



Diane Bulsink
Corine van Egten
Fatima Acherrat

VERWEY Instituut
JONKER

Vrouwenacademie De Mussen

Evaluatie

Vrouwenacademie De Mussen

Auteurs:

Diane Bulsink

Corine van Egten

Fatima Acherrat

Utrecht, Mei 2024

Inhoud

Samenvatting	5		
1 Evaluatie van de Vrouwenacademie	7	5 Resultaten	49
1.1. Doel en onderzoeksvragen	7	5.1. Duurzame arbeidsparticipatie	49
1.2. De Vrouwenacademie	7	5.2. Financiële onafhankelijkheid	49
1.3. Onderzoeksaanpak	10	5.3. Zelfvertrouwen	49
1.4. Leeswijzer	11	5.4. Betere taalbeheersing studenten	50
2 Werving, intake en toetsen	13	5.5. Meer personeel	51
2.1. Beschrijving van de methode	13	5.6. Studenten die opleiding in de zorg/kinderopvang Niveau 3 afronden	51
2.2. Analyse van deelnemersregistratie	16	5.7. Welbevinden	52
2.3. Ervaringen van deelnemers	18	5.8. Uitstroom uit uitkering	53
2.4. Ervaringen van uitvoerders	21	5.9. Overige effecten	53
3 Voortraject	24	6 Communicatie en samenwerking	54
3.1. Beschrijving van de methode	24	6.1. Beschrijving van de methode	54
3.2. Analyse van deelnemersregistratie	25	6.2. Communicatie met/ door projectleiding	54
3.3. Ervaringen van deelnemers	26	6.3. Communicatie binnen voortraject	56
3.4. Ervaringen van uitvoerders	29	6.4. Communicatie tussen opleiders en werkgevers	57
4 Het BBL-traject	34	6.5. Communicatie met mentoren	58
4.1. Beschrijving van de methode	34	6.6. Oppakken van signalen	58
4.2. Analyse van deelnemersregistratie	36	6.7. Pilot/ experiment en evaluatie	59
4.3. Ervaringen van deelnemers	36	7 Kansen/successen en belemmeringen	60
4.4. Ervaringen van uitvoerders	42	7.1. Succesfactoren	60
		7.2. Knelpunten	63
		7.3. Redenen voor uitval	69

7.4. Mogelijke oplossingen en verbeterpunten	70
8 Conclusies en aanbevelingen	74
8.1. Meerwaarde Vrouwenacademie	74
8.2. Verbeterpunten	75
8.3. Verbetering methodiek	75
8.4. Verbetering samenwerking	78
Bijlage 1	80
Methodiek Vrouwenacademie	80
Bijlage 2	83
Achtergrondkenmerken van de geïnterviewde deelnemers	83

Samenvatting

Om de toeleiding van vrouwen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt (nuggers en bijstandsgerechtigden) naar opleiding en betaald werk te verbeteren en het aandeel economisch zelfstandige vrouwen in Den Haag te vergroten, zijn de gemeente Den Haag, de Vrouwenacademie De Mussen en het Verwey-Jonker Instituut begin 2022 gestart met het project *Meer kansen voor (niet-)uitkeringsgerechtigde vrouwen*.

De methode van de Vrouwenacademie omvat een fase van werving, intake en toetsen van deelnemers, vervolgens een voortraject voor deelnemers die nog niet aan de vereisten voor een BBL-opleiding¹ voldoen en tot slot de BBL-opleidingen Verzorgende Individuele Gezondheidszorg (VIG) of Pedagogisch Medewerker Kinderopvang (PMK) op niveau mbo3, waarbij extra persoonlijke begeleiding door vrijwillige mentoren wordt ingezet.

Een van de onderdelen van het project *Meer kansen voor (niet-)uitkeringsgerechtigde vrouwen* is het evalueren van de aanpak van de Vrouwenacademie met als doel het doorontwikkelen van de methodiek en het beschikbaar stellen van de verzamelde kennis en inzichten aan gemeenten, vrouwenorganisaties, werkgevers en opleiders in Nederland. Hiertoe zijn interviews gehouden met 16 vrouwen die deelnemen of deelgenomen hebben aan het voortraject en/of de BBL-opleiding van de Vrouwenacademie en met 20 uitvoerders (trainers,

opleiders, docenten, mentoren, werkgevers en praktijkopleiders). Ook is de deelnemersregistratie (anoniem) geanalyseerd.

Resultaten

Sinds september 2020 is met 146 personen een intake gehouden. Hiervan hebben 27 personen in het voortraject de workshop werknemersvaardigheden gevolgd, 13 deelnemers volgden de taal cursus, 4 volgden de empowermenttraining (4 deelnemers) en 8 volgden de digitale vaardigheidstraining. In totaal zijn 40 deelnemers in één van de drie BBL-groepen gestart, waarvan er momenteel nog 34 in het opleidingstraject zitten.

Meerwaarde

De betrokkenen bij de Vrouwenacademie zijn allemaal enthousiast over het doel van de Vrouwenacademie, namelijk het begeleiden van vrouwen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt, bij het voorbereiden op en volgen van een BBL-opleiding in zorg of kinderopvang. De Vrouwenacademie biedt een laagdrempelige manier met extra begeleiding op maat voor vrouwen met een migratieachtergrond, om uiteindelijk een diploma te halen en duurzaam deel te nemen aan de arbeidsmarkt. De Vrouwenacademie heeft zowel uitkeringsgerechtigden, als vrouwen met een (laag) inkomen uit werk en nuggers bereikt. Vooral door het bereiken van die laatste groep, biedt de Vrouwenacademie voor werkgevers een ingang naar een doelgroep met onbenut potentieel, die ze niet of nauwelijks bereiken via hun reguliere personeelswerving en is het een aanvulling op de begeleiding en trajecten van de gemeente.

Verbeterpunten

Een punt van verbetering voor de methodiek en de uitvoering ligt in het ontwikkelen van een doorgaande leerlijn in de verschillende lessen en de toetsing gericht op de Nederlandse taalvaardigheid. Daarnaast kan meer samenhang worden aangebracht in het voortraject, waarbij de verschillende onderdelen

¹ BBL-opleiding beroepsbegeleidende leerweg: de student in een bbl-traject heeft een arbeidsovereenkomst met een werkgever en volgt daarnaast een dag in de week les aan een mbo-opleiding, bij bijvoorbeeld een ROC of AOC.

beter op elkaar aansluiten, maar ook beter afgestemd worden op de benodigde competenties voor het volgen van een BBL-opleiding en de vereisten op de werkplek. Hierbij moeten trainers, opleiders en werkgevers betrokken worden. In het voortraject kan meer aandacht besteed worden aan werkhouding en werknemersvaardigheden, door de betreffende workshop aan alle deelnemers aan te bieden en korte stages in te voeren voor kennismaking tussen BBL-kandidaten en werkgevers.

Voor de BBL-opleidingen zijn duidelijke planningen nodig, zodat studenten, mentoren en praktijkopleiders kunnen anticiperen op komende onderdelen en opdrachten. Voor de VIG-opleiding zouden de mogelijkheden tot verlengen of tot afschalen naar niveau 2 (helpende) verder verkend moeten worden, voor de deelnemers die een verkorte opleiding op niveau 3 toch te zwaar vinden.

Individuele begeleiding van deelnemers wordt nu geboden door verschillende betrokkenen, zoals mentoren, SLB-ers², praktijkopleiders en de projectleiding. Onderlinge afstemming hierover ontbreekt echter. De rol van de vrijwillige mentoren moet verduidelijkt worden, als een van de manieren om de afstemming en samenwerking tussen alle betrokkenen te versterken.

En tot slot liggen er meer mogelijkheden in de samenwerking met de gemeente en met Haagse vrouwenorganisaties. De Vrouwenacademie bereikt en begeleidt een groep vrouwen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt, waaronder nuggers, waar de gemeente meer aandacht aan wil besteden. En met de vrouwenorganisaties kan in de uitvoering van het voortraject meer worden samengewerkt, naast de samenwerking in de werving van deelnemers.

² SLB-er = studieloopbaanbegeleider

1 Evaluatie van de Vrouwenacademie

Om de toeleiding van vrouwen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt (nuggers en bijstandsgerechtigden) naar opleiding en betaald werk te verbeteren en het aandeel economisch zelfstandige vrouwen in Den Haag te vergroten, zijn de gemeente Den Haag, de Vrouwenacademie De Mussen en het Verwey-Jonker Instituut begin 2022 gestart met het project Meer kansen voor (niet-)uitkeringsgerechtigde vrouwen.

1.1. Doel en onderzoeksvragen

Doel van dit project is tweeledig:

Ten eerste, het aandeel economische zelfstandige vrouwen in Den Haag te vergroten door:

- Het (door)ontwikkelen van een methodiek binnen de Vrouwenacademie voor het toeleiden van vrouwen (nuggers en bijstandsgerechtigden) naar werk of BBL.
- Het beter toerusten van de klantmanagers en beleidsmedewerkers van de dienst SZW/DHW van de gemeente Den Haag.
- Het verbeteren van de samenwerking en zorgen voor goede afstemming tussen SZW/DHW, de vrouwenorganisaties en de Vrouwenacademie.

Ten tweede – samen met betrokkenen - ontwikkelde kennis en inzichten tussentijds en na afloop van het onderzoek breed te verspreiden en te delen met gemeenten, vrouwenorganisaties, werkgevers en opleiders in Nederland.

De hoofdvraag van het gehele project is: Hoe kan de kwaliteit van de toeleiding van vrouwen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt (nuggers en bijstandsgerechtigden) naar opleiding en betaald werk worden verbeterd?

Voorliggend rapport is de weergave van een van de onderdelen van dit project, namelijk werkpakket 3 Evaluatie en doorontwikkeling van de Vrouwenacademie. De volgende onderzoeksvragen worden in deze rapportage beantwoord:

1. Welke activiteiten binnen de methodiek van Vrouwenacademie De Mussen worden ingezet om de doelen te bereiken, in welke context en met welke randvoorwaarden?
2. Wat voor rol speelt een werkgeversbenadering binnen de Vrouwenacademie en hoe wordt deze ingevuld?
3. In hoeverre wordt de toeleiding naar de arbeidsmarkt (BBL) van deelnemende vrouwen gerealiseerd en op welke wijze? En als deelname aan de reguliere arbeidsmarkt (BBL) nog niet mogelijk is, welke stappen richting arbeidsmarkt zijn dan gezet?
4. Wat zijn de werkzame elementen van de methodiek en onder welke voorwaarden zijn deze elementen werkzaam?
5. Hoe kan de methodiek verder worden verbeterd en doorontwikkeld?
6. Hoe kunnen betrokkenen (de Vrouwenacademie, gemeente, vrouwenorganisaties, opleiders en werkgevers) (nog) beter samenwerken om de kwaliteit van de arbeidsmarkttoeleiding van vrouwen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt te vergroten?

1.2. De Vrouwenacademie

Vrouwen (en mannen) zonder geldige startkwalificatie voor de arbeidsmarkt en relevante werkervaring kunnen zich aanmelden voor een opleiding richting zorg of kinderopvang, inclusief voortraject en extra begeleiding.

Na aanmelding nemen de vrouwen deel aan een voorlichtingsbijeenkomst, een intakegesprek en een testronde. Op basis van al deze resultaten wordt bepaald welke uitstroomopties passend is. Er zijn 5 uitstroomopties:

1. Directe doorstroom BBL3 opleiding
2. Voortraject kort doorstroom BBL opleiding
3. Voortraject lang doorstroom BBL opleiding
4. Bemiddeling naar werk of ander leer-werktraject
5. Maatschappelijke doorverwijzing³

De voorwaarden die worden gesteld aan het doorstromen naar een BBL-traject zijn:

- Motivatie: zijn de vrouwen zijn gemotiveerd om:
 - Te werken in de zorg of kinderopvang
 - Te investeren in een tweejarige opleiding
- Beschikbaarheid: 3 tot 4 dagen per week werken, 1 lesdag en gemiddeld 6 uur huiswerk per week;
- Leefsituatie: de persoonlijke leefsituatie van de vrouwen is stabiel en mogelijke problemen zijn beheersbaar;
- Kinderopvang: voor de kinderen in het gezin is passende kinderopvang geregeld of kan op korte termijn geregeld worden;
- Taalniveau: Bij start van de opleiding een taalniveau op B1(+)/2F en aan het eind van de opleiding B2/3F;
- Rekenvaardigheid: bij start van de opleiding een rekenvaardigheid op niveau 2F
- Ontbreken startkwalificatie: de vrouwen zijn niet in het bezit van een (geldige) startkwalificatie;
- Leeftijd: de vrouwen zijn 27 jaar of ouder.

³ Wanneer een kandidaat niet kan instromen bij de Vrouwenacademie, wordt in de reden van afwijzing meegegeven waar zij terecht kan om stappen te zetten om haar toekomstplannen te verwezenlijken.

Na het voortraject kunnen deelnemende vrouwen doorstromen naar een BBL traject, als zij aan de voorwaarden voldoen. De Vrouwenacademie zorgt dat er relevante BBL-plekken zijn waar de vrouwen een arbeidsovereenkomst krijgen zodat zij kunnen starten. Iedere studente wordt gekoppeld aan een studiementor die hen ondersteunt waar nodig. Voor de vrouwen is deelname aan het BBL traject gratis, zij krijgen de beschikking over een laptop gedurende het voortraject en de studie.

Doel en beoogde doelgroep van de Vrouwenacademie

De Vrouwenacademie zet zich in om vrouwen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt te ondersteunen in hun ontwikkeling om de stap richting een beroepsopleiding te kunnen nemen en deze succesvol af te ronden, met als doel financiële onafhankelijkheid en meer kansen voor participatie op de arbeidsmarkt en in de maatschappij. Daarnaast richt de Vrouwenacademie zich op de vraagzijde van de arbeidsmarkt. Er worden opleidingen geboden in kansrijke beroepen waar de komende jaren toenemende tekorten zijn/zullen ontstaan.

De Vrouwenacademie richt zich bij het werven op vrouwen⁴ van 27 jaar of ouder zonder (geldige) startkwalificatie. Die om verschillende redenen niet middels het reguliere onderwijs kunnen deelnemen aan een opleiding in een kansrijk beroep. Het gaat hier voornamelijk om nuggers omdat voor deze groep weinig tot geen werkgelegenheidsprojecten beschikbaar zijn. Bij aanvang van het project waren vrouwen met een bijstandsuitkering uitgesloten van deelname. Doordat er ook aanmeldingen van uitkeringsgerechtigden binnenkwamen, is de Vrouwenacademie in gesprek gegaan met de gemeentelijke dienst SZW. Inmiddels wordt er meer samengewerkt met Den Haag Werkt, de afdeling van de gemeente die uitkeringsgerechtigden richting werk begeleidt, omdat BBL

⁴ De Vrouwenacademie sluit mannen formeel niet uit van deelname. Bron: De Mussen. (2023, 31 januari). *Vrouwenacademie De Mussen*. https://www.demussen.nl/wat_doen_wij/Vrouwenacademie/

VIG studenten voldoende inkomen verdienen om uit de uitkering te kunnen stromen.

Bereikte doelgroep

In de deelnemersregistratie zijn van 146 personen voldoende gegevens opgenomen (na de intake) om te kunnen analyseren. In deze paragraaf worden hun kenmerken beschreven, voor zover deze geregistreerd zijn.

De groep deelnemers aan de intake bestaat uit 143 vrouwen en 3 mannen. Van deze deelnemers heeft bijna de helft een partner en thuiswonende kinderen. Bijna een kwart is alleenstaande ouder van thuiswonende kinderen.

Figuur 1 De leeftijd van de aangemelde personen varieert van 20 tot 61 jaar.

Leeftijd	Aantal aangemelde personen
Tot 30 jaar	16
30- 39 jaar	51
40-49 jaar	44
50 jaar of ouder	20

Inkomenssituatie bij aanmelding	Aantal aangemelde personen
Inkomen uit werk	41
Nugger (en partner met inkomen)	37
WWB-uitkering	34
WW/ZW/WIA/Wajong uitkering	6
Inkomen uit werk met aanvullende uitkering	5

Van de deelnemers met een WWB-uitkering zijn er acht via de gemeente aange meld bij de Vrouwenacademie.

vooropleiding



- basisonderwijs in land van herkomst of geen opleiding afgerond
- diploma middelbaar onderwijs in Nederland of land van herkomst
- diploma mbo2 in Nederland of land van herkomst
- diploma niveau mbo3 of hoger, in land van herkomst
- diploma mbo3 of hoger, in Nederland

Een diploma behaald in het land van herkomst is in Nederland vaak niet geldig of wordt op een lager niveau gewaardeerd.

Ervaring in werk/ stage/ vrijwilligerswerk	Aantal aangemelde personen
Betaald werk in Nederland of land van herkomst	100
Stage in Nederland	14
Vrijwilligerswerk in Nederland	36
Vrijwilligerswerk in land van herkomst	5

Geboorteland	Percentage van aangemelde personen
Marokko	16%
Turkije	16%
Nederland	10%
Suriname	10%
Curaçao	6%
Polen	7%
Syrië	6%

We zien veel variatie naar geboorteland van de aangemelde personen. Andere genoemde geboortelands zijn Soedan, Somalië, Tunesië, Afghanistan en Irak en een flink aantal andere landen in Azië, Afrika en Europa.

Stand van zaken per januari 2024

De uitvoering van de Vrouwenacademie is met behulp van fondsen, werkgevers, Europese subsidie EFRO en eigen investering van De Mussen gefinancierd. Stichting Neeltje Buis en gemeente Den Haag hebben de voortrajecten financieel ondersteund, ZonMw de intakes en registratie, het Oranjefonds heeft de begeleiding en training van voornamelijk de mentoren gefinancierd, EFRO heeft bijgedragen aan het project in het algemeen en de werkgevers aan de BBL trajecten. Het project kent een looptijd van eind 2021 tot december 2023. Dit betekent dat er geen nieuwe trajecten worden gestart, maar de coördinatie van het huidige programma en de begeleiding van de vrouwen wordt gecontinueerd totdat zij succesvol hun traject kunnen afronden.

1.3. Onderzoeksaanpak

De evaluatie van de Vrouwenacademie is vormgegeven door informatie uit drie typen bronnen te verzamelen: de deelnemersregistratie, interviews met deelnemers en interviews met uitvoerders.

Analyse deelnemersregistratie

Een onderdeel van het gehele project is het opzetten en bijhouden van een deelnemersregistratie (werkpakket 2). Gegevens uit deze registratie zijn geanonimiseerd en vervolgens door het Verwey Jonker Instituut geanalyseerd, om zicht te krijgen op de deelname aan de verschillende onderdelen en trajecten, achtergrondkenmerken van deelnemers, doorstroom en uitval.

Interviews met deelnemers

We hebben 16 deelnemers⁵ die aan het voortraject deelnemen en/of de niveau 3-opleiding Verzorgende Individuele Gezondheidszorg (VIG) of Pedagogisch Medewerker Kinderopvang (PMK) volgen, geïnterviewd. De onderzoekers selecteerden de respondenten zelf vanuit een geanonimiseerde lijst, waarna de projectleider contact opnam om te vragen of de geselecteerde respondent deel zou willen nemen aan een interview. Bij de selectie van de te interviewen deelnemers hebben we ervoor gezorgd dat we in elk geval vier deelnemers die de VIG-opleiding volgen en vier deelnemers die de PMK-opleiding selecteerden. Daarnaast hebben we de andere helft van de respondenten zo geselecteerd, dat zij verschillende cursussen uit het voortraject hebben gevolgd: Digitale vaardigheden, Nederlands en/of Werknemersvaardigheden. Binnen deze basis-selectie hebben we rekening gehouden spreiding in de volgende achtergrondkenmerken: inkomstenbron (werk/uitkering/nugger), opleidingsniveau,

⁵ Met deelnemer wordt bedoelt: iemand die de intake en aanmeldprocedure bij de Vrouwenacademie doorloopt met het voornemen om de opleiding Verzorgende IG (VIG) of de opleiding Pedagogische Medewerker Kinderopvang (PMK) te gaan volgen. Indien nodig volgt de deelnemer een voortraject.

huishoudsamenstelling, leeftijd en land van herkomst. De achtergrondkenmerken van de geïnterviewde deelnemers zijn beschreven in bijlage 1.

Tijdens de interviews stonden de ervaringen van de studenten met het voortraject en de BBL-opleiding centraal. De gesprekken vonden live bij Buurtcentrum De Mussen, online of telefonisch plaats, in juni en juli 2023. De interviews zijn in het Nederlands gevoerd. Het overgrote deel van de respondenten beheerste de Nederlandse taal redelijk tot zeer goed. Iets minder dan een kwart van de geïnterviewde deelnemers had hier moeite mee.

Interviews met de betrokkenen

Vervolgens zijn interviews gehouden met 20 personen die als betaalde kracht of als vrijwilliger betrokken zijn bij de Vrouwenacademie: de projectleider, drie personen die in het voortraject een cursus hebben ontwikkeld of uitgevoerd (in dit rapport aangeduid als trainers), twee vertegenwoordigers van werkgevers (een adviseur arbeidsmarkt en een opleidingsfunctionaris), drie praktijkleiders/praktijkbegeleiders in de zorg en vier in de kinderopvang, twee vertegenwoordigers van de opleidingsinstituten (een programma manager en een opleidingscoördinator), een docent van de BBL-opleiding VIG en vier vrijwillige mentoren.

Hoewel niet alle geïnterviewden een uitvoerende rol binnen de Vrouwenacademie hebben, gebruiken we in dit rapport de overkoepelende term uitvoerders.

De projectleider heeft een eerste selectie gemaakt van potentiële respondenten en hen verzocht deel te nemen aan het onderzoek. De namen en contactgegevens van degenen die mee wilden werken, zijn gedeeld met de onderzoekers, die vervolgens de interviews hebben ingepland.

Deze interviews zijn uitgevoerd in de periode juli tot en met december 2023. Het interview met de mentoren vond fysiek plaats bij de Mussen, de andere interviews zijn online gehouden.

1.4. Leeswijzer

In hoofdstuk 2 tot en met 4 behandelen we de verschillende fasen van de aanpak: de werving, intake en toetsing van deelnemers (hoofdstuk 2), het voortraject (hoofdstuk 3) en de BBL-trajecten (hoofdstuk 4). Hiermee beantwoorden we onderzoeksvraag 1 Welke activiteiten binnen de methodiek van Vrouwenacademie De Mussen worden ingezet om de doelen te bereiken, in welke context en met welke randvoorwaarden? En onderzoeksvraag 3 In hoeverre wordt de toeleiding naar de arbeidsmarkt (BBL) van deelnemende vrouwen gerealiseerd en op welke wijze? En als deelname aan de reguliere arbeidsmarkt (BBL) nog niet mogelijk is, welke stappen richting arbeidsmarkt zijn dan gezet?

Elk van deze hoofdstukken start met kader met daarin een beschrijving van de methode voor de betreffende fase, aangeleverd door de Vrouwenacademie; de volledige methodiekbeschrijving is ook weergegeven in bijlage 1.

Dan volgt een meer gedetailleerde beschrijving van de uitvoering, op basis van de interviews met uitvoerders. Daarna presenteren we informatie uit de deelnemersregistratie. Vervolgens beschrijven we de ervaringen van de deelnemers in deze fase en tot slot de ervaringen van de uitvoerders. Onderzoeksvraag 2 Wat voor rol speelt een werkgeversbenadering binnen de Vrouwenacademie en hoe wordt deze ingevuld? komt aan de orde in paragrafen 4.3.3 en 4.4.2.

De daaropvolgende hoofdstukken geven een overkoepelend beeld, over de verschillende fasen. In hoofdstuk 5 gaan we in op de resultaten van de Vrouwenacademie, zoals de geïnterviewde uitvoerders en deelnemers die zien. Hoofdstuk 6 bevat de ervaringen van uitvoerders en deelnemers over de communicatie en samenwerking binnen en rondom de Vrouwenacademie, ter beantwoording van onderzoeksvraag 6 Hoe kunnen betrokkenen (de Vrouwenacademie, gemeente, vrouwenorganisaties, opleiders en werkgevers) (nog) beter samenwerken om de kwaliteit van de arbeidsmarkttoeleiding van

vrouwen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt te vergroten? De succesfactoren die volgens uitvoerders en deelnemers bijdragen aan de resultaten en de knelpunten die zij signaleren, worden in hoofdstuk 7 behandeld, ter beantwoording van onderzoeksvraag 4. Wat zijn de werkzame elementen van de methodiek en onder welke voorwaarden zijn deze elementen werkzaam? En in paragraaf 7.4 worden verbeterpunten beschreven, als antwoord op onderzoeksvraag 5 Hoe kan de methodiek verder worden verbeterd en doorontwikkeld?.

En tot slot worden in hoofdstuk 8 de conclusies en aanbevelingen weergegeven

Terminologie

In dit rapport worden de volgende termen gebruikt die wellicht niet voor alle lezers bekend zijn of op verschillende manieren kunnen worden opgevat:

- Nugger = Niet-uitkeringsgerechtigde: iemand die geen recht heeft op een bijstandsuitkering, veelal omdat de partner voldoende inkomen heeft.
- Trainers = de trainers/ docenten/ ontwikkelaars van het voortraject.
- Praktijkopleiders = in sommige organisaties praktijkbegeleiders genoemd
- Mentoren = vrijwilligers van de Vrouwenacademie die de studenten ondersteunen tijdens het BBL traject.

In interviews met uitvoerders is vaak Buurtcentrum De Mussen genoemd, waar duidelijk was dat specifiek de Vrouwenacademie werd bedoeld. In die gevallen is de naam gewijzigd.

2 Werving, intake en toetsen

2.1. Beschrijving van de methode

In onderstaand schema zijn de verschillende stappen weergegeven van aanmelding tot toelating tot een BBL-traject.



Vrouwen kunnen zich aanmelden via:

- de verschillende lokale vrouwenorganisaties en netwerkpartners van de Vrouwenacademie
- direct via de website van Buurtcentrum De Mussen
- door zich fysiek aan te melden bij wijkcentrum De Mussen

De Vrouwenacademie investeert actief in de contacten met Haagse (vrouwen)organisaties, zoals Polka, Yasmin, Schilderwijkmoeders, en is gevestigd in het gebouw van Buurtcentrum De Mussen, zodat het laagdrempelig is voor vrouwen uit de buurt.

Werving en aanmelding

Tijdens de voorlichtingsbijeenkomsten over de opleidingen was motivatie een belangrijk aspect. Er werd uitgebreid stil gestaan bij het schetsen van een realistisch beeld m.b.t. het volgen van deze opleiding en wat er van de studenten wordt gevraagd om te mogen starten.



Aan de hand van bijvoorbeeld deze twee schema's is duidelijk gemaakt wat belangrijke criteria waren om in te mogen stromen bij de Vrouwenacademie. Motivatie kwam hierbij uitgebreid aan bod.



Intake en selectie

Na de aanmelding worden de vrouwen uitgenodigd voor een voorlichtingsbijeenkomst. Tijdens deze bijeenkomsten wordt er informatie gegeven over de opleiding, werken & leren en wat dit vraagt van de vrouwen en hun gezin. Als zij geïnteresseerd zijn, vullen ze een uitgebreid intakeformulier in. Er volgt een uitgebreid intakegesprek aan de hand van de Zelfredzaamheids Matrix (ZRM). In dit gesprek wordt bekeken wat iemand nodig heeft, soms volgt een tweede gesprek waarin korte testen op taal, digitale vaardigheden en rekenen kunnen worden afgenomen. Deze gesprekken worden in principe gevoerd door de projectcoördinator of de projectleider.

Om deel te nemen aan de VIG opleiding moet het taalniveau op B1 zijn. Voor de kinderopvang opleiding (PMK) moet het taalniveau op B1+ zijn richting B2.

Tijdens de intakefase hebben de vrouwen zelf het intakeformulier ingevuld. Hiermee hebben zij een beeld geschetst van hun opleiding/werkervaring, persoonlijke situatie, hoe zij zich zelf als persoon zien, de doelen die zij hebben en waarom zij zich zelf geschikt vinden voor de opleiding. Dit formulier vormde de basis voor het voeren van het intakegesprek. Tijdens deze intakegesprekken werd dieper ingegaan op de keuzes die de vrouwen hebben gemaakt in hun leven en vooral wat hun motivatie is om zich aan te melden. Voorbeelden van vragen die zijn gesteld:

- Wat motiveert je om je aan te melden bij deze opleiding?
- Wat spreekt je zo aan bij deze opleiding en de Vrouwenacademie?
- Wat wil je met deze opleiding bereiken?
- Hoe ziet jouw leven eruit wanneer jij jouw diploma hebt behaald?
- Hoe ga je om met tegenslagen?

Toetsen en gesprekken

Wanneer men is geselecteerd voor de BBL- opleiding naar keuze wordt door de erkende opleider een TOA toets en een capaciteitentoets (AMN of NOA) afgenomen. N.a.v de toetsresultaten vindt er een gesprek met de opleider en een medewerker van de Vrouwenacademie plaats. Hierbij zijn de capaciteiten en leerbaarheid van grotere waarde dan de TOA resultaten.

De opleider bepaalt wie uiteindelijk wordt toegelaten tot de opleiding. Nadat een passende werkgever is gevonden, en de deelnemer is aangenomen, kan gestart worden met een BBL-traject.

Voor de kandidaten voor het VIG traject van Oppstap is de reguliere TOA toets afgenomen. MBO Rijnland maakt voor de PMK-opleiding bij de TOA toetsen onderscheid naar de verblijfsduur in Nederland: is iemand korter dan 6 jaar in Nederland dan wordt de TOA toets voor anderstaligen afgenomen, kandidaten die hier al langer zijn, krijgen de reguliere TOA toets. Op basis van de uitslagen van de reken- en taaltoetsen en een capaciteitentest wordt bepaald of iemand kan starten met de opleiding.

Voor de capaciteitentest is gebruik gemaakt van de AMN Talentscan. Bij het onderdeel Persoonlijkheid is ook de intrinsieke motivatie getest. Dit onderdeel van de test geeft aan in hoeverre iemand uit zichzelf tot prestaties komt, doorzettingsvermogen toont, handelt vanuit eigen overtuiging en gelooft in de eigen mogelijkheden. Intrinsieke motivatie wordt gemeten met de facetten:

- Doorzettingsvermogen
- Geloof in eigen kunnen
- Interesse en plezier
- Streven naar prestatie.

Het resultaat van de score werd als volgt beschreven:

- De score is laag / beneden gemiddeld / gemiddeld / boven gemiddeld / hoog
 - Een korte beschrijving van de scores op de hierboven genoemde facetten.
- De testen die zijn gebruikt betroffen testen ten behoeve van Nederlandstaligen in plaats van anderstaligen. Veel vrouwen hadden in de afgelopen 10-30 jaren nooit meer een test gedaan en waren dusdanig nerveus dat hierdoor de betrouwbaarheid van de testen flink onder druk stond. De docenten gaven aan dat dit dus van invloed was op een betrouwbare voorspellende werking van de testuitslagen. Wanneer de testresultaten te laag waren, dan wogen de capaciteiten, leerbaarheid en motivatie zwaarder mee in combinatie met de opgedane skills in de afgelopen 10 jaar. Hierop maakte de projectleider een inschatting en had de opleider een veto. Wanneer zij geen vertrouwen hadden in een kandidaat, werd deze niet toegelaten.

Sommige vrouwen hebben twee keer de toetsen moeten maken, omdat in eerste instantie was gekozen voor een andere opleider voor de VIG. Met deze opleider werd echter onvoldoende overeenstemming gevonden over een aantal inhoudelijke aspecten, dus is vervolgens OPPstap als opleider gekozen. De vrouwen die eerder getoetst waren moesten hierdoor opnieuw getoetst worden door OPPstap.

De resultaten van de toetsen worden besproken in een **gesprek met de opleider en een medewerker van de Vrouwenacademie**. Dit gesprek is doorslaggevend. In het gesprek wordt gekeken naar de weerbaarheid en motivatie van de kandidaat en hoe deze omgaat met tegenslag. Ook geven de gesprekken een beeld van de taalvaardigheid. Op deze manier zouden de werkgevers geen apart assessment meer hoeven doen.

Wanneer een positief advies volgt uit de toetsen en de gesprekken, wordt een deelnemer **aangemeld bij een werkgever**, die vervolgens op basis van een gesprek bepaalt of iemand wordt aangenomen.

Naast dat opleider een stem heeft in het wel of niet toelaten van een kandidaat, heeft een werkgever ook een keuze of deze wel of geen arbeidsrelatie aangaat met een kandidaat. Omdat er een arbeidsovereenkomst wordt gesloten in een BBL traject tussen werkgever en student beslist uiteraard de werkgever (en de student) hierover. Een arbeidsovereenkomst en toelating tot een opleiding zijn natuurlijk twee verschillende zaken. Er is dus sprake van een driehoeksrelatie tussen opleider, werkgever en student.

Het vinden van een BBL plek (dus een werkgever) is een voorwaarde om te mogen starten met de opleiding. Zicht hebben op een BBL plek moet gerealiseerd zijn voor de opleiding.

Als er zicht is op een werkplek wordt ook een gesprek gevoerd over randvoorwaarden zoals reistijd. Dit betreft maatwerk en is afhankelijk van de persoonlijke situatie van de vrouwen:

- Heeft iemand een rijbewijs en beschikking over een auto?
- Is de woon- werkafstand goed bereikbaar met OV
- Is woonwerkafstand goed te doen op de fiets of lopend.
- Wat zijn de werktijden

Wat voor de één een lange reistijd is, hoeft voor de ander geen probleem te zijn.

Een werkgever in de zorg geeft aan bij het gesprek met de kandidaat te letten op de reistijd, het niveau van het Nederlands en het karakter:

“Niet te lange reistijd. Dat is belangrijk. En taal ook, belangrijk Nederlands te kunnen, want we hebben bewoners met dementie, dus verstaanbaar zijn is belangrijk. Karakter is belangrijk: rustig karakter, luisterend oor. Anders geen match, willen we van tevoren eerlijk zeggen.

■ Werkgever zorg

2.2. Analyse van deelnemersregistratie

Tussen 24 sept 2020 en 6 juli 2023 zijn de intakes voor deelname aan de Vrouwenacademie gedaan.

De personen met wie een intake is gedaan, zijn op de volgende manieren aangemeld bij de Vrouwenacademie:

- 45 via het netwerk van Buurtcentrum De Mussen zelf. Door de voorlichtingsbijeenkomsten en het delen van de start van de Vrouwenacademie binnen het netwerk van Buurtcentrum De Mussen, kwam deze informatie op informele wijze bij vrouwen terecht.
- 32 via vrouwenorganisaties
- 16 via opleidingsinstituut/ trainers
- 13 via verschillende gemeenten
- 10 via werkgevers
- 8 via de website van Buurtcentrum De Mussen.

Tijdens de intake is de taalbeheersing beoordeeld. Bij ruim een kwart is het taalniveau ingeschat als goed (3F/B2) en bij nog een kwart als voldoende (2F/B1). Bij 20 personen (bijna 14%) werd het taalniveau matig (A2) geacht en bij 5 personen onvoldoende (lager dan A2).

Bij de intake is ook gekeken naar het zelfvertrouwen. Bij 40% was dit goed en bij een kwart voldoende. Bij 5 personen is geregistreerd dat het zelfvertrouwen aandacht behoeft.

Van de 146 personen die een intake hebben gehad, zijn er 83 doorgegaan naar de testfase. En twee personen mochten zonder test naar het voortraject, maar beide zijn tijdens het voortraject gestopt.

Daarnaast hebben 33 personen een eindadvies gekregen zonder de tests te doen, wat meestal inhield dat ze niet konden instromen, bijvoorbeeld vanwege het taalniveau (in 14 gevallen), de scores op de leefgebieden van de zelfredzaamheidsmatrix (3 x), de leerbaarheid⁶ (2x) of de motivatie⁷ (1x). Eén van de personen met een te laag taalniveau is om deze reden doorverwezen naar een niveau 1 opleiding. Een ander is doorverwezen naar een reguliere MBO opleiding, omdat deze persoon qua leeftijd nog studiefinanciering kon aanvragen.

Bij enkele personen was het taalniveau niet eenduidig. In de intake moet men zelf een formulier invullen, zodat een indicatie van de schriftelijke basisvaardigheden wordt verkregen. En door het gesprek ontstaat een indruk van de mondelinge taalvaardigheden. Hierdoor kan duidelijk worden dat iemand op een vaardigheid A2 of zelfs B1 niveau heeft, maar op een andere taalvaardigheid juist heel laag presteert en om die reden niet kan instromen.

Van degenen die door mochten naar de testfase, hebben 21 personen geen van de taal-, reken- of AMN-toetsen gedaan. Een van hen is echter wel met een BBL-traject gestart. Een ander had al een MBO2 diploma en had inmiddels een andere baan gevonden. De anderen zagen toch af van het volgen van een opleiding, bijvoorbeeld omdat ze al betaald werk hadden en er in inkomen op achteruit zouden gaan. Eén persoon is een andere opleiding gaan doen, en één persoon wilde niet langer wachten tot het BBL traject van de Vrouwenacademie zou starten en is een opleiding op een lager niveau gaan doen.

Daarnaast hebben meerdere personen om onbekende reden de toetsen niet ingevuld, ze zijn bijvoorbeeld niet op de afspraak voor het toetsen verschenen.

6 Leerbaarheid betreft de capaciteit van een persoon voor het opnemen en toepassen van nieuwe informatie en is gerelateerd aan aandachts- en geheugenfuncties.

7 Motivatie heeft te maken met de drijfveer van een persoon om tot een bepaalde actie te komen.

Na het afleggen van de toetsen is aan zes personen geadviseerd om geen BBL-traject te starten, maar een opleiding op een lager niveau te gaan doen, twee van hen mochten wel aan het voortraject deelnemen. Bij twee andere personen waren er twijfels over de motivatie om de betreffende BBL-opleiding te doen en is ook een negatief advies gegeven.

De inschatting van het taalniveau tijdens de intake komt niet altijd overeen met de resultaten van de taaltoets. In meerdere gevallen was de inschatting bij de intake 'goed' maar scoorde men op de toets aanzienlijk lager.

Op basis van de toetsen hebben in totaal 40 personen het advies gekregen een BBL traject te doen zonder voortraject, 4 een BBL met een kort voortraject en 5 met een lang voortraject.

In de volgende tabel zijn de testresultaten weergegeven van de personen die zijn toegelaten tot het BBL-traject.

Tabel 2 Uitslagen toetsen van deelnemers BBL

	0-10 (%)	10-20 (%)	20-30 (%)	30-40 (%)	40-50 (%)	50-60 (%)	60-70 (%)	70-80 (%)	80-90 (%)	90-100 (%)
Nederlands kijken en luisteren	6	0	1	2	1	4	2	5	5	5
Nederlands lezen	6	0	2	6	1	2	3	3	5	3
Rekenen	6	3	5	2	5	3	2	2	1	2
AMN capaciteiten	1	4	4	7	3	3	1	3	4	4
AMN persoonlijkheid	0	2	1	1	1	3	4	2	2	6

Hoewel sommige personen lage scores hadden op de taal- en rekentoetsen, is toch besloten hen toe te laten tot de BBL-opleiding zonder voortraject. Zij scoorden namelijk redelijk tot hoog op de AMN-toetsen en daarnaast zijn redenen genoemd als een hoog opleidingsniveau in het land van herkomst, intrinsieke motivatie en/of een positieve houding, om hen toch te laten starten met de BBL-opleiding. De scores op de twee toetsen Nederlands zijn bij de PMK-deelnemers duidelijk hoger dan bij de deelnemers in beide VIG-groepen

Van de 14 personen die relatief laag (tot 60%) scoorden op de twee taaltoetsen, zijn twee personen naar het voortraject verwezen, de anderen mochten zonder voortraject starten.

Daarnaast hebben vier personen zonder toetsen het advies BBL zonder voortraject gekregen, omdat zij al een MBO2 of MBO3 opleiding hadden afgerond en in één geval omdat zij al was aangenomen door een werkgever voor een BBL-traject.

Enkele personen hebben na de toetsen besloten om niet verder te gaan: één vanwege persoonlijke omstandigheden, één heeft besloten toch niet in deze sector te willen werken en heeft een andere baan gevonden. En enkele personen wilden niet wachten op de start van het BBL-traject bij de Vrouwenacademie en/of wilden bij nader inzien een andere opleiding gaan doen.

2.3. Ervaringen van deelnemers

2.3.1. Situatie vóór aanmelding

Vier van de zestien geïnterviewde deelnemers ontvingen op het moment van de intake bij de Vrouwenacademie een uitkering en zes hadden op dat moment een (gedeeltelijke) baan. De overige zes deelnemers waren niet-uitkeringsgerechtigden (nuggers). De meeste nuggers en uitkeringsgerechtigden benoemen dat ze naast de zorg voor hun gezin, vrijwilligerswerk doen.

Het merendeel van de geïnterviewde deelnemers heeft ervaring met de zorg of de opvang van kinderen. Dit blijkt uit het type vrijwilligerswerk of het werk dat de deelnemers hadden voor zij bij de Vrouwenacademie begonnen, maar ook uit de opleidingen die ze eerder hebben gevolgd. Iets meer dan een kwart van de geïnterviewde deelnemers heeft een opleiding op niveau 1 of 2 op het gebied van Zorg en Welzijn afgerond. Een geïnterviewde zegt hierover:

“Ik heb twee jaar geleden de opleiding Zorg en Welzijn niveau 1 via het leerwerkbedrijf gevolgd. Ik ben sowieso al begonnen met de zorg. Daarom ben ik nu verder gegaan met de zorg. Tijdens die opleiding dacht ik, dit is wat ik wil.”

Het overgrote deel van de deelnemers heeft voor zij van de Vrouwenacademie hoorden, serieus gedacht aan het volgen van een opleiding. Als reden voor waarom zij dit plan tot dan toe niet in de praktijk hebben gebracht, noemt het merendeel van de geïnterviewden dat ze hiervoor geen opleiding konden volgen, omdat daarvoor de financiële middelen ontbraken. Een deelnemer zegt hierover het volgende:

“Ik was al van plan om de opleiding te doen. Maar het was niet betaalbaar voor mij en voor de werk om voor mij te betalen. Ik dacht dan via hier.”

Daarnaast noemen zij als reden voor het niet eerder kunnen volgen van een opleiding, dat het niet te combineren was met de zorg voor een (jong) gezin, dat zij de zorg voor jonge kinderen niet aan de kinderopvang of familie wilden overlaten of dat zij zich onzeker voelden over het taalniveau.

2.3.2. Aanmelding

Ongeveer een derde van de geïnterviewde deelnemers kent de Vrouwenacademie via de activiteiten van Buurtcentrum De Mussen. Een kwart is naar de Vrouwenacademie doorverwezen door een andere organisatie, zoals stichting POLKA of de gemeente Den Haag. De overige deelnemers kennen de Vrouwenacademie door mond-tot-mond reclame, door een flyer of social media. Sommige deelnemers hebben voor het intakegesprek een informatieavond bijgewoond.

De deelnemers melden zich om verschillende redenen aan bij de Vrouwenacademie. Zij noemen een combinatie van verschillende redenen. Hierin zijn twee categorieën te onderscheiden: redenen voor het volgen van een opleidingstraject in het algemeen en redenen die verband houden met het onderscheidende karakter van de Vrouwenacademie.

Als het gaat om algemene redenen voor het willen volgen van een opleidingstraject dan noemen de deelnemers: kinderen gaan naar school of zijn volwassen, financiële onafhankelijkheid, of een kans krijgen op een vaste baan.

Als het gaat om redenen die betrekking hebben op het onderscheidende karakter van de Vrouwenacademie dan noemt de meerderheid van de geïnterviewde deelnemers het ontbreken van opleidingskosten als een belangrijk motief voor hun keuze. Een deelnemer zegt bijvoorbeeld:

"Ik wilde allang de opleiding volgen, maar bij de Vrouwenacademie kostte het geen geld."

Een ander vaak genoemde reden die betrekking heeft op het onderscheidende karakter van de Vrouwenacademie is: ontzorgd worden (niet zelf een leerwerkplek hoeven te vinden). Een geïnterviewde zegt hierover:

"Wat ik heel handig vond, in verband met de keuze voor de Vrouwenacademie, was het feit dat we hulp kregen om een baan te krijgen. Bij een andere opleider, moest ik zelf een werkgever zoeken."

Verder noemen deelnemers ook de mogelijkheid om de taal te verbeteren, medestudenten van dezelfde leeftijd en de afstand naar en het vertrouwd zijn met Buurtcentrum De Mussen als redenen die betrekking hebben op het onderscheidende karakter van de Vrouwenacademie.

Wat opvalt is dat enkele deelnemers door aanmoediging van anderen voor de Vrouwenacademie hebben gekozen. Zij zijn bijvoorbeeld aangemoedigd door een coach van Buurtcentrum De Mussen of een taalvrijwilligers bij de bibliotheek, of door de goede ervaringen van een vriendin of collega met de Vrouwenacademie.

2.3.3. Intake en toetsen

De intakeperiode verliep bij de geïnterviewde deelnemers in grote lijnen op een zelfde manier. De deelnemer vulde een inschrijfformulier in en stuurde deze op of leverde deze in bij de Vrouwenacademie. Hierna werd diegene uitgenodigd voor een intakegesprek met de projectcoördinator of projectleider. In het gesprek werd uitgebreid ingegaan op de persoonlijke situatie, werk- en opleidingsachtergrond, en motivatie. Ook werd verteld wat de deelnemer kan verwachten en hoe het traject eruit gaat zien voor de betrokken persoon.

Vrijwel alle deelnemers vertellen dat ze daarna zijn getoetst op hun taal- en rekenniveau. Sommige deelnemers hebben de toetsen twee keer moeten maken, omdat de Vrouwenacademie van opleider is veranderd. Bovendien zou er sprake zijn van moeilijke en makkelijke toetsen. In paragraaf 2.1 is het verschil tussen de toetsen toegelicht.

“Er was toen een andere opleider, maar dat ging niet helemaal. Er werd toen een nieuwe opleider gezocht. [de projectleider] heeft toen een nieuwe opleider kunnen regelen. Toen kregen we weer een toelatingstoets. (.). Het toetsen viel wel mee. Alleen als je hier niet geboren was of geen scholing in Nederland had gehad, dan mocht je een makkelijkere toets maken. Als je hier geboren was, dan kreeg je de moeilijkere toets.”

De deelnemers hebben het gesprek over de resultaten met de projectleider van de Vrouwenacademie alleen of met de projectleider en opleider samen gehad. In het gesprek wordt duidelijk of de deelnemer direct aan de opleiding kan beginnen of dat er een of meerdere voorbereidende cursussen nodig zijn. Zodra er voor de betreffende deelnemer een mogelijke leerwerkplek gevonden is, volgt een gesprek met de werkgever.

De intake verliep volgens de deelnemers zoals verwacht. De intakegesprekken voor de Vrouwenacademie zijn door alle geïnterviewde deelnemers als positief ervaren. Ze werden door de projectleider van de Vrouwenacademie goed geïnformeerd over de inhoud van het traject en er was sprake van verwachtingsmanagement. De projectleider gaf hierbij volgens verschillende geïnterviewden aan dat de verkorte opleiding om inzet vraagt, motivatie en een goede afstemming met het thuisfront. Deze realiteitscheck wordt door de deelnemers gewaardeerd:

“Ik denk dat het goed ging, want toen ik het gesprek had, vond ik dat die persoon met wie ik het gesprek had heel eerlijk was, wat betreft de informatie over de Vrouwenacademie en mijn niveau. Ik kreeg een duidelijk beeld. Zij heeft informatie gegeven en vragen gesteld. Haar eerlijkheid bleek uit dat zij tegen mij zei dat ik een korte tijd in Nederland woon, dat zou voor mij moeilijk zijn, ik heb zelf ook twee kinderen, geen familie. (.). Ze gaf aan dat het niet zo makkelijk zou zijn om te doen. Zij vroeg aan mij of ik hulp heb

van familie of van mijn partner die voor mijn kinderen kan zorgen. (.). Ik moest duidelijk gemotiveerd zijn, omdat het anders niet haalbaar zou zijn.”

Verder spreken de deelnemers over een open, veilige en warme sfeer. De focus lag vooral op waarom iemand de opleiding wil doen en niet op wat ontbreekt aan diploma's of ervaringen. Daarnaast benoemen meerdere geïnterviewde deelnemers dat zij veel geruststelling en aanmoediging ontvingen. Zo werd hen bijvoorbeeld verteld dat ze altijd om hulp konden vragen gedurende het gehele traject. Hierdoor groeide hun zelfvertrouwen.

Naast de positieve aspecten heeft de helft van de geïnterviewden ook knelpunten genoemd of suggesties voor verbetering aangedragen. Opvallend is dat de helft van deze groep het herhaaldelijk verplaatsen van de startdatum van de opleiding als een belangrijk struikelblok heeft ervaren. Het herhaaldelijk uitstellen leidde tot een gevoel van onzekerheid. Bovendien beoordeelden zij de communicatie over het uitstel als gebrekkig. Zo zegt een geïnterviewde hierover:

“Op een gegeven moment vond ik de communicatie naar de deelnemers heel slecht. Ik ben zelf gaan vragen hoelang het zou duren en wanneer we wat te horen zouden krijgen. Op een gegeven moment ben ik ermee gestopt. Ik ging er niet meer achteraan.”

Ondanks de teleurstelling toonde een enkeling begrip voor de reden van het uitstel, namelijk het niet tijdig kunnen vinden van voldoende werkgevers met leerwerkplekken, en waardeerde zij de communicatie hierover.

Verder stelt ongeveer de helft van de geïnterviewden met knelpunten of verbeteringsuggesties voor om de tijd voor het maken van de toetsen te verlengen. Tot slot benoemen twee van de drie geïnterviewde uitkeringsgerechtigden dat ze

graag geïnformeerd hadden willen worden in de intake, over de onzekerheid m.b.t. het kunnen volgen van de opleiding. Zij kregen pas bij de start van de opleiding van hun contactpersoon bij de gemeente te horen dat zij de opleiding niet met behoud van hun uitkering mochten gaan volgen.

Wat de geïnterviewde deelnemers doet besluiten om na de intake aan het voortraject of de opleiding bij de Vrouwenacademie te beginnen, vertoont veel overlap met de redenen voor aanmelding. Een kwart geeft aan graag met kinderen of in de zorg te willen werken. De overige deelnemers noemen bijvoorbeeld: het vooruitzicht op een betaalde baan, de zekerheid dat je hulp en ondersteuning kunt krijgen gedurende het traject en de mogelijkheid om jezelf verder te ontwikkelen. Zeker een kwart van de geïnterviewden noemt naast één van de eerder genoemde redenen als extra overweging om aan de opleiding of voortraject te beginnen het ontbreken van kosten.

2.4. Ervaringen van uitvoerders

2.4.1. Intake

Bij de taal cursus bleek dat er grote niveauverschillen waren binnen de groep. Doordat de intake niet door een taaldocent is gedaan en niet iedereen vooraf de taaltoets had gedaan, bleken deze verschillen pas in de eerste les. De taaltrainers hadden begrepen dat iedereen ongeveer hetzelfde niveau had, maar al snel bleek dat er bijvoorbeeld twee deelnemers (bijna) analfabeet waren. Een van hen, in de tweede taalgroep, kon geheel niet lezen en schrijven in het Nederlands en kon daardoor niet aan de cursus deelnemen. De meeste anderen hadden niveau A1 tot A1+, zo geven de taaltrainers aan. Ook was de leerbaarheid onvoldoende ingeschat bij de intake en bleken hier grote verschillen.

“Een van de deelnemers die ontzettend graag wilde en optimaal ingezet, maar haar leerbaarheid had een plafond. Is voor haar heel lastig en teleurstellend, dat het dan uiteindelijk ook niet gaat lukken.”

■ Taaltrainer

Het plan was om voor de 3e taalcursusgroep de intake beter aan te pakken. Deze groep is echter niet gestart, omdat daar geen financiering meer voor was.

Ook bij de digitale vaardigheden cursus was er een heel gemêleerde groep, qua niveau van al aanwezige vaardigheden.

“Sommige kwamen specifiek voor Powerpoint, die konden al heel wat, sommige wisten niet de aan-knop te vinden. Een vrouw had heel lang niet met computers gewerkt maar kon het eigenlijk wel. Na één les wist ze, ik weet het weer en kwam de volgende keer niet meer.”

■ Trainer

Daardoor was het lastig om iedereen de aandacht te geven die ze nodig hadden. Om deze reden is ook voor de training digitale vaardigheden voorgesteld om bij een volgende groep een startassessment of voorselectie te doen, om vooraf het niveau te bepalen.

2.4.2. Toetsen en gesprekken

Hoewel de opleiders betrokken zijn in de selectiefase, blijken in de praktijk niet alle docenten op de hoogte te zijn geweest van de uitkomsten van de toetsen en kon een deelnemer starten met de opleiding, hoewel de toetsresultaten niet optimistisch stemden:

“Ze doen allemaal een soort toets aan het begin, een soort examen, TOA toets. En daar komen adviezen uit. Ik heb de TOA toetsen pas na een paar maanden gezien. Terwijl ik wel kan denken, maar daar stond al in de TOA toets dat het misschien moeilijk zou worden. Waarom heb je deze persoon toch niveau 3 laten gaan doen?”

■ **Docent VIG**

Hoewel oorspronkelijk het plan was om bij deelnemers aan het voortraject de toetsen twee maal af te nemen, is hier van af gezien, vanwege de kosten en de grote tijdsinvestering. Het afnemen van de toets gebeurt dus eenmalig, bij die studenten waarvan de inschatting is dat zij aan de BBL-opleiding kunnen deelnemen. Dit zijn zowel de vrouwen die het voortraject hebben afgerond als de vrouwen die naar inschatting direct kunnen instromen.

De projectleider geeft ook aan dat de toetsen voor deze doelgroep misschien niet de meest geschikte zijn.

“De opdrachten in de TOA toetsen zijn gebonden aan een bepaalde tijd, als die verloopt dan kun je het niet verder afmaken en scoor je dus lager. De toetsen zijn wel heel talig, en deelnemers zijn vaak heel lang niet of helemaal niet getoetst en zijn erg zenuwachtig. Niet de beste omstandigheden. Misschien zou er een andere toetsvorm moeten komen voor deze doelgroep, ik kan mij voorstellen dat er andere inzichten komen.”

Ondanks de intake en de toetsen bleek bij de eerste VIG groep de **Nederlandse taal** toch een belemmering tijdens het BBL-traject. Blijkbaar is hier bij de intake en de toetsing te weinig kritisch naar de taalbeheersing gekeken, zodat meerdere vrouwen zijn aangemeld bij een werkgever, terwijl ze nog onvoldoende taalniveau hadden. Volgens een praktijkopleider was er teveel haast om deelnemers bij een werkgever te plaatsen:

“Dat het door moet gaan, enzovoort enzovoort, maar ja, ten koste van wat? Ik denk, daar heeft die leerling zelf last van, dat is niet leuk. Maar uiteindelijk hebben wij er ook last van.”

■ **Praktijkopleider zorg**

Een werkgever in de zorg heeft in het begin twee kandidaten afgewezen omdat het niveau Nederlands te laag was. Een van deze kandidaten was nog bezig met de cursus Nederlands. Deze werkgever heeft vervolgens duidelijker aangegeven wat de eisen zijn, met als reden dat ook in een nieuwe aanpak zoals de Vrouwenacademie de deelnemers goed voorbereid moeten worden op het BBL-traject.

Bij de tweede VIG groep is scherper naar het taalniveau gekeken, zo geeft de projectleider aan.

Bij de PMK-groep is niet heel streng geselecteerd op het taalniveau: na de TOA toets heeft de docent alle deelnemers gesproken en mocht iedereen starten, hoewel er in deze sector sprake is van een concrete taaleis (examen op niveau 3F) en het grootste deel van de groep nog niet op het niveau 2F zat. De docent geeft aan dat ze dit risico hebben genomen en toch aan de slag zijn gegaan met de hele groep, met de gedachte *‘als het niet gaat, dan gaan we desnoods bijspijkeren, dan gaan we meer Nederlands geven.’* In de lessen en in de praktijk heeft dit niet tot problemen geleid, hoewel een werkgever dit wel had verwacht, omdat de taaleisen voor de PMK ‘best pittig’ zijn en er veel vakjargon gebruikt wordt.

Aan de voorkant hadden we begrepen dat een stukje [begeleiding voor de deelnemers van de Vrouwenacademie] vooral op taligheid zou zitten. Deze dames hebben op talengebied net wat anders nodig. Valt bij ons heel erg mee. Daar had ik het grootste ‘probleem’ verwacht.”

■ **Werkgever kinderopvang**

Wat de intrinsieke **motivatie** betreft, in de zin van gedrevenheid en enthousiasme om een BBL-traject in zorg of kinderopvang te gaan doen, zijn docenten, werkgevers/praktijkopleiders en mentoren over het algemeen heel positief. Blijkbaar is hier goed op gelet, in de fase van intake en toetsing.

“Nou, wat ik vooral merk is dat ze super gemotiveerd zijn, de deelnemers. [...] ze zijn ook eager om het te doen. Heel erg gemotiveerd, Maar dat vind ik bij [de Vrouwenacademie, de dames die daar zitten, willen wel echt. Die hebben wel zo van, ja wat voor redenen dan ook, ze willen gewoon, ze willen gewoon”

■ **Docent VIG**

De motivatie hangt samen met de **verwachtingen** die deelnemers hebben van het werken in de zorg of de kinderopvang, zo blijkt uit de interviews. Daarvoor moeten deelnemers in het voortraject wel een goed en volledig beeld krijgen van wat werken en een BBL-traject in deze sectoren inhoudt, zo geven praktijkopleiders zorg en een werkgever aan. Men wordt namelijk direct als volwaardige collega gezien, met de bijbehorende verantwoordelijkheden, bijvoorbeeld voor de veiligheid van de kinderen, in de kinderopvang.

“Maar het werk moet ook bij je passen. Daar moet misschien ook nog wat meer op gehamerd worden.

■ **Praktijkopleider**

Selecteren op intrinsieke motivatie is dus niet voldoende. Bij een heel gemotiveerde deelnemer, die graag wilde leren, bleek op de werkvloer dat ze weinig initiatief nam en het werk in de zorg fysiek niet aan kon. Haar traject is daarom gestopt.

Normaliter doen werkgevers zelf een uitgebreide intake en screening, waarbij ze veel aandacht besteden aan de motivatie en de wederzijdse verwachtingen. In de aanpak van de Vrouwenacademie voert de werkgever één gesprek met de kandidaat. Een werkgever geeft aan dat ze in de screening een grotere rol zouden willen hebben, meer in lijn met hun reguliere wervingsproces.

De wervingsgesprekken zijn nu vanuit Vrouwenacademie gedaan, ze konden zich daar inschrijven. Zou ik voor volgende keer anders willen. Ik zou betere gesprekken aan de voorkant willen met de organisaties waar ze uiteindelijk gaan werken. Dat heb ik een beetje gemist in dit proces. Dat we zelf duidelijk kunnen vertellen en dan past dit wel bij jou. Wellicht dat een andere partij beter bij jou past. Of past werk bij kinderopvang wel bij je.”

■ **Werkgever Kinderopvang**

3 Voortraject

3.1. Beschrijving van de methode

In het voortraject worden trainingen geboden op het gebied van:

- Empowerment (door Talentcoach)
- Nederlands van A2 naar B1 (door Avalingua)
- Werknemersvaardigheden (door PostNL & studiementoren)
- digitale vaardigheden basis (door PostNL en de Bieb)
- digitale vaardigheden voor gevorderden (door PostNL)

In samenspraak met de deelnemers wordt gekeken of zij trainingen in het voortraject willen volgen en of dit mogelijk is, of wellicht zelfs nodig, als ze een BBL-opleiding willen volgen. Vrouwen waarvan de inschatting is de deelname aan de opleiding te hoog gegrepen is, wordt aangeboden om met begeleiding van een mentor van de Werkplaats te kijken naar andere vormen van werken en leren. De werkplaats betreft een ander project van Buurtcentrum De Mussen. Of direct naar werk te bemiddelen door bijvoorbeeld directe plaatsing bij een werkgever (PostNL, Vermaatgroep).

De empowermenttraining is een training die wordt uitgevoerd door Talentcoach. Dit betreft een trainingsprogramma waarin de deelnemers ontdekken wat hun dromen zijn en waar hun talenten liggen. Ook krijgen de deelnemers begeleiding bij het opstellen van hun CV en zichzelf presenteren tijdens een sollicitatiegesprek.).

Vier deelnemers hebben de empowermenttraining gevolgd.

De taalcursus is een intensieve training van 14 weken, waarin een groep van maximaal 8 vrouwen per week 6 uur Nederlandse les krijgt, en 4 tot 6 uur huiswerk per week. Het doel van de cursus is dat deelnemers van A2 niveau naar B1 gaan. De cursus is verzorgd door Avalingua, een kleine taalschool in Den Haag, die al langer taallessen geeft voor De Mussen.

De eerste **taaltraining** Nederlands had een duur van 13 weken, met 3 lessen van 2 uur per week. Bij de tweede groep is gekozen voor 2 lessen van 3 uur per week, en is de periode verlengd tot 15 weken, zodat er meer tijd was om toetsen af te nemen. In de lessen is de lesmethode IJsbreker gebruikt. In de tweede groep zaten zes personen.

De keuze voor toelating tot het voortraject NL taal was mede geld gedreven. Er was slechts voor 2 groepen geld beschikbaar. Kandidaat studenten die aantoonbaar op niveau A2 zaten en leerbaar en gemotiveerd waren (volgens de eerder besproken testen) namen hieraan deel. Uiteindelijk was deze groep veel groter maar ontbrak het aan de financiële middelen om hiervoor meerdere groepen te starten.

De training werknemersvaardigheden is een training die is gegeven door PostNL. Dit betrof een eenmalige workshop

Aan de workshop werknemersvaardigheden hebben 27 personen deelgenomen.

*Voor de **digitale vaardigheden training** is een startcursus ontwikkeld en door de bibliotheek uitgevoerd in 5 of 6 sessies. door PostNL. Dit betrof een eenmalige workshop*

Hieraan hebben 7 personen deelgenomen, waarvan er 3 de cursus hebben afgerond en een certificaat behaald hebben. De bedoeling was om de training vorm te geven in onderdelen: start, basis, gevorderd (office pakketten) en dan bedrijfs- of branche specifiek. In dat laatste onderdeel zou aangesloten moeten worden bij de systemen die men in de branche gebruikt en de betreffende terminologie. De ontwikkelaar heeft samen met de bibliotheek de structuur van de training in een digitaal platform opgezet, inclusief leerdoelen, zodat deelnemers ook thuis op hun telefoon aan hun digitale competenties konden werken en het geheel eenvoudig opgeschaald zou kunnen worden naar een groter aantal deelnemers. Post NL zou de training ontwikkelen en vervolgens de Vrouwenacademie begeleiden zodat die het zelf zou kunnen uitvoeren. Dit laatste is niet gerealiseerd, omdat het voortraject op pauze werd gezet.

De studientoren ondersteunen één of meerdere studenten gedurende het hele scholingstraject en tot 6 maanden daarna. Zij fungeren als vertrouwenspersoon, ondersteunen bij het voortraject, studie en het leren studeren, zijn aanspreekpunt voor praktijkbegeleiders en werkgevers en er is een korte lijn naar de docenten. Zo wordt met elkaar afgestemd waar de leerpunten van de student liggen en waar extra op gelet moet worden. Studientoren krijgen ook trainingen ter ondersteuning zoals rekenen mbo3, motiverende gespreksvoering, 'waar moet je zijn in het sociaal domein', e.a. Daarnaast is er een vierwekelijks overleg waarin casuïstiek wordt besproken en gereflecteerd op de rol van studientor.

De mentoren worden vooral ingezet tijdens het BBL-traject, maar deels ook al in het voortraject, bijvoorbeeld op het vlak van Nederlandse taal. Zo hebben enkele mentoren de training werknemersvaardigheden ook gevolgd, met als doel dat zij de training vervolgens zelf kunnen gaan geven. In het volgende hoofdstuk gaan we verder in op de rol van de mentoren, als begeleiders bij het BBL-traject.

3.2. Analyse van deelnemersregistratie

In totaal hebben 13 personen deelgenomen aan een of meer onderdelen van het voortraject. Zij hebben allemaal de taallessen gevolgd, vier van hen hebben ook aan de empowerment training deelgenomen en acht aan de training digitalisering (1 beginner met nauwelijks digitale basisvaardigheden en 7 starters met enige basisvaardigheden).

Voor vier van hen was geen voortraject nodig, volgens het advies, maar zij hebben hier wel aan deelgenomen.

Aan de training werknemersvaardigheden hebben 27 personen deelgenomen, volgens opgave van de Vrouwenacademie. Aangezien deze activiteit niet in het registratiebestand is opgenomen, kunnen we niet nagaan in hoeverre deze groep overlapt met de 13 personen die andere onderdelen van het voortraject hebben gevolgd.

Twee deelnemers zijn tijdens het voortraject gestopt. Bijna alle anderen zijn geslaagd voor de betreffende onderdelen van het voortraject, slechts een persoon is niet geslaagd voor de taal- en empowerment onderdelen en één persoon is met extra ondersteuning alsnog geslaagd.

Zeven personen kregen na het voortraject het advies om te starten met een BBL-traject, bij vier anderen werd dit afgeraden. Vier personen zijn na het voortraject gestart in de tweede VIG groep en één in de PMK groep.

3.3. Ervaringen van deelnemers

In deze paragraaf beschrijven we hoe het voortraject is verlopen voor geïnterviewden die een of meer cursussen en/of workshops ter voorbereiding op de opleiding hebben gevolgd.

Redenen voor deelname aan het voortraject

Deelname aan het voortraject was niet altijd het gevolg van het niet behalen van de toetsen. Sommige deelnemers deden mee omdat ze onzeker waren over hun vaardigheden, ook al hadden ze geen slechte toets resultaten behaald. Anderen namen deel om de tijd te overbruggen tot het begin van hun opleiding. Weer anderen deden mee omdat ze niet onmiddellijk mochten starten met de opleiding vanwege bepaalde belemmeringen, zoals een werkgever die zich terugtrok of het ontbreken van toestemming van een uitkeringsinstantie.

Verwachtingen van het voortraject

Tien van de zestien geïnterviewde deelnemers hebben een of meerdere cursus(sen) of workshop(s) gevolgd. De gevolgde cursussen en workshops in het voortraject worden door alle voortrajectdeelnemers als leerzaam ervaren. Ook als het volgen van de cursus of workshop voor hen moeilijk was. Het overgrote deel van de voortrajectdeelnemers ervaart dat hun taal en andere vaardigheden zijn verbeterd. Vier voortrajectdeelnemers geven aan dat ze graag een cursus rekenen hadden willen doen en een voortrajectdeelnemer een cursus vaktaal. Toen we aan de deelnemers vroegen wat hun verwachtingen waren van het voortraject en of dat overeenkwam met wat er echt gebeurde, zeiden twee mensen dat ze verwachtten dat hun taal beter zou worden, en dat gebeurde ook echt. Eén van hen legt uit:

“Ja het klopt. Ik had verwacht dat mijn taal zou verbeteren en het is echt verbeterd.”

Iets minder dan de helft van de voortrajectdeelnemers gaf als antwoord dat ze vooraf geen specifieke verwachtingen hadden of dat ze het spannend vonden. Van de overige voortrajectdeelnemers zijn de verwachtingen niet bekend.

Traject bij Talentcoach

Het traject bij de Talentcoach is door een geïnterviewde deelnemer gevolgd. Zij is erg tevreden over het traject en noemt geen verbeterpunten. Het traject heeft voor veel zelfvertrouwen gezorgd en zij heeft hier vaardigheden aangeleerd die nodig zijn voor het vinden van een baan. Zij zegt het volgende hierover:

“Het was echt spannend. Het was echt een mooie ervaring voor mij. Nu weet ik hoe een sollicitatiegesprek gaat en hoe je een sollicitatiebrief of cv moet schrijven. Ik heb die ervaring wel, maar in mijn land is dit anders dan hier. En wij hebben heel veel workshops bij Talentcoach gevolgd over hoe je je kunt kleden,

zitten, en praten. Wat moet je doen, en wat moet je niet doen. Ik heb hierdoor meer zelfvertrouwen bij het solliciteren.”

Cursus Nederlands A2 naar B1

Alle acht geïnterviewde deelnemers die de cursus Nederlands A2 naar B1 hebben gevolgd zijn positief over de cursus. Zij noemen in dit verband meestal: de aandacht voor grammatica en spreken in de les, de aanwezigheid van goede en gekwalificeerde docenten, het extra oefenen met een taalvrijwilliger na de les en de cursustijden (ochtend).

“De docent heeft hard gewerkt met ons. Ze kwam bijna altijd één uur eerder om voor te bereiden. Ze gaf goed les en kon goed omgaan met studenten met verschillende taalniveaus.”

Verder noemen deelnemers dat ze het prettig vonden dat ze 2 tot 3 keer per week les kregen, er aandacht was voor gebrekkige computervaardigheden en dat het mogelijk was om een laptop te lenen voor het maken van huiswerkopdrachten.

Ruim de helft van de deelnemers noemt verbeteringen. Zo had de helft graag gewild dat de taal cursus verlengd zou worden. Sommigen uit leergierigheid, en anderen omdat ze verwachten dat het tempo lager zou liggen. Een deelnemer zou het beter gevonden hebben als er een aparte klas zou zijn voor studenten met een lager taalniveau. De extra uitleg ging volgens haar ten koste van het tempo in de les, waardoor het voor haar soms saai werd.

Workshop werknemersvaardigheden

Vier van de tien deelnemers hebben de workshop werknemersvaardigheden gevolgd. Het volgen van de workshop wordt door de twee deelnemers die al werkervaring hebben, als een goede opfriscursus beschouwd. Een van hen verwoordt dit als volgt:

“Ik weet alle dingen, maar door het nog een keer te horen, blijft het beter in mijn hoofd. Ja het is een goede herhaling.”

De overige twee deelnemers (met geen of weinig werkervaring) beoordelen de informatie als nuttig, en goed en begrijpelijk uitgelegd. De inhoud hiervan wordt voor een deelnemer pas echt duidelijk wanneer ze deze kan toepassen en kan ervaren op haar leerwerkplek.

Cursus digitale vaardigheden

Eén geïnterviewde deelnemer heeft de cursus digitale vaardigheden gevolgd. Degene benoemt alleen dat ze het goed en makkelijk vond. Ze zou graag nog een vervolgcursus doen, zodra ze aan de opleiding mag beginnen.

Begeleiding tijdens het voortraject

Alle geïnterviewde deelnemers van het voortraject benadrukken dat hen in het algemeen herhaaldelijk is meegedeeld dat ze bij de projectleiding van de Vrouwenacademie terecht konden voor vragen, hulp en ondersteuning. Zo kwam de projectleider geregeld naar de deelnemers toe om te vragen hoe het ging. Een deelnemer zegt hierover:

“Ze hebben altijd gezegd dat als je hulp nodig hebt, je dat kunt vragen. Je kunt gewoon naar hen toe gaan.”

Meer dan de helft van de voortrajectdeelnemers kreeg extra hulp in de vorm van begeleiding en ondersteuning van een taalvrijwilliger. Zij beschouwen de taalvrijwilliger als mentor voor het voortraject. Ongeveer de helft van de deelnemers aan het voortraject geeft aan dat zij geen mentor hebben gehad. De overgrote meerderheid zegt hierbij dat zij geen hulp nodig hadden en om die reden ook niet om hulp hebben gevraagd.

Opbrengsten van het voortraject: nu en later

Driekwart van de geïnterviewde deelnemers die een of meerdere cursus(sen)/workshop(s) hebben gevolgd, benadrukt dat de belangrijkste opbrengst hiervan is dat hun zelfvertrouwen in het algemeen is gegroeid. Ze durven vaker in het Nederlands te spreken, meer initiatief te nemen als het gaat om een opleiding volgen of werk vinden en vragen te stellen als ze iets niet begrijpen. Een deelnemer verwoordt het als volgt:

“Mijn zelfvertrouwen is toegenomen, waardoor ik nu meer durf te spreken en vragen te stellen in het Nederlands. Ik durf naar een school te gaan als ik iets wil leren of te zoeken naar werk.”

De overige deelnemers noemen als belangrijke opbrengst verbetering van hun algehele taalvaardigheid, het aanleren van sollicitatievaardigheden, of uitbreiding van hun sociale netwerk.

De voortrajectdeelnemers die (nog) niet in aan de BBL-opleiding VIG of PMK zijn begonnen hebben ook verwachtingen van wat het voortraject hen nog kan opleveren, namelijk: beter schrijven en spreken, nog meer durven spreken, meer contact met andere mensen, en het behalen van Staatsexamen I en II.

De drie voortrajectdeelnemers die momenteel de BBL-opleiding PMK of VIG volgen, hebben we gevraagd of zij deze opleiding ook goed hadden kunnen volgen zonder het voortraject. Alle drie zijn van mening dat ze de opleiding ook zonder het voortraject goed hadden kunnen volgen. Twee van hen hebben de workshop werknemersvaardigheden gevolgd, en één heeft de cursus Nederlands A2 naar B1 gevolgd.

Alternatieve keuzes zonder de Vrouwenacademie

We hebben de voortrajectdeelnemers die nog niet aan de BBL-opleiding VIG of PMK zijn begonnen, gevraagd wat ze waarschijnlijk zouden hebben gedaan als de Vrouwenacademie niet had bestaan. Het merendeel van deze zeven

vrouwen geeft aan dat ze waarschijnlijk toch hadden geprobeerd om een opleiding te volgen. Ze denken echter dat het langer geduurd zou hebben voordat ze daadwerkelijk aan de opleiding zouden zijn begonnen. Dat verwoordt een van hen als volgt:

“Ik ben erg nieuwsgierig. Misschien zou ik in de toekomst overwegen om naar een ander buurthuis of een andere school te gaan om een opleiding te volgen. Het kan zijn dat dit niet meteen gebeurt, maar eerder over een periode van 5 of 6 jaar.”

De helft van deze groep zou eerst proberen de taalvaardigheid te verbeteren tot het soms gewenste of soms vereiste taalniveau, beheersing van de Nederlandse taal op B1-niveau, om de kans op toelating te vergroten. Om het financiële aspect op te lossen, zouden ze bijvoorbeeld proberen om via een werkgever de opleiding te volgen of om een vergelijkbare organisatie als de Vrouwenacademie te vinden die bereid is te helpen bij het vinden van werk, een opleiding of een stage. Twee deelnemers denken dat ze thuis zouden zijn gebleven blijven of vrijwilligerswerk zouden zijn gaan doen.

Toekomstplannen voortrajectdeelnemers

De helft van de voortrajectdeelnemers die nog niet aan een opleiding bij de Vrouwenacademie is begonnen, is van plan om de niveau 3 opleiding VIG (3) of PMK (1) ook daadwerkelijk te gaan volgen bij de Vrouwenacademie. Ze verwachten de opleiding goed te kunnen combineren met de thuissituatie. Na het afronden van de BBL-opleiding bij de Vrouwenacademie willen ze blijven werken of hun studie voortzetten om verpleegkundige of geestelijk verzorger te worden. Drie deelnemers hebben al een startdatum voor de opleiding te horen gekregen. Een deelnemer niet. Zij denkt dat het komt omdat ze de toets Nederlands niet heeft gehaald. Als het te lang duurt, overweegt ze om over te stappen naar het Mondriaan en de opleiding Zorg en Welzijn te financieren vanuit het STAP-budget.

De overige vier deelnemers hebben besloten om geen opleiding te volgen bij de Vrouwenacademie. Twee deelnemers, die een uitkering hebben en alleenstaande ouders zijn, besloten om niet aan de opleiding te beginnen omdat ze bang waren voor financiële problemen. Ze hadden begrepen dat het inkomen uit de parttime baan die tijdens de opleiding werd aangeboden, te laag zou zijn om in hun levensonderhoud te voorzien. Bovendien hadden ze van hun contactpersoon bij de gemeente vernomen dat een aanvulling op hun uitkering niet mogelijk was. Beide deelnemers gaven aan niet op te willen geven ondanks dat ze erg teleurgesteld zijn. Zo is de een begonnen met een computercursus bij de Vrouwenacademie. Zij overweegt om op een later moment de VIG-opleiding bij de Vrouwenacademie te gaan volgen, omdat er meer kans is op een fulltime baan. De andere uitkeringsgerechtigde is op zoek naar een baan, is bezig met zichzelf voorbereiden op Staatsexamens I en II en heeft voorlopig besloten het volgen van een opleiding uit te stellen.

De twee andere deelnemers wilden niet langer wachten op de start van de opleiding. De ene deelnemer is begonnen met een opleiding Zorg en Welzijn aan het ROC Mondriaan. Haar uiteindelijke doel is om opgeleid te worden tot onderwijsassistente en te gaan werken in de kinderopvang of op een basisschool. De andere deelnemer is gaan werken bij een overheidsinstelling.

3.4. Ervaringen van uitvoerders

Nederlandse taal

Volgens de trainers is het sommige deelnemers gelukt om in het voortraject B1 niveau helemaal te halen, voor alle taalvaardigheden (schrijven, lezen, luisteren, spreken). Met oefenexamens van het Staatsexamen is het eindniveau getoetst. Voor spreken is de hele groep geslaagd, voor de andere vaardigheden niet iedereen.

Echter, omdat de deelnemers aan het voortraject alleen voorafgaand getoetst zijn met de TOA-toetsen, is niet objectief vast te stellen of hun kennis en

vaardigheden zijn verbeterd door het volgen van de cursussen, en of ze daarvoor bij de start van de BBL-opleiding aan de eisen van opleiders en werkgevers voldoen. De praktijkbegeleiders VIG, de werkgever kinderopvang, de docent PMK en de mentoren weten ook niet of hun deelnemers de taal cursus hebben gevolgd en kunnen dus niet beoordelen of dit tot het gewenste resultaat heeft geleid.

In een aantal gevallen is wel duidelijk dat een deelnemer de taaltraining in het voortraject niet heeft gevolgd, of dat het niveau Nederlands onvoldoende is verbeterd. In de interviews geven namelijk zowel opleiders/docenten als werkgevers, praktijkopleiders en mentoren aan dat het taalniveau bij veel deelnemers vanuit de Vrouwenacademie relatief laag is, vooral het schrijven en begrijpend lezen, ook als de spreekvaardigheid wel goed is. Het begrijpen van de lesstof wordt daardoor bemoeilijkt.

“Het begripsniveau taal is wel een dingetje. Dus het gaat allemaal soms wat langzamer qua begripsniveau. Wij hebben in het eerste half jaar echt moeten vertragen. Om ze erbij te houden, om ze te laten snappen wat er gebeurde en wat ze moesten doen.”

■ Docent VIG

Een werkgever geeft aan wat de meerwaarde is van een goede taaltraining in het voortraject, oftewel wat de consequentie kan zijn van te vroeg starten met een BBL-traject, als het taalniveau nog onvoldoende is:

“Als je nu start, is de kans dat het niet lukt best aanwezig en dat is slecht voor de motivatie van de student. Niet dat we denken het kan niet of kost te veel tijd, maar dan zie je iemand worstelen. Dan verlies je misschien iemand. Dan ga je je doel voorbij. Je wilt iemand carrière zien maken in de zorg.”

■ Werkgever zorg

Een extra knelpunt was dat vooraf voor de trainers nauwelijks bekend was wat het eindniveau van de cursus zou moeten zijn, of wat de BBL-opleidingen precies inhouden. Voor de taal was B1 niveau genoemd, maar er is geen verdere afstemming geweest met de opleiders over het vereiste startniveau. Een aanzet hiervoor wordt gegeven door een opleider, die in het interview een beeld geeft van de benodigde Nederlandse taalvaardigheid, en daarbij ook een verschil aangeeft tussen de VIG opleiding en de PMK-opleiding:

“In de VVT gezondheidszorg staan veel handelingen onder tijdsdruk. De zorg is ook protocollair ingericht, dus als je die protocollen niet goed kan lezen, dan is dit problematisch. En in de zorg is meer sprake van eigen vaktaal. Vaktaal is bij de VIG-opleiding nog belangrijker. Daarbij is Nederlands best een complexe taal om aan te leren. Kortom, qua begeleiding, zit er echt verschil in de sectoren zorg en kinderopvang.”

■ Opleider

Het succes van een taal cursus hangt overigens deels samen met de periode dat men al in Nederland woont, zo geeft een taaltrainer aan. Bij mensen die al langer in Nederland wonen, zijn taalfouten vaak al ingeslepen en dan is het moeilijker om dit nog te verbeteren.

Digitale vaardigheden

De taaltrainers hebben een duidelijk tekort aan digitale vaardigheden gezien, bij een deel van hun cursisten in het voortraject.

“Tijdens onze lessen merkte ik al heel snel, deze vrouwen hebben echt wel wat meer digitale vaardigheden nodig want alleen al om Nederlands te leren zijn er zoveel dingen waarbij je een laptop nodig hebt of programma's moet gebruiken.”

■ Trainer

In de taallessen is dan ook aandacht besteed aan zaken als het gebruik van een laptop, google docs, het versturen van emails en het typen van hoofdletters. Op dat moment was de cursus Digitale Vaardigheden overigens nog niet gestart. Maar ook daarna is er geen afstemming geweest tussen de trainers van deze twee verschillende cursussen.

Ook de mentoren zien dat BBL-deelnemers voor hun opleiding veel digitaal moeten doen, de lesstof is niet of nauwelijks op papier en de opdrachten moeten digitaal geupload worden.

De docenten VIG en PMK, de werkgever en praktijkopleiders zorg ervaren echter geen grote problemen als het gaat om de digitale vaardigheden van hun BBL-studenten. Ook bij werknemers in andere BBL-trajecten worden hier wel tekorten gesignaleerd, dus hier worden geen concrete eisen aan gesteld, als het gaat om de deelnemers van de Vrouwenacademie.

De PMK-docent signaleerde dat de digitale vaardigheden niet bij alle deelnemers op niveau waren, maar men pikte dit heel snel op.

“Viel eigenlijk mee. Wel knap hoe snel ze allemaal zich dat eigen maken. De meeste vrouwen zijn toch dik boven de 30, dan ben je niet zo digitaal vaardig van huis uit. De eerste lessen was wel pittig, maar uiteindelijk na een paar weken ging het goed. Dat gaat gewoon vrij snel. Dan is er eentje die weet dat en die geeft dan door aan de rest en dan pikken ze snel op.”

Voor de training digitale vaardigheden is geen eindniveau afgesproken of afstemming geweest over de vereisten voor de BBL-opleiding. De ontwikkelaar en de trainers van de bibliotheek hebben samen een examen ontwikkeld en een eindopdracht bedacht (het plannen van een reis via ov9292.nl en opzoeken van de reiskosten) wat door de 3 deelnemers is gehaald. Ze hebben een

certificaat ontvangen. In hoeverre het behaalde niveau aansluit bij de eisen van de opleidingen is bij de ontwikkelaar niet bekend.

“Je hebt tig ideeën om invulling te geven aan zo’n les, maar je weet niet wat het niveau is. Laat staan om ze ergens naartoe te brengen. Dat was ook best wel na elke les de lesstof aanpassen naar het niveau. Eigenlijk naar beneden schroeven.”

■ **Trainer**

Werknemersvaardigheden

In verschillende interviews komt naar voren dat er in het voortraject meer aandacht zou mogen zijn voor de beroepshouding en werknemersvaardigheden van de deelnemers, waaronder vakanties plannen en aanvragen en ziekmelden. Het is onduidelijk of deze vaardigheden ook nog onvoldoende zijn bij deelnemers die de training hebben gevolgd, omdat de geïnterviewden niet weten welke deelnemers dit zijn.

“Ik merk dat we extra aandacht aan arbeidsethos moeten geven, beroepshouding. Daar zit veel begeleiding in. Begrijp je hoe je een vakantie moet aanvragen, dat je niet altijd vakantie kan krijgen als je dat wilt hebben. Voor ons heel logisch maar voor hun niet. Met kerst moeten we ook mensen verzorgen, dat moet je met collega’s afspreken. Zes weken op vakantie lukt ook niet.”

■ **Werkgever zorg**

Een docent noemt als voorbeeld een soortgelijk project in Rotterdam, waar in het voortraject van een half jaar ook aandacht is voor werknemersvaardigheden, ‘wat wordt er verwacht als je werknemer bent’. Op basis van een aantal opdrachten kan beoordeeld worden of een kandidaat niveau 3 aan zal kunnen. En een trainer geeft op basis van de ervaringen met de deelnemers in de cursus, de suggestie om een les te geven over zowel zakelijke als sociale

rollen en verantwoordelijkheden in het bedrijfsleven, om het zelfvertrouwen te vergroten:

“Iets wat voor ons vanzelfsprekend is en we niet over nadenken, is voor hun niet vanzelfsprekend.. Dan komen ze een groot bedrijf binnen en zouden ze geïntimideerd kunnen zijn, weten ze geen houding aan te nemen. Ik denk dat dat hun zelfverzekerdheid verhoogd.”

■ **Trainer**

Rekenen

In het voortraject wordt geen expliciete aandacht besteed aan rekenvaardigheden. We hebben hier in de interviews wel naar gevraagd, omdat dit in de opleiding en de examens wel aan de orde komt, net als de taal. Uit de interviews komen geen signalen naar voren dat hier grote tekorten zijn in de VIG-groepen, er lijkt voor hen dus geen behoefte te zijn aan een cursus rekenen in het voortraject. De VIG-docent geeft aan dat er binnen de VIG-opleiding twee soorten rekenen aan de orde komen: het MBO rekenen dat verplicht is vanuit de overheid en daarnaast medisch rekenen. De eerste soort vinden sommige deelnemers wel moeilijk, als ze weinig rekenlessen hebben gehad in het land van herkomst of dit op een heel andere manier hebben geleerd dan in Nederland gebruikelijk is. Dit kost dan in de opleiding meer tijd. Met medisch rekenen hebben de deelnemers minder moeite.

Ook in de PMK-opleiding zit een onderdeel rekenen in het curriculum. Dit onderdeel is net gestart, dus is nog niet duidelijk of men voldoende basis heeft.

Studievaardigheden

Tot slot wordt in verschillende interviews genoemd dat de deelnemers vaak weer moeten leren studeren. Het na jaren weer volgen van een cursus in het voortraject of een hele opleiding is lastig, daar heeft men begeleiding bij nodig. Het voortraject voorziet hier niet expliciet in.

“Het leren leren. Ik merk dat ze dat niet gewend zijn. Hoe leer je woorden. De manier van leren. Is voor ons vanzelfsprekend die schoolse vaardigheden, voor een aantal van deze vrouwen niet. Ze zouden een paar lessen moeten hebben over hoe leren en hoe huiswerk maken. Wat is belangrijk in een tekst. Leren leren is iets waar ze gemak van kunnen hebben. Ook als voorbereiding op de BBL-opleiding, en het leren daar.

■ *Trainer*

Uitval uit voortraject

Tijdens het voortraject zijn enkele deelnemers uitgevallen. Bij de taallessen is een persoon al na de eerste les gestopt, want die bleek geheel analfabeet en kon de taal dus niet volgen. Een ander koos er zelf voor om te stoppen, vanwege persoonlijke omstandigheden.

Bij de cursus digitale vaardigheden bleek een deelnemer al heel vaardig, zij had wel een specifieke leervraag, maar dat onderwerp kwam nog niet in de basiscursus aan bod. Van de andere uitvallers is niet bekend wat de reden was.

Knelpunten en verbeterpunten in voortraject

Naast dat onvoldoende duidelijk is wat de einddoelen van het voortraject zijn, worden nog enkele knelpunten genoemd in de interviews.

De projectleider geeft aan dat het afstemmen van de trainingen in het voortraject een knelpunt vormde, deels omdat het hele programma in ontwikkeling was en deels vanwege afhankelijkheid van andere partijen en financiering vanuit diverse partijen. Enkele trainingen worden momenteel door de mentoren uitgevoerd, vanwege een gebrek aan financiering voor betaalde trainers.

De trainers geven aan dat het voortraject voor sommige vrouwen een heel **pittige combinatie** is als ze bijvoorbeeld kinderen en een baan daarnaast hebben. Niet iedereen krijgt hierbij voldoende steun van de partner.

“Bij drie van de zes had de echtgenoot zoiets van, joh is niet zo nodig. Ze vonden het niet verkeerd, maar stimuleerden niet. Als kids ziek waren dan was het bijna vanzelfsprekend dat zij lessen verzuimde. Dat werkt belemmerend voor de eigen ontwikkeling. Ze zeiden, dat is onze cultuur normaal, dat de vrouw alles doet. Niet dat mannen het helemaal niet willen. De mannen zijn vriendelijk met kids maar doen niet veel.”

■ *Taaltrainer*

Dit onderwerp is in de les ook behandeld, met de vraag of de deelnemers dit bespreekbaar konden maken met hun partner. Sommige vrouwen kunnen dit met hun partner bespreken, maar anderen hebben hier twijfels over en hebben dit nog niet geprobeerd:

“In de week met examens bij ons, zeiden ze ook: ik kan niet zo lang want kids. Ik vroeg: kan jouw man dat doen. Je zag: hee oh ja, dat is ook nog een idee. Je merkt dat ze niet allemaal dat gewend waren.”

■ *Taaltrainer*

Deelnemers aan de training digitale vaardigheden konden een **laptop** lenen van de Vrouwenacademie. Daar bleek echter bij de start niet de juiste software op te staan. Dit zou van tevoren getest moeten worden.

Voor de start van de taaltraining zouden alle deelnemers echt **niveau A2** moeten hebben en voldoende digitale basisvaardigheden, om hen binnen de gestelde tijd naar B1 niveau te kunnen begeleiden, zo geven de taaltrainers aan.

Ook zouden de deelnemers goed op de hoogte moeten zijn van de verwachte tijdsinvestering in het voortraject, qua lessen maar ook dat er een flink aantal uren aan huiswerk moet worden besteed. En dat het een intensief taaltraject is met een hoog tempo. De trainers benoemen in dit kader het belang van verwachtingsmanagement en commitment van de deelnemers. Dit commitment bestaat er ook uit dat dat deelnemers alle lessen volledig aanwezig zijn, zo geven de trainers aan. Dus geen andere afspraken plannen tijdens de cursus-tijden, geen vakantie plannen in de cursusperiode en bijvoorbeeld de opvang/ oppas voor kinderen en het ophalen van school goed regelen.

Hoewel een tijdelijke projectmedewerker contact had met deelnemers, hebben de trainers de indruk dat de deelnemers meer aandacht hadden kunnen gebruiken vanuit de Vrouwenacademie, ook gedurende het traject. Ze noemen de doelgroep uitdagend, omdat de verwachtingen van deelnemers en trainers niet altijd overeen komen. Als voorbeeld worden westerse verwachtingen genoemd over afspraken nakomen, huiswerk op tijd inleveren en vooraf melden als men een keer niet in de les kan zijn en op tijd komen. Dit wordt door de trainers ook gerelateerd aan de behoefte aan een cursus werknemersvaardigheden.

Overigens is dit niet specifiek voor de deelnemers van het voortraject van de Vrouwenacademie, de taaltrainers zien dit ook bij andere groepen bij De Mussen en elders.

4 Het BBL-traject

4.1. Beschrijving van de methode

BBL-opleiding

De twee BBL-opleidingen binnen de Vrouwenacademie zijn verkorte opleidingen van 2 jaar (in plaats van 3 jaar voor reguliere opleidingen), één richting zorgsector (Verzorgende IG) en één richting kinderopvangsector (PMK), beide op niveau mbo2.

De opleiders zijn mbo Rijnland (PMK opleiding) en Oppstap (private VIG opleiding), deze zijn via een onderhandse aanbesteding geselecteerd uit drie opleidingsinstituten. De opleidingen worden betaald door de werkgevers. Persoonlijke begeleiding van studenten door de opleiders wordt betaald door de Vrouwenacademie. Net als het voortraject, worden de opleidingen aangeboden in Buurtcentrum de Mussen, dus laagdrempelig en in de eigen buurt.

De volgende groepen zijn gestart met de opleiding:

12-09-2022 Verzorgende IG (VIG), groep 1 V

14-03-2023 Pedagogisch Medewerker Kinderopvang (PMK), groep 1

28-09-2023 VIG, groep 2

In de BBL VIG-opleiding door OPPstap is geen sprake van ouderwetse vakken. De uitgangspunten zijn de werkprocessen die zij moeten examineren, deze

staan benoemd in het kwalificatiedossier van de opleiding VIG. In totaal zijn het 11 werkprocessen verdeeld over 2 jaar. Verpleegkundige vakken, omgangskunde, anatomie, komen wel aan de orde, maar niet als vakken op zich. Deelnemers leren de theorie om in de praktijk het werkproces te kunnen uitoefenen en toepassen en vervolgens te examineren. Aan de hand van de werkprocessen zijn er opdrachten, waarmee deelnemers kunnen oefenen op de werkvloer in de praktijk.

De week bestaat uit 1 dag onderwijs en 3 dagen op de werkvloer. In de praktijk worden de studenten begeleid door de werk- en praktijkbegeleider, bij het oefenen van de opdrachten en bij het werk dat zij doen. De opleider en de zorgorganisaties hebben afgesproken dat de theorie leidend is voor de werkpriktijk, deelnemers moeten de kennis hebben voordat ze iets mogen oefenen en toepassen in de praktijk. Ieder half jaar worden een aantal werkprocessen afgesloten met een examen. De docenten zijn ook studieloopbaanbegeleider (SLB-er) voor de helft van hun lesgroep. In die hoedanigheid hebben zij contact met de praktijk (de zorgorganisaties) voor deze studenten. De eerste VIG groep kreeg 6 uur les per dag (exclusief pauze), wat net te weinig is gebleken. De tweede groep krijgt daarom 7 uur les per dag.

Bij de start van de VIG opleiding werd voor de skills-lessen uitgeweken naar een andere leslocatie. Inmiddels zijn de benodigde materialen aangeschaft zodat ook deze lessen op de locatie van de Mussen gegeven worden.

Ook de PMK opleiding is een verkorte opleiding van 2 jaar op mbo-niveau 3, deze is opgebouwd uit de eindtemen van het betreffende crebo. De opleiding is opgebouwd met werkplekleren en wordt één dag per week op locatie van de Mussen gegeven door docenten van mbo Rijnland. Ook in deze opleiding is geen sprake van vakken, maar van thema's, waarbij wordt toegewerkt naar de examens. Twee verplichte examens zijn taal en rekenen. Het taalniveau bij

uitstroom van de opleiding is 3F (dit komt overeen met B2), kortom het is een opleiding op hoog taal niveau. In de PMK-opleiding van de Vrouwenacademie is meer aandacht voor de Nederlandse taal, dan de twee of drie periodes in een gewone BBL-opleiding. Verder is meer tijd besteed aan de basisonderdelen en is later in het jaar gestart met de keuzeonderdelen. Werkplekleren wordt ingezet in samenwerking met het specifieke werkveld; de kinderzorgorganisaties. De theorie voor de praktijkopdrachten (zoals het maken van een activiteitenprogramma) wordt in de lessen behandeld, net als oefenexamens. Op de werkplek vindt gedragsobservatie plaats. De PMK-opleiding is competentiegericht, wat betekent dat uitgegaan wordt van leervragen van studenten en zij zelf een grote verantwoordelijkheid hebben voor hun leerproces. Studenten leren hierbij met en van elkaar. Ze leren te reflecteren en leren elkaar feedback te geven. Het verschil met reguliere BBL-trajecten is in de PMK opleiding ook zichtbaar bij de examens. Deze worden opgeknipt in 2 of 3 kleinere onderdelen.

Voor de PMK opleiding is afgesproken dat er minimaal 15 en maximaal 25 studenten per groep deelnemen.

Samenwerking met werkgevers: kinderopvangorganisaties en zorgorganisaties

De Vrouwenacademie werkt momenteel samen met 6 zorgorganisaties en met 5 kinderopvangorganisaties, waaronder de grootste werkgevers in Den Haag in de zorg en kinderopvang (te weten Florence, Cardia, Saffier, Nova Zorggroep, DAK, 2Samen) en ook enkele kleinere organisaties.

Een belangrijk onderdeel van de BBL-trajecten is de betaalde baan van 3 dagen per week bij een zorginstelling of kinderopvanginstelling. Een werkgever geeft aan dat het gaat om een leerlingsalaris, dat 10% boven het minimumloon ligt.

Daarnaast krijgen deelnemers ook hun opleidingsdag (1 per week) betaald en betalen de werkgevers de opleidingskosten.

Samenwerking met praktijkbegeleiders en andere collega's op de werkvloer

Praktijkbegeleiders hebben contact met de studiementor en de docenten om te zorgen dat de student op schema blijft met de opleiding. Bij calamiteiten kan contact met de projectleider of projectcoördinator worden opgenomen.

De dagelijkse begeleiding op de werkvloer wordt geboden door werkbegeleiders, dit zijn directe collega's. De praktijkbegeleiders (bij sommige instellingen praktijkbegeleiders genoemd) in de zorg bewaken vanuit de werkgever de processen en opdrachten in het opleidingstraject en zijn op de hoogte van de examens van de verschillende opleiders waar de instelling mee samenwerkt en welke begeleiding daarvoor nodig is.

Begeleiding door mentoren

Als er gestart wordt met het voortraject of de BBL worden de vrouwen gekoppeld aan een studiementor. De studiementoren ondersteunen de studenten bij het BBL traject, bijvoorbeeld bij de Nederlandse taal, het ondersteunen bij het studeren of bij persoonlijke uitdagingen in het leven van de vrouwen. Eén mentor met een NT2 achtergrond ondersteunt een beperkte groep studenten specifiek op het Nederlands. Wanneer een mentor van start gaat, volgt deze eerst een basistraining. Tijdens deze basistraining is er aandacht voor onder andere de inhoud van een BBL traject, nuggers en uitkeringsgerechtigden, de arbeidsmarkt, wat is de rol van een studiementor en het begeleiden van de studenten. De mentoren hebben ook een training gekregen op het gebied van medisch rekenen om zo ook de vrouwen te kunnen helpen bij vragen over dit onderwerp.

4.2. Analyse van deelnemersregistratie

In totaal zijn 40 deelnemers ingedeeld in een BBL-traject: 18 in de PMK-groep, 9 in de eerste VIG groep en 13 in de tweede VIG groep. Ook is één persoon 'on hold' geplaatst omdat de opleiding nog niet kon starten. Op het moment van dit onderzoek stonden 34 van deze personen geregistreerd als 'actief', dus bezig met een BBL-traject.

Van degenen die met het BBL-traject gestart zijn, zijn 6 deelnemers onder de 30 jaar. 10 personen zijn tussen de 30 en 39 jaar, 17 personen tussen 40 en 49 en 7 personen zijn 50 jaar of ouder.

Negen van hen hadden een WWB-uitkering voordat ze starten, 15 hadden inkomen uit werk, waarvan één persoon ook een aanvullende uitkering had en 16 deelnemers waren nuggers. De nuggers nemen relatief vaak deel aan de PMK-groep: 11 van de 18 PMK-studenten zijn nuggers.

Bijna driekwart van de BBL-deelnemers hadden al een mbo2 of mbo3 opleiding in Nederland afgerond (12 deelnemers) of een opleiding op niveau mbo2 of hoger in het land van herkomst (15 deelnemers). De anderen hebben een middelbare school diploma of mbo1 (in Nederland of land van herkomst), één deelnemer heeft de middelbare school in het land van herkomst niet afgerond.

En bijna alle BBL-deelnemers hebben werkervaring, in Nederland en/of in het land van herkomst. De drie personen zonder werkervaring hebben wel vrijwilligerswerk in Nederland gedaan.

Zes personen zijn tijdens de opleiding uitgevallen: 3 uit de VIG 1 groep en 3 uit de PMK groep. Van de zes uitvallers uit de BBL waren drie personen onder de 30 jaar oud.

De reden voor uitval was bij vier deelnemers dat het contract door de werkgever niet werd verlengd, wat te maken had met het functioneren en/of de werkhouding. Bij een andere persoon bleek het niveau van de opleiding te hoog en was een switch naar een opleiding op een lager niveau, maar bij dezelfde werkgever, mogelijk. Bij de zesde persoon ging het om lichamelijke problemen.

Van degenen die een BBL-traject zijn gestart, hebben 4 personen een kort voortraject gedaan en 1 persoon een lang voortraject, voorafgaand aan de start van de BBL. Ook hebben 15 BBL-cursisten de workshop werknemersvaardigheden gevolgd, het is uit de registratie niet te achterhalen of er overlap is tussen deze 15 deelnemers en degenen die het advies hebben gehad om een kort of lang voortraject te volgen.

4.3. Ervaringen van deelnemers

In de paragraaf geven we weer hoe de geïnterviewden die aan een PMK- of VIG-opleiding zijn begonnen, de BBL-opleiding tot nu toe hebben ervaren.

4.3.1. Vooraf aan het BBL-traject

Redenen om aan het BBL-traject te beginnen

Acht van de zestien geïnterviewde deelnemers volgen een BBL-opleiding, waarvan vier de VIG-opleiding en vier de PMK-opleiding. Voordat we in gesprek gingen over hun ervaringen met de BBL-opleiding, hebben we de studenten die aan de BBL-opleiding zijn begonnen, gevraagd wat hun redenen waren om specifiek aan een niveau 3-opleiding te beginnen. Vrijwel alle geïnterviewde studenten kozen voor de niveau 3-opleiding vanwege hun taalvaardigheid: ze hadden het idee dat hun taalvaardigheid op dat moment onvoldoende was voor een hoger opleidingsniveau. Een van hen zegt bijvoorbeeld:

"Ik ben mij ervan bewust dat ik hier niet geboren ben en dat ik de taal niet volledig beheers. Misschien doe ik niveau 4 later. Dit hangt af van mijn behoeftes en niet van mijn capaciteiten."

Eén student volgt de niveau 3-opleiding omdat deze, in tegenstelling tot niveau 4, geen gespecialiseerd karakter heeft.

Verder noemen de studenten verschillende andere redenen voor het volgen van de BBL-opleiding: willen werken in de zorg of de kinderopvang, ruimte in de privésituatie waardoor het volgen van een opleiding nu mogelijk is en/of omdat dat de BBL-opleiding laagdrempelig wordt aangeboden.

Verwachtingen vooraf van het BBL-traject

Wij vroegen de geïnterviewde studenten ook naar hun verwachtingen van de opleiding. Vier studenten hadden geen specifieke verwachtingen van de BBL-opleiding en vier studenten hadden deze wel. Drie van deze vier geïnterviewde studenten dachten aanvankelijk dat de nadruk vooral zou liggen op het opdoen van theoretische kennis, doordat zij dit zo vanuit hun land van herkomst van opleidingen gewend waren. In de praktijk bleek de opleiding meer praktijkgericht te zijn. Sommige studenten moesten hier in het begin heel erg aan wennen. Een geïnterviewde zegt bijvoorbeeld:

"Ik heb geleerd uit boeken. Net als op de universiteit. Iemand praat tegen jou en jij maakt notities. Je leest de boeken zelfstandig. De eerste maand(en) waren wel vervelend voor mij. Ik moest heel erg wennen."

De overige student, die de VIG-opleiding volgt, had verwacht meer leerling dan medewerker te mogen zijn, maar dit blijkt in de praktijk al vanaf het begin andersom te zijn. Dit komt volgens haar door de hoge werkdruk in de zorg.

Vorbereiding op het BBL-traject

Iets meer dan de helft van alle geïnterviewde studenten voelt zich goed voorbereid op de BBL-opleiding. Zij wijzen bijvoorbeeld op hun vooropleiding of op de taal- of computercursussen die ze al hadden gevolgd vóór hun aanmelding bij de Vrouwenacademie.

"Voor de taal had ik, heel lang geleden, al lessen gevolgd. Ik had al een diploma."

Een PMK-student wijst op de taalcursus die ze in het voortraject van de Vrouwenacademie heeft gevolgd. Hoewel ze op basis van het advies de BBL-opleiding ook zonder deze cursus had mogen volgen, denkt ze wel dat het haar heeft geholpen bij het beter begrijpen van de lessen en het durven stellen van vragen over de lesstof.

Opvallend is dat alleen de studenten die bezig zijn met de VIG-opleiding, zich minder goed voorbereid voelen op de BBL-opleiding. Zij hadden vooraf meer willen oefenen met hun spreek- en schrijfvaardigheid, beter willen leren typen of een assertiviteitscursus willen volgen. Dit zou hen helpen bij het voeren van gesprekken, het gemakkelijker schrijven van verslagen en het bewaken van persoonlijke grenzen tijdens het BBL-traject.

Alternatieve keuzes zonder het BBL-traject

Het overgrote deel van de geïnterviewde studenten zou als het voortraject en de niveau 3-opleiding niet hadden bestaan, naar eigen zeggen ,waarschijnlijk dezelfde opleiding of een vergelijkbare opleiding hebben gevolgd. Het zou volgens deze studenten wel langer hebben geduurd voordat ze aan de opleiding zouden zijn begonnen. Bijvoorbeeld omdat het vinden van een geschikte opleidingsinstelling of leerwerkplek hen meer tijd zou hebben gekost. Een student zegt hierover het volgende:

“Anders had ik zelf gezocht naar een stage bij een kinderdagverblijf en was ik de opleiding pedagogisch medewerker bij het Mondriaan gaan volgen.”

De andere geïnterviewde studenten zouden naar eigen zeggen, waarschijnlijk in hun vorige banen (als oppas, magazijnwerk, thuiszorgmedewerker, of receptioniste) zijn blijven werken.

4.3.2. De opleiding

Succesfactoren

Alle geïnterviewde studenten zijn positief over het volgen van het opleidingsdeel van het BBL-traject. Het merendeel van de geïnterviewde studenten benoemt het onderling kunnen uitwisselen van kennis en ervaringen met de andere studenten en dat zij elkaar helpen, als een belangrijke succesfactor bij het volgen van de opleiding. Zo is er tijdens de lessen veel ruimte om met elkaar en met de docent te praten over eventuele uitdagingen die ze tegenkomen in de opleiding of op hun werk of hulp van de docent bij het maken van een studieplanning. Ook helpen de studenten elkaar via een groepsapp waarop ze bijvoorbeeld huiswerk of extra informatie over de lesstof delen. Dit verwoordt een student als volgt:

“We helpen elkaar als het nodig is en als je vragen hebt. We hebben een groepsapp, waar je altijd iets kan vragen.”

De geïnterviewde studenten noemen daarnaast heel veel verschillende factoren die hen helpen bij het succesvol volgen van de opleiding. Driekwart van de geïnterviewde PMK-studenten waardeert het vak Nederlands binnen hun opleiding enorm. Het draagt bij aan een betere communicatie met zowel kinderen als ouders en bij het beter kunnen schrijven van verslagen. Zo zegt een PMK-student:

“Het zijn alleen maar Nederlandse kinderen. Het is dus fijn dat het (het vak Nederlands) er is. Je moet in goed Nederlands de verslaglegging kunnen doen en in de communicatie met ouders ook.”

Verder noemen zij: de behulpzaamheid van docenten en de projectleiding, de geleidelijke opbouw van de moeilijkheidsgraad in het lesprogramma, het direct in de praktijk kunnen oefenen van de lesstof, het vertrouwd zijn met de locatie waar de lessen plaatsvinden, en de kleinschaligheid van de groepen.

Knelpunten

De geïnterviewde VIG-studenten noemen veel knelpunten tijdens het traject. Alle geïnterviewde VIG-studenten noemen het niet volledig of goed beheersen van de Nederlandse taal als knelpunt, evenals het ontbreken van een praktijklokaal en bijbehorend oefenmateriaal in Buurtcentrum De Mussen, als belangrijkste knelpunt voor de opleiding. Een VIG-student verwoordt dit zo:

“Alleen de praktijklokaal, die is er niet bij de buurtcentrum. Dat is het lokaal waar je met de bloeddrukmeter, katheter en op de pop kunt oefenen. Dat is erg jammer. De opleiding is pittig. Dit komt door mijn taal(beheersing).”

Om de praktijklessen alsnog te kunnen houden is de opleider uitgeweken naar praktijklocaties in Den Haag, Alphen aan den Rijn, of Leiden. Enkele VIG-studenten maken dankbaar gebruik van het praktijklokaal bij hun werkgever. De studenten hebben van de Vrouwenacademie gehoord dat er op termijn een volledig ingerichte praktijklokaal zal komen in het buurtcentrum. Verder gaven deze studenten aan dat ze problemen met de taal, oplossen door hulp te zoeken bij familie of met vertaalapps aan de slag gaan bij het maken van de opdrachten voor de opleiding.

Een ander knelpunt dat de VIG-studenten noemen is dat het lesprogramma en de planning van de praktijkbegeleiders niet goed op elkaar afgestemd zijn. Een VIG-student ervaart de geboden hulp en ondersteuning als niet afdoende. Zij zoekt aanvullend hulp bij haar familieleden voor het maken van haar huiswerkopdrachten.

De geïnterviewde PMK-studenten noemen minder knelpunten dan de VIG-studenten. Ook lijkt het om minder ernstige knelpunten te gaan. Zo noemt het merendeel het nog niet ontvangen van licenties voor de e-learning. Dit is ondervangen door kopieën. Een PMK-student geeft wel aan dat er altijd behoefte is aan verbetering van het taalniveau en dat het vaak lastig is en meer tijd kost om opdrachten, zoals werkstukken, te maken als je niet eerder geleerd hebt hoe dat op de Nederlandse manier gaat.

Verbeterpunten

De geïnterviewde studenten dragen de volgende verbeteropmerkingen aan voor de opleidingen die zij volgen:

- De startdatum van de opleiding niet steeds verschuiven en vaste startdata hanteren. Bijvoorbeeld aan het begin van het schooljaar en halverwege het schooljaar de opleiding starten.
- Meer aandacht voor gespreksvaardigheden.
- Het beschikbaar stellen van een fysiek lesboek naast de e-learning module.
- Het uitrusten van een praktijklokaal bij Buurtcentrum De Mussen met alle benodigde oefenmaterialen.

4.3.3. Op de werkvloer

Succesfactoren

De meerderheid van de geïnterviewde studenten is tevreden over het praktijkgedeelte van hun opleiding. Ze schrijven deze tevredenheid toe aan de aanwezigheid van een praktijkbegeleider waarmee zij op structurele basis de

lesstof, de opdrachten vanuit de opleiding en de gang van zaken op de werkvloer kunnen bespreken. De mogelijkheid om vragen te stellen aan collega's. En de mogelijkheid om praktijkopdrachten of huiswerk onder werktijd te maken. Wanneer de werkdruk hoog is, worden er afspraken gemaakt over geschikte momenten voor deze activiteiten. Opvallend is dat twee van de vier geïnterviewde PMK-studenten in tegenstelling tot de VIG-studenten noemen dat ze aan het begin als boventallige studentmedewerkers zijn aangenomen. Dit zodat ze voldoende gelegenheid hebben om te kunnen leren.

"In het begin was ik boventallig. Dus stond ik met nog twee collega's op de groep. Ik hou wel van veel vragen stellen dus dat deed ik ook dan wel. Dat vonden ze niet erg."

Een ander PMK-student noemt als succesfactor dat dat haar werkgever haar voorzien heeft van goed en professioneel studiemateriaal, als aanvulling op het materiaal van de opleiding.

Knelpunten.

Twee van de geïnterviewde VIG-studenten ervaren een minder goede klik met collega's op het werk en komen minder toe aan hun daadwerkelijke werkzaamheden. Door het tekort aan personeel voeren ze voornamelijk taken uit die horen bij de functie van 'Helpende' (niveau 2). Hierdoor is er minder ruimte om te leren of vragen te stellen die horen bij de niveau 3-functie waarvoor ze worden opgeleid. Bovendien ervaart een van deze twee studenten dat collega's haar niet serieus nemen en op haar neerkijken vanwege haar afkomst, taalbeheersing en gebrek aan zorgervaring. Zij verwoordt dit als volgt:

"Ik ben meestal bezig als Helpende, maar ik voel dat ik te weinig kans heb om dingen te doen als VIG'er. Als VIG'er ben je bezig met intake gesprekken of evaluatiegesprekken, en ik ben bezig met eten voorbereiden voor mensen. Niet alle collega's zijn behulpzaam, en ze vertellen onware dingen. Ze roddelen over dat

ik mij te goed zou voelen voor bepaalde taken. Ik doe alle dingen graag, maar ik moet ook andere meer passende dingen leren."

Deze student is hier in tegenstelling tot de andere student openhartig over geweest richting haar praktijkbegeleider en zegt daar het volgende over:

"In het verleden ervaarde ik niet echt veel ondersteuning, maar tijdens mijn laatste gesprek met mijn praktijkbegeleider heb ik een zekere vorm van steun gekregen."

Ook als het om de werkvloer gaat noemen de geïnterviewde PMK-studenten vrijwel geen knelpunten. Een student noemt een knelpunt dat voor sommige studenten uit haar klas zou gelden. Die zouden op hun werkplek voor meer kinderen de verantwoordelijkheden hebben gekregen dan wettelijk toegestaan:

"Gelukkig geldt dit niet voor mij. Sommige studenten zeggen dat je een soort slaafje bent. Bijvoorbeeld dat je alleen verantwoordelijk bent voor een aantal kinderen en de medewerkers ergens anders staan. Of dat er bijvoorbeeld drie medewerkers zijn en dat die stagiair alle kinderen moet schoonmaken en eten geven, terwijl die anderen koffie zitten te drinken."

Verbeterpunten

De geïnterviewde studenten dragen de volgende verbeter suggesties aan voor het praktijkgedeelte:

- Het zorgvuldig afstemmen van het lesprogramma en de planning tussen de opleider en werkgever.
- Het opstellen van een duidelijke planning voor praktijkopdrachten met strikte deadlines.
- Ervoor zorgen dat studenten voldoende tijd krijgen om te leren op hun werkplek.

4.3.4. Overige aspecten van het BBL-traject

De combinatie van het BBL-traject met de thuissituatie

We hebben de studenten gevraagd naar het combineren van het BBL-traject met de thuissituatie. Slechts één VIG-student ervaart hierbij problemen. Zij moet regelmatig overwerken, en heeft een tweede baan, omdat haar partner door omstandigheden thuiszit. Soms zit ze wel tot drie uur in de nacht aan haar huiswerk.

Begeleiding tijdens het BBL-traject

Alle geïnterviewde studenten hebben een vorm van hulp of begeleiding gekregen tijdens het BBL-traject. Ook geven alle studenten aan dat ze altijd terecht kunnen bij de projectleiding wanneer zij problemen of vragen hebben. Dat kan ook om praktische zaken gaan zoals een licentie aanvragen of contact met de werkgever. De projectleider komt volgens de studenten ook geregeld in de klas om te vragen of de studenten ergens hulp bij nodig hebben.

Van alle geïnterviewde studenten hebben vier VIG-studenten en een PMK-student een studiementor toegewezen gekregen. De overige studenten moesten ten tijde van het interview nog een mentor krijgen.

De hulp die de mentoren bieden is verschillend. Het kan gaan om hulp bij het maken van de studieopdrachten, hulp bij de taal of het bespreken van zaken waar de studenten tegenaan lopen. De studenten ervaren de hulp van hun mentor als zinvol. Wel geven enkele studenten aan dat het jammer is dat hun mentor geen kennis van het werkveld (de zorg of kinderopvang) heeft. Deze VIG-student zegt hier het volgende over:

"Zij helpt mij goed. Zij is ambtenaar bij de gemeente geweest. Maar van de zorg snapt ze helemaal niets. Het enige waar ze mij mee kan helpen is met de volgorde van de opdrachten, mijn taal en spelling verbeteren. Iemand die in de richting van de zorg

werkt, dat zou echt perfect zijn voor mij. Zij is speciaal een cursus medisch rekenen gaan doen voor mij. Ik vindt dat zo lief van haar."

4.3.5. Opbrengsten van het BBL-traject: nu en later

De vraag wat het BBL-traject tot nu toe heeft opgeleverd, heeft het merendeel van de geïnterviewde studenten als volgt beantwoord: de opleiding heeft hun kennis van het vakgebied waarvoor ze worden opgeleid vergroot, evenals hun vaardigheden die essentieel zijn om hun werk met succes uit te voeren. Een van de studenten verwoordde dit als volgt:

"Ik heb meer kennis van bijvoorbeeld: hygiëne. Ik kan de handelingen nu goed uitvoeren."

Daarnaast noemt meer dan de helft van de geïnterviewde studenten dat zij hier financieel onafhankelijk van zijn geworden en dat ze kans hebben op meer financiële stabiliteit. Ze zijn bijvoorbeeld meer gaan verdienen of hebben perspectief op een vaste baan. Een van hen formuleert het zo:

"Ik heb meer geld en ik ben meer financieel onafhankelijk van andere mensen"

Daarnaast delen de studenten mee dat hun zelfvertrouwen is gegroeid, hun sociale leven is verbeterd, en dat ze door het volgen van de opleiding het gevoel hebben dat ze met hun werk een bijdrage leveren en/of dat ze zich gewaardeerd voelen door hun collega's en hun cliënten.

Alle studenten die we hebben gesproken, hopen dat ze in hun opleiding nog meer gaan leren en beter worden in hun vak. Het merendeel wil een goede Verzorgende Individuele Gezondheidszorg of Pedagogisch Medewerker worden. Daar zegt een PMK-student het volgende over:

"Ik wil alle kwaliteiten hebben die nodig zijn om een goede pedagogische medewerker te zijn om dit werk echt goed te kunnen doen."

Daarnaast noemen de geïnterviewde studenten verschillende opbrengsten waar ze op hopen: dat ze hun diploma behalen, dat hun zelfvertrouwen nog meer zal toenemen, dat hun sociale netwerk verder uitbreidt, en dat ze op deze manier met hun eigen persoonlijke groei bezig kunnen zijn in plaats van alleen met de zorg voor hun gezin.

4.3.6. Toekomstplannen

Driekwart van de geïnterviewde studenten is van plan om na het afronden van de opleiding bij de huidige werkgever te blijven werken. Sommigen van hen geven aan dat ze op een vast contract hopen, omdat ze bijvoorbeeld fijne collega's hebben of omdat ze de werkgever professioneel vinden.

"Ik hoop op een vast contract. Ik heb leuke collega's, goed contact met cliënten en het is goed bereikbaar. Je mag pas weg bij bewoners als je getekend hebt. Hier zijn ze voorzichtig. Ze willen geen fouten maken. Het is een goede plek om te leren hoe je het goed moet doen."

Enkele studenten hebben niet de intentie om bij hun huidige werkgever te blijven. Eén van hen overweegt om dichterbij huis te gaan werken, terwijl de andere van plan is om als zelfstandige (ZZP'er) te gaan werken.

Meer dan de helft van de studenten zou graag na enige tijd werken verder willen studeren. De meesten van hen streven naar een niveau 4-opleiding, terwijl één PMK-student van plan is om door te stromen naar een hbo-opleiding.

4.4. Ervaringen van uitvoerders

4.4.1. De opleiding

In de interviews met werkgevers, praktijkopleiders en mentoren is gevraagd naar hun ervaringen met de VIG of de PMK-opleiding in de Vrouwenacademie. Volgens een werkgever is de kwaliteit vergelijkbaar met andere opleidingen, maar verschilt de Vrouwenacademie in positieve zin, door de kleinschaligheid en laagdrempeligheid.

“Misschien juist door omdat ze met eigen studenten in kleine groepjes werken. Het sociale gebeuren in school geeft veel spanning en energie normaal en dat hebben ze nu niet. Op deze manier kan het misschien in korte periode, want gelijkgestemden en goed contact met mentor. En korte lijnen. Dat is een groot verschil met ROC.”

■ Werkgever zorg

Een werkgever ziet wel dat de deelnemers moeite hebben met de **taal in de opleiding**, hoewel hun taalniveau best redelijk is.

“Als er een bepaald taalgebruik is in opdrachten dat de dames niet snappen, dan is het best moeilijk een opdracht uit te voeren. Ik vraag me af of [deze opleiders] inzien dat het op talengebied gewoon niet aansluit. Eigenlijk moet je al op 2f zitten als je begint. Als je daar niet zit dan heb je heel veel ondersteuning nodig op taalvlak en kan de opleiding niet zo 1-op1 gegeven worden, dat is dan gewoon te moeilijk. “Eerst moet er een half jaar besteed worden aan langzamer opbouwen en meer focussen op taal. Al wel beginnen met opleiding maar rustiger aan. Dat je

het later uitbouwt aan gebruikte vakjargon en vraagstelling in opdrachten.”

■ Werkgever kinderopvang

De praktijkopleiders kinderopvang en zorg en sommige mentoren zijn ook nog niet heel positief over de opleidingen. Ze ervaren veel onduidelijkheid en zien dat dit tot stress leidt bij de deelnemers. In de hoofdstukken over communicatie en samenwerking en over knelpunten komen we hier op terug. Ze noemen ook de volgende meer inhoudelijke verbeterpunten voor de opleidingen:

De aandacht voor het taalniveau wordt ook door de mentoren genoemd. Eén mentor meldt dat de deelnemers bij de start van de VIG-opleiding geen boeken hadden, en dat vervolgens de boeken op een erg hoog taalniveau bleken te zijn.

En de mentoren geven aan dat in de opleiding soms te weinig aandacht werd geschonken aan het feit dat voor de deelnemers het Nederlands hun tweede taal is. Het verkorten van de taallessen van 1,5 uur was volgens hen dan ook geen goed idee. Dit is later teruggedraaid.

Het **ontbreken van een duidelijke planning** van de opleiding is een vaak genoemd punt, zowel door praktijkopleiders als mentoren en voor zowel de VIG als de PMK opleiding. We zagen dit punt ook al genoemd worden door de deelnemers.

Voor de reguliere opleidingen van andere opleiders is de planning meestal wel bekend bij de praktijkopleiders, maar in deze nieuwe verkorte opleidingen ontbreekt die duidelijkheid. Er is wel een blokkenoverzicht voor de VIG, maar dit biedt blijkbaar toch te weinig houvast, waardoor studenten en praktijkopleiders soms nerveus worden.

“...waar moeten ze naartoe? Wanneer moeten ze getest worden, wanneer hebben ze examen. Hoe is precies het hele curriculum

en hoe ziet het eruit? "Als ik toen vroeg, wanneer wordt je hierop getoetst, dan wisten ze het niet. Was voor de studenten ook onduidelijk."

■ **Twee mentoren**

Ook voor de PMK opleiding wordt deze behoefte genoemd door praktijkopleiders, om goede begeleiding te kunnen bieden. Van andere opleiders krijgt men een boekje met de planning van opdrachten en examens. Dit ontbreekt bij de PMK opleiding in de Vrouwenacademie, terwijl juist voor deze doelgroep een duidelijke planning van belang is, om stress te voorkomen.

"Ik denk juist bij deze dames zou het mooi zin om dat al van te voren te weten. Zodat ze dat stukje ook een beetje kunnen loslaten. Als ik weet die opdracht komt eraan, dan kan ik de begeleiding daar op aanpassen. Dan kan je het plannen, van zo'n opdracht meteen vertaalslag maken naar praktijk."

■ **Praktijkopleider kinderopvang**

De docent PMK geeft hier een verklaring voor. Er wordt gewerkt volgens een opleidingsplan en examenschema, maar bij de start is dat bewust niet volledig gedeeld met de deelnemers, juist om stress te voorkomen. Inmiddels is dit wel beschikbaar, via de digitale leeromgeving (Teams en Digibieb).

"Als je een heel programma laat zien en alle examens die ze moeten maken, 15 examens in een half jaar. Ja, dan krijg je heel veel stress. Per periode geven we gewoon aan wat ze gaan doen, dus 10 weken van tevoren zien ze dat. Want in het begin was alles nieuw en alles was spannend, hè? Alleen al examen doen, digitaal dingen opslaan in Teams in een tegel. Dus dan ga je ze niet lastigvallen met een opleidingsplan."

■ **Docent PMK**

De **volgorde van de opdrachten en examens** wordt ook als knelpunt genoemd door de praktijkopleiders in de zorg. Bijvoorbeeld 'coördineren van zorg' kwam al in het eerste blok aan bod en moest toen ook getoetst worden. Volgens een praktijkopleider is dit niet mogelijk na 20 weken, als iemand nog geen ervaring heeft.

En het maken van een zorgplan is niet haalbaar in 10 weken, zo geven meerdere praktijkopleiders aan. Zelfs reguliere leerlingen die goed Nederlands onderlegd zijn hebben hier moeite mee, vandaar dat een van de zorginstellingen hier extra bijeenkomsten voor organiseert. Een ander geeft aan dat zij in een ander traject samen met de opleider het programma heeft aangepast naar een logischer planning.

De **digitale leeromgeving voor de VIG opleiding** lijkt nog niet optimaal te zijn. Voor werkbegeleiders is dit ingewikkeld en verwarrend, zo geeft een praktijkopleider aan, omdat die ook leerlingen in reguliere opleidingen hebben en de digitale leeromgevingen niet hetzelfde zijn. Deze praktijkopleider voert het uploaden van opdrachten, formulieren en feedback daarom zelf uit, samen met de deelnemers.

"Je denkt van het zit in digi bie. Ze heeft de feedback, formulieren netjes ingevuld, dan moeten ze het nog een keertje allemaal een keer uploaden in een ander programma vanuit school. En als ze dat niet gedaan hebben, dan krijg je een melding van school: ze loopt achter."

■ **Praktijkopleider**

De mentoren hebben geen zelfstandige toegang tot de digitale leeromgeving, en kunnen dus niet op die manier de voortgang monitoren.

In het online systeem voor de PMK opleiding zouden ook praktijkbegeleiders en mentoren toegang willen krijgen. Dit systeem is ontwikkeld, maar werkt nog niet goed en is nog niet bij iedereen bekend.

En een praktijkopleider in de kinderopvang noemt als aandachtspunt het **competentiegericht onderwijs** in de PMK opleiding. Ze is zelf heel enthousiast over het concept, maar ziet het nog niet duidelijk terug in de opleiding :

"Juist voor deze dames op je eigen competenties kunnen starten. Ik krijg daar niet zo heel veel van terug in hoeverre dat [de opleiding] nu heel competentie gericht is. Want ze gaan met z'n allen in dezelfde stroom mee, heb ik het gevoel. Dat is ook een stukje wat die weerstand geeft en de paniek."

De PMK-docent geeft als toelichting op het competentiegericht onderwijs aan dat in de eerste maanden van de opleiding het boek nog grotendeels is gevolgd, voor een goede basis, maar dat vervolgens meer wordt gedifferentieerd en meer op competentiegericht onderwijs wordt ingezet.

"We hebben wel een programma, een examenprogramma waar je naartoe werkt en natuurlijk ook wel een curriculum waar ze aan moeten voldoen. Maar op het moment dat ze aangeven dat ze iets al beheersen, dan slaan we dat direct over. En als je merkt dat ze iets willen bespreken wat leeft en wat moeilijk is en dan ga je er lang op in. Competentiegericht onderwijs betekent dus dat je uit gaat van wat ze al kunnen en niet wat ze niet kunnen. Bij een BOL- opleiding werk je gewoon met een programma wat ze moeten kunnen na 3 jaar, omdat ze een helemaal blanco zijn. Nu werk je met mensen die al heel veel weten."

Maar een andere praktijkopleider vraagt zich bij het competentiegerichte onderwijs af of je al zo vroeg in de opleiding van studenten kunt verwachten dat ze zelf hun leerdoelen aangeven.

4.4.2. Op de werkvloer

De begeleiding vanuit de werkgever/praktijkbegeleider is bij de deelnemers vanuit de Vrouwenacademie niet hetzelfde als voor andere BBL-studenten, zo geeft de opleider PMK aan:

"De doelgroep die we vanuit de Vrouwenacademie opleiding hebben, kenmerkt zich doordat ze niet voldoen aan de startkwalificatie. Wat relevant kan zijn, is dat ze niet zo talig zijn. Dit vraagt iets van de begeleiders/medewerkers in communicatie en afstemming. Het werkveld moet goed worden geïnformeerd over de begeleiding van deze doelgroep. Dit vereist meer tijd en uitleg."

En de praktijkopleiders zien inderdaad ook verschillen, bijvoorbeeld in een meer competentiegerichte aanpak van de begeleiding, waarbij uitgegaan wordt van de al aanwezige skills en de leerstijl van de student en niet vanuit verwachtingen over wat men al zou moeten kunnen. Een praktijkopleider geeft aan dat een opdracht vooraf wordt besproken, om te zien of de student die begrepen heeft en hoe daarbij gefaciliteerd kan worden. En daarna aandacht te besteden aan zelfreflectie. Dit vraagt extra overleg tussen werkbegeleider, praktijkopleider en student.

"We merkten dat dat voor deze doelgroep een prettige insteek is. Best wel een andere aanpak. Het liefst zou je dat voor iedereen willen doen. Maar je kijkt nu heel erg waar staan ze en waar komen ze vandaan. In plaats van 'dit verwachten we en hier moet je aan voldoen."

■ **Praktijkbegeleider KO**

De praktijkopleiders begeleiden meerdere studenten en hun werkbegeleiders door minimaal 2-maandelijks of 6-wekelijks overleg. Daarnaast zijn ze beschikbaar wanneer er vragen of zorgen over de opleiding zijn, bijvoorbeeld samenhangend met een taalbarriere of met stress, waardoor ze veelal wekelijks contact hebben met de deelnemers.

En een praktijkopleider in de kinderopvang constateert ook dat deze deelnemers soms sneller gestresst en onzeker zijn wanneer ze tegen nieuwe dingen aanlopen.

“Het is wel ineens paniek wat ze ontdekken. Met de digitale omgeving, dat is paniek in de tent. Ze hebben buiten het feit dat ze weer leren, een persoonlijk verhaal waardoor dat niet heeft gekund. Daar ben je eerst mee bezig. De motivatie is heel hoog, maar wel het zelfbeeld daarin en daar de veiligheid in bieden.”

De geïnterviewde werkgevers hadden er wel rekening mee gehouden dat extra begeleiding nodig zou zijn, maar zij vinden dat het meevalt, bijvoorbeeld doordat een goede match is gemaakt en de deelnemers erg gemotiveerd zijn.

Wat hier waarschijnlijk ook helpt, is dat collega's van tevoren zijn ingelicht dat het gaat om iemand die nooit deelgenomen heeft aan het arbeidsproces en van voor af aan moet beginnen. Dat kan leiden tot meer begrip, zodat de deelnemer rustiger kan opbouwen en zich gelijk op z'n plek voelt.

Tot slot noemen de praktijkopleiders twee aandachtspunten. Het eerste punt is het verschil tussen de praktijkopleider en werkbegeleider. Bijvoorbeeld bij het aftekenen van opdrachten. In veel instructies staat dat de werkbegeleider dit moet doen, maar in sommige organisaties ligt dit bij de praktijkopleider, vooral bij de BBL. Dit maakt het voor studenten ingewikkeld.

En de inzetbaarheid op een groep in de kinderopvang kan verschillen per organisatie, wat mogelijk ook verwarring kan opleveren voor de deelnemers. Bij sommige organisaties wordt men na examen A als tweede op een groep gezet, bij andere organisaties al eerder.

4.4.3. Begeleiding door mentoren

De geïnterviewde mentoren waren al mentor bij de Werkplaats van de Mussen, om mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt te begeleiden naar werk, opleiding of vrijwilligerswerk, en hebben zich aangemeld bij de Vrouwenacademie toen deze van start ging. Ze noemen verschillende **drijfveren** om mentor te worden bij de Vrouwenacademie, zoals affiniteit met het concept, het belang van financiële onafhankelijkheid van vrouwen en hun voorbeeld voor hun dochters, en het willen overdragen van de eigen kennis vanuit de zorgsector.

De mentoren geven op verschillende manieren vorm aan de begeleiding. Bij de eerste groep heeft men moeten **pionieren**, zo geven ze aan. De begeleidingsmomenten waren eerst wekelijks, aansluitend op de opleidingsdag, in kleine groepen. Daar werd besproken welke dingen uit de opleiding de deelnemers lastig vonden, op grond van de vragen van deelnemers en onderwerpen die zij wilden bespreken. Daarbij viel wel op dat de behoeftes van de deelnemers erg uiteen liepen. Sommigen hadden moeite om de basale lesstof te begrijpen, terwijl bij een ander vooral taalproblemen speelden. Een mentor geeft aan dat dit eerst best goed liep, maar dat na enkele maanden de deelnemers niet meer naar de mentor-afspraak kwamen en het contact is gestopt.

“Dat ging erg moeizaam. Ja, het is een beetje zoeken, ik ben geen docente. Was heel erg zoeken, wat is de rol van mentor. Dat ging niet lekker. [Deelnemers waren vaak afwezig] Ziekte, afspraken, er was elke keer wat.”

Als mogelijke redenen wordt genoemd dat deelnemers na een lesdag 'gaar zijn' en nog geen vragen hebben. Maar een ander moment was niet beschikbaar, omdat de deelnemers drie dagen werken en vaak onregelmatige diensten hebben of moeten overwerken. Voor de PMK groep is nu afgesproken om de lesdag met een uur te verkorten, zodat dat laatste uur beschikbaar is voor gesprekken met mentoren of voor aanvullende extra Nederlandse taallessen dat in januari 2024 is gestart.

Een van de eerste mentoren heeft een deelnemer intensief begeleid bij haar opdrachten voor de opleiding, omdat ze moeite had met de taal en langere tijd geen opdrachten had gemaakt. De deelnemer heeft vervolgens de inhoud van de opdrachten gemaakt en de mentor heeft daarbij vooral naar de spelling en grammatica gekeken.

Maar soms voor de deelnemers niet duidelijk wat ze van de mentor konden verwachten en was dit door de mentor ook niet concreet te benoemen.

*"Zo van 'mevrouw wat hebben we aan u, wat kunt u voor ons doen?'
'Een hele legitieme vraag'
'Maar heel vervelend als je het antwoord niet weet'".*

■ Mentoren

Daarnaast is niet voor alle mentoren duidelijk wat de rol van de praktijkbegeleider en de werkbegeleider is en of deze bijvoorbeeld ook de examens afneemt. Sommige mentoren hebben überhaupt geen **contact met de praktijk- of werkbegeleider**, of pas heel laat in het traject.

Zo wordt een voorbeeld gegeven door een mentor die pas ruim na de start van de opleiding contact kreeg met een praktijkbegeleider en toen hoorde dat de deelnemer een examen en het huiswerk niet had gedaan en beter kon stoppen, terwijl ze van de deelnemer had begrepen dat het goed ging. De

geïnterviewden, ook de pioniers, zien dit nu wel als een belangrijk onderdeel van hun taak.

"De praktijkbegeleider, ik weet niet hoe veel contact ze daar mee hebben. Maar lijkt me een hele essentiële aanvulling op wat ze moeten leren. Hebben een directe controle erop. Zo dat wij als mentoren kunnen inspringen op plekken waar het niet goed gaat."

■ Mentor

Twee andere mentoren zijn later begonnen en hebben kunnen leren van de ervaringen van de 'pioniers'. Zij hebben een andere aanpak, waarbij ze na een lesdag contact gemaakt hebben met een kleine groep deelnemers en een appgroep aangemaakt. Vervolgens zijn deze mentoren bij iedereen op de werkplek geweest voor een overleg met de deelnemer en de praktijkbegeleider en/of werkbegeleider, waarbij de deelnemers het overleg hebben ingepland. Op die manier hebben ze **signalen opgehaald over de werkplek, over de voortgang en eventuele knelpunten** en waar nodig zijn deze gedeeld met de projectleider. Deze aanpak werkt volgens hen goed. Deze mentoren zijn beschikbaar als achtervang voor als de deelnemers of de praktijkbegeleiders vragen hebben of problemen ervaren, vanuit de gedachte dat de deelnemers de opleiding zelfstandig moeten doen. Maar dit blijkt bij de meeste deelnemers nauwelijks nodig, er komen heel weinig vragen, hoewel meerdere deelnemers de opleiding wel moeilijk vinden. De begeleiding vanuit de werkgevers wordt door deze twee mentoren heel goed genoemd. Zij zien dat de praktijkbegeleiders maandelijks contact hebben met de deelnemers, om te kijken welke opdrachten zijn gedaan, wat goed is gegaan en waar men nog op moet letten. In enkele gevallen is er ook contact geweest met de werkbegeleider die de dagelijkse begeleiding op de werkvloer doet.

"Die praktijkbegeleider houdt in de gaten of opdrachten worden gedaan. Ik heb dus een gerust gevoel. Het is wel heel prettig als je die lui dan kent."

De geïnterviewde praktijkbegeleiders hebben niet allemaal contact met de mentor van hun deelnemer, maar hebben wel behoefte aan terugkoppeling vanuit de Vrouwenacademie over hoe het gaat met de deelnemers. Ze zien dit als een mogelijke taak voor de mentoren.

"Het zou ook wel fijn zijn als we ook een terugkoppeling krijgen van de Vrouwenacademie. Ook al is het maar even hoe staan ze erin, hoe gaat het in de klas."

■ **Praktijkopleiders KO**

Zeker juist om dat ze allemaal een eigen verhaal hebben, waar de mentor of de SLB-er van op de hoogte is. En juist vanwege het competentiegerichte leren, is persoonlijke begeleiding van belang, zo geeft een praktijkopleider aan:

"Als je juist in het begin, bij het voortraject die info van de mentor hebt en als daar ook al de SLB-er in het voortraject betrokken is. Dan kan je echt zien hoe deze persoon is, heel erg creatief bijvoorbeeld. Juist om veiligheid te bieden en om te gaan met iemand leerstijl. Dan zetten we dat bij deze persoon als eerste in etc. Juist bij deze dames die de veiligheid nodig hebben, is het competentiegericht zo fijn en belangrijk. Dan proef ik niet dat dat goed ingezet wordt. Dat heb je juist nodig van die mentor die de vrouwen veel persoonlijker kent, zodat we onze rol daar in kunnen afstemmen."

■ **Praktijkopleider KO**

Sommige mentoren werken ook aan de **werknemersvaardigheden** van hun deelnemers, bijvoorbeeld als het gaat over op tijd op het werk of op een afspraak komen:

"Omdat ik op alle werkplekken ben geweest en collega's heb gezien. Dan hoor je ook wat er speelt. Over een deelnemer die

het heel goed doet, maar nog niet door heeft dat 5 over 9 toch te laat is. En dat moet ze nog even leren. Dan weet je dat je daar de volgende keer naar kan vragen. Al werkende los je het op."

■ **Mentor 1**

"... Ben ik echt boos geworden. Afspraak is afspraak, tenzij overmacht. Sinds die tijd is ze 10 min te vroeg. Dat moet op het werk ook. Zeker in zorg en kinderopvang. Je werkt met roosters. Daar ben ik redelijk streng in."

■ **Mentor 2**

De mentoren zien zichzelf ook als luisterend oor voor de deelnemers. Dit betekent wel dat ze soms over persoonlijke en emotionele zaken horen. Of over problemen op de werkvloer, zoals een **onveilige werksfeer of discriminatie**. Enkele mentoren vragen zich af in hoeverre ze daarin moeten gaan en wat hun rol kan zijn. Een praktijkopleider heeft twijfels of de groepsgewijze aanpak van de mentoring wel goed werkt en voldoende veiligheid biedt. Een mentor bevestigt dit deels, want zij heeft ook binnen haar groep deelnemers wel eens discriminerende opmerkingen over elkaar horen maken. Een van de mentoren noemt de behoefte aan een cursus over omgaan met discriminatie en weerbaar maken.

Met betrekking tot de **thuisituatie** van deelnemers hebben de mentoren verschillende opvattingen over hun rol, de een vraagt zich af hoever de bemoeienis van de mentor hierin moet gaan, terwijl een ander hier wel degelijk een rol voor zichzelf ziet

"Ik heb wel een keer ingegrepen. Ik vind dat ze best wel vastzitten, mijn mentees, in toch wel een traditioneel rolpatroon. Dus ik zeg, het heeft consequenties zo'n opleiding.. Dus als je niet die studietijd creëert en taken overdraagt aan je partner, dan wordt

jij overbelast. Toen dacht ik, het gaat toch niet gebeuren dat als die man die was niet ophangt dat zij dat examen niet haalt."

■ **Mentor**

Ondersteuning van mentoren

De mentoren krijgen veel verschillende trainingen aangeboden, zoals beschreven in paragraaf 4.1. De geïnterviewde mentoren hebben een of meer trainingen gevolgd over het mentorschap, het persoonlijk ontwikkelingsplan, coachen van mensen met mentale problemen, rekenen (voor de mentoren van VIG-studenten) en/of werknemersvaardigheden en bijeenkomsten over in gesprek gaan over loopbaanopties, het signaleren van huiselijk geweld, wegwijzen worden in het sociaal domein. Deze worden door sommige mentoren erg gewaardeerd. Maar niet iedereen is volledig op de hoogte van de aangeboden trainingen en niet iedereen ziet van alle trainingen het nut in, bijvoorbeeld van de rekenlessen.

Verder zijn er sinds mei 2023 een maandelijks studiementorenoverleg, waaraan ook de recent gestarte mentoren deelnemen. Hierin worden ervaringen uitgewisseld tussen mentoren en wordt informatie uitgewisseld met de projectleider. Deze bijeenkomsten worden erg gewaardeerd door de geïnterviewden, mede omdat ze op deze manier ideeën voor de aanpak als mentor kunnen delen. Een van de mentoren begeleidt ook een nieuwe mentor om haar wegwijzen te maken in alle informatie, namen en afkortingen.

"Wat vorig jaar dan beter had gekund, dat ze dan zeggen hoe je het aan zou moeten pakken als mentor. We moesten het natuurlijk zelf uitvinden."

■ **Mentor**

Een opleider geeft aan dat in de evaluatie de rol van de mentoren is besproken en hoe zij meer doelgericht ingezet kunnen worden in de begeleiding van deelnemers:

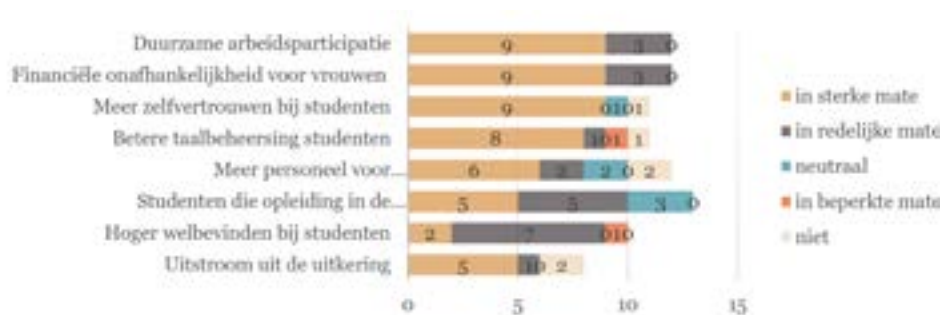
"Wat mooi is, vanuit de Vrouwenacademie, is dat we beschikken over studiementoren (vrijwilligers). De positionering van de mentor kan nog beter worden. We willen deze mentoren meer doelgericht inzetten op uitdagingen die mensen hebben. Vanuit de student zelf, opleiding of praktijk komen aandachtspunten naar voren. Het signaal moet bij de mentor komen en dan moet dit met een plan van aanpak worden opgevolgd. Hoe we dit precies gaan vormgeven wordt nog verder uitgewerkt."

■ **VIG opleider**

5 Resultaten

In de interviews met uitvoerders is gevraagd hoe zij de mogelijke resultaten en effecten van de Vrouwenacademie inschatten. Omdat de BBL-trajecten nog niet zijn afgerond, kunnen de geïnterviewden op veel van deze punten nog niet een volledig oordeel geven, maar hun antwoorden geven wel een indicatie. Enkele van de onderstaande kwalitatieve resultaten zijn ook aan de orde gekomen in de interviews met deelnemers, hun reacties zijn in de tekst meegenomen, maar niet in de grafiek.

Grafiek 5 *Inschatting van kwalitatieve resultaten door uitvoerders*



5.1. Duurzame arbeidsparticipatie

Het BBL-traject van de Vrouwenacademie draagt in sterke of redelijke mate bij aan duurzame arbeidsparticipatie, volgens de geïnterviewden. De deelnemers die een diploma op niveau 3 halen, hebben goede kansen op de arbeidsmarkt en op een vast contract, zeker in de sectoren zorg en kinderopvang, waar schaarste is aan personeel. Voorheen hadden deelnemers geen werk of tijdelijke contracten.

“Die dame die hier nu werkt, die heeft nu wel een vaste baan en ze heeft het heel erg naar haar zin. En misschien dat ze later nog weer wat verder gaat. Voor haar heeft dat wel zeker wat opgeleverd.”

■ Praktijkopleider zorg

En een praktijkopleider in de kinderopvang verwacht dat de deelnemers van de Vrouwenacademie ook gemotiveerder zijn om langdurig op dezelfde werkplek te blijven dan de jongere generatie, want ‘zij vinden zekerheid heel belangrijk.’ Ook een werkgever in de zorg ziet dat deze deelnemers zich hechten aan een organisatie, omdat ze een kans krijgen, en daarom iets terug willen geven. Dit wordt bevestigd door de deelnemers: driekwart van de geïnterviewden wil na afronding van de opleiding bij de huidige werkgever blijven werken.

5.2. Financiële onafhankelijkheid

Ook wat financiële onafhankelijkheid betreft, zien de geïnterviewde uitvoerders en de helft van de geïnterviewde deelnemers meerwaarde in de aanpak van de Vrouwenacademie. Hoewel in de zorg en de kinderopvang vaak in deeltijd gewerkt wordt, kunnen de deelnemers met een BBL-contract van 32 uur voldoende inkomen verwerven voor zichzelf en eventuele kinderen, zo schat men in.

5.3. Zelfvertrouwen

Bijna alle geïnterviewde uitvoerders zien dat het volgen van een traject bij de Vrouwenacademie bijdraagt aan het zelfvertrouwen van een deel van de deelnemers. De geïnterviewde deelnemers bevestigen dit. Volgens een opleider starten veel mensen met een laag zelfbeeld en leidt het behalen van successen in de opleiding tot meer zelfvertrouwen. Ook constateert een trainer dat

deelnemers trots op zichzelf zijn als ze moeilijke opdrachten toch goed gemaakt hebben. Een andere trainer had overigens ook deelnemers in de groep die al met redelijk veel zelfvertrouwen aan het voortraject begonnen.

Een docent ziet wel een voorwaarde, namelijk dat het niveau van de opleiding niet te hoog moet zijn voor de deelnemer. Als iemand niet op het juiste opleidingsniveau zit, bijvoorbeeld vanwege de taalvaardigheden en de opdrachten steeds te moeilijk zijn, is dit juist slecht voor het zelfvertrouwen.

“Waarom heb je deze persoon toch niveau 3 laten gaan doen? Want het doet ook iets met het zelfvertrouwen van een persoon... Als iemand qua Nederlands niveau.... Er staat niveau twee wordt krap, en je gaat hem dan niveau 3 laten doen. Dat vind ik zonde, met name voor die leerling zelf. Want als die al niet onzeker was, wordt die het misschien helemaal.

■ Docent VIG

Volgens meerdere praktijkbegeleiders en een werkgever is het hebben van een vaste baan een belangrijke oorzaak van meer zelfvertrouwen. De meningen zijn verdeeld over de mate waarin de Vrouwenacademie daaraan bijgedragen heeft: sommige vrouwen hadden wellicht ook op een andere manier werk kunnen vinden. Maar andere praktijkopleiders denken dat dit vooral komt doordat deelnemers bij de Mussen een vertrouwde basis hebben, kansen en begeleiding hebben gekregen en daardoor betaald werk hebben gevonden. Ook de steun vanuit huis wordt genoemd als factor in het vergroten van zelfvertrouwen.

“Ja, ik denk dat het een combinatie is. Dat het niet alleen de Vrouwenacademie is, die heeft natuurlijk deze deur voor ze geopend. In het werkbare leven zijn, denk ik, dat de grote bijdrage levert aan het zelfvertrouwen. Ze [de Vrouwenacademie] hebben wel voor de gelegenheid gezorgd, dus wat dat betreft een grote rol.”

■ Werkgever kinderopvang

5.4. Beter taalbeheersing studenten

Een van de taaltrainers ziet duidelijke vorderingen bij de cursisten in het voortraject. Vooral qua Nederlands spreken is iedereen in haar groep gegroeid, maar lezen en schrijven is voor sommigen nog lastig en daarvoor is niet iedereen op B1 niveau uitgekomen. De geïnterviewde deelnemers aan de cursus geven aan dat hun taalniveau is verbeterd.

Maar de meeste BBL-deelnemers hebben de taal cursus niet gevolgd. Enkele VIG-deelnemers hadden dan ook (meer) les willen hebben, om te oefenen met spreek-en schrijfvaardigheid. Eén van de PMK-deelnemers heeft de taal cursus in het voortraject gevolgd, hoewel ze al hoog scoorde op de taaltoets.

Naast de taal cursus wordt er ook door de trainers digitale vaardigheden en in de opleiding door de docenten aandacht besteed aan het verbeteren van de taal. Daarnaast oefenen de deelnemers in de lessen en op de werkvloer hun taal, omdat alles in het Nederlands gaat.

“Als je dit traject doet, Je moet je continu dingen vertellen in de klas, presentaties geven, op de werkvloer praten, dus het traject aan sich draagt al bij aan de ontwikkeling van jouw Nederlandse taal.”

■ VIG docent

Ook een PMK-docent ziet flinke vorderingen qua taalniveau. De praktijkopleiders zorg zien op de werkvloer echter vooral voorbeelden waar de taalbeheersing nog onvoldoende is. Ze hebben geen zicht op het taalniveau voorafgaand aan het voortraject en weten dus ook niet of dit door de Vrouwenacademie verbeterd is.

Ook de praktijkopleiders kinderopvang zien dat hun deelnemers nog moeite hebben met de taal en met rekenen. Vooral het Nederlands schrijven is een

probleem, het spreken gaat vaak wel goed. Dit is echter niet specifiek voor de deelnemers van de Vrouwenacademie, constateren zij, ook bij veel andere BBL-studenten en andere opleiders is dit een punt van aandacht. Maar bij de groep van de Vrouwenacademie hebben praktijkopleiders hier iets meer begrip voor.

5.5. Meer personeel

Meerdere praktijkopleiders zorg en kinderopvang denken dat de Vrouwenacademie bijdraagt aan meer personeel voor hun sectoren. Anderen, waaronder ook de geïnterviewde werkgevers (zorg en kinderopvang), zien dit genuanceerder: zij noemen ook andere routes om personeel te vinden, zoals de reguliere opleidingen en ervaren in hun instelling geen groot tekort aan nieuwe instroom. Daarnaast gaat het bij de Vrouwenacademie om kleine aantallen.

Wat wel wordt genoemd is dat men via de Vrouwenacademie een nieuwe groep potentiële werknemers kan vinden en dat deze aanpak dus leidt tot meer diversiteit op de werkplek en meer inclusievere leerwerkplekken:

“Dat ze dus die mensen weten te bereiken die wij niet weten te bereiken. Dat ze die in gang zetten.”

■ Werkgever kinderopvang

Tot slot wordt het feit genoemd de deelnemers vanuit de Vrouwenacademie vaak wat ouder zijn dan andere nieuwe medewerkers (bijvoorbeeld vanuit de BOL opleiding), die vaak wat minder gemotiveerd zijn en sneller weer uitstromen.

“Je merkt verschil in leeftijd. Twintigers zijn minder gemotiveerd. Niet allemaal, maar weinig enthousiasme. Andere generatie. Toch niet leuk? Dan wat anders doen. Bij deze vrouwen [van de Vrouwenacademie] ligt hun hart bij de kinderen. Zij wilden vroeger bijvoorbeeld in thuisland dit al doen maar kregen de kans niet.”

■ Praktijkopleider kinderopvang

5.6. Studenten die opleiding in de zorg/kinderopvang Niveau 3 afronden

De geïnterviewde uitvoerders kunnen nog niet voorspellen in welke mate de Vrouwenacademie bijdraagt aan het aantal studenten dat een opleiding op niveau 3 afrondt. Men heeft wel positieve verwachtingen van de deelnemers die momenteel nog in het traject zitten (en niet zijn uitgestroomd of naar een lager niveau zijn overgestapt), onder andere omdat zij erg gemotiveerd zijn. En de geïnterviewde deelnemers delen deze positieve verwachting.

“Ik denk dat het wel bijdraagt. Omdat ze wel echt tijdens de studie helpen. En ik zie de mensen die nu uitvallen via andere trajecten die hun huiswerk niet doen. Dat zou bij hun niet gebeuren omdat zij erachter zitten. Mijn aanname is dat het helpt. Of ze straks met een diploma van de opleiding afkomen is nog niet gezegd.”

■ Werkgever kinderopvang

Drie praktijkopleiders in de kinderopvang denken dat hun BBL-deelnemers de opleiding waarschijnlijk wel zullen afronden, maar dat ze dit met meer zekerheid zouden zeggen als er meer structuur en duidelijkheid was over de begeleiding en de verschillende rollen in de begeleiding.

De meningen zijn verdeeld over de vraag of deze deelnemers ook op een andere manier een BBL 3 niveau zouden kunnen halen. Twee docenten denken niet dat ze dit zonder de laagdrempelige toegang en de extra begeleiding van de Vrouwenacademie, gedurende het hele traject, hadden gekund. Twee praktijkopleiders denken echter dat hun BBL-deelnemers het ook bij een reguliere BBL opleiding waarschijnlijk wel hadden gehaald, maar dat het via de Vrouwenacademie wel vergemakkelijkt wordt.

“Nederlands en rekenen is echt een ding. Op deze manier wordt het wel makkelijker gemaakt, met de begeleiding. De Nederlandse taal is überhaupt heel moeilijk, [aandacht daarvoor] is niet alleen bij de Vrouwenacademie nodig maar ook op andere opleidingen. Dan heb je wel weer met die verwachtingen te maken. Bij de Vrouwenacademie hebben we daar grip voor. Dat heeft deze groep als voordeel”

■ **Praktijkopleider kinderopvang**

“Uiteindelijk denk ik wel, die ene dame. Alleen, die had ook een heel moeilijk leven achter de rug, met nog veel moeilijkere dingen. Gelukkig is het dus toch laagdrempelig voor haar in die omstandigheden toch via de Vrouwenacademie gaan, dus dan wordt je wel geholpen en dat had zij denk ik op dat moment ook wel nodig.”

■ **Praktijkopleider zorg**

5.7. Welbevinden

Of het welbevinden van deelnemers vergroot is door de Vrouwenacademie, blijkt een lastige vraag.

Een trainer zag dat deelname aan het voortraject al positief was voor deelnemers.

“Het feit dat ze een cursus gingen volgen. Eén zei: ‘ik ga nu leren en niemand houdt me meer tegen.’ Ze hadden allemaal wel iets van ‘nu heb ik iets voor mezelf, naast m’n gezin’. Ongeacht of het lukte, maar het feit dat ze daar al zaten.”

Ook tijdens de BBL-opleiding wordt dit gesignaleerd. Vooral het ‘er toe doen’ speelt daarbij mee: het deel uitmaken van de maatschappij en het gevoel een bijdrage te leveren, zien geïnterviewden als oorzaak.

“Ja zeker. Ik denk dat het steuntje in de rug wat je krijgt van Vrouwenacademie draagt denk ik heel erg aan hun welbevinden.”

■ **Werkgever kinderopvang**

Maar een mentor ziet ook dat deelnemers de combinatie van studie en werk zwaar vinden en daar stress van hebben, mede omdat ze lang niet gestudeerd hebben.

5.8. Uitstroom uit uitkering

Uitstroom uit de uitkering is maar beperkt een effect van de Vrouwenacademie, zo geven de geïnterviewden aan, omdat de meeste deelnemers geen uitkering hebben (Nuggers), of hadden toen ze starten met het voortraject of de BBL-opleiding. En niet alle geïnterviewden hebben zicht op de inkomenssituatie van de deelnemers.

5.9. Overige effecten

Tot slot is aan de geïnterviewden gevraagd of zij nog andere effecten van de Vrouwenacademie zien.

Een mentor ziet deze werkende moeder als een rolmodel voor hun kinderen en een voorbeeldfunctie voor hun eigen omgeving.

Geïnterviewde opleiders zien ook het effect van integratie: enerzijds de positieve beeldvorming bij autochtonen, over vrouwen met een migratieachtergrond en anderzijds integreren deelnemers door te werken buiten de eigen culturele groep.

Enkele praktijkopleiders vinden de Vrouwenacademie belangrijk om kansen te creëren voor de deelnemers.

Deelnemers noemen nog als effecten dat hun sociale netwerk is uitgebreid en dat ze met hun persoonlijke groei bezig zijn in plaats van alleen de zorg voor het gezin.

6 Communicatie en samenwerking

Omdat een groot aantal verschillende actoren betrokken is bij de Vrouwen-academie, is de communicatie en samenwerking een belangrijke bepalende factor voor het succes. We besteden hier dan ook een afzonderlijk hoofdstuk aan.

6.1. Beschrijving van de methode

In onderstaande figuur worden de actoren binnen en rondom de Vrouwen-academie weergegeven.



De projectleider onderhoudt het gehele relatiernetwerk van werkgevers, vrouwenorganisaties, onderwijs, trainers, studiementoren en andere stakeholders. Bij calamiteiten is de projectleider of de projectcoördinator aanspreekpunt voor alle partijen, dus ook voor de vrouwen en zorgt dat er een interventie wordt ingezet. De projectleider bewaart het overzicht van alle lijnen die lopen. De projectleider i.s.m. de eindverantwoordelijke manager zorgt dat er BBL plekken beschikbaar worden gesteld en de kosten van de opleiding door de werkgever worden gedragen.

6.2. Communicatie met/ door projectleiding

De opleiders/docenten en werkgevers/ praktijkopleiders zijn over het algemeen tevreden over de communicatie en samenwerking met (de projectleider en de projectcoördinator van) de Vrouwenacademie en de korte lijnen. Een praktijkopleider geeft bijvoorbeeld aan dat ze goed contact had met de projectleider als ze per mail iets wilde bespreken over een leerling.

Ook de deelnemers zijn tevreden over de contacten met de projectleiding, waar ze altijd terecht kunnen met vragen of problemen. Wel wordt in meerdere interviews met uitvoerders genoemd dat de projectleider het erg druk had en erg veel taken had. Zowel in de coördinatie en de contacten met alle uitvoerders, als ook in de individuele contacten met deelnemers. Een opleider vraagt zich af of dat laatste niet meer overgedragen had kunnen worden naar bijvoorbeeld de SLB-er en/of de mentor.

Enkele deelnemers en een werkgever geven wel aan dat de **communicatie over startdata** beter had gekund, vooral omdat de startdata enkele keren zijn verschoven.

“Communicatie stroef. Ook over contracten liep het even minder gladjes. Goed om te weten wanneer ze bij ons starten en wanneer ze de opleiding volgen. Handig om van te voren te weten. Was niet duidelijk wanneer de klas startte. Dat soort afspraken moeten eigenlijk van te voren vastliggen.”

■ Werkgever zorg

Door een van de trainers wordt ook opgemerkt dat de vertraging bij de start van het BBL-traject VIG de motivatie van de deelnemers niet ten goede kwam.

“Dat werd wel vertraagd, dat was jammer. Ze hadden als stip op horizon dat ze na februari konden starten met BBL zorg. Ging niet door in februari, ging opschuiven naar later in het voorjaar. En toen werd het al volgend cursusjaar. Het is natuurlijk super motiverend om te kunnen zeggen daar werken we naartoe. [Dergelijke vertraging] doet geen goed aan de motivatie. De vraag van, gaat het wel echt gebeuren?”

■ Trainer

Een van de redenen voor het verschuiven van de startdatum van de BBL-trajecten was de switch tussen opleiders: de opleider die eerst de VIG opleiding zou verzorgen, werd vervangen door OPPstap, wat de nodige vertraging heeft opgeleverd. En de andere reden is dat het werven van voldoende BBL plekken voor alle aangemelde vrouwen in de praktijk meer tijd bleek te kosten dan vooraf gedacht, ook omdat een aantal vrouwen eerst een voortraject nodig hadden.

Tot slot zijn de praktijkopleiders kinderopvang niet tevreden over een specifieke bijeenkomst. Men dacht uitleg te krijgen over de aanpak van de Vrouwenacademie, maar het bleek specifiek over de digitale leeromgeving te gaan, dat op dat moment ook nog niet goed bleek te werken. Een andere praktijkopleider heeft na de zomer aangedrongen op een nieuwe bijeenkomst omdat er nog veel onduidelijk was. Daarin was voor praktijkopleiders de mogelijkheid om feedback te geven en is meer duidelijkheid verkregen

Van de geïnterviewde mentoren is ook niet iedereen tevreden over de communicatie binnen de Vrouwenacademie.

*“Dat communicatie een stuk beter kan. Het is nog echt een organisatie in opbouw. Waar nog niet alles gesmeerd loopt.’
‘Waar ik persoonlijk bozig om ben is de interne communicatie.”*

■ Mentoren

Meerdere geïnterviewden geven aan dat er onduidelijkheid is (geweest) over de **verschillende rollen** binnen de aanpak van de Vrouwenacademie. Zo hadden een werkgever en een praktijkopleider de indruk dat er ook vanuit de VA een werk- of praktijkbegeleider zou zijn die 1-op-1 begeleiding zou geven en de opdrachten in de gaten zou houden.

“Bij ons is laatst de onafhankelijke begeleider op bezoek geweest. Dat wist ik trouwens niet, dat hoorde ik van de studenten. Maar toen dacht ik, nou mooi, dan kan ik gelijk even een aantal vragen stellen. Maar ja, blijkbaar is hij niet voor de inhoud van de opleiding, want ik vroeg, hoe zit het met die opleiding? Hoe zit het nou met die opdrachten? Hij zegt, ik weet niet waar je het over hebt.”

■ Praktijkopleider zorg

Signalen over de trajecten van deelnemers, moeten momenteel vanuit praktijkbegeleiders/ werkbegeleiders komen, is de ervaring. Dit terwijl een werkgever en een praktijkopleider aangeven dat zij hierin een rol van de mentoren hadden verwacht.

"Aangeven dat er iets niet goed gaat met de leerling, dat heb ik na 3 weken toen gedaan. Omdat het veel gedoe was met het rooster en op de werkvloer dat het niet liep. Ik had ook het idee dat ze gewoon niet begrijpen wat nou de bedoeling is.Terwijl ik denk, zij had dus ook een mentor, en die mentor die was ook aangesteld nog naast de docent / SLB om iemand te leren leren."

■ Praktijkopleider

Ook is voor de praktijkopleiders is het soms verwarrend met wie ze contact kunnen opnemen: de slb-er, of de mentor of de projectleider.

'Ik heb in totaal over deze student met vier mensen contact gehad, ook gesprekken mee gehad. Twee docenten, de projectleider en dan hebben ze nog een persoonlijk begeleider. Ja, Dat was in het begin voor mij heel verwarrend. Want ze wijzen allemaal naar elkaar. Dus had ik zoiets nou, weet je, ik ga jullie alle vier gewoon mailen en dan zie ik wel wie antwoordt.'

■ Praktijkopleider zorg

6.3. Communicatie binnen voortraject

Het contact tussen de trainers van de taal cursus en de ontwikkelaar van de cursus digitale vaardigheden enerzijds en de projectleiding is goed verlopen. De taaltrainers waren veel op locatie, dus er waren korte lijnen. De overleggen waren goed georganiseerd. Na afloop van de cursussen in het voortraject is er echter niet veel contact meer geweest, behalve een kleine update. Afsproken actiepunten zijn niet allemaal opgepakt door de projectleiding.

De trainers hadden meer informatie gewenst over de andere trainingen en uitwisseling met de andere trainers.

"We wisten dat er een taal- en een reken training was. Iets meer informatie hierover en meer synergie had geholpen. Nu hoor ik voor het eerst dat daar al een digitale leerbehoefte was."

■ Trainer

De trainers geven aan dat ze met meer onderlinge uitwisseling hun cursussen beter op elkaar hadden kunnen aansluiten. Bijvoorbeeld door in de digitale cursus meer meenemen wat er in de taalles aan digitale taken aan de orde komt. En anderzijds uitleg over ingewikkelde digitale onderwerpen op het juiste taalniveau. Op die manier zou een meer modulair traject ontwikkeld kunnen worden, met meer samenhang tussen de cursussen in plaats van geheel op zichzelf staande cursussen.

Trainers weten niet welke andere trainingen hun cursisten hebben gevolgd in het voortraject. Er is geen ook contact geweest tussen de opleiders/docenten en de trainers van het voortraject, zoals in paragraaf 3.4 al benoemd werd. De docenten zijn ook niet op de hoogte of hun deelnemers aan (onderdelen van) het voortraject hebben deelgenomen en hebben weinig tot geen zicht op de inhoud van het voortraject.

En tot slot geven de trainers aan dat de communicatie over de stand van zaken in het project beter had gekund, vooral over het al dan niet voorzetten van het voortraject. Na de tweede groep in februari was nog niet zeker of een derde groep zou starten. Vervolgens zou die na de zomer starten, maar uiteindelijk bleek dit toch niet mogelijk.

"....en toen was er ook een beetje radiostilte. Dat had iets beter gekund. Die relatie is gewoon hartstikke goed. Op een gegeven moment kregen we ook netjes bericht dat het even op pauze staat."

Maar daar blijft het dan bij. Wat wel jammer was, want we hadden best wat collega's enthousiast gekregen om trainingen te geven en er tijd ingestoken. Uiteindelijk is er niet zo heel veel mee gedaan."

■ **Trainer**

6.4. Communicatie tussen opleiders en werkgevers

Veel communicatie loopt dus via de projectleider, omdat dit vaak degene was die als eerste en soms als enige reageerde. Dit hoeft geen probleem te zijn, zo blijkt uit het volgende citaat:

"Eigenlijk gaat het voornamelijk via [de projectleider] Aan de ene kant is het prima dat het via haar verloopt, mits ze dus wel kunnen bijstellen bij zo'n opleiding als je merkt dat het niet bij deze doelgroep past. Als het opleidingsprogramma aansluit bij de doelgroep, dan hoeft er niet meer contact te zijn met de opleider. Dan is contact met de projectleider prima. Als je één of twee keer overlegt van, hoe werkt het, hoe gaat het, is dat prima."

■ **Werkgever kinderopvang**

Het competentiegericht onderwijs van de PMK-opleiding houdt ook in dat deelnemers zelf communiceren richting praktijkbegeleiders, bijvoorbeeld over het lesplan.

"Dat is competentiegericht onderwijs. Dat is echt aan een student die alles communiceert aan zijn praktijkbegeleider. Dat is de keuze van het competenties onderwijs, waarbij we echt communiceren via de student en niet rechtstreeks naar de praktijkbegeleider."

■ **Docent PMK**

Maar de geïnterviewde praktijkopleiders en de werkbegeleiders in de zorg en de kinderopvang en mentoren zouden wel meer contact met de opleiders willen

hebben. Deelnemers geven ook aan dat er meer afstemming nodig is tussen opleider en werkgever, over het lesprogramma en de planning.

Naast een concrete planning missen de praktijkopleiders zorg korte lijnen met de **studieloopbaanbegeleiders** van de deelnemers. Voor de PMK opleiding waren er tot voor kort zelfs geen SLB-ers. Men ziet de studieloopbaanbegeleider als een belangrijke schakel, omdat die op de hoogte is van de voortgang in de klas. Maar meerdere praktijkopleiders weten niet wie de SLB-er van hun deelnemer is.

"De studieloopbaanbegeleidster daar heb ik nog geen contact mee gehad. Die is er nu eindelijk. Dat vind ik wel fijn dat er overleg over is. Zodat we met elkaar de begeleiding wat meer kunnen afstemmen.."

■ **Praktijkopleider KO**

De PMK-opleider heeft deze signalen blijkbaar nog niet ontvangen:

"Wij leiden de studenten samen met de werkbegeleiders op, er zijn heel veel verschillende kinderopvangorganisaties waarmee we samenwerken. Er zijn tot nu toe geen werkgevers komen klagen. De docenten van onze opleiding hebben contact met het werkveld. Vanuit het management van de kinderopvangorganisaties hebben we geen negatieve berichten gehoord. De werkbegeleiders hebben de 'goed van start training' gehad, door de docenten, deze training was echt gericht op werkplekleren."

■ **Opleider PMK**

Een concrete behoefte is de **uitwisseling van contactgegevens** tussen praktijkopleiders en studieloopbaanbegeleiders

Een vergelijking wordt gemaakt met andere opleiders, waar de SLB-er aan het begin van de opleiding met de praktijkopleider belt en er ook daarna meerdere keren contact is. En waar de opleider bijvoorbeeld standaard een introductiebrief aan de praktijkopleiders stuurt met namen van deelnemers, de groep waarin iemand geplaatst is en contactgegevens van de studieloopbaanbegeleider. In het geval van de Vrouwenacademie zou de projectleiding hier wellicht een faciliterende rol kunnen hebben, door bij de start, maar ook na een wisseling van SLB-ers, de namen naar de praktijkopleiders te communiceren.

Tot slot zijn er blijkbaar niet voldoende duidelijke afspraken gemaakt over de opdracht aan de opleiders. De PMK opleider is in de veronderstelling dat is afgesproken dat zij ook twee VIG groepen gaan opleiden. En dat op die manier de verschillen in effect tussen een commerciële en een niet-commerciële opleider geëvalueerd zouden worden. De projectleider geeft echter aan dat de aanbesteding voor de VIG groepen is gewonnen door de andere opleider.

6.5. Communicatie met mentoren

De informatie die de mentoren krijgen over hun deelnemers, lijkt beperkt te zijn. Zo is voor de mentoren niet altijd duidelijk welke onderdelen van het voortraject men heeft gevolgd, of men bijvoorbeeld de taal cursus heeft gedaan, twee mentoren hebben zelfs geen idee. Ook de trainers van het voortraject geven aan dat ze weinig tot geen contact hebben gehad met de mentoren, behalve met een enkeling bij een startbijeenkomst. En sommige mentoren hebben behoefte aan meer contact met en informatie van de opleider en de praktijkopleiders.

Tussen de docent PMK en enkele mentoren is wel contact, doordat de mentoring is ingepland direct na afloop van de opleidingsdag. Vooral als er iets niet goed gaat, hebben zij uitgebreider contact.

Maar de praktijkopleiders in de kinderopvang hebben nog niet allemaal contact gehad met de mentor. Sommige mentoren zouden dan ook graag een overzicht

met contactgegevens van praktijkopleiders krijgen. Maar andere mentoren leggen de taak om contacten te leggen liever bij de deelnemer.

“Daar kunnen wij zelf ook natuurlijk initiatief in nemen. Je maakt een afspraak met de projectleider zodat zij het ook weet, en met de studenten die je krijgt. Dan wissel je alles uit. En dan leg je het bij die student om die afspraak te maken met de ander [de praktijkopleider].”

Eén praktijkopleider, constateert dat er veel personen rondom de deelnemers zijn, die allemaal een vorm van begeleiding bieden. Regelmatig overleg tussen de verschillende betrokkenen rond de BBL-student zou wenselijk zijn, om de coaching op die manier beter af te stemmen.

“Onze mentor is langs geweest. Daar hebben we een gesprek mee gehad. Die verzamelt info en koppelt dat terug. Ik begrijp haar rol wel en waarom ze belangrijk is. Maar ik denk ook wel dat het nog iemand is waar ze rekening mee moeten houden. Dan beginnen ze met 4, 5, 6 mensen waarmee ze rekening moeten houden. Daar zou ik ook last van hebben.”

■ Praktijkopleider Kinderopvang

6.6. Oppakken van signalen

Meerdere praktijkopleiders hebben signalen doorgegeven aan de opleider en/of de projectleider, wanneer er iets niet goed ging met het traject van een deelnemer. In de interviews zijn twee voorbeelden genoemd waar zo'n signaal volgens hen niet voldoende serieus werd genomen, of niet goed werd opgepakt.

Zo noemt een praktijkopleider een geval waarin zij een achterstand signaleerde bij een deelnemer en hierover in gesprek is gegaan met de docenten en de projectleider. Volgens haar is dit signaal niet tijdig opgepakt en eerst ontkend

maar op een veel later moment toch bevestigd. Vervolgens heeft de deelnemer extra druk en minder steun vanuit de opleiding ervaren. De praktijkopleider zou in dit geval liever het traject verlengen, maar het is niet duidelijk of dit vanuit de opleiding mogelijk is.

“Ik constateerde dat mijn leerling niet goed ging, tenminste dat gevoel had ik. Ik had geen opdrachten gekregen. Dus ik heb [de projectleiding en de opleider] gemaild. Toen zijn we met zijn allen om tafel gekomen en toen is er letterlijk gezegd, nee ze loopt niet achter, het gaat hartstikke goed, ze is goed bezig. Vervolgens krijg ik een mail van een begeleider van school: het gaat niet goed met deze student. Ze loopt achter. Er is best wel veel stennis over geweest dat ik zei, ik voel me nu niet serieus genomen.”

6.7. Pilot/ experiment en evaluatie

Door verschillende geïnterviewden wordt benadrukt dat de Vrouwenacademie een nieuwe aanpak is en dat het zeker in het begin een zoek- en ontwikkelproces is geweest. Dit betekende veel overleg, met een groot aantal betrokkenen, waarbij niet altijd duidelijk was wie welke beslissingen moest nemen en daardoor concrete besluiten soms langer op zich lieten wachten.

“Ik denk dat we in het begin aan het zoeken waren met elkaar. Dit is de eerste keer dat wij zoiets doen met een organisatie als de Vrouwenacademie. Normaal werken we alleen met de zorgorganisaties. Het was dus even puzzelen: Wie doet nu wat? Mentoren, praktijkorganisatie, opleider, moeten alles met elkaar goed afstemmen over wie wat doet. Nu weet iedereen elkaar te vinden en zijn de rollen helder. En de studenten zelf, ook voor hen is het een heel nieuw leertraject en het duurt even voor zij de weg weten binnen de opleiding en weten hoe alles gaat. Hier werken

we samen met meerdere partijen, dus dit vraagt nog iets meer dan anders.”

■ Opleider

“Denk dat we daar voor volgende keer wel duidelijker afspraken kunnen maken aan de voorkant. Wat is nou echt hun rol en wat is onze rol. We hadden dat anders ingeschat. Maar dat heb je bij nieuwe projecten. Ik denk wel dat het duidelijk is om aan de voorkant af te spreken wat wiens rol is. Dat je niet verwacht dat de ander iets doet wat uiteindelijk dan niemand oppakt.”

■ Werkgever kinderopvang

Een werkgever zorg en de opleider VIG geven aan dat er samen geëvalueerd is en een verbeterplan is gemaakt en dat men inmiddels heel tevreden is over de samenwerking.

Enkele praktijkbegeleiders zorg zijn echter niet positief over de manier waarop de geëvalueerde punten zijn opgepakt. Ze hebben tijdens een evaluatie twee suggesties gedaan: om deelnemers voorafgaand aan de opleiding al te laten werken, en om de opleiding te verlengen tot 3 jaar.

“Daar is eigenlijk weinig tot niks mee gedaan met de nieuwe groep. Dat vonden we heel erg jammer. Ze vroegen toen feedback, dat hebben we ze netjes gegeven en er is weinig mee gedaan.”

■ Praktijkopleiders

“Ja, Ik heb het idee dat het allemaal heel snel moet gaan, ze moeten starten, we hebben nog een werkplek nodig. Er wordt weinig geluisterd naar wat wij als werkgevers eigenlijk willen als voortraject.”

“Wij geven aan dat het niet goed gaat en er wordt niet naar geluisterd”

7 Kansen/successen en belemmeringen

In dit hoofdstuk beschrijven we de factoren die volgens de betrokkenen bepalend zijn voor het succes van de aanpak van de Vrouwenacademie. Wat maakt dat deze aanpak werkt? En welke knelpunten ziet men?

In het vorige hoofdstuk kwamen al meerdere succesfactoren en knelpunten naar voren in de samenwerking en communicatie tussen alle stakeholders.

7.1. Succesfactoren

Onderzoeksvraag 4 betreft de werkzame factoren van de methode van de Vrouwenacademie. Omdat op het moment van dit onderzoek de BBL-trajecten nog niet zijn afgerond en slechts één meting is gedaan, zijn de werkzame factoren nog niet goed te identificeren. Wel is een flink aantal factoren benoemd die mede het succes en de voorlopige resultaten bepalen. Die succesfactoren beschrijven we in deze paragraaf.

Lage drempel en veilige sfeer/ vertrouwd klimaat

Een belangrijke succesfactor van de Vrouwenacademie is de laagdrempeligheid en het veilige klimaat, zo geven veel geïnterviewde uitvoerders en deelnemers aan. Hierdoor worden ook mensen bereikt die anders niet bereikt zouden worden. Het kleinschalige karakter van de opleiding en het directe contact met de projectleider helpt ook mee om een veilige situatie te creëren, net als het feit dat de deelnemers gelijkgestemd zijn en soortgelijke achtergronden

hebben qua kwetsbare positie op de arbeidsmarkt. Men ziet op deze punten grote verschil met reguliere ROC's.

Dat de Vrouwenacademie gevestigd is in het gebouw van Buurthuis De Mussen is hierbij van groot belang, omdat dit een bekende en laagdrempelige locatie is voor veel buurtbewoners. Daardoor is de reisafstand voor veel deelnemers ook beperkt.

“Wat ik wel heb gemerkt bij degenen die bij mij in de groep zaten, is dat hun zelfvertrouwen heel laag is. Ik zie ze niet vanuit eigen beweging iets opzoeken of ergens naartoe durven te stappen. Juist omdat dit zo laagdrempelig is en er veel voor ze wordt geregeld [werkt het goed].”

■ **Trainer**

“Dit zijn vrouwen die een hele hoge drempel hebben. Omdat het op de Hoefkade is, een veilige organisatie in de omgeving, hebben ze zich aangemeld. Ik denk niet dat zij zo snel naar Zoetermeer waren gekomen, of naar Rotterdam of naar Den Haag verderop naar Mondriaan. Misschien nu wel hoor. Inmiddels hebben ze wat meer ervaring en meer zelfvertrouwen, hè? Die gaan nu vast wel reizen.”

■ **Docent PMK**

“Wat een positief oord. Positieve mindset. Geloven in de toekomst hangt daar. Prettige mensen en toegankelijk.”

■ **Trainer**

Een ander aspect van laagdrempeligheid is dat de drempel om een werkplek te vinden aanzienlijk wordt verlaagd. Doordat de projectleider werkgevers zoekt

die BBL-plekken beschikbaar willen stellen, en hen enthousiast maakt voor de kandidaten van de Vrouwenacademie, hoeven vrouwen niet zelf die eerste drempel van solliciteren over te komen. In de interviews komen meerdere voorbeelden naar voren van vrouwen die hebben gezocht naar een reguliere BBL-plek, maar daar niet voor werden aangenomen.

Groot netwerk

Die laagdrempeligheid zorgt ervoor dat een grote groep vrouwen bereikt wordt, uit een doelgroep waar werkgevers nog weinig contact mee hebben.

“Wat ik heel bijzonder vind is dat zij een soort van een bord buiten de deur zetten en open dag hebben en dat ze zo veel inloop hebben en zoveel mensen die in de zorg of kinderopvang willen werken. Dus ze hebben een enorm netwerk en bereik. Deze vrouwen hebben ons op een andere manier niet gevonden. Zij (De Vrouwenacademie) weten de mensen te bereiken waar wij naar op zoek zijn. Voor meerdere sectoren waar een tekort is, is dit wel een goede ingang”.

■ Werkgever kinderopvang

Daarnaast komt in interviews naar voren dat er vanuit de Vrouwenacademie (en Buurtcentrum De Mussen) een groot netwerk aan andere stakeholders is, zoals werkgevers. Via de Vrouwenacademie komen de deelnemers met hen in contact.

“Ik heb het idee dat zij heel snel bij de doelgroep zijn waar we nu op mikken. Ze hebben heel actief mensen geworven. Ze zijn heel actief hierin, naar de studenten/deelnemers, maar ook naar alle andere stakeholders, met name de praktijkorganisaties.”

■ Opleider Zorg

Enthousiasme projectleider en uitvoerders

Bijna alle geïnterviewde uitvoerders noemen de inzet, de betrokkenheid en het enthousiasme van de projectleider als belangrijke succesfactor. Ook de uitvoerders, zoals de trainers, mentoren, docenten en werkgevers/praktijkopleiders zijn erg gemotiveerd om zich voor de deelnemers en het project in te zetten.

“Ik vind het wel echt een heel mooi programma. Dat het wel echt iets is wat nodig is voor Den Haag en meerdere steden waarschijnlijk.

‘Heel leuk project en super dat dit soort projecten bestaan. Petje af voor de mussen. Dankbaar dat ik hier aan mee heb kunnen doen.”

■ Taaltrainers

Affiniteit met de doelgroep en doel project

Zowel de opleiders/docenten en de trainers als de werkgevers hebben veel affiniteit met de doelgroep en de doelen van de Vrouwenacademie en zien het als hun maatschappelijke verantwoordelijkheid om iets voor deze groep te doen.

“We hebben heel veel affiniteit met deze doelgroep en ook onze verantwoordelijkheid om deze mensen goed en toekomstbestendig te kunnen opleiden. Wij willen heel graag bijdragen aan duurzame inzetbaarheid van studenten. We willen studenten kwalificerend opleiden zodat hun kans op arbeidsmarkt wordt vergroot.”

■ Opleider PMK

Twee geïnterviewde werkgevers geven ook aan dat ze graag mee wilden doen aan een vernieuwend concept als de Vrouwenacademie.

“Vind het vooral gewoon mooi dat dit gepilot wordt en dat hier geëxperimenteerd wordt, wat kan er en hoe werkt het en hoe kunnen we het een goed lopend project maken. Blij dat we mee konden doen.”

■ **Werkgever kinderopvang**

Motivatie van deelnemers

De hoge motivatie van de deelnemers van de Vrouwenacademie wordt door alle betrokken uitvoerders als een opvallend punt benoemd, waarbij de praktijkopleiders en een docent een vergelijking maken met reguliere BOL- en BBL-werknemers die vaak wat minder gemotiveerd zijn en minder gewend zijn om met tegenslagen om te gaan.

“Dit is echt een groep dames die voor het eerst in het leven voor zichzelf hebben gekozen. Dat geeft die ongelofelijke motivatie. Dat geeft bij sommigen een dusdanige motivatie dat ze de wereld aankunnen.”

■ **Praktijkopleider Kinderopvang**

“De studenten gaan allemaal met het zelfde doel, ze zien dit als een geweldige kans. Het is ‘mogen’ i.p.v. een ‘moeten’ wanneer het om de opleiding gaat.”

■ **Opleider PMK**

“Ik zou vaker vrouwen van [de Vrouwenacademie] willen. Die motivatie is heel prettig. Ze weten wat ze willen, ze willen slagen ergens in. Stukje persoonlijke groei, maar ook: ik heb nu een baan en daar heb ik voor geleerd. Ik vind dat prettig om mee te werken.”

■ **Praktijkopleider kinderopvang**

Extra persoonlijke begeleiding

De persoonlijke aandacht en begeleiding wordt ook door meerdere geïnterviewde uitvoerders en deelnemers als pluspunt genoemd. De projectleider kent de studenten en hun achtergronden en context. De studiementoren kunnen op maat ondersteuning bieden. En in de samenwerking tussen de verschillende uitvoerders staat de student centraal.

“Ik denk ook dat de extra begeleiding die van de Vrouwenacademie komt. Ik denk wel dat daar de meerwaarde in zit. Ik denk dat als ze regulier traject hadden gevolgd, dat een aantal dames dan stuklopen daarop. Die dan starten en dan uitvallen.”

■ **Praktijkopleider kinderopvang**

“Daar zijn zoveel vrijwilligers. Denk dat dat de meerwaarde is. Waardoor aantal dames meer op maat en persoonlijk die ondersteuning krijgen die ze nodig hebben. Bij andere opleiders verval je toch een beetje in grote massa. Nu worden ze beter gezien.”

■ **Werkgever zorg**

Praktijk- en werkbegeleiders

Anderzijds wordt door deelnemers en een mentor ook het belang opgemerkt van goede praktijkopleiders en werkbegeleiders, voor uitleg van lesstof en opdrachten in ‘Jip en Janneke-taal’ en voor ondersteuning op de werkvloer, bijvoorbeeld ook bij de omgang met collega’s.

“Ik ben echt enthousiast over zowel praktijk- als werkbegeleiders. Al die vijf vrouwen hebben een fantastische plek. Ze worden gesteund. Het zijn topvrouwen en -begeleiders.”

■ **Mentor**

Aanbod van gratis Nederlandse taallessen

Hoewel in Den Haag meerdere organisaties taallessen aanbieden, is het voor mensen met een taalachterstand die al langer in Nederland zijn en weinig inkomen hebben, niet eenvoudig om passende taallessen te vinden, zo geven de taaltrainers aan.

“Als het niet wordt aangereikt zoals bij de Vrouwenacademie, dat het dan om echt een heel traject te volgen lastig is. Ook om de wegen te vinden, ze hebben geen idee. Niet voor iedereen wordt het door de gemeente vergoed. Lastig als je het alleen moet doen.”

■ Taaltrainer

Voor een BBL-opleiding op niveau 3 heeft men minimaal taalniveau B1/ 2F nodig op alle taalvaardigheden. De taallessen van de Vrouwenacademie wordt dan ook een genoemd als pluspunt. De deelnemers die de taal cursus in het voortraject hebben gevolgd, zijn hier heel positief over. Op verzoek van de deelnemers zijn recentelijk ook extra taallessen gestart, ter aanvulling op de BBL-opleidingen.

Teamspirit in lesgroep

Tot slot zien de mentoren en meerdere deelnemers het teamgevoel binnen een BBL-groep ook als succesfactor. Het onderling kunnen uitwisselen van ervaringen en elkaar helpen, bijvoorbeeld bij computervaardigheden, zien ze als meerwaarde. Bij de ene groep is dit wel duidelijker aanwezig dan bij een andere.

“De groep die nu nieuw gestart zijn, dat is een veel hechtere groep. Die gingen echt meer met elkaar als groep.”

“Ze helpen elkaar ook wel onderling. [één deelnemer] heeft wel moeite met het digitale. Die krijgt wel echt steun van mede cursisten. Dus dat vind ik heel fijn om te merken.”

■ Mentor

7.2. Knelpunten

Taalniveau

Het taalniveau van deelnemers is door veel geïnterviewden genoemd als knelpunt. Het Nederlands is voor de meeste deelnemers de tweede taal. In het voortraject wordt aandacht besteed aan de taalvaardigheid, door taallessen en toetsing. Maar zoals eerder geconstateerd, zijn meerdere deelnemers met de BBL-opleiding gestart met een (te) laag taalniveau.

Dus is ook in de opleiding nog extra aandacht nodig voor de taal. Een van de VIG-docenten houdt in de lessen rekening met het taalniveau van de deelnemers en zit een onderdeel taal in het curriculum. Maar een deelnemer uit de eerste VIG-groep geeft aan dat ze geen klassikale voorbereiding hebben gehad op het examen Nederlands, vanwege ziekte van een docent.

In de PMK-opleiding zijn een examen Nederlands -en dus taallessen- een verplicht onderdeel, gezien de taaleis in de kinderopvang per 1-1-2025. De PMK-opleider had nog geen ervaring met BBL-opleidingen voor anderstaligen, maar heeft extra taallessen in het lesprogramma opgenomen. Ook wordt nog gekeken welk examen Nederlands het beste aansluit bij deze deelnemers: het Staatsexamen NT2 (gericht op anderstaligen) of een 3F examen. Toch vragen een werkgever en een mentor zich af of het taalgebruik in de lessen en lesstof niet meer aangepast zou moeten worden aan deze doelgroep.

“Ik denk dat de lat te hoog ligt voor ze, op dit moment. Zit vooral in een stukje taalgebruik wat niet aansluit bij de studenten. Dat is zonde want dat is niet nodig.”

■ Werkgever Kinderopvang

Screening en selectie

Bij de intake en de toetsing zijn de gesprekken doorslaggevend geweest om een kandidaat wel of niet toe te laten tot het BBL-traject of eventueel eerst naar het voortraject te verwijzen. Daardoor zijn ook mensen met de BBL gestart die een lage score hadden op bijvoorbeeld de taaltoetsen, maar wel heel gemotiveerd waren. Op de schriftelijke taalvaardigheden, waaronder ook begrijpend lezen, lijkt achteraf gezien te weinig kritisch te zijn geselecteerd. Dit zelfde geldt voor de werkhouding en de mate waarin men geschikt is voor het werk in de betreffende sector, hoewel de vraag is in hoeverre die via toetsing en enkele gesprekken goed gemeten kan worden.

Daarnaast lijkt het aantal personen met een advies 'voortraject' relatief laag, gezien de beoogde doelgroep en doelstelling van de Vrouwenacademie. Een aanzienlijk deel van de deelnemers is zonder voortraject (en in enkele gevallen ook zonder te toetsen) met het BBL-traject gestart, meerdere keren met als reden dat men al een mbo2 diploma had.

In verschillende interviews wordt dan ook genoemd dat in deze fase kritischer gekeken had kunnen worden. Een mentor geeft aan dat men heel coulant is geweest in het begin, dat de eisen te laag waren gesteld, maar dat dit wel verbeterd is. En een praktijkopleider vertelt over een student die heeft moeten stoppen:

"....daar heeft de Vrouwenacademie ook gezegd. Ja, we wisten wel dat ze slecht Nederlands kan en dat voortraject is niet helemaal goed gegaan. Maar nou, uiteindelijk, laten we het dan toch maar proberen. Ik gun het iedereen en ik snap ook waarom het project is, maar ze moeten de opleiding ook aan kunnen."

■ Praktijkopleider

Een docent ziet het goed bekijken en opvolgen van de toetsuitslagen als verbeterpunt.

Door een praktijkopleider wordt een mogelijke verklaring gegeven voor het feit dat in het begin te weinig kritisch is gekeken of kandidaten echt geschikt zijn voor een BBL-traject op niveau 3: dit zou een keerzijde zijn van het enthousiasme van de projectleiding, dat in het vorige hoofdstuk als succesfactor werd genoemd.

"De positiviteit, zoals het gebracht wordt. Omdat je wilt dat iets gaat slagen. Dan heb je een heel leuk sollicitatiegesprek en dan neem je ze aan. En dan staan ze op de werkvloer en dan is het gewoon drie keer niks. Dan kunnen ze het niveau gewoon totaal niet aan."

■ Praktijkopleider zorg

Druk door verkorte opleiding

Volgens de praktijkopleiders Zorg zit er best veel tijdsdruk op het traject, omdat de opleiding korter is en dus minder lessen omvat dan een reguliere opleiding. Dit vraagt extra begeleiding van de werkbegeleiders en praktijkopleiders, omdat in de lessen minder kan worden uitgelegd dan in de reguliere opleiding.

"Wij hebben meer mensen met een taalbarrière hier rondlopen die op de reguliere opleiding zitten. Maar wat ik wel zie is dat die het makkelijker afgaat dan de mensen van bij de Vrouwenacademie.... toch wat meer begeleiding, dat het best wat uitgebreider, wat langer mag zijn."

Meerdere geïnterviewde praktijkopleiders zorg geven dan ook aan dat 2 jaar erg kort is, zeker voor deelnemers met een taalachterstand, die niet alles gelijk in één keer begrijpen.

"Vorig jaar hebben wij aangegeven: deze opleiding moet je niet met deze mensen in twee jaar willen doen. Doe het in drie jaar. Je legt zoveel druk bij deze mensen neer. Ze hebben al een

taalachterstand. En doordat ze juist heel veel vragen worden die mensen overvraagd. Omdat ze het niet echt 100% gelijk in een keer snappen."

■ **Praktijkopleider**

Anderzijds worden deelnemers in de zorg vanwege personeelstekorten veel ingezet op uitvoerende taken, waardoor er soms minder ruimte over blijft om te leren en vragen te stellen op de werkvloer.

In het verkorte PMK traject wordt ook veel van de deelnemers gevraagd, constateren een werkgever en praktijkopleiders in de kinderopvang. De werkgever benadrukt dat de opleiding veel inhoudt en dat het voor deze doelgroep 'best heftig' is om vijf dagen per week bezig te zijn met opleiding en werk, vanuit een heel andere situatie zoals zorg voor het gezin. Ze vraagt zich af of het gezien deze overgang handig is om de opleiding verkort aan te bieden. Een deelnemer geeft aan dat zij en haar medestudenten de opleiding inderdaad zwaar vinden en het tempo hoog, maar dat ze het net redden. In deze opleiding lijkt de verkorte variant niet tot grote problemen te leiden, onder andere door de extra begeleiding vanuit de Vrouwenacademie.

"Ik vind het wel goed. Want ik merk wel dat het gericht gaat. Dus je gaat precies dit stukje stof doen en niet heel veel dingen eromheen. Ze zijn gericht op dat wat ze moeten leren."

■ **Praktijkopleider kinderopvang**

"Daar denk ik zelf anders over. Ik ben nog steeds wel van het principe even rustig aan. Zeker in huidige tijd van tekort aan personeel. Dan denk ik dat we met z'n allen moeten bewaken dat de kwaliteit bewaakt wordt. Dat die theorie die ze krijgen echt toegepast wordt in de praktijk. [ik denk] als het zo wordt gegeven als nu op deze wijze, met de Vrouwenacademie en de opleiding,

dat dit verkorte traject goed werkt. Zit de Vrouwenacademie er niet bij, dat het lastiger wordt."

■ **Een andere praktijkopleider kinderopvang**

In de kinderopvangsector zijn blijkbaar ook opleiders actief die de PMK in één jaar willen aanbieden. Een werkgever geeft aan dat ze daar ondanks personeelstekorten niet mee samen willen werken, omdat men in één jaar niet kan leren wat er nodig is.

De PMK-opleider van de Vrouwenacademie geeft ook aan dat zij aan de Vrouwenacademie een minimale doorlooptijd van 24 maanden hebben geadviseerd, met extra begeleiding, gezien de specifieke doelgroep die veelal niet voldoet aan de vereiste startcriteria voor een reguliere opleiding. Meer dan 24 maanden lijkt echter voor de PMK-opleiding niet nodig.

Werkgevers vinden

Het vinden van geschikte werkgevers met BBL-plekken blijkt niet eenvoudig. De projectleider en een opleider geven aan dat het aanzienlijk meer tijd heeft gekost dan verwacht, om een netwerk van werkgevers op te zetten, die een werkplek wilden bieden. Mede hierdoor is de PMK-groep veel later gestart. Als redenen noemt de projectleider de doelgroep van de Vrouwenacademie (taalniveau, ontbreken van startkwalificatie) en een tekort aan praktijkbegeleiders. Een opleider vraagt zich af of het taalniveau soms niet als excuus wordt gebruikt door werkgevers om geen plekken beschikbaar te stellen, terwijl er misschien (ook) andere vooroordelen over de doelgroep meespelen. Ter verduidelijking worden voorbeelden genoemd van vrouwen uit deze doelgroep die zelf gesolliciteerd hebben, maar meestal niet uitgenodigd worden voor een gesprek. Los van eventuele vooroordelen noemt deze opleider ook de hoge eisen die werkgevers stellen.

Voor de eerste VIG groep en de PMK-groep zijn uiteindelijk allemaal genommeerde instellingen gevonden, zo geven de docenten aan, met strakke en

kritische praktijkbegeleiding. Voor de tweede groep zijn ook thuiszorg instellingen gevonden. Een van de geïnterviewden heeft twijfels over de geschiktheid en betrouwbaarheid van sommige thuiszorgbureaus in Den Haag.

Het vinden van geschikte werkgevers is dus lastig, hoewel door meerdere geïnterviewden wordt gewezen op de personeelstekorten in zorg en kinderopvang. Dat is wel een van de redenen dat werkgevers ook op zoek zijn naar BBL-ers uit nieuwe doelgroepen en via nieuwe wervingskanalen.

"We zoeken op dit moment naar mensen. Je hebt niet alleen maar 3F- taalvaardigheid en een diploma nodig, zodat je kinderen echt op taalgebied goed kan begeleiden. Die lijken wel niet meer afgestudeerd, zijn niet te vinden. Onze zoektocht gaat in eerste instantie uit naar goed personeel voor kinderen om voor ze te zorgen. Dat de collega's op de been blijven."

■ Werkgever kinderopvang

"BBL-ers is voor ons grootste input voor nieuw personeel. BBL-ers trekken we aan en die werken 2 jaar lang bij ons in opleiding. Dan zijn ze bevoegd en dan kunnen we ze inzetten als volwaardige medewerker."

Werkgevers kunnen echter niet onbeperkt deelnemers van de Vrouwenacademie inzetten, als ze dat al zouden willen. Binnen de kinderopvang gelden bijvoorbeeld regels over het percentage BBL-studenten dat ingezet kan worden op een locatie: dit mag maximaal 50% zijn. En op groepen in de voorschoolse educatie (VVE) mogen überhaupt geen BBL-ers ingezet worden die nog niet een deel van de opleiding hebben gevolgd. Verder zijn niet alle locaties geschikt, bijvoorbeeld als er veel kinderen met 'een rugzakje' zijn.

Voor BBL-deelnemers met kleine kinderen kan ook de opvang van de kinderen een obstakel zijn. Een werkgever in de kinderopvang kan voor nieuwe

werknemers soms een oplossing bieden door voorrang te geven, maar die mogelijkheid is er niet altijd.

Een andere beperking is dat er voldoende werkbegeleiders moeten zijn, om alle BBL-ers te begeleiden. Een werkgever geeft aan dat er meer mogelijkheden zouden zijn als de werkbegeleiding meer vanuit de Vrouwenacademie en minder vanuit de werkgever zou komen.

"Over het algemeen fijn als we meer werkbegeleider hebben binnen de organisatie. Werkbegeleider wordt je als je verzorgende bent. Door een interne training gegeven door praktijkbegeleiders. Tekorten op dat niveau zorgt ervoor dat er ook te weinig werkbegeleiders zijn. Dit is een obstakel in het aannemen van nieuwe BBL'ers, maar op die locatie is dit wel goed geborgd."

■ Werkgever

Deze werkgever heeft voldoende andere potentiële werknemers, zoals kandidaten voor de eigen reguliere BBL-opleiding, die al een mbo2 diploma en 2F taalniveau hebben. Bij deze werkgever is **maatschappelijk verantwoord ondernemen** het belangrijkste argument om deelnemers van de Vrouwenacademie aan te nemen, maar in een beperkt aantal.

".....is een maatschappelijke organisatie, dus we waren eigenlijk al op zoek naar mensen die niet op de reguliere manier bereikt worden.

['het huidige aantal deelnemers] is mooi vanuit het maatschappelijk ondernemen. Om het uit te breiden dat is echt nog lastig. Vooral omdat we de plek niet hebben."

■ Werkgever kinderopvang

Een werkgever in de zorg geeft aan dat ze de samenwerking met de Vrouwenacademie willen voortzetten en ook proberen om meer locaties enthousiast te krijgen voor deelnemers van de Vrouwenacademie.

"In begin klein gehouden voor deze locatie en dan eventueel andere locaties doorgroeien. Vaak mond op mond reclame, ook van leidinggevende. Dus nu proberen te lobbyen of er op andere locaties in het domein kan. Van te voren moeten we daarmee rekening houden voor de formatie. Het bevalt inmiddels goed genoeg om ermee door te willen."

■ Werkgever zorg

Een andere werkgever wil eerst afwachten hoe de huidige trajecten lopen en of deze succesvol afgerond worden, en of de besproken verbeteringen in de aanpak worden aangebracht.

Enkele geïnterviewde praktijkopleiders zorg staan hier nog kritischer in: zij zouden niet direct weer kandidaten van de Vrouwenacademie willen aannemen, omdat er volgens hen eerst enkele verbeteringen doorgevoerd moeten worden in de selectie en de opleiding.

"Daar beslis ik niet alleen over, maar als je naar mij kijkt zou ik zeggen, dan moeten we nog wel wat dingen veranderen. Het moet ook wel wat opleveren. Ik ben heel erg vóór het project zodat je ook via zijwegen, met het oog op de toekomst, hoe gaan we mensen in de zorg krijgen en opleiden? Maar ja, het wordt ook onze collega bij wijze van spreken en je wil daar ook wat uithalen."

■ Praktijkopleider zorg

"Zeker na onze laatste ervaring met onze laatste student die hier is aangemeld en hoe het nu gaat met wat er allemaal voorgevallen is met de huidige student. Zullen wij ook niet heel snel voor

komend schooljaar weer met een student in zee gaan. Wij willen gewoon dat ze voor komen werken. Niet meer een maand tevoren aan komen waaien, dat willen wij gewoon niet meer, daar hebben wij heel erg van geleerd."

■ Praktijkopleider zorg

Kosten

De hogere kosten voor de VIG-opleiding zijn mogelijk een reden dat het vinden van werkgevers lastig is. De particuliere opleiding door Oppstap is duurder dan een opleiding door een ROC. Oppstap geeft aan dat zij hiervoor meer maatwerk bieden, een extra individuele route bij uitval (bijv. een niveau 2 opleiding) en kortere lijnen bij vragen vanuit studenten, de zorgorganisaties en Vrouwenacademie. Het is echter de vraag of dit voor werkgevers voldoende duidelijk is en opweegt tegen de hogere kosten.

"De opleiding is particulier, dus wat duurder dan ROC's. Om financiële redenen zouden we het misschien niet doen. Maar omdat we een nieuwe doelgroep willen zien en dit als een project te zien om te kijken wat het ons gaat opleveren in de toekomst, hebben we het wel gedaan. Maar dan op kleinere schaal."

■ Werkgever zorg

Privéproblemen

Problemen in de privé-situatie kunnen het volgen van een BBL-opleiding soms belemmeren, zo geven mentoren, praktijkopleiders en de VIG-docent aan. Zeker bij de doelgroep van de Vrouwenacademie speelt er thuis vaak meer dan bij andere BBL-studenten.

"Waar je vroeger in de niveau 3 opleidingen gewoon mensen had die vanuit een stabiele achtergrond dat gingen doen, die vijver is gewoon leeg. Dus bijna iedereen die nu kiest voor de opleiding heeft wel een bepaalde rugzak hetzij een scheiding, hetzij

schuldsanering. Ze zijn vaker te laat, ze hebben toch ook andere normen en waarden op dat gebied. Er zit meer privé sores omheen dan Nederlandse groepen.”

■ Docent VIG

“Ik denk dat de thuissituatie heel belangrijk is. Dat ze daar natuurlijk heel veel stress van hebben. Ze moeten zich wel beseffen dat het toch knallen is. Het is toch bijna dagelijks bezig zijn met school en de combi met werk. Een BBL-opleiding is heel veel werk.. Met een druk gezin en ook nog zorg over ouders hebben. Dus ze zitten al in een andere levensfase waarin dat er ook bij komt.”

■ Praktijkopleider kinderopvang

Steun vanuit de thuissituatie is dus wel een voorwaarde, zo zien de mentoren en praktijkopleiders kinderopvang. Een voorbeeld wordt genoemd van een deelnemer met grote kinderen die trots op hun moeder zijn omdat ze nu zelfstandig met een computer kan werken.

Een praktijkopleider denkt dat vrouwen van wie de partner hen niet steunt, er al niet voor kiezen om aan de opleiding te beginnen.

Voor alleenstaande moeders kan het dan ook extra lastig zijn om de zorg voor kinderen te combineren met een BBL-traject. Een docent VIG geeft aan dat de alleenstaande moeders in de groep hier bewust mee bezig zijn en dat dat redelijk goed gaat, maar dat ze soms te laat zijn omdat ze kinderen naar school moeten brengen.

De huidige deelnemers aan het VIG-traject hebben de thuissituatie en de eventuele opvang van de eigen kinderen over het algemeen goed geregeld, zo merken de praktijkopleiders zorg en VIG-docent.

“Wat wij altijd wel vragen, als ze een partner hebben, van hoe staat je partner erin dat je om het weekend moet werken, dat je feestdagen moet werken, wisselende diensten van dag, avond en nachten. Hoe vinden ze dat?’ Bij die student die ik heb lopen, die is ook zeer gemotiveerd. Die wil het liefst de hele week werken, zo leuk vindt ze het, dus dat gaat goed.”

■ Praktijkopleider

Discriminatie

Door enkele deelnemers en mentoren wordt het knelpunt van discriminatie genoemd, zowel op de werkvloer door cliënten/bewoners of collega's als soms tussen deelnemers onderling.

“Ik vind het schokkend hoe er onderling wordt gediscrimineerd. De studenten. Ook binnen de werkplek. Dat vond ik schokkend want je bent hier met hetzelfde doel.”

■ Mentor

“Een van de dingen dat ik gehoord heb wat zij heel moeilijk vonden, de manier waarop zij soms totaal niet gewaardeerd werd op de werkplek. Niet zozeer door medewerkers maar door cliënten. Racistisch werd benaderd.”

■ Mentor

Een VIG-deelnemer beaamt dat discriminatie vaak voorkomt, maar dat het meestal zo subtiel is dat je er niet makkelijk iets van kan zeggen. Zij is hier door haar praktijkbegeleider goed in ondersteund, maar ze ziet bij anderen dat dit een reden kan zijn, in combinatie met de zwaarte van het werk, om te stoppen.

Een PMK-deelnemer en een werkgever in de zorg geven aan dat de BBL-deelnemers goed worden opgenomen in het team, als ze net als andere medewerkers afspraken nakomen en goed meekomen. Het team van de

werkgever is cultureel divers samengesteld en gewend aan cultuursensitief werken. De cliëntenpopulatie is vooral wit, maar ook door de cliënten worden de deelnemers inmiddels volledig geaccepteerd. De taal kan nog wel eens een obstakel zijn.

7.3. Redenen voor uitval

Zoals we zagen in paragraaf 5.2 zijn volgens de deelnemersregistratie 40 personen gestart met het BBL-traject en zijn hiervan zes voortijdig gestopt. De geïnterviewde praktijkopleiders zorg hebben in hun drie organisaties 10 personen vanuit de Vrouwenacademie zien starten in de twee VIG-groepen, waarvan er vier zijn uitgevallen en één persoon is overgestapt naar een andere opleiding, op een lager niveau. Daarnaast is één persoon aangemeld bij een werkgever, maar niet aangenomen. Volgens de VIG-opleider is de uitval overigens niet opvallend hoger of lager dan in andere VIG-groepen met zij-instromers. Bij de PMK opleiding is één persoon uitgevallen.

Uit de interviews met opleiders, werkgevers en mentoren blijkt welke oorzaken de uitval heeft gehad. Deze hangen deels samen met de eerder genoemde knelpunten en komen deels overeen met de redenen die we in paragraaf 4.2 beschreven vanuit het registratiesysteem maar zijn niet volledig hetzelfde.

Door meerdere werkgevers/praktijkopleiders zorg en de VIG docent wordt het **hoge niveau van de opleiding** genoemd, als reden voor uitval, veelal in combinatie met de **taalvaardigheid** van deelnemers. Omdat de opleiding intensief is en er minder tijd is voor uitleg en herhaling dan in een reguliere opleiding van 3 jaar, vraagt dit veel van het taal- en begripsniveau van de deelnemers. Maar ook op de werkvloer moet men goed kunnen communiceren met collega's en patiënten.

“Ja, de doelgroep, dementie. En ja, dan is het toch wel belangrijk, het begrip van Nederlands. Er ontstaan wel heel veel misverstanden en ruis.”

‘Het niveau van de opleiding en de taalvaardigheid zijn in het registratiesysteem niet zo expliciet benoemd. Daar is bij meerdere personen als reden van uitval opgenomen dat het contract bij de werkgever niet werd verlengd, vanwege het functioneren en/of de werkhouding.

Verder zijn moeilijke **persoonlijke omstandigheden** genoemd als reden dat iemand is gestopt. En twee deelnemers bleken niet geschikt voor het werk in de zorg, één vanwege de **werkhouding** en attitude en één vanwege **fysieke klachten**.

De deelnemer die bij de PMK groep is uitgevallen, bleek volgens de werkgever **niet geschikt voor het werken in deze sector**.

“Dat was niet een goede match. Dat was iemand die niet lette op de veiligheid van de kinderen. Dat is nummer één belangrijk in kinderopvang. Bij die ene vrouw die uitgevallen is, was het iets structureels, niet zo van dat kan ze nog snel kan leren. Extra training vanuit de Vrouwenacademie zou niet geholpen hebben.”

■ Werkgever Kinderopvang

De praktijkopleider relateert dit aan een verschil in visie op opvoeding en aan de culturele achtergrond van de deelnemer.

“Toch niet voldoende op de hoogte zijn van wat het werk inhoudt. De eigen manier van kijken naar opvoeding wat eigenlijk haaks stond op de visie van het centrum waar ze toen werkte en wat ook haaks staat op de visie van onze organisatie. Was vrij

cultuurgebonden. Dat ging niet in stappen maken. Die moet dan een stukje eigen cultuur zodanig opzij zetten en dat ervaren.

■ **Praktijkopleider kinderopvang**

7.4. Mogelijke oplossingen en verbeterpunten

In de interviews met uitvoerders zijn enkele oplossingen genoemd voor de hiervoor beschreven knelpunten.

Opleiders en werkgevers eerder betrekken bij vormgeving van het BBL-traject

Beide opleiders geven aan dat ze al eerder in de voorbereiding betrokken hadden willen zijn en dat ook werkgevers al eerder betrokken hadden kunnen worden om de opleiding in co-creatie vorm te geven.

“Ik denk dat in de voorbereiding, dat je daarvoor een proces kan beschrijven, zodat je als opleidingsinstituut ook al eerder meedraait met de organisatie die dit doet. In plaats van één trekker (in dit geval de Vrouwenacademie), die dit vervolgens met alle betrokkenen stakeholders doet. Dus dat je dan gezamenlijk verantwoordelijk wordt voor het vinden van die BBL-plekken.”

■ **VIG opleider**

Verbeteren van screening en selectie

Door beter te kijken naar het taalniveau van kandidaten, kan een deel van de problemen en mogelijk ook uitval in het BBL-traject worden voorkomen. Een opleider noemt ook een aantal punten die bij de selectie aan de orde zouden moeten komen:

- Het moet een leerbare student zijn (het niveau moet haalbaar zijn voor de student)
- Werk-leeromgeving moet goed zijn, in de praktijk
- Enige digitale kennis is vereist bij de studenten, want alle systemen zijn digitaal

- Balans in wat er in de privé-sfeer gevraagd wordt in verhouding tot leren + werken
- Lichamelijk in balans zijn, want zorg is fysiek zwaar

Rondleidingen en stages

Om een betere match tussen deelnemers en werkgevers te bewerkstelligen, doen praktijkopleiders de suggestie om voorafgaand aan de start van een BBL-traject uitgebreide rondleidingen of korte stages in te voeren. Zowel om in de praktijk te ervaren wat het werk echt inhoudt als om te zien of de specifieke locatie bij hen past. Nu zoekt de Vrouwenacademie een organisatie die bij een deelnemer past, maar twee praktijkopleiders hebben twijfels of het op deze manier mogelijk is een goede match te maken. Zowel deelnemers als werkgevers zouden door korte stages beter zicht op elkaar krijgen.

“In de praktijk zie je ook dat het dan gewoon anders uitpakt, dat mensen geen idee hebben wat het betekent om in de ouderenzorg te zijn, om in een verpleeghuis te staan. Je moet het echt gaan ervaren. Want voor hetzelfde geld past het vak wel bij jou, maar is de setting waar jij nu geplaatst wordt waar jij gesolliciteerd hebt, totaal niet waar jij je thuis voelt? In een dorp of richting Den Haag Centrum, dan heb je hele andere populatie, andere mensen, en dat kan al een wezenlijk verschil maken. Laat ze in verschillende huizen meelopen en laat ze dan een plek zoeken, want dan kunnen ze het veel beter zien. Past dit bedrijf nou beter bij mij of dat bedrijf?”

■ **Praktijkopleider zorg**

“Ja, wij laten altijd sollicitanten tegenwoordig ook een dag meelopen als ze dat vragen. Je stopt er energie in en je weet niet of ze blijven. Maar het voordeel daarvan is dat je wel eventjes weer terug kan koppelen naar je leidinggeven van ‘hé, dit is echt een leuk iemand. Probeer iemand binnen te halen’ of juist van

'nou, dat moet je niet doen, hoor, want die past niet in ons team, hoe goed ze ook is.'

■ **Praktijkopleider**

Een docent noemt het voorbeeld van Welslagen in Rotterdam, waar een stage van een aantal weken onderdeel uitmaakt van het voortraject. Bij langere stages wordt wel het knelpunt van inkomen genoemd. Als deelnemers geen partner met een inkomen hebben, zijn ze afhankelijk van een betaald contract tijdens het BBL-traject, of van deeltijdbaantjes op een lager niveau. En als ze een uitkering van de gemeente zouden hebben, is toestemming van de gemeente nodig om stage te lopen. Dit beperkt de mogelijkheden voor uitgebreide stages.

Werk starten op lager niveau

Praktijkopleiders, een docent en een deelnemer doen ook de suggestie om deelnemers eerst op een lager niveau (bijv. assistent zorg of aspirant leerling) in dienst te nemen en pas na enkele maanden te kijken of men geschikt is voor de zorg en de VIG opleiding. Dan kan ook bepaald worden of niveau 3 haalbaar is, of dat niveau 2 beter passend is. *'Vaak zie je pas in de praktijk of iemand geschikt is. ' Een docent geeft aan dat het werken in een 'huiskamer' dus op niveau 1 ideaal is om eerst te kijken hoe het gaat.*

"Ook onze reguliere leerlingen die van buitenaf komen, moeten dus een half jaar voorwerken. Dan kunnen wij ze alvast een beetje helpen en begeleiden in die basiszorg, zodat we kunnen zien hoe werken ze, hoe zijn ze? En dan twee maanden voor start opleiding hebben we nog een gesprek: Wil je het vak echt nog leuk, zie je het echt nog zitten?"

■ **Praktijkopleider**

VIG opleiding: drie jaar in plaats van verkort

Meerdere geïnterviewde uitvoerders zijn van mening dat voor deze doelgroep de VIG-opleiding niet verkort moet worden aangeboden. Voor zij-instromers

met werkervaring is twee of 2,5 jaar soms wel voldoende, maar heel hard werken. Voor mensen met een taalachterstand en zonder ervaring in de zorg is twee jaar volgens hen te kort.

"Volgens mij moet je deze mensen waarvan Nederlands niet de eerste taal is, gewoon het reguliere driejarige traject aanbieden. Onder andere vanwege de taal, maar dat betekent met alles dat het langer duurt. Het begripsniveau is echt lager, het duurt echt langer. We willen natuurlijk allemaal heel snel zorgmedewerkers aan het bed. Maar in twee jaar een opleiding doen die normaliter in drie jaar gedaan wordt, als je dan ook nog een taalachterstand hebt, is pittig."

■ **Docent VIG**

Een werkgever in de zorg ziet het traject van de Vrouwenacademie als een experiment, om te kijken of een verkorte opleiding voor deze doelgroep mogelijk is. Normaliter vinden zij voor jonge studenten, zonder werkervaring een regulier traject van 3 of 4 jaar (verpleegkunde) de beste keus, terwijl voor ouderen met werkervaring in de zorg een verkort traject een goede optie kan zijn, omdat ze al een voorsprong hebben in de praktijk.

"Het is een korter traject dan andere BBL'ers. De arbeidsmarkt is nieuw voor hen. Sommigen kunnen de snelheid niet aan. Deze vrouwen [van de Vrouwenacademie] hebben vaak geen werkervaring en zijn wat ouder. Dan zouden wij normaal geen kort traject aanbieden, maar juist voor een reguliere opleiding kiezen. Voor ons is dit [traject van de Vrouwenacademie] ook een nieuwe ervaring, we willen graag zien hoe gaat dat, kan het, past het?"

■ **Werkgever zorg**

Mogelijkheden tot afschalen naar niveau 2 onderzoeken

De praktijkopleiders Zorg benoemen ook de mogelijkheid van afschalen, als niveau 3 te hoog gegrepen blijkt te zijn. Oorspronkelijk was er voor het VIG-traject sprake van deelcertificaten voor de werkprocessen van de eerste periode, zodat indien studenten afvallen, ze in elk geval wel landelijk erkende certificaten hebben behaald. Bijvoorbeeld bij een taalachterstand kan een individuele route gekozen worden om alsnog uit te stromen op MBO niveau 2. Uit de interviews komen tegenstrijdige geluiden over de mogelijkheid om daadwerkelijk certificaten te verstrekken. Dit is voor de deelnemers aan de Vrouwenacademie nog niet gerealiseerd. Volgens de VIG-opleider zijn hier echter wel mogelijkheden toe, net als voor een gemengde groep met twee niveaus. Voor de PMK-opleiding blijkt er geen niveau 2 opleiding te bestaan, maar de behoefte tot afschalen is ook niet uit de interviews naar voren gekomen,

Een van de instellingen had zelf de mogelijkheid om een deelnemer in een maatwerktraject op een lager niveau te plaatsen, als helpende en huiskamer assistent. De praktijkbegeleider van deze instelling geeft aan dat ze deze deelnemer niet kwijt wilden omdat ze wel goed is op de werkvloer. Binnen de groep van de Vrouwenacademie was deze stap echter niet mogelijk, omdat daar alleen niveau 3 wordt aangeboden. Deze vrouw is dus gestopt bij de Vrouwenacademie.

Ook voor enkele andere deelnemers was het wellicht een oplossing geweest als er toch een mogelijkheid was geweest om te switchen naar een niveau 2 opleiding. Een deelnemer geeft aan dat niet alle deelnemers per se niveau 3 willen halen, sommigen vinden een baan op niveau 2 ook voldoende. Maar soms is het juist de werkgever die graag werknemers op niveau 3 heeft.

Werkgevers werven en betrekken

Zoals we bij de knelpunten zagen, is het lastig om voldoende werkgevers met geschikte leerwerkplekken te vinden. Een opleider geeft enkele tips voor het werven en selecteren van werkgevers.

“Niet alle zorgorganisaties zien hier het belang goed van in. Als je dit breed wil uitzetten, moet er wat gebeuren met de mind-set van de zorgorganisaties. Licht toe wat je doet, vertel succesverhalen en enthousiasmeer iedereen. Handig wanneer de zorgorganisaties van te voren geëncmitteerd zijn. Gastvrijheid naar ‘andersoortige’ werknemers in de zorg is in algemene zin heel belangrijk.

De zorgorganisaties moeten een positief leerklimaat bieden voor deze studenten, dit is een succesfactor: openheid, begeleiding, veiligheid, de mogelijkheid om fouten te mogen maken en tijd. Als dit er niet is, dan heeft de student daar het meeste last van. Nog iets meer in het gesprek met de zorgorganisatie zaken bespreken als “wat hebben jullie nodig om dit positieve leerklimaat te kunnen bieden?”.

■ VIG opleider

En die werving zou vorm kunnen krijgen door betrokkenen hun persoonlijke ervaringen te laten vertellen.

“Ik ben er erg voor dat de mensen die het doen, hun verhaal komen vertellen, dus vanuit de zorgorganisatie en dat studenten zelf hun verhaal komen vertellen: wat dit heeft opgeleverd en ook wat de effecten zijn geweest. Dus vooral persoonlijke verhalen. Mensen die het gedaan hebben laten vertellen hoe het ging.”

Rekening houden met reisafstand en reiskosten

Bij de matching tussen deelnemer en werkgever zou rekening gehouden moeten worden met de reistafstand en de reiskosten. Fietsen naar het werk is niet altijd een optie, gezien de werktijden (vroeg ochtend, late avond) in combinatie met bepaalde buurten.

"Tets heel banaals. Reiskostenvergoeding. Er is prima OV maar dat wordt niet vergoed. Ze hebben al een lesdag die niet vergoed wordt. Als je al een minimuminkomen hebt dan is reiskosten best een punt."

■ Mentor

Samenwerken met gemeente

En tot slot wordt een goede samenwerking met de gemeente en UWV genoemd. Voor het vinden van deelnemers, maar ook voor financiële steun aan het project, waarbij het voorbeeld van Wetslagen in Rotterdam wordt aangehaald.

"Ik zou nauwere samenwerking met de gemeente willen. De vijver om goed personeel te krijgen wordt steeds kleiner. Dus ik denk dat je steeds meer moet bedenken, waar haal ik mijn mensen vandaan? Dus samenwerking met de gemeente en het UWV die een bak vol met werkzoekenden hebben. Dat zou een aanvulling kunnen zijn."

■ Docent

8 Conclusies en aanbevelingen

In de voorgaande hoofdstukken hebben we beschreven hoe de methode van de Vrouwenacademie er uitziet en hoe deze aanpak in de praktijk ervaren wordt door deelnemers en uitvoerders. Omwille van de leesbaarheid behandelen we hier niet alle onderzoeksvragen, maar verwijzen we naar de hoofdstukken waar deze beantwoord worden:

- Welke activiteiten binnen de methodiek van Vrouwenacademie De Mussen worden ingezet om de doelen te bereiken, in welke context en met welke randvoorwaarden? → hoofdstuk 2, 3 en 4
- Wat voor rol speelt een werkgeversbenadering binnen de Vrouwenacademie en hoe wordt deze ingevuld? → hoofdstuk 4
- In hoeverre wordt de toeleiding naar de arbeidsmarkt (BBL) van deelnemende vrouwen gerealiseerd en op welke wijze? → hoofdstuk 4 en 5
- En als deelname aan de reguliere arbeidsmarkt (BBL) nog niet mogelijk is, welke stappen richting arbeidsmarkt zijn dan gezet? → hoofdstuk 3 5
- Wat zijn de werkzame elementen van de methodiek en onder welke voorwaarden zijn deze elementen werkzaam? → hoofdstuk 7
- In dit hoofdstuk gaan we in op de volgende twee onderzoeksvragen:
- Hoe kan de methodiek verder worden verbeterd en doorontwikkeld?
- Hoe kunnen betrokkenen (de Vrouwenacademie, gemeente, vrouwenorganisaties, opleiders en werkgevers) (nog) beter samenwerken om de kwaliteit van de arbeidsmarkttoeleiding van vrouwen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt te vergroten?

In paragraaf 7.4 en hoofdstuk 6 worden deze respectievelijke vragen gedetailleerd beantwoord. Hier beschrijven we de belangrijkste bevindingen en conclusies, en geven we een aantal aanbevelingen.

8.1. Meerwaarde Vrouwenacademie

Een belangrijke conclusie is dat de betrokkenen bij de Vrouwenacademie allemaal enthousiast zijn over het doel van de Vrouwenacademie, namelijk het begeleiden van vrouwen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt, bij het voorbereiden op en volgen van een BBL-opleiding in zorg of kinderopvang. De Vrouwenacademie biedt een laagdrempelige manier met extra begeleiding op maat voor vrouwen met een migratieachtergrond, om uiteindelijk een diploma te halen en duurzaam deel te nemen aan de arbeidsmarkt. De Vrouwenacademie heeft zowel uitkeringsgerechtigden, als vrouwen met een (laag) inkomen uit werk en nuggers bereikt. Vooral door het bereiken van die laatste groep, biedt de Vrouwenacademie voor werkgevers een ingang naar een doelgroep met onbenut potentieel, die ze niet of nauwelijks bereiken via hun reguliere personeelswerving en is het een aanvulling op de begeleiding en trajecten van de gemeente. Over de manier waarop dit uitgevoerd is, hebben we ook veel positieve reacties gekregen in de interviews, maar daarnaast is ook een flink aantal knelpunten en verbeterpunten genoemd, zowel voor de methodiek op zich als voor de samenwerking tussen de verschillende betrokkenen. Hier gaan we in de volgende twee paragrafen nader op in.

Maar eerst maken we de aantallen deelnemers in de verschillende fasen inzichtelijk:

Intakes	Resultaat intake	Toetsen	Advies	Voortraject	Start BBL	Actief (nov. '23)		
146 intakes	83 door naar testfase	4 naar BBL zonder toets			27 (deel van) voortraject	40	34 in BBL	
		62 getoetst	40 Advies BBL					
			5 BBL met lang voortraject					
			4 BBL met kort voortraject					
			2 geen BBL, wel voortraject					
			4 niet verder					
	17 niet getoetst							
33 eind-advies geen instroom								

Van de 146 personen die een intake hebben gehad, zijn op het moment van onderzoek 34 actief in een BBL-traject. Daarnaast zijn enkelen na de intake doorverwezen naar een andere opleiding (bijv. niveau 1) en hebben enkelen alleen (een deel van) het voortraject gedaan. In alle fasen zijn deelnemers uitgevallen, om verschillende redenen (zie paragraaf 7.3).

8.2. Verbeterpunten

De Vrouwenacademie is opgezet als experiment, waarin het voortraject en de BBL-opleiding samen met de betrokken uitvoerders ontwikkeld zou worden. Het gelijktijdige karakter van ontwikkelen en uitvoeren van de methodiek, is nog versterkt door een wisseling van opleider, de moeite om werkgevers te vinden en een latere start vanwege de procedures van een van de financiers. Zowel in de methodiek als in de samenwerking zijn nog verbeteringen mogelijk. In de volgende twee paragrafen beschrijven we de conclusies en geven we aanbevelingen voor de inhoud van de methodiek en voor de samenwerking binnen de Vrouwenacademie en met externe betrokkenen.

Daarnaast hebben we enkele aanbevelingen met betrekking tot het project als geheel, en voor uitvoerders en financiers van soortgelijke toekomstige projecten:

- Kijk bij een nieuw te ontwikkelen methodiek naar bestaande, soortgelijke methodieken en benut de ervaringen die daarmee zijn opgedaan
- Leg bij een experiment de prioriteit bij het (gezamenlijk) ontwikkelen van een goede methodiek. Beperk resultaatverplichtingen in termen als aantallen deelnemers of trajecten.
- Hou ook in de planning van een project met een experimenteel karakter voldoende rekening met een opstartfase, waarin onder andere mede-ontwikkelaars geworven moeten worden.

8.3. Verbetering methodiek

Hoewel in de beschrijving van de methode van de Vrouwenacademie het **voortraject** een belangrijk onderdeel is, is dit voortraject in de uitvoering vrij beperkt gebleven, qua omvang. De cursus Nederlandse taal is twee keer uitgevoerd, de andere onderdelen van het voortraject allemaal één keer. Het aantal deelnemers aan het voortraject is met 13 personen een klein aandeel van het

totale aantal personen dat een intake heeft gedaan, de toetsen heeft afgelegd en/of vervolgens een BBL-traject is gestart. Wel hebben nog minimaal 14 andere personen de workshop werknemersvaardigheden gevolgd. Er was echter geen financiering om meer groepen in het voortraject te starten.

Het merendeel van de BBL-deelnemers is gestart zonder aan het voortraject deel te nemen, conform de adviezen van de projectleiding en docenten. Toch bleek bij een aantal deelnemers dat hun taalniveau te laag is om de opleiding goed te kunnen doorlopen. Ook is bij enkele deelnemers een gebrek aan werknemersvaardigheden of een probleem in de werkhouding geconstateerd. Bij enkelen heeft dit tot uitval uit het BBL-traject geleid, zowel in de VIG-als in de PMK-groepen. Hieruit zouden we kunnen concluderen dat de **selectie** van BBL-kandidaten op het vlak van taalvaardigheid en werkhouding niet kritisch genoeg is geweest of dat te weinig mensen het advies hebben gekregen om het voortraject te doorlopen.

Het **taalniveau** is vooral in de VIG-groepen een probleem. Op dit moment is nog niet duidelijk of alle PMK-deelnemers de relatief hoge taaleis (3F/ B2) van het examen gaan halen, maar er zijn geen indicaties dat hun taalniveau in de opleiding of op de werkvloer een groot probleem vormt. In de eerste VIG-groep is na de start wel gesignaleerd dat het taalniveau onvoldoende was en zou de selectie aangescherpt worden. Echter geven deelnemers en uitvoerders ook voor de tweede VIG-groep aan dat het taalniveau een knelpunt is, zowel in de opleiding als op de werkvloer

De meeste BBL-deelnemers hebben niet de taal cursus in het voortraject gevolgd en van degenen die de cursus wel hebben gevolgd (waaronder 1 PMK-deelnemer en 4 VIG-deelnemers), is niet iedereen op alle taalvaardigheden tot B1-niveau gekomen.. Zij geven zelf wel aan dat hun taalniveau is verbeterd, maar sommigen hadden bijvoorbeeld een langere cursus gewild. Per januari 2024 is dan ook extra taallessen gestart door een van de mentoren, naast de taallessen die binnen de opleiding wordt geboden.

De taalvaardigheid is een rode draad in de hele aanpak van de Vrouwenacademie en in de interviews. In verschillende onderdelen komt het **meten en verbeteren van de taalvaardigheden** aan de orde: in de intake, de TOA-taaltoetsen, de taal cursus in het voortraject met oefenexamens van het Staatsexamen, de taaleis voor de PMK (met bijbehorende lessen en examens), en de extra taallessen die recent zijn gestart. Er lijkt echter weinig aansluiting tussen deze onderdelen onderling te zijn. De taaltrainers en docenten hebben geen contact of afstemming gehad en er is geen duidelijke lijn qua lesmethoden, aansluiting daarvan op het werk (vaktaal) en passende examens.

Of een strengere selectie op de **werkhouding** ook mogelijk is en tot minder uitval of andere problemen in het BBL-traject zou leiden, is niet goed vast te stellen. Uit de interviews blijkt dat de werkhouding en geschiktheid voor het werk in zorg of kinderopvang vaak pas op de werkvloer duidelijk worden. Het merendeel van de BBL-deelnemers heeft overigens de training werknemersvaardigheden niet gevolgd.

Ten tijde van de interviews met de deelnemers hadden ze nog niet allemaal een mentor.. Maar degenen die toen wel een **mentor** hadden, ervoeren de hulp als zinvol. De begeleiding door de mentoren varieert sterk en was zeker in het begin erg afhankelijk van de persoonlijke aanpak van de mentor. Inmiddels is er meer uitwisseling tussen mentoren, over hun rol en aanpak.

Hoewel de oorspronkelijke doelgroep van de Vrouwenacademie vrouwen zonder startkwalificatie zijn, had een deel van de huidige BBL-deelnemers al wel een startkwalificatie (diploma op niveau mbo2, of hoger). De bereikte doelgroep heeft gemiddeld dus al een iets hoger niveau dan vooraf ingeschat. Toch wordt door meerdere uitvoerders en enkele deelnemers, vooral voor de VIG-opleiding, maar ook door enkele deelnemers van de PMK-opleiding, aangegeven dat men een **hoge druk** ervaart, doordat het een verkorte opleiding is en ook op de werkvloer soms veel inzet gevraagd wordt.

Op basis van de bevindingen en ervaringen van deelnemers en uitvoerders kunnen we concluderen dat een verkorte BBL-opleiding alleen haalbaar is voor de beoogde doelgroep wanneer wordt voldaan aan voorwaarden als een goede selectie, deelname aan een effectief voortraject, een duidelijke planning in de opleiding (voor het volledige traject) en persoonlijke begeleiding.

Aanbevelingen:

1. De intakefase kan verbeterd worden, zodat het startniveau voorafgaand aan het voortraject goed gemeten wordt en deelnemers toegeleid worden naar de onderdelen in het voortraject die zij nodig hebben.
2. De einddoelen van het voortraject moeten goed beschreven worden, zodat de ontwikkelaars en trainers weten waar ze in de cursussen naar toe moeten werken. Deze einddoelen moeten overeenkomen met het benodigde startniveau van de BBL-opleidingen. Door overleg tussen ontwikkelaars/trainers en opleiders (en eventueel ook praktijkopleiders) kan bepaald worden wat die einddoelen moeten zijn.
3. Als de einddoelen voor het voortraject duidelijk geformuleerd zijn, kan het voortraject ook een selecterende werking hebben, om te bepalen wie aan de BBL-opleiding kan beginnen. Waarschijnlijk zullen niet alle deelnemers na het voortraject kunnen doorstromen naar een BBL-opleiding. Trainers moeten hiervan op de hoogte zijn, en kunnen een rol spelen in het monitoren van de voortgang van deelnemers. Daarnaast is wel een goede, objectieve meting nodig. Bijvoorbeeld door de toetsen nogmaals af te nemen na afloop van het voortraject. En eventueel te zoeken naar toetsen of oefenexamens die beter aansluiten bij de toegangseisen voor het BBL-traject. In ieder geval moet de Nederlandse taalvaardigheid voldoende zijn voordat men kan starten met de BBL-opleiding.
4. Het voortraject zou meer modulair vormgegeven kunnen worden, door de verschillende cursussen goed op elkaar te laten aansluiten qua inhoud en planning. Zo kan bijvoorbeeld gestart worden met een cursus digitale basis voor degenen die zeer weinig digitale vaardigheden hebben. Op deze manier kunnen zij beter deelnemen aan de taallessen, waar die digitale basisvaardigheden nodig zijn. Na (of naast) de taalcursus zouden dan de verdere digitale vaardigheden getraind kunnen worden.
5. De taalcursus in het voortraject en de taallessen in en naast de BBL-trajecten zouden beter op elkaar afgestemd kunnen worden, zodat een doorgaande leerlijn ontstaat. Hierbij zou ook aandacht besteed kunnen worden aan vaktaal: de terminologie en de taalvaardigheden die in de betreffende sector van belang zijn, bijvoorbeeld voor het communiceren met cliënten/patiënten en het schrijven van verslagen.
6. Leerstrategieën, oftewel het (weer) leren studeren is een onderwerp dat in het voortraject aangeboden zou moeten worden. Zowel in de taalcursus als in de BBL-opleiding zijn dergelijke studievvaardigheden nodig. Een korte training of begeleiding door een mentor op dit vlak zou al vroeg in het voortraject nuttig zijn.
7. De training werknemersvaardigheden zou voor alle BBL-deelnemers een standaardmodule moeten worden. Stilstaan bij culturele verschillen binnen de zorg en het opvoeden van kinderen is hierbij van belang.
8. Omdat werkhouding en geschiktheid voor het werken in de zorg of kinderopvang moeilijker te meten lijken met een toets, zouden in het voortraject korte stages aangeboden kunnen worden. Op die manier krijgen deelnemers een beter beeld van de praktijk en kunnen werkgevers/praktijkopleiders een rol spelen in de selectie, en aangeven waar nog aan gewerkt zou moeten worden. Mogelijk zou ook een werkplek op basisniveau, tijdens het voortraject, een goede kennismaking kunnen zijn.
9. Idealiter zou de Vrouwenacademie meer keuze bieden qua opleidingen: niet alleen niveau 3, maar ook niveau 2 (en wellicht niveau 1/ entree-opleiding), zodat meer deelnemers met de meest passende opleiding kunnen starten. (En daarna wellicht doorstromen). Gezien de omvang van een project als de Vrouwenacademie, lijkt dit echter erg ambitieus. Het alternatief zou zijn om afschaling beter mogelijk te maken. Door deelnemers op tijd te verwijzen naar een andere opleiding en door de eerder genoemde mogelijkheid van deelcertificaten nogmaals te onderzoeken.

10. De VIG-opleiding in verkorte vorm is een grote uitdaging voor de beoogde doelgroep. Als ingezet wordt op het bereiken van vrouwen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt en zonder startkwalificatie, zou overwogen moeten worden om deze opleiding niet in 2 jaar maar minimaal 2,5 of 3 jaar aan te bieden. En ook voor de huidige bereikte doelgroep, waarvan een deel al wel een startkwalificatie en werkervaring heeft, is dit te overwegen.
11. De rol van de mentoren zou duidelijker beschreven moeten worden binnen de methodiek. Zowel voor mentoren zelf, als voor de andere betrokkenen moet duidelijker worden wat de mentor kan doen. Vanzelfsprekend is maatwerk nodig in deze persoonlijke begeleiding, maar de kaders en hoofdlijnen van de begeleiding kunnen (door de mentoren zelf, in overleg met de projectleiding) wel bepaald worden. Bijvoorbeeld de begeleiding bij het leren studeren, inzicht krijgen in de systemen binnen de opleiding en de manier van voorbereiden op examens. Hierin zou een onderdeel kunnen zijn dat mentoren in overleg met hun student en diens praktijkbegeleider en docent/SLB-er afspraken maakt over de begeleiding en dit vastlegt in een persoonlijk plan.

8.4. Verbetering samenwerking

De samenwerking tussen de uitvoerders in de Vrouwenacademie is nog niet optimaal. Er is nauwelijks inhoudelijke afstemming geweest over de inhoud en eendoelen van het voortraject, noch tussen trainers onderling, noch met opleiders of werkgevers.

Persoonlijke begeleiding van de deelnemers is een belangrijk aspect van de methode van de Vrouwenacademie. Die begeleiding wordt echter vanuit verschillende functies geboden: zowel de mentoren als de SLB-ers als de werk- en praktijkbegeleiders en ook de projectleider hebben contact met de deelnemers over de voortgang van het BBL-traject en eventuele individuele knelpunten daarin. De verschillende rollen zijn echter niet eenduidig uitgewerkt

en gecommuniceerd, waardoor niet altijd duidelijk is wie problemen signaleert en wie vervolgens aan de slag gaat met een oplossing.

De projectleider is de spil in de communicatie en afstemming richting alle betrokkenen. Door de korte lijnen kunnen veel zaken snel opgepakt worden, maar dit heeft als nadeel dat andere uitvoerders elkaar soms minder goed weten te vinden en minder onderling afstemmen.

De opleiders en werkgevers hebben al ervaring met BBL-trajecten, maar hebben daarin normaliter direct contact met elkaar. Het feit dat het bij de Vrouwenacademie om verkorte opleidingen gaat, waarbij veel communicatie via de projectleider loopt en er ook mentoren worden ingezet voor de persoonlijke begeleiding, vraagt om een aanpassing in de werkwijze van opleiders en werkgevers.

Aanbevelingen

1. De communicatie naar alle betrokkenen zou meer gestructureerd kunnen worden, zodat iedereen tijdig dezelfde informatie krijgt. Vooral duidelijkheid over de verschillende rollen binnen de methode is van belang. En een gestructureerde manier om degenen rondom een BBL-deelnemer met elkaar in contact te brengen.
2. Wat die verschillende rollen betreft, is specifiek duidelijkheid nodig over de contacten tussen praktijkopleiders en SLB-ers. Is het de bedoeling volgens de methodiek dat zij direct met elkaar contact zoeken, of ligt hier (ook) een rol bij de projectleider of de mentoren van de Vrouwenacademie?
3. Hoewel de meest geïnterviewde werkgevers en praktijkopleiders al positieve en ook enkele negatieve ervaringen hebben met deelnemers vanuit de Vrouwenacademie, is de vraag of zij al een volledig beeld hebben van de doelgroep. De extra begeleiding op de werkvloer valt nu vaak mee, maar als meer deelnemers zonder startkwalificatie en werkervaring geplaatst moeten worden, zal dat ook van de werkgever meer vragen. Het is dus zaak om bij de werving en selectie van werkgevers te letten op hun redenen om

deel te nemen. Gaat het voor hen alleen om het oplossen van een personeelstekort of streven ze naar een cultureel-divers personeelsbestand en naar inclusief en gezinsvriendelijk werkgeverschap?

4. Zeker nu de gemeente Den Haag actief inzet op het bereiken van nuggers (zie beleidsplan SZW), maar ook wat betreft vrouwen met een uitkering, liggen er mogelijkheden tot samenwerking tussen de Vrouwenacademie en de gemeente Den Haag. De aanpak van de Vrouwenacademie en Den Haag Werkt kunnen elkaar aanvullen, als het gaat om het bereiken van vrouwen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt en hen voorbereiden op en persoonlijk begeleiden bij een BBL-opleiding. Overigens geldt ditzelfde voor omliggende gemeenten.
5. En tot slot zou er wellicht meer inhoudelijk samengewerkt kunnen worden met vrouwenorganisaties, in het voortraject. De toeleiding van deelnemers gebeurt nu deels via vrouwenorganisaties, maar daarna stopt het contact, terwijl zij vaak ook cursussen en trainingen bieden ter voorbereiding op de arbeidsmarkt of het volgen van een opleiding. De mogelijkheden om hierin meer samen te werken en naar elkaar door te verwijzen, zouden verkend kunnen worden.

Bijlage 1

Methodiek Vrouwenacademie

Werving en aanmelding

Vrouwen kunnen zich aanmelden via:

- de verschillende lokale vrouwenorganisaties en netwerkpartners van de Vrouwenacademie
- direct via de website van Buurtcentrum De Mussen
- door zich fysiek aan te melden bij wijkcentrum De Mussen

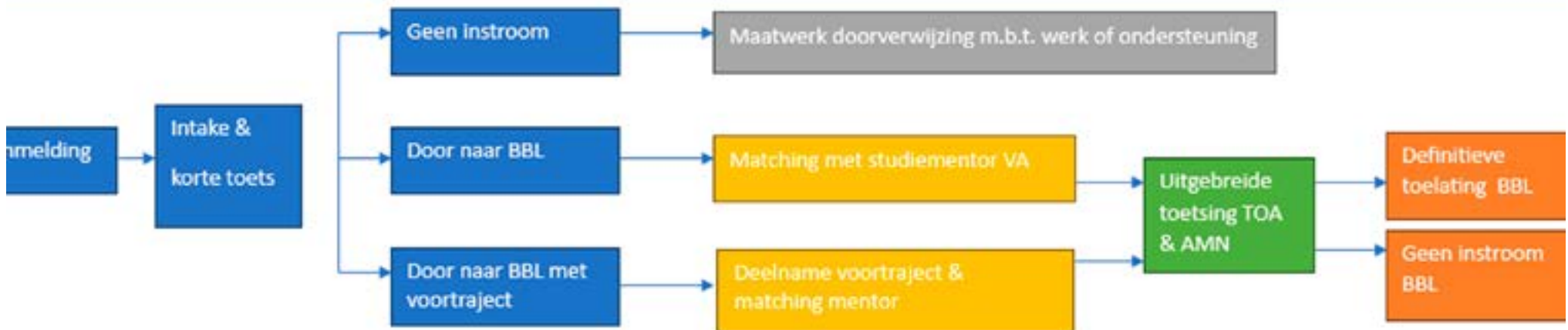
De Vrouwenacademie investeert actief in de contacten met Haagse (vrouwen) organisaties, zoals Polka, Yasmin, Schilderwijkmoeders, en is gevestigd in het gebouw van Buurtcentrum De Mussen, zodat het laagdrempelig is voor vrouwen uit de buurt.

Intake en selectie

Na de aanmelding worden de vrouwen uitgenodigd voor een voorlichtingsbijeenkomst. Tijdens deze bijeenkomsten wordt er informatie gegeven over de opleiding, werken & leren en wat dit vraagt van de vrouwen en hun gezin. Als zij geïnteresseerd zijn, vullen ze een uitgebreid intakeformulier in. Er volgt een uitgebreid intakegesprek aan de hand van de Zelfredzaamheids Matrix (ZRM). In dit gesprek wordt bekeken wat iemand nodig heeft, soms volgt een tweede gesprek waarin korte testen op taal, digitale vaardigheden en rekenen kunnen worden afgenomen. Deze gesprekken worden in principe gevoerd door de projectcoördinator of de projectleider.

Om deel te nemen aan de VIG opleiding moet het taalniveau op B1 zijn. Voor de kinderopvang opleiding (PMK) moet het taalniveau op B1+ zijn richting B2.

Flowchart VrouwenAcademie De Mussen: Intakeprocedure



Toetsen en gesprekken

Wanneer men is geselecteerd voor de BBL- opleiding naar keuze wordt door de erkende opleider een TOA toets en een capaciteitentoets (AMN of NOA) afgenomen. N.a.v de toetsresultaten vindt er een gesprek met de opleider en een medewerker van de Vrouwenacademie plaats. Hierbij zijn de capaciteiten en leerbaarheid van grotere waarde dan de TOA resultaten. De opleider bepaalt wie uiteindelijk wordt toegelaten tot de opleiding. Nadat een passende werkgever is gevonden, en de deelnemer is aangenomen, kan gestart worden met een BBL-traject.

Voortraject

In het voortraject worden trainingen geboden op het gebied van:

- Empowerment (door Talentcoach)
- Nederlands van A2 naar B1 (door Avalingua)
- Werknemersvaardigheden (door PostNL & studiementoren)
- digitale vaardigheden basis (door PostNL en de Bieb)
- digitale vaardigheden voor gevorderden (door PostNL)

In samenspraak met de deelnemers wordt gekeken of zij trainingen in het voortraject willen volgen en of dit mogelijk is, of wellicht zelfs nodig, als ze een BBL-opleiding willen volgen. Vrouwen waarvan de inschatting is de deelname aan de opleiding te hoog gegrepen is, wordt aangeboden om met begeleiding van een mentor van de Werkplaats te kijken naar andere vormen van werken en leren. De werkplaats betreft een ander project van Buurtcentrum De Mussen. Of direct naar werk te bemiddelen door bijvoorbeeld directe plaatsing bij een werkgever (PostNL, Vermaatgroep).

De **empowermenttraining** is een training die wordt uitgevoerd door Talentcoach. Dit betreft een trainingsprogramma waarin de deelnemers ontdekken wat hun dromen zijn en waar hun talenten liggen. Ook krijgen de deelnemers begeleiding bij het opstellen van hun CV en zichzelf presenteren tijdens een sollicitatiegesprek.

De **taalcursus** is een intensieve training van 14 weken, waarin een groep van maximaal 8 vrouwen per week 6 uur Nederlandse les krijgt, en 4 tot 6 uur huiswerk per week. Het doel van de cursus is dat deelnemers van A2 niveau naar B1 gaan. De cursus is verzorgd door Avalingua, een kleine taalschool in Den Haag, die al langer taallessen geeft voor De Mussen.

De **training werknemersvaardigheden** is een training die is gegeven door PostNL. Dit betrof een eenmalige workshop

Voor de **digitale vaardigheden training** is een startcursus ontwikkeld en door de bibliotheek uitgevoerd in 5 of 6 sessies.

De **studiementoren** zijn vrijwilligers van de Mussen. Zij ondersteunen één of meerdere studenten gedurende het hele scholingstraject en tot 6 maanden daarna. Zij fungeren als vertrouwenspersoon en bieden een luisterend oor voor persoonlijke problematiek die studie/werk in de weg kan staan, Daarnaast ondersteunen ze bij het voortraject, studie en het leren studeren, zijn aanspreekpunt voor praktijkbegeleiders en werkgevers en er is een korte lijn naar de docenten. Zo wordt met elkaar afgestemd waar de leerpunten van de student liggen en hwaar extra op gelet moet worden. Studiementoren krijgen ook trainingen ter ondersteuning zoals rekenen mbo3, motiverende gespreksvoering, 'waar moet je zijn in het sociaal domein', e.a. Daarnaast is er een vierwekelijks overleg waarin casuïstiek wordt besproken en gereflecteerd op de rol van studiementor.

BBL-opleidingen

De twee BBL-opleidingen binnen de Vrouwenacademie zijn verkorte opleidingen van 2 jaar (in plaats van 3 jaar voor reguliere opleidingen), één richting zorgsector (Verzorgende IG) en één richting kinderopvangsector (PMK), beide op niveau mbo2.

De opleiders zijn mbo Rijnland (PMK opleiding) en Oppstap (private VIG opleiding), deze zijn via een onderhandse aanbesteding geselecteerd uit drie opleidingsinstituten. De opleidingen worden betaald door de werkgevers. Persoonlijke begeleiding van studenten door de opleiders wordt betaald door de Vrouwenacademie.

Net als het voortraject, worden de opleidingen aangeboden in Buurtcentrum de Mussen, dus laagdrempelig en in de eigen buurt.

Bijlage 2

Achtergrondkenmerken van de geïnterviewde deelnemers⁸

We hebben in totaal 16 deelnemers geïnterviewd. Vier van hen zijn halverwege hun BBL-opleiding Verzorgende Individuele Gezondheidszorg en vier deelnemers zijn pas gestart met de BBL-opleiding Pedagogisch Medewerker Kinderopvang. Van de overige acht deelnemers wachten vier deelnemers op het moment dat ze kunnen starten aan een BBL-opleiding, mochten twee deelnemers van de gemeente niet door naar deze opleiding en zijn twee deelnemers met een andere opleiding of baan begonnen. Zij wilden niet langer op de start van de opleiding wachten.

Van de zestien geïnterviewde deelnemers, hebben tien deelnemers een of meerdere van de volgende cursussen of workshops gevolgd: cursus Nederlands A2 naar B1, cursus Digitale Vaardigheden, een workshop werknemersvaardigheden en/ of een traject bij Talentcoach).

Alle geïnterviewde deelnemers zijn vrouw⁹. Hun leeftijd varieert tussen de 35 en 59 jaar oud en de gemiddelde leeftijd is 44 jaar. Driekwart van de geïnterviewde deelnemers heeft een leeftijd tussen de 35 en 45 jaar.

De geïnterviewde deelnemers zijn niet in Nederland geboren en hebben hun jeugd niet doorgebracht in Nederland. Vier van de zestien geïnterviewde deelnemers komen oorspronkelijk uit Turkije, drie komen uit Marokko, en twee uit Polen. De overige geïnterviewden komen uit de volgende landen: Suriname, Curaçao, Colombia, Italië, Syrië, Servië en de Verenigde Arabische Emiraten.

Bijna driekwart van de geïnterviewde deelnemers heeft de laats genoten opleiding voor de Vrouwenacademie in land van herkomst gevolgd. Vier van deze deelnemers hebben middelbaar onderwijs gevolgd, vier deelnemers hebben een universitaire (wo) of HBO-opleiding gevolgd of iets vergelijkbaars, en twee deelnemers hebben een opleiding gevolgd op vergelijkbaar niveau met een MBO-opleiding op niveau 2 of 3. Iets meer dan een kwart van de deelnemers heeft de laatst genoten opleiding voor de Vrouwenacademie in Nederland gevolgd. Vijf deelnemers hebben een MBO-opleiding op niveau 1 of 2 gevolgd en één deelnemer op niveau 3.

Bijna driekwart van alle geïnterviewde deelnemers heeft de opleiding afgerond en is in het bezit van een diploma. Iets minder dan een kwart heeft geen diploma behaald. Van een enkeling is het onbekend of ze in het bezit zijn van een diploma.

De helft van de geïnterviewden is alleenstaand en gescheiden, de andere helft heeft een partner en is gehuwd. Op een enkeling na, hebben alle geïnterviewde deelnemers één of meerdere kind(eren). Hierbij valt op dat geen van de geïnterviewde deelnemers momenteel een kind onder de 4 jaar heeft.

⁸ De achtergrondkenmerken van de deelnemers hebben we opgehaald uit de interviews en uit de inschrijfgegevens zoals die bekend zijn bij de Vrouwenacademie.

⁹ Hoewel alle geïnterviewden vrouwen zijn, blijkt uit dit NOS artikel dat zeker één man een opleiding bij de Vrouwenacademie volgt. Bron: NOS. (2022, 7 november). Zo worden moeders in de Haagse Schilderswijk opgeleid voor de zorg. NOS <https://nos.nl/artikel/2451432-zo-worden-moeders-in-de-haagse-schilderswijk-opgeleid-voor-de-zorg>.

COLOFON

Opdrachtgever	ZonMw, programma Vakkundig aan het Werk
Auteurs	Drs. D. Bulsink Drs. C. R. van Egten Drs. F. Z. Acherrat
Foto omslag	AdobeStock_712289730
Uitgave	Verwey-Jonker Instituut Giessenplein 59-C 3522 KE Utrecht T (030) 230 07 99 E secr@verwey-jonker.nl I www.verwey-jonker.nl

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

ISBN 978-94-6409-291-2

© Verwey-Jonker Instituut, Utrecht, Mei 2024.

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.