

De gemeente als werkgever

Inburgeringsstages bij gemeentelijke diensten

28
Les 155
okt '08

De praktijkcomponent van het inburgeringsexamen maakt stages noodzakelijk. Veel gemeenten vragen in hun aanbestedingen dan ook om een gedegen praktijkcomponent in de vorm van taalstages waarin cruciale praktijksituaties worden geoefend. Hierdoor stijgt in veel gemeenten de vraag naar stageplaatsen bij bedrijven en instellingen voor mensen die de taal nog maar beperkt beheersen¹. In dit artikel beschrijft Bregje Kaars Sijpesteijn een aantal resultaten en aanbevelingen uit de pilot 'taalstages bij gemeentelijke diensten' bij de gemeente Rotterdam. Taalaanbieders krijgen in dit artikel handvatten om gemeenten te kunnen benaderen als werkgever die taalstages kan aanbieden. De ontwikkelde instrumenten en de aanbevelingen voor gemeenten zijn weergegeven op de website van het Servicepunt Arbeidsmarktgericht Inburgering¹.

Rotterdam is een van de gemeenten die haar maatschappelijke verantwoordelijkheid zeer serieus neemt. Met het beleidskader Stages streeft de gemeente Rotterdam naar de realisatie van 1000 stageplekken en werkevaringsplaatsen in 2010 (onderwijsstages, CAO-stages en inburgeringsstages). Hiermee wil de gemeente Rotterdam een voorbeeldfunctie innemen. De gemeente wil haar imago als aantrekkelijke werkgever behouden én zich profileren als één concern. Doel voor de gemeente Rotterdam was om de procedures rond stages te uniformeren en de stages en targets te kunnen monitoren. Hiertoe heeft Rotterdam zelfs een eigen stagebureau opgericht, van waaruit alle stages gecoördineerd worden (Stageplaza).

Om de ambities uit het beleidskader te vervullen, moest een aantal acties ondernomen worden en de ondersteuning van het Servicepunt Arbeidsmarktgerichte Inburgering voor de pilot stageplaatsen inburgering sloot daar goed op aan.

Aan de pilot stageplaatsen inburgering hebben in Rotterdam zes diensten deelgenomen: JOS (Jeugd, Onderwijs en Samenleving), SenR (Sport en Recreatie); SDR (Servicedienst Rotterdam), SoZaWe (Sociale Zaken en Werkgelegenheid), Gemeentebestellingen en Bibliotheek.

In de pilot is onderzocht welke succesfactoren en knelpunten zich voordoen bij de gemeentelijke diensten en zijn instrumenten ontwikkeld waarmee gemeentelijke diensten zelf op

eenvoudige wijze stages kunnen creëren. Bovendien is ondersteuning geboden bij het werven en daadwerkelijk invullen van de stages.

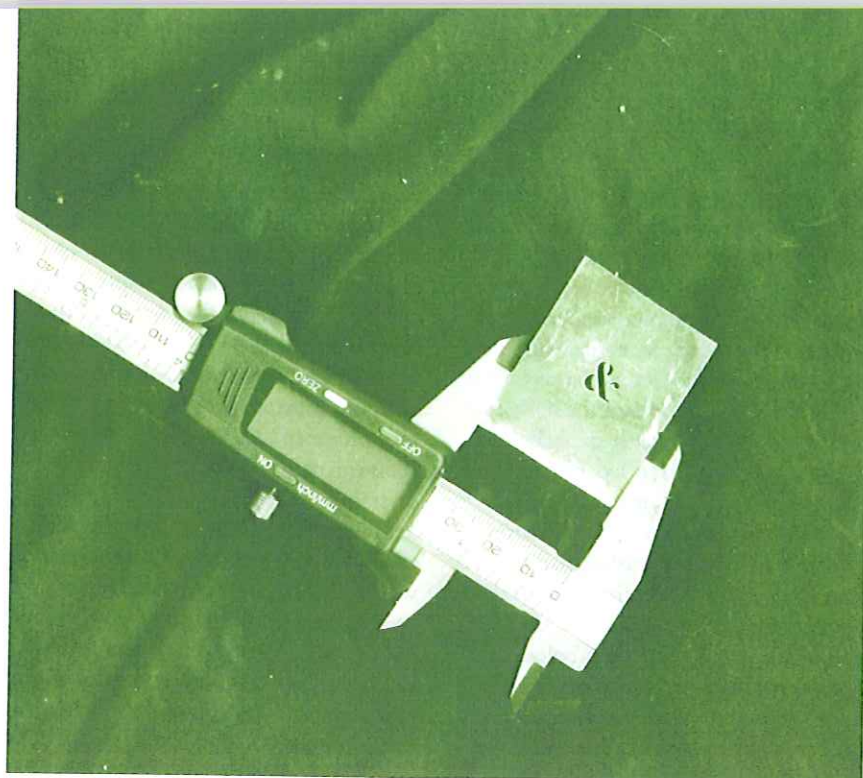
Stagemogelijkheden bij gemeenten: hoe krijg je ze in beeld?

Er zijn verschillende manieren waarop een gemeente zijn stagebeleid kan organiseren. Voor de taalaanbieder is het belangrijk om te weten welke afdeling het stagebeleid gaat ondersteunen en aansturen, zodat van die sturing gebruik gemaakt kan worden. De aansturing is dan centraal geregeld en top-down. Het kan bijvoorbeeld zo zijn dat het stagebeleid valt onder een beleidsafdeling die de stageplannen beheert, dat er een stagebureau is of dat bijvoorbeeld de dienst inburgering daar een sturende rol in heeft. Het is echter ook goed mogelijk dat de gemeente zelf helemaal geen sturende rol wil hebben en dat de afdelingen en diensten zelf hun stages regelen. Het stagebeleid is dan juist decentraal georganiseerd.

In Rotterdam is expliciet gekozen voor een centrale aansturing om een duurzaam stagebeleid te kunnen realiseren. Vooral bij grotere gemeenten worden de diensten bestookt met allerlei stageaanvragen van diverse scholingsinstellingen, die allemaal net iets anders willen. Door één centraal punt in te stellen waar alle aanvragen binnen komen wordt dit in Rotterdam ondervangen. De gemeente wil zicht kunnen houden op het aantal stages dat aangeboden wordt, en de stages moeten ook gecontinueerd kunnen worden als bepaalde persoonlijke contacten wegvallen.

Een belangrijk aandachtspunt bij de

Als er maar één iemand het laat liggen, gebeurt er verderop in de keten niets



centrale aansturing is dat er van bovenaf echt een vinger aan de pols gehouden moet worden of de vervolgacties daadwerkelijk uitgevoerd worden. Als er maar één iemand het laat liggen, gebeurt er verderop in de keten niets. Gelukkig waren er in Rotterdam bij de meeste diensten voldoende enthousiastelingen om de stageplannen aan te leveren.

Bij kleinere gemeenten zal bij een centrale aansturing het inventariseren van stageplekken meestal directer tussen de stagecoördinator van de gemeente en een leidinggevende (teamleider) van de uitvoerende dienst zelf plaatsvinden.

Werken aan persoonlijke betrokkenheid

Bij de inventarisatie waren de P&O'ers van de diverse diensten enthousiast over de mogelijkheden voor stages. Er zijn aantallen stageplekken geïnventariseerd en de P&O'ers hebben het verder uitgezet binnen de diensten via de teamleiders. Aandachtspunt hierbij is dat de P&O'ers bij machte zijn om het invullen van de stageplannen hoog genoeg op de prioriteitenlijst van de teamleiders te krijgen. Bovendien is het van belang dat er voldoende persoonlijke verbondenheid ontstaat en er ruimte is voor begeleiding (zie ook kader).

Lonneke Pieters van het Albeda: 'Zeker als je voor het eerst inburgeringsstagiairs op een dienst probeert te plaatsen, moet je werken aan persoonlijke betrokkenheid. De P&O'ers en teamleiders moeten een goed beeld hebben waar het om gaat. Om de directe begeleiders ook warm te laten

lopen voor deze stages, kun je het beste zorgen voor een 'live' voorlichting door de taalaanbieder waarin je vragen kunt beantwoorden. Begeleiders hebben vragen zoals: hoeveel tijd kost het me, wat wordt er van me verwacht, wat kan ik doen als ik hem niet begrijp? Je moet het niet te zwaar maken. Mensen hebben het al zo druk op hun werk. Ze willen dan niet ook nog speciaal naar een aparte bijeenkomst komen, terwijl die voorlichting juist zo belangrijk is. Je kunt het beste aansluiten op bestaande overlegstructuren binnen een dienst. Vraag wanneer er werkoverleg is en vraag of je een half uurtje daarin iets mag vertellen en neem bij voorkeur een taalstagiër mee. Je moet de mensen echt een beeld geven. Dan wordt het vinden van begeleiders een stuk makkelijker.'

Maak ook gebruik van bestaande contacten. In Rotterdam bleek bijvoorbeeld bij de bibliotheek dat veel stages op wijkniveau in een-op-een-contact met taalaanbieders geregeld worden, en dat teamleiders nauwelijks wisten welke stagiairs er rondliepen en van welke taalaanbieder die afkomstig waren. De teamleiders wisten soms niet goed wie al ervaring had met begeleiding en het leuk vond om deze taak te continueren. Als je de voorlichting in een werkoverleg houdt, waarbij iedereen aanwezig is, krijg je het beste resultaat.

Bovendien kan worden nagedacht of er een aantrekkelijke folder gemaakt kan worden voor de praktijkbegeleiders. Geef hierin praktische informatie (hoeveel tijd het kost) en ook inhoudelijke informatie over hoe hij/zij taalproductie kan stimuleren en

Tip: bottom-up in combinatie met top-down

- Persoonlijke betrokkenheid blijkt een succesfactor te zijn. Daarom is het bij kleinere gemeenten waarschijnlijk aan te raden om de teamleiders direct in persoonlijk contact met de stagecoördinator van de gemeente zowel de inventarisatie als het invullen van de stageplannen te laten doen.
- Probeer in de voorlichting naar de diensten aan te sluiten bij bestaande overlegstructuren. Om de teamleiders van de diensten en de praktijkbegeleiders warm te krijgen is het aan te bevelen dat een stagedocent of een coördinator van de taalaanbieder een enthousiast verhaal komt houden in bijvoorbeeld een werkoverleg op een dienst.
- Onderzoek de mogelijkheden om een 'glossy' folder over de stages te ontwikkelen waarmee praktijkbegeleiders een goed beeld krijgen over de stages en enthousiast gemaakt kunnen worden.
- Zorg dat er gebruik gemaakt wordt van bestaande contacten binnen de diensten.

'Ik heb in twee weken zes stageplaatsen geregeld'

Mevrouw Shanti Choenni, teamchef bij SoZaWe, hoorde in 2007 over jongeren op mbo-niveau die geen stageplek konden vinden en moesten stoppen met hun opleiding. Ze dacht meteen aan haar eigen zoon van vijftien die ook eens te maken zou kunnen krijgen met dit fenomeen. 'Ik maakte me boos dat we als maatschappij altijd afgeven op jongeren maar dus kennelijk niets extra's deden om hen te helpen tijdens hun studie. Ik heb toen mijn directeur gevraagd of ik iets extra's mocht doen in de hoop dat als mijn zoon later een plek nodig heeft, een ander wellicht hetzelfde voor hem zou doen. Ik heb toen samen met drie collega's en P&O acht stagiaires van het Albeda opgevangen.' Vervolgens kreeg ze de smaak te pakken en sindsdien zijn er al dertig mbo-stagiairs van het Zadkine (niveau 1 t/m 4) geweest. 'Als we ons allemaal betrokken voelen, komt het helemaal goed met het zoeken naar stageplekken,' zegt ze. Toen ze hoorde over de inburgeringsstages deed ze hetzelfde. 'Let wel, we hebben het ongelooflijk druk gehad met al die stagiairs maar alle afdelingen hebben een extra inspanning geleverd door de stagiairs aan te nemen om zo toch nog iets te kunnen betekenen. Ik ben trots op het resultaat en hoop dat meerdere gemeentelijke diensten op zoek gaan naar extra oplossingen.'

wat goede feedback is (een praktijkbegeleider hoeft geen d's en t's uit te leggen). Om te voorkomen dat bij wijze van spreken acht taalaanbieders in een gemeente acht flyers uitbrengen, kan het aan te bevelen zijn om dit soort publicaties door de gemeente zelf uit te laten geven (met input van de taalaanbieder(s)).

De matching van de stagiairs

Tijdens de pilot vond de matching in persoonlijk contact met het Albedacollege plaats. Aandachtspunt hierbij was het controleren of de stageovereenkomsten van de gemeente en de taalaanbieder elkaar niet tegenspraken. Verder is het belangrijk voor de taalaanbieder dat er voldoende stagiairs tegelijk op stage moeten kunnen, omdat voor een of twee cursisten geen stagedocent vrijgemaakt kan worden.

Lonneke Pieters van het stagebureau van het Albeda: 'Bij een grote gemeente heb je te maken met heel veel diensten met zeer verschillende bedrijfsculturen. Je moet per dienst de juiste benadering vinden om uiteindelijk tot een goede matching te kunnen komen. Bij de gemeentelijke belastingdienst zet je een ander type stagiair dan bij een gemeentelijk zwembad. Juist bij de wat 'ambtelijker' ingestelde diensten moet je goed opletten. Je moet daarvoor echt een slimme en snel lerende inburgeraar zoeken, die bijvoorbeeld in eigen land ervaring heeft met kantoorwerk. Vooral bij de eerste stages op een dienst moet je heel zorgvuldig matchen. Als je één keer een verkeerde match hebt, verpest je het voor de hele dienst. Zo'n dienst wil dan niet zo gauw nog een stagiair.'

Rotterdam heeft er in de pilot voor gekozen stages aan te bieden voor een

periode van zes weken met een intensiteit van één tot twee dagdelen per week. Deelnemers liepen stage bij diverse wijkbibliotheken, in een zwembad (SenR), aan de receptie, zowel in facilitaire functies (conciërgeachtige taken) als in licht administratieve functies bij diverse diensten (SDR, JOS, SoZaWe). Doordat de taalstages maar zes weken duren - per week één dagdeel of één dag - is het nuttig om een helder stageplan te hebben vóór aanvang van de stage. Welke taken gaat een stagiair uitoefenen en vooral: welke praktijksituaties gaat de stagiair oefenen en aftekenen? Een belangrijk doel van de taalstages was het verzamelen van bewijzen voor het portfolio. De stagiairs moeten echt op taalstage en bestaan uit meer dan 'een extra stel handen'.

De komende periode wordt Stageplaza verder ontwikkeld tot een digitaal en centraal stagebureau. Marika Porrey van Stageplaza: 'Dan kunnen kandidaten, intermediairs en onderwijsinstellingen zelf via de website op zoek

voorbeeld het opruimen van boeken. De stagiairs leren de taal door de contacten met hun begeleider en de klant en door het uitvoeren van opdrachten. Soms vragen we ze om bijvoorbeeld een boek te halen dat hen interesseert. Dit vormt dan gelijk een aanknopingspunt voor een gesprek over hun interesse.' Bij de Bibliotheek Rotterdam zijn ze erg te spreken over de stages. 'Het levert de Bibliotheek een beter imago op; we zijn niet suf en duf, maar informatief en vernieuwend. Ook worden de familieleden vaak lid van de bibliotheek en vormt het een stimulans voor onze eigen medewerkers. Zij vinden het leuk om een stagiair te begeleiden, want het vormt een afwisseling op hun taak', vertelt Van Wylick (uit: 'Stagepilots verhelderen vraag en aanbod van stageplaatsen en stagiairs', interne publicatie van de gemeente Rotterdam).

Een belangrijke factor bij een taalstage is een gemotiveerde praktijkbegeleider. Deze moet voldoende vaardigheden hebben om een stagiair te

Een begeleider moet zijn verhaal kwijt kunnen of binnen een dag teruggebeld kunnen worden

naar een geschikte stageplek. Voor diensten en deelgemeenten betekent dit een hogere continuïteit van de instroom van stagiairs voor hun stageplekken.'

Tip: maak duidelijke afspraken

- Zowel de gemeente als de taalaanbieder hebben vaak formats voor stageovereenkomsten. Controleer of daar geen conflicterende afspraken in staan.
- Zorg dat de wensen en eisen van alle partijen helder zijn en maak daar afspraken over.
- Zorg dat er duidelijke afspraken worden gemaakt over begeleiding en bereikbaarheid.
- Bied ondersteuning aan de praktijkbegeleiders. Geef zo nodig een voorlichtingsbijeenkomst in bijvoorbeeld een werkoverleg, en houd regelmatig contact met de praktijkbegeleider.

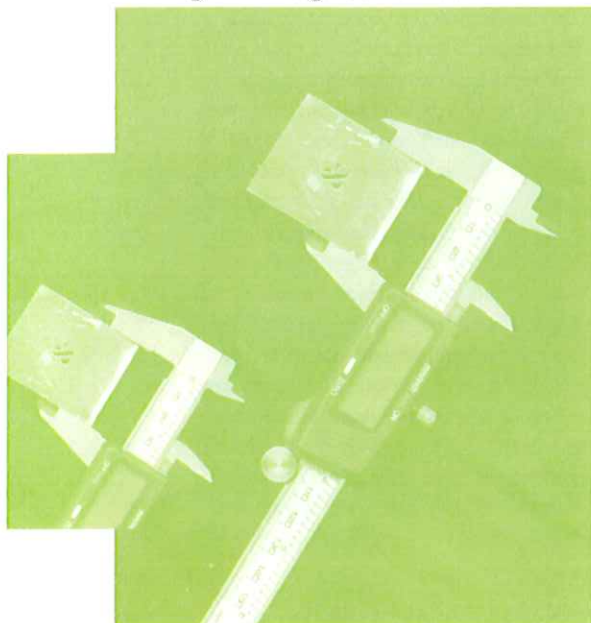
De rol van de praktijkbegeleider

Karin van Wylick, P&O-adviseur Bibliotheek Rotterdam, vertelt over hun taalstagiairs: 'Iedere stagiair heeft bij ons een vaste begeleider. Deze persoon loopt met hen mee tijdens het uitvoeren van hun werk, zoals bij-

begeleiden en direct contact opnemen met de taalaanbieder als hij vragen heeft of de indruk heeft dat het niet goed gaat. De taalaanbieder moet daarom zorgen voor een goede bereikbaarheid. Een begeleider moet zijn verhaal kwijt kunnen of binnen een dag teruggebeld kunnen worden zodat eventuele problemen niet escaleren.

De begeleiders doen de begeleiding veelal naast hun gewone taken en alles wat daar nog bijkomt loopt het risico als teveel ervaren te worden. Uit de pilot bleek dat een voorlichtingsbijeenkomst zeer nuttig was. Daarin werden het doel en de inhoud van de stages verduidelijkt, en is ingegaan op de stapsgewijze begeleiding die nodig is om ervoor te zorgen dat een stagiair echt iets leert. Ook is ingegaan op de rol van feedback: welke feedback op het taalgebruik is geschikt om te geven bij een taalstagiair, en welke niet?

Om te zorgen dat alle begeleiders deze informatie krijgen, is het belangrijk dat de informatie naar de begeleiders toe komt, bijvoorbeeld door een aantal keren iets te komen vertellen in een werkoverleg.



Tip: houd contact met de praktijkbegeleider

- Houd regelmatig contact met de praktijkbegeleiders (bij voorkeur na elke stagedag). Zorg voor een goede bereikbaarheid, bel de praktijkbegeleiders regelmatig en ga naar de praktijkbegeleiders toe op de werkplek, in plaats van dat zij ergens naar toe moeten komen.

Opbrengsten van de pilot in Rotterdam

De belangrijkste opbrengst van de pilot is de verbeterde infrastructuur voor stages. Het Servicepunt Arbeidsmarktgerichte Inburgering² heeft instrumenten ontwikkeld waarmee de diensten zelf stages kunnen inventariseren en stageplannen kunnen opstellen. De ontwikkelde instrumenten zijn opgenomen als onderdeel van het stagehandboek van de gemeente is te vinden op het intranet van de gemeente en op www.arbeidsmarktgerichte-inburgering.nl.

De gemeente Rotterdam heeft stages hoog op de prioriteitenlijst staan en heeft zich in deze pilot als voorlo-

per op het gebied van stages geprofileerd. Er is een stagebureau (Stageplaza) opgericht waarmee de werving en matching centraal geregeld kunnen worden. Bovendien zorgt Stageplaza dat het stagebeleid en de begeleiding professionaliseert en er wordt gestreefd naar structurele stageplekken.

Inburgeringsstages maken nu echt deel uit van het beleidskader stages, waardoor het concern van de gemeente Rotterdam beter zicht kan houden op het slagen of falen van het beleid.

Door de pilot is duidelijker geworden wat er allemaal komt kijken bij de begeleiding van inburgeringsstagiairs en de begeleidingslast. Om de begeleiders beter toe te rusten voor hun taak wordt een aantal acties ondernomen, zoals aantrekkelijker communicatiemiddelen en vooral het stimuleren van de persoonlijke betrokkenheid.

Bregje KaarsSijpesteijn

De auteur is adviseur bij het ITTA Amsterdam en was in dit projectondersteuner voor de gemeente Rotterdam.

Noten

- 1 www.arbeidsmarktgerichte-inburgering.nl
- 2 Het Servicepunt Arbeidsmarktgerichte Inburgering wordt verzorgd door het ITTA in opdracht van de Ministeries van VROM, en de Projectdirectie Leren & Werken (OC&W en SoZaWe). Het Servicepunt Arbeidsmarktgerichte Inburgering verleent gemeenten advies en ondersteuning bij het selecteren en aanbesteden van inburgeringstrajecten voor de diverse doelgroepen. De pilot 'taalstages bij gemeentelijke diensten' vormt eveneens onderdeel van het Servicepunt. In deze pilot zijn gemeenten ondersteund bij hun rol als werkgever bij het inwerken en begeleiden van anderstaligen.

U gebruikt Kom verder toch ook al?



- werkboek, gebonden incl. 2 cd's + woordenlijsten, 180 p.
- ISBN 978 90 8506 185 4 • € 35,50

- docentenhandleiding, geniet, 80 p.
- ISBN 978 90 8506 272 1 • € 16,50

Kom verder is een compleet KNS-examenboek voor alle oud- en nieuwkomers die het inburgeringsexamen gaan doen. Met alle eindtermen en cp's, woordenlijsten, cd's, foto's en een lijst van KNS-begrippen. De methode verscheen al in mei 2006 en is nu alweer toe aan de derde druk. Talloze ROC's, taalinstututen en re-integratiebureaus hebben de methode al met veel succes ingezet voor hun cursisten. *Kom verder* heeft zijn kwaliteit inmiddels ruimschoots bewezen.

Ad Bakker is er met *Kom verder* in geslaagd een volwassen en realistische kijk op Nederland te geven. In *Kom verder* staat het leven van Monica da Gama centraal, een 35-jarige Braziliaanse die getrouwd is met een Nederlander. Net als bij een soap volgt de cursist Monica een jaar lang: als ze haar post opent, telefoon krijgt, uitgaat met een vriendin, haar schoonvader bezoekt en de kinderen naar school brengt.

De methode is bedoeld voor groepsonderwijs, maar de cursist wordt geacht zelfstandig opdrachten voor te bereiden en de teksten te lezen en te beluisteren. Het eindniveau is A2.

Op de bijbehorende website www.komverder.nl kan de cursist een gratis proefexamen maken. Kijk op het weblog van Ad Bakker www.knsexamen.nl voor meer informatie over het inburgeringsexamen.

"Een interessant en goed leesbaar boek, met veel informatie en goede foto's" (Bron: *Les*, nr. 154, september 2008).

Docenten kunnen een beoordelingsexemplaar aanvragen met 50% korting

Bestellen gaat nog sneller via www.nt2.nl