



# Samen aan de slag!

## Groen

**Onderwijs Coöperatie Nederland u.a.**

[www.onderwijscooperatie-works](http://www.onderwijscooperatie-works)

[info@onderwijscooperatie.works](mailto:info@onderwijscooperatie.works)

06 105 51 312

**Bogaers Taleninstituut B.V Tilburg/Goirle**

[www.bogaerstalen.nl](http://www.bogaerstalen.nl)

[jolanda.meijden@bogaerstalen.nl](mailto:jolanda.meijden@bogaerstalen.nl)

013 536 21 01

Groenstraat 139-155 Tilburg

Extra Leslocatie Goirle: Acacialaan 48

Helicon Opleidingen (Fast Track)

<https://www.helicon.nl/>

[w.peters@helicon.nl](mailto:w.peters@helicon.nl)

Zij leveren zelf hun programma aan

Onderwijs Coöperatie Nederland u.a.

Mbo onderwijs • Academy • Advies & implementatie



**Bogaers**

TALENINSTITUUT B.V.



## Inhoud

Inleiding 3

Doelstelling 3

Taal 3

Groen 4

Uitvoering

Intake 4

Differentiëren 4

Programma 5

Begeleiding 6

Extra 6

Bedrijven

Win-win 6

Sleutelorganisaties 7

Mentoren 7

Partijen 7

Bijlage I Taalonderwijs en succesfactoren bij tweede-taalleren 8

Bijlage II: SMART 9



## Inleiding

De gemeente Tilburg wil statushouders effectiever ondersteunen en hen beter op weg te helpen in onze samenleving. Als maatschappelijk verantwoorde ondernemingen juichen wij - Bogaers Taleninstituut en Onderwijs Coöperatie Nederland u.a. [OCN] dit van harte toe.

Graag dragen wij ons steentje bij aan een beter toekomstperspectief van statushouders: gevoel van eigenwaarde, participatie en integratie in het Tilburgse en last but not least werk, een baan. Onze insteek is groen; een branche met veel behoefte aan arbeidskrachten, bovendien een tak van sport waar we via onze netwerken vertrouwd en bekend mee zijn.

## Doelstelling

Onze primaire doelstelling? Statushouders effectief helpen bij hun integratie en participatie in de maatschappij en werk. De deelnemers zijn aangewezen door de gemeente/WSP, wonen in Tilburg of omgeving, hebben het inburgeringstraject net wel of net niet doorlopen maar zitten 'thuis op de bank'.

Het traject van drie maanden dat we voor ogen hebben, legt via taal, training en coaching een stevige basis voor MBO-entree-opleidingen. Enerzijds zetten we in op taalonderwijs dat minimaal leidt tot A2-/F1-niveau, anderzijds verzorgen we een praktijkdeel waarin de deelnemers uitgebreid kennismaken met de wereld in en van het groen.

Optie: Ter bevordering van de motivatie kunnen we de kanttekening hierbij plaatsen dat dit traject integraal wordt aangeboden met behoud van uitkering. Bij het niet nakomen hiervan kan korting op de uitkering plaatsvinden.

## Taal

Beheersing van de Nederlandse taal is noodzakelijk om - op welke manier en in welke vorm dan ook - deel te nemen aan de maatschappij. Tweede-taalleerders hebben baat bij een aanbod dat is afgestemd op hun situatie en op het doel dat ze nastreven. Afstemming motiveert, stimuleert en biedt meer dan geïsoleerd taalleren vanwege de natuurlijke inbedding en de gelegenheid om te oefenen 'in het echt'.



Bij Bogaers Taleninstituut is taalleren vooral taaldoen, geïntegreerd in de dagelijkse praktijk en het gewone leven. Een werkwijze waarbij een uitdagende, ondersteunende en stimulerende leeromgeving essentieel is. Andere succesfactoren? Een enthousiast, flexibel en kwalitatief krachtig docententeam dat niet bang is te leren van elkaar en van nieuwe situaties. En het differentiatiebeginsel: wat iemand nodig heeft aan taal, verschilt van mens tot mens. Behoeften, noodzaak, voorkennis en omstandigheden variëren immers.

In de bijlage nog iets meer over onze visie op taalleren.

## Groen

Beogen we bij taal een minimaal niveau van A2, bij Groen gaat het echt om een basisniveau ofwel niveau 0. De statushouders snuffelen aan het groen en aan het werken in Nederland.

Na afloop van het traject hebben zij kennisgemaakt met veel aspecten - van materialen, producten, gereedschappen, technieken en methoden tot arbo, veiligheid, keurmerken, milieu en duurzaamheid - hebben ze stagegelopen in een bedrijf én zijn ze zich bewust van de Nederlandse werkcultuur, verwachtingen, eisen, kwaliteitsstandaarden, arbeidsverhoudingen, mentaliteit en gewoonten. Ze beseffen dat de wereld van het groen divers is en dat er ook vraag is naar in het groen onderlegde mensen.

Het kan zijn dat een enkele deelnemer erachter komt (na 3 maanden inburgering) geen gevoel voor groen te hebben en besluit een andere richting te kiezen. Voor de anderen gaan we ervanuit dat ze verder kunnen met een MBO-entree-opleiding. Hetzij de 90 uur of mbo-1 of mbo-2 met of zonder BBL.

## Uitvoering

### Intake

Elke deelnemer krijgt een intake. Wat interesseert je, waar heb je affiniteit mee, wat wil je - naast Nederlands - nog meer leren? Wat deed je in je land van herkomst, welke opleiding heb je gedaan, welk werk? In welk bedrijf zou je willen stagelopen, wat wil je allemaal doen, waar zou je op termijn willen werken? Wat kun je al, waar ben je goed in, wat kost je weinig moeite? Enzovoort, enzovoort. Doel van de intake is om tijdens het traject zoveel mogelijk maatwerk te bieden.

## **Differentiëren**

Aanvankelijk starten we met dezelfde stof voor iedereen.

Na een aantal weken gaan we differentiëren in tempo, oefenmateriaal en zelfs examenniveau.

Althans wat de taal betreft.

De differentiatie in het groen zit hem vooral in de keuze van stageplaats en de begeleiding die hier geboden wordt door de mentor van het deelnemende bedrijf en door de jobcoaches. Overigens kunnen deelnemers zich al tijdens het traject gaan verdiepen in de richting die ze op willen. Halen ze hiervoor [deel]certificaten, dan kunnen ze deze mogelijk inwisselen bij de MBO-entree-opleiding waar ze mee verder gaan.

## **VOORBEELD Programma**

De deelnemers krijgen drie maanden lang div. dagdelen in de week van 09.30 tot 12.30 uur taallessen. Eveneens dagelijks is de gezamenlijk lunch van 12.30 tot ± 13.15 uur; niet alleen gezellig, ook het moment voor individuele vragen en het uitwisselen van ervaringen.

's Middags staan het werk of participatie centraal. De eerste week is er een gezamenlijke introductieweek met filmpjes over producten, interviews met medewerkers, bedrijfsbezoeken, een eerste oriëntatie op opleidingen, de Nederlandse arbeidsmarkt [ONA] en de Nederlandse maatschappij [KNM], iets over loopbaan en burgerschap. Na de eerste week gaan de deelnemers van 13.30 tot 16.30 uur stagelopen in de verschillende bedrijven of andere vormen van participatie in de samenleving toepassen.

Eenmaal per week - wanneer er geen taallessen zijn - is de terugkomochtend. Dan wordt er systematisch ingegaan op de werkervaringen via KNM, ONA, loopbaan en burgerschap, werkstandaarden enzovoort en is er ruimte voor excursies, workshops en individuele opdrachten.

Het programma is flexibel, plooit zich naar [niveau, behoeften en ervaringen van] de deelnemers en naar de stagebedrijven.

Voorbeeld Weekrooster	Ochtend		vak	Middag		activiteit
	begintijd	eindtijd		begintijd	eindtijd	
<i>maandag</i>	9.30	12.30	Nederlands	13.30	16.30	stage in bedrijf of andere participatie vormen, eat and meet of walk&talk. E-learning
<i>dinsdag</i>	9.30	12.30	Nederlands	13.30	16.30	idem
<i>woensdag</i>	9.30	12.30	Nederlands	13.30	16.30	vrij
<i>donderdag</i>	9.30	12.30	Nederlands	13.30	16.30	idem
<i>vrijdag</i>	9.30	12.30	Groen	13.30	16.30	vrij

Het programma wordt geleidelijk opgebouwd naar 32 uur per week.

### Begeleiding

De begeleiding is intensief. Daarom krijgen de deelnemers een mentor (Harrie) op de stageplaats - een taalmaatje dat tevens vinger aan de technische en werkpols houdt - en een jobcoach die zorgt voor afstemming en stroomlijning. Alles draait om maatwerk. Niet iedereen zal zich even gemakkelijk kunnen voegen naar de Nederlandse mores of zijn weg kunnen vinden in het woud aan instellingen en in zoets als bureaucratie. Bovendien kunnen door cultuurverschillen misverstanden op de loer liggen; zaak is die op tijd te signaleren, bespreekbaar te maken en om te buigen. Overigens kan het zijn dat deelnemers na de drie maanden van het traject nog begeleiding behoeven. Inburgeren doe je niet van vandaag op morgen.

### Extra

Uiteraard ontvangen de deelnemers na afloop een certificaat.

### Bedrijven

In dit project is niet alleen de participatie **in** bedrijven van wezenlijk belang - de stages - ook de participatie **van** bedrijven is cruciaal.

## **Win-win**

We willen het mes aan twee kanten laten snijden. Enerzijds hebben we oog voor het arbeidstekort in de 'groene' branche, pogen we via het project ook om potentiële én gemotiveerde werknemers en bedrijven aan elkaar te binden. Anderzijds laten de deelnemende bedrijven zien dat ze maatschappelijk betrokken ondernemen, kunnen ze een steentje bijdragen aan de participatie van statushouders door stageplaatsen, werkplekken en begeleiding te bieden. Ons credo is niet voor niets: 'Samen aan de slag'. In de communicatie naar en werving van bedrijven zullen we op deze win-win-situatie de nadruk leggen.

## **Sleutelorganisaties**

Bij de werving van [stage]bedrijven maken we graag gebruik van sleutelorganisaties zoals de gemeente Tilburg, More2Win, Contour de Twern, Toekomstacademie, werkgeversorganisatie VWO-NCW, brancheorganisaties, ondernemersnetwerken, MVO 013, regionale en lokale media. En uiteraard is er nog mond-tot-mondreclame en de social media.

## **Mentoren**

Wezenlijk zijn de mentoren, de taalmaatjes binnen de bedrijven. Zij zijn het die de statushouders begeleiden en zich inzetten om hen bij het werk en de werkvloer te betrekken. Voor de mentoren organiseren de jobcoaches, Bogaers en OCN twee bijeenkomsten: aan het begin en halverwege. Dan gaat het over het traject zelf, culturele verschillen, tweede-taalleren, begeleiding én over afstemming, uitwisseling, knelpunten, barrières, valkuilen, ervaringen, tips en successen.

## **Partijen**

Naast de bedrijven is er de gemeente Tilburg die optreedt als hoofdregisseur van het traject om statushouders beter op weg te helpen richting werk [in het groen]. Bogaers Taleninstituut en Onderwijs Coöperatie Nederland u.a. zijn de uitvoerders.

Bogaers is in de regio al ruim dertig jaar specialist op het gebied van talenonderwijs: vanaf het absolute beginnersniveau tot en met wetenschappelijk taalgebruik. We beschikken over een tolkenpool, didactische kennis en kunde omtrent het leren van een [tweede, derde...] taal en diverse soorten leermiddelen die hun effectiviteit hebben bewezen. We zijn lid van NRTO en hebben de licentie van Blik op Werk.





Bij OCN werken onderwijs- en opleidingsprofessionals die thuis zijn in het ontwerpen en uitvoeren van flexibele maatwerkopleidingen. We hebben een eigen Academy en accreditatie voor verschillende door het rijk erkende mbo-opleidingen. We zijn aangesloten bij NOLOC en hebben kennis van de Nederlandse arbeidsmarkt en ervaring met arbeidsmobiliteit.

In onze combinatie bieden we een compleet pakket aan diensten voor uiteenlopende doelgroepen. We vullen elkaar aan. Beiden werken met praktijkgerichte concepten zoals duale trajecten en geïntegreerde scholing [werkend leren en lerend werken], inhoudsgericht taalonderwijs dan wel taalgericht vakonderwijs. Ook in onze kernwaarden herkennen we elkaar: betrouwbaar, klantgericht, professioneel en maatschappelijk-verantwoord ondernemen.

## **Bijlage I: taalonderwijs en succesfactoren bij tweede-taalleren**

Taal omhelst lezen, luisteren, praten, gesprekken en schrijven. De ene keer in het onderwijs ligt het accent op de ene vaardigheid, de andere keer op de andere vaardigheid. Bij elk lesstofonderdeel[tje] hanteren we min of meer de VUT-methodiek: **V**ooruitkijken [wat doen we, uitleg], **U**itvoeren [opdrachten, uitwerken] en **T**erugkijken [nakijken, controle]. We geven de voorkeur aan werkgerelateerde opdrachten of althans oefeningen die niet te ver van de werkvloer af staan.

Motor van succes en onontbeerlijk voor het doel A2/F1 zijn motivatie en zelfvertrouwen van de medewerkers.

Enkele tools om deze motor op gang te helpen en te houden:

- . contextrijke lessen met kleine stappen want grote kans op succes
- . toepasselijk beloningssysteem en eigen portfolio
- . zo homogeen mogelijke groepen, een veilig, open, persoonlijk klimaat, ruimte voor interactie en [de kracht van] de eigen taal

Succesfactoren voor het aanleren van een tweede, derde... taal

- 1) 'eisen' dat de deelnemer gemotiveerd is, zijn/haar motivatie is de motor van leren
- 2) vooral richten op onderwerpen, thema's die de deelnemer hier en nu nodig heeft, waar hij/zij tegenaan loopt
- 3) veel interactie in de doeltaal, het liefst met moedertaalsprekers, maar zeker ook met collega-deelnemers
- 4) [de kennis van] de eigen taal gebruiken, verbinding leggen tussen die taal en de doeltaal
- 5) veel reflecteren: wat heb je nodig, wat gaat er goed, wat kan beter, wat vind je moeilijk, wat wil je nog meer leren..?
- 6) bouwen aan zelfvertrouwen door wat goed gaat aandacht te geven en wat minder goed gaat te 'verpakken'
- 7) zelfwerkzaamheid stimuleren: deelnemers kunnen veel zelf doen zoals de analoge methode doorwerken en de digitale oefeningen maken
- 8) verschil maken tussen essentiële fouten en schoonheidsfouten; aan de eerste werk je, de tweede laat je [voorlopig] gaan
- 9) extra stilstaan bij taalproblemen die de cursist zelf ervaart en/of die de communicatie belemmeren
- 10) een methode kiezen die het beste aansluit bij de behoefte van de cursist en waarmee hij/zij vooral zelf veel kan werken

## **Bijlage II: SMART**

### **Specifiek**

Na drie maanden functioneren de deelnemers op ten minste op 1F-niveau. Hun schriftelijke communicatie is afgestemd op de omstandigheden, verloopt redelijk vlot en zonder storende fouten. Ze begrijpen teksten die ze voor het werk moeten lezen en hun formuleringen zijn ook voor relatieve buitenstaanders te volgen.

### **Meetbaar**

De deelnemers ontvangen hun certificaat als ze werkgerelateerde teksten met succes kunnen afhandelen. Dat betekent dat ze handelen in lijn met wat ze hebben gelezen, dat de ontvangers van door de deelnemers geschreven teksten [zich] niet hoeven [af] te vragen wat er wordt bedoeld en dat ze hun kennis en kunde integreren in schriftelijke boodschappen.

### **Ambitius / Acceptabel**

Iedereen moet over de startkwalificatie voor lezen en schrijven beschikken, wil je kunnen meedraaien op de arbeidsmarkt. Daaronder valt ook besef van communicatie in het algemeen: wat wil ik overbrengen, wat wil ik dat de ander doet met mijn boodschap, wat kan ik bijdragen aan een goede wederzijdse communicatie, wat heb ik nodig om een ander te kunnen volgen.?

### **Realistisch / Relevant**

Van de deelnemers mag een flinke inzet gevraagd worden: meedoen aan de lessen, betrokkenheid, een tandje extra en openheid over [en werken aan] belemmeringen zoals dyslexie, faalangst, [digitale] laaggeletterdheid en dergelijke. Docenten en begeleiders hebben oog en oor voor de medewerkers: waar gaat het goed, waar zitten blokkades, welke extra steun kunnen wij [of een ander] bieden en is het zinvol voor deze deelnemer om op deze weg door te gaan? Desgewenst biedt Bogaers Taleninstituut loopbaanbegeleiding door een Noloc-erkende coach.

### **Tijdgebonden**

In drie maanden tijd denken we statushouders van 0-niveau naar F1 [A2] te kunnen brengen. De druk ligt niet alleen bij ons, ook bij de statushouders zelf en bij de deelnemende bedrijven. Kortom: iedereen moet flink aan de bak.