



Taal- en werkstages in de beroepsopleiding

Analfabete anderstaligen vind je amper terug in opleidings- en tewerkstellingsprojecten in Vlaanderen. De instapvoorwaarden – een basiskennis Nederlands en gealfabetiseerd zijn – vormen een groot struikelblok. Het project 'Analfabeten: ingeburgerd aan het werk' wil daar iets aan veranderen. In deze bijdrage vragen Ben Aerts en Els Maton naar de ervaringen van de arbeidsbemiddelaar bij het Equal-project.

ELS MATON/KAREL DE GROTE-HOGESCHOOL, ANTWERPEN

BEN AERTS/LEVANTO, ANTWERPEN

In juni 2005 nam het departement Sociaal-Agogisch Werk van de Karel de Grote-Hogeschool het initiatief voor een opleidingsproject voor analfabete anderstaligen. In het Equal-project werd Nederlands voor analfabeten (Alfa-NT2) gecombineerd met maatschappelijke oriëntatie, intensieve trajectbegeleiding en loopbaanoriëntatie en een beroepsopleiding. Het beschikbare budget dwong ons om de beroepsopleiding tot één sector te beperken. De keuze viel op de schoonmaaksector, omdat daar grote vraag is naar arbeidskrachten. Ook zijn de competenties die men er van werknemers verwacht, haalbaar voor onze doelgroep.

We gingen ervan uit dat de deelnemers gemakkelijker greep zouden krijgen op hun leerproces en het geleerde sneller zouden toepassen in het dagelijkse leven door tegelijk aan verschillende

vaardigheden te werken. Ondertussen loopt de opleiding op zijn einde en zijn de deelnemers klaar om aan de slag te gaan. De komende maanden worden cruciaal voor de deelnemers. Vinden zij de gepaste job en kunnen zij die ook behouden? Inmiddels zijn de eerste aanwervingen reeds gebeurd. Sinds april 2007 ziet het weekschema van de deelnemers aan het project 'Analfabeten: ingeburgerd aan het werk' er grondig anders uit. Maandag en dinsdag volgen ze nog steeds de opleiding Professionele Schoonmaaktechnieken van de VDAB (Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling), maar op woensdag en donderdag gaan ze op stage. Zo krijgen de cursisten de kans hun technische verworvenheden te toetsen aan de dagelijkse poetspraktijk van een heuse werkplaats. Isabel, de arbeids-

bemiddelaar van het Equal-project, was vanaf het allereerste begin bij het stageverhaal betrokken. Zij ging op zoek en vond tien geschikte stageplaatsen.

Hoeveel weken zijn jullie cursisten op stage geweest?

'In totaal elf weken, maar wel op drie verschillende plaatsen. We hebben met ons team geopteerd voor meerdere korte stages, eerder dan één lange. Zo kregen onze cursisten een breder beeld van de sector en konden ze op drie plaatsen ondervinden wat hen wel of niet ligt. Bovendien liet dit systeem ons toe om korter op de bal te spelen. Op het einde van elke stageperiode ging één van ons ter plekke voor een evaluatiegesprek met de stagiair en de poetsvrouw. Kreeg een cursist tijdens dat gesprek bijvoorbeeld de feedback dat haar tempo te laag lag, dan kon ze dat

meenemen als aandachtspunt naar de volgende stageplaats en daar met een schone lei beginnen.'

Hoe is dat verlopen?

'We zitten nu in de laatste week en kunnen dus de balans beginnen opmaken. Ik ben er zeker van dat die voor alle betrokken partijen positief is, al hielden we de eerste weken ons hart wel een beetje vast. Het was voor onze cursisten zeker niet evident om op stage te gaan. Je moet weten dat onze Berberse dames in een uitgesproken groepscultuur leven. In de klas, tijdens de pauze, tijdens de poetsopleiding, altijd zijn ze samen. Enerzijds geeft dat een heel veilig, geborgen gevoel, en dat is een groot goed, maar met het oog op tewerkstelling is toch ook een zekere mate van autonomie vereist. Met de stages hebben we ervoor gezorgd dat ze serieus uit hun pijp moesten komen zal ik maar zeggen... Het was voor het eerst dat ze helemaal alleen, op een onbekende plaats en tussen onbekende mensen, zich waar moesten maken, en dan nog in hun "kapot" Nederlands, zoals ze dat zelf noemen.'

Om hun eigen bestwil voor de leeuwen geworpen dus?

'Zo cru zou ik het toch niet willen stellen. Juist omdat de stap zo groot was,

hebben we het stageverhaal heel nauwgezet voorbereid. We hebben er, samen met de cursisten, maandenlang naartoe geleefd en er heel wat energie in gestoken. Eerst en vooral zijn we in de maanden die aan de stage vooraf gingen bij zowat alle stageplaatsen op bezoek geweest. Ter plekke kregen we een rondleiding en konden de cursisten vragen stellen aan de leidinggevenden en aan de poetsvrouwen. Deze vragenrondjes werden steeds in de lessen Nederlands voorbereid.'

Was dat niet enorm tijdrovend?

'Ja, dat wel, maar toch zeker de moeite waard. Voor de cursisten werkten de bezoeken fors drempelverlagend. Zij konden de sfeer al eens opsnuiven en kennismaken met hun stagebegeleiders. Dat scheelt op de eerste stagedag! Bovendien konden ze op deze manier een stageplaats kiezen die maximaal aansloot bij hun wensen en mogelijkheden. Als je niet ter plekke gaat kijken, blijft het toch meer nattevingerwerk...

De stagebezoeken sloten trouwens ook naadloos aan op de lessen NT2. Daar proberen we immers zo geïntegreerd en functioneel mogelijk te werken. De vragenrondjes vormden de ideale gelegenheid om eens in een authentieke situatie echte vragen aan echte mensen te stellen en om eens iemand anders in

het Nederlands bezig te horen dan de lesgevers NT2. Bovendien combineerden we de bezoeken vaak met een mobiliteitsoefening om ter plekke te geraken.'

Hebben jullie de cursisten nog op andere manieren voorbereid?

'Ja, eigenlijk stonden vanaf februari zo goed als alle lessen Nederlands in het teken van de stages. Als voorbereiding op de stages stonden we ook nogal diepgaand stil - aan de hand van video-materiaal, rollenspelen en groepsdiscussies - bij bepaalde attitudes die werkgevers belangrijk vinden: vragen durven stellen, initiatief tonen, enthousiasme, stiptheid, respect voor mensen en materiaal, enzovoort. Bij onze cursisten is het toch vooral de schrik om helemaal alleen in een vreemde context te moeten functioneren. En ook wel wat onbekendheid met het concept stage: dat je - om te leren - gaat werken zonder daarvoor betaald te worden. We ontwikkelden ook een eigen stagecontract en een eigen evaluatieformulier. Deze instrumenten moesten de stages methodisch ondersteunen. We wilden absoluut dat die documenten inzichtelijk zouden zijn voor onze cursisten! In de klas hebben we dan ook ons werk gehad om onze cursisten vertrouwd te maken met deze documenten.'



Jullie cursisten zijn analfabeet. Hoe kun je hen dan inzicht geven in een stagecontract?

‘Het is juist dat onze cursisten bij de start van het project volledig analfabeet waren, maar ondertussen hebben ze de code toch al in meer of mindere mate gekraakt. Dat betekent echter nog niet dat ze nu vlot kunnen lezen en schrijven. Onze cursisten kunnen hun stagecontract inderdaad niet zelfstandig begrijpen, maar ze komen al een heel eind als je hen ondersteunt, als je naast hen zit en hen een belangrijk woord aanwijst of een gerichte vraag stelt. We leren hen alternatieve strategieën hanteren. Het komt er voor onze cursisten vooral op aan de weg te leren vinden in een tekst zonder daarom elk woord te begrijpen; dat is inderdaad niet haalbaar én trouwens niet nodig ook, want zeg nu zelf: begrijp jij elk woord in de contracten die jij ondertekent?’

Na die uitgebreide voorbereiding vertrokken jullie cursisten dan eindelijk voor de eerste dag op stage. Jullie hadden je op het ergste voorbereid?

‘Zeg dat wel! We zaten die hele eerste woensdag gewoonweg te wachten op de eerste telefoon van een stageplaats om te vragen waar hun stagiair bleef, of om te melden dat die onverrichter zake naar huis teruggekeerd was omdat men elkaar totaal niet begreep. We hadden

allerlei rampscenario's in gedachten en we waren stand-by! Maar elk nieuws bleef uit en geen nieuws bleek – toen we de cursisten op vrijdag in de Nederlandse les terug zagen – goed nieuws. Ze waren allemaal enorm opgetogen (lacht). Dat kon ook bijna niet anders na alle schrik die we hen aangejaagd hadden over hoe moeilijk het allemaal misschien wel kon worden ... Ook op de stageplaatsen waren de eerste geluiden heel positief. Bijna geen scheef woord te horen die eerste weken.’

Als die stages zo rimpelloos verliepen, wat is dan hun probleem om aan werk te geraken?

‘Tja, eerst en vooral leg je de lat voor een stagiair – die gratis meedraait in je organisatie – toch wel wat lager dan voor iemand die je betaalt. Je weet dat die stagiair daar is om te leren, daar hou je rekening mee als begeleider. Ik denk ook dat het verwachtingspatroon bij de stagebegeleiders hierin een rol gespeeld heeft. Die mensen wisten heel duidelijk welk niveau Nederlands ze mochten verwachten, daar hebben we bewust zorg voor gedragen.

In de aanloop naar de stages hebben we alle stagebegeleiders uitgenodigd voor een gezamenlijke infosessie. Op dat moment hebben we benadrukt dat

onze mensen niet in staat zijn om vanaf dag één zelfstandig te functioneren op de werkvloer en dat ze echt wel ondersteund zouden moeten worden. We hebben ook een aantal tips aangeboden om de communicatie te vergemakkelijken. Bijvoorbeeld: talige instructies geven op de plaats waar de instructie uitgevoerd moet worden en ondersteunen met gebaren of materialen. En: regelmatig checken of de stagiair alles begrijpt.

Ook cruciaal voor het welslagen van de stages: tijdens de eerste stageweek gingen wij steeds ter plekke voor de bespreking van het stagecontract. Onder het motto *goed begonnen is half gewonnen* smeerden we op dat moment het contact tussen beide partijen een beetje (lacht). De stagiair, de stagebegeleider en ikzelf of één van mijn collega's gingen dan bij elkaar zitten en maakten duidelijke afspraken over werktijden, pauzes, takenpakket, wat te doen bij ziekte en eventuele onkostenvergoeding. Als leidraad gebruikten we steeds ons eigen stagecontract omdat dat inzichtelijk was voor onze cursisten. We wilden hen absoluut betrekken bij deze gesprekken en vermijden dat ze er voor spek en bonen bij zouden zitten.

Een van de vragen aan de stagiair was bijvoorbeeld steeds hoe de stagebegelei-



der hem of haar kon helpen om de stage tot een succes te maken. En omgekeerd waarop de stagiair moest letten om een goede beurt te maken. Aan de kant van de begeleiders hoorde je dan wensen als: op tijd komen, durven vragen als je iets niet begrijpt, liever nauwkeurig poetsen dan snel ... Aan de kant van de stagiairs ging het vooral over: niet boos worden als ik iets niet begrijp, er rekening mee houden dat ik niet goed lees en schrijf, met me praten tijdens de pauzes, vriendelijk zijn ... Nu, het gaat erom dat op deze manier ruimte gemaakt wordt voor wederzijds begrip en dat dit toch wel een beetje de toon zet voor de hele verdere stage. En dat werkte wonderwel ...'

Nu jullie aan het einde van de stages gekomen zijn, valt er volgens jou een lijn te trekken met het oog op tewerkstelling? Of ligt dat voor iedereen anders?

'Er zijn natuurlijk wel wat individuele verschillen, maar de conclusies die uit de stage-evaluaties naar voren komen, liggen toch wel heel sterk in dezelfde lijn. Algemeen gesproken hebben onze cursisten hun schoonmaaktechniek heel goed onder de knie, dat horen we op alle stageplaatsen. Ze beheersen trouwens niet alleen de technieken zelf – moppen, stof afnemen, ramen lappen, boenen, sanitair reinigen – maar

hebben ook een goed inzicht: ze weten welke poetstaken ze dagelijks, wekelijks of periodiek moeten uitvoeren en ze weten welke volgordes ze moeten aanhouden. Ze gebruiken hun *koppie* dus en kunnen zelfstandig aan de slag! Naar aanleiding van die vaststelling hebben we onlangs zelfs beslist de opleiding PST vroegtijdig stop te zetten. Onze cursisten kunnen goed schoonmaken, zoveel is duidelijk.

Een tweede vaststelling: Onze mensen zijn enorm gemotiveerd. Hun werkhouding zit goed. Ze komen op tijd, wachten niet op instructies maar nemen zelf initiatief, werken gedisciplineerd en hebben een constructieve en flexibele instelling. Ze willen gewoonweg heel graag werk vinden en ze weten welke attitudes daarvoor nodig zijn. Dat appreciëren de stagebegeleiders natuurlijk. Het is een stuk aangenamer een gemotiveerde stagiair op te leiden dan iemand die met een zuur gezicht rondloopt. Dan ben je veel sneller bereid eens een zwak punt door de vingers te zien of eens een tandje bij te steken als het wat moeilijker loopt.'

Dat brengt ons meteen bij de knelpunten. Welke zaken liepen er minder goed?
'Simpel: de Nederlandse taal ... Met het oog op tewerkstelling is dát het voorname struikelblok. Dat geldt niet

voor de hele groep, want een aantal mensen trekt zich zeer behoorlijk uit de slag, maar voor evenveel anderen ligt dáár de drempel. Hoe vaak hebben we tijdens de evaluatiegesprekken niet gehoord: fantastische poetsvrouw, heel gemotiveerd, niets op aan te merken maar té weinig Nederlands. Op één stageplaats zei de stagebegeleidster letterlijk dat ze onze stagiaire onmiddellijk een contract zouden aanbieden ware het niet dat haar Nederlands simpelweg onvoldoende was voor de job. Nu werkten ze daar wel met walkietalkies en dat is natuurlijk wel lastig, maar toch, het is illustratief.'

Hoe komt het toch dat dat Nederlands zo'n belangrijk pijnpunt blijft? Jullie cursisten zijn al sinds januari 2006 in opleiding. Is anderhalf jaar Nederlandse les niet voldoende dan?

'Tja, een taal leer je natuurlijk niet één-twee-drie. We zijn anderhalf jaar geleden ook gestart met absolute beginners. Onze mensen spraken op dat moment echt geen woord Nederlands. Als je dan ziet waar ze nu staan, is dat toch een stuk verder, al is dat voor een aantal onder hen nog niet genoeg om vlot op de werkvloer mee te draaien.

Je mag ook niet vergeten dat onze cursisten in hun land van herkomst nooit



naar school geweest zijn. Hierdoor missen ze de mogelijkheid om abstract over taal na te denken en dat heeft natuurlijk gevolgen voor hun leertempo en leerstijl: ze leren trager en kunnen nieuwe zaken minder goed plaatsen. Ook kunnen ze voor hun leeractiviteiten geen beroep doen op geschreven materiaal zodat huiswerk bijvoorbeeld niet zo vanzelfsprekend is.

Wat ook meespeelt is dat een aantal Berberse cursisten te weinig een Nederlandstalig netwerk heeft om regelmatig te oefenen buiten de klas. Een taal leer je immers vooral door ze te gebruiken. Wij merken dat heel sterk: onze cursisten die op regelmatige basis Nederlands spreken – met partner, kinderen, in de winkel, met vrienden, met de burens – dié leren bij. Als je daarentegen alleen woont, alleen andere Berberse vrouwen kent, naar de Marokkaanse winkel op de hoek gaat en naar de satelliet-tv kijkt, dan gaat het veel minder vlot. Met die paar uur Nederlandse les per week alleen red je het niet ...'

Voor een aantal van jullie cursisten is de taal dus duidelijk een belangrijke drempel. Zijn er nog andere zaken die hun tewerkstellingskansen belemmeren?
'Naast de taal is er de kwetsbare persoonlijke situatie van sommige cur-

sisten. Bijna zonder uitzondering hebben onze mensen op emotioneel vlak heel veel meegemaakt. De meesten hebben hun verleden een plaats gegeven maar enkelen zijn zo ver nog niet. Zij zitten nog midden in de problemen. En als je hoofd vol zit met woede, verdriet, angst om bijvoorbeeld het land uitgezet te worden, dan kun je niet naar behoren presteren. Tijdens de stages is dat maar voor een enkeling gebleken hoor, en ook wat betreft een toekomstige tewerkstelling denk ik nu niet dat dit een grote rol zal spelen, maar sowieso zijn onze mensen heel kwetsbaar.'

Denk jij dat de stages een groot verschil gemaakt hebben voor de deelnemers?

'Daar ben ik absoluut van overtuigd. Onze mensen willen werken en dat leer je nu eenmaal niet alleen in de klas of op de opleidingsvloer. Je moet hen laten proeven van écht werk. Voor bijna al onze cursisten waren de stages de allereerste keer dat ze in contact kwamen met de werkvloer in Vlaanderen. Ik vond het prachtig om te zien hoe hun zelfvertrouwen steeg omdat ze ondervonden dat het hen echt wel lukte. De stages hebben gefungeerd als een reality check, zowel voor onze sterke als onze zwakkere deelnemers. Een aantal van onze cursisten is op bepaalde tekortkomingen

gestoten, zij weten nu duidelijk waar de schoent wringt, maar de meesten van hen hebben aan den lijve ondervonden dat ze klaar zijn voor de arbeidsmarkt. Zij hebben een boost van jewelste gekregen en zijn nog amper in te nemen nu. We voelen allemaal dat ons project door de stages in een stroomversnelling gekomen is. Bijna iedereen is – veel vroeger dan voorzien – aan het solliciteren geslagen. Sollicitatietraining en arbeidsbemiddeling stonden pas op de planning voor oktober, maar wie zijn wij om onze cursisten tegen te houden? Het is ons uiteindelijke doel om onze mensen op de arbeidsmarkt te krijgen. Als dit dan sneller gebeurt dan verwacht, kunnen wij dat alleen maar toejuichen.'

Zijn er al deelnemers die een contract getekend hebben?

'Één iemand tekende een deeltijdcontract bij schoonmaakbedrijf GOM, een vacature die via de schoonmaakinstructrice van de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling bij ons kwam, en twee anderen tekenden zopas een WEP+contract bij Thuiszorg vzw, de éne als parttime poetsvrouw in een polikliniek, de andere gaat voltijds bij mensen thuis poetsen. Nog twee of drie anderen hebben heel mooie kansen om in september te beginnen op hun stageplaats.'