het gesprek met de projectleider en de verhalen die zij vertelde over studenten die uitvielen tijdens het traject. In verband met de privacy van de anderstalige studenten, zijn deze twee casussen opgebouwd uit verschillende elementen van de voorbeelden die de projectleider gaf en zijn persoonsgegevens hierin aangepast.

Twee fictieve voorbeeld casussen ter illustratie.

Een alleenstaande moeder van veertig jaar start met het voortraject en begint daarna aan de opleiding. Dan besluit ze te stoppen. Haar jongste kind heeft moeite met wennen bij de kinderopvang en is sinds ze daar naar toe gaat veel vaker ziek dan hiervoor. Ze ziet het niet meer zitten om haar kind hier onder te brengen tijdens de opleidingsdagen. Daarnaast zorgen psychische problemen voor veel stress en twijfelt ze eraan of het haar wel zou lukken om de opleiding af te maken, mocht ze hier wel mee doorgaan.

Een vrouw van 50 jaar met een werkende man twijfelt over werken in de zorg of kapper worden. Op het moment dat zij halverwege het voortraject is merkt ze dat ze diep in haar hart toch liever kapper wil worden. Het werken met ouderen tijdens de oriënterende stage valt haar tegen. Ze heeft het haar van haar man en nu ook de buurvrouw geknipt, en merkt dat ze dit veel leuker vindt dan werken in de zorg.

## 5.5. Indicatoren die samenhangen met uitval tijdens het traject

Om na te gaan of bepaalde indicatoren (achtergrondkenmerken of toets-resultaten) samenhangen met uitval tijdens de opleiding of het voortraject, hebben we de registratie gegevens van Nova College geanalyseerd. Hierbij hebben we gekeken naar verschillen<sup>64</sup> tussen de groep anderstalige studenten die (nog) bezig zijn met het traject of een niveau 3 diploma hebben gehaald<sup>65</sup> en degenen die zijn gestopt.<sup>66</sup>

### Onvoldoende leerbaarheid en taalniveau voorspellend voor uitval tijdens het traject

We vinden geen verschillen tussen de uitvallers en degenen die (nog) in de niveau 3-opleiding zitten of al een niveau 3-opleiding gehaald hebben, wanneer het gaat om de verschillende achtergrondkenmerken. De toets-resultaten voorafgaand aan het voortraject, blijken wel verschillend te zijn voor deze groepen.

Wat opvalt is dat het aandeel van de studenten dat minder dan 12 punten op de leerbaarheidstoets scoort, in de groep afvallers hoger is (38%) dan in de groep die (nog) in de niveau 3-opleiding zit of al een niveau 3-opleiding heeft gehaald (16%). Gemiddeld scoren studenten die afvallen 14 ½ punten op de leerbaarheidstoets, bij degenen die (nog) in de niveau 3-opleiding zitten of deze opleiding hebben gehaald, is het gemiddelde 16 ½ punten.

64 We noemen hierbij alleen verschillen van meer dan tien procent. Variabelen waarbij ontbrekende informatie heel ongelijk over de groepen is verdeelt (dit is bijv. het geval bij wel of geen uitkering en studiefinanciering) of waarbij meer dan 25% van de data van de groep uitvallers mist, zijn hierbij niet meegenomen i.v.m. de betrouwbaarheid.

65 Deze groep bestaat uit 77 studenten, waarvan 9 met een diploma op niveau 3 en 68 studenten die (nog) bezig zijn met het voortraject of de opleiding op niveau 3.

66 Deze groep bestaat uit 48 studenten, waarvan 38 gestopt tijdens of na het voortraject en 10 gestopt tijdens de opleiding.

Kijken we naar het taalniveau, dan zien we dat het aandeel van de studenten dat op niet alle taaltoetsen het A2 niveau haalt, in de groep uitvallers hoger is (51%) dan in de groep die (nog) in de niveau 3-opleiding zit of al een niveau 3-opleiding heeft gehaald (27%).

Combineren we de uitkomsten van de taaltoetsen met die van de leerbaarheidstoets, dan zien we dat een groter deel van de afvallers zowel minder dan 12 punten op de leerbaarheidstoets scoort als op niet alle taaltoetsen A2 niveau haalt (24%) dan in de groep die (nog) in de niveau 3-opleiding zit of al een niveau 3-opleiding heeft gehaald het geval is (6%). Ook is de groep die zowel 12 punten of meer op de leerbaarheidstoets scoort als op alle taaltoetsen A2 niveau haalt, in de groep afvallers veel kleiner (precies een derde: 33%) dan in de groep die (nog) in de niveau 3-opleiding zit of al een niveau 3-opleiding heeft gehaald (62%).

Door middel van logistische regressie gingen we na of leerbaarheid (wel of niet een score van 12 of hoger), taalniveau (wel of niet A2 niveau of hoger op alle toetsen), en/of de combinatie hiervan, significante voorspellers zijn van de kans op uitval tijdens het traject. Dit bleek voor deze indicatoren het geval. Een score van 11 of lager op de leerbaarheidstoets en een taalniveau waarbij niet op alle toetsen A2 niveau wordt gehaald, vergroten beide de kans op uitval tijdens het traject. Met name wanneer iemand onvoldoende taalniveau heeft, in combinatie met een leervermogen onder de 12, is de kans op uitval tijdens het traject groot.<sup>67</sup>

67 Om een indruk te geven: Van de 15 mensen in deze categorie, zijn er 11 uitgevallen, heeft 1 persoon een niveau 2 opleiding gehaald en zijn er 3 studenten (nog) bezig met de niveau 3-opleiding. In de categorie leerbaar 12 of hoger + taalniveau alle toetsen A2 of hoger zijn 15 deelnemers gestopt, (nog) 32 in opleiding en heeft 1 deelnemer een diploma niveau 3.

## 6 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 zijn 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 Haarlem<sup>68</sup> 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

68 We hebben dit niet onderzocht voor de andere gemeenten.

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 zijn bij de toewijzing naar het traject door de klantmanagers.

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.<sup>69</sup> 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

69 Dit geldt ook voor de gemeente Velsen en Beverwijk.

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.<sup>70</sup> 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 te worden.<sup>71</sup> 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.

<sup>70</sup> Vanuit de andere gemeenten zijn geen klantmanagers bij dit onderzoek betrokken en we weten dus niet hoe bekend het traject bij hen is.

<sup>71</sup> Het is onduidelijk waardoor dit komt.

# 7 Werkzame elementen

In dit hoofdstuk bespreken we eerst de werkzame elementen van het *Voortraject Leren en werken in de zorg* en de aanvullende niveau 3-opleiding, die we uit de interviews met de betrokken hebben gedistilleerd. Hierna zetten we in paragraaf 7.2 uiteen welke werkzame elementen we hebben gevonden op basis van literatuuronderzoek naar leerwerktrajecten en trajecten die zicht richten op de toeleiding naar opleiding en/of arbeid bij statushouders en migranten. Vervolgens gaan we in op de validatie van de werkzame elementen vanuit dit traject. We leggen de werkzame elementen vanuit het traject, naast de werkzame elementen vanuit de literatuur, en gaan in op de herkenning van de werkzame elementen door betrokken professionals bij andere leerwerktrajecten in de zorg.

## 7.1. Werkzame elementen vanuit het Voortraject Leren en werken in de zorg

We hebben uit de interviews met de betrokken professionals en de studenten de belangrijkste werkzame elementen gedistilleerd. 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 praktijkopleiders 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 zijn continu met elkaar in gesprek 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 bij de werkgever de verwachting dat de stage uiteindelijk zorgt voor een nieuwe medewerker voor de organisatie. Dit zorgt voor extra commitment en inspanning om ervoor te zorgen dat de student de opleiding haalt. Voor de gemeente en andere toeleiders 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. De baangarantie zorgt er in de praktijk voor dat klantmanagers en andere toeleiders eerder geneigd zijn om klanten naar het traject toe te leiden, doordat zij de investering in dit traject hiermee kunnen verantwoorden.



## 7.2. Werkzame elementen vanuit het literatuuronderzoek

We voerden een literatuurstudie uit naar werkzame elementen bij leerwerktrajecten en de toeleiding naar opleiding en/of arbeid bij statushouders en migranten. Hierbij hebben we gekeken naar andere projectevaluaties en meer beleids- en theorie gerichte studies. Hiervoor hebben we informatie verzameld middels het netwerk van de onderzoekers en een search gedaan in google. Hierbij zijn de volgende zoektermen gebruikt: Leerwerktrajecten nieuwkomers / statushouders / vluchtelingen/anderstaligen /Duale trajecten / (Initiatieven) Arbeidstoeleiding nieuwkomers / werkzame elementen leerwerktrajecten.

Hieronder zetten we uiteen welke werkzame elementen we hebben gevonden op basis van de literatuur naar leerwerktrajecten en trajecten die zicht richten op de toeleiding naar opleiding en/of arbeid bij statushouders en migranten.

We komen tot de volgende lijst van werkzame elementen op basis van studies naar elf leerwerktrajecten en trajecten die zicht richten op de toeleiding naar opleiding en/of arbeid bij statushouders en migranten (zie bijlage 2):

- Maatwerk in de trajecten (5x)
- Begeleiding op de werkvloer (3x)
- Verwachtingsmanagement deelnemers (3x)
- Goede samenwerking partijen (3x)
- Samenwerking met en tijd vanuit de gemeente (3x)
- Adequate selectie (2x)
- Kennismaking met bedrijven (2x)
- Opbouwen van vertrouwen (2x)
- Brugfunctie door stages, leerwerkplekken en op werkgericht vrijwilligerswerk (2x)

- Investeren in een netwerk in Nederland (2x)
- Matching met werkgever op basis van achtergrond en interesse statushouder (1x)
- Voortraject / training op werkzaamheden (2x)
- Onderhouden contact met werkgever (1x)
- Aandacht voor beroepsgerichte vaktaal (1x)
- Bij aanvang van een traject samenwerken met werkgevers (1x)
- Delen van geleerde lessen met werkgevers (1x)
- Nazorg (1x)
- Integrale begeleiding (1x)
- Laagdrempelig instapniveau (1x)
- Nederlandstalige omgeving (1)
- Wensen en ambities deelnemer bespreekbaar maken (1x)
- Arbeidskrapte biedt mogelijkheden (1x)
- Opdoen van praktijkervaring (1x)
- Proefperiode (1x)
- Duidelijke communicatie en korte lijnen met deelnemers (1x)
- Stimulerende leeromgeving ten behoeve van ontwikkeling (1x)
- Inzicht in eigen mogelijkheden (1x)
- Traject wordt aangeboden naast andere opleidingen samen met reguliere leerlingen (1x)

Hiernaast heeft de Sociaal-Economische Raad (SER) een verkennend onderzoek gedaan naar de arbeidsmarktpositie van statushouders in Nederland. De SER baseert zich hierbij onder andere op een eerdere studie waarin veel leerwerktrajecten staan beschreven (SER, 2018). Een duurzame (arbeids)participatie van statushouders kan gerealiseerd worden middels maatwerk. Op basis van landelijk onderzoek en buitenlandse praktijken formuleert de SER de volgende werkzame elementen voor een effectieve aanpak: *Uitvragen de*

*behoefden en belemmeringen van statushouders; integraal (inzet op meerdere leefgebieden); werken en leren; expertise en professionaliteit; langdurige ondersteuning (duurzaamheid); contact bedrijfsleven en burgers; gecoördineerde samenwerking (SER, 2019).*

Uit een inventarisatie van duale projecten voor statushouders (Oostveen, Odé & Mack, A. (2018), komen de volgende succesfactoren naar voren: *Goede selectie en intake; realistische verwachtingen bij zowel de statushouder als de werkgever; adequate taalondersteuning; goede begeleiding op de werkvloer; samenwerkende partijen zetten het traject op vanuit een gedeelde visie en hebben een flexibele en lerende houding.* (Zie bijlage 2 voor een overzicht van literatuurstudie en de gevonden projecten).

### 7.3. Validatie van werkzame elementen

Wanneer we de belangrijkste werkzame elementen vanuit het onderzoek naar het *Voortraject Leren en werken in de zorg* naast de werkzame elementen uit het literatuuronderzoek zetten, dan zien we vooral veel overeenkomsten. Bijna alle werkzame elementen vanuit het traject, vonden we ook in de literatuur terug. Een uitzondering hierop vormt de baangarantie. Wel komt in de literatuur het hiermee samenhangende werkzame element *'Arbeidskrapte biedt mogelijkheden'* voor. Arbeidskrapte betekent in de praktijk dat mensen met een opleiding in de gevraagde richting vrijwel verzekerd zijn van een baan en maakt dat partijen bereid zijn te investeren in toekomstig personeel. De 'baangarantie' is hierbij alleen niet benoemd als afspraak tussen de betrokken partijen. Deze afspraak maakt het echter voor de klantmanagers makkelijk om te investeren in dit traject, zo blijkt uit de interviews (zie hoofdstuk 3).

Verder worden de werkzame elementen die uit het onderzoek naar het *Voortraject Leren en werken in de zorg* ook door de deelnemers (betrokken professionals van leerwerktrajecten in de zorg) van de 'leren van elkaar'-bijeenkomst herkend. Daarnaast noemen twee deelnemers tijdens de bijeenkomst dat een actieve rol van de gemeente belangrijk is voor de werkzaamheid van een traject, gezien de gemeente de partij is die de financiering levert en potentiële studenten naar het traject toe leidt. Ook geven twee deelnemers aan dat het belangrijk is dat anderstalige studenten ook kennis opdoen en vaardigheden ontwikkelen op het gebied van de Nederlandse werkcultuur. Zodat ze erop letten om bijvoorbeeld niet te laat te komen.

# 8 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? We sluiten dit hoofdstuk af met het bespreken van de opbrengsten na verloop van tijd op basis van de nameting begin 2023. We beantwoorden hierbij de volgende vragen: welk deel van de studenten gaat na diplomering aan de slag in de zorgsector? Welk deel van de studenten is 1 à 2 jaar na diplomering nog aan het werk is bij dezelfde zorginstelling? En welk deel van de gediplomeerde studenten ontvangt op het moment van de nameting (weer) een uitkering?

## 8.1. Opbrengsten vanuit perspectief professionals

In september 2020 vond de diplomering van de eerste groep studenten die het voortraject heeft gevolgd, plaats. Het is, vinden de betrokkenen (in 2020), 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 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 betaald (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.”*

## 8.2. 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”*.

### 8.3. Opbrengsten na verloop van tijd op basis van de nameting

Dankzij de nameting begin 2023, hebben we gegevens over wat deelnemers zijn gaan doen na diplomering en kunnen we inzicht geven in de opbrengsten van het traject na verloop van tijd.

We zijn van de anderstalige studenten die eerder in de voortrajecten 1 t/m 4 zaten en die bij Kennemerhart, ViVa! Zorggroep en Hartekamp hun BBL hebben afgerond, nagegaan hoe het verder met hen is verlopen nadat zij hun diploma hebben gehaald. In totaal gaat het om veertig werknemers; 32 hiervan ronden hun BBL af bij Kennemerhart, zes bij ViVa! Zorggroep en twee bij Hartekamp. Van deze veertig, hebben er dertig een diploma op niveau 3 en tien een diploma op niveau 2. Deze haalden zij tussen juni 2019 en juni 2022.

Van de totale groep van veertig mensen, zijn drie personen (2 mensen met een niveau 2 diploma en 1 persoon met een niveau 3 diploma) die na hun diplomering niet in de zorg gaan werken (iemand heeft het oude beroep opgepakt, vanwege het krijgen van een baby, en wegens kinderen). Eén persoon is direct na diplomering gaan werken bij een andere zorgorganisatie.

Er zijn landelijke (voorlopige) cijfers over het sectorrendement van de BOL- en de BBL-opleiding Verzorgende IG in 2020/2021.<sup>72</sup> Het sectorrendement geeft weer welk percentage gediplomeerden binnen een jaar na diplomering aan

72 Bron: StatLine - Mbo; sectorrendement, leerweg, opleiding, regio (cbs.nl)

de slag gaat in de sector zorg en welzijn. Voor de BOL is het sectorrendement 88% en voor de BBL is dit 94%. Van de anderstalige studenten die een niveau 3-opleiding afronden, gaat 97% (namelijk 29 van de 30 mensen) aan het werk in de zorgsector. Kortom, dit resultaat is vergelijkbaar met de reguliere BBL-opleiding Verzorgende IG.

Op het moment van de nameting (januari 2023) werken er nog 29 mensen van de 40 mensen bij dezelfde zorgorganisatie als waar zij ook hun BBL hebben afgerond (73%). Zij werken hier dan tussen de zeven en 43 maanden, gemiddeld 21 maanden. Er zijn op het moment van de nameting zeven mensen gestopt met het werken bij de zorgorganisatie (één van hen is huisvrouw geworden, van de andere zes is niet bekend wat zij zijn gaan doen). Zij hebben tussen de 2 en 24 maanden bij de zorgorganisatie gewerkt. Twee van hen hebben hier korter dan een jaar gewerkt, de overige vijf langer dan een jaar. Gemiddeld werkten zij 15 maanden bij de zorgorganisatie.

Op basis van de gegevens van de zorginstellingen kunnen we ook de vraag beantwoorden welk deel van de werknemers met een niveau 2 of 3 opleiding, 1 à 2 jaar later nog aan het werk is bij dezelfde zorginstelling als waar zij hun BBL haalden. Van de 37 werknemers die een jaar of langer geleden hun BBL haalden, zijn er na één jaar nog 31 aan het werk in dezelfde zorginstelling (84%). Van de 14 werknemers die twee jaar of langer geleden hun diploma haalden, zijn er na twee jaar nog 10 aan het werk in dezelfde zorginstelling als waar zij begonnen (71%).

Er is daarnaast bij het WerkgeversServicepunt Zuid-Kennemerland en IJmond, nagegaan hoeveel van de anderstalige studenten die bij Kennemerhart hun BBL hebben afgerond, een uitkering krijgen (bijstand, WW of arbeidsongeschiktheid). Hieruit blijkt dat van de 32 anderstalige studenten die bij Kennemerhart hun BBL hebben afgerond, niemand op het moment van de nameting een

uitkering krijgt.<sup>73</sup> Dit is heel goed resultaat. Zeker wanneer we dit afzetten tegen het gegeven dat bijna zeventig procent (69%) van de groep anderstaligen bij de start van het voortraject een uitkering kreeg<sup>74</sup> (zie paragraaf 4.2).

<sup>73</sup> Negen van de 32 studenten werken op het moment van de nameting (begin 2023) niet meer bij Kennemerhart.

<sup>74</sup> Hiervan haalt natuurlijk niet iedereen een diploma. We weten niet welk deel van de mensen die niet zijn diploma heeft gehaald een uitkering krijgt.

# 9 Kostenbatenanalyse

In dit hoofdstuk presenteren we de kostenbatenanalyse die we in samenwerking met SEOR hebben uitgevoerd naar het *Voortraject Leren en werken in de zorg* en de aanvullende niveau 3-opleiding. We brengen hierbij de belangrijkste (directe) kosten en baten voor de betrokken organisaties in beeld; opleider Nova College, zorgorganisaties Kennemerhart (ouderenzorg) en Hartekamp (gehandicaptenzorg)<sup>75</sup> en de gemeente Haarlem. Aan het eind van dit hoofdstuk geven we ook de terugverdientijd (Return on Investment) van de aanpak weer, zodat per organisatie inzichtelijk wordt of en na hoeveel tijd de geïnvesteerde kosten worden terugverdiend.

De kostenbatenanalyse betreft uitdrukkelijk alleen de directe kosten en baten van de betrokken organisaties. De kosten en baten voor de rijksoverheid (zoals bekostiging onderwijs, belastingopbrengsten e.d.) worden bijvoorbeeld niet meegenomen. En naast financiële kosten of baten, brengt het traject natuurlijk ook opbrengsten met zich mee die zich niet direct in geld laten uitdrukken, zoals een betere aansluiting van zorg op mensen met andere culturele achtergrond (door diversiteit personeel) en een betere integratie van anderstaligen in de samenleving (zie hoofdstuk 8).

<sup>75</sup> Een groot deel van de studenten start met stagelopen bij Kennemerhart (ongeveer veertig procent), een veel kleinere groep (iets minder dan tien procent van de studenten) start met hun stage bij Hartekamp (zie hoofdstuk 4).

We beginnen dit hoofdstuk met een uiteenzetting van de opzet van de kostenbatenanalyse (9.1). In het tweede deel (9.2) worden de uitkomsten van de kostenbatenanalyse uiteengezet.

## 9.1. Opzet kostenbatenanalyse

In de kostenbatenanalyse worden de kosten en baten van het *Voortraject Leren en werken in de zorg* en de aanvullende niveau 3-opleiding, afgezet tegen de kosten en baten in de situatie waarbij dit traject er niet zou zijn geweest (het nulalternatief). Voor de deelnemers aan het leerwerktraject zijn er twee fases, de opleidingsfase en de werkfase. Hieronder bespreken we hoe deze twee fases eruit zien in geval van het leerwerktraject en in het nulalternatief. Daarnaast wordt het transitie-model besproken waarmee de kosten en baten worden berekend en de veronderstellingen die daarbij gedaan worden.

### Opleiding

Het succes van het leerwerktraject is voor een belangrijk deel afhankelijk van het aantal deelnemers dat het leerwerktraject succesvol doorloopt. Het is daarom belangrijk om goed in te schatten hoeveel mensen de opleiding afmaken en hoeveel er tussentijds afvallen. De projectvoortgang, ofwel het aandeel deelnemers dat van jaar op jaar succesvol in de opleiding doorstroomt, wordt bepaald op basis van de gegeven aantallen in tabel 6 hieronder. De percentages geven aan dat uiteindelijk 34% van degenen die met het voortraject begonnen, een diploma halen op mbo-3 niveau. Daarnaast haalt 14% van degenen die met het voortraject begonnen, een diploma op mbo-2 niveau..

Tabel 6 **Projectvoortgang**<sup>76</sup>

	Voortraject	Opleiding			Diploma	
		BOL1	BOL2	BBL	niveau 2	niveau 3
VT1	16	11	9	9	0	9
VT2	28	21	19	12	8	11
VT3	20	13	13	10	2	10
VT4	25	19	11	11	5	5
VT5	24	8	6	6	4	2
VT6	22	17	17	11	0	9
VT7	24	12	8	8		
VT8	15	7	4			
VT9	17	9				
VT10	12	11				
<b>Voortgang**</b>		<b>63%</b>	<b>50%</b>	<b>42%</b>	<b>14%</b>	<b>34%</b>

\* De voortgang bevat de aandelen personen ten opzichte van het voortraject.

In de gesprekken met betrokken medewerkers van de gemeente, de opleider en de zorginstellingen wordt aangegeven dat waarschijnlijk slechts een klein aandeel van de deelnemers aan het leerwerktraject zonder dit traject een opleiding zou zijn gaan volgen. De inschatting is dat in de situatie waarbij dit traject er niet zou zijn geweest (het nulalternatief) ongeveer 20% van deze personen gemiddeld een mbo-2 opleiding gevolgd zou hebben,<sup>77</sup> inclusief een taaltraining. De kans dat zij deze opleiding ook afronden (een diploma krijgen) wordt ook niet heel hoog ingeschat. We veronderstellen dat de voortgang in de opleiding in het nulalternatief gelijk is aan de projectvoortgang, zoals hiervoor beschreven.

<sup>76</sup> Bron: Gegevens aangeleverd door Nova College in januari 2023.

<sup>77</sup> Mogelijk zou een enkeling een mbo-3 opleiding zijn gaan volgen. Daar staat tegenover dat mogelijk ook enkelen een opleiding op mbo-1 niveau zouden zijn gaan doen.

Dit betekent dat ongeveer vier op de tien van degenen die beginnen aan een opleiding, ook een diploma halen.<sup>78</sup>

### Werken bij zorginstelling

Niet alle deelnemers aan het leerwerktraject die een diploma hebben gehaald gaan vervolgens ook aan het werk bij een van de zorginstellingen. Uit de gegevens over de arbeidsmarktpositie van de studenten blijkt dat een aantal studenten die wel een diploma hebben behaald, niet is gaan werken in de zorgsector (iemand heeft bijvoorbeeld het oude beroep opgepakt, een ander is wegens kinderen niet gaan werken). Op niveau 3 geldt dit voor 3% (één op de dertig), op niveau 2 komt dit voor bij 20% (twee op de tien). Dit betekent dat op niveau 3 uiteindelijk 33% (van alle personen die in het voortraject zijn begonnen) in de zorg is gaan werken, en op niveau 2 is uiteindelijk 11% gaan werken in de zorg.

Uit diezelfde gegevens blijkt ook dat één persoon (van in totaal veertig, dus 2,5%) na anderhalf tot twee jaar bij een zorginstelling te hebben gewerkt, is gestopt met werken in de zorg (in dit geval huisvrouw is geworden).<sup>79</sup>

Er is daarnaast bij de zorginstelling Kennemerhart nagegaan in hoeverre de mensen die niet meer bij de zorginstelling werken nu een uitkering krijgen (bijstand, WW of arbeidsongeschiktheid). Hieruit blijkt dat niemand van hen een uitkering krijgt.

<sup>78</sup> Aan de ene kant zou je kunnen veronderstellen dat er in het nulalternatief meer mensen een opleiding halen, omdat mbo-2 niveau makkelijker is dan mbo-3 niveau en degenen die ook dan een opleiding gaan volgen extra gemotiveerd of capabel zijn. Aan de andere kant zouden zij in het nulalternatief minder begeleid en ondersteund worden.

<sup>79</sup> Hiernaast zijn er zes personen gestopt met het werken bij de zorginstelling, waarvan niet bekend is wat zij zijn gaan doen. We zijn er bij de kostenbatenanalyse vanuit gegaan dat zij bij een andere organisatie in zorg zijn gaan werken.



Het leerwerktraject levert, in geval van een niveau-3 opleiding, de zorginstellingen werknemers op, waar zij anders (in het nulalternatief) extra moeite voor hadden moeten doen. In het nulalternatief volgen de anderstaligen geen opleiding op mbo-3 niveau. Zowel in geval van het leerwerktraject als in het nulalternatief volgt een deel van de anderstaligen een niveau-2 opleiding. Van degenen die de niveau-2 opleiding succesvol afronden, gaat een deel (80%, zie hierboven) duurzaam aan het werk bij een zorginstelling – met een kans dat zij op een bepaald moment stoppen met werken in de zorg (zonder een uitkering te krijgen).

Omdat er door het leerwerktraject meer anderstaligen een opleiding gaan volgen, levert dit de opleider meer studenten op dan in het nulalternatief.

### Transitiemodel

Met het transitie-model brengen we in kaart welke kans de deelnemers aan het voortraject hebben, of welke kans een vergelijkbare groep in het nulalternatief heeft, om in een bepaalde situatie terecht te komen.

Een deel van de anderstalige studenten valt gedurende de opleiding uit, en komt dan in een uitkering terecht of vindt mogelijk (laaggeschoold) werk. De startsituatie (werk of uitkering) van de deelnemers, is bepalend voor de kans om bij uitval uit de opleiding in een werk- dan wel uitkerings-situatie terecht te komen.

In het nulalternatief zullen ook een aantal mensen een opleiding gaan beginnen. Anderen blijven mogelijk werken of krijgen een uitkering. Hoe de aantallen mensen in de opleiding, met een uitkering of werk zich in de loop van de tijd ontwikkelen, heeft invloed op het verschil in kosten en baten tussen het project en het nulalternatief. Voor de berekeningen van de aantallen personen in de verschillende situaties wordt gebruik gemaakt van een transitie-model waarin van kwartaal tot kwartaal beschreven wordt hoeveel personen zich in welke situatie bevinden.

De volgende situaties worden onderscheiden:

- uitkering
- opleiding (voortraject, mbo-3) + uitkering
- opleiding (mbo-2) + uitkering
- laaggeschoold werk
- opleiding (voortraject, mbo-3) + laaggeschoold werk
- opleiding (mbo-2) + laaggeschoold werk
- werk bij zorgorganisatie (diploma mbo-3)
- werk bij zorgorganisatie (diploma mbo-2)
- uitkering (diploma mbo-3)
- uitkering (diploma mbo-2)
- niet werkend bij zorgorganisatie, geen uitkering (diploma mbo-3)
- niet werkend bij zorgorganisatie, geen uitkering (diploma mbo-2)

Tabel 7 Transitiekansen tussen werk en uitkering (per kwartaal)

Niet gediplomeerden	Kans	
Kans op (laaggeschoold) werk vanuit uitkering	5%	
Kans op uitkering vanuit (laaggeschoold) werk	1%	
Kans op (laaggeschoold) werk na uitval opleiding	10%	voor deelname in de uitkering
	90%	voor deelname werkend
Kans op uitkering na uitval opleiding	90%	voor deelname in de uitkering
	10%	voor deelname werkend
<b>Gediplomeerden mbo-3</b>		
Kans op uitkering vanuit werk in de zorg	0%	
Kans op werk in de zorg vanuit uitkering	10%*	voor zorg gediplomeerden
Kans op geen werk en geen uitkering vanuit werk in de zorg	0,2%	
Kans op werk in de zorg vanuit geen werk en geen uitkering	0,5%	
<b>Gediplomeerden mbo-2</b>		
Kans op uitkering vanuit werk in de zorg	0%	
Kans op werk in de zorg vanuit uitkering	8,5%*	voor zorg gediplomeerden
Kans op geen werk en geen uitkering vanuit werk in de zorg	0,2%	
Kans op werk in de zorg vanuit geen werk en geen uitkering	0,5%	

\* Niet relevant in dit geval, omdat niemand van de zorg gediplomeerden in de uitkering komt (kans = 0%).

Van de deelnemers is bekend of zij wel of geen uitkering ontvingen op het moment van begin deelname. Hieruit blijkt dat 69% van de deelnemers een uitkering ontving op het moment dat zij aan het voortraject begonnen. De rest, 31%, startte vanuit laaggeschoold werk. In het nulalternatief wordt dezelfde startsituatie gehanteerd.

Tabel 7 bevat de transitiekansen tussen werk, uitkering en geen werk (in de zorg) én geen uitkering die in het model gehanteerd worden. De kans op laaggeschoold werk vanuit een uitkering (5%) en de kans op een uitkering vanuit laaggeschoold werk (1%), zijn zodanig gekozen dat de ontwikkelingen in het nulalternatief van de aandelen werk en uitkering (bijstand) vergelijkbaar zijn met de ontwikkelingen in de aandelen werk van statushouders in Nederland en de aandelen werk en bijstand van een cohort bijstandsgerechtigden in Rotterdam.<sup>80</sup>

Als deelnemers uitvallen uit de opleiding, veronderstellen we dat zij in de meeste gevallen (90%) terugvallen in hun beginsituatie (werk of uitkering). Ook wanneer de deelnemers eenmaal gediplomeerd zijn en werkzaam zijn in een zorginstelling, kunnen zij dit werk verliezen. Deze kansen zijn zodanig gekozen dat gemiddeld slechts een enkeling geen werk heeft, en dat dit onder mbo-2 gediplomeerden vaker voorkomt dan onder mbo-3 gediplomeerden.

<sup>80</sup> Van de deelnemers heeft bij aanvang ca. 30% werk. De eerste anderhalf jaar in de ontwikkeling van het aandeel werk volgt de gemiddelde toename in werk van statushouders vanaf dit punt. Zie figuur 3.9.1 in *Asiel en integratie 2020* (CBS). De ontwikkeling in werk is daarnaast ook vergelijkbaar met de ontwikkeling in werk van een cohort bijstandsgerechtigden in Rotterdam die nog niet zo lang in de bijstand zitten (minder dan zes maanden).

De kans op een uitkering vanuit werk in de zorg is op nul gezet. Een deel van de studenten stroomt direct na behalen van het diploma in de categorie 'niet werkend bij zorgorganisatie, geen uitkering', een ander deel kan op een later moment instromen (en/of weer uitstromen). De in- en uitstroompercentages zijn zodanig vastgesteld dat één tot twee jaar na behalen van het diploma ongeveer 10% (vier van de veertig) in deze categorie valt.

### Wel of geen uitkering

Een belangrijke factor in de kosten-batenanalyse is of mensen wel of geen uitkering hebben (dit bepaalt namelijk voor een groot deel de kosten die de gemeente maakt of bespaart). Anderstalige studenten die jonger zijn dan dertig jaar op het moment dat zij aan de opleiding beginnen, krijgen studiefinanciering en geen uitkering meer wanneer zij aan de opleiding beginnen. Uit de gegevens van de deelnemers blijkt dat het om 33% van de totale groep deelnemers gaat. Dit percentage wordt daarom ook in het model gehanteerd. (Alle personen die in het nulalternatief een opleiding volgen, krijgen geen uitkering.)

Als mensen in de opleiding in de BBL-fase zijn, dan krijgen zij betaald voor hun werkzaamheden bij de zorginstellingen. Zij krijgen dan geen uitkering meer.

### Discontovoet

De kosten en baten vallen niet allemaal op hetzelfde moment. Om de kosten en baten in de tijd met elkaar te kunnen vergelijken hanteren we een discontovoet van 4% per jaar. Dit is de gebruikelijke waarde voor kostenbatenanalyses.

## 9.2. De uitkomsten van de kostenbatenanalyse

### Kosten en baten gemeente

Het leerwerktraject zorgt ervoor dat de deelnemers een grotere kans op duurzaam werk en daardoor minder lang een uitkering krijgen. De baten voor de gemeente bestaan daarom uit de verminderde uitkeringslasten en verminderde kosten voor arbeidsmarkttoeleiding. De kosten van een uitkering veronderstellen we gelijk te zijn aan € 1.000 per maand.<sup>81</sup> De kosten van arbeidsmarkttoeleiding stellen we (per persoon) gelijk aan € 150 per maand.<sup>82</sup> Zie ook tabel 8.

Tabel 8 Kosten per persoon

	Bedrag	Periode	Organisatie
Kosten uitkering	€ 1.000	per maand	Gemeente
Kosten arbeidsmarkttoeleiding	€ 150	per maand	Gemeente
Loonkosten personeel	€ 2.600	per maand	Hartekamp & Kennemerhart
Kosten uitzendkracht*	€ 1.400	per maand	Kennemerhart
Kosten werving & selectie	€ 4.000	eenmalig	Hartekamp
Kosten zij-instromer**	€ 12.000	eenmalig	Kennemerhart
Kosten deelnemer***	€ 5.000	eenmalig	Kennemerhart
Kosten begeleiding	€ 35	per uur	Hartekamp & Kennemerhart
Kosten klantmanager	€ 50	per uur	Gemeente

\* Het verschil in loonkosten van een uitzendkracht en een zorgmedewerker met mbo-3 diploma (dus wat een uitzendkracht extra kost).

\*\* Bevat kosten opleiding (OPPstap), advertentiekosten, kosten recruiter, kosten L&O (incl. praktijkopleiders) en overheadkosten.

\*\*\* Bevat kosten L&O (incl. praktijkopleiders) en overheadkosten.

81 De Koning, Gravesteyn, De Hek en De Vries, *Kosten en baten van maatschappelijke (re)integratie van volwassen en jeugdige (ex-)gedetineerden*, Rapport SEOR, september 2016.

82 Kok, Hollanders en Hop (2006) schatten de kosten van een re-integratietraject op € 3.250. In de context van ons transitie-model betekenen de kosten van arbeidsmarkttoeleiding van € 150 per maand dat de doelgroep in de bijstand (in het nulalternatief) gemiddeld een keer in de vier jaar een traject volgt.

De kosten voor de gemeente bestaan uit de kosten van de opleiding die ten laste komen van de gemeente (zie tabel 9), de extra kosten voor het gebruik van het scholings-adviesteam van het RMC (€ 138 per persoon), en de kosten voor de begeleiding door een klantmanager tijdens het voortraject en de opleiding voor de deelnemers (€ 50 per uur).

Tabel 9 Kosten opleiding per jaar

	Bedrag per jaar	Ten laste van
<b>Educatie t.b.v. het Voortraject</b>		
Inzet van docenten	€ 45.000	Gemeente
Inzet van intakers en beleidsmedewerker	€ 7.500	Gemeente
Aanschaf lesboeken en online licenties	€ 3.000	Gemeente
<b>Studiecentrum t.b.v. mbo 3</b>		
NT-2 lessen	€ 50.000	Gemeente
Ondersteuning in de vorm van trainingen	€ 2.500	Opleider
<b>mbo 3</b>		
Inhoudelijke ontwikkeling van het traject en coördinatie	€ 19.500	Opleider
Projectleider	€ 68.250	Opleider
Begeleiding stagebegeleiding Kennemerhart	€ 7.500	Opleider

### Kosten en baten opleider

Er zijn geen directe baten van het leerwerktraject voor de opleider. De kosten voor de opleider bestaan uit de kosten van de opleiding die ten laste komen van de opleider (zie tabel 9). Deze kosten volgen uit de inhoudelijke ontwikkeling van het traject, de coördinatie ervan, de samenwerking met de verschillende partijen, trainingen voor de zorginstellingen en de begeleiding van de anderstalige studenten (door de projectleider en andere betrokken medewerkers).

## Kosten en baten zorginstelling

De kosten en baten zijn afhankelijk van de zorginstelling waarvoor de anderstaligen worden opgeleid. Hieronder worden de kosten en baten apart voor beide zorginstellingen besproken.

### *Hartekamp (gehandicaptenzorg)*

De baten van de zorginstelling bestaat uit het besparen van de kosten van het werven van alternatief personeel. Hierbij wordt regulier personeel geworven. De kosten van werving en selectie bij Hartenkamp liggen normaal gesproken rond de € 4.000 per persoon.

In het voortraject, gedurende de opleiding en in het begin als werknemer worden de deelnemers begeleid door werkbegeleiders en praktijkopleiders. In totaal wordt er ruim 450 uur per deelnemer aan begeleidingsuren ingezet over de hele periode. In het nulalternatief zouden er veel minder uren aan begeleiding besteed worden aan nieuwe werknemers (ongeveer 125 uur). Wel zouden de nieuwe werknemers in het nulalternatief nog een training (van 4 dagen) volgen (kosten: € 1.120 per persoon). Het verschil aan begeleiding tussen beide situaties leidt tot de grootste kostenpost voor Hartekamp.

Daarnaast hebben de anderstalige studenten tijdelijk een lagere arbeidsproductiviteit gedurende het jaar in de BBL. Dan zijn de anderstaligen (net als reguliere BBL'ers) zes uur per week minder productief.

De zorginstelling geeft aan dat er in het nulalternatief geen sprake zou zijn van onvervulde vacatures.<sup>83</sup> Dus ook zonder het leerwerktraject zal er voldoende zorgpersoneel zijn en zijn er geen kosten van het niet-ervullen van vacatures.

Mogelijk kan de balans tussen kosten en baten voor deze organisatie iets positiever uitvallen dan in deze kosten-batenanalyse, door subsidies die wellicht voor de anderstalige studenten kunnen worden aangevraagd, zoals vanuit het Stagefonds<sup>84</sup>, Praktijkleren<sup>85</sup> en SectorplanPlus<sup>86</sup>.

### *Kennemerhart (ouderenzorg)*

De baten van de zorginstelling bestaan uit het besparen van de kosten van het werven en opleiden van alternatief personeel (zij-instromers) en van de inzet van uitzendkrachten. De extra inzet op werving en selectie kan ongeveer 90% van de behoefte aan zorgpersoneel vervullen, doordat zij-instromers worden gevonden voor een traject. De resterende 10% wordt opgevangen door uitzendkrachten (die overigens ook maar beperkt inzetbaar zijn doordat zij bijvoorbeeld geen zorgplannen schrijven). De kosten van het werven en opleiden van zij-instromers zijn ongeveer € 12.000 per persoon (tabel 3). Deze kosten bevatten de kosten van opleiding, advertentiekosten, kosten recruiter, en de kosten van L&O (incl. praktijkopleiders) en overheadkosten. Ook voor deelnemers zijn er kosten aan L&O (incl. praktijkopleiders) en overheadkosten, deze zijn ongeveer € 5.000 per persoon. Dit maakt dat de extra kosten voor zij-instromers € 7.000 per persoon bedragen.

83 Het is de vraag of dit nog steeds geldt tijdens de nameting in 2023, omdat er in 2023 meer krapte op de arbeidsmarkt is dan in 2021.

84 [Stagefonds Zorg | Subsidie | Dienst Uitvoering Subsidies aan Instellingen \(dus-i.nl\)](#).

85 [Kunnen werkgevers subsidie krijgen als zij een leerplaats aanbieden? | Rijksoverheid.nl](#).

86 [Over SectorplanPlus - SectorplanPlus](#).

Uitzendkrachten zijn duurder dan reguliere werknemers. De loonkosten van een uitzendkracht worden bepaald door het brutoloon te vermenigvuldigen met een omrekenfactor. Deze omrekenfactor ligt rond de 2. Het brutoloon (per maand) van een beginnend werknemer is ongeveer € 2.000. De loonkosten van een uitzendkracht worden daarmee geschat op € 4.000. De loonkosten inclusief werkgeverslasten (van ca. 30%) van een werknemer worden geschat op € 2.600. Dit betekent dat de kosten van een uitzendkracht bepaald zijn op € 1.400 per maand.

De (anderstalige) deelnemers zijn in hun eerste halfjaar van de BBL 50% zo productief als een reguliere werknemer, daarna worden ze ingezet als volwaardig werknemer. Zij-instromers zijn de eerste drie maanden van de BBL boventallig, daarna zijn ze even productief als een reguliere werknemer. Uitzendkrachten kunnen alleen ingezet worden op specifieke taken, maar voeren die taken wel uit op 100% productiviteitsniveau, dus gelijk aan een reguliere werknemer.

Bij de berekeningen zijn we daarom uitgegaan van de volgende percentages:

- Deelnemers: 50% eerste kwartaal, 50% tweede kwartaal, 100% daarna.
- Zij-instromers: 0% eerste kwartaal, 100% tweede kwartaal, 100% daarna.
- Uitzendkrachten: 100% eerste kwartaal, 100% tweede kwartaal, 100% daarna.

Voor de begeleiding van de anderstalige studenten wordt een praktijkopleider ingezet voor 8 uur per week, waarvan 4 uur per week betaald door de opleider (Nova College). Verder heeft iedere leerling recht op ongeveer 1 uur per week van een praktijkopleider/werkbegeleider.

De zorginstelling geeft aan dat er in het nulalternatief geen sprake zou zijn van onvervulde vacatures. Dus ook zonder het leerwerktraject zal er voldoende zorgpersoneel zijn en zijn er geen kosten van het niet-vervullen van vacatures.

### Opbrengsten van het leerwerktraject

De kosten en baten zijn verdeeld over de verschillende betrokken organisaties en in de tijd. Sommige kosten en baten vallen in het voortraject of gedurende de mbo-opleiding, andere kosten en baten worden gerealiseerd na de opleiding, als in een van de zorginstellingen wordt gewerkt. Eerst kijken we naar de totale opbrengsten van het leerwerktraject, dus voor alle betrokken organisaties samen. Daarna laten we zien hoe de opbrengsten zich per organisatie ontwikkelen in de tijd. De kosten, baten en opbrengsten zijn steeds uitgedrukt per persoon die begint aan het voortraject (beginsituatie), en betreffen de contante waarde op de beginsituatie.

#### *Opbrengsten alle betrokken organisaties samen*

Figuur 1 laat de ontwikkeling zien van de totale baten minus de kosten, ofwel de opbrengsten van het leerwerktraject voor alle partijen samen.<sup>87</sup> Omdat de kosten en baten anders zijn afhankelijk van voor welke zorginstelling erbij betrokken is, zijn er twee scenario's. Een in geval Hartekamp de zorginstelling is en een in geval van Kennemerhart. Beide scenario's laten een zelfde patroon zien, waarbij het scenario 'Hartekamp' qua opbrengst een stuk lager ligt<sup>88</sup> dan

87 De uitkomsten van de kostenbatenanalyse zijn exemplarisch en deze kunnen afhankelijk van de afspraken binnen een traject en de context anders zijn voor organisaties.

88 Mogelijk valt de balans tussen kosten en baten iets positiever uit dan in deze kostenbatenanalyse, door subsidies die wellicht voor de anderstalige studenten kunnen worden aangevraagd, zoals het Stagefonds, Praktijkleren en SectorplanPlus.

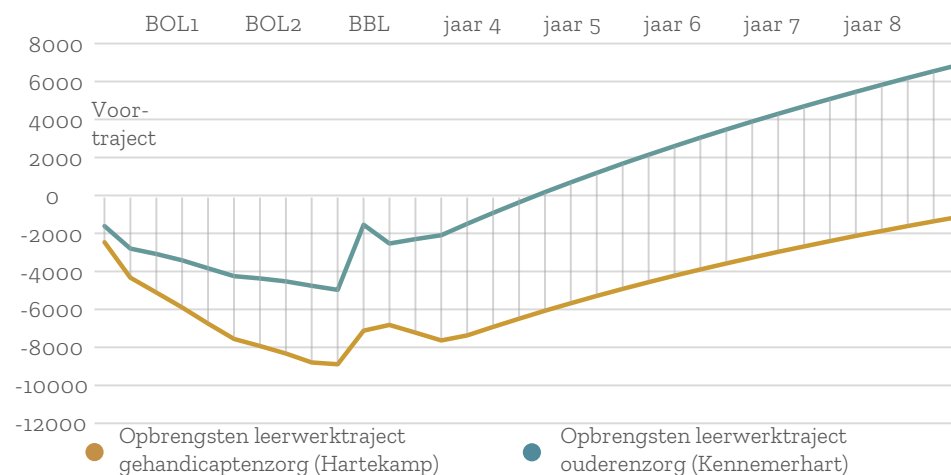
'Kennemerhart'. Dit heeft te maken met de hogere kosten van begeleiding in geval van Hartekamp en doordat Kennemerhart in het alternatieve scenario zij-instromers opleidt (is duurder dan reguliere werknemers) en uitzendkrachten inzet (dit blijft steeds extra geld kosten). Voor de twee zorgorganisaties geldt dat de kosten en baten vooral afhankelijk van de situatie op de arbeidsmarkt, dat wil zeggen of er wel of niet een tekort aan zorgpersoneel is (op mbo-3 niveau). Hoe meer moeite het kost om aan personeel te komen, des te hoger wordt de opbrengst van het leerwerktraject.

In de eerste periode (voortraject en BOL1 en BOL2) lopen de kosten (van begeleiding) op, waardoor de opbrengst daalt. Vanaf het moment dat (een deel van) de deelnemers in de BBL-fase begint met werken, begint de opbrengst te stijgen. Deze stijging komt vooral door de besparingen van de kosten van het werven van alternatief personeel (voor de zorginstelling) en de verminderde uitkeringslasten (voor de gemeente).

Uiteindelijk zijn de totale opbrengsten van het leerwerktraject in het geval van gehandicaptenzorg (Hartekamp) na 8,5 jaar negatief, ter waarde van € -1.000 per persoon.<sup>89</sup> In het geval van de ouderenzorg (Kennemerhart) zijn de kosten en baten na 4 jaar na het begin van het voortraject ongeveer aan elkaar gelijk. Na 8,5 jaar is er sprake van een positief resultaat van ca. € 6.750 per persoon (onder de veronderstelling dat werknemers in de ouderenzorg blijven werken).

89 Aan het einde van jaar 8 zijn er, inclusief voortraject, 8,5 jaar verstreken.

Figuur 1 Totale baten minus de kosten voor alle betrokken organisaties samen (per persoon)



#### Opbrengsten per betrokken organisatie

Figuur 2 laat zien hoe de opbrengsten per organisatie zich ontwikkelen over de tijd.<sup>90</sup> Dit laat zien dat de baten van het leerwerktraject vooral bij de gemeente terecht komen (in de vorm van verminderde uitkeringslasten). De baten voor de gemeente zijn na ongeveer 3 jaar, dus nog voor het einde van de opleiding, groot genoeg om de kosten te dekken (terugverdiendtijd). Na 8,5 jaar zijn de opbrengsten voor de gemeente ca. € 7.600 per persoon.

90 De uitkomsten van de kostenbatenanalyse zijn exemplarisch en deze kunnen afhankelijk van de afspraken binnen een traject en de context anders zijn voor organisaties.

Ook bij de zorginstelling Kennemerhart zijn de baten op een gegeven moment groter dan de kosten, met een terugverdientijd van ongeveer 5 jaar. Als deelnemers aan het leerwerktraject na de opleiding nog drie jaar bij de zorginstelling blijven werken, dan zijn de opbrengsten naar verwachting ca. € 650 per persoon. Wanneer geen personeel via dit traject zou worden verkregen, zouden zij-instromers moeten worden opgeleid en zou een deel van het werk door uitzendkrachten worden gedaan.<sup>91</sup>

Anders is de situatie bij de zorginstelling Hartekamp. Hier blijven de kosten hoger dan de baten en is de negatieve opbrengst na de opleiding opgelopen tot ca. € 6.900 per persoon.<sup>92</sup> Deze organisatie kan, in tegenstelling tot Kennemerhart, opgeleid personeel vinden door extra werving.<sup>93</sup> Deze medewerkers zijn al (bijna) volledig productief en hoeven niet opgeleid te worden maar hebben genoeg aan een training. Terwijl het opleiden van de anderstalige studenten veel extra begeleidingstijd, en dus extra geld kost. Kortom, afhankelijk van hoe makkelijk de zorgorganisatie (extra) personeel kan vinden, zal de balans tussen kosten en baten positief dan wel negatief uitvallen. Waarbij organisaties die moeilijk personeel kunnen vinden, eerder financieel voordeel van een dergelijk traject zullen hebben.

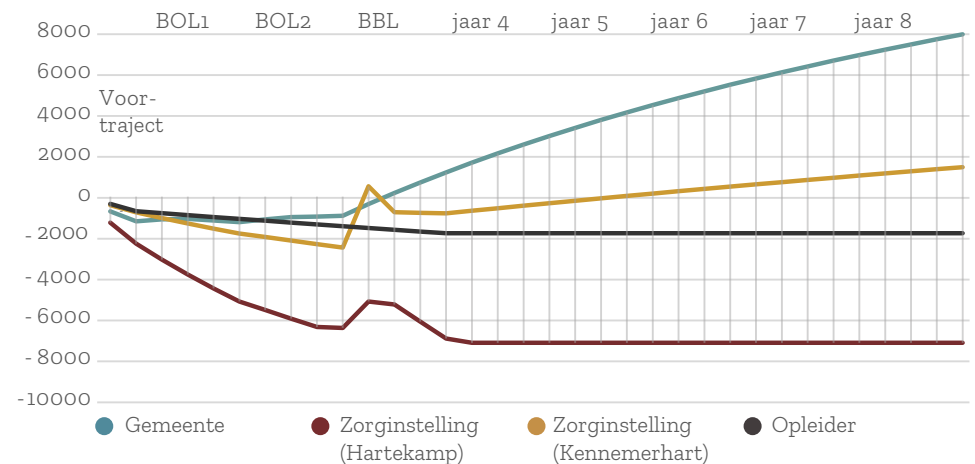
Ook bij de opleider (Nova college) is er een negatieve opbrengst die oploopt tot ca. € 1.700 per persoon. De opleider krijgt voor een deel, maar niet voor alle kosten, financiering vanuit de gemeente. Deze situatie maakt dit traject voor Nova College vanuit financieel oogpunt, niet direct aantrekkelijk. Verder is het niet per definitie zo dat de onderwijsinstelling financieel meer investeert in een dergelijk traject dan dat dit opbrengt, dit is mede afhankelijk van de financieringsconstructie met de andere partijen.

91 De baten bij Kennemerhart blijven verder stijgen door het niet hoeven inzetten van uitzendkrachten.

92 Mogelijk kan de balans tussen kosten en baten voor deze organisatie iets positiever uitvallen dan in deze kostenbatenanalyse, door subsidies die wellicht voor de anderstalige studenten kunnen worden aangevraagd, zoals het Stagefonds, Praktijkleren en SectorplanPlus.

93 Het is de vraag of dit nog steeds geldt tijdens de nameting in 2023, omdat er in 2023 meer krapte op de arbeidsmarkt is dan in 2021

Figuur 2 Baten minus de kosten per organisatie (per persoon)



Tot slot willen we benadrukken dat we in deze kostenbatenanalyse alleen gekeken hebben naar de directe kosten en baten voor de betrokken organisaties. Naast financiële kosten of baten, brengt dit traject natuurlijk ook opbrengsten met zich mee die zich niet direct in geld laten uitdrukken (zie hoofdstuk 8), onder meer:

- Meer personeel voor de zorginstellingen.
- Kennis en ervaring bij de zorginstellingen met anderstaligen/mensen met een andere culturele achtergrond.
- Betere aansluiting van zorg op mensen met andere culturele achtergrond (door diversiteit personeel).
- Meer studenten voor de opleider Nova College.
- De positieve naamsbekendheid van de opleider, het Nova College, wordt vergroot.
- Beter toekomstperspectief voor anderstaligen die zonder specifieke ondersteuning weinig kansen krijgen tot het volgen van een opleiding en arbeidsparticipatie passend bij hun kwaliteiten en interesses.
- Betere integratie van anderstaligen in de samenleving.

# 10 Opschaalbaarheid en overdraagbaarheid

In dit hoofdstuk gaan we allereerst in op eventuele opschaalbaarheid van dit traject. Vervolgens bespreken we de overdraagbaarheid van het leerwerktraject. Hierbij gaan we allereerst nader in op de belangrijkste randvoorwaarden voor de betrokken organisaties en studenten, volgens de geïnterviewde betrokkenen. Hierna bespreken we wat er nodig is om ergens anders een leerwerktraject voor anderstaligen in de zorg te kunnen uitvoeren vanuit het perspectief van de projectleiders van leerwerktrajecten in de zorg. In paragraaf 10.4 bespreken we de tips van de geïnterviewde betrokkenen over hoe ook anderen te interesseren om een dergelijk traject op te zetten. We eindigen dit hoofdstuk met een verwijzing naar de handreiking *Anderstaligen Leren en werken in de zorg* voor partijen die overwegen om ook een leerwerktraject voor anderstaligen in de zorg op te zetten.

## 10.1. 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.

## 10.2. Randvoorwaarden

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.”*

We zetten hieronder de overige belangrijke 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 betekent 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. (Vanuit de kostenbatenanalyse naar dit traject, weten we dat deze investering zich naar alle waarschijnlijk snel zal terugbetalen doordat de uitkeringslasten verminderen). 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

#### 1) 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.

## 2) 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.

## 3) Gemotiveerd 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.”*

## 10.3. Wat is er nodig om ergens anders een leerwerktraject voor anderstaligen in de zorg uit te kunnen uitvoeren?

Tijdens de leren van elkaar-bijeenkomst hebben we de projectleiders van leerwerktrajecten in de zorg gevraagd wat er voor nodig is om een leerwerktraject voor anderstaligen in de zorg ook ergens anders te kunnen uitvoeren. De deelnemers beantwoordden deze vraag waarbij we gebruik hebben gemaakt van het programma Padlet<sup>94</sup>. Zij gaven de volgende antwoorden:

- Betrokkenheid van de gemeente.
- Kennis van trajecten bij gemeentes.
- Gemeente moet willen investeren in opleiding.
- Goede connecties met instellingen die studenten kunnen aanleveren.
- Betrokkenheid van zorgwerkgevers.
- Zorgorganisaties die bereid zijn om meer te investeren in deze doelgroep.
- Werkgevers die zich hieraan willen committeren.
- Zorginstellingen moeten het nut er van inzien, evenzo gemeente.
- Zorgen dat werkgever, gemeente en trajectaanbieder direct samen aan tafel zitten.
- Kennis delen, maar wel met meerdere partijen.
- Bereidheid om iets voor deze doelgroep te betekenen.
- Mee willen doen aan de inclusieve samenleving.
- Pioniers en regelaars.
- Clubje enthousiastelingen.
- Veel geld (wat er niet is).

Ofwel volgens de projectleiders van leerwerktrajecten voor anderstaligen in de zorg, zijn met name de betrokkenheid van de gemeente en zorgorganisaties en hun bereidheid om te willen investeren, belangrijk om ook ergens anders een leerwerktraject te kunnen uitvoeren. Deze zaken kwamen ook naar voren als belangrijke randvoorwaarden vanuit de verzamelde informatie uit de interviews.

94 [Dashboard \(padlet.com\)](#).

## 10.4. Tips om anderen te interesseren

In de interviews geven de betrokkenen 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.

## 10.5. Handreiking *Anderstaligen Leren en werken in de zorg*

Op basis van de evaluatie van dit traject en in het kader van het programma *Verdere Integratie op de Arbeidsmarkt (VIA)*, is de Handreiking *Anderstaligen leren en werken in de zorg* geschreven. Deze handreiking is bedoeld voor opleiders, zorgorganisaties, UWV en gemeenten, die geïnteresseerd zijn in een leerwerktraject voor anderstaligen (migranten of statushouders) dat hen opleidt tot een baan in de ouderen- of gehandicaptenzorg. Hierin staan adviezen en tips die gebruikt kunnen worden bij het vormgeven van een dergelijk opleidingstraject.

# 11 Conclusies en aanbevelingen

In dit hoofdstuk bespreken we de conclusies van de evaluatie. Hierna geven we aanbevelingen voor de bij dit traject betrokken partijen: de opleider, de gemeente en de zorgorganisaties. Ook geven we aanbeveling voor partijen die overwegen te starten met een leerwerktraject voor anderstaligen (migranten of statushouders) in de zorg. We sluiten af met aanbevelingen voor landelijke en regionale partijen die een rol zouden kunnen spelen bij het faciliteren en ondersteunen van partijen die een dergelijk traject willen ontwikkelen en uitvoeren.

## 11.1. Conclusies

### Win-win

Het doel van het programma VIA (Verdere Integratie op de Arbeidsmarkt) van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid is om goed zicht te krijgen op welke aanpak werkt om de arbeidsmarktpositie van mensen met een niet-westerse migratieachtergrond te verbeteren. Uit dit onderzoek kunnen we concluderen dat het *Voortraject Leren en werken in de zorg* en de aanvullende niveau 3-opleiding, ervoor zorgt dat anderstaligen<sup>95</sup> hun arbeidsmarktpositie verbeteren. Dankzij dit traject kunnen zij een opleiding volgen en gaan werken in een de zorg, waar de personeelstekorten de komende tijd steeds nijpender

<sup>95</sup> Deze doelgroep is dus iets breder dan de doelgroep van het VIA-programma, en betreft ook mensen met een westerse migratieachtergrond.

zullen worden. Het is zonde om bij personeelstekorten in de zorg, geen gebruik te maken van menselijk kapitaal dat al in Nederland aanwezig is. Ook geldt dat het traject een intensieve kennismaking met de Nederlandse samenleving met zich meebrengt en zo bijdraagt aan de integratie van migranten en statushouders. Bovendien zullen steeds meer cliënten met een migratieachtergrond tot de zorgvragers gaan behoren. Door meer medewerkers met een andere culturele achtergrond, kan de zorg beter aansluiten bij deze cliënten.

### Goede resultaten

Dankzij de nameting die begin 2023 plaatsvond, hebben we inzicht gekregen in de (gedeeltelijke) resultaten van de tien klassen die vanaf 2017 zijn begonnen aan het voortraject. Er zijn dan zes klassen klaar met de opleiding. Op basis van de cijfers zien we dat van degenen die aan het voortraject beginnen, iets meer dan een derde tijdens of na afronding van het voortraject stopt. Dat studenten uitvallen tijdens en na het voortraject, is inherent aan de doelstelling van het voortraject; namelijk onderzoeken of instroom in een reguliere zorgopleiding voor de anderstalige studenten wenselijk en haalbaar is. Verder haalt van de anderstalige studenten die met de opleiding starten, iets meer dan de helft zijn diploma op niveau 3 en ongeveer een vijfde op niveau 2. Deze resultaten zijn vergelijkbaar met de resultaten van de reguliere BOL-opleiding Verzorgende IG in Nederland.<sup>96</sup> Waarbij gezegd moet worden dat een deel van de anderstalige studenten die geen niveau 3-opleiding afrondt, wel een niveau 2-opleiding afmaakt. Kortom, het lijkt goed te lukken om de uitval van studenten tijdens de opleiding te beperken.

<sup>96</sup> Bron: StatLine - Mbo; studierendement, leerweg, opleiding, regio (cbs.nl)

Verder hebben we door de nameting ook inzicht in wat de anderstalige studenten zijn gaan doen na diplomering. De anderstalige studenten die een niveau 3 opleiding afronden,<sup>97</sup> gaan na diplomering vrijwel allemaal aan de slag in de zorgsector. Dit resultaat is vergelijkbaar met de reguliere BBL-opleiding Verzorgende IG.<sup>98</sup> Verder is meer dan tachtig procent van de anderstalige studenten met een niveau 2 of 3 diploma, na één jaar nog aan het werk bij de zorginstelling waar zij hun diploma haalden. Na twee jaar is nog ongeveer zeventig procent aan het werk bij dezelfde zorginstelling als waar zij zijn gestart met werken.

Verder blijkt uit de nameting dat van de anderstalige studenten die de niveau 2- of 3 opleiding hebben afgerond,<sup>99</sup> niemand op het moment van de nameting een uitkering krijgt (bijstand, WW of arbeidsongeschiktheid). Dit is een heel mooi resultaat. Zeker wanneer we dit vergelijken met het gegeven dat bijna zeventig procent (69%) van de groep anderstaligen bij de start van het voortraject een uitkering kreeg.<sup>100</sup>

## Kosten en baten

De uitkomsten van de kostenbatenanalyse zijn exemplarisch en deze kunnen afhankelijk van de afspraken binnen een traject en de context anders zijn voor organisaties. Door het maken van een kostenbatenanalyse van een specifiek traject worden de kosten en baten voor de betrokken partijen inzichtelijk.

97 Gebaseerd op de gegevens van de groep studenten in de eerste vier voortrajecten die bij Kennemerhart, ViVa! Zorggroep en Hartekamp hun BBL hebben afgerond.

98 Bron: [StatLine - Mbo; sectorrendement, leerweg, opleiding, regio \(cbs.nl\)](#)

99 Gebaseerd op de gegevens van de groep studenten in de eerste vier voortrajecten die bij Kennemerhart hun BBL hebben afgerond.

100 Hiervan haalt natuurlijk niet iedereen een diploma. We weten niet welk deel van de mensen die niet zijn diploma heeft gehaald een uitkering krijgt.

Bij dit traject zijn de baten (besparingen op de uitkeringen) voor de gemeente aan het einde van de opleiding, groot genoeg om de kosten te dekken. Hierna lopen de opbrengsten voor de gemeente verder op. Een succesvol leerwerktraject voor uitkeringsgerechtigden, zal in de regel leiden tot grote besparingen voor de gemeente doordat zij minder uitkeringen hoeven te verstrekken wanneer de deelnemers duurzaam uitstromen naar werk.

Voor de opleider Nova College is er een negatieve financiële opbrengst aan het eind van de opleiding. De opleider krijgt binnen de nu geldende financiële afspraken niet alle kosten vergoed vanuit de gemeente. Het is echter niet per definitie zo dat onderwijsinstellingen financieel meer zouden moeten investeren in een dergelijk traject dan dat dit opbrengt. Het saldo voor de opleider is immers mede afhankelijk van de financieringsafspraken met de andere partijen binnen de aanpak.

Voor de zorgorganisaties (in dit geval Kennemerhart en Hartekamp) geldt dat de kosten en baten vooral afhangen van de situatie op de arbeidsmarkt, dat wil zeggen of er wel of niet een tekort aan zorgpersoneel is (op mbo-3 niveau). Hoe meer moeite het kost om aan personeel te komen, des te hoger wordt de opbrengst van het leerwerktraject. Bij de verwachte oplopende personeelstekorten in de zorg<sup>101</sup>, wordt investeren in leerwerktrajecten voor anderstaligen voor de zorgorganisaties dus financieel (nog) aantrekkelijker.

101 [Fors groter tekort aan verzorgenden verwacht - Okeedo.](#)

Verder willen we nog benadrukken dat naast financiële kosten en baten, er natuurlijk ook opbrengsten zijn die zich niet direct in geld laten uitdrukken en die een rol spelen in de afweging om een traject voor anderstaligen in de zorg te starten. Zo biedt een leerwerktraject voor anderstaligen een bijdrage aan het oplossen van de personeelstekorten in de zorg, draagt een dergelijk traject bij aan een betere aansluiting van zorg op mensen met andere culturele achtergrond (door diversiteit personeel) en aan de integratie van anderstaligen in de samenleving.

### Werkzame elementen

Het *Voortraject Leren en werken in de zorg* en de opvolgende niveau 3-opleiding sluiten goed aan op de doelgroep door de werkwijze van de deelnemende partijen. Door hun lerende en flexibele houding, worden steeds gezamenlijk oplossingen gevonden voor de knelpunten die zich binnen de sfeer van invloed van de betrokken organisaties voordoen. Een traject dat goed aansluit door een dergelijke werkwijze, is volgens ons, het belangrijkste werkzame bestanddeel voor een succesvol traject.

De andere werkzame elementen die uit dit traject naar voren komen zijn:

- Goede screening en selectie voorafgaand aan het voortraject.
- Intensieve begeleiding van de student.
- Medewerkers met voldoende deskundigheid en affiniteit met de doelgroep anderstaligen.
- Direct starten met oriënterende stage tijdens het voortraject.
- Intensieve aandacht voor NT2.
- Aandacht voor vaktaal.
- Baangarantie.

Deze werkzame elementen zijn herkenbaar voor betrokken professionals van andere leerwerktrajecten in de zorg en komen ook uit het literatuuronderzoek naar werkzame elementen bij leerwerktrajecten naar voren. Alleen baangarantie vinden we niet in de literatuur terug. Dit is naar ons idee binnen dit traject wel degelijk een belangrijk werkzaam element. Je zou kunnen stellen dat anderstalige studenten met een zorgopleiding in de praktijk vrijwel verzekerd zijn van een baan in een sector waarbij sprake is van arbeidskrapte. Echter deelname aan dit traject vraagt om een grote investering vanuit de gemeente (met name door het doorbetalen van de uitkering van het merendeel van de studenten). De expliciete baangarantie bij goed functioneren maakt het voor klantmanagers (die te maken hebben met de systeemwereld) makkelijker om deze investering te kunnen doen. Daarnaast spreekt uit het geven van een baangarantie de intentie die alle betrokken partijen hebben; duurzame arbeidsparticipatie voor de anderstaligen. Dit zorgt voor commitment van de partijen aan dit doel.

### Randvoorwaarde: Bereidheid bij alle betrokken organisaties om zich extra in te spannen

De betrokkenheid van de samenwerkende partijen valt op en is tegelijkertijd ook een belangrijke randvoorwaarde voor het slagen van een dergelijk traject. Dit traject vraagt namelijk om veel extra inspanning van de betrokken organisaties en van de anderstalige studenten. Een opleiding op niveau 3 is moeilijk voor de studenten met een andere culturele achtergrond die de Nederlandse taal (nog) niet goed beheersen. Bovendien zijn er vaak allerlei zaken in de privé-situatie van de anderstalige studenten die belemmerend kunnen werken voor het halen van de opleiding (zoals de zorg voor kinderen en/of inkomen en fysieke- of psychische problemen).

### Belangrijk aandachtspunt: Omgang met anderstalige studenten op de werkvloer

De belangrijkste knelpunten voor de studenten 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. Wat dit betreft zal de situatie in de meeste zorginstellingen in Nederland niet anders zijn. Bij trajecten als deze, zijn de begeleiding en omgang met de anderstalige studenten op de werkvloer dan ook een belangrijk aandachtspunt.

### Belangrijk aandachtspunt: De samenwerking met de gemeente

De gemeente speelt een belangrijke rol bij dit traject; zij zijn toeleider van de deelnemers, financieren het Voortraject en de extra taallessen en betalen de uitkering van de deelnemers door tijdens het Voortraject en de eerste twee jaar van de opleiding. Bij dit traject kan de afstemming tussen Nova College en de gemeenten op sommige punten echter beter. Zo zijn de afspraken met de gemeente Haarlem niet goed vastgelegd<sup>102</sup>, 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.<sup>103</sup> Ook voor andere trajecten zal gelden dat de samenwerking met de gemeente belangrijk is en aandacht behoeft.

<sup>102</sup> We hebben dit niet onderzocht voor de andere gemeenten.

<sup>103</sup> We hebben dit niet onderzocht voor de andere gemeenten.

## 11.2. Aanbevelingen voor de bij het traject betrokken organisaties

Hieronder geven we een aantal aanbevelingen voor de bij het Voortraject *Leren en werken in de zorg* en de aanvullende niveau 3-opleiding betrokken organisaties.

### 1. Behoud deze werkwijze en blijf monitoren, leren en verbeteren

De betrokkenheid en de lerende en flexibele houding vanuit Nova College en de zorgorganisaties zijn bewonderingswaardig. Dit zorgt ervoor dat dat het traject steeds goed is afgestemd op wat nodig is voor deze doelgroep. Het traject biedt een beter toekomstperspectief voor mensen die anders weinig kansen krijgen tot het volgen van een opleiding en zorgt voor betrokken en gemotiveerde mensen voor werk in de zorgsector. Kortom, behoud deze werkwijze en blijf monitoren, leren en verbeteren!

### 2. Ga als partijen met elkaar in gesprek over de financiering van het traject

De uitkomsten de kostenbatenanalyse geven aanleiding om hierover het gesprek aan te gaan als samenwerkende partijen. Nova College investeert financieel meer in dit traject dan dat dit financieel opbrengt. Dit is mede afhankelijk van de gekozen financieringsconstructie binnen het traject. Voor de lange termijn continuïteit van de aanpak kunnen de samenwerkende partijen wellicht samen nadenken over mogelijke oplossingen.

### 3. Nova College: Probeer uitval tijdens de opleiding nog verder te beperken

Vanzelfsprekend is het belangrijk om de uitval van studenten gedurende het traject, en dan met name tijdens de opleiding, zoveel mogelijk te beperken. Persoonlijke omstandigheden waardoor anderstalige studenten de opleiding niet halen, zijn voor een groot deel niet te voorzien. Wel blijkt op basis van de analyse van de gegevens die Nova College over de studenten bijhoudt, dat de instroomvoorwaarden waaraan de deelnemers moeten voldoen om officieel te mogen starten met het voortraject op het gebied van taal en leerbaarheid, wel degelijk van voorspellende waarde zijn voor het wel of niet slagen van het traject. Een score van 11 of lager op de leerbaarheidstoets en een taalniveau lager dan A2, vergroten beiden de kans op uitval tijdens het traject. Met name wanneer iemand onvoldoende taalniveau heeft, in combinatie met een leervermogen onder de 12, is de kans op uitval tijdens het traject erg groot. Wanneer een potentiële student niet aan deze selectiecriteria voldoet, maar wel heel gemotiveerd is voor het traject, wordt er vanuit de opleider wel eens voor gekozen om deze persoon toch toe te laten tot het voortraject. We adviseren om hiermee voorzichtig te zijn en zeker geen studenten toe te laten die niet aan beide selectiecriteria voldoen. Mogelijk kan ook worden overwogen om eerst nog extra in te zetten op verhogen van het taalniveau, alvorens met het traject te beginnen.

### 4. Gemeente: Committeer je nog meer aan dit traject en investeer in je rol als samenwerkingspartner

De kostenbatenanalyse laat zien dat de gemeente Haarlem financieel voordeel van dit project heeft en dat de investeringen die in dit traject worden gedaan, zich al snel laten terugbetalen. Ons advies aan de gemeente is dan ook: committeer je nog meer aan dit project en investeer in je rol als samenwerkingspartner.

Onderzoek hierbij in elk geval als gemeente langduriger financieren tot de mogelijkheden behoort. De opleider investeert veel zelf in dit traject en hierbij is de financiering vanuit de gemeente steeds op tijdelijke basis. Dit zorgt er voor dat vanuit de opleider de continuïteit van het project onder druk staat.

Daarnaast raden we ook aan om te zorgen voor een convenant, zodat alle afspraken tussen de gemeente en de opleider over het traject 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. Voor het vastleggen van een werkwijze, willen we een aantal aandachtspunten meegeven. 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 zijn bij de toewijzing naar het traject door de klantmanagers. Een ander aandachtspunt is het informeren van de klantmanagers over de voortgang van individuele studenten, zodat problemen tijdens de studie op tijd bij de klantmanagers terecht komen. Het is belangrijk om dit proces goed te bekijken en afspraken te maken over de werkwijze.

Ook adviseren we om de informatie over dit traject met alle teams van klantmanagers te delen, zodat het traject meer bekendheid krijgt. Dit zou kunnen leiden tot meer aanmeldingen voor het voortraject, waardoor de groep waaruit de deelnemers kunnen worden geselecteerd wordt vergroot. Let er daarbij tegelijkertijd op dat klantmanagers de haalbaarheid van een niveau 3-opleiding voor de individuele klant goed op het netvlies hebben staan.



En tot slot, wijs een persoon aan als aanspreekpunt voor dit traject vanuit de afdeling Werk en Inkomen. Degene zou dan op vaste momenten kunnen overleggen met het Nova College, waarbij beide partijen samen het traject en de voortgang van de deelnemers evalueren. Mogelijke knelpunten op student-niveau en trajectniveau kunnen hierdoor beter worden opgelost. Ook kan dit zorgen voor meer betrokkenheid en gevoel van eigenaarschap bij het traject.

### 5. Zorginstellingen: Zorg voor voldoende tijd voor de begeleiding en een inclusieve cultuur op de werkvloer

Biedt als werkgever, de werkbegeleiders en praktijkopleiders voldoende tijd en ruimte voor de begeleiding van de anderstaligen. Denk tegelijkertijd na over hoe de begeleiding van de anderstalige studenten op de werkvloer minder intensief zou kunnen worden voor de medewerkers. Zo zou een reguliere student die stage loopt bij de zorginstelling wellicht gekoppeld kunnen worden aan een anderstalige student als maatje.

Een aandachtspunt is verder dat er op de werkvloer ruimte moet zijn voor diversiteit, zodat de anderstalige medewerkers ook behouden blijven voor de zorg. Meer bekendheid met de doelgroep en begrip hiervan bij de medewerkers van de zorgorganisatie, kunnen helpen om bijvoorbeeld taal- en cultuurverschillen te overbruggen. Zorg ervoor dat hierin nog meer wordt geïnvesteerd door niet alleen de direct betrokken praktijkopleiders en werkbegeleiders voorlichting te geven, maar ook de andere collega's binnen het team van de anderstalige studenten/medewerkers.

## 11.3. Aanbeveling voor organisaties die een leerwerktraject voor anderstaligen in de zorg willen opzetten

### 1. Laat u inspireren en lees de *Handreiking Anderstaligen leren en werken in de zorg*

Het *Voortraject Leren en werken in de zorg* en de aanvullende niveau 3-opleiding, kan een goed voorbeeld zijn voor opleiders, zorgorganisaties, UWV en gemeenten, die overwegen een leerwerktraject voor anderstaligen (migranten of statushouders) in de zorg op te zetten.

De basis wanneer andere partijen een vergelijkbaar leerwerktraject zouden willen opzetten, is dat opleider, zorgorganisatie(s) en gemeente(n) samen willen werken om een dergelijk traject gezamenlijk op te zetten en uit te voeren. Verder is het goed te beseffen dat niet voor elke regio een voortraject met een aangepaste niveau 3-opleiding, per se aansluit bij de lokale situatie. Onderzoek en bespreek met elkaar welk traject het meest passend is; bijvoorbeeld is er een voldoende grote groep anderstaligen voor wie niveau 3 haalbaar is in de regio? Wat zijn de kosten en de baten (sta ook stil bij de opbrengsten die zich niet direct in geld laten uitdrukken) en tot welke financiële investeringen zijn partijen bereid? En heeft de zorgorganisatie ook behoefte aan niveau 2 opgeleid personeel (dat eventueel later een niveau 3-opleiding afrond) en is zij (ook) bereid om daarin te investeren?

Belangrijk is ook om niet alleen goed voor ogen te hebben wat de verwachte opbrengsten van een traject te 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 rapport kan hierbij behulpzaam zijn.

Op basis van de evaluatie van dit traject en in het kader van het programma Verdere Integratie op de Arbeidsmarkt (VIA), is ook de Handreiking [Andersstaligen leren en werken in de zorg](#) ontwikkeld. Hierin vindt u adviezen en tips die u kunt gebruiken bij het vormgeven van een leerwerktraject voor andersstaligen in de zorg. Drie belangrijke tips zijn bijvoorbeeld:

- Monitor en los knelpunten in gezamenlijkheid op.
- Besteed aandacht aan een goede selectie voorafgaand aan het voortraject.
- Zorg ervoor dat de werkvloer voldoende is toegerust.

De verdere uitwerking van deze tips en andere aanbevelingen vindt u in de handreiking. We raden u dan ook aan om deze te lezen en u voordeel te doen met de kennis die is opgedaan binnen het *Voortraject Leren en Werken in de zorg* en de aanvullende niveau 3-opleiding.

#### 11.4. Aanbevelingen voor regionale en landelijke organisaties ter ondersteuning van het veld

Bij deze studie hebben we het Voortraject *Leren en werken in de zorg en de aanvullende niveau 3-opleiding* onderzocht en hebben we ons vooral gericht op de lessen en werkzame elementen die we hieruit kunnen halen voor partijen die een vergelijkbare aanpak willen ontwikkelen. We denken dat deze partijen, gebaat zullen zijn bij ondersteuning en relevante kennis (van vergelijkbare trajecten) vanuit elders in het land. We sluiten dit rapport dan ook af met aanbevelingen voor landelijke en regionale partijen die een rol zouden kunnen spelen bij het faciliteren en ondersteunen van partijen die een leerwerktraject voor anderstaligen in de zorg willen ontwikkelen en uitvoeren.

#### 1. Laat verschillende leerwerktrajecten in de zorg in kaart brengen en verspreidt de informatie hierover

Het Voortraject *Leren en Werken in de zorg* en de aansluitende niveau 3-opleiding is een goed voorbeeld voor andere partijen die een leerwerktraject voor anderstaligen in de zorg willen opzetten. Echter, niet voor elke regio zal een voortraject met een aangepaste niveau 3-opleiding, aansluiten bij de lokale situatie. Belangrijk is dat partijen vooraf gezamenlijk met elkaar onderzoeken welk traject het meest passend is. Er zijn in Nederland veel verschillende leerwerktrajecten voor migranten en/of statushouders in de zorg. Zij verschillen van elkaar in opzet en doelgroep. Inzicht in deze verschillende leerwerktrajecten voor anderstaligen in de zorg en hoe deze in elkaar zitten, is voor partijen die hiermee aan de slag willen informatief en helpt bij het vinden van een goede opzet voor traject dat past bij de lokale situatie.

We adviseren het ministerie van SZW (eventueel in samenwerking met het ministerie van VWS) dan ook om door middel van onderzoek verschillende leerwerktrajecten voor anderstaligen in de zorg in kaart te brengen. Belangrijk is ook om deze informatie op een passende manier te verspreiden, zodat partijen die (mogelijk) een leerwerktraject voor anderstaligen in de zorg op willen zetten, hier kennis van kunnen nemen.

#### 2. Laat onderzoek doen naar verschillende (duurzame) financieringsmogelijkheden en belemmeringen hierbij

Naast dat het voor partijen die een leerwerktraject voor anderstaligen in de zorg willen opzetten, handig is om kennis te nemen van verschillende leerwerktrajecten in de zorg, is het voor deze partijen ook van belang om inzicht te hebben in de verschillende mogelijkheden voor (duurzame) financiering. Zeker gezien binnen het onderzochte traject de financiering voor de opleider en de continuïteit hiervan, een aandachtspunt zijn.

We raden het ministerie van SZW (eventueel in samenwerking met VWS) aan om d.m.v. onderzoek verschillende mogelijke financieringsconstructies voor leerwerktrajecten voor anderstaligen in de zorg in beeld te laten brengen (hoe is bij verschillende leerwerktrajecten voor migranten en/of statushouders in de zorg de financiering geregeld?) en te laten onderzoeken welke mogelijkheden en belemmeringen hierbij meespelen.

### 3. Zorg voor handvatten voor gemeenten om hun rol als samenwerkingspartner te versterken

De rol van de gemeente is belangrijk bij het opzetten van leerwerktrajecten in de zorg. Zij zijn doorgaans toeleider van de deelnemers en spelen ook een belangrijke rol bij de financiering van het traject. Tegelijkertijd laat dit onderzoek zien dat de samenwerking met de gemeente bij dit leerwerktraject om aandacht vraagt en verder verbeterd kan worden. Ook voor andere trajecten zal gelden dat de samenwerking met de gemeente en de rol van de gemeente, belangrijk zijn voor het traject en mogelijk aandacht behoeven. Uitvoerende partijen van leerwerktrajecten in de zorg en gemeenten zijn gebaat bij handvatten voor gemeenten, zodat zij hun rol als samenwerkingspartner kunnen versterken. Mogelijk kunnen Divosa en/of het ministerie van SZW een rol spelen bij de ontwikkeling en verspreiding van deze informatie.

Wij denken hierbij dan aan handvatten met betrekking tot in elk geval de volgende zaken:

- Mogelijkheden voor (contractueel) langdurig financieren.
- Het vastleggen van afspraken, o.a. over de werkwijze.
- Zorgen voor een uniforme werkwijze.
- Voortgang bewaken en communicatie met de opleider.
- Bekendheid aan het leerwerktraject geven bij de klantmanagers.
- Vaste evaluatiemomenten met de opleider organiseren.
- Zorgen voor een vast aanspreekpunt.

### 4. Faciliteer zorgorganisaties in de omgang met anderstalige studenten/werknemers op de werkvloer

Door de werkdruk in de zorg, is het soms moeilijk om als werkgever, de werkbegeleiders en praktijkopleiders voldoende tijd en ruimte voor de begeleiding van de anderstaligen te bieden. Belangrijk is dat er meer inzicht komt bij zorgorganisaties in mogelijkheden om de begeleiding van de anderstalige studenten op de werkvloer minder intensief te maken voor de medewerkers.

Een ander aandachtspunt dat uit dit onderzoek naar voren komt is dat er op de werkvloer ruimte moet zijn voor diversiteit, zodat de anderstalige medewerkers ook behouden blijven voor de zorg. Meer bekendheid met de doelgroep en begrip hiervan bij de medewerkers van de zorgorganisatie, kunnen helpen om bijvoorbeeld taal- en cultuurverschillen te overbruggen. Werkgevers kunnen hierin investeren door bijvoorbeeld het geven van voorlichting aan medewerkers.

We raden de regionale werkgeversorganisaties en/of de koepel van de zorgorganisaties Actiz aan om een rol te spelen bij het verspreiden van kennis en methodieken gericht op het faciliteren van de werkvloer in de omgang met anderstalige studenten en medewerkers, en ook om de uitwisseling van expertise op dit gebied tussen zorgorganisaties te stimuleren.

## 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 (Tetterodestraat 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](http://www.novacollege.nl/voortrajectzorg)

Voor vragen kun je mailen naar [voortrajectzorg@novacollege.nl](mailto: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)

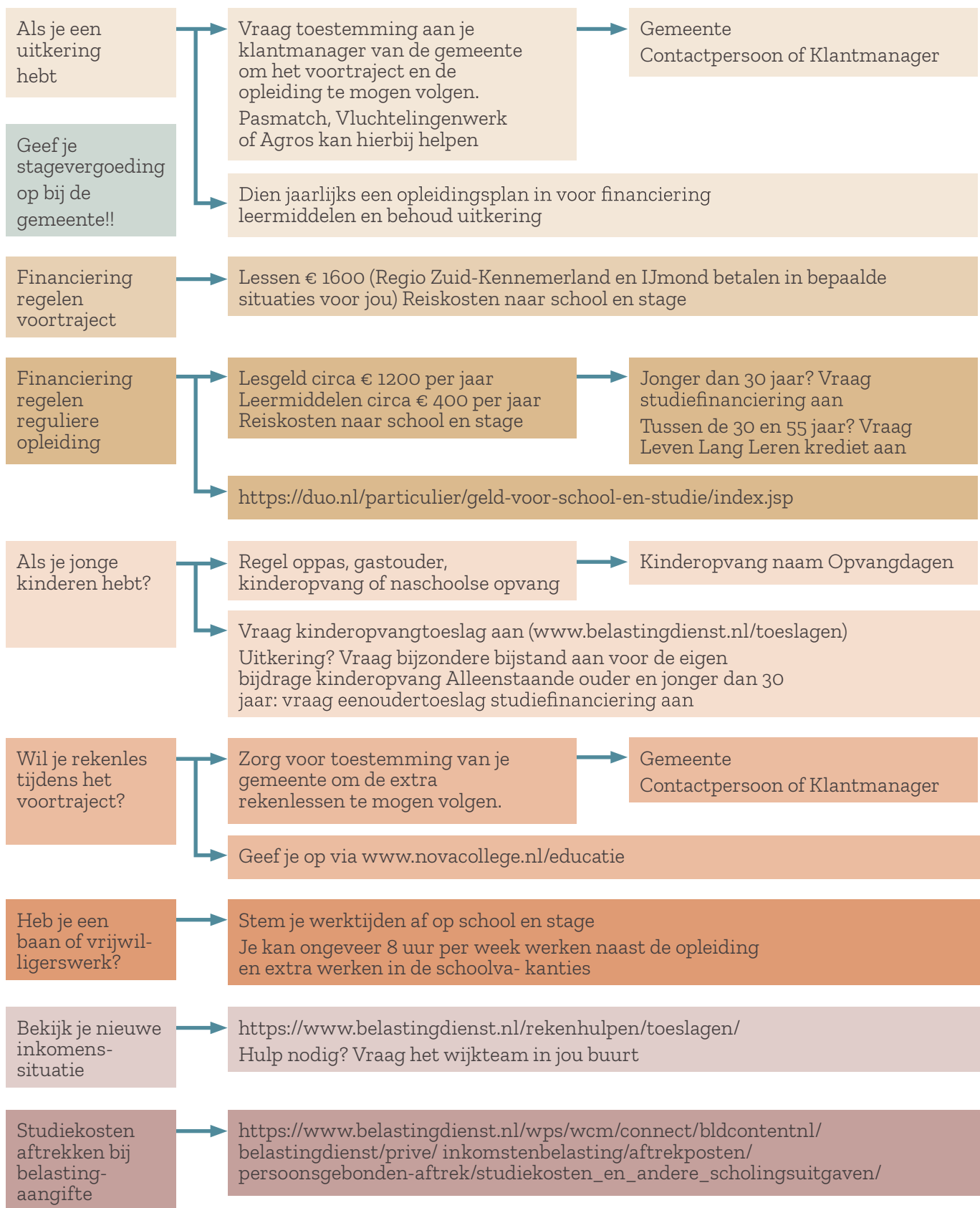
## Algemeen

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



## Bijlage 2: Achtergrondgegevens anderstalige studenten

Tabel 1 Plaats waar de anderstalige studenten wonen (n=120)

Plaats	Aantal	Percentage
Aalsmeer	1	1%
Amstelveen	2	2%
Bennebroek	2	2%
Beverwijk	9	7%
Bloemendaal	3	2%
Haarlem	53	44%
Heemskerk	6	5%
Heemstede	4	3%
Heiloo	2	2%
Hillegom	1	1%
Hoofddorp	6	5%
IJmuiden	9	7%
Nieuw Vennep	1	1%
Santpoort-Noord	1	1%
Spaarndam	1	1%
Velsen	3	2%
Velsen-Noord	2	2%
Velserbroek	2	2%
Zandvoort	12	10%
Totaal	120	100%

# Bijlage 3: Literatuur- en projectoverzicht bij literatuurstudie

## Overzicht gevonden/gebruikte literatuur:

Booijink, M., Stavenuiter, M., & Taouanza, I. (2017). *Werkend leren als opstap naar werk voor vluchtelingen. Handreiking voor de begeleiding van vrijwilligerswerk, (taal) stages en werkervaringsplaatsen*. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving.

Enden, van den, T., Booijink, M., & Keuzenkamp, S. (2019). *De effectiviteit van de Piëzomethodiek. Voor participatie, toeleiding naar werk of opleiding en gezondheid van deelnemers in het algemeen en de nieuwe statushouders in het bijzonder*. Utrecht: Movisie.

Oostveen, A., Odé, D., & Mack, A. (2018). *Duale trajecten taal en werk. Inventarisatie duale trajecten voor statushouders*. Amsterdam: Regioplan.

SER. (2018). *Vluchtelingen en Werk. Een nieuwe tussenbalans*. Den Haag: Sociaal-Economische Raad.

SER. (2019). *Integratie door werk. Meer kansen op werk voor nieuwkomers*. Den Haag: Sociaal Economische Raad.

Stavenuiter, M., Tinnemans, K., Kahmann, M., & van der Hoff, M. (2019). *Statushouders tussen droombaan en realiteit. De werking van twee interventies voor arbeidstoeleiding (VIP en NVA werktrajecten)*. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut. Opgehaald van [https://www.verwey-jonker.nl/doc/2019/316024\\_Statushouders\\_tussen\\_droombaan\\_en\\_realiteit-WEB.pdf](https://www.verwey-jonker.nl/doc/2019/316024_Statushouders_tussen_droombaan_en_realiteit-WEB.pdf)

Vluchtelingenwerk. (n.d.). *Afgerond project VIP - Vluchtelingen Investeren in Participeren*. Opgehaald van vluchtelingenwerk: <https://www.vluchtelingenwerk.nl/wat-wij-doen/onze-projecten/onze-afgeronde-projecten/project-vip-vluchtelingen-investeren-participeren>

Wever, H., & Luijkx, C. (2019, Juni 12). *Uitzenders begeleiden statushouders naar jobs in de techniek en productie*. Opgehaald van flexnieuws: <https://www.flexnieuws.nl/nieuws/uitzenders-begeleiden-statushouders-naar-jobs-in-techniek-en-productie/>

## We hebben informatie gevonden over werkzame elementen vanuit de volgende elf projecten:

- Vluchtelingen Investeren in Participeren (VIP)
- NVA Werktraject
- Leerwerktraject Haprotech Lasopleidingen en Werskaam West-Friesland
- Duaal traject richting schoonmaak Weener XL
- Werktaalstage gemeenten Boxmeer en Sint Anthonis
- Gemeente Lansingerland Inburgering en betaald werk in de tuinbouw
- Sectorplan voor de Technische Installatiebranche (Gemeenten regio Holland Rijnland & Met Technica)
- Logistiek Traject (gemeente Eindhoven, Manpower en Vluchtelingenwerk)
- Alfa-college & WerkPro: Analfabeten naar zelfredzaamheid
- GT-plus traject ROC Midden Nederland
- Piëzomethodiek

## COLOFON

Opdrachtgever	Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Auteurs	Drs. D. Bulsink R. Yohannes, MSc Dr. P.A. de Hek Drs. A. Hamdi
Foto omslag	Pexels, Matthias Zomer, 339620
Uitgave	Verwey-Jonker Instituut Kromme Nieuwegracht 6 3512 HG Utrecht T (030) 230 07 99 E <a href="mailto:secr@verwey-jonker.nl">secr@verwey-jonker.nl</a> I <a href="http://www.verwey-jonker.nl">www.verwey-jonker.nl</a>

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

ISBN 978-94-6409-098-7

© Verwey-Jonker Instituut, Utrecht, april 2023.

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.