

GOED WERKGEVERSCHAP

Onderwerp: opleiding en ontwikkeling

Taaltraject Nederlands van ISS Facility Services

Elke nieuwe werknemer van ISS Facility Services, die nog geen diploma (basis)vakopleiding heeft, krijgt hiervoor een aanbod bij ISS. Is de Nederlandse taalvaardigheid hiervoor onvoldoende, dan kan er een traject Nederlandse taal aangeboden worden. Dat moet ook, want in het kader van artikel 36 van de CAO krijgt iedere werknemer die onvoldoende de Nederlandse taal beheerst om de basis(vak)opleiding te kunnen volgen, maar die wel gealfabetiseerd is, zo snel mogelijk, maar uiterlijk 6 maanden na indiensttreding, een taaltraject aangeboden. Dit taaltraject geeft een opleiding tot tenminste A2-niveau voor spreken en luisteren en tot ten minste A1-niveau voor lezen en schrijven.

Wat zegt de Code hierover?

Goed werkgeverschap biedt de werknemer mogelijkheden om zich te ontwikkelen. Bedrijven dienen de opleiding en ontwikkeling van hun medewerkers te stimuleren, waardoor hun inzetbaarheid wordt bevorderd. Daarbij wordt prioriteit gegeven aan onder andere de basisopleiding voor het vak en de opleiding Nederlandse taal.

Hoe doet ISS Facility Services dat?

Het wordt werknemers gemakkelijk gemaakt om de opleiding Nederlandse taal te volgen. Zo kan de werknemer een tegemoetkoming ontvangen van € 500,- netto vanuit de RAS. Hiervoor zijn wel een aantal voorwaarden van toepassing, namelijk dat de werknemer zowel bij aanvang als gedurende het hele taaltraject in dienst is van ISS of een ander schoonmaakbedrijf en het taaltraject op het vereiste niveau (A2) met succes is afgerond. Ook moet de werknemer daadwerkelijk hebben deelgenomen aan het taaltraject.

Indien het taaltraject na 1 mei 2012 wordt gestart gelden echter andere regels. Dan ontvangt de werknemer geen vergoeding meer, maar vergoedt de RAS € 4.000,- aan de werkgever. De werkgever betaalt immers het loon door, omdat het volgen van de taallessen wordt gezien als werktijd. Als de kosten voor het taaltraject en de verletkosten samen meer dan € 4.000 per werknemer bedragen, kunt u als werkgever in overleg met de werknemer een deel van de taallessen aanmerken als eigen tijd. Daarover hoeft u dan geen loon door te betalen. Voor meer informatie over de voorwaarden verwijzen wij u naar <http://www.ras.nl/opleidingen/traject-nederlandse-taal/>.

ISS heeft een aantal mogelijkheden voor een opleiding of cursus Nederlandse taal. De opleiding Nederlandse taal in combinatie met (vrijwillige) inburgering is in eigen beheer ontwikkeld samen met een taalaanbieder (preferred supplier) en wordt vaak op locatie bij de klant gegeven (2 x in de week). Voor de financiering heeft ISS contact gezocht met verschillende gemeenten, die verantwoordelijk zijn voor het participatiebudget en inburgeringstrajecten. Helaas worden de budgetten voor dit soort activiteiten van gemeenten krappere. ISS zal de kosten dus meer voor eigen rekening moeten nemen en moeten zoeken naar alternatieve financiering. ISS heeft intern afgesproken dat er voor de aankomende 5 jaar een eigen budget ter beschikking gesteld zal worden.

Het aanbieden van de juiste opleiding hangt af van het niveau en de wensen van de werknemer. Er zijn ook werknemers die alleen hun schrijf- en leesvaardigheid willen verbeteren of juist alleen nog beter Nederlands willen spreken. Hiervoor wordt samengewerkt met buurthuizen en volksuniversiteiten. Indien het taaltraject kan worden gecombineerd met een BBL-traject op een ROC, zijn de kosten laag en kan de werknemer een erkend diploma halen. Om het opleiden in de Nederlandse taal mogelijk te blijven maken, heeft de RAS via het Europees Sociaal Fonds (ESF) subsidiemogelijkheden voor werkgevers als ISS opengesteld.

Wat zijn de ervaringen?

ISS begon met een mailing naar alle medewerkers. Officiële post van de werkgever wordt als belangrijk gezien, en dan is er altijd wel iemand in de buurt om de brief te vertalen of toe te lichten. Dat het werkte, hebben ze

geweten: “We hadden na onze eerste oproep al meteen 180 aanmeldingen. Nou, dat was voor ons ook een verrassing. We waren er nog niet helemaal klaar voor”, aldus Belinda Dekkers (Manager Training & Development, ISS Facility Services).

De medewerkers reageerden positief op het aanbod. In 2011 zijn 250 schoonmakers gestart met een taaltraject Nederlands via ISS. Dat zijn overigens niet allemaal buitenlanders. Ook sommige Nederlanders hebben moeite met bijvoorbeeld lezen en schrijven. Als je voldoende Nederlands spreekt, begrijpt, leest en schrijft, dan wordt het werk veiliger en gezonder. Je kunt beter communiceren met klanten, met collega's; het bevordert de samenwerking en communicatie. Bovendien is er naast taal, in de cursussen (met inburgering) ook aandacht voor houding en empowerment. Er is sprake van maatwerk: de cursus wordt voor een specifieke groep toegesneden op de werksituatie. Allerlei voordelen dus voor de werkgever, klant en schoonmaker.

Ook de cursisten begrijpen goed dat Nederlands belangrijk is voor het werk: “Ik werk in een ziekenhuis en daar is hygiëne heel erg belangrijk. Ik moet dus goed weten welke schoonmaakmiddelen ik moet gebruiken. En ik moet dat ook aan anderen kunnen uitleggen”, aldus Isje Fatingan, schoonmaakster ISS. Ook buiten het werk voelen de schoonmakers zich prettiger als ze Nederlands hebben geleerd: “Ik praat al heel veel Nederlands en we kijken thuis ook naar Nederlandse programma's. Ik vind het belangrijk dat ik de taal goed spreek, ook om mijn kinderen te kunnen helpen met hun huiswerk” (Ismail Peker, schoonmaker ISS).

Wat kunt u doen?

U kunt óók taalcursussen organiseren voor werknemers die de Nederlandse taal onvoldoende beheersen. ISS maakt het werk veiliger en gezonder. Als u niet zo'n groot bedrijf heeft, heeft u wellicht minder deelnemers waardoor de kosten hoger zullen zijn. Door samenwerking met andere schoonmaakbedrijven, bijvoorbeeld door groepen deelnemers samen te voegen, kunnen de kosten echter beperkt blijven.

Enkele tips die van belang zijn bij de opzet van taaltrajecten Nederlands:

- Allereerst moet er commitment zijn vanuit de directie.
- Vervolgens dient de financiering geregeld te zijn en zullen afspraken met derden moeten worden gemaakt over de ontwikkeling en de uitvoering van de taalcursussen.
- Bij de werving van deelnemers voor een taaltraject dient u overtuigend te zijn dat als iemand aangeeft moeite te hebben met Nederlands, er geen consequenties (zoals ontslag) voor de persoon in kwestie zullen zijn.
- Wees duidelijk over de verwachtingen en verplichtingen.
- Creëer een vast aanspreekpunt voor iedereen die wil deelnemen of in een taaltraject zit. ISS had een apart telefoonnummer voor de taaltrajecten.
- Onderzoek het niveau van elke deelnemer. Door niveaus bij elkaar in de groep te zetten, worden de kosten beperkt en de efficiency vergroot.
- In verband met eventuele contractwisselingen is het handig als er een contract met de deelnemer wordt getekend.
- Taaltrajecten dienen continue onder de aandacht te worden gebracht bij de werknemers. Ze moeten keer op keer worden geënthousiasmeerd.
- Realiseert u zich dat niet iedere werknemer een training/cursus Nederlands wil of mag volgen vanuit de privé situatie van de werknemer.