

Hernieuwd plan van aanpak 'Taalbeleid medewerkers'

1. Inleiding

De Universiteit Twente streeft er naar zich te profileren als een internationale universiteit. Hiertoe is sinds 2005 taalbeleid van kracht betreffende de taaleis waar het WP en OBP aan moet voldoen. Doelstelling was om in het studiejaar 2006-2007 75% van het betrokken personeel te laten voldoen aan de taaleis van IELTS 7.5.

Op basis van de gegevens die aangeleverd zijn door het TCP kan worden geconcludeerd dat op dit moment (mei 2011) deze doelstelling niet is behaald: 50% van de in 2006 vastgestelde doelgroepen is door het TCP getoetst. Van de getoetste medewerkers voldoet 37% aan de gestelde taaleis. Zie bijlage 1.

Gezien de internationalisering doelstellingen, zoals verwoord in Route'14, wordt de Engelse taalvaardigheid van UT medewerkers steeds belangrijker. Het is daarom zaak het in 2005 vastgestelde beleid via een hernieuwd plan van aanpak tot uitvoering te brengen. De Concerndirectie HR heeft recent het dossier 'Taalbeleid medewerkers' overgenomen van de concerndirectie S&C. Zie voor het overdrachtsdocument bijlage 2.

2. Huidige situatie

Op basis van de cijfers van het TCP kan worden geconcludeerd dat de in 2005 gestelde doelstellingen van het taalbeleid niet zijn gehaald.

Een nadere bestudering van de cijfers, evenals op basis van de gesprekken met de coördinatoren in de faculteiten, behoeft deze conclusie enige nuancering.

Uit de gesprekken met de faculteiten blijkt dat er in de meeste gevallen goede stappen zijn gezet rondom het taalbeleid en dat de groep medewerkers die nog niet voldoet aan de Engelse taaleis, mogelijk minder groot is dan op basis van de cijfers van het TCP is aangenomen.

Ten aanzien van de door het TCP geleverde overzicht, bijlage 1:

- In het overzicht worden alleen WP medewerkers weergegeven die deel hebben genomen aan een class assesment. Hierdoor worden medewerkers die via de Dialangtoets een assesment hebben gedaan niet meegeteld.
- De geïdentificeerde doelgroep (nr candidates put forward bij faculty) die door de faculteiten is voorgedragen, betreft een vaststaand getal dat dateert uit 2006. Dit doet geen recht aan de huidige situatie.

Voor een correcte weergave van de huidige situatie zal de doelgroep (WP) per faculteit opnieuw in kaart moeten worden gebracht. Dit om de werkelijke stand van zaken per faculteit en de nog te ondernemen stappen om de gestelde doelstellingen van het taalbeleid te realiseren, inzichtelijk te krijgen.

Op basis van zowel de cijfers als de gesprekken met alle betrokkenen, kan geconcludeerd worden dat de Engelse taalvaardigheid voor het OBP goed loopt. De focus van dit hernieuwde plan van aanpak zal dan ook liggen bij de resterende groep WP waarvan het taalniveau nog niet in kaart is gebracht of onder het gewenste niveau ligt.

3. Uitgangspunten

Het inhoud van hernieuwde plan van aanpak is opgesteld in afstemming met het TCP en de betrokkenen in de faculteit op basis van de volgende uitgangspunten:

- In lijn met de eerder vastgestelde doelstelling van het taalbeleid is de doelstelling van het plan van aanpak: Eind 2012 moet 75% van de beoogde doelgroep voldoen aan de gestelde taaleis.
- Aansluiten bij het decentraal geformuleerde taalbeleid en de best practices laten dienen als basis voor de UT brede aanpak
- De doelgroep voor het taalbeleid zou alleen moeten bestaan uit medewerkers die in hun dagelijkse praktijk daadwerkelijk actief bezig zijn met de Engelse taal
- Focus van het taalbeleid ligt op het verbeteren van de kwaliteit van het Engelstalig onderwijs, de prioriteit voor assesment en scholing ligt in dit plan van aanpak dan ook bij het Engels docerend WP.
- Het uitvoeren van het beleid ligt in de lijn (decaan/directeur bedrijfsvoering/leidinggevenden), het faciliteren, coördineren en monitoren ligt bij het TCP en HR.

4. Taaleis voor medewerkers UT

In het vastgestelde taalbeleid staat dat voor alle medewerkers een IELTS score van 7,5 vereist is. Op basis van gesprekken met het TCP en de faculteiten lijkt een specificering van de doelgroep en de taaleis per doelgroep wenselijk.

Het is alleen zinvol om die medewerkers te toetsen - en waar nodig te scholen – die in hun dagelijkse praktijk actief bezig zijn met de Engelse taal. Dit is een belangrijk uitgangspunt in het kader van de motivatie tot deelname en het leerrendement.

WP

Voor het WP dat in zijn dagelijkse praktijk actief bezig is met de Engelse taal zou een taaleis van C2/C1 realistisch zijn. Waarbij de belangrijkste eis is dat de docenten zich vrij en zelfverzekerd kunnen bewegen in de Engelse taal en dat de Engelse taal geen belemmering vormt bij het overbrengen van de lesstof.

Gekoppeld aan de uitslag van het assesment zijn de volgende acties vereist:

C2 = uitstekend niveau, behoeft geen actie

C1 = op onderdelen ruimte voor verbetering, maatwerk in afstemming met TCP

B2 = verbetering vereist, taaladvies TCP opvolgen

B1 = verbetering vereist, taaladvies TCP opvolgen

A2 = geen Engelstalige werkzaamheden meer uitvoeren tot taalniveau is verbeterd

A1 = geen Engelstalige werkzaamheden meer uitvoeren tot taalniveau is verbeterd

De volgende docenten binnen de beoogde doelgroep worden vrijgesteld van de taaleis:

- Docenten die geen colleges geven in het Engels en geen Engelstalige medewerkers of studenten begeleiden
- Docenten die *native speakers* zijn van het Engels
- Docenten die op basis van CV vrijstelling krijgen wegens studeren/werken in Engelstalig land
- Docenten die kunnen aantonen dat ze voldoen aan de taaleis middels certificaat

OBP

Voor de groep OBP waarvoor dit van toepassing is, in dagelijkse praktijk actief bezig met Engels, zou een onderverdeling moeten worden gemaakt per functiecategorie. Voor een beleidsmedewerker internationalisering is een IELTS niveau van 7,5 wenselijk/noodzakelijk, voor een medewerker beveiliging zou een lagere niveau volstaan. Hierbij kan aangesloten worden bij de uitwerking die TNW al heeft gemaakt voor het OBP, zie bijlage 3.

5. Assessments

Zodra de beoogde doelgroep in kaart is gebracht per eenheid, op basis van de aangescherpte criteria, is het noodzakelijk deze groep een assesment af te nemen zodat het taalniveau kan worden vastgesteld. Hierbij is het assesment een middel en geen doel op zich. Insteek is het verbeteren van de Engelse taalvaardigheid om zo bij te dragen aan de kwaliteit van het onderwijs.

OBP

Voor het OBP is de huidige procedure dat de Dialang-toets wordt afgenomen, gevolgd door een groepsassessment om de gespreksvaardigheid te toetsen. Deze procedure werkt goed en kan ongewijzigd blijven.

WP

Voor het WP is de procedure dat de Dialang-toets wordt afgenomen gevolgd door een class assesment (medewerker TCP woont Engelstalig college bij). In de praktijk blijkt de belasting voor docenten hoog, door beide vormen van assesment verplicht te stellen. Bij de verdere uitwerking van dit plan van aanpak zal samen met het TCP gekeken worden naar een manier om met zo min mogelijk inspanning voor de docent een zo'n goed mogelijk beeld te krijgen van de Engelse taalvaardigheid.

Een optie is om in beginsel alleen een class assesment verplicht te stellen als assesmentinstrument. Het TCP geeft aan dat het voor de kwaliteit van het taaladvies wenselijk is zowel de Dialang-toets als het class assesment af te nemen. Indien toch de keus wordt gemaakt om één van beide instrumenten te gebruiken, dan geeft het class assesment het beste beeld van de Engelse vaardigheden relevant voor het geven van Engelstalig onderwijs.

Wanneer uit het class assesment een C-niveau komt dan kan er gekeken worden naar verbetering op specifieke onderdelen, maar is in basis het niveau van dien aard dat de kwaliteit van onderwijs er niet onder lijdt. Wanneer uit het class assesment een A of B score komt dan zal er aanvullend een Dialang-toets worden afgenomen om een uitgebreider beeld te geven van de vaardigheden die een docent wel of niet bezit. Mocht met de Dialang-toets het beeld bevestigd worden dat het taalniveau onvoldoende is, dan is verbetering een vereiste.

Bij het overwegen welke manieren/methoden van assesment wenselijk is maar ook haalbaar voor alle betrokkenen moet mede gekeken worden naar de omvang van de resterende doelgroep. Als het om een kleine groep gaat is een arbeidsintensievere assesmentmethode qua belasting voor het TCP, bijvoorbeeld een optie.

Het assesment moet worden ingestoken vanuit het oogpunt van ontwikkelen, waar sta je nu en hoe kan het TCP helpen om de taalvaardigheid en bewegingsvrijheid in het Engels te verbeteren. TCP moet de mogelijkheden om hier maatwerk in te kunnen bieden inzichtelijk maken voor de doelgroep. Er is veel mogelijk naast het volgen van een 'standaard' cursus, maar weet de doelgroep dat ook?

6. Randvoorwaarden realiseren

De in de overdrachtsnotitie (bijlage 2) benoemde knelpunten bij het TCP en de faculteiten, moeten worden opgelost voordat een succesvolle implementatie mogelijk is. In de meeste gevallen gaat het om knelpunten van praktische aard die een belemmering vormen voor het succesvol uitvoeren van het taalbeleid.

De belangrijkste knelpunten zijn:

- Slechte beschikbaarheid van de Dialang-toets op pc's naar keuze van medewerker.
- Capaciteit van het TCP voor het uitvoeren van class assesment.
- Onduidelijkheid over wederzijdse verwachtingen
- Taalbeleid geen integraal onderdeel dagelijkse bedrijfsvoering
- Voor Taalcoördinator in de faculteit slecht inzichtelijk wie wel/niet getest is en of er actie wordt ondernomen wanneer taalniveau verbetering behoeft
- Onduidelijk hoe informatiestromen lopen, wat wordt er wanneer aan wie gecommuniceerd.
- Voor de toegewezen coördinator in de faculteit evenals voor het TCP de hoeveelheid werk om alles rondom de uitvoering van het taalbeleid te organiseren.
- Gebrek aan draagvlak en aandacht voor dit onderwerp in de lijn (decaan/dir. bedrijfsvoering/ vakgroepvoorzitters)

7. Standaard procedure voor uitvoering taalbeleid

Op dit moment is er geen standaard procedure voor de uitvoering van het taalbeleid, elke faculteit heeft daarvoor zijn eigen manier. Gezien de wens voor het beter vormgeven van de inbedding van het taalbeleid in de HR-cyclus en de behoefte aan continuïteit in het taalbeleid, is het wenselijk dit te standaardiseren.

Er moet een procedure komen voor het uitvoeren van het taalbeleid voor de zittende staf en voor nieuwe medewerkers. Een en ander in aansluiting op het taalbeleid van de faculteiten en de belangrijkste succesfactoren. Belangrijke aandachtspunten bij het opstellen van de procedure zijn:

1. Overzicht doelgroep moet altijd zijn gebaseerd op actuele gegevens

Startpunt van de procedure is dat altijd inzichtelijk moet zijn wie tot de doelgroep behoort, zowel voor een assesment als voor eventuele vervolgcities. Hiervoor moet per faculteit een actief document beschikbaar zijn van de beoogde doelgroep waarin wordt aangegeven wie is vrijgesteld van deelname op basis van de criteria, wie al een assesment heeft gedaan en wie niet en wie indien nodig al vervolgcities heeft ondernomen en wie niet.

2. Assesment & uitvoering

Vanuit het TCP is aangegeven dat er voor het afnemen van een assesment, veel verschillende mogelijkheden bestaan. Er zal per doelgroep (OBP, zittende staf, nieuwe medewerkers) gekeken moeten worden wat de meest geschikte manier is voor een assesment. Daarnaast moet worden gekeken hoe de verschillende assesments zo effectief mogelijk kunnen worden uitgevoerd (beschikbaarheid van assesmentvorm, assesments afnemen per functiecategorie of bijv. gefaseerd per kwartaal een faculteit)

3. Informatiestromen vastleggen

- Welke informatie moet er wanneer vanuit de faculteit aan het TCP worden doorgegeven
- Wat koppelt het TCP wanneer terug aan de faculteiten en aan wie
- Wat wordt er binnen faculteiten gecommuniceerd naar alle betrokkenen
- Welke systemen kunnen worden ingezet om de informatiestromen te ondersteunen

Op dit moment bestaat er veel onduidelijkheid wat betreft de wederzijdse verwachtingen. Wanneer moet bij het TCP kenbaar worden gemaakt welke docenten in aanmerking komen voor een assesment? Wat wordt er over de assesmentuitslagen teruggekoppeld aan de faculteiten? Aan wie moet deze informatie teruggekoppeld worden? Hoe werkt de loop assesment-resultaat-vervolgacties in relatie tot het jaargesprek en vakevaluaties?

4. Duidelijkheid rollen en verantwoordelijkheden van alle betrokkenen

- Faculteit
- TCP
- HR (centraal en decentraal)

Uitgangspunt is dat uitvoering van dit beleid in de lijn moeten liggen en de ondersteuning en monitoring bij het TCP en HR.

5. Inbedden in de HR-cyclus

- Engelse taalvaardigheid onderdeel van de selectieprocedure
- Engelse taalvaardigheid standaard onderwerp tijdens jaargesprek (o.a. op basis van vakevaluaties van studenten en uitkomst assesment + taaladvies TCP))
- Consequenties voor loopbaan bij weigering deelname of te laag taalniveau?

6. Monitoring

- Wat willen we precies monitoren; stand van zaken/voortgang, zowel op individueel niveau (jaargesprek) als op eenheidsniveau (vojo's/najo's)?
- Hoe willen we monitoren; aansluiten bij bestaande systemen en processen
- Waar en door wie; belangrijke rol in monitoring voor HR en TCP

8. Tot slot

Tijdens de gesprekken die zijn gevoerd met het TCP en de faculteiten kwamen ook een aantal aanpalende onderwerpen aan de orde, zoals het vastleggen van een taaleis voor promovendi in het T&SP en het ontwikkelen van een taalbeleid voor de Nederlandse taalvaardigheid.

9. Vervolg

Dit plan van aanpak geeft op hoofdlijnen aan op welke gebieden moet worden ingezet om het taalbeleid bij de UT tot een succes te maken. Om over te gaan tot een succesvolle implementatie zijn de volgende acties noodzakelijk:

	Wat	Wie	Wanneer
1	Na afstemming in het CvB, plan van aanpak ter advies bespreken in UCB en UCO. Ter informatie aan UR.	Concerndirectie HR	UCB (9 juni) UCO (5 juli) UR (na de zomer)
2	Taaleis per doelgroep verder uitwerken	Concerndirectie HR + TCP	juli/aug 2011
3	Per faculteit doelgroep opnieuw identificeren en actief document inrichten (op basis van template)	Taalcoördinator faculteit HR Manager TCP	juli/aug 2011
4	Voor en nadelen in kaart brengen verschillende vormen van assesment (kwaliteit & uitvoerbaarheid)	TCP	juli/aug 2011
5	Standaard procedure ontwikkelen taalbeleid voor zittende en nieuwe medewerkers (continuïteit & inbedding)	Concerndirectie HR (in afstemming met faculteit en TCP)	aug/sept 2011
	Hernieuwde aandacht voor dit onderwerp	Concerndirectie	Sept/okt 2011

		HR - TCP	
6	Taalcoördinator TCP en taalcoördinator faculteiten bij elkaar brengen voor aftrap hernieuwd plan van aanpak	Concerndirectie HR	Okt 2011

Bijlage 1: Stand van zaken in cijfers TCP

Tabel 1: Cijfers TCP voor WP¹

WP class assessments 31 December 2010							
class assessments	MB	EWI	CTW	TNW	GW	ITC	UTOver all
2006	55	21		7			83
2007	17	57	3				77
2008	1	4	11		3		19
2009	1		11	3	2		17
2010	2		1	3	8		14
<i>total</i>	76	82	26	13	13	0	210
total fte WP (2009)	231	458	256	428	200		1573
nr candidates put forward by faculty	84	122	132	25	40		403
nr completed of candidates put forward	76	82	26	13	13	0	210
% completed of candidates put forward	90,48%	67,21%	19,70%	52,00%	32,50%		52,11%
results	MB	EWI	CTW	TNW	GW	ITC	UTOver all
C2	28	36	5	3	2	0	74
C1	39	43	16	7	4	0	109
B2	6	3	4	3	1	0	17
B1	2	0	0	0	0	0	2
<i>total</i>	75	82	25	13	7	0	202
results in %	MB	EWI	CTW	TNW	GW	ITC	UTOver all
C2	37,33%	43,90%	20,00%	23,08%			36,63%
C1	52,00%	52,44%	64,00%	53,85%			53,96%
B2	8,00%	3,66%	16,00%	23,08%			8,42%
B1	2,67%	0,00%	0,00%	0,00%			0,99%
Toelichting							
C2	advies: geen (CEF C2 = IELTS 7.5/8.0)						
C1	advies: verbetering <i>toepassing</i> van aanwezige taalvaardigheid Engels in onderwijssituaties						
B2	advies: aanwezige Engelse taalvaardigheid is niet op academisch niveau; verbetering is noodzakelijk						
B1	advies: docent niet inzetten in Engelstalig onderwijs; basistaalvaardigheid is onvoldoende						

Tabel 2: Cijfers TCP deelname toetsen OBP²:

Survey OBP English Language Assessments 31 December 2010				
	t/m 2008	2009	2010	Totaal
CTW	9	15		24
EWI	1	12	53	66
GW	22			22
MB	1	12		13
TNW		59	10	69
B&A				
FB		79		79
FEZ				
ICTS	1	1		2
PA&O		38	14	52
S&C		42	3	45
S&O	56	8		64
<i>Per jaar</i>	90	266	80	412

¹ Cijfers van TCP, stand van zaken op 31-12-2010

² Cijfers van TCP, stand van zaken op 31-12-2010

Bijlage 2: Taalbeleid Medewerkers

Overdrachtsdocument maart 2011

Van: S&C

Aan: HR

Achtergrond

Met het oog op het groeiende aantal Engelstalige (master)opleidingen op de UT, is het van cruciaal belang dat studenten en docenten over een goede beheersing van de Engelse taal beschikken zodat de kwaliteit van het onderwijs gewaarborgd kan worden.

Het dossier 'taalbeleid medewerkers' vindt zijn oorsprong in de notities "Engelstalig intercultureel onderwijs" (2003), "Taalbeleid" (2004) en "Taalfaciliteiten en organisatie" (2004). In deze beleidsnotities zijn de randvoorwaarden beschreven voor UT-breed taalbeleid. In het besluit van het College van Bestuur (26-1-2004) zijn afspraken vastgelegd over minimale taaleisen waaraan studenten en medewerkers dienen te voldoen.

De noodzaak voor taalbeleid gericht op medewerkers komt voort uit onder meer de volgende redenen:

- Een onderzoek onder internationale studenten (2006) toonde aan dat de Engelse taalvaardigheid van docenten en ondersteunend personeel niet in alle gevallen het gewenste niveau heeft. Dit heeft effect op de kwaliteit van het onderwijs en de begeleiding van de studenten.
- De UT heeft zich gecommitteerd aan de kwaliteitsstandaarden van de Gedragscode internationale student in het Nederlandse Hoger Onderwijs. Deze gedragscode stelt dat het in de omgang met internationale studenten van belang is dat alle betrokkenen over voldoende beheersing van de Engelse taalvaardigheid beschikken.

Het streven van de UT om zich te profileren als een internationale universiteit versterkt de noodzaak tot voldoende beheersing van de Engelse taalvaardigheid door studenten, docenten en medewerkers.

Om de taalvaardigheid van medewerkers en studenten te toetsen en te verbeteren, is het Taalcoördinatiepunt (TCP) opgericht. Het TCP is verantwoordelijk voor het coördineren en faciliteren van de implementatie van het taalbeleid bij de eenheden³.

Besluiten en afspraken mbt taalbeleid medewerkers

De taaleis voor docenten is vastgesteld op IELTS 7.5, voor OBP: IELTS 7.5. Door TCP wordt nader bezien of aanpassing of variatie van de taaleisen voor docenten en OBP naar groepen medewerkers nodig is (CvB 11-7-2006). Streven is dat in het studiejaar 2006-2007 75% van het betrokken personeel aan deze eis voldoet (CvB 26-1-2005). Tot op heden is dit niet gerealiseerd (zie Bijlage 1 voor de meeste actuele cijfers)

Voor het toetsen van docenten kan gebruik gemaakt worden van een alternatieve toets (Dialang), ontwikkeld door het TCP, die toegesneden is op de onderwijspraktijk en qua niveau overeenkomt met het vereiste IELTS-niveau (CvB 11-7-2006)

Het TCP is belast met de uitvoering van de gemaakte aanbevelingen, daar waar nodig in overleg met andere eenheden. Daarvoor dient door het TCP een plan van aanpak inclusief het financieel plan te worden ingediend (CvB 11-7-2006). Het gaat om de volgende aanbevelingen (memo 30-6-2006)⁴:

- PA&O zorgt in overleg met de facultaire personeelsadviseurs ervoor dat Engelse taalvaardigheid in sollicitatieprocedures wordt opgenomen voor nieuw aan te nemen *docenten* die in een Engelstalige opleiding worden ingezet. Bij *OBP* geldt dit ook, indien relevant voor de functie. Dit wordt tot op heden nog niet consequent toegepast.
- Engelse taalvaardigheid van de *docent* wordt structureel meegenomen in vakevaluaties als onderdeel van de kwaliteitszorg. Uitkomsten van de evaluaties worden meegenomen in het functioneringsgesprek. Dit wordt tot op heden nog niet consequent toegepast.
- PA&O zorgt in overleg met de facultaire personeelsadviseurs ervoor dat Engelse taalvaardigheid structureel wordt opgenomen in functioneringsgesprekken voor *docenten* die Engelstalig onderwijs verzorgen en bij *OBP* indien relevant voor de functie
- Het TCP verzorgt cursussen Engels met open inschrijving, specifiek gericht op Engels in onderwijssituaties. Daarnaast biedt het TCP op aanvraag begeleiding bij de Engelse taalverwerving van *individuele docenten of groepen docenten*

³ Memo *Engelstalig en intercultureel onderwijs – van kaders naar implementatie*, 30-6-2006

⁴ Memo *Engelstalig en intercultureel onderwijs – van kaders naar implementatie*, 30-6-2006

- Het TCP biedt vanaf september 2006 drie modules aan rondom Engels op de werkvloer: telefoneren, baliewerk, eenvoudige correspondentie. Cursussen Engelse taalvaardigheid die aansluiten bij de taaleisen voor de diverse andere groepen binnen het OBP moeten nog opgezet worden, nadat de normen zijn vastgelegd. De minimumnorm voor OBP is vastgesteld op IELTS 7.5 (TOEFL iTB 114-115). Gezien de grote diversiteit aan OBP kan variatie nodig zijn wat betreft de gewenste norm, afhankelijk van de functie. Er wordt in eerste instantie van uitgegaan dat de vastgestelde norm van IELTS 7.5 gehandhaafd kan worden voor personeel dat direct contact heeft met buitenlandse studenten of medewerkers (studieadviseurs, coördinatoren internationalisering/uitwisseling, medewerkers PA&O/personeelsadviseurs, medewerkers International Office). Voor andere functies (bv medewerkers BOZ, medewerkers diensten, portiers, etc) is een apart onderzoek nodig om de vereiste Engelse taalvaardigheid vast te stellen⁵.
- Voor een goede implementatie van het taalbeleid zijn drie stappen nodig:
 - Toetsing, met drie mogelijke uitkomsten:
 - A. Goed
 - B. Voldoende, maar op onderdelen is verbetering nodig
 - C. Onvoldoende
 - Remediëring: Uitkomsten B en C zouden moeten leiden tot een TCP advies over mogelijkheden voor bijscholing. Bij uitkomst C is het aan te raden om de desbetreffende docent niet meer in te zetten voor Engelstalig onderwijs c.q. de OBPer niet meer in te zetten voor internationale contacten tot de basiskennis Engels is verbeterd
 - Hertoetsing: Is het toetsresultaat, ondanks bijscholing, herhaaldelijk onvoldoende, zou als uiterste sanctie overwogen moet worden de desbetreffende docent niet meer in te zetten voor Engelstalig onderwijs c.q. desbetreffende OBPer niet meer in te zetten voor internationale contacten

In oktober 2009 is er een brief naar de minister van OCW verstuurd ter inventarisatie van (het beleid met betrekking tot) de *Engelse taalvaardigheid van docenten*. In deze brief stond genoemd dat:

- Engelse taalvaardigheid van docenten een vast onderdeel is van vakevaluaties
- In het jaargesprek is internationalisering, waaronder Engelse taalvaardigheid, als verplicht punt opgenomen.
- Engelse taalvaardigheid wordt bij veel sollicitatieprocedures meegenomen, maar is geen verplicht onderdeel

Stand van zaken maart 2011:

Tot op heden zijn veel van de gemaakte afspraken niet nagekomen. Zo is nog steeds niet 75% van het betrokken personeel getoetst (en indien nodig bijgeschoold), hoewel de doelstelling was om dit in het studiejaar 2006-2007 te realiseren. Daarnaast is Engelse taalvaardigheid nog niet consequent een vast onderdeel in *sollicitatieprocedures*. De vraag is in hoeverre de Engelse taalvaardigheid wordt meegenomen in *vakevaluaties*. De resultaten hiervan zouden moeten worden besproken in het functioneringsgesprek. Tot op heden wordt Engelse taalvaardigheid niet structureel opgenomen in *functioneringsgesprekken*. Verder geeft het TCP aan dat de getoetste medewerkers waarbij het resultaat onvoldoende is of op onderdelen verbetering behoeft, zich (op een enkeling na) niet gemeld hebben voor een bijscholingscursus. Meer specifieke informatie over de stand van zaken per faculteit, is te vinden in Bijlage 2.

Knelpuntenanalyse en conclusie

Het onderwerp 'taalbeleid docenten/medewerkers' speelt al enige jaren, maar tot op heden is het niet gelukt om de gemaakte afspraken na te komen. De besluiten die genomen zijn door het CvB en de afspraken die gemaakt zijn, zijn helaas tot op heden in veel gevallen niet geïmplementeerd.

Engelse taalvaardigheid is geen integraal onderdeel van de dagelijkse bedrijfsvoering. Engelse taalvaardigheid is niet altijd een vast onderdeel van de sollicitatieprocedure voor nieuwe medewerkers. Ongeveer de helft van het zittend WP dat in het Engels doceert, is nog niet getoetst. Het merendeel van degenen die getoetst zijn, scoort onder de maat, maar daarvan is niet bekend of zij een cursus (zijn gaan) volgen. Tevens is onbekend wat de consequenties voor de docent zijn indien blijkt dat zijn Engelse taalvaardigheid niet aan de eis voldoet. Daarnaast worden de resultaten (toets of op basis

⁵ Besluit van CvB (11-7-2006) is dat door TCP nader wordt bezien of aanpassing of variatie van de taaleisen voor docenten en OBP naar groepen medewerkers nodig is

van vakevaluaties) niet consequent besproken tijdens een jaargesprek om het functioneren te beoordelen. Het is van belang om hier duidelijke afspraken over te maken en deze uit te voeren.

Iedere faculteit heeft een eigen beleid met betrekking tot toetsing en verbetering van Engelse taalvaardigheid van medewerkers. Onduidelijk is wie verantwoordelijk is voor het uitvoeren (van delen) van het taalbeleid. Algemene afspraken die UT-breed gelden (bijvoorbeeld het opnemen van de Engelse taalvaardigheid als verplicht onderdeel van het FJUT) zouden nog wat meer sturing vanuit de concerndirectie HR kunnen gebruiken. Veel pionierswerk is al verricht en plannen zijn geformuleerd, maar met betrekking tot de implementatie en evaluatie van het beleid zijn er nog veel obstakels.

Een van de praktische knelpunten, is de beschikbaarheid van toetsingsmiddelen. Zo is het toetsprogramma (Dialang) regelmatig niet beschikbaar. Daarnaast is het plannen van class assessments vaak een probleem, mede door beperkte capaciteit bij TCP.

De HR-adviseur en/of directeur bedrijfsvoering van de faculteit zijn verantwoordelijk voor het taalbeleid. Om ervoor te zorgen dat de gemaakte afspraken worden geïmplementeerd, is het essentieel om de dialoog aan te gaan met hen en dit punt hoog op de agenda te krijgen. Om dit realiseren, wordt geadviseerd aan HR om met alle betrokkenen (S&O, HR adviseurs en faculteiten) te komen tot een hernieuwd plan van aanpak.

Bijlage 3: Taaleisen OBP TNW

	Reading	Listening	Speaking
Taaleisen OBP TNW			
Functiefamilie Administratieve en Secretariële ondersteuning			
Administrateur	B2	B2	B2
Administratief medewerker	A2+	A2+	B1
Secretaresse	B2	B2	B2
Functiefamilie Arbo en Milieu			
Arbo en Milieucoördinator	B2	B2	B2
Arbo-consulent	B2	B2	B2
Functiefamilie Personeel en Organisatie			
P&O adviseur	B2	B2	B2
Medewerker personeelsbeheer	B1+	B1+	B1+
Functiefamilie PR, Voorlichting en Communicatie			
Communicatieadviseur	B2	B2	B2+
Communicatiemedewerker	B1+	B1+	B1+
Functiefamilie onderwijs- en onderzoeksondersteuning			
Technicus O&O profiel O	B2	B2	B2
Technicus O&O profiel V	B1	B1	B1
Coördinator externe samenwerking	B2+	B2+	B2+
Onderwijs- onderzoeksmedewerker	B2+	B2	B2
Onderwijscoördinator	B2+	B2+	B2+
Opleidingsmanager	B2+	B2+	B2+