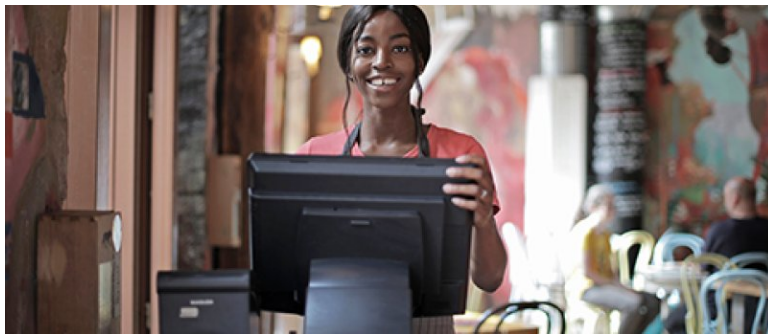

"MOOI OM TE HOREN WAT HET DOET MET LEF EN ZELFVERTROUWEN"

Interview

Laatst bijgewerkt: 23 juni 2021

In Lochem liep een pilot voor statushouders met 27 deelnemers; een deel van hen kreeg taaltraining op de werkvloer. Doel: hen sneller laten meedoen in de samenleving. Behalve de deelnemers leerden ook Liesbeth van Rijn van het Taalhuis Graafschap bibliotheken en Majella Schreurs van Gemeente Lochem veel van de pilot.



Doel was dat mensen naast hun inburgering meteen meedoen in de samenleving, het liefst via (betaald) werk. Taal is vaak het struikelblok, dus dat wilden we verbeteren. De pilot duurde anderhalf jaar.

Liesbeth: "In het Taalhuis hadden we al ervaring met Spreektaal op de werkvloer voor NT2-medewerkers. De pilot-deelnemers zijn nog korter in Nederland. Voor hen hebben we een werkwijze ontwikkeld met NT2-docenten en teamleiders op de werkvloer. Het ging om vakjargon van de werkomgeving én het gesprek met collega's, klanten en teamleiding."

Wekelijks gaf een bevoegd NT2-docent één uur taaltraining op locatie. De werksoorten varieerden: bij de schilder, bakker, groenvoorziening, kringloop en horeca.

Resultaat

Majella: "We hebben veel geleerd! Dat één uur les niet werkt. Dat het véél tijd en energie kost. Dat het niet zozeer om taal gaat, maar om cultuur en de communicatie hierover. Dat vakjargon niet boven aan het prioriteitenlijstje staat, maar vooral het gesprek. Dat de rol van de teamleiding groot is: die moet het praten stimuleren. En dat cultuur belangrijk is. Deze mensen zijn niet gewend dat ze hun mening mogen geven, dat is echt Nederlands."

Organisatie

Majella: "Binnen de bestaande structuur bespraken we wat elke partner kon doen: Gemeente Lochem als opdrachtgever, uitvoeringsorganisatie 't Baken (klantmanager), VluchtelingenWerk (maatschappelijke begeleiding), Stichting Welzijn (vrijwilligersplekken) en het Taalhuis (NT2 docent).

Liesbeth: "Ik spreek de werkgever en zoek er een docent bij, en ga af en toe langs. Aan de orde is bijvoorbeeld de houding van collega's die niet snel met deelnemers gaan praten. Dan bedenken we iets met docent en teamleiding."

Majella: "Voor werkgevers hadden we een harry-training: wat betekent het als je een statushouder werk biedt? Vanwege corona kon helaas maar één sessie doorgaan. Er is wel behoefte aan en kan een mooie aanvulling zijn."

Praktijk

Majella: "Het was leuk bedacht: individuele trajecten op de werkvloer. Maar wat als een docent moet voorbereiden en reizen voor één klant? Soms is dat toch gebeurd. Andere trajecten zijn gecombineerd. Zo startte een groep van 15 mensen elke maandag bij de groenvoorziening met taaltraining."

Liesbeth: "De begeleidingstrajecten duurden meestal 15 tot 20 weken. Het schildersbedrijf was alleen online. De kringloop was gecombineerd online en fysiek. De pilot is geëindigd, maar onder meer het restaurant gaat verder met een deelnemer."

Majella: "Het Taalhuis mag geen WEB-gelden gebruiken voor inburgeraars. In de pilot mochten we hen wél begeleiden. Het ministerie van SZW financierde dit. Wij trokken op met Brummen."

Liesbeth: "Dit was een samenwerking van de gemeenten Lochem en Brummen, ook het Taalhuis Brummen-Vorst deed mee." Majella: "Hier waren vanwege corona geen mensen met een werkplek. Daarom hielp een docent inburgeraars bij hun examen. Eén kandidaat moest meteen de volgende dag en zij is geslaagd! Ze was al 5 keer op geweest. Steun zit ook in kleine dingen. Deze mensen zijn geen examens gewend. Als je laat zien hoe dat gaat, neem je de examenangst weg. Daarnaast hebben in Brummen groepjes inburgeraars - pre-corona - met elkaar kunnen praten."

Effect voor deelnemers

Liesbeth: "De deelnemers vonden het fijn. Eén kandidaat dreigde los te raken van de werkomgeving, vanwege de taalbarrière en omdat er dialect werd gesproken. Door het contact met de bedrijfsleider kon de docent snel inspringen: Hoe gaat het er hier aan toe? Wat is de cultuur? Wat zijn grapjes? Zo ging deze persoon meedoen, supermooi!" Majella: "Normaliter zou hij uitgestroomd zijn, met een nare ervaring voor hem en de werkgever."

Liesbeth: "Soms is het lastiger. Bij de groenvoorziening werk je alleen en kun je niet oefenen met taal. Daarom kregen de collega's een workshop om actief in gesprek te gaan, bijvoorbeeld in het teambusje naar de werkplek."



Liesbeth van Rijn

Basis op orde

Liesbeth: "Deelnemers krijgen houvast en structuur, maar hebben vaak andere problemen. Dan is concentratie lastig. De docenten benadrukken dat die problemen eerst een plek moeten krijgen."

Majella: "Deze mensen zijn gevlucht, gaan van AZC naar AZC, wachten op gezinshereniging... dat blokkeert ruimte om te leren. We merken wel dat de bereidheid groeit als ze langer bezig zijn en zien dat het werkt. Ik herken dat je als gemeente eerst moet zorgen dat de basis op orde is: pas dan is er ruimte en kunnen ze goed meedoen."

Liesbeth: "Deelnemers snappen niet altijd het 'waarom' van dit taaltraject. Zij kennen niet de consequenties van wel of niet meedoen. Die moet je goed uitleggen."

Majella: "Ook dat heeft te maken met cultuur. Ze voelen zich verplicht vanuit hun uitkering, werk of school. De klantmanager biedt dit aan, dus zeggen zij 'ja' uit onwetendheid en angst voor consequenties."

Zien hoe iemand is gegroeid

Liesbeth: "Het mooie is om van teamleiders te horen wat het doet met mensen. De kringloop wil bijvoorbeeld niet meer zonder taalbegeleiding, omdat het mensen helpt aan lef en zelfvertrouwen. En daar gaat het om. Niet om perfect Nederlands, maar jezelf kunnen redden."

Majella: "Ik vond het een superleuk project, ik zat erg op de uitvoering en heb veel meegekregen. Dat mensen durven bellen naar school, fouten durven maken. Dat ze op het werk zeggen: 'ik moet naar de huisarts' of 'ik kom iets later'. Echt een leerzame pilot!

Ik zou zeggen: ga dit vooral gewoon doen. Zoek de randen op. Kijk wat lukt en wat niet. Je krijgt zulke enthousiaste deelnemers, vrijwilligers en taaldocenten!"

