



Langdurig werklozen in de schoolbanken

Kennis voor reïntegratie

FOTO: PAUL VERSCHOORE

Twaalf langdurig werklozen volgden twintig weken lang een scholings-traject glastuinbouw bij Groencollege Goes. Na dat traject waren zes van de twaalf weer teruggekeerd op de arbeidsmarkt, hoewel niet allemaal in de glastuinbouw. De vakkennis was niet het belangrijkste wat ze er leerden. Zelfvertrouwen en functioneren in een dagritme van negen tot vijf waren belangrijker.

”I nhoudelijke kennis is belangrijk als middel om de cursisten zelfvertrouwen te geven.” Zo vat onderzoekster Patricia Gielen in een zin de kern van het scholings-traject glastuinbouw voor herintredende werklozen samen. “Langdurig werklozen hebben een gering zelfvertrouwen,” legt ze uit, “er is in hun leven als zo vaak iets misgegaan.” Gielen, onderzoekster bij de Leerstoelgroep Educatie en Competentie Studies van Wageningen Universiteit, onderzocht wat en hoe cursisten leerden die deelnamen aan het scholings-traject glastuinbouw dat door Groen College Goes (Edudelta Onderwijsgroep) opgezet was. Jeroen van Drie, directeur Cursus en Contractonderwijs en Gielen leggen in Wagenin-

gen uit waarom die cursus zo belangrijk is voor langdurig werklozen.

Sceptisch

Die cursus startte op 20 oktober 2003 met twaalf cursisten. Het waren werklozen met een ‘grote afstand tot de arbeidsmarkt’ - weinig werkervaring of langdurig werkloos of ziek - en voldoende motivatie. Die start was wel met enige aarzelingen, vertelt Van Drie. In 2001 al benaderde Sollt zijn instelling met de vraag zo’n scholings-traject op te zetten. Want tijdens eerdere trajecten in 1998 en ’99 bleek dat het lastig is om deze groep te benaderen. De werklozen zijn bij verschillende instellingen ingeschreven en soms moeilijk te vinden. “Een ondoor-

◀ **Na afsluiting van de cursus ontvangen de cursisten een getuigschrift, de helft heeft werk gevonden. Iets om te vieren**

zichtige materie”, vindt van Drie. In samenwerking met Krijnie Hoek van Capability BV (voorheen Kliq Employability BV), een instelling die zich bezighoudt met de reïntegratie op de arbeidsmarkt, werd de benadering van de doelgroep makkelijker. Hoek van Capability selecteerde de twaalf cursisten uit een bestand van negentig en voerde de intakegesprekken samen met Van Drie. In feite is Groencollege Goes een onderaannemer. Zij voert in opdracht van Capability het onderwijs traject uit. Capability sloot het contract met Sollt af. “Een sterke combinatie”, vindt van Drie. Twintig weken lang gingen de cur-

“Die cursisten hebben in hun leven al heel vaak meegemaakt dat er iets misging.”

sisten naar school. De eerste helft twee dagen per week, later een dag per week waarnaast ze drie dagen stage liepen bij diverse tuinbouwbedrijven (zie ook kader). Hun docent was een zelfstandig fruitteler met onderwijservaring in het vmbo. “Het is belangrijk dat zo’n docent contact heeft met de praktijk”, betoogt Van Drie. Hij denkt dat zo iemand beter in staat is door zijn ervaringen in zijn verhalen de cursisten mee te nemen naar het echte leven. Bovendien is hij als werkgever ook in staat de cursisten te motiveren. Die docent zelf was aanvankelijk wat sceptisch. Hij dacht over ‘werklozen die niet willen’. Maar in de loop van de cursus ontdekte hij dat het mensen zijn die iets niet doen omdat ze het in het verleden bijna onmogelijk is gemaakt.

Bedreigend

“Het is dus een heel kwetsbare groep”, vult Patricia Gielen aan. Ze ontdekte in haar onderzoek - ze hield met een aantal cursisten drie keer een diepte-interview en een paar groepsgesprekken - dat ze voorzichtig te werk moest gaan. Zo gebruikte ze geen cassette-recorder en probeerde ze geleidelijk aan vertrouwen te winnen. “Die cursisten hebben in hun leven al heel vaak meegemaakt dat er iets misging.” Een van de cursisten had bijvoorbeeld al zes keer eerder vergeefs aan een reïntegratietraject meegedaan. Steeds ging dat niet door. Bovendien zijn cursisten soms bang dat ze gecontroleerd worden vanwege hun uitkering. Hoewel de cursisten veel leerden over de glastuinbouw, bleken andere zaken zoals het werken aan zelfvertrouwen, het delen van ervaringen en elkaar motiveren veel belangrijker in dit scholingstraject. “Gedeelde smart zorgt dat ze een groep worden”, vindt Gielen. Door ruimte te geven om als groep te praten over de ervaringen, of problemen met de uitkering bijvoorbeeld, hielpen de cursisten elkaar meer zelfvertrouwen te geven. De docent en de begeleider van Capatibility speelden daar een belangrijke rol in. Zij onderhielden nauw contact met de cursisten hielpen hen om problemen op te lossen. Van Drie probeerde de cursus minder bedreigend te maken, bijvoorbeeld door te starten in de herfstvakantie, in een lege school, of door de eerste tien weken niets te plannen in de overige drie werkdagen. “Ze moeten immers wennen aan een dag waarbij ze van half negen tot vier op school moeten zijn. Als ze dat kunnen, heb je al veel bereikt.”

Kalanchoë

“De cursisten hebben veel geleerd”, vindt ook onderzoekster Gielen. Ze keek of ze formeel leerden, op school en tijdens stage, of informeel, buiten de cursustijd om. Het viel haar op dat deze groep vooral leerde tijdens de cursus. Een enkeling zocht thuis nog wel wat op, maar dat was een uitzondering. Een van de uitgangspunten van de cursus was om zelfstandig te werken, maar dat was voor de cursisten te hoog gegrepen. “Door onze kerheid lukt dat niet”, meent van Drie. De cursisten ontdekten soms dat er

een andere mores heerst in de glastuinbouw dan ze gewend waren. Het is een beetje ‘niet lullen, maar doen’. Voor mensen die vroeger in een verzorgend beroep hadden gewerkt of als winkelbediende was dat wennen. Een cursist had in de bouw gewerkt, voor hem was het minder vreemd. In de cursus was er aandacht voor het fysieke aspect. Het is soms zwaar lichamelijk werk. Gielen dacht dat fitness misschien zinvol was, maar de cursisten vonden dat flauwekul. ‘Je moet het leren door het op het werk te doen.’ Een cursist viel af omdat ze het werk lichamelijk niet aankon. Ze was klein, had te korte armen voor het stekwerk van Kalanchoë. Ze werkt na bemiddeling nu op een kantoor.

Ongeschoold

Van de twaalf cursisten zijn er drie afgehaakt. Een mocht niet meer omdat haar woonplaats buiten het werkgebied lag, een vond een baan en de derde was niet gemotiveerd. Van de overgebleven negen, hebben drie er een arbeidscontract gekregen in de glastuinbouw en drie hebben werk in een andere sector. De helft heeft dus nu een baan. “Best goed”, vindt Van Drie. Een diploma hebben ze niet gekregen. Dat mag niet vanwege de subsidiegevers, legt van Drie uit. De cursisten krijgen een getuigschrift. Natuurlijk kunnen die cursisten na enige werkervaring wel in een bbl-traject instappen. Maar Van Drie vraagt zich af of werkgevers daar happig op zullen zijn. Ze voeren nu ongeschoold werk uit. Een geschoolde werknemer is duurder. Ondertussen is Van Drie gestart met een nieuw scholingstraject. De aarzeling om te starten is niet meer zo groot. Gielen vindt het belangrijk dat groene onderwijsinstellingen zulke trajecten uitzetten. Naast de opdracht om initieel onderwijs te verzorgen, hebben zij hebben de taak om te zorgen voor scholing van werkgevers, werknemers en te zorgen voor ontwikkeling en doorstroom van kennis. Bovendien kunnen aoc’s heel goed ervaring uit het vmbo gebruiken in dit soort trajecten. ☞

Jan Nijman