

MONITOR AANPAK LAAGGELETTERDHEID IN BEDRIJVEN 2008 - 2009

1. Inleiding

Aanleiding

De Stichting van de Arbeid heeft in maart 2007 het advies *Toekomst voor laaggeletterden, een opdracht voor het bedrijfsleven*¹ uitgebracht. Dit advies heeft als doel de bewustwording van werkgevers en werknemers te vergroten waar het gaat om de herkenning van laaggeletterdheid. Het bevat aanbevelingen aan werkgevers, werknemers, ondernemingsraden, O&O-fondsen en de overheid over de bevordering van de aanpak van laaggeletterdheid in bedrijven.

Bestrijding van laaggeletterdheid in bedrijven heeft uiteraard meer effect wanneer ervoor wordt gezorgd dat er geen nieuwe laaggeletterden de arbeidsmarkt op komen. Het basis-, voortgezet- en beroepsonderwijs, UWV, gemeenten en re-integratiebedrijven moeten zich ervoor inspannen dat elke leerling en elke werkzoekende voldoende vaardigheden beheerst op het gebied van lezen, schrijven en rekenen om te kunnen functioneren in de samenleving en op de arbeidsmarkt. Hiertoe hebben de Stichting van de Arbeid en de ministeries van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, Sociale Zaken en Werkgelegenheid en Jeugd en Gezin in september 2007 het *Convenant Laaggeletterdheid*² getekend. De uiteindelijke doelstelling is dat het totale aantal laaggeletterden (circa 1,5 miljoen) met 60% wordt teruggebracht tot maximaal 600.000 in 2015. Voor het aantal werkende laaggeletterden (circa 420.000) betekent dit een daling met 60% tot maximaal 168.000 in 2015.

Om deze ambities te kunnen bereiken is een uitvoeringsplan opgesteld door de convenantpartijen. De Stichting van de Arbeid geeft hierin aan op welke wijze sociale partners het opsporen, activeren en faciliteren van werkende laaggeletterden ter hand nemen. Voorts is opgenomen dat de Stichting van de Arbeid de inspanningen en resultaten in bedrijven zal monitoren, in aanvulling op de jaarlijkse voortgangsrapportage van de overheid.

*Beperkte monitor 2008 - eerste helft 2009*³

De voorliggende - beperkte - monitor geeft geen kwantitatief beeld van de aanpak van laaggeletterdheid in bedrijven. Hij geeft evenmin een compleet beeld van wat er in bedrijven in het land allemaal gebeurt.

De monitor schetst hoe laaggeletterdheid in een aantal sectoren met succes wordt aangepakt, maar ook waarom dit in andere sectoren (nog) niet of nauwelijks van de grond is gekomen. Doel hiervan is om er lering uit te trekken voor de toekomst: welke aanpak werkt wel en welke niet, welke omstandigheden werken belemmerend, wat is er nodig om de kans van slagen te vergroten.

¹ Stichting van de Arbeid: *Toekomst voor laaggeletterden - een opdracht voor het bedrijfsleven*, februari 2007.

² Convenant tussen werkgevers, werknemers en overheid: *Structurele aanpak laaggeletterdheid in de samenleving en het bedrijfsleven 2007 - 2015*, september 2007. De volledige tekst is opgenomen in **bijlage 1**.

³ De Stichting van de Arbeid laat een monitor uitvoeren over 2008 en 2009 door een extern onderzoeksbureau. De uitkomsten daarvan zullen medio 2010 beschikbaar zijn.

Eerst worden de activiteiten beschreven die de Stichting van de Arbeid en sociale partners de afgelopen jaren hebben uitgevoerd in het kader van het stimuleren van de aanpak van laaggeletterdheid. Vervolgens wordt een overzicht gegeven van cao's die een bepaling bevatten over scholing op het gebied van taalvaardigheid. Daarna wordt beschreven hoe in een aantal sectoren en bedrijven laaggeletterdheid wordt aangepakt: de succesvolle verhalen maar ook de obstakels die worden ondervonden, de manier waarop laaggeletterden worden opgespoord en de redenen waarom wordt afgezien van scholing voor laaggeletterden. Dan volgt een beschrijving van enkele regionale convenanten. Tot slot worden enkele aanbevelingen gedaan.

2. Activiteiten Stichting van de Arbeid en sociale partners

Voorbeeld cao-afspraken over aanpak laaggeletterdheid

In januari 2008 heeft de Stichting van de Arbeid decentrale cao-partijen opgeroepen om in hun cao-overleg afspraken te maken over de aanpak i.c. vermindering van laaggeletterdheid in hun sector/bedrijf. Een voorbeeld cao-afspraken is daartoe opgesteld (de volledige tekst is opgenomen in **bijlage 2**).

Inzet van gelden uit O&O-fondsen voor scholing

De Stichting van de Arbeid heeft in juli 2008 aanbevelingen opgesteld - ter realisatie van de Participatietop-afspraken - om gelden uit O&O- en sectorfondsen in te zetten voor functiegerichte en loopbaangerichte scholing. Ter bevordering van de aanpak van laaggeletterdheid zijn de volgende bepalingen daarin opgenomen:

"8.a. Het stimuleren van laaggeletterde werknemers om zich te scholen teneinde hun taal- en rekenvaardigheid te vergroten en het bekostigen van de verletkosten die daardoor eventueel ontstaan.
b. Het formuleren van heldere, meetbare doelstellingen over de aanpak van laaggeletterdheid." ⁴

Deeltijd-WW

In de Regeling deeltijd-WW die per 1 april 2009 van kracht is geworden ⁵ wordt scholing verplicht gesteld. Het vergroten of op peil houden van taalvaardigheid is een van de scholingsmogelijkheden. Het is echter aan bedrijven zelf om invulling te geven aan de paragraaf 'scholing in bedrijven'. De scholingsplannen worden gekeurd door UWV. In hoeverre het op peil houden of brengen van de taalvaardigheid onderdeel is van die scholingsplannen is niet bekend.

Leren loont

Naar aanleiding van het Najaarsoverleg tussen kabinet en sociale partners in 2008 heeft de Stichting van de Arbeid het werkdocument *Leren loont*⁶ opgesteld over de bevordering van (sectoroverstijgende) scholing van werkenden. Dit document beoogt het belang van een cultuuromslag op het terrein van scholing en employability bij werknemers en werkgevers onder de aandacht te brengen. Er staan tal van aanbevelingen en voorstellen aan onderwijsveld, decentrale cao-partijen, bedrijven, overheid en O&O-fondsen/kenniscentra in die een structurele verbetering van de inzetbaarheid van werknemers met behulp van scholing kunnen bevorderen. Het verbeteren van de basisvaardigheden lezen, schrijven en rekenen is nadrukkelijk één van de aanbevelingen aan bedrijven.

⁴ Stichting van de Arbeid: *Aanbevelingen ter realisatie van de Participatietop-afspraken, de inzet van gelden uit sector-/O&O-fondsen en niet aan (sector)fonds gebonden ondernemingen*, juli 2008 (www.stvda.nl).

⁵ Voor een uitgebreide toelichting zie www.stvda.nl > thema's > deeltijd-WW.

⁶ Stichting van de Arbeid: *Leren loont*, juni 2009 (www.stvda.nl).

Nederlands op de werkvloer

Het door de FNV in 2007 gestarte project *Nederlands op de werkvloer* heeft in 2008 en 2009 een vervolg gekregen in verschillende bedrijven en sectoren. Het is een cursus waar de mondelinge en/of de schriftelijke communicatie tussen werknemers onderling en tussen werknemers en het bedrijf centraal staat. De cursus wordt zo veel mogelijk opgebouwd rond praktijksituaties op de werkvloer en de taalvaardigheden die daarbij nodig zijn. Taalcursussen vormen een structurele activiteit in de bedrijven die aan het project hebben meegewerkt. Het begrip 'taalmaatjes' heeft door dit project een bredere bekendheid gekregen.

Het project is door het ministerie van SZW gekozen als een van de tien beste praktijken op het gebied van arbeidsveiligheid voor buitenlandse werknemers. Bezien wordt of het project kan worden opgenomen in arbocatalogi.

Taalscan

Er wordt een taalscan ontwikkeld door FNV en VNO-NCW gezamenlijk die naar verwachting in april 2010 gereed is. Dit is een handzaam instrument voor werkgevers, HRM-medewerkers, kaderleden van bonden en or-leden om te toetsen of werknemers behoefte hebben aan scholing op het gebied van taalvaardigheid.

3. Inventarisatie cao-databank

Hieronder wordt een overzicht gegeven van cao's die een bepaling bevatten over scholing op het gebied van taalvaardigheid. De databanken van de werknemersorganisatie FNV en van de werkgeversorganisatie AWWN zijn geraadpleegd (juni 2009) om te inventariseren welke cao's afspraken bevatten over laaggeletterdheid en taalscholing. De zoektermen die hierbij zijn gebruikt en die resultaten hebben opgeleverd, zijn:

- laaggeletterdheid;
- Nederlands op de werkvloer (FNV-project);
- taalcursus;
- taalvaardigheid.

In de kolom 'looptijd' is, indien bekend, tussen haakjes de datum van inwerkingtreding van de cao vermeld.

| Cao - stand van zaken juni 2009 | Looptijd | Afspraken over |
|--|-------------------------|----------------------------|
| Uitzendkrachten ABU en NBBU | 2009-2014 (20-01-09) | laaggeletterdheid |
| Flora Holland B.V. | 2008 | Nederlands op de werkvloer |
| DSV Solutions | 2007-2009 | idem |
| Frans Maas | 2006-2007 | idem |
| Huhtamaki | 2007-2009 | idem |

| | | |
|---|-------------------------|----------------------------|
| Kartonnage- en Flexibele Verpakkingsbedrijf | 2007-2009 (22-02-08) | Nederlands op de werkvloer |
| Linnenverhuur en wasserijen | 2002-2004 | idem |
| NS | 2007-2009 (06-05-09) | idem |
| Vleessector | 2007-2009 | idem |
| Vleessector SF | 2007-2012 (09-10-07) | idem |
| Afbouw | 2008-2009 (29-07-08) | taalcursus |
| Schilders-, afwerkings- en glaszetbedrijf | 2006-2009 | taalcursus |
| Textielverzorging | 2007-2009 (11-07-08) | taalvaardigheid |
| Smiths Food Group | 2008-2010 (09-03-09) | cursus Nederlands |
| Rotterdam Port Services | 2009-2011 (06-03-09) | cursus Nederlands |

Toelichting bij de tabel

Er is slechts één cao waarin expliciet afspraken zijn gemaakt over de aanpak van laaggeletterdheid, die voor de uitzendkrachten. De overige genoemde cao's bevatten afspraken over het FNV-project 'Nederlands op de werkvloer' en andere taalcurssussen.

Enkele cao's zijn inmiddels al verlopen, bijvoorbeeld die van Frans Maas; of de thans geldende cao afspraken bevat over taalscholing is niet naar voren gekomen uit de raadpleging.

Conclusies

De raadpleging van de cao-databanken heeft weinig resultaten opgeleverd. Ondanks de aanbeveling van de Stichting van de Arbeid in januari 2008 om in de cao afspraken te maken over de aanpak van laaggeletterdheid en ondanks de aanbeveling in juli 2008 om gelden uit O&O- en andere sectorfondsen in te zetten voor scholing waaronder de aanpak van laaggeletterdheid.

Vanuit de centrale organisaties zal intensiever het belang van de aanpak van laaggeletterdheid gecommuniceerd dienen te worden naar decentrale cao-partijen. Dit is in het belang van werknemers en werkgevers, zeker wanneer de arbeidsmarkt weer aantrekt.

4. Sectoren en bedrijven

Hoe is het gesteld met de aanpak van laaggeletterdheid in sectoren en bedrijven? Stichting Lezen & Schrijven (L&S) en Cinop hebben, als uitvoeringpartners van het Aanvalsplan Laaggeletterdheid 2006 - 2010 van het ministerie van OCW, gekozen voor een branchegerichte benadering van een tiental sectoren. Gebleken is dat een branchegerichte aanpak met name in het midden- en kleinbedrijf (mkb) beter werkt dan het benaderen van individuele bedrijven. Het betreft sectoren waarin veelal laag opgeleid personeel werkzaam is en waar het aannemelijk is dat er laaggeletterdheid voorkomt.

Vanuit L&S en Cinop zijn er gesprekken gevoerd met brancheorganisaties, O&O-fondsen en bedrijven om het fenomeen laaggeletterdheid meer bekendheid te geven en nader toe te lichten. Er is voorlichting gegeven over de aanpak van laaggeletterdheid. Er is gewerkt aan het opstellen van plannen van aanpak en de verankering daarvan in personeelsbeleid en in cao's. Ook is, samen met bedrijven en brancheverenigingen, nagedacht over de ontwikkeling van instrumenten specifiek gericht op een bepaalde branche, bijvoorbeeld het vervaardigen van een taalgids en het maken van herkenningwijzers. In het navolgende wordt kort beschreven welke activiteiten in een sector zijn ondernomen en tot welke resultaten deze tot nu toe hebben geleid. Deze gegevens zijn gebaseerd op de bevindingen van L&S en Cinop.⁷

Sociale werkvoorziening

De SW-sector stelt zich ten doel haar medewerkers zo regulier als mogelijk te laten werken. Het streven hierbij is om SW-medewerkers naar reguliere, duurzame arbeidsplaatsen te geleiden, passend bij zijn of haar mogelijkheden. SBCM, het O&O-fonds voor de SW-sector, ondersteunt SW-organisaties in dit proces.

SBCM heeft laaggeletterdheid met voortvarendheid op de agenda gezet. In de SW-sector zijn relatief veel medewerkers die laaggeletterd zijn. Daardoor zijn in een SW-bedrijf al gauw genoeg potentiële cursisten om intern een cursus lezen, schrijven en rekenen te kunnen organiseren door eigen docenten. SW-bedrijven zijn zich steeds meer bewust van laaggeletterdheid en van het belang van scholing.

In opdracht van en in samenwerking met SBCM heeft Cinop de *Wegwijzer subsidies en opleidingen laaggeletterdheid* ontwikkeld (augustus 2008). Deze wegwijzer geeft praktische informatie over scholingsmogelijkheden en diverse financieringsvormen die relevant zijn bij het opzetten en uitvoeren van opleidingsactiviteiten voor laaggeletterde SW-medewerkers.

De brochure *Een wereld van verschil, aanpak van laaggeletterdheid in de SW* is een uitgave van SBCM (april 2009) met tips & trucs, beschikbare lesmethoden, screeningsinstrumenten en nuttige adressen. Docenten, leidinggevenden en P&O-medewerkers van tien SW-bedrijven vertellen hun ervaringen. Ex-laaggeletterden fungeren vaak als ambassadeur om collega's aan te moedigen een taalcursus te volgen. Om cursisten te werven zijn er posters en herkenningwijzers gemaakt. Een taalgids toegespitst op de branche is in ontwikkeling.

Naar aanleiding van de publicatie *Een wereld van verschil* is door L&S in samenwerking met SBCM een aantal open dagen georganiseerd onder de noemer 'een kijkje in de keuken van ...'. Deze open dagen waren bedoeld om kennisoverdracht in de branche te bevorderen en SW-bedrijven te stimuleren de aanpak van laaggeletterdheid in hun beleidsplannen op te nemen.

De twee genoemde brochures zijn ook geschikt om ideeën op te doen voor de aanpak in andere sectoren.⁸

In **bijlage 3** staat beschreven hoe laaggeletterdheid bij Breed sociale werkvoorziening in Nijmegen wordt aangepakt.

Schoonmaak

De schoonmaakbranche geeft een wisselend beeld. Brancheorganisatie OSB is terughoudend omdat de animo binnen de branche in het verleden nogal gering was. L&S heeft herkenningwijzers gemaakt voor deze branche. Een aantal bedrijven zoals CSU is goed van start gegaan met het signaleren van laaggeletterdheid en het activeren van werknemers om een cursus te volgen. CSU is de eerste partij in de schoonmaak- en beveiligingsbranche die laaggeletterdheid zo breed aanpakt. CSU heeft in 2008 in een convenant vastgelegd - naar analogie van het convenant tussen overheid

⁷ Stand van zaken medio 2009

⁸ www.sbcm.nl > informatiecentrum > publicaties

en sociale partners - dat het uiteindelijke doel is dat het aantal laaggeletterden in 2015 met 60% is teruggedrongen tot maximaal 200 medewerkers (= 2% van de bijna 10.000 medewerkers).

Bij andere bedrijven gaat het proces van signaleren en activeren minder snel. De aanmelding van cursisten verloopt stroef. Dit heeft voornamelijk te maken met de vele verschillende plaatsen waar schoonmaakmedewerkers werkzaam zijn. Door deze versnippering is het vaak lastig cursisten op de werkvloer te organiseren.

Transport en logistiek

Er zijn contacten gelegd met de brancheverenigingen Transport en Logistiek Nederland (TLN) en Deltalinqs, en met afzonderlijke bedrijven in het havengebied Rotterdam. De twee havenbedrijven EMO en Broekman maken deel uit van het zogenoemde 'Bondgenootschap tegen laaggeletterdheid' dat in Rotterdam is opgericht (voor een beschrijving zie paragraaf 5).

KLM is actief in het opsporen van laaggeletterden door middel van het verspreiden van herkenningsswijzers en verwijst degenen die een cursus willen volgen door.

Schiphol heeft een plan van aanpak opgesteld. Er worden trainingen voor leidinggevendend georganiseerd om laaggeletterdheid te kunnen signaleren. Het gaat om een initiatief waarbij bedrijven in de regio Schiphol samenwerken om laaggeletterdheid aan te pakken.

Met TNT Post en Pon Dealer hebben gesprekken plaatsgevonden over het opnemen van de taalcomponent in bestaande opleidingstrajecten.

Metaal

De Metaalunie (brancheorganisatie) heeft momenteel andere prioriteiten. Er zijn gesprekken gevoerd met O&O-fonds OOM en met kenniscentrum Kenteq zonder zichtbaar resultaat.

Verder zijn enkele bedrijven benaderd. Zo heeft Boltjes Plaatwerk Industrie B.V. in Amersfoort, een bedrijf met 45 werknemers, een scholingsplan voor laaggeletterde werknemers opgesteld.

Installatiebranche

Met brancheorganisatie Otib zijn diverse gesprekken gevoerd. Er is over laaggeletterdheid gesproken in het kader van de kwaliteitsverhoging van (zij-)instroomtrajecten in de installatietechniek en de aanpak van laaggeletterdheid in de opleiding voor onderhoudsmonteur en in het HRM-instrumentarium.

Bouw

Er is geen aparte regeling voor scholing op het gebied van taalvaardigheid in de cao voor de bouw; dit valt onder de normale scholingsafspraken in de cao. In **bijlage 3** wordt hierover meer informatie gegeven.

O&O-fonds Fundeon heeft besloten de bestrijding van laaggeletterdheid ter hand te nemen en heeft een plan van aanpak opgesteld; dit is verankerd in het P&O-beleid. Er is een herkenningsswijzer ontwikkeld die door de gehele branche wordt verspreid. Er zijn taalassessments ontwikkeld voor bepaalde functies. Er is een plan van aanpak gemaakt, gericht op het verwerken van basisvaardigheden in bestaande opleidingen in de bouwsector. Er wordt samengewerkt met uitvoerder Top Taal.

Gesprekken met het kenniscentrum Fundeon hebben geleid tot screening van leermaterialen van het kenniscentrum.

Uitzendbranche

Op initiatief van brancheorganisatie ABU en O&O-fonds STOOFF heeft L&S voorlichting gegeven over de aanpak van laaggeletterdheid. In de cao voor uitzendkrachten is een bepaling opgenomen over deze aanpak: 'bestrijden van on- en laaggeletterdheid onder werkenden'. Zes uitzendbureaus

zijn gestart met een pilot in samenwerking met de in de betreffende regio aanwezige roc's. In 2010 wordt dit aantal uitgebreid. P&O-managers trainen intercedenten om laaggeletterdheid te herkennen en de betrokkenen door te verwijzen naar cursussen. Ook geven roc's presentaties aan leidinggevendenden om hen meer bewust te maken van de problematiek.

Re-integratie

Cinop heeft naar een dertigtal re-integratiebedrijven en alle leerwerkloketten (40) een folder gestuurd over de aanpak van laaggeletterdheid. Dit heeft tot gevolg gehad dat voor een aantal geïnteresseerde re-integratiebedrijven een plan van aanpak is geschreven.

Met Arbeids Training Centra zijn gesprekken gevoerd die hebben geresulteerd in het maken van voorstellen voor een systematische aanpak met betrekking tot de begeleiding van laaggeletterden. Contacten met Arbo Unie (arbodienst) hebben geleid tot ondersteuning bij het oplossen van problemen bij het lezen van veiligheidsvoorschriften door laaggeletterden.

Zorg en thuiszorg

Fonds voor Arbeidsmarktbeleid en Opleidingen Thuiszorg (FAOT) wil zich niet committeren. Aanpak van laaggeletterdheid heeft geen prioriteit. De economische crisis zorgt voor onrust. Bovendien wordt het niet (genoeg) als probleem herkend.

Door Cinop is Vivium Zorggroep (Gooi en Vechtstreek) voorgelicht evenals Carinova Thuiszorg (Raalte e.o.). WoonZorgcentra Haaglanden, locatie Prinsenhof is tijdens de *Week van de alfabetisering* in 2009 gestart met de aanpak van laaggeletterdheid. Deze aanpak bleek zeer succesvol en leverde ongeveer 30 cursisten op. Deze aanpak wordt in 2010 uitgerold naar andere zorginstellingen.

Groen

Vanuit Cinop is nog weinig actie ondernomen in de groensector. Er zijn diverse gesprekken geweest met het kenniscentrum Aequor over scholingsmogelijkheden, die echter nog niet tot concrete plannen hebben geleid. De animo is niet erg groot. Een subsidieaanvraag voor scholing van werknemers in de groensector, ingediend bij de provincie Utrecht, is afgewezen omdat het project zich op een te kleine groep werknemers richt.

Conclusies

De actieve benadering van Cinop en L&S heeft niet geleid tot meer cao-afspraken. Er is veel geïnvesteerd in voorlichting van brancheorganisaties en P&O-managers. Of dit zich op termijn vertaalt in een grotere bewustwording en in concrete acties is moeilijk te zeggen.

In zekere zin gooit de economische crisis roet in het eten. Alle aandacht is erop gericht om de crisis het hoofd te bieden. Aandachtspunt - en mogelijk risico - is dat het onderwerp van de agenda verdwijnt. In de uitzendbranche zijn er bijvoorbeeld weinig aanmeldingen van cursisten bij roc's; dat vraagt om extra werving van die zijde.

Anderzijds biedt de crisis ook kansen. In de Regeling deeltijd-WW is expliciet de voorwaarde opgenomen dat in de vrijgekomen uren aan scholing wordt gedaan. Het op peil houden of brengen van de taalvaardigheid is een van de mogelijkheden. In **bijlage 3** is een voorbeeld gegeven van een bedrijf dat hiermee aan de slag is gegaan (Soester Gieterij).

5. Regionale convenanten en afspraken

In verschillende regio's maken bedrijven, scholen, maatschappelijke organisaties en gemeenten afspraken of sluiten convenanten af over een gezamenlijke aanpak van laaggeletterdheid.

Zo is in **Rotterdam** is een 'Bondgenootschap tegen laaggeletterdheid' opgericht om "het grootschalige probleem van laaggeletterdheid in Rotterdam structureel aan te pakken."⁹ Enkele wethouders, vertegenwoordigers van vijf bedrijven, vier maatschappelijke organisaties, bestuursleden van de Erasmus Universiteit, de PABO van de Hogeschool Rotterdam en de roc's, twee woningbouwcorporaties, drie deelgemeenten en een aantal diensten van de gemeente Rotterdam hebben hun handtekening gezet en geven daarmee aan dat zij samen laaggeletterdheid in hun organisaties en in de stad gaan aanpakken. De bedrijven die hierbij betrokken zijn, zijn EMO, Broekman, Rotterdam Airport, Rabobank en Roteb. Het doel van het bondgenootschap is het opsporen van zoveel mogelijk mensen met lees- en schrijfproblemen, het bespreken van de gevolgen daarvan op het werk en thuis die deze met zich meebrengen en hen helpen om via cursussen alsnog de nodige scholing te krijgen. De bondgenoten zetten hiertoe onder andere de volgende middelen in: displays, posters, flyers en informatiekaartjes met informatie over laaggeletterdheid. Ze bieden workshops 'herkennen en doorverwijzen van laaggeletterden' voor (balie-)personeel en andere geïnteresseerden, ze organiseren workshops lezen en schrijven voor laaggeletterd personeel, etc.

De gemeente **Utrecht**, ROC Midden Nederland, Prago Avondschool, CWI, MKB Utrecht en VNO-NCW Utrecht hebben in april 2008 een samenwerkingsovereenkomst gesloten waarin afspraken zijn gemaakt over de gezamenlijke aanpak van laaggeletterdheid in de gemeente Utrecht voor de periode 2008-2010.

6. Conclusies - aanbevelingen

De ambities van de Stichting van de Arbeid zoals neergelegd in het Convenant Laaggeletterdheid hebben nog niet geresulteerd in een verankerde aanpak in bedrijven en sectoren. In de praktijk wordt tegen een aantal obstakels aangelopen:

- onbekendheid met het probleem (werkgever),
- schaamte voor het gebrek aan taalvaardigheid (werknemer),
- moeite hebben met het vinden van de juiste cursus (P&O),
- moeite hebben met het vinden van financieringsbronnen (P&O),
- onbekendheid met het Convenant Laaggeletterdheid.

De bevindingen leiden tot de volgende aanbevelingen:

1. Er moet heel veel voorlichting worden gegeven door centrale werkgevers- en werknemersorganisaties aan sectoren (brancheorganisaties) en bedrijven. Hierbij kan ondersteuning worden gekregen van Stichting Lezen & Schrijven en de Stichting van de Arbeid. Onder voorlichting wordt verstaan:
 - Goede voorbeelden, liefst vanuit de betreffende branche, moeten op ruime schaal worden verspreid. Gedacht kan worden aan het opzetten van een aparte website voor het bedrijfsleven, waarop de Stichting van de Arbeid in samenwerking met Stichting Lezen & Schrijven alle activiteiten in bedrijven en branches verzamelt.
 - Het inzetten van ambassadeurs (ex-laaggeletterden) dient te worden bevorderd. Deze ambassadeurs kunnen een belangrijke rol spelen bij het geven van voorlichting in bedrijven. Hiertoe dienen de faciliteiten (verlof, onkostenvergoeding, reiskostenvergoeding, etc.) in overleg met sociale partners te worden geregeld.
 - De mogelijkheden voor cursussen (waar, wanneer, hoeveel kost het, wie betaalt het, enz.) en mogelijkheden voor financiering (gemeente, O&O-fonds, EVC, enz.) dienen toeganke-

⁹ Uit: persbericht (nr. 12) van de gemeente Rotterdam d.d. 10 september 2009.

lijk te worden gemaakt via websites, O&O-fondsen en kenniscentra. Per regio en/of per branche.

- Er dient meer bekendheid te worden gegeven aan het Convenant Laaggeletterdheid.
2. De kenniscentra en O&O-fondsen dienen actief te worden benaderd om in hun branche de bestrijding van laaggeletterdheid te stimuleren door het bieden van maatwerk.
 3. Het actief onder de aandacht brengen van cao-partijen van de aanbeveling van de Stichting van de Arbeid over het maken van afspraken in cao's over scholing van laaggeletterden.
 4. Jaarlijkse monitoring van de cao-afspraken op dit punt door de Agendacommissie.

Convenant tussen werkgevers, werknemers en overheid

Structurele aanpak laaggeletterdheid in de samenleving en het bedrijfsleven 2007 - 2015

In aanmerking nemende dat:

- I. lezen, schrijven en rekenen basisvoorwaarden zijn voor elk individu om te kunnen functioneren in de samenleving en op de arbeidsmarkt, om goed en adequaat te kunnen (en durven) participeren en om zichzelf te kunnen ontwikkelen.
- II. de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt vragen om participatie van groepen die nu nog min of meer aan de kant staan of dreigen aan de kant te komen te staan.
- III. een geletterde beroepsbevolking essentieel is voor een goed functionerende economie, die voldoende kan concurreren en in kan spelen op toekomstige ontwikkelingen.

Overwegende dat ondertekenende partijen laaggeletterdheid in de samenleving en het bedrijfsleven willen bestrijden en dat:

- A. de overheid, werkgevers en werknemers elk een eigen verantwoordelijkheid hebben bij het voorkómen én verminderen van laaggeletterdheid.
- B. voor een effectieve, structurele aanpak van laaggeletterdheid nauwe samenwerking is vereist tussen de overheid, werkgevers en werknemers.
- C. laaggeletterdheid alleen structureel kan worden opgelost als tegelijkertijd wordt ingezet op zowel het voorkómen als het verminderen van laaggeletterdheid.
- D. werkgevers en werknemers, conform de aanbeveling van de Stichting van de Arbeid "Toekomst voor laaggeletterden, een opdracht voor het bedrijfsleven" (2007), wordt aanbevolen laaggeletterdheid in het bedrijfsleven aan te pakken en op medezeggenschapsniveau bespreekbaar te maken.
- E. om duurzaam te kunnen participeren in het arbeidsproces een werknemer minimaal in het bezit moet zijn van een startkwalificatie.

Zijn ondertekenende partijen het volgende overeengekomen:

1. De overheid zal zich optimaal inzetten om ervoor te zorgen dat in 2011 elke leerling die de basisschool verlaat voldoende vaardigheden beheerst op het gebied van lezen, schrijven en rekenen om vervolgonderwijs te kunnen starten. Om te kunnen bepalen of een leerling die de basisschool verlaat voldoende taal- en rekenvaardigheid heeft, zal een duidelijkere beschrijving worden gemaakt van wat leerlingen aan het einde van het basisonderwijs minimaal moeten kennen en kunnen op het gebied van taal en rekenen.
2. De overheid stelt zich als doel om ervoor te zorgen dat na 2011 geen nieuwe laaggeletterde leerlingen het onderwijs verlaten c.q. de arbeidsmarkt instromen. Het streven is om ervoor te zorgen dat vanaf 2011 elke jongere die het onderwijs verlaat c.q. de arbeidsmarkt betreedt, beschikt over voldoende kennis en vaardigheden op het gebied van lezen, schrijven en rekenen om zich te kunnen ontwikkelen binnen het werk en om te functioneren in de samenleving.
3. Doelstelling is om het aantal laaggeletterden (thans circa 1,5 miljoen) terug te brengen met 60% tot maximaal 600.000 laaggeletterden in 2015.
Om de afname gefaseerd te laten verlopen, wordt ernaar gestreefd om in 2011 circa de helft hiervan te hebben gerealiseerd, zodat het aantal laaggeletterden in 2011 maximaal 1,1 miljoen bedraagt.
Dit betekent dat de volgende ambitie gehanteerd wordt: het percentage Nederlanders dat moeite heeft met lezen, schrijven of rekenen laten afnemen van 10% naar 4%.
4. De Stichting van de Arbeid en de overheid stellen zich ten doel dat het aantal werkende laaggeletterden (thans circa 420.000) in 2015 is gedaald met 60% tot maximaal 168.000 werkende laaggeletterden.
Om die afname gefaseerd te laten verlopen, wordt ernaar gestreefd om in 2011 de helft hiervan te hebben gerealiseerd oftewel een daling met 126.000 laaggeletterden, zodat er in 2011 maximaal 294.000 werkende laaggeletterden zijn.
5. a. De Stichting van de Arbeid, werkgevers(organisaties), vakbonden en overheid zullen gezamenlijk bevorderen dat laaggeletterde werkenden worden opgespoord en worden gestimuleerd om hun taal- en rekenproblemen op te lossen. Bedrijven en instellingen worden opgeroepen om de eigen laaggeletterde werknemers op te sporen en hen te stimuleren om een opleiding te volgen. Hierbij is ook een rol weggelegd voor medezeggenschapsorganen.
 - b. De Rijksoverheid zal zich inzetten om in samenwerking met het CWI, UWV en gemeenten (o.a. via sociale dienst) werkloze en niet-werkende laaggeletterden op te sporen.
 - c. De Rijksoverheid zal gemeenten via het bestuurlijk overleg stimuleren om laaggeletterden op te sporen en afspraken te maken met opleidingsinstituten voor werkende en niet-werkende laaggeletterden.
6. a. De overheid is verantwoordelijk voor de toegankelijkheid en beschikbaarheid van voldoende opleidingsmogelijkheden voor niet-werkende laaggeletterden. De overheid en sociale partners hebben een gedeelde verantwoordelijkheid voor de toegankelijkheid en beschikbaarheid van voldoende opleidingsmogelijkheden voor laaggeletterde werkenden. Het beschikbaar stellen van opleidingsmogelijkheden op het gebied van

geletterdheid is (als basiselement voor startkwalificatie) de verantwoordelijkheid van de overheid; de verletkosten zijn voor rekening van partijen van het bedrijfsleven.

- b. De Stichting van de Arbeid beveelt de cao-partijen aan om laaggeletterde werknemers te stimuleren tot het volgen van een opleiding en dit via cao-afspraken en inzet van O&O-fondsen te ondersteunen.
 - c. Overheid en Stichting van de Arbeid zullen laaggeletterden op inspirerende wijze aanmoedigen de opleidingskansen die hen worden geboden optimaal te benutten.
 - d. De Stichting van de Arbeid stelt een aanbeveling op waarin zij cao-partijen oproept om de eventuele verletkosten op decentraal niveau te regelen.
7. De ondertekenende partijen zullen gezamenlijk tot verdere uitwerking van het onderhavige convenant komen. OCW heeft hierbij namens de overheid een voortrekkersrol.

De uitwerking zal zich richten op flankerende maatregelen bij en aanscherping van het Aanvalsplan Laaggeletterdheid 2006 - 2010 *Van A tot Z betrokken'*. Onderdeel van de uitwerking is een stappenplan dat de ondertekenende partijen gezamenlijk zullen opstellen en waarin bijvoorbeeld de volgende elementen kunnen worden opgenomen:

- Het opsporen van laaggeletterde werknemers en niet-werkenden (wervingsstrategieën).
 - Afspraken maken met deze laaggeletterden en opleidingsinstituten om deze personen geletterd te laten worden (activeringsstrategieën).
 - De zorg voor voldoende opleidinglocaties en docenten voor werkende en niet-werkende laaggeletterden en aandacht voor voldoende ontwikkeling van lesmateriaal.
 - De wijze van monitoring. De overheid draagt zorg voor continuering van de jaarlijkse voortgangsrapportage laaggeletterdheid. In aanvulling hierop zal de Stichting van de Arbeid de inspanningen en resultaten in bedrijven monitoren.
 - Zonodig op basis van nieuwe gedifferentieerde onderzoeksgegevens uit het ALL onderzoek (Adult Literacy and Life Skills project), dat in 2008 beschikbaar komt, vermelde streefwaarden in het onderhavige convenant bijstellen.
 - Zonodig wordt in het stappenplan een link gelegd met de werkzaamheden van commissie Meijerink omtrent het opstellen van een duidelijkere beschrijving van wat leerlingen aan het einde van het basisonderwijs minimaal moeten kennen en kunnen op het gebied van taal en rekenen.
8. Ondertekenende partijen zullen indien gewenst een beroep doen op Stichting Lezen & Schrijven als kennis- en informatiecentrum.

Aldus overeengekomen en ondertekend te Den Haag op 11 september 2007

Stichting van de Arbeid

B.E.M. Wientjes
Namens centrale organisaties
van werkgevers

A.M. Jongerius
Namens centrale organisaties
van werknemers

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap

J.M. van Bijsterveldt
Staatssecretaris

S.A.M. Dijkma
Staatssecretaris

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

A. Aboutaleb
Staatssecretaris

Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport

A. Rouvoet
Minister van Jeugd en Gezin

Convenant vermindering laaggeletterdheid in bedrijven

Op 11 september 2007 heeft de Stichting van de Arbeid een convenant getekend met de ministeries van OCW, SZW en J&G over de vermindering van de laaggeletterdheid onder zowel werkenden als niet-werkende volwassenen. Aanleiding voor dit convenant is dat Nederland nu ongeveer anderhalf miljoen laaggeletterden telt, waaronder bijna een half miljoen werkenden.

De convenantpartijen vinden het van het grootste belang het aantal laaggeletterden binnen afzienbare tijd aanzienlijk te verlagen. Voor werkende laaggeletterden geldt dat zij, eenmaal geletterd, meer kansen kunnen creëren binnen (en buiten) hun huidige baan. Degenen die nu nog uitgesloten zijn van arbeid vanwege hun laaggeletterdheid krijgen uitzicht op betaald werk en op een actieve maatschappelijke participatie. De vermindering van het aantal laaggeletterden is evenzeer in het belang van de economie om de druk op de arbeidsmarkt te verminderen.

Partijen hebben in dit convenant onder andere afgesproken om het aantal werkende laaggeletterden terug te dringen met 60% tussen 2007 en 2015 (van 420.000 tot maximaal 168.000).

Deze doelstelling kan niet bereikt worden zonder het commitment en de medewerking van werkgevers, vakbonden, medezeggenschapsorganen en laaggeletterden zelf. Daarom beveelt de Stichting van de Arbeid decentrale cao-partijen aan om in hun (cao)-overleg afspraken te maken over de aanpak i.c. vermindering van laaggeletterdheid in hun sector/bedrijf.

Partijen kunnen daarbij gebruik maken van onderstaande voorbeeld (cao-)afpraak die gericht is op het niveau van de onderneming

Voorbeeld cao-afpraak over aanpak laaggeletterdheid

Decentrale cao-partijen spreken het volgende af:

1. Gedurende de looptijd van de cao zal de werkgever de laaggeletterde werknemer(s) in zijn bedrijf in kaart brengen. Deze werknemers worden vervolgens in de gelegenheid gesteld om hun laaggeletterdheid weg te werken. Hiertoe zullen werkgever en laaggeletterde werknemer(s) contact opnemen met een regionaal opleidingscentrum (roc) in hun regio voor aanmelding voor een adequate opleiding.¹⁰

Aandachtspunten bij het opsporen en bespreekbaar maken van laaggeletterdheid zijn de volgende:

- De werkgever kan bij het opsporen van laaggeletterdheid onder zijn personeel via Stichting Lezen & Schrijven een beroep doen op testen om taal- en rekenachterstanden vast te stellen.
- De werkgever zal 'laaggeletterdheid' bij voorkeur tijdens het werkoverleg en/of het functioneringsgesprek aan de orde stellen.
- De werkgever zal gezamenlijk met de OR/PVT een op het eigen personeel gerichte actie ontwikkelen om hen te stimuleren hun eventuele laaggeletterdheid te melden.
- De OR/PVT zal laaggeletterdheid bespreekbaar maken op de werkvloer, teneinde laaggeletterde werknemers te stimuleren deel te nemen aan cursussen taalvaardigheid.

¹⁰ De bekostiging van de cursuskosten zijn voor rekening van de overheid.

2. Werknemers die hun laaggeletterdheid melden, zullen hiervan geen negatieve gevolgen ondervinden in hun arbeidsrelatie.
3. De werkgever zal regelmatig met zijn OR/PVT de stand van zaken bespreken met betrekking tot de scholing van c.q. het aantal geschoolde laaggeletterden.
4. Om een goed inzicht te verkrijgen in de voortgang van de uitvoering van het convenant zal de werkgever medewerking verlenen aan (mogelijke) enquêtes over deze uitvoering in het kader van de in het convenant afgesproken monitoring.
5. Indien er verletkosten zijn, overleggen (cao-)partijen met het bestuur van het O&O-fonds of voor de bekostiging van de verletkosten van de werknemer voor het volgen van taalcursussen een beroep gedaan kan worden op het sectorale O&O-fonds. Indien er wel verletkosten zijn en deze niet bij het O&O-fonds in rekening gebracht kunnen worden, zullen (cao-)partijen overleggen op welke andere wijze de verletkosten betaald zullen worden.

ENKELE GOEDE VOORBEEDEN UITGELICHT

1. Breed sociale werkvoorziening (Nijmegen)¹¹

Breed is een SW-bedrijf met ongeveer 2200 werknemers met vestigingen in Nijmegen en omliggende gemeenten. Voor iedere werknemer wordt een trajectplan opgesteld, een individueel ontwikkelplan. Aan de hand van dit plan wordt per medewerker gezien welke cursus(sen) noodzakelijk dan wel wenselijk is (zijn), waaronder het vergroten van de taalvaardigheid. In 2005 is Breed gestart met cursussen Nederlands.

Bij Breed¹² is een docent van het ROC Nijmegen gedetacheerd die ervaring heeft op het gebied van aanvankelijk lezen (basisschool), inburgering en NT2. Daarnaast is er een docent van het bedrijf zelf werkzaam. Aanvankelijk werd gebruik gemaakt van een bestaande diagnostische toets maar omdat deze niet toereikend was, is overgestapt op het voeren van een intakegesprek met de toets als rode draad. Aan de hand van de volgende aspecten wordt het niveau bepaald:

- de uitnodigingsbrief aan de cursist wordt besproken: wordt deze begrepen door de cursist (datum, tijdstip, plaats);
- de cursist vult een formuliertje in met naam, adres, leeftijd, datum van het gesprek;
- cijfers benoemen;
- plaatjes beschrijven;
- woorddictee op niveau A1 of A2;
- zinnedictee op niveau A1 of A2;
- leestoets op niveau A1 of A2

Het niveau loopt uiteen van geheel ongeletterd tot het slechts bijschaven van spelling en grammatica. Cursisten worden op grond van hun niveau in vier lesgroepen ingedeeld. Elke groep bestaat uit ongeveer twaalf personen en heeft twee uur per week les, zoveel mogelijk in werktijd. De cursussen worden resultaatgericht opgezet. De relatie met de werkvloer is erg belangrijk. Bij het vaststellen van de leerdoelen wordt de werkleiding nauw betrokken. Alle vaardigheden komen aan bod: lezen, schrijven, spreken. Tweemaal per jaar is er een instroommoment. De cursussen duren een half jaar en aan het eind wordt een certificaat uitgereikt waarop staat vermeld welke vaardigheden de werknemer zich eigen heeft gemaakt.

Aanvankelijk werd gewerkt met losse modules die ook bij NT1 taaltraining op roc's worden gebruikt. Dit werkte niet goed, omdat de cursisten van SW-bedrijven een specifieke doelgroep vormen die een eigen aanpak vraagt.

Er wordt nu gewerkt met de alfabetiseringsmethode *Alfa Betsie werkt!*. Dit is een taalmethode voor laaggeletterde werknemers die in samenwerking met Helicon Opleidingen is ontwikkeld door Taalvakwerk BV¹³. De methode is ontstaan vanuit het werkveld bij SW-bedrijven en is direct gerelateerd aan de werkvloer. Deze methode is zeer toegankelijk en biedt de stof aan in hapklare brokken. Als lesmateriaal worden teksten en situaties gebruikt die aansluiten bij de gang van zaken op de werkvloer. Zo worden bijvoorbeeld de regels van ziekteverzuim of de

¹¹ www.denkbreed.nl

¹² Bronnen: mevrouw Mariëtte van Rens, senior adviseur Personeel en Organisatie bij Breed Sociale Werkvoorziening Nijmegen en mevrouw Marian Nijholt, docent bij ROC Nijmegen.

¹³ Inkijkexemplaren van *Alfa Betsie werkt!* zijn te vinden op www.taalvakwerk.nl (onder publicaties).

uitleg van de werking van een machine behandeld. Elke afgesloten module, waar gemiddeld twee lesweken aan wordt gewerkt, wordt afgetekend door de docent, de cursist en de werkleiding. Op deze manier is de werkleiding goed op de hoogte van de vorderingen van de cursisten en wordt het contact tussen docent en werkleiding gestimuleerd.

Een nadeel van deze taalmethode is dat zij geen digitale oefeningen aanbiedt. Daarom worden de cursisten gestimuleerd om zelf het boek *Lees en schrijf! Taal op je werk*¹⁴ van ETV te bestellen (gratis). Ook wordt aangeraden de bijbehorende oefeningen op de website te doen. Tijdens de les wordt aandacht besteed aan hoe moet worden ingelogd en worden de cursisten wegwijs gemaakt in de opzet van de methode. Een gedeelte van de les kunnen ze zelfstandig aan het werk met de digitale oefeningen. In veel gevallen stimuleert dit om ook thuis met de computer te oefenen.

De cursisten zijn zeer enthousiast en volgen de lessen met plezier. Zij doen de cursus op basis van vrijwilligheid. De lessen worden gegeven in het hoofdgebouw van Breed, in een mooi lokaal, in de vertrouwde omgeving, hetgeen de drempel verlaagt. Bovendien treft men in de lessen - al dan niet bekende - collega's. Door het regelmatige contact tussen docent en werkleiding wordt ook op de werkvloer aandacht besteed aan wat de cursist geleerd heeft. Hierdoor valt de schaamte over het niet goed kunnen lezen en schrijven die er aanvankelijk is al gauw weg. Het vergroot ook het zelfvertrouwen wanneer het geleerde in praktijk kan worden gebracht. Wanneer een cursist aan het eind van groep 4 (hoogste niveau) de methode *Alfa Betsie werkt!* heeft afgerond, is de leerbaarheid binnen het SW-bedrijf bereikt. De medewerker wordt gestimuleerd om via buurthuis of basiseducatie (roc) verder te gaan met bijvoorbeeld computerles of een vervolgcursus lezen, schrijven of rekenen.

Er is een voornemen om een aparte training spreekvaardigheid te gaan geven. Hieraan is behoefte omdat het voor met name allochtone medewerkers vaak prettiger is om eerst hun mondelinge vaardigheid op peil te brengen voordat zij schriftelijk aan de slag gaan. Personeelszaken is op zoek naar een goede methode hiervoor maar heeft die nog niet gevonden.

De lessen worden gefinancierd door het bedrijf zelf. Vanuit het bedrijf is aangegeven dat niet bekend is uit welke middelen de cursussen anders betaald zouden kunnen worden. Aan cursussen die via de gemeente lopen en door het Participatiefonds worden gefinancierd, worden eisen gesteld. Het is dan bijvoorbeeld niet mogelijk om de cursussen toe te spitsen op de SW-medewerker.

2. Kloet Onderhoud (Vlaardingen), De Goede Schilders (Vlaardingen)¹⁵

Kloet is een bedrijf dat gespecialiseerd is in het onderhoud van vastgoed. Er zijn ongeveer 150 werknemers werkzaam. De Goede Schilders is een schildersbedrijf in Vlaardingen. Binnen deze bedrijven wordt volgens eigen zeggen laaggeletterdheid als zodanig niet aangepakt. Er worden wel inburgeringscursussen op de werkvloer gegeven. Taalvaardigheid vormt een belangrijk onderdeel daarvan.

Omdat sommige werknemers het Nederlands onvoldoende beheersten, is bij de gemeente Vlaardingen aangeklopt om te kijken hoe dit kon worden opgelost. Taalaanbieder SagEnn, waarmee de gemeente Vlaardingen al samenwerkte, was bereid zijn taalcursus toe te spitsen op het schildersvak. De werkgevers raakten ervan overtuigd om niet alleen een taalcursus aan

¹⁴ *Lees en schrijf! Taal op je werk* is een uitgave van ETV.nl (www.etv.nl).

¹⁵ Bronnen: de heer C. Oerlemans van Kloet Onderhoud en www.vrom.nl

te bieden, maar een volledig inburgeringstraject. De gemeente stond ervoor open om iets voor hun specifieke behoeften te bedenken. Aanvankelijk leek het een complicatie te zijn dat niet alle medewerkers van de schildersbedrijven uit de gemeente Vlaardingen kwamen. Met de inwerkingtreding van de Wet op het Participatiebudget (januari 2009) kunnen nu echter ook werknemers uit Rotterdam, Dordrecht en Schiedam in Vlaardingen terecht voor een inburgeringscursus. De gemeente legt wel de grens bij de in Vlaardingen gevestigde bedrijven. Nieuw was dat de werkgevers meebeslisten over de inhoud van de cursus. Zij gaven aan dat ze het belangrijk vonden dat hun werknemers bijvoorbeeld etiketten van verfblikken kunnen lezen, klanten te woord kunnen staan of formulieren kunnen invullen. Voor het slagen van een dergelijk project is het nuttig dat een werkgever meewerkt als partner en invloed heeft op de inhoud van de cursus.

De werknemers krijgen nu een inburgeringscursus die is toegespitst op de schildersbranche. Achttien werknemers zijn hiermee gestart; de cursus wordt afgesloten met het inburgeringsexamen. Als blijkt dat iemand niet kan deelnemen aan de cursus omdat zijn taalniveau niet past binnen de marges van de wet inburgering, dan krijgt hij van de gemeente Vlaardingen een passend aanbod om de Nederlandse taal beter te leren.

Het Vlaardingse traject voor de schildersbedrijven wordt gefinancierd uit het participatiebudget. De werkgevers investeren zelf ook in dit project: ze betalen de locatie, laptops en de vrije dagdelen van hun werknemers. De cursus duurt maximaal anderhalf jaar en bestaat uit een wekelijkse les van drie uur. Daarbij komt nog drie uur huiswerk per week. Begin 2009 maakten de achttien deelnemers de begintoets die hun startniveau vaststelde. De deelnemers zelf zijn erg positief over de cursus, die verder gaat dan goed functioneren op de werkvloer. Een deelnemer zei bijvoorbeeld dat hij blij is zijn kleinkind beter te kunnen voorlezen.

3. Soester Gieterij (Almere) ¹⁶

De Soester Gieterij is een klein bedrijf met 30 werknemers. Sinds 1 april 2009 wordt gebruik gemaakt van de Regeling deeltijd-WW. Aanvankelijk vielen 25 werknemers onder de regeling, nu zijn dat er nog 18. Het bieden van scholing aan de betreffende werknemers is een voorwaarde om van deze regeling gebruik te kunnen maken.

De afgelopen periode hebben 16 werknemers een basiscursus Nederlands gevolgd. Zij hebben gedurende twaalf dagdelen vier uur per dag lessen gevolgd. Doel van de cursus is het begrijpen van het Nederlands dat op de werkplek wordt gebruikt: veiligheidsvoorschriften, gebruiksaanwijzingen, mededelingen van de leidinggevende, etc. De lesinhoud is dan ook gerelateerd aan wat zich op de werkplek voordoet. De cursisten zijn van allochtone afkomst. De cursussen vinden plaats in het bedrijf en worden verzorgd door een docent van het Instituut Voor Individuele Ontwikkeling (IVIO).

4. Bouwsector

Werkgevers die de cao voor de Bouwnijverheid toepassen en die hun (bouw-cao) werknemers cursussen laten volgen, komen in aanmerking voor een nominale vergoeding uit het scholingsfonds voor verlet-, reis- en cursuskosten die verband houden met het volgen van een cur-

¹⁶ Bron: mevrouw Ingrid Gräffner, werkzaam bij Soester Gieterij.

sus uit de catalogus. De voorwaarden waaronder deze vergoedingen worden verstrekt, worden vastgesteld door het bestuur van het scholingsfonds.

De verletkosten bestaan uit het vast overeengekomen loon plus de daarbij behorende vakantietoeslag en de over dat loon door de werkgever verschuldigde premies en bijdragen. De vergoeding geldt per dag en per werknemer. De vergoedingsregeling van het scholingsfonds geldt niet voor uitvoerend, technisch en administratief personeel.

De cursus 'Beter Nederlands in de bouw' kent een vaste vergoeding van 89 euro per dag. De cursus kost 450 euro voor vijf dagen, dus de werkgever betaalt 5 euro per persoon. Dit is echter een cursus van vijf dagen terwijl er per werknemer per jaar maximaal twee dagen uit het scholingsfonds vergoed worden. Die vergoeding kan wel over een aantal jaar worden opgespaard.

De cursus wordt verzorgd door instituut Top Taal NT2-Experts bv in Amsterdam. Het doel is: betere communicatie en een veilige bouwplaats. De cursus is bestemd voor bouwplaatsmedewerkers die hun Nederlands willen verbeteren om hun functie beter te kunnen uitvoeren of om een opleiding te kunnen volgen. De training is geschikt voor zowel laag- als hoogopgeleiden, allochtoon en autochtoon. Per groep kunnen er 12 werknemers deelnemen.

De volgende aspecten komen aan bod: technische termen, veiligheidsvoorschriften, werkinstructies, bedrijfscultuur, controlelijsten, foutmeldingen, werkoverleg. Medewerkers in de bouw moeten Nederlands kunnen spreken, schrijven en lezen om hun werk goed te doen. Inmiddels is de bouw bijna een internationale bedrijfstak geworden. Met veel verschillende talen op de werkvloer liggen misverstanden en onveilige situaties snel op de loer. Met de training Beter Nederlands in de bouw van Top Taal zijn medewerkers goed toegerust voor een veilige en productieve bouwplaats.