

2 Nieuwe team van Leren & Werken staat in de startblokken
Een Somalische op de pomp-wagen

3 Werkgevers enthousiast over Taalakkoord als ze er tenminste van weten
Jaarplan 2018 focust op pragmatisch denken en handelen

4 Leidse aanpak statushouders lijkt schoolvoorbeeld te worden

School@work-project helpt buiten-de-bootvallers

School@work is een initiatief van Promen en mbo Rijnland, het voormalige ID College, met steun van de gemeenten Gouda, Krimpenerwaard en Waddinxveen. Het project voorziet erin om studenten specifieke begeleiding te geven naar het behalen van een volwaardige kwalificatie niveau 1. Het leerjaar heeft de normale lengte en de eisen voor een diploma wijken ook niet af van die van de reguliere opleiding.

kinderziekten eruit en denken na over de mogelijkheid ook andere profielen aan te bieden," zeggen Van den Dool en Boswinkel. "Het is alleen al wel duidelijk dat de manier van aanpak in een behoefte voorziet. Onze studenten hebben meestal een broertje dood aan de theorie. Wij leggen de nadruk op de praktijk en bouwen daar de theorie in. Het onderwijs vindt hier in het gebouw plaats op de werkvloer. Van maandag tot

(vervolg op pagina 2)

Carola van den Dool, projectleider Opleiding en Ontwikkeling van Promen en Janine Boswinkel, docente aan de mbo Rijnland, noemen het zelf "een andere aanvliegroute, die aansluit op een doelgroep die anders buiten de boot zou vallen." Ze zijn het enthousiasme zelve als ze over de eerste maanden van het nieuwe project praten. "In eerste instantie zijn we van start gegaan met drie uitstroombrofielen: logistiek, horeca en dienstverlening/zorg. Bij dat laatste moet je denken aan professioneel schoonmaken en het inrichten van vergaderruimten."

School@work heeft dit jaar achttien studenten in huis, waarvan er vier in februari zijn ingestroomd. Er wordt geen ballotage gehanteerd, anders dan dat er een intrinsieke interesse moet zijn. In het intake gesprek met een specialist worden de wensen en de voorgeschiedenis van de student meegenomen en bepaald welk profiel het beste bij hem of haar past.

Tweede jaar al geboekt

Hoewel het eerste jaar als pilot is aangemerkt, is de beslissing om er na de zomer minstens een tweede jaar aan vast te plakken al genomen. "We halen de



en met woensdag ontwikkelen ze in dit bedrijf hun vakvaardigheid en brengen we ze werknemersvaardigheden bij. Op donderdag hebben ze een lesdag op school. Dat is het onderscheid met de reguliere opleiding. Normaal gaan ze naar school voor de theorie en doen elders praktijkervaring op. De deelnemers aan het School@work-project gaan aan de slag in de catering, logistiek of schoonmaak, bijvoorbeeld in het Huis van de Stad in Gouda."

De zorgvuldige voorselectie maakt dat de uitval vrijwel nihil is. "Eén student had het na twintig minuten al gezien. In zijn geval werkte de thuissituatie niet erg mee. De rest is nog steeds enthousiast. Natuurlijk hebben sommige studenten soms tijdelijke motivatieproblemen, wie niet op school, maar we trekken en sleuren hen wel weer verder. Vallen en opstaan is inherent aan het onderwijs. Het is ook een kwestie van succesbeleving. We proberen elke stap voorwaarts te vieren en dat is niet alleen voor de studenten van belang. Dat werkt ook positief op de passie van de docenten."

Brede uitleg

"Eigenlijk zijn we er voor iedereen die buiten de boot dreigt te vallen," aldus Janine Boswinkel. Dit kunnen studenten zijn die geen werk hebben en geen toegang (meer) hebben tot reguliere scholingsinstituten, bijvoorbeeld door een gedragsprobleem of een taalachterstand.

En dat past precies in het straatje van Promen. "Jongeren, die op een andere manier geen kans hebben op een diploma, met intensieve begeleiding helpen zodat het halen van een diploma wel mogelijk wordt is mooi werk. Wij kunnen onze ervaring in het begeleiden van specifieke doelgroepen inbrengen. Pubers vragen een andere aanpak dan volwassenen. Onze begeleiders vinden het fantastisch werk en gaan er helemaal voor. Ze zien de toegevoegde waarde. En de studenten merken dat ze hier steun krijgen. Dat geeft hen het vertrouwen dat ze zo vaak ontberen," zegt Carola van den Dool.

Nieuwe team van Leren & Werken staat in de startblokken



Het team dat zich ten volle gaat inzetten om de doelstellingen waar te maken: Jos van Es, Ruthmila Ricardo, Martine van Doorn, Mina Dewkalie en Ilonka van Duijsen.

Het nieuwe team van Leren & Werken is tijdens een inspirerende bijeenkomst onder leiding van personal coach Leo van den Brule de weg naar succes ingeslagen. Het was een rondreis door de wereld van Leren en Werken, waarbij flinke uitdagingen met spectaculaire in- en uitzichten niet uit de weg werden gegaan. Van den Brule was volgens eigen zeggen de buschauffeur die de passagiers overal naar toe reed, maar beklemtoonde dat zij zelf voor de sfeer moesten zorgen.

Via een tableau van gele, rode en groene briefjes werden alle mogelijke activiteiten in kaart gebracht. Natuurlijk kan met een bezetting van vijf fte's niet alles worden

aangepakt en daarom werd een aantal focuspunten geselecteerd. Die zijn vastgelegd in het Jaarplan 2018. Alle kansen die zich voordoen, worden zeker benut. Snel, slim en flexibel inspelen op de ontwikkelen op de arbeidsmarkt of de integratie opzoeken met het beroepsonderwijs is het credo van het team van Leren en Werken.

Ruthmila Ricardo is de oudgediende en zal haar ervaring van jaren inbrengen. Onder leiding van Mina Dewkalie gaan Martine van Doorn, Ilonka van Duijsen en sinds heel kort ook Jos van Es enthousiast aan de slag met de taken die op het bordje van het team liggen.

Een Somalische op de pompwagen

Naima Abdi Bo'or is een opmerkelijke studente van School@work. Niet alleen valt ze op als enige Somalische tussen de westerse klasgenoten, ze volgt ook de opleiding logistiek en dat is niet gebruikelijk voor een meisje. Het betekent immers dat ze onder meer met een pompwagen door het magazijn rijdt en dezelfde zwaardere klussen als haar mede-studenten doet.

Logistiek was niet haar eerste keus. Haar ambities liggen elders: in de verkoop. School@work voorziet echter niet in zo'n profiel. "Ik wil graag achter de kassa van Albert Heijn of de Hema werken, maar dat kan later nog," zegt ze.

De algemene kennis die ze tijdens het leerjaar opdoet en het bezit van het MBO-diploma



Niveau 1 zullen haar zeker helpen die droom te verwezenlijken. "Logistiek en verkoop hebben veel overeenkomsten en het is dus zeker geen weggegooid energie. Mijn vader is er in ieder geval heel tevreden mee. Hij hamert altijd op een goede opleiding."

Werkgevers enthousiast over Taalakkoord als ze er tenminste van weten

Marouane Selmani is adviseur Werkgeversdienstverlening en binnen de regio verantwoordelijk voor de contacten met de werkgevers. Een van de dienstverleningen die momenteel hoog op zijn actielijstje staat, is het Taalakkoord. Doel is de taalvaardigheid van medewerkers te vergroten, omdat de voordelen zo breed en groot zijn.



In ons land zijn 2,5 miljoen mensen in Nederland laaggeletterd, waarmee wordt aangegeven dat zij in het dagelijks leven en in werksituaties onvoldoende kunnen luisteren, spreken, lezen en schrijven en rekenen of beschikken over digitale vaardigheden. Bijna twee-derde is overigens van autochtone afkomst. Wel heeft 57% een betaalde baan, waarmee het probleem voornamelijk op het bordje van werkgevers ligt.

Het blijkt dat het enthousiasme voor het Taalakkoord groot is als werkgevers er tenminste van hebben gehoord. "Het blijkt dat veel ondernemers niet op de hoogte zijn van de mogelijkheden. Als ik ze daarmee confronteer, zijn ze bijna allemaal meteen bereid om samen te werken." Marouane noemt in dit verband een transportbedrijf dat veel Polen als chauffeur in dienst heeft. "Zij lopen tegen problemen op bij het doorgeven van opdrachten. Simpele zaken als 'Hoe laat moet je bij de Dirk voor de deur staan' zorgen in de praktijk voor grotere obstakels dan in

eerste instantie vermoed kan worden. Kennis van de Nederlandse taal lost dat in de meeste gevallen op."

De taal spreken is een belangrijke motivatie voor buitenlanders om zich hier permanent te vestigen. Ook daar zijn werkgevers mee gediend. Het geeft hen zekerheid: men hoeft minder rekening te houden met een roulerende migrantenpopulatie en dat vergroot de continuïteit in het personeelsbestand. Goede krachten kunnen voor langere termijn worden behouden.

Informatie essentieel

Bekendheid is dus nodig. Voordat werkgevers gebruik maken van de mogelijkheden moeten ze eerst weten wat het is. Informatie wordt onder meer naar de markt doorgegeven door ondernemers uit te nodigen voor bijeenkomsten van het Taalakkoord. Een recente presentatie in Gouda in het najaar van 2017 heeft een aantal contacten opgeleverd, die Marouane gebruikt als steen in de vijver.

Grote successen kan Selmani nog niet melden, maar dat is ook niet meer dan logisch. De inschrijving voor het steunfonds is pas sinds 1 januari geopend en het budget is in deze proefperiode beperkt. "Er heeft zich een aantal bedrijven aangemeld en die kunnen we helpen. De Burcht Horeca is daar één van. Zij hebben 28 mensen in dienst, voornamelijk afwassers en schoonmakers, waarvan een-derde geen Nederlands spreekt. Een aantal heeft echter potentie om door te groeien als ze tenminste de taal beheersen," zegt hij. "Wij gaan eigenlijk met de ondernemer op zoek naar talent."

Dat informatie over het Taalakkoord tot onmiddellijk resultaat leidt, bewees een bijeenkomst die medio maart in Leiden is gehouden. In samenwerking met de gemeente Leiden en het werkgeversservicepunt werden veertig geïnteresseerde werkgevers op de hoogte gesteld van alle mogelijkheden in het kader van het Taalakkoord en BBL-plekken. Met name het verhaal van wethouder Marleen Damen inspireerde de belangstellenden om concreet aan de slag te gaan. Met tien ondernemers is een traject gestart om de beschikbare subsidie aan te vragen.

Het werkgeversservicepunt heeft een bemiddelende rol. Het levert een bijdrage aan het bepalen van het startpunt door via Leren en Werken en de Stichting Lezen en Schrijven tests aan te bieden. Daarmee wordt werkgevers de juiste handvatten geboden en hen in staat gesteld verdere stappen te zetten. Belangrijke doelgroep is met name het MKB, omdat deze sector best wil investeren in de taalvaardigheid van haar medewerkers, maar dat financieel niet kan opbrengen.

Jaarplan 2018 focust op pragmatisch denken en handelen

"Alle expertise overboord gooien is kapitaalvernietiging en dat gaan we ook niet doen. We blijven onze onafhankelijke kennis over scholing en éducation permanente versterken en uitdragen. We blijven geweldig actief op het gebied van testen, zoals de competentie- en capaciteitentesten van het UWV en de relatief nieuwe NOA-testen voor statushouders. En we blijven onze focus houden op het stimuleren van de specifieke doelgroepen om zich verder te scholen."

Maar aan de andere kant wordt met de nieuwe projectleider van Leren en Werken Rijn Gouwe, Mina Dewkalie, ook een kanteling ingezet. Het jaar 2018 wordt gebruikt om koers en focus te bepalen. Met haar nieuwe team en de partners (stakeholders) is zij hard bezig de inhoud en de activiteiten te bepalen. Primaire doelstelling is Leren en Werken meer aan te laten sluiten op de behoeften en de wensen van de regio.

"Een van de strategische beslissingen is het loslaten van allerlei netwerkbijeenkomsten," licht Mina toe. "We geven er de voorkeur aan om meer pragmatisch te denken en te handelen. Dat betekent snel schakelen, onder meer door in te spelen op de tekortsectoren, zoals de zorg, de techniek, de transport en ICT, en door gezamenlijk scholingsarrangementen te ontwikkelen. Met name voor dat laatste is het van groot belang en absoluut noodzakelijk dat we aansluiting zoeken en vinden bij bestaande structuren als Leerlingzaken, SBB, Groene Hart Werk!, werkgeversservicepunten, bibliotheken, gemeenten en UWV. We hebben alle belanghebbende partners nodig om het netwerk Leren en Werken te laten slagen."

Leidse aanpak statushouders lijkt schoolvoorbeeld te worden

Project JAS, de Leidse aanpak om statushouders met een bijstandsuitkering intensief te begeleiden, is ontstaan uit de ervaringen die met deze doelgroep zijn opgedaan tijdens eerdere vluchtelingencrises in de afgelopen dertig jaar. “Die aanpak is vanuit gezond verstand ontwikkeld,” zegt Jos Valk. Zij is projectleider Actieplan Jeugdwerkloosheid en de Maatschappelijke Participatie Statushouders Leiden.



Jos Valk ontving onlangs uit handen van de Leidse locoburgemeester Marleen Damen een Koninklijke onderscheiding. Ze werd Ridder in de orde van Oranje Nassau.

De wereldwijde vluchtelingenstroom nam in 2015 plotseling sterk toe. Dat is gelukkig wat afgenomen, maar de instroomcijfers zijn nog steeds hoog. Ook in de Leidse regio melden zich steeds meer mensen, op zoek naar een veilige toekomst voor zichzelf of voor hun gezin. Deze statushouders worden niet langer als vanzelfsprekend opgenomen in de samenleving. Het vergt aandacht, zorg, beleid en bovenal betrokkenheid van burgers om deze ontwikkelingen in goede banen te leiden en een duurzame integratie te bewerkstelligen. “Succesvolle integratie kent verschillende dimensies,” legt Jos Valk uit. “Project JAS houdt rekening met kennis en (taal) vaardigheden, de arbeidsmarkt, onderwijs- en huisvestingspositie van klanten, de interetnische sociale connecties en de emotionele verbondenheid. Deze dimensies worden in de klantgesprekken verbonden door steeds te vragen hoe het de statushouder vergaat op de verschillende leefgebieden: in het algemeen, op de taalschool, thuis met je gezin, met de financiën, het traject en dergelijke.” In het programma Leidse inburgering volgen statushouders verschillende trainingen, waarin zij actief bezig zijn met integratie en zich voorbereiden op instroom op de arbeidsmarkt of in het onderwijs. “In de afgelopen periode hebben we bij het beschrijven van de activiteiten en trainingen, de geschreven en ongeschreven principes

die onder onze aanpak liggen, besproken en vastgelegd. Die aanpak is gebaseerd op een intensieve begeleiding en erop gericht om statushouders economische zelfstandigheid en een zelfstandige positie in de samenleving te laten bereiken. We spreken de klant minstens elke maand, soms wel elke week. De ervaringen worden binnen ons team breed uitgewisseld. Op die manier wordt de participatie gedurende de inburgering sterk versneld.”

Het educatieve programma Leidse inburgering is ontwikkeld voor statushouders in de Leidse regio, bestaande uit de gemeenten Leiden, Leiderdorp, Oegstgeest en Zoeterwoude. Het beslaat vier perioden van 24 weken, waarin een minimale inzet van 24 uur per week van statushouders is vereist.

Eisen aan klanten

Van klanten wordt verwacht dat zij inburgeren en op termijn participeren in de Nederlandse samenleving. Van elke statushouder wordt dezelfde inspanning verwacht. Vanuit de Participatiewet (bijstandsuitkering) zijn beide partners verplicht zich in te spannen om uit te stromen naar de arbeidsmarkt. Statushouders worden gekoppeld aan een mentor uit de Leidse regio. Bijna de helft van de nieuwkomers zegt te kampen met eenzaamheid. Het Mentorproject geeft hen de kans om intensief (wekelijks) contact te

hebben met een vrijwilliger uit de regio. De mentor is een ‘extra buurman of buurvrouw’, die helpt bij het leggen van nieuwe contacten in de omgeving.

Alle werk is passend. Jos Valk: “Gedurende het programma worden haalbare mogelijkheden onderzocht om uitstroom naar onderwijs of de arbeidsmarkt te realiseren die past bij het profiel en de ambities van de klant. Alle klanten hebben een individueel trajectplan. Het is belangrijk om vanaf de start aan verwachtingsmanagement te doen, waarbij zowel het ideale spoor als alternatieve sporen in kaart worden gebracht. In de praktijk blijkt dat, mede door de Inburgeringswet, het vinden van een plek op de arbeidsmarkt en het vinden van een plek in de Nederlandse samenleving, ondanks alle inspanningen tijd vraagt. De prognose is dat binnen drie jaar 60% van de deelnemers economisch zelfstandig is.

COLOFON

Leren & Werken: een uitgave van LeerWerkLoket Rijn Gouwe

e-mail: rijngouwe@lerenenwerken.nl
<https://rijngouwe.lerenenwerken.nl>

Redactie

Cor Verschoor
Regiomanager UWV Holland Rijnland en Midden-Holland
Mina Dewkalie
Projectleider Leren & Werken
Marine van Doorn
Ilonka van Duijsen
Jos van Es
Ruthmila Ricardo
Adviseurs

Productie

van Egmond/Van der Jagt
partners in Public Relations, Noordwijk

Frans van Egmond
teksten
Marjolijn van der Jagt
organisatie
Harm Bethlehem
vormgeving
Keetman druk+print
druk

oplage
1.600 stuks