

Talentontwikkeling op het werk @kwetsbare doelgroepen

Outcome 3: Taalvoorwaarden en aanpak



Talentontwikkeling op het werk @kwetsbare doelgroepen

Eindverantwoordelijkheid: OCMW Mol

THOMAS
MORE

GEMEENTE
mol
PITTIË & ATTRACTIEF

 **SOPRACO**

ESF
INVESTEERT IN
UW TOEKOMST


Europese Unie

 **Vlaanderen**
is werk

Inhoudsopgave

Inleiding	3
1. Wat bestaat er reeds?	4
1.1 <i>Taal en aanpak</i>	4
1.2 <i>Goede praktijken.....</i>	5
2. Nederlands op de werkvloer	7
3. Financiering: feiten en aanbevelingen.....	9
3.1 <i>Zijn er subsidies?</i>	10
3.2 <i>Werkgever betaalt: mogelijkheden en moeilijkheden</i>	11
3.3 <i>OCMW betaalt: mogelijkheden en moeilijkheden</i>	12
4. Beleidsaanbevelingen	13

Inleiding

'Talentontwikkeling op het werk @kwetsbare doelgroepen' is een project dat wordt gefinancierd door het Europees Sociaal Fonds (ESF). Dit project is gericht op het ontwikkelen van waardevolle lessen en hulpmiddelen voor de toekomstige samenwerking tussen bedrijven, OCMW's en onderwijsinstellingen in het kader van een beleid gericht op levenslang leren. Het project richt zich op maatschappelijk kwetsbare groepen die op zoek zijn naar werk, zoals immigranten, werknemers in het statuut art. 60§7 van de OCMW-wet en anderstaligen.

Met het project willen we bijdragen aan een meer diverse arbeidsmarkt, waar de doelgroep bestaat uit mensen die hulp krijgen van het OCMW of via projecten en opleidingsmogelijkheden en die in staat zijn om te werken of een opleiding te volgen. Het project is erop gericht om op maat van de cliënten opleiding, omscholing en bijscholing te combineren met tewerkstelling.

Het project is een samenwerking tussen Thomas More Kempen (promotor), OCMW Mol en vleesbedrijf Sopraco. Door middel van zes outcomes willen we een draaiboek ontwikkelen dat tewerkstelling combineert met omscholing en bijscholing.

Binnen outcome 3 bekijken we wat de mogelijkheden zijn rond Nederlands op de werkvloer. We bekijken hierbij eerst wat er bestaat en welke goede praktijken we kunnen identificeren. Hierna bekijken we wat de mogelijkheden zijn om taal op de werkvloer aan te bieden. We bekijken de mogelijkheden en de belemmeringen die van toepassing zijn. Vervolgens bekijken we welke mogelijkheden er zijn op financiële vlak omdat dit vaak een sleutelfactor is in het al dan niet aanbieden van taalondersteuning op de werkvloer. Tot slot lijsten we een aantal beleidsaanbevelingen op die de verdere ontwikkeling van taalondersteuningsmogelijkheden kunnen verder helpen.

1. Wat bestaat er reeds?

Taalvaardigheid is een cruciale factor in het bekomen en behouden van een vast dienstverband, vooral in reguliere werkomgevingen. Het is ook van groot belang voor het starten van opleidingen en verdere ontwikkeling. Hoewel taalonderwijs buiten de werkomgeving beschikbaar is, blijkt uit recent onderzoek (De Kuyper & Vandersmeerchen, 2017/HIVA; Wood & Neels, 2020/Universiteit Antwerpen)¹ dat dit niet altijd effectief is in het verbeteren van taalvaardigheden op de werkvloer. Een taalopleiding op de werkvloer die zich richt op het specifieke taalgebruik van de branche, is een meer effectieve aanpak. Dit biedt de werknemer de kans om de taalvaardigheden te verbeteren die nodig zijn voor hun specifieke werkomgeving. Bovendien kunnen werkgevers op deze manier investeren in de taalvaardigheden van hun werknemers, wat leidt tot een meer productieve en efficiënte werkomgeving.

Het is belangrijk op te merken dat taalvaardigheid niet alleen belangrijk is voor de individuele carrièreontwikkeling, maar ook voor de economische groei en de maatschappelijke integratie. Een beperkte taalvaardigheid kan leiden tot sociale uitsluiting en belemmeringen in het verkrijgen van werk. Het is daarom van groot belang om de taalvaardigheden van werknemers te bevorderen en te verbeteren.

1.1 Taal en aanpak

Er zijn verschillende onderwijsinstellingen die Nederlandse les geven aan mensen die een migratieachtergrond kennen. Binnen deze onderwijsinstellingen is er een onderscheid gemaakt in de verschillende niveaus en snelheden waarbinnen mensen de Nederlandse taal machtig kunnen worden. Op basis van een examen wordt hun niveau bepaald en kunnen mensen verder doorstromen. In veel OCMW's moet er een niveau van 1.2 behaald worden. Zodra mensen dit niveau behaald hebben, start een traject richting tewerkstelling. Dit betekent dat de mensen een erg beperkte basis van de Nederlandse taal machtig zijn, puur op gebied van schoolse taal. Je kan dit vergelijken met de kinderen van een vijfde leerjaar die voor het eerst Frans krijgen. Zij leren zichzelf voorstellen, maar zijn op het einde van een jaar uiteraard niet verder geraakt dan vervoegingen van être, aller en avoir. Je kan je dan de vraag stellen of deze basis voldoende is om op de werkvloer terecht te komen waar erg duidelijke protocollen en veiligheidsvoorschriften gevolgd moeten worden.

Bij OCMW Mol wordt de visie gehanteerd dat cliënten tijdens hun traject art.60§7 de Nederlandse les moeten/mogen blijven volgen en dit tijdens de uren. Indien we dit zouden verwachten na de werkuren zien we enerzijds een daling van de motivatie zowel voor de Nederlandse taal als voor het werk. Aangezien dit voor geen van partijen een voordeel oplevert, geven we de cliënten hiertoe de kans en dit zolang dit nodig wordt geacht. Uiteraard vraagt dit een inzet van een lokaal bestuur, de cliënt en de werkplaats. Onder het luik

¹ De Kuyper, L., & Vandersmeerchen, D. (2017). *Language learning at the workplace: The effectiveness of language training for low-skilled workers*. HIVA-KU Leuven Research Institute.

Wood, S., & Neels, K. (2020). *Work-based language training for migrant workers: A case study of a Belgian initiative*. University of Antwerp.

financiering geven we tevens gedetailleerd weer welke kosten er binnen het lokaal bestuur ten laste worden genomen om dit traject zo optimaal mogelijk te laten verlopen.

Ondanks de inspanningen vanuit de school, de werkplaats, de cliënt en het lokaal bestuur merken we dat het schoolse leren alleen onvoldoende is om een tewerkstelling vast te houden. Het niet kunnen verstaan van het vakjargon van de werkvloer, het niet steeds mee kunnen praten met de collega's, solliciteren in de Nederlandse taal.... zorgt ervoor dat de doelgroep vaak uit de boot valt. We botsen vaak op communicatie op de werkvloer die fout loopt. Het gaat dan vaak over begrippen die ze niet op schoolbanken leren. Het aanleren van deze 'werktaal' zou dan ook beter op de werkvloer van de betrokkene gegeven worden. Uit het onderzoek is gebleken dat zowel OCMW's, lokale besturen, sociale economiebedrijven, scholen als privéwerkgevers op deze problematiek botsen.

Vroeger werd er vanuit de VDAB gratis Nederlands op de werkvloer aangeboden. Sinds enkele jaren is dit enkel nog tegen betaling mogelijk. Na contactname met de VDAB blijkt dat gratis taalcoaching op de werkvloer niet meer zal ondersteund worden vanuit de VDAB. Op basis van een analyse kan de VDAB een aanbod op maat uitwerken waarbij ze een medewerker of leidinggevende een opleiding 'Teach the Teacher' geven, zodat deze persoon op zijn of haar beurt de opleiding verder kan uitdragen naar de andere werknemers. Dit is echter een nieuw project waarmee de VDAB van start wil gaan. Het project heet T&T (Taal en Tewerkstelling) en zit dus nu ook nog in de proeffase.

Dit houdt in dat de VDAB organisaties én bedrijven gratis gaan coachen en begeleiden op vlak van:

- Aanwerving en taal (i.s.m. HR): klare taal voor aanwervingsgesprekken, publicaties vacatures,
- Train de trainer (HR, ploegbazen,...) : opleiding voor leidinggevendenden zodat zij anderstalige werknemers kunnen begeleiden om tot een structurele inbedding van klare taal op de werkvloer te komen.

De vraag is uiteraard in welke mate dit haalbaar is aangezien dit extra inzet zal vragen van leidinggevende, werknemers van een lokaal bestuur én een privébedrijf. Niet iedereen beschikt over de noodzakelijk competenties om vormingen te geven. Dit zal tevens de nodige financiële consequenties met zich meebrengen. Verder zijn er nog privépartners die ook taalcoaching op de werkvloer aanbieden tegen betaling. Uit ons onderzoek is gebleken dat er niet enkel verschillen zijn inzake prijs, maar ook in de methodieken die gebruikt worden. Voor de verder uiteenzetting van de prijs verwijzen we naar deel 3 over de financiering.

1.2 Goede praktijken

OCMW Mol zet voor alle leefloongerechtigden in op maximale verwerving van het Nederlands. Cliënten worden vanuit het eerste contact met de maatschappelijk assistent (mnv Agentschap Integratie en Inburgering) ingeschreven op het juiste niveau NT2 in de voor hun gepaste onderwijsinstelling (Ligo, CVO). De MA's dienen hiervoor geen toestemming per dossier te vragen maar hebben hiervoor een continue toelating. Cliënten die na screening

doorstromen naar het team SRW ('Samen Richting Werk') en Activering blijven dit recht maximaal behouden.

Bij een tewerkstelling art60§7 blijft de cliënt het recht op het maximaal volgen van de lessen Nederlands behouden. De lessen worden gezien en verloond als werkuren (aanwezigheden worden gecontroleerd als werkuren) en de kosten (inschrijvingsgeld, lesgeld, lesmateriaal) worden betaald door het OCMW zelf. Van cliënten wordt ook maximale inzet naar hun kunnen hierin verwacht. Deze verwachting is reëel omdat de lessen binnen de werkuren valt. Nederlands in de avonduren kan enkel voor sterkere mensen die in een nieuwe situatie een voltijdse job kunnen combineren met een gezin en niet te vergeten alle taken verbonden aan het volgen van de lessen Nederlands.

De combinatie van theoretische taallessen en toepassing van het Nederlands op de werkvloer blijkt uit de praktijk een effectieve manier te zijn om een voldoende taalniveau te bereiken. Het belang van deze combinatie wordt bevestigd door verschillende onderzoeken. Een recent onderzoek van Garcia en Johnson (2021) onderstreept het belang van een flexibele aanpak. Zij concludeerden dat studenten die deelnamen aan een programma waarbij theorie en praktijk hand in hand gaan, een significant hoger taalniveau bereikten dan studenten die alleen theorielessen volgden. Dit bevestigt het belang van de combinatie theorielessen en praktijktoepassing in het taalonderwijs. Een ander onderzoek van Martinez (2020) laat zien dat studenten die de taal op de werkvloer toepassen, niet alleen hun taalvaardigheden verbeteren, maar ook hun zelfvertrouwen en motivatie verhogen. Het is dan ook belangrijk om studenten de kans te geven om het Nederlands op de werkvloer toe te passen.

Bij het onderwijs is het echter ook belangrijk om rekening te houden met de individuele haalbaarheid van de student. Het bepalen van deze haalbaarheid is een continu proces waarbij de combinatie van les, werk en familiale situatie in overweging moet worden genomen. Het is dan ook belangrijk om het leerproces regelmatig te evalueren, in samenwerking met de onderwijsinstelling. Zo kunnen indien nodig aanpassingen worden gedaan, bijvoorbeeld door het wijzigen van het lesniveau of het vervangen van klassieke mondelinge lessen door conversatielessen.

2. Nederlands op de werkvloer

Een goede beheersing van de Nederlandse taal is essentieel om effectief te kunnen werken. Daarom hebben we doorheen het project diverse stappen ondernomen om dit te bevorderen bij zowel werkgevers als werknemers. Hieronder vindt u een overzicht van de stappen die we hebben gezet.

Werkgever:

- sollicitatiegesprek naar competenties en talenten
- begrip van opdrachten (geschreven en mondeling om tot uitvoering/ productie/ rendement te kunnen komen)
- veiligheidsvoorschriften nakomen
- bijkomende opleiding kunnen volgen
- regels en afspraken i.v.m. arbeidsreglement naleven
- functiebeschrijving begrijpen om werk te behouden

Werknemer:

- sollicitatiegesprek naar gepaste vacature/functie kunnen doen
- contract en arbeidsreglement verstaan
- veilig werken volgens voorschriften
- voldoen aan verwachtingen m.b.t. uit te voeren taken, kwaliteitsvoorschriften, rendement- en productie-aantallen
- teamwork m.b.t. taken en verwachtingen
- evaluaties begrijpen om werk te behouden
- regels en afspraken inzake arbeidsreglement naleven (v.b. ziekte, arbeidsongeval, verlof, premies, loon, ...)
- sociaal contact op de werkvloer

Elke werkplek is uniek en vereist specifieke competenties en kwalificaties van haar werknemers. Helaas wordt de basis-arbeidswetgeving, inclusief de Nederlandse taal, slechts oppervlakkig behandeld tijdens de start van de activatietrajecten, die enkel voor personen beschikbaar zijn die basis NL (1.1 en 1.2) hebben behaald. Dit resulteert vaak in onduidelijkheden en fouten, die te wijten zijn aan taalbeperkingen en niet aan het niet-kunnen of niet-willen van de werknemers. Echter, onderzoek heeft aangetoond dat deze basis op niveau 1 vaak niet voldoende is om tot een geschikte baan te komen. Wanneer werknemers niet in staat zijn om hun taken, opdrachten en commando's te begrijpen, kan dit leiden tot frustratie bij zowel de werknemer, de werkgever, de collega's als bij andere betrokkenen, en uiteindelijk tot stopzetting van de activatietrajecten.

Om dit probleem aan te pakken, is het belangrijk om gerichte opleidingen en trainingen aan te bieden die specifiek gericht zijn op de taal- en communicatiebehoeften van de werkplek.

Dit zal niet alleen helpen om de taalkundige beperkingen van werknemers te verminderen, maar ook om hun productiviteit en tevredenheid op het werk te verhogen. Een goed voorbeeld hiervan is het onderzoek van Chen en Starosta (2021)² in de *International Journal of Bilingual Education and Bilingualism*, die de effectiviteit onderzochten van taalgerichte interventies op de werkvloer. Ze concludeerden dat gerichte trainingen en opleidingen in Nederlands voor werknemers die niet als moedertaalspreker de taal beheersen, leidden tot verbeteringen in taalvaardigheid, communicatie en inclusie op de werkvloer.

De samenwerking met scholen is van groot belang bij het aanbieden van opleidingen en trainingen voor anderstaligen op de werkvloer. Bij OCMW Mol werkt men samen met CVO EduKempen in het voortraject om de noden van de doelgroep op te volgen en nieuwe cursussen aan te bieden die afgestemd zijn op hun kennis en kunnen in de Nederlandse taal. Om ervoor te zorgen dat alles soepel verloopt, wordt er regelmatig overleg ingepland tussen de betrokken partijen om de vorderingen van de cliënten te bespreken. Dit wordt door alle partijen als een meerwaarde ervaren en wij raden dit aanbod aan alle lokale besturen aan.

Zo heeft het OCMW Mol volgende cursussen ontwikkeld in samenwerking met de scholen:

- ICT basis vaardigheden
- Opleiding profiel Mijn Loopbaan (VDAB)
- Leren solliciteren; mondeling, schriftelijk, online
- Werk behouden; omgaan met collega's en leidinggevenden
- Rechten en plichten

Ook de kosten die verbonden zijn aan deze opleiding worden gedragen door het lokale bestuur.

² Chen, X. & Starosta, W. (2021). *The effectiveness of language-focused workplace interventions: A systematic review. International Journal of Bilingual Education and Bilingualism*

3. Financiering: feiten en aanbevelingen

Het ontbreken van voldoende kennis van de Nederlandse taal is niet alleen een taalprobleem, maar ook een sociaal en economisch probleem. Veel werknemers voelen zich niet op hun gemak op de werkvloer en missen kansen om zich te ontwikkelen en te integreren in de samenleving. Een lokaal bestuur beschikt vaak niet over de middelen om voldoende begeleiding te bieden aan haar werknemers. Hierdoor lopen veel werknemers vast en blijven ze hangen in een taal die ze niet voldoende beheersen. Dit is zonde, want met de juiste begeleiding en ondersteuning zouden ze zich verder kunnen ontwikkelen en beter kunnen integreren in de samenleving.

Binnen dit project zijn we opzoek gegaan naar mogelijkheden om de taalbarrière op de werkvloer te verlagen of te verwijderen. Hoewel er enkele maatregelen zijn geïmplementeerd, zoals taaltrainingen, blijken veel oplossingen financieel of praktisch moeilijk haalbaar.

Hieronder geven we een overzicht weer van het resultaat van de bevraging die we in de loop van het project hebben afgenomen.

	Contacten	kostprijs	Opstart termijn	Werking
Vokans	Caroline Engels - 0473/53 26 98	100 euro per uur, incl. kopies, vervoer,...	2 a 3 weken	Er wordt +/- 16u per persoon voorzien. Het traject kan individueel en/of collectief zijn. Vb.: een boekje, werken aan spreekdurf. Werken op maat van de cliënt. Kunnen ook kijken naar de organisatie: taalbeleid, affiches taalvriendelijk maken, onthaal. Belangrijk dat het meetbaar is.
I-Diverso	Amber Raeymaeker- 0489 57 23 48	2250 euro per traject		Voorzien +/- 8 contact momenten per traject. Een traject kan 6 tot 12 maanden duren. Maatwerk. I-Diverso organiseert naast job-en taalcoaching ook conversatietafels en een taalbad
Niobe Ruts	Nioberuts@scarlet.be	€80 per uur incl. 1u begeleiding op de werkvloer, voorbereidingen, opvolging via Whatsapp, reistijd, excl.: kopiekosten (€0,10/kopie), vervoerskosten (€0,36/km), parkeerkosten = totaal €103/uur (offerte van 05/07/2019)		
CBE		Overeenkomst afsluiten met afgesproken aantal uren die gepresteerd worden voor OCMW Mol.		Taalcoachingstraject en eventueel materiaal uitwerken of organiseren van workshop,

3.1 Zijn er subsidies?

Op dit moment is er voor het thema Nederlands op de werkvloer geen enkele vorm van subsidies voorzien. OCMW's ontvangen wel jaarlijks subsidies voor het aantal begeleidingen art.60§7.

Sinds 2018 valt de subsidie voor de begeleiding van een persoon tewerkgesteld in artikel 60§7 gedeeltelijk onder de Europese DAEB-regelgeving. Het DAEB-besluit verplicht de VDAB als subsidiërende overheid een controle uit te voeren op de prijszetting van de inspanningsvergoeding. De financiering van een TWE³ is bijgevolg zo georganiseerd dat niet enkel het traject vergoed wordt, maar dat men ook een resultaatsverbintenis aangaan. Enkel wanneer een cliënt duurzaam wordt toegeleid naar het Normaal Economische Circuit (NEC), wordt TWE volledig gefinancierd.

De uitbetaling van de loontoelagen gebeurt nog steeds door de POD MI. Echter stelt de VDAB andere verwachtingen en eisen aan de bedragen die gevraagd mogen worden. De regels die de POD MI voordien steeds hanteerde stelden dat het bruto bedrag aan subsidiëring nooit hoger mag zijn dan het bedrag personen met gezinslast. De dag van vandaag zijn er verschillende componenten doorgevoerd en veel striktere regels opgelegd die alles veel complexer maken. Hierbij sommen we kort de wijzigingen even op zodat dit een indicatie kan weergeven van de **gevolgen** zowel op administratief gebied als op financieel gebied:

- Voor alle trajecten binnen TWE ontvangt een OCMW een **begeleidingsvergoeding** opgedeeld in inspanningsvergoeding, een compensatievergoeding en een resultaatsvergoeding. Aangezien het resultaat van een TWE een doorstroom naar het NEC voorziet, kan men dus enkel deze **resultaatsvergoeding** ontvangen wanneer op twee vaste meetmomenten kan aangetoond worden dat men aan het werk is in kader van professionele activering.
- **Onbetaalde dagen** moeten voortaan pro rata in mindering gebracht worden van de maximale subsidiëring loontoelage gelijk aan het bedrag leefloon gezinslast ondanks dat het uiteindelijke bruto-maandloon hoger lag dan dit bedrag. Dit betekent dus een extra financiële kost voor een OCMW.
- In de nieuwe regelgeving kan er slechts een **verhoogde staatstoelage** aangevraagd worden voor een periode van 12 maanden voor tewerkstellingen in erkende sociaal – economie initiatieven (vroeger stond hier geen maximumduur op).
- Indien er bij de opstart TWE-OCMW traject niet binnen de twee maanden een art. 60§7 kan opgestart worden, zal dit betekenen dat men niet meer in aanmerking komt voor de (verhoogde) loontoelage.
- Er wordt voortaan ook rekening gehouden met de dag waarop de tewerkstelling begint. De voorgaande dagen worden niet meer betoelaagd. Dus de toelage dient ook hier **pro rata** berekend te worden.

³ Tijdelijke Werkervaring –OCMW

Dit maakt dus dat een lokaal bestuur vandaag dus al minder subsidiëring krijgt voor de begeleiding van een TWE traject. Daarnaast is er geen aparte financiering voorzien van alle extra zaken die tijdens een traject gedaan worden. De subsidie is gebaseerd op het resultaat, in plaats van de inspanningen die door de lokale overheid zijn geleverd. Dit maakt het moeilijker om controle te houden over het resultaat en verantwoordelijkheid te nemen, omdat dit grotendeels afhangt van de cliënt en externe partners na afloop van het project. De subsidies zouden eerder afhankelijk moeten zijn van alle inspanningen die gebeuren tijdens een traject. Dit omdat een lokaal bestuur geen impact meer heeft op de handelingen die gebeuren na afloop van een traject.

3.2 Werkgever betaalt: mogelijkheden en moeilijkheden

Wanneer we spreken over financiering, maken we binnen dit onderdeel een onderscheid tussen sociale economie, vzw's, lokale besturen en de privéwerkgevers.

De sociale economie en Vzw's, interne werkplaatsen zijn vaak mee met de visies over het nut van een maximale inzet op Nederlandse les. Dit betekent dat zij steeds bereid zijn om medewerkers vrij te stellen van de werkvloer voor het volgen van interne opleidingen of Nederlandse les. Zij ervaren eveneens een grote vooruitgang hiervan in de praktijk op de werkvloer. Een werkvloer die deze visie niet onderschrijft is voor ons vaak niet geschikt om samen te werken. Ter aanvulling geven we hierbij mee dat sociale economiebedrijven een begeleidingsvergoeding krijgen per art.60§7'er. Dit wordt uitbetaald in kader van de interne opleiding en de begeleiding die op de werkvloer moet voorzien worden.

Het OCMW Mol werkt in het kader van artikel 60§7 samen met privébedrijven. Bij deze samenwerking betaalt het bedrijf een maandelijks forfaitair bedrag voor de werknemer. Het OCMW probeert, indien nodig voor de cliënt, de bedrijven ertoe over te halen om de taallessen tijdens werktijd aan te bieden. Het is echter bekend dat deze bedrijven liever hebben dat de werknemer zoveel mogelijk op de werkvloer aanwezig is. Het is hierbij belangrijk het belang van taalkennis te benadrukken voor een effectieve samenwerking en productiviteit op de werkvloer. Vaak zijn de bedrijven hiermee akkoord en wordt de hoeveelheid lessen verminderd, waardoor het door hen te betalen bedrag omlaag gaat. Uit ervaring blijkt dat de taalkennis en samenwerking uiteindelijk ten goede komen aan de productiviteit van de werknemer.

Toch zien we bij al deze werkplaatsen nog altijd een nood aan een aanpak voor een kleinere groep of individuele aanpak naar taal specifiek op hun werkvloer. Voor werkgevers is het moeilijk om deze meestal dure trajecten te bekostigen, zowel in de arbeidsuren als in een betalend traject.

3.3 OCMW betaalt: mogelijkheden en moeilijkheden

Als het gaat om extra personeel in het kader van projecten zoals T&T, rijst altijd de vraag wie deze kosten zal dragen. Lokaal besturen zijn verantwoordelijk voor het opstellen van een begroting elk jaar, die zowel mogelijke inkomsten als uitgaven omvat. Maar net als elke overheidsdienst, wordt er steeds op hen aangedrongen om waar mogelijk te bezuinigen. Een budget voor extra personeel, zoals het geval is met T&T, of een individuele kost van 2 250 euro, is echter niet realistisch voor een lokaal bestuur, vooral gezien het feit dat er in Mol meer dan 200 dossiers leefloon zijn. Toch willen we door middel van dit project het belang van dit onderwerp onder de aandacht brengen.

Om structurele veranderingen door te voeren en mensen aan het werk te krijgen, ongeacht de vorm van sociale uitkering, is een budgettaire verankering op Vlaams niveau onontbeerlijk. Het lokaal bestuur alleen kan deze kosten niet dragen. Het is dus duidelijk dat er op hoger niveau actie moet worden ondernomen om deze behoefte te ondersteunen.

OCMW Mol heeft alvast grote stappen gezet om toch een zekere financiële ondersteuning te kunnen bieden aan cliënten die in een goed tewerkstellingstraject zitten. Uiteraard zijn dit ook eigen lokale middelen die hiervoor gebruikt worden. Denk hierbij aan volgende zaken:

- De cursussen NT2 waaronder inschrijvingsgeld en het lesmateriaal. De lessen worden gerekend als werkuren en worden dus ook via het OCMW betaald.
- De cursussen voor werkenden op de Info start art.60§7 als werkuren.
- Wanneer cliënten een combinatie doen van opleiding en art.60§7, zullen ook de kosten verbonden aan de opleiding ten laste worden genomen. Denk hierbij aan kappersgerief, wat vaak toch wel een grote kost met zich meedraagt.
- De cursussen voor werkenden op de cursus ICT en solliciteren (werk behouden) als werkuren en de kosten verbonden aan het inschrijvingsgeld.
- Nederlands op de werkvloer voor kleinere groepen of individuen dient momenteel betaald te worden per traject. Team Activering is bezig met het ontwikkelen van een mogelijke samenwerking met VDAB of met privé-organisaties. Echter brengt dit zo'n grote kost met zich mee dat dit erg veel budget vraagt.

De kosten van individuele begeleiding of coaching Nederlands op de werkvloer zijn, gezien de hoge kosten, een uitdaging voor OCMW's om op te nemen. Het is niet redelijk om dit te verwachten van een lokaal bestuur. Er wordt best bekeken wat er op Vlaams of Federaal niveau mogelijk is om ervoor te zorgen dat er geen verschillen ontstaan in de vormen van begeleiding binnen verschillende OCMW's. OCMW's streven naar een globale aanpak en manier van werken, maar zijn vaak afhankelijk van de lokale middelen en wetgeving. Dit beïnvloedt sterk de visie en de budgettaire mogelijkheden van OCMW's. Het is belangrijk om te benadrukken dat er een eenduidige aanpak moet zijn voor iedereen, ongeacht de locatie. Het zou onrechtvaardig zijn als iemand andere begeleiding en rechten krijgt wanneer hij verhuist naar een andere gemeente.

4. Beleidsaanbevelingen

Het belang van de Nederlandse taal op de werkvloer kan niet genoeg benadrukt worden, met name in het kader van veiligheid en het naleven van protocollen. Het is daarom van belang dat er een Vlaams of federaal ondersteund financieel beleid wordt ontwikkeld om Nederlandse taallessen op maat van werknemers te organiseren. Dit beleid zou de verantwoordelijkheid moeten zijn van gespecialiseerde instanties, omdat deze taallessen een specialisatie vereisen die niet van werkgevers of lokale overheden kan worden verwacht.

Het is ook belangrijk om te beseffen dat de kosten die gepaard gaan met het organiseren van deze taallessen te hoog zijn voor zowel privébedrijven als lokale overheden. Daarom is het de verantwoordelijkheid van de overheid om financiële ondersteuning te bieden om ervoor te zorgen dat werknemers de Nederlandse taal op de werkvloer kunnen leren. Door te investeren in deze taallessen op korte termijn, zal er op lange termijn succes worden behaald. Werknemers die de Nederlandse taal op de werkvloer beheersen, zullen beter in staat zijn om hun werk veilig en efficiënt uit te voeren, waardoor de productiviteit en de veiligheid op de werkplek worden verbeterd. Daarom is het cruciaal dat de overheid actie onderneemt en een financieel beleid ontwikkelt om deze taallessen te ondersteunen. Door dit te doen, kan de overheid bijdragen aan de verbetering van de veiligheid en productiviteit op de werkvloer en tegelijkertijd de kansen op werk van werknemers verbeteren door hen de mogelijkheid te bieden om hun taalvaardigheden te verbeteren.