

Impact van Erasmus+ op de volwasseneneducatie

Juni 2023

Bert-Jan Buiskool (Ockham IPS)

Maurice de Greef (Artéducatie BV)

Li-An Mulder (Ockham IPS)

Dit project werd gefinancierd met de steun van het Nationaal Agentschap Erasmus+ Onderwijs & Training. De verantwoordelijkheid voor deze publicatie ligt uitsluitend bij de auteurs. Het NA Erasmus+ kan niet aansprakelijk worden gesteld voor het gebruik van de informatie die erin is vervat.

Copyright

Op de inhoud van dit rapport is de Creative Commons Naamsvermelding-GelijkDelen 4.0 Internationaal (CC BY-SA 4.0) van toepassing. Zie <https://www.erasmusplus.nl/privacy-cookies> voor meer informatie over de licentievoorwaarden van dit rapport.

Inhoud

Samenvatting	4
Aanleiding.....	4
Het onderzoek	4
De uitkomsten	4
Aandachtspunten.....	6
1. Introductie.....	8
1.1 Het belang van internationalisering met impact	8
1.2 Eerder onderzoek naar impact van Erasmus+ op de VE-sector	9
1.3 Aanpassingen in het nieuwe Erasmus+ programma 2021-2027	10
1.4 Doel van het onderzoek en onderzoeksvragen.....	10
1.5 Het onderzoek	13
2. De toegankelijkheid en inclusiviteit van Erasmus+	16
2.1 Inleiding	16
2.2 Deelnemende organisaties aan Erasmus+	16
2.3 Doelgroepen van Erasmus+	19
3. Impact op organisatorische inbedding van internationalisering	22
3.1 Inleiding	22
3.2 Organisatorische inbedding van internationalisering.....	22
3.3 Toegevoegde waarde	25
4. Impact op kwaliteit van leeraanbod	29
4.1 Inleiding	29
4.2 Type producten ontwikkeld	29
4.3 Impact Erasmus+ op leeraanbod	30
5. Impact op medewerkers, vrijwilligers en leerders.....	39
5.1 Inleiding impact Erasmus+	39
5.2 Betrokken professionals, vrijwilligers en volwassen leerders	39
5.3 Impact op professionals	40
5.4 Impact op vrijwilligers.....	44
5.5 Impact op volwassen leerders/ deelnemers	46
6. Deelname aan Erasmus+ en ervaren obstakels.....	51
6.1 Inleiding	51
6.2 Toekomstige deelname en ervaren mobiliteit obstakels	51
6.3 Toekomstige bereidheid om deel te nemen KA1 mobiliteit van volwassen leerders	54
6.4 Ervaren mobiliteit obstakels door aanvragers KA1 mobiliteit volwassen leerders	56
6.5 Ondersteunende factoren.....	57
7. Conclusies en aandachtspunten.....	59

7.1 Conclusies	59
Conclusie 1: Erasmus+ bereikt nog niet alle VE-organisaties en leerders	59
Conclusie 2: Organisatorische inbedding van internationalisering is verbeterd	59
Conclusie 3: Ontwikkelde outputs verankerd in regulier beleid in eigen organisatie.....	60
Conclusie 4: Groot bereik onder professionals met impact.....	61
Conclusie 5: versterkte vaardigheden van volwassen leerders en sociale activering.....	61
Conclusie 6: KA1 mobiliteit voor volwassen leerders komt moeilijk van de grond.....	62
7.2 Aandachtspunten.....	62
Aandachtspunt 1: Programma meer strategisch richten	63
Aandachtspunt 2: Werk outreachend, wees concreet en faciliteer aanvragers	64
Aandachtspunt 3: Faciliteer beter de mobiliteit van volwassen leerders	64
Aandachtspunt 4: Ondersteun projecten in het verspreiden van projectuitkomsten	65
Aandachtspunt 5: Versterk het kennismanagement van het programma	66
Bijlage 1 Literatuurlijst	67

Samenvatting

Aanleiding

Er is tot op heden beperkt onderzoek gedaan naar de impact van Erasmus+ op de volwasseneneducatie (VE) in vergelijking met de andere onderwijssectoren. Het hoofddoel van dit onderzoek is het NA Erasmus+ informatie te verschaffen over de impact van het Erasmus+-programma (KA1 en KA2) op deelnemende organisaties, medewerkers, vrijwilligers en leerders in de volwasseneneducatie (VE). In het bijzonder richt het onderzoek zich op volwassen leerders die individueel of groepsgewijs hebben deelgenomen aan een mobiliteitsactie en de opbrengsten daarvan voor hun leefwereld en sociaaleconomische weerbaarheid.

Het onderzoek

Om de onderzoeksvragen te beantwoorden zijn er drie deelonderzoeken uitgevoerd. Het onderzoek omvatte (1) een analyse van bestaande projectdocumentatie, (2) een enquête en casestudies onder deelnemende VE-organisaties, en (3) Interviews met (niet) deelnemende organisaties en volwassen leerders.

De uitkomsten

Conclusie 1: Erasmus+ bereikt nog niet alle VE-organisaties en volwassen leerders

Het onderzoek laat zien dat Erasmus+ een grote variëteit aan organisaties ondersteunt. Het bedrijfsleven (waaronder adviesbureaus) blijkt wel een voornamelijk aanvrager te zijn, net zoals welzijnsinstellingen, cultuurinstellingen en stichtingen. Opvallend is dat ROC's, andere onderwijsinstellingen, taalhuizen en bibliotheken in mindere mate deelnemen aan Erasmus+, ondanks hun belangrijke rol in de VE-sector in Nederland. Dit roept de vraag op of het programma wel de juiste organisaties bereikt die volwassen leerders begeleiden. Het onderzoek laat ook zien dat de meerderheid van de succesvolle aanvragers meerdere Erasmus+ projecten heeft uitgevoerd. Ook geeft de meerderheid van de deelnemende organisaties aan dat ze bereid zijn om in de toekomst wederom een aanvraag in te dienen voor Erasmus+, wat de groep van herhaalde gebruikers in stand houdt. Dit duidt op een groep 'insiders' van het programma, wat direct de vraag oproept hoe beter de groep 'outsiders' van het programma te bereiken en hoe hun ervaren mobiliteitsobstakels te mitigeren.

Conclusie 2: Organisatorische inbedding van internationalisering is verbeterd

Uit de inventarisatie blijkt dat de impact van Erasmus+ voornamelijk ervaren wordt op de internationalisering van hun medewerkers, beheer van internationale projecten, de visie op internationalisering en structurele financiering van internationalisering. De impact wordt in minder mate ervaren op HR-beleid voor internationalisering binnen de organisatie. Een grote meerderheid van de deelnemende organisaties geeft wel aan dat de organisatorische inbedding van internationalisering is verbeterd, terwijl een kleiner deel van de respondenten aangeeft dat de organisatorische inbedding gelijk is gebleven of zelfs is verminderd. Ondanks dat er een risico is dat respondenten sociaal wenselijk op deze vraag antwoorden, geeft de helft van de respondenten aan dat de activiteiten zonder Erasmus+ helemaal niet zouden zijn uitgevoerd, waaruit de belangrijke toegevoegde waarde van Erasmus+ blijkt.

Conclusie 3: Ontwikkelde outputs zijn verankerd in regulier beleid in eigen organisatie

Bijna alle respondenten geven aan dat de ontwikkelde intellectuele outputs zijn opgenomen in hun reguliere aanbod, wat een mooie uitkomst is, gegeven de wens van het programma om projectuitkomsten verder te dissemineren en te verankeren in regulier beleid ('mainstreaming'). De impact van ontwikkelde outputs op andere organisaties en beleid wordt in mindere mate benoemd als uitkomst, maar wordt nog steeds door de helft van de respondenten als impact benoemd. De diversiteit van het werkveld, de aard van de ontwikkelde outputs en het mainstreaming potentieel van deze outputs maakt het volgens de respondenten niet altijd mogelijk om een vertaalslag te maken van resultaten naar algemeen beleid of andere contexten. Daardoor lijkt de deelname van Erasmus+ zich te beperken tot de directe impact op deelnemende organisaties en deelnemers. Omdat disseminatie en mainstreaming van de uitkomsten van Erasmus+ een belangrijk onderdeel is van het programma Erasmus+ blijft dit een aandachtspunt.

Een grote meerderheid van de responderende deelnemers ervaart ook een waarneembare verbetering in de kwaliteit van hun leertrajecten als gevolg van Erasmus+, waarvan een klein deel zelfs een sterke verbetering ziet. Echter een kleine groep geeft aan dat deze gelijk is gebleven of verminderd. Meer dan de helft van alle respondenten geeft daarnaast aan dat hun organisatie meer aandacht besteedt aan het thema leven lang ontwikkelen, gevolgd door digitalisering en inclusie na deelname, aansluitend op de vier prioriteiten van het programma.

Conclusie 4: Groot bereik onder professionals met impact

Uit het onderzoek blijkt dat ruim een derde van de respondenten aangeeft dat voor het laatste Erasmus+ project meer dan de helft van de bij hun werkzame professionals betrokken waren. Verder geeft een kwart van de respondenten aan dat meer dan de helft van de leerders betrokken werd bij het Erasmus+ project. Een derde geeft aan dat de betrokkenheid van volwassen leerders voor hen niet van toepassing is.

De meerderheid van de respondenten ziet verbetering op alle bevraagde impactdimensies na deelname aan Erasmus+. De meest gerapporteerde impact voor professionals ervaart men bij verbeterde begeleiding, meer aandacht voor inclusie en diversiteit en het ontwikkelen van leertrajecten. Verder rapporteert een grote meerderheid van deelnemende organisaties dat professionals meer aandacht hebben voor wereldburgerschap. Ook ervaart een grote groep, maar in mindere mate als de dimensies hierboven, een verbetering van de pedagogische en didactische vaardigheden van professionals, het in kaart brengen van leerbehoeftes, differentiatie van leertrajecten tijdens begeleiding en aandacht voor sociaal-emotionele ontwikkeling tijdens begeleiding.

Naast professionals heeft Erasmus+ impact op de vrijwilligers die verbonden zijn aan deelnemende VE-organisaties. Net zoals bij professionals ligt de grootste impact op het terrein van aandacht voor inclusie en diversiteit, aandacht voor wereldburgerschap en de begeleiding van volwassen leerders. In mindere mate ervaren respondenten verbeteringen bij vrijwilligers bij de begeleiding van volwassen leerders/ deelnemers, de sociaal-emotionele ontwikkeling van leerders en de ontwikkeling van leertrajecten voor volwassen leerders. Het minst vaak rapporteert men impact op vrijwilligers bij het in kaart brengen van de resultaten van leertrajecten, differentiëren tijdens begeleiding van leerders en de professionalisering door kennisdeling/ samenwerking.

Conclusie 4: versterkte vaardigheden van volwassen leerders, minder zicht op activering

De grootste impact op volwassen leerders die organisaties zien, is dat deelname aan Erasmus+ de leefwereld van leerders vergroot, gevolgd door meer doorstroomkansen en nieuwe contacten buiten hun leertrajecten. In mindere mate, maar nog steeds door de meerderheid, zien respondenten dat leerders meer kansen hebben op de arbeidsmarkt en dat andere leertrajecten van hun organisatie toegankelijker zijn geworden. De minst gerapporteerde impact, maar nog steeds door meer dan de helft, is dat volwassen leerders meer deelnemen aan activiteiten in hun eigen omgeving en dat ze assertiever zijn geworden. In de interviews worden voorbeelden genoemd zoals het stimuleren van persoonlijke groei, ontwikkeling van vaardigheden, kennis van andere landen en culturen en doorstroming naar arbeidsmarkt of scholing, waaruit de belangrijke toegevoegde waarde van Erasmus+ blijkt.

Conclusie 5: KA1 mobiliteit voor volwassen leerders komt moeilijk van de grond

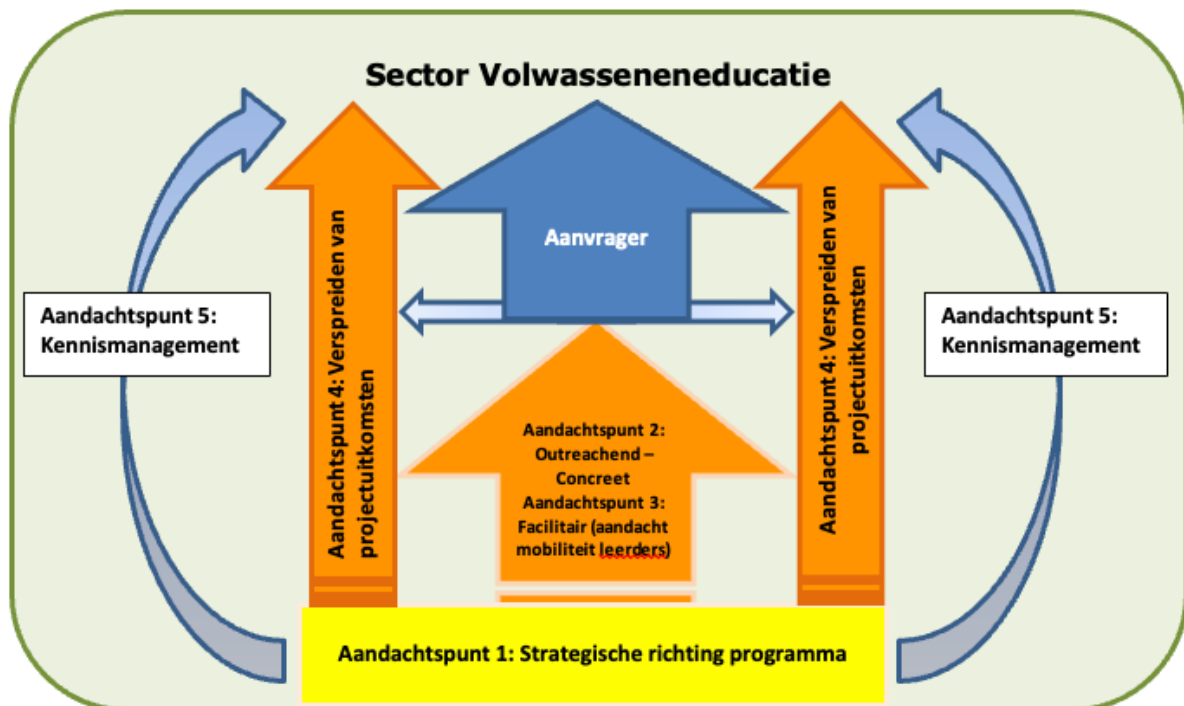
Meer dan een kwart van de responderende organisaties geeft aan bereid te zijn om een aanvraag in te dienen voor volwassen leerders, terwijl bijna een derde aangeeft dit niet te overwegen. Bijna de helft van de respondenten geeft aan dit nog niet te weten.

Er zijn drie geaccrediteerde organisaties die van plan zijn om in 2023 mobiliteit voor volwassen leerders te organiseren. Uit interviews met twee van deze organisaties blijkt dat ze nog bezig zijn met de voorbereidingen. In allebei de gevallen is er nog geen contact gelegd met volwassen leerders. Uit gesprekken wordt duidelijk dat de doelstelling en uitvoering van de mobiliteit met volwassen leerders bij het aanvragen van het budget nog niet is uitgewerkt, maar gaandeweg vorm moet krijgen.

Aandachtspunten

Vijf aandachtspunten zijn geformuleerd om het programma meer inclusief en meer impactvol te maken (zie figuur A hieronder). Hierbij staat de aanvrager centraal. Deze wordt op basis van een mogelijke strategische inrichting van het programma geworven via een outreachende strategie, waarbij het NA potentiële aanvragers van concrete inspirerende inhoud voorziet en de aanvraag indien nodig en mogelijk faciliteert. Een verbijzondering hiervan is het faciliteren van de mobiliteit van volwassen leerders. Dit behoeft extra aandacht gezien de uitkomsten van het onderzoek. Tijdens het project kan het NA bijdragen aan het verspreiden van de projectuitkomsten en daarnaast zal zij via actief kennismanagement de sector van volwasseneneducatie kunnen inspireren op basis van de gerealiseerde output en outcome van de Erasmus+ projecten. In hoofdstuk 7 is ieder aandachtspunt verder uitgewerkt.

Figuur A Overzicht van aandachtspunten om het programma meer inclusief en impactvol te maken



Bron: auteurs

1. Introductie

1.1 Het belang van internationalisering met impact

De Europese Unie ondersteunt met Erasmus+ de educatieve, professionele en persoonlijke ontwikkeling van deelnemers in Europa en daarbuiten. Hiervoor zijn enkele internationale actielijnen uitgezet¹. Dit onderzoek kadert zich binnen de Kern Actie 1 (KA1) en Kern Actie 2 (KA2) van het Erasmus+ programma. Het programma biedt deelnemers de mogelijkheid om kennis en ervaring op te doen in binnen- en buitenland².

Het Nationaal Agentschap (NA) Erasmus+ geeft in haar doelstellingen aan dat het belangrijk is dat de projecten van Erasmus+ zoveel mogelijk effect hebben en zoveel mogelijk slagen³. Om die reden besteedt het NA veel aandacht aan de impact van het programma. Daarmee wordt bedoeld op de veranderingen die mede dankzij projecten worden bereikt voor een individu, voor een organisatie en voor de maatschappij. Om inzicht te krijgen in dit proces heeft het NA een impacttool ontwikkeld om de projectaanvragers goed op weg te helpen. Deze tool helpt projectaanvragers om de gewenste en verwachte impact in kaart te brengen en deze te vertalen naar een concreet projectontwerp. Zo sluiten de projectactiviteiten en de bijbehorende projectdoelen beter aan op de gewenste impact.

Het programma Erasmus+ strekt zich ook uit tot de volwasseneneducatie (VE).

Onder de VE-sector worden alle vormen van niet beroepsgerichte educatie van formele, niet formele of informele aard voor volwassenen bedoeld. Elke volwassene die, na het initiële onderwijs te hebben voltooid of stopgezet, een vorm van post-initieel onderwijs of permanente vorming volgt (formeel, niet-formeel of informeel leren)⁴. De VE-sector omvat in Nederland een ruime variëteit aan instellingen zoals formele onderwijsinstellingen, private onderwijsaanbieders, welzijnstellingen, kunst en cultuurinstelling, bibliotheken, taalhuizen, (sociale) ondernemingen, non-gouvernementele organisaties en meer.

De VE is erop gericht om de sociaaleconomische weerbaarheid van volwassenen in een kwetsbare positie te versterken. De VE (binnen de doelstellingen van Erasmus+) heeft o.a. tot doel het optimaliseren van zelfredzaamheid en het verkleinen van de afstand tot de arbeidsmarkt via verbeterde taal-, reken- en digitale vaardigheden, maar richt zich ook op een bredere set van levensvaardigheden, zoals financiële, groene, gezondheids- en persoonlijke vaardigheden van volwassenen in een kwetsbare positie. Het NA wil bereiken dat er inzicht is in veranderingen voor volwassen leerders, medewerkers, vrijwilligers en organisaties uit het VE-veld als gevolg van deelname aan Erasmus+ projecten. Hierbij, en ook in dit onderzoek, is het NA met name geïnteresseerd in de opbrengsten en welke concrete aspecten hebben bijgedragen aan positieve dan wel negatieve en kortdurende dan wel blijvende veranderingen op onder andere persoonlijk, organisatorisch en professioneel/ persoonlijk gebied. Beter zicht op de impact van Erasmus+ op de VE-sector draagt ook bij aan het versterken van de infrastructuur van de VE en de zichtbaarheid van de opbrengsten⁵.

¹ Erasmus+ werkt daarbij via drie actielijnen: mobiliteit (KA1), Strategische Partnerschappen (KA2) en Beleidsontwikkeling (KA3).

² Aan het Erasmus+ programma doen alle 28 EU-lidstaten mee, plus IJsland, Liechtenstein, Noorwegen, Turkije en Macedonië. Deze 33 programmalanden verschillen per actielijn. Voor de deelnemende landen zie ook: Programme guide | Erasmus+ (europa.eu)

³ Impact tool mobiliteit | Erasmus+ (erasmusplus.nl)

⁴ Erasmus +_ programmagids 2022

⁵ Maurice de Greef (2019), Importance of adult learning and education serving a future of education for all citizens, Vrije Universiteit Brussel

1.2 Eerder onderzoek naar impact van Erasmus+ op de VE-sector

Er is tot op heden beperkt onderzoek gedaan naar de impact van Erasmus+ op de VE-sector, naast de reguliere Erasmus+ programma evaluaties, in vergelijking met de andere onderwijssectoren. De gecombineerde evaluatie van Erasmus+ 2014-2020 en Erasmus+ 2007-2013 in 2017 geeft wel enig inzicht, maar geen gedetailleerd beeld van de impact op de VE-sector. Aangezien er in het vorige programma nog geen mogelijkheid was voor individuele mobiliteit (KA1) van volwassen leerders (alleen voor medewerkers en vrijwilligers) is er weinig bekend over de impact van Erasmus+ op deze groep, behalve de indirecte effecten via medewerkers en organisaties die nieuwe pedagogische en educatieve aanpakken introduceren. Daarnaast rapporteert de evaluatie over positieve impact op medewerkers-, organisatie- en systeemniveau.

Wel zijn er voorbeelden van impactstudies van Erasmus+ op de VE-sector in andere landen. In 2020 heeft het Duitse Nationaal Agentschap (NA BIBB) een impactstudie uitgevoerd onder KA2 projecten waaraan Duitse partners hebben deelgenomen⁶. Deze studie keek naar welke organisaties hebben deelgenomen, welke onderwerpen zijn geadresseerd door de partnerschappen en welke outputs zijn geproduceerd. Daarnaast keek de studie naar de impact op deelnemende organisaties, doelgroepen, samenwerking met andere organisaties, de omgeving van organisaties en de succesfactoren voor impact⁷. De studie laat zien dat deelname heeft geleid tot professionalisering van medewerkers (didactische competenties, inhoudelijke expertise, kennis van buitenlandse talen, persoonlijke competenties en managementvaardigheden). Tegelijkertijd leert de studie ons dat de structurele impact op organisatieniveau lager is dan op medewerkersniveau. Wel zien deelnemende organisaties impact op hun organisatie, zoals het invoeren van digitaal onderwijs en communicatiebeleid. Daarnaast geeft de grote meerderheid (88%) aan dat deelname de kwaliteit van het aanbod heeft verbeterd van hun organisatie. Casestudies laten echter zien dat het verankeren van de ontwikkelde producten en inzichten niet altijd even makkelijk gaat en sterk afhankelijk is van technische mogelijkheden, beschikbare middelen, maar ook organisatiecultuur.

Zoals eerder aangegeven is er in minder mate **onderzoek gedaan naar de impact van Erasmus+ op volwassen leerders en de mate waarin Erasmus+ inclusief is.** Onderzoek van De Greef (2021)⁸ voor het Europees Parlement toont aan dat investering in Erasmus+ projecten ervoor zorgt dat er veel verschillende volwassen leerders (naast jongeren) worden bereikt. Met name kwetsbare leerders, zoals deelnemers met beperkingen, gezondheidsproblemen, een lager opleidingsniveau, maar ook van een andere culturele achtergrond nemen deel aan Erasmus+ projecten. Wel wordt duidelijk, dat in de meeste landen er nog stappen kunnen worden gezet als het gaat om het maken van beleid en interventies voor deze volwassen leerders. Uiteindelijk blijkt het programma tussen 2014 en 2020 277.997 volwassen leerders te hebben bereikt. Er is weinig bekend wat dit met de leefwereld en sociaaleconomische weerbaarheid van volwassen leerders heeft gedaan. Onderzoek in Nederland laat zien, dat met vergelijkbare leertrajecten voor kwetsbare volwassenen concrete resultaten worden bereikt. Uit diverse onderzoeken blijkt, dat in diverse regio's door inzet van educatie 60% tot 80% van de leerders een betere taalbeheersing krijgt en 40% tot 60% een betere plek in de

⁶ NA-BIBB (2020). Erasmus+ Adult Education. Impact of Strategic Partnership in Germany.

⁷ Hiervoor is een deskstudie uitgevoerd naar de eindrapportages van KA2 projecten die gecoördineerd zijn door een Duitse partner en een online survey onder Duitse partner organisaties die hebben deelgenomen aan een KA2 project (en een controlegroep van organisaties die een aanvraag hebben ingediend die niet is gehonoreerd). Daarnaast hebben er verdiepende casestudies plaatsgevonden bij een select aantal deelnemende organisaties.

⁸ De Greef, M. (2021). *Inclusion measures within the Erasmus+ programme 2014-2020 with respect to learning mobility of individuals*. Brussels: EPRS.

samenleving krijgt (De Greef et al., 2012⁹; De Greef et al., 2014¹⁰; De Greef en Poppelaars, 2018¹¹). Naast het verkrijgen van een betere plek in de samenleving kan iemand ook een betere plek op de arbeidsmarkt krijgen. Volwassenen kunnen na deelname aan een leertraject een stage gaan lopen, beter gaan functioneren in een betaalde baan (met begeleiding), werk gaan zoeken of vrijwilligerswerk gaan doen (als eerste opstap naar de arbeidsmarkt). Onderzoek van De Greef (2012a, 2012b, 2012c, 2012d¹²) laat zien, dat bij ongeveer 20% tot 30% van de leerders na deelname aan het leerproces een betere arbeidsmarktontwikkeling gerealiseerd wordt.

1.3 Aanpassingen in het nieuwe Erasmus+ programma 2021-2027

In het Erasmus+ programma 2021-2027 zijn enkele innovaties geïntroduceerd ten opzichte van het vorige Erasmus+ programma, zoals o.a. het introduceren van 'small scale partnerships' binnen KA2, maar ook de mogelijkheid dat volwassen leerders uit de VE-doelgroepen, zowel individueel als in groepsverband, naar het buitenland kunnen gaan (binnen KA1). Het gebruik van deze mogelijkheid en impact daarvan wil het NA in Nederland graag vanaf het begin monitoren, als onderdeel van het hieronder beschreven impact onderzoek.

1.4 Doel van het onderzoek en onderzoeksvragen

Het hoofddoel van het onderzoek is het NA Erasmus+ informatie te verschaffen over de impact van het Erasmus+-programma (KA1 en KA2) op deelnemende organisaties, medewerkers, vrijwilligers en in het bijzonder volwassen leerders die individueel of groepsgewijs hebben deelgenomen aan een mobiliteitsactie en de opbrengsten daarvan voor hun leefwereld en sociaaleconomische weerbaarheid.

Het NA is met name geïnteresseerd in de opbrengsten van deelname en welke concrete aspecten hebben bijgedragen aan positieve, dan wel negatieve, en kortdurende, dan wel blijvende, veranderingen op onder andere persoonlijk, organisatorisch en professioneel gebied en in het bijzonder het verwezenlijken van de prioriteiten die in dit kader door de EU zijn gesteld (inclusie en diversiteit; digitalisering; duurzaamheid/ klimaat; participatie). Op basis van deze informatie kunnen aanbevelingen worden gedaan voor verbetering voor het programma en aanvragers.

Bijzondere aandacht in het impact onderzoek wordt besteed aan de impact van Erasmus+ op volwassen leerders (vanaf 2021). Hierbij brengen we, naast ervaringen met de groepsgewijze en individuele mobiliteit, in kaart welke impact deelname heeft gehad op hun leefwereld en sociaaleconomische weerbaarheid.

⁹ De Greef, M., Hanekamp, M., Segers, M., Verté, D. en Lupi, C. (2012). *Leren in verschillende contexten*. 's-Hertogenbosch: CINOP.

¹⁰ De Greef, M., Segers, M., Nijhuis, J. & Lam, J.F. (2014). *Impact onderzoek taaltrajecten Taal voor het Leven door Stichting Lezen & Schrijven op het gebied van sociale inclusie en leesvaardigheid Deel A*. Maastricht: Maastricht University.

¹¹ De Greef, M. & Poppelaars, M. (2018). *Educatietrajecten als maatschappelijke oplossing voor kwetsbare inwoners van Noord-Brabant*. 's-Hertogenbosch: Artéduc.

¹² De Greef, M. (2012a). *Educatietrajecten van ROC ID College hebben aantoonbaar effect voor inwoners in de regio's Midden-Holland, Zoetermeer en Holland-Rijnland*. 's-Hertogenbosch: Artéduc.

De Greef, M. (2012b). *Educatietrajecten van het Kellebeek College afdeling Via hebben aantoonbaar effect voor inwoners in de regio West-Brabant*. 's-Hertogenbosch: Artéduc.

De Greef, M. (2012c). *Educatietrajecten in Den Haag zorgen voor betere taalbeheersing, plek in de samenleving en op de arbeidsmarkt bij inwoners*. 's-Hertogenbosch: Artéduc.

De Greef, M. (2012d). *Educatietrajecten in Noordoost Twente zorgen voor betere taalbeheersing, plek in de samenleving en op de arbeidsmarkt bij inwoners*. 's-Hertogenbosch: Artéduc.

Voor het impact onderzoek zijn de volgende onderzoeksvragen geoperationaliseerd:

Kenmerken deelnemers
1. Wat zijn de kenmerken van VE-organisaties die meedoen aan het programma Erasmus+ (KA1 en KA2)?
2. Wat zijn de kenmerken van de deelnemers, medewerkers, vrijwilligers en volwassen leerders die individueel of groepsgewijs meedoen of mee hebben gedaan aan een project in het programma Erasmus+?
3. Wat zegt deze informatie over de toegankelijkheid en inclusiviteit van de internationaliserings-projecten van het programma Erasmus+ in VE?
Impact op deelnemende VE-instellingen¹³
1. Hebben de Erasmus+ projecten geleid tot de invoering van nieuwe of aanpassing van bestaand aanbod/praktijk (programma, activiteiten, modules of nieuwe/aangepaste pedagogische en didactische activiteiten) in de VE-instellingen? Hebben VE-instellingen innovaties opgenomen in het aanbod?
2. Zijn de (educatieve) activiteiten/ programma's als gevolg van deelname aan Erasmus+ projecten beter afgestemd op de behoeften van volwassen leerders?
3. Hebben de Erasmus+ projecten geleid tot het verbeteren van de toegankelijkheid voor volwassen leerders?
4. Hebben de Erasmus+ projecten een bijdrage geleverd op het vlak van digitalisering in de VE-instellingen?
5. Hebben de Erasmus+ projecten bijgedragen tot de bevordering van de ontwikkeling van internationale competenties ¹⁴ en gemeenschappelijke waarden (inclusie, diversiteit, verdraagzaamheid, duurzaamheid, digitaal, wereldburgerschap, gelijke kansen, non-discriminatie etc.) in het aanbod van de VE-instellingen?
6. Hoe zien medewerkers, vrijwilligers, volwassen leerders en anderen belanghebbenden deze veranderingen en handelen ze ernaar?
7. Hebben de Erasmus+ projecten geleid tot een duurzame samenwerking tussen VE - instellingen, welzijnsinstellingen, cultuurinstellingen, arbeidsmarktspelers en het maatschappelijke middenveld die de zelfredzaamheid van volwassen leerders bevordert (community versterking)?
8. Wat is de rol van de besturen, coördinatoren en medewerkers van deelnemende VE-instellingen aan Erasmus+ projecten bij de verspreiding, uitwisseling van kennis en ervaringen binnen hun organisatie en naar andere (meer- of minder ervaren) VE-organisaties toe?
9. Is het beheer (ontwerp, uitvoering, monitoring, evaluatie en leren) van internationale projecten en instrumenten, bijvoorbeeld Erasmus+ projecten geprofessionaliseerd en binnen VE-instellingen gewaarborgd en geïntegreerd in beleid?
10. Hebben VE-instellingen, dankzij deelname aan Erasmus+ projecten een internationaal netwerk op- en uitgebouwd waarop ze in de toekomst kunnen terugvallen voor uitwisseling?
Impact op medewerkers en vrijwilligers
1. Wat zijn de ervaringen van medewerkers en vrijwilligers met deelname aan mobiliteitsactiviteiten? Hoe zijn ze geworven en ondersteund in hun mobiliteit?
2. Hebben medewerkers en vrijwilligers hun internationale, persoonlijke en professionele competenties verder ontwikkeld? En zo ja, welke?
3. Zien medewerkers en vrijwilligers de meerwaarde van het opdoen van internationale ervaringen- en competenties?

¹³ Hier nemen we tevens de hogere doelen mee van Erasmus+ (Erasmus+ verwachtingen ten aanzien van Erasmus+ projecten, verbeterde taal- en digitale vaardigheden en beter begrip van maatschappelijke, linguïstische en culturele diversiteit) in lijn met het nog p te zetten internationaal onderzoek naar VE impact (LT TCA).

¹⁴ Voor internationale competenties wordt het model dat Nuffic recentelijk heeft ontwikkeld en uitgebracht: [model-internationale-competenties.pdf](#) als referentiekader gehanteerd

4. Hebben medewerkers en vrijwilligers betrokken bij Erasmus+ projecten meer zelfvertrouwen, aanpassings- en doorzettingsvermogen gekregen?
5. Zijn medewerkers en vrijwilligers gemotiveerd om hun opgedane internationale ervaring toe te passen en te delen met andere medewerkers die (nog) niet betrokken zijn geweest bij Erasmus+ projecten? In hoeverre hebben ze dit gedaan en welke impact heeft dit gehad in het verspreiden van kennis en inzichten?
6. Hebben de Erasmus+ projecten ervoor gezorgd dat medewerkers en vrijwilligers zich meer onderdeel voelen van de Europese samenleving en daarmee gepaard gaande waarden (inclusie, diversiteit, verdraagzaamheid, non-discriminatie etc.)?
7. Zijn medewerkers en vrijwilligers als gevolg van deelname aan de Erasmus+ projecten beter in staat om deel te nemen en bij te dragen aan een internationale en interculturele samenleving?
8. Wat zijn condities voor succesvolle mobiliteit van medewerkers en vrijwilligers (organisatiecultuur, infrastructuur, financiële middelen, begeleiding, technische ondersteuning, taalvaardigheden, etc.)?
9. Zijn er (significante) verschillen tussen VE-instellingen en medewerkers/ vrijwilligers op bovengenoemde aspecten? En zo ja, welke?

Impact op volwassen leerders

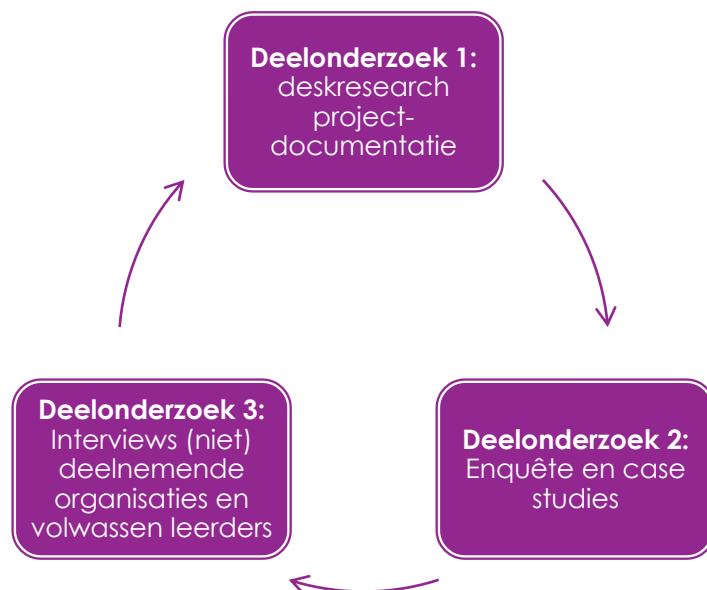
1. Wat zijn de ervaringen van volwassen leerders met deelname aan mobiliteitsactiviteiten? Hoe zijn ze geworven en ondersteund in hun mobiliteit?
2. Hoe kunnen volwassen leerders beter ondersteund worden in hun mobiliteit? Welke obstakels ervaren volwassen leerders? Hoe kunnen deze obstakels worden weggenomen? Wat betekent dit voor de ondersteuning vanuit het programma en NA?
3. Wat zijn de opbrengsten van mobiliteitsactiviteiten voor de volwassen leerder voor de leefwereld en sociaaleconomische weerbaarheid van de volwassen leerders?

Aanbevelingen

1. Hoe kan de toegankelijkheid van het programma Erasmus+ voor de VE doelgroep worden versterkt? Welke VE-organisaties (met welke organisatiekenmerken inclusief aanbodkenmerken) zijn hierin voorlopers en waarom? Wat zijn kansen en bedreigingen voor deelname van doelgroepen? Hoe ziet de individuele of groepsgewijze aanpak eruit en wat zijn kansen en bedreigingen hierbij?
2. Welke monitoringsinformatie zou jaarlijks, aanvullend op de 'participants reports' nodig zijn om de impact van het E+ programma op de VE doelgroep blijvend in beeld te kunnen brengen? Kunnen de onderzoekers een kader aanreiken om onderbouwde verbeteringen van impact blijvend mogelijk te maken?
3. Hoe kan het NA VE-instellingen nog beter ondersteunen in het maken van impact?

1.5 Het onderzoek

Om de onderzoeksvragen te beantwoorden zijn er drie deelonderzoeken uitgevoerd (zie figuur hieronder).



Deelonderzoek 1: Analyse bestaande project documentatie

Op basis van de registraties aanwezig bij het NA kunnen we deels de onderzoeksvragen over het bereik van Erasmus+ beantwoorden. Voor alle afgeronde KA1 en KA2 projecten is bestaande projectinformatie bestudeerd die door het programma op een systematische manier is geregistreerd (Erasmus+ Project Results Platform). Het gaat hier om kenmerken van deelnemende organisaties. Op basis van deze gegevens kunnen we uitspraken doen over de reikwijdte en inclusiviteit van internationalisering.

Deelonderzoek 2: Enquête en casestudies onder deelnemende VE-organisaties

Om een goed beeld te krijgen van de impact van Erasmus+ op VE-instellingen in Nederland zijn alle VE-instellingen, die als coördinator hebben deelgenomen aan een KA1 en KA2 project in de vorige en huidige programmaperiode, uitgenodigd om deel te nemen aan een online enquête. Ook zijn de Nederlandse partners van KA2 projecten, die in een ander partnerland zijn ingediend door een buitenlandse coördinator, benaderd voor de online enquête. Deze Nederlandse partners zijn geïdentificeerd op basis van een online search (gebruik makend van het Erasmus+ Project Results Platform en gerelateerde projectwebsites).

Tabel 1.5.1 geeft een overzicht van de respons op de online enquête onder deelnemende VE-organisaties. De respons onder coördinatoren van KA1 en KA2 projecten schommelt per enquêtevraag en is maximaal 44% onder de groep coördinatoren, terwijl de respons onder partners van KA2 projecten op maximaal 21% ligt. Hiermee is de respons iets beter dan in een vergelijkbaar onderzoek in de PO en VO-sector dat in 2021 heeft plaatsgevonden (met een respons van 25%)¹⁵.

¹⁵ Ockham IPS (2021). Impact van Erasmus+ en eTwinning op scholen

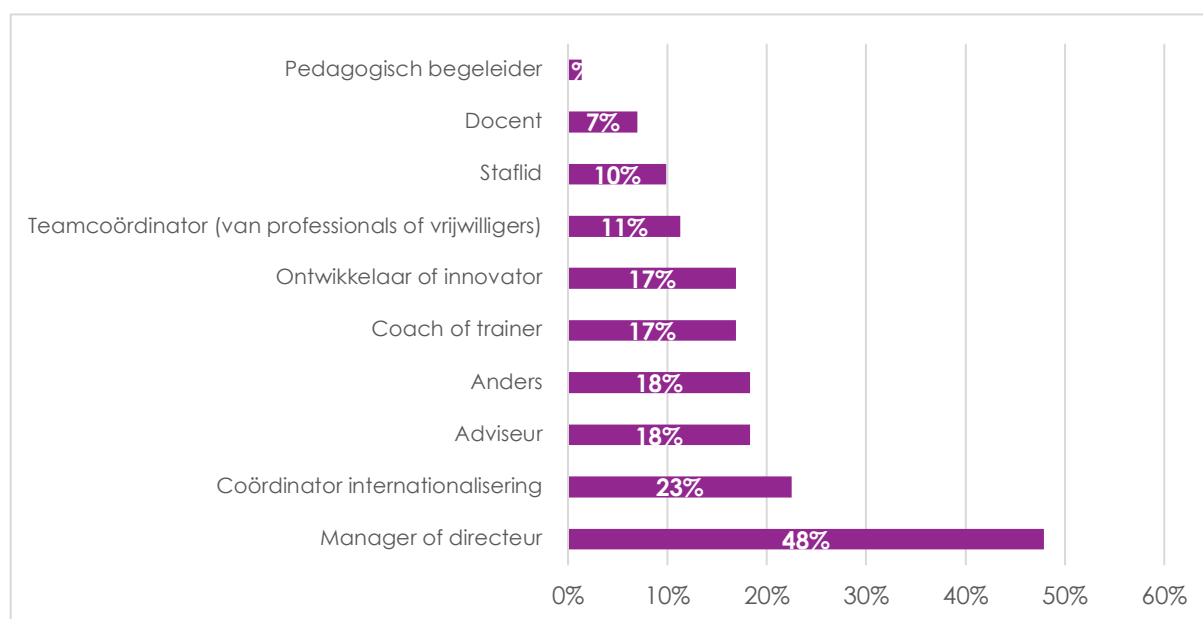
Tabel 1.5.1 Respons online enquête onder deelnemende VE-organisatie Erasmus+

Groep	Respons (N)	Populatie (N)	Responspercentage (%)
Coördinatoren KA1 & KA2	37 (Min)-41 (Max)	94	39-44%
Partners KA2 (buitenland)	27 (Min)-31 (Max)	147	18-21%
Totaal	64 (Min)-72 (Max)	241	27-30%

Bron: Online enquête onder deelnemende VE-organisaties (N=70)

De enquête is ingevuld door een diverse groep van mensen, maar met name managers/directeuren en coördinatoren internationalisering (zie figuur 1.5.1).

Figuur 1.5.1. Achtergrondkenmerken van respondenten die hebben deelgenomen aan de enquête.



Bron: Online enquête onder deelnemende VE-organisaties (N=70)

Naast vragen over de impact van Erasmus+ op hun organisatie, medewerkers, vrijwilligers en volwassen leerders hebben we in de enquêtevragen gesteld over de behoefte aan internationale mobiliteit voor volwassen leerders en welke obstakels deze mobiliteit mogelijk in de weg staan.

In aanvulling op de analyse van bestaande informatie bij het NA en de enquête, zijn vijf casestudies uitgevoerd bij VE-instellingen die hebben deelgenomen aan Erasmus+. Casestudies zijn uitgevoerd bij (1) NEMO Science museum, (2) NetwerkPro, (3) Bibliotheek Nieuwe Veste, (4) ITTA en (5) gemeente Den Bosch.

Deelonderzoek 3: Interviews met (niet) deelnemende organisaties en volwassen leerders (individuele en groepsgewijze mobiliteit)

Om een beeld te krijgen van deelname, ervaringen en impact van mobiliteit voor volwassen leerders (nieuw onderdeel in het huidige Erasmus+ programma), waren we oorspronkelijk van plan om 12 deelnemers te interviewen binnen de drie VE-instellingen die succesvol een mobiliteitsaanvraag hebben ingediend voor volwassen leerders binnen KA1 (deels online en deels op locatie). Echter omdat de verwachte mobiliteit van leerders in de praktijk langzamer

op gang kwam dan gehoopt binnen deze drie organisaties, was dit onderdeel niet mogelijk binnen de looptijd van het onderzoek. Als alternatief zijn in totaal vier ervaringsdeskundigen die op reis zijn gegaan, geïnterviewd (KA2 staf mobiliteit). Ook is er gesproken met twee VE-instellingen die succesvol een aanvraag hebben ingediend voor volwassen leiders (van de in totaal 3 succesvolle aanvragers), 4 reguliere aanvragers voor staf mobiliteit en 7 VE-instellingen die geen ervaring hebben met Erasmus+ over de reden waarom ze (nog) niet hebben aangevraagd en de ervaren obstakels voor hun organisatie en doelgroepen.

2. De toegankelijkheid en inclusiviteit van Erasmus+

2.1 Inleiding

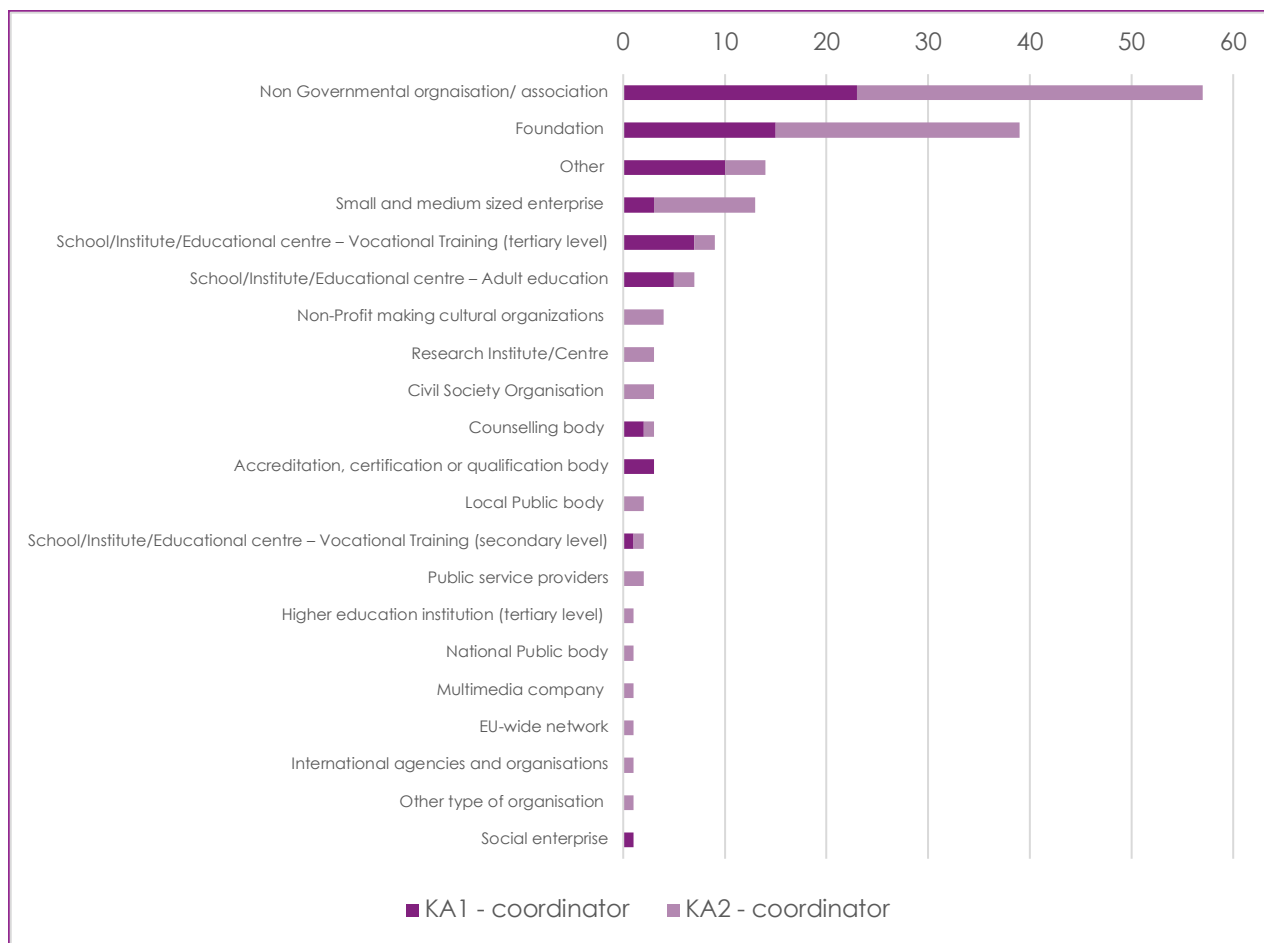
Inclusie is één van de prioriteiten van het programma Erasmus+ en het is dan ook van belang dat het programma aantrekkelijk is voor organisaties die niet eerder gebruik hebben gemaakt van Erasmus+, maar ook voor kwetsbare deelnemers die anders niet zo snel zouden deelnemen aan internationaliseringsactiviteiten. Dit hoofdstuk bespreekt de kenmerken van VE-instellingen die hebben deelgenomen aan Erasmus+ in de vorige en huidige programmaperiode, maar ook de kenmerken van volwassen leeders die van de ontwikkelde outputs (KA2) en/of mobiliteit (KA1) profiteren. Op basis hiervan kunnen uitspraken worden gedaan over de toegankelijkheid en inclusiviteit van Erasmus+ binnen de VE-sector in Nederland.

2.2 Deelnemende organisaties aan Erasmus+

Om een goed beeld te krijgen van het type organisatie die aan Erasmus+ deelneemt is een analyse gedaan van de informatie beschikbaar op het Erasmus+ project results platform¹⁶. Op dit platform staat informatie vermeld over alle KA1 en KA2 projecten en betrokken coördinatoren en partners. Ook classificeert het platform welke type organisaties in Nederland als coördinator van een KA1 en KA2 project hebben deelgenomen. Wat opvalt is dat de categorieën van het Erasmus+ project results platform elkaar niet altijd uitsluiten en deels elkaar overlappen. Toch geeft het een goed beeld van welke type organisaties binnen Erasmus+ opereren en het relatieve aandeel van deze organisaties (zie figuur 2.2.1).

¹⁶ <https://erasmus-plus.ec.europa.eu/projects/search/?page=1&sort=&domain=eplus2021&view=list&map=false&searchType=projects>

Figuur 2.2.1. Aantal en type VE-organisaties die hebben deelgenomen als coördinator in een KA1 of KA2 project.

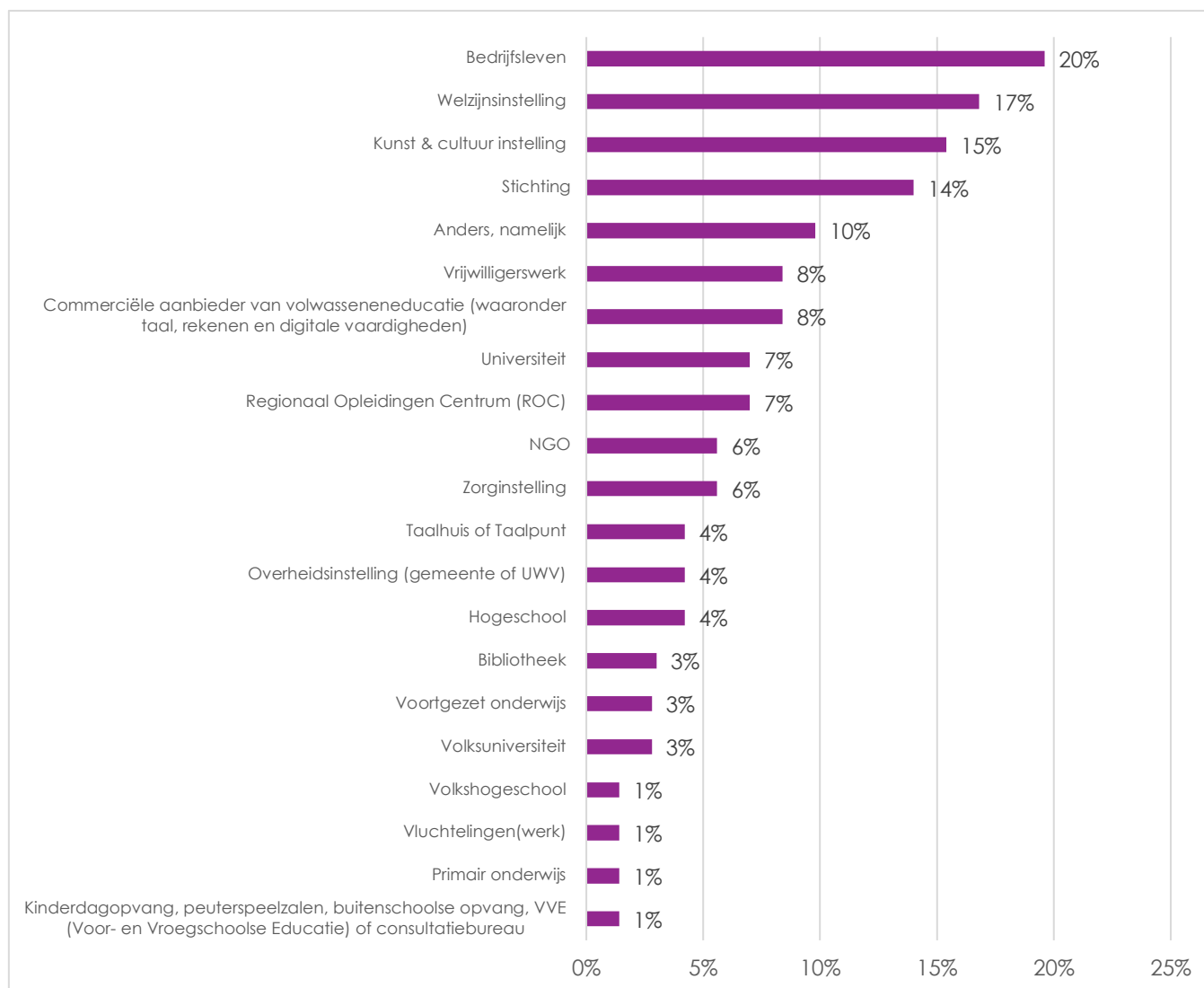


Bron: Erasmus+ project results platform

Uit figuur 2.2.1 blijkt dat voornamelijk non-gouvernementele organisaties (ngo's)/ verenigingen/ uit Nederland hebben deelgenomen aan Erasmus+, net zoals stichtingen. Ook valt op dat er relatief veel MKB-ondernemingen hebben deelgenomen aan het programma. In mindere mate hebben onderwijsinstellingen (MBO en volwasseneneducatie) deelgenomen, terwijl je zou verwachten dat deze juist aan Erasmus+ zouden deelnemen, gegeven hun belangrijke rol binnen de volwasseneneducatie in Nederland. Ook weet een beperkt aantal culturele, onderzoeks- en overheidsinstellingen Erasmus+ te vinden.

De uitkomsten van de enquête onder deelnemende instellingen geven een verfijnder beeld van het type organisaties dat deelneemt aan Erasmus+ (zie figuur 2.2.2).

Figuur. 2.2.2. Aandeel van type VE-organisaties die hebben deelgenomen aan Erasmus+



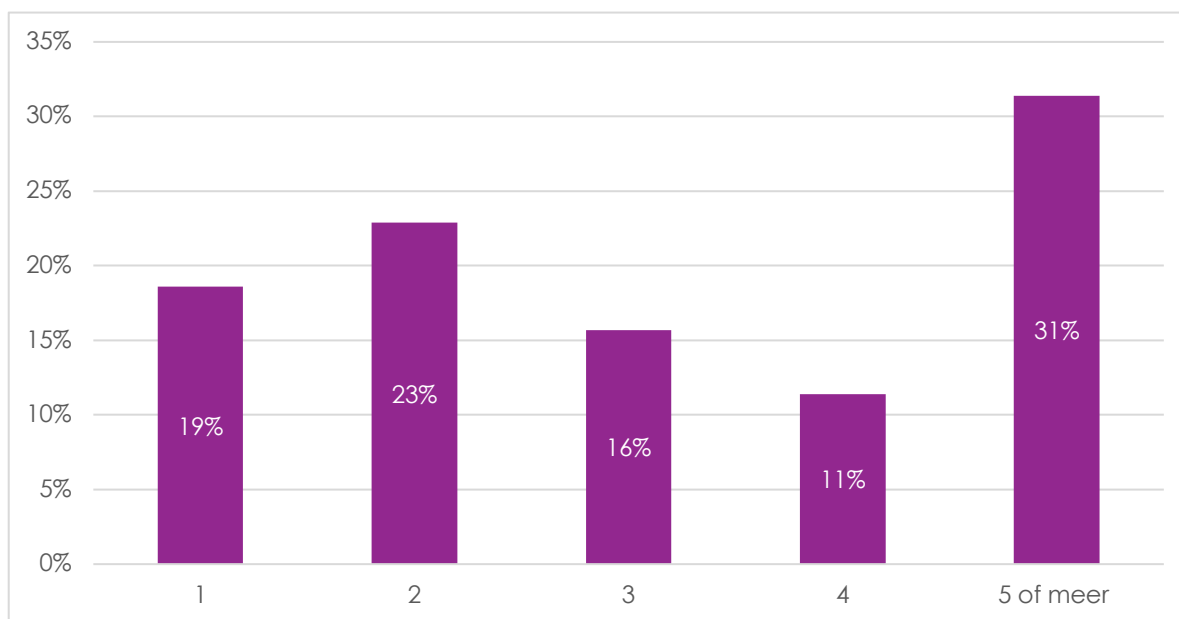
Bron: Online enquête onder deelnemende VE-organisaties (N=70)

Figuur 2.2.2 laat zien dat Erasmus+ een grote variëteit aan organisaties ondersteunt. Het bedrijfsleven blijkt wel een voornamelijk aanvrager te zijn, net zoals welzijnsinstellingen, cultuurinstellingen en stichtingen. Opvallend is hier wederom dat ROC's, taalhuizen, andere onderwijsinstellingen en bibliotheken in mindere mate deelnemen aan Erasmus+, ondanks hun belangrijke rol in de VE-sector in Nederland. Organisaties die worden benoemd onder de 'anders namelijk' categorie zijn een vereniging, een Universitair Medisch Centrum en een onderzoeksinstituut. Vraag is of men wel de juiste organisaties bereikt die volwassen leerders begeleiden. Aanvullende analyse op de naam van aanvragers in de projectdatabase laat zien dat iets meer dan 20% van de aanvragers direct contact heeft met de volwassen leerders. Dit betekent dat de meerderheid van aanvragers geen direct contact heeft met volwassen leerders. Dit zijn onder andere veel overkoepelende organisaties, stichtingen, advies- of onderzoeksbureaus die de weg weten te vinden naar het Erasmus+ programma en een aanvraag indienen. Er zijn echter in verhouding te weinig ROC's, taalhuizen, gemeenten, bibliotheken of welzijnsinstellingen betrokken.

De meeste aanvragers zijn ervaren aanvragers die al meerdere Erasmus+ projecten hebben uitgevoerd (zie figuur 2.2.3). Drie op de tien VE-instellingen (31%) die de enquête hebben

ingevuld hebben als coördinator of partner aan vijf of meer projecten binnen het programma deelgenomen in de vorige en huidige programmaperiode, terwijl ongeveer een vierde (27%) aan 3 of 4 projecten heeft deelgenomen. Een vijfde van de VE-instellingen (19%) heeft aan één project deelgenomen terwijl een vierde (23%) heeft deelgenomen aan twee projecten. Dit roept vragen op of Erasmus+ voldoende bekend of toegankelijk is voor nieuwe aanvragers binnen de VE-sector, aangezien de meerderheid van de organisatie al meerdere keren heeft deelgenomen aan Erasmus+.

Figuur. 2.2.3. Aantal projecten waaraan organisaties hebben deelgenomen bij het vorige en huidige programma Erasmus+



Bron: Online enquête onder deelnemende VE-organisaties (N=70)

De meeste organisaties hebben alleen deelgenomen aan een KA2 project (63%), terwijl iets meer dan een vijfde (22%) zowel deel hebben genomen aan een KA1 als een KA2 project. Een kleinere groep van 16% heeft alleen deelgenomen aan een KA1 project. De meeste aanvragers bij het Nederlandse agentschap hebben zowel de rol van coördinator als partner bekleed in een Erasmus+ project (64%), terwijl 37% alleen als coördinator heeft deelgenomen. Opmerkelijk is dat bij een nadere bestudering van de data blijkt dat VE-instellingen soms aangeven dat ze coördinator waren van een Erasmus+ project, terwijl ze in werkelijkheid als partner hebben deelgenomen. Hieruit blijkt dat het voor veel deelnemers niet helemaal duidelijk is waarin de rol van coördinator zich onderscheidt van partner, of als partner zich coördinator voor het Nederlandse onderdeel voelen.

Voor toekomstige metingen dient dan ook nadrukkelijk een beschrijving te worden opgenomen wat men verstaat onder coördinator en partner.

2.3 Doelgroepen van Erasmus+

Erasmus+ richt zich binnen de VE-sector op alle volwassen leerders, maar in het bijzonder op volwassenen in een kwetsbare positie. Het programma houdt niet systematisch bij op welke groepen volwassenen de KA1 en KA2 projecten zich richten. Om een beeld te geven van welke type volwassen leerders met Erasmus+ worden bediend, is hierover een vraag opgenomen in de enquête onder VE-instellingen (zie figuur 2.3.1).

Fig. 2.3.1 Overzicht van de doelgroepen van Erasmus+ projecten



Bron: Online enquête onder deelnemende VE-organisaties (N=70)

Figuur 2.3.1 laat opvallend genoeg zien dat er niet één specifieke doelgroep is die door de meerderheid van alle Erasmus+ projecten wordt bediend. Dit illustreert de variëteit aan projecten die Erasmus+ binnen de VE-sector financiert. Toch is er een aantal doelgroepen te benoemen die vaker worden benoemd, zoals volwassenen met een laag opleidingsniveau, migranten, vluchtelingen/ asielzoekers/ statushouders/ nieuwkomers, werkenden en jongeren. Deze worden allen door ongeveer een derde van de VE-instellingen benoemd als doelgroep. Ook worden niet-werkenden, vrouwen en volwassenen die gediscrimineerd worden door ongeveer een kwart van de deelnemende organisaties benoemd als doelgroep. Specifieke doelgroepen worden in mindere mate genoemd zoals daklozen, vrijwilligers, ex-gedetineerden en verslaafden. Hiermee lijkt het programma tegemoet te komen aan de grote diversiteit aan volwassen leerders en in het bijzonder de kwetsbare doelgroepen. Een belangrijke opmerking bij deze cijfers is dat doelgroepen elkaar niet uitsluiten (zoals gerelateerd aan leeftijd, geslacht of arbeidssituatie).

De casestudie naar de impact van Erasmus+ op het NEMO Science Museum in Amsterdam geeft een mooi voorbeeld hoe Erasmus+ heeft bijgedragen in het bedienen van volwassen leerders en strategische samenwerkingsverbanden om de doelgroep te bereiken.

NEMO Science Museum – meer aandacht voor volwassenen en bereik daarvan buiten het museum

NEMO Science Museum is een familiemuseum dat een interactieve, informele leeromgeving biedt waar een breed publiek in aanraking komt met wetenschap en technologie. Het museum heeft 175 medewerkers en 15 vrijwilligers en werkt samen met verschillende nationale en internationale partners om 'science capital' te ontwikkelen onder verschillende doelgroepen. Tot nu toe heeft NEMO samen met projectpartners drie Erasmus+ projecten gedaan, gericht op de Tinkering methode. Dit is een multidisciplinaire methode, werkvorm en manier van denken en werken, waarbij non-formeel leren centraal staat. Het laatste project van het drieluik richt zich op de doelgroep volwassenen.

De aanleiding van dit project is de interne verschuiving van aandacht naar de volwassen doelgroep binnen het museum en de wens om meer samen te werken met buurtorganisaties. Tentoonstellingen in NEMO waren vooral gericht op het geven van een leerzame ervaring voor kinderen. Een aantal jaren geleden rees de vraag intern of volwassenen ook dezelfde mogelijkheden en vrijheid hadden om dit te ervaren. Er werd vervolgens een experimenteerruimte opgezet en er werd gekeken naar een werkvorm die aansluit bij de behoeftes voor volwassenen. Ook om de dialoog tussen volwassen met hun kinderen te faciliteren. Het Erasmus+ project heeft het mogelijk gemaakt om de ervaring met de Tinkering methode voor kinderen te verbreden naar de volwassen doelgroep, waar de afdeling Educatie tot dan weinig ervaring mee had. Het project heeft de belangstelling voor volwassen leerders versterkt en het museum richt zich nu ook blijvend op de groep volwassenen. Zo neemt bijvoorbeeld de sales en serviceafdeling die de evenementen en verhuur doet, een Tinkering workshop in hun aanbod mee als een teambuildingsactiviteit (ook omdat de hoofd horeca, zaalverhuur, partnerships een Tinkering training heeft gevolgd). Ook worden de lessen uit het project nu meegenomen in de training van publieksbegeleiders, zodat ze volwassen bezoekers beter kunnen faciliteren en inclusiever te werk kunnen gaan (zoals het bieden van de mogelijkheid om mensen in hun eigen taal aan te spreken). Tegelijkertijd wilde NEMO meer activiteiten organiseren op lokaal niveau. Tot dan toe zorgde het open deur beleid dat een beperkte groep bezoekers uit de buurt kwam. NEMO wil graag voor iedereen toegankelijk zijn. NEMO wilde daarom graag hun leerecosysteem verbreden buiten de eigen locatie, zoals buurthuizen en bibliotheken om een bredere groep mensen te kunnen bereiken en kennis te laten maken met science capital. Erasmus+ heeft hieraan succesvol bijgedragen.

Bron: Casestudies deelnemende VE-organisaties

3. Impact op organisatorische inbedding van internationalisering

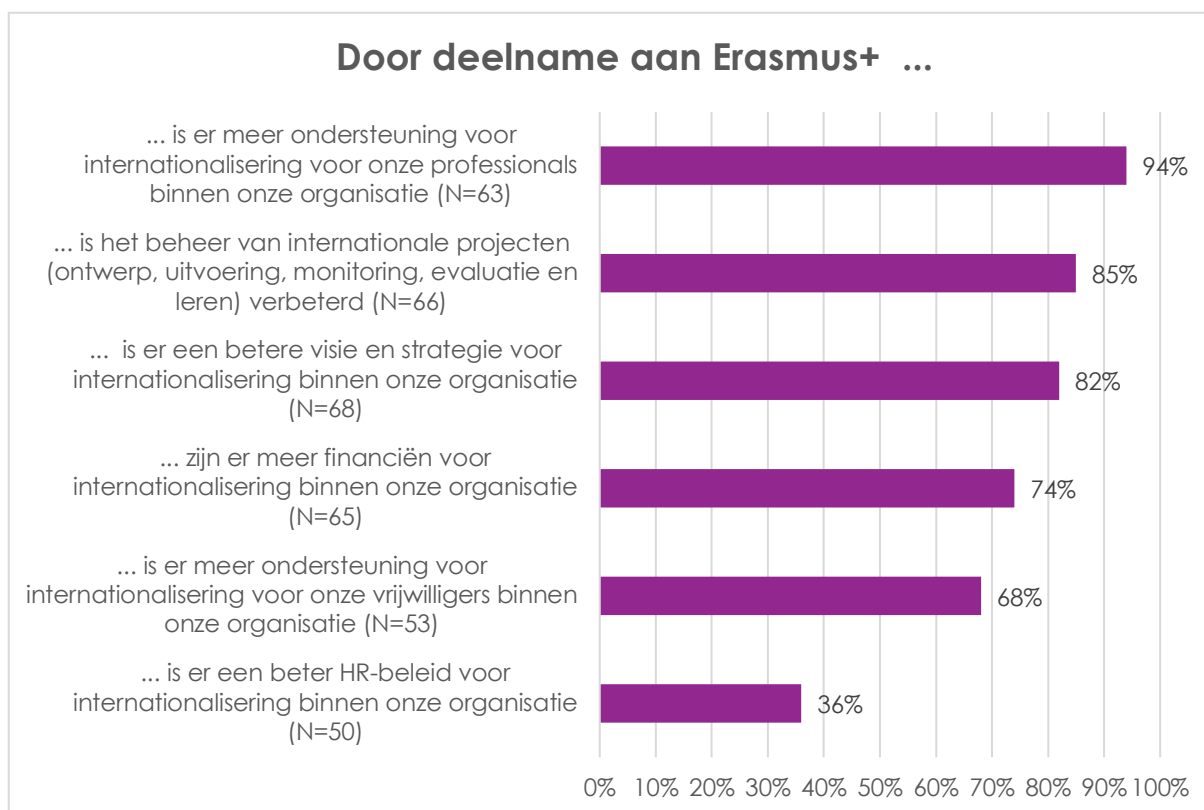
3.1 Inleiding

Een belangrijke voorwaarde voor internationalisering binnen de VE is dat internationalisering organisatorisch is ingebed in de organisatie. Het gaat hierbij onder andere om of een duidelijke visie en strategie op internationalisering aanwezig is, of er een goede ondersteuningsstructuur is voor internationaliseringactiviteiten, of er een duidelijk financieel kader is voor internationalisering en of medewerkers structureel worden gefaciliteerd in hun internationalisering.

3.2 Organisatorische inbedding van internationalisering

Figuur 3.2.1 hieronder geeft een overzicht van de mate van impact van deelname aan Erasmus+ op de organisatorische inbedding van internationalisering in deelnemende organisaties¹⁷.

Figuur. 3.2.1. De mate waarin instellingen het eens zijn met gepresenteerde uitspraken over de impact van Erasmus+ deelname op organisatorische inbedding van internationalisering¹⁸



Bron: Online enquête onder deelnemende VE-organisaties (N=50-68)

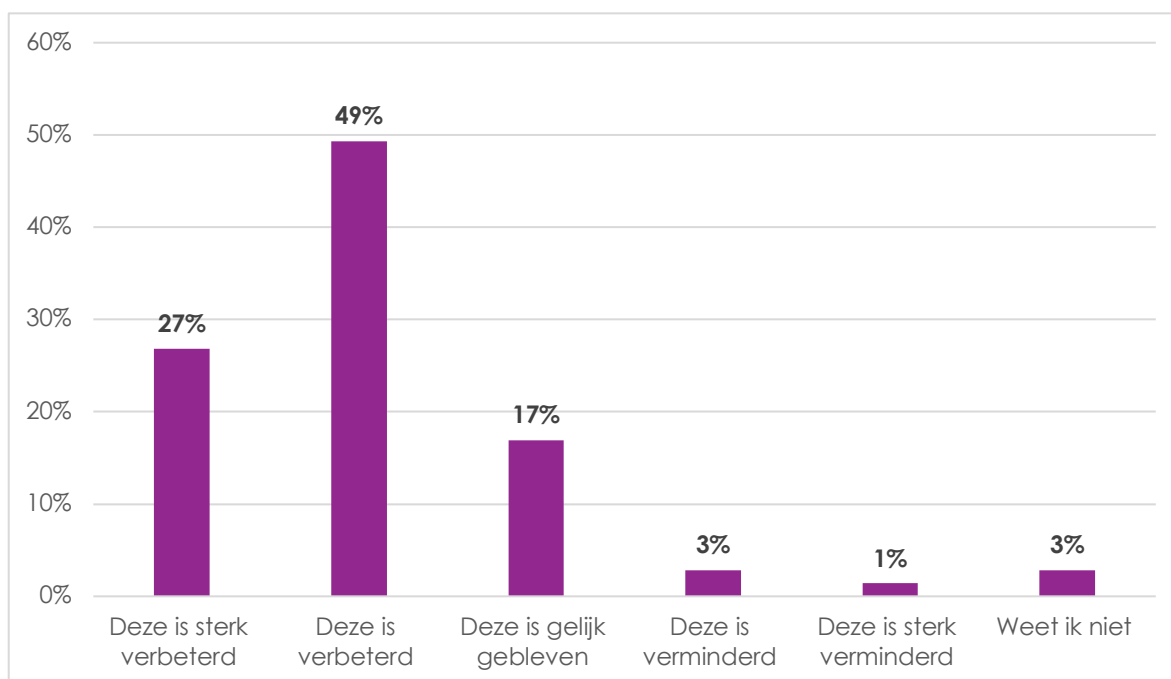
¹⁷ Voor de leesbaarheid van het figuur zijn alleen respondenten die het eens of helemaal eens met de stelling opgenomen. Dit betekent dat de rest van het getoonde percentage het niet eens was met deze stelling, of neutraal hiertegenover stond.

¹⁸ De groep respondenten die heeft aangegeven dat deze vraag 'niet van toepassing' is, is hierin niet meegenomen (als missing value gedefinieerd).

Uit figuur 3.2.1 blijkt dat de impact van Erasmus+ voornamelijk zit in de ondersteuning voor internationalisering voor hun professionals (94% van de respondenten is het hier (helemaal) mee eens), het verbeteren van beheer van internationale projecten (ontwerp, monitoring, evaluatie en leren) (85%) en het formuleren van een visie op internationalisering in de organisatie (82%). Verder geeft een meerderheid aan dat er meer financiën zijn voor internationalisering in de organisatie (74%) en er meer ondersteuning is voor internationalisering bij vrijwilligers onder organisaties die met vrijwilligers werken (68%). Echter, verbeteringen in HR-beleid voor internationalisering wordt het minst ervaren (36%). Hieruit blijkt dat de impact voornamelijk zit op internationalisering van professionals, beheer van internationale projecten en de visie op internationalisering, en in minder mate op structurele financiering en HR-beleid voor internationalisering.

Om meer context te geven aan deze resultaten is gevraagd of de organisatorische inbedding van internationalisering over de laatste jaren is verbeterd, gelijk gebleven of verminderd. Uit onderstaand figuur 3.1.2 blijkt dat een grote meerderheid van deelnemende organisaties aangeeft dat de organisatorische inbedding is verbeterd, waarvan een deel zelfs een sterke verbetering ziet (27%). Echter, een deel van de respondenten geeft aan dat de organisatorische inbedding gelijk is gebleven (17%) of zelfs is verminderd (1%). Echter, deze respondenten geven geen verdere toelichting in de enquête voor deze ervaren resultaten.

Fig. 3.2.2 De mate waarin de organisatorische inbedding van internationalisering in organisaties over de laatste jaren is verbeterd, gelijk gebleven of verminderd



Bron: Online enquête onder deelnemende VE-organisaties (N=71)

Een groot deel van de respondenten ervaren dus een verbetering van de organisatorische inbedding van internationalisering in hun organisatie. Zoals aangegeven zit dit voornamelijk in de toegenomen aandacht voor internationalisering in hun activiteiten. Een voorbeeld is de Nieuwe Veste Breda die door deelname aan Erasmus+ hun internationaliseringsstrategie verder heeft ontwikkeld, maar ook afspraken met de gemeente (hun voornaamste subsidieverstrekker) heeft gemaakt dat ze blijvend de komende jaren investeren in internationalisering door deelname aan internationale projecten. Ook binnen HVO-Querido en Netwerkpro heeft internationalisering een vaste plaats gekregen (zie box hieronder).

Nieuwe Veste – Internationalisering heeft een plek in het beleidsplan

Nieuwe Veste is een organisatie in Breda die zich profileert met een maatschappelijk actieve rol in de domeinen onderwijs, zorg en welzijn. De organisatie, met ongeveer 220 medewerkers, bestaat uit de Bibliotheek Breda, Centrum voor Kunsten en Cultuurwinkel Breda. Vanuit hun ervaring en kennis op het gebied van taal en creativiteitsontwikkeling wil de organisatie een bijdrage leveren aan persoonlijke ontwikkeling en maatschappelijk functioneren. De Nieuwe Veste heeft voor twee van hun drie Erasmus+ projecten samengewerkt met de provinciale ondersteuningsinstelling Cubiss. De output van deze samenwerking was een essay en een disseminatie event met partnerorganisaties. De positieve ervaringen van Erasmus+ deelname heeft ertoe geleid dat Cubiss intern medewerkers heeft opgeleid voor het schrijven van Erasmus+ aanvragen en uitvoeren van projecten. Voor Nieuwe Veste heeft internationalisering in 2021 een duidelijke plek gekregen in hun beleidsplan. Dit betekent dat de Nieuwe Veste samen met de gemeente optrekt om de komende jaren internationale projecten op te zetten.

HVO-Querido - gericht beleid op internationalisering met een projectteam internationalisering

HVO-Querido ondersteunt mensen om zelf opnieuw regie over hun leven te krijgen en die te behouden na een periode van ontregeling. Ze bieden opvang, begeleiding en dagactiviteiten. HVO-Querido telt zo'n 1400 medewerkers en is vooral actief in Amsterdam en omstreken. Zij is één van de grondleggers van de aanpak 'Housing first' in Nederland, maar ook in Europa. Zes jaar geleden zijn ze in contact gekomen met Erasmus+ en sindsdien hebben ze aan meerdere Erasmus+ projecten meegedaan. Dit ging samen met het proces van het opbouwen van een expertisecentrum in de organisatie waarin het uitbreiden van hun Europees netwerk een belangrijk aspect was. Ze hebben eerst een KA1 aanvraag ingediend voor stafmobiliteit, gevolgd door een KA2 aanvraag over eenzaamheid van dak- en thuislozen. Nu hebben ze een Erasmus+ accreditatie voor mobiliteit en de doelstellingen is om per jaar 40 medewerkers op reis te laten gaan. Om dit te bewerkstelligen hebben ze nu een projectteam dat een aantal uren per week aan internationalisering werkt. Er is steeds meer draagvlak voor internationalisering ontstaan in de organisatie en het doel dit jaar is om een projectplan te maken voor internationaal leren met gerichte middelen en activiteiten en dit in te bedden in de organisatie.

De betrokken coördinator geeft aan dat nog niet iedereen bezig is met internationalisering, maar dat diegenen die hebben deelgenomen aan een mobiliteitsactiviteit, later altijd willen bijdragen aan internationalisering of zelf met ideeën komen voor een nieuwe uitwisseling. Dit jaar hebben ze intern een 'open call' gelanceerd waar medewerkers hun projectideeën kunnen aandragen. De organisatie heeft uitgesproken dat ze meer verbinding willen met internationalisering. Er is een meetlat opgesteld waar de projecten aan moeten voldoen, waarin de vereisten van Erasmus+ en de strategische doelen van de organisatie verwerkt zijn. Als gevolg hiervan gaan medewerkers uit alle lagen van de organisatie mee met werkbezoeken (bestuurders, teammanagers, beleidsmedewerkers, begeleiders maar ook cliënten). Dit draagt ook bij aan een betere samenwerking in de organisatie - tussen verschillende niveaus en teams - in een organisatie die de laatste jaren sterk is gegroeid. Negatieve beeldvorming dat het bijwonen van werkbezoeken plezierreisjes zijn (zeker voor bestuurders) en ten koste gaat van de productiviteit van de organisatie en hun medewerkers, worden gecounterd met een meetlat berichtgeving op intranet over de

opbrengsten van de werkbezoeken en dat deze werkbezoeken met extern geld gefinancierd zijn. De organisatie is aan de slag gegaan met de toolbox "Internationalisering verankeren in de volwasseneducatie" om internationalisering te verankeren in de organisatie en de duurzaamheid van de internationale projecten te versterken.

Netwerkpro – internationalisering als onderdeel van visie

Netwerkpro is een projectorganisatie die acht jaar bestaat, gevestigd in Amsterdam. De organisatie richt zich op kwetsbare (migranten)vrouwen en ontwikkelt programma's die hun positie versterken. De organisatie bestaat uit een vast kernteam met daaromheen een groot netwerk van professionele trainers, coördinatoren en vrijwilligers. De impact van Erasmus+ is volgens geïnterviewde medewerkers het meest terug te zien in de professionaliseringslag die Netwerkpro heeft gemaakt. Het Erasmus+ project 'Trainers voor de Toekomst' gaf de organisatie de mogelijkheid om een extra dimensie toe te voegen aan hun methodiek en talenten binnen en buiten de organisatie op te leiden. Hiermee verduurzaamt zij haar eigen organisatie en andere organisaties op een innovatieve manier.

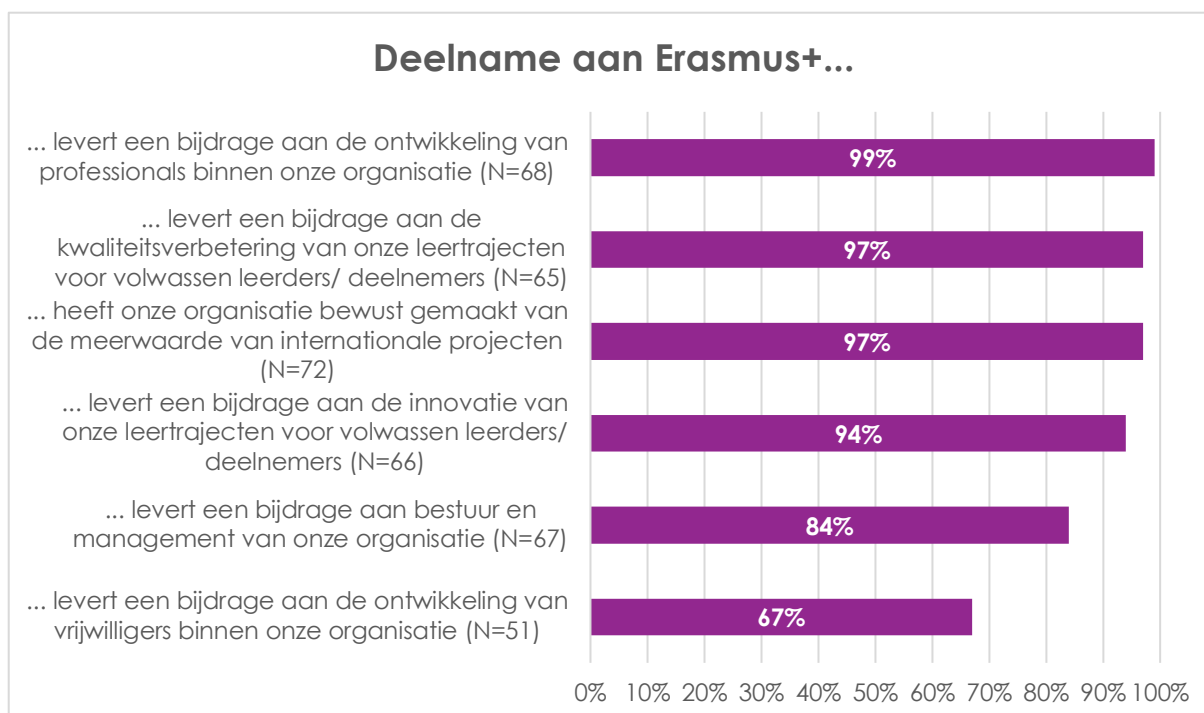
Internationalisering en professionalisering zijn altijd onderdeel van de visie van Netwerkpro. Door succesvolle Erasmus+ projecten heeft Netwerkpro zich internationaal kunnen vestigen. Nu is de organisatie actief in 10 landen en werken er internationale medewerkers. "Erasmus+ heeft de deuren geopend".

Bron: Casestudie deelnemende VE-organisaties

3.3 Toegevoegde waarde

De toegevoegde waarde van Erasmus+ kan tussen betrokken VE-instellingen variëren, mede afhankelijk van de doelen die zij met hun Erasmus+ project(en) nastreven. Respondenten zijn daarom gevraagd hoe zij de bijdrage van Erasmus+ zien op verschillende dimensies in hun organisatie met betrekking tot mensen, bestuur, leertraject en internationalisering (zie figuur 3.3.1). Voor de leesbaarheid van het figuur zijn alleen respondenten die het (helemaal) eens zijn met de stelling opgenomen. Dit betekent dat de rest van het getoonde percentage per stelling het niet eens was met deze stelling, of neutraal hiertegenover stond.

Figuur 3.3.1 De mate waarin VE-organisaties een meerwaarde ervaren van Erasmus+ deelname op verschillende dimensies (respondenten die het hier 'mee eens' en 'zeer mee eens' zijn)¹⁹



Bron: Online enquête onder deelnemende VE-organisaties (N=72)

Een grote meerderheid van de respondenten ervaart positieve bijdragen voor alle dimensies door Erasmus+ deelname. Een overgrote meerderheid ervaart een bijdrage voor de ontwikkeling van professionals (99%), kwaliteit van leertrajecten (97%), meerwaarde van internationalisering (97%) en innovatie (94%). Een kleinere meerderheid ervaart een positieve bijdrage op beleids- en managementniveau (84%) en bij vrijwilligers (67%). Dit duidt erop dat de impact voornamelijk zit op programma en professionaliseringsniveau (nieuwe methodieken en instrumenten) en in een iets mindere mate op beleid en management.

Uit de toelichting van respondenten (open vraag over meerwaarde) blijkt dat de meerwaarde voornamelijk zit in het professionaliseren van medewerkers en de ontwikkeling van nieuwe programma's voor hun organisatie en in mindere mate op beleids- en managementniveau van de organisatie. Respondenten geven aan dat ze zich met name als professional hebben kunnen ontwikkelen door van collega's te leren en een internationaal netwerk op te bouwen. Respondenten geven ook aan dat deelname heeft bijgedragen aan de professionalisering van hun medewerkers door bijvoorbeeld internationalisering in hun takenpakket op te nemen. Verder wordt internationalisering en de internationale gemeenschap gezien als een waardevolle toevoeging voor de eigen organisatie. Zo heeft het deelnemende organisaties meer bewust gemaakt van hetgeen zich in andere landen afspeelt, de verschillen en overeenkomsten binnen de VE, en heeft het daarmee hun blik verruimt. Veel respondenten geven aan dat ze ook concrete nieuwe inzichten hebben gekregen door te kijken naar de aanpak van andere organisaties in Europa en welk aanbod ze aan doelgroepen aanbieden. Deze inzichten en kennis zijn vervolgens vertaald naar de eigen praktijk (zie box hieronder met een voorbeeld van een respondent in de enquête).

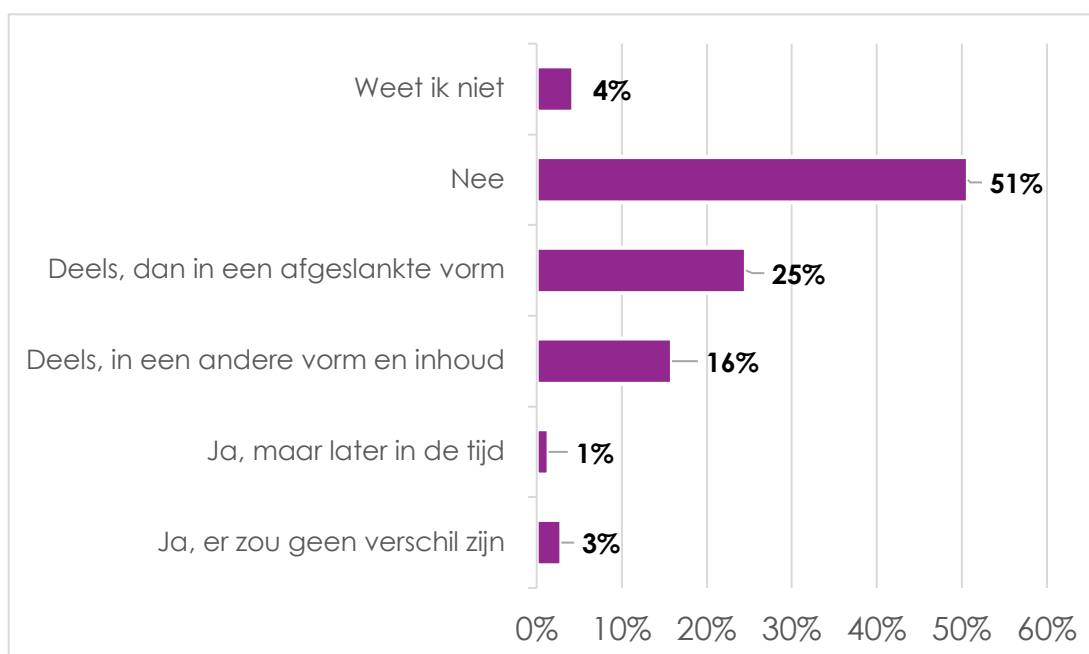
¹⁹ De groep respondenten die heeft aangegeven dat deze vraag 'niet van toepassing' is, is hierin niet meegenomen (als 'missing value' gedefinieerd).

"De bezoeken hebben bijgedragen aan de professionalisering van docenten, waarbij kennisuitwisseling een belangrijke rol speelde. Collega's kregen de kans om verder te kijken dan hun dagelijkse praktijk en kregen meer zicht op hoe de volwasseneneducatie in andere Europese landen wordt georganiseerd. Docenten werden zich meer bewust van verschillen en overeenkomsten tussen het Nederlandse onderwijssysteem en de cultuur en die van andere Europese landen. Het maakte hen bewust van 'hoe het ook kan', zorgde voor meer reflectie op de eigen (onderwijs)praktijk en eigen onderwijsmethodiek en zorgde ervoor dat zij nu meer open staan voor 'de wereld buiten de eigen school'. Duidelijk merkbaar is dat de betrokken collega's nu onderling meer ervaringen uitwisselen. En natuurlijk is het mooi dat zij nieuwe inzichten hebben meegenomen in hun eigen onderwijs; wat de deelnemers zeker ten goede komt!"

Bron: Online enquête onder deelnemende VE-organisaties

Om een beeld te krijgen van de toegevoegde waarde van Erasmus+ is er ook gevraagd of de activiteiten ook zonder Erasmus+ deelname in dezelfde vorm zouden zijn uitgevoerd (zie figuur 3.3.2).

Fig. 3.3.2 In welke mate activiteiten zonder Erasmus+ deelname zouden zijn uitgevoerd



Bron: Online enquête onder deelnemende VE-organisaties (N= 69)

Ondanks dat er een risico is dat respondenten sociaal wenselijk op deze vraag antwoorden, geeft de helft van de respondenten (51%) aan dat de activiteiten zonder Erasmus+ helemaal niet zouden zijn uitgevoerd, waaruit de belangrijke toegevoegde waarde van Erasmus+ blijkt. Echter, een groot deel van de respondenten (41%) geeft ook aan dat activiteiten deels zouden zijn uitgevoerd, dan wel in een afgeslankte vorm, andere vorm of met andere inhoud. Een kleine groep respondenten geeft aan dat de activiteiten zonder Erasmus+ ook zouden zijn uitgevoerd of dat deze later in dezelfde vorm zouden worden uitgevoerd. Ondanks dat er een duidelijk toegevoegde waarde is van Erasmus+, kan tegelijkertijd worden gesteld dat bijna voor de helft van projecten de activiteiten deels hadden plaatsgevonden met eigen of

andere middelen. Het is niet bekend welke andere middelen deze instellingen hiervoor zouden hebben gebruikt.

4. Impact op kwaliteit van leeraanbod

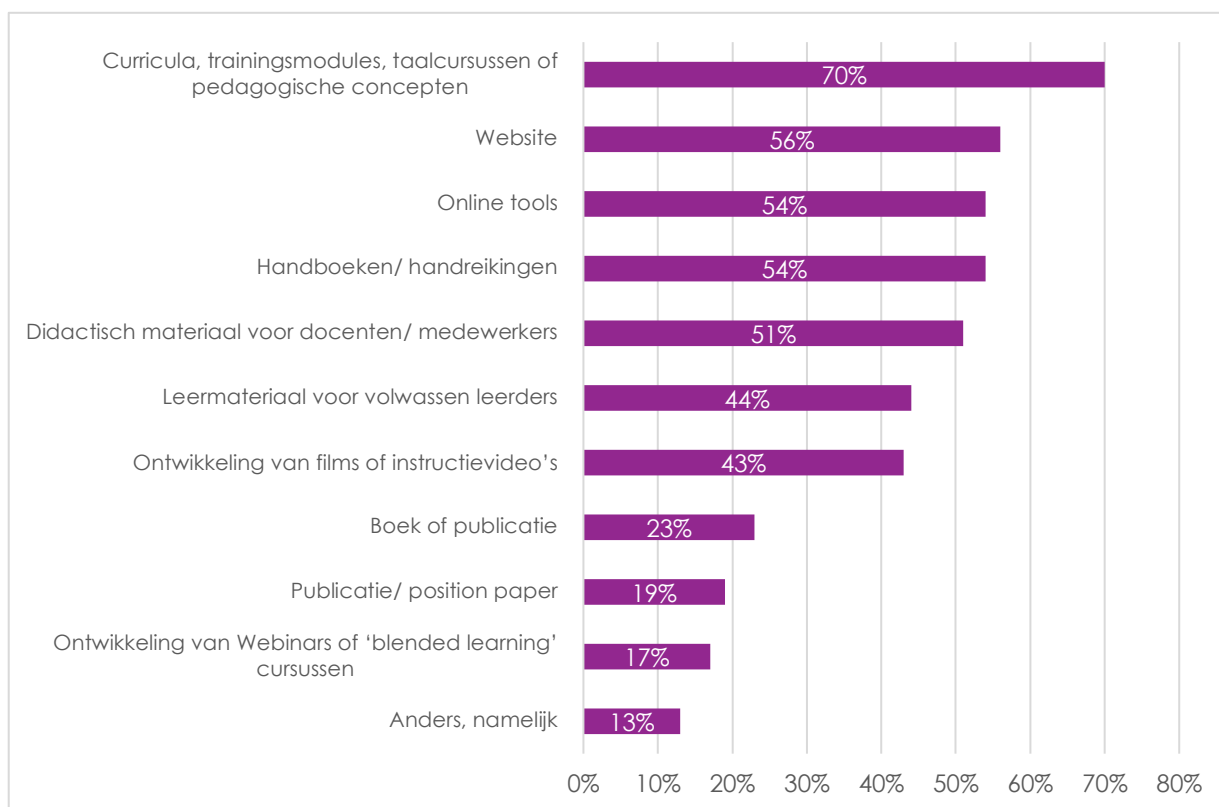
4.1 Inleiding

In dit hoofdstuk kijken we naar de impact van Erasmus+ op de kwaliteit van het leeraanbod van deelnemende organisaties. Aangezien organisaties diverse activiteiten en projecten konden uitvoeren met Erasmus+ subsidie is er eerst gekeken naar de verschillende type producten die zijn ontwikkeld. Daarna is bevraagd welke duurzame impact Erasmus+ deelname oplevert, onder andere op het leeraanbod na het afronden van één of meerdere project(en).

4.2 Type producten ontwikkeld

De impact van Erasmus+ op deelnemende VE-instellingen varieert mede afhankelijk van het type product - of producten die zijn ontwikkeld in het kader van hun Erasmus+ deelname (zie figuur 4.2.1).

Figuur. 4.2.1 Type producten ontwikkeld in kader van Erasmus+ deelname



Bron: Online enquête onder deelnemende VE-organisaties (N=71)

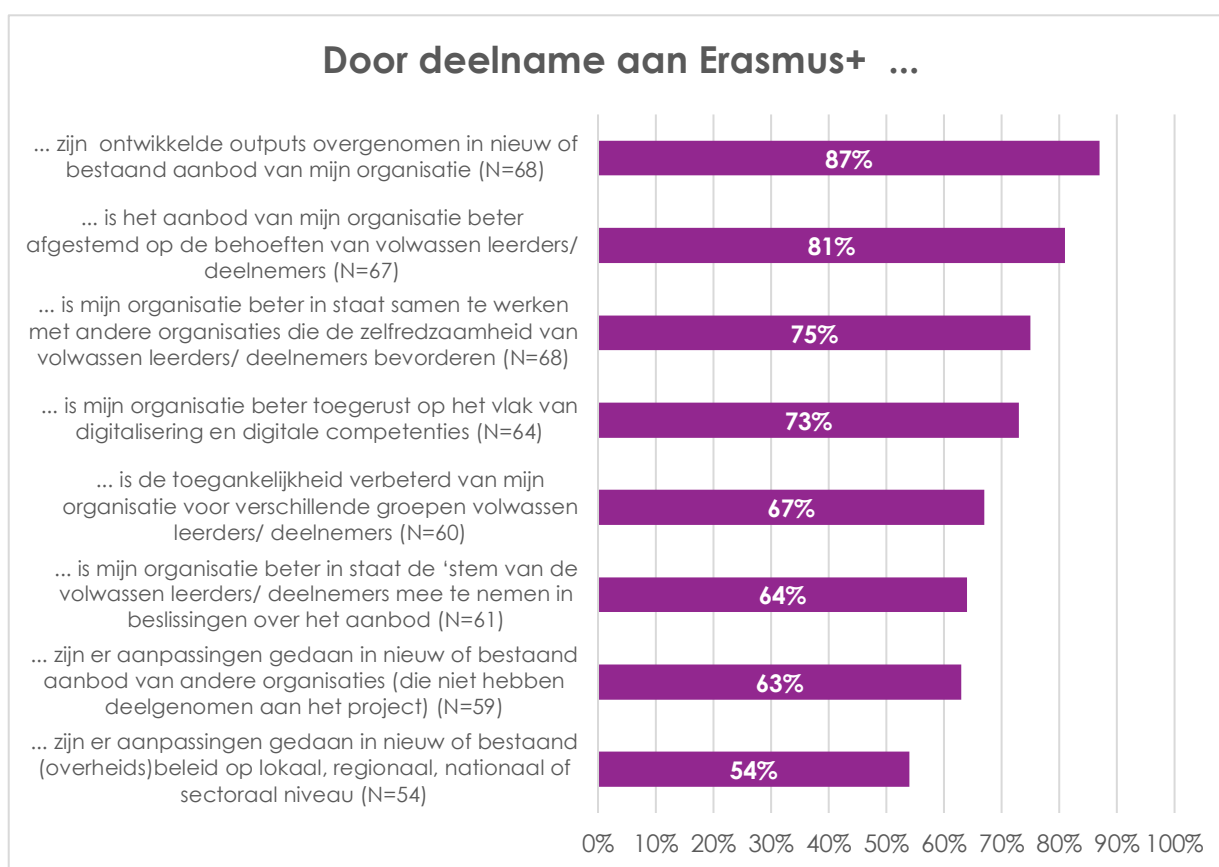
Uit figuur 4.2.1 blijkt dat bijna driekwart van de responderende instellingen kiest voor het ontwikkelen van producten zoals curricula, trainingsmodules, taalcursussen of pedagogische concepten (70%). Ander veel voorkomende producten zijn een website (56%), een online tool (54%), een handboek of handreiking (54%) of didactisch materiaal voor docenten of medewerkers (51%). In mindere mate wordt gekozen voor een boek of publicatie (23%), position paper (19%) of het ontwikkelen van webinars of 'blended learning' cursussen (17%). Aanvullende categorieën benoemd in de 'anders namelijk' categorie zijn software, een

educatieve game, individuele ontwikkeling, methodologie, notities voor het beïnvloeden van beleid en inspiratie voor medewerkers en vrijwilligers.

4.3 Impact Erasmus+ op leeraanbod

Om een beeld te krijgen van de impact van Erasmus+ deelname op het leeraanbod zijn aanvragers diverse stellingen voorgelegd over de ontwikkeling van diverse aspecten van hun leeraanbod na deelname aan Erasmus+ (zie figuur 4.3.2). Voor de leesbaarheid van het figuur zijn alleen respondenten die het (helemaal) eens zijn met de stelling opgenomen. Dit betekent dat de rest van het getoonde percentage per stelling niet eens was met deze stelling, of neutraal hiertegenover stond.

Figuur. 4.3.1 De impact van deelname aan Erasmus+ op de ontwikkeling van het leeraanbod (respondenten die het hier 'mee eens' en 'zeer mee eens' zijn)²⁰



Bron: Online enquête onder deelnemende VE-organisaties (N=71)

Uit figuur 4.3.1 blijkt dat een ruime meerderheid van de respondenten (87%) aangeeft dat de ontwikkelde outputs zijn opgenomen in hun reguliere aanbod, wat een mooie uitkomst is gegeven de wens van het programma om projectuitkomsten verder te dissemineren en te verankeren in regulier beleid ('mainstreaming'). Zo geeft een respondent aan dat:

²⁰ De groep respondenten die heeft aangegeven dat deze vraag 'niet van toepassing' is hierin niet meegenomen (als missing value gedefinieerd).

"Elementen uit trainingen en oefeningen die we in bijv. Sentyr, APEL en APPROACH project ontwikkeld hebben, zijn blijvend opgenomen in de trainingen die wij aan onze deelnemers geven."

"Het zien van de waarde van duale trajecten is omgezet in het bieden van taalstages en Taal op de werkvloer – trajecten"

Bron: Online enquête onder deelnemende VE-organisaties

Gemeente Den Bosch – inbedden van de 'Move Beyond' training in het regulier aanbod

Binnen het project 'Move Beyond' is een training ontwikkeld, waarbij jongvolwassenen op basis van kunstzinnige, culturele maar ook sportieve methoden acht 21^e-eeuwse vaardigheden leren te verbeteren. Juist door de inzet van kunstzinnige, culturele en sportieve activiteiten heeft men (met succes) geprobeerd om jongvolwassenen te bereiken. Na deze training zijn zij gesterkt in hun 21^e-Eeuwse vaardigheden en kunnen ze eerder aan de slag op de arbeidsmarkt. Het belangrijkste onderdeel van het project is de training voor jongvolwassenen. De jongvolwassenen in de Nederlandse pilot uitgevoerd door Weener XL uit 's-Hertogenbosch ontvangen op grond van de participatiewet een uitkering. Sommigen hebben een LVB-problematiek en komen vanuit het speciaal- of praktijkonderwijs bij Weener XL terecht. Daarnaast verblijft een aantal van hen in een instelling en sommigen hebben te maken met psychische of verslavingsproblematiek, zoals drugsverslaving of gameverslaving. De Europese partners hebben gezamenlijk handboeken ontwikkeld voor trainingen om kunstzinnige, culturele dan wel sportieve methoden in te zetten om jongvolwassenen te laten werken aan hun 21^e-Eeuwse vaardigheden. Om dit op een juiste wijze te kunnen doen, is er ook een trainersprofiel naast een structuur voor de training als ook een toolkit ontwikkeld. Na deelname aan een Europese train-de-trainer zijn bij Weener XL twee jongerenconsulenten aan de slag gegaan en hebben zij de training aan jongvolwassenen van Weener XL gegeven.

Deskundigheidsbevordering voor jongvolwassenen staat hoog op de agenda bij Weener XL. Zij hebben een 'Weener Academie' waar het aanbod van 'Move Beyond' eigenlijk naadloos inpaste. Het kon dus een plek krijgen binnen de organisatie. Daarnaast heeft men goed gekeken welke trainers de training konden, maar ook wilden geven. Dit zorgde voor actieve en betrokken professionals die de training goed konden uitvoeren. Daarnaast was er ook een veilige omgeving om te leren gecreëerd. Hierin heeft de wisselwerking tussen de diverse kunstenaars en jongvolwassenen een goede plek gekregen en kwamen verschillende disciplines aan bod. Mede daardoor werd het een succes, waardoor de opkomst van de jongvolwassenen 100% was. Dit is bij veel trainingen echter niet het geval. Dit mag een succes worden genoemd voor het project!

ITTA en het Begint met Taal – VIME-model opgenomen in regulier beleid

Het doel van het Erasmus + project over 'Volunteers in Migrant Language Education (VIME)' is om verschillende rollen te identificeren die vrijwilligers spelen bij het leren van een tweede taal door niet-moedertaalsprekers (NT2). Het identificeren van deze rollen - en de daarbij behorende competenties - draagt bij aan een effectieve afstemming van individuele opleidingsrollen tussen professionals en vrijwilligers. Voor de Nederlandse context was het belangrijk om deze samenwerking te verbeteren, zeker vanwege de vele bezuinigingen in de sector waardoor professionals niet meer betaald konden worden en de rol van vrijwilligers

steeds groter werd. Deze problematiek speelt nog steeds. Dit roept de vraag op wat de rol is van de vrijwilliger ten opzichte van de professionele docent. Het hele werkveld had een kader nodig waarmee de toegevoegde waarde van vrijwilligers kan worden gecommuniceerd. Binnen het project is een model ontwikkeld met een beschrijving van de rollen en competenties van vrijwilligers, screeningsmiddelen, trainingsmodules voor vrijwilligers en een model voor beleidsontwikkeling.

Uit de interviews blijkt dat het VIME-model veelvuldig wordt gebruikt als kader om uit te leggen hoe de rollen tussen professional en vrijwilliger zich verhouden (tijdens presentaties, maar ook voor het trainen van coördinatoren van vrijwilligers). De geïnterviewde medewerker van 'Het Begint met Taal' geeft aan dat het model in bijna al hun activiteiten wordt gebruikt (tijdens presentaties en trainingen) en daarmee zijn er honderden coördinatoren en partners bereikt. De training voor coördinatoren wordt door 'Het Begint met Taal' vier keer per jaar gegeven aan ongeveer 20 mensen. Ook wordt er aan het VIME-model gerefereerd in beleid zoals door het ministerie van SZW die het model in de 'Handreiking 'Van beleid naar inkoop in de inburgering' heeft opgenomen (<https://www.pianoo.nl/nl/document/17635/handreiking-van-beleid-naar-inkoop-de-inburgering>). Ook is er een NT1-variant (voor de groep volwassenen die Nederlands als moedertaal heeft) van het model, die nu is opgenomen in de training voor NT1 docenten (ontwikkeld en aangeboden door ITTA). Daarnaast wordt de screeningstool ingezet door netwerkpartners van Het Begint Met Taal. Ook heeft Stichting lezen en Schrijven het VIME-model meegenomen in hun basistraining voor NT1. Het heeft volgens één van de geïnterviewde medewerkers bijgedragen aan een beter begrip van de rol van vrijwilligers en daardoor ook de beeldvorming van vrijwilligers. Door één van de geïnterviewde trainers is dit als volgt verwoord: *"we gaan vandaag deze training geven en we gaan jullie woorden geven zodat jullie je verhaal goed kunnen vertellen aan partners en gemeenten"*.

HVO-Querido – blijvende vraag naar training over eenzaamheid

Binnen het KA2 project heeft HVO-Querido zich gericht op het thema eenzaamheid onder dak- en thuislozen. Uit het uitgevoerde onderzoek binnen het project bleek dat 95% van de doelgroep eenzaam was, waarvan 50% ernstig eenzaam. Deze cijfers hebben een belangrijke rol gespeeld in de bewustwording van deze problematiek. Dit is verder vertaald in een trainingsprogramma dat is opgenomen in het reguliere trainingsaanbod. Deze training wordt door HVO-Querido regelmatig in het land gegeven. Er is ook een handreiking voor collega's over 'hoe pak ik eenzaamheid aan'. Ze hebben de intentie om met Erasmus+ het thema eenzaamheid verder te verdiepen, door zich meer te richten op preventie van eenzaamheid, waarvoor community living een uitkomst is. Hier hebben ze een 'small scale partnership' voor aangevraagd, dat ze volgend jaar willen opschalen naar een grote partnership aanvraag.

Bron: Casestudie deelnemende VE-organisaties

Ook ziet een ruime meerderheid (81%) een waarneembare verandering in hun eigen leeraanbod doordat deze beter is afgestemd met de behoeften van volwassen leerders/deelnemers. Twee respondenten zeggen hierover het volgende:

"De trainingen worden op maat aangeboden, door voorafgaand intakegesprekken via een assessment methode. De trainingen worden geëvalueerd, live ter plekke en online achteraf."

"Door het Erasmus-project is er een mooi contact met de jongvolwassenen ontstaan, waardoor ik goed kon inschatten wat behoeftes van de jongvolwassenen zijn. Met deze inzichten ben ik een nieuw project gestart en wil de komende tijd nog een vernieuwend project starten."

Bron: Online enquête onder deelnemende VE-organisaties

Nieuwe Veste bibliotheek – creativiteit als basisvaardigheid

Voor twee van de drie Erasmus+ projecten die Nieuwe Veste heeft georganiseerd, hebben ze samengewerkt met de provinciale ondersteuningsinstelling Cubiss. Het eerste project van Cubiss en Nieuwe Veste was een KA1 project (2016-2017) dat Nederlandse professionals liet meelopen met collega's ('job shadowing') bij internationale partners om kennis te vergaren om uiteindelijk een geïntegreerde aanpak voor Taalhuizen in Nederland te ontwikkelen. Het tweede project was een KA2 project (2017-2019) en een vervolg op het eerste project. Dit project was gericht op het ontwikkelen van een toolkit voor taalhuizen en het uitwisselen van kennis met internationale partners uit vijf verschillende Europese landen. Bij het derde project is alleen Nieuwe Veste betrokken als projectpartner, waarbij ze samenwerken met een drietal Belgische partners en één Duitse partner. Dit KA2 project (2021-2023) is nog gaande en richt zich op het gebruiken van een socio-artistieke methode om basisvaardigheden, verbindingen en zelfexpressie te stimuleren.

Het tweede KA2 project "Paving the way for essential skills houses" richtte zich op twee sporen, namelijk creativiteit en arbeid, waarvoor netwerken zijn opgezet. Nieuwe Veste richtte zich op het thema creativiteit. Zo is er samenwerking gezocht met partners in de kunst- en theatersector waarin nieuwe werkvormen en inzichten tot stand zijn gekomen. Naast het stimuleren van taal op de werkvloer tijdens dit project (spoor arbeid), werd theater ingezet voor taalbevordering voor volwassenen (spoor creativiteit). Volgens één van de projectcoördinatoren beviel deze vorm beter voor veel deelnemers dan een klassikale setting en deze ervaringen vormden de basis voor een essay over het versterken van de taalvaardigheid. Door het opvoeren van een scene, zoals door het spelen van het 'wachten in de wachtkamer', ben je actief bezig met taal, en creëer je ook een veilige oefensfeer. Deelnemers voelen zich op dat moment mens i.p.v. 'de vluchteling'. Ook organiseert de Nieuwe Veste in de zomer activiteiten voor deelnemers om taalvaardig te blijven, zoals een stadswandeling om op creatieve manier mensen te ontmoeten en een gesprekje aan te gaan ('Zomertaal').

Door creativiteit als basisvaardigheid te positioneren, brengt Nieuwe Veste een discussie op gang bij partnerorganisaties. De visie van Nieuwe Veste is uiteindelijk geïntegreerd in het beleidsplan, waarmee ze creativiteit nu als basisvaardigheid hebben gedefinieerd. De Nieuwe Veste loopt voor in deze ontwikkeling, maar inmiddels is 'Theatertaal' in de regio bij 3 andere taalhuizen geïmplementeerd. Erasmus+ wordt beschouwd als katalysator van proces en inhoud en als testtuin voor de organisatie, waarin ze hun filosofie over creativiteit als basisvaardigheid konden versnellen.

Bron: Casestudie deelnemende VE-organisaties

Verder blijkt uit figuur 4.3.1 dat een meerderheid een verbeterde samenwerking ziet met andere organisaties die de zelfredzaamheid van volwassen leerders bevorderen (75%).

NEMO Science Museum – duurzame samenwerking met partnerorganisaties

De grootste opbrengst voor NEMO als organisatie is het opbouwen van een duurzame samenwerking met partnerorganisaties, die zonder Erasmus+ nooit tot stand was gekomen. Door de samenwerking met buurtorganisaties (Vrouwen Vooruit, Studiezalen en Tinkersjop Curaçao) heeft NEMO ervaring opgedaan met het werken met gemarginaliseerde groepen en is er intern blijvende interesse voor deze moeilijk te bereiken doelgroep. De insteek voor NEMO was om in een tweede lijn met de buurtorganisaties een samenwerking aan te gaan. Op deze manier draagt NEMO bij aan een duurzame professionalisering van deze organisaties door kennis en expertise te delen, zodat de impact na de afronding van een project doorwerkt in de ketensamenwerking.

Vertrouwen is essentieel voor de doelgroepen waarop het project zich richt. Zo is de ervaring dat leeruitkomsten groter zijn als deelnemers met hun vaste begeleiders een workshop doen en de activiteit echt aansluit bij de leefwereld van de doelgroep. Hiervoor zijn partnerschappen met intermediaire organisaties cruciaal waarbinnen medewerkers worden getraind in het gebruik van de Tinkering methodologie. Het kost volgens NEMO tijd en energie om het contact op te bouwen met welzijnsorganisaties en je moet je zelf bewijzen voordat je omarmd wordt door buurthuizen.

Nu is er een goede relatie opgebouwd en is het idee van leer-ecosystemen omarmd door de organisatie, maar tegelijkertijd geeft NEMO aan dat er uitdagingen zijn om deze relaties te onderhouden. Dit kost tijd en geld wat niet altijd voorradig is. Welzijnsorganisaties hebben onvoldoende middelen om trainingen in te kopen. Daarnaast is er in staande budgetten binnen NEMO geen ruimte voor outreachende activiteiten. Zonder projectstructuur en externe financiering is het contact daarom lastig te onderhouden, vooral omdat intern en extern er geen geld is voor aspecten die buiten reguliere activiteiten vallen. Een andere beperkende factor voor duurzame samenwerking is de beperkte omvang van welzijnsorganisaties die afhankelijk zijn van een paar professionals en vrijwilligers, en de mate van verloop van professionals en/of vrijwilligers. Voor een duurzame samenwerking is het essentieel dat kennis wordt overgedragen en geborgd.

Wel gaat NEMO verder op de ingeslagen weg met de ontwikkeling van leerecosystemen in samenwerking met lokale organisaties. Ze hebben bijvoorbeeld nu vanuit de provincie Noord-Holland budget gekregen om een netwerk in Noord-Holland op te zetten met 4 lokale ecosystemen op wijkniveau. Erasmus+ heeft volgens de respondent expertise opgeleverd hoe je zo'n netwerkrelatie opbouwt en dat brengen ze nu over naar andere projecten. Afhankelijk van de doelgroepen en hun voorkeuren worden activiteiten ondernomen die aansluiten bij de beleavingswereld van de doelgroepen, zoals migrantenvrouwen die ambachtelijk weven waar ze vervolgens de link leggen met science capital en het opdoen van zelfvertrouwen.

Netwerkpro – partnerschappen ter versterking van de rol als kennisinstituut

De organisatie beweegt zich nu in een breder veld. Netwerkpro richt zich naast het trainen van (migranten) vrouwen nu ook op het opleiden van (non)-professionals en het ondersteunen van organisaties in het netwerk. Op die manier is Netwerkpro naast

uitvoerend orgaan ook kennisinstituut. Daarmee blijft Netwerkpro trouw aan haar missie om positieve veranderingen te creëren binnen gemeenschappen en de maatschappij.

Bron: Casestudie deelnemende VE-organisaties

Ook zien organisaties verbeteringen op het vlak van digitalisering en digitale competenties (73%). Eén respondent benoemt dat de coronapandemie en bijbehorende restricties de reden was voor een online versie van hun project. De mate waarin de toegankelijkheid is verbeterd en de stem van de lerende is meegenomen scoort lager, maar wordt nog steeds door iets meer dan de helft van de instellingen gezien als een impact van deelname aan Erasmus+ (respectievelijk 67% en 64%).

Netwerkpro – co-creatie in de training

Binnen het project 'Trainers voor de Toekomst' is er ruimte voor input vanuit deelnemers, waarbij co-creatie met behulp van de methode *Pillars of Power* ruimte bood voor dialoog tussen trainer en deelnemer en de 'willingness-to-change' verhoogde.

Stichting ABC – de stem van de lerende

Stichting ABC is een vrijwilligersorganisatie van en voor laaggeletterden in heel Nederland en bestaat 25 jaar. De stichting komt op voor de belangen van laaggeletterden, verzorgt voorlichting, test websites en teksten voor heldere communicatie en organiseert ontmoetingen van taalambassadeurs om van elkaar te leren. Stichting ABC heeft taalambassadeurs, ervaringsdeskundigen en testpanelleden; allemaal ex-laaggeletterden. Zij heeft samen met CINOP en Stichting Learn for Life de afgelopen jaren het Erasmusproject 'The Voice of the Learner' uitgevoerd. Daarin is in een aantal landen onderzocht hoe laaggeletterden worden bereikt, hoe ingespeeld wordt op hun wensen en hoe het beleid en de uitvoering daarover vorm heeft gekregen. Dit project sluit aan bij de wens om hun dienstverlening te verbreden naar advies, zodat ervaringsdeskundigen betrokken worden bij het ontwikkelen van beleid. De inzichten die zijn opgedaan in Ierland, Wales en Vlaanderen worden meegenomen in de verdere professionalisering van de organisatie. Het is nog niet helder hoe de resultaten van de projecten worden verweven in toekomstige activiteiten. Daarop bezint Stichting ABC zich nog.

Bron: Casestudie deelnemende VE-organisaties

De impact van ontwikkelde outputs op andere organisaties en beleid wordt in mindere mate benoemd als uitkomst, maar wordt nog steeds door de helft van de respondenten als impact benoemd (respectievelijk 63% en 45%). Twee respondenten geven als voorbeeld:

"Het opzetten van zichzelf helpende groepen ouderen in achterstandswijken is opgepakt door reguliere zorg- en welzijnsorganisaties."

"Onze digitale training voor ouderen leidt tot samenwerking met gemeenten in andere landen om het daar ook mogelijk te maken."

Bron: Online enquête onder deelnemende VE-organisaties

NEMO Science Museum – gebruik van Tinkering methode door andere musea

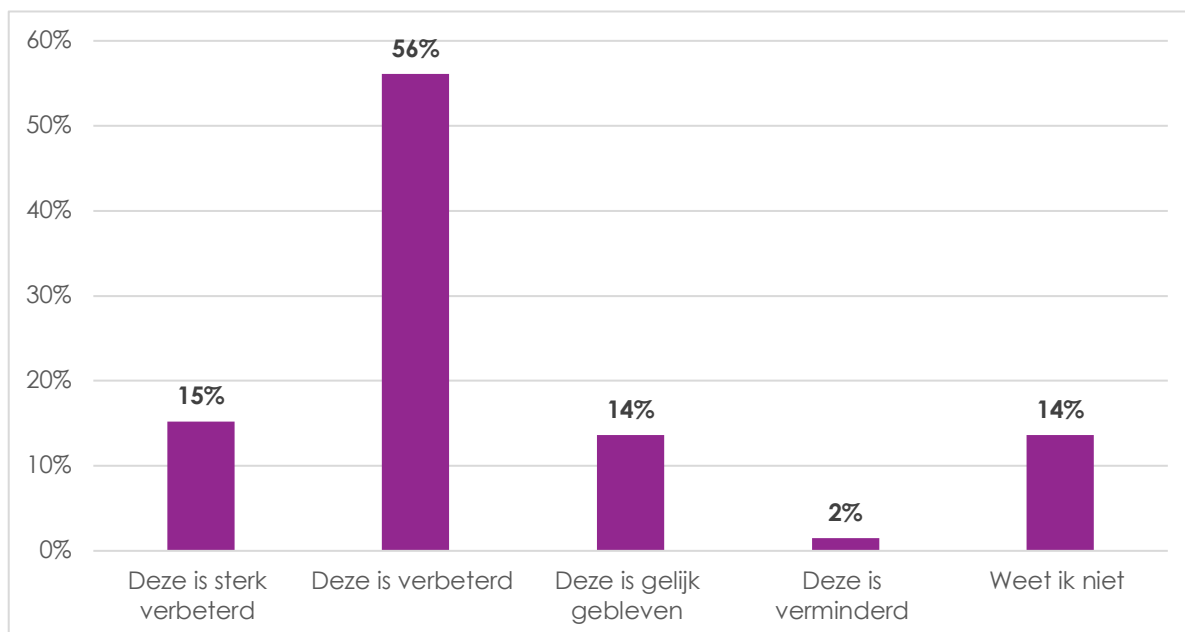
Andere musea nemen nu ook de Tinkering methode over die met behulp van Erasmus+ is geïntroduceerd in Europa (deze methodologie werd al in de Verenigde Staten gebruikt). Het internationaal netwerk van wetenschapsmusea komt jaarlijks bij elkaar bij de Ecsite-conferentie en nationaal binnen het VSC-netwerk (sectororganisatie van wetenschapsmusea en science centers). Tijdens deze bijeenkomsten zijn de ervaringen met Tinkering gedeeld. Ondertussen hebben ze ook andere musea getraind in de Tinkering methodiek zoals scholen (zowel basis als voortgezet onderwijs), de Universiteit van Utrecht, Phillips Museum, Waag FutureLab, maar ook de bibliotheek in Amsterdam. Ook zijn er via de VSC (de sectororganisatie voor wetenschapsmusea en science centers) verschillende presentatie aan het museumveld gegeven.

Bron: Casestudie deelnemende VE-organisaties

De diversiteit van het werkveld, de aard van de ontwikkelde outputs en het mainstreaming potentieel van deze outputs maakt het niet altijd mogelijk om een vertaalslag te maken van resultaten naar algemeen beleid of andere contexten. Daardoor lijkt de impact van deelname aan Erasmus+ zich te beperken tot de directe impact op deelnemende organisaties en deelnemers. Omdat disseminatie en mainstreaming van de uitkomsten van Erasmus+ een belangrijk onderdeel is van het programma blijft dit een aandachtspunt. Enkele respondenten geïnterviewd in de casestudies geven dan ook aan dat het programma en NA meer ondersteuning kan bieden in het verspreiden van ontwikkelde producten en het organiseren van kennisnetwerken.

Om nog beter zicht te krijgen op de impact van Erasmus+ zijn respondenten gevraagd naar de impact van Erasmus+ deelname op de kwaliteit van leertrajecten voor volwassen leerders/deelnemers en of deze is verbeterd, gelijk gebleven of verminderd (zie figuur 4.3.2).

Fig. 4.3.2 Ervaren impact van Erasmus+ op de kwaliteit leertrajecten na deelname aan één of meerdere Erasmus+ projecten



Bron: Online enquête onder deelnemende VE-organisaties (N=66)

Uit bovenstaande figuur blijkt dat een grote meerderheid van de deelnemers een verbetering ervaart in de kwaliteit van hun leertrajecten (71%) als gevolg van Erasmus+, waarvan een klein deel zelfs een sterke verbetering ziet (15%). Een kleine groep geeft aan dat deze gelijk is gebleven (14%) of verminderd (2%). De box hieronder geeft twee voorbeelden van respondenten over hun ervaren verbeteringen van hun leertrajecten door internationale samenwerking.

"Onze leertrajecten zijn explicieter geworden doordat we deze in Europees verband hebben onderzocht en verbeterd. De koppeling met het zichtbaar maken van de leerresultaten maakt dat er beter inzicht is in de kwaliteit en toepasbaarheid van een leertraject."

"Tweedetaalverwerving combineren met (veel) praktijk lijkt goede leerresultaten op te leveren, omdat het de taalverwerving stimuleert. Onze school biedt dergelijke trajecten al aan, maar heeft bij enkele partners een verdergaande vorm hiervan gezien die de moeite waard is om verder te verkennen en te ontwikkelen."

Bron: Online enquête onder deelnemende VE-organisaties

Naast het concreet verankeren van ontwikkelde outputs in regulier leeraanbod zijn instellingen bevraagd of men na Erasmus+ nadere aandacht besteedt aan één of meerdere thema's (zie figuur 4.3.2).

Fig. 4.3.2 Thema's waar instellingen meer aandacht aan besteden na deelname aan één of meerdere Erasmus+ projecten.



Bron: Online enquête onder deelnemende VE-organisaties (N=63)

Uit bovenstaande figuur blijkt dat meer dan de helft van alle respondenten aangeeft dat hun organisatie meer aandacht besteedt aan het thema leven lang ontwikkelen (58%), digitalisering (52%) en inclusie (38%) na Erasmus+ deelname. De populariteit van digitalisering en inclusie en diversiteitsthema's is goed te verklaren omdat dit twee van de vier prioriteiten van het programma zijn²¹. In mindere mate wordt er meer aandacht besteed aan de begeleider en begeleiding (30%), differentiatie tijdens het begeleiden (20%) en de kwalificaties van leertrajectbegeleiders (14%). Verder besteden weinig organisaties meer aandacht aan werkplekleren en stages (12%) en de werving van leerders of deelnemers (6%).

²¹ Subsidieaanvragen moeten bijdragen aan één of meerdere prioriteiten van Erasmus+ 2021-2027: inclusie & diversiteit, digitalisering, participatie en Green Erasmus+ (duurzaamheid, milieu en klimaat). Zie: <https://www.erasmusplus.nl/het-programma/prioriteiten>

5. Impact op medewerkers, vrijwilligers en leerders

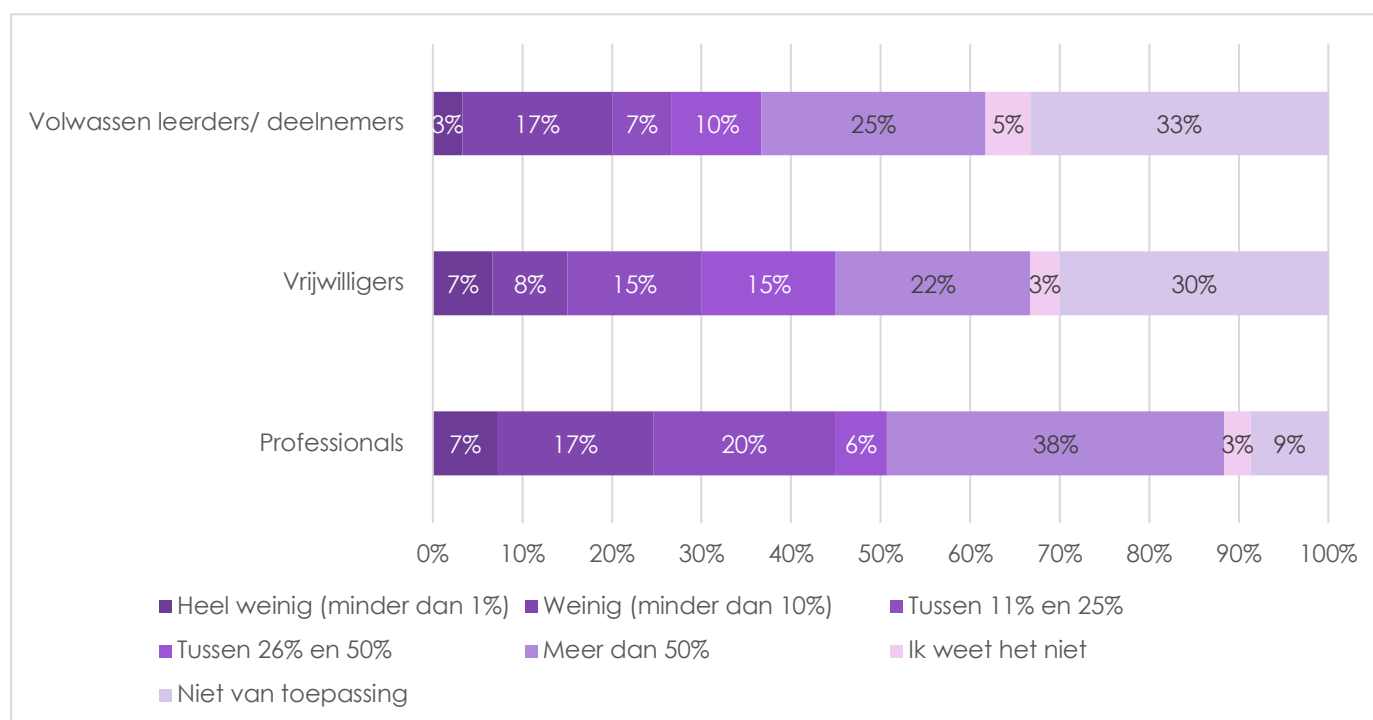
5.1 Inleiding impact Erasmus+

In dit hoofdstuk kijken we naar de impact van Erasmus+ op de professionals, vrijwilligers en volwassen leerders binnen deelnemende organisaties. Aspecten van professionalisering die bevraagd zijn, zijn onder andere de begeleiding van leerders, het in kaart brengen van leerresultaten en de aandacht voor inclusie en diversiteit. Voor organisaties die werken met vrijwilligers zijn deze aspecten ook bevraagd in relatie tot de bij hun werkzame vrijwilligers. Als laatste is er gekeken naar de impact van deelname aan Erasmus+ op volwassen leerders/deelnemers.

5.2 Betrokken professionals, vrijwilligers en volwassen leerders

Deze paragraaf omvat een omschrijving van de mate waarin professionals, vrijwilligers en volwassen leerders betrokken zijn bij Erasmus+ projecten. Respondenten rapporteerden hiervoor het percentage van de bij hun werkzame professionals, vrijwilligers en leerders/deelnemers die deelnamen aan het laatste afgeronde Erasmus+ project. Dit kunnen direct betrokkenen zijn bij het ontwikkelen van intellectuele output of mobiliteitsacties, maar ook personen die betrokken waren bij het testen van wat met behulp van Erasmus+ ontwikkeld is (zoals een methodiek of instrument). Onderstaande figuur 5.2.1 geeft een overzicht weer van de verschillende percentages en groepen.

Fig. 5.2.1 Percentage betrokken professionals, vrijwilligers en deelnemers bij laatste afgeronde Erasmus+ project in percentage van het totaal van de instelling



Bron: Online enquête onder deelnemende VE-organisaties (N=60)

Uit bovenstaand figuur blijkt dat ruim een derde van de respondenten (38%) aangeeft dat voor het laatste Erasmus+ project meer dan de helft van de bij hun werkzame professionals betrokken waren. Dit betekent dat collega's vaak worden meegenomen in Erasmus+ projecten of worden bereikt. Dit is een behoorlijk bereik, maar aan de andere kant moeten

deze uitkomsten ook worden gezien in het licht dat VE-instellingen veelal kleinere organisaties zijn met een beperkt aantal professionals in dienst, waardoor snel de meerderheid van de professionals betrokken zijn bij het Erasmus+ project. Het gemiddeld aantal professionals werkzaam bij deelnemende organisaties die de enquête hebben ingevuld is 197²² en voor organisaties die met vrijwilligers werken was het gemiddelde 51 vrijwilligers. Voor de betrokkenheid van vrijwilligers geeft bijna een kwart van de respondenten (22%) aan dat meer dan de helft betrokken was bij het laatste project.

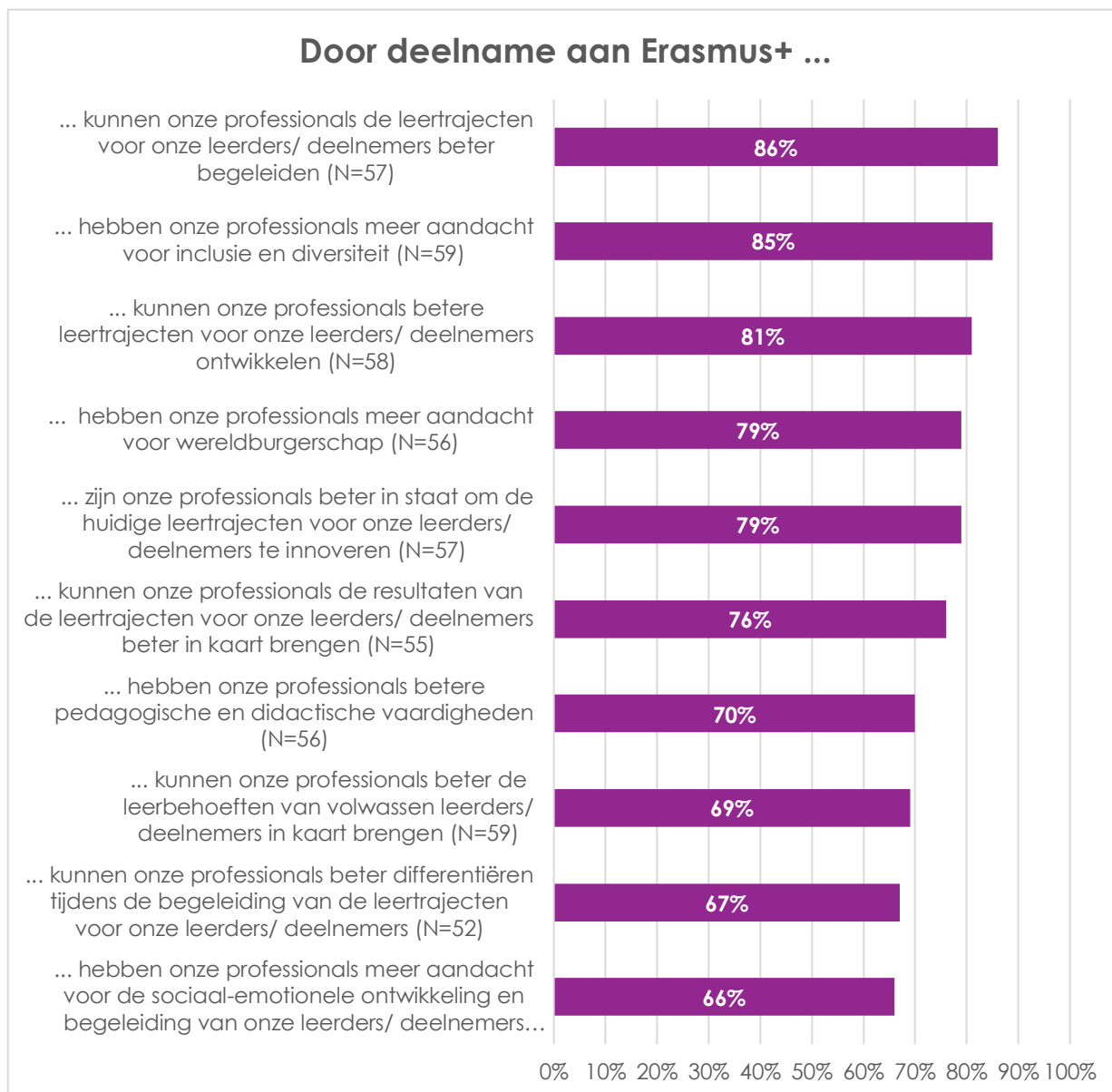
Voor leerders geeft een kwart van de respondenten (25%) aan dat meer dan de helft van de leerders betrokken werd bij het Erasmus+ project. Een relatief hoog percentage geeft aan dat de betrokkenheid van volwassen leerders voor hen niet van toepassing is (33%).

5.3 Impact op professionals

Om de impact van Erasmus+ deelname op de professionals te identificeren, zijn VE-organisaties gevraagd hun mening te geven over de impact van Erasmus+ op verschillende aspecten van de bij hun werkzame professionals (zie figuur 5.3.1).

²² NB: een organisatie met 15.000 medewerkers en 450 vrijwilligers is uit deze telling gehaald omdat deze een outlier was en daarmee het gemiddelde te sterk beïnvloedt.

Fig. 5.3.1 De impact van deelname aan Erasmus+ op de professionalisering en ontwikkeling van professionals werkzaam bij de deelnemende organisaties (respondenten die het hier 'mee eens' en 'zeer mee eens' zijn)²³



Bron: Online enquête onder deelnemende VE-organisaties (N=67)

Uit bovenstaand figuur 5.3.1 blijkt dat een meerderheid van de respondenten verbetering ziet op alle bevraagde impactdimensies na deelname aan Erasmus+. De meest gerapporteerde impact voor professionals ervaart men bij verbeterde begeleiding (86%), meer aandacht voor inclusie en diversiteit (85%) en het ontwikkelen van leertrajecten (81%). Zo geven respondenten verschillende voorbeelden van professionals die nieuwe inzichten gebruiken voor het verbeteren van hun werkwijze (zie box hieronder).

²³ De groep respondenten die heeft aangegeven dat deze vraag 'niet van toepassing' is hierin niet meegenomen (als missing value gedefinieerd).

"Wat opviel tijdens een uitwisseling met een onderwijsinstelling in Schotland was de manier waarop met zelfstandig werken werd omgegaan. Deze manier van werken vonden de collega's zeer interessant en is inmiddels verwerkt in het eigen materiaal. Voorstel is om deze manier van werken ook over te nemen in de trajectplannen die voor elke deelnemer wordt gemaakt."

"Een collega raakte geïnspireerd door een programma voor leerders met matige, ernstige en meervoudige leermoeilijkheden en gaat dit programma gebruiken als basis voor een programma dat in de eigen context van haar onderwijs gebruikt kan worden."

Bron: Online enquête onder deelnemende VE-organisaties

Verder rapporteert een grote meerderheid van de deelnemende organisaties dat professionals meer aandacht hebben voor wereldburgerschap (79%). Dit is een dimensie waar Erasmus+ projecten specifiek aan kunnen bijdragen door hun internationale karakter op het gebied van samenwerking en doelgroepen.

Andere impact op dimensies wordt minder vaak genoemd, maar nog steeds door de meerderheid van deelnemende organisaties, zoals een verbetering van de pedagogische en didactische vaardigheden van professionals (70%), het in kaart brengen van leerbehoeftes (69%), differentiatie van leertrajecten tijdens begeleiding (67%) en aandacht voor sociaal-emotionele ontwikkeling tijdens begeleiding (66%).

NetwerkPro – vertrek vanuit persoonlijke creatieve kracht

De trainers geven aan dat deelname aan het Erasmus+ project 'Trainers voor de Toekomst (TvT)' positieve impact heeft op hun werkwijze, die nu beter aansluit bij de doelgroep. Het traject had een sterke focus op didactische vaardigheden, het differentiëren tijdens begeleiding en persoonlijke ontwikkeling van deelnemers, gebruikmakende van de 'Pillars of Power methode'. Eén van de geïnterviewde trainers zegt dat ze na deelname aan het project beter in staat is om op zoek te gaan naar iemands persoonlijke creatieve kracht en daarmee beter de doelgroep kan activeren en versterken. Daarnaast is ze persoonlijk opener en nieuwsgieriger geworden. Ze is zich als professional nu meer bewust van interne vooroordelen en perspectieven.

NEMO Science Museum – vaardigheden om samen te werken

De belangrijkste lessen voor medewerkers van NEMO zijn gerelateerd aan de samenwerkingen met nieuwe projectpartners en netwerkrelaties. Betrokken medewerkers vonden het heel leerzaam om co-creatie te doen met een andere organisatie dan een school. Bijvoorbeeld de Tinker-weefworkshop georganiseerd door 'Vrouwen Vooruit' die aansloot aan bij de leefwereld van migrantendeelnemers. Tot dit project had NEMO namelijk alleen de Tinkering methode gebruikt voor activiteiten met kinderen, leerlingen en docenten en had de afdeling Educatie nog weinig ervaring met de volwassen doelgroep (behalve docenten, onderwijsprofessionals en ouders in gezin/ familieverband). Verder geven betrokken medewerkers aan dat het aangaan van nieuwe samenwerkingen veel tijd kost, waarbij soms eerlijke en lastige gesprekken nodig zijn. Als buitenstaander moet je een open houding hebben om het vertrouwen te winnen van buurtorganisaties en om echt te luisteren

naar de behoeftes van hen en de deelnemers. Daarbij moet je rekening houden met het beperkte budget en de capaciteit die buurtorganisaties hebben om dergelijke activiteiten op te pakken.

Ook is er impact op deelnemers die de Tinkering methode nu toepassen in hun eigen context. Een aantal pedagogische medewerkers die de digitale Tinker-workshop volgden hebben een eigen kinderopvang, waar nu Tinker-activiteiten onderdeel zijn van de dagbesteding. Ook wordt melding gemaakt dat de Tinkering methodiek nu onderdeel uitmaakt van de opleiding sociaalpedagogisch medewerker op Curaçao.

Gemeente Den Bosch - verbeterde werkbeleving en samenwerking

Het project heeft iets moois opgeleverd volgens de betrokken manager: “De energie en nieuwe ideeën die ontstaan naast het uiteindelijke product hebben iets met het team gedaan. Er is sprake van bevlogenheid onder de uitvoerende jongerenconsulenten en ook het enthousiasme van de deelnemende jongvolwassenen hebben ervoor gezorgd dat men nu vanuit de werkvloer vraagt wanneer de training weer gegeven wordt”. Het leeft nu binnen de organisatie, maar heeft volgens één van de betrokken professionals ook iets in de organisatie teweeggebracht: “Mensen zoeken elkaar nu meer op; we hebben dikke muren en er zitten nu deuren in”.

HVO-Querido - bewustwording van toegevoegde waarde van internationalisering

De impact van mobiliteit op medewerkers ligt vooral op een betere bewustwording van hun eigen context en handelen. Dit kan ook zijn dat medewerkers realiseren dat het binnen hun organisatie en in Nederland goed is georganiseerd en dat ze al juist handelen. Voorbeelden uit andere landen, zoals over community living in Noorwegen en Finland, komen weer terug in trainingen over community living. Zo geeft één van de projectcoördinatoren aan dat ze in Noorwegen veel verder met het concept zijn, terwijl in Macedonië weer interessante praktische voorbeelden zijn opgehaald zoals m.b.t. een soort online marktplaats specifiek ingericht voor hun doelgroep (zo kan je bijvoorbeeld via de website concreet geld doneren aan iemand die een energierekening heeft openstaan of een koelkast schenken).

Eén van de medewerkers die heeft deelgenomen aan het werkbezoek aan Macedonië was erg onder de indruk van het feit dat ondanks een gebrek aan beleid voor dak- of thuislozen, een kleine stichting veel voor elkaar krijgt met veel doorzettingsvermogen en creativiteit, waarin het einddoel centraal staat, zoals het verkrijgen van een woning voor de cliënt. Dit heeft de medewerker doen beseffen dat ondanks dat er in Nederland een goed systeem is voor opvang, deze ook belemmerend kan werken in het vinden van creatieve oplossingen en het maken van uitzonderingen. Dit heeft hij meegenomen naar Nederland om het gesprek aan te gaan als het systeem zijn cliënt tegenwerkt ('ik nam geen genoegen met een 'nee' van betrokken woningbouwcoöperaties'). Het heeft me daarmee empowered in mijn werk.

Volgens de medewerker leeft internationalisering wel in de organisatie. Hij krijgt nu met regelmaat e-mails van collega's van andere afdelingen die meer informatie willen hebben over zijn ervaringen tijdens het werkbezoek. Hij heeft nu zelf ook een idee voor een werkbezoek ingebracht om naar Polen te gaan met een groep LHBTI-medewerkers omdat deze groep nog veel negativiteit ervaart in de opvang. Erasmus+ stelt volgens hem de organisatie in staat om ideeën op te doen in andere landen. Ook het management ziet

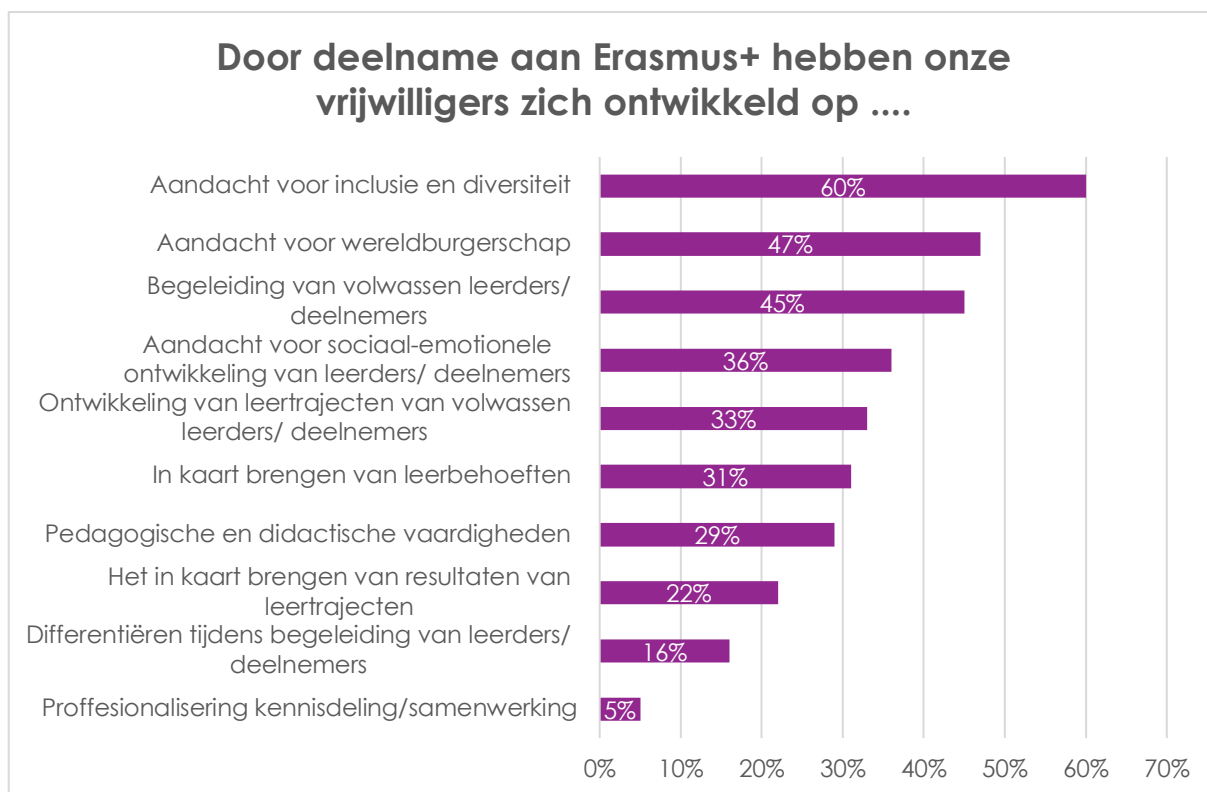
volgens hem de positieve invloed van deze werkbezoeken. Het leidt ook tot vernieuwde aanpakken in de organisatie, zoals uitvoering geven aan de wens om meer mensen aan te nemen met een verpleegkundige achtergrond of ervaringsdeskundigen in elk team. Dat komt omdat we in het buitenland zien dat het goed werkt: 'ook in Noord-Macedonië werken ze met een klein team met een advocaat, ervaringsdeskundige en een maatschappelijk werker'.

Bron: Casestudies deelnemende VE-organisaties

5.4 Impact op vrijwilligers

Naast professionals heeft Erasmus+ impact op vrijwilligers die verbonden zijn aan deelnemende VE-organisaties. Figuur 5.4.1 geeft een overzicht van impactgebieden waarvan responderende VE-instellingen aangeven een verbetering te zien bij de bij hun betrokken vrijwilligers.

Fig. 5.4.1 De impact van Erasmus+ deelname op vrijwilligers binnen deelnemende organisaties



Bron: Online enquête onder deelnemende VE-organisaties (N=55)

Uit bovenstaand figuur 5.4.1 blijkt dat, net zoals bij professionals, de meeste impact voor vrijwilligers ervaren wordt op het terrein van aandacht voor inclusie en diversiteit (60% van responderende organisaties), aandacht voor wereldburgerschap (47%) en de begeleiding van volwassen leerders (47%). In mindere mate ervaren respondenten verbeteringen bij begeleiding van volwassen leerders/deelnemers (45%), de sociaal-emotionele ontwikkeling van leerders (36%) en de ontwikkeling van leertrajecten voor volwassen leerders (33%). Het minst vaak rapporteert men impact bij het in kaart brengen van de resultaten van leertrajecten (22%), differentiëren tijdens begeleiding van leerders (16%) en de professionalisering door kennisdeling/ samenwerking (5%).

New Women Connectors – teambuilding en meer betrokkenheid vrijwilligers

New Women Connectors (NWC) is in 2019 gestart als non-profitorganisatie geleid door migranten- en vluchtelingenvrouwen. Het is een vrijwilligersorganisatie met teamleden die komen uit verschillende nationale, culturele, taalkundige, etnische, educatieve en professionele achtergronden. Het platform biedt vluchtelingen, migranten, ongedocumenteerden en staatloze diaspora de middelen om hun uitdagingen in kaart te brengen, oplossingen aan te dragen en 'changemaker' te worden. De organisatie zet zich in voor systemische veranderingen in beleid en praktijk die ervoor zorgen dat gemeenschappen met een migratieachtergrond, met name vrouwen, hun rechten op bescherming, diensten en zelfredzaamheid volledig kunnen uitoefenen.

Met Erasmus+ heeft NWC kunnen werken aan hun organisatieontwikkeling met behulp van een KA1 project 'New Competences to Act as Connectors' en recentelijk ADVOC-ACT (Enabling newcomer citizens of Europe for direct participation) met als doel om de competenties te versterken van migranten en vluchtelingen als rolmodellen om hun belangen te behartigen en veranderingen te faciliteren ('agent of change') met behulp van trainingen. Door beide projecten heeft NWC de connectie met hun vrijwilligers kunnen versterken, maar heeft het ook bijgedragen aan organisatieversterking en teambuilding. COVID-19 heeft het lange tijd niet mogelijk gemaakt om als internationaal opererend team elkaar te ontmoeten en de reis naar Rome (5-daagse training) was dan ook de eerste keer dat ze bij elkaar kwam. Dit heeft bijgedragen aan een betere binding met vrijwilligers, maar hen ook in staat gesteld om te werken aan de 'theory of change' van hun organisatie. Dit is de belangrijkste winst, aangezien de training in Rome niet helemaal aan de verwachtingen voldeed (over technieken voor non-formele educatie te leren maar ook educatieve capaciteiten te versterken binnen hun team). Het laatste project ADVOC-ACT heeft bijgedragen aan het versterken van de competenties van de vrijwilligers. Daarnaast voelen vrijwilligers die hebben deelgenomen zich meer verbonden met de organisatie en zijn ze meer actief in het netwerk (tijdens events maar ook op social media). De bedoeling is om de training die is ontwikkeld nu te integreren in hun reguliere aanbod voor vrijwilligers. Er is ook een nieuwe Erasmus+ aanvraag gedaan om de training te verfijnen met 'storytelling' als tool om eigenaarschap te krijgen over je eigen narratief.

Eén van de vrijwilligers van NWC (wonend in Denemarken) die heeft deelgenomen geeft aan dat de training in Rome het mogelijk heeft gemaakt om de andere vrijwilligers te leren kennen en te werken als team (ook omdat de meeste andere vrijwilligers in Nederland wonen). Veel van de vrijwilligers heeft ze tijdens de training voor het eerst ontmoet. Het bezoek aan Rome heeft haar dan ook veel inzicht gegeven in de ervaringen van collega's over hoe zij werken en hoe dat de organisatie kan versterken. Het was ook waardevol te zien hoe in Italië professionals en vrijwilligers werken en hun attitude om zaken voor elkaar te krijgen binnen de mogelijkheden en beperkte financiële middelen die ze hebben (zoals het helpen om mensen aan het werk te krijgen). Het is ook interessant te zien dat veel migranten/vluchtelingen op doorreis zijn (Italië is niet het eindstation) wat anders is dan Denemarken dat wel als eindstation wordt gezien. Veder heeft ze waardering dat NWC het mogelijk heeft gemaakt dat ze met haar kind kon reizen (als alleenstaande moeder), hoewel de ontvangende organisatie niet alles zorgvuldig geregeld had. Het bezoek met haar dochter heeft haar ook empowered omdat haar dochter haar aan het werk heeft gezien als rolmodel en dat ze belangrijk werk doet. Ook haar moeder heeft kunnen aanschouwen hoe

ze als rolmodel acteert, omdat ze haar dochter heeft ondersteund tijdens de reis door te zorgen voor haar kleinkind.

Stichting ABC – meer zelfvertrouwen

In het kader van de Erasmus+ uitwisseling "de Learners Voice" zijn vrijwilligers meegegaan op studiereis naar Ierland en België. Dit zijn ervaringsdeskundigen van Stichting ABC die hun laaggeletterdheid hebben overwonnen. Deze taalambassadeurs geven aan dat deze ervaring hen heeft verrijkt, zoals verwoord door één van de deelnemers: *'ik kwam van niets en de deelname versterkt je. Dat je mag zeggen wat je vindt, ergens over mee mag denken en je mening mag geven, dat doet veel voor mij en ons in het algemeen. Het was een feest voor mij! Vroeger zat ik als stille muis in een hoekje en nu mag ik meepraten en kijken hoe ze het daar doen'.* Vrijwilligers hebben gezien dat ook in andere landen laaggeletterden een stem hebben in de vormgeving van het aanbod. *'Vroeger dacht ik dat ik de enige was die niet kon lezen en schrijven, door de taalklas wist ik dat ik niet de enige was, door mijn werk als taalambassadeur zie ik dat er veel meer zijn in Nederland en door ons bezoek aan het buitenland zie ik dat het in de hele wereld speelt'.* Tijdens het bezoek gingen taalambassadeurs op stap met experts en beleidsmakers. Dat was in het begin even wennen voor enkele taalambassadeurs: *'eerst is dat aftasten, want ik dacht dat zij het allemaal wisten en ik als enige niet. Zeker omdat er in een andere taal gesproken wordt. En dan wordt het uitgelegd dat we niet alleen bestaan en na een paar dagen ga je heel anders met elkaar om. We worden in onze waarde gelaten en we groeien daarin. Het is een groeiproces. Dat gaat nooit meer weg.'*

Een andere deelnemende taalambassadeur geeft aan dat het mooiste moment tijdens het werkbezoek was om collega ambassadeurs te treffen in een ander land: *'We verstaan elkaar niet altijd, maar wat ik uitstraal en hij uitstraalt. Dan weten we allebei al waar we het over hebben.'* Hij heeft geleerd dat in Ierland laaggeletterden een stem hebben in beleid en dat volksvertegenwoordigers niet boven de doelgroep staan, maar tussen de doelgroep in bijeenkomsten. Nederland kan hier volgens de deelnemer nog veel van leren. Dit vereist een mentaliteitsverandering. *Deze ervaring neem ik allemaal mee in mijn rol als ambassadeur maar ook in het geven van advies. Waar nodig kan ik nu voorbeelden noemen uit andere landen en dit versterkt mijn rol als ambassadeur. De verschillende internationale werkbezoeken die ik met Stichting ABC heb kunnen doen, hebben mij zelfvertrouwen gegeven. Recent heb ik ook een werkbezoek mogen coördineren en taalambassadeurs mogen selecteren. Je ziet dat 3 - 4 dagen met elkaar op pad de mensen een boost geeft in hun zelfvertrouwen. Dit kan aan kleine dingen liggen, zoals het reizen met vliegtuig of trein, of het ontmoeten van ambassadeurs uit andere landen en daarmee communiceren in een andere taal. Enkelen van hen hebben nog nooit een reis naar een ander land gemaakt, voor de ander is dat alweer jaren geleden'.*

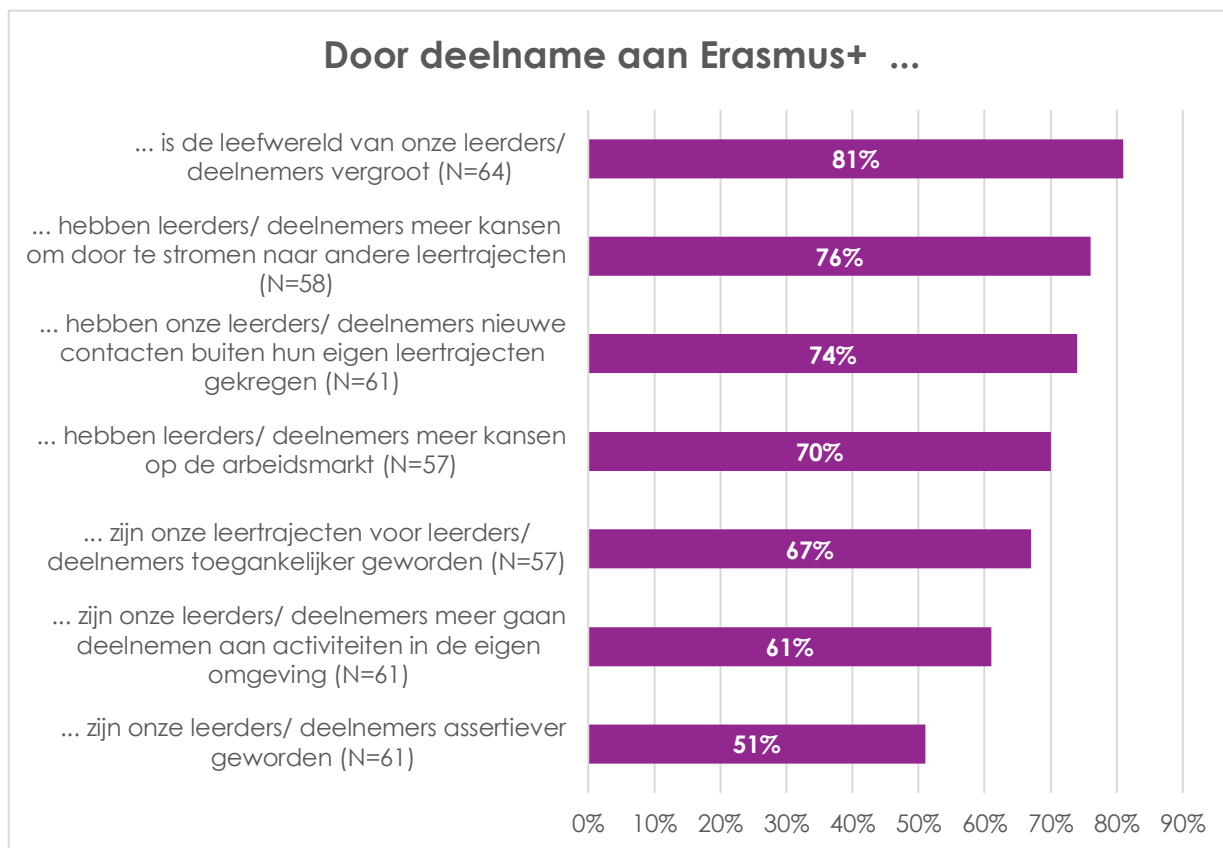
Bron: Casestudies deelnemende VE-organisaties

5.5 Impact op volwassen leerders/ deelnemers

Uiteindelijk dient de gedane investering met behulp van Erasmus+ ten goede te komen aan volwassen leerders/ deelnemers. Een kwalitatief leeraanbod en professionalisering van medewerkers maakt dat de kwaliteit van leren - en leeruitkomsten van leerders - toeneemt.

Onderstaand figuur 5.5.1 geeft het percentage VE-organisaties weer dat een verbetering ziet bij betrokken leerders/ deelnemers op verschillende dimensies.

Figuur. 5.5.1 Impact van Erasmus+ deelname op volwassen leerders/ deelnemers (respondenten die het hier 'mee eens' en 'zeer mee eens' zijn)²⁴



Bron: Online enquête onder deelnemende VE-organisaties (N=67)

De meest ervaren impact die respondenten zien is dat deelname aan Erasmus+ de leefwereld van leerders vergroot (81%), gevolgd door meer doorstroomkansen (76%) en nieuwe contacten buiten hun leertrajecten (74%). Ook zien respondenten dat leerders meer kans hebben op de arbeidsmarkt (70%) en dat andere leertrajecten van hun organisatie toegankelijker zijn geworden (67%). De minst gerapporteerde impact, maar nog steeds door de meerderheid van deelnemende organisaties, is dat leerders meer deelnemen aan activiteiten in hun eigen omgeving (61%) en dat ze assertiever zijn geworden (51%). Desondanks geeft nog steeds meer dan de helft van de respondenten aan dit te ervaren.

Genoemde voorbeelden van de impact van Erasmus+ op volwassen leerders/ deelnemers zijn:

- Het stimuleren van **persoonlijke groei**. Bijvoorbeeld aangespoord door individuele coaching, reflectie en genereren van zelfinzichten tijdens projecten en evaluaties.

"Deelnemers geven aan dat doordat zij nu een maatje hebben en hun leefwereld is vergroot, de contacten die door het project zijn ontstaan hen enorm hebben verrijkt en zij nu volgende leertrajecten via onze organisatie gaan volgen."

²⁴ De groep respondenten die heeft aangegeven dat deze vraag 'niet van toepassing' is hierin niet meegenomen (als missing value gedefinieerd).

"Wij werken veel met gedetineerden. De deelnemers aan onze activiteiten geven regelmatig aan dat ze door onze activiteiten een beter inzicht in hun vaardigheden en kwaliteiten gekregen hebben."

"Alle genoemde stellingen ten aanzien van impactgebieden zien wij terug bij onze deelnemers. Er is duidelijk sprake van groei bij de deelnemers. Er is ook een grotere onderlinge betrokkenheid tot elkaar waardoor er ook meer hulp wordt geboden van de ene leerder aan de andere."

Bron: Online enquête onder deelnemende VE-organisaties

- Het **ontwikkelen van vaardigheden en opdoen van kennis**. Dit kan een bijproduct zijn van de deelname aan een project of de expliciete doelstelling van het project zijn.

"Door meer naar buiten te gaan, zijn ze beter in staat om zich te redden en zijn er drempels geslecht."

"De oefeningen uit handleidingen en trainingen die we ontwikkeld hebben, worden door deelnemers ook in hun eigen werksituatie opgepakt en verder ontwikkeld/ gebruikt."

Bron: Online enquête onder deelnemende VE-organisaties

- Het ontwikkelen van **digitale vaardigheden en visie**. Dit kan een bijproduct zijn van de deelname aan een project of de expliciete doelstelling van het project zijn.

"Er zijn deelnemers die hun werkgebied hebben verruimd naar ook meer digitaal werken en anderen hebben de trans-lokale contacten aangehouden om verder te leren over de natuur en ecologie in andere gebieden."

"Bijvoorbeeld digibeet/anti-digitalisering persoon van 90 jaar belt nu dagelijks met één van de kinderen via WhatsApp. Kleine winst - grote impact."

Bron: Online enquête onder deelnemende VE-organisaties

- Het opdoen van **kennis van andere landen en culturen**. Dit kan bijvoorbeeld door internationale samenwerking of met een buitenlandse ervaring door het project.

"Een oudere deelnemer (SHARE) geeft aan weer het gevoel te hebben ertoe te doen. Gezien te worden; juist door zich met andere culturen te verbinden is er meer connectie en eigenwaarde."

"Het feit dat ze op meeloopstage konden naar een andere Erasmus+ partner in een ander land. Zo'n buitenlandervaring is net zo waardevol voor een volwassen leerder als voor een student."

Bron: Online enquête onder deelnemende VE-organisaties

- De **doorstroom naar arbeidsmarkt of scholing**. Dit kan een bijproduct zijn van de deelname door andere impactdimensies of de expliciete doelstelling van het project zijn.

"We horen van deelnemers dat als ze hun ervaringen op hun CV zetten, werkgevers er aandacht aan schenken en het hen helpt de baan te krijgen. Hetzelfde gebeurt wanneer ze zich aanmelden voor andere programma's."

"Door het ontwikkelen van een leerinfrastructuur hebben deelnemers een lagere drempel en bredere keuze."

"Doorstroom van NT2 naar Entree en mbo 2 is iets gemakkelijker."

Bron: Online enquête onder deelnemende VE-organisaties

Zoals aangegeven in de methodologische verantwoording in paragraaf 1.5 was het niet mogelijk deelnemers te interviewen binnen de drie VE-instellingen die succesvol een mobiliteitsaanvraag hebben ingediend voor volwassen leerders. Toch zijn er vanuit de casestudies en aanvullende interviews enkele ervaringen te delen van de impact van Erasmus+ op volwassen leerders (zie box hieronder).

HVO-Querido – deelname van cliënt aan een werkbezoek in Noorwegen

Bij een werkbezoek aan Noorwegen binnen het Erasmus+ project is een cliënt – bewoner in de opvang – meegegaan als ervaringsdeskundige. In het interview geeft de deelnemer aan zeer vereerd te zijn dat hij mee mocht met deze reis, als enige cliënt in een groep medewerkers van HVO-Querido. Hij was ook de eerste cliënt ooit die mee mocht gaan met een dergelijk werkbezoek naar het buitenland. Hij dacht eerst dat hij wat fout had gedaan toen hij werd gevraagd om even te praten, maar het bleek om het werkbezoek aan Noorwegen te gaan. *'Eerst was ik bezorgd: "Ga ik wel leuk zijn, ga ik wel gezellig zijn?" Maar ze hebben me een goed gevoel gegeven dat ik dat gelijk heb losgelaten, ben eigenlijk als een VIP behandeld. Dat hielp echt om deel te nemen aan de reis. Ik werd opgewacht op het vliegveld door één van de begeleiders. Ik hoefde me nergens zorgen om te maken om verdwaald te raken of iets dergelijks. Dat vind ik belangrijk, ik ben niet weggezet als klant'.* De cliënt heeft meegedraaid in het programma: *'Ik heb actief meegedaan en 's ochtends helemaal, dan waren ze verbaasd en daarvoor kreeg ik complementjes. Dus ik had niet het gevoel dat ik iets fout deed, maar ik deed het juist heel goed en dat werd gezien'.* Vooraf heeft de deelnemer leerdoelen opgesteld en deze zijn allemaal behaald. Hij geeft aan dat het voor hem een geweldige ervaring was: *'ik ben al heel lang niet in het buitenland überhaupt geweest. We moesten vier uur van tevoren op Schiphol zijn en Noorse kronen aanschaffen. Het was voor mij echt outside the box'.* Hij heeft na afronding van het werkbezoek een certificaat gekregen: *'Daar kreeg ik ook een diploma en dat certificaat heb ik nog steeds. Ben ik heel trots op, dat ik echt iets heb afgemaakt. Deze buitenlandervaring heb ik ook op mijn cv staan en ik ga dit ook op mijn LinkedIn profiel zetten'.* *'De hele reis heeft me een boost gegeven. Dat zien zijn medebewoners ook. Ze komen met vragen bij hem en dat geeft hem zelfvertrouwen en een netwerk. Hij durft zich nu uit te spreken en zijn ervaring te delen: 'Die onvertelde verhalen, die zijn zo belangrijk eigenlijk. Ik heb het gewoon gedaan, ik ben niet meer bang voor de consequenties'.* De deelnemer heeft van HVO Querido het aanbod gekregen om als ervaringsdeskundige met een vrijwilligerscontract mensen te ondersteunen en te helpen in de opvang. Desondanks

heeft de deelnemer gekozen voor een baan als laborant: *'uiteindelijk vond mijn oude stagebedrijf mij: "We hebben een fulltimebaan voor je"'*.

Gemeenten Den Bosch – zelfvertrouwen en carrièreswitch

In het kader van het Move Beyond project - geeft een deelnemer aan dat zij door de creatieve methoden de kans kreeg om op een heel andere manier naar haar toekomstdroom voor haar werk te kijken. Hierdoor is ze van koers veranderd naar een andere sector, waarin ze uiteindelijk wil gaan werken. Dit heeft dus een perspectief geboden: *"Ik wilde eerst iets met dieren doen, maar nu iets met toerisme; door de training ben ik dus gaan nadenken over de toekomst"*. Ook ziet één van de trainers dat het zelfvertrouwen van de jongvolwassenen is gegroeid: *"Eén deelnemer is nu minder verlegen geworden en uit haar schulp gekropen, zodat ze beter kan aangeven wat ze van iets vindt"*. Maar ook het leerproces zelf was bijzonder. Volgens één van de trainers zat de kracht in de groep: *"Tijdens de samenwerking werd duidelijk dat eenieder in de groep een bepaalde rol had en uiteindelijk gingen ze ook elkaar coachen en gaven ze elkaar feedback"*. Ook gaven ze elkaar complimenten aan het einde van de training. Volgens één van de trainers één van de mooiste momenten tijdens de training.

Als neveneffect zijn ook protocollen en processen van de organisatie doorbroken. Zo hebben ze de jongvolwassenen via WhatsApp benaderd, maar daardoor kwamen ze wel!

NetwerkPro – ontdekken van eigen talenten en rolmodel

De focus van 'Trainers voor de Toekomst' lag op mentale gezondheid, aandacht voor traumaverwerking en empowerment. De eerste maanden van TvT zijn gericht op persoonlijke reflectie, identiteit en talenten. Samen vormen die een basis en leerdoelen om het project te voltooien.

Eén van de deelnemers vertelt dat ze met behulp van de training haar eigen tekentalent heeft kunnen ontdekken, los van haar rol als moeder. Haar tekentalent geeft haar plezier en ze heeft meer vertrouwen in haar eigen kracht, zeker nadat ze had bijgedragen aan de vormgeving van het TvT handboek (logo). Een andere deelnemer had al ervaring met het beheren van een eigen stichting, maar had behoefte aan meer zelfvertrouwen en professionele groei. Door deelname aan TvT had ze de ruimte en middelen om te reflecteren en zichzelf verder te ontwikkelen, waardoor ze negatieve aspecten makkelijker los kon laten en zich open kon opstellen. De groei als professional is de grootste impact volgens deze deelnemer, want nu heeft ze een functie aangenomen als projectbeoordelaar. Dit zou ze vroeger niet hebben durven doen.

Deelnemers kunnen zich na afronding van het empowermenttraject als rolmodel manifesteren om hun netwerk te versterken. Deelnemers kunnen later een actieve rol spelen bij een organisatie zoals Netwerkpro, of in hun eigen netwerk. De twee geïnterviewde deelnemers geven nu betaalde trainingen voor Netwerkpro. Door het succes en haar positieve ervaring hoopt één van hen dat TvT herhaald kan worden op grotere schaal.

Bron: Casestudies deelnemende VE-organisaties

6. Deelname aan Erasmus+ en ervaren obstakels

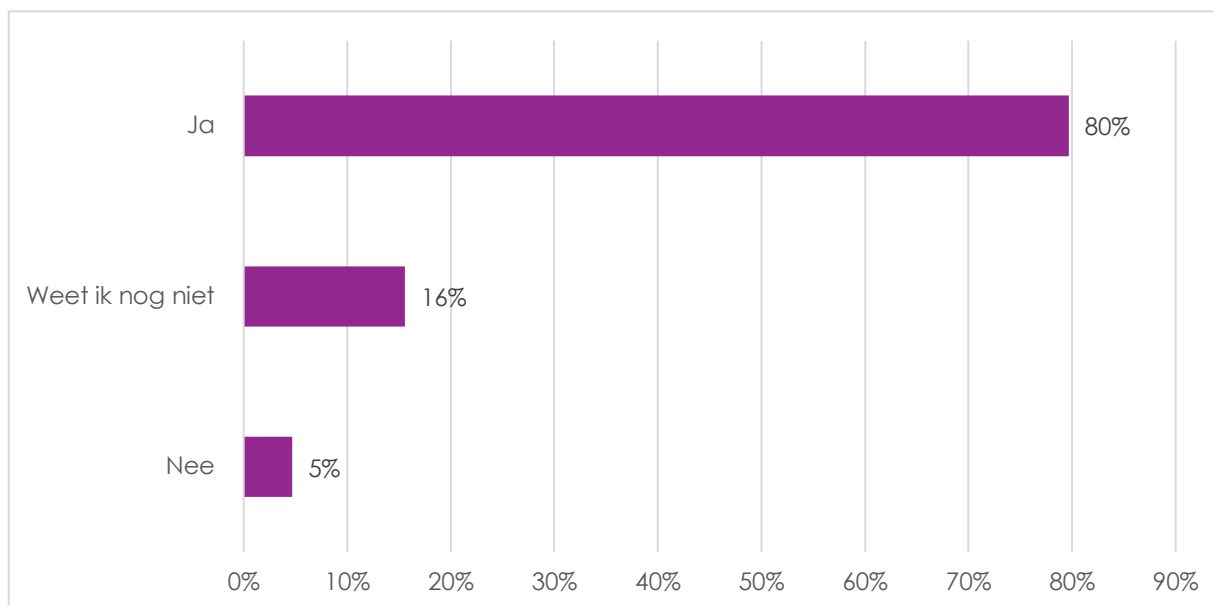
6.1 Inleiding

Dit hoofdstuk beschrijft hoe VE-organisaties aankijken tegen hun toekomstige bereidheid om deel te nemen aan Erasmus+ en meer specifiek de nieuwe mobiliteitsactie voor volwassen leerders en ervaren obstakels. Met mobiliteit obstakels doelen we op obstakels die mobiliteit van volwassen leerders beperken. Dit kunnen psychologische, situationele en/ of institutionele barrières zijn (Cross, 1981)²⁵. Psychologische barrières betreffen attitudes en percepties van leerders zelf, terwijl situationele barrières gaan over de levenssituatie waarin leerders zich bevinden die als obstakel werken (zoals sociale en werkcontext). Institutionele context heeft te maken met beleid, wet- en regelgeving die leerders beperken in hun mobiliteit (binnen en buiten het programma).

6.2 Toekomstige deelname en ervaren mobiliteit obstakels

Onderstaande figuur 6.2.1 geeft een overzicht van de bereidheid van VE-organisaties om een Erasmus+ aanvraag in te dienen in de toekomst.

Fig.6.2.1 Bereidheid van organisaties om een toekomstige Erasmus+ aanvraag in te dienen



Bron: Online enquête onder deelnemende VE-organisaties (N=64)

Figuur 6.2.1 laat zien dat een overgrote meerderheid aangeeft dat ze bereid is in de toekomst een aanvraag in te dienen voor Erasmus+ (80%). Verder geeft een klein deel van de respondenten aan dat ze niet zeker weten of ze bereid zijn om een aanvraag in te dienen (16%). Een minderheid geeft aan dat ze niet bereid zijn om in de toekomst een aanvraag in te dienen voor Erasmus+ (5%). Dit duidt op een stabiele groep aanvragers die terugkeert als aanvrager, maar ook deels afhankelijk zijn van Erasmus+ voor hun internationale activiteiten. Zoals eerder aangegeven in hoofdstuk 2 heeft de meerderheid van aanvragers aan meerdere Erasmus+ projecten deelgenomen en geeft de meerderheid aan dat de activiteiten zonder Erasmus+ deels of niet zouden zijn uitgevoerd. Tegelijkertijd concludeert hoofdstuk 2 ook dat

²⁵ Cross, P. (1981). *Adults as Learners*. San Francisco, USA: Jossey-Bass.

niet alle stakeholders in de VE-sector tot op heden deelnemen en met name ROC's, taalhuizen, en bibliotheken. Dit duidt op een groep 'insiders' en 'outsiders' van het programma, wat direct de vraag oproept hoe beter de groep 'outsiders' te bereiken en hoe hun ervaren mobiliteit obstakels te mitigeren.

Ervaren mobiliteit obstakels van deelnemende organisaties

Ondanks dat de meerderheid bereid is om in de toekomst een aanvraag in te dienen, ervaren VE-instellingen nog steeds specifieke barrières voor het aanvragen van Erasmus+ subsidie. De meest genoemde barrières in de online enquête zijn:

- Het indienen van een aanvraag en de afronding van project worden ervaren als een **grote administratieve last**. Het schrijven van een aanvraag is volgens respondenten complex, bureaucratisch en vergt een behoorlijke tijdsinvestering van de organisatie.

"De administratieve en financiële last; zeker in vergelijking met Horizon Europe²⁶."

"Onze organisatie is klein, krimpt en heeft te weinig mensen en faciliteiten (financiën) om een aanvraag in te kunnen dienen."

Bron: Online enquête onder deelnemende VE-organisaties

- Deelname aan Erasmus+ is een **financiële last en een risico voor de organisatie**. De mogelijke opbrengst en vergoeding is niet altijd goed in verhouding en de co- en voorfinanciering kan lastig op te brengen zijn voor (kleine) organisaties (met vrijwilligers).

"De bureaucratie/ tijd die de aanvraag en uitvoering kost t.o.v. wat het oplevert. We zijn een stichting en hebben geen salaris."

"KA2 heeft een zeer beperkte mogelijkheid de uren van professionals te declareren."

Bron: Online enquête onder deelnemende VE-organisaties

- De **verantwoordelijkheden als penvoerder**. De ervaringen van het vinden van partners en het aanjagen van samenwerking voor de aanvraag en uitvoering van projecten wisselt.

"De administratieve lasten die het met zich meebrengt, plus de verantwoordelijkheid voor de bijdrage van projectpartners die gaandeweg minder actief blijken te zijn dan gehoopt."

"Wisselt per project: vinden van betrouwbare partners met dezelfde visie en bereidheid tot investering kost tijd en vraagt om grote investering voorafgaand aan een E+ project."

"We participeren in aanvragen die vanuit andere Europese landen worden gecoördineerd. Deelname als Nederlandse coördinerende partner doen we niet meer omdat we negatieve ervaringen hebben met de beoordeling van onze projectuitkomsten in Nederland."

Bron: Online enquête onder deelnemende VE-organisaties

²⁶ Horizon Europe is het EU-programma van de Europese Commissie bedoeld voor de financiering van onderzoek en innovatie, het huidige programma loopt van 2020 tot 2027. Zie https://research-and-innovation.ec.europa.eu/funding/funding-opportunities/funding-programmes-and-open-calls/horizon-europe_nl

Een aantal respondenten gaf bij deze vraag aan helemaal geen obstakels of barrières te ervaren. Echter, twee respondenten gaven expliciet aan dat ze onvoldoende steun van het NA ervaren en dat dit meespeelt in de bereidheid om een Erasmus+ aanvraag in te dienen. Zo gaf een respondent aan dat het lastig was om welwillende partnerorganisaties te vinden in Nederland, doordat ze weinig Erasmus+ promotie ervoeren van het NA. Een andere respondent ervaart belemmeringen ten aanzien van de 'nationale' prioriteiten en negatieve houding tegenover kleinere organisaties.

In de aanvullende interviews tijdens de casestudies bleek wederom dat organisaties het lastig vinden om een betrouwbare partner te vinden, zeker gezien de wens van Erasmus+ dat nieuwe partners worden betrokken voor het stimuleren van het overdragen van goede praktijken. Een ander voorbeeld is dat de organisatie achteraf niet tevreden was met de aangeboden training door de ontvangende organisatie (er waren geen ervaringen met deze organisatie voorafgaand aan de mobiliteit).

Ook geven organisaties aan dat ondanks de meerwaarde van Erasmus+ voor hun organisatie, er toenemende druk komt op het reizen met een vliegtuig vanwege de groene agenda, maar ook weerstand vanuit de organisatie omdat mensen worden weggenomen uit het primaire werkproces en de toegevoegde waarde van buitenlandse werkbezoeken niet voldoende voor het voetlicht komen. Eén van de organisaties geeft aan dat ondanks dat Erasmus+ de middelen biedt het niet altijd mogelijk is om de mobiliteitsplekken gevuld te krijgen. Dit kan liggen aan beperkte vrijheid die medewerkers krijgen van hun teammanager, 'koudwatervrees' of dat medewerkers bang zijn voor het oordeel van collega's. Medewerkers die zijn geïnterviewd geven ook aan dat mensen niet altijd de ruimte hebben door drukte op hun werk (mede ingegeven door krapte op de arbeidsmarkt of type functie dat hun weinig ruimte geeft om enkele dagen weg te gaan): *'mensen die ambulant werken hebben meer regie op hun agenda'*. Daarnaast is het ook mede afhankelijk van de persoonlijke thuissituatie, zoals de zorg voor kinderen of anderen.

Eén van de respondenten geeft ook aan dat VE-organisaties in Nederland nog onvoldoende bewust zijn van de toegevoegde waarde van internationaal werken, zoals naar het voorbeeld van Spanje waar veel organisaties een Erasmus+ accreditatie hebben en regelmatig hun medewerkers naar het buitenland sturen voor een training, waaronder formele instellingen in het onderwijs, maar ook publieke arbeidsbureaus. Ook is er weinig ruimte en bereidheid om in educatieve programma's voor volwassen leiders een internationale uitwisseling duurzaam te integreren (mede ook vanwege de korte doorlooptijd van veel programma's).

Ervaren mobiliteit obstakels voor organisaties door niet-aanvragers

Naast de online enquête zijn er ook interviews gehouden onder niet-aanvragers van Erasmus+ projecten. Onder deze selecte groep (van 7 organisaties) werd duidelijk dat de meerderheid Erasmus+ niet kende. Van de organisaties die Erasmus+ wel kende, was men iets bekender met de KA Staff mobility dan met de KA2 Strategic Partnerships/ Small Scale Partnerships en de KA1 Learners mobility (dat een nieuwe activiteit is binnen het programma sinds 2021). De meesten gaven aan deze acties (KA1 en KA2) niet te kennen. Ook gaven de meesten aan nooit overwogen te hebben om een aanvraag in te dienen.

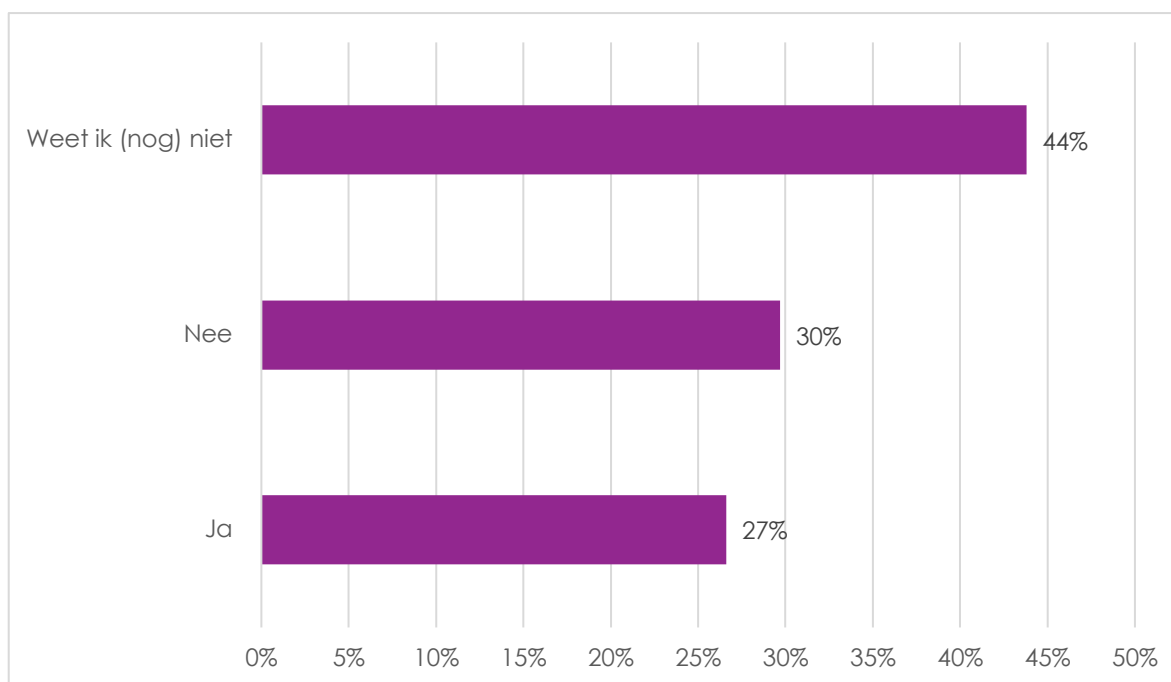
De mobiliteit obstakels voor de organisaties die geen aanvraag hebben ingediend zijn helder. Allereerst is het zoals hierboven aangegeven onbekend dat de mogelijkheid er is en wat de meerwaarde dan is voor de eigen organisatie. Men vraagt zich ook af wat men er concreet mee kan bereiken voor de eigen organisatie. Ten tweede geeft men aan dat de tijd ontbreekt.

Deze reden wordt vaak genoemd. Men heeft het vrij druk met het uitvoeren van de reguliere taken en ziet weinig ruimte om additioneel een aanvraag in te dienen. Ten slotte, noemt een enkeling dat er sprake is van een administratieve last als men een aanvraag indient. In vergelijking met de resultaten van de online enquête (waarvoor gebruikers van Erasmus+ zijn ondervraagd) wordt hier dus duidelijk dat naast de administratieve last men ervoor moet zorgen dat de concrete meerwaarde van een Erasmus+ aanvraag sector breed voor de organisatie duidelijk wordt en dat dit wellicht ondanks de ervaren drukte op de werkvloer een mooie dienst of een mooi product kan opleveren voor de eigen organisatie.

6.3 Toekomstige bereidheid om deel te nemen KA1 mobiliteit van volwassen leerders

In het huidige programma Erasmus+ is het voor het eerst mogelijk om een mobiliteitsaanvraag in te dienen voor volwassen leerders. Onderstaande figuur 6.3.1 geeft een overzicht van de bereidheid van organisaties om hiervoor een aanvraag in te dienen.

Fig. 6.3.1 Bereidheid van organisaties om een aanvraag in te dienen voor KA1 voor volwassen leerders



Bron: Online enquête onder deelnemende VE-organisaties (N=64)

Figuur 6.3.1 laat zien dat iets meer dan een kwart (27%) van de responderende organisaties aangeeft, bereid te zijn om een aanvraag in te dienen, terwijl bijna een derde (30%) aangeeft dit niet te overwegen. De meeste respondenten geven aan dit nog niet te weten (44%).

De respondenten die aangaven niet bereid te zijn om een KA1 aanvraag in te dienen voor volwassen leerders, geven vooral praktische redenen aan die deelname aan Erasmus+ belemmeren, zoals personeelstekort om de mobiliteit van volwassen leerders te faciliteren, praktische problemen zoals het regelen van vervanging van lessen en roosterproblemen. Zo gaf één respondent aan dat ze geen tijd en ruimte hebben om een Erasmus+ project naast hun dagelijkse takenpakket te kunnen uitvoeren:

"De tijd die collega's beschikbaar hebben om tussen hun 'gewone werk door' een uitwisseling te faciliteren. Momenteel hebben we onderbezetting en te maken met veel organisatorische wijzigingen, o.a. door aankomende fusie."

Bron: Online enquête onder deelnemende VE-organisaties

Een ander aspect was dat KA1 minder goed aansluit op de doelstellingen en/of capaciteit van de organisatie.

"We zijn een te kleine organisatie om hier een goed traject van te maken."

'We weten niet goed mobiliteit van volwassenen te integreren in ons aanbod. Voor wat voor doel en welke leeropbrengsten'.

Bron: Online enquête onder deelnemende VE-organisaties

Er is een klein deel dat een positieve toekomstige deelname inziet. Deze respondenten staan positief tegenover deze actie, maar geven aan nog te weinig kennis te hebben over deze nieuwe mogelijkheid binnen het programma, of afhankelijk te zijn van partnerorganisaties in het buitenland. Een andere respondent gaf aan dat ze wel degelijk iets doen met mobiliteit van volwassen leerders, maar dit op dit moment via een ander EU-project doen.

"We focussen ons op de ontwikkeling van nieuwe middelen/materialen op het gebied van leren. Mobiliteit van volwassen leerders organiseren we via European Solidarity Corps."

Bron: Online enquête onder deelnemende VE-organisaties

Respondenten die aangeven het nog niet te weten of ze gaan deelnemen, geven in veel gevallen aan dat ze tot op heden nog onvoldoende zijn geïnformeerd over deze mogelijkheden binnen Erasmus+ en onvoldoende informatie hebben over deze nieuwe mogelijkheid binnen het programma, de aanvraagprocedure en de voorwaarden. Verder geven respondenten dezelfde praktische overwegingen aan zoals het ervaren van een administratieve last, groot financieel risico en het ontbreken aan capaciteit binnen hun organisatie. Potentiële aanvragers zouden daarom beter voorgelicht kunnen worden over de subsidiemogelijkheden van KA1 voor volwassen leerders en ondersteund kunnen worden bij praktische barrières.

Aanvullende interviews met reguliere aanvragers en niet-aanvragers

Met een select aantal reguliere aanvragers, niet-aanvragers en enkele ervaringsdeskundigen die hebben deelgenomen aan een mobiliteitsactie in het kader van een KA1 project voor staf is doorgepraat over mogelijke obstakels voor deelname van volwassen leerders aan KA1 mobiliteit.

De genoemde obstakels onderscheiden zich niet veel van de hierboven genoemde punten. Een enkeling geeft ook wel aan dat hij of zij zich er niet in verdiept heeft en dat de mogelijkheden vrij onbekend zijn, maar met name de begeleiders van volwassen leerders zijn wat terughoudend. Een aantal begeleiders vindt de groep wat te kwetsbaar. Deze volwassen leerders hebben weinig reiservaring en het kost waarschijnlijk best veel begeleiding om de reis voor deze mensen goed te laten verlopen. Maar het grootste 'struikelblok' lijkt toch wel, dat het niet te combineren is met hun privé- of werksituatie. Men merkt dat het voor sommigen al een opgave is om naar de les te komen gezien hun gezins- of werksituatie. De vraag is wat dan

de meerwaarde voor hen is om deel te nemen aan een uitwisseling en daarvoor veel te moeten regelen voor het 'thuisfront'. Dit lijkt in een aantal gevallen ingewikkeld te zijn.

Mobiliteit obstakels worden ook ervaren als de aanvrager besluit te reizen met groepen die psychische of verslavingsproblematiek hebben. Dit vraagt om een goede voorbereiding en ondersteuning tijdens het bezoek. Dit vraagt veel van mensen, maar ook de bewustwording dat mobiliteit niet voor iedereen is weggelegd. Tegelijkertijd geven respondenten aan dat men niet te snel ervan uit moet gaan dat mobiliteit niets voor bepaalde personen is (we moeten de-stigmatiseren).

Er wordt geopperd dat mobiliteit met name voor jongvolwassenen eerder haalbaar is, omdat ze nog geen gezin hebben en minder aan huis gebonden zijn. Centraal staat in ieder geval dat het voor de deelnemers duidelijk moet zijn wat de meerwaarde voor hen is. Het 'What's in it for me?' principe is leidend. Hiervoor is het van belang dat het doel van de mobiliteit en de inbedding daarvan in reguliere activiteiten van groot belang is. Meerdere respondenten vragen zich bijvoorbeeld af wat een bezoek aan het buitenland precies moet gaan opleveren, wat ze daar gaan doen en wat ze gaan leren, anders dan de buitenlandervaring. Het leerdoel moet duidelijk zijn.

Sommigen geven al aan dat het een enorme investering is om met hun doelgroep een excursie of een dagje uit in Nederland te plannen, vanwege allerlei praktische drempels zoals het combineren met werk en zorgtaken. Volgens hen kost het de meeste deelnemers al een behoorlijke investering om een leertraject in Nederland te volgen, laat staan dat ze nog tijd hebben om op reis te gaan: *'we zien het niet voor ons om met leerders naar het buitenland te gaan. Te veel gedoe ondanks dat alles door Erasmus+ wordt betaald'*.

Ander praktische bezwaren zijn het ontbreken van een visum om te reizen of dat deelnemers niet gevaccineerd zijn tegen Covid-19.

Ondanks deze bezwaren geeft een enkeling van de niet-aanvragers aan dat sommige volwassen leerders hun horizon zouden kunnen verbreden en geïnspireerd zouden kunnen raken door deelname aan een KA1 project. Ze komen volgens hen dan uit hun vertrouwde omgeving en kunnen wellicht inspiratie opdoen voor hun eigen toekomstig leven.

6.4 Ervaren mobiliteit obstakels door aanvragers KA1 mobiliteit volwassen leerders

Zoals in de methodologische verantwoording aangegeven, zijn er drie gecrediteerde organisaties die van plan zijn in 2023 mobiliteitsacties voor volwassen leerders te organiseren. Uit interviews met twee van deze organisaties blijkt dat ze nog bezig zijn met de voorbereidingen en heeft er nog geen feitelijke mobiliteit plaatsgevonden. In allebei de gevallen is er nog geen contact gelegd met volwassen leerders. Eén organisatie geeft aan dat, ondanks dat er nog geen contact is met volwassen leerders, ze al wel goed contact hebben met partnerorganisaties waar volwassen leerders actief zijn (verschillende theaters die met de doelgroep werken), maar ook ontvangende organisaties in het buitenland door bestaande mobiliteitsprojecten met staf en jeugd. De concrete uitwerking hiervan en het bijeenbrengen van vraag en aanbod moet echter nog plaatsvinden.

Bij de andere geïnterviewde aanvrager is de mogelijkheid nog niet besproken met de organisatie die de volwassen leerders moet mobiliseren (partners in hun netwerk). In dit geval is er ook nog geen contact met mogelijke ontvangende organisaties in het buitenland. De focus bij deze aanvrager ligt nu op het verkennen van de samenwerking met deze partners en het idee om een groep een leerervaring op te laten doen in het buitenland (met een groep Turkse vrouwen en een groep vrouwen die gevlucht zijn uit Syrië, Irak en Jordanië, die allen graag met textiel werken). Er is op dit moment ook nog geen beeld waar de mobiliteit naar toe gaat. Er is een algemeen idee om d.m.v. textiel het gesprek aan te gaan met de doelgroep, ervaringen te delen en bredere competenties bij de doelgroep aan te spreken. Door textiel kunnen deelnemers hun cultureel erfgoed levend houden, maar elkaar ook activeren door ervaringen te delen. Het concept dient nog verder te worden uitgewerkt.

Uit de voorbeelden hierboven wordt duidelijk dat de doelstelling en uitvoering van de mobiliteit met volwassen leerders bij het aanvragen van het budget nog niet is uitgewerkt, maar gaandeweg vorm moet krijgen. Deze uitwerking is geen voorwaarde voor geaccrediteerde organisaties voor KA1, die alleen aan het begin van het jaar moeten aangeven hoeveel mobiliteiten ze verwachten, zodat ze daar later invulling aan kunnen geven ('we hadden de accreditatie, maar zonder een idee met wie en hoe we de mobiliteit gaan organiseren'). Gegeven de uitdagingen om mobiliteit met volwassen leerders - en de kwetsbare groepen waar veel aanvragers zich op richten - zit hier een zeker gevaar dat de mobiliteit uiteindelijk niet doorgaat. Ervaring leert dat de eerste fase waarin volwassen leerders moeten worden gemobiliseerd veel tijd kost (hun bereiken maar ook vertrouwen geven om deel te nemen). In het kader van dit project hebben medewerkers van één van de hierboven beschreven organisaties een diversiteitstraining gevolgd om de doelgroep beter te bereiken en zich welkom te laten voelen.

Beide geïnterviewde organisaties zien mogelijke barrières om met volwassen leerders naar het buitenland te gaan. Zij zien praktische bezwaren hoe om te gaan met de zorg voor gezin, hoe commitment te krijgen van de partners, werkverplichtingen, maar ook sociaalpsychologische barrières. Er is nog veel onduidelijkheid bij deze organisaties hoe deze barrières zich in de praktijk voordoen en hoe ze deze knelpunten kunnen wegnemen en de mogelijkheden daarvan binnen het programma (zoals het financieren van kinderopvang of begeleiding van kinderen tijdens de reis). Daarnaast moet er capaciteit zijn bij de partnerorganisaties om deze uitgaande mobiliteit mogelijk te maken en bereidheid bij de ontvangende organisatie in het buitenland om de kosten te dekken van aangeboden activiteiten. Ook moet er een oplossing worden gevonden voor eventuele taalbarrières (zoals het inhuren van een tolk).

6.5 Ondersteunende factoren

Tijdens de interviews zijn enkele factoren benoemd die kunnen bijdragen aan het reduceren van mobiliteit obstakels.

- Respondenten hebben behoefte aan **meer ondersteuning vanuit het programma, zoals d.m.v. een handreiking over mobiliteit obstakels, goede tips en praktijken, om barrières bij de doelgroep weg te nemen** en wat het programma kan doen om deze weg te nemen. Dit zit voornamelijk in onbekendheid over wat met programma gefinancierd kan worden, zoals een tolk, reisbegeleiders, kinderopvang en meer. Deze handreiking kan duidelijk drie fasen onderscheiden waarin obstakels zich voordoen, namelijk (1) de voorbereiding waarin deelnemers gemobiliseerd worden; (2) de uitvoering van de mobiliteit; en (3) follow up en nazorg. Uit de interviews blijkt dat de eerste fase met name belangrijk is, zeker als het project zich richt op kwetsbare leerders. Juist hier spelen psychologische, naast situationele barrières een rol en moet vertrouwen worden gewonnen. Het helpt daarbij ook de wensen/ stem van de leerder mee te nemen in de opzet en te horen wat de persoon motiveert en belemmert.

Hiervoor moet een vertrouwensband worden opgebouwd. Het belang van een tolk werd door verschillende respondenten benadrukt, zodat deelnemers vrij kunnen praten en geen belemmeringen voelen om zich te uiten.

'Voor onze trip naar Ierland gingen we met het vliegtuig en moesten we op Schiphol zijn. Dan krijg je al gezeur want dat is moeilijk voor iemand die laaggeletterd is. Gelukkig ben je daar al niet meer alleen en word je geholpen. Je moet niet bang zijn en dat vertrouwen moet je hebben. In de trein lukt het nog wel of je reist samen een stukje met de trein naar Schiphol. Maar als ik rechtstreeks naar Schiphol reis dan zie ik graag iemand met een vlaggetje die het vertrouwen geeft dat we samen op reis gaan.'

- **Op basis van de ervaring met de huidige KA1 mobiliteitsprojecten voor volwassen leiders moet beter worden nagedacht in de aanvraag over wat men wil bereiken met de mobiliteit van volwassen leiders**, hoe de doelgroepen te bereiken (o.a. via partnerorganisaties), welke programma aan te bieden en de rol van ontvangende organisaties. Uit de interviews blijkt dat dit nog niet altijd goed doordacht is tijdens de aanvraag.
- **De mogelijkheid van internationalisering voor volwassen leiders in bestaande VE-programma's is nog onvoldoende ingebed.** Dit heeft een verandering van mindset nodig en hiervoor moet blijvend het gesprek worden aangegaan. Goede voorbeelden kunnen hierin ondersteunen. Een eerste stap zou kunnen zijn om de mobiliteit van volwassen leiders te linken aan bestaande KA2 projecten, waarin nieuwe programma's worden getest. Dit biedt een kader om te experimenteren met mobiliteit binnen een duidelijk kader.
- **Het beter informeren van Nederlandse aanvragers over de mogelijkheden van deelname aan buitenlandse leerprogramma's (bestaand aanbod) en matches van zendende en ontvangende organisaties.** Er worden al speeddates door het Erasmus+ programma gefaciliteerd, maar dit kan geïntensiveerd worden, inclusief het transparant maken van het leeraanbod over de grens. Hierbij hoort ook het duidelijk maken hoe ontvangende organisaties kunnen worden gecompenseerd voor hun bijdrage.
- **Het faciliteren van een alternatief programma voor thuisblijvers wordt als optie genoemd.** Respondenten benoemen het probleem dat zorgtaken thuis een belangrijke barrière is voor deelname. Eén van de respondenten benoemt de drie grootste barrières voor migrantenvrouwen die mobiliteit beperken: taalbarrière, zorgtaken thuis (bijv. kinderen), de vrijheid en het vertrouwen van hun man. Een oplossing hiervoor zou het aanbieden van een alternatief programma voor achterblijvers (man en kinderen) zijn en het vertrouwen creëren vanuit de aanvrager naar hen en de deelnemers.
- **Groepsgewijze mobiliteit werkt beter dan individuele mobiliteit. Dit kan twijfel wegnemen bij deelnemers.**

7 Conclusies en aandachtspunten

7.1 Conclusies

Conclusie 1: Erasmus+ bereikt nog niet alle VE-organisaties en leerders

Het onderzoek laat zien dat Erasmus+ een grote variëteit aan organisaties ondersteunt. Het bedrijfsleven (waaronder adviesbureaus) blijkt wel een voorname aanvrager te zijn, net zoals welzijnsinstellingen, cultuurinstellingen en stichtingen. Opvallend is dat ROC's, andere publieke en private onderwijsinstellingen, taalhuizen, en bibliotheken in mindere mate deelnemen aan Erasmus+, ondanks hun belangrijke rol in de VE-sector in Nederland. Dit roept de vraag op of het programma wel de juiste organisaties bereikt die volwassen leerders begeleiden. Aanvullende analyse op de naam van aanvragers in de projectdatabase laat zien dat iets meer dan 20% van de aanvragers direct contact heeft met de volwassen leerders. Dit betekent dat de meerderheid van aanvragers geen direct contact heeft met volwassen leerders. Dit zijn onder andere veel overkoepelende organisaties, stichtingen, advies- of onderzoeksbureaus die de weg weten te vinden naar het Erasmus+ programma en een aanvraag indienen.

Het onderzoek laat ook zien dat een grote meerderheid van de aanvragers meerdere Erasmus+ projecten heeft uitgevoerd. Ook geeft de meerderheid van de deelnemende organisaties aan dat ze bereid zijn om in de toekomst wederom een aanvraag in te dienen voor Erasmus+, wat de groep van herhaalde gebruikers in stand houdt. Dit duidt op een groep 'insiders' van het programma, wat direct de vraag oproept hoe beter de groep 'outsiders' van het programma te bereiken en hoe hun ervaren mobiliteit obstakels te mitigeren. Ervaren barrières om niet deel te nemen aan Erasmus+ zijn:

- Onbekendheid met de mogelijkheden binnen Erasmus+.
- Het indienen van een aanvraag en de afronding van een project worden ervaren als een grote administratieve last. Het schrijven van een aanvraag is volgens respondenten complex, bureaucratisch en vergt een behoorlijke tijdsinvestering van de organisatie, die niet aanwezig is.
- Deelname aan Erasmus+ wordt gezien als een financiële last en een risico voor de organisatie. De mogelijke opbrengst en vergoeding is niet altijd goed in verhouding en de co- en voorfinanciering kan lastig op te brengen zijn voor (kleine) organisaties (met vrijwilligers).
- De verantwoordelijkheden als penvoerder worden geregeld als groot ervaren. De ervaringen van het vinden van partners en het aanjagen van samenwerking voor de aanvraag en uitvoering van projecten wisselt echter.
- Weerstand vanuit de organisatie, omdat mensen minder tijd hebben voor het primaire werkproces als ze deelnemen aan een Erasmus+ project.
- Twijfels over de toegevoegde waarde van internationalisering voor de organisatie.
- Onvoldoende ervaren steun vanuit het NA wat meespeelt in de bereidheid om een Erasmus+ aanvraag in te dienen.

Het programma lijkt tegemoet te komen aan de grote diversiteit aan volwassen leerders en in het bijzonder de kwetsbare doelgroepen.

Conclusie 2: Organisatorische inbedding van internationalisering is verbeterd

Een belangrijke voorwaarde voor internationalisering binnen de VE is dat internationalisering organisatorisch is ingebed in de organisatie. Uit het onderzoek blijkt dat de impact van Erasmus+ voornamelijk ervaren wordt op de internationalisering van medewerkers, beheer van internationale projecten, de visie op internationalisering en structurele financiering van internationalisering. De impact wordt in mindere mate ervaren op HR-beleid voor

internationalisering binnen de organisatie. Een grote meerderheid van de deelnemende organisaties geeft wel aan dat de organisatorische inbedding is verbeterd, terwijl een kleiner deel van de respondenten aangeeft dat de organisatorische inbedding gelijk is gebleven of zelfs is verminderd.

Een overgrote meerderheid ervaart een positieve bijdrage van Erasmus+ op de ontwikkeling van professionals, kwaliteit van leertrajecten, meerwaarde van internationalisering en innovatie. Een kleinere meerderheid ervaart een positieve bijdrage op beleids- en managementniveau en bij vrijwilligers. Dit geeft aan dat de impact voornamelijk zit op het programma en het professionaliseringsniveau (nieuwe methodieken en instrumenten) en in een iets mindere mate op beleid en management.

Ondanks dat er een risico is dat respondenten sociaal wenselijk op deze vraag antwoorden, geeft de helft van de respondenten aan dat de activiteiten zonder Erasmus+ helemaal niet zouden zijn uitgevoerd, waaruit de belangrijke toegevoegde waarde van Erasmus+ blijkt.

Conclusie 3: Ontwikkelde outputs verankerd in regulier beleid in eigen organisatie

Bijna driekwart van de responderende instellingen heeft met behulp van Erasmus+ curricula, trainingsmodules, taalcursussen of pedagogische concepten ontwikkeld. Andere veel voorkomende producten zijn een website, een online tool, een handboek of handreiking of didactisch materiaal voor docenten of medewerkers. In mindere mate wordt gekozen voor een boek of publicatie, position paper of het ontwikkelen van webinars of 'blended learning' cursussen.

De meeste respondenten geven aan dat de ontwikkelde outputs zijn opgenomen in hun reguliere aanbod, wat een mooie uitkomst is, gegeven de wens van het programma om projectuitkomsten verder te dissemineren en te verankeren in regulier beleid ('mainstreaming'). Ook ziet een ruime meerderheid een waarneembare verandering in hun eigen leeraanbod doordat deze beter is afgestemd met de behoeften van volwassen leerders/ deelnemers. Daarnaast ziet de meerderheid een verbeterde samenwerking met andere organisaties die de zelfredzaamheid van volwassen leerders bevorderen, maar ook organisatorische verbeteringen op het vlak van digitalisering en digitale competenties. De mate waarin de toegankelijkheid is verbeterd (en de stem van de lerende is meegenomen) scoort lager, maar wordt nog steeds door iets meer dan de helft van de instellingen gezien als een impact van deelname aan Erasmus+.

De impact van ontwikkelde outputs op andere organisaties en beleid wordt in mindere mate gezien als uitkomst, maar wordt nog steeds door de helft van de respondenten als impact benoemd. De diversiteit van het werkveld, de aard van de ontwikkelde intellectuele outputs en het mainstreaming potentieel van deze outputs maakt het volgens de respondenten niet altijd mogelijk om een vertaalslag te maken van resultaten naar algemeen beleid of andere contexten. Daardoor lijkt de deelname van Erasmus+ zich te beperken tot directe impact op deelnemende organisaties en deelnemers. Omdat disseminatie en mainstreaming van de uitkomsten van Erasmus+ een belangrijk onderdeel is van het programma Erasmus+ blijft dit een aandachtspunt.

Een grote meerderheid van de deelnemers ervaart ook een waarneembare verbetering in de kwaliteit van hun leertrajecten als gevolg van Erasmus+, waarvan een klein deel zelfs een sterke verbetering ziet. Echter een kleine groep geeft aan dat deze gelijk is gebleven of verminderd. Meer dan de helft van alle respondenten geeft daarnaast aan dat hun organisatie meer aandacht besteedt aan het thema leven lang ontwikkelen, digitalisering en inclusie na

deelname, aansluitend op de vier prioriteiten van het programma²⁷. In mindere mate wordt er meer aandacht besteed aan de begeleider en begeleiding, denk aan de ontwikkeling van leertrajectbegeleiders, differentiatie tijdens het begeleiden en de kwalificaties van leertrajectbegeleiders. Verder besteden weinig deelnemende organisaties meer aandacht aan werkplekleren en stages en de werving van leerders of deelnemers. Het laatste is opmerkelijk gezien de toenemende beleidsaandacht over hoe deelnemers beter te bereiken (met name de NT1 doelgroep) en daarmee een aandachtspunt voor toekomstige aanvragen.

Conclusie 4: Groot bereik onder professionals met impact

Uit het onderzoek blijkt dat ruim een derde van de respondenten aangeeft dat voor het laatste Erasmus+ project meer dan de helft van de bij hun werkzame professionals betrokken waren. Dit is een behoorlijk bereik, maar aan de andere kant moeten deze uitkomsten ook worden gezien in het licht dat VE-instellingen veelal kleinere organisaties zijn met een beperkt aantal professionals in dienst, waardoor snel de meerderheid van de professionals betrokken zijn bij het Erasmus+ project. Voor leerders geeft een kwart van de respondenten aan dat meer dan de helft van de leerders betrokken werd bij het Erasmus+ project. Een derde geeft aan dat de betrokkenheid van volwassen leerders voor hen niet van toepassing is.

De meerderheid van de respondenten ziet ook verbetering op alle bevraagde impactdimensies na deelname aan Erasmus+. De meest gerapporteerde impact voor professionals ervaart men bij verbeterde begeleiding, meer aandacht voor inclusie en diversiteit en het ontwikkelen van leertrajecten. Verder rapporteert een grote meerderheid van deelnemende organisaties dat professionals meer aandacht hebben voor wereldburgerschap. Dit is een dimensie waar Erasmus+ projecten specifiek aan kunnen bijdragen door hun internationale karakter op het gebied van samenwerking en doelgroepen. Ook ervaart een grote groep, maar in mindere mate als de dimensies hierboven, een verbetering van de pedagogische en didactische vaardigheden van professionals, het in kaart brengen van leerbehoeftes, differentiatie van leertrajecten tijdens begeleiding en aandacht voor sociaal-emotionele ontwikkeling tijdens begeleiding.

Naast professionals heeft Erasmus+ impact op de vrijwilligers die verbonden zijn aan deelnemende VE-organisaties. Net zoals bij professionals ligt de grootste impact op het terrein van aandacht voor inclusie en diversiteit, aandacht voor wereldburgerschap en de begeleiding van volwassen leerders. In mindere mate ervaren respondenten verbeteringen bij begeleiding van volwassen leerders/ deelnemers, de sociaal-emotionele ontwikkeling van leerders en de ontwikkeling van leertrajecten voor volwassen leerders. Het minst vaak rapporteert men impact bij het in kaart brengen van de resultaten van leertrajecten, differentiëren tijdens begeleiding van leerders en de professionalisering door kennisdeling/ samenwerking. Dit wordt waarschijnlijk verklaard door het feit dat de laatstgenoemde aspecten vaak niet de activiteiten zijn die worden overgelaten aan vrijwilligers en door de professionals worden opgepakt.

Conclusie 5: versterkte vaardigheden van volwassen leerders en sociale activering

De grootste impact op volwassen leerders die organisaties zien, is dat deelname aan Erasmus+ de leefwereld van leerders vergroot, gevolgd door meer doorstroomkansen en nieuwe contacten buiten hun leertrajecten. In mindere mate, maar nog steeds door de meerderheid, zien respondenten dat leerders meer kansen hebben op de arbeidsmarkt en dat andere leertrajecten van hun organisatie toegankelijker zijn geworden. De minst gerapporteerde impact, maar nog steeds door meer dan de helft, is dat leerders meer deelnemen aan

²⁷ Subsidieaanvragen moeten bijdragen aan één of meerdere prioriteiten van Erasmus+ 2021-2027: inclusie & diversiteit, digitalisering, participatie en Green Erasmus+ (duurzaamheid, milieu en klimaat). Zie: <https://www.erasmusplus.nl/het-programma/prioriteiten>

activiteiten in hun eigen omgeving en dat ze assertiever zijn geworden. In de interviews worden voorbeelden genoemd zoals het stimuleren van persoonlijke groei, ontwikkeling van vaardigheden, kennis van andere landen en culturen en doorstroming naar arbeidsmarkt of scholing, waaruit de belangrijke toegevoegde waarde van Erasmus+ blijkt.

Conclusie 6: KA1 mobiliteit voor volwassen leiders komt moeilijk van de grond

Meer dan een kwart van de responderende organisaties geeft aan bereid te zijn om een aanvraag in te dienen voor volwassen leiders, terwijl bijna een derde aangeeft dit niet te overwegen. Bijna de helft van de respondenten geeft aan dit nog niet te weten. Genoemde barrières voor deelname zijn:

- Nog te weinig kennis over deze nieuwe mogelijkheid binnen KA1 voor volwassen leiders.
- Sterke afhankelijkheid en onbekendheid van ontvangende partnerorganisaties in het buitenland.
- Beperkte aansluiting van de mobiliteitsactie voor volwassen leiders op de doelstelling van eigen organisatie en leerprogramma's.
- Twijfels over toegevoegde waarde voor volwassen leiders.
- Praktische overwegingen zoals het ervaren van een administratieve last, financieel risico en het ontbreken aan capaciteit binnen hun organisatie.
- Veronderstellingen m.b.t. de groep volwassen leiders, hun kwetsbaarheid en benodigde ondersteuning, met name voor de meest kwetsbare groepen.
- Uitdagingen om deelname te combineren met privé- of werksituatie (inclusief zorgtaken).

Toch zien verschillende respondenten een toegevoegde waarde voor volwassen leiders die hun horizon zouden kunnen verbreden en geïnspireerd kunnen raken van deelname.

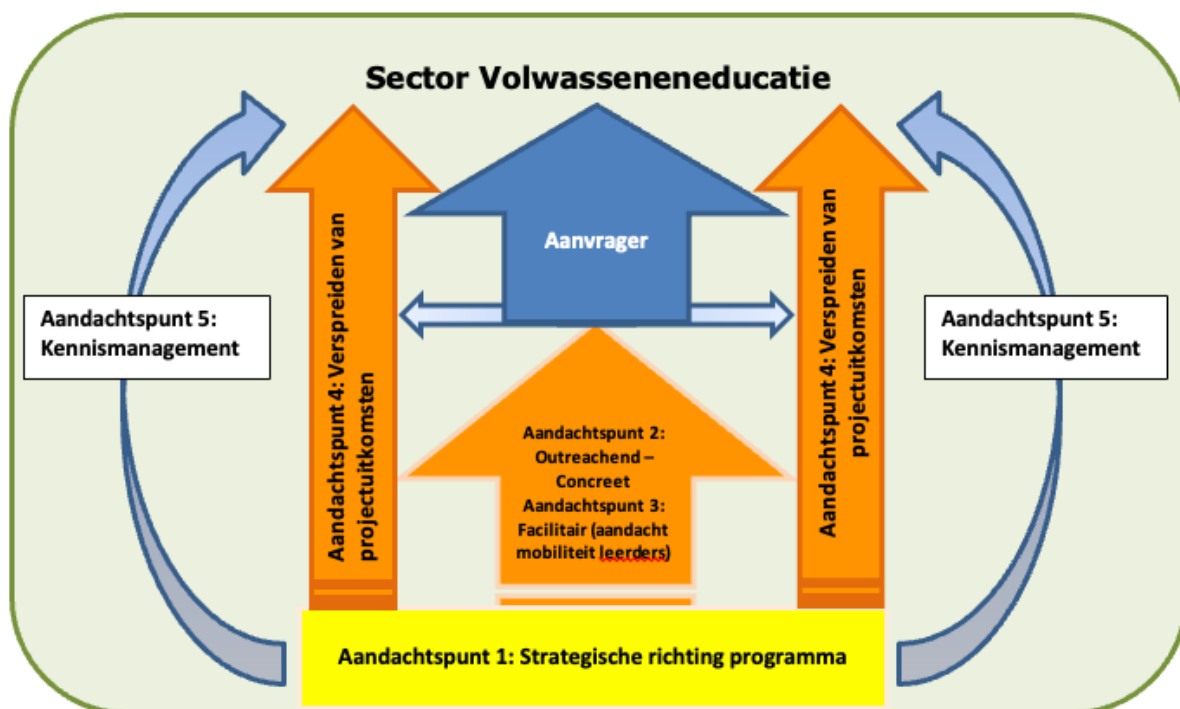
Er zijn drie geaccrediteerde organisaties die van plan zijn om in 2023 mobiliteit voor volwassen leiders te organiseren. Uit interviews met twee van deze organisaties blijkt dat ze nog bezig zijn met de voorbereidingen. In allebei de gevallen is er nog geen contact gelegd met volwassen leiders. Uit gesprekken wordt duidelijk dat de doelstelling en uitvoering van de mobiliteit met volwassen leiders bij het aanvragen van het budget nog niet is uitgewerkt, maar gaandeweg vorm moet krijgen. Beide geïnterviewde organisaties zien mogelijke barrières om met volwassen leiders naar het buitenland te gaan, zoals hoe om te gaan met de zorg voor gezin, hoe commitment te krijgen van de partner, werkverplichtingen, maar ook sociaalpsychologische barrières. Er is nog veel onduidelijkheid bij deze organisaties hoe deze barrières zich in de praktijk voordoen en hoe ze deze knelpunten kunnen wegnemen en wat de mogelijkheden daarvoor binnen het programma zijn (zoals het financieren van kinderopvang of begeleiding van kinderen tijdens de reis). Daarnaast moet er voldoende capaciteit zijn bij de partnerorganisaties om deze uitgaande mobiliteit mogelijk te maken, als mede prikkels bij de ontvangende organisaties in het buitenland om de kosten te dekken van aangeboden activiteiten. Ook moet er een oplossing worden gevonden voor eventuele taalbarrières (tolk).

7.2 Aandachtspunten

Op basis van de hierboven beschreven conclusies, presenteren we hieronder vijf aandachtspunten om het programma meer inclusief en meer impactvol te maken. Deze punten geven gezamenlijk mogelijke sturing voor het NA om de impact van het Erasmus+ programma voor de sector van volwasseneneducatie te vergroten. Figuur 7.2.1 toont een mogelijk toekomstig model voor de handswijze van het NA op basis van de vijf aandachtspunten die voortkomen uit de opgedane inzichten uit het onderzoek. Hierbij staat

de aanvrager centraal. Deze wordt op basis van een mogelijke strategische inrichting van het programma geworven via een outreachende strategie, waarbij het NA potentiële aanvragers van concrete inspirerende inhoud voorziet en de aanvraag indien nodig en mogelijk faciliteert. Een verbijzondering hiervan is het faciliteren van de mobiliteit van volwassen leerders. Dit behoeft extra aandacht gezien de uitkomsten van het onderzoek. Tijdens het project kan het NA bijdragen aan het verspreiden van de projectuitkomsten en daarnaast zal zij via een actief kennismangement de sector van Volwasseneneducatie kunnen inspireren op basis van de gerealiseerde output en outcome van de Erasmus+ projecten.

Fig. 7.2.1 Overzicht van aandachtspunten om het programma meer inclusief en impactvol te maken



Bron: auteurs

Aandachtspunt 1: Programma meer strategisch richten

Ondanks dat de kracht van het Erasmus+ programma ligt in het stimuleren van bottom-up initiatieven en organisaties de ruimte geeft om relevante projectvoorstellen te bedenken, blijkt ook dat veel soortgelijke initiatieven worden ondersteund voor vergelijkbare doelgroepen met overlap in type output. Dit wakkert de vraag aan of het programma hier strategischer mee moet omgaan. Enkele overwegingen dienen bij de beantwoording van deze vraag te worden meegenomen:

- Overdenk hoe beter Erasmus+ projecten te verbinden met nationale beleidsprioriteiten. Breng hierbij in beeld wat de sector nodig heeft en waar dus de focus op moeten komen te liggen. Deze verkenning zou ook in samenwerking met het veld en Erasmus+ experts kunnen worden gedaan. Een mooi voorbeeld van een thema is de werving van NT1 leerders, wat een belangrijk thema is binnen het huidige beleid in Nederland, wat nog in mindere mate als impactgebied van Erasmus+ door deelnemende organisaties is geïdentificeerd. Stuur op deze prioriteiten aan de voorkant tijdens de

voorlichting, zoals tijdens themagerichte voorbereidingsbijeenkomsten, zodat hierop voldoende kwalitatieve aanvragen worden ingediend.

- Overweeg experts deze nationale prioriteiten zwaarder te laten meewegen in hun beoordeling van de relevantie en impact van projectaanvragen (beoordeling vanuit gezamenlijk kader).
- Kijk gericht naar additionaliteit van aanvragers t.o.v. eerdere Erasmus+ projecten en voorkom daarmee dat het wiel steeds opnieuw wordt uitgevonden. Dit is ook in lijn met aandachtspunt 4 om meer bekendheid te genereren voor ontwikkelde outputs, maar ook aandachtspunt 5 over versterking van kennismanagement bij het NA.
- Overweeg een gezamenlijke beoordeling van projectaanvragen in een groep van experts om een afgewogen oordeel te vellen welke projecten het beste aansluiten bij de behoeften van de sector in Nederland, mits ze van voldoende kwaliteit zijn (naar voorbeeld van hoe het NA in Vlaanderen de beoordeling van projecten organiseert).

Aandachtspunt 2: Werk outreachend, wees concreet en faciliteer aanvragers

Er zijn al heel wat organisaties die de weg hebben gevonden naar het Erasmus+ programma in Nederland. Er ligt daarentegen nog een groot onbenut potentieel aan aanvragers. Er zijn veel organisaties die het programma en haar meerwaarde niet kennen. Het NA zou een duidelijke outreachende strategie moeten opstellen en hierin volhardend mogen zijn om de uiteindelijke organisaties te kunnen bereiken die van dit programma kunnen profiteren. Hierin zouden ze intensiever kunnen samenwerken met overkoepelende organisaties (bijvoorbeeld waar ROC's, welzijnsinstellingen en aanbieders van non-formele en informele educatie bij zijn aangesloten). Samen met deze organisaties kan men de uiteindelijke aanbieders bereiken. Een belangrijk focusgebied zijn de instellingen die direct contact hebben met de volwassen leerders en die directe diensten (waaronder leertrajecten, coaching, training of begeleiding) voor hen verzorgen. Uiteindelijk doel is dat de volwassen leerders worden bereikt met het Erasmus+ programma en de aanvragers voor hen innovatieve diensten ontwikkelen, waar ze direct van profiteren. Deze volwassen leerders kunnen onder andere via ROC's, taalhuizen, gemeenten, bibliotheken of welzijnsinstellingen worden bereikt.

In een tweede stap zou het NA deze potentiële aanvragers heel concreet moeten voorleggen wat voor hen de 'quick wins' zijn en wat het uiteindelijk onderscheidend vermogen is als ze deelnemen aan een Erasmus+ project. Waarom moeten deze organisaties een aanvraag indienen en wat hebben zij eraan? Wordt hun marktpositie versterkt, trekken ze meer deelnemers aan, gaat hun onderwijskwaliteit omhoog, enzovoorts. Dat moet helder worden en duidelijk zijn als men de organisaties benadert.

In de laatste fase is het wenselijk dat de aanvrager wordt ontzorgd door het NA. De groep niet-aanvragers worstelen met de aanvraag. Men vindt dat het schrijfwerk veel tijd kost en daarnaast blijkt er een ervaren administratieve last te zijn tijdens de uitvoer en na afloop van het project. Hier zou het NA ondersteunend in kunnen zijn en haar rol als faciliteerder moeten pakken. Met name bij de organisaties die voor de eerste keer een aanvraag indienen. Als men een potentieel goed project ziet ontstaan, moet de aanvrager (deels) ook ontzorgd kunnen worden.

Aandachtspunt 3: Faciliteer beter de mobiliteit van volwassen leerders

Respondenten hebben behoefte aan meer ondersteuning vanuit het programma om mobiliteit van volwassen leerders mogelijk te maken, zoals d.m.v. een handreiking met een overzicht van mobiliteit obstakels, tips en goede praktijken om obstakels te mitigeren en wat het programma daarin kan betekenen.

Ook moeten aanvragers beter aan de voorkant nadenken wat men wil bereiken met de mobiliteit van volwassen leerders, hoe de doelgroepen te bereiken (o.a. via partnerorganisaties), welke programma's ze willen aanbieden en wat de rol van ontvangende organisaties hierin is. Hierbij kan het NA aanvragers ook beter informeren over de mogelijkheden van deelname aan buitenlandse leer- en lesprogramma's (bestaand aanbod) en het matchen van zendende en ontvangende organisaties. Daarnaast moet er ook worden nagedacht hoe men thuisblijvers beter kan faciliteren (alternatief programma voor thuisblijvers).

Een andere overweging is de mobiliteit van volwassen leerders beter in te bedden in bestaande KA2-projecten, om de ontwikkelde output (zoals trainingen of workshops) te testen, of hiervan in de toekomst blijvend gebruik te maken door uitwisselingen van volwassen leerders te organiseren tussen partners. Deze partnerschappen en ontwikkelde trainingen geven een kader waarbinnen mobiliteit van volwassen leerders tot stand kan komen.

Aandachtspunt 4: Ondersteun projecten in het verspreiden van projectuitkomsten

Aanvragers ervaren moeite om een vertaalslag te maken van resultaten naar algemeen beleid of andere contexten. Daardoor lijkt de deelname van Erasmus+ zich te beperken tot directe impact op deelnemende organisaties en deelnemers. Omdat disseminatie en mainstreaming van de uitkomsten van Erasmus+ een belangrijk onderdeel is van het programma blijft dit een aandachtspunt. Ook werd de wens geuit door deelnemende organisaties om meer kennis te delen tussen projecten, zeker tussen projecten die verwant aan elkaar zijn. Tegelijkertijd ervaren organisaties weinig ruimte binnen het project om dit te doen,

Het programma en NA zou meer ondersteuning kunnen bieden in het verspreiden van ontwikkelde producten op systeemniveau maar ook in kennisuitwisseling tussen projecten. Dit kan door verwante projecten te clusteren (bijvoorbeeld op basis van doel, doelgroep of methodiek) en deze samenbrengen in thematische kennisnetwerken waarin kennis en ervaring wordt uitgewisseld. Deze kennisnetwerken kunnen gezamenlijk opereren in de disseminatie en mainstreaming van resultaten en beleidsbeïnvloeding. Dergelijke netwerken zouden ondersteund kunnen worden door een facilitator of ambassadeurs die verkregen inzichten kunnen vertalen naar beleid en politiek. Hiermee is in een ander Europees programma goede ervaring opgedaan, namelijk het Communautair Initiatief EQUAL van de Europese Unie (dat liep tussen 2000 en 2007).²⁸ Hiermee voorkom je ook dat projecten langs elkaar heen werken, maar elkaar juist versterken door kennis en ervaring uit te wisselen en ook gezamenlijke impact bewerkstellingen (bijvoorbeeld op het gebied van empowerment van migrantenvrouwen waar veel Erasmus+ projecten over gaan). Hierbij valt ook te denken aan gezamenlijke disseminatie-evenementen (scheelt ook tijd, aangezien vaak dezelfde doelgroepen als disseminatiepartner worden gedefinieerd).

Overdenk ook kansrijke projecten extra te ondersteunen in hun disseminatie (als een 'tweetrapsraket'), binnen de mogelijkheden van de Erasmus+ regelgeving. Een toekomstig Erasmus+ programma zou ook kunnen overwegen om aanvullend budget beschikbaar te stellen aan de meest kansrijke projecten zodat zij hun uitkomsten verder kunnen verspreiden (zoals toegepast in het ESF-programma in Vlaanderen binnen het thema 'sociale innovatie').

²⁸ EQUAL is gericht op projecten die op een innovatieve wijze gelijke kansen op de arbeidsmarkt bevorderen. Het uiteindelijke doel van EQUAL is de mainstreaming van succesvol gebleken en overdraagbare innovaties. Om projecten te ondersteunen zijn er National Thematische Netwerken opgezet die belangrijke rol in de verticale mainstreaming (richting beleidsmakers en beslissers in Den Haag). Monitoronderzoek Mainstreaming EQUAL 2 Tweede interim-rapport Tussenmeting 2006 Eindrapport Een onderzoek in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid P.M. de Klaver B. Buischool, D.H. Grijpstra, Leiden, december 2006

Een andere overweging is dat het NA een betere verbinding zoekt met diverse kennis platforms (EPAL; Expertisepunt Basisvaardigheden) om goede projecten en de uitkomsten daarvan in de 'spotlight' te zetten.

Aandachtspunt 5: Versterk het kennismanagement van het programma

Met deze studie is een eerste stap gezet om beter zicht te krijgen op de impact van het Erasmus+ programma op de VE-sector. Deze studie en de hierboven genoemde aandachtspunten dragen bij aan een verbeterd kennismanagement van het programma. De volgende aandachtspunten voor de toekomst zijn verder te overwegen:

- Overweeg om de impactmeting meer thematisch in te richten. Dit kan met behulp van de thematische netwerken zoals beschreven in aandachtspunt 3.
- Overweeg om 'progress markers' te introduceren in toekomstige impactmetingen zodat de voortgang gemeten kan worden op een aantal dimensies, zoals de Erasmus+ prioriteiten (inclusie & diversiteit, digitalisering, participatie en Green Erasmus+).
- Probeer als NA goede praktijken enkele jaren te volgen op hun impact en maak hier een portret van.
- Tot slot, houd een bestand bij van welke projecten op welke thema's en voor welke doelgroepen zijn uitgevoerd om daarmee beter te kunnen identificeren wat het programma voor Nederland heeft opgebracht en wat aanvullend nodig is. Zorg dat deze analyse jaarlijkse wordt herhaald met nieuwe projecten en dat dit bestand gedeeld wordt met Erasmus+ expert en potentiële aanvragers.

Bijlage 1 Literatuurlijst

Literatuur

Cross, P. (1981). Adults as Learners. San Francisco, USA: Jossey-Bass.

De Greef, M., Hanekamp, M., Segers, M., Verté, D. en Lupi, C. (2012). Leren in verschillende contexten. 's-Hertogenbosch: CINOP.

De Greef, M. (2012a). Educatietrajecten van ROC ID College hebben aantoonbaar effect voor inwoners in de regio's Midden-Holland, Zoetermeer en Holland-Rijnland. 's-Hertogenbosch: Artéduc.

De Greef, M. (2012b). Educatietrajecten van het Kellebeek College afdeling Via hebben aantoonbaar effect voor inwoners in de regio West-Brabant. 's-Hertogenbosch: Artéduc.

De Greef, M. (2012c). Educatietrajecten in Den Haag zorgen voor betere taalbeheersing, plek in de samenleving en op de arbeidsmarkt bij inwoners. 's-Hertogenbosch: Artéduc.

De Greef, M. (2012d). Educatietrajecten in Noordoost Twente zorgen voor betere taalbeheersing, plek in de samenleving en op de arbeidsmarkt bij inwoners. 's-Hertogenbosch: Artéduc.

De Greef, M., Segers, M., Nijhuis, J. & Lam, J.F. (2014). Impact onderzoek taaltrajecten Taal voor het Leven door Stichting Lezen & Schrijven op het gebied van sociale inclusie en leesvaardigheid Deel A. Maastricht: Maastricht University.

De Greef, M. & Poppelaars, M. (2018). Educatietrajecten als maatschappelijke oplossing voor kwetsbare inwoners van Noord-Brabant. 's-Hertogenbosch: Artéduc.

De Greef, M. (2019), Importance of adult learning and education serving a future of education for all citizens, Vrije Universiteit Brussel

De Greef, M. (2021). Inclusion measures within the Erasmus+ programme 2014-2020 with respect to learning mobility of individuals. Brussels: EPRS.

Europese Commissie (2022). Erasmus + programmagids 2022

NA-BIBB (2020). Erasmus+ Adult Education. Impact of Strategic Partnership in Germany.

Ockham IPS (2022). Impact van Erasmus+ en eTwinning op scholen

Websites

<https://erasmus-plus.ec.europa.eu/projects/search/?page=1&sort=&domain=eplus2021&view=list&map=false&searchType=projects>

<https://www.erasmusplus.nl/het-programma/prioriteiten>

https://research-and-innovation.ec.europa.eu/funding/funding-opportunities/funding-programmes-and-open-calls/horizon-europe_nl

Ockham IPS
P.O. box 526,
3500 AM Utrecht
Nederland
info@ockham-ips.nl
www.ockham-ips.nl