Schrijversbezoeken op de werkvloer

Een verkennend onderzoek naar de positionering van schrijversbezoeken door de Schrijverscentrale binnen sociaal werkontwikkelbedrijven gericht op het inclusief bereiken van NT1-laaggeletterde werknemers

Femke Nijhuis

4630963

Masterscriptie

Interculturele Communicatie

Universiteit Utrecht

Scriptiebegeleider dr. Ellen-Petra Kester

Tweede lezer dr. Kristi Jauregi

30/06/2026

Woordenaantal: 10.307

Abstract

De Schrijverscentrale zet zich als bemiddelingsorganisatie voor schrijversbezoeken in voor leesbevordering, culturele participatie en maatschappelijke toegankelijkheid in Nederland. Om deze maatschappelijke taak uit te voeren is het van belang dat de Schrijverscentrale de hele samenleving bereikt. Een doelgroep die de Schrijverscentrale op dit moment niet bereikt bestaat uit NT1-laaggeletterden. Het doel van dit onderzoek was om op kwalitatieve wijze in kaart te brengen hoe de Schrijverscentrale schrijversbezoeken kan positioneren binnen sociaal werkontwikkelbedrijven om NT1-laaggeletterde medewerkers op een inclusieve manier te bereiken. Voor dit onderzoek zijn twaalf semigestructureerde interviews gehouden met stafmedewerkers van sociaal werkontwikkelbedrijven. De resultaten laten zien dat schrijversbezoeken vooral kansrijk zijn wanneer zij worden gepositioneerd als een ontwikkelactiviteit rondom verhalen. Daarnaast moeten schrijversbezoeken voldoen aan organisatorische voorwaarden, waaronder een concrete en praktische invulling van de activiteit en een evenwicht tussen investering en opbrengst. Ook bestaat behoefte aan een actieve rol van de Schrijverscentrale bij het selecteren van passende schrijvers en het vormgeven van de schrijversbezoeken. Geconcludeerd wordt dat schrijversbezoeken het meest kansrijk zijn wanneer zij aansluiten bij de ontwikkelcultuur van sociaal werkontwikkelbedrijven en worden gepositioneerd als concrete, betekenisvolle ontmoetingen rondom verhalen.

Trefwoorden: de Schrijverscentrale, sociaal werkontwikkelbedrijven, NT1-laaggeletterdheid, schrijversbezoeken, leesmotivatie, de Participatiewet, interview

Inhoudsopgave

1. Inleiding.....5
2. Theoretisch kader.....7
2.1 NT1-laaggeletterdheid.....7
2.1.1 NT1-laaggeletterdheid in Nederland.....7
2.1.2 De onzichtbaarheid en bereikbaarheid van NT1-laaggeletterden.....8
2.2 Sociaal werkontwikkelbedrijven.....10
2.2.1 Invloed van de Participatiewet.....10
2.2.2 De rol van werkgevers.....11
2.3 Leesbevordering.....12
2.3.1 Leesmotivatie bij volwassenen.....12
2.3.2 Schrijversbezoeken als interventie.....13
2.3.3 Inclusieve positionering.....14
2.4 Synthese en relevantie.....16
3. Methode en operationalisering.....17
3.1 Onderzoeksdesign.....17
3.2 Dataverzameling en participanten.....18
3.3 Operationalisering.....19
3.4 Data-analyse.....20
3.5 Ethische overwegingen.....22
4. Resultaten & Discussie.....23
4.1 Context sociaal werkontwikkelbedrijven.....24
4.1.1 Ontwikkeling als kerntaak.....24
4.1.2 Diversiteit en ontwikkelcultuur.....24
4.1.3 Spanning tussen productie en ontwikkeling.....27
4.1.4 Synthese.....28
4.2 Taalvaardigheid en (on)zichtbaarheid van laaggeletterdheid.....29
4.2.1 Taalvaardigheid.....29
4.2.2 Onzichtbaarheid en schaamte.....29
4.2.3 Signalering en warme toeleiding.....31
4.2.4 Synthese.....32
4.3 Ontwikkeling, taal en motivatie.....32
4.3.1 Positie taalontwikkeling.....32
4.3.2 Meerwaarde basisvaardigheden.....33
4.3.3 Bereiken van deelnemers.....34
4.3.4 Synthese.....35
4.4 Positionering schrijversbezoeken.....36
4.4.1 Houding tegenover schrijversbezoeken.....36
4.4.2 Waarde van verhalen.....36
4.4.3 Organisatorische voorwaarden.....37
4.4.4 Rol van schrijver en van de Schrijverscentrale.....39

4.4.5 Synthese..... 40
5. Conclusie..... 41
Bibliografie..... 46
Bijlage..... 51
A. Mail naar de sociaal werkontwikkelbedrijven..... 51
B. Informatiebrief..... 52
C. Toestemmingsformulier..... 55
D. Topiclijst interviews..... 56
E. Coderingsschema van de data..... 57
F. Student agreement on the use of GenAI..... 59

1. Inleiding

De Schrijverscentrale bemiddelt jaarlijks duizenden schrijversbezoeken binnen verschillende sectoren in Nederland, waaronder onderwijs, cultuur en maatschappelijke organisaties (de Schrijverscentrale, z.d.). Ze is een stichting en culturele ANBI (Algemeen Nut Beogende Instelling), en wordt deels door de overheid gefinancierd. De Schrijverscentrale zet zich in voor leesbevordering, culturele participatie en maatschappelijke toegankelijkheid van literatuur (de Schrijverscentrale, z.d.). Met schrijversbezoeken worden verhalen verspreid, en zo wordt het lezen gestimuleerd en de leescultuur in Nederland bevorderd.

De Schrijverscentrale moet zich als culturele ANBI houden aan de gedragscodes van de Raad van Cultuur, waaronder de *Code Diversiteit & Inclusie*. Deze gedragscode zorgt ervoor dat de organisatie streeft naar een diverse vertegenwoordiging van literaire makers en een inclusieve werkwijze (Raad voor Cultuur, z.d.). In lijn hiermee wordt in het beleidsplan 2025-2028 van de Schrijverscentrale gestreefd naar het verder verbreden van haar publiek en daarmee het bereiken van nieuwe doelgroepen en organisaties, omdat zij momenteel vooral mensen bereikt die al cultureel betrokken zijn (de Schrijverscentrale, z.d.).

Een doelgroep die de Schrijverscentrale wil bereiken bestaat uit NT1-laaggeletterde volwassenen. Deze groep is groot en divers, maar vaak beperkt in beeld, waardoor zij slechts in beperkte mate worden bereikt door culturele en educatieve activiteiten (Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport, 2025; nt2.nl, 2024, “Wat is NT1”). Juist voor deze doelgroep kunnen positieve ervaringen met taal, verhalen en lezen van betekenis zijn (Groot et al., 2019).

Om NT1-laaggeletterden te bereiken verkent de Schrijverscentrale contexten waarin zij al aanwezig zijn. Hierdoor richten zij zich tot sociaal werkontwikkelbedrijven[1]. Binnen

[1] In dit onderzoek wordt de term ‘sociaal werkontwikkelbedrijf’ gehanteerd als overkoepelende benaming voor sociaal werkbedrijven, sociaal leerwerkbedrijven, sociaal leerwerkontwikkelbedrijven, sociaal ontwikkelbedrijven, werkleerbedrijven, werkleerontwikkelbedrijven, werkontwikkelbedrijven en ontwikkelbedrijven.

deze organisaties werken mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt en staat ontwikkeling centraal (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2025). Eerder vond er een pilot met schrijversbezoeken plaats bij sociaal werkontwikkelbedrijf Zaffier (Bond, 2025; Tereshko, z.d.). Er is echter nog beperkt inzicht in de wijze waarop deze doelgroep binnen sociaal werkontwikkelbedrijven effectief kan worden bereikt via schrijversbezoeken en onder welke voorwaarden dit succesvol kan worden georganiseerd.

Daarnaast vraagt het bereiken van NT1-laaggeletterde werknemers om een inclusieve positionering van de schrijversbezoeken. Laaggeletterdheid gaat vaak samen met schaamte, stigma en negatieve ervaringen met leren, wat ertoe kan leiden dat ontwikkelactiviteiten als stigmatiserend worden ervaren (Buisman, 2017; Groot et al., 2019; nt2.nl, 2024, “Aan de slag met basisvaardigheden”). Het is daarom relevant om te onderzoeken hoe schrijversbezoeken kunnen worden gepositioneerd binnen deze context, zodat zij zowel aansluiten bij de behoeften van NT1-laaggeletterde werknemers als de organisatorische kaders van sociaal werkontwikkelbedrijven.

Dit onderzoek richt zich op de vraag:

Hoe kan de Schrijverscentrale schrijversbezoeken positioneren binnen sociaal werkontwikkelbedrijven zodat NT1-laaggeletterde werknemers op een inclusieve manier bereikt worden?

Om deze vraag te kunnen beantwoorden zijn de volgende deelvragen geformuleerd:

1. *Wat is de relevantie van schrijversbezoeken voor sociaal werkontwikkelbedrijven?*
2. *Hoe gaan sociaal werkontwikkelbedrijven om met laaggeletterdheid onder hun werknemers?*

3. *Welke factoren beïnvloeden de bereidheid van sociaal werkontwikkelbedrijven om schrijversbezoeken te organiseren?*
4. *Wat is de rol van de Schrijverscentrale bij deze schrijversbezoeken?*

2. Theoretisch kader

Dit theoretisch kader brengt drie centrale concepten samen die relevant zijn voor het beantwoorden van de hoofdvraag. Ten eerste wordt ingegaan op NT1-laaggeletterdheid en de factoren die bijdragen aan de onzichtbaarheid en beperkte bereikbaarheid van de doelgroep. Vervolgens worden sociaal werkontwikkelbedrijven behandeld als context waarin NT1-laaggeletterden zich bevinden en waar ontwikkeling een kerntaak is. Tot slot wordt ingegaan op leesbevordering en hoe schrijversbezoeken als mogelijke interventie kunnen bijdragen aan taalplezier.

2.1 NT1-laaggeletterdheid

2.1.1 NT1-laaggeletterdheid in Nederland

De NT1-groep bestaat uit mensen voor wie Nederlands de eerste taal is, maar die beperkte basisvaardigheden hebben op het gebied van lezen, schrijven, rekenen en digitale vaardigheden (Buisman et al., 2024). In dit onderzoek ligt de focus op NT1-laaggeletterde volwassenen.

Veel NT1-laaggeletterde volwassenen zijn in Nederland naar school geweest en van jongs af aan omringd geweest met de Nederlandse taal, maar beschikken toch over beperkte basisvaardigheden (Buisman et al., 2024). In Nederland gaat het om ongeveer 2,5 miljoen mensen tussen de 16 en 65 jaar (Buisman et al., 2024; nt2.nl, 2024, “Wat is NT1”).

Beperkte basisvaardigheden kunnen gevolgen hebben voor verschillende domeinen in het dagelijks leven, waaronder arbeidsparticipatie, toegang tot informatie en zorg, en bredere maatschappelijke deelname (nt2.nl, 2024, “Wat is NT1”; Sociaal-Economische Raad, 2024). Hierdoor kan sprake zijn van verminderde zelfstandigheid en beperkte participatie in de samenleving (nt2.nl, 2024, “Wat is NT1”).

2.1.2 De onzichtbaarheid en bereikbaarheid van NT1-laaggeletterden

De uitdaging bij het verminderen van laaggeletterdheid ligt vooral in het bereiken van NT1-laaggeletterden met passende interventies (Groot et al., 2019). Ondanks verschillende initiatieven om basisvaardigheden te versterken, neemt slechts een klein deel van de NT1-doelgroep deel aan deze trajecten. Binnen beleid en onderzoek wordt vaak een onderscheid gemaakt tussen NT1- en NT2-doelgroepen, waarbij NT2 verwijst naar volwassenen met een andere moedertaal dan Nederlands (Buisman et al., 2024). NT2-leerders vinden doorgaans gemakkelijker hun weg naar onderwijs, terwijl bij de NT1-groep lage basisvaardigheden minder zichtbaar zijn en de drempel om de stap naar scholing te zetten hoger ligt (Buisman et al., 2024; Groot et al., 2019; Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport, 2025; nt2.nl, 2024, “Aan de slag met basisvaardigheden”).

Een verklaring voor deze onzichtbaarheid is dat NT1-laaggeletterden verschillende manieren hebben ontwikkeld om met hun beperkte basisvaardigheden om te gaan in het dagelijks leven, waardoor deze minder zichtbaar zijn voor de omgeving (nt2.nl, 2024, “Aan de slag met basisvaardigheden”). Bovendien herkennen laaggeletterden zichzelf niet altijd als zodanig, omdat zij de ervaren moeilijkheden niet altijd koppelen aan hun beperkte basisvaardigheden, of dit verband niet erkennen (Groot et al., 2019).

De onzichtbaarheid van NT1-laaggeletterdheid wordt verder versterkt door schaamte en stigma. Volgens Goffman (1997) ontstaat stigma wanneer een kenmerk of eigenschap afwijkt van maatschappelijke verwachtingen, waardoor dit kan leiden tot negatieve

beeldvorming en internalisering van deze opvattingen. Wanneer mensen negatieve maatschappelijke opvattingen over een bepaald kenmerk internaliseren, kan dit tot een verminderd zelfbeeld en gevoelens van schaamte en onzekerheid leiden (Goffman, 1997). Voor NT1-laaggeletterden kan dit ertoe leiden dat zij hun beperkte basisvaardigheden proberen te verbergen omdat zij zich ervoor schamen en niet als minder competent of intelligent gezien willen worden (Sociaal-Economische Raad, 2024).

Deze schaamte wordt bovendien versterkt door eerdere negatieve schoolervaringen (Groot et al., 2019). Faalangst, een gebrek aan zelfvertrouwen en onzekerheid over de opbrengsten van scholing vormen belangrijke drempels voor deelname aan leeractiviteiten (Buisman, 2017; Groot et al., 2019; nt2.nl, 2024, “Aan de slag met basisvaardigheden”). Hierdoor ontwikkelen sommige NT1-laaggeletterde volwassenen een negatieve houding ten opzichte van leren en scholing, waarbij deelname aan scholing pas plaatsvindt wanneer externe omstandigheden, zoals veranderingen in hun persoonlijke situatie of werkomgeving, dit noodzakelijk maken (Buisman, 2017).

Ook praktische en inhoudelijke drempels spelen een rol in de beperkte bereikbaarheid van laaggeletterden. Niet iedereen is op de hoogte van beschikbare scholingsmogelijkheden of weet hoe deze te vinden zijn (Groot et al., 2019). Daarnaast sluit het aanbod niet altijd aan bij de behoeften en interesses van de doelgroep en kan de focus op taal en laaggeletterdheid juist afschrikwekkend werken en stigma versterken (Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport, 2025; Groot et al., 2019). De combinatie van beperkte herkenning, stigma, negatieve leerervaringen en praktische drempels maakt dat NT1-laaggeletterden veelal onzichtbaar en lastig te bereiken zijn voor scholing. Hierdoor is de toegankelijkheid van bestaande interventies beperkt en vraagt het bereiken van de NT1-groep om laagdrempelige contexten waarin zij al aanwezig zijn, zoals sociaal werkontwikkelbedrijven.

2.2 Sociaal werkontwikkelbedrijven

2.2.1 Invloed van de Participatiewet

Binnen sociaal werkontwikkelbedrijven werken onder meer mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt waarbij wordt ingezet op ontwikkeling, begeleiding en participatie (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2025). Sinds de invoering van de Participatiewet in 2015 is de inrichting van deze organisaties veranderd. Gemeenten zijn sindsdien verantwoordelijk voor de ondersteuning van mensen die kunnen werken, maar daarbij begeleiding nodig hebben (Ministerie van Algemene Zaken, 2026). De wet verving onder andere de Wet sociale werkvoorziening en is erop gericht om meer mensen richting werk te begeleiden, waaronder mensen met een arbeidsbeperking of een afstand tot de arbeidsmarkt (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2025; Offers & Kalfsbeek, 2020).

Voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, waaronder mensen met beperkte basisvaardigheden, kan het vinden van goed en passend betaald werk een extra uitdaging zijn, bijvoorbeeld doordat aanpassingen op de werkplek, of extra begeleiding nodig zijn (Fermin & Heinsbroek, 2024). De overheid biedt voor deze mensen betaald werk aan in de vorm van ‘beschut werk’ dat plaatsvindt in een aangepaste werkomgeving. Dit werk kan verschillende vormen aannemen, zoals productiewerk, inpakwerk, werkzaamheden in de catering of in het groenonderhoud (Fermin & Heinsbroek, 2024). Deze werkplekken worden voornamelijk gerealiseerd binnen sociaal werkontwikkelbedrijven en georganiseerd via gemeenten (Fermin & Heinsbroek, 2024; Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2025; Offers & Kalfsbeek, 2020). Daarbij verschilt het per regio en gemeente welke opdrachten aan de sociaal werkontwikkelbedrijven worden gegeven (Fermin & Heinsbroek, 2024).

Door de Participatiewet vindt er bij sociaal werkontwikkelbedrijven nieuwe instroom plaats van mensen die aangewezen zijn op beschut werk, leerwerk- of andere trajecten

richting werk (Offers & Kalfsbeek, 2020; Fermin & Heinsbroek, 2024). Hierdoor is de ontwikkeling van medewerkers een kerntaak geworden binnen deze organisaties (Fermin & Heinsbroek, 2024). Binnen sociaal werkontwikkelbedrijven wordt ingezet op het ontwikkelen van vaardigheden die nodig zijn om duurzaam te kunnen participeren op de arbeidsmarkt en in de samenleving, waaronder basisvaardigheden (Fermin & Heinsbroek, 2024). Al werkend ontwikkelen medewerkers vak- en werknemersvaardigheden, wat kan bijdragen aan doorstroom naar regulier werk (Offers & Kalfsbeek, 2020).

Sociaal werkontwikkelbedrijven hebben daarmee een dubbele opdracht: enerzijds ligt de focus op productie en het uitvoeren van werkprocessen, anderzijds op het stimuleren van ontwikkeling en participatie van medewerkers.

2.2.2 De rol van werkgevers

Volgens Groot et al. (2019) hebben laaggeletterden behoefte aan ‘warme toeleiding’ richting scholing. Dit houdt in dat een vertrouwd persoon uit de directe omgeving een belangrijke rol speelt in het stimuleren en motiveren van deelname aan ontwikkelactiviteiten (Buisman, 2017; Groot et al., 2019). Werkgevers kunnen hierin een faciliterende rol vervullen door proactief te werk te gaan om laaggeletterdheid te signaleren, het bespreekbaar te maken en werknemers door te verwijzen naar passende scholing (Groot et al., 2019; nt2.nl, 2024, “Aan de slag met basisvaardigheden”; Sociaal-Economische Raad, 2024). Binnen sociaal werkontwikkelbedrijven spelen met name leidinggevenden hierin een belangrijke rol, omdat zij vaak een vertrouwensband hebben met medewerkers. Hierdoor kunnen zij op een laagdrempelige manier het gesprek aangaan over basisvaardigheden en mogelijke ontwikkelbehoeften (Groot et al., 2019; nt2.nl, 2024, “Aan de slag met basisvaardigheden”; Sociaal-Economische Raad, 2024). De manier waarop dit gesprek wordt gevoerd is daarbij van groot belang. Onderzoek laat zien dat persoonlijk, laagdrempelig en niet-stigmatiserend contact een belangrijke voorwaarde is voor deelname aan scholing (Groot et al., 2019).

Daarnaast kan de werkomgeving als geheel bijdragen aan een stimulerend leerklimaat, waarin ontwikkeling van basisvaardigheden wordt gestimuleerd. Collega's kunnen hierin een ondersteunende rol spelen door elkaar te motiveren en positieve leerervaringen te delen (Groot et al., 2019).

2.3 Leesbevordering

2.3.1 Leesmotivatie bij volwassenen

Leesbevordering richt zich op zowel het versterken van leesvaardigheid als op het stimuleren van de motivatie om te lezen. Leesmotivatie verwijst naar de factoren die iemand aanzetten tot lezen (Houtveen et al., 2019, pp. 57-71). Deze motivatie wordt beïnvloed door andere leesattitude, interesse en ervaren competentie (Houtveen et al., 2019, pp. 57-71; Van der Sande et al., 2017).

Bij volwassenen met lage basisvaardigheden kan leesmotivatie beperkt aanwezig zijn vanwege eerdere negatieve schoolervaringen of gevoelens van onzekerheid. Hierdoor kan lezen worden geassocieerd met verplichting of falen, wat de bereidheid om te lezen kan beperken (Groot et al., 2019; Houtveen et al., 2019; Van der Sande et al., 2017).

Leesmotivatie en leesvaardigheid hangen bovendien met elkaar samen, want een hogere motivatie leidt doorgaans tot meer leeservaring, wat vervolgens kan bijdragen aan verdere ontwikkeling van leesvaardigheid (Houtveen et al., 2019, pp. 57-71; Van der Sande et al., 2017).

Een veelgebruikte benadering om motivatie te begrijpen is de *Self-Determination Theory* (SDT) van Ryan en Deci (2000), waarin onderscheid wordt gemaakt tussen intrinsieke en extrinsieke motivatie. Intrinsieke motivatie ontstaat wanneer iemand leest vanuit interesse of plezier, terwijl extrinsieke motivatie wordt gestuurd door externe factoren

zoals beloning of verwachtingen van anderen (Ryan & Deci, 2000; Van der Sande et al., 2017).

Binnen de SDT staan drie psychologische basisbehoeften centraal: autonomie, competentie en verbondenheid (Ryan & Deci, 2000). Autonomie verwijst naar het gevoel zelf keuzes te kunnen maken. Competentie heeft betrekking op het vertrouwen dat iemand heeft in zijn eigen vaardigheden en de verwachting succesvol te kunnen zijn. Verbondenheid verwijst naar de behoefte om zich geaccepteerd en gewaardeerd te voelen door anderen. Wanneer aan deze behoeften wordt voldaan, neemt de intrinsieke motivatie toe (Ryan & Deci, 2000).

Daarnaast kan leesmotivatie worden beïnvloed door persoonlijke en situationele interesse (Houtveen et al., 2019, pp. 57-71). Persoonlijke interesse verwijst naar de voorkeur voor bepaalde onderwerpen, terwijl situationele interesse ontstaat door de context of kenmerken van een specifieke activiteit. Situationele interesse kan tijdelijk zijn, maar kan zich ontwikkelen tot een meer duurzame interesse (Houtveen et al., 2019, pp. 57-71). Met name voor volwassenen met lage basisvaardigheden is situationele interesse relevant, omdat positieve, laagdrempelige en betekenisvolle leeservaringen kunnen bijdragen aan het stimuleren van leesmotivatie.

2.3.2 Schrijversbezoeken als interventie

Een schrijversbezoek wordt in de beschrijvingen van de Schrijverscentrale gezien als een leesbevorderende activiteit waarbij deelnemers in contact komen met een auteur en diens verhalen en ervaringen (de Schrijverscentrale, 2026). De activiteit is gericht op taalplezier en op de ontmoeting met literatuur, verhalen en de maker achter het werk. De Schrijverscentrale gaat ervan uit dat leesplezier en motivatie bijdragen aan duurzame taalontwikkeling (de Schrijverscentrale, 2026; Tereshko & Welie, z.d.).

Voor NT1-laaggeletterde volwassenen kunnen schrijversbezoeken relevant zijn, omdat deze laagdrempelige, op verhalen gebaseerde activiteit negatieve associaties met lezen kan verminderen en daarmee kan bijdragen aan een meer positieve leesattitude (de Schrijverscentrale, 2026; Tereshko, z.d.). Eerder onderzoek suggereert dat deelnemers aan schrijversbezoeken meer emotionele betrokkenheid ervaren en een grotere bereidheid ontwikkelen om te lezen (Bond, 2025; de Schrijverscentrale, 2026; Tereshko, z.d.; Tereshko & Welie, z.d.).

Schrijversbezoeken kunnen worden gezien als een activiteit waarin situationele interesse wordt gestimuleerd. De ontmoeting met een schrijver, het horen van persoonlijke verhalen en het gezamenlijk bespreken van ervaringen kunnen nieuwsgierigheid en betrokkenheid oproepen.

Daarnaast sluiten schrijversbezoeken aan bij de in paragraaf 2.3.1 beschreven basisbehoeften: autonomie, verbondenheid en competentie (Ryan & Deci 2000). Tijdens schrijversbezoeken kunnen deelnemers vanuit eigen ervaringen reageren op verhalen (autonomie), positieve en laagdrempelige ervaringen opdoen zonder beoordeling van taalniveau (competentie) en in interactie met de schrijver en andere deelnemers verbinding ervaren (verbondenheid). Het vervullen van deze behoeften kan bijdragen aan het versterken van intrinsieke motivatie om met taal en verhalen bezig te zijn.

Schrijversbezoeken bieden daarmee een informele setting waarin taal niet alleen als vaardigheid wordt benaderd, maar als middel voor beleving, ontmoeting en expressie (de Schrijverscentrale, 2026; Tereshko, z.d.). Op deze manier kunnen zij bijdragen aan het versterken van leesmotivatie en het verlagen van drempels rondom lezen.

2.3.3 Inclusieve positionering

Inclusieve positionering en communicatie vormen een belangrijk onderdeel van de manier waarop leesbevorderingsactiviteiten, zoals schrijversbezoeken, effectief kunnen worden

ingezet voor NT1-laaggeletterden binnen sociaal werkontwikkelbedrijven. Niet alleen de inhoud van een activiteit is bepalend voor succes, maar juist ook de manier waarop deze wordt gepresenteerd en opgenomen binnen de organisatie (Groot et al., 2019).

Effectieve communicatie vraagt om het vermogen om het perspectief van de ander mee te nemen. Volgens de *perspective-taking theory* kunnen mensen hun communicatie afstemmen op anderen door zich te verplaatsen in het perspectief van de ontvanger (Krauss & Fussell, 1991; Vogels et al., 2023). De *perspective-taking theory* hangt samen met het *self perspective* en het *other perspective*. Het *self-perspective* gaat over de eigen relevante voorkennis, ervaringen en aannames, terwijl het *other-perspective* over de aannames van de voorkennis en ervaringen van de ander gaat (Heller & Brown-Schmidt, 2023). De afstemming tussen deze perspectieven bepaalt welke taalkeuzes worden gemaakt en welke informatie op wat voor manier wordt gedeeld. Dit is relevant omdat verschillen in perspectief tijdens schrijversbezoeken ertoe kunnen leiden dat de communicatie onvoldoende aansluit bij de belevingswereld van de NT1-laaggeletterden.

Daarnaast draagt *common ground* ook bij aan effectieve communicatie. Dit verwijst naar de gedeelde kennis en achtergrondinformatie tussen gesprekspartners dat relevant is voor het gesprek (Heller & Brown-Schmidt, 2023). Wanneer communicatie voornamelijk vanuit het eigen perspectief van de zender wordt geformuleerd, bestaat er een risico dat er onvoldoende rekening wordt gehouden met de ontvanger.

Het vermogen om rekening te houden met het perspectief van de ander en daar de communicatie op aan te passen, hangt samen met interculturele competenties. Dit houdt het vermogen in om effectief, gepast en respectvol te communiceren en handelen, met aandacht voor verschillen in kennis, vaardigheden en attitudes (Deardorff, 2006). Openheid, respect en nieuwsgierigheid vormen de basis voor het ontwikkelen van deze competenties. Vanuit deze

houding kunnen bewustzijn en communicatieve vaardigheden worden ontwikkeld die bijdragen aan meer empathische en toegankelijke communicatie.

Deze inzichten zijn relevant voor de positionering van schrijversbezoeken binnen sociaal werkontwikkelbedrijven. Er wordt over en tijdens zulke activiteiten gecommuniceerd vanuit de organisaties en de schrijvers, richting de deelnemers. Inclusieve positionering vraagt daarom om afstemming op de belevingswereld van deze doelgroep, waarbij rekening wordt gehouden met hun ervaringswereld en mogelijke drempels rondom taal en leren. Door rekening te houden met de *common ground* tussen de organisaties, schrijvers en de werknemers van sociaal werkontwikkelbedrijven kan de toegankelijkheid van schrijversbezoeken binnen deze organisaties worden vergroot.

2.4 Synthese en relevantie

Uit de literatuur blijkt dat NT1-laaggeletterden een grote maar moeilijk bereikbare doelgroep vormen. Schaamte, stigma en negatieve ervaringen met onderwijs zorgen ervoor dat ze veelal onzichtbaar zijn en slechts in beperkte mate deelnemen aan scholingsaanbod. Om NT1-laaggeletterden toch te bereiken vormen sociaal werkontwikkelbedrijven een interessante context. Binnen deze organisaties werken veel mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, waaronder laaggeletterden, en staat ontwikkeling centraal. De werkomgeving kan bovendien helpen bij het stimuleren van ontwikkeling.

Om leesmotivatie te stimuleren, is het van belang dat leesbevorderende activiteiten situationele interesse opwekken bij de NT1-laaggeletterde werknemers. Dit vraagt om activiteiten die aansluiten bij de leefwereld van de doelgroep en positieve leeservaringen mogelijk maken. Schrijversbezoeken kunnen hierin een rol spelen doordat zij via herkenning, betrokkenheid en ontmoeting situationele interesse kunnen opwekken, wat kan bijdragen aan het stimuleren van leesmotivatie. Daarnaast is het belangrijk dat de positionering en

communicatie van zulke activiteiten aansluit bij de kennis, ervaringen en behoeften van NT1-laaggeletterde werknemers, zodat drempels tot deelname worden verlaagd.

Op basis van deze inzichten is de wetenschappelijke relevantie van dit onderzoek dat het bijdraagt aan kennis over inclusieve communicatie richting NT1-laaggeletterde volwassenen. Daarnaast biedt het inzicht in de manier waarop zowel de organisatiecontext als kenmerken van de doelgroep de positionering van communicatie beïnvloeden. Daarmee levert dit onderzoek ook een bijdrage aan het vakgebied van interculturele communicatie, doordat het laat zien hoe contextgevoelige en doelgroepgerichte communicatie kan bijdragen aan inclusieve communicatie. De maatschappelijke relevantie van dit onderzoek is dat het kan bijdragen aan het beter bereiken van de NT1-doelgroep die vaak onzichtbaar blijft. De inzichten uit dit onderzoek kunnen bijdragen aan het stimuleren van leesmotivatie en het ondersteunen van taalontwikkeling en maatschappelijke participatie.

3. Methode en operationalisering

3.1 Onderzoeksdesign

In dit onderzoek wordt gekozen voor een kwalitatieve en verkennende benadering, aangezien er nog weinig bekend is over hoe sociaal werkontwikkelbedrijven aankijken tegen schrijversbezoeken voor NT1-laaggeletterde werknemers. Het doel van het onderzoek is om inzicht te krijgen in de factoren die binnen sociaal werkontwikkelbedrijven een rol spelen bij de besluitvorming over het organiseren en positioneren van schrijversbezoeken.

Een kwalitatieve benadering is passend, omdat deze ruimte biedt om ervaringen en afwegingen te onderzoeken (Dörnyei, 2007, pp. 24-41). Hierdoor kan beter worden begrepen onder welke voorwaarden schrijversbezoeken binnen deze context op een inclusieve manier kunnen worden gepositioneerd.

3.2 Dataverzameling en participanten

Dit onderzoek richt zich op sociaal werkontwikkelbedrijven in Nederland. Aangezien de uitvoering van de Participatiewet en de opdracht van sociaal werkontwikkelbedrijven per regio en gemeente kan verschillen, is gebruikgemaakt van een doelgerichte steekproef (Fermin & Heinsbroek, 2024; Dörnyei, 2007, pp. 124-129; Offers & Kalfsbeek, 2020).

Om een zo breed mogelijke variatie in perspectieven te onderzoeken zijn sociaal werkontwikkelbedrijven uit alle provincies benaderd via openbare contactgegevens, waarbij niet enkel sociaal werkontwikkelbedrijven in de provinciehoofdsteden benaderd zijn voor deelname aan het onderzoek. Wanneer een organisatie niet kon of wilde deelnemen, is een ander sociaal werkontwikkelbedrijf uit dezelfde provincie benaderd. In enkele gevallen zijn organisaties benaderd op aanbeveling van eerder gecontacteerde organisaties.

In totaal zijn 27 sociaal werkontwikkelbedrijven uitgenodigd om deel te nemen aan het onderzoek (zie bijlage A). Uiteindelijk heeft uit iedere Nederlandse provincie één sociaal werkontwikkelbedrijf deelgenomen aan het onderzoek, wat resulteerde in twaalf interviews met dertien participanten. Aan elf interviews nam één participant deel; één interview werd met twee participanten tegelijk afgenomen. De participanten bestonden uit directieleden, HR-managers en ontwikkelcoaches. Zij waren door hun organisaties aangewezen vanwege hun betrokkenheid bij de ontwikkeling, begeleiding en het welzijn van medewerkers, evenals hun rol in de ontwikkeling van taal- en basisvaardigheden. Zij zijn betrokken bij besluitvorming rondom ontwikkeltrajecten, educatieve trainingen en samenwerkingen met externe partijen, waardoor zij relevante gesprekspartners vormen voor dit onderzoek in de context van mogelijke samenwerking met de Schrijverscentrale.

Voor de dataverzameling zijn semigestructureerde interviews afgenomen in de periode 13 april tot 12 mei 2026. Deze interviewvorm biedt de mogelijkheid om vooraf vastgestelde thema’s te behandelen, terwijl er tegelijkertijd ruimte blijft voor doorvragen en

het verkennen van onverwachte thema's en nieuwe inzichten die tijdens het gesprek naar voren komen (Dörnyei, 2007, pp. 134-144). Het merendeel van de interviews vond online plaats via Microsoft Teams, twee interviews zijn fysiek afgenomen bij de organisaties. De interviews duurden gemiddeld 30 tot 45 minuten en zijn in het Nederlands afgenomen.

3.3 Operationalisering

De semigestructureerde interviews zijn opgebouwd aan de hand van een topiclijst van zes hoofdthema's, die is afgeleid van de hoofd- en deelvragen van dit onderzoek (zie bijlage D). Deze thema's geven gezamenlijk inzicht in hoe sociaal werkontwikkelbedrijven aankijken tegen schrijversbezoeken op de werkvloer en de mogelijke implementatie daarvan.

Het eerste thema betreft de organisatiecontext en gaat in op de rol van de respondent binnen de organisatie, de samenstelling en diversiteit van het medewerkersbestand en de mate waarin laaggeletterdheid voorkomt. Het tweede thema richt zich op de perceptie van basisvaardigheden en schrijversbezoeken, en de verwachte relevantie hiervan in verhouding tot andere organisatiedoelen. Het derde thema richt zich op de manier waarop organisaties laaggeletterdheid signaleren en hiermee omgaan. Het vierde thema richt zich op besluitvormingsprocessen rond externe activiteiten en de criteria die daarbij een rol spelen. Het vijfde thema gaat over drempels en voorwaarden voor samenwerking met de Schrijverscentrale. Het zesde thema richt zich op de verwachtingen ten aanzien van de rol van de Schrijverscentrale en/of de schrijver bij een eventueel schrijversbezoek.

Gedurende het interviewproces zijn sommige interviewvragen waar nodig aangepast op basis van inzichten uit eerdere interviews.

3.4 Data-analyse

De audio-opnames van de interviews zijn met toestemming van de participanten gemaakt en vervolgens getranscribeerd met behulp van de transcriptiefunctie van Microsoft Teams. Alle transcripten zijn daarna handmatig gecontroleerd en waar nodig gecorrigeerd. Er is gekozen voor een woordelijk transcript, waarbij irrelevante stopwoorden, stotteren en versprekingen zijn verwijderd om de leesbaarheid te vergroten, zonder de inhoudelijke betekenis te veranderen (Dörnyei, 2007, pp. 246-249).

De twaalf gecontroleerde transcripten zijn geïmporteerd in NVivo, een softwareprogramma dat is gebruikt ter ondersteuning van het organiseren en coderen van kwalitatieve data. De onderzoeker heeft de transcripten vervolgens systematisch geanalyseerd met behulp van NVivo. Voor de analyse is gebruikgemaakt van een inductieve thematische analyse volgens de fasen van Braun en Clarke (2006). Er is gekozen voor een inductieve benadering, zodat codes, patronen en uiteindelijk overkoepelende thema's zoveel mogelijk vanuit de data konden ontstaan, in plaats van vooraf bepaald te worden vanuit de onderzoeksvragen of het theoretisch kader (Dörnyei, 2007, pp. 242-245).

De analyse startte volgens de eerste fase van Braun en Clarke (2006) met het meermaals doorlezen van de transcripten om vertrouwd te raken met de inhoud. Vervolgens zijn alle transcripten open gecodeerd in NVivo, waarbij relevante tekstfragmenten zijn voorzien van beschrijvende codes. Tijdens dit coderingsproces zijn codes voortdurend aangepast, waarbij nieuwe codes zijn toegevoegd, bestaande codes zijn samengevoegd, hernoemd of opgesplitst op basis van nieuwe inzichten uit latere transcripten. Eerdere transcripten zijn daarbij waar nodig opnieuw bekeken om de codering consistent toe te passen.

Gedurende het analyseproces zijn daarnaast memo's bijgehouden na ieder gecodeerd transcript, waarin de eerste interpretaties, terugkerende patronen en opvallende verschillen

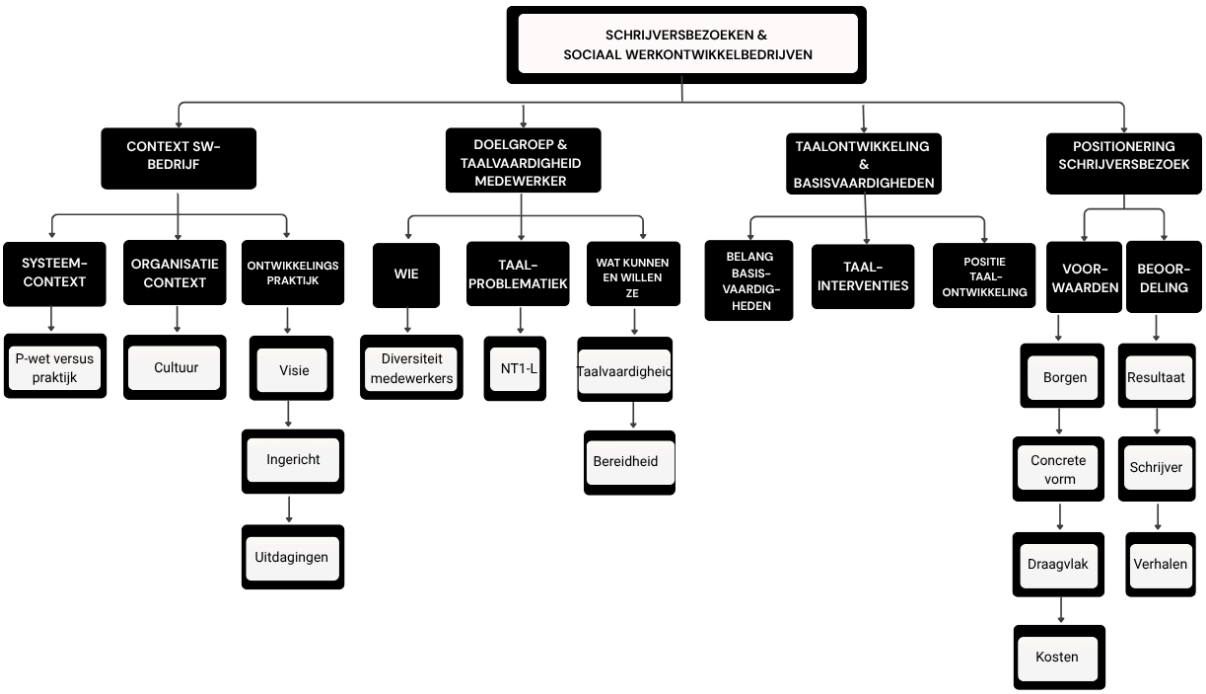
tussen organisaties zijn vastgelegd. Deze memo's ondersteunden de verdere ontwikkeling van de codeboom.

Na afronding van de open codering zijn de codes kritisch herzien, geordend en gegroepeerd tot overkoepelende hoofd- en subcodes. De geordende codeboom vormde vervolgens de basis voor het identificeren en interpreteren van de overkoepelende thema's. Deze thema's zijn iteratief getoetst aan de codes en transcripten, waarbij de interne samenhang en onderscheidbaarheid telkens zijn geëvalueerd en waar nodig aangescherpt. De definitieve thema's zijn vervolgens geïnterpreteerd in relatie tot de onderzoeksvraag en de concepten uit het theoretisch kader. Hiermee zijn alle fasen van de thematische analyse zoals beschreven door Braun en Clarke (2006) doorlopen.

De definitieve codeboom bestaat uit vier hoofdcodes: 1) context van het sociaal werkontwikkelbedrijf, 2) doelgroep en taalvaardigheid van de medewerkers, 3) taalontwikkeling en basisvaardigheden en 4) positionering van schrijfversbezoeken. Binnen deze hoofdcodes zijn verschillende subcodes ontwikkeld die gezamenlijk de basis vormden voor de analyse van de onderzoeksresultaten. De definitieve codeboom is weergegeven in figuur 1 (het volledige coderingsschema inclusief alle sub-subcodes is opgenomen in bijlage E).

Figuur 1

Codeboom van de thematische analyse



Tijdens het schrijfproces is de AI-tool ChatGPT (OpenAI, 2026) gebruikt ter ondersteuning bij het verbeteren van de leesbaarheid, structuur en formulering van de tekst (zie bijlage F). De inhoudelijke analyse, interpretatie en conclusies zijn zelfstandig door de onderzoeker uitgevoerd.

3.5 Ethische overwegingen

Binnen dit onderzoek is ervoor gekozen om de NT1-doelgroep niet direct te bevragen, omdat de focus ligt op organisatorische besluitvorming en de positionering van schrijversbezoeken binnen sociaal werkontwikkelbedrijven. De Schrijverscentrale richt zich primair op organisaties, waardoor het relevant is om het perspectief van stafmedewerkers van sociaal werkontwikkelbedrijven te onderzoeken.

Gedurende het hele proces is zorgvuldig omgegaan met ethische richtlijnen. Er is expliciet rekening gehouden met het waarborgen van de anonimiteit van de participanten, gezien de relatief kleine en specifieke doelgroep. Alle data is gedeïdentificeerd, waarbij

organisatienamen zijn geanonimiseerd tot ‘sociaal werkontwikkelbedrijf in provincie [naam]’ en participanten zijn aangeduid als ‘Respondent [nummer] ([functie] binnen een sociaal werkontwikkelbedrijf in provincie [naam])’. Daarnaast is de data opgeslagen op een beveiligde server waar alleen de onderzoeker toegang tot heeft. Na afronding van de transcriptie zijn de audiobestanden verwijderd.

Voorafgaand aan alle interviews is een informatiebrief en toestemmingsformulier naar de participanten gestuurd (zie bijlagen B en C). Hierin is het doel van het onderzoek toegelicht, evenals de vrijwillige deelname en de mogelijkheid om op elk moment zonder gevolgen te stoppen of vragen niet te beantwoorden Ook is hierin beschreven hoe met persoonsgegevens en onderzoeksdata wordt omgegaan. Door het formulier te ondertekenen bevestigden de participanten dat ze geïnformeerd waren en gaven ze toestemming voor deelname aan het interview en het gebruik van de data voor wetenschappelijke doeleinden.

4. Resultaten & Discussie

De resultaten van de inductieve thematische analyse van de twaalf interviews worden in dit hoofdstuk gepresenteerd en geïnterpreteerd in relatie tot de onderzoeksvraag en de concepten uit het theoretisch kader. Tijdens de analyse heeft de onderzoeker vier centrale thema’s geïdentificeerd: context van het sociaal werkontwikkelbedrijf, doelgroep en taalvaardigheid van de medewerkers, taalontwikkeling en basisvaardigheden, en positionering van schrijversbezoeken. Deze thema’s vormen de basis voor de presentatie en interpretatie van de resultaten.

4.1 Context sociaal werkontwikkelbedrijven

4.1.1 Ontwikkeling als kerntaak

Binnen sociaal werkontwikkelbedrijven heeft de Participatiewet ertoe geleid dat de ontwikkeling van medewerkers centraler is komen te staan (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2025; Offers & Kalfsbeek, 2020). Respondent 3 geeft aan:

> Voorheen was natuurlijk de opgave vanuit de wet veel meer: hou deze mensen maar aan het werk en zorg ervoor dat je genoeg opdrachten binnenhaalt om je eigen broek op te houden in financiële zin. Terwijl nu de opdracht vanuit de wet is: zorg ervoor dat je medewerkers ontwikkelt richting regulier werk.

Tegelijkertijd blijkt uit de interviews dat de invulling van ontwikkeling per organisatie verschilt en afhankelijk is van de gemeentelijke opdracht (respondent 12). Respondenten geven aan dat gemeenten een bepalende rol spelen in de inrichting van beschut werk en ontwikkeltrajecten binnen sociaal werkontwikkelbedrijven. Ook de samenstelling van de doelgroep binnen de organisaties wordt mede door gemeenten beïnvloed (Fermin & Heinsbroek, 2024). Hierdoor verschillen organisaties in hun ontwikkelbeleid, doelgroep en organisatorische context, wat van invloed is op de manier waarop ontwikkelactiviteiten worden vormgegeven.

4.1.2 Diversiteit en ontwikkelcultuur

Uit de interviews komt naar voren dat de uitvoering van de Participatiewet de doelgroep van de sociaal werkontwikkelbedrijven heeft verbreed en gediversifieerd. Via verschillende routes komen mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt terecht bij deze organisaties, waar zij aangewezen zijn tot beschut werk, leerwerk- of andere trajecten richting werk (Offers & Kalfsbeek, 2020; Fermin & Heinsbroek, 2024). Zo beschrijft respondent 9: “Wij moeten niet

alleen maar een opvangplek zijn voor mensen met een indicatie, maar wij moeten een opvangplek zijn voor iedereen met een ontwikkelbehoefte".

Door deze verbreding van de doelgroep worden sociaal werkontwikkelbedrijven geconfronteerd met medewerkers met uiteenlopende ondersteunings- en ontwikkelbehoeften, wat gevolgen heeft voor de manier waarop ontwikkeling binnen de organisaties wordt vormgegeven. Respondent 10 geeft aan: "De medewerker populatie is divers, want we hebben medewerkers met een fysieke beperking, medewerkers met syndroom van Down, medewerkers op het autismespectrumstoornis (…) dus het is moeilijk te zeggen van dit is hoe de populatie eruitziet". De diversiteit van de doelgroep vraagt volgens de respondenten om maatwerk in het ontwikkelaanbod. Verschillende respondenten benadrukken dat medewerkers zich moeten kunnen ontwikkelen op een manier die aansluit bij hun mogelijkheden en behoeften. Respondent 2 beschrijft dit als ontwikkelen op het eigen "niveau, kennen, kunnen en tempo". Uit de interviews blijkt dat organisaties hierdoor streven naar een flexibel en breed ingericht ontwikkelaanbod, waarin rekening wordt gehouden met verschillen in taal, achtergrond en leerbehoeften. Respondenten geven ook aan dat het lastig is om activiteiten aan te bieden die voor alle medewerkers passend zijn, want "wat voor de één saai wordt, gaat voor de ander te snel" (respondent 5). De organisaties benoemen dat ze samenwerken met externe partijen, zoals bibliotheken, taalhuizen, ROC's en Stichting Lezen, die het ontwikkelaanbod ondersteunen en verbreden.

Deze behoefte aan maatwerk komt ook terug in de manier waarop ontwikkelactiviteiten worden aangeboden. Alle respondenten geven aan dat ontwikkeling laagdrempelig wordt georganiseerd, bijvoorbeeld in kleine groepen, onder werktijd en met aandacht voor niveauverschillen en het concentratievermogen van medewerkers. De individuele medewerker staat daarbij centraal. Volgens respondent 3 wordt steeds gekeken naar "wie hebben we voor ons, wat zijn de talenten, wat vinden ze leuk". Het belang van deze

individuele benadering wordt door respondent 2 samengevat als: “We doen het per slot van rekening voor die ene medewerker die zijn niveau gaat verbeteren”.

Ook het creëren van een veilige leeromgeving wordt belangrijk gevonden. Zo geeft respondent 2 aan dat het van belang is dat medewerkers “in hun waarde worden gelaten, vertrouwen krijgen en het gevoel krijgen dat ze aan het leren zijn”. Deze mensgerichte benadering lijkt een belangrijke voorwaarde te zijn voor de manier waarop ontwikkelingsactiviteiten binnen sociaal werkontwikkelbedrijven worden aangeboden en gewaardeerd. Leidinggevenden spelen hierin een belangrijke rol, omdat zij ontwikkelbehoeften signaleren tijdens ontwikkelgesprekken met medewerkers. Daardoor kunnen zij medewerkers begeleiden en motiveren richting passende ontwikkeltrajecten. Respondent 7 beschrijft dit als:

> Wat je ziet is dat leidinggevenden mensen ook enthousiast maken, dus die zeggen dan ‘heb je het al gezien op het prikbord of op het communicatiebord of via de app: er staat een training, lijkt je dat leuk?'. En dan eigenlijk door op zo’n manier met elkaar het gesprek te voeren met ‘zal ik je aanmelden’ gebeurt dat ook.

Deze vorm van persoonlijke begeleiding sluit aan bij het concept van warme toeleiding (Groot et al., 2019). De interviews laten zien dat leidinggevenden een belangrijke rol spelen in het activeren en begeleiden van medewerkers richting ontwikkelactiviteiten, doordat zij direct contact hebben met de werkvloer en ontwikkelbehoeften kunnen signaleren. Daarnaast betekent dit dat leidinggevenden ook een rol kunnen spelen bij het signaleren en bereiken van werknemers met verborgen taalproblemen. Dit sluit aan bij de literatuur over het bereiken van NT1-laaggeletterden en benadrukt het belang van persoonlijke benadering (Groot et al., 2019). Binnen de context van sociaal werkontwikkelbedrijven betekent dit dat leidinggevenden niet alleen een rol spelen in de ontwikkeling van medewerkers, maar ook in

de zichtbaarheid van NT1-laaggeletterdheid en de deelname aan ontwikkelactiviteiten zoals schrijversbezoeken.

4.1.3 Spanning tussen productie en ontwikkeling

Een uitdaging binnen sociaal werkontwikkelbedrijven is de spanning tussen productie en ontwikkeling. Sinds de invoering van de Participatiewet zijn deze organisaties enerzijds werkbedrijven, anderzijds is de nadruk steeds meer komen te liggen op de ontwikkeling van medewerkers. Het organiseren van ontwikkelactiviteiten vraagt daarbij tijd, middelen en begeleiding. Respondent 3 geeft aan: “Als medewerkers naar dit soort dingen gaan, dan gaat dat wel ten koste van de productie”. Dit illustreert de directe spanning tussen productie en ontwikkeling.

In de interviews komt deze spanning duidelijk naar voren. Zo wordt door sommige respondenten benadrukt dat productie belangrijk is: “We zijn geen dagbesteding natuurlijk, het is wel gewoon echt een bedrijf waar gewerkt wordt” (respondent 6). Ook wordt ontwikkeling volgens respondenten vaak beoordeeld vanuit de relevantie voor productie. Respondent 8 verwoordt dit als: “We zijn toch vooral gericht op werk, dus op het moment dat je ziet dat mensen hun werk kunnen uitvoeren, dan is de noodzaak om andere dingen te ontwikkelen er niet”. Tegelijkertijd geven respondenten aan dat ontwikkeling in de organisaties steeds belangrijker is geworden. Zo stelt respondent 4: “Sinds de Participatiewet is het ontwikkelcomponent het doel, waarbij we werken als middel zien om die ontwikkeling vorm te kunnen geven”. Deze uitspraken laten zien dat productie en ontwikkeling naast elkaar bestaan en binnen de werkcontext tegen elkaar worden afgewogen. Respondent 1 illustreert deze afweging: “Als je iets in de doelgroep investeert, is het altijd maar de vraag wat eruit komt”. Dit sluit aan bij de in de literatuur beschreven focus op arbeidsmarktgerichte ontwikkeling binnen sociaal werkontwikkelbedrijven, waarbij vooral werknemers- en vakvaardigheden centraal staan (Offers & Kalfsbeek, 2020).

Daarnaast komt uit de interviews naar voren dat niet alle medewerkers behoefte hebben aan ontwikkeling. Zo stelt respondent 8: “De medewerker zelf vindt ontwikkeling vaak niet zo leuk, en sommigen zeggen ook van ‘ik kom hier gewoon naar mijn werk, ik hoef dit niet’”. Tegelijkertijd benadrukken respondenten dat sociaal werkontwikkelbedrijven wel een maatschappelijke opdracht hebben om ontwikkeling te stimuleren. Zo reflecteert respondent 11A: “Tuurlijk ben je afhankelijk van de motivatie van de deelnemers zelf, maar je hebt als organisatie ook wel een bepaalde taak te voldoen”.

Samen laten deze bevindingen zien dat de spanning tussen productie en ontwikkeling een kenmerk is van sociaal werkontwikkelbedrijven. Deze spanning beïnvloedt de ruimte voor en waardering van ontwikkelactiviteiten. Zoals respondent 10 aangeeft: “Het is soms best spannend en lastig, dus daarom zijn we ook wel kritisch in wat we aanbieden”.

Dit suggereert dat activiteiten die niet direct gekoppeld zijn aan het werk, zoals schrijversbezoeken, minder vanzelfsprekend zullen worden opgenomen in het ontwikkelaanbod.

4.1.4 Synthese

Samenvattend laten de interviews zien dat sociaal werkontwikkelbedrijven een diverse en complexe organisatiecontext zijn, waarin de Participatiewet heeft geleid tot een sterkere nadruk op ontwikkeling naast productie. Tegelijkertijd verschilt de concrete invulling van deze ontwikkelopdracht per organisatie, doordat gemeenten bepalend zijn voor de inrichting van het ontwikkelaanbod en de instroom van medewerkers. Verder is de doelgroep van sociaal werkontwikkelbedrijven divers, zowel in achtergrond als ondersteunings- en ontwikkelbehoeften. Deze diversiteit vraagt om een flexibel en mensgericht ontwikkelaanbod met maatwerk, veiligheid en aansluiting bij individuele mogelijkheden. Binnen deze context worden ontwikkelactiviteiten afgewogen tegen productiedoelen, wat zichtbaar is in de wijze waarop het ontwikkelaanbod binnen organisaties wordt vormgegeven.

4.2 Taalvaardigheid en (on)zichtbaarheid van laaggeletterdheid

4.2.1 Taalvaardigheid

Verschillende respondenten geven aan dat de taalvaardigheid van medewerkers sterk uiteenloopt. Respondent 10 beschrijft dit als: “Onze doelgroep is heel divers, sommigen kunnen heel goed lezen en schrijven en anderen zijn compleet analfabeet, dat gaat echt heel erg uiteen”. Hieruit blijkt dat binnen sociaal werkontwikkelbedrijven zowel medewerkers met voldoende basisvaardigheden als medewerkers met beperkte basisvaardigheden aanwezig zijn. Hoewel er verschillen bestaan tussen afdelingen en individuele medewerkers, geeft respondent 1 aan dat “over het algemeen medewerkers beperkt zijn in hun taalontwikkeling". Dit sluit aan bij de theorie dat lage basisvaardigheden samenhangen met een beperkte positie op de arbeidsmarkt (nt2.nl, 2024, “Wat is NT1”; Sociaal-Economische Raad, 2024), wat kenmerkend is voor de doelgroep van sociaal werkontwikkelbedrijven.

Ook benoemen de respondenten dat NT1-laaggeletterdheid “hier heel erg relevant” is (respondent 6), en “in grote mate aanwezig” is (respondent 12). Sociaal werkontwikkelbedrijven worden bovendien door respondenten omschreven als een “vindplaats van laaggeletterdheid" (respondent 1 en 11A), wat laat zien dat beperkte basisvaardigheden en laaggeletterdheid structureel aanwezig zijn binnen deze organisaties.

4.2.2 Onzichtbaarheid en schaamte

Uit de interviews komt naar voren dat NT1-laaggeletterdheid volgens vrijwel alle respondenten vaker voorkomt binnen sociaal werkontwikkelbedrijven dan momenteel zichtbaar is. Respondenten geven aan: “het percentage is vele malen groter dan wij nu in beeld hebben” (respondent 11B), en: “we hebben natuurlijk echt wel het vermoeden dat die groep groot is, maar exacte cijfers hebben we niet” (respondent 9).

NT2 wordt in vergelijking met NT1 als beter zichtbaar ervaren. Zo benoemen verschillende respondenten dat onder de organisaties ook statushouders vallen, waardoor NT2-trajecten worden aangeboden. Respondent 11A geeft aan dat NT2-leerders “eerder in beeld” zijn, omdat zij volgens respondent 8 “daar tuurlijk veel meer voor uit durven te komen”, wat aansluit bij Buisman et al. (2024) die stellen dat NT2-leerders vaker en gemakkelijker de weg naar onderwijs vinden dan NT1-leerders.

Een mogelijke verklaring voor de onzichtbaarheid van NT1-laaggeletterdheid is volgens respondent 8 dat “mensen zich veel meer hebben weten te redden in het werk”. Hierdoor blijven beperkte basisvaardigheden vaak onopgemerkt. Dit sluit aan bij de literatuur waarin wordt beschreven dat NT1-laaggeletterdheid vaak verborgen blijft doordat mensen strategieën ontwikkelen om hun beperkte basisvaardigheden te verbergen (Buisman et al., 2024; nt2.nl, 2024, “Aan de slag met basisvaardigheden”).

Schaamte en negatieve schoolervaringen vormen een aanvullende verklaring in de onzichtbaarheid van NT1-laaggeletterdheid. Respondent 9 geeft aan dat “heel veel medewerkers te horen hebben gekregen dat ze niks konden en niet goed genoeg waren”. Dit leidt tot een negatief zelfbeeld en vormt volgens de literatuur een belangrijke drempel voor deelname aan scholing (Buisman 2017; Groot et al., 2019). Ook kan dit ertoe leiden dat lezen en leren worden geassocieerd met falen, waardoor het vertrouwen in eigen competenties afneemt en de bereidheid om deel te nemen aan leeractiviteiten vermindert (Groot et al., 2019; Houtveen et al., 2019). De interviews bevestigen dit beeld. Zo geeft respondent 7 aan: “Er is toch ook wel een stukje schaamte om aan te geven van ik vind het lastig of ik heb er moeite mee”. Hierdoor blijft NT1-laaggeletterdheid vaak onzichtbaar binnen de organisatie.

Respondent 7 geeft aan dat deze negatieve ervaringen kunnen leiden tot “weerstand op taalontwikkeling” en beschrijft de uitdaging als “hoe doorbreek je dat en hoe maak je het leuk om met taal bezig te zijn”. Deze weerstand hangt samen met gevoelens van schaamte en

stigma, waardoor de NT1-laaggeletterde groep relatief onzichtbaar blijft en minder deelneemt aan taalontwikkelingstrajecten (Goffman, 1997). Respondent 8 benadrukt daarbij: “Je moet medewerkers wel echt helpen om te erkennen dat ze laaggeletterd zijn, maar vervolgens zijn er nog heel veel drempels om te zorgen dat ze er iets mee willen gaan doen”.

4.2.3 Signalering en warme toeleiding

Verschillende respondenten geven aan actief bezig te zijn met het signaleren van laaggeletterdheid binnen hun organisatie. Deze bevinding sluit aan bij de literatuur dat werkgevers een belangrijke rol spelen bij het signaleren van laaggeletterdheid, het bespreekbaar maken van het onderwerp en het doorverwijzen van werknemers naar passend ontwikkelaanbod (Groot et al., 2019; nt2.nl, 2024, “Aan de slag met basisvaardigheden”; Sociaal-Economische Raad, 2024). Daarbij benadrukt respondent 12 dat “het signaleren van laaggeletterdheid pas het begin” is. Nadat laaggeletterdheid is herkend, is volgens respondenten een veilige en persoonlijke benadering nodig om medewerkers daadwerkelijk naar passend ontwikkelaanbod te leiden, wat ook aansluit bij het concept van warme toeleiding via leidinggevenden (Groot et al., 2019; zie paragraaf 4.1.2).

De interviews laten zien dat het voor organisaties niet alleen een uitdaging is om laaggeletterdheid te signaleren, maar ook om medewerkers daadwerkelijk te bereiken voor deelname aan ontwikkelactiviteiten. Door de beperkte zichtbaarheid van NT1-laaggeletterdheid en gevoelens van schaamte nemen medewerkers niet vanzelf deel aan ontwikkelactiviteiten. Respondent 11A verwoordt dit als: "Hoe gaan we ervoor zorgen dat die NT1’er zich nou niet schaamt om in een klasje te gaan, daar zouden dit soort dingen [schrijversbezoeken] best wel bij kunnen ondersteunen”. Deze bevinding onderstreept dat het bereiken van NT1-laaggeletterde medewerkers vraagt om het signaleren van laaggeletterdheid, waarna vertrouwen, persoonlijke begeleiding en een laagdrempelige benadering nodig zijn om medewerkers te activeren voor deelname aan ontwikkelactiviteiten.

4.2.4 Synthese

De interviews laten zien dat sociaal werkontwikkelbedrijven te maken hebben met een diverse doelgroep met grote verschillen in taalvaardigheid. Binnen deze doelgroep is NT1-laaggeletterdheid aanwezig, al blijft dit vaak verborgen. In de interviews wordt benoemd dat schaamte, negatieve schoolervaringen en de beperkte zichtbaarheid van lage basisvaardigheden het lastig maken om deze medewerkers te bereiken voor ontwikkeltrajecten. Hierdoor wordt het signaleren en bespreekbaar maken van laaggeletterdheid door respondenten als een belangrijk aandachtspunt gezien. Uit de interviews komt naar voren dat leidinggevenden hierin een belangrijke rol kunnen spelen, vanwege hun contact met medewerkers en hun rol in het signaleren van ontwikkelbehoeften. Deze bevindingen laten zien dat de zichtbaarheid van NT1-laaggeletterdheid en de wijze waarop medewerkers worden benaderd van invloed zijn op deelname aan ontwikkelactiviteiten. Dit vormt een relevante context voor de positionering van ontwikkelactiviteiten zoals schrijversbezoeken.

4.3 Ontwikkeling, taal en motivatie

4.3.1 Positie taalontwikkeling

Uit de interviews komt naar voren dat taalontwikkeling binnen sociaal werkontwikkelbedrijven onderdeel is van een breed ontwikkelaanbod, waarin ook aandacht is voor vakvaardigheden, sociale vaardigheden en persoonlijke ontwikkeling. Hierdoor neemt taalontwikkeling niet overal dezelfde positie in. Sommige organisaties besteden er actief aandacht aan, terwijl anderen aangeven: “ik denk dat taal een ondergesneeuwd aandachtsgebied is” (respondent 1). Vier van de twaalf geïnterviewde organisaties geven aan dat taalontwikkeling binnen hun organisatie geen prioriteit heeft, een beperkte rol speelt of volgens henzelf onvoldoende aandacht krijgt.

De positie van taalontwikkeling hangt ook samen met de mate waarin taalvaardigheid als relevant wordt ervaren door de organisaties voor het uitvoeren van werkzaamheden. Zo geeft respondent 6 aan: "De meeste mensen die hier werken hoeven niet iets te lezen ofzo voor hun werk, er wordt aan hen verteld wat ze moeten doen". Tegelijkertijd laten de interviews zien dat ontwikkeling breder wordt opgevat dan alleen taalvaardigheid of werkuitvoering. Zo benoemt respondent 10 dat ontwikkeling zich richt op het "goed uitvoeren en eventueel uitbreiden van werkzaamheden, omdat dat natuurlijk voor medewerkers ook voldoening geeft". Zo komt uit de interviews naar voren dat taalontwikkeling naast andere vormen van ontwikkeling wordt geplaatst binnen sociaal werkontwikkelbedrijven en vaak is ingebed in een breder perspectief op ontwikkeling.

4.3.2 Meerwaarde basisvaardigheden

De bredere waarde van taalontwikkeling en het belang van basisvaardigheden wordt erkend door alle organisaties. Zo benoemen respondenten dat basisvaardigheden bijdragen aan meer zelfvertrouwen, betere sociale interactie, grotere zelfstandigheid en mogelijkheden om werkzaamheden uit te breiden. Respondent 1 stelt: "Als die taal wordt ontwikkeld dan kom je ook op andere gebieden in het leven een stuk gemakkelijker aanwaaien". Respondent 2 benadrukt ook dat verbeterde taalvaardigheden positieve effecten kunnen opleveren:

> Ik ben ervan overtuigd dat wanneer iemand lekker in zijn vel zit doordat diegene beter kan lezen of rekenen, dat dat uitstraalt op de hele omgeving van die persoon en dat je daardoor een gemotiveerder en meer betrokken medemens en medewerker krijgt.

In de interviews wordt de meerwaarde van basisvaardigheden vaak beschreven in termen van de betekenis die ze hebben voor het dagelijks leven, sociale relaties en het welzijn van medewerkers. Zoals respondent 11B illustreert: "De mooiste verhalen zijn dat opa nu kan voorlezen voor zijn kleinkinderen". Taalontwikkeling wordt door respondenten niet

uitsluitend als werkgerelateerde vaardigheid gezien, maar als iets dat ook bijdraagt aan persoonlijke ontwikkeling en maatschappelijke participatie.

4.3.3 Bereiken van deelnemers

Dat medewerkers deelnemen aan ontwikkelactiviteiten blijkt niet vanzelfsprekend. Meerdere respondenten geven aan dat er “niet veel enthousiaste aanmeldingen” zijn (respondent 4), mede omdat het volgens respondent 3 lastig is om “goed bij iedereen onder de aandacht te brengen wat je gaat doen en duidelijk te maken voor wie dat dan interessant en leuk zou kunnen zijn”. Een andere verklaring voor de weinig aanmeldingen ligt in de manier waarop medewerkers hun eigen ontwikkelbehoefte inschatten (Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport, 2025). Zo benoemt respondent 11A: "Sommige medewerkers vinden dat ontwikkeling niet nodig is, omdat zij geen problemen ervaren”.

Daarnaast spelen onzekerheid en weerstand ten aanzien van leren een rol, mede als gevolg van eerdere negatieve leerervaringen (zie ook paragraaf 4.2.2). In de interviews komt naar voren dat sommige medewerkers beperkt vertrouwen hebben in hun eigen competenties. Zo geeft respondent 3 aan: “Er zit altijd iets van spanning op bij de medewerkers zelf van ‘waar begin ik aan en kan ik dat wel’, met name dat laatste.” Dit lijkt de drempel om deel te nemen aan ontwikkelactiviteiten te verhogen. Dit hangt samen met een lagere ervaren competentie en mogelijk ook met beperkte persoonlijke interesse in ontwikkeling, wat volgens de SDT de motivatie om deel te nemen kan beperken (Houtveen et al., 2019; Ryan & Deci, 2000).

Om de drempels te verlagen proberen organisaties in te spelen op de behoeften uit de SDT (Ryan & Deci, 2000). Zo geven respondenten aan dat de medewerkers keuzevrijheid krijgen binnen het ontwikkelaanbod en dat het aanbod wordt afgestemd op hun persoonlijke interesses en ontwikkelbehoeften. Hierdoor kunnen medewerkers invloed uitoefenen op hun eigen ontwikkelproces, wat kan bijdragen aan ervaren autonomie en daarmee aan de

intrinsieke motivatie om deel te nemen aan ontwikkelactiviteiten. Daarnaast wordt het belang van succeservaringen benadrukt. Zo reiken verschillende organisaties certificaten uit na afronding van ontwikkeltrajecten om deze successen zichtbaar te maken, wat kan bijdragen aan een versterking van de ervaren competentie en vergroting van verbondenheid.

Ondanks deze inspanningen komt uit de interviews naar voren dat het bereiken van medewerkers een uitdaging blijft. Het vraagt volgens respondent 8 een “lange adem” om ontwikkelactiviteiten onder de aandacht te brengen en medewerkers te blijven motiveren om deel te nemen. Ook speelt de organisatorische context een rol, waaronder de prioritering van ontwikkeling door leidinggevenden (zie ook paragrafen 4.1.2 en 4.2.3). Het bereiken van medewerkers voor ontwikkelactiviteiten blijft daarmee een terugkerende uitdaging binnen sociaal werkontwikkelbedrijven.

4.3.4 Synthese

Samenvattend laten de interviews zien dat taalontwikkeling onderdeel uitmaakt van de vele ontwikkeldoelen binnen sociaal werkontwikkelbedrijven. De positie van taalontwikkeling verschilt per organisatie en is afhankelijk van de ervaren relevantie voor de medewerkers, de uitvoerbaarheid van het werk en de keuzes binnen het ontwikkelbeleid. Daarnaast wordt de meerwaarde van taal- en basisvaardigheden door de organisaties erkend, waarbij zowel werkgerelateerde voordelen als persoonlijke en maatschappelijke effecten worden genoemd. De interviews laten zien dat het bereiken en activeren van medewerkers om deel te nemen aan ontwikkelactiviteiten een belangrijke uitdaging vormt, wat samenhangt met hoe medewerkers de relevantie van taalontwikkeling ervaren, de onzekerheid over eigen vaardigheden en weerstand ten aanzien van leren wegens eerdere negatieve leerervaringen. Binnen deze context blijkt dat niet alleen de positionering van taalontwikkeling binnen het ontwikkelbeleid van invloed is, maar ook de wijze waarop medewerkers worden bereikt en gestimuleerd om deel te nemen aan ontwikkelactiviteiten.

4.4 Positionering schrijversbezoeken

4.4.1 Houding tegenover schrijversbezoeken

Uit de interviews blijkt dat respondenten positief reageren op het idee van schrijversbezoeken. Hoewel de meeste respondenten nog onbekend waren met dit concept, wordt het omschreven als een “prachtig idee” (respondent 1) en wordt er potentie gezien om schrijversbezoeken binnen hun organisatie in te zetten. Tegelijkertijd betekent deze positieve houding niet dat schrijversbezoeken direct als passend ontwikkelaanbod worden gezien. Respondenten geven aan eerst behoefte te hebben aan duidelijkheid over het doel, de vorm en de meerwaarde van het aanbod. Zo vraagt respondent 9 zich af: “wat levert het op”. Uit de interviews blijkt dat de aansluiting bij bestaande ontwikkeldoelen en de organisatiecontext een belangrijk aandachtspunt is voor respondenten. Dit sluit aan bij de literatuur, waarin wordt beschreven dat de implementatie van ontwikkelactiviteiten samenhangt met de manier waarop deze binnen de organisatiecontext worden ingebed (Groot et al., 2019).

4.4.2 Waarde van verhalen

Uit de interviews komt naar voren dat respondenten de waarde van schrijversbezoeken vooral zien in het delen van verhalen. Zo geeft respondent 1 aan: “Heel veel mensen bij ons hebben enorme verhalen, dat is vaak ook de reden dat ze hier zitten”. Schrijversbezoeken worden gezien als een manier om deze verhalen en ervaringen zichtbaar en bespreekbaar te maken. Zo benoemt respondent 2:

> Ik geloof in het vertellen van verhalen, want aan de hand van verhalen kun je iedereen wel een bepaalde kant op krijgen. En het mooie van een verhaal is, het is niet persoonlijk maar iedereen haalt er wel zijn of haar boodschap uit.

Deze uitspraak suggereert dat verhalen volgens respondenten laagdrempelig en breed toegankelijk zijn, en ruimte bieden voor herkenning. Deze nadruk op het delen en herkennen

van persoonlijke verhalen kan worden geïnterpreteerd als het versterken van verbondenheid binnen de SDT (Ryan & Deci, 2000).

Daarnaast benoemt respondent 2: “Op het moment dat je een schrijversbezoek gaat organiseren waar mensen hun eigen verhaal opschrijven, kan dat best wel helpen in eigen processen.” Hieruit komt naar voren dat schrijversbezoeken ook worden gezien als een activiteit die persoonlijke reflectie kan stimuleren.

Deze bevindingen sluiten aan bij eerder onderzoek naar schrijversbezoeken, waarin de ontmoeting met de schrijver en het delen van persoonlijke verhalen centraal staan en als belangrijk onderdeel worden beschreven voor de betrokkenheid bij lezen en verhalen (Bond, 2025; de Schrijverscentrale, 2026; Tereshko, z.d.; Tereshko & Wiele, z.d.). Ook sluiten de bevindingen aan bij het concept van situationele interesse (Houtveen et al., 2019), doordat schrijversbezoeken volgens respondenten via verhalen aansluiten bij de leefwereld van medewerkers en ruimte bieden voor herkenning. Hierdoor kan nieuwsgierigheid en betrokkenheid worden gestimuleerd, wat kan leiden tot deelname aan de activiteit.

Uit de interviews komt naar voren dat respondenten schrijversbezoeken vooral waarderen vanwege de ruimte die zij bieden voor het delen van persoonlijke verhalen, herkenning en reflectie. Taalontwikkeling wordt daarbij niet zozeer als doel van de activiteit gezien, maar als middel om verhalen zichtbaar te maken.

4.4.3 Organisatorische voorwaarden

De positionering van schrijversbezoeken binnen sociaal werkontwikkelbedrijven blijkt volgens de interviews afhankelijk te zijn van de mate waarin het doel, de vorm en de verwachte opbrengsten van de activiteit vooraf concreet worden gepresenteerd. Zoals respondent 8 aangeeft: “Hoe hapklaarder het voorstel op mijn bureau komt te liggen, hoe eerder ik ja zeg”. Deze behoefte aan concreetheid sluit aan bij de in paragraaf 4.1.3 beschreven afweging tussen ontwikkeling en productie. Respondenten geven ook aan dat een

duidelijk uitgewerkt voorstel helpt om intern draagvlak te creëren. Zo benoemt respondent 1: “Als er voldoende draagvlak is [rondom ontwikkelactiviteiten], krijg ik het meestal wel voor elkaar om dingen te organiseren”. Ook respondent 12 benadrukt dat de organisatie van een schrijversbezoek tijd en aandacht vraagt: “Het moet een plekje krijgen, je moet het organiseren, je moet zorgen dat er mensen naartoe komen. Dat zijn geen redenen om het niet te doen, maar dat is wel iets wat erbij komt kijken”.

Verder blijkt uit de interviews dat ook de kosten van een schrijversbezoek een rol spelen in de besluitvorming. Zo stelt respondent 7: “het is niet dat hier het geld over de plinten klotst”, maar respondent 2 benadrukt ook dat: “belangrijke dingen moet je ruimte voor maken”. Dit laat zien dat kosten niet op zichzelf doorslaggevend zijn, maar worden afgewogen tegen de verwachte opbrengst van de activiteit.

Ook komt uit de interviews naar voren dat de wijze waarop een schrijversbezoek wordt vormgegeven invloed heeft op de waardering ervan binnen de organisatie. De reacties op de pilot van de Schrijverscentrale bij Zaffier, waarbij medewerkers in meerdere sessies samen met een schrijver werkten aan boek over hun ervaringen binnen het sociaal werkontwikkelbedrijf (Bond, 2025; Tereshko, z.d.), laten zien dat een dergelijke invulling als aansprekend en betekenisvol worden gezien. Zo geeft respondent 7 aan:

> Zo’n boek is natuurlijk prachtig om te hebben, ook als het gaat over trots en over het vertellen wie we zijn en wat we allemaal doen en welke maatschappelijke impact we maken als bedrijf, maar ook wat het doet met de mens.

Deze bevinding suggereert dat respondenten vooral waarde zien in schrijversbezoeken die een concreet eindproduct opleveren. Doordat een reeks bijeenkomsten kan leiden tot een zichtbaar resultaat, wordt de opbrengst van de activiteit concreet, wat aansluit bij de manier waarop organisaties de investering in ontwikkelactiviteiten afwegen.

4.4.4 Rol van schrijver en van de Schrijverscentrale

Respondenten benadrukken dat het uitmaakt welke schrijver het schrijversbezoek geeft. Zoals respondent 9 aangeeft: “Alles valt of staat wel met een schrijver die affiniteit heeft met onze doelgroep”. Volgens de respondenten moet de schrijver niet alleen affiniteit hebben met de doelgroep, maar ook het eigen taalgebruik kunnen aanpassen aan het niveau van de deelnemers en dat “onbevangen, ontspannen en met nieuwsgierigheid komen doen” (respondent 8). Respondent 3 licht dit als volgt toe:

> Het is nog wel een ding om je er bewust van te zijn dat je zelf een ander taalniveau hebt dan degene met wie je in gesprek bent, en om dan ook in staat te zijn om je eigen taalniveau aan te passen en weer aan te sluiten bij wat er nodig is om echt in contact te zijn.

De genoemde eigenschappen wijzen erop dat de schrijver moet kunnen aansluiten bij de leefwereld en het perspectief van de deelnemers. Dit sluit aan bij de *perspective-taking theory* (Krauss & Fussell, 1991; Vogels et al., 2023; Heller & Brown-Schmidt, 2023), en bij interculturele competentie (Deardorff, 2006). Door als schrijver aan te sluiten bij de belevingswereld van de doelgroep kan dit volgens de respondenten bijdragen aan een veilige en toegankelijke setting waarin deelnemers zich gezien voelen en gemakkelijker deelnemen aan de activiteit.

De rol die de Schrijverscentrale vervult bij de schrijversbezoeken voor sociaal werkontwikkelbedrijven blijkt uit de interviews ook van belang te zijn. De respondenten geven aan dat zij van de Schrijverscentrale verwachten dat zij, behalve het kiezen van een passende schrijver, ook kennis heeft van de doelgroep, en dat zij meedenkt over de invulling van het programma en ondersteuning biedt bij het inpassen van schrijversbezoeken in de praktijk van sociaal werkontwikkelbedrijven. Dit blijkt ook uit de opmerking van respondent 10: “Als het totaal open is, dan vinden we denk ik onze weg niet.” Deze verwachtingen van

de Schrijverscentrale gaan daarmee verder dan het enkel bemiddelen tussen schrijver en organisatie.

De interviews laten hierdoor zien dat de positionering van schrijversbezoeken afhankelijk is van zowel de activiteit zelf als de mate waarin de schrijver als de Schrijverscentrale aansluiten bij de leefwereld, behoeften en ontwikkeldoelen van medewerkers en sociaal werkontwikkelbedrijven.

4.4.5 Synthese

Samenvattend laten de interviews zien dat sociaal werkontwikkelbedrijven positief staan tegenover schrijversbezoeken, maar dat de positionering afhangt van de organisatiecontext. Respondenten geven aan vooral potentie te zien in schrijversbezoeken vanwege de ruimte die zij bieden voor verhalen, herkenning, zelfreflectie en persoonlijke betekenisgeving, maar geven daarbij ook aan dat deze waarde alleen onvoldoende is voor eventuele implementatie. Binnen sociaal werkontwikkelbedrijven worden ontwikkelactiviteiten in het algemeen beoordeeld op hun bijdrage aan participatie en organisatiedoelen, waardoor schrijversbezoeken vooral kansrijk lijken wanneer de verhalende en culturele waarde wordt verbonden aan concrete opbrengsten binnen de organisatiecontext. Daarnaast blijkt dat de positionering niet alleen afhankelijk is van de activiteit zelf, maar ook van de rol van de uitvoerende partijen. Zowel van de schrijver als van de Schrijverscentrale wordt verwacht dat zij kunnen aansluiten bij de leefwereld van medewerkers en bijdragen aan een toegankelijke en concrete uitvoering.

5. Conclusie

De Schrijverscentrale zet zich in voor leesbevordering, culturele participatie en het bereiken van een breed publiek, maar bereikt momenteel vooral doelgroepen die al cultureel betrokken

zijn. Eerder onderzoek laat zien dat NT1-laaggeletterde volwassenen een grote maar moeilijk bereikbare groep vormen (Groot et al., 2019; Buisman, 2017). Dit hangt onder andere samen met schaamte, stigma en negatieve ervaringen met onderwijs, wat kan leiden tot een lagere leesmotivatie en beperkte deelname aan ontwikkelactiviteiten. Sociaal werkontwikkelbedrijven vormen in dit kader een relevante context, aangezien NT1-laaggeletterde volwassen hier werkzaam zijn, participatie en ontwikkeling van medewerkers centraal staan en de werkomgeving mogelijkheden biedt voor laagdrempelige interventies (Fermin & Heinsbroek, 2024; Offers & Kalfsbeek, 2020). Daarnaast benadrukt de literatuur het belang van het opwekken van situationele interesse om leesmotivatie te stimuleren, waarbij activiteiten moeten aansluiten bij de leefwereld van de doelgroep om positieve ervaringen met taal en lezen mogelijk te maken (Houtveen et al., 2019; Van der Sande et al., 2017; Ryan & Deci, 2000). Binnen deze context richt dit onderzoek zich op de vraag hoe de Schrijverscentrale schrijversbezoeken kan positioneren binnen sociaal werkontwikkelbedrijven, zodat NT1-laaggeletterde werknemers op een inclusieve manier bereikt worden.

Op basis van twaalf interviews met sociaal werkontwikkelbedrijven is een antwoord op de onderzoeksvraag geformuleerd. De transcripten zijn inductief en thematisch door de onderzoeker geanalyseerd, waarbij NVivo is gebruikt als ondersteunend softwareprogramma voor het coderen en organiseren van de data. Uit de analyse zijn vier overkoepelende thema's naar voren gekomen: de context van het sociaal werkontwikkelbedrijf, de doelgroep en taalvaardigheid van de medewerkers, taalontwikkeling en basisvaardigheden, en de positionering van schrijversbezoeken. Aan de hand van deze thema's kunnen de deelvragen worden beantwoord.

De eerste deelvraag richtte zich op de relevantie van schrijversbezoeken voor sociaal werkontwikkelbedrijven. Schrijversbezoeken zijn relevant voor sociaal

werkontwikkelbedrijven wanneer zij aansluiten bij de ontwikkelcultuur en organisatiedoelen. Respondenten zien met name meerwaarde in ontwikkelactiviteiten die bijdragen aan persoonlijke ontwikkeling, ontmoeting en participatie. Tegelijkertijd moeten ze passen binnen de afweging tussen productie en ontwikkeling en van toegevoegde waarde zijn voor zowel medewerkers als organisatie. De kracht van schrijversbezoeken ligt daarbij minder in expliciete taalontwikkeling, en meer in het benutten van verhalen als middel voor ontwikkeling. Hierdoor kunnen medewerkers op een positieve, laagdrempelige en betekenisvolle manier met taal, verhalen en elkaar in contact komen. Binnen sociaal werkontwikkelbedrijven maakt taalontwikkeling daarmee deel uit van een breder geheel aan ontwikkeldoelen, waarbij de positionering afhankelijk is van de ervaren relevantie voor het werk, de medewerkers en de organisatiecontext.

De tweede deelvraag richtte zich op hoe sociaal werkontwikkelbedrijven omgaan met laaggeletterdheid onder hun werknemers. NT1-laaggeletterden vormen volgens de respondenten een verborgen groep en zijn structureel aanwezig binnen sociaal werkontwikkelbedrijven. Door schaamte, stigma en eerdere negatieve leerervaringen blijft laaggeletterdheid vaak onzichtbaar. Organisaties proberen laaggeletterdheid onder medewerkers actief te signaleren, waarbij leidinggevenden een belangrijke rol spelen. Het is een uitdaging om medewerkers daadwerkelijk te bereiken voor ontwikkelactiviteiten, daarom is warme toeleiding nodig via een persoonlijke en laagdrempelige benadering.

De derde deelvraag richtte zich op de bereidheid van sociaal werkontwikkelbedrijven om schrijversbezoeken te organiseren. Uit de resultaten blijkt dat respondenten vooral potentie zien wanneer schrijversbezoeken worden gepositioneerd als een concrete, praktische en betekenisvolle ontwikkelactiviteit waarin verhalen, ontmoeting en persoonlijke ervaringen centraal staan. De bereidheid neemt toe wanneer de activiteit aansluit bij bestaande ontwikkeldoelen en werkprocessen, praktisch uitvoerbaar is en voldoende draagvlak binnen

de organisatie heeft. Daarnaast speelt de verhouding tussen investering en verwachte opbrengst een belangrijke rol in de besluitvorming. Wanneer aan deze voorwaarden wordt voldaan, sluiten schrijversbezoeken aan bij de ontwikkelcultuur van sociaal werkontwikkelbedrijven, waardoor de bereidheid om ze te organiseren toeneemt.

De vierde deelvraag richtte zich op de rol van de Schrijverscentrale bij deze schrijversbezoeken. Respondenten geven aan van de Schrijverscentrale te verwachten dat zij, naast het selecteren van een passende schrijver, meedenkt over de vormgeving van het programma en ondersteuning biedt bij het inpassen van schrijversbezoeken binnen de praktijk van sociaal werkontwikkelbedrijven. Daarbij is het belangrijk dat de Schrijverscentrale kennis heeft van de doelgroep en schrijvers selecteert die aansluiten bij NT1-laaggeletterde medewerkers, intercultureel competent zijn en hun taalgebruik kunnen aanpassen aan het niveau van de deelnemers. Daarnaast geven respondenten aan behoefte te hebben aan een concreet, praktisch en uitvoerbaar aanbod, zodat organisaties worden ontlast in de organisatie en uitvoering. Centraal staat dat schrijversbezoeken volgens respondenten moeten draaien om verhalen, ontmoeting en herkenning, omdat deze elementen aansluiten bij de doelgroep en situationele interesse kunnen stimuleren. Dit vraagt om een zorgvuldige afstemming tussen schrijver, activiteit en doelgroep.

Op basis van bovenstaande bevindingen kan worden geconcludeerd dat de positionering van schrijversbezoeken wordt beïnvloed door drie samenhangende factoren: de context van sociaal werkontwikkelbedrijven, de kenmerken van de doelgroep en de wijze waarop schrijversbezoeken worden vormgegeven. Deze bevinding sluit aan bij eerder onderzoek, waaruit blijkt dat de effectiviteit van ontwikkelactiviteiten afhankelijk is van de organisatorische context, de doelgroepkenmerken en de mate waarin interventies aansluiten bij bestaande ontwikkelpraktijken (Groot et al., 2019; Fermin & Heinsbroek, 2024).

De resultaten laten zien dat de Schrijverscentrale schrijversbezoeken het meest kansrijk kan positioneren binnen sociaal werkontwikkelbedrijven wanneer zij aansluiten bij de ontwikkeldoelen van de organisaties en de leefwereld van de medewerkers. Daarbij blijken verhalen, ontmoeting en herkenning belangrijke elementen die bijdragen aan de ervaren relevantie van de activiteit.

Op basis hiervan wordt aanbevolen dat de Schrijverscentrale schrijversbezoeken positioneert als een betekenisvolle ontwikkelactiviteit waarin verhalen centraal staan, bij voorkeur in de vorm van een reeks bijeenkomsten met een concrete opbrengst. Daarnaast is het van belang dat de Schrijverscentrale een actieve rol gaat vervullen als partner die niet alleen passende schrijvers selecteert, maar ook meedenkt over de praktische vormgeving en inpassing binnen sociaal werkontwikkelbedrijven. Daarmee kunnen NT1-laaggeletterde medewerkers op een inclusieve en laagdrempelige manier worden bereikt en kunnen schrijversbezoeken bijdragen aan een meer positieve houding ten opzichte van taal en lezen.

Dit onderzoek heeft beperkingen. Het is gebaseerd op twaalf semigestructureerde interviews met stafmedewerkers van sociaal werkontwikkelbedrijven, waardoor uitsluitend het organisatieperspectief is meegenomen en het perspectief van NT1-laaggeletterde werknemers buiten beschouwing is gebleven. Daarnaast is niet onderzocht in hoeverre regionale verschillen tussen provincies invloed hebben gehad op de resultaten. Hoewel de selectie van organisaties verspreid was over de provincies, is niet specifiek ingezoomd op mogelijke regionale variaties in beleid of uitvoering. Verder is bij de analyse gebruikgemaakt van systematische codering, maar blijven de interpretatie en clustering van codes deels afhankelijk van de onderzoeker. Hierdoor kunnen andere onderzoekers mogelijk tot andere accenten of thematische indelingen komen.

Voor vervolgonderzoek is het daarom waardevol om het perspectief van NT1-laaggeletterde werknemers te onderzoeken, waarbij hun ervaringen en beleving van schrijversbezoeken centraal staan. Daarnaast kan het daadwerkelijke effect worden onderzocht van schrijversbezoeken op leesmotivatie en taalontwikkeling onder NT1-laaggeletterde medewerkers. Ook kan vervolgonderzoek zich richten op mogelijke verschillen tussen regio's, en op de positionering van schrijversbezoeken voor NT2-werknemers binnen sociaal werkontwikkelbedrijven.

Bibliografie

Bond, A. (2025, 26 oktober). *Nieuw onderzoek bevestigt: schrijvers brengen taal tot leven – bij NT1 op de werkvloer en in de NT2 klas - de schrijverscentrale*. De Schrijverscentrale. Geraadpleegd op 26 maart 2026, van https://deschrijverscentrale.nl/nieuws/nieuw-onderzoek-bevestigt--schrijvers-brengen-taal-tot-leven---bij-nt1-op-de-werkvloer-en-in-de-nt2-klas

Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, *3*(2), 77–101. https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa

Buisman, M. (2017). *Negatieve leerervaringen van volwassenen met lage basisvaardigheden: literatuurstudie*. Kohnstamm Instituut.

Buisman, M., Bollen, I., Jacobs, B., Huijts, T., Cornelisse, R., Van Guilik, N., Elshof, D., & Van Griensven, L. (2024). *PIAAC 2023: Kernvaardigheden van volwassenen. Resultaten van de Nederlandse survey 2023.* Kohnstamm Instituut.

De Schrijverscentrale. (z.d.). *In alle haarvaten van de samenleving: Beleidsplan 2025-2028.* https://deschrijverscentrale.nl/uploads/download/bestand/116/Beleidsplan_2025-2028.pdf

De Schrijverscentrale. (2026). *Projectplan aanvraag Letterenfonds* [Intern document].

Deardorff, D. K. (2006). Identification and assessment of intercultural competence as a student outcome of internationalization. *Journal Of Studies in International Education*, *10*(3), 241–266. https://doi.org/10.1177/1028315306287002

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “What” and “Why” of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry*, *11*(4), 227–268. https://doi.org/10.1207/s15327965pli1104_01

Dörnyei, Z. (2007). *Research Methods in Applied Linguistics*. Oxford University Press.

Fermin, B., & Heinsbroek, H. (2024). Beschut werk als solide basis. *TBV–tijdschrift voor bedrijfs-en verzekeringsgeneeskunde, 32*(7), 24-28.

Goffman, E. (1997). Selections from *Stigma*. In L. J. Davis (Ed.), *The disability studies reader* (2nd ed., pp. 131–140). Routledge.

Groot, A., Coppens, K., & Lam, J. F. (2019, september). *Motiveren van laaggeletterden. Een literatuurstudie naar succesvolle interventies.* https://ecbo.nl/wp-content/uploads/2019-09-Motiveren-van-laaggeletterden.pdf

Heller, D., & Brown‐Schmidt, S. (2023). The multiple perspectives theory of mental states in communication. *Cognitive Science, 47*(7), e13322. https://doi.org/10.1111/cogs.13322

Houtveen, A., van Steensel, R., & de la Rie, S. (2019). *De vele kanten van leesbegrip: Literatuurstudie naar onderwijs in begrijpend lezen in opdracht van het Nationaal*

Regieorgaan Onderwijsonderzoek en de Inspectie van het Onderwijs. Erasmus Universiteit Rotterdam.

Krauss, R. M., & Fussell, S. R. (1991). Perspective-taking in communication: Representations of others' knowledge in reference. *Social Cognition, 9*(1), 2–24. https://doi.org/10.1521/soco.1991.9.1.2

Ministerie van Algemene Zaken. (2026, 5 februari). *Participatiewet*. Rijksoverheid.nl. https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/participatiewet

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. (2025, 17 juni). *Factsheet uitvoering Participatiewet 2015-2019*. Brochure | Rijksoverheid.nl. https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/participatiewet/documenten/brochures/2019/11/26/participatiewet

Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport. (2025, 18 maart). *Laaggeletterdheid vaak slecht herkend bij mensen met Nederlands als moedertaal*. Geraadpleegd op 26 maart, van https://www.toezichtsociaaldomein.nl/actueel/nieuws/2025/03/18/laaggeletterdheid-vaak-slecht-herkend-bij-mensen-met-nederlands-als-moedertaal

nt2.nl. (2024, 27 juli). *Wat is NT1: Over laaggeletterdheid, basisvaardigheden en het verschil tussen NT1 en NT2*. NT2. Geraadpleegd op 26 maart 2026, van https://www.nt2.nl/nl/actueel-item/80-4363_Wat-is-NT1?srsltid=AfmBOopUHlPC4Pf3joD-WoFQ75rZQGrTwDeD6R5-98HxG3hgDARqNFSm

nt2.nl. (2024, 31 juli). *Aan de slag met basisvaardigheden*. Geraadpleegd op 26 maart 2026, van https://www.nt2.nl/nl/artikelen/80-4366_Aan-de-slag-met-basisvaardigheden

Offers, E., & Kalfsbeek, G. (2020). Met sociale werkbedrijven naar een inclusieve arbeidsmarkt. *Sociaal Bestek, 82*(1), 45-47.

OpenAI. (2026). *ChatGPT* [Large language model]. https://chatgpt.com/

Raad voor Cultuur. (z.d.). Advies Culturele basisinfrastructuur 2025-2028. In *Raad Voor Cultuur.*

Sociaal-Economische Raad. (2024, 15 mei). *Ongelijke kansen door achterstanden in basisvaardigheden*. www.ser.nl. Geraadpleegd op 26 maart 2026, van https://www.ser.nl/nl/actueel/Nieuws/achterstanden-in-basisvaardigheden

Stichting Lezen en Schrijven. (z.d.). *Informatie over Laaggeletterdheid in Nederland*. Geraadpleegd op 26 maart 2026, van https://www.lezenenschrijven.nl/over-laaggeletterdheid/informatie-over-laaggeletterdheid-nederland

Tereshko, K. (z.d.). *De kracht van Zaffier: Resultaten van een schrijf- en leercursus met Karin Giphart door VU-NT2.* Vrije Universiteit Amsterdam. https://deschrijverscentrale.nl/files/De+kracht+van+schrijf-+en+leercursus+door+een+schrijver+voor+NT1-doelgroep

Tereshko, K., & Welie, C. (z.d.). *Effecten van het inzetten van schrijvers in de NT2-lessen: kwalitatieve analyse op basis van leesinterventie.* Vrije Universiteit Amsterdam, VU-NT2 Research & Leesbevorderingslab. https://deschrijverscentrale.nl/files/Effecten+van+het+inzetten+van+schrijvers+in+de+NT2-lessen

Van der Sande, L., Van Steensel, R., & Arends, L. (2017). Effecten van leesmotivatie-interventies: uitkomsten van een meta-analyse. *Succesvol lezen in het onderwijs,* 45-66.

Vogels, J., Zeman, S., Contemori, C., Hendriks, P., Köder, F., & Maier, E. (2023). Editorial: Perspective taking in language. *Frontiers in Communication, 8.* https://doi.org/10.3389/fcomm.2023.1160727

Bijlage

A. Mail naar de sociaal werkontwikkelbedrijven

Interviewverzoek voor scriptieonderzoek
Beste heer/mevrouw,

Mijn naam is Femke Nijhuis en ik ben bezig met mijn afstudeerscriptie voor de master Interculturele Communicatie aan de Universiteit Utrecht.

Momenteel loop ik stage bij de Schrijverscentrale, een organisatie die schrijversbezoeken organiseert voor onder andere scholen, bibliotheken en andere instellingen. Voor mijn scriptie onderzoek ik hoe dit soort bezoeken ook een plek zouden kunnen krijgen binnen sociale werkbedrijven, met als doel om NT1-laaggeletterde werknemers op een inclusieve manier te bereiken.

Daarbij ben ik vooral benieuwd naar hoe jullie als sociaal werkontwikkelbedrijf kijken naar externe activiteiten voor medewerkers, en welke ervaringen of overwegingen daarbij voor jullie een rol spelen. Ik wil hierbij geen aannames doen of schrijversbezoeken aan jullie opdringen, maar juist leren van de praktijk!

Eerder heeft de Schrijverscentrale al een pilot uitgevoerd bij werkbedrijf Zaffier, laaggeletterde medewerkers gingen toen onder begeleiding van schrijver Karin Giphart drie weken lang aan de slag om hun eigen verhaal op te schrijven. Dit was een succes! In deze video kunnen jullie een indruk krijgen van hoe dat ging:
https://youtu.be/XJHY9D2SLe0?si=VoiBw4wwHAA372nA

Voor mijn onderzoek kom ik graag in contact met een leidinggevende en/of HR-manager binnen uw organisatie. Zou u mij eventueel kunnen doorverwijzen naar de juiste persoon? Ik zou diegene graag willen interviewen in een kort interview van ongeveer 30 minuten, op een moment dat het goed uitkomt in april/mei (online of op locatie).

Alvast heel erg bedankt voor het meedenken! Mocht u vragen hebben, dan beantwoord ik die natuurlijk graag.

Vriendelijke groet!
Femke Nijhuis

B. Informatiebrief

Informatie over deelname aan het scriptieonderzoek

'Schrijversbezoeken op de werkvloer'

Utrecht, [datum]

Beste [naam]

- U bent uitgenodigd om deel te nemen aan mijn scriptie onderzoek voor de Master Interculturele Communicatie aan de Universiteit Utrecht.
- Als [functie bij sociaal werkontwikkelbedrijf] kunt u waardevolle inzichten bieden over de ervaringen en overwegingen van de organisatie wat betreft externe activiteiten voor medewerkers, met een specifieke focus op de laaggeletterde medewerkers.

Waar gaat het onderzoek over?

- Voor mijn scriptie onderzoek ik hoe schrijversbezoeken een plek zouden kunnen krijgen binnen sociale werkbedrijven. De Schrijverscentrale wil de komende jaren haar publiek verbreden en heeft onder andere NT1-laaggeletterden als focus doelgroep. Bij sociale werkbedrijven zijn NT1-laaggeletterden werkzaam en daarom bent u gevraagd voor dit onderzoek.
- Het doel is om te onderzoeken hoe de Schrijverscentrale schrijversbezoeken op een passende manier kan aanbieden aan sociale werkbedrijven, zodat NT1-laaggeletterde werknemers op een inclusieve manier bereikt worden.

Hoe wordt het onderzoek uitgevoerd?

- Het onderzoek wordt uitgevoerd aan de hand van semigestructureerde interviews met HR-managers en/of leidinggevenden van 12 sociale werkbedrijven in heel Nederland.
- Het interview zal ongeveer 30 minuten duren, via Teams/op locatie.
- U wordt gevraagd deel te nemen aan dit interview. Tijdens dit gesprek stel ik vragen over de besluitvorming rondom externe activiteiten binnen uw organisatie. Ook ga ik in op ervaringen met en visie op het bereiken van NT1-laaggeletterde werknemers en eventuele initiatieven die uw organisatie hiervoor inzet.
- Met uw toestemming wordt het gesprek opgenomen, zodat ik het later kan uitwerken. Uw antwoorden worden vertrouwelijk behandeld en anoniem verwerkt in het onderzoek. Na transcriptie zullen de geluidsopnamen worden verwijderd.

- Deelname biedt u de mogelijkheid om uw ervaringen en inzichten te delen over een relevant maatschappelijk thema.

Wie is de onderzoeker?

- Het onderzoek wordt uitgevoerd door mij, Femke Nijhuis. Ik ben een masterstudent Interculturele Communicatie en stagiaire van de Schrijverscentrale. U kunt contact met mij opnemen via f.b.nijhuis@students.uu.nl of met mijn begeleidende docent vanuit de Universiteit Utrecht, dr. Ellen-Petra Kester via p.m.kester@uu.nl.
- Dit onderzoek voer ik uit in naam van de Schrijverscentrale.

Doet u mee?

Deelname is geheel vrijwillig. Als u niet mee wilt doen, dan hoeft u verder niets te doen. Ook tijdens het onderzoek kunt u op elk gewenst moment stoppen. U hoeft nooit te zeggen waarom u niet mee wilt doen, of waarom u wilt stoppen. In dat geval zal ik uw gegevens wissen.

Wat gebeurt er met uw gegevens?

Voor dit onderzoek heb ik uw contactgegevens nodig, en tijdens het onderzoek verzamel ik nog meer gegevens, bijvoorbeeld over het sociale werkbedrijf. Hoe we met al deze gegevens omgaan leest u in de bijlage (‘Persoonsgegevens’).

Met vriendelijke groet!
Femke Nijhuis - f.b.nijhuis@students.uu.nl

dr. Ellen-Petra Kester - Universiteit Utrecht - p.m.kester@uu.nl

Tobias Manuhutu - de Schrijverscentrale - t.manuhutu@deschrijverscentrale.nl

Bijlage Persoonsgegevens

Binnen het onderzoek *Schrijversbezoeken op de werkvloer* werken we met persoonsgegevens. Persoonsgegevens zijn gegevens die iets over u zeggen. Bijvoorbeeld uw naam of adres. Maar bijvoorbeeld ook uw antwoorden op de vragen.

Omdat we met persoonsgegevens werken, geldt de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG). De AVG is een Europese wet die u als deelnemer bepaalde rechten geeft. Zo heeft u bijvoorbeeld recht op goede informatie over het onderzoek. Vandaar deze brief.

Welke persoonsgegevens worden verzameld?

We verzamelen de volgende persoonsgegevens van deelnemers:

- Namen en contactgegevens – om contact te kunnen opnemen met (mogelijke) deelnemers aan het onderzoek en een afspraak te kunnen maken voor het interview
- Geluidsopnamen van interviews – om de antwoorden op de vragen nauwkeurig te kunnen opslaan. Deze geluidsopnamen worden na het transcriberen verwijderd.

- Transcripten van interviews – om de geluidsopnamen van de antwoorden te kunnen omzetten in leesbare tekst die ik kan analyseren. De transcripten zijn uitgeschreven teksten van de antwoorden van de deelnemers op de vragen. En van al het andere dat er tijdens het interview is gezegd.

Wat gebeurt er met de persoonsgegevens van deelnemers?

De namen en contactgegevens van deelnemers worden uitsluitend gebruikt om contact te leggen en een interviewafspraak te maken. Deze gegevens worden verwijderd zodra het interview heeft plaatsgevonden.

Er worden geluidsopnamen gemaakt om de antwoorden nauwkeurig vast te leggen. Meteen nadat de transcripten van de geluidsopnamen zijn gemaakt, worden die opnamen gewist. De transcripties worden gedeïdentificeerd. Dit betekent dat er niets in de transcripten zal staan waardoor iemand de deelnemers meteen kan herkennen. Omdat het onderzoek zich richt op een specifieke doelgroep (HR-managers en leidinggevenden van sociale werkbedrijven), kan volledige anonimiteit niet worden gegarandeerd. Eventuele indirecte herkenbare informatie in de antwoorden wordt waar mogelijk aangepast of algemener geformuleerd, zodat de kans op herkenning wordt verkleind.
Een voorbeeld van hoe de interviewee in het transcript zal worden genoemd is “Respondent 1 (HR-manager binnen een sociaal werkontwikkelbedrijf in provincie Gelderland).

De transcripten waaruit de identificatiegegevens zijn verwijderd, worden opgeslagen op Yoda. Dat is een goed beveiligd computersysteem van de Universiteit Utrecht. De Nederlandse universiteiten hebben afgesproken dat ze deze gegevens minstens 10 jaar bewaren. Andere onderzoekers kunnen dan controleren of wij ons onderzoek goed hebben uitgevoerd. Het kan zijn dat we de transcripten doorgeven aan andere onderzoekers die zo’n zelfde soort onderzoek doen. Zij moeten dan wel zorgen dat ze de transcripten geheim houden.

Wie kunnen uw persoonsgegevens bekijken?

Alleen Femke Nijhuis en dr. Ellen-Petra Kester hebben toegang tot uw persoonsgegevens. Deze leden zijn verplicht om uw gegevens geheim te houden. Uw persoonsgegevens worden zoveel mogelijk anoniem gemaakt; daarna kunnen we ze delen met andere onderzoekers of organisaties op hetzelfde terrein van wetenschappelijk onderzoek.

Wij zorgen voor een goede beveiliging van uw persoonsgegevens

De Universiteit Utrecht gaat zeer vertrouwelijk om met uw persoonsgegevens. We beveiligen ze goed. Alle computers waar persoonsgegevens op staan, hebben bijvoorbeeld een wachtwoord. En veel computers zijn nóg beter beveiligd, met een tweede “factor” (2-factor authenticatie, of 2FA).

Mogen we uw persoonsgegevens gebruiken?

Wij vragen u om toestemming te geven voor het gebruik van uw persoonsgegevens (bijgevoegd vindt u een toestemmingsverklaring). Zonder uw toestemming mogen we uw persoonsgegevens niet gebruiken. U bent niet verplicht om toestemming te geven. De keuze is geheel aan u. Als u géén toestemming geeft, heeft dat geen negatieve gevolgen voor u. En als u wél toestemming geeft, kunt u die toestemming altijd weer intrekken. Dat kan tijdens het onderzoek; in dat geval zullen we al uw gegevens wissen. Maar ook daarna kan het nog. U hoeft nooit te zeggen waarom u geen toestemming geeft, of waarom u uw toestemming intrekt.

Als u uw toestemming voor het gebruik van uw persoonsgegevens intrekt, zullen we uw gegevens wissen. Maar alles wat we tot dan toe met uw persoonsgegevens hebben gedaan, mogen we laten zoals het is. We hoeven het gebruik van uw persoonsgegevens dus niet met terugwerkende kracht ongedaan te maken.

Wilt u uw toestemming intrekken? Neem contact op met de onderzoeker (f.b.nijhuis@students.uu.nl) of vul het Formulier privacy verzoek (https://forms.uu.nl/universiteitutrecht/formulier_privacy_verzoek) in. Vermeld daarbij alstublieft de naam van het onderzoek en de naam van de onderzoeker.

Let op! U kunt uw toestemming alleen intrekken als we kunnen uitzoeken welke persoonsgegevens van ú zijn. Zodra uw persoonsgegevens anoniem zijn gemaakt, kunt u uw toestemming niet meer intrekken.

Welke rechten heeft u op grond van de AVG?

Mensen van wie wij persoonsgegevens gebruiken, hebben allerlei rechten. Ze mogen hun persoonsgegevens bijvoorbeeld inzien. Merkt u dat bepaalde gegevens niet kloppen? Dan heeft u soms het recht om die gegevens te laten verbeteren. Bovendien kunt u ons vragen om uw persoonsgegevens te wissen; hiervoor gelden wel strikte voorwaarden. Wilt u gebruik maken van uw rechten? Neem dan contact op met de onderzoeker (f.b.nijhuis@students.uu.nl) of vul Formulier privacy verzoek (https://forms.uu.nl/universiteitutrecht/formulier_privacy_verzoek) in. Vermeld dan alstublieft de naam van het onderzoek en de naam van de onderzoeker.

U heeft ook het recht om een klacht in te dienen. Daarvoor kunt u terecht bij onze privacy-afdeling (privacy@uu.nl) of bij onze functionaris voor gegevensbescherming (fg@uu.nl). Komt u er met ons niet uit? Dan kunt u een klacht indienen bij de Autoriteit Persoonsgegevens.

Contactgegevens

Onderzoeker:

- Femke Nijhuis - f.b.nijhuis@students.uu.nl
- dr. Ellen-Petra Kester - Universiteit Utrecht - p.m.kester@uu.nl
- Tobias Manuhutu - de Schrijverscentrale - t.manuhutu@deschrijverscentrale.nl
- **Universiteit Utrecht:**
  Heidelberglaan 8
  3584 CS Utrecht

Meer informatie

Voor deelnemers aan wetenschappelijk onderzoek heeft de Universiteit Utrecht een algemene privacyverklaring geschreven. Daarin vindt u veel meer informatie over de manier waarop wij omgaan met de persoonsgegevens van deelnemers. Scan de QR-code of ga naar https://tinyurl.com/uu-privacy-statement.

C. Toestemmingsformulier

TOESTEMMINGSVERKLARING voor deelname aan het scriptieonderzoek:
'Schrijversbezoeken op de werkvloer'

Deelname:

- Ik heb de informatiebrief over het onderzoek gelezen. Ik heb begrepen wat daar in stond.
- Ik heb vragen kunnen stellen en daar heb ik antwoord op gekregen.
- Ik heb genoeg tijd gehad om te bedenken of ik mee wilde doen.
- Ik doe vrijwillig mee.

Gegevens over mij:

- Ik weet dat er gegevens over mij worden verzameld.
- Ik ga ermee akkoord dat die gegevens worden gebruikt voor wetenschappelijk onderzoek, zoals dat is uitgelegd in de informatiebrief.
- Ik ga ermee akkoord dat andere onderzoekers deze transcripten kunnen gebruiken voor hun eigen onderzoek op het gebied van NT1-laaggeletterdheid. Maar dan moeten mijn gegevens wel eerst zo veel mogelijk anoniem worden gemaakt.

- Ik ga ermee akkoord dat er geluidsopnamen worden gemaakt. Nadat de geluidsopnamen zijn gemaakt en getranscribeerd worden de geluidsopnamen verwijderd.

Toestemming:
Ik weet dat ik het recht heb om mijn toestemming voor het gebruik van mijn gegevens in te trekken, zoals dat beschreven staat in de informatiebrief.
Naam deelnemer: _____

Handtekening: _____ Datum: ___ / ___ / _____

In te vullen door de uitvoerend onderzoeker:
Ik verklaar dat ik bovengenoemde deelnemer heb uitgelegd wat deelname aan het onderzoek inhoudt.
Naam: Femke Nijhuis

Handtekening:
Datum:

D. Topiclijst interviews

Inleiding

- Heeft u al eens gehoord van of ervaring met schrijversbezoeken?
- Wat is uw eerste reactie op het idee van een schrijversbezoek voor uw werknemers?

Organisatiecontext

- Kunt u iets vertellen over uw organisatie en uw rol daarin?
- Hoe ziet de samenstelling van uw medewerkersbestand eruit?
    - Wat voor achtergronden hebben ze?
    - In hoeverre verschillen zij in taalvaardigheid?
- In hoeverre speelt laaggeletterdheid onder werknemers bij jullie?

Perceptie van lezen en schrijversbezoeken en verwachte relevantie voor de organisatie

- Welke rol speelt taalontwikkeling binnen uw organisatie?
- Hoe belangrijk is dit in vergelijking met andere doelen binnen uw organisatie?

Omgang met laaggeletterdheid binnen de organisatie

- Hoe gaat uw organisatie momenteel om met laaggeletterdheid?
- Wat werkt goed / wat is lastig?

Ervaring met en besluitvormingsprocessen rond externe activiteiten

- Hoe worden beslissingen genomen over activiteiten zoals trainingen of workshops?
- Wat zijn belangrijke criteria? (kosten, relevantie, vraag, maatschappelijke doeleinden)

Drempels en voorwaarden voor samenwerking

- Wat zou u voor redenen zien om niet voor een schrijversbezoek te kiezen?
- En wat zou juist maken dat u het wel zou overwegen?
    - Praktisch: tijd, kosten
    - Inhoudelijk: aansluiting doelgroep

Verwachtingen van de rol van de Schrijverscentrale en/ of de auteur

- Als u wel een schrijversbezoek zou aanvragen, wat zou u dan verwachten van de Schrijverscentrale?
- En wat zou u verwachten van de auteur?
- Wat is voor u belangrijk in samenwerking met een externe partij?

Afsluiting

- Zou u openstaan voor een schrijversbezoek?
- Wat zou u nodig hebben om hierin een beslissing te nemen?

E. Coderingsschema van de data

➢ **<u>Context sociaalwerkontwikkelbedrijf:</u>**

- ***Ontwikkelingspraktijk***
    - **Hoe ontwikkeling wordt gezien**
        - Ontwikkelingscultuur
        - Waarde van ontwikkeling
    - **Hoe ontwikkeling wordt ingericht**

- Behoeftegestuurd ontwikkelen
- Belang teamleiders en werkgevers
- Ondersteuning bij ontwikkeling
- Ontwikkelingsaanbod

■ **Spanningen binnen ontwikkeling**

- Bereiken van deelnemers
- Productie versus ontwikkeling

○ ***Organisatiecontext***

■ **Functie interviewee** *(=alleen beschrijvend, niet resultaat)*

■ **Mensgerichte cultuur**

○ ***Systeem SW-context***

■ **Kloof tussen p-wet en sw-praktijk**

- Gemeente opdrachtgever
- Veranderende doelgroep

➢ **<u>Doelgroep & achtergrond medewerkers:</u>**

○ ***Wie***

■ **Achtergrond medewerkers**

- aantal medewerkers *(= alleen beschrijvend niet in resultaten)*

■ **NT2 als veranderende doelgroep**

○ ***Wat kunnen en willen de medewerkers***

■ **Taalvaardigheid medewerkers**

■ **Ontwikkelhouding medewerker**

- Belang succeservaringen
- Negatieve schoolervaringen

○ ***Taalproblematiek zichtbaar***

■ **L-NT1 is aanwezig**

■ **L-NT1 is een verborgen groep**

■ **Stigma L-NT1**

■ **Signaleren L-NT1**

➢ **<u>Taalontwikkeling en basisvaardigheden:</u>**

○ ***Belang basisvaardigheden***

○ ***Positie taalontwikkeling in sw***

- ***Huidige taalinterventies***

➢ **Positionering schrijversbezoek:**

- ***Organisatorische voorwaarden***
  - **Borgen schrijversbezoek**
  - **Behoefte aan concrete vorm**
  - **Draagvlak**
  - **Kosten**

- ***Beoordeling van schrijversbezoeken***
  - **Resultaat opleveren**
  - **Schrijver affiniteit NT1**
  - **Waarde van verhalen vertellen**

F. Student agreement on the use of GenAI

STUDENT AGREEMENT ON THE USE OF GENAI

1. Please familiarize yourself with the general information about genAI provided by UU:

UU page on genAI:
https://www.uu.nl/en/education/educational-vision/teaching/generative-ai

UU page on genAI in education:
https://students.uu.nl/en/homepage/academics/chatgpt-in-education

2. Please read the following guidelines on using genAI provided by UU:

1. The teacher is the determinant of what is and is not allowed per assignment.
2. Students are never allowed to submit work developed entirely by GenAI as their own. If this does happen, it is considered fraud, see OER [1].
3. You remain responsible for everything you submit.
4. Students are responsible for submitting work where it is possible for the assessor to evaluate whether the intended competences have been acquired.

[1] The OER states: "Fraud and plagiarism are defined as the actions or omissions of students that result in a misrepresentation of their own performance in terms of knowledge, skills and understanding, which may result

in the examiner no longer being able to assess the students' knowledge or ability correctly and fairly."

3. In addition, please read the following guidelines for using genAI for your thesis developed by the MAICC program:

1. You may only use genAI to edit the mechanics of texts that you have already written (e.g., style, grammar, word choice, and punctuation).
2. You may not use genAI to generate content (e.g., substantive writing that helps you answer your research question).
3. You may use genAI to brainstorm ideas.
4. You may use genAI to manage and edit your references/works cited.
5. If you are unclear about anything related to the use of genAI, then please contact your thesis supervisor for advice.
6. Any text created with genAI must be acknowledged as such.

I have read, and agree to, the contents of this document.

STUDENT NAME: Femke Nijhuis **SIGNATURE:**

DATE: 26-6-2026