

Tel mee met Taal; naar een optimaal samenspel van vrijwilligers en beroepskrachten in het terugdringen van laaggeletterdheid

Uitgevoerd door de CED-Groep Rotterdam en Rotterdam School of Management in opdracht van NRO in het kader van de onderzoeksagenda Tel mee met Taal 2016-2019.

Dr. Heleen van der Stege (CED-Groep), e-mail: h.vanderstege@cedgroep.nl

Prof. Dr. Lucas Meijs (RSM), Philine van Overbeeke MSc (RSM), Drs. Saskia Rietdijk (CED-Groep)



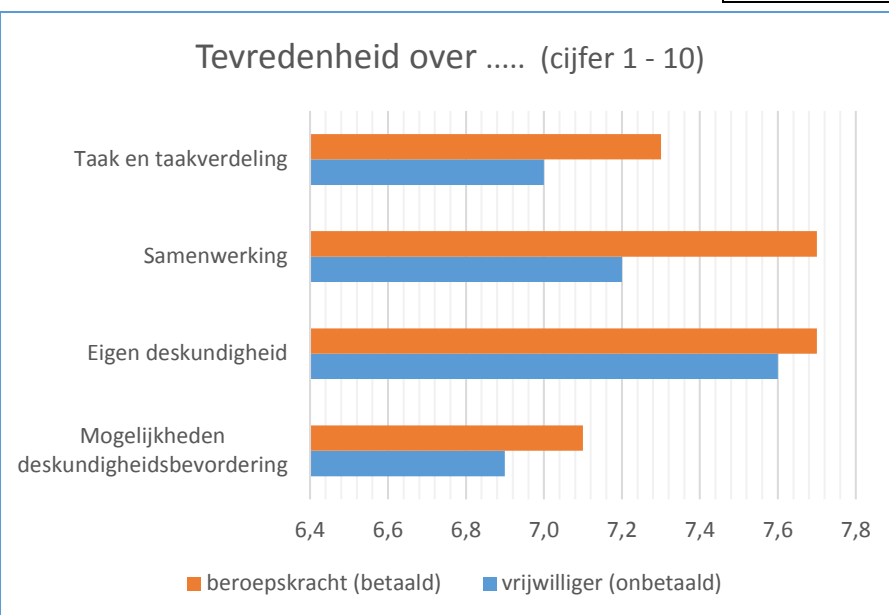
Op veel plekken in Nederland kunnen mensen ondersteuning krijgen bij taal (zowel NT1 / NT2). Er zijn taalprojecten bij vrijwilligersorganisaties, in buurt- en welzijnswerk, ROC's, vluchtelingenwerk, bibliotheken, taalhuizen, taalcafés, gemeentes, zorgorganisaties, kerken, politieke partijen, bedrijven, gildes etc. Vrijwilligers gaan als taalcoach of als taalmaatje aan de slag of assisteren de docent bij formeel taalonderwijs. Omdat zowel vrijwilligers als beroepskrachten belangrijk zijn bij het terugdringen van laaggeletterdheid is een goede samenwerking en taakverdeling tussen vrijwilligers en beroepskrachten noodzakelijk.

In dit project is nagegaan hoe vrijwilligers (onbetaald) en beroepskrachten (betaald) aankijken tegen:

- taken en taakverdeling
- samenwerking
- mogelijkheden deskundigheidsbevordering
- de toegevoegde waarde van vrijwilligers

Vrijwilligers en beroepskrachten zijn tevreden over de gang van zaken. Beroepskrachten zijn iets meer tevreden over de hele linie. Het minst tevreden is een kleine groep coördinatoren die als vrijwilliger onbetaald aan het werk is. Zij geven de laagste cijfers: taakverdeling een 6,3 en samenwerking een 6,8. Zij geven wel hoge cijfers aan hun eigen deskundigheid en de mogelijkheden voor deskundigheidsbevordering met een 7,8.

| Beroepskrachten (betaald) | Vrijwilligers (onbetaald) |
|---------------------------|---------------------------|
| Invullers enquête N=49 | Invullers enquête N=94 |
| 1 focusgroep (N=4) | 3 focusgroepen (N=23) |
| 4 interviews | 4 interviews |

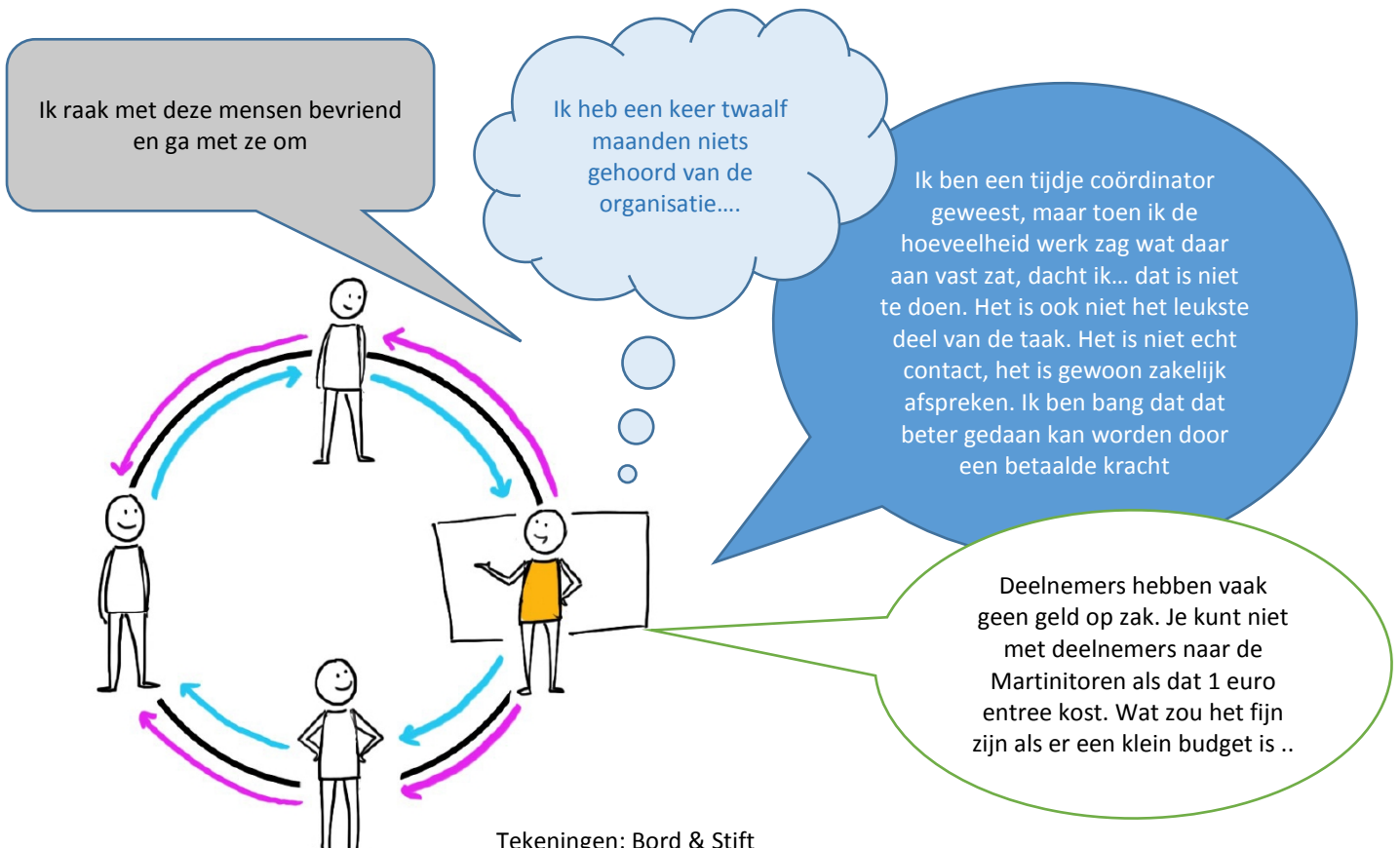


Vrijwilligers zijn vaak hoog opgeleid. Twee derde (68,2%) van hen heeft een HBO of universitaire achtergrond. Ook geeft 46% van de vrijwilligers aan dat hun gevolgde opleiding gerelateerd is aan de taken die zij uitvoeren.

In de organisatie wordt meer gebruik gemaakt van de contacten en het netwerk van de beroepskrachten dan van de vrijwilligers. Vrijwilligers hebben meer te bieden. Vrijwilligers zijn gematigd positief over het kunnen inbrengen van goede ideeën en mogelijkheden voor inspraak.

Lessons learned ook te zien in 3 minuten FILM www.youtube.be/TKwcLe2R_UM

- Vrijwilligers zijn tevreden over de taakverdeling en de samenwerking met de beroepskracht. Beroepskracht zorgt voor continuïteit en is vast aanspreekpunt. Beroepskrachten zorgen dat ze zichtbaar en gemakkelijk bereikbaar zijn.
- Continuïteit is belangrijk en is goed te organiseren in een platte organisatie. In grotere organisaties waar vrijwillige coördinatoren de uitvoerende vrijwilligers ondersteunen is er echter regelmatig sprake van het uitvallen van de vrijwillige coördinatoren. Voor onbetaalde krachten is het moeilijker om de continuïteit te waarborgen. Het is een taak met grote verantwoordelijkheid. Vrijwilligers vinden dit werk niet aantrekkelijk en kiezen liever voor inhoudelijk werk.
- Handelingsverlegenheid of de noodzaak tot deskundigheidsbevordering lijkt geen groot issue te zijn. Het opleidingsniveau van de vrijwilligers is hoog. Zij voelen zich soms al 'docent'.
- Soepel omgaan met formele organisatieregels wordt gewaardeerd door vrijwilligers, zoals regels om niet bij iemand thuis af te spreken, je persoonlijke grenzen te bewaken en afstand te houden, het contact met de deelnemer na één jaar te beëindigen en een nieuwe match aan te gaan of de eis eerst getraind te worden alvorens te kunnen starten met een deelnemer.
- Beroepskrachten houden zich aan opgelegde regels (door gemeentes of subsidiegevers). Vrijwilligers gaan een contract aan met een deelnemer voor een jaar. De match wordt na een jaar uitgeschreven en de vrijwilligers gaan zonder ondersteuning van de organisatie verder met de deelnemer. Een jaar is vaak te kort om een deelnemer echt op de rit te krijgen met de taal. De potentiële toegevoegde waarde van vrijwilligers wordt niet optimaal benut. Er wordt gewerkt vanuit een schaarste-perspectief omdat er veel cliënten geholpen moeten worden, terwijl in deze context juist het toegevoegde waarde perspectief van een doorgaand vrijwillig cliënt- contact van groot belang kan zijn voor de ontwikkeling van de taalleerder.
- Vrijwilligers zijn vaak solo bezig in één-op-één contacten met een deelnemer. Vrijwilligers willen voeling houden met de taalorganisatie. Intervisiebijeenkomsten helpen vaak niet om voldoende geïnspireerd en geïnformeerd te raken en goede tips en adviezen te krijgen.
- Vrijwilligers worden niet blij van armoedig materiaal (fotokopieën van fotokopieën) en de onmogelijkheid van financiële ondersteuning voor een educatief uitstapje.
- Er kan meer gebruik worden gemaakt van de talenten, ideeën en toegevoegde waarde van vrijwilligers. Zijn vrijwilligers in de organisatie volwaardige partners of zijn zij een mini-versie van de beroepskracht?



Tekeningen: Bord & Stift

Download eindrapport op www.cedgroep.nl/telmeemetaal