



Advies

Taalbeleid op de arbeidsmarkt

Brussel, 23 oktober 2012

Advies op eigen initiatief

Goedkeuring raad: 23/10/2012

De commissie Diversiteit bij de SERV behandelt de evenredige vertegenwoordiging van kansengroepen in het sociaaleconomische leven. De SERV-partners formuleren er samen met het Gebruikersoverleg Handicap en Arbeid en het Minderhedenforum beleidsadviezen op het vlak van evenredige arbeidsdeelname, diversiteit en gelijke behandeling.

Aan Mijnheer Philippe Muyters
Vlaams minister van Werk
Martelaarsplein 7
1000 BRUSSEL

contactpersoon
Katrijn Vanderweyden
kvanderweyden@serv.be

ons kenmerk
SERV_BR_20100712_titel_re

Brussel
23 oktober 2012

Advies taalbeleid op de arbeidsmarkt

Mijnheer de minister,

De commissie Diversiteit ijvert voor een volwaardige participatie van personen van allochtone afkomst in onze samenleving en op de arbeidsmarkt. Vandaag zijn er nog heel wat elementen, in het onderwijs en op de arbeidsmarkt, die moeten worden aangepakt eer dit streefdoel kan worden gerealiseerd. Taal is één van de aspecten die hierbij volwaardig aandacht moeten krijgen en specifiek voor nieuwkomers een belangrijk aandachtspunt is. Er is in Vlaanderen nog heel wat werk aan de winkel op het vlak van taalbeleid en taalondersteuning, niet alleen ten aanzien van anderstalige kinderen en jongeren maar ook ten aanzien van anderstalige werkenden en werkzoekenden en ten aanzien van ondernemingen en organisaties die met anderstaligheid te maken hebben.

De commissie Diversiteit wil met dit advies de uitbouw van taalbeleid op de arbeidsmarkt mee ondersteunen en vorm geven. De commissie Diversiteit vraagt onder meer dat de toeleiding, begeleiding en opleiding van anderstalige werkzoekenden wordt verbeterd en versterkt en dat ondernemingen en organisaties op gepaste en flexibele instrumenten beroep kunnen doen bij het aanwerven of tewerkstellen van anderstaligen. Ook is er nood aan de ondersteuning bij de uitbouw van taalbeleid door organisaties en is het belangrijk dat de overheden zelf van een doordacht taalbeleid t.a.v. het eigen personeel werk maken. Tot slot ijvert de commissie Diversiteit ook voor meer flexibele en geïntegreerde NT2-trajecten vanuit de onderwijsinstellingen, voor meer interregionale mobiliteit van anderstalige werkzoekenden en voor een voldoende ruim aanbod NT2 voor werkenden.

Wij hopen van harte dat u deze aanbevelingen bij de verdere uitbouw van het Vlaamse arbeidsmarktbeleid kunt meenemen evenals bij de afstemming met het beleid t.a.v. anderstaligen binnen de beleidsdomeinen Onderwijs en Inburgering.

Hoogachtend,

Karel Van Eetvelt
Voorzitter commissie Diversiteit

Kopie: minister van Onderwijs Pascal Smet, minister van Inburgering Geert Bourgeois.

Inhoud

Krachtlijnen van het advies	5
Advies	8
1. Inleiding.....	8
2. Aanbevelingen	9
2.1. Toeleiding, begeleiding en opleiding van anderstalige werkzoekenden verbeteren	9
2.2. Blijvend inzetten op NodW, IBOT en job- en taalcoaching.....	16
2.3. Uitbouw taalbeleid in ondernemingen en organisaties faciliteren.....	17
2.4. Overheden dienen werk te maken van taalbeleid	19
2.5. Inzetten op interregionale mobiliteit.....	20
2.6. Optimaliseren aanbod NT2 binnen de onderwijsinstellingen	21
2.7. Uitbouwen aanbod voor werkenden met professioneel perspectief	22
3. Achtergrondinformatie	22
3.1. Beleidskader.....	23
3.2. Anderstaligheid op de arbeidsmarkt.....	26
3.3. Ondersteuning werkzoekenden en werkenden	29
3.4. Ondersteuning ondernemingen en organisaties	34
3.5. Taalwetgeving voor het bedrijfsleven	37

Krachtlijnen van het advies

Voor de commissie Diversiteit is taalverwerving bij anderstalige werkenden en werkzoekenden een gedeelde verantwoordelijkheid van het individu, de arbeidsorganisatie, de dienstverleners en de overheid. Een goed taalbeleid komt zowel werkenden, werkzoekenden als werkgevers ten goede en vertrekt vanuit de mogelijkheden om taal te verwerven in het dagelijkse leven.

Voor de commissie Diversiteit kan taalbeleid op de arbeidsmarkt als volgt worden gedefinieerd:

Taalbeleid op de arbeidsmarkt is de structurele en strategische betrachting om de dagelijkse praktijk op vlak van toeleiding naar werk en opleiding en de dagelijkse situatie op de werk- en opleidingsvloer aan te passen aan de taalleerbehoeften van de werkenden en werkzoekenden. Dit beleid heeft als doel de positie van anderstaligen op de arbeidsmarkt te verbeteren, een betere arbeidsmarktwerking te realiseren en bij te dragen tot een verhoging van de performantie van ondernemingen en organisaties die met meertaligheid te maken hebben.

Een goed uitgebouwd taalbeleid werkt vanuit een integrale aanpak. De anderstalige wordt versterkt maar ook de omgeving wordt betrokken. Zo is het belangrijk dat voor iemand die Nederlands op de werkvloer krijgt, ook voldoende mogelijkheden worden gecreëerd om zijn of haar Nederlands in de werkcontext (en daarbuiten) te oefenen. Ook is het belangrijk dat het taalbeleid in de context van onderwijs en (beroeps)opleiding goed wordt afgestemd met taalbeleid in ondernemingen en organisaties. Anderstaligen moeten vlot de overgang van onderwijs/opleiding naar de werkvloer kunnen maken zonder dat hun taaltraject abrupt wordt onderbroken of stilvalt. Het is belangrijk dat anderstalige werkzoekenden en werkenden op een actieve en interactieve wijze in het dagdagelijkse leven Nederlands kunnen leren. De toegang tot opleidingen en jobs moet voldoende snel en in combinatie met taaltrajecten kunnen gebeuren.

De commissie Diversiteit formuleert volgende aanbevelingen:

Verbeteren van de toeleiding, begeleiding en opleiding van anderstalige werkzoekenden

De commissie Diversiteit vraagt dat de VDAB verder inzet op het 100% sluitend maken van de aanpak van anderstalige werkzoekenden en dat ook de OCMW's de nodige ondersteuning voorzien voor anderstaligen die naar werk worden toegeleid. De werkzoekenden moeten goed worden gescreend en er moet voor alle anderstaligen met een beperkte kennis van het Nederlands tijdig een gepast aanbod worden voorzien. Het aanbod aan schakelopleidingen (functionele taalopleidingen) van de VDAB zou moeten worden uitgebreid en meer gedifferentieerd. De toegang tot finaliteitsopleidingen (beroepsopleidingen) moet laagdrempeliger worden gemaakt. Het is belangrijk sterk in te zetten op voldoende mogelijkheden tot werkplekleren en aangepaste trajecten voor traaglerenden. Anderstaligen met arbeidsbeperkingen hebben nood aan specifieke begeleiding.

■ **Blijvend inzetten op Nederlands op de Werkvloer (NodW), IBO met taalondersteuning (IBOT) en job- en taalcoaching**

De commissie Diversiteit vraagt dat nog sterker wordt ingezet op het aanbieden van NodW, IBOT en job- en taalcoaching. Het is belangrijk dat de ondernemingen en organisaties in Vlaanderen dit aanbod kennen en er gebruik van kunnen maken. De VDAB zou IBOT sterker moeten promoten voor anderstalige werkzoekenden. De NodW-instructeurs dienen efficiënt te worden ingezet zodat de reële noden in de verschillende regio's kunnen worden gedekt. Grote ondernemingen en organisaties die veel anderstaligen aantrekken, moeten voldoende worden aangemoedigd om (op termijn) zelf ondersteuning voor hun anderstalige werknemers te voorzien en een taalbeleid op maat uit te bouwen.

■ **Faciliteren van de uitbouw van taalbeleid in ondernemingen en organisaties en gepaste en flexibele instrumenten voorzien bij het aanwerven of tewerkstellen van anderstaligen**

Het is belangrijk dat ondernemingen die veel met anderstaligheid te maken hebben, werk maken van :

- toegankelijk taalgebruik op de werkvloer
- ondersteuning voor anderstalige personeelsleden en de Nederlandstalige collega's
- een gepaste omgang met taaleisen bij vacatures en de beoordeling van taalkennis.

Voor de ondernemingen en organisaties moeten voldoende instrumenten ter beschikking zijn die hen in staat stellen concrete noden i.v.m. anderstaligheid snel en flexibel aan te pakken.

■ **Overheden dienen het goede voorbeeld te geven en werk te maken van een doordacht en onderbouwd taalbeleid.**

Belangrijke aspecten zijn gepaste taalvereisten bij vacatures, het wegwerken van de drempels op vlak van taaltesten, het voorzien van ondersteuning op de werkvloer, het aanbieden van taalstages en afstemming tussen het taalbeleid en het communicatiebeleid.

■ **Zorgen voor meer flexibele en geïntegreerde NT2-trajecten vanuit de onderwijsinstellingen**

Het aanbod NT2 van de Centra voor Basiseducatie (CBE's), Centra voor Volwassenenonderwijs (CVO's) en Universitaire Talencentra (UTC's) dient te worden geoptimaliseerd. Er is onder meer nood aan meer instapmomenten, aangepaste lesmomenten, meer intensieve trajecten en meer geïntegreerde trajecten waarin beroepsgerichte opleidingen en taalopleidingen worden gecombineerd.

■ **Uitbouwen van het aanbod voor werkenden met professioneel perspectief**

Vanuit een loopbaandenken is het belangrijk niet alleen in te zetten op een sluitend taalbeleid voor werkzoekenden maar ook een adequate ondersteuning van anderstalige werkenden te voorzien. Voor nieuwkomers kan zo hun loopbaanmobiliteit en kansen op duurzame tewerkstelling worden bevorderd. Er is onder meer nood aan ruimer avond- en/of weekendaanbod inzake NT2 binnen (of ook buiten) de onderwijsinstellingen en aan meer informatie voor anderstalige werkenden en hun omgeving over de mogelijkheden die er voor hen zijn om aan taalverwerving te werken.

■ **Meer interregionale mobiliteit van anderstalige werkzoekenden**

Inzetten op interregionale mobiliteit kan bedrijven helpen hun vacatures ingevuld te krijgen en kan anderstalige werkzoekenden kansen op een stage en/of tewerkstelling bieden. Niet alleen de toeleiding van Waalse en Brusselse werkzoekenden naar Vlaamse vacatures is belangrijk maar ook de toeleiding van anderstalige Vlaamse werkzoekenden naar vacatures in Brussel en Wallonië. Methodieken voor de doelgroepen anderstalige autochtonen en anderstalige allochtonen kunnen verder worden afgestemd en uitgewisseld.

Advies

1. Inleiding

De commissie Diversiteit ijvert voor een volwaardige participatie van personen van allochtone afkomst in onze samenleving en op de arbeidsmarkt. Vandaag zijn er nog heel wat elementen, in het onderwijs en op de arbeidsmarkt, die moeten worden aangepakt eer dit streefdoel kan worden gerealiseerd. Taal is één van de aspecten die hierbij volwaardig aandacht moeten krijgen. Er is in Vlaanderen nog heel wat werk aan de winkel op het vlak van taalbeleid en taalondersteuning, niet alleen ten aanzien van anderstalige kinderen en jongeren maar ook ten aanzien van anderstalige werkenden en werkzoekenden en ten aanzien van ondernemingen en organisaties.

Voor de commissie Diversiteit is taalverwerving bij anderstalige werkenden en werkzoekenden een gedeelde verantwoordelijkheid van het individu, de arbeidsorganisatie, de dienstverleners en de overheid. Een goed taalbeleid komt zowel werkenden, werkzoekenden als werkgevers ten goede. Er moet sterk worden ingezet op het actief en interactief leren van taal in het dagdagelijkse leven en op een vlotte toegang tot opleidingen en jobs.

De commissie Diversiteit wil met dit advies de uitbouw van taalbeleid op de arbeidsmarkt mee ondersteunen en vorm geven. De commissie Diversiteit formuleert haar aanbevelingen in eerste instantie vanuit de doelgroep anderstaligen van allochtone afkomst. Deze behoren hoofdzakelijk tot de eerste generatie allochtonen (nieuwkomers die nog niet lang in het land zijn en ook de oudkomers die na enkele jaren nog een beperkte(re) kennis van het Nederlands hebben). Toch gaat de commissie er van uit dat de uitbouw van een goed taalbeleid evenzeer een antwoord biedt op heel wat problemen die zich voor anderstalige autochtonen (bv. Franstalige Belgen) stellen. Het merendeel van de aanbevelingen dragen m.a.w. bij tot een goede aanpak op de arbeidsmarkt en in ondernemingen en organisaties voor anderstaligen tout court.

Dit advies buigt zich niet rechtstreeks over de problematiek van laaggeletterdheid. Acties inzake laaggeletterdheid (cf. 3.1), richten zich doorgaans tot mensen die onderwijs volgden in het Nederlands of die het Nederlands voldoende spreken. In dit advies ligt de focus op de groep van anderstaligen maar hebben we wel oog voor laaggeletterdheid bij anderstaligen en voor de kruisbestuivingen die mogelijk zijn tussen de instrumenten gericht op (kortgeschoolde) anderstaligen en die gericht op laaggeletterden.

Het advies is opgebouwd uit twee delen. Het eerste deel bevat de aanbevelingen van de commissie Diversiteit. Het tweede deel bevat achtergrondinformatie bij de aangesneden thema's: een schets van het Vlaamse beleidskader, een cijfermatig overzicht van anderstaligheid bij werkzoekenden en eerstegeneratiemigranten, een omschrijving van het huidige aanbod inzake ondersteuning van anderstalige werkzoekenden en werkenden en inzake de ondersteuning van ondernemingen en organisaties. Tot slot schetsen we ook kort de taalwetgeving voor het bedrijfsleven.

2. Aanbevelingen

De commissie Diversiteit hecht veel belang aan de verdere uitbouw van een taalbeleid voor de arbeidsmarkt in Vlaanderen. Anderstalige werkenden en werkzoekenden moeten volop kunnen worden ondersteund om hun kennis van het Nederlands te verbeteren of verfijnen en hier ook zelf alle kansen toe grijpen. Ook ondernemingen en organisaties moeten op voldoende, aangepaste en flexibele ondersteuning kunnen rekenen bij het omgaan met anderstalige kandidaten en personeel. Ondernemingen en organisaties die veel met anderstaligen te maken krijgen, moeten, waar en voor zover mogelijk, werk kunnen maken van een taalbeleid op de werkvloer. Een adequaat taalbeleid is steeds op maat en realiseert een match tussen de noden van de anderstaligen en de noden van de ondernemingen en organisaties. Voor de commissie Diversiteit kan taalbeleid op de arbeidsmarkt als volgt worden gedefinieerd:

Taalbeleid op de arbeidsmarkt is de structurele en strategische betrachting om de dagelijkse praktijk op vlak van toeleiding naar werk en opleiding en de dagelijkse situatie op de werk- en opleidingsvloer aan te passen aan de taalleerbehoeften van werkenden en werkzoekenden. Dit beleid heeft als doel de positie van anderstaligen op de arbeidsmarkt te verbeteren, een betere arbeidsmarktwerking te realiseren en bij te dragen tot een verhoging van de performantie van ondernemingen en organisaties die met meertaligheid te maken hebben.

Een goed uitgebouwd taalbeleid werkt vanuit een integrale aanpak. De anderstalige wordt versterkt maar ook de omgeving wordt betrokken. Zo is het belangrijk dat voor iemand die Nederlands op de werkvloer krijgt, ook voldoende mogelijkheden worden gecreëerd om zijn of haar Nederlands in de werkcontext (en daarbuiten) te oefenen. Ook is het belangrijk dat het taalbeleid in de context van onderwijs en (beroeps)opleiding goed wordt afgestemd met taalbeleid in ondernemingen en organisaties. Anderstaligen moeten vlot de overgang van onderwijs/opleiding naar de werkvloer kunnen maken zonder dat hun taaltraject abrupt wordt onderbroken of stilvalt.

De commissie Diversiteit formuleert aanbevelingen m.b.t. de toeleiding, begeleiding en opleiding van anderstalige werkzoekenden (2.1), het inzetten van NodW, IBOT en job-en taalcoaching (2.2), taalbeleid binnen ondernemingen en organisaties (2.3), taalbeleid bij overheden (2.4), interregionale mobiliteit (2.5), het NT2-aanbod binnen onderwijsinstellingen (2.6) en het aanbod NT2 voor werkenden (2.7).

2.1. Toeleiding, begeleiding en opleiding van anderstalige werkzoekenden verbeteren

De commissie Diversiteit vraagt een sluitend taalbeleid voor alle anderstalige werkzoekenden (2.1.1), een afstemming van de taalvereisten in vacatures (2.1.2), een optimalisering van de schakel- en finaliteitsopleidingen (2.1.3), een uitbreiding van de aanpak van integraal werkplekleren en aangepaste trajecten voor traaglerenden (2.1.4) en een specifieke aanpak voor anderstaligen met arbeidsbeperkingen (2.1.5).

2.1.1. Sluitend taalbeleid voor alle anderstalige werkzoekenden waarmaken en verfijnen

Anderstaligen die werk zoeken, krijgen vandaag niet altijd meteen het gepaste aanbod of de gepaste ondersteuning op vlak van NT2. We hebben het zowel over werkzoekenden die door de VDAB worden ingeschreven als over personen die door de OCMW's worden begeleid (leefloongerechtigden en artikel 60'ers die bij het OCMW tijdelijk worden tewerkgesteld met oog op doorstroom naar regulier werk). Ook zijn er anderstalige nieuwkomers die geen uitkering krijgen maar wel nood hebben aan een job en vaak moeilijk de toegang tot de juiste ondersteuning vinden.

Voor de commissie Diversiteit is het belangrijk dat er op een 100% sluitend taalbeleid wordt ingezet. De werkzoekenden moeten goed worden gescreend en er moet er voor alle anderstaligen met een beperkte kennis van het Nederlands tijdig een gepast aanbod worden voorzien zodat ze voldoende snel kunnen doorstromen naar opleiding of werk. Vandaag worden de talige drempels ook niet bij alle werkzoekenden gedetecteerd (bv. wanneer mensen zich bij de VDAB inschrijven via de website of de service-lijn of wanneer ze door een OCMW bij de VDAB worden ingeschreven).

De VDAB streeft naar een 100% sluitend taalbeleid maar de aanpak is vandaag nog niet 100% sluitend ten aanzien van anderstaligen. In 2011 werd 14% van de niet-werkende werkzoekenden met geen of een beperkte kennis van het Nederlands niet bereikt binnen de zes maanden na instroom in de werkloosheid. Dit betekent dat ze 1) niet in een begeleidingstraject werden opgenomen, 2) er geen NT2-actie werd gestart en 3) er geen uitstroom uit de werkloosheid werd gerealiseerd. Voor de periode november 2010 - oktober 2011 ging het om 11% van de doelgroep. Voor een deel van deze werkzoekenden kan het zijn dat wel een gepaste actie werd voorzien maar dat deze niet werd geregistreerd. Na twaalf maanden evolueert de sluitendheid wel naar 98%.

De commissie Diversiteit formuleert volgende aanbevelingen:

- Aangezien de groep anderstalige nieuwkomers onder de werkzoekenden vrij groot is (cf. 3.2.1), is het belangrijk dat de VDAB via een effectieve en efficiënte allocatie van mensen en middelen de nodige capaciteit voorziet om deze werkzoekenden te begeleiden.
- Er zijn heel wat anderstalige werkzoekenden die naar een beroepsopleiding of baan zouden kunnen worden toegeleid mits ze hun Nederlands in een vervolgcursus, op de opleidingsvloer of op de werkvloer kunnen vervolmaken. Er wordt vandaag nog te vaak van uitgegaan dat er eerst een lang (en soms weinig intensief) traject inzake taalopleiding nodig is, eer de stap naar een schakel- of beroepsopleiding of naar werk kan worden gezet.
- Het is zinvol werk te maken van een coherent kader voor de VDAB-onthaalmedewerkers die veel in contact komen met anderstalige werkzoekenden. Zo kunnen problemen gemakkelijker aan het licht komen en kan de aanpak meer gestructureerd verlopen. De VDAB zou met een aangepaste knipperlichtenlijst op maat van anderstalige werkzoekenden kunnen werken. Ook kan door de VDAB een mini-screening worden gebruikt zodat niet iedereen die anderstalig is, naar het Huis van het Nederlands moet worden doorverwezen in het kader van een toelei-

ding naar een taalopleiding. Het Huis van het Nederlands Vlaams-Brabant is in samenwerking met de VDAB Vilvoorde dergelijke mini-test voor VDAB-consulenten aan het ontwerpen. Voor deze pistes kan naar het advies van de SERR Vlaams Brabant van 18/04/2012 worden verwezen dat uitgaat van de taalproblematiek op de arbeidsmarkt in Halle-Vilvoorde.

- De VDAB dient in zijn regierol te worden erkend en het afsprakenkader NT2 van 2009 (zie 3.1.1) dient verder te worden geoperationaliseerd zodat de samenwerking tussen de werk-, onderwijs- en inburgeringspartners vlotter kan verlopen. Eén van de pijnpunten die hierbij moeten worden aangepakt is de afstemming tussen het inburgerings- en inwerkingstraject. Nieuwkomers die na het volgen van lessen NT2 bij een Centrum voor Basiseducatie (CBE) of Centrum voor Volwassenenonderwijs (CVO) in het kader van het inburgeringstraject bij de VDAB terechtkomen, kennen niet steeds voldoende Nederlands om vlot in het VDAB-aanbod te kunnen meestappen (bv. voor het volgen van beroepsopleiding). De commissie Diversiteit vraagt meer overleg tussen de CBE's, de CVO's en de VDAB.
- Werkzoekenden moeten naar meer instanties dan alleen de CBE's, CVO's en Universitaire Talencentra (UTC's) kunnen worden doorverwezen. Ook het aanbod in de beroepssectoren, Syntra, instanties zoals Vokans, ... zou meer in beeld moeten komen. Er is nood aan een goed overzicht van de opleidings- en ondersteuningsmogelijkheden die er in de verschillende regio's voor anderstaligen zijn.
- Er is nood aan een ruimer aanbod van meer geconcentreerde en snellere NT2-opleidingen (zie 2.6), aan meer mogelijkheden om werken met te combineren taalopleiding (zie 2.7) en om taal op de werkplek of stageplek te verwerven (zie 2.1.4, 2.2 en 2.3).
- Ook niet-uitkeringsgerechtigde nieuwkomers moeten in voldoende mate worden bereikt en ondersteund en naar een gepast aanbod worden doorverwezen. Nieuwkomers die geen recht hebben op een uitkering, hebben vaak nog meer dan anderen nood aan een NT2-aanbod dat met een baan te combineren valt. De OCMW's spelen hier een belangrijke rol. Ook voor anderstalige artikel 60'ers die tijdelijk door een OCMW worden tewerkgesteld, moet er worden ingezet op meer mogelijkheden om in combinatie met het tewerkstellingstraject ook een gepast taaltraject af te leggen.

Er is nood aan een betere registratie van en uitwisseling van gegevens i.v.m. NT2. Zo kan er werk worden gemaakt van een digitaal taalportfolio om het reeds afgelegde traject van werkzoekenden beter in kaart te kunnen brengen. Via een digitaal taalportfolio waarin zowel de VDAB, het Huis van het Nederlands, OCMW's als opleidingsverstrekkers kunnen registreren, kan er onmiddellijk nagegaan worden of iemand al gescreend is, welke taalopleidingen iemand al genoten heeft, hoe lang dit geleden is en wat de resultaten waren (zie ook het advies van de SERR Vlaams Brabant van 18/04/2012). De Kruispuntbank Inburgering waarvan een nieuwe versie wordt ontwikkeld, zou hier een oplossing kunnen bieden. Ook kan worden bekeken welke mogelijkheden 'Mijn Loopbaan' (e-portfolio) van de VDAB biedt, waarin een luik rond talenkennis is voorzien.

2.1.2. Afstemmen taalvereisten werkzoekenden- vacatures

De commissie Diversiteit vraagt aandacht voor de taalvereisten in vacatures en voor de omgang met taal in Competent en bij het competentiegericht matchen:

- In het verleden waren er verschillende vacatures op de VDAB-website waarin de vereiste 'moedertaal' was terug te vinden. Deze vereiste is onwettig en sluit een deel personen van allochtone afkomst uit. De VDAB maakte er de voorbije jaren actief werk van om de vereiste 'moedertaal' weg te werken en boekte hierin succes. Vandaag blijft er nog een kleine groep vacatures over waarin de vereiste voorkomt. Zo leerde een screening van eind augustus 2012 dat er nog 216 vacatures (op ongeveer 93.000) op de VDAB-website stonden die een of andere vereiste inzake 'moedertaal' opnamen. In oktober 2010 was dit nog voor 400 vacatures het geval. De commissie Diversiteit vraagt dat de VDAB ook de laatste resterende groep nog wegwerkt.
- In Competent, het competentienagementsysteem voor de Vlaamse arbeidsmarkt dat volop wordt uitgebouwd, zal ook het omgaan met competenties op vlak van taal goed moeten worden opgevolgd. In de beroepenfiles is de vereiste kennis van het Nederlands niet standaard opgenomen. Wel worden er soms op vraag van een sector bij specifieke beroepen bepalingen inzake taalkennis opgenomen, bijvoorbeeld bij beroepen als medewerker callcenter, receptionist en vertegenwoordiger kleinhandel. Hierbij wordt de vereiste kennis van het Nederlands steeds gelinkt aan een specifieke activiteit (zoals het aannemen van telefonische oproepen). Er worden momenteel geen gradaties in de vereiste kennis van het Nederlands voorzien (kennis is vereist of niet). Het is nuttig te bekijken op welke wijze het Europees Kwalificatieraamwerk inzake talen een kapstok kan bieden voor het omgaan met taal binnen Competent.
- Bij de matching tussen vacatures en werkzoekenden verdienen de vereisten op vlak van taalkennis bijzondere aandacht. Bij de vertaalslag van Competent naar VDAB-tools voor de automatische competentiegerichte matching zal ook het aspect taal goed moeten worden uitgewerkt. Ook hier is het nuttig de inzetbaarheid van het Europees Kwalificatieraamwerk te bekijken. Verder zal in 'Mijn Loopbaan' zorgvuldig met de registratie van talenkennis moeten worden omgegaan. Het veld 'talenkennis Nederlands' is er een verplicht in te vullen veld.
- Ook ondernemingen en organisaties zelf kunnen een goede match tussen vraag en aanbod bevorderen door de manier waarop ze vereisten inzake kennis van het Nederlands hanteren bij de vacatures die ze uitschrijven. Vacatures worden best in een begrijpelijke en klare taal opgesteld en de taalvereisten die worden gesteld, dienen afgestemd te zijn op de vaardigheden die nodig zijn in de functie. Zie hiervoor ook 2.3.

2.1.3. Optimaliseren schakel- en finaliteitsopleidingen

De commissie Diversiteit vindt het belangrijk dat de VDAB het aanbod van de schakelopleidingen (cf. 3.3.2.2) verder uitbreidt en optimaliseert:

- Het aanbod moet beter toegankelijk worden gemaakt en meer worden gedifferentieerd naar leervermogen.
- De wachtlijsten moeten worden weggewerkt.
- Er is nood aan meer instapmomenten.
- De schakel- en finaliteitsopleidingen moeten verder worden geïntegreerd.

Ook is het belangrijk dat de VDAB inzake de schakelopleidingen zelf voldoende expertise in huis houdt, zodat de VDAB de partners kwalitatief kan coachen en zodat de nood aan bijsturingen op vlak van producten voldoende snel kan worden gedetecteerd.

Minder dan de helft van de cursisten (44%) die bij de VDAB een schakelopleiding volgde, stroomt door naar een beroepsopleiding (De Cuyper & Jacobs 2011: 65¹). Het volgen van een beroeps- of finaliteitsopleiding is nochtans van groot belang. Zo vond 52% van diegenen die een beroepsopleiding afrondden werk, tegenover 36% van diegenen die enkel een schakelopleiding volgden. De commissie Diversiteit vraagt volgende acties:

- De soms lange wachttijden voor finaliteitsopleidingen moeten worden aangepakt. Tijdens deze wachttijden kan het immers voorkomen dat het talige niveau van de anderstalige cursist daalt.
- De VDAB moet verder inzetten op aanbieden van acties die anderstalige werkzoekenden tijdens de wachttijden in staat stellen hun Nederlands op peil te houden of te verbeteren. Onder meer taalstages en webmodules kunnen daartoe bijdragen. In een aantal provincies zijn lovenswaardige initiatieven zoals open leercentra voor wachtende cursisten waar ze voorbereidende vakspecifieke modules kunnen volgen. Ook zijn er provincies die conversatietafels organiseren om cursisten in wachttijd de kans te geven hun spreekvaardigheid te versterken en onderhouden. Verder verdienen ook de flexibele 'remediëringstrajecten' die de VDAB begin 2012 opstartte, de nodige aandacht. Deze zijn gericht op het versterken van werkzoekenden die een te beperkte kennis Nederlands hebben om rechtstreeks in de schakelopleiding in te stromen.
- De taaltoetsen die worden gehanteerd bij de toegang tot de finaliteitsopleidingen dienen te worden doorgelicht. Het is belangrijk na te gaan of ze geen onnodige drempels creëren voor anderstaligen in de toegang tot de finaliteitsopleiding. Een meer doorgedreven integratie van de taalopleidingen en finaliteitsopleidingen zou heel wat knelpunten wegnemen. De commissie Diversiteit vraagt dan ook dat de VDAB hier volop werk van maakt zoals voorzien in het Jaarlijks Ondernemingsplan 2012 van de VDAB. In de schakelopleiding Verkoop worden al stappen in de deze richting gezet.
- Ook in de finaliteitsopleidingen moet NodO (Nederlands op de opleidingsvloer, zie 3.3.2.2) in voldoende mate kunnen worden voorzien.

¹ De Cuyper, J., Jacobs, L., (2011), Het NT2-aanbod in Vlaanderen: passend voor werkenden en werkzoekenden? HIVA, Leuven, 93 p.

- In sector 2 (secundaire sector) is het moeilijk om personen die een schakelopleiding volgden, te laten doorstromen naar finaliteitsopleiding. Er moet met de opleidingsverstrekkers worden bekeken hoe de drempels kunnen worden aangepakt. Vandaag worden mensen vaak geweigerd voor de finaliteitsopleiding.
- Er zijn meer finaliteitsopleidingen nodig voor de social profit. In het huidige aanbod van finaliteitsopleidingen voor de social profit worden ook te weinig anderstaligen opgenomen.

2.1.4. Inzetten op integraal werkplekieren en aangepaste trajecten voor traaglerenden

Er is nood aan specifieke trajecten voor analfabeten en traaglerenden, ook binnen de groep van anderstaligen. Voor sommige analfabeten is het mogelijk na een gepast traject een niveau 1.1 te behalen, voor anderen niet. Er is nood aan een gedifferentieerde aanpak, afgestemd op de mogelijkheden van de werkzoekenden.

Voor werkzoekenden met geletterdheidsproblemen zijn er in de provincies Oost-Vlaanderen, Antwerpen en Limburg geletterdheidstrajecten opgezet waar een aangepaste beroepsopleiding in combinatie met NodO en geletterdheidsondersteuning gegeven wordt, de zogenaamde alfatrajecten. Deze trajecten behalen een lage uitstroom naar werk omdat het moeilijk is de kloof tussen opleiding en werk te overbruggen en werkgevers te bereiken.

Een vernieuwende, meer vruchtbare aanpak is die van 'integraal werkplekieren' waarbij voor werkzoekenden een werkplek wordt gezocht waar ze enkele weken stage kunnen lopen. De technische vaardigheden worden door het bedrijf aangebracht. Taal, attitudes en randvoorwaarden voor tewerkstelling worden in een intensieve begeleiding van twee tot vier weken door een NT2-instructeur opgenomen. Er wordt uitgegaan van een reële vacature zodat er ook een reële kans is dat de persoon na de stage aan het werk kan, eventueel met een IBO-T als tussenschakel. De VDAB-instructeur is tijdens de eerste weken bijna voltijds aanwezig. Het voordeel van deze aanpak is dat ook een gepast traject kan worden opgezet voor personen voor wie een schakelopleiding te moeilijk is. Ervaringen met een proefproject in Antwerpen (opgestart in september 2011) geven aan dat deze aanpak veelbelovend is. De commissie Diversiteit steunt dan ook de intentie van de VDAB om deze aanpak over gans Vlaanderen uit te rollen. Ook wil de commissie aangeven dat de methodiek van integraal werkplekieren voor een ruimere groep dan de traaglerenden van belang kan zijn.

Tot slot kunnen we opmerken dat het belangrijk is te streven naar een optimale kruisbestuiving tussen de aanpak en instrumenten voor laaggeletterden en deze voor kortgeschoolde of traaglerende anderstaligen. Zo kunnen ook de screeningsinstrumenten laaggeletterdheid van de VDAB bij anderstaligen worden ingezet en moeten bijvoorbeeld ook de rekenlabo's van de VDAB voldoende anderstaligen kunnen bereiken.

2.1.5. Uitbouw van aanpak en instrumenten voor anderstaligen met arbeidsbeperkingen

Er is nood aan meer en betere instrumenten om bijkomende problematieken bij anderstaligen in kaart te brengen. Vandaag worden arbeidsbeperkingen bij anderstaligen vaak niet adequaat of tijdig gedetecteerd. We spreken niet alleen over lichamelijke of zintuiglijke beperkingen maar ook over psychische problematieken, welzijnsproblematieken en armoede en beperkt leervermogen.

Het STAP-project van GTB Vlaams Brabant en Mikst, dat liep van februari 2010 tot juni 2011, leverde relevante inzichten over de betreffende doelgroep op (zie Eindrapport provinciaal STAP-project GTB van juni 2011). Dit project was gericht op de integratie van anderstaligen met een arbeidshandicap en beperkte leerbaarheid in de reguliere werking van GTB. De bedoeling was om bruggen te slaan tussen de expertise inzake arbeidshandicap en etnisch-culturele minderheden/anderstaligen en om het GTB-trajectmodel verder te verfijnen.

In het project werd vastgesteld dat anderstaligen, zowel personen van allochtone afkomst als Franstalige autochtonen, minder snel en correct worden gediagnostiseerd en daardoor minder een beroep doen op de bestaande gespecialiseerde dienstverlening. Anderstaligen kennen deze dienstverlening niet of onvoldoende of durven/wensen er geen gebruik van te maken.

Cijfers van de VDAB (eigen berekening op basis van de spreadsheets SERR RESOC op de VDAB-website) ondersteunen de vaststellingen inzake onderdiagnose. Eind juni 2012 had 5,6% van de niet-werkende werkzoekenden met geen of een beperkte kennis van de Nederlandse taal een geregistreerde arbeidshandicap. Van de totale groep niet-werkende werkzoekenden had 13,8% een geregistreerde arbeidshandicap. Cijfers van de regio Halle-Vilvoorde geven daarenboven aan dat werkzoekenden waarvan geregistreerd werd dat ze geen of een beperkte kennis van het Nederlands hebben én een arbeidshandicap, een zeer lage kans hebben op uitstroom naar werk, met name 1,6% op maandbasis (cijfer voor het eerste kwartaal van 2011 aangeleverd door SERR Vlaams-Brabant).

De commissie Diversiteit vindt het dan ook zeer belangrijk dat er verder werk wordt gemaakt van een adequate detectie en screening van de groep anderstalige werkzoekenden met (mogelijke) arbeidsbeperkingen, van het versterken van partnerschappen en het opzetten van geïntegreerde trajecten. Deze doelstellingen zijn in het Jaarlijks Ondernemingsplan 2012 van de VDAB opgenomen.

Verder wil de commissie Diversiteit aansluiten bij volgende aanbevelingen die uit het STAP-project voortkwamen:

- Er moet werk worden gemaakt van een specifiek aanbod voor anderstaligen met een arbeidshandicap en/of beperkte leerbaarheid. Ook in het volwassenenonderwijs/NT2 is er nood aan een specifieke aanpak en aandacht voor deze doelgroep (cf. de expertise die in het Buso-onderwijs bestaat).
- Er is nood aan instrumenten en procedures in het kader van een snellere detectie van arbeidsbeperkingen en/of beperkte leerbaarheid bij anderstaligen. Zeker ook bij de Huizen van het Nederlands, de NT2-opleidingen en in de vervoltrajecten is

er nood aan instrumenten om een betere inschatting te kunnen maken van de 'leerbaarheid' van de betreffende groep.

- Trajectbegeleiding en een NT2-opleiding moeten gelijktijdig kunnen worden opgestart in functie van snellere en betere trajectbepaling en kortere trajecten.
- Er is nood aan een structurele samenwerking tussen de NT2-sector en de gespecialiseerde sector voor personen met een arbeidshandicap en beperkte leerbaarheid.
- Er is nood aan regelmatige acties om werkgevers te informeren en te sensibiliseren zodat voldoende stagevloeren en tewerkstellingskansen voor de betreffende doelgroep kunnen worden gevonden.
- Er is nood aan acties om de niet bereikte doelgroep te informeren en te activeren. De drempel naar de 'witte' hulpverlening en acties naar werk is vandaag voor heel wat mensen te hoog. Heel wat anderstaligen met een beperking zijn vandaag inactief en ook deze groep moet worden bereikt.
- Er is nood aan bijscholing bij de eerstelijnsdiensten op vlak van het detecteren en bespreekbaar maken van een arbeidshandicap.

2.2. Blijvend inzetten op NodW, IBOT en job- en taalcoaching

De commissie Diversiteit vraagt dat nog sterker wordt ingezet op het aanbieden van NodW, IBO met taalondersteuning (IBOT) en job- en taalcoaching. Het is belangrijk dat de ondernemingen en organisaties in Vlaanderen dit aanbod kennen en er gebruik van kunnen maken.

Met betrekking tot NodW en IBOT kunnen nog volgende bemerkingen worden gemaakt:

- De NodW-instructeurs dienen efficiënt te worden ingezet zodat de reële noden in de verschillende regio's kunnen worden gedekt. Grote ondernemingen en organisaties die veel anderstaligen aantrekken, moeten voldoende worden aangemoedigd om (op termijn) zelf ondersteuning voor hun anderstalige werknemers te voorzien en een taalbeleid op eigen maat uit te bouwen. Zo wordt de inzet van NodW effectiever en kan er voldoende capaciteit vrijkomen voor ondernemingen die sporadisch met anderstaligheid te maken hebben en voor KMO's. Ook de zorgsector moet worden aangemoedigd zelf ondersteuning te voorzien voor anderstalig personeel dat actief in het buitenland wordt gerecruteerd².
- Het is belangrijk dat er op het uitwerken van innovatieve praktijken wordt ingezet. Zo kunnen in ondernemingen en organisaties waar veel anderstalige werknemers eenzelfde ondersteuningsnood hebben, gezamenlijke lessen NodW worden georganiseerd. Hierbij kan naar het voorbeeld van de bouwsector worden verwezen waar gerichte zaterdagopleidingen door de VDAB worden aangeboden in samenwerking met het sectorfonds van de Bouw.

² I.v.m. taalbeleid in de zorgsector kan worden verwezen naar het advies van de Strategische adviesraad Welzijn, Gezondheid en Gezin van 24 mei 2012: [Advies taalkennis zorgpersoneel SAR WGG](#).

- De commissie Diversiteit vraagt om de IBO met taalondersteuning optimaal in te zetten en zo nodig een gepaste aanpak uit te werken. Er is nood aan promotie van IBOT door de VDAB bij werkgevers en anderstalige werkzoekenden.

2.3. Uitbouw taalbeleid in ondernemingen en organisaties faciliteren

Een duidelijk en transparant taalgebruik in ondernemingen en organisaties kan er voor zorgen dat misverstanden worden vermeden, dat de samenwerking tussen de medewerkers vlotter verloopt, dat de veiligheid en efficiëntie op de werkplek verhoogt en dat het rendement van de onderneming of organisatie verbetert³.

Vooraf voor grotere ondernemingen en voor ondernemingen waar veel of vaak andersstaligen in dienst zijn, kan het waardevol zijn om een taalbeleid op maat uit te bouwen. Aspecten die aan bod kunnen komen, zijn:

- werk maken van toegankelijk taalgebruik op de werkvloer
- ondersteuning voorzien voor anderstalige personeelsleden en de Nederlandstalige collega's
- bepalen van de taaleisen die bij vacatures aan kandidaten worden gesteld, deze afstemmen op de functieprofielen en inzetten op gepaste procedures om de vereiste taalkennis correct te kunnen beoordelen.

Voor KMO's en ondernemingen en organisaties die slechts sporadisch met andersstaligheid te maken hebben, is de uitbouw van een 'integraal' taalbeleid vaak niet haalbaar maar ook zij hebben baat bij instrumenten die hen in staat stellen concrete noden i.v.m. andersstaligheid snel en flexibel aan te pakken.

De commissie Diversiteit vraagt daarom dat er voldoende ondersteuning van ondernemingen en organisaties wordt voorzien bij het aanpakken van of omgaan met noden op vlak van andersstaligheid en/of bij het uitbouwen van een taalbeleid op maat.

Hierbij kunnen volgende concrete aanbevelingen worden geformuleerd:

- Taalbeleidsservice continueren en verankeren

Er is nood aan gespecialiseerde dienstverlening op vlak van taalbeleid ten aanzien van ondernemingen en organisaties. Vandaag vervullen de Huizen van het Nederlands hier een belangrijke rol. Zo ontwikkelden enkele Huizen van het Nederlands in het kader van het ESF-project 'Klare Taal Rendeert – Helpdesk taalbeleid' een aanbod voor ondernemingen en organisaties waarbij het taalgebruik in een bedrijf wordt geïnventariseerd en geanalyseerd en waarbij talige verbeteracties worden voorgesteld. De Hui-

³ Zie de brochure 'Klare taal rendeert' van de Huizen van het Nederlands.

zen van het Nederlands werken onder meer met een taalscan waarmee de functiespecifieke taalcompetenties in een onderneming in kaart worden gebracht.

De rol en positie van de Huizen van het Nederlands zal in de toekomst worden hertekend. Een mogelijke piste is dat de Huizen van het Nederlands met de centra voor volwassenenonderwijs fuseren tot centra voor leerloopbaanbegeleiding. In het voorontwerp van decreet betreffende het Vlaamse integratie- en inburgeringsbeleid van 20 juli 2012 is voorzien dat de uitvoering van het taalbeleid naar het Extern Verzelfstandigd Agentschap Integratie en Inburgering verschuift. Voor de commissie Diversiteit is het belangrijk dat de expertise die de Huizen van het Nederlands op vlak van taalbeleidsservice voor ondernemingen en organisaties uitbouwde, niet verloren gaat. Ook de dienstverlening zelf dient beschikbaar te blijven. Ondernemingen en organisaties moeten gemakkelijk hun weg naar een gepaste dienstverlening kunnen vinden. Voor de commissie Diversiteit is het EVA Integratie en Inburgering niet de meest geschikte plek is om deze dienstverlening in onder te brengen⁴.

■ Aandacht voor taal in diversiteitsplannen

In regio's met veel anderstaligen gaan bij het opstellen en uitvoeren van diversiteitsplannen relatief gezien veel middelen naar taalacties. Hierdoor is er soms nog weinig (financiële) ruimte voor een breder perspectief van diversiteit. De SERR Vlaams-Brabant (advies van 18/04/2012) en het Brussel Nederlandstalig comité voor tewerkstelling en opleiding (Aanbevelingen 'Nederlands als tweede en vreemde taal in Brussel, mei 2010) uitten een aantal bekommernissen en suggesties op dit vlak. De commissie Diversiteit vraagt aan de overheid om na te gaan hoe in deze regio's zowel taalacties als diversiteitsacties in de ondernemingen en organisaties voldoende kunnen worden ondersteund en hoe ondernemingen en organisaties kunnen worden aangemoedigd om zowel rond diversiteit als taal de nodige acties te ondernemen.

■ Een verdere versterking van aandacht voor taalbeleid in de sectorconvenants

Een aantal sectoren zetten al in op de uitbouw van taalbeleid en nemen acties ter zake op in hun sectorconvenant (zie hiervoor 3.4.6). Bij heel wat sectoren staat het beleid rond taal in zijn kinderschoenen dus het is zeker nuttig en nodig de verdere uitbouw van taalbeleid in de sectoren te stimuleren en ondersteunen. Eén van de punten die hierbij aandacht verdient is het voorzien van voldoende mogelijkheden tot werkplekleren voor anderstalige nieuwkomers.

■ Het stimuleren van ervaringsuitwisseling tussen ondernemingen en organisaties

Het kan erg zinvol zijn om ondernemingen en organisaties die met anderstaligheid te maken hebben, te verenigen in een lerend netwerk zodat ze ervaringen kunnen uitwisselen op het vlak van het ontwikkelen van taalstrategie. Uit lerende netwerken in Halle-Vilvoorde bleek dat deze vooral vruchten afwierpen wanneer de deelnemende bedrijven ook gelijktijdig beroep deden op individuele begeleiding door het Huis van het Ne-

⁴ Zie ook het [Advies integratie- en inburgeringsbeleid SERV en Commissie Diversiteit](#) van 17/09/2012.

derlands. Er kan niet alleen aan lerende netwerken per regio worden gedacht maar ook aan lerende netwerken van bedrijven binnen een sector.

2.4. Overheden dienen werk te maken van taalbeleid

Op vlak van diversiteitsbeleid is het belangrijk dat overheden het goede voorbeeld geven. Ook de uitbouw van een doordacht en onderbouwd taalbeleid is hier een onderdeel van. Verder bouwend op de adviezen die de SERV en de commissie Diversiteit jaarlijks uitbrengen t.a.v. het gelijkheids- en diversiteitsbeleid van de Vlaamse overheid, kunnen voor de overheden volgende punten naar voor worden geschoven:

- Het is belangrijk dat overheden bij hun wervings- en selectieprocedures en in de vacatures aandacht besteden aan de vereiste kennis van het Nederlands. Ten eerste moeten vacatures in een begrijpelijke en klare taal worden opgesteld. Ten tweede moet men bij de invulling van functies gepaste taalvereisten stellen, afgestemd op vaardigheden die nodig zijn in de functie. Het is belangrijk om bij de uitwerking van een concrete aanpak ter zake, beroep te doen op de juiste expertise, zodat een kwalitatief en haalbaar kader kan worden uitgewerkt dat de personeelsdiensten en de selectoren toelaat goede praktijken te ontwikkelen. Tot slot moet men ook waakzaam zijn voor verborgen effecten t.a.v. anderstaligen in algemene selectietesten. Onbedoelde bias op vlak van taal dient te worden opgespoord en aangepakt.
- De huidige procedures inzake taaltesten dienen dringend te worden herzien. Zo vragen de SERV en de commissie Diversiteit in hun advies over het Gelijkekansen- en diversiteitsplan 2012 van de Vlaamse overheid van 14/12/2011 dat voor de Vlaamse overheid wordt overgeschakeld op realistische en functiespecifieke taaltesten. Minister van Bestuurszaken Bourgeois nam in 2011 het initiatief om via een nieuw taaldecreet ook andere instanties dan Selor te machtigen om bewijzen van taalkennis uit te reiken. De Raad van State antwoordde in 2011 evenwel dat alleen Selor bevoegd is voor de organisatie van de taaltesten voor de diensten van de Vlaamse overheid. De lokale overheden mogen op basis van het decreet van 18 november 2011 in de toekomst wel zelf taaltesten organiseren. Het is dan ook belangrijk dat deze opening wordt aangegrepen om de verschillende knelpunten die er ter zake zijn (zie 3.1.5.2) zo snel als mogelijk weg te werken. Eén van de pistes die voor de lokale overheden zou kunnen worden bewandeld worden is het erkennen van een NT2-diploma als alternatief voor een taalexamen.
- Ook na de aanwerving dient de nodige ondersteuning te worden geboden. Zo kan de inzet van taalmeesters- en peters nuttig zijn en kunnen de overheden Nederlands op de Werkvloer (NodW) gebruiken, net als de H.E.L.P-module van de VDAB (zie 3.3.2.2). Ook kan bekeken worden of, bijvoorbeeld in samenwerking met de reguliere NT2-aanbodverstrekkers, aangepaste taalondersteuning voor de overheden kan worden gerealiseerd. De opleidingen moeten binnen de werkuren kunnen plaatsvinden of gecompenseerd kunnen worden.
- De overheden dienen werk te maken van taalstages voor inburgeraars of werkzoekenden.

- Er wordt best een adequate afstemming of koppeling voorzien tussen het taalbeleid en het interne en externe communicatiebeleid.
 - Bij de interne communicatie in de overheden moet er voldoende aandacht naar toegankelijk taalgebruik uitgaan. Hier kan verwezen worden naar de ondersteunende instrumenten voor ondernemingen en organisaties die het Huis van het Nederlands ontwikkelde.
 - Het is belangrijk te waken over een correcte beeldvorming. Niet alle personen van allochtone afkomst hebben een beperkte kennis van het Nederlands.

2.5. Inzetten op interregionale mobiliteit

Ook in het kader van interregionale mobiliteit zijn taalacties erg belangrijk. Inzetten op interregionale mobiliteit kan bedrijven helpen hun vacatures ingevuld te krijgen en kan anderstalige werkzoekenden kansen op stage en/of tewerkstelling bieden. Zowel allochtone anderstaligen als autochtone Franstaligen behoren tot de doelgroep. Inzake interregionale mobiliteit van anderstalige werkzoekenden formuleert de commissie Diversiteit volgende aanbevelingen:

- De commissie Diversiteit vindt het belangrijk dat de VDAB verder inzet op samenwerking met Le Forem en Actiris om Waalse en Brusselse werkzoekenden toe te leiden naar jobs in Vlaanderen. De VDAB sloot hiertoe de nodige samenwerkingsakkoorden af. Zo prospecteert de VDAB voor Brusselse werkzoekenden bij werkgevers met tewerkstelling in de Rand en worden 'jobdates' en 'taaljobdates' met Brusselse werkzoekenden georganiseerd.
- Ook in de omgekeerde richting moeten vacatures worden uitgewisseld. Het is belangrijk dat anderstalige werkzoekenden die in Vlaanderen wonen, kunnen worden toegeleid naar vacatures in Brussel en Wallonië. Hierbij kan onder meer worden gedacht aan anderstaligen met een onvoldoende leerbaarheid om een basisniveau Nederlands te bereiken.
- In de Vlaamse Rand werden al heel wat instrumenten ontwikkeld voor kortgeschoolde Franstalige werkzoekenden die weinig tot geen Nederlands kennen. Zo zijn er methodieken om deze werkzoekenden snel naar laagtaalvaardige jobs te kunnen toeleiden (zoals de bemiddelingstool 'De Rand'). Het is belangrijk te bekijken of deze instrumenten ook voor kortgeschoolde anderstalige allochtone werkzoekenden kunnen worden ingezet. Omgekeerd kunnen instrumenten als jobhunting en integraal werkplekieren wellicht ook voor Franstalige kortgeschoolde werkzoekenden heel wat meerwaarde bieden. De commissie Diversiteit vraagt daarom om verder in te zetten op de ontwikkeling van aangepaste instrumenten en op het uitwisselen en afstemmen van methodieken voor de doelgroepen anderstalige autochtonen en anderstalige allochtonen.
- De commissie Diversiteit wil verwijzen naar de aanbevelingen van het BNCTO (Brussel Nederlandstalig comité voor tewerkstelling en opleiding) van mei 2010 inzake NT2 in het Brussel gewest. Zo pleit het BNCTO voor meer samenwerking tussen de Vlaamse en Franse gemeenschap om anderstalige werkzoekenden in Brussel op te leiden. De uitwisselingsmogelijkheden tussen de opleidingsorganisaties dienen te worden versterkt. Voor de commissie Diversiteit is het van belang dat

Vlaanderen investeert in taalopleidingen voor Brusselse jongeren met oog op tewerkstelling van deze jongeren in Vlaanderen en Brussel.

- Er is nood aan meer informatie over opleidingsmogelijkheden in Brussel en de Vlaamse Rand. Zo is het aanbod NT2 in de Vlaamse rand vandaag onvoldoende transparant en krijgen cursisten NT2 in Brussel te weinig informatie over specifieke beroepsgerichte vervolgtrajecten.

2.6. Optimaliseren aanbod NT2 binnen de onderwijsinstellingen

Het aanbod NT2 van de CBE's, CVO's en UTC's (voor een omschrijving van dit aanbod zie 3.3.2.1), dient te worden geoptimaliseerd. De commissie Diversiteit doet ter zake volgende aanbevelingen:

- Het is belangrijk dat alle anderstaligen met behoefte aan een NT2-opleiding, in hun regio, voldoende snel met een opleiding kunnen starten. De commissie Diversiteit vraagt dat de Vlaamse overheid de wachtlijsten bij aanbodverstrekkers NT2 verder wegwerkt.
- Er is nood aan meer flexibiliteit in de trajecten:
 - Er moet werk worden gemaakt van meer instapmomenten. Het kan niet zijn dat er in de zomermaanden niets wordt opgestart zodat mensen bv. van april tot september moeten wachten om aan een opleiding te kunnen beginnen.
 - Er is nood aan meer intensieve trajecten NT2. In 2009 was de gemiddelde intensiteit van het aanbod 1.1 binnen de CVO's 9 uur per week (Cuypers & Jacobs, 2011: 78). Deze intensiteit kan voor heel wat mensen worden verhoogd.
 - Er is voor mensen met onregelmatige werkuren en (nacht)shiften nood aan meer flexibiliteit inzake de momenten waarop de lessen plaatsvinden (zie ook 2.7).
 - Er moet werk worden gemaakt van de uitbouw van geïntegreerde trajecten die toelaten om beroepsgerichte opleidingen en taalopleidingen te combineren. Trajecten op maat moeten tot efficiëntere trajecten leiden en er toe bijdragen dat de vroegtijdige uitval uit de trajecten wordt teruggedrongen⁵. In het algemeen is het belangrijk dat de onderwijsinstellingen ook zelf werk maken van een integraal taalbeleid zodat in alle beroepsgerichte opleidingen met de behoeften van anderstaligen rekening kan worden gehouden (bv. aanpassen didactische aanpak en lesmateriaal en aanstellen van een taal- en leercoach zodat het beleid en de kennis verankerd worden in de organisatie).

⁵ Een goed voorbeeld van hoe maatgericht kan worden gewerkt, is het EIF-project Educatief secundair traject Antwerpen van de consortia volwassenenonderwijs in de provincie Antwerpen. Dit project richt zich wel enkel op inburgeraars met een educatief perspectief. Het project heeft tot doel niet-EU-burgers beter voorbereid een studie te laten starten, waardoor hun slaagkansen verhogen. Om dit te realiseren wordt werk gemaakt van trajectbegeleiding van inburgeraars met vragen over verder studeren en van het toegankelijk maken van het opleidingsaanbod.

- Er moet aandacht zijn voor de combinatie van het volgen van een NT2-opleiding of geïntegreerde opleiding met het opnemen van zorgtaken. Zo is het belangrijk voldoende mogelijkheden op het vlak van kinderopvang te voorzien.
- In alle regio's in Vlaanderen dient een specifiek aanbod NT2 voor anderstalige hooggeschoolde nieuwkomers te worden uitgebouwd. Vandaag is het aanbod voor hen veel te beperkt. Het aanbod dient voldoende intensief te zijn zodat het traject snel kan worden doorlopen en het dient ook betaalbaar te zijn.

2.7. Uitbouwen aanbod voor werkenden met professioneel perspectief

Vanuit een loopbaandenken is het belangrijk niet alleen in te zetten op een sluitend taalbeleid voor werkzoekenden maar ook een adequate ondersteuning van anderstalige werkenden te voorzien. Er is nood aan voldoende mogelijkheden om op de werkplek aan taalverwerving te kunnen werken en om werk en taalopleidingen te kunnen combineren. Door in te zetten op taalverwerving bij werkenden kunnen de loopbaankansen en loopbaanmobiliteit van nieuwkomers worden verbeterd en kan duurzame tewerkstelling worden bevorderd. Eén van de elementen die belangrijk zijn, is de uitbouw van een volwaardig NT2-aanbod voor werkenden.

Vandaag is er geen overzicht van de mogelijkheden die anderstalige werkenden hebben om buiten de bedrijfscontext hun taalvaardigheden te verbeteren. Ook is er binnen de CBE's en CVO's in avondonderwijs niet steeds voor alle niveaus een avond- en/of weekendaanbod ter beschikking. Bij de VDAB is er geen aanbod voor anderstalige werkenden. Voor de commissie Diversiteit is het belangrijk dat er werk wordt gemaakt van het in kaart brengen van de noden van anderstalige werkenden op vlak van opleidingen buiten de bedrijfscontext, van het creëren van een gepast aanbod voor deze doelgroep en van het voorzien van adequate informatie zodat werkenden weten welk aanbod beschikbaar is. Er moet bekeken worden welke rol de centra voor leerloopbaanbegeleiding die de Vlaamse Regering wenst op te richten, hierin kunnen vervullen.

3. Achtergrondinformatie

Dit deel bevat achtergrondinformatie bij de aangesneden thema's: een schets van het Vlaamse beleidskader op vlak van taalbeleid (3.1), een cijfermatig overzicht van anderstaligheid bij werkzoekenden en eerstegeneratiemigranten (3.2), een omschrijving van het aanbod inzake ondersteuning van anderstalige werkzoekenden en werkenden (3.3), van het aanbod inzake ondersteuning van ondernemingen en organisaties (3.4) en tot slot een korte schets van de taalwetgeving voor het bedrijfsleven (3.5).

3.1. Beleidskader

3.1.1. Algemeen

De Vlaamse overheid benadrukt al langer het belang van taalverwerving als een cruciale factor o.a. in de zoektocht naar duurzaam werk. De platformtekst evenredige arbeidsdeelname en diversiteit van 2002 vermeldde al: 'Een substantieel aanbod Nederlands Tweede Taal en functioneel Nederlands is nodig om de inschakeling in de samenleving én de arbeidsmarkt te faciliteren'.

In het pact 2020 afgesloten op 19 januari 2009 tussen de sociale partners en de Vlaamse Regering wordt niet expliciet naar taalbeleid verwezen. Wel wordt gesteld dat op de arbeidsmarkt het aanwezige potentieel van allochtonen maximaal dient te worden aangesproken en dat de werkzaamheidsgraad van deze groep dubbel zo snel dient te stijgen als gemiddeld. Een diversiteitsbeleid als essentieel onderdeel van het personeelsbeleid in elke Vlaamse onderneming en organisatie moet hiertoe bijdragen. Ook meer interregionale mobiliteit en een doordacht arbeidsmigratiebeleid zijn doelstellingen uit het pact die onlosmakelijk verbonden zijn met (de noodzaak aan) taalbeleid.

In het regeerakkoord van 14 juli 2009 gaf de Vlaamse Regering expliciet aan te willen inzetten op taalverwerving, ook voor volwassen anderstaligen. Zo is in het regeerakkoord opgenomen dat de regering de aanbevelingen van de derde rondetafelconferentie NT2 van 2008 volledig zal uitvoeren. Uit de rondetafelconferentie vloeide het afsprakenkader NT2 voort van 15 mei 2009 tussen de Huizen van het Nederlands, de VDAB, de onthaalbureaus, de centra voor basiseducatie, de centra voor volwassenonderwijs, de universitaire talencentra en Syntra-Vlaanderen.

3.1.2. Werk

In de beleidsnota Werk van oktober 2009 stelde minister Muyters dat er gestreefd zal worden naar een behoeftedekkend NT2 aanbod voor werkenden in het kader van de competentieversterking, onder meer door het verder aanbieden van Nederlands op de werkvloer. In de daarop volgende beleidsbrieven gaf Minister Muyters aan te willen investeren in Nederlands op de werk- en opleidingsvloer (NodW en NodO) en in specifieke functiegerichte taalondersteuning bij inschakelingsinstrumenten als Individuele beroepsopleiding (IBO).

Ook in het Werkgelegenheids- en investeringsplan van 18 december 2009 (WIP) werd expliciet naar taalkennis verwezen. Er werd gesteld dat taalkennis een belangrijke factor is voor het functioneren op de arbeidsmarkt en dat investering in het verwerven van taal nodig is. Onder meer opleidingen Nederlands op de werkvloer, Nederlands op de opleidingsvloer en de taal-IBO worden als belangrijke instrumenten gezien. De operationalisering van het plan omvatte een 'minimalisering' van de wachtlijsten van de schakelopleidingen en van de wachtlijsten voor Nederlands op de werkvloer. Ook werd het belang van interregionale mobiliteit benadrukt. Voor 2010 en 2011 werden 1000 extra taaltrajecten voorzien.

De VDAB zet vandaag sterk in op de uitbouw van interregionale mobiliteit via samenwerking met le Forem en Actiris. VDAB CC en Forem Formation werkten samen een taalactieplan uit. Voor de Vlaamse rand werken de VDAB en Actiris samen rond het uitwisselen en actief bemiddelen van de werkaanbiedingen.

3.1.3. Onderwijs

In zijn beleidsbrief 2010-2011 gaf de minister van Onderwijs Smet aan te laten onderzoeken in welke mate het aanbod NT2 binnen de consortia volwassenenonderwijs nog effectiever, flexibeler, en meer behoeftegericht kan worden georganiseerd. Dit bijvoorbeeld door een regulier aanbod NT2 te voorzien tijdens schoolvakanties. Ook gaf de minister aan te willen onderzoeken hoe geïntegreerde taaltrajecten verder kunnen worden gestimuleerd door meer intensieve taaltrajecten aan te bieden. In de beleidsbrief 2011-2012 vermeldt de minister dat er in 2010-2011 effectief een aantal maatregelen i.v.m. de organisatie van het aanbod Nederlands tweede taal werden genomen. Verder geeft hij aan het Vlaamse Afsprakenkader NT2 te willen evalueren, rekening houdend met de hervormingsplannen voor de sector Inburgering en Integratie en met de uitbouw van de regionale Centra voor Leerloopbaanbegeleiding. Ook wil de minister de opleidingsprofielen Nederlands tweede taal aanpassen, zodat dit opleidingsaanbod flexibeler en meer behoeftegericht kan worden georganiseerd. Tot slot wil hij de evolutie van het aanbod Nederlands tweede taal monitoren, zodat er indien nodig maatregelen m.b.t. het aanbod kunnen worden genomen.

3.1.4. Inburgering en integratie

Minister Bourgeois stelde in zijn beleidsbrief Integratie en Inburgering 2010-2011 in nauw overleg met de minister van onderwijs op zoek te zullen gaan naar oplossingen voor de knelpunten in het aanbod NT2. Verder gaf hij onder meer aan werk te willen maken van specifieke trajecten op maat van niet of zwak gealfabetiseerde inburgeraars.

In de conceptnota voor de hervorming van de integratie- en de inburgeringssector, die de Vlaamse Regering op voorstel van minister Bourgeois op 15 juli 2011 goedkeurde, wordt voorzien dat volwassen anderstaligen in de toekomst bij centra voor leerloopbaanbegeleiding terecht zullen kunnen, zowel voor intake, screening als doorverwijzing voor een passend aanbod NT2. Dit zowel voor mensen met professioneel, educatief als sociaal perspectief. De huidige Huizen van het Nederlands zullen in deze centra voor leerloopbaanbegeleiding worden opgenomen. De minister van Inburgering en Integratie zal dit concept samen met de minister van Onderwijs verder uitwerken. Ook in de beleidsbrief Integratie en Inburgering 2011-2012 nam de minister deze intenties op. Het taalbeleid en taalpromotiebeleid wil de minister een onderdeel maken van de tweedelijndienstverlening van de integratie- en inburgeringssector. In het voorontwerp van decreet betreffende het Vlaamse integratie- en inburgeringsbeleid van 20 juli 2012 is voorzien dat de uitvoering van het taalbeleid in het Extern Verzelfstandigd Agentschap Integratie en Inburgering wordt ondergebracht.

3.1.5. Bestuurszaken en Binnenlands Bestuur

3.1.5.1. Taalbeleid binnen de Vlaamse overheid

Sinds enkele jaren buigt de Vlaamse overheid zich over taaldrempels die spelen of kunnen spelen voor anderstaligen die willen werken bij de Vlaamse overheid. In 2009 en 2010 heeft de dienst Emancipatiezaken in samenwerking met de VDAB onderzoek gedaan naar de impact van taal bij de in- en doorstroom van allochtonen bij de Vlaamse overheid. Dat leverde een onderzoeksrapport op, een nota met beleidsadvies en een ontwerp van een visienota op taalbeleid bij de Vlaamse overheid. De dienst Emancipatiezaken pleit voor de uitbouw van een structureel taalbeleid bij de Vlaamse overheid. Vandaag zijn er al entiteiten die acties rond taalbeleid opnemen in hun jaarlijkse Gelijkekansen- en diversiteitsplannen.

Wie aan de slag wil als ambtenaar bij de Vlaamse overheid (vaste benoeming) en zijn of haar schoolse opleiding niet in het Nederlands heeft gevolgd, is verplicht een taalexamen bij Selor te doorlopen. De taalexamens van Selor vormen voor heel wat mensen een drempel. Zo bedroeg het slaagpercentage van de deelnemers in 2010 16% op niveau A, 12% op niveau B, 3% op niveau C en 21% op niveau. Begin 2011 heeft minister van Bestuurszaken Geert Bourgeois een ontwerp tot taaldecreet ingediend dat ook andere instanties machtigt om het bewijs van taalkennis uit te reiken, maar in juni 2011 antwoordde de Raad van State dat alleen Selor bevoegd is voor de organisatie van de taaltesten voor de diensten van de Vlaamse overheid.

3.1.5.2. Taalbeleid bij de lokale besturen

In de nieuwe sectorconvenant van de lokale besturen zijn acties opgenomen rond taalbeleid. Zo zullen de sectorconsulenten het bestaande aanbod van NodW en job- en taalcoaching binnen de sector bekend maken en goede praktijken van taalbeleid in lokale besturen uitdragen.

Eén van de knelpunten waar de lokale besturen net als de Vlaamse overheid mee worden geconfronteerd, is de regelgeving op vlak van taal voor de aanwerving van personeel. Tot nu toe zijn kandidaten die hun schoolse opleiding niet in het Nederlands hebben gevolgd, verplicht om via Selor voor een taalexamen te slagen. De wijzigingen aan het decreet van 18 november 2011 tot regeling van het bewijs van taalkennis, maken het voor de lokale besturen wel mogelijk te voorzien dat andere instanties dan Selor de bevoegdheid krijgen om bewijzen van taalkennis uit te reiken. Maar voorlopig zijn er nog geen uitvoeringsbesluiten ter zake. Voor ongeschoolde kandidaten (of voor functies op niveau E en soms D) is het vandaag niet duidelijk of kandidaten al dan niet een taalexamen bij Selor moeten afleggen dan wel of een proef of examen door het lokale bestuur zelf volstaat. De interpretatie van de regelgeving is niet éénduidig en bij de lokale besturen bestaan er dan ook verschillende praktijken.

3.1.6. Geletterdheid

Tot slot kunnen we verwijzen naar het beleid rond geletterdheid dat in strikte zin geen onderwerp uitmaakt van dit advies. Het Strategisch Plan Geletterdheid verhogen, dat

de Vlaamse regering op 24 juni 2005 goedkeurde, is immers gericht op de groep van personen die onderwijs hebben gevolgd in het Nederlands of die het Nederlands voldoende beheersen. De keuze werd gemaakt de doelstellingen voor het verwerven van geletterdheidscompetenties niet te laten doorkruisen door doelstellingen inzake het verwerven van de kennis van het Nederlands, waarvoor een specifiek beleid wordt gevoerd. Eén van de strategische doelstellingen is geletterdheid verhogen om de inzetbaarheid van laaggeletterde volwassenen op de arbeidsmarkt te verhogen. Aspecten die aan bod komen zijn screening van laaggeletterde werkzoekenden door de VDAB, voorzien van geletterdheidstrainingen voor werkzoekenden en werkenden en bevordering van geletterdheidspraktijken op de werkvloer, onder meer via diversiteitsplannen en sectorconvenanten. In 2012 werd een nieuw Plan Geletterdheid opgesteld. In de praktijk zijn er verschillende raakvlakken tussen het instrumentarium voor laaggeletterden en dat voor anderstaligen.

3.2. Anderstaligheid op de arbeidsmarkt

Er zijn geen gegevens beschikbaar over anderstaligheid bij de beroepsbevolking in Vlaanderen. Zo bevat de Europese Arbeidskrachtenenquête (EAK) geen gegevens over de talenkennis van de werkenden noch over de voertaal in bedrijven. De VDAB heeft wel cijfers over de talenkennis van de werkzoekenden (3.2.1) en de Koning Bouwdeijnsstichting voerde recent samen met de Migrant Policy group een bevraging uit bij eerstegeneratiemigranten in Antwerpen, Brussel en Luik waar ook vragen rond taalkennis werden opgenomen (3.2.2).

3.2.1. Taalkennis werkzoekenden

Sinds twee jaar schat de VDAB de taalkennis van de werkzoekenden in. De VDAB-consulenten bekijken in het gesprek met de werkzoekende of iemand een minimale taalvaardigheid beheerst en kijken ook naar certificaten die de werkzoekende meebrengt. Er worden vier taalkennisniveaus onderscheiden: geen kennis, beperkte kennis, goede kennis en zeer goede kennis. Voor deze niveaus bestaat geen strikte afbakening. Ze zijn ook niet rechtstreeks gekoppeld aan het Europees referentiekader voor de talen. Wel is het zo dat werkzoekenden met een taalniveau 1.1 en normaal ook met een niveau 1.2 onder 'beperkte kennis' worden ondergebracht. Wanneer werkzoekenden een taaltraject doorlopen hebben, wordt de taalcode aangepast.

De cijfers van juni 2011 geven aan dat er in Vlaanderen 52.051 niet-werkende werkzoekenden zijn met een andere moedertaal dan het Nederlands. Dit is 28,5% van alle niet-werkende werkzoekenden. 16% van de niet-werkende werkzoekenden heeft geen of een beperkte kennis van het Nederlands (28.762 personen, zie tabel 1). De minderheid heeft geen enkele kennis van het Nederlands (27%), de meerderheid (73%) heeft een beperkte kennis. De grootste subgroep zijn allochtonen met een vreemde moedertaal. Het aandeel werkzoekenden met geen of een beperkte kennis van het Nederlands bedraagt er 53%. De belangrijkste herkomstlanden zijn Marokko en Turkije. De autochtonen met Frans als moedertaal vormen de tweede grootste groep met geen of een beperkte kennis van het Nederlands. De derde groep zijn de autochtonen met een

vreemde moedertaal (met als belangrijkste herkomstlanden Polen en Bulgarije) en de vierde groep de allochtonen met Frans als moedertaal (met als belangrijkste herkomstlanden Marokko en Congo) (bron: VDAB ontcijfert nr. 24, 2011).

Bij deze indeling is het belangrijk op te merken dat in de VDAB-cijfers de origine zich enkel op de huidige en vorige nationaliteit van de werkzoekenden baseert. Allochtone niet-werkende werkzoekenden hebben een huidige of vorige nationaliteit buiten de EU27 of de EVA-landen. De autochtone niet-werkende werkzoekenden zijn afkomstig uit België en de andere 26 EU-lidstaten.

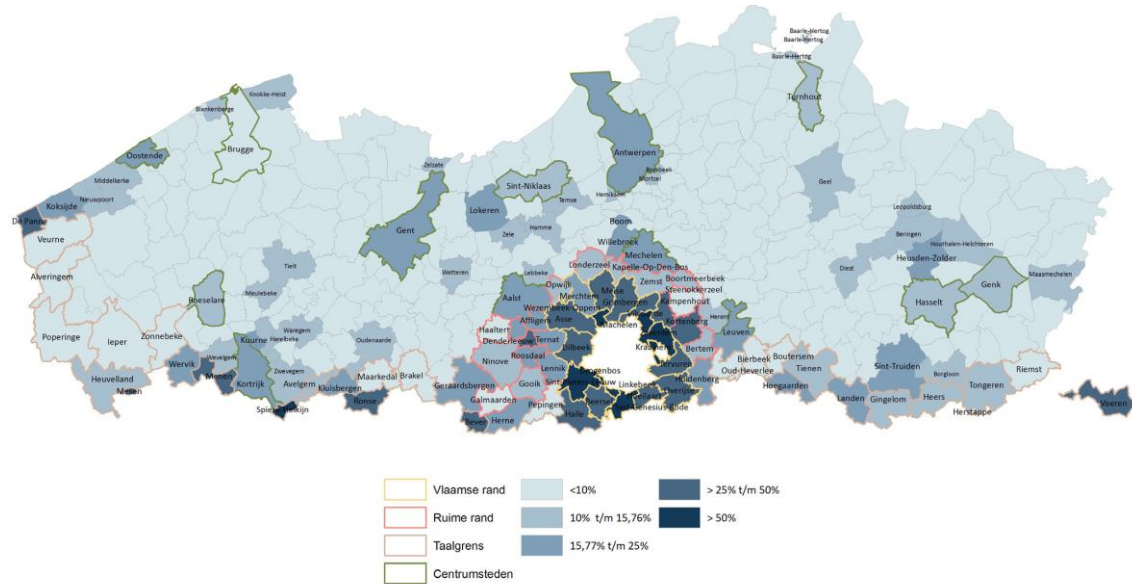
Tabel 1 Aantal NWWZ met geen of een beperkte kennis van het Nederlands volgens origine en moedertaal (Vlaams gewest; juni 2011)

			Geen of een beperkte kennis van het Nederlands		
Origine	Moedertaal	NWWZ	Aantal	Aandeel	Aandeel in totaal
Allochtoon	Frans	4.830	3.386	71,1%	11,8%
	Nederlands	9.348	151	1,6%	0,5%
	Andere	31.315	16.701	53,3%	58,1%
Totaal Allochtonen		45.493	20.238	44,5%	70,4%
Autochtoon	Frans	7.574	4.227	55,8%	14,7%
	waarvan Belgen	5.748	2.978	51,8%	10,4%
	Nederlands	121.111	130	0,1%	0,5%
	Andere	8.332	4.167	50,0%	14,5%
Totaal Autochtoon		137.017	8.524	6,2%	29,6%
Totaal		182.510	28.762	15,8%	100,0%

Bron: VDAB ontcijfert nummer 24, 2011.

De werkzoekenden met geen of een beperkte kennis van het Nederlands zijn geografisch geconcentreerd in de Vlaamse Rand, de taalgrensgemeenten en de centrumsteden. In de Vlaamse Rand, de gordel van 19 Vlaamse gemeenten rond Brussel, is de taalachterstand het grootst (zie Figuur 1). Eén op twee werkzoekenden (48,6%) heeft er geen of een beperkte kennis van het Nederlands.

Figuur 1: Aandeel NWWZ met geen of een beperkte kennis van het Nederlands per gemeente en volgens cluster (Vlaams gewest; juni 2011)



Bron: VDAB ontcijfert nummer 24, 2011.

De kans op werk bij werkzoekenden met geen of een beperkte kennis van het Nederlands ligt lager dan bij andere werkzoekenden. Zo bedraagt in Halle-Vilvoorde de kans op werk (op maandbasis) voor alle niet-werkende werkzoekenden 9,8%, voor werkzoekenden van allochtone afkomst 7,0% en voor de werkzoekenden met weinig of geen kennis Nederlands 6,3% (Bron: VDAB/ SERR Vlaams-Brabant).

Onderzoeksrapporten van de VDAB van 2004 en 2005 duiden op het belang van het onderscheid tussen afkomst en anderstaligheid bij werkzoekenden. Taalachterstand komt vooral bij de eerste generatie voor. In 2004 ging de VDAB na in welke mate allochtone schoolverlaters te weinig Nederlands kennen om een opleiding van een hoger scholingsniveau aan te kunnen vatten. Uit het onderzoek bleek dat de meeste allochtone schoolverlaters voldoende Nederlands kenden om een hoger scholingsniveau te kunnen aanvatten. Het rapport geeft aan dat men niet mag stellen dat een gebrekkige kennis van het Nederlands de belangrijkste reden is waarom allochtone schoolverlaters in het algemeen geen hogere kwalificatie zouden behalen en slechter zouden doormerken naar de arbeidsmarkt ('Fatima of Sil, een wereld van verschil', Arbeidsmarkttopic VDAB juni 2004 nr. 2). We spreken hier dan ook over jongeren waarvan de meesten in België zijn geboren. Uit een rapport van de VDAB van 2005 (Arbeidsmarkttopic van november) blijkt dat werkzoekenden van Maghrebijnse of Turkse origine mét een EU-nationaliteit, veel minder vaak een taalachterstand hebben dan diegenen met een Maghrebijnse of Turkse nationaliteit.

3.2.2. Taalkennis eerstegeneratiemigranten

Eind 2011 - begin 2012 werd door de Koning Boudewijnstichting en de Migrant policy group voor de eerste maal een Europese 'Immigrant Citizens Survey' (ICS) uitgevoerd. Er werden 7.473 buiten de EU geboren migranten bevroegd uit 15 steden in zeven EU-lidstaten, waaronder 1027 personen uit Antwerpen, Brussel en Luik. Uit de bevraging blijkt dat voor de migranten uit Antwerpen 'taal' het grootste probleem vormt in hun zoektocht naar werk (35%), naast erkenning van kwalificaties (34%) en tijdelijke contracten (32%). Bij de migranten uit Brussel en Luik scoren tijdelijke contracten, discriminatie en problemen inzake erkenning van kwalificaties hoger. Verder blijkt uit de ICS dat de meeste eerste generatie migranten meertalig zijn. In Antwerpen spreken 53% van de bevroegde migranten twee of meer talen, in Brussel 36% en in Luik 34%. In Antwerpen gaf 50% van de respondenten aan problemen te hebben ondervonden bij het leren van de taal, in Brussel 44%. De voornaamste problemen bij de Belgische respondenten om als niet-moedertaalsprekers de taal van het land te leren, waren 1) gebrek aan tijd om te studeren 2) gebrek aan motivatie en 3) gebrek aan informatie. Taal- en integratielessen worden ervaren als effectieve instrumenten om de taal te leren. Wel suggereren de ICS-resultaten dat de cursussen beter zouden moeten worden afgestemd op opleidings- en tewerkstellingsdiensten (Immigrant Citizens Survey, mei 2012, Brussel: KBS).

3.3. Ondersteuning werkzoekenden en werkenden

3.3.1. Beleid VDAB t.a.v. anderstalige werkzoekenden

Sinds het najaar van 2009 voert de VDAB een sluitend taalbeleid. Dit betekent dat elke nieuw ingeschreven werkzoekende kort na de inschrijving gescreend wordt op de kennis van het Nederlands. Indien wordt vastgesteld dat de kennis van de werkzoekende niet toereikend is, wordt naar een Huis van het Nederlands doorverwezen voor testing of niveaubepaling en wordt doorverwezen naar een gepaste opleiding Nederlands tweede taal (NT2) als onderdeel van een traject naar werk. De VDAB moet als regisseur van de arbeidsmarkt ook instaan voor een sluitende opvolging van de werkzoekenden die een opleiding NT2 volgen. Het is de bedoeling dat de werkzoekende tijdens zijn of haar opleiding wordt opgevolgd en dat, van zodra dat wenselijk is, bijkomende stappen worden genomen om de werkzoekende duurzaam te activeren.

Werkzoekenden waarbij de slaagkansen op tewerkstelling ook zonder kennis van het Nederlands realistisch zijn, mogen direct in een bemiddelingstraject van zes maanden stappen. Indien blijkt dat ze nog niet aan het werk zijn na die periode, volg onmiddellijk een begeleidingstraject waarbij een opleiding Nederlands tot één van de mogelijkheden behoort.

In het Jaarlijks Ondernemingsplan 2012 van de VDAB wordt de doelstelling inzake het sluitend taalbeleid als volgt geformuleerd:

De VDAB streeft ernaar om aan elke werkzoekende en werkende burger een passend, maatgericht NT2-traject aan te bieden. Dit impliceert dat:

- Elke werkzoekende die nog een talige drempel ervaart om het jobdoelwit in zijn of haar regio te realiseren, systematisch worden doorverwezen (intern/extern) naar een gepast aanbod als onderdeel van een traject naar werk.
- De werkende burger die een talige drempel ondervindt om zijn job goed uit te voeren of om verder door te groeien in zijn job zoveel mogelijk gestimuleerd wordt om NT2 te leren op de werkvloer, in avondaanbod, etc.

De VDAB staat de werkzoekenden te woord in het Nederlands. Voor werkzoekenden die geen Nederlands kennen, kunnen tolken worden ingeschakeld (telefonische of fysieke). Ook de activeringsconsulenten van het Minderhedenforum worden soms ingeschakeld bij de begeleiding van anderstaligen.

3.3.2. NT2-aanbod voor werkenden en werkzoekenden

Anderstaligen, inclusief nieuwkomers, die willen weten welke taalopleiding ze kunnen volgen, kunnen vandaag bij de Huizen van het Nederlands terecht om een screening te ondergaan en te worden doorverwezen naar de gepaste opleidingsinstantie. Er wordt vooral naar de reguliere onderwijsinstellingen doorverwezen: de Centra voor basiseducatie (CBE's), de Centra voor Volwassenenonderwijs (CVO's) en De Universitaire Talencentra (UTC's).

Werkzoekenden die zich bij de VDAB aanmelden kunnen ook naar opleidings- en ondersteunende acties NT2 van de VDAB worden doorverwezen of naar andere aanbodsverstrekkers (Syntra, derden, private aanbodsverstrekkers en het sectorale aanbod). In wat volgt schetsen we het aanbod bij de onderwijsinstellingen (3.3.1), de VDAB (3.3.2), Syntra (3.3.3), derden (3.3.4) en de private aanbieders (3.3.5).

3.3.2.1. De onderwijsinstellingen

In het onderwijsveld bestaan er vandaag verschillende mogelijkheden voor anderstalige volwassenen om Nederlands als tweede taal te verwerven of verfijnen. Zo kunnen ze, afhankelijk van hun leervraag, leervaardigheid en niveau, lessen Nederlands volgen bij de Centra voor basiseducatie (CBE's), bij de Centra voor Volwassenenonderwijs (CVO's) en bij de Universitaire talencentra.

■ CBE's

Het aanbod van de CBE's bestaat uit zeven leergebieden waar NT2 en alfabetisering NT2 er twee van zijn. Deze twee leergebieden staan in voor 71% van het aanbod binnen de CBE's. De einddoelen van de cursussen NT2 situeren zich op niveau 1.1 en 1.2. Elk niveau is modulair opgebouwd. Zo bestaat niveau 1.1 uit vier modules van 60 lessen. De modules binnen de CBE's zijn vooral gericht op het algemene maatschappelijk functioneren (De Cuyper, P., Jacobs, L. 2011: 23).

■ CVO's

De CVO's richten zich tot cursisten die niet laaggeschoold en/of traaglerend zijn en niet het profiel hebben voor de Universitaire Talencentra. De CVO's bieden

NT2 aan van richtgraad 1 tot en met richtgraad 4. Richtgraad 1 bijvoorbeeld bestaat uit niveau 1.1 en niveau 1.2, waarbij voor elk niveau twee modules van 60 lesuren worden voorzien. Het aanbod is veelal op het domein van maatschappelijke zelfredzaamheid gericht en wordt niet systematisch gedifferentieerd naar het perspectief van de cursist (De Cuyper, P., Jacobs, L., 2011: 26).

■ UTC's

De Universitaire Talencentra bieden cursussen NT2 aan vanaf richtgraad 1 tot en met richtgraad 5. De doelstelling is cursisten klaar te stomen voor het volgen van een academische opleiding of het werken binnen een academische context. Het aanbod is vooral gericht op cursisten met een educatief perspectief (De Cuyper, P., Jacobs, L., 2011: 29).

In een aantal gevallen zijn de taalopleidingen die door de onderwijsinstellingen worden aangeboden, afgestemd op de beroepscontext. Zo kunnen cursisten met een basis-kennis Nederlands bij de Centra voor Volwassenenonderwijs een aantal beroepsopleidingen met ondersteuning Nederlands volgen. Ook de CBE's hebben de mogelijkheid om maatwerk te voorzien. Zo kan op vraag van de VDAB of een OCMW een opleiding op maat worden voorzien. M.b.t. NT2 werden bij de CBE's voor de periode 2010-2011 drie specifieke opleidingen met een link naar werkenden of werkzoekenden voorzien: een cursus professionele schoonmaaktechnieken voor analfabete cursisten in Antwerpen en de Kempen, een cursus 'ICT & NT2' in het competentiecentrum in Brugge en een cursus 'werknemer zijn' voor anderstalige werknemers in een sociale werkplaats (De Cuyper, P., Jacobs, L., 2011: 25).

3.3.2.2. De VDAB

De opleidingen Nederlands die de VDAB zelf organiseert voor anderstaligen zijn vervolgoopleidingen. Mensen komen pas in aanmerking als ze al basishollands (= overlevingsnederlands) spreken. Basishollands staat gelijk met taalniveau 1.1. Men beheerst de 1.200 woorden die het meest frequent voorkomen in het Nederlands. Is dit niet het geval, dan moet de anderstalige eerst basishollands leren. Hogergeschoolden kunnen hiervoor terecht in de Centra voor Volwassenenonderwijs en laaggeschoolden in de Centra voor Basiseducatie.

De VDAB-opleidingen Nederlands voor anderstaligen zijn kort, intensief, taakgericht en geïntegreerd. Er wordt vertrokken vanuit reële taalsituaties in de werkcontext. Het aanbod van de VDAB wordt onderverdeeld in 4 categorieën: schakelopleidingen, Nederlands op de opleidingsvloer, IBO met taalondersteuning en Nederlands op de werkvloer. Verder zijn er nog enkele andere NT2-producten.

■ Schakelopleidingen

Schakelopleidingen zijn functionele taalopleidingen voor anderstaligen die een beroepsopleiding willen volgen of werk willen zoeken. Om te bepalen of de betrokkenen voldoende Nederlands beheersen om goed te kunnen volgen tijdens de schakelopleidingen, wordt de Dominotest gebruikt. Dit is een sectorgerichte

en functionele taalvaardigheidstest. Er zijn schakelopleidingen voor diverse sectoren:

- Secundaire sector ('Sector 2', duur: 180 uur). Bij deze opleiding wordt vakspecifiek maatwerk voorzien voor de horeca, electriciteit, bouw, transport en logistiek, schoonmaak en metaal.
- Tertiaire sector ('De lift', duur: 400 uur).
- Social profit sector (duur: 437 uur). De focusberoepen zijn verzorgende, zorgkundige en verpleegkundige.
- Verkoop ('NT2 voor de verkoop'; duur 260,5 uur).

De schakelopleidingen worden voor ongeveer twee derde door de VDAB zelf gegeven en voor ongeveer een derde uitbesteed aan derdenorganisaties. In 2011 werden er in totaal aan 5659 werkzoekenden NT2-producten aangeboden, waar de schakelopleidingen een belangrijk deel van uitmaken.

■ Nederlands op de opleidingsvloer

Nederlands op de opleidingsvloer (NodO) betreft taalondersteuning voor anderstaligen die een beroepsopleiding volgen. Doordat er een nauwe samenwerking is tussen de instructeur Nederlands en de instructeur van de beroepsopleiding, kunnen de anderstalige cursisten het beroep aan een normaal tempo onder de knie krijgen. NodO bestaat voor de beroepsopleidingen in de secundaire, tertiaire en quartaire sector. De inhoud hangt af van de opleiding en de noden van de cursisten.

In 2011 waren er 1078 mensen die van NodO gebruikt maakten.

■ IBO met taalondersteuning (IBO-T)

De IBO met taalondersteuning is gericht op anderstaligen die snel werk willen vinden en geen tijd hebben om uitgebreid Nederlands te leren. Anderstaligen die een individuele beroepsopleiding volgen, worden in de IBO-T opleiding op de werkvloer deeltijds begeleid door een taalinstructeur.

Het bereik van de IBO met taalondersteuning, die in 2008 werd ingevoerd, blijft tot nu toe erg beperkt. Bij IBO-T was er in 2008 een bereik van 34 cursisten, in 2009 van 41 cursisten, in 2010 van 61 cursisten en in 2011 van 68 cursisten (cijfers VDAB 2012). In IBO's in het algemeen is de deelname van kansengroepen een aandachtspunt. Allochtonen zijn ondervertegenwoordigd maar hun aandeel steeg recent wel licht van 12,9% in 2010 tot 15,1% in 2011 (Bron: VDAB-rapport IBO 2011).

■ Nederlands op de werkvloer

Nederlands op de werkvloer (NodW) is een vorm van taalondersteuning voor anderstaligen die al aan het werk zijn. De taalopleiding vindt plaats in het bedrijf tijdens de werkuren en is op maat van de werknemers. De training wordt geïnte-

greerd in de gewone werktaken. Werknemers worden individueel of in kleine groepjes gecoacht terwijl ze aan het werken zijn. De opleiding is betalend (75 euro/uur). Ondernemingen en organisaties kunnen gebruik maken van verschillende subsidiemogelijkheden om de kosten te compenseren, zoals sectorfondsen, KMO-portefeuille, kredietlijnen en subsidies in het kader van diversiteitsplannen of raamovereenkomsten met VDAB. Bij NodW werden in 2011 1795 cursisten bereikt. In deze cijfers is de taalondersteuning van de IBO-T-trajecten mee opgenomen aangezien deze taalondersteuning ook als NodW wordt gezien.

Er zijn vandaag in een aantal regio's (af en toe) wachtlijsten voor NodW, zoals in Vlaams-Brabant en Brussel. Wanneer een vraag vanuit een bedrijf of organisatie komt, neemt de regionale coördinator doorgaans wel zo snel als mogelijk contact op. Voor de start van de opdracht vindt een vooronderzoek plaats (met observatie, screening en vastleggen van doelen). De doorlooptijd tussen de start van het vooronderzoek en de start van de opdracht bedraagt gemiddeld vier weken. Bij een IBO-T wordt korter op de bal gespeeld en start de NodW-opdracht sneller.

Voor NodO en NodW heeft de VDAB 130 taalinstructeurs in dienst.

■ Andere NT2-producten

Andere aangeboden NT2-producten zijn onder meer uitspraakbegeleiding, basis-ICT voor anderstaligen, en webleren Nederlands voor anderstalige werkzoekenden. Ook is er het nieuwe product integraal werkplekleren dat over heel Vlaanderen zal worden uitgerold.

3.3.2.3. Syntra

SYNTRA Vlaanderen en het SYNTRA netwerk, die instaan voor arbeidsmarktgerichte competentieontwikkeling van ondernemers en hun medewerkers, bieden een eigen aanbod voor anderstalige cursisten aan.

Het gaat om

- een schakelcursus bedrijfsbeheer 'de nieuwe markt' die voorbereidt op de eigenlijke cursus bedrijfsbeheer
- door een cultureel bemiddelaar omkaderde cursussen bedrijfsbeheer
- taal- en leercoaches die anderstaligen individuele taalondersteuning kunnen bieden
- een aanbod gericht op werknemers in functie van hun job (zoals 'Nederlands in de winkelstraten')
- een test 'tooltest' ontwikkeld om het taalniveau van de cursist in te schatten
- 'Anderstalig Ondernemen', een intensief traject van tien maanden dat zowel Nederlands en cursus bedrijfsbeheer aanbiedt, in Antwerpen en Gent (2011- juni 2012)

- Droom van een eigen zaak: infosessies voor allochtone vrouwen die een zaak willen starten en netwerkmomenten voor allochtone zelfstandige vrouwen, in het kader van EOS project (2011- juni 2012)

Bron: Syntra Vlaanderen.

3.3.2.4. Derden

De derden zijn niet-commerciële organisaties die opleidings- begeleidings- en werkervaringsprojecten organiseren in Vlaanderen. Ook zij hebben een NT2 aanbod:

- NT2schakelopleidingen, in onderaanneming van de VDAB. Zo geeft bijvoorbeeld Vokans een opleiding Nederlands in de schoonmaak.
- Taalcoaching op de opleidings- en werkvloer. Zo verzorgden de organisaties aangesloten bij het Vlaams Steunpunt Lokale Netwerken Opleiding en Tewerkstelling (SLN) in 2010 1000 trajecten job- en taalcoaching, waarvan 247 taalcoachingstrajecten, en 251 trajecten job- en taalcoaching. De trajecten zijn gericht op personen van allochtone afkomst, ouderen, personen met een arbeidshandicap en kortgeschoolden. De trajecten job- en taalcoaching op de werkvloer voorzien voor werkenden een coach wanneer ze in dienst treden en dit gedurende maximaal 12 maanden.

3.3.2.5. Private aanbieders

Er zijn verschillende profit-organisaties die opleidingen NT2 aanbieden. Zij richten zich vooral naar ondernemingen en organisaties en hoogopgeleide tweedetaalleerders met specifieke noden (De Niel & Vienne, 2006; De Cuyper & Jacobs 2011).

3.4. Ondersteuning ondernemingen en organisaties

3.4.1. Aanbod vanuit de Huizen van het Nederlands

Een aantal Huizen van het Nederlands (stad Antwerpen, provincie Antwerpen, Vlaams-Brabant en Brussel) beschikken sinds 2008 over een aanbod voor ondernemingen en organisaties rond taalbeleid. Het Huis van het Nederlands gaat niet zelf actief op zoek naar ondernemingen en organisaties. Het zijn voornamelijk de intermediairs (projectontwikkelaars RESOC, sectorconsulenten, diversiteitsconsulenten) die ondernemingen en organisaties doorverwijzen. Het Huis van het Nederlands Brussel krijgt meer rechtstreekse vragen van ondernemingen en organisaties.

Voor de begeleiding van ondernemingen en organisaties beschikt het Huis van het Nederlands over een aantal instrumenten: 'Klare Taal rendeert', de Taalomgevingsanalyse en de Taalscan.

- 'Klare taal rendeert' is een stappenplan dat werkgevers naar de invoering van een taalbeleid leidt. Dit instrument legt de focus niet enkel op de taalkennis van de anderstalige werknemer, maar betreft vier niveaus: de anderstalige werknemer, Nederlandssprekende werknemers, de werkplek, de leidinggevenden en het management.
- De taalomgevingsanalyse wordt gebruikt om de talige acties die het bedrijf of organisatie in het verleden heeft ingevoerd, te inventariseren en te analyseren.
- Met behulp van de Taalscan kan men het taalgebruik in de onderneming of organisatie inventariseren (het taalgebruik waarmee een werknemer in een specifieke functie wordt geconfronteerd) en screenen (toegankelijkheid van schriftelijk en mondeling taalgebruik). De Taalscan wordt vaak gebruikt om vacatures te screenen.

De kostprijs verschilt naargelang het Huis van het Nederlands. In Antwerpen hanteert men een prijs van 100 euro/uur voor de volledige afname van de taalscan, voor vormingen en voor het volledig herschrijven van documenten. Een advies om taalbeleid in het bedrijf op weg te zetten wordt gratis aangeboden. De begeleiding van het Huis van het Nederlands Vlaams Brabant is gratis maar er wordt nooit een volledige hertaling van documenten gemaakt. Bij het Huis van het Nederlands Brussel is het aanbod betalend. Ze maken meer gebruik van eigen methodieken en werken ze samen met privé-aanbieders van cursussen Nederlands.

Het aanbod van de Huizen van het Nederlands heeft nog een duidelijke groeimarge. Zo begeleidde Het Huis van het Nederlands stad Antwerpen tot nu toe vooral ondernemingen en organisaties en organisaties uit de social profit en andere 'zachte' sectoren. Voor de harde sectoren werd recent een toename van vragen vastgesteld.

Bij de hervormingen in de integratie- en inburgeringssector en de mogelijke oprichting van centra voor leerloopbaanbegeleiding, worden ook de Huizen van het Nederlands en het aanbod rond taalbeleid geherpositioneerd.

3.4.2. HELP-module VDAB

De VDAB stelt de HELP-module ('Hoe efficiënt luisteren en praten met anderstaligen?') ter beschikking. Hiermee leren Nederlandstalige werknemers efficiënter en duidelijker communiceren met hun anderstalige collega's. De prijs bedraagt 75 euro/uur. Meestal wordt het aangeboden in combinatie met NodW en IBOT.

3.4.3. Diversiteitsplannen

Met een diversiteitsplan kunnen bedrijven en organisaties via concrete acties hun personeelsbeleid versterken en hun organisatie openstellen voor competente medewer-

kers van diverse achtergrond. De prioritaire groepen van een diversiteitsplan zijn personen van allochtone afkomst, vijftigplussers en personen met een arbeidshandicap. Binnen een diversiteitsplan kan er ook aandacht uitgaan naar gelijke kansen voor mannen en vrouwen, naar m/v in roldoorbrekende functies en naar minder zichtbare en bijzonder kwetsbare groepen. Bedrijven en organisaties kunnen via diversiteitsplannen allerlei initiatieven rond taal laten financieren (taalopleidingen, taalcoaching, HELP-module, opleidingen voor anderstalige werknemers).

3.4.4. Luchthavenactieplan

Via het Luchthavenactieplan biedt de VDAB ondersteuning aan ondernemingen en organisaties op en rond de luchthaven van Zaventem die moeilijkheden ondervinden om hun vacatures in te vullen. De VDAB verleent advies aan deze ondernemingen en organisaties om hun vacatures zo realistisch mogelijk te formuleren, in het bijzonder wat betreft de taalvereisten. Daarvoor hanteert de VDAB de vacature- en taalscan van het Huis van het Nederlands. De VDAB organiseert ook jobdatings voor de werkgevers die zich engageren in dit project. Tijdens de jobdatings worden de competenties van de werkzoekenden gescreend, in het bijzonder op vlak van taal.

3.4.5. Interregionale mobiliteit

De VDAB werkt samen met Le Forem en Actiris om Waalse en Brusselse werkzoekenden toe te leiden naar jobs in Vlaanderen. Hiertoe werden samenwerkingsakkoorden afgesloten. Zo organiseert de VDAB voor bedrijven en werkzoekenden met oog op tewerkstelling in de Rand 'jobdates' en 'taaljobdates'. Ook werkten VDAB CC en Forem Formation samen een taalactieplan uit.

3.4.6. Taalbeleid in sectoren en sectorconvenanten

Er zijn verschillende beroepssectoren die een aanbod hebben inzake NT2 voor de ondernemingen en organisaties in hun sector. Van dit aanbod bestaat geen centraal overzicht. In de sectorconvenanten is hier wel informatie over terug te vinden. Een aantal voorbeelden zijn het zelf organiseren van opleidingen, het aanbieden van korting aan werkgevers wanneer ze beroep doen op NodW bij de VDAB en het ontwikkelen van cursusmateriaal op maat van de sector. Op basis van informatie aangeleverd door de sectorconsulenten kunnen we dit voor enkele sectoren illustreren:

- Voor de voedingssector voerde IPV in samenwerking met het Huis van het Nederlands een taalscan door voor uitvoerende jobs in de bakkerijsector. Zo kon voor de functies ambachtelijk bakker en deegdraaiër-bakker in een industriële bakkerij in Vlaanderen, een lijst worden opgesteld met de minimale talige competenties die vereist zijn in de job en een inschatting worden gemaakt van de niveaus op basis

van het Europees referentiekader. Deze informatie is bruikbaar in de opleiding van anderstaligen tot bakker en bij de aanwervingen door de bakkerijen.

- De sector Transport en Logistiek werkt nauw samen met de VDAB om anderstaligen te kunnen toeleiden naar de functie van vrachtwagenchauffeur. Zo maakt het sectorfonds promotie voor NodW en wordt NodW kosteloos aan de bedrijven aangeboden. In het opleidingsprogramma vrachtwagenchauffeur van de VDAB wordt met de methodiek van NodO geëxperimenteerd waardoor anderstalige cursisten ook tijdens de technische praktijkopleiding taalondersteuning van een NT2-instructeur kunnen krijgen. Ook de schakelmodule vrachtwagenchauffeur wordt aangepast en verfijnd op basis van de ervaringen met NodW en NodO. In Oost-Vlaanderen loopt een pilootproject waarbij vakinstructeurs 'rijden' actief worden betrokken bij het voortraject en de NT2-instructeurs meer worden betrokken bij het technische luik. In het pilootproject wordt ook gewerkt aan een verdere verfijning van de screening- en evaluatie-instrumenten waarbij men voor de selectie van kandidaten afstapt van psychotechnische proeven en werkt met procesevaluatie.
- In de social profit is er een actie NodW van het vormingsfonds van de rusthuizen en biedt ook het vormingsfonds van de privé-ziekenhuizen gratis NodW aan.
- De sector van de dienstencheques wil in de toekomst werk maken van de verdere uitbouw van initiatieven op vlak van taalbeleid. Vandaag zijn er al een aantal initiatieven zoals een aanbod NodW, het opleidingsproject 'proper Nederlands' in samenwerking met het Huis van het Nederlands Brussel, een beeldenboek uitgewerkt door de stad Gent en specifieke opleidingen ingericht door brusselleer (CBE Brussel). In 2013 zal het sectorale vormingsfonds een beeldwoordenboek uitwerken.
- De horecasector maakte een 'beeldwoordenboek van de Horeca', om toekomstige medewerkers via foto's en vertalingen vertrouwd te maken met de meest voorkomende ingrediënten, materialen en begrippen die in een professionele horecaomgeving gehanteerd worden (www.horecanet.be).
- Voor de lokale besturen zie 3.1.5.2.

3.5. Taalwetgeving voor het bedrijfsleven

Voor het homogene Nederlandstalige gebied regelt de taalwetgeving het taalgebruik in de sociale betrekkingen tussen de werknemers en de werkgevers. Het begrip sociale betrekkingen kan vertaald worden als de communicatie tussen de leidinggevenden en hun ondergeschikten. Deze dient in het Nederlands te gebeuren.

Een werkgever kan wel een werknemer aanwerven die geen of weinig Nederlands spreekt. De wetgeving bevat geen bepalingen over de taalkennis van de (toekomstige) werknemers. Een sollicitatie-interview dient in principe in het Nederlands te gebeuren maar een vreemde taal kan wel gebruikt worden om de kennis van deze vreemde taal 'te testen'.

Indien een werkgever Nederlandsonkundige werknemers in leidinggevende functies aanwerft, dan loopt hij of zij het risico dat de schriftelijke en mondelinge communicatie tussen de Nederlandsonkundige chef en zijn of haar ondergeschikten voor de rechter worden betwist. Wil de werkgever geen overtredingen van de taalwetgeving begaan,

dient deze er met andere woorden voor te zorgen dat deze communicatie in het Nederlands verloopt/kan verlopen. Dat wil zeggen dat de werkgever de facto bijna verplicht is om een Nederlandskundige chef aan te werven.

Indien de anderstalige werknemer geen leidinggevende functie bekleedt, ligt de situatie anders. De communicatie tussen de werknemers en communicatie van de werknemers met de leidinggevenden valt buiten het toepassingsgebied van de taalwetgeving.

Meer info over deze regelgeving is terug te vinden op bij het Steunpunt Taalwetwijzer www.taalwetwijzer.be.

De Vlaamse inspectie van Werk en Sociale Economie (IWSE) controleert op de naleving van de taalwetgeving in bedrijven. Dit gebeurt meestal in het kader van een integraal inspectieoptreden zoals controle bij private arbeidsbemiddeling en de tewerkstelling van buitenlandse werknemers. Er kunnen bij de inspectie ook klachten over de toepassing van het taaldecreet worden ingediend. In 2011 vonden 16 taalcontroles plaats en werden er 12 inbreuken vastgesteld (Bron: Jaarverslag IWSE 2011).