

# STAGES BINNEN GEÏNTEGREERDE TRAJECTEN: TAALONDERSTEUNEND OF VAKONDERSTEUNEND?

Een studie naar de rol van stages bij de taalontwikkeling  
en de beroepsontwikkeling van anderstalige deelnemers aan duale  
(geïntegreerde) trajecten

*Liesbeth Caron, Bregje Kaars Sijpesteijn, Annemarie Uhlenbeck en Simon Verhallen*

ITTA, Universiteit van Amsterdam

## Inhoudsopgave

<b>Voorwoord</b> .....	<b>5</b>
<b>Inleiding</b> .....	<b>7</b>
<b>Hoofdstuk 1 Geïntegreerde scholing en taalleren in de stage</b> .....	<b>9</b>
1.1 Geïntegreerd taal-vakonderwijs .....	9
1.2 Geïntegreerde trajecten in het beroepsonderwijs .....	13
1.3 Onderzoek naar geïntegreerde scholing .....	13
<b>Hoofdstuk 2 Onderzoeksmethode</b> .....	<b>16</b>
2.1 Vraagstellingen .....	16
2.2 Populatie en respondenten .....	17
2.3 Instrumenten .....	19
2.4 De data-analyse .....	20
<b>Hoofdstuk 3 Resultaten en conclusies</b> .....	<b>22</b>
3.1 Kenmerken respondentengroep en trajecten .....	22
3.2 De stages .....	22
3.2.1 Inhoud van de stages .....	23
3.2.2 Verschillen met gewone stages in KSB-opleidingen .....	25
3.2.3 Ondersteuning taalontwikkeling binnen GIT-stages .....	26
3.3 Ondersteuning door het ROC en andere instellingen .....	29
3.3.1 Gerealiseerde ondersteuning door het ROC .....	29
3.3.2 Gewenste ondersteuning door het ROC .....	30
3.3.3 Ondersteuning door andere instellingen .....	32
3.4 Conclusies en antwoorden op de onderzoeksvragen .....	33
<b>Hoofdstuk 4. Discussie en aanbevelingen</b> .....	<b>35</b>
Discussie .....	35
Aanbevelingen .....	36
<b>Bibliografie</b> .....	<b>39</b>
<b>Bijlage 1. Vragenlijst voor begeleider van stagiair(s) uit geïntegreerde trajecten van ROC's</b> .....	<b>40</b>
<b>Bijlage 2. Interviewleidraad</b> .....	<b>46</b>

## Voorwoord

In steeds meer bedrijven en instellingen, verspreid over verschillende branches, komen - al dan niet als stagiair - mensen te werken die nog relatief weinig Nederlands spreken. Een laag NT2-niveau vormt niet alleen een mogelijke belemmering voor de werkzaamheden en voor de sociale contacten op de werkvloer, maar kan bovendien een verdere ontwikkeling in het beroep in de weg staan. Bij deze werknemers of stagiairs zal daarom aandacht moeten worden besteed aan verdere verbetering van de Nederlandse taalvaardigheid (NT2).

Via zogenaamde geïntegreerde trajecten (GIT) kunnen anderstaligen die relatief weinig Nederlands spreken zowel een beroepsopleiding volgen als hun Nederlands verbeteren. Dit vraagt een goede afstemming tussen school en stageplaats. Om de betrokkenheid van bedrijven bij geïntegreerde scholing gericht te kunnen stimuleren en de afstemming en begeleiding te kunnen verbeteren, is het nodig om de ervaringen van stagebedrijven in kaart te brengen.

Het onderwerp van dit onderzoek betreft de stages van anderstaligen met een laag NT2-niveau in geïntegreerde trajecten. Voor dit onderzoek hebben we gebruik gemaakt van een al maar groeiend netwerk van docenten en werkgevers die samenwerken in het kader van geïntegreerde trajecten. De werkgevers die bereid waren hun ervaringen met ons te delen, willen we bij deze bedanken voor hun medewerking.

Deze studie is uitgevoerd in opdracht van het Ministerie van Justitie (Directie Coördinatie Integratiebeleid Minderheden (DCIM)) door het Instituut voor Taalonderzoek en Taalonderwijs Anderstaligen (ITTA). Het ITTA is een expertisecentrum voor Nederlands als Tweede taal (NT2), verbonden aan de Universiteit van Amsterdam. De activiteiten van het ITTA zijn gericht op de integratie van anderstaligen in de samenleving, waarbij taalleren in een praktijkgerichte context centraal staat.

### **Centrale vraag van dit onderzoek:**

Welke rol spelen de stages op de werkvloer in de taalontwikkeling en de beroepsontwikkeling van de anderstalige deelnemers van duale (geïntegreerde) trajecten?

## Hoe de heer E. zijn stagiairs begeleidt... een voorbeeld uit de IT-sector

De heer E. is praktijkbegeleider. Hij is zelf van Marokkaanse afkomst en spreekt met een licht accent. E. heeft merkbaar plezier in het begeleiden van zijn anderstalige stagiairs. Hij wil mensen met een laag taalniveau de kans bieden om binnen zijn bedrijf een vak te leren. De afgelopen vier jaar had hij tien stagiairs meelopen die van origine anderstalig waren. Toch hadden maar twee van hen grote problemen met de Nederlandse taal. “Daar hebben we veel van geleerd op het gebied van begeleiding en communicatie” aldus de praktijkbegeleider. E. laat jongens die de taal niet goed beheersen meelopen met een leerling-medewerker die al een tijd in het bedrijf meedraait. Dat moet iemand zijn die de taal erg goed beheerst. De stagiair kan de hele dag alles wat hij niet begrijpt aan deze medewerker vragen. Niet alleen inhoudelijk maar ook op taalgebied. “Hiermee leer ik hen zelfstandig naar oplossingen zoeken en zelfstandig leren.” 70 % van de begeleiding wordt op deze manier ingevuld. De heer E. grijpt alleen in als taalproblemen tot een misverstand leiden. Daarnaast is er tijd voor begeleiding van E. zelf. “Ik vraag geregeld terug wat de stagiair geleerd heeft en wat hij niet begrepen heeft. Soms corrigeer ik grammaticale fouten en versprekingen. Vaak gebeurt dit in de wandelgangen, maar als er meer tijd is, geef ik speciale opdrachten.” De praktijkbegeleider merkt dat leerlingen na een half jaar vlotter spreken. “De zinsbouw wordt beter als ze nadenken voordat ze iets zeggen”. E. constateert wel een ander knelpunt: “Ik heb hier een stagiair die qua kennis en techniek op KSB-niveau 4 functioneert. Door zijn taalproblemen volgt hij een opleiding op niveau 2. Hij kan veel meer dan waarvoor hij straks gediplomeerd is”.

## Inleiding

Sinds enkele jaren bestaan er voor anderstaligen met een lage Nederlandse taalvaardigheid diverse beroepsopleidingen waarin een taalcomponent geïntegreerd is. Dat wil zeggen dat zowel tijdens de beroepsopleiding als tijdens de stage extra aandacht aan (vak)taal wordt besteed. De deelnemers vergaren tijdens hun opleiding tegelijkertijd zowel de benodigde vakkennis als de daarbij behorende taalkennis en behalen aan het eind van het traject een vakdiploma.

Geïntegreerde trajecten worden onder diverse noemers door opleidingen, gemeenten maar ook via Centra voor Werk en Inkomen (CWI's) en door bedrijven aangeboden. Soms spreekt men van *duale trajecten* waarmee men duidt op leren en werken tegelijk. Daarnaast wordt gesproken van *combinatietrajecten*, waarmee men wil aangeven dat traject een leer-, een werk- en een taalcomponent bevat.

In dit onderzoeksverslag gebruiken we de term *geïntegreerde trajecten (GIT)*, waarmee het tegelijkertijd ontwikkelen van taal- en vakkennis, op school en op de werkvloer benadrukt wordt. Taalontwikkeling is geïntegreerd in de vakopleiding en in de praktijkopleiding op de werkplek.

Het opleiden van anderstaligen met een laag niveau Nederlands als Tweede Taal (NT2) vraagt om een goede afstemming tussen school en stageplaats. Om vakkennis goed over te dragen is zowel op de stageplaats als op school extra ondersteuning op taalgebied nodig. Werkplekbegeleiders krijgen dus te maken met leerlingen van wie de Nederlandse taal nog volop in ontwikkeling is. Het stimuleren en het oefenen van de Nederlandse taal op de werkplek vraagt een speciale aanpak. Het benutten van de werkplek als plaats waar de taal heel vakgericht aangeleerd wordt is een kans die binnen geïntegreerde trajecten optimaal benut dient te worden. Stagedocenten, vakdocenten en/of taaldocenten uit Regionale Opleidingen Centra (ROC's) hebben de taak om de werkplekbegeleiders te adviseren over het Nederlands dat op de werkvloer wordt aangeboden.

In dit onderzoek staat de stage van anderstaligen centraal. Ten eerste onderzoeken we de *aanpak en invulling* van die stages door de werkplekbegeleiders in bedrijven en instellingen. Daarnaast gaan we in op de *ondersteuning* die stage-instellingen krijgen vanuit de ROC's bij deze specifieke begeleidingstaak.

Met de resultaten kunnen we aanbevelingen doen voor werkplekbegeleiders, voor overheidsinstellingen en voor opleidingsinstututen. Daarmee willen we een bijdrage leveren aan het overheidsvoornemen om kortere inburgeringstrajecten en snellere arbeidsmarkttoeleiding voor anderstaligen te realiseren.

De vraagstelling bestaat uit twee delen en luidt:

I. Op welke manier worden de stages van anderstalige deelnemers door de bedrijven en instellingen ingevuld?

II. Welke ondersteuning ontvangen stagebedrijven van ROC's of overheid bij deze specifieke begeleidingstaak en welke ondersteuning wensen zij te ontvangen?

Dit onderzoeksverslag is bedoeld voor o.a. medewerkers van kenniscentra (KBB's) die werkplekbegeleiders opleiden, voor stage-, vak- en taaldocenten van ROC's die werkplekbegeleiders ondersteunen en ook voor andere betrokkenen zoals functionarissen bij gemeenten die een functie vervullen bij inkoop en ondersteuning van geïntegreerde trajecten.

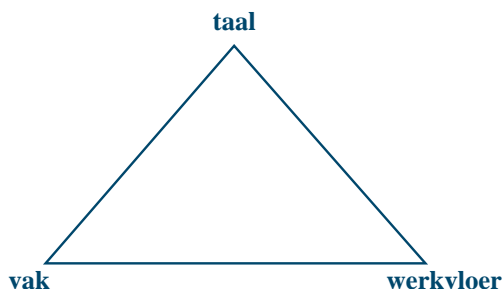
In het eerste hoofdstuk bespreken we de achtergronden van geïntegreerde scholing en van taalleren in de stage. Hoofdstuk twee gaat over de opzet en uitvoering van het onderzoek. Het derde hoofdstuk bevat de resultaten en de conclusie. In dat hoofdstuk gaan we in op ervaringen van de stagebegeleiders met de begeleiding van anderstaligen. In hoofdstuk vier tenslotte, worden aanbevelingen gedaan voor bedrijven en instellingen die te maken hebben of krijgen met anderstalige stagiairs.

# Hoofdstuk 1 Geïntegreerde scholing en taalleren in de stage

Door de overheid wordt veel aandacht besteed aan geïntegreerde scholing, onder meer als instrument voor arbeidsmarkttoeleiding en maatschappelijke inburgering. In dit hoofdstuk wordt allereerst uiteengezet wat wordt verstaan onder de meest voorkomende vorm van geïntegreerde taal- en vakscholing, namelijk de geïntegreerde trajecten die op mbo-niveau worden aangeboden door ROC's. Daarnaast wordt in het kort ingegaan op verschillende onderzoeken die tot nu toe op dit gebied zijn uitgevoerd.

## 1.1 Geïntegreerd taal-vakonderwijs

Geïntegreerde trajecten zijn opleidingstrajecten die NT2 combineren met een beroepsopleiding en praktijkervaring volgens het zogenaamde driecomponentenmodel (Verhallen & Snoeken, 1995).



*Het driecomponentenmodel van geïntegreerde scholing*

In een opleiding volgens dit model bestaat er samenhang tussen taalontwikkeling, vakinhoudelijke ontwikkeling en de praktijkhandelingen in het onderwijs aan anderstaligen, zowel in de school als op de werkvloer. Het doel van de geïntegreerde trajecten is dat anderstaligen een hoger taalniveau bereiken en gelijktijdig een beroepskwalificatie behalen. Binnen geïntegreerde trajecten is de praktijk-oefensituatie nadrukkelijk onderdeel van de taal-vakscholing. De filosofie achter geïntegreerd scholen is dat men 'al doende leert en beter wordt'. Men krijgt steeds de mogelijkheid om juist verworven taal- en vakkennis in de praktijk toe te passen. Zo leren deelnemers tijdens de opleiding de vakinhouden en de daarbij behorende vaktaal die ze nodig hebben om vakinstructie en vakteksten te volgen. In de vaklessen leren ze zowel de taal als de theorie en de vaardigheden om in de praktijk te functioneren. Op de stageplaats worden praktische vaardigheden verder geoefend en worden de deelnemers gestimuleerd de taal- en vakkennis in praktijk te brengen. Op deze wijze wordt de leerling op een intensieve manier met zowel taal- als vakkennis in aanraking gebracht.

Maar de werkvloer heeft nog een andere, minstens zo belangrijke functie. De deelnemer ziet en doet dingen op de werkvloer. Hij verzamelt veel kennis, inzichten en ervaringen, vaak talig maar ook vooral niet-talige informatie, en deze informatie vormt de achtergrondkennis voor vaklessen en vakinstructie die de deelnemer daarna op de opleiding krijgt. De werkplek biedt dus een referentiekader dat de deelnemer heel hard nodig heeft om de, qua taal veeleisende, vaklessen te kunnen volgen.

Idealiter volgt het driecomponentenmodel dus een georganiseerde, cyclische ordening van praktijk, theorie en taalvaardigheid waarbij praktijkbegeleiders, vakdocenten en taaldocenten samen en in openvolging hun eigen bijdrage leveren aan de opbouw van vakkennis en taalvaardigheid. “Steeds eerst een praktische kennismaking, dan daarna ondersteunend taalonderwijs en dan theorie; alles geconcentreerd rond een afgeronde hoeveelheid leerstof.” (Verhallen & Snoeken 1995, p. 74)

Zoals gezegd is bij geïntegreerde scholing een belangrijke doelstelling dat de deelnemers de kwalificatie behalen. De deelnemers moeten daarvoor niet alleen ‘gewone’ vaklessen volgen maar ook de beroepsvormende stage lopen om voldoende punten te halen voor de kwalificatie.

Een groot voordeel van geïntegreerde scholing is dat de totale studieloopbaan ( taall cursus, vaklessen, kwalificerende opleiding) kan worden bekort. Door het grote aandeel van de stage krijgt de deelnemer van een geïntegreerde opleiding heel vaak een betekenisvolle context aangeboden voor zijn vakleren en zijn taalleren. Waardoor het geleerde beter kan worden begrepen en dus beter kan beklijven en de anderstalige in korte tijd een hoger niveau kan bereiken omdat taalontwikkeling en theorie- en vakkennis gelijktijdig worden opgebouwd.

Een belangrijke voorwaarde is wel, dat de leerstof van de reguliere opleiding toegankelijk wordt gemaakt (zorg voor begrijpelijk taalaanbod) en dat specifieke aandacht wordt besteed aan taalontwikkeling. De praktijklessen en de stage nemen daarbij een belangrijke rol in, omdat daar een concrete basis wordt gelegd voor het leren van nieuwe woorden en begrippen. Deze concrete basis dient als uitgangspunt voor de theorielessen en het aanvullende en ondersteunende NT2-onderwijs.

Het ligt voor de hand dat deelnemers gemotiveerd worden om de (vak-)taal te leren en te oefenen omdat de taalverwerving plaatsvindt vanuit een communicatiebehoefte. Taalleerders *willen* communiceren en zijn van nature genoodzaakt daarbij taal te gebruiken. Het onderwijs haakt op die communicatiebehoefte in door onderwerpen aan te dragen die voor de leerlingen functioneel zijn, zoals de onderwerpen die aan de orde komen in de stage. (zie ook Verhallen & Snoeken, 1995; Hajer, Meestringa & Miedema, 2004; Verhallen et al., 2003).



Voor het faciliteren van taal leren op de stageplek zijn enkele basisingrediënten van belang: functioneel en praktisch gericht taalgebruik (taal in *context*) waarbij een grote hoeveelheid begrijpelijke taal wordt gebruikt (*taalaanbod*) en waarbij de deelnemers worden gestimuleerd om *zelf* taal te produceren (*taalproductie*) idealiter in communicatie met anderen (*interactie*). Voor de stage kijken we dus naar het volgende zaken.

### *Taalaanbod*

Al het taalgebruik (op papier, maar ook mondeling) waar de stagiair op de stageplek mee te maken krijgt is het taalaanbod. Om de taalverwerving te faciliteren moet er sprake zijn van veel taalaanbod en van veel begrijpelijk taalaanbod. Met veel taalaanbod bedoelen we dat bedrijven en instellingen er goed aan doen om stagiairs zo veel mogelijk in taalsituaties te brengen. Als een stagiair de gehele week achter in het magazijn doorbrengt om goederen te sorteren en op te ruimen en alleen af en toe eens iemand groet of spreekt tijdens een koffiepauze, dan is er die week sprake van geen of weinig taalaanbod.

Begeleiders en collega's op de werkvloer kunnen het taalaanbod begrijpelijker maken door meer en rustiger en in een duidelijke context uitleg te geven. Een andere manier om het taalaanbod op de stageplaats zowel begrijpelijker te maken als uit te breiden, is door instructies zowel mondeling als schriftelijk te geven. Door de kernpunten op schrift te zetten, eventueel aangevuld met een tekeningetje of schema wordt het begrip ondersteund en heeft de stagiair voor later een geheugensteun.

Een andere manier waarop het taalaanbod begrijpelijker gemaakt kan worden, is het stimuleren van het gebruik van (vak-)woordenboeken. Dit kunnen bij voorbeeld woordenboeken zijn waarin de belangrijkste vaktaalwoorden uit een beroep op eenvoudige wijze worden uitgelegd en soms ook nog worden geïllustreerd. Op deze manier verkrijgt de leerling aanvullende (talige) informatie over een vakbegrip. Verder zijn er verschillende, speciaal voor anderstalige volwassenen, ontwikkelde woordenboeken en vakwoordenboeken beschikbaar. Een gewoon algemeen woordenboek Nederlands is meestal niet goed bruikbaar voor anderstaligen, omdat het taalgebruik vaak ingewikkeld is en de concrete link met de werkplek ontbreekt.

Op verschillende andere manieren kunnen begeleiders zorgen voor toename van het taalaanbod: door de stagiair te stimuleren aan gesprekken, vergaderingen en dergelijke deel te nemen en door de stagiair in contact te brengen met klanten en collega's.

### *Taalproductie*

Op de werkplek moet voldoende gelegenheid zijn voor de stagiair om zelf taal te gebruiken. Beroepen op KSB<sup>1</sup>-niveau 1 en 2 vragen over het algemeen minder om schriftelijke taalvaardigheid. Schrijven kan daarom worden beperkt tot bijvoorbeeld het invullen van werkbriefjes, een telefoonmemo of bijvoorbeeld een verzoekbriefje om een vrije dag op te mogen nemen.

Per bedrijfstak zal het om andere soorten teksten en briefjes gaan. In sommige branches is zelfs mondeling taalgebruik niet hoogst noodzakelijk om de werkzaamheden uit te kunnen voeren (zoals bijvoorbeeld bij het assistent-niveau bij technische beroepen). Toch is het belangrijk om ook in deze beroepen de stagiair de gelegenheid te geven om te spreken, met een collega of met een klant. Stagiairs zouden extra moeten worden gestimuleerd om vragen te stellen (over het werk, over de collega persoonlijk) en om gesprekjes aan te gaan.

Het is essentieel dat er gelegenheid wordt gegeven om werkzaken te bespreken. Dit is de meest voor de hand liggende manier voor de anderstalige om zijn taalvaardigheid verder te ontwikkelen in een directe link met de praktijk. Vakgesprekken en sociale gesprekken dragen allemaal bij aan de taalontwikkeling en zijn beide van even groot belang. De gesprekken dwingen de taalleerder als het ware om zo goed mogelijk te formuleren, anders zal de geene met wie hij of zij praat er weinig van begrijpen. Bovendien geeft een gesprekspartner altijd feedback. Feedback kan *impliciet* worden gegeven, door bijvoorbeeld te vragen om verduidelijking, maar ook *expliciet*, door bijvoorbeeld rechtstreeks aan te geven dat de stagiair een taalfout maakt en dat te verbeteren. De stageplek is niet de plek voor taallesses, dat komt op school als het goed is aan bod. In de gesprekken kan feedback worden gegeven op het gebruik van bepaalde uitdrukkingen en zinnen of op de uitspraak van een woord dat onverstaaanbaar is voor de luisteraar. Belangrijk is om te erkennen dat de werkvloer een hele goede context biedt voor gesprekken over de vakinhouden.

Het is niet in elke beroepsgroep vanzelfsprekend dat een stagiair met klanten of cliënten in aanraking komt. Niet iedere stagiair zal meteen taalvaardig genoeg zijn om volwaardige gesprekken aan te gaan met een klant. Een oplossing kan dan zijn om korte standaardgesprekken te oefenen met de stagiair, bijvoorbeeld hoe je iemand begroet of hoe je vraagt of men van dienst kan zijn.

<sup>1</sup> De afkorting KSB staat voor *Kwalificatiestructuur Beroepsonderwijs*

## 1.2 Geïntegreerde trajecten in het beroepsonderwijs

Geïntegreerde scholing wordt steeds vaker ingezet om anderstaligen toe te leiden naar de arbeidsmarkt. De overheid stimuleert dat op verschillende manieren, bij voorbeeld met behulp van subsidies waardoor ook oudkomers kunnen deelnemen aan geïntegreerde (inburgerings-)trajecten. In het RWI-advies (Inburgering en arbeidstoeleiding anderstaligen, 21 november 2003) werd als hoofddoel van geïntegreerde inburgeringstrajecten de verbetering van arbeidsinpassing van inburgeraars genoemd.

In die nota (p. 3) wordt gewezen op de volgende voordelen van duale trajecten:

1. Men verkrijgt een beroepskwalificatie voor de arbeidsmarkt
2. Het taalniveau van deelnemers wordt onderhouden en verbeterd
3. De uitval tijdens inburgertrajecten vermindert
4. De lengte van trajecten neemt af

Het perspectief op een vakdiploma moet deelnemers stimuleren om niet alleen het inburgeringstraject met succes af te ronden, maar ook gekwalificeerd de arbeidsmarkt te betreden. In de laatste peiling die door het ITTA is gehouden (Coumou, 2004) bleken er in totaal 147 trajecten te lopen, verspreid over meer dan 25 ROC's. De geïnventariseerde trajecten worden aangeboden aan zeer uiteenlopende doelgroepen, variërend van 'gewone' nieuwkomers tot oudkomers, van asielzoekers tot risicjongeren. Daarmee worden rond de 3000 cursisten opgeleid in een geïntegreerd traject. In de helft van de gevallen gaat het om opleidingen op KSB-1 niveau (assistent beroepsbeoefenaar). De overige helft bestaat grotendeels uit KSB-2 opleidingen (basisberoepsbeoefenaar) maar er worden ook enkele opleidingen geïntegreerd aangeboden op KSB-niveau 3 en 4 (zelfstandig beroepsbeoefenaar en middenkader). Ongeveer een derde van de trajecten leidt op tot een beroep in de sectoren administratie/economie (o.a. beleidsadministratief medewerker, ict-servicemedewerker), een even groot deel tot een technische (deel)kwalificatie (o.a. assistent automonteur, assistent metaalbewerker) en een derde tot een beroep in de zorg of dienstverlening (o.a. horeca-assistent, helpende zorg, zorghulp).

## 1.3 Onderzoek naar geïntegreerde scholing

Naar geïntegreerde trajecten is in Nederland nog niet veel onderzoek gedaan. Een uitzondering vormen de onderzoeken van Brink en de Klaver (2002) en Mateman en Korevaar (2003) die zich hebben verdiept in de opbrengsten van deze vorm van scholing. Deze onderzoeken zijn niet zozeer gericht op de praktisch-inhoudelijke kant als wel op de organisatie van de trajecten en de resultaten van de deelnemers. Het praktische aspect wordt tot nu toe vooral belicht vanuit de praktijk zelf, in vakbladen voor NT2-docenten (o.a. *LES*) en vakbladen voor het BVE-veld (Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie) (o.a. *Profiel*).

Brink en de Klaver (2002) hebben een gecombineerd onderzoek gedaan bij 16 ROC's in

opdracht van het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties. Het onderzoek bestond uit een kwantitatieve meting (instroom, uitval, uitstroom en achtergrondkenmerken van deelnemers) en een kwalitatief deel over de taalontwikkeling van de deelnemers bij enkele groepen (2 ROC's). Binnen de onderzochte trajecten werden positieve resultaten behaald door deelnemers op het gebied van taalontwikkeling. Vooral bij deelnemers met de laagste taalniveaus werden flinke vorderingen (een taalniveau hoger of meer) gemaakt. Daarnaast werd er vermindering van uitval in trajecten geconstateerd en scoorden deelnemers volgens hun vakdocenten beter op beroepstoetsen. Omdat de uitkomsten van het onderzoek gebaseerd zijn op een kleine onderzoeksgroep (45 deelnemers), geeft het slechts een indicatie.

Daarnaast is in 2003 in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken een onderzoek gedaan naar de opbrengst van duale trajecten<sup>2</sup> (Mateman & Korevaar, 2003). In dit onderzoek werden bij een groot aantal trajecten en personen interviews afgenomen. Door middel van een verkennende literatuurstudie, interviews met sleutelpersonen, interviews met verschillende partijen bij de uitvoering van duale trajecten en enkele expertmeetings, verkennen zij verschillende varianten en de belangrijkste knelpunten en succesfactoren. Daarnaast hebben zij onderzocht welke 'good practices' er zijn te onderscheiden, hoe die breed kunnen worden ingezet, en welke nieuwe initiatieven er kunnen worden genomen.

De onderzoekers concluderen dat duale trajecten nog in de kinderschoenen staan. Zowel op organisatorisch als inhoudelijk terrein zijn verbeteringen noodzakelijk. Zo is er behoefte aan eenduidige wet- en regelgeving, waardoor het aanvragen van subsidies voor duale trajecten eenvoudiger wordt. Er is behoefte aan stageplaatsen en gesubsidieerde banen om mensen werker-  
varing op te laten doen. Op inhoudelijk gebied wordt geconcludeerd dat tussen onderwijs en werkpraktijk beter kan worden afgestemd. Werkgevers zijn bijvoorbeeld van mening dat er in de kwalificatiestructuur van het beroepsonderwijs meer rekening gehouden moet worden met de competenties die op de werkvloer verworven zijn. Tevens wensen zij een extra financiële bijdrage voor de begeleiding van minder ervaren en minder taalvaardig personeel.

In tegenstelling tot Nederland is bijvoorbeeld in de Verenigde Staten veel vergelijkend onderzoek gedaan naar beroepsgerichte tweedetaalverwerving versus algemene tweedetaalverwerving. Zo heeft Sticht (1997) met grootschalig onderzoek laten zien dat werkvloergerichte en beroepsgerichte (tweede-)taalcursussen altijd hogere scores op algemene T2-toetsen leverden dan algemene taalcursussen. Daartoe zijn gegevens van tienduizenden cursisten vergeleken.

In de praktijkbladen wordt de relatief nieuwe vorm van scholing van twee kanten belicht. De meeste docenten en cursisten die aan het woord komen zijn zeer positief. Maar er is soms ook een kritisch geluid te horen over het vermeende effect van geïntegreerde scholing op de taalontwikkeling. Bossers (2002) bijvoorbeeld betoogt dat "taalontwikkeling in enge zin (specifiek gericht op het verwerven van vaktaal) geen garantie is voor de verbetering van het algemene taalniveau. Er is geen onomstotelijk bewijs dat deelnemers in geïntegreerde trajecten hoger

scoren op NT2-toetsen, en dat ze meer taal leren dan ze in een reguliere training zouden hebben gedaan.”<sup>3</sup>

Vast staat dat de trajecten kennelijk in een algemeen maatschappelijke behoefte voorzien (arbeidsmarkttoeleiding, inburgering) en dat er veel positieve geluiden worden gehoord over de rendementen van het onderwijs volgens geïntegreerd model. Bovengenoemde onderzoeken leverden aanwijzingen dat er minder deelnemers tussentijds stoppen met een traject in vergelijking met reguliere taaltrainingen (Coumou, 2003). Bovendien worden vanuit de deelnemers zelf positieve geluiden gehoord over hun taalontwikkeling in geïntegreerde leersituaties. Een deelnemer zegt in *Les* op de vraag waar hij het meeste Nederlands heeft geleerd: “*Als ik eerlijk ben: nu, want ik ben de hele dag bezig met andere collega’s en ik ben dus de hele dag bezig met Nederlands praten. Anders was het alleen met de andere buitenlanders.*”<sup>4</sup>

Een NT2-docent vertelt: “*De cursisten halen het omdat de vormgeving van de opleiding heel erg op hen is afgestemd. De doelsituatie staat steeds centraal, didactisch wordt steeds gekeken naar zoveel mogelijk contextrijk onderwijs en de onnodige ballast wordt er uit gehaald. Door het aanbieden van een geïntegreerd traject zijn ze in staat en gemotiveerd om deelkwalificaties te halen en hun taalvaardigheid te verhogen.*”<sup>5</sup>

Over het algemeen kan gesteld worden dat geïntegreerde trajecten op organisatorisch niveau nog niet uitontwikkeld zijn. Dat is een van de redenen dat er tot nu toe nog weinig gegevens zijn over de onderwijsaanpak. De trajecten hebben tijd nodig om zich te bewijzen. Deelnemers en docenten uiten zich in vakbladen grotendeels positief. Op dit punt is het vooral van belang om onderzoek te doen naar de praktisch-inhoudelijke kant van geïntegreerde scholing in de drie verschillende contexten van het onderwijs (taallessen, vaklessen en werkvloer). In dit onderzoek wordt de werkvloer nader verkend.

<sup>2</sup> Onder duale trajecten verstaan zij: “een traject waarin werken gecombineerd wordt met het leren van beroepsvaardigheden (eventueel aangevuld met het leren van Nederlands), en waarin werk(-stages) en leren op elkaar afgestemd worden” (2003, p. 2). Deze definitie komt geheel overeen met wat wij in dit rapport geïntegreerde trajecten noemen.

<sup>3</sup> Toen het artikel van Bossers verscheen, waren de uitkomsten van het onderzoek van Brink en de Klaver nog niet bekend.

<sup>4</sup> In: Metsu, L. (2003): Geïntegreerde trajecten voor de rechter. *Les* (21) 121, p.13.

<sup>5</sup> Citaat van Els Kreulen in: Den Exer (2002) Een kijkje in andermans keuken. *Les* (20) 118, p. 25

## Hoofdstuk 2 Onderzoeksmethode

De vraagstelling en de onderzoeksmethode zijn de onderwerpen van dit hoofdstuk. In de eerste paragraaf worden de vraagstellingen uitgewerkt in verschillende subvragen. De tweede en derde paragraaf gaan over de onderzoeksgroep en de instrumenten, de vierde en vijfde paragraaf gaan over dataverzameling en analyse.

### 2.1 Vraagstellingen

In dit onderzoek wordt een antwoord gezocht op twee vragen. De eerste vraag richt zich op de inhoudelijke kant van de stages. De tweede vraag neemt de ondersteuning onder de loep die de ROC's aan stagebegeleiders bieden. De vraagstellingen luiden als volgt:

- I. Op welke manier worden de stages van anderstalige deelnemers door de bedrijven en instellingen ingevuld?
- II. Welke ondersteuning ontvangen (en wensen) stagebedrijven van ROC's of overheid bij deze specifieke begeleidingstaak?

*I. Op welke manier worden de stages van anderstalige deelnemers door de bedrijven en instellingen ingevuld?*

Wat betreft de inhoudelijke kant van de stages onderscheiden we verschillende aspecten. Ten eerste willen we een algemeen beeld schetsen van de inhoud en opzet van de stages in geïntegreerde trajecten. De volgende kwestie is, of dat verschilt van stages voor Nederlandstalige deelnemers. Specifieke aandacht gaat uit naar de ondersteuning die deelnemers ontvangen bij het taalleren. Dat leidt tot de volgende subvragen:

- a) Hoe worden de stages inhoudelijk ingericht?*
- b) Verschillen de stages van anderstaligen van die van Nederlandstaligen?*
- c) Op welke manier wordt het taalleren op de stageplek ondersteund?*

*II. Welke ondersteuning ontvangen (en wensen) stagebedrijven van ROC's of overheid bij deze specifieke begeleidingstaak?*

We hebben de ondersteuning van de stage op twee aspecten onderzocht, namelijk de *ontvangen* ondersteuning en de ondersteuning die stagebedrijven zouden *willen* ontvangen. Behalve met de ROC's hebben sommige stagebedrijven contacten met instanties als de gemeente, het CWI of met de kenniscentra voor het beroepsonderwijs (KBB's). Daarom wordt ook gevraagd naar de ontvangen en gewenste ondersteuning van deze instanties. Hieruit komen vier subvragen voort:

- a) *Welke ondersteuning ontvangen stagebegeleiders van de ROC's of andere onderwijsinstellingen?*
- b) *Welke ondersteuning wensen stagebegeleiders van de ROC's en andere onderwijsinstellingen?*
- c) *Welke ondersteuning ontvangen stagebegeleiders van andere instellingen, zoals het CWI, de gemeente en de kenniscentra?*
- d) *Welke ondersteuning wensen stagebegeleiders van andere instellingen en de kenniscentra?*

Op deze vragen wordt een antwoord gezocht door middel van een kwalitatief en verkennend onderzoek. Ten eerste hebben we van zoveel mogelijk stagebegeleiders in de bedrijven gegevens en opvattingen verzameld middels een schriftelijke vragenlijst. Daarnaast zijn verspreid over verschillende branches telefonische interviews afgenomen. Deze interviewvragen gaan dieper in op de ervaringen en opvattingen van stagebegeleiders rondom de stages van anderstaligen.

## **2.2 Populatie en respondenten**

Het doel van dit onderzoek is om een beeld te krijgen van de praktijk en vervolgens de betrokken begeleiders handvatten te kunnen geven om de taal/vakstages (beter) vorm te gaan geven. Het onderzoek is uitgevoerd onder stagebegeleiders die ervaring hebben met stagiairs uit *geïntegreerde trajecten*. Deze stagebegeleiders hebben ervaring met het begeleiden van stagiairs met een relatief laag NT2-niveau.

De respondenten zijn geworven via de ROC's waar geïntegreerde trajecten worden aangeboden. Allereerst is aan de contactpersonen voor geïntegreerde trajecten van 41 ROC's een brief en/of e-mail gestuurd met het verzoek om ten behoeve van het onderzoek adressen te verstrekken. Daarbij werd duidelijk gesteld dat het ging om adressen van stagebedrijven die deelnemers uit geïntegreerde trajecten opnemen.

Door elf ROC's zijn adressen aangeleverd. Per ROC werden van één of twee opleidingssectoren selecties van stagecontacten verstrekt. Het is niet bekend op welke grond de adressen van stagebedrijven door de contactpersonen zijn geselecteerd. Uit de aantallen adressen die we ontvingen werd duidelijk, dat niet ieder ROC een totale lijst van stageadressen opstuurde. In een totaal ontvingen we 94 adressen van bedrijven en instellingen die volgens de ROC's stages verzorgen in het kader van geïntegreerde trajecten.

Naar al deze adressen is een schriftelijke vragenlijst verstuurd met een begeleidende brief waarin het doel en het onderwerp van het onderzoek nader werden toegelicht. Er werd dus expliciet bij vermeld dat het ging om stagebegeleiders van *anderstalige deelnemers* uit geïntegreerde trajecten.

*tegreerde trajecten.* Na de eerste wervingsronde stuurden 30 bedrijven de vragenlijst terug. Om een hogere respons te verkrijgen werden de vragenlijsten nogmaals verstuurd, begeleid door een herinneringsbrief. Daarop reageerden nog eens 16 bedrijven. Twee vragenlijsten zijn in een later stadium tegelijk met de interviews afgenomen, waardoor het totale aantal vragenlijsten op 48 kwam.

De respondenten konden op de vragenlijst aangeven of ze bereid waren om in een telefonisch interview nader op het onderwerp in te gaan. Daarop reageerden 29 personen bevestigend. Van deze respondenten zijn er vijftien teruggebeld voor een interview. Uit iedere branche zijn minstens twee bedrijven geïnterviewd, met uitzondering van de sectoren Zorg en Horeca, waarin drie interviews zijn afgenomen. In elk van de sectoren Administratie en Elektrotechniek was in eerst instantie slechts één bedrijf beschikbaar voor een interview. Aanvullend is daarom met bedrijven uit deze branches gebeld om tot minstens twee interviews per branche te komen. Met die bedrijven zijn tegelijkertijd de vragen van de vragenlijst en het interview doorgenomen.

Vijf respondenten zijn uit de onderzoeksgroep verwijderd. Twee autobedrijven bleken bij navraag alleen stages te verzorgen op KSB-4 niveau (dit waren géén geïntegreerde trajecten). Drie andere vragenlijsten (twee uit de sector zorg en één uit welzijn) werden zeer onvolledig ingevuld teruggestuurd, waardoor deze informatie niet kon worden toegevoegd aan de onderzoeksgegevens. De analyses zijn gedaan op grond van gegevens van 43 bedrijven en instellingen.

<b>Branche</b>	<b>Vragenlijst</b>	<b>Interview</b>	<b>Aantallen GIT-stagiairs</b>
Administratie	4	2	25
Autotechniek	4	2	27
Elektrotechniek	2	2	15
Detailhandel	6	2	11
Horeca	5	2	8
Welzijn	12	3	26
Zorg	10	2	46
<b>TOTAAL</b>	<b>43</b>	<b>15</b>	<b>158</b>

*Schema: aantal vragenlijsten en interviews afgenomen per branche en aantallen stagiairs uit geïntegreerde trajecten*

De sectoren Zorg en Welzijn maken het grootste deel uit van de onderzoeksgroep. Landelijk gezien is een derde van het totale aantal trajecten een Zorg- of Welzijn-traject. Een verklaring voor de grote hoeveelheid trajecten uit deze sectoren kan worden gezocht in de adres-



sen die ons door de ROC's zijn verstrekt: ongeveer de helft van de adressen was een Zorg of Welzijn-traject (47). Van deze 47 bedrijven kwamen 25 vragenlijsten terug (waarvan 22 bruikbaar), een respons van rond de 50 %. Bij de andere sectoren is de respons vergelijkbaar, tussen de 40 en 50 procent. Een hoge respons zien we bij horeca, waar vijf van de acht aangeschreven bedrijven de vragenlijst retourneerden.

De respondenten hebben in de vragenlijst aangegeven hoeveel anderstalige stagiairs uit geïntegreerde trajecten ze tot nu toe begeleid hadden. In deze 43 bedrijven zijn door de responderende praktijkbegeleiders in totaal 158 stagiairs uit geïntegreerde trajecten begeleid. Bij veertien bedrijven betrof het een eerste ervaring met deze doelgroep. De overige bedrijven hadden meer ervaring.

### **2.3 Instrumenten**

Voor het verzamelen van gegevens is gebruik gemaakt van twee instrumenten, namelijk een schriftelijke vragenlijst en een telefonisch interview. De bedoeling van de vragenlijst was, beknopte informatie te verzamelen over de begeleiding van de anderstalige deelnemers op de werkvloer en de ondersteuning die men daarbij ontvangt van het ROC. De interviews zijn gehouden om aanvullend op deze informatie dieper in te gaan op de concrete stagepraktijk en om meer te weten te komen over de achterliggende opvattingen van de begeleiders. Zowel de vragenlijst als de interviewleidraad zijn opgenomen in de bijlage. De begeleiders die de vragenlijst hebben ingevuld en die geïnterviewd zijn, zijn in de meeste gevallen de algemene stagebegeleider van de stagiairs op de werkvloer (en meestal niet de directe collega met wie de stagiair meeloopt, of de persoon die de stagiair de hele dag begeleidt)

#### *De vragenlijst*

De vragenlijst opent met enkele algemene vragen en vervolgt met twee onderdelen, namelijk een deel met vragen over de stage (onderzoeksvraag 1) en een deel met vragen over het contact met het ROC en andere instanties (onderzoeksvraag 2).

#### *1. Op welke manier worden de stages van anderstalige deelnemers door de bedrijven en instellingen ingevuld?*

Deze eerste onderzoeksvraag is onderverdeeld in drie subvragen die gaan over de inhoudelijke vormgeving van de stage, het verschil met reguliere stages en de manier waarop in de stage de taalontwikkeling wordt gestimuleerd.

De inhoudelijke vormgeving komt in de vragenlijst aan bod in de vragen 2a en 2c (zie bijlage). Vraag 2a informeert naar de mate waarin er tijdens de stage aandacht wordt besteed aan onder andere praktische vaardigheden, contact met klanten, bedrijfscultuur en taalvaardigheid. Met de vragen 2b, 2d en 3b zoeken we informatie over een eventueel verschil tus-

sen stages voor anderstaligen en stages voor Nederlandstaligen. Er wordt onder meer gevraagd of de stage bewust anders is ingevuld en of men meer tijd kwijt is voor de begeleiding van anderstalige deelnemers. In de vragen 3a en 3c wordt specifiek geïnformeerd naar de ondersteuning van de taalontwikkeling. Hierbij wordt in de eerste plaats gelet op het taalaanbod (worden instructies bijvoorbeeld zowel schriftelijk als mondeling gegeven en zijn er woordenboeken beschikbaar?) en de mogelijkheden die de stagiairs krijgen om zelf taal te produceren. Behalve naar taalaanbod en interactie wordt geïnformeerd of de taalfouten van stagiairs worden verbeterd.

## *II. Welke ondersteuning ontvangen (en wensen) stagebedrijven van ROC's of overheid bij deze specifieke begeleidingstaak?*

Het contact met het ROC is het onderwerp van de vragen 4a, b en c. Aan de respondenten wordt gevraagd aan te geven op welke manier zij door het ROC zijn voorbereid op de komst van een anderstalige stagiair (als zij daar al vooraf van op de hoogte waren). Daarnaast wordt ingegaan op de onderwerpen waarover men met het ROC contact onderhoudt, zoals de organisatie en toelatingseisen van de stage en de ontwikkeling van de stagiair wat betreft beroepsvaardigheden, sociale vaardigheden en taalvaardigheid. De vragen 4b en 4c bevatten subvragen die informeren naar de *gewenste* situatie. In vraag 4d wordt ten slotte gevraagd naar het contact met andere instellingen dan het ROC.

### *De interviews*

In de telefonische interviews is allereerst gevraagd om een beschrijving van het bedrijf (of de instelling) en de stagiair. Op die manier werd een beeld verkregen van de situatie wat betreft de stageplek en het taalniveau van de deelnemer. Verder werd gevraagd uit welke *werkzaamheden* de stage bestaat en of de stagiair daarbij in aanraking komt met klanten of collega's. De interviewvragen zijn gedeeltelijk afgestemd op de antwoorden op vragen uit de vragenlijst. Zo werd alleen gevraagd in welk opzicht de stage verschilt als de respondent had aangegeven de stage bewust anders in te vullen.

De interviews duurden ongeveer twintig minuten à een half uur. Twee gesprekken duurden langer, omdat in die gevallen de vragenlijst en de interviewvragen tegelijkertijd werden afgenomen in één lang telefoongesprek van ongeveer een half uur à drie kwartier.

## **2.4 De data-analyse**

De verzamelde gegevens zijn hoofdzakelijk geanalyseerd aan de hand van frequentietabellen. Ten eerste is uitgezocht welke branches in de onderzoeksgroep zijn vertegenwoordigd en om hoeveel instellingen of bedrijven het gaat per branche. Daarnaast zijn de antwoorden

op de onderzoeksvragen één voor één geanalyseerd.

Behalve frequentietabellen is uitgezocht of er een verband bestaat tussen het antwoord op de vraag of men de stage bewust anders invult en de manier waarop de stage wordt ingevuld. Zo is bijvoorbeeld gekeken of uit de cijfers kan worden uitgemaakt of er significant meer aandacht wordt besteed aan taalvaardigheid in trajecten waarin de stage anders wordt vormgegeven voor de anderstalige deelnemers.

De analyses leverden echter geen bewijs voor duidelijke verschillen. Een CHI-kwadraat toets leverde geen significant verband, ook niet na hercodering van een aantal items. Er is daarom gekozen om de gegevens zoveel mogelijk kwalitatief te bespreken en in de rapportage de nadruk te leggen op praktijkvoorbeelden.

## Hoofdstuk 3 Resultaten en conclusies

In dit hoofdstuk worden de resultaten weergegeven op basis van de gegevens uit de vragenlijsten en de interviews.

Om een antwoord te geven op de eerste onderzoeksvraag (op welke manier worden de stages van anderstalige deelnemers door de bedrijven en instellingen ingevuld?) wordt in paragraaf 3.2 gekeken naar drie aspecten. Ten eerste naar de algemene inhoud van de stages, ten tweede naar eventuele aanpassingen in stages in het kader van geïntegreerde trajecten en ten derde naar de ondersteuning van taalverwerving op de werkvloer. Met name het derde aspect, de ondersteuning die deelnemers op de werkvloer krijgen om hun taal verder te ontwikkelen geeft veel informatie over de mate waarin binnen de stages voor anderstaligen ruimte is voor de ontwikkeling van zowel vakkennis als taalvaardigheid.

In paragraaf 3.3 wordt de tweede onderzoeksvraag (welke ondersteuning ontvangen stage-bedrijven van ROC's of andere instellingen bij deze specifieke begeleidingstaak) uitgewerkt. Daarbij wordt gekeken naar de gegeven ondersteuning door het ROC (voorafgaand aan en tijdens de stages), naar de gewenste ondersteuning door het ROC en naar de ondersteuning door andere instellingen.

### 3.1 Kenmerken respondentengroep en trajecten

In paragraaf 2.2 is een aantal kenmerken van de onderzoeksgroep weergegeven. Hieronder volgt nog extra informatie over de 43 bedrijven die informatie leverden.

Vrijwel alle bedrijven in het onderzoek gaven aan erkende leerbedrijven te zijn. Het grootste aantal respondenten is afkomstig uit de sectoren zorg en welzijn (20 van de 43). Horeca en detailhandel hebben gezorgd voor ieder zes bedrijven. De overige elf bedrijven zijn afkomstig uit administratie, autotechniek en elektrotechniek met ieder drie of vier bedrijven.

Geïntegreerde trajecten worden vooral verzorgd voor opleidingen op KSB-niveau 1 en 2. In dit onderzoek betreft het ongeveer twee keer zoveel bedrijven met stagiairs uit een opleiding op niveau 2 als op niveau 1 (23 tegenover 11). De overige negen responderende bedrijven of instellingen geven aan dat de stagiairs uit opleidingen op verschillende niveaus komen.

In bijna driekwart van de ondervraagde bedrijven liepen de leerlingen 16 tot 24 uur per week stage. Sommige stages zijn korter, andere weer langer: het aantal uren per week varieerde van 5 tot 38 uur. Qua duur liepen de stages zeer uiteen, variërend van twee maanden tot één jaar. Het is onduidelijk waardoor deze verschillen worden veroorzaakt.

### 3.2 De stages

In deze paragraaf wordt een antwoord gegeven op de eerste vraagstelling. Deze luidt:

*I. Op welke manier worden de stages van anderstalige deelnemers door de bedrijven en instellingen ingevuld?*

### 3.2.1 Inhoud van de stages

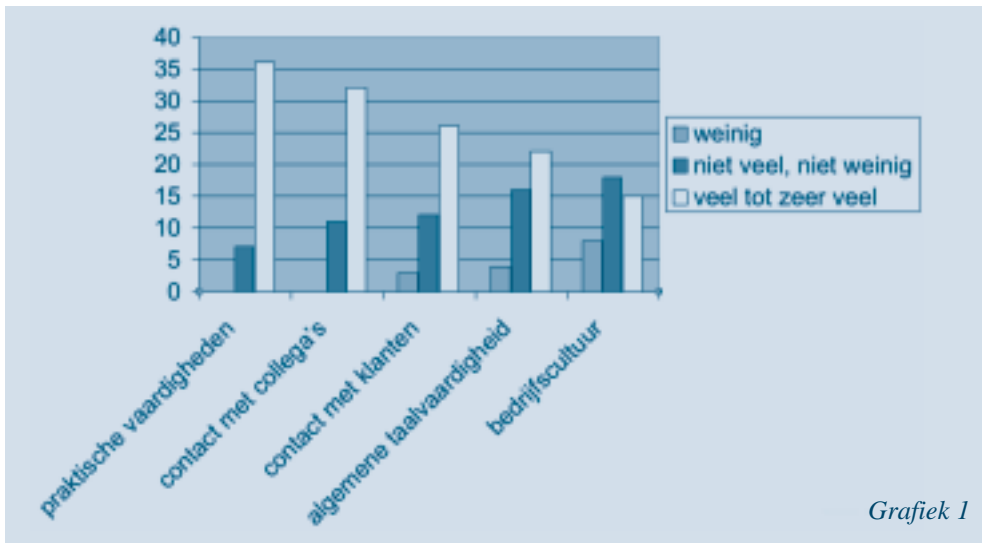
*a) Hoe worden de stages inhoudelijk ingericht?*

Aan de bedrijven is gevraagd op welke manier ze de stages invullen voor GIT-stagiairs. We hebben daarbij gevraagd in welke mate aandacht wordt besteed aan de volgende onderwerpen:

- praktische vaardigheden,
- contact met klanten,
- contact met collega's,
- bedrijfscultuur en
- algemene taalvaardigheid.

Afgezien van het onderwerp 'bedrijfscultuur' werden alle door ons ingebrachte onderwerpen unaniem belangrijk tot zeer belangrijk gevonden. Elk onderwerp kreeg hoge scores.

In onderstaande grafiek is aangegeven aan welke van de genoemde onderwerpen 'veel tot zeer veel' aandacht wordt besteed volgens de praktijkbegeleiders.



*Veel aandacht voor praktische vaardigheden*

Het meeste accent ligt op (hulp bij) de ontwikkeling van praktische vaardigheden. Vrijwel alle (36 van de 43) respondenten geven aan daar veel tot zeer veel aandacht aan te besteden. Dat is geen opmerkelijk resultaat, aangezien het gaat om beroepsopleidingen en de stages

bijna altijd stages zijn in het kader van de beroepspraktijkvorming (BPV).

De aard van de werkzaamheden binnen de stages loopt zeer uiteen. In de interviews hebben we daarnaar gevraagd. Soms verrichten de stagiairs vooral hand- en spandiensten en lopen ze boventallig mee. Dit zien we bijvoorbeeld in de sector zorg en welzijn. In andere sectoren draaien de stagiairs vaker echt (productief) mee en verrichten ze dezelfde werkzaamheden als vaste medewerkers met vergelijkbaar functioneringsniveau. Een begeleider in de detailhandel zegt daarover: *“De stagiair moet nog veel leren, maar ze is net zoveel waard als een medewerker. Er worden ook dezelfde eisen gesteld.”*

#### *Contacten met collega's en contacten met klanten*

Het contact met collega's is een punt waar ook veel aandacht aan wordt besteed. Dat betekent dat bedrijven en instellingen zichzelf een rol toekennen in de verdere ontwikkeling van sociale en communicatieve vaardigheden van de stagiairs. In iets mindere mate, maar nog steeds in ruim de helft van de bedrijven of instellingen wordt veel tot zeer veel aandacht besteed aan het contact met klanten.

#### *Taalvaardigheid en bedrijfscultuur*

De helft van de bedrijven in onze responsgroep zegt veel tot zeer veel specifieke aandacht te besteden aan de algemene taalvaardigheid van de stagiairs. Minder dan de helft geeft veel aandacht aan het bijbrengen van de bedrijfscultuur.

Het is opvallend dat de helft van de ondervraagden aan andere zaken meer aandacht besteedt dan aan de algemene taalvaardigheid. Men zou verwachten dat taalvaardigheid in stages bij geïntegreerde trajecten extra veel aandacht krijgen. De begeleiders vinden de praktische beroepsgerichte en sociale en communicatieve vaardigheden belangrijker. Het kan ook zijn dat zij voor de begeleiding van die vaardigheden meer mogelijkheden zien en beter weten hoe ze dat moeten aanpakken.

In paragraaf 3.2.3 wordt uitgebreid ingegaan op dit punt, wanneer de vraag naar de ondersteuning van de taalontwikkeling wordt besproken.

#### *Gegevens uitgesplitst per sector*

De gegevens zijn nog eens apart bekeken voor de zeven sectoren: administratie, autotechniek, elektrotechniek, detailhandel, horeca, welzijn en zorg. Als we de gegevens nader analyseren valt het volgende op. De stagiairs in de zorg, detailhandel en welzijn lijken meer contact met klanten te hebben dan in andere sectoren en daar wordt dan ook meer aandacht aan gegeven dan in de andere sectoren. De aard van het werk in zorg, welzijn en detailhandel, waarbij contact met klanten een groot deel van het werk bepaalt, zou hiervoor een verklaring kunnen zijn.

Zorg en welzijn lijken iets meer aandacht te besteden aan algemene taalvaardigheid dan de andere sectoren. Ook dit zou te maken kunnen hebben met de aard van het werk, waarin communicatie belangrijk is. Een andere verklaring zou kunnen zijn dat de begeleiders in de non-profitsector mogelijk een iets andere instelling hebben ten opzichte van de stagiairs, die bovendien vaker boventallig meedraaien.

### **3.2.2 Verschillen met gewone stages in KSB-opleidingen**

#### *b) Verschillen de stages van anderstaligen van die van Nederlandstaligen?*

Zestig procent van de bedrijven geeft aan meer tijd te besteden aan de begeleiding van anderstalige stagiairs dan aan andere stagiairs. In de interviews is gevraagd of de begeleiders vinden dat ze té veel tijd besteden aan de begeleiding van de anderstalige stagiairs. Slechts één bedrijf gaf aan dat de begeleiding té veel tijd kost.

Hoewel alle onderzochte bedrijven te maken hebben met stagiairs uit geïntegreerde trajecten, geven slechts tien van de 43 bedrijven aan dat de stage voor anderstaligen bewust anders wordt ingevuld. Het was op basis van de vragenlijst niet mogelijk aan te geven *in welke zin* de stage anders wordt ingevuld voor anderstaligen. De interviews hebben hier meer licht op geworpen.

In de interviews is gevraagd op welke punten de stage verschilt of wat de reden is dat de stage niet anders is ingevuld.

Bij de vijftien geïnterviewde bedrijven zijn er vijf die expliciet noemen dat zij de stages bewust anders invullen voor stagiairs uit geïntegreerde trajecten. De andere bedrijven vinden het vaak niet nodig, bijvoorbeeld omdat de taalvaardigheid goed genoeg is voor de uit te voeren werkzaamheden, of omdat het gebrek aan taalvaardigheid wordt gecompenseerd door een goede motivatie of inzet.

Bij de interviews is gebleken dat er toch (in totaal zes) bedrijven waren die eerder hadden aangegeven voor anderstalige stagiairs géén andere invulling aan de stage te geven, maar toch aanpassingen deden voor de anderstalige stagiairs. De aanpassingen betreffen naast extra tijd voor begeleiding in veel gevallen een ander soort stageplek en afwijkende taken. Zo noemen twee bedrijven in de zorg en elektrotechniek dat de stagiairs niet bij mensen thuis werken, en noemt een school dat de stagiairs geen taalspelletjes met de kinderen mogen doen en dat ze geen berichten mogen doorgeven. Andere genoemde aanpassingen zijn dat het bedrijf vooral zorgvuldig een collega probeert te kiezen met wie de stagiair meeloopt of dat de stagiairs apart geholpen worden met de stageopdrachten.

Drie bedrijven uit de interviews noemen expliciet dat de stages niet anders worden ingevuld en dat zij ook geen extra aanpassingen doen. Deze bedrijven doen dat uit principiële over-

wegingen: ze behandelen iedereen gelijk. Ze noemen o.a. dat de stagiairs dezelfde taken en opdrachten moeten uitvoeren als gewone KSB-stagiairs. “*Ze hebben dezelfde stageopdrachten als de Nederlanders, dus daar in wordt geen verschil gemaakt*” (administratie) en “*Stage is stage. Als ze dat niveau willen halen, dan zullen ze hetzelfde werk moeten doen*” (autotechniek).

Een aantal bedrijven noemt dat de begeleider let op wat de stagiair nodig heeft, en niet zozeer of die uit een geïntegreerd traject komt of niet.

De aanpassingen op de stageplaats voor stagiairs uit geïntegreerde trajecten komen dus bij een aantal bedrijven neer op het vermijden van situaties waarin veel van de taalvaardigheid wordt gevraagd. De stagiairs krijgen soms aangepaste taken of soms een andere werkplek binnen de organisatie aangeboden, waarbij een lage taalvaardigheid minder storend is. Op deze manier kunnen de begeleiders dan ook voldoende ondersteuning bieden.

### **3.2.3 Ondersteuning taalontwikkeling binnen GIT-stages**

*c) Op welke manier wordt het taalleren op de stageplek ondersteund?*

Om deze subvraag te beantwoorden hebben we eerst gevraagd of de praktijkbegeleiders vinden dat ze voldoende ondersteuning kunnen bieden. Daarnaast is specifiek ingegaan op de ondersteuning van de ontwikkeling van taalvaardigheid en op de manier waarop wordt omgegaan met taalproblemen.

Zoals we eerder gezien hebben, wordt in de meeste bedrijven meer tijd besteed aan de begeleiding van de anderstalige stagiairs dan aan ‘gewone’ stagiairs. Deze begeleiding vindt meestal dagelijks of meerdere keren per dag plaats.

Maar op welke manier ondersteunen de stagebegeleiders de taalontwikkeling? We hebben gevraagd naar taalaanbod, naar de gelegenheid om taal te produceren en naar omgang met taalproblemen.

#### *Ondersteuning*

Ruim driekwart van de bedrijven in de vragenlijst geeft aan voldoende ondersteuning te kunnen bieden.

In de interviews wordt dit beeld bevestigd.

De bedrijven die aangeven dat ze niet voldoende ondersteuning kunnen bieden, noemen als redenen: beperkte capaciteit binnen het bedrijf voor begeleiding en een hoge werkdruk (autotechniek), de deskundigheid van de begeleidsters (zorginstelling en autotechniek) en een combinatie van tijdgebrek, werkdruk en een stagiair die erg veel ondersteuning nodig had (basisschool).

De meeste ondersteuning op het gebied van de taalproductie wordt gegeven door de correc-



tie van fouten en het stimuleren van het stellen van vragen. Verder wordt een aantal keer genoemd dat er extra controle nodig is of de opdrachten goed begrepen zijn, en dat er extra aandacht besteed wordt aan de stageopdrachten.

### *Taalaanbod en taalproductie*

Wat betreft het aspect taalaanbod (meer taal, meer taalcontact en begrijpelijker taal) hebben we de praktijkbegeleiders gevraagd naar de volgende punten:

- extra tijd nemen om dingen uit te leggen,
- instructies zowel mondeling als schriftelijk geven,
- zorgen voor woordenboeken op de werkvloer en
- het stimuleren van actieve deelname aan overleg of vergaderingen

Vrijwel alle bedrijven (37 van de 43) zeggen dagelijks of meerdere malen per dag extra tijd te nemen om dingen (nog een keer) uit te leggen.

Het vergroten van het taalaanbod door instructies zowel mondeling als schriftelijk te geven is door een aantal respondenten verkeerd geïnterpreteerd. Zij streepten in de vraagstelling het gedeelte 'zowel schriftelijk als' dóór. Naar alle waarschijnlijkheid worden de instructies door die begeleiders dus juist niet schriftelijk gegeven, maar alleen mondeling. Omdat onduidelijk is hoe de overige respondenten deze vraag hebben opgevat, zijn de antwoorden verder niet geanalyseerd.

In twaalf bedrijven zijn woordenboeken aanwezig. Het betreft hier vier bedrijven in de administratie en vier in de zorg. Hoe de woordenboeken ingezet worden en wat voor soort woordenboek het betreffen (Nederlands-Nederlands, Nederlands-een andere taal, een vakwoordenboek of misschien een speciaal woordenboek voor anderstaligen) is verder niet onderzocht.

In meer dan de helft van de bedrijven (26 van de 43) wordt de stagiair minstens dagelijks tot wekelijks gestimuleerd om actief deel te nemen aan overleg of vergaderingen. Het is heel aannemelijk dat met het stimuleren van deelname aan overleg of vergaderingen verschillende doelen nagestreefd worden. Deze doelen betreffen zowel beroepsvaardigheden, sociale vaardigheden als taalvaardigheden.

Het stimuleren van taalproductie is in de vragenlijst geoperationaliseerd met de vragen naar de interactiesituaties waarin de stagiairs terechtkomen (contact met klanten en contact met collega's) en met de vragen naar het stimuleren van vragen stellen en het stimuleren van het voeren van gesprekken met collega's.

Uit de vragenlijsten blijkt dat er naast de aandacht voor praktische vaardigheden ook vrij veel aandacht is voor contact met collega's en contact met klanten of cliënten (zie paragraaf 3.2.1). Dat betekent dat er in dat opzicht ook redelijk veel gelegenheid wordt gegeven voor interactie. Er is veel aandacht voor het opvoeren van taalcontact. Een aantal bedrijven zegt

dat de stagiairs gestimuleerd worden contact te zoeken met collega's, dat geprobeerd wordt de stagiairs (meer) bij het bedrijf te betrekken, dat de stagiairs bewust aan een bepaalde collega gekoppeld worden of dat ze een vaste collega als aanspreekpunt krijgen.

### *Omgang met taalproblemen*

Hoe gaan de begeleiders met eventuele taalproblemen om en welke oplossingen hebben ze als iemand vast loopt? In de interviews worden verschillende zaken genoemd.

Vier bedrijven noemen expliciet dat ze zelfstandigheid van de stagiairs verwachten: ze verwachten dat stagiairs vragen stellen als ze iets niet begrijpen. In een aantal gevallen zeggen bedrijven dat ze de werkzaamheden veranderen als er te veel of té grote taalproblemen zijn. De meeste bedrijven melden echter dat ze het geen probleem vinden om iets nog een keer uit te leggen. De begeleiding kost soms meer tijd, maar dat hebben ze wel voor de stagiairs over. Een begeleider zei: *“Het is wel vermoeiend als begeleider. Het werkt niet fijn als iemand je steeds niet begrijpt. Maar de taalvaardigheid werd bij deze stagiair gecompenseerd door een zeer goede houding en motivatie”* (detailhandel). In een buurtcentrum vond de begeleider de mindere taalvaardigheid helemaal niet storend. *“Ze gaan enorm vooruit, vooral door het taal leren op de werkvloer. De extra tijd voor begeleiding gaat vooral zitten in het corrigeren van taalfouten en extra tijd nemen om dingen uit te leggen. Het is geen zware belasting, ik ben zelf afkomstig uit het onderwijs en vind het ook leuk om met anders-taligen te werken en hen verder te helpen. De stagiairs leren veel woorden en hun woordgebruik wordt beter, de hele communicatie verloopt soepeler, en ze komen meer op voor zichzelf.”*

Eén bedrijf noemde dat ze bij echte taalproblemen extra begeleiding vanuit de beroepsopleiding kunnen krijgen of dat ze een collega met dezelfde taalachtergrond inschakelen om eventueel te vertalen.

### *Samenvattend*

Er is redelijk veel ondersteuning bij de (vak-)taalontwikkeling, maar deze ondersteuning is vaak niet van structurele (in elk geval niet *bewust*) of systematische aard.

Aan de bereidheid van de begeleiders ligt dat overigens niet. Zij bieden veel ondersteuning, maar veel van deze ondersteuning vindt vrijwel alleen ad hoc plaats, bijvoorbeeld door iets extra uit te leggen of door feedback te geven op taalfouten.

Verder vindt indirect taalondersteuning plaats door interactie te stimuleren.

Dit is echter niet altijd alleen een táalaspect; het kan ook voortkomen uit de behoefte tot het stimuleren van een actieve zelfstandige houding van de stagiair tegenover collega's en anderen. De genoemde onderwerpen waarop taalaanbod en taalproductie gestimuleerd kunnen worden, dienen dus vaak verschillende doelen. Begeleiders willen dan in eerste instantie beroepsvaardigheid, beroepshouding, en/of sociale vaardigheden stimuleren. Het is zeer

goed mogelijk dat de begeleiders zich daarbij onvoldoende realiseren dat deze (taalcontact-) situaties zeer goede gelegenheden zijn om ook te werken aan verdere taalvaardigheidsontwikkeling. Ook is het mogelijk dat ze niet weten op welke manier zij hierbij de taalvaardigheidsontwikkeling optimaal kunnen ondersteunen.

### **3.3 Ondersteuning door het ROC en andere instellingen**

De tweede vraagstelling heeft betrekking op het contact met de ROC's en andere instellingen:

*Welke ondersteuning ontvangen stagebedrijven van ROC's of overheid bij deze specifieke begeleidingstaak?*

#### **3.3.1 Gerealiseerde ondersteuning door het ROC**

*a) Welke ondersteuning ontvangen (en wensen) stagebegeleiders van de ROC's of andere onderwijsinstellingen?*

Bij deze subvraag hebben we gekeken naar de wijze waarop de ROC's vooraf de stagebegeleiders voorbereiden op en voorlichten over de anderstalige stagiair en op welke wijze zij de begeleiders ondersteunen tijdens de stage.

De voorbereiding door het ROC op de komst van de anderstalige stagiair gebeurt op verschillende manieren. In veel gevallen komt er een docent naar het bedrijf voor een bezoek (soms samen met de stagiair, maar niet altijd). Meestal loopt het contact via een vakdocent (22x) en/of het stagebureau (13x). Opvallend is dat slechts zeven keer genoemd wordt dat er contact is met een taaldocent.

In de interviews zijn we dieper ingegaan op de voorbereiding door het ROC. In acht interviews zeggen de bedrijven voorgelicht over voorbereid te zijn op de komst van de stagiair. *“Er komt een leraar mee naar het sollicitatiegesprek. Er wordt bovendien uitgebreid verteld wat er van de stage verwacht wordt en wat de bedoeling is. Bovendien kan ik altijd contact opnemen als dat nodig is”* (horeca). In vijf interviews zeggen de bedrijven dat ze niet zijn voorbereid op of voorgelicht over de komst van de stagiairs, maar in slechts twee gevallen is men daar echt ontevreden over.

De ondersteuning vanuit het ROC gebeurt in veel gevallen meer ter begeleiding van de stagiair dan ter ondersteuning van de praktijkbegeleider.

Naast de voorbereiding en voorlichting hebben we ook gevraagd naar de ondersteuning door het ROC tijdens de stage.

De meeste bedrijven hebben tijdens de stage maximaal één of twee keer contact met het ROC, en dan bijna altijd op afstand (per telefoon). Soms wordt er wel een behoefte gevoeld

aan intensiever contact, maar vaak ook niet, zolang het ROC maar bereikbaar is voor het geval er wel een behoefte ontstaat. Ook uit de interviews blijkt dat er tijdens de stage niet zoveel contact is met het ROC. De contacten die er zijn, gaan over hoe de stage verloopt en hoe het met de stagiair gaat (vakinhoudelijk, persoonlijk en communicatief).

De bedrijven geven zeer wisselende antwoorden met betrekking tot de *onderwerpen* waarover contact wordt gehouden met het ROC. Bijna de helft van de bedrijven zegt geen of weinig contact te hebben over taalvaardigheid, maar toch nog een kwart van de bedrijven zegt juist daar veel contact over te hebben. Dit geldt eveneens voor de organisatie van de stage en opleidingseisen en stagedoelen: soms is er over deze onderwerpen veel contact, terwijl er ook relatief veel bedrijven zijn die zeggen daar weinig contact over te hebben.

### 3.3.2 Gewenste ondersteuning door het ROC

#### *b) Welke ondersteuning wensen stagebegeleiders van de onderwijsinstellingen ?*

Veel bedrijven hebben behoefte aan achtergrondinformatie over de stagiair(s), over de aard van de stages en wat er aan tijdsinvestering en begeleiding van de bedrijven verwacht wordt. Opmerkelijk is dat een aantal bedrijven noemt dat de stagiairs in sommige gevallen beter moeten weten waar ze aan beginnen en wat er van hen verwacht wordt. Alleen in een stage met een oriënterend karakter (in een zorginstelling) zijn de potentiële stagiairs voorgelicht met een rondleiding op het terrein en een informatieochtend op school.

Eén bedrijf geeft aan dat het prettig zou zijn als iemand van het ROC vooraf langskomt en aangeeft welke stages er volgend jaar op stapel staan, zodat het bedrijf zijn wensen kenbaar kan maken. Het aannemen van stagiairs is in een aantal bedrijven ook afhankelijk van de capaciteit op de werkvloer: de werkdruk mag niet toenemen door de stagiairs en ook de directe begeleiders op de werkvloer moeten het zien zitten. Een zorginstelling: *“Wij hebben mensen nodig die echt gemotiveerd zijn en willen werken, de werkdruk is enorm hoog. Het moet ons ook wat opleveren.”* Een ander bedrijf (detailhandel) verwoordt het zo: *“Het is ook afhankelijk van de draagkracht van het vaste personeel. Als die zeggen: dit jaar niet, dan komen er geen stagiairs.”*

De bedrijven vinden de ondersteuning op afstand door het ROC belangrijk: dat er gelegenheid is voor tussentijds contact over de stagiair, dat het ROC bereikbaar is als dat nodig is, dat er gelegenheid is om feedback te geven na afloop en om kunnen te praten over de beoordeling.

In drie gevallen vindt het bedrijf dat het ROC wat meer betrokkenheid mag tonen, nadat de stage geregeld is. Dan kan het bedrijf meer feedback geven over hoe het gaat. *“Ze mogen*

*best vaker langskomen. Het ROC belt ons om een stagiair te plaatsen. Vaak is het lastig om een plaats te vinden. Ze weten ons te vinden, maar ze zouden wat vaker mogen bellen om te vragen hoe het gaat of kunnen langskomen. We zouden vooral advies willen over taal. De stagiairs moeten vaak iets opschrijven wat ze niet begrijpen en dan moeten ze het op school navragen, maar ik weet niet zo goed wat ze op school met die informatie doen.” (horeca). Een begeleidster op de basisschool geeft ook aan meer contact in de vorm van stagebezoeken te wensen: “Nu lopen ze al maanden stage en we hebben geen contact meer gehad met het ROC.”*

Een winkel noemt als gewenste ondersteuning van het ROC: “Vooral dat het ROC luistert naar onze wensen. Ik verwacht vooral een samenwerking in de stages. Ik stel als eis dat de anderstaligen wel een beetje redelijk Nederlands moeten spreken, anders werkt het lastig in een winkel. Of anders kan ik ze niet alle werkzaamheden laten doen. [...] Het is prettig om steeds met een vast iemand van het ROC contact te hebben. Je weet wat je aan elkaar hebt en ik weet dat hij zorgt voor een ‘goede’ stagiair.”

#### *Persoonlijke ondersteuning van de stagiairs*

Een aantal begeleiders vindt het belangrijk dat de stagiairs zelf vanuit het ROC meer ondersteuning krijgen. Twee begeleiders melden bijvoorbeeld dat zij aan de stagiair bepaalde leerpunten aangaven, waaraan op het ROC gewerkt moest worden. Wat er vervolgens mee gedaan werd, bleef onduidelijk.

Een aantal bedrijven noemt dat het ROC de stagiairs goed moet voorbereiden op de praktijk, dat het ROC de theorie moet aanbieden. Een autobedrijf zegt: “Wij zijn geen opleidingscentrum, er moet gewerkt worden.” Ook de ondersteuning op taalvaardigheid ligt volgens een bedrijf vooral bij het ROC: “Het vak kan op de werkvloer geleerd worden”

“Goede stagewerkboeken en de opleiding [zijn] erg belangrijk om de stagiairs goed te laten functioneren tijdens de stage”(voorschool). Een begeleider in een zorginstelling geeft aan dat de stagiairs naast toegankelijker werkboeken ook een betere introductie op de werkplek zouden moeten krijgen, een aparte takenlijst en bij voorkeur een soort ‘jobcoach’. Dan zouden de stagiairs meer kans op succes hebben.

Diverse keren wordt gemeld dat veel stagiairs privé-problemen hebben. Deze stagiairs hebben ondersteuning nodig bij allerlei niet direct aan de stage gerelateerde zaken zoals huisvesting, schulden, aanvragen soft-nummer enzovoorts. In sommige gevallen is die begeleiding goed geregeld, maar in sommige gevallen loopt de stage daarop juist vast.

#### *Toelatingseisen en stagedoelen*

Over de toelatingseisen en stagedoelen is weinig contact met de ROC's, maar dat zijn wel punten waarover bedrijven meer contact zouden willen hebben.

“Ik zou meer willen weten over wat het ROC wil bereiken met de stage en hoe wij een steentje

*bij kunnen dragen om de taal te verbeteren, zodat de stagiairs het beter begrijpen, en ook hoe je iemand iets duidelijk kunt maken als hij de taal niet zo goed beheerst.” (horeca)*

De begeleidster op een basisschool zou graag meer contact hebben over de stagedoelen. Ze wil beter weten wat er gaat gebeuren in de stage, wat er van de stagiairs verwacht wordt, wat er van de school verwacht kan worden. De begeleidster heeft een paar keer contact opgenomen met het ROC, omdat niet duidelijk was wat de stagedoelen waren. De stagiairs kwamen solliciteren en wisten toen nog niet wat de stage in moest houden, omdat de stage-map nog niet klaar was.

Ook een zorginstelling heeft behoefte aan meer duidelijkheid over het doel van de stage, wat er van de begeleiding wordt verwacht, welke ondersteuning het ROC kan bieden. De begeleider vindt dat de werkboeken duidelijker en toegankelijker moeten zijn. *“Tijd is geld voor de begeleiders in de woongroepen. Er zou in de cursussen voor werkbegeleiders meer aandacht moeten zijn voor het omgaan met anderstaligen. De cursus die we nu hebben, duurt maar twee dagen en voor dit onderwerp is daar waarschijnlijk geen tijd voor.”*

Vooraf bij bedrijven waar veel stagiairs uit allerlei verschillende opleidingen rondlopen, is het belangrijk wat precies het doel van de stage is.

Samenvattend kan gesteld worden dat de ondersteuning vanuit het ROC nauwelijks betrekking heeft op de ondersteuning van de taalvaardigheidsontwikkeling.

Verder oordelen de praktijkbegeleiders heel verschillend over de hoeveelheid contact met de onderwijsinstellingen. Sommigen vinden het prima als het ROC op afstand ‘afroepbaar’ is, terwijl anderen juist het persoonlijke contact en de stagebezoeken zeer op prijs stellen. Opvallend is dat over de stagedoelen nog wel eens onduidelijkheid bestaat en dat de begeleiders dat vervelend vinden. De oriëntatie op de stage vooraf noemen verschillende praktijkbegeleiders als aandachtspunt. Het komt wel eens voor dat een deelnemer van tevoren niet goed weet waar hij of zij terecht zal komen en dat blijkt over het algemeen niet bevorderlijk voor het verloop van de stage. Het eventuele taalprobleem moet door de deelnemers immers worden gecompenseerd met een hoge motivatie en een goede werkhouding.

### **3.3.3 Ondersteuning door andere instellingen**

*c) Welke ondersteuning ontvangen stagebegeleiders van overheidsinstellingen (zoals het CWI en de gemeente) en de kenniscentra?*

*d) Welke ondersteuning wensen stagebegeleiders van overheidsinstellingen en de kenniscentra?*

Buiten de ROC's om hebben de bedrijven vrijwel alleen nog contact met de kenniscentra (KBB's) zoals de ECABO, de SVH, en de OVDB. Deze contacten betreffen soms de inhoudelijke begeleiding van de stagiair en soms de organisatie van randvoorwaarden zoals leer-

plaatserkenning, of het oplossen van allerlei problemen. Intensiever contact wordt vaak niet nodig geacht. Een bedrijf in de detailhandel vindt het ook niet wenselijk: “Andere instanties willen vaak graag stages met baangarantie en die kunnen wij niet leveren”.

### **3.4. Conclusies en antwoorden op de onderzoeksvragen**

#### *I. Op welke manier worden de stages van anderstalige deelnemers door de bedrijven en instellingen ingevuld?*

Gevraagd is aan de bedrijven en instellingen aan welke onderwerpen zij in de stage en de stagebegeleiding aan anderstalige stagiairs de meeste aandacht besteden. Dan blijkt dat vanuit de meeste aandacht uit gaat naar de praktische vaardigheden en vervolgens naar de contacten met klanten en collega's en pas in de derde plaats naar de algemene taalvaardigheid. Dat de meeste aandacht in de stages uitgaat naar praktische vaardigheden is niet heel verwonderlijk omdat het gaat om (kwalificerende) beroepsopleidingen.

De helft van de praktijkbegeleiders geeft aan veel tot zeer veel aandacht te besteden aan taalvaardigheid. De andere helft geeft weinig tot gemiddeld aandacht aan algemene taalvaardigheid. Dat is misschien wel opmerkelijk, omdat men zou kunnen verwachten dat de praktijkbegeleiders aan anderstalige stagiairs aan de algemene taalvaardigheid extra veel aandacht zouden (moeten) geven.

Verder hebben we gekeken naar mogelijke bewuste verschillen in aanpak tussen autochtone en anderstalige stagiairs.

Alle onderzochte bedrijven hebben stagiairs uit geïntegreerde trajecten, maar slechts tien bedrijven zeggen de stage bewust anders in te vullen. Wel zeggen vrijwel alle bedrijven dat zij meer tijd besteden aan de begeleiding van de anderstalige stagiairs dan aan Nederlandstalige stagiairs. Deze begeleiding vindt meestal dagelijks of meerdere keren per dag plaats.

Hoewel de begeleiding dus meer tijd kost, lijkt dat de kwaliteit van de ondersteuning niet te beïnvloeden. Ruim driekwart van de bedrijven geeft aan voldoende ondersteuning te kunnen bieden.

De aanpassingen op de stageplaats voor stagiairs uit geïntegreerde trajecten komen bij een aantal bedrijven neer op het vermijden van situaties waarin veel van de taalvaardigheid wordt gevraagd. De stagiairs krijgen soms aangepaste taken of andere werkplekken aangeboden, waarbij een lage taalvaardigheid minder storend is. Op deze manier kunnen de begeleiders dan ook voldoende ondersteuning bieden. De aandacht voor gerichte en geïntegreerde ontwikkeling van taalvaardigheid binnen de stage lijkt echter nog onvoldoende uit de verf te komen.

De ondersteuning van de taalontwikkeling richt zich op alle door ons genoemde aspecten, maar de meeste aandacht gaat uit naar extra uitleg en extra uitlegtijd en naar de correctie van taalfouten. Nog veel aandacht, maar minder, is er voor het stimuleren van de stagiair tot meer vragen stellen aan collega's, tot het gesprekken voeren met collega's en tot het actief deelnemen aan overleg en vergaderingen. Woordenboeken zijn er soms.

De begeleiders bieden dus veel ondersteuning, maar deze ondersteuning vindt nog veel ad hoc plaats; als er iets extra uitgelegd moet worden of als fouten gemaakt worden.

## *II. Welke ondersteuning ontvangen (en wensen) stagebedrijven van ROC's of overheid bij hun specifieke begeleidingstaak?*

De ondersteuning vanuit het ROC gebeurt in veel gevallen vooraf, vaak meer ter begeleiding van de stagiair dan ter ondersteuning van de praktijkbegeleider. Nogal wat stagebedrijven (40%) is niet vooraf voorbereid op de komst van de anderstalige stagiair.

Er zijn grote verschillen tussen ROC's. Een kwart van de bedrijven zegt veel contact over taalvaardigheid te hebben met het ROC. De andere daarentegen zeggen geen of weinig contact te hebben over de taalontwikkeling van de deelnemer. Enkele bedrijven/instellingen zeggen vaak contact te hebben over opleidingseisen en stagedoelen en weer andere bedrijven zeggen daar geen of weinig contact over te hebben.

De meeste bedrijven hebben per saldo slechts enkele malen contact met begeleiders van het ROC, en vaak is het contact telefonisch. Over dat contact met het ROC oordelen de praktijkbegeleiders vervolgens ook heel verschillend. Sommigen vinden het prima als het ROC op afstand 'afroepbaar' is, terwijl anderen juist het persoonlijke contact en de stagebezoeken zeer op prijs stellen.

Over de stagedoelen bestaat nog wel eens onduidelijkheid en een aantal begeleiders vindt dat vervelend. De oriëntatie op de stage vooraf noemen verschillende praktijkbegeleiders als aandachtspunt. Het komt wel eens voor dat een deelnemer van tevoren niet goed weet waar hij of zij terecht zal komen en dat blijkt over het algemeen niet bevorderlijk voor het verloop van de stage. Het eventuele taalprobleem moet door de deelnemers vaak worden gecompenseerd met een hoge motivatie en een goede werkhouding.

Buiten de ROC's zijn er weinig instellingen waar stagebedrijven ondersteuning van ontvangen. Enkele malen zijn de KBB's van de eigen sector genoemd.



## Hoofdstuk 4. Discussie en aanbevelingen

### Discussie

De (gerichte) ontwikkeling van taalvaardigheid en vaktaalvaardigheid binnen de stages lijkt nog onvoldoende uit de verf te komen. Het lijkt erop dat de bedrijven niet zo goed weten wat precies de aanvullende taaldoelen zijn van de stages voor anderstaligen in geïntegreerde trajecten. Ze weten ook niet goed hoe ze de stagiairs juist op het gebied van taalontwikkeling effectief kunnen ondersteunen en hoe ze bij deze (nieuwe) begeleidingstaak ondersteuning kunnen krijgen van het ROC.

Daar staat tegenover dat er redelijk veel bereidheid is bij de bedrijven en instellingen om aan deze doelgroep, als het nodig is, extra tijd te besteden en ook om extra taken uit te laten voeren. Nu doen de praktijkbegeleiders al veel op eigen houtje. Voor anderstaligen met een laag taalniveau worden soms aanpassingen gedaan, maar ook wordt deze groep stagiairs geregeld gestimuleerd om allerlei taalactiviteiten uit te voeren. Soms gaat het dan om activiteiten waar verschillende leer- en vormingsdoelen samen komen; niettemin is de taalontwikkeling dan ook een doel of profiteert de taalvaardigheid mee van zo'n activiteit.

Ondersteuning bij taalproblemen gebeurt echter nog veel ad hoc: extra uitleg, herhaling, correctie van taalfouten. Er is onvoldoende kennis van mogelijkheden om die opbouw van taalvaardigheid op de werkvloer en tijdens de vakoefening systematisch ter hand te nemen.

De begeleiders zijn welwillend ten opzichte van de stagiairs. Ze zijn bereid extra tijd te investeren in de stagiairs. Ze moeten echter weten waar ze op moeten letten. Die kennis moet hen overgedragen worden.

Hoewel we dit niet expliciet onderzocht hebben, hebben we de indruk dat de rol van de stageplek als “kijk-, doe- en ervaringsplek” in het systeem van de cyclische ordening van leerstof (praktijk>taal>theorie>taal>praktijk>theorie) bij veel geïntegreerde trajecten nog niet echt van de grond komt. Hoewel de deelnemers veel ondersteunend en geïntegreerd Nederlands krijgen in de beroepsopleidingen en er hard gewerkt wordt door enthousiaste teams op ROC's, liggen er toch nog veel onbenutte kansen als het gaat om het gebruik van de stageplek voor voortgaande taalvaardigheidsontwikkeling.

Ook lijkt het erop dat in veel geïntegreerde trajecten de leerlingen (net als in veel gewone BOL-opleidingen) pas aan het eind van de opleiding een stage gaan volgen. Dit zien we onder meer terug in de citaten van een aantal bedrijven, waarbij de begeleiders aangeven dat ze van de stagiairs verwachten dat ze op school het vak (en de taal) moeten leren en in het bedrijf vooral werkervaring komen opdoen. Het primaire doel van de meeste bedrijven is het maken van productie en de stagiairs moeten daarin meedraaien en niet een extra belasting voor het bedrijf opleveren.

Overigens is dat niet alleen een probleem van anderstalige deelnemers aan geïntegreerde trajecten. Ook Meijers (2004) noemt in zijn onderzoek naar het leerproces op BPV-plekken, dat “de school feitelijk afwezig is als het gaat om de leerprocessen op de werkplek. De begeleiders vanuit school zijn zeker wel beschikbaar voor communicatie, maar zij lijken niet echt geïnteresseerd in de leer/werkervaringen van de leerlingen.” Andersom hebben in de ogen van de praktijkopleiders (en de leerlingen) de wereld van de bedrijven en de wereld van de scholen weinig met elkaar te maken hebben: “Op school leer je de theorie. [...] Alleen (in het bedrijf) kun je het beroep c.q. het vak echt leren”.

Meijers beschrijft dat school en bedrijf niet genoeg inzien dat het realiseren van een krachtige leeromgeving een gezamenlijke verantwoordelijkheid zou moeten zijn. Hij stelt dat de samenwerking bevorderd kan worden door te investeren in de opleiding van praktijkopleiders en in het creëren van BPV-plaatsen waar ‘vertraagde tijd’ is te realiseren en in het omkeren van de leercyclus in het beroepsonderwijs: “De beroepservaringen van de leerlingen moeten het uitgangspunt van het leren zijn. De theorie moet de leerervaring ondersteunen, gecombineerd met goede studieloopbaanbegeleiding [...]”.

We hebben in hoofdstuk 1 laten zien dat die route (met - desnoods non-verbale - praktijkervaringen naar theorie- en taallessen) voor anderstalige deelnemers niet alleen het volgen van vaklessen op school vergemakkelijkt maar dat ook op die manier sneller successen op het gebied van (vak-)taalontwikkeling geboekt kunnen worden. Tevens kan dan blijken of de betreffende anderstalige leerling wel op het goede niveau de beroepsopleiding volgt (zie het citaat van de praktijkbegeleider aan het begin van dit boek).

## **Aanbevelingen**

### **Inrichting van de stage**

Om de leerlingen in een vroeg stadium kennis te kunnen laten maken met de werkvloer en een goed beroepsbeeld te laten verkrijgen, zouden er (in ieder geval) voor geïntegreerde trajecten, maar ook voor ‘gewone’ KSB-opleidingen (zie ook Meijers 2004) misschien meerdere stages na elkaar en met verschillende doelen opgezet moeten worden. Te denken valt aan de volgende oplossingen:

#### *Oriënterende (taal)stage in een vroeg stadium van de opleiding*

Hierdoor verkrijgen stagiairs een beter beroepsbeeld, maken kennis met de Nederlandse bedrijfs-cultuur en kunnen ze in een setting waarin het maken van productie niet op de eerste plaats staat aan de hand van gerichte taalstimulerende opdrachten werken aan hun taalvaardigheid. De nadruk bij deze stages ligt dus niet op specifieke beroepsvaardigheden, maar expliciet op bijvoorbeeld taalvaardigheid, contacten met collega’s en/of klanten, of op bedrijfscultuur.

### *Spreiding van de stage over de hele opleiding*

Liever gedurende 40 weken één of twee dagen per week stage, dan gedurende twee maanden voltijds op stage aan het eind van de opleiding. Dit heeft als voordeel dat de leerlingen gedurende hun hele opleiding in contact met de werkvloer staan. Zo kunnen ze de opgedane taal- en vakkennis wekelijks toetsen op de werkvloer, en kunnen vragen op taal- en vakgebied die door de stage worden opgeroepen direct op school behandeld worden.

### *Het werven van (aangepaste) BBL-plaatsen*

Idealiter zouden duale trajecten BBL-trajecten zijn, waarbij de deelnemers minimaal 60% van de opleiding in een bedrijf werkzaam zijn. Toch lijkt het er op dat een opbouw van BOL-variant, naar partime-BOL-variant, naar BBL de meest geschikte route is voor deze andersstalige deelnemers. Op voorwaarde dat zij wel vanaf het begin contact met de praktijk (de werkvloer) kunnen hebben voor de opbouw van de benodigde 'kijk-, doe- en luister-ervaringen'. Ook voor werkgevers is deze vorm van ingroei misschien wel een zeer verkieslijke oplossing.

## **Inrichting onderwijs**

### *Beroepsonderwijs structureren rond handelingsituaties*

Als het onderwijs begint met handelingsituaties komt het onderwijs dichterbij de praktijk te staan (zie Bolle 2003). De handelingsituaties zijn herkenbaar, waardoor de leerlingen meteen het 'plaatje' voor zich zien, waardoor het taalleren en vakleren vergemakkelijkt wordt. Wanneer deze aanpak wordt gecombineerd met een probleemgestuurde aanpak ontstaat er een noodzaak en wil om te communiceren, waardoor het taalleren en vakleren versneld wordt.

### *Werken met taalstageopdrachten binnen de BPV- of oriënterende stage*

Vooraf in het begin zouden de vakopleiders aan de anderstalige deelnemers taalgerichte beroepstaken kunnen geven die ook de praktijkbegeleider op de werkvloer inzicht biedt in hoe systematisch aandacht aan de taalontwikkeling kan worden besteed.

### *Uitbreiding/specialisering taken stagebegeleiders op ROC*

Stagebegeleider en BPV-docenten op ROC's begeleiden (vooralsnog) vooral de stagiairs zelf. Deze begeleiding richt zich vooral op de (vak)inhoud van de stage en het welbevinden van de stagiair.

Bij geïntegreerde trajecten zou de begeleiding zich ook op de taalontwikkeling van de stagiairs moeten richten, waarbij er het contact met de stagebegeleider op de werkvloer een veel belangrijkere rol speelt.

Het ROC, het KBB en het leerbedrijf moeten echter niet alleen voor de taalontwikkeling

veel meer samenwerken. Bij geïntegreerde trajecten ligt het accent voor een groot deel op de taalontwikkeling, maar een betere samenwerking en afstemming zou ook voor andere opleidingen zijn vruchten kunnen afwerpen.

### **Training en begeleiding voor stagebegeleiders in bedrijven en instellingen**

Stagebegeleiders kunnen alleen meer ondersteuning bieden op taalvaardigheid als ze bereid zijn die taak op zich te nemen, als daar tijd en ruimte voor is en als ze daartoe deskundig worden.

Zoals gezegd zouden de ROC's en de leerbedrijven veel nauwer moeten samenwerken om het onderwijs en de werkvloer beter op elkaar af te kunnen stemmen. Hierbij is voor de KBB's een rol weggelegd, in de organisatie van het onderwijs (o.a. regelgeving) en ruimte geven om verschillende soorten stages te ontwikkelen. In verband met de steeds grotere aantallen minder taalvaardige leerlingen (niet alleen in geïntegreerde trajecten) zou hierbij ook aandacht moeten zijn voor de rol van de stagebegeleiders bij deze nieuwe taken, waarbij het stimuleren van het taalvaardigheidsontwikkeling een rol speelt. Op verschillende plaatsen in Nederland is al ervaring opgedaan met het ondersteunen en trainen van praktijkbegeleiders (1 of 2 dagdelen training is al voldoende) en de ervaringen zijn zeer positief. Ook is er een site ([www.NT2PuntNL.kennisnet.nl](http://www.NT2PuntNL.kennisnet.nl)) waar praktijkbegeleiders dit type adviezen en uitgewerkte voorbeelden voor een aantal sectoren kunnen bekijken.

## Bibliografie

- Brink, M. & J. Klaver (2003). *Nieuwe wegen voor integratie: onderzoek naar de effectiviteit van duale trajecten voor inburgering*. Regioplan, Amsterdam.
- Bolle, T & F. Witte (2003) De stage als startpunt. *Les* (21) 124, p. 6 – 9.
- Bossers, B. (2002). Even de passiefvorm uitleggen... *Les* (20) 118, p.14-16.
- Coumou, W. (2002). Geïntegreerd onderwijs, wat levert 't op? *Les* (20) 118, p.12-13.
- Echevarria, J., Vogt, M. & Short, D. (2000). *Making Content Comprehensible for English Language Learners. The SIOP Model*. Allyn & Bacon: Needham Heights, MA (USA).
- Exer, H. Den (2002). Een kijkje in andermans keuken. *Les* (20) 118
- Nieuwe kansen voor taalonderwijs aan anderstaligen*. WRR Werkdocumenten nr. W124, 's-Gravenhage.
- Mateman, S. & Korevaar, S.D. (2003). *Duale trajecten in de praktijk: successen en knelpunten*. Regioplan/Cap Gemini Ernst en Young, Amsterdam/Utrecht.
- Meijers, F. (2004) *Wat leer je in de praktijk?* Colo, Zoetermeer.
- Metsu, L. (2003): Geïntegreerde trajecten voor de rechter. *Les* (21) 121, p.13.
- Sticht, T.G. (1997). The theory behind content-based instruction. *Focus on Basics*, volume 1, issue D December 1997, p. 6-9, NCSALL.
- Verhallen, S. & Snoeken, H. (1995). *Vakonderwijs aan anderstaligen*. ITTA, Amsterdam.
- Verhallen, S. & Van der Meer, M. (2002). Docenten zullen verantwoordelijkheid moeten leren delen. De veranderende rol van de NT2-docent in het ROC. *Les* (20) 118, p.36-39.
- Verhallen, S. (red.) (2003). *Vaktaal. Taalontwikkeling in het vakonderwijs*. ITTA, Amsterdam.

## Bijlage 1. Vragenlijst voor begeleider van stagiair(s) uit geïntegreerde trajecten van ROC's

Naam bedrijf/instelling:

.....

Naam praktijk/stagebegeleider:

.....

Betreft het een erkend leerbedrijf?  JA /  NEE

### Inleiding

Deze vragenlijst gaat over de begeleiding van anderstalige stagiairs in uw bedrijf of instelling. De gegevens zullen worden gebruikt om scholen en overheden te adviseren omtrent de ondersteuning van stages in het kader van geïntegreerde trajecten. Dit zijn beroepsopleidingen waarin anderstaligen naast het vak ook Nederlands leren.

Er worden vragen gesteld over vijf onderwerpen. Het invullen kost naar verwachting ongeveer 15 minuten.

### Algemeen

1a. Hoeveel anderstalige stagiairs uit geïntegreerde trajecten heeft u tot nu toe begeleid (inclusief uw huidige stagiair)?

..... anderstalige stagiairs

1b. In het kader van welke opleiding is de stage van uw huidige stagiair(e)?

Naam opleiding: .....

KSB-niveau (omcirkelen):                      1                      2                      3                      4

1c. Hoe lang duurt deze stage?

Duur van de stage: ..... uur per week gedurende ..... maanden

**De volgende vraag gaat over de inhoud van de stage en de begeleiding van de deelnemer.**

2a. Geef van de volgende onderwerpen aan in welke mate er tijdens de stage aandacht aan wordt besteed.

*U kunt kiezen uit vijf antwoordmogelijkheden. 5 betekent dat u er zeer veel aandacht aan besteedt, een 3 is gemiddeld en 1 wil zeggen dat er helemaal geen aandacht aan wordt besteed. Omcirkel uw antwoord.*

	Ze er veel aan dacht	Veel aan dacht	Niet veel, niet weinig	Weinig aan dacht	Geen aan dacht
Praktische vaardigheden	5	4	3	2	1
Contact met klanten	5	4	3	2	1
Contact met collega's	5	4	3	2	1
Bedrijfscultuur	5	4	3	2	1
Algemene taalvaardigheid	5	4	3	2	1
Anders, namelijk .....	5	4	3	2	1
.....	5	4	3	2	1

2b. Wordt de stage van anderstalige deelnemers bewust anders ingevuld dan voor Nederlandstalige stagiairs?

JA /  NEE

2c. Hoeveel tijd besteedt u gemiddeld aan de begeleiding van de anderstalige stagiair?

- De hele dag door
- Een aantal keer per dag
- Een aantal keer per week
- Een keer per week
- Minder dan een keer per week, namelijk...
- Anders, namelijk...

2d. Besteedt u gemiddeld meer tijd aan de begeleiding van de anderstalige stagiair dan aan een andere stagiair?

JA /  NEE

**De volgende vraag gaat over het verbeteren van taalvaardigheid binnen de stages.**

3a. Op welke manier(en) ondersteunt u de stagiair en hoe vaak komt dat ongeveer voor?

*Zet een kruisje in het betreffende vak.*

Doe ik	Wel, meerdere malen per dag	Wel, dagelijks	Wel, wekelijks	Niet of minder dan wekelijks
Extra tijd nemen om dingen uit te leggen				
Instructies zowel mondeling als schriftelijk geven				
De deelnemer corrigeren als hij taalfouten maakt				
De deelnemer stimuleren vragen te stellen aan collega's				
De deelnemer stimuleren actief deel te nemen aan overleg/vergaderingen				
De deelnemer stimuleren een gesprek aan te knopen met collega's				
Anders, namelijk .....				

3b. Vindt u dat u voldoende ondersteuning kan bieden?  JA /  NEE

3c. Zijn er op de werkvloer woordenboeken beschikbaar?  JA /  NEE



**De volgende vraag gaat over de ondersteuning door het ROC of de overheid (gemeente).**

4a. Bent u door het ROC voorbereid of voorgelicht over de komst van de anderstalige stagiairs?  JA /  NEE

Zo ja, op welke manier?

- Door middel van een brief
- Door middel van een bijeenkomst op het ROC
- Door middel van een persoonlijk bezoek van een docent in het bedrijf
- Anders, namelijk

4b. Met welke personen vanuit het ROC heeft u contact?

*Geef per kolom aan hoe vaak per stage: (vrijwel) dagelijks, wekelijks, een aantal keer per stage, 1x per stage, nooit.*

	(Vrijwel) Dagelijks	(Vrijwel) Wekelijks	Aantal keer in de stage	Eén keer in de stage	nooit
Vakdocent van ROC					
Taaldocent van ROC					
Andere docent van ROC					
Stagebureau van ROC					
Anders, namelijk .....					

Vindt u dat u voldoende contact heeft met het ROC?

- JA /  NEE

4c. Over welke onderwerpen heeft u contact met het ROC en hoe vaak?

*U kunt kiezen uit vijf antwoordmogelijkheden. 5 betekent dat u zeer veel contact heeft, 3 is gemiddeld en 1 betekent (nagenoeg) geen contact. Omcirkel uw antwoord.*

		Ze er veel con tact	Ve el con tact	Niet veel, niet weinig	Wein ig con tact	Geen con tact
<b>A</b>	Organisatie van de stage	5	4	3	2	1
<b>B</b>	Toelatingseisen voor de stage	5	4	3	2	1
<b>C</b>	Opleidingseisen en stagedoelen	5	4	3	2	1
<b>D</b>	Beroepsvaardigheden van stagiair	5	4	3	2	1
<b>E</b>	Sociale vaardigheden van stagiair	5	4	3	2	1
<b>F</b>	Taalvaardigheid van stagiair	5	4	3	2	1
<b>G</b>	Omgang met de stagiair	5	4	3	2	1
<b>H</b>	Anders, namelijk .....	5	4	3	2	1

Over welk van de bovenstaande aspecten van de begeleiding zou u meer contact met het ROC willen onderhouden? Omcirkel uw antwoord (meerdere antwoorden mogelijk):

A       B       C       D       E       F       G       H

4d. Met welke van de volgende instanties heeft u verder nog contact over de stagebegeleiding?

- Centrum voor Werk en Inkomen (CWI)
- Kenniscentrum Beroepsopleidingen en Bedrijven (KBB, voorheen landelijke organen)
- De gemeente
- Een andere instantie, namelijk: .....
- Geen contact met een andere instantie

**Voor ons onderzoek zouden wij graag telefonisch een aantal stagebegeleiders verder interviewen over hun ervaringen met anderstalige stagiairs.**

6. Mogen wij u eventueel benaderen voor het beantwoorden van enkele vervolgvragen?

JA /  NEE

Zo ja, op welk telefoonnummer en op welke dagen bent u het best te bereiken?

Telnr.: .....

Dag(en): .....

Stelt u prijs op een exemplaar van het onderzoeksverslag?

JA /  NEE

Zo ja, waar kunnen wij het verslag naartoe sturen?

Naam bedrijf: .....

Adres: .....

*Hartelijk dank voor het invullen van de enquête. Wij stellen uw bijdrage zeer op prijs.*

Eventuele vragen of opmerkingen kunt u hieronder kwijt:

---

---

---

*Namens het ITTA: Annemarie Uhlenbeck, Bregje Sijpesteijn en Liesbeth Caron*

Deze vragenlijst s.v.p. terugsturen of terugfaxen naar het ITTA

ITTA o.v.v. *onderzoek stagebedrijven*

Spuistraat 210

1012 VT Amsterdam

Telefoonnummer: 020-5253844

## Bijlage 2. Interviewleidraad

### Inleiding;

Dank u voor het beantwoorden van de vragenlijst. Schikt het u nu om een aantal vragen te beantwoorden of zal ik op een ander moment terugbellen?

Het interview bestaat uit twee onderwerpen, namelijk de begeleiding van de stagiair en het contact met het ROC daarover. Ik zal af en toe aan het bladeren zijn, als u bijvoorbeeld ook een andere vraag al heeft beantwoord, dan hoeven we daar niet meer op terug te komen.

De eerste vragen zijn bedoeld om een indruk te krijgen van de stagiair en de stage

1 Hoeveel medewerkers heeft uw bedrijf? ..... medewerkers

U heeft tot nu toe ..... stagiairs begeleid;

Is dit uw eerste/enige anderstalige stagiair  eerste  JA /  NEE  
 enige  JA /  NEE

(Indien niet de enige: de vragen in meervoud stellen en aangeven dat ze gaan over de stagiairs in het algemeen).

Hoe lang begeleidt u de stagiair op dit moment? .....  maanden /  weken

Is het een man of een vrouw?  M /  V

Hoe oud is hij / zij? Leeftijd: ..... jaar

Hoe schat u zijn / haar taalniveau in?

### Spreken

- Komt nog moeilijk uit zijn / haar woorden en is moeilijk te begrijpen
- Komt redelijk uit zijn / haar woorden en is meestal wel te begrijpen
- Komt goed uit zijn / haar woorden en is bijna altijd goed te begrijpen

### Begrijpen

- Heeft moeite met het begrijpen van standaardinstructies / gesprekken
- Begrijpt standaardinstructies maar heeft moeite met niet-standaard instr/gespr
- Begrijpt zowel standaard als niet-standaard instructies en gesprekken

2a. Uit welke werkzaamheden/taken bestaat de stage van de anderstalige stagiair?

---

---

---

---

---

Heeft de stagiair daarbij contact met klanten/cliënten?  JA /  NEE

Heeft de stagiair daarbij contact met collega's?  JA /  NEE

2b. U heeft ingevuld dat de stage wel/niet anders is ingericht voor anderstalige stagiairs

**WEL:** Kunt u aangeven op welk punt de stage verschilt? Waarom is dat?

- Organisatorisch: ander soort stageplek (bijv geen contact met klanten)
- Organisatorisch: afwijkende taken (bijv. niet spreken/lezen)
- Inhoudelijk: extra aandacht voor taal
- Inhoudelijk: aandacht voor werkhouding
- Inhoudelijk: aandacht voor (bedrijfs)cultuur
- Anders, namelijk .....

**NIET:** Wat is de reden dat de stage niet anders is ingericht?

- Tijdgebrek of werkdruk
- Geen idee hoe (zelf niet deskundig)
- Niet nodig
- Uit principe, namelijk...
- Anders, namelijk .....

**Opmerkingen:**

---

---

---

---

---

**De volgende vraag gaat over de begeleiding van de anderstalige stagiair**

3. Het gaat om een anderstalige stagiair, is de taalvaardigheid volgens u een belemmering voor de stage?

**JA;** In welk opzicht? (concrete voorbeelden vragen; onder opmerkingen of ernaast)

- Contact met klanten/cliënten
- Contact met collega's
- Begrijpen van instructies / opdrachten
- Anders, namelijk .....

**NEE;**  De taalvaardigheid is goed / goed genoeg voor de uit te voeren werkzaamheden

- Het gebrek aan taalvaardigheid wordt gecompenseerd door vaardigheden die juist sterk ontwikkeld zijn
- Anders, namelijk .....

**Opmerkingen:**

---

---

---

**4.OPTIONEEL**

U heeft ingevuld meer tijd aan de begeleiding te besteden

Besteedt u *veel* meer of minder tijd aan de anderstalige?  JA /  NEE

Waardoor komt dat?

- Taalvaardigheid, namelijk:
  - Extra uitleg nodig voor werkzaamheden/taken
  - Extra controle nodig op begrip van opdrachten/taken
  - Anders, nl: .....
- Reden buiten taal, namelijk:.....
  - Zelfstandigheid
  - Motivatie
  - Culturele verschillen
  - Bedrijfsbeeld is bij de deelnemer nog niet goed gevormd
  - Anders, nl: .....

Vindt u dat u er *te* veel tijd aan besteedt??  JA /  NEE

## 5. OPTIONEEL

U vindt dat u niet genoeg ondersteuning kan bieden aan de deelnemer.

Waar ligt dat volgens u aan?

- Tijdgebrek of werkdruk
- Geen idee hoe (zelf niet deskundig)
- De deelnemer heeft erg veel ondersteuning nodig
- Anders, nl: .....

6. Zou u in een volgende stage de begeleiding op dezelfde manier aanpakken?

JA /  NEE

Zo **NEE**, wat zou u veranderen?

---

---

---

7a. Merkt u vooruitgang in taalontwikkeling?

JA /  NEE

7b. Merkt u vooruitgang op andere gebieden?

JA /  NEE

Waarom merkt u die vooruitgang?

- Komt in het algemeen gemakkelijker uit zijn/haar woorden
- Durft meer te vragen / te spreken
- Leert veel woorden en begrippen bij
- Heeft een beter beroepsbeeld
- Anders, nl: .....

De volgende vragen gaan over de ondersteuning die u als stagebegeleider ontvangt van het ROC of een andere instantie

8a. Welke informatie of ondersteuning verwacht u van het ROC?

---

---

---

---

8b. Als u die ondersteuning niet zou krijgen zou u dan ook anderstalige stagiaires aannemen?  JA /  NEE

**JA**, wat is essentieel aan het aandeel van het ROC?

---

---

---

---

**NEE**, waarvan is het aannemen van anderstalige stagiairs afhankelijk?

---

---

---

---

9. Behalve met het ROC heeft u wel / niet contact met andere instanties over de stage.

**WEL**, waarover gaat dat contact?

---

---

---

---

Bent u tevreden over het contact?  JA /  NEE

Zo **NEE**, wat zou u willen veranderen?

---

---

---

---



**NIET**, vindt u contact met andere instellingen nodig of wenselijk?  JA /  NEE

Zo **JA**, met welke instelling(en) en waar zou het contact over moeten gaan?

---

---

---

---

**Opmerkingen:**

---

---

---

---

10. U heeft aangegeven over ... (onderwerp noemen item 4c) meer contact te willen onderhouden met het ROC. Waarom zou u het ROC juist over dit onderwerp meer willen spreken?

---

---

---

---

**Dit waren alle vragen. Heeft u nog een vraag of is er iets waar u op terug wilt komen? Hartelijk bedankt dat u tijd heeft vrijgemaakt voor dit gesprek. Als u heeft aangegeven dat te willen, ontvangt u binnenkort een exemplaar van het onderzoeksverslag (is duidelijk waar naartoe?)**