

Tips en tops rond arbeidsmarktgericht inburgeren

Twee jaar experimenteren met nieuwe aanpak inburgeringstrajecten

In 2011 moet tachtig procent van de inburgeringstrajecten duaal zijn, zo staat in het Deltaplan Inburgering. Dat is een stevige ambitie, maar in Limburg en Brabant is er weinig reden tot paniek. Hier wordt al enige tijd intensief én succesvol geëxperimenteerd met duaal inburgeren. In de periode 2005 tot 2007 werden bijna 400 inburgeraars begeleid naar het inburgeringsexamen, beroepskwalificatie en/of de arbeidsmarkt via het project **WERKEN IN NEDERLAND (WIN)**, dat in opdracht van het project **Hersteld Vertrouwen in de Toekomst** van het COA werd uitgevoerd. Een van de doelstellingen van deze pilot was het overdraagbaar maken van de ervaringen en methodieken die werden ontwikkeld. Dat heeft een lijst met tips en tops rond inburgering en een DVD-rom opgeleverd met een schat aan informatie over arbeidsmarktgericht inburgeren¹. Een absolute aanrader voor wie inburgeringstrajecten met arbeidsparticipatie wil gaan inrichten. Tiba Bolle en Femmy Witte van het ITTA vertellen waarom en presenteren een aantal tips voor toetsing en taal op de werkplek.

Het eerste dat opvalt aan het WIN-PROJECT is de samenwerking tussen heel veel geledingen van de samenleving. Betrokken waren gemeenten, reïntegratiebedrijven, opleidingsinstututen, werkgevers- en werknemersorganisatie en het COA. Voor de uitvoering van de inburgeringstrajecten waren vier organisaties verantwoordelijk, te weten: het Arcus College, de reïntegratiebedrijven Serin en K*Pabel (in samenwerking met het taalbureau TaalvakWerk) en de Stichting Wereldwijd.

Bepalen van het doelperspectief

De opdracht aan de vier uitvoerders luidde verschillend. Zo was K*Pabel in Brabant verantwoordelijk voor de eerste fase van inburgering, de diagnosefase, en moest ervoor zorgen dat van alle deelnemers de EVC in kaart gebracht werd en het taalniveau verhoogd. Doelstelling was bepalen van een doelperspectief, in

Samenwerking tussen heel veel geledingen

kaart brengen van de nog te ontwikkelen competenties en een start maken met de toeleiding naar het inburgeringsexamen. Met een heldere POP (Persoonlijk opleidingsplan) in de hand konden de deelnemers dan aan andere instanties worden overgedragen voor een 'vliegende start' in de tweede fase.

Toeleiden naar de arbeidsmarkt of mbo diploma

Met de 'tweede fase', het ontwikkelen van (nog ontbrekende) competenties, hadden vooral het Arcus Col-

lege en de Stichting Wereldwijd veel te maken, waarbij Arcus zich concentreerde op lager en middelbaar opgeleiden die richting beroepskwalificatie en inburgeringsexamen konden worden begeleid. Wereldwijd ontfermde zich over niet- tot laagopgeleiden met een geïntegreerd certificerend traject. De trajecten bij Arcus en Wereldwijd duurden in principe een jaar, met mogelijkheid tot verlenging. De deelnemers bij Arcus moesten aan het einde van het traject een passende betaalde baan hebben en geslaagd zijn voor het inburgeringsexamen. Een beroepskwalificatie op niveau 1 mocht uiteraard ook. Serin concentreerde zich op de hoger opgeleiden met als doel de deelnemers duurzaam te plaatsen op een betaalde baan. Daarnaast moesten de deelnemers het inburgeringsexamen met succes afleggen of slagen voor het Staatsexamen Nt2.

Een brede groep inburgeraars

Innovatie was een hoofddoel van het WIN-PROJECT. Het COA beoogde een vernieuwende aanpak voor inburgeraars te laten ontwikkelen, waarbij taalontwikkeling, toeleiding naar het inburgeringsexamen, sociale participatie en gerichte voorbereiding op de arbeidsmarkt integraal werden aangeboden. Met het aantrekken van uitvoerders met uiteenlopende expertise kon binnen het WIN-PROJECT gewerkt worden aan methodiekontwikkeling voor een brede groep inburgeraars, van niet geschoold tot



hogeropgeleid. Tegelijkertijd kon zo ook het hele traject van intake, assessment, trajectbepaling, toerusting met beroepskwalificering en werkervaring, tot en met het plaatsen en begeleiden bij stage en werk worden afgedekt.

Een stimulans voor de deelnemers

Naast dit concept met meerdere uitvoerders voorzag het WIN-project ook in inhoudelijke ondersteuning van de gecontracteerde organisaties door het ITTA. Als expertisecentrum op het gebied van Nt2 en arbeidsmarkt(toeleiding) diende het ITTA de trajectuitvoerders te coachen en adviseren. De combinatie van diverse opleidingsdoelen binnen het trajectaanbod was een enorme stimulans voor deelnemers. Het vroeg om een andere manier van werken van taal- en vakdocenten, van trajectbegeleiders, reïntegratieconsulenten en praktijkbegeleiders. Men moest veel meer maatwerk gaan leveren, de beroepspraktijk moest veel meer naar voren worden gehaald en de werkvloer centraal worden gesteld. Men moest veel directer gaan inspelen op taal- en andere problemen die zich voordeden in de praktijk. Om deze omslag succesvol te realiseren was inhoudelijke ondersteuning zeer welkom.

Deelnemers op de voet gevolgd

Anderzijds moest het ITTA ervoor zorgen dat de ontwikkelde producten,

Lesmaterialen, methodiekbeschrijvingen en praktijkervaringen verzameld en overdraagbaar gemaakt werden. De uitdaging was groot, want hoe breng je de veelheid en verscheidenheid aan bevindingen van zo'n tweejarig, veelzijdig project in kaart? De oplossing werd de DVD-rom ARBEIDSMARKTGERICHT INBURGEREN, een multimediaal product, dat via tekst, beeld en geluid de gebruiker rondleidt door de verschillende trajecten. Om zo realistisch mogelijk te laten zien, wat nu eigenlijk een inburgeringstraject is en welke varianten denkbaar zijn, werden voor het maken van de DVD-rom twaalf deelnemende inburgeraars op de voet gevolgd bij het afleggen van hun weg naar inburgering. Zij komen aan het woord en zijn gefilmd tijdens hun traject¹.

Tips rond thema's

Twee jaar experimenteren leidde tot diepere inzichten in wat werkt en niet werkt. Vele valkuilen en beren op de weg zijn door de uitvoerders met meer of minder moeite gepasseerd. Ten behoeve van de uitvoering van dergelijke trajecten in de toekomst is bij de dvd rom een lijst met tips opgesteld, waarin lering wordt getrokken uit de ervaringen in het HIT project. We lichten een aantal van de tips die verzameld zijn rond beoordeling en toetsing en de werkplek hieronder toe.²

TIP

Algemene taaltoets of praktijkassessment?

Bij aanvang van elk traject rijst onmiddellijk de vraag: nemen we een begintoes af en hoe ziet deze er uit? Wanneer gebruik wordt gemaakt van een taaltoets aan het begin van een traject, moet men vooraf bedenken wat er met de resultaten wordt gedaan. De bestaande Nt2-toetsen stellen een algemeen niveau vast voor de diverse taalvaardigheden. Op basis van de vastgestelde niveaus taalvaardigheid kunnen niveaugroepen worden geformeerd. Extra vaardigheden worden aangeboden aan bepaalde cursisten of (gedifferentieerd) materiaal wordt ingezet. Bestaande Nt2-toetsen sluiten niet aan op de eisen die het inburgeringsexamen vraagt. De deelnemer zal dan immers worden getoetst op (in de praktijk) functioneren in realistische, veelvoorkomende situaties. In feite zou toetsen van het functioneren met taal in praktijksituaties of -assessments een adequatere vorm van toetsen zijn, bij aanvang, tussentijds en aan het eind van het traject.

TIP

Assessment op maat

De volwassen anderstalige doelgroep neemt veel mee aan opleidings-, levens- en werkervaring en wil de kortste weg naar betaald werk op zijn niveau. Alleen door maatwerk te leveren kan een efficiënt en effectief arbeidsmarktgericht traject geboden worden. Zorg dat in de assessmentfase duidelijk wordt wat men kan en wil en nodig heeft. Bij onderzoek naar kwaliteiten van de deelnemer in de intake- en assessmentfase is het belangrijk te zorgen dat de opdracht die men geeft niet een te groot beroep op de taalvaardigheid doet. Voor laagtaalvaardige deelnemers is een uiterst eenvoudige variant noodzakelijk. Een al te talige opdracht zal niet alleen weinig of vertekende informatie opleveren, maar kan vooral ook voor veel frustratie zorgen bij de deelnemer.

TIP

De ethiek van het beoordelen

Vaak worden deelnemers gaandeweg op allerlei competenties en vaardigheden, zoals sociaal gedrag, tempo en doorzettingsvermogen, beoordeeld tijdens het uitvoeren van werkzaamheden, zonder te weten waarop zij beoordeeld gaan worden. Assessoren geven aan dat het door de taalbarrière lastig is om de verschillende competenties en gedragseigenschappen uit te leggen. Als er beoor

delingslijsten worden gebruikt bij praktijkopdrachten, zorg dan dat de deelnemers de criteria die erop staan kennen en begrijpen waar ze op beoordeeld worden. En vergeet niet de deelnemers goed voor te bereiden op hoe een examen of beoordeling afleggen eruit ziet. Vaak wordt dit over het hoofd gezien en gaat alle aandacht van de vakdocent en taaldocent naar de inhoud. De examenvorm of -procedure zelf is echter ook belangrijk. Veel deelnemers zijn van huis uit niet bekend met toetsen en examens, dus moeten dat ook nog leren. Proeftoetsingen die op de echte toetsing lijken zijn een prima oplossing.

TIP

Zelfbeoordeling voor het portfolio

In feite zou bij elk inburgeringstraject een portfolio moeten worden opgebouwd. Wie gekozen heeft voor de portfoliovariant moet toewerken naar het examenportfolio. Maar ook inburgeraars die alleen assessments gaan doen, hebben met praktijkoefening en -beoordeling te maken. In het portfolio wordt vaak gebruik gemaakt van (zelf)beoordeling. Koppel een (zelf)beoordelvraag altijd aan concrete informatie en handelingen om algemene en niet betrouwbare uitspraken te voorkomen. Voor en na het uitvoeren van een praktijkopdracht, zoals het bezoeken van een uitzendbureau om zich in te schrijven voor werk, kan de deelnemer zijn eigen kennis en vaardigheden beoordelen met behulp van een portfolioblad. Sluit hierbij altijd aan bij concrete informatie en uit te voeren of uitgevoerde handelingen.

TIP

Blijf kritisch

Assessoren en beoordelaars geven aan dat ze door het nauwe contact met de deelnemers vaak een goede band krijgen en zich betrokken voelen bij het traject en de toekomstplannen. Dit is een goede zaak uiteraard, mits het niet het vermogen om objectief te blijven in de weg staat. Blijf realistisch ook als je een deelnemer moet teleurstellen wat betreft zijn mogelijkheden en uitslagen op testen. De deelnemer kan actief betrokken worden bij de evaluatie van een praktijkopdracht door hem of haar eerst het zelfevaluatieformulier te laten invullen. Zo is hij beter voorbereid op het gesprek en in staat zijn eigen idee duidelijk te maken. Door een evaluatiegesprek te beginnen met een vraag aan de deelnemer wordt deze uitgedaagd actief mee te praten. Ook zal het tempo van het gesprek daarna beter afgestemd zijn op het taalniveau van de deelnemer.

TIP

Enthousiaste werkgevers

Voordat een opleiding aangeboden wordt zullen de stagemogelijkheden voor anderstaligen onderzocht moeten worden. Welke werkgevers zijn bereid de deelnemers een stageplek aan te bieden? In welke richting is voldoende werkgelegenheid? En wat zijn de eisen die de werkgevers stellen aan stagiaires? In veel trajecten vormen de stage en het vinden van een werkplek het sluitstuk van de opleiding, wat tot teleurgestelde deelnemers leidt, die zich verheugd hebben en voorbereid zijn op een niet reële werkplek. Werkgevers die stageplekken bieden geven aan dat de groep inburgeraars een enorme motivatie en wilskracht laat zien. Zij zien de taal vooruitgaan en deelnemers in korte tijd opbloeien en groeien tijdens de stage. Gebruik enthousiaste werkgevers als inspiratie voor anderen in voorlichtingsbijeenkomsten en brochures.

TIP

Realistisch beroepsbeeld

Deelnemers moeten een keuze kunnen maken voor de richting die ze op willen, afgestemd op hun mogelijkheden op de arbeidsmarkt. Zorg dan ook voor zoveel mogelijk informatie van het Nederlandse bedrijfsleven en vergelijk deze met de situatie in het land van herkomst. Leg diverse bedrijfsbezoeken af en laat deelnemers praten met werknemers. Bij de keuze voor een werkplek, voorkom dat de anderstalige stagiaire uitsluitend als een extra stel handen gezien wordt. Maak duidelijke afspraken over de werkzaamheden en zorg tijdens de stage voor uitdagende zinvolle praktijkopdrachten die de deelnemer prikkelen om te leren en zich te ontwikkelen.

TIP

Bekende gezichten

Werkgevers willen 'gezichten zien' voor zij een stageplek aanbieden. De terughoudendheid van werkgevers om volwassen anderstaligen aan te nemen als werknemer of stagiair kan weggenomen worden door contactmomenten te creëren. Organiseer samen met de deelnemers activiteiten zodat zij zich van hun beste kant kunnen laten zien. Zorg dat een ontmoeting tussen werkgevers en deelnemers voldoende mogelijkheden biedt tot contact tussen beiden. Geef de deelnemers duidelijke opdrachten die tot gesprekjes dwingen.

TIP

Communicatieproblemen

Taal leren gaat het snelst in de praktijk, als er voldoende aanbod is en mogelijkheden zijn de taal te gebruiken. Maak werkgevers duidelijk dat het taalniveau van de deelnemer tijdens de stage exponentieel zal toenemen. De werkgevers kunnen gedurende de stage op communicatieproblemen of andere problemen stuiten waar zij ondersteuning nodig hebben. Gebleken is dat hoe nauwer het contact tussen school en werkgever, hoe beter de begeleiding van de deelnemer, des te succesvoller de stage. Houd contact met de werkbegeleider, wees bereikbaar en spring snel in op misverstanden en problemen en stimuleer taalgebruik op de werkvloer.

TIP

Vast aanspreekpunt

Met name op de stageplek willen anderstaligen zich nog wel eens bescheiden opstellen. De praktijkbegeleiders moeten er goed van doordrongen en overtuigd zijn dat het gebruik van de Nederlandse taal en het contact met de collega's gestimuleerd moet worden, ook in de pauzes en na werktijd. Deelnemers hebben baat bij een vast aanspreekpunt op de stageplek. Het is ideaal als de stagebieder directe collega's op de werkplek wil inzetten als taalmaatjes. Vaak is zo'n vaste persoon met wie men dagelijks werkt laagdrempeliger om op af te stappen, dan bijvoorbeeld de leidinggevende of iemand van personeelszaken, die maar af en toe langskomt.

In Limburg worden door het Arcus College in navolging van het WIN project op dit moment weer vele inburgeraars naar de arbeidsmarkt geleid middels duale trajecten. Hierbij worden de in het WIN-project ontwikkelde methodiek en instrumenten ingezet en uiteraard steeds verder verbeterd en aangescherpt.

Tiba Bolle

Femmy Witte

De auteurs zijn adviseur bij ITTA Amsterdam

1 deze dvd rom is gratis te bestellen bij de stichting HIT tav Carrie van Schaayk cschaayk@coa.minjus.nl, <http://www.hitfoundation.eu>

2 de volledige lijst met tips is te downloaden van <http://www.bicmultimedia.nl/tipsentops/tips.doc>.