

Onderzoeksrapportage

'Basisvaardigheden in Agri & Food en Tuinbouw & Uitgangsmaterialen'



Karliën Haak (a-advies)
Mariska Stuivenberg (Basis & Beleid)

November 2013

2013-108/KH/MS/eb

Inhoudsopgave

| | |
|---|-----------|
| Samenvatting | 1 |
| 1. Inleiding | 3 |
| 2. Oriëntatie op de probleemstelling | 4 |
| 2.1. Wat is laaggeletterdheid? | 4 |
| 2.2. Laaggeletterdheid in de Agri & Food en Tuinbouw & Uitgangsmaterialen | 5 |
| 3. Impact op onderneming en medewerkers | 7 |
| 3.1. Knelpunten en urgentie voor de onderneming/werkgever | 7 |
| 3.2. Knelpunten en urgentie voor de medewerker | 8 |
| 4. Huidige aanpak, afspraken en voorbeelden | 10 |
| 4.1. Knelpunten in huidige aanpak | 10 |
| 4.2. Cao-afspraken | 11 |
| 4.3. Voorbeelden | 12 |
| 4.4. Analyse van huidige afspraken, aanpak en succesfactoren | 16 |
| 5. Relevante partijen en instrumenten aanpak basisvaardigheden | 18 |
| 5.1. Stichting Lezen & Schrijven | 18 |
| 5.2. Stichting van de Arbeid | 18 |
| 5.3. De kracht van ambassadeurs | 19 |
| 5.4. TaalWerkt! | 19 |
| 5.5. Instrumenten | 20 |
| 6. Conclusies en aanbevelingen | 21 |
| 6.1. Conclusies | 21 |
| 6.2. Algemene aanbevelingen | 23 |
| 6.3. Aanbevelingen sociale partners | 23 |
| 6.4. Aanvullende aanbevelingen voor vakorganisaties | 24 |
| Bijlage 1 | 25 |
| Overzicht van geïnterviewden | |
| Bijlage 2 | 26 |
| Factsheet voor bedrijven in de Agri & Food en Tuinbouw & Uitgangsmaterialen | |

SAMENVATTING

Onderzoek

De productschappen hebben a-advies en Basis & Beleid gevraagd onderzoek te doen naar laaggeletterdheid in de Agri & Food, Tuinbouw & Uitgangsmaterialen. Het doel van het onderzoek is na te gaan welke knelpunten werkgevers en medewerkers in deze sectoren ervaren als gevolg van beperkte vaardigheden. Wat zijn de schadelijke gevolgen hiervan, wat is de urgentie voor werkgevers en medewerkers, en wat is de bereidheid om hierin te investeren?

A-advies en Basis & Beleid hebben bestaand onderzoek geanalyseerd en gesprekken gevoerd met sociale partners, de Stichting van de Arbeid, Stichting Lezen & Schrijven, werkgevers en (laaggeletterde) medewerkers.

Urgentie

Geletterdheid is een fundamentele voorwaarde voor zelfredzaamheid en voor duurzame inzetbaarheid van mensen. Juist in bedrijven waar door mechanisering en automatisering steeds meer van medewerkers wordt gevraagd - en die bedrijven zijn er veel in de onderzochte sectoren - kunnen laaggeletterden afhaken. De urgentie zit vooral in de negatieve invloed op:

- productiviteit en inzetbaarheid;
- onderlinge communicatie en samenwerking;
- veiligheid;
- zelfvertrouwen en persoonlijke ontwikkeling van medewerkers.

Een extra kwetsbare groep wordt gevormd door de uitzendkrachten, in wie over het algemeen minder wordt geïnvesteerd en die door beperkte basisvaardigheden langer kunnen blijven hangen in de flexibele schil.

Bovenstaande zorgt ervoor dat de meeste geïnterviewde werkgevers en werknemers erkennen dat het belangrijk is om te investeren in basisvaardigheden. Echter, door de focus die in de sector ligt op kostenbeheersing en efficiënt organiseren, ervaren werkgevers minder ruimte voor investeringen die niet direct resultaat opleveren voor het bedrijf. Pas als er een directe aanleiding is (technologische vernieuwing en/of reorganisatie), voelen werkgevers de urgentie om te investeren in basisvaardigheden. Daarnaast weten veel medewerkers zich goed staande te houden in hun huidige werk. Zolang er bovendien voldoende functies zijn, waarin veel werk gestandaardiseerd is en lezen en schrijven beperkt nodig is, ontbreekt ook voor hen de directe noodzaak om iets te doen.

Ervaren knelpunten

Alle geïnterviewden erkennen dat laaggeletterdheid knelpunten oplevert voor bedrijven en mensen. Genoemde knelpunten voor de bedrijven in de Agri & Food en Tuinbouw & Uitgangsmaterialen zijn met name dat laaggeletterden:

- moeilijker de slag maken naar hoogwaardige productie;
- minder breed inzetbaar zijn;
- minder snel meedoen aan scholingstrajecten
- (veiligheids)instructies niet goed kunnen lezen;
- minder goed communiceren met collega's en leidinggevenden.

Meest genoemde knelpunten voor de laaggeletterden zelf zijn:

- je belemmerd voelen in je ontwikkeling in loopbaan;
- je geïsoleerd voelen;
- minder goed kunnen communiceren en samenwerken;
- je schamen.

Huidige aanpak

Sociale partners in de Agri & Food en Tuinbouw & Uitgangsmaterialen hebben al stappen ondernomen, mede door de voortrekkende rol van de Stichting van de Arbeid, onder meer door cao-afspraken te maken. Wat in de afspraken opvalt, is dat de nadruk sterk ligt op niet-Nederlandse medewerkers en dat vooral wordt gedacht aan taalcursussen. Uit het onderzoek blijkt ook dat cao-afspraken alleen bedrijven en medewerkers niet in beweging brengen; daar is een concrete aanpak voor nodig.

Er zijn diverse projecten geweest zowel op bedrijfsniveau (FloraHolland, Asito), als op brancheniveau (Vlees, STOOF). De projecten laten onder meer zien dat er een verantwoordelijke functionaris binnen het bedrijf moet zijn die zich committeert aan de doelstelling, dat direct leidinggevenden betrokken moeten worden, dat de inzet van taalambassadeurs een positief effect heeft en dat scholing zo dicht mogelijk bij de werknemer moet worden aangeboden. Verder is de steun van de overheid en de medewerking van betrokken uitzendorganisaties gewenst.

Stichting Lezen & Schrijven vervult een belangrijke rol in het stimuleren en faciliteren van branches en bedrijven om met laaggeletterdheid aan de slag te gaan. De stichting biedt advies en handige instrumenten om laaggeletterdheid te herkennen en aan te pakken.

Rol van sociale partners

De sociale partners in de Agri & Food en Tuinbouw & Uitgangsmaterialen hebben een begin gemaakt met de aanpak van laaggeletterdheid. Er kan en moet echter meer gebeuren, juist omdat door mechanisering en automatisering de mismatch tussen wat het bedrijf vraagt en wat de (laaggeletterde) medewerker kan, groter wordt. Om die reden bevelen de onderzoekers aan om bredere cao-afspraken te maken, campagnes op te zetten, de hulp van Stichting Lezen & Schrijven en hun taalambassadeurs in te roepen, en actief projecten in branches en bedrijven te steunen. Dat kan op cao-niveau, in bedrijven, via de kanalen van sociale fondsen en via vakbondskanalen. Ter ondersteuning voor wie met laaggeletterdheid in de Agri & Food en Tuinbouw & Uitgangsmaterialen aan de slag wil, biedt het rapport een overzicht van bruikbare instrumenten en een factsheet voor een praktische aanpak.

1. INLEIDING

Werkgevers en werknemers, verenigd in de Stichting van de Arbeid, hebben samen met de ministeries van Onderwijs, Cultuur & Wetenschap, Sociale Zaken & Werkgelegenheid en Jeugd & Gezin een convenant afgesloten (2007-2015). Doel hiervan is vermindering van laaggeletterdheid onder zowel werkende, als niet-werkende volwassenen. In het Convenant zijn wederzijdse verplichtingen opgenomen om het aantal laaggeletterden met 60% terug te brengen. Daarnaast is afgesproken dat de Stichting van de Arbeid, via decentrale partijen, bedrijven oproept om in eigen bedrijf laaggeletterden op te sporen. Daarnaast beveelt de Stichting van de Arbeid de cao-partijen aan om laaggeletterde werknemers te stimuleren tot het volgen van een opleiding en dit te ondersteunen via cao-afspraken en inzet van O&O-fondsen.

Bedrijfstakingen met laaggeletterde medewerkers zijn vooral de bouwnijverheid, industrie en agrarische sectoren. In de sectoren Agri & Food en Tuinbouw & Uitgangsmaterialen werken relatief veel mensen in de flexibele schil. Onder hen, maar ook binnen de vaste kern medewerkers, komt laaggeletterdheid verhoudingsgewijs veel voor. Op sectorniveau wordt nog niet veel actie ondernomen om basisvaardigheden op het terrein van taal en cijfers te verhogen. Dit komt mede doordat sociale partners onvoldoende beeld hebben van de omvang en de aard van het probleem. Vanuit het programma Verankering Arbeid binnen de productschappen bestaat daarom de behoefte om dit beeld aan te scherpen.

Doel onderzoek

*Het **doel** van dit onderzoek is na te gaan welke knelpunten werkgevers en medewerkers in de Agri & Food en Tuinbouw & Uitgangsmaterialen ervaren als gevolg van beperkte vaardigheden. Wat zijn de schadelijke gevolgen hiervan, wat is de urgentie voor werkgevers en medewerkers en wat is de bereidheid om hierin te investeren?*

Om deze vragen te beantwoorden, hebben a-advies en Basis & Beleid interviews gehouden en bureauonderzoek uitgevoerd. Op basis van de uitkomsten van het onderzoek worden aanbevelingen gedaan over passende investeringen in basisvaardigheden in de Agri & Food en Tuinbouw & Uitgangsmaterialen.

Opbouw van het rapport

In Hoofdstuk 2 oriënteren we ons op de probleemstelling.

In Hoofdstuk 3 inventariseren we de impact van laaggeletterdheid op bedrijven en op medewerkers, om daarmee een beter beeld te krijgen van de urgentie.

In Hoofdstuk 4 beschrijven en analyseren we de huidige aanpak, goede voorbeelden en cao-afspraken en in Hoofdstuk 5 instrumenten en partijen om mee samen te werken.

Hoofdstuk 6 sluit de rapportage af met de conclusies en aanbevelingen.

2. ORIËNTATIE OP DE PROBLEEMSTELLING

In Nederland zijn 1,5 miljoen mensen laaggeletterd. Zij hebben moeite met lezen en schrijven. Daarvan hoort 1,1 miljoen tot de potentiële beroepsbevolking (16-65-jarigen) (ECBO, 2011). Mensen die laaggeletterd zijn, kunnen vaak onvoldoende meedoen in de maatschappij. Ze kunnen bijvoorbeeld geen offerte opvragen voor een nieuwe keuken of zelfstandig een OV-chipkaart aanvragen. Uit onderzoek van de Stichting Lezen & Schrijven blijkt dat laaggeletterdheid onder andere effect heeft op kwaliteit van het werk, klachten en ziekteverzuim, motivatie, inzetbaarheid en veiligheid.

Geletterdheid is een fundamentele voorwaarde voor duurzame inzetbaarheid van mensen op de arbeidsmarkt en voor zelfredzaamheid. Mensen moeten voldoende kunnen lezen en rekenen en beschikken over digitale vaardigheden.

2.1. Wat is laaggeletterdheid?

Geletterdheid is een basisvaardigheid en daarmee een voorwaarde voor de beheersing van andere, meer specifieke vaardigheden. Geletterdheid omvat luisteren, spreken, lezen, schrijven en rekenvaardigheden; om gebruik te kunnen maken van alledaagse technologie, om te communiceren en om informatie te verwerken. De convenantpartners hebben ervoor gekozen om zich in de eerste plaats te richten op basisvaardigheden voor Nederlandse taal en rekenen.

Mensen met beperkte basisvaardigheden zijn niet geletterd of ongeletterd, ze zijn meer of minder geletterd. De vraag wanneer dat niveau (on)voldoende is, is niet gemakkelijk te beantwoorden. Er is wel een breuk zichtbaar tussen ongeletterdheid of analfabetisme en (laag)geletterdheid. Ongeletterde mensen kunnen helemaal niet lezen (ECBO, 2011).

Laaggeletterdheid versus analfabetisme

Laaggeletterdheid is niet gelijk aan analfabetisme. Onder analfabetisme verstaan we dat mensen helemaal niet kunnen lezen. Laaggeletterd ben je als je wel kunt lezen en schrijven, maar je taalvaardigheid onvoldoende is om te functioneren in het persoonlijke en maatschappelijke leven en op de arbeidsmarkt. In feite is er geen scherpe grens tussen wel of niet geletterd zijn; het gaat om een glijdende schaal. Gekeken naar de samenstelling van de populatie laaggeletterden, valt vooral de verdeling op. Het aantal laaggeletterden dat heel laag scoort en dus analfabeet is, is relatief gering. Het grootste deel van de laaggeletterde volwassenen zit in het overgangsgebied van laaggeletterdheid (niveau 1F) en geletterdheid (niveau 2F en hoger).

Vanaf 2010 zijn referentieniveaus voor alle onderwijssectoren wettelijk vastgelegd en richtinggevend voor de inrichting van de onderwijsprogramma's, de toetsen en de examens. De referentieniveaus worden aangeduid met 1F, 2F, 3F en 4F. In elk van deze niveaus worden basiskennis en basisvaardigheden voor taal (en rekenen) beschreven.

De geletterdheid is laag als het taalniveau zich bevindt onder niveau 2F.



De term 'laaggeletterdheid' kan wellicht het beeld oproepen dat het gaat om een redelijk uniforme groep die over het algemeen ook met dezelfde problemen kampt. Dat is niet het geval. De meeste laaggeletterden bevinden zich in de buurt van niveau 2F. De problemen van mensen die een grotere afstand tot niveau 2F hebben, zijn groot, maar zij vormen geen doorsnede van de mensen op niveau 1F. Van alle laaggeletterden heeft ruim een derde (35%) een diploma van het lager onderwijs. Een kwart van de laaggeletterden die tot de potentiële beroepsbevolking behoren, heeft een vbo- of mavodiploma (26%), 30% heeft een diploma op mbo-niveau en de rest (9%) heeft een diploma op havo-/vwo-niveau of hoger. Van de 331.000 laaggeletterden met een mbo-diploma hebben er 143.000 (43%) een diploma op niveau 1 of 2 en 188.000 een mbo-diploma op niveau 3 of 4 (57%) (ECBO, 2011). Van alle laaggeletterden is driekwart autochtoon.

2.2. Laaggeletterdheid in de Agri & Food en Tuinbouw & Uitgangsmaterialen

De sectoren Agri & Food en Tuinbouw & Uitgangsmaterialen zijn zeer divers qua werkzaamheden, omstandigheden en medewerkers. De verbindende schakel is dat het om voedsel gaat: land- en tuinbouwproducten, waaronder ook pluimvee, eieren, vee en vlees, die in een keten worden verwerkt. Daarnaast omvatten de Agri & Food en Tuinbouw & Uitgangsmaterialen sectoren waar voorheen veel met de hand werd gewerkt. Nu zijn steeds meer werkzaamheden gemechaniseerd en geautomatiseerd. Daarnaast wordt in toenemende mate gebruik gemaakt van flexkrachten.

Agri & Food

Het accent in de Agri & Food ligt in de primaire productie van (grondstoffen voor) levensmiddelen en de verwerking hiervan in de voedingsmiddelenindustrie. Kleine boerenbedrijven op het gebied van akkerbouw en het fokken en houden van dieren, vallen vooral onder de primaire productie. De verwerking van onder andere vlees, zuivel, groente en fruit behoort tot de voedingsmiddelenindustrie. In de deelsector primaire productie werkt veruit het overgrote deel als zelfstandige (actief in de boerenbedrijven), in tegenstelling tot de voedingsmiddelenindustrie, waar juist medewerkers zijn oververtegenwoordigd. De Agri & Food heeft relatief weinig kenniswerkers en ongeveer 17% heeft een hbo- of wo-diploma behaald (landelijk gemiddelde is 35%).

Tuinbouw & Uitgangsmaterialen

De sector Tuinbouw & Uitgangsmaterialen omvat de gehele tuinbouwketen vanaf het bouwen van kassen, het telen van zaden tot en met de handel in groenten, fruit, bloemen en planten. De sector bestaat uit de deelsector primaire productie met hoofdzakelijk het telen van zaden groenten en sierplanten. Daarnaast is er een keten om de primaire productie heen. Deze bestaat uit toeleveranciers voor de glastuinbouw zoals kassenbouwers, dienstverleners binnen de tuinbouw, groothandelaren en veilingen. De primaire productie bestaat bijna geheel uit midden- en kleinbedrijf (gemiddeld vijf personen). Bedrijven in de keten om de primaire productie heen hebben gemiddeld 14 medewerkers. In de tuinbouw was in 2012 7% van de medewerkers hoogopgeleid, 58% midden en 34% laagopgeleid.

Bronnen: www.topsectoren.nl,
Monitor topsectoren, CBS 2012,
arbeidsmarktmonitor 2012 Tuinbouw



In onderzoek naar laaggeletterdheid wordt onderscheid gemaakt naar drie aspecten van geletterdheid:

- Proza geletterdheid: de vaardigheid om informatie in teksten te begrijpen en te gebruiken;
- Document geletterdheid: de kennis en vaardigheid om informatie in schema's, kaarten, grafieken, tabellen en formulieren te gebruiken;
- Kwantitatieve geletterdheid: de vaardigheid om kwantitatieve taken, zoals berekeningen, uit te voeren.

Uit onderzoek blijkt dat laaggeletterden in bepaalde bedrijfstakken vaker voorkomen dan in het landelijk gemiddelde. Dat is het geval in de agrarische bedrijfstak, de bouwnijverheid, de industrie, de sector elektriciteit, gas en water, de groot- en detailhandel en de transport, opslag en communicatie (*Research voor Beleid, 2010*).

| Bedrijfstak | Proza | Document | Kwantitatief |
|-----------------------------------|-------|----------|--------------|
| Agrarisch | 14,5% | 10,5% | 9,2% |
| Bouwnijverheid | 12,4% | 12,4% | 13,4% |
| Industrie | 8,7% | 5,5% | 5,5% |
| Elektriciteit, gas en water | 7,7% | 7,7% | 7,7% |
| Groothandel en detailhandel | 7,3% | 5,5% | 6,4% |
| Transport, opslag en communicatie | 6,1% | 5,1% | 4,0% |

Bron: Stil vermogen 2006

De agrarische bedrijfstak, de industrie en de groot- en detailhandel zijn sectoren met productschappen.

Laaggeletterdheid concentreert zich met name in beroepen waarvoor relatief weinig taalgerichte scholing nodig is: machine-, visserij- en agrarische werkers (*Research voor Beleid, 2010*).

3. IMPACT OP ONDERNEMING EN MEDEWERKERS

Welke knelpunten ervaren ondernemingen en medewerkers als gevolg van laaggeletterdheid? We hebben het gevraagd aan werkgevers en medewerkers, en aan vertegenwoordigers uit het maatschappelijk middenveld. Daarnaast hebben we eerder onderzoek geanalyseerd. In dit hoofdstuk zetten we de knelpunten op een rijtje.

3.1. Knelpunten en urgentie voor de onderneming/werkgever

Laaggeletterdheid is niet altijd zichtbaar voor ondernemers. Is er dan wel een probleem? Onderzoek wijst uit dat onvoldoende investering in basisvaardigheden impact heeft op het werk en op de onderneming, omdat laaggeletterdheid een negatieve invloed heeft op de volgende zaken (*Lezen & Schrijven, 2012*):

- **interne communicatie:** één op de vijftien medewerkers heeft zoveel moeite met lezen en schrijven dat hij/zij geen personeelsblad of formulier kan lezen;
- **veiligheid:** grote aantallen medewerkers kunnen geen veiligheidsinstructies lezen;
- **kosten:** door ziekteverzuim en productieverlies.

Geïnterviewde werkgevers over knelpunten bij medewerkers met een taalachterstand:

"Van oudsher is het ambachtelijk werk, nu meer geautomatiseerd. In het verleden waren er veel Nederlanders, die gewoon aan de slag wilden zonder opleiding. Later kwamen er mensen uit andere landen. Wij willen onze fabrieken niet naar het buitenland verhuizen; wij hebben nog steeds veel kennis in huis. Dan moet je efficiënt werken. Je gaat meer van mensen vragen in het proces en dan loop je tegen taalbeperking aan. Vooral bij de operators, dat is hoogwaardige productie. Je hebt er technische kennis voor nodig."

"Het is vooral lastig om deze groep medewerkers in een veranderingsproces mee te krijgen. Wij moeten ons als bedrijf blijven ontwikkelen. Daarbij willen we iedereen een kans geven, maar taal kan wel een struikelblok zijn."

"Veel medewerkers werken op mondelinge instructies en ervaring. Bij schriftelijke instructies vragen ze mondelinge toelichting, vaak op een manier dat je niet door hebt dat ze moeite hebben met taal."

"In de omgang met elkaar leidt het tot misverstanden of frustratie."

"Het levert risico's op voor de veiligheid, want ook al krijg je mondelinge instructies, ze kunnen het niet even nalezen."

De eerste quote laat de urgentie van het thema zien. Door technologische vernieuwing wordt het noodzakelijk om medewerkers op een hoger niveau te brengen en te houden. Laaggeletterdheid wordt door werkgevers vooral ervaren als een probleem rond reorganisaties en technologische vernieuwingen. Voor knelpunten rond veiligheidsproblemen en communicatie worden vaak creatieve oplossingen gezocht. Uit de interviews blijkt dat er met name wordt geïnvesteerd in het vergroten van de basisvaardigheden als dat aanwijsbare verbetering oplevert in de bedrijfsvoering, bijvoorbeeld bij het introduceren van nieuwe machines.

Redenen voor werkgevers om te investeren in basisvaardigheden zijn (in volgorde van belangrijkheid):

- medewerkers kunnen eisen van de (nieuwe/ aangepaste) functie niet aan;
- onderlinge communicatie en samenwerking;
- veiligheid;
- maatschappelijke verantwoordelijkheid.

Echter, op dit moment zijn er veel andere ontwikkelingen in de sector die aandacht vragen, zoals kostenbeheersing en efficiënt organiseren. Hierdoor ervaren werkgevers minder ruimte voor activiteiten en investeringen die niet direct resultaat opleveren voor het bedrijf.

3.2. Knelpunten en urgentie voor de medewerker

Medewerkers met onvoldoende basisvaardigheden hebben moeite om te participeren in de samenleving, omdat zij bijvoorbeeld moeite hebben met het schrijven van een sollicitatiebrief, of veiligheidsvoorschriften op het werk niet kunnen lezen (*Lezen & Schrijven, 2012*). Dit beïnvloedt direct hun gezondheid en welzijn, doordat zij zowel in de uitoefening van hun primaire taken, als in hun functioneren als medewerker (samenwerken, geïnformeerd zijn, investeren in je inzetbaarheid) niet optimaal meedoen.

Op het werk hebben laaggeletterden moeite met (*Lezen en Schrijven, 2012*):

- invullen van formulieren;
- e-mailen;
- schriftelijk rapporteren;
- lezen van veiligheidsinstructies;
- lezen van een memo.

In het dagelijkse leven hebben laaggeletterden bijvoorbeeld moeite met:

- invullen van formulieren;
- opzoeken van vertrektijden van de trein;
- lezen en begrijpen van gezondheidstips, patiëntenfolders en bijsluiters van medicijnen;
- kinderen voorlezen of helpen bij huiswerk.

Geïnterviewde medewerkers over knelpunten:

“Van de 24 uur ben je 20 uur aan het liegen om te verbloemen dat je moeite hebt met taal. Als iemand bloemen bestelde, zei ik: ‘Ik heb mijn handen vol en geef het door aan mijn collega’. Als de telefoon ging, nam ik het niet aan. Als ik bloemen wegbracht, dan noemden ze het adres en kon ik het onthouden.”

“Ik durfde geen ‘rapportjes’ in te vullen, omdat ik het niet goed kan lezen.”

“Ik heb al die jaren al op school gezeten, dan is het toch raar om te zeggen dat je niet kan schrijven.”

“Mensen die laaggeletterd zijn, zitten in een groot isolement.”

“Als je niet lekker in je vel zit, kun je niet goed je werk uitoefenen. Dan heb je geen zelfvertrouwen. Het zorgt voor verzuim. Je hoofd is leeg, je bent ontoegankelijker.”

“Communicatie is belangrijk in het werk, met collega’s en met je baas; om met elkaar afspraken te maken. Als je niet goed communiceert, gaan er dingen in het werk fout. Er moet duidelijkheid zijn over taken.”

“Ik heb al die jaren door werk en gezin geen tijd gehad om cursussen te volgen. Hier werk je met drie of vijf ploegen, dus het is lastig om in je eigen tijd naar school te gaan.”

Ervaren obstakels van medewerkers om te gaan leren:

- laaggeletterden schamen zich voor hun laaggeletterdheid, omdat het onderwerp taboe is en ze vaak onzeker zijn geworden door hun negatieve schoolervaringen. Hierdoor hebben ze weinig vertrouwen in hun mogelijkheden dat het nu wel goed gaat. Ze zetten allerlei trucjes in om niet zichtbaar geconfronteerd te worden met hun beperkingen;
- laaggeletterden geven ook aan dat hun vaardigheden achteruit zijn gegaan doordat ze niet regelmatig lezen en schrijven. Hiermee komen ze in een vicieuze cirkel terecht, waardoor de drempel om te investeren in hun vaardigheden steeds groter wordt;
- geïnterviewden die meedoen aan een taal cursus geven aan dat de huidige cursussen niet te vergelijken zijn met de lesstof en aanpak destijds op school. Het materiaal is nu veel beter en begrijpelijker en de begeleiders zijn veel geduldiger;
- daarnaast ontbreekt het soms aan tijd en ruimte om te leren. Als je 40 uur werkt (op onregelmatige werktijden) en je je gezin moet onderhouden, is er weinig ruimte (letterlijk en figuurlijk) om ook nog een cursus te volgen en huiswerk te maken, zeker als het ook nog eens spannend is om te doen.

Het belang van het vergroten van basisvaardigheden voor je werk is vaak indirect; je hebt je werk en je manier om met je beperkingen om te gaan. Een directe aanleiding om - al dan niet via de baas - aan de slag te gaan ontbreekt dan vaak. Er is hierdoor een behoorlijke drempel om scholing te gaan volgen, maar als medewerkers eenmaal hun taalvaardigheid verhoogd hebben, zijn ze er bijna allemaal enthousiast over.

4. HUIDIGE AANPAK, AFSPRAKEN EN VOORBEELDEN

4.1. Knelpunten in huidige aanpak

Een struikelblok bij de bestrijding van laaggeletterdheid onder de potentiële doelgroep, is dat slechts een klein deel van hen aangeeft over onvoldoende capaciteit te beschikken om goed te kunnen functioneren. Het is dus lastig om zicht te krijgen op de medewerkers voor wie het goed is om hun basisvaardigheden te verhogen en om ze dan ook nog te motiveren/stimuleren in actie te komen.

Geïnterviewde werkgevers over de aanpak van laaggeletterdheid:

“We hebben niet op vizier dat het een thema is. Dat kan op een afdeling wel naar boven komen, maar daar wordt net als bij andere ‘handicaps’ mee omgegaan; dat vang je op teamniveau op.”

“Het is een klein en kleiner wordend probleem door uitstroom en een interne toets. We bieden individueel wel opleidingen aan. We voeren passief beleid. Als er wel een noodzaak zou zijn, zou ik het oppakken. Zoals we doen bij bijvoorbeeld gezondheidsmanagement.”

Daarnaast voelt niemand zich echt probleemeigenaar. Werkgevers erkennen niet graag dat medewerkers problemen hebben met lezen en schrijven en medewerkers erkennen niet graag dat ze over beperkte basisvaardigheden voor taal beschikken. Er worden door zowel leidinggevenden en collega's, als de medewerkers zelf creatieve oplossingen gezocht om hiermee om te gaan. De urgentie om te investeren in basisvaardigheden wordt hierdoor kleiner, maar het probleem niet. Sociale partners kunnen in de cao afspraken maken over de financiering van scholingskosten, maar dat is in de praktijk vaak onvoldoende om de grote groep werkgevers te enthousiasmeren om invulling te geven aan het verkleinen van laaggeletterdheid.

Geïnterviewde werkgevers en medewerkers over de aanpak van laaggeletterdheid:

“We hebben voorheen taaltrajecten ingezet; dat was een druppel op de gloeiende plaat. We hebben veel gedaan, maar het moet nog doortastender. Vrijblijvend werkt niet. Je moet het niet alleen leren in een traject, maar ook op de werkvloer. Je moet afspreken dat je ook Nederlands praat in de koffiehoecken”.

“In de fabriek weten we wel aan wie je de mededeling of instructie mondeling moet toelichten; die bereik je niet met een briefje. Dan leggen we het even uit of we vertellen wat er in het personeelsblad staat. Er is een man die 45 jaar in dienst is en zijn werk prima doet, maar wij helpen hem met de taal, of vullen een formulier voor hem in.”

Alle betrokkenen zien aanpak van laaggeletterdheid als een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en medewerker. In de praktijk blijkt het echter lastig te zijn om laaggeletterdheid op te sporen en bespreekbaar te maken. Het wordt vaak afgedaan als een privékwestie. Indien je als werkgever met dit thema aan de slag wilt, vraagt dit een extra inspanning. Het gaan niet alleen om de opleiding zelf, maar om de gehele aanpak erom heen zoals een goede setting binnen de organisatie organiseren, trainen van leidinggevendenden in het signaleren en bespreekbaar maken van mogelijke beperkingen, en het vinden van passende scholing voor de deelnemers.

De meeste betrokkenen geloven niet in een generieke aanpak, maar geven de voorkeur aan maatwerk. Ook geloven de meeste betrokkenen niet in een verplicht aanbod. Tegelijk zijn er zorgen over de bereidwilligheid om vrijwillig te gaan leren. Dat kan bedrijven er soms toe brengen toch met een verplicht aanbod te komen.

4.2. Cao-afspraken

Een mogelijk vertrekpunt voor het aanpakken van laaggeletterdheid is het maken van afspraken in de cao. De Stichting van de Arbeid heeft in 2008 een voorbeeld van een cao-afpraak gemaakt, waarvan cao-onderhandelaars gebruik kunnen maken.

Voorbeeld cao-afpraak

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. Aandachtspunten bij het opsporen en bespreekbaar maken van laaggeletterdheid zijn de volgende:*
 - de werkgever kan bij het opsporen van laaggeletterdheid onder zijn personeel via de 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.*
- 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.*

(..vervolg..)

(..vervolg..)

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.*

Hieronder volgen voorbeelden van cao-afspraken die vallen onder de sector en Agri & Food en Tuinbouw & Uitgangsmaterialen.

CêlaVita 2012

CêlaVita verricht inspanningen, waardoor communicatie op de werkvloer met en door uitzendkrachten die de Nederlandse taal niet als basistaal hebben, ook in het Nederlands plaatsvindt. Denk hierbij aan een medewerker/uitzendkracht die de Nederlandse taal beheerst en als tolk fungeert, dan wel andersoortige maatregelen waardoor uitzendkrachten worden gestimuleerd ook in de Nederlandse taal te communiceren.



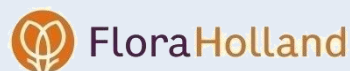
Groothandel Levensmiddelen, Zoetwaren en Tabak 2010-2012

Opleidingsplan voor de branche

Partijen zullen meer bekendheid geven aan opleidingen door middel van voorlichtingsmateriaal, modules, taalcursussen voor buitenlanders en multicultureel personeelsbeleid voor leidinggevenden. Ten behoeve van het opleidingsniveau van met name middenkaderfunctionarissen in de branche, stellen partijen een opleidingsplan op. (...) Voor werknemers met onvoldoende beheersing van de Nederlandse taal zoeken partijen naar mogelijkheden voor een branchespecifieke cursus die voorziet in het op peil brengen van het kennisniveau van het Nederlands.

4.3. Voorbeelden

Zowel op bedrijfsniveau, als op sectorniveau zijn er initiatieven om te investeren in basisvaardigheden van medewerkers. Hieronder beschrijven wij drie initiatieven uit de agrarische sectoren, één uit de uitzendbranche (waarvan veel flexkrachten worden ingezet in de Agri & Food en Tuinbouw & Uitgangsmaterialen) en één uit de schoonmaak. Aan het eind van het hoofdstuk verkennen we aan welke randvoorwaarden deze initiatieven moeten voldoen om daadwerkelijk te leiden tot een versterking van basisvaardigheden.

FloraHolland**Protocolafspraken CAO 2011- 2013****Inzetbaarheid en scholing**

De toenemende technologische ontwikkeling, concurrentiedruk en vergrijzing vergroten het belang van employability (bekwaamheid en aanpassingsvermogen). Investeren in kennis en vaardigheden is een noodzakelijke voorwaarde om de eigen positie van de werknemer te handhaven of te verbeteren. Voor de werknemers van FloraHolland betekent scholing een vergroting van de wendbaarheid en inzetbaarheid, zowel binnen, als buiten FloraHolland. Medewerkers van FloraHolland moeten de Nederlandse taal spreken. FloraHolland zal hierin blijven investeren.

Binnen FloraHolland zijn in drie jaar meer dan 200 mensen naar een taalscholing begeleid.

Voor FloraHolland is het belangrijk dat medewerkers hun taal goed beheersen om het werk goed te kunnen doen en om misstanden in de communicatie te voorkomen. Daarnaast vindt FloraHolland het ook belangrijk om dit thema op te pakken vanuit de MVO-gedachte. Beperkte basisvaardigheden van taal hebben niet alleen effect op het werk, maar ook in de privésfeer.

De leidinggevenden vervullen een sleutelpositie als het gaat om het herkennen van mogelijke taalachterstand en het aanspreken en motiveren van medewerkers om een cursus te volgen. Ze benaderen medewerkers persoonlijk over het onderwerp. De medewerkers van FloraHolland hebben thuis meerdere keren een brief van de algemeen directeur ontvangen, waarin hij medewerkers oproept zich aan te melden of het onderwerp bespreekbaar te maken. Daarnaast heeft FloraHolland diverse activiteiten georganiseerd per vestiging, zoals opleidingsmarkten, om medewerkers te informeren over de mogelijkheden voor taaltrainingen en de mogelijkheid zich in te schrijven. Deze ondersteunende activiteiten zijn per locatie ingevuld door een werkgroep waar ook medewerkers onderdeel vanuit maken. Deze aanpak stimuleert de betrokkenheid en vergroot de creativiteit. Bij de aanpak is gebruik gemaakt van diverse communicatiemiddelen als posters en herkenningswijzers van Stichting Lezen & Schrijven.

De HR-directeur is een ambassadeur voor deze aanpak en gelooft in een brede aanpak. FloraHolland stelt dat de aanpak bijdraagt aan het doorbreken van het taboe en de schaamte rond het onderwerp.

Vleeswarenindustrie**Cao-afspraken Vleeswaren 2012-2014****Protocol Cursus Nederlands op de werkvloer**

Werkgevers zullen aan iedere anderstalige binnen hun bedrijf een cursus Nederlands op de werkvloer aanbieden. De kosten van deze cursus kunnen deels worden vergoed vanuit het scholingsfonds. Deze cursus dient wel in eigen tijd plaats te vinden.



In de vleeswarenindustrie worden de werkzaamheden steeds verder geautomatiseerd en wordt het werk complexer. Dit vraagt aanvullende vaardigheden van de medewerkers, waaronder goede taal- en luistervaardigheden. Dit geldt niet alleen voor het bedienen van de machines, maar ook voor het inkijken van bijvoorbeeld werkroosters. Je redt het niet meer in het werk door alles zo veel mogelijk te onthouden.

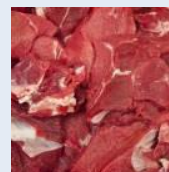
Stichting Lezen & Schrijven heeft aan de sociale partners een presentatie gegeven over laaggeletterdheid. De genoemde smoezen die medewerkers gebruiken om hun beperkingen te verdoezelen, werden herkend. De presentatie heeft geleid tot een gezamenlijke cao-afspraken. De sector heeft de mogelijkheden voor de regeling niet actief gepromoot middels een campagne of extra ondersteuning. De uitvoering van de afspraak ligt in de bedrijven, waarna zij aanspraak kunnen maken op een vergoeding van de kosten uit het scholingsfonds. *Dat heeft nog maar beperkt geleid tot actie.* Werkgevers zijn terughoudend, omdat het geld kost om medewerkers uit de productie te halen voor scholing. Ook is er discussie of je medewerkers kunt verplichten mee te doen aan scholing.

Vleesindustrie

Cao-afspraken 2011- 2013

Artikel 47:7

De cursus 'Nederlands op de werkvloer' zal een integraal onderdeel moeten vormen van het opleidingsaanbod. De werkgever is verplicht de cursus aan te bieden.



In de vleessector werken veel uitzendkrachten en buitenlandse inleenkrachten. Velen van hen beheersen de Nederlandse taal onvoldoende of niet, maar ook onder vaste medewerkers komt laaggeletterdheid voor. In de sector wordt daarom ook veel met pictogrammen gewerkt voor een goede uitvoering van de veiligheidsvoorschriften. Met de cao-afspraken over 'Nederlands op de werkvloer' willen de sociale partners de basisvaardigheden vergroten. *De werkgevers in de vleessector zijn echter nog huiverig om te investeren in scholing voor uitzendkrachten.*

Werkgever in een slachthuis

"We hebben een medewerker van wie we wisten dat hij moeite met taal had. Hij heeft een cursus gehad en was heel blij met het resultaat. Hij heeft zelf een stukje geschreven in ons personeelsblad en open verteld over wat het hem gebracht had. Dat was een mooi voorbeeld voor anderen."

Uitzendkrachten

Om laaggeletterdheid onder flexkrachten aan te pakken, heeft het opleidingsfonds STOOF (Stichting Opleiding & Ontwikkeling Flexbranche), samen met Stichting Lezen & Schrijven en diverse taalaanbieders, een zeer praktische werkwijze afgestemd om flexkrachten die het lezen en/of het schrijven niet of in onvoldoende mate beheersen, door te verwijzen naar een taalaanbieder. De intercedent vervult hierin een centrale functie.

Er is een toolbox samengesteld waarmee de intercedent of consulent snel kan achterhalen of er sprake is van een taalachterstand, zowel voor Nederlands-, als anderstalige flexkrachten. Ook is een voorbeeldbrief ontwikkeld, die elke flexorganisatie aan haar flexkrachten kan toesturen. De brief is zodanig geschreven dat laaggeletterden het goed kunnen begrijpen.

De taalaanbieder voert een intakegesprek met de flexkracht en geeft aansluitend advies over een passende taaltraining. Een passende taaltraining kan zowel gratis, als betaald zijn. Dit is mede afhankelijk van het taalniveau van de kandidaat.

STOOF merkt dat het lastig is om via de intercedent mogelijke beperkingen te achterhalen. Niet elke intercedent heeft hier affiniteit mee. Daarnaast bevinden uitzendkrachten zich - ten opzichte van vaste medewerkers - in een extra kwetsbare positie met hun flexibel contract. Het zou mooi zijn als ook werkgevers mogelijke beperkingen signaleren. Financiering vanuit STOOF van trainingen voor uitzendkrachten is mogelijk. Hierover zijn afspraken te maken.

Asito (schoonmaakbranche)

CAO Schoonmaak en Glazenwassersbedrijf 2013

(...)

B. (Basis)vakopleidingen en ontwikkeling

- 5. Na indiensttreding ontvangt de werknemer binnen drie maanden doeltreffende en aan de opgedragen taken aangepaste voorlichting, instructie en onderricht om de werkzaamheden veilig en gezond te kunnen uitoefenen.*
- 6. Uiterlijk drie maanden hierna of, als de werknemer de Nederlandse taal dan onvoldoende beheerst, na het succesvol afronden van het taaltraject als bedoeld in dit artikel onder A, krijgt de werknemer de basis(vak)opleiding aangeboden die gevolgd wordt door het examen bij het RAS-Examenbureau.*



De afspraken over de basisvakopleiding en Nederlandse taal worden geïntensiveerd.

Afgesproken is om gedurende de looptijd van de cao de volgende opleidingen te realiseren:

- basisvakopleiding: 12.000 werknemers;*
- taaltraject Nederlands: totaal 1.000 werknemers in 2012 en 2013, 200 via FNV;*
- de taaltrajecten worden vanuit de RAS gefinancierd (tot een maximum van € 4.000,-).*

De aanpak van laaggeletterdheid is in de CAO Schoonmaak en Glazenwassersbedrijf opgenomen. Bij indiensttreding krijgt de medewerker een tijdelijk contract. Dat mag twee keer worden verlengd. De medewerker krijgt daarna (bij goed functioneren) alleen een vaste aanstelling als hij de basisvakopleiding Schoonmaak en een taaltraject heeft gevolgd of daarmee aantoonbaar actief bezig is.

Asito heeft de landelijke HR-specialist Opleidingen aangesteld als intern projectleider. De HR-directeur heeft het thema onder de aandacht gebracht bij collega-directeuren binnen het bedrijf. Op die manier kwam er ruimte voor een planmatige aanpak.

10.000 medewerkers hebben een brief ontvangen met een oproep om zich aan te melden voor een taal cursus als ze moeite hebben met lezen en schrijven. Zij konden zich via een direct telefoonnummer aanmelden. Leidinggevendenden hebben deze brief ter informatie ook via e-mail ontvangen. *Tot nu toe heeft slechts een honderdtal medewerkers zich aangemeld*, maar er blijven nog aanmeldingen binnen druppelen.

Asito werkt landelijk en maakt gebruik van het landelijk netwerk van ROC's en de WEB-gelden (financiering door gemeenten via Wet Educatie en Beroepsonderwijs). Bij de ROC's kunnen medewerkers doorgaans het hele jaar door starten met een cursus.

Asito geeft de aanmeldingen door aan de bellijn van Stichting Lezen & Schrijven. De bellijn fungeert als intermediair - aangezien de afstemming met ROC's veel tijd kost - en meldt de medewerkers aan bij de juiste ROC in of nabij hun woonplaats.

Een aandachtspunt is de bekostiging van cursussen via gemeentebudgetten, aangezien de gemeentes fors moeten bezuinigen.

4.4. Analyse van huidige afspraken, aanpak en succesfactoren

Wat in de cao-afspraken - maar ook in een deel van de voorbeelden - opvalt, is dat de nadruk sterk ligt op *niet-Nederlandse medewerkers*. De Stichting van de Arbeid bevestigt dat dit in de praktijk ook zo werkt en dat door ingangsvoorwaarden, bijvoorbeeld nadruk op mondelinge in plaats van schriftelijke vaardigheden, vooral niet-Nederlandse medewerkers meedoen.

Ook Research voor Beleid constateert: "Veel projecten zijn gericht op het verbeteren van spreek- en luistervaardigheden van niet-Nederlandstalige medewerkers. Dit is een eerste stap, maar leidt nog niet tot verbeteringen in lees- en schrijfvaardigheden." (2010)

Vervolgens valt op dat in de maatregelen vooral wordt gedacht aan *taalcursussen*. Er is beperkt aandacht voor het verlagen van de drempel door deelname aan trainingen, bijvoorbeeld toerusting van leidinggevendenden in het herkennen en aanpakken van laaggeletterdheid.

Onder de *uitzendkrachten* is een kansarme groep laaggeletterden die in flexcontracten blijft hangen; de uitzendbranche moet daar volgens de werkgevers verantwoordelijkheid voor nemen.

Sommige uitzendbureaus pakken dat goed op; andere bureaus niet, vooral die met veel buitenlandse krachten en korte contracten. STOOFF geeft aan graag te willen meewerken door afspraken te maken over te volgen taaltrainingen voor uitzendkrachten binnen bedrijven die hierin willen investeren.

Het kan de drempel voor uitzendkrachten verlagen indien zij weten dat het volgen van een training geen effect heeft op hun contract in het bedrijf.

Als we werkgevers en medewerkers vragen naar gewenste *steun van derden*, worden in volgorde van belangrijkheid genoemd:

- steun van de overheid (landelijk en gemeentelijk) om het thema te agenderen, onderwijs aan te bieden en voor een financiële tegemoetkoming;
- uitzendbureaus vanwege verantwoordelijkheid voor uitzendkrachten;
- sociale partners door afspraken te maken in cao's en scholing via fondsen te faciliteren (niet alle werkgevers kennen echter die optie) met een ondersteunende campagne.

De vakorganisaties kunnen hierin nog een extra ondersteunende rol vervullen door als 'onafhankelijke instantie' medewerkers te wijzen op mogelijkheden (bijvoorbeeld campagnes), het opsporen van mogelijk laaggeletterdheid en het aanbieden van trainingen.

Cao-afspraken en subsidiering van scholing op sectorniveau vormen op zichzelf onvoldoende stimulans voor werkgevers om in actie te komen. Daarvoor is actieve ondersteuning/stimulering vaak wenselijk.

De voorbeelden leren ons dat de volgende *randvoorwaarden* moeten worden gerealiseerd om echt tot een verbetering van basisvaardigheden te komen:

- betrokkenheid van sociale partners, onder meer door cao-afspraken en financiering van activiteiten (STOOF, FloraHolland en Asito);
- een verantwoordelijke functionaris die zich committeert aan de doelstelling (FloraHolland en Asito);
- aanspreken en betrekken van direct leidinggevenden (FloraHolland en Asito, of de intercedenten). Zij zijn onmisbaar in herkenning, aangaan van het gesprek en ondernemen van actie. Leidinggevenden moeten hierin worden getraind. Ook moeten zij weten welke opleidingsmogelijkheden en ondersteuning beschikbaar zijn;
- laagdrempelige communicatie en gebruik makend van verschillende communicatiekanalen (STOOF, FloraHolland en Asito);
- inzet van ambassadeurs heeft een positief effect (een ambassadeur die het project draagt en trekt, maar ook medewerkers die uit eigen ervaring vertellen wat het hun heeft opgeleverd);
- het aanbieden van een opleiding op de werkvloer, binnen werktijd en afgestemd op medewerkers en het bedrijf, kan de drempel voor deelname verlagen (FloraHolland en Asito). Uit het onderzoek blijkt dat ook scholing in de regio (bijvoorbeeld ROC) goed kan werken. Het kan de drempel verlagen voor mensen om zonder medeweten van de werkgever een training te volgen.

5. RELEVANTE PARTIJEN EN INSTRUMENTEN AANPAK BASISVAARDIGHEDEN

Er zijn meerdere partijen die zich richten op de aanpak van laaggeletterdheid.

Vooraf Stichting Lezen & Schrijven kan een belangrijke rol vervullen als het gaat om de ondersteuning van sectoren en werkgevers bij het vergroten van basisvaardigheden.

5.1. Stichting Lezen & Schrijven

Stichting Lezen & Schrijven is opgericht met als doel het voorkomen en verminderen van laaggeletterdheid op zowel de korte, als de lange termijn. De activiteiten van de stichting zijn erop gericht om:

- de samenleving te laten inzien dat laaggeletterdheid zowel een belangrijk individueel, als een sociaaleconomisch vraagstuk is, nationaal en internationaal;
- vraagstukken structureel, pragmatisch en gezamenlijk op te lossen door concrete projecten te starten;
- krachten te bundelen door samenwerking tussen organisaties te stimuleren en/of zelf samenwerking tussen relevante spelers tot stand te brengen: van alfabetiseringsorganisaties tot overheidsinstellingen, van maatschappelijke organisaties tot bedrijven;
- brede maatschappelijke aandacht voor geletterdheid te creëren, vast te houden en uit te breiden.

De stichting werkt praktijkgericht en gaat ook de organisaties in om werkgevers te helpen bij het vinden van een passende aanpak. Hiervoor beschikken ze over een scala van instrumenten en over een netwerk van organisaties waarmee zij samenwerken.

De kosten voor de inzet van Stichting Lezen & Schrijven worden gefinancierd door het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. De overige kosten zijn voor de sector of voor de bedrijven.

Wat kan Stichting Lezen & Schrijven voor bedrijven en sectoren doen?

- Geven van een masterclass 'TaalWerkt!' waarbij wordt aangegeven hoe je laaggeletterdheid kunt aanpakken.
- Aanbieden van een concreet stappenplan voor directe actie.
- Geven van trainingen 'Herkennen & Doorverwijzen'.
- 'Train de trainer'-programma.
- Informatie verstrekken over cursussen, aanbieders van taalonderwijs en instrumenten om taalvaardigheid van medewerkers eenvoudig te bepalen.
- Verstrekken van campagnematerialen, zoals posters en 'Herkenningwijzers'.

5.2. Stichting van de Arbeid

De Stichting van de Arbeid is de regisseur van de aanpak van laaggeletterdheid op basis van het convenant. De stichting werkt nauw samen met Stichting Lezen & Schrijven, overlegt met sociale partners en agendeert het thema op cao-tafels. Waar Stichting Lezen & Schrijven zich vooral richt op het opzetten en uitvoeren van projecten, is de Stichting van de Arbeid vooral gericht op het initiëren van initiatieven.

5.3. De kracht van ambassadeurs

Verschillende organisaties maken gebruik van taalambassadeurs. Dat zijn mensen die zelf laaggeletterd zijn geweest en op latere leeftijd hebben leren lezen en schrijven. Zij kunnen laaggeletterden gemakkelijker over de drempel helpen en werkgevers uitleggen hoe je laaggeletterdheid herkent.

Taalambassadeurs over hun werk:

“We gaan nu een project starten bij de zorginstelling waar ik werk, een organisatie met 1.500 mensen. Ik word ingezet als boegbeeld. Ik heb ook in het personeelsblad gestaan. Taalambassadeurs kunnen vertellen waar je tegenaan loopt als laaggeletterde; dat heeft meer impact dan als een buitenstaander het vertelt.”

“Ik kwam bij iemand op bezoek die moeite had met taal. Hij bleef ontkennen dat hij er last van had tot ik vertelde dat ik ook laaggeletterd ben geweest. Toen biechtte hij het op, maar hij zei erbij: 'Praat er alsjeblieft met niemand over'. Zijn vrouw was overleden en daardoor had hij opeens niemand meer om hem te helpen. Hij is uiteindelijk naar een cursus gegaan maar in een ander dorp dan waar hij woonde.”



5.4. TaalWerkt!

De eerste stap om met elkaar een concreet beeld te krijgen van het vraagstuk, de urgentie en mogelijke aanpak, is het aanvragen van de (gratis) masterclass 'TaalWerkt!'.

www.taalwerkt.nl is een website die voortkomt uit een samenwerking tussen Stichting Lezen & Schrijven en de Stichting van de Arbeid. De website helpt bedrijven en medewerkers om te investeren in basisvaardigheden door goede voorbeelden, instrumenten en informatie over cursussen, subsidies e.d.



5.5. Instrumenten

De afgelopen periode zijn diverse instrumenten ontwikkeld. Hieronder worden enkele handige instrumenten genoemd die in bedrijven en sectoren kunnen worden gebruikt.

- **Brochure 'Taalkracht voor bedrijven'**
(Stichting Lezen & Schrijven)
- **Stappenplan laaggeletterdheid op de werkvloer**
(TaalWerkt!)
- **Herkenningswijzers voor bedrijven/medewerkers**
(Stichting Lezen & Schrijven)
- **Stappenplan bedrijven**
(TaalWerkt!)
- **Format plan van aanpak**
(TaalWerkt!)
- **Taalscan**
(FNV/VNO-NCW)
- **Campagnemiddelen**
(Stichting Lezen & Schrijven)
- **Training 'Herkennen & doorverwijzen'**
(Stichting Lezen & Schrijven)
- **Train de trainer-cursus 'Laaggeletterdheid voor leidinggevenden'**
(Stichting Lezen & Schrijven)
- **Taalambassadeurs**
(ervaringsdeskundigen)
- **Cursus bij taalaanbieder**
(ROC's e.a.)
- **Volgsysteem oefenen.nl**
(Expertisecentrum ETV)
- **Taalcoaches op de werkvloer**

6. CONCLUSIES EN AANBEVELINGEN

6.1 Conclusies

- In de sectoren Agri & Food en Tuinbouw & Uitgangsmaterialen komt laaggeletterdheid verhoudingsgewijs relatief veel voor. Binnen de vaste kern van medewerkers, maar ook in de flexibele schil. Uit het onderzoek blijkt dat uitzendkrachten vaak worden buitengesloten voor trainingen, mede vanwege de kosten. Met het opleidings- en ontwikkelingsfonds voor de Flexbranche(STOOF) zijn afspraken te maken over het trainen van uitzendkrachten.
- Ook mensen met een afgeronde beroepsopleiding kunnen kampen met beperkte basisvaardigheden. Basisvaardigheden moeten worden onderhouden. Geïnterviewde medewerkers geven aan dat ze na het afronden van hun opleiding nog nauwelijks lezen en/of schreven. Hierdoor zijn hun basisvaardigheden achteruit gegaan.
- De meeste laaggeletterden schamen zich voor hun laaggeletterdheid, omdat het onderwerp taboe is. Ze zetten allerlei trucjes in om niet zichtbaar te worden geconfronteerd met hun beperkingen. Vaak zijn ze onzeker geworden door hun negatieve schoolervaringen. Hierdoor hebben ze weinig vertrouwen in de opbrengst van scholing, terwijl de lesmethoden de afgelopen jaren aanzienlijk zijn verbeterd. Als medewerkers eenmaal een training hebben gevolgd, zijn ze er bijna allemaal enthousiast over.
- Laaggeletterdheid is niet altijd zichtbaar voor ondernemers. Het vraagt tijd en investering om laaggeletterdheid op te sporen en aan te pakken. Het is een investering die zich op termijn terugverdient. Echter, op dit moment zijn er veel andere ontwikkelingen in de sector die aandacht vragen, zoals kostenbeheersing en efficiënt organiseren. Hierdoor ervaren werkgevers minder ruimte voor activiteiten en investeringen die niet direct resultaat opleveren voor het bedrijf. Pas als er een directe aanleiding is (technologische vernieuwing en/of reorganisatie), ervaren werkgevers de urgentie om te investeren in basisvaardigheden.
- Tegelijkertijd is de urgentie in de Agri & Food en Tuinbouw & Uitgangsmaterialen groter geworden door automatisering en mechanisering. Dit zorgt voor een groeiende mismatch tussen wat van medewerkers wordt gevraagd en wat zij in huis hebben
- Op sectorniveau wordt nog niet veel actie ondernomen om basisvaardigheden op het terrein van taal en cijfers te verhogen. Veel cao-afspraken zijn gericht op niet-Nederlandse medewerkers, terwijl uit onderzoek blijkt dat van de laaggeletterden driekwart autochtoon is en 65% een hogere opleiding heeft afgerond dan het basisonderwijs.

Uit het onderzoek blijkt dat alleen het maken van een (cao-)afpraak en financiering van activiteiten, onvoldoende is voor een succesvolle aanpak op bedrijfs- en/of sectorniveau.

Onderstaande randvoorwaarden moeten goed zijn geborgd:

- betrokkenheid van sociale partners, onder meer door cao-afspraken en financiering van activiteiten;
- een verantwoordelijke functionaris binnen de sector en/of het bedrijf die zich committeert aan de doelstelling;
- het aanspreken en betrekken van direct leidinggevenden. Zij zijn onmisbaar in herkenning, aangaan van het gesprek en ondernemen van actie. Leidinggevenden moeten hierin worden getraind. Daarnaast moeten zij weten welke opleidingsmogelijkheden en ondersteuning beschikbaar zijn;
- laagdrempelige communicatie en gebruikmaken van verschillende communicatiekanalen. Eén keer informeren is onvoldoende; het vraagt om herhaling en via verschillende kanalen;
- inzet van ambassadeurs heeft een positief effect (een ambassadeur die het project draagt en trekt, maar ook medewerkers die uit eigen ervaring vertellen wat het hun heeft opgeleverd).

Het aanbieden van een opleiding op de werkvloer, binnen werktijd en afgestemd op medewerkers en het bedrijf, kan de drempel voor deelname verlagen. Uit het onderzoek blijkt echter dat ook scholing in de regio (bijvoorbeeld ROC) goed werkt. Het laatste kan voor mensen de drempel verlagen om zonder medeweten van de werkgever een training te volgen.

Werkgevers en medewerkers die willen investeren in de basisvaardigheden geven aan behoefte te hebben aan ondersteuning. Van de overheid (landelijk en gemeentelijk) wordt gevraagd om te agenderen (campagnes), onderwijs aan te bieden en bedrijven en deelnemers financieel tegemoet te komen. Van uitzendbureaus wordt (financiële) ondersteuning verwacht bij het scholen van uitzendkrachten. Tot slot wordt van sociale partners verwacht om scholing via fondsen te faciliteren en hierover afspraken te maken in cao's.

De vakorganisaties kunnen nog een extra ondersteunende rol vervullen door als 'onafhankelijke instantie' medewerkers te wijzen op mogelijkheden (bijvoorbeeld campagnes), door het opsporen van mogelijk laaggeletterdheid in het vakbondswerk en mogelijk zelfs door het aanbieden van trainingen.

Aanpak per bedrijf en sector vraagt om maatwerk, maar het 'wiel' hoeft niet elke keer opnieuw te worden uitgevonden. Stichting Lezen & Schrijven heeft veel ervaring met projecten en kan een belangrijke rol vervullen als het gaat om de ondersteuning van sectoren en werkgevers bij het vergroten van basisvaardigheden. De stichting werkt praktijkgericht en kan helpen bij het vinden van een passende aanpak. Hiervoor beschikken ze over een scala van instrumenten en over een netwerk van organisaties waarmee zij samenwerken. De inzet van Stichting Lezen & Schrijven wordt gefinancierd door het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. De overige kosten zijn voor de sector of voor de bedrijven.

6.2. Algemene aanbevelingen

- Maak met elkaar duidelijk wat de urgentie is voor een traject en wat een succesvol traject oplevert. Het is belangrijk de aandacht niet alleen te richten op maatschappelijk belang en verantwoordelijkheid, maar ook de winstpunten in de bedrijfsvoering te benoemen.
 - Inspelen op toekomstige ontwikkelingen (automatisering, scholing, etc.).
 - Productiviteit van medewerkers (bijvoorbeeld minder overleg, minder verstoringen, etc.).

Vertaal deze zo concreet mogelijk naar de eigen sector/bedrijf.

- Ontwikkel een aanpak die passend is voor de branche/bedrijf. Voor kleine bedrijven in het MKB is het beter te richten op een sectoraanpak waarbij medewerkers direct benaderd worden en niet middels het bedrijf. Uit de praktijk blijkt dat dit laatste minder goed werkt.
- Zorg voor een aanpak waarin het signaleren en opsporen van medewerkers met een taalachterstand op een goede en zorgvuldige wijze plaatsvindt. Training van leidinggevenden is hierbij belangrijk, evenals een goede campagne-achtige aanpak, waarbij op een passende en ludieke wijze onder de aandacht wordt gebracht wat de mogelijkheden zijn.
- Zorg voor boegbeelden (werkgevers, vakorganisaties en eerdere deelnemers aan taal-cursussen) als ambassadeurs. Op bedrijfs- of sectorniveaus kunnen zij een stimulerende rol vervullen om ermee aan de slag te gaan, door te gaan en te blijven zoeken naar mogelijkheden om meer medewerkers te bereiken. Medewerkers kunnen als ervaringsdeskundigen worden ingezet om andere medewerkers 'over de streep te trekken'.
- Maak gebruik van de ondersteuning en ervaringen van Stichting Lezen & Schrijven, zowel op sector-, als op bedrijfsniveau. De stichting kan bedrijven en sectoren ondersteunen bij het uitvoeren van taalprojecten. Een voorwaarde hiervoor is wel dat het bedrijf of sector het project draagt en trekt binnen de organisatie/sector. De eerste stap om met elkaar een concreet beeld te krijgen van het vraagstuk, de urgentie en mogelijke aanpak, is het aanvragen van de (gratis) masterclass 'TaalWerkt!'.

6.3. Aanbevelingen voor sociale partners

- Maak cao-afspraken die breder zijn dan alleen de verplichting tot scholing en financiering van scholing. Laat zien wat de opbrengsten zijn voor het bedrijf en medewerkers. Vergeet daarbij niet de groep uitzendkrachten.
- Maak afspraken over geboden ondersteuning (mede) vanuit bijvoorbeeld O&O-fonds ten behoeve van de cao-afpraak. Denk hierbij aan:
 - informeren over nut en noodzaak van de gemaakte afspraken (campagne);
 - mogelijke ondersteuning (scholing, training leidinggevenden, inzet van ambassadeurs, etc). Maak inzichtelijk op hoe deze ondersteuning zich verhoudt tot ondersteuning door bijvoorbeeld Stichting Lezen & Schrijven en de overheid;
 - monitoring en bijsturing.

- Neem Basisvaardigheden op als onderdeel in de arbocatalogi in het kader van veiligheid en gezondheid. Op deze wijze wordt aandacht hiervoor geborgd. Momenteel wordt hiervoor een handreiking gemaakt (gereed eind 2013).
- Neem de aanpak van basisvaardigheden taal en rekenen mee in de op te stellen sectorplannen om de inzetbaarheid van werkenden te versterken en te verduurzamen.

6.4. Aanvullende aanbevelingen voor vakorganisaties

Aangezien veel medewerkers met beperkte basisvaardigheden in taal zich hiervoor schamen, vraagt het extra investeringen om dit te signaleren en bespreekbaar te maken, met name in arbeidsrelaties die als 'minder zeker' worden ervaren. Door hun positie kunnen vakorganisaties een ondersteunende rol vervullen als het gaat om het bespreekbaar maken van laaggeletterdheid, het opsporen van mogelijk laaggeletterden en het aanbieden van of doorverwijzen naar trainingen. Hiertoe beschikken zij over een eigen vakbondsstructuur, waarin zij op diverse momenten contact hebben met hun leden. Denk hierbij aan belastingservice, individuele belangenbehartiging en contacten in bedrijven. Middels campagnes (bijvoorbeeld met posters en foldermateriaal op plekken waar leden komen) kunnen leden worden geïnformeerd over mogelijkheden. Ook kunnen geïnteresseerde kaderleden (bijvoorbeeld belastingconsulenten) en medewerkers (bijvoorbeeld medewerkers individuele belangenbehartiging) worden getraind in het opsporen van mogelijke laaggeletterdheid. Vervolgens kunnen vakorganisaties doorverwijzen naar de juiste instanties voor trainingen.

Bijlage 1 - Overzicht van geïnterviewden

Oriënterende interviews:

| | |
|------------------|----------------------------------|
| Willem Berghoef | Stichting Lezen & Schrijven |
| Wilma Daams | FNV Bondgenoten |
| Christ Essens | Colland |
| Chantal Huinder | STOOF |
| Wim Kannegieter | Sociaal Fonds Bakkersbedrijf |
| Jan Kampherbeek | CNV Schoonmaak |
| Cecile Lambregts | Stichting van de Arbeid |
| Carola Rauw | Centrale Organisatie Vleessector |

Diepte interviews - werkgevers:

| | |
|--------------------------|-------------------------------|
| Esther Bodde (HR) | FloraHolland |
| Remco Derks (HR) | Perfetti van Melle Benelux BV |
| Jeroen Elfers (HR) | Friesland Campina |
| Peter de Rooij | Zandvliet |
| Danielle van de Ven (HR) | Vion (Encebe Vleeswaren BV) |

Diepte intervies - medewerkers:

| | |
|--------------------------------|------------------------------------|
| Johan Folmer (COR-lid) | Friesland Campina |
| Trudi Jeninga | bloemkweker, zorg, taalambassadeur |
| Jos Niels | bloembinder, taalambassadeur |
| Gulizar Saribas | Perfetti van Melle Benelux BV |
| diverse leerlingen/medewerkers | ROC Mondriaan, Naaldwijk |

Bijlage 2 - Factsheet voor bedrijven in de Agri & Food en Tuinbouw & Uitgangsmaterialen

Vergroten basisvaardigheden taal en rekenen: goed voor medewerkers en het bedrijf

Wat is laaggeletterdheid?

Geletterdheid omvat luisteren, spreken, lezen, schrijven en rekenvaardigheden; om gebruik te kunnen maken van alledaagse technologie, om te communiceren en om informatie te verwerken. Laaggeletterd ben je als je wel kunt lezen en schrijven, maar je taalvaardigheid onvoldoende is om te functioneren in het persoonlijke en maatschappelijke leven en op de arbeidsmarkt. In feite is er geen scherpe grens tussen wel of niet geletterd zijn; het gaat om een glijdende schaal.

Hoe vaak komt laaggeletterdheid voor?

In Nederland zijn 1,5 miljoen mensen laaggeletterd. Daarvan hoort 1,1 miljoen tot de potentiële beroepsbevolking (16-65-jarigen). Bedrijfstakken met laaggeletterde medewerkers zijn vooral de bouwnijverheid, industrie en agrarische sectoren.

Waarom moet je er wat mee?

Geletterdheid is een voorwaarde voor zelfredzaamheid en duurzame inzetbaarheid van mensen. Juist als je als bedrijf in ontwikkeling bent, automatiseert of mechaniseert, kunnen laaggeletterden afhaken, omdat zij vaardigheden missen om mee te groeien. Laaggeletterdheid heeft een negatieve invloed op:

- de productiviteit en inzetbaarheid van medewerkers;
- het zelfvertrouwen en de persoonlijke ontwikkeling van medewerkers;
- de onderlinge communicatie en samenwerking;
- de veiligheid.

Wat kun je doen?

De volgende stappen vind je terug op www.taalwerkt.nl.

Bedrijven kunnen hierbij de hulp inroepen van Stichting Lezen & Schrijven.

Stap 1 - Oriëntatie en plan van aanpak

- Inventariseer of er mogelijk medewerkers zijn die laaggeletterd zijn. Hiervoor zijn diverse instrumenten te gebruiken, zoals:
 - Herkenningswijzer Stichting Lezen & Schrijven;
 - via O&O-fonds van de sector.
- Inventariseer welke afspraken er over laaggeletterdheid zijn gemaakt op bedrijfs- en/of sectorniveau.
- Stel vast wat de urgentie en reden voor het bedrijf is om te investeren in basisvaardigheden.
- Stel vast of er voldoende draagvlak is, dan wel of er draagvlak te creëren is.
- Stel een projectgroep samen, bestaande uit een brede organisatievertegenwoordiging, bij voorkeur met directie, HR, OR, leidinggevende en één of twee medewerkers.

Stap 2 - Voorbereiding

- Communiceer over laaggeletterdheid in nieuwsbrieven, op intranet, tijdens werkoverleggen, via posters, etc.
- Organiseer trainingen voor leidinggevenden om te leren herkennen en doorverwijzen (dit kan kosteloos via Stichting Lezen & Schrijven).

Stap 3 - Uitvoering

- Benader mensen die moeite hebben met lezen en schrijven persoonlijk, verspreid herkenningswijzers, organiseer een ludiek evenement, voer een taalscan uit, etc.
- Organiseer een startbijeenkomst vóór de cursus om de drempel te verlagen.
- Laat medewerkers deelnemen aan de trainingen.

Stap 4 - Borging

- Blijf betrokken wanneer je medewerker een cursus lezen en schrijven volgt.
- Meet de resultaten samen met de taalaanbieder of voer zelf een evaluatie uit.
- Maak de aanpak van laaggeletterdheid onderdeel van het personeelsbeleid en bedrijfsvoering.

Nog enkele aandachtspunten:

- In de cao worden vaak afspraken gemaakt over scholing voor laaggeletterden. Daar kan het bedrijf gebruik van maken. Zo niet, dan zouden de cao-partners daartoe kunnen worden opgeroepen.
- Neem waar mogelijk uitzendkrachten mee in de aanpak. Hierin kan worden samengewerkt met uitzendorganisaties die vaak ook al een slag hebben gemaakt in het herkennen en aanpakken van laaggeletterdheid.

Waar vind je meer informatie of kun je hulp invoeren?

www.lezenenschrijven.nl

www.taalwerkt.nl

www.fnvbondgenoten.nl

www.cnvvakmensen.nl