

‘Samen bouwen aan kansen’

Handreiking

Project Sterk naar Werk

Praktische inzichten uit een cultuursensitief project met anderstalige werkzoekenden
Naar het concept wennen, versterken, werken door Valentre



Dit project is een initiatief van AMR Foodvalley, Gemeente Barneveld en Valentre

December 2025

Inhoudsopgave

Pagina 3	Samenvatting
Pagina 5	Hoofdstuk 1 Inleiding
	Hoofdstuk 2 Voorbereiding
Pagina 6	Hoofdstuk 3 Het Projectteam
Pagina 7	Hoofdstuk 4 Selectie en programma opzet
Pagina 8	Hoofdstuk 5 Programma inhoud
Pagina 14	Hoofdstuk 6 De anderstalige trainer/coach
Pagina 15	Hoofdstuk 7 Werken vanuit 1 locatie
Pagina 16	Hoofdstuk 8 Resultaten en nazorg
Pagina 16	Hoofdstuk 9 Reflecties uit het projectteam
Pagina 17	Hoofdstuk 10 Conclusies
Pagina 18 t/m 27	Hoofdstuk 11 Bijlagen



Samenvatting

1. Aanleiding en context

Het project Sterk naar Werk in Barneveld bracht mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt samen in een traject waarin taal, werk, gezondheid en vertrouwen hand in hand gingen. Deelnemers hadden uiteenlopende achtergronden – vaak met beperkte taalvaardigheid, gezondheidsproblemen, een complexe gezinssituatie of langdurige werkloosheid – maar deelden één doel: weer perspectief vinden op werk en meedoen in de samenleving. Het project ontstond vanuit de wens van de gemeente Barneveld om inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt een realistisch en motiverend perspectief te bieden. De aanpak was vernieuwend doordat verschillende disciplines – gemeente, taaldocenten, coaches, werkbegeleiders en accountmanagers – intensief samenwerkten rond één locatie. Hierdoor ontstond een veilige, overzichtelijke en stimulerende leeromgeving waarin deelnemers konden groeien in hun eigen tempo.

2. Aanpak en samenwerking

De kracht van het project lag in de hechte samenwerking tussen alle betrokken professionals. De korte lijnen, regelmatige afstemming en persoonlijke betrokkenheid zorgden voor vertrouwen en snelheid in het handelen. Problemen werden direct opgepakt en successen samen gevierd. Zo werd tijdens wekelijkse overleggen direct afgestemd over ieders voortgang, waardoor iemand die vastliep in taalonderwijs snel extra ondersteuning kreeg via de coach. De coach met anderstalige achtergrond speelde een sleutelrol als bruggenbouwer tussen deelnemers en professionals. Deze rol ging verder dan tolken: de coach kende beide werelden, begreep de cultuur en wist met empathie en duidelijkheid misverstanden te voorkomen. Daarmee werd hij een vertrouwenspersoon en motor van voortgang. De taaldocent koppelde taal aan de dagelijkse praktijk en thema's die voor deelnemers herkenbaar waren – zoals gezondheid, financiën of werk. Door de samenwerking met de anderstalige coach ontstond een natuurlijke verbinding tussen leren, begrijpen en toepassen. Ook werkbegeleiders en accountmanagers droegen bij aan de praktische vertaalslag richting arbeidsmarkt. Bedrijfsbezoeken, stages en arbeidsmatige activiteiten maakten werk concreet en haalbaar. De gezamenlijke structuur en gedeelde verantwoordelijkheid gaven het projectteam energie en focus.

3. Rol van taal en cultuur

Taal stond centraal, maar niet als doel op zich. Deelnemers leerden vooral door te doen, te spreken en te ervaren. Niet het klaslokaal, maar de praktijk was het leerterrein – taal werd een middel om te groeien. De combinatie van lessen in het Nederlands en de eigen taal maakte dat deelnemers zich veilig voelden



om vragen te stellen en fouten te maken. Zo groeiden hun durf, zelfstandigheid en zelfvertrouwen. De aandacht voor cultuursensitief werken bleek essentieel. Door begrip te tonen voor verschillende waarden en gewoonten ontstonden open gesprekken, wederzijds respect en realistische verwachtingen. Professionals leerden evenveel van de deelnemers als andersom – wat bijdroeg aan een sfeer van gelijkwaardigheid en

nieuwsgierigheid. De sportactiviteiten bleken bovendien een verrassend krachtig onderdeel: bewegen zorgde voor ontspanning, onderlinge verbinding en zichtbare groei in zelfvertrouwen. Samen sporten, lachen en leren maakte de drempel lager om stappen te zetten.

4. Resultaten en impact

De resultaten waren indrukwekkend: een groot deel van de deelnemers vond werk. Zij presenteerden zich professioneler, durfden meer initiatief te nemen en voelden zich sterker in het contact met instanties en werkgevers. Het project liet zien dat een combinatie van praktijkleren, taal, coaching en persoonlijke aandacht werkt. Deelnemers gaven aan zich gezien en gesteund te voelen; ze leerden niet alleen taal, maar ook hoe het is om weer mee te doen. Voor de betrokken professionals was het eveneens leerzaam en inspirerend. De samenwerking over grenzen van functies heen bracht nieuwe inzichten, versterkte onderling vertrouwen en maakte zichtbaar hoe groot de impact van persoonlijke aandacht kan zijn.

5. Leerpunten en toekomst

Hoewel de resultaten positief zijn, kwamen er ook waardevolle leerpunten naar voren. Een kleinere groep deelnemers maakt maatwerkbegeleiding op de werkvloer beter uitvoerbaar. Het is belangrijk om vooraf duidelijke afspraken te maken over verantwoordelijkheden, aanwezigheid en communicatie. Ook het toekomstplan en portfolio vragen om meer uitleg en begeleiding, liefst deels in de eigen taal, zodat deelnemers zich eigenaar voelen van hun leerproces. Om de aanpak duurzaam te verankeren, is een vaste locatie met een multidisciplinair team essentieel. Zo blijft de verbinding tussen taal, werk en welzijn stevig geborgd. Voor de toekomst is de wens duidelijk: Sterk naar Werk verdient een vervolg. Niet als tijdelijk project, maar als duurzaam programma waarin taal, werk en begeleiding structureel verbonden blijven. Met een vaste locatie, heldere rolverdeling en ruimte voor persoonlijke groei kan deze aanpak nog meer mensen helpen om hun plek te vinden in de Nederlandse samenleving. Zoals een van de betrokkenen het samenvatte:

"We deden het echt met zijn allen, en dat voelde iedereen"



Hoofdstuk 1 – Inleiding

Waarom deze handreiking?

In veel gemeenten wonen mensen met een niet-westerse achtergrond die al langere tijd in de bijstand zitten. Een aanzienlijk deel van hen heeft een laag taalniveau (A1–A2) en voelt drempels om richting werk te bewegen. Vaak spelen onzekerheid, gebrek aan perspectief en onbekendheid met de Nederlandse werkcultuur een grote rol.

Deze handreiking beschrijft een project dat hierop een nieuw antwoord heeft gegeven: een intensief, cultuursensitief programma waarin taal, praktijk, welzijn, groepskracht en begeleiding in de eigen taal samenkomen. Professionals uit het sociaal domein, onderwijs en re-integratie vinden in dit document praktische handvatten, voorbeelden en inzichten om deze aanpak zelf toe te passen.



Hoofdstuk 2 – Voorbereiding

Luisteren vóór plannen

Het project ontstond vanuit een eenvoudige, maar cruciale observatie: de gedachte bestond dat vanwege het sterk teruggelopen taalniveau, de kansen op werk verder waren verkleind voor genoemde groep. In plaats van direct taallessen te organiseren, koos het projectteam voor een andere route:

Eerst met de doelgroep praten. Niet vóór hen denken, maar mét hen.

Daarom werden 35 Arabischspreekende inwoners uitgenodigd voor een bijeenkomst. De communicatie verliep volledig in de eigen taal — via WhatsApp-berichten, vertaalde brieven op A2-niveau en een Arabisch voicebericht. De hoge opkomst liet meteen zien: *de aanpak sloot aan bij de doelgroep*. Tijdens de bijeenkomst werd met eenvoudige afbeeldingen en thema's gewerkt om behoeften te verkennen. Aan het einde meldden 11 mensen zich vrijwillig aan om mee te denken over een programma-opzet; 7 konden kort daarop aansluiten. Zij bepaalden de basis voor het uiteindelijke programma.

Het ontwerp: programmavorming met en door de doelgroep

Op basis van hun input werd besloten om een programma te bouwen waarin:

- **Taal** wordt geoefend op een praktische en toegankelijke manier
- **Eigen taal en cultuur** worden benut als kracht
- **Werkgerichte vaardigheden** centraal staan
- **Groepsbinding** en sociale steun een basis vormen
- **Praktische ervaringen** worden aangeboden

Hoofdstuk 3– Het projectteam

Samenwerken in een intensief traject

Het projectteam bestond uit:

- Een gemeentelijk klantmanager
- Een accountmanager
- Een projectleider
- Een taaldocent NT2
- Een Arabischsprekende trainer/coach (bruggenbouwer)
- Een sociaal ondernemer

Vanaf het begin was intensieve samenwerking de norm, ook in de voorbereidingsfase. Daarbij was er continu aandacht voor het begrip cultuursensitief werken en hoe dit wordt toegepast in dit project. De rol van de projectleider was gericht op het inbedden van cultuursensitief werken, hierover adviseren en ervoor zorgen dat alle teamleden een goede afstemming en samenwerking ervoeren. Gedurende het project was er een verschuiving tijdens de overleggen van structuur en inhoud naar het bespreken van de voortgang van deelnemers op casusniveau.

Elke week stond een overleg gepland en deze werd goed benut. Ook werd veel tussendoor afgestemd via onder andere een groepsapp.



Het team koos bewust voor:

- Meer tijdsinvestering dan gebruikelijk (x3)
- Voortdurende afstemming (wekelijks overleg en groepsapp)
- Aanwezigheid op de groepslocatie
- Snelle interventies bij knelpunten

Professionals ervoeren deze samenwerking als noodzakelijk én inspirerend.

Hoofdstuk 4 – Selectie en programma-opzet

Intake en groepsvorming

De intakegesprekken werden gevoerd door de klantmanager en de anderstalige coach. Samen selecteerden ze deelnemers die gemotiveerd waren, voldoende tijd hadden en pasten binnen de groepsdynamiek. Er is gebruik gemaakt van een intakeformulier en met elke deelnemer zijn twee gesprekken gevoerd.

Er werd bewust niet te streng geselecteerd: het programma wilde juist laten zien dat ook kwetsbare kandidaten grote stappen kunnen zetten wanneer zij passende ondersteuning krijgen.

Programma-opzet en start

Intensiteit, flexibiliteit en opbouw

Het traject was intensief, maar flexibiliteit stond centraal naar het principe “hoofdelijk versneld scholen”. Dit betekende dat bij voorkeur alle deelnemers de themabijeenkomsten in eigen taal met de daaraan gekoppelde taallessen zouden volgen. Als de deelnemers andere bijeenkomsten niet konden bijwonen doordat zij elders stage konden lopen, had dit de voorkeur. Uitstroom naar werk was immers het doel. Om die reden hebben sommige deelnemers zelfs niet alle ‘verplichte’ lessen bijgewoond.

De duur van het programma was minimaal drie maanden en maximaal zes maanden. De nazorg loopt langer door, op basis van individuele behoefte van de deelnemers.



Elke geselecteerde deelnemer ontving een persoonlijk toekomstplan voor de duur van het traject. In dit plan staan de gezamenlijke afspraken beschreven met een duidelijke stip op de horizon.

De start vond plaats tijdens een kick-off op het gemeentehuis, waar het eerste thema (“Werk of uitkering?”) werd besproken en alle toekomstplannen officieel werden ondertekend. Ook vond uitleg over het programma plaats.

De dagelijkse structuur

Het programma werkte met een vaste locatie, waar deelnemers drie dagen per week aanwezig waren. Dit gaf structuur, veiligheid en ruimte voor nabij contact.

De drie dagen werden gevuld met een afwisselend programma. De eerste twaalf weken stonden steeds in het teken van één thema, aangeboden in een

Tweestapsmodel:

1. 1 dagdeel in de eigen taal – voor inhoud, begrip en vragen
2. 2 dagdelen in het Nederlands – voor taal, toepassing en oefenen

Daarnaast waren er:

- Assemblagewerkzaamheden bij een sociaal ondernemer
- Sportlessen
- Klik & Tik lessen voor digitale vaardigheden
- Bedrijfsbezoeken en excursies
- Groepsactiviteiten ter ontspanning en verbinding
-

Professionals waren toegankelijk en zichtbaar aanwezig. Afwezigheid werd direct opgevolgd.

Hoofdstuk 5 – Programma inhoud

De themabijeenkomsten in eigen taal – voor inhoud, begrip en vragen

De thema's waren breed en sloten aan bij alledaagse vragen van deelnemers. Onder andere:

- Mentale weerbaarheid
- Gezin en toekomst
- Wonen in de buurt
- Cultuurverschillen (wij- vs. ik-culturen)
- Directe/indirecte communicatie
- Werknemersvaardigheden
- Plannen en organiseren
- Gezondheidszorg
- Arbeidsrecht
- Sollicitatievaardigheden

Deze thema's bleken cruciaal om onzekerheid en misverstanden te verkleinen. Doordat de bijeenkomsten in eigen taal werden aangeboden konden de deelnemers uitgebreid in gesprek met de trainer en al hun vragen bespreekbaar maken. Dit bood de deelnemers veel inzichten die ze eerder niet hadden opgedaan.

Nederlandse lessen over de themabijeenkomst – voor taal, toepassing en oefenen

De lessen Nederlands sloten direct aan op de themabijeenkomsten. De onderwerpen die daar besproken werden, vormden het vertrekpunt voor het leren van de taal. De aanpak was praktisch en gericht op het dagelijks leven: welke woorden en zinnen had je nodig om mee te doen in de samenleving? Denk aan taal die je nodig had om contact te maken met je bureaus, een bezoek aan de huisarts te brengen, of een alledaags gesprek op het werk te voeren.



Het belangrijkste doel van de lessen was het opbouwen van durf en vertrouwen. De nadruk lag niet op perfecte grammatica, maar op contact maken en jezelf laten zien en verstaanbaar kunnen maken. Door veel te doen en te oefenen ervoeren deelnemers dat fouten maken erbij hoorde en dat communicatie ook mogelijk was met beperkte taalvaardigheid.

De lessen waren interactief en persoonlijk en sloten aan bij de leefwereld en behoeften van de deelnemers. Er werd gewerkt met herkenbare situaties, rollenspellen, en er was veel ruimte voor eigen inbreng. Elke les gingen we even naar buiten om een wandeling te maken, om het hoofd leeg te maken en om in de praktijk te oefenen met het maken van een praatje. Ook leerden de deelnemers zo over dingen die zij om zich heen zagen en in het dagelijks leven tegenkwamen. Bijvoorbeeld verkeersborden, reclameposters, maar ook natuur en de weg.

De werkzaamheden bij een sociaal ondernemer

Belang van kleinschaligheid en maatwerk

Tijdens het project bleek dat de grootte van de deelnemersgroep een belangrijk aandachtspunt was. Een kleinere groep maakt het mogelijk om meer persoonlijke begeleiding te bieden en echt aan te sluiten op ieders leerbehoeften. Volgens de ondernemer is dit maatwerk essentieel voor het slagen van dit soort trajecten.

De kracht van gecombineerde begeleiding



De samenwerking tussen taalonderwijs, praktijkleren en themalessen werd als bijzonder waardevol ervaren. Door taal direct te koppelen aan herkenbare praktijksituaties – bijvoorbeeld het bespreken van contracten of werkomstandigheden – werd leren concreet en betekenisvol.

De inzet van de anderstalige coach maakte hierin veel verschil. Hij kon bruggen slaan tussen de leefwereld van de deelnemers en de Nederlandse werkwijze. Daardoor ontstonden meer begrip, betere communicatie en groeiend vertrouwen binnen de groep.

Afwisseling als motor voor motivatie

Ook de aanvullende onderdelen, zoals sport en bedrijfsbezoeken, speelden een belangrijke rol in het project, volgens de ondernemer. Sportmomenten zorgden voor ontspanning, meer zelfvertrouwen en ondersteuning van de mentale gezondheid. Bedrijfsbezoeken wekten nieuwsgierigheid, gaven een

realistisch beeld van de Nederlandse werkcultuur en vergrootten de motivatie van deelnemers. Voor werkgevers bood het bovendien de kans om nieuwkomers op een positieve manier te leren kennen.



Portfolio en tussentijdse evaluaties

Een belangrijk onderdeel van het traject was de portfoliomap: een fysieke map die door de deelnemers zelf werd gevuld met ervaringen, foto's, opdrachten en reflecties. Deze map fungeerde als een persoonlijk naslagwerk én als tastbaar bewijs van wat deelnemers hadden gedaan en geleerd. Daarmee kon het portfolio dienen als basis van een EVC-traject (Erkenning van Verworven Competenties), waarbij de deelnemers konden toewerken naar een officieel erkend ervaringscertificaat.

Doel van het werken met de portfoliomap

- Het leerproces inzichtelijk maken: deelnemers zagen hun eigen groei en ontwikkeling terug.
- Het eigenaarschap vergroten: door zelf actief bij te houden wat zij deden, voelden deelnemers zich verantwoordelijk voor hun leerproces.
- Effectiever leren: kennis en ervaringen werden expliciet gekoppeld, wat zorgde voor verdieping.
- Plannings- en organisatievaardigheden: het netjes bijhouden en ordenen van de map vroeg om structuur en aandacht.
- Bewijs verzamelen: de map kon dienen als basis voor een vervolgstap, bijvoorbeeld bij een gesprek met een potentiële werkgever



Onderdelen van de portfoliomap

De portfoliomap bestond uit verschillende onderdelen die het leerproces, de voortgang en de resultaten van de deelnemer zichtbaar maakten.

Toekomstplan: doelen, stappen en ervaring

Aan het begin van het project werd met elke deelnemer een persoonlijk toekomstplan opgesteld. Dit plan bevatte individuele doelen en vormde de basis voor het portfolio. In de portfoliomap werd

vervolgens vastgelegd welke stappen waren gezet richting het behalen van deze doelen. Bewijsstukken konden bestaan uit certificaten, reflecties en foto's van projectactiviteiten en van eerder uitgevoerd werk in het land van herkomst. Aan het einde van het project ontvingen de deelnemers een certificaat als bewijs van deelname aan het traject, dat een vaste plek kreeg in de portfoliomap.

Opdrachten:

De opdrachten die in de map kwamen, waren gekoppeld aan de thema's uit de themabijeenkomsten. Deelnemers maakten deze opdrachten in principe zelfstandig, buiten het klaslokaal. Het was belangrijk om hen goed mee te nemen in de bedoeling van de opdrachten en waar nodig uitleg te geven. Regelmatige terugkoppeling en het actief betrekken van de map in gesprekken hielp om deelnemers te motiveren en hun ervaringen te verwoorden en te verdiepen.

Tussentijdse evaluaties

Deze vonden zowel individueel als groepsgewijs plaats. Het toekomstplan per deelnemer was hierbij onderdeel van het gesprek. Bij de groepsevaluaties waren ook de leden van het projectteam aanwezig. Al na zes weken bleek dat een deel van de groep "jobready" was. Opvallend was dat deelnemers een sterke toename van zelfvertrouwen ervaarden, actiever waren in hun gedrag. Ook durfden zij meer te spreken en droeg een groter inzicht in de Nederlandse (werk)cultuur bij aan hun enthousiasme.

Sporten



Veel deelnemers gaven in het begin fysieke klachten aan. Tijdens het traject bleek dat deze vaak samenhingen met stress, spanning, langdurige inactiviteit en onzekerheid. Tijdens het project namen klachten af, groeide energie, nam durf toe en werd de groep actiever en vitaler. Daarnaast bleek dat angst voor verandering, angst voor fouten en onduidelijkheid over werk grote belemmeringen vormden. Door de continue begeleiding durfden deelnemers wél stappen te zetten. Sport speelde hierin een verrassend krachtige rol.

Buitensportactiviteiten

Het doel van de buitensportactiviteiten is om de deelnemers via sport en beweging te ondersteunen bij hun re-integratie, het versterken van hun fysieke en mentale vitaliteit en het bevorderen van sociale integratie als voorbereiding op werk of opleiding.

Rol van de bewegingscoach

De bewegingscoach begeleidt de deelnemers in groepsverband via laagdrempelige buitentrainingen, met aandacht voor structuur, samenwerking, communicatie en vertrouwen. Door sport te gebruiken als middel om verbinding en zelfvertrouwen te versterken, wordt de basis gelegd voor een gezonde leefstijl en duurzame participatie.

Deelnemers en uitgangssituatie

De deelnemers hadden een lage fysieke belastbaarheid. Ze waren onzeker over de toekomst en ervaarden trauma's uit verleden. Daarbij hadden ze een onregelmatig dagritme.

Aanpak en werkvormen

- Wekelijks één buitentraining waarin bewegen, structuur en plezier centraal staan.
- Opbouw volgens vaste structuur: warming-up – kerntraining – cooling-down.
- Aandacht voor samenwerking, communicatie, discipline, punctualiteit en taalgebruik.
- Coaching gericht op plezier, kracht, uithoudingsvermogen, motivatie en vertrouwen.

Resultaten en effecten

Deelnemers tonen meer initiatief om contact te maken met de bewegingscoach, spreken meer onderling, lachen samen tijdens de training en komen trouw opdagen. Ze moedigen elkaar aan om beter te presteren en grenzen te verleggen. Er is verbetering in uithoudingsvermogen, kracht en mobiliteit. Daarnaast is er een positieve verschuiving zichtbaar in werkparticipatie: sommige deelnemers zijn gestart met werk of opleiding, waardoor de groep kleiner werd.

Bedrijfsbezoeken

De rol van de accountmanager

De aanwezigheid van de accountmanager tijdens het gehele project bleek een goede aanpak. Hij ging mee met bedrijfsbezoeken, dacht mee in de voorbereiding en werkte daarbij samen met de anderstalige coach. Door deze combinatie van nabijheid en samenwerking kon hij de deelnemers veel beter leren kennen dan in een regulier traject gebruikelijk is.



Omdat de accountmanager regelmatig op de projectlocatie binnenliep, zag hij deelnemers ook tijdens hun arbeidsmatige activiteiten. Hij kon met eigen ogen volgen hoe zij zich ontwikkelden en ontving tussentijds waardevolle feedback van de sociaal ondernemer die deze activiteiten begeleidde. Dit gaf een veel vollediger beeld van ieders talenten, werkhouding en groeipotentieel. In de praktijk komt de accountmanager vaak pas in beeld

wanneer iemand job ready is. Dan vindt een kennismaking plaats en wordt er gezocht naar een passende plek. In dit project gebeurde dat anders: er was tijd en ruimte om elkaar op een ontspannen manier te leren kennen, nog voordat werkbemiddeling echt startte. Dat werkte versterkend. Het vertrouwen groeide, de afstand werd kleiner en de accountmanager kon beter inschatten welke match bij welke deelnemer past. Dat had resultaat. Werkgevers zagen tijdens bedrijfsbezoeken direct wie er potentieel had voor hun bedrijf. Uiteindelijk leidde dit tot concrete uitstroom: twee van de deelnemers vonden op deze manier daadwerkelijk een baan.

Daarnaast vormden de bedrijfsbezoeken een praktische voorbereiding op het presenteren bijvoorbeeld tijdens een sollicitatie. Deelnemers kregen tips over hoe zij zich professioneel konden presenteren tijdens het bedrijfsbezoek, welke kleding passend is en welke vragen zij tijdens een gesprek kunnen stellen. Deze vaardigheden werden ook geoefend tijdens de taallessen, waardoor de koppeling tussen taal, praktijk en werkzoekgedrag sterk naar voren kwam.

De aanwezigheid van de anderstalige coach bij de bedrijfsbezoeken een belangrijke meerwaarde. Wanneer dat nodig was, kon hij direct verduidelijken wat er gezegd werd of aanvullende context geven. Hierdoor durfden deelnemers actiever deel te nemen, vragen te stellen en zichzelf beter te laten zien. De coach vervulde daarmee opnieuw een cruciale brugfunctie tussen deelnemer en organisatie.

Excursies

De deelnemers van het project Sterk naar Werk kregen de ruimte om in de planning excursies op te nemen. Voor deze activiteiten was een klein budget beschikbaar en de groep mocht volledig zelf bedenken welke excursies ze wilden organiseren. Excursies opnemen in het programma had meerdere doelen.



Eigen Kracht Centrale

Enerzijds zagen we dat gezamenlijke ontspanning een positieve bijdrage levert aan de groepsdynamiek en aan het onderlinge vertrouwen tussen deelnemers en het projectteam. Anderzijds wilden we de deelnemers stimuleren in hun zelfredzaamheid. Door zelf excursies te organiseren, ervaren zij dat zij zélf invloed kunnen uitoefenen op wat er gebeurt – een belangrijk principe dat we hebben afgekeken van de Eigen Kracht Centrale. Dit gedachtegoed gaat ervan uit dat mensen vaak meer mogelijkheden hebben dan ze zelf denken, mits ze worden uitgenodigd om die mogelijkheden te onderzoeken, in plaats van dat hulpverleners direct oplossingen aandragen.

Zelfvertrouwen en zelfredzaamheid

Een van de deelnemers verwoordde dit treffend: “We zijn eigenlijk heel lui geworden, omdat bijna alles voor ons wordt bedacht en geregeld.”

Daarom kregen de deelnemers niet alleen de ruimte om excursies te organiseren, maar ook de verantwoordelijkheid om dit zoveel mogelijk zelf te doen. Wanneer iemand om hulp vroeg, beantwoordde het projectteam dat altijd met een tegenvraag: “Wat heb jij nodig om dit zelf te kunnen doen?” en “Wie kan jou hierbij helpen?” Op die manier werd iedere hulpvraag een oefenmoment in zelf regie nemen. Wat opviel was dat naarmate de deelnemers meer zelfvertrouwen kregen, ze ook een groter netwerk ontdekten waaraan ze hulp of advies konden vragen.



De ideeën die uit de groep kwamen, waren waardevol en verrassend. Zo deelden ze een middag ijsjes uit in het verzorgingshuis, wilden ze samen met de gemeente de binnenstad schoonmaken, gingen ze op excursie naar het Openluchtmuseum en genoten we samen van een heerlijke Syrische lunch bij de sociaal ondernemer op locatie.

Deze activiteiten bleken niet alleen leerzaam en verbindend, maar gaven de deelnemers ook concrete ervaringen in organiseren, samenwerken en initiatief nemen.

Hoofdstuk 6 – De anderstalige trainer/coach

De sleutel tot succes

In alle onderdelen speelde de anderstalige trainer/coach een centrale rol. De rol van een dergelijk persoon, ook wel bruggenbouwer genoemd, is dusdanig cruciaal dat een professional deze rol ‘het ankerpunt van het programma’ noemde.

Bruggenbouwers verbinden culturen, creëren veiligheid en vertrouwen en adviseren vanuit cultuurperspectief. Ze fungeren als brug tussen systemen, taal en verwachtingen. Doordat ze ‘beide werelden’ kennen, zorgen ze ervoor dat wederzijds begrip groeit. De aanwezigheid van een bruggenbouwer schept duidelijkheid en stimuleert alle deelnemers, ook het projectteam.



De inzet bestond onder andere uit:

- Ondersteunen bij gesprekken tussen deelnemers en andere partijen
- Ondersteunen bij sollicitatiegesprekken
- Zeer uiteenlopende vragen beantwoorden van de deelnemers, ook buiten de bijeenkomsten om
- Mee op bedrijfsbezoeken om uitleg te geven in eigen taal
- Geven van themabijeenkomsten in eigen taal
- Ondersteunen en adviseren van het projectteam over de individuele deelnemers en de projectaanpak

Tweestapsmodel

De aanpak van het zogenaamde tweestapsmodel heeft de anderstalige trainer/coach zeer positief ervaren. Tijdens de themabijeenkomsten werd heel concreet uitgelegd hoe bepaalde zaken werken, zoals over arbeidsrecht of de ziektekostenverzekering. Na elke bijeenkomst was er overleg en afstemming met de taaldocent over het verloop van de themabijeenkomsten. De taaldocent kon zodoende nog beter het lesprogramma rond het thema aanbieden. Een dergelijke werkvorm was nieuw voor beide partijen maar heeft de functie ervan meer dan bewezen. Beiden benoemen ook veel van elkaar te hebben geleerd.

Positionering

Omdat een bruggenbouwer een cruciale rol vervult is het belangrijk de juiste positionering binnen een projectteam te bepalen. Een bruggenbouwer wordt gezien als de spin in het web, als anker van een project. Het is aan te bevelen het aantal beschikbare uren voor een bruggenbouwer ruim te begroten. Ook moet de bruggenbouwer worden beschermd tegen ‘overvragen’ van de deelnemers en het projectteam.

Hoofdstuk 7 – Werken vanuit 1 locatie

Waarom het werkt

In Sterk naar Werk is bewust gekozen voor één vaste projectlocatie. Deze plek vormde het hart van het traject. Deelnemers waren hier drie dagen per week aanwezig. Ze volgden hier hun taallessen, deden arbeidsmatige activiteiten en vertrokken vanaf deze locatie naar excursies en bedrijfsbezoeken. Alles kwam samen op één plek. Dat gaf structuur, rust en overzicht.

De locatie was niet alleen voor deelnemers belangrijk. Ook de samenwerkingspartners kwamen hier regelmatig binnen. Soms voor een voortgangsgesprek, soms om even mee te kijken tijdens een les of activiteit. Dit maakte het contact laagdrempelig en zorgde ervoor dat iedereen goed kon zien hoe het met de groep én met individuele deelnemers ging. Het maakte het project zichtbaar, tastbaar en menselijk.

Rol van de gemeente op locatie

Een belangrijke afspraak was dat de klantmanager van de gemeente wekelijks meerdere uren op de locatie aanwezig was. Niet per se om lessen te volgen, maar gewoon om het eigen werk daar te doen. Het idee was simpel: aanwezig zijn is al waardevol.

Voor deelnemers had dit grote betekenis. De afstand tot de gemeente werd kleiner. De klantmanager was geen gezicht van achter een bureau, maar iemand die makkelijk aan te spreken was. Iemand die meeleeftde, vragen beantwoordde en successen meevierde. Dat versterkte het vertrouwen. De betrokkenheid van de gemeente werd zichtbaar én voelbaar, en dat werkte door in motivatie en resultaat.



In het kort – wat maakt deze aanpak sterk?

- Eén vaste plek zorgt voor rust, overzicht en herkenbaarheid.
- Alle activiteiten vinden plaats vanuit dezelfde locatie: leren, werken, ontmoeten.
- Partners lopen makkelijk binnen en zien de voortgang met eigen ogen.
- Regelmatige aanwezigheid van de gemeente versterkt vertrouwen en samenwerking.
- De deelnemers ervaren steun, nabijheid en een duidelijke route naar werk.

Hoofdstuk 8 –

Resultaten en nazorg

De resultaten waren concreet en zichtbaar:

- De deelnemers stroomden binnen 6 maanden uit naar werk of vervolgtrajecten
- Dit resultaat komt grotendeels overeen met de individuele toekomstplannen
- Zelfvertrouwen nam sterk toe
- Lichamelijke en mentale fitheid verbeterde
- Deelnemers namen meer initiatief richting werkgevers en instanties

De anderstalige coach bleef nazorg bieden nadat een deelnemer werk had gevonden, wat cruciaal bleek voor duurzame plaatsing.

Van de 10 deelnemers zijn vooralsnog de volgende resultaten geboekt:

- 3 deelnemers fulltime aan het werk
- 1 deelnemer voor 32 uur aan het werk
- 1 deelnemer in een praktijkroutetraject voor DGR-indicatie
- 1 deelnemer in een passend aansluitend WEP-traject
- 2 deelnemers nog beschikbaar voor een werkplek
- 2 deelnemers vanwege persoonlijke en gezondheidsredenen niet inzetbaar voor werk



Hoofdstuk 9 –

Reflecties uit het projectteam

De evaluatiegesprekken met professionals laten een helder beeld zien.

Een sterke gezamenlijke aanpak Korte lijnen, transparante communicatie, één locatie en intensieve samenwerking maakten het programma krachtig en effectief.

De cruciale rol van de anderstalige coach Alle teamleden benoemden hem als spil en bruggenbouwer; zonder hem had het programma niet dezelfde impact gehad.

Taal en cultuur als fundament De combinatie van themabijeenkomsten in eigen taal en toepassing in het Nederlands werkte uitzonderlijk goed.

Sport als bindmiddel Sport vergrootte vertrouwen, groepskracht en motivatie.

Zichtbare impact op deelnemers Professionals zagen snelle groei, meer initiatief, duidelijke gedragsverandering en uitstroom naar werk.



Leerpunten

- werk met kleinere groepen op de werkvloer
- wees vanaf dag één heel duidelijk
- geef extra uitleg over toekomstplan en portfolio
- positioneer de bruggenbouwer stevig
- borg de werkwijze structureel

Wens voor continuïteit De aanpak verdient een blijvende plek binnen (gemeentelijke) dienstverlening.

Hoofdstuk 10 – Conclusie

Wat maakt deze aanpak uniek en waardevol?

Dit programma laat zien dat mensen sneller en succesvoller richting werk bewegen wanneer zij:

- zich veilig en gezien voelen
- in hun eigen taal dingen mogen begrijpen
- duidelijke structuur ervaren
- met professionals werken die dichtbij zijn
- actief deelnemen aan een groep
- praktische ervaringen opdoen
- intensieve en cultuursensitieve begeleiding krijgen

Hoofdstuk 11 –

Bijlagen

- voorbeeld brieven
- voorbeeld whatsappberichten
- toekomstplan
- voorbeeld planning
- voorbeeld themabijeenkomst

Beste,

Dit is een uitnodiging voor een bijeenkomst bij de gemeente (**invullen**). Tijdens de bijeenkomst gaan we praten over het vinden van werk en hoe we je daarbij kunnen helpen. Misschien heb je nog niet genoeg ervaring met solliciteren of is je Nederlandse taal onvoldoende. Sommige mensen hebben andere redenen waardoor ze nog niet werken.

Om goed te kunnen begrijpen wat voor jou belangrijk is voor het vinden van werk hebben we voor deze bijeenkomst een Arabisch sprekende gespreksleider gevonden. Hij zal met de deelnemers aan de bijeenkomst hierover in gesprek gaan. De gemeente gaat daarna een programma ontwikkelen. Dit programma gaat jou helpen bij het vinden van werk.

Waar en wanneer:

- Datum :
- Tijd :
- Locatie :

Omdat je een uitkering ontvangt ben je verplicht om te komen.

Je ontvangt deze uitnodiging plus een voicebericht in het Arabisch ook in je whatsapp.

Vragen?

Heb je vragen of kan je niet aanwezig zijn bij de bijeenkomst? Stuur dan een berichtje naar (**naam, mail en telefoonnummer**)

Naam kandidaat
Adres
Postcode, Plaats

Datum: Beste naam kandidaat,
3 maart 2025

Afdeling: Dit is een uitnodiging voor een persoonlijk gesprek bij de gemeente We gaan het
Samenleving dan hebben over een project dat gaat starten waar jij aan mee kan doen. Met dit
project gaan wij jou helpen met het vinden van een passende werkplek.

Behandeld door: Om elkaar goed te kunnen begrijpen tijdens het gesprek zal er een Arabisch sprekende
Naam consulent gespreksleider aanwezig zijn. Hij gaat met jou in gesprek, samen met naam consulent.
Telefoonnummer: Tijdens het gesprek zal duidelijk worden of dit traject passend is voor jouw situatie.

Telefoonnummer consulent

Onderwerp: Uitnodiging gesprek

Waar en wanneer:

- Datum: Dag en datum
- Tijd: Tijdstip
- Locatie: Adres

Omdat je een uitkering ontvangt ben je verplicht om te komen.

Je ontvangt deze uitnodiging en een voicebericht in het Arabisch ook in je Whatsapp.

Vragen?

Heb je vragen of kan je niet aanwezig zijn bij de bijeenkomst? Stuur dan een berichtje naar naam consulent, dit kan via telefoonnummer consulent of e-mail consulent.

Met vriendelijke groet,

Naam consulent

Gemeente

Goedemorgen,

Een tijd geleden hebben (naam anderstalige coach) en ik je gesproken voor het statushouders project van de Gemeente. Nogmaals bedankt voor je medewerking. Gefeliciteerd! Wij hebben alle kandidaten gesproken en hebben jou geselecteerd om mee te doen.

We hebben er nu al veel zin in om samen met jou aan de slag te gaan. We gaan je Nederlands verbeteren en gaan kijken of er een geschikte baan voor je is. Vanaf de maand juni verwachten we je elke dagen van de week bij locatiennaam.

De startbijeenkomst is op dag datum en tijdstip. We spreken dan af bij locatiennaam. Daar ontvang je alle informatie. We gaan ook je persoonlijke plan van aanpak bespreken en ondertekenen. En we bespreken de planning voor de komende periode.

Datum: Dag en datum

Tijd: Tijdstip

Locatie: Adres locatie

Heb je vragen? Stuur naam consulent dan een berichtje.

Persoonsgegevens

Achternaam
Voornaam
Leeftijd
Geboorteland
In Nederland sinds
Burgerlijke staat
Inwonende kinderen
Leeftijd kinderen
Is er contact met Nederlanders?
Gespreksvoerder

Taalniveau en Onderwijs

Moedertaal
Andere talen
Gealfabetiseerd in moedertaal
Onderwijsverleden
Digitale vaardigheden

Aandachtspunten

Zorgtaken
Huishoudelijke taken
Gezondheid (fysiek & psychisch)
Medicatie/verslaving
Mobiliteit/ vervoer
Financiën
Kinderopvang n.v.t.
Overige

Beroepswens top 3

1.

Werkervaring buitenland en NL

1.

Voorwaarden

- ☐ Fysiek in staat om minimaal 24 uur per week te werken, bij voorkeur fulltime. Binnen 6 maanden.
- ☐ Minimaal 4 dagen per week beschikbaar van 08.00 – 17.00 uur
- ☐ Gemotiveerd
- ☐ In staat om met regelmaat een locatie in de regio Barneveld te bereiken.
- ☐ Akkoord van deelnemers op delen van gegevens binnen projectteam
- ☐ Akkoord van deelnemers op delen van foto's op social media/krant

Beschikbaarheid en vrijetijdsbesteding

	Ochtend	Middag	Avond	Opmerking
Maandag				
Dinsdag				
Woensdag				
Donderdag				
Vrijdag				
Zaterdag				
Zondag				

Overige opmerkingen



Pietje de Puk

Toekomstplan

Contactpersonen

-  Amer Al Shaar
T.
-  Woutine van Beek
T
-  Arjan de Bruin
T

Einddoel

We gaan samenwerken zodat jij over 6 maanden minimaal 16 uur per week kan werken bij een bedrijf.

Wat ga je doen?

- de lessen volgen
- excursies doen
- werk bij De Assembleurs
- medisch onderzoek
- nadenken over een operatie
- je gezin helpen in zelfstandig zijn
- etc. etc.

Verleden en Heden

- **Verleden, in Syrië en de vlucht** tot 2019
In Syrië heb je het basisonderwijs gevolgd en je kwam van school toen je 13 jaar oud was. Daarna hielp je de familie met werken op het land en op de markt. Nadat je bent getrouwd werd je taxichauffeur naast het andere werk dat je al deed als kind. Jullie hebben vier kinderen gekregen en wonen nu sinds 2019 in Nederland. Tijdens de vlucht heb je een aantal jaren in Turkije gewerkt in een sorteerbedrijf van wasgoed als sorteerder.
- **Heden, In Nederland** vanaf 2019
Na 1 jaar in verschillende AZC's kreeg je een huis in Barneveld. Je gezin kon in 2020 ook komen. Jij ging inburgeren en later ook je vrouw. De Nederlandse taal heb je geleerd op A2 niveau. Je hebt nog geen werk. Bij Elbert leer je al wel hoe je moet werken in Nederland. Daar vertelde je ook dat je kniepijn hebt. Misschien maakt dat het werken wel moeilijker maar je wil het graag proberen.

Jouw doelen tijdens de training

- **juni**
 - Bespreken met Amer en Arjan wat je moet regelen voor je gezin zodat ze zelfstandig zijn als jij moet werken. Jullie maken samen een plan hiervoor
 - Je volgt het hele programma en gaat 2x bij Elbert werken. Wanneer je dit doet spreek je af met Amer en Arjan
- **juli**
- **Augustus**
- **September**
- **Oktober**
- **November**

Wat is belangrijk voor jou?

- Als er problemen zijn thuis omdat ik er niet ben, dat ik dan naar huis kan gaan, in het begin, om te helpen
- Dat ik hulp krijg bij mijn geldzaken als mijn uitkering verandert
- Ik wil graag werk dat past bij mijn knieklachten

Week	Dag	Ochtend	Middag
1	1		
	2	Kick-Off en kennismaking	
	3		
2	4	Thema 1 - Eigen taal	Werk
	5	NL Les	Werk
	6	NL Les	Werk
3	7	Thema 2 - Eigen taal	Bedrijvenbezoek 1
	8	NL Les	Werk
	9	NL Les	Werk
4	10	Thema 3 - Eigen taal	Voortgangsbijeenkomst
	11	NL Les	Werk
	12	NL Les	Werk
5	13	Thema 4 - Eigen taal	Excursie 1
	14	NL Les	Werk
	15	NL Les	Werk
6	16	Thema 5 - Eigen taal	Bedrijvenbezoek 2
	17	NL Les	Werk
	18	NL Les	Werk
7	19	Thema 6 - Eigen taal	Voortgangsbijeenkomst
	20	NL Les	Werk
	21	NL Les	Werk
8	22	Thema 7 - Eigen taal	Werk
	23	NL Les	Werk
	24	NL Les	Werk
9	25	Thema 8 - Eigen taal	Bedrijvenbezoek 3
	26	NL Les	Werk
	27	NL Les	Werk
10	28	Thema 9 - Eigen taal	Excursie 2
	29	NL Les	Werk
	30	NL Les	Werk
11	31	Thema 10 - Eigen taal	Voortgangsbijeenkomst
	32	NL Les	Werk
	33	NL Les	Werk
12	34	Sollicitatieclub - Eigen taal	Bedrijvenbezoek 4
	35	Werk	Werk
	36	Werk	Werk
13	37	Sollicitatieclub - Eigen taal	Werk
	38	Werk	Werk
	39	Werk	Werk
14	40	Sollicitatieclub - Eigen taal	Excursie 3
	41	Werk	Werk
	42	Werk	Werk
	43	Sollicitatieclub - Eigen taal	Werk
15	44	Werk	Werk
	45	Afsluitende lunch/diner	



1

Sterk naar werk is:

- Ondernemers bespreken in het Arabisch
- Met Nederlandse les over de ondernemers
- Excursies
- Opgeladen buiten de les
- Werkbezoeken



2



3



4



5



6

Maar ook voor:



7

En..



8

En in
jouw
land?



9

Waarom een uitkering?



10



En in jouw land?

11



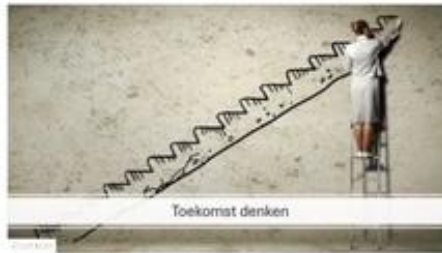
Of tijdelijk:

12



Werk = samen sterk!

13



Toekomst denken

14



Een voorbeeld zijn



15



Gemeente helpt bij verandering

16



Eibert Willems
Werkgever

Arjan de Bruin
Opleidingscoördinator

Wouke van Bree
Taaldocent

Arno de Groot
Trainer

Het team

17



Officieel moment

Rijk Hofmann is contractleider samentreving bij de
Gemeente Barneveld.

18