

# Vijf voor taal

22 april 2021



Samen sterk voor werk  
vdab.be



# Vijf voor Taal

## 0. Samenvatting:

De kennis van het Nederlands is essentieel om de positie op de arbeidsmarkt voor anderstaligen of mensen met een taalachterstand te versterken.

Met 'Vijf voor Taal' wordt voorzien in vijf pijlers waarop het VDAB-beleid zich zal enten in hun aanpak naar anderstaligen of mensen met een taalachterstand.

1. Werk maken van een goede **taalinschatting**: op die manier wordt de (eventuele) kennis van het Nederlands bij een anderstalige of persoon met een taalachterstand in kaart gebracht én kan er een passend traject naar werk ontwikkeld worden, met aandacht voor het Nederlands leren.
2. Voor de **anderstalige** gaan we uit van een **geïntegreerd traject**: waarbij het werken aan de kennis van het Nederlands gecombineerd wordt met het volgen van een opleiding of aangeboden wordt op de werkplek.
3. Voor de **werkgevers** die een anderstalige of persoon met een taalachterstand tewerkstellen, of een opleidingsplek aanbieden, wordt voldoende ondersteuning geboden. Dit in de vorm van, waar mogelijk, kosteloze begeleidingstrajecten.
4. We voorzien in een **kwartaalrapportering** van de resultaten van het taalbeleid: hierbij wordt zowel ingezoomd op een kwantitatieve rapportage (bvb. aantal taalopleidingen dat gevolgd werd, aantal beroepsopleidingen met taalondersteuning,...) als een kwalitatieve rapportage waarbij de kwaliteit van de aangeboden trajecten opgevolgd wordt.
5. Een **aanklappende opvolging**: waarbij de evolutie van de personen met een taalachterstand of de anderstaligen gevolgd wordt. Wordt een opleiding gevolgd? Wordt er op de werkplek voldoende aandacht besteed aan oefenmomenten,...

Concrete acties die in het kader van 'Vijf voor Taal' ondernomen zullen worden:

- Een goede **inschatting** van de kennis van het Nederlands bij de aanvang van het traject door de anderstalige bij VDAB. Op die manier kan er een traject op maat naar werk uitgestippeld worden.
- Er wordt uitgegaan van een **geïntegreerd traject** waarbij het Nederlands wordt aangeleerd of uitgediept op de werk- of opleidingsvloer. Enkel en alleen een geïntegreerde aanpak niet haalbaar is, kan er een lineair traject voorzien worden waarbij er eerst ingezet wordt op taalverwerving om vervolgens een opleiding op te starten of toeleiding naar de arbeidsmarkt voorzien wordt.
- De **taalinschatting** wordt op gezette tijdstippen **herhaald**: op die manier kan er tijdig ingegrepen worden indien de kennis van het Nederlands opnieuw verloren dreigt te gaan.
- Er zal zowel naar de anderstalige als naar de werkgever actief gecommuniceerd worden over de **begeleidingsmogelijkheden** door VDAB of een van haar partners. Dit via een overzichtelijke webstek.
- Dankzij een kwartaalmonitoring, kan het taalbeleid van VDAB opgevolgd en waar nodig bijgestuurd worden.

## 1. Inleiding:

De Nederlandse taal verbindt ons en zorgt ervoor dat we volwaardig deel van de gemeenschap kunnen zijn en dat we er actief aan kunnen bijdragen. Wie de taal spreekt en begrijpt, maakt ook meer kans op onze arbeidsmarkt. Taalverwerving is een gedeelde verantwoordelijkheid van de anderstalige en zijn omgeving. De arbeidsmarkt is de ideale plek om, naast werkervaring op te bouwen, ook een netwerk te vormen, de taal te leren,... Werk vormt een sleutelfactor in een snelle en duurzame integratie.

De kennis van het Nederlands is cruciaal en niet 'zomaar een' competentie die 'ergens' verworven wordt. Daarom is het beheersen van het Nederlands essentieel voor anderstaligen of mensen met een taalachterstand om de positie op de arbeidsmarkt te versterken ook in de toekomst. Samen met het verwerven van technische competenties vormt de kennis van het Nederlands een stevige rugzak om de kansen op de arbeidsmarkt te vergroten, én hoog te houden.

Vlaanderen kende in 2019 184.851 niet-werkende werkzoekenden waarvan er 32.120 (of 17%) weinig tot geen kennis van het Nederlands hadden<sup>1</sup>. In 2020 ging het respectievelijk om 195.591 niet-werkende werkzoekenden en 34.125 (of 17%). Hierbij kan het ook gaan om niet-werkende werkzoekenden die al meerdere jaren niet werken.

Van de niet-werkende werkzoekenden die zich in 2019 bij VDAB inschreven, hadden 7.300 niet-werkende werkzoekenden geen kennis van het Nederlands hadden en 24.000 een beperkte kennis<sup>2</sup>. Het valt te verwachten dat in de naweeën van de coronacrisis werknemers met een taalachterstand sneller hun job zullen verliezen. Zeker voor wat betreft laaggeschoolden in kwetsbare jobs betreft. Momenteel blijkt dit nog niet uit de cijfers.

Het Nederlands zal er mee voor zorgen dat een niet-werkende werkzoekende vlotter kan doorstromen naar de arbeidsmarkt én functioneren, zowel in de uitoefening van de job als in de contacten met de collega's.

In het kader van het nieuwe inburgeringsdecreet zal VDAB ook een groter aantal nieuwkomers onmiddellijk op de radar hebben. Vandaag is 48% van de inburgeraars met een inburgeringscontract gekend bij VDAB. Door het principe te hanteren dat een inburgeraar onmiddellijk wordt ingeschreven bij VDAB op het moment van het afsluiten van het inburgeringscontract, zal VDAB veel korter op de bal kunnen spelen.

De werk- en opleidingsplek kan ook de ideale context zijn om de kennis van het Nederlands verder uit te diepen, en in sommige gevallen zelfs om het Nederlands aan te leren. Desalniettemin moeten we inzetten op voldoende oefenmomenten. Zeker wanneer er daar op de werk- of opleidingsplek minder ruimte voor is (bvb. omdat er geen contact is met klanten of collega's of omdat de veiligheid niet gegarandeerd kan worden).

---

<sup>1</sup> [https://arvastat.vdab.be/arvastat\\_basisstatistieken\\_werkloosheid.html](https://arvastat.vdab.be/arvastat_basisstatistieken_werkloosheid.html). De cijfers komen uit Arvastat en omvatten diverse categorieën werkzoekenden, waaronder vrij ingeschreven werkzoekenden (cat. 03), werkzoekenden ten laste van het OCMW (cat. 05), die niet meegenomen worden in de interne cijfers van VDAB. We kunnen de interne cijfers van VDAB dus niet vergelijken met de stock aan werkzoekenden op Arvastat. Momenteel bekijkt VDAB hoe die database is samengesteld, zodat we hier meer duidelijkheid kunnen geven. Voor de volgende cijfers zullen we een beroep doen op de interne cijfers van VDAB die qua categorieën e.d. vergelijkbaar zijn.

<sup>2</sup> <http://docs.vlaamsparlement.be/pfile?id=1556038>

Waar dat mogelijk is, is het de ambitie om meer in te zetten op zogenaamde geïntegreerde trajecten waarbij werken of het volgen van een beroepsopleiding gecombineerd wordt met het leren van het Nederlands.

Het kan daarnaast niet de bedoeling zijn om een opleiding Nederlands stop te zetten op het moment dat iemand een job vindt. Door te voorzien in voldoende oefenmomenten op de werkplek en de taalopleiding af te werken, vermijden we dat de kennis van het Nederlands opnieuw verloren gaat waardoor de kansen op de arbeidsmarkt weer dalen en we draaideurwerkloosheid krijgen.

Kortom we zien het investeren in de kennis van het Nederlands als **een belangrijk onderdeel van het levenslang leren**. Daarom zetten we in op de volgende vier pijlers:

1. Een goede taalinschatting;
  2. Trajecten op maat met ondersteuning voor de anderstalige werkzoekende
  3. Trajecten op maat op de werkplek voor: de anderstalige werknemer, de Nederlandstalige collega's en de werkgever;
  4. Meten is weten: een doordachte monitoring draagt bij tot een effectief taalbeleid;
  5. Een aanklappende begeleiding waarbij er gedurende het ganse traject bij VDAB, maar ook op de werkplek begeleiding voorzien wordt om zo snel mogelijk het Nederlands onder de knie te krijgen. In bepaalde gevallen waarbij er geweigerd wordt om een inspanning te leveren om de taal te leren, kan er gesanctioneerd worden.
2. Over wie gaat het?

Globalisering, migratie, interregionale mobiliteit,... zorgen voor een toenemende diversiteit op onze arbeidsmarkt. De groep anderstaligen is **bijzonder heterogeen** zowel op het vlak van leeftijd, land van herkomst, scholingsgraad en heeft vaak meer intensieve begeleiding nodig om de weg naar én op de arbeidsmarkt te vinden. In die groep zien we laag- en hooggeschoolden, werkzoekenden met ruime werkervaring in hun thuisland en werkzoekenden zonder ervaring, werkzoekenden zonder of een beperkte kennis van het Nederlands, werkzoekenden met geen tot weinig digitale competenties, anderstalige werkzoekenden met of zonder migratieachtergrond enzovoort. Zo is 10% van de niet-werkende werkzoekenden zonder kennis van het Nederlands en 7% van de niet-werkende werkzoekenden met een beperkte kennis van het Nederlands van Belgische origine.<sup>3</sup> Daarnaast mogen we ook niet vergeten dat in een hoogontwikkelde regio als Vlaanderen nog al te vaak mensen, al dan niet met een migratieachtergrond, on- of laaggeletterd zijn. Tot slot kunnen er ook nog andere randfactoren spelen (bvb. ziekte, huisvestingsproblematiek,...).

Desalniettemin moet het de ambitie zijn om elke niet-werkende werkzoekende die het Nederlands niet of (te) beperkt beheerst, in een taaltraject op maat te krijgen.

Voor deze ganse groep is het belangrijk om een aanklappend beleid te voeren zodat het Nederlands zo snel als mogelijk aangeleerd wordt. We zien namelijk dat in meer dan 90% van de vacatures een zeer goede kennis van het Nederlands gevraagd wordt. Het is de verantwoordelijkheid van de anderstalige werkzoekende om zo snel mogelijk het Nederlands aan te leren om de kansen op de arbeidsmarkt te verhogen. VDAB en haar partners hebben als taak een aanklappend beleid te voeren waarbij er samen met de anderstalige een traject uitgestippeld wordt. Hierbij wordt aandacht besteed aan het aanleren van het Nederlands en het verwerven van technische competenties.

De lat hoog leggen, wil niet zeggen dat de lat voor iedereen op hetzelfde niveau gelegd wordt. De noodzakelijke kennis van het Nederlands hangt samen met het soort job dat de klant wil en kan

---

<sup>3</sup> <http://docs.vlaamsparlement.be/pfile?id=1556038>

uitoefenen. Voor uitvoerende jobs, jobs met minder communicatiecontacten, enz. volstaat een lager taalniveau. Hierdoor zien we dat ook anderstalige werkzoekenden zonder of een beperkte kennis van het Nederlands een job vinden. We zien ook dat een grote groep anderstalige werkzoekenden na 6 maanden al aan de slag gaat. In 2019 ging 37,1% (of 5902 op een totaal van 31.852 anderstaligen in begeleiding bij VDAB in 2019) aan de slag 6 maanden na het volgen van een traject bij VDAB. De beperkte kennis Nederlands staat dus meer dan één derde niet in de weg om een job te vinden. Toch mag het hebben van een job geen beletsel zijn om (verder) Nederlands te leren. Het is een feit dat wie het Nederlands beheerst, meer kansen krijgt op de arbeidsmarkt. Een anderstalige kan zijn job op een gegeven moment verliezen of de wens hebben zijn of haar carrière over een andere boeg te gooien. Wie op zo'n sleutelmomenten het Nederlands niet beheerst, zal het lastiger hebben een nieuwe of andere job te vinden.

### 3. Hoe werkt het vandaag?

Het traject naar werk voor de anderstalige werkzoekende ziet er vandaag als volgt uit:

- **Screening en persoonlijke dienstverlening:**  
Eerst en vooral wordt de afstand tot de arbeidsmarkt van de niet-werkende werkzoekende ingeschat. Indien die afstand als groot ingeschat wordt, wordt de persoonlijke dienstverlening opgestart. VDAB hanteert hiervoor zowel het algemeen dienstverleningsaanbod, als specifieke producten, bijv. de Loopbaanoriëntatie voor Anderstaligen (LOA).
- Voor werkzoekenden zonder of te beperkte kennis van het Nederlands volgt dan het verwerven van de **basiskennis Nederlands (A1 - A2)** bij een onderwijspartner en kan er soms al gestart worden met een beroepsopleiding. Indien er zich ook een geletterdheidproblematiek stelt, wordt er ook gewerkt aan de digitale competentieversterking en de rekenvaardigheden. Tegelijkertijd kan er ook aan arbeidsmarktverkenning gedaan worden. Zo organiseert VDAB Brussel in samenwerking met onderwijs taalbaden (richtgraden 1.1 - 2.4) die de anderstalige voorbereiden op een schakelpakket of een beroepsopleiding bij VDAB.
- Indien of wanneer de nodige basis (zowel op vlak van taal als van technische competenties) aanwezig is, is de anderstalige klaar om **bemiddeld** te worden naar werk. Dit kan ook in combinatie met taalondersteuning.
- De groep klanten die verder competentieversterking nodig heeft, stroomt, bijv. na de basisopleidingen Nederlands bij onderwijs door naar VDAB of een van zijn partners voor een **competentieversterkend traject**, al dan niet samen met een taalopleiding. Wat dat laatste betreft, d.i. een specifiek NT2-traject, betreft zien we dat in 2019 6383 unieke klanten een dergelijk traject (schakelopleiding, NT2-traject bij een school, enz.) kregen. In de reguliere opleidingen zet VDAB vaak taalcoaching op de opleidingsvloer in, namelijk **Nederlands Op de Opleidingsvloer+ (NODO+)** in. We beschouwen dit als een vorm van geïntegreerd opleiden. Tijdens de beroepsopleidingen ondersteunt en coacht een NT2-instructeur anderstalige cursisten en de vakinstructeurs. In de onderstaande evolutietabel<sup>4</sup> van het aantal beëindigde opleidingstrajecten zien we van 2016 tot 2019 een stijging van het aandeel anderstalige klanten in de beroepsopleidingen van 7,9% naar 11,9%:

Aantal beëindigde opleidingstrajecten met klanten met een taalachterstand	2016	2017	2018	2019
Aantal trajecten	2.338	2.492	2.791	3.196
Procentueel aandeel	7,9%	9,5%	11%	11,9%

We zien dan ook dat het aantal unieke klanten dat taalcoaching kreeg op de opleidingsvloer in 2019 gestegen is. De evolutie<sup>5</sup> van NODO+ ziet er als volgt uit:

<sup>4</sup> Bron: evolutietabellen beëindigde opleidingstrajecten 1912

<sup>5</sup> Bron: EIS: unieke koppen NT2

<b>NODO+</b>	2016	2017	2018	2019
Aantal personen dat NODO-begeleiding kreeg	996	1.091	1.051	1.248

- Naast competentieversterking in een opleidingscontext nemen anderstalige werkzoekenden met een taalachterstand ook deel aan verschillende vormen van **werkplekieren**. Voor wat de **individuele beroepsopleidingen met taalondersteuning (IBOT)** betreft, zien we ook evoluties: In 2019 waren er 1552 werkzoekenden met een taalachterstand die een IBO gevolgd hebben. In 2016 waren dat er 1312. We zien dus dat het aantal klanten met een taalachterstand hier gestaag stijgt. Het aantal klanten dat taalcoaching kreeg tijdens een IBO bedroeg in 2019 355 en dat is bijna een verdrievoudiging van de cijfers in 2016 (124)<sup>6</sup>.

<b>IBOT</b>	2016	2017	2018	2019
Aantal personen begeleid in een IBOT	124	237	317	355

Ook voor de werkgevers wordt vandaag ondersteuning geboden:

Huidig aanbod:

VDAB en partners bieden momenteel volgende dienstverlening aan:

- Taalcoaching bij individuele beroepsopleidingen (IBOT)
- Job- en taalcoaching: uitgevoerd door partners binnen een door VDAB geregisseerde subsidiëring
- Een betalend aanbod:
  - Nederlands Op De Werkvloer+ (NODW+) door VDAB
  - Een betalende workshop door VDAB: de HELP-module: 'Hoe luisteren en praten met anderstalige medewerkers'
  - Taalcoaching op de werkvloer door partners
  - Workshops 'Klare taal' door partners

#### 4. Knelpunten van de huidige aanpak

Hoewel onderzoek<sup>7</sup> uitwees dat activeringsmaatregelen met een directe link naar de arbeidsmarkt (individuele beroepsopleiding (IBO), of andere vormen van werkplekieren), bijv. bij nieuwkomers en inburgeraars, naar meer duurzame vormen van tewerkstelling leiden, zien we in bovenstaande cijfers dat er nog veel te weinig van deze trajecten gebruikgemaakt wordt. Dit komt omdat nieuwkomers en inburgeraars vaker nog te ver van de arbeidsmarkt staan om

<sup>6</sup> <http://docs.vlaamsparlament.be/pfile?id=1511332>

<sup>7</sup> VIONA-onderzoek: "Leerstoel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt", Wood & Neels (Red.)

in deze activeringsmaatregelen in te stappen. Dezelfde redenering geldt in het algemeen voor mensen met een taalachterstand.

Wat de kennis Nederlands betreft, zien we dat 200 van de 355 anderstaligen die een IBOT volgden een beperkter taalniveau (maximaal A2) hadden en 155 een hoger niveau dan A2 wilden bereiken. Het merendeel van de IBOT's wordt dus georganiseerd voor klanten die een kans krijgen bij een werkgever om hun talenten en competenties op de werkvloer verder te ontwikkelen. Daarnaast waren er in 2019 in totaal 1552 klanten met een taalachterstand in een IBO, waarvan slechts 13% van de klanten taalcoaching kreeg. Hier is zeker nog groeimarge. Ook in het kader van de relance na de coronacrisis, zal VDAB versterkt inzetten op IBOT als prioritaire dienstverlening in het kader van werkplekieren.

Daarnaast zijn er ook trajecten Nederlands Op De Werkvloer+ (NODW+) waarbij er op de werkvloer taalcoaching voorzien wordt voor zowel de anderstalige als zijn omgeving. In 2019 zaten er 329 anderstaligen in een NODW+ - traject en dit in 79 trajecten. Aangezien er ook commercieel partneraanbod is, heroriënteert VDAB deze werking in 2021 i.f.v. meer connectie met het aanbod op de markt.<sup>8</sup>

De ondersteuningsinitiatieven voor werkgevers zijn niet altijd op elkaar afgestemd. Werkgevers zien vaak door het bos de bomen niet meer. Een heldere informatieverstrekking aan werkgevers over een kwalitatief en op elkaar afgestemd aanbod is dan ook van primordiaal belang. Daarnaast moeten werkgevers ook beroep kunnen doen op voldoende ondersteuning wanneer ze een anderstalige of persoon met een taalachterstand tewerkstellen of een opleidingsplek aanbieden.

---

<sup>8</sup> <http://docs.vlaamsparlement.be/pfile?id=1563388>  
<http://docs.vlaamsparlement.be/pfile?id=1547322>



## 5. Pijler 1: Een goede taalinschatting

- Visie

Door doelgericht de competenties van klanten zonder of met een beperkte kennis van het Nederlands te screenen, kan er een traject op maat uitgetekend worden. Dit traject moet ervoor zorgen dat het Nederlands tot op een solide niveau verworven wordt op maat van de werkzoekende. Het is dus niet de bedoeling dat het Nederlands louter aangeleerd wordt in functie van één specifieke vacature. Wel moet het niveau voldoende hoog zijn om ook gedurende de verdere loopbaan te kunnen functioneren. Dit kan ook mede door voldoende oefenmomenten tijdens de loopbaan in te lassen. Daarnaast zal er ook gescreend worden welke technische competenties er al aanwezig zijn en op welke competentieverwerving nog verder moet ingezet worden. Kortom: het Nederlands komt op gelijke voet te staan met het beschikken over technische competenties.

Om ervoor te zorgen dat het niveau Nederlands van de anderstalige minstens op peil blijft en kan groeien, moeten we voldoende leermogelijkheden voorzien tijdens de loopbaan. Werkenden moeten gestimuleerd worden om hun beheersing van het Nederlands als een vorm van levenslang leren te beschouwen. Tot nu werden voornamelijk technische competenties, computervaardigheden, enz. als doelstellingen voor het levenslang leren gezien. Daarnaast moet ook de kennis van het Nederlands moet deel uitmaken van levenslang leren door te voorzien in voldoende (taal)oefenkansen op en naast de werkvloer, een flexibel aanbod aan taallessen, taaltoegankelijke digitale tools,...

Een anderstalige of een persoon met een taalachterstand kan zijn job op een gegeven moment verliezen of de wens hebben zijn of haar carrière over een andere boeg te gooien. Wie op zulke sleutelmomenten het Nederlands niet beheerst, zal het lastiger hebben een nieuwe of andere job te vinden.

Zo'n traject op maat moet van bij de start van de leerweg uitgestippeld worden. Tijdens de asielcrisis kende Vlaanderen een sterk verhoogde instroom van asielzoekers. Sommige leerlingen kwamen pas op latere leeftijd naar Vlaanderen zonder enige kennis. Binnen de onthaalklassen anderstalige nieuwkomers (OKAN) leert de anderstalige jongere en in het kader van een opleiding in het secundair onderwijs Nederlands. Zeker wanneer de jongere op latere leeftijd naar Vlaanderen kwam, bestaat de kans dat hij nog niet voldoende Nederlands geleerd heeft op het einde van de schoolloopbaan. Indien de jongere de keuze maakt om richting de arbeidsmarkt te gaan, is het belangrijk dat VDAB een goed zicht heeft op het gelopen traject. Dit zowel op vlak van het verwerven van het Nederlands als van technische competenties.

- Acties

Momenteel screenen de VDAB-bemiddelaars het taalniveau van de werkzoekende op basis van de verworven onderwijsattesten en de intake-, screenings- of vervolgggesprek(ken). De bemiddelaar kan hierbij de hulp inroepen van een NT2-instructeur om het Nederlands beter in te schatten. Wat het taalniveau betreft, wordt op dit moment aan de hand van de inschatting de werkzoekende in een categorie ingedeeld: geen kennis, een beperkte kennis, een goede kennis of een zeer goede kennis van het Nederlands. Dit vertaalt zich in een weergave op Arvastat in twee niveaus: weinig kennis Nederlands ja (i.e. geen of beperkte kennis) of nee (i.e. goede of zeer goede kennis). Daarbij houdt weinig kennis van het Nederlands niet in dat een werkzoekende niet klaar is voor een opleiding en/of bemiddeling naar werk. Het blijft wel belangrijk dat de anderstalige burger, met het zicht op een duurzame loopbaan, investeert in de kennis van zijn of haar Nederlands tijdens het traject naar werk en tijdens de loopbaan.

De huidige indelingen zijn te beperkt en te weinig genuanceerd. Uit de indeling zou snel en duidelijk moeten blijken welk traject een anderstalige klant nodig heeft. Daarom zetten we volgende acties op:

- Uit de taalinschatting zou duidelijker dan vandaag moeten blijken aan welk traject een werkzoekende nood heeft. Er zal uitgegaan worden van een geïntegreerde aanpak. Waarbij de verwerving van technische competenties en het aanleren van het Nederlands zoveel mogelijk tegelijkertijd gebeurt. Enkel indien deze combinatie niet mogelijk is (bvb. omwille van het leervermogen van de anderstalige), kan naar een alternatief traject gekeken worden waarbij er eerst ingezet wordt op de verwerving van een basiskennis Nederlands. Daarom is het de bedoeling om de huidige vier categorieën uit te breiden tot zes categorieën gebaseerd op het Europees Referentiekader. Het **nieuwe inschattingconcept** voorziet een nieuwe en betekenisvolle schaal waarmee zowel de klant, de bemiddelaar als instructeurs en werkgevers mee aan de slag kunnen. Zo kunnen we voor de werkzoekende een beter traject op maat uitstippelen om tot een meer adequate jobmatching te komen. Dit zowel op het vlak van het aanleren van het Nederlands als het verwerven van technische competenties. Die aanpassing wordt doorvertaald op Arvastat.
- Het is de bedoeling dat de inschatting opnieuw gebeurt op **sleutelmomenten**, bijv. voor en na het volgen van een opleiding, bij terugval in de werkloosheid, enz. Zo kunnen er op maat bijsturingen gebeuren en wordt er tijdig ingegrepen indien er vastgesteld wordt dat de kennis van het Nederlands opnieuw verloren dreigt te gaan. Op die manier kunnen er tijdig bijsturingen gebeuren.
- Verder moet het ook duidelijk zijn welke taalcompetenties (spreken, luisteren, lezen, schrijven) er nodig zijn voor een opleiding en de job waarvoor men opgeleid wordt. Daarom wordt er met **taalprofielen** gewerkt. Een taalprofiel is een rapport, opgemaakt volgens een vaste methodiek, dat het taalniveau identificeert dat minimaal nodig is om een opleiding te volgen en/of een bepaald beroep uit te oefenen. Taalprofielen stellen ons in staat om taaldrempels die het succesvol doorlopen van een opleiding in de weg staan, te identificeren en actie te ondernemen om die drempels weg te nemen, zoals het aanpassen van de toelatingsvoorwaarden tot een opleiding, het bijwerken van lesmateriaal, het bijsturen van de lesmethodiek, enzovoort.

Acties die voortvloeien uit taalprofielen kunnen niet alleen voor opleidingen een hefboom vormen. Ze kunnen dook de taaldrempels in kaart brengen die anderstalige klanten verhinderen in duurzame jobs te starten en/of aan de slag te blijven. Zo brengen taalprofielen ook het taalniveau van een aanwervingsprocedure en de werkomgeving in kaart. Hierdoor zal

de werkgever ook gericht beroep kunnen doen op ondersteuning (cfr. supra) wanneer hij een anderstalige werknemer of een werknemer met een taalachterstand in dienst neemt.

Verder kan een werkgever beroep doen op VDAB voor: het inschatten van de taalniveaus en vaardigheden voor een bepaalde functie; het opmaken van een geschikte vacature met de juiste taalvereisten op basis van de zes niveaus; het organiseren van een taaltoegankelijk HR-beleid op het vlak van aanwerving, intern opleidingsaanbod, enz.; het inschakelen van gepast ondersteuningsaanbod door VDAB (IBOT) en partners (VIA job- en taalcoaching, commerciële taalcoaching, ...)

## 6. Pijlers 2 en 3: Een traject op maat

### 1) Aanbod voor de werknemers/werkzoekende

Zoals hierboven gesteld, blijkt uit onderzoek dat activeringsmaatregelen met een directe link naar de arbeidsmarkt (individuele beroepsopleiding (IBO), of andere vormen van werkplekleren) bij nieuwkomers en inburgeraars naar de meest duurzame vorm van tewerkstelling leiden. Maar dat nieuwkomers en inburgeraars zeer weinig naar een IBO of werkplekleren worden toegeleid.

- Visie:

De arbeidsmarkt is de ideale plek om, naast werkervaring op te bouwen, ook een netwerk te vormen, de taal te leren,... Werk is een sleutelfactor naar een snelle én duurzame integratie. Aangezien blijkt dat activeringsmaatregelen met een directe link naar de arbeidsmarkt naar de meest duurzame vorm van tewerkstelling leiden, gaan we uit van **geïntegreerde trajecten**. Hierbij worden taal en technische competentieversterking en/of tewerkstelling geïntegreerd aangeboden. Hierbij kan het bijvoorbeeld gaan om:

- **geïntegreerde taal- en beroepsopleidingen:** waarbij de taal- en beroepsopleiding tegelijk aangeboden worden (bvb. i.s.m. CVO of CBE). Hierbij wordt de NT2 afgestemd op de beroepstechnische opleiding. De mogelijkheid zal gecreëerd worden om een individuele beroepsopleiding met taalondersteuning + (IBOT+) te volgen. Hierbij zal het naar analogie met de individuele beroepsopleiding + (IBO+) mogelijk zijn om de looptijd van een IBOT te verlengen tot 12 maanden indien dit nuttig is in functie van het garanderen van een duurzame loopbaan.
- **opleidingen met NODO-coaching:** Hierbij worden zowel de anderstalige klant als de vakinstructeur gecoacht tijdens de beroepsopleiding.

Uiteraard is een geïntegreerd traject niet voor iedereen haalbaar. Daarom blijft het mogelijk om in een schakel- of vooropleiding te voorzien, of een lineair traject, of een gecombineerd traject.

Het is logisch dat de taalopleiding afgestemd wordt op de technische opleiding en het (vermoedelijke) jobdoelwit. Toch is het belangrijk om het Nederlands op een voldoende hoog niveau aan te leren om een duurzame loopbaan te garanderen en zich niet te beperken tot het vereiste niveau voor één bepaald jobdoelwit. Ook wanneer een anderstalige naar de arbeidsmarkt is doorgestroomd, kan hij verder aan zijn taalkennis werken. Om de gepaste

ondersteuning te voorzien, is het belangrijk dat zowel de klant, als andere betrokkenen (bemiddelaar, opleidingspartner, enz.) de verschillende stappen kunnen zien in het dossier.

## 2) Aanbod voor de werkgevers

- Visie:

Ook voor de omgeving van de anderstalige of persoon met een taalachterstand, in dit geval de opleidings- of werkplek, moet er voldoende ondersteuning en voldoende leer- en oefenkansen voorzien worden en dat met het oog op een duurzame loopbaan. Het is van belang dat de anderstalige of persoon met een taalachterstand zich zo snel mogelijk integreert op de werkvloer. Hierbij hebben we niet alleen aandacht voor het verwerven van het Nederlands door de anderstalige of persoon met een taalachterstand maar ook voor de omgeving, d.i. de werkplek, de collega's en de werkgever. Het is van belang dat de werkgever ook vertrouwd gemaakt wordt hoe hij een anderstalige of de persoon met een taalachterstand zo snel mogelijk kan integreren op de werkplek. Zonder dat hierbij de veiligheid, de werkprocessen,... in gedrang komen. Het aanwerven van een anderstalige of een persoon met een taalachterstand mag geen negatieve impact hebben op de werkgever. In meer dan 90% van de beschikbare vacatures wordt een goede kennis van het Nederlands gevraagd. Met het instrument van de taalprofielen kunnen we beter in kaart brengen welke specifieke vaardigheden (lezen, schrijven, spreken, luisteren) van belang zijn voor een bepaalde functie en bij het opmaken van vacatures een taalniveau voorstellen aan de werkgever. Op die manier wordt vermeden dat een anderstalige of persoon met een taalachterstand niet kan doorstromen naar de arbeidsmarkt omdat de taalvereiste in een vacature onrealistisch hoog ligt. Soms kan een anderstalige of persoon met een taalachterstand doorstromen naar de arbeidsmarkt en op de werkvloer verder aan de kennis van het Nederlands werken. Voor de werkgevers voorzien we via de taalprofielen advies over hoe er met anderstaligheid op de werkvloer aan de slag kan gegaan worden. Daarnaast wordt er ook voorzien in verschillende, op elkaar afgestemde, manieren van ondersteuning bij de integratie van een anderstalige op zijn werkvloer. Op die manier vermijden we een terugval in de werkloosheid tijdens het kwetsbare eerste jaar van tewerkstelling. Ook de werkvloer moet in voldoende leer- en oefenkansen voorzien. Dit met het oog op een duurzame loopbaan.

Hierbij worden volgende acties voorzien:

- Er wordt op maat van de niet-werkende werkzoekende zoveel mogelijk toegeleid naar een geïntegreerd traject. Hierbij wordt zowel aan de kennis van het Nederlands als de technische competenties gewerkt. Hierdoor zullen niet-werkende werkzoekenden sneller ingeschaald worden in een activeringstraject met een directe link naar de arbeidsmarkt, bijv. IBO(T) waardoor de kans op een duurzame tewerkstelling verhoogd wordt.
- De niet-werkende werkzoekende sneller toeleiden naar een activeringsmaatregel met een directe link naar de arbeidsmarkt, betekent ook dat we de werkgevers voldoende moeten ondersteunen. Hiervoor zet VDAB, ook i.s.m. partners, een passende dienstverlening uit.

- Actief communiceren over het aanbod via een landingspagina: zowel het aanbod voor de anderstalige werknemer of werknemer met een taalachterstand als het aanbod voor de werkgever en de Nederlandstalige medewerkers.
- We maken werk van een duidelijke webstek waar alle taalinitiatieven, zowel voor de werkzoekende, werknemer en werkgever, te vinden zijn. Voor zowel de VDAB-klant als voor werkgevers.
- Verder maken we het aanbod voor werkgevers aantrekkelijker door vaker te voorzien in een kosteloos aanbod.

### 3) Nazorg:

Het is belangrijk dat het taalverwervingstraject verder wordt gezet, ook al is de niet-werkende werkzoekende ondertussen aan de slag. Dit komt de duurzaamheid van de loopbaan én de werkplek zelf enkel maar ten goede. Daarom is het ook belangrijk dat er ook voldoende oefenmomenten zijn op de werkvloer. Zeker in jobs waar er weinig tot geen contact is met collega's of klanten. Daarnaast moet er in overleg met het Agentschap Integratie en Inburgering bekeken worden of het bestaande NT2-aanbod behoeftedekkend en voldoende flexibel is. Naast formele oefenmomenten moet hier ingezet worden op informele oefenmomenten. VDAB zal een aanpak uitwerken rond het opvolgen van de talenkennis van anderstalige werknemers, dit door de taalinschatting op sleutelmomenten te herhalen. Via een dergelijke opvolging kan er tijdig ingegrepen worden als de kennis van het Nederlands opnieuw achteruit dreigt te gaan. Door ook een online sectorspecifiek aanbod rond versterking van het Nederlands te ontsluiten kunnen anderstalige klanten op eigen tempo verder werken aan hun kennis van het Nederlands.

## 7. Pijler 4: Meten is weten: gegevensdeling en (kwaliteits)monitoring

- Visie:

Het is belangrijk om van elke anderstalige of persoon met een taalachterstand een duidelijk **overzicht te hebben van het taalverwervingstraject**. Enkel op die manier kan de VDAB-bemiddelaar in een goede opvolging én een traject op maat voorzien. Daarom moet er werk gemaakt worden van een duidelijkere gegevensregistratie én -deling. Ook met de verschillende partners. Dat draagt bij tot kwalitatieve vervolgacties op maat.

Een effectief taalbeleid zal leiden tot een verhoogde tewerkstelling van anderstaligen en mensen met een taalachterstand, en zal ervoor zorgen dat de taal verworven of verder uitgediept wordt op en naast de werkvloer.

Er moet ook ingezet worden op een goede monitoring van de **kwaliteit van de taaltrajecten**. VDAB heeft kwaliteitscriteria uitgewerkt. Onderstaande vijf kwaliteitscriteria koppelt VDAB in de toekomst aan zowel de eigen dienstverlening als aan de samenwerkingen met partners:

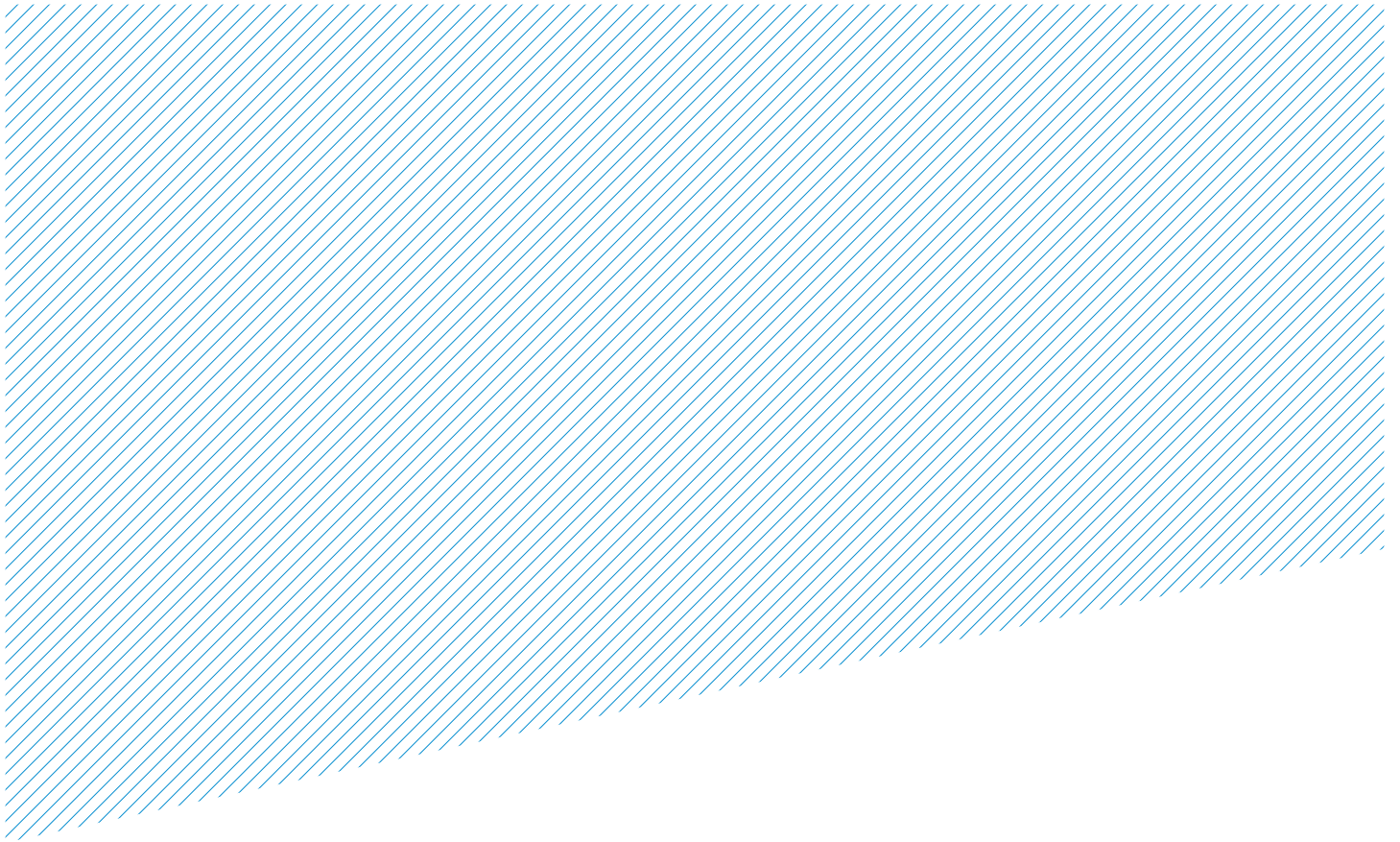
- Inschatting van de taalbehoeften
- Vormgeving van de opdracht
- Begeleiding van de deelnemers
- Evaluatie en opvolging van de deelnemers
- Borging van de good practices en bijsturing van de opdracht.

Aan toekomstige taalcoachpartners wordt gevraagd om hun methodiek aan de hand van die kwaliteitscriteria toe te lichten met concrete praktijkvoorbeelden. De partner kan zelf deze taalcoachingsgoedkeuring aanvragen en bij effectieve goedkeuring komt de partner in aanmerking voor de uitbestedingen waarin taalcoaching als doelstelling opgenomen is.

- Acties:
- We voorzien een kwartaalrapportering waarbij er gerapporteerd wordt over het aantal trajecten, het type trajecten,....
- Er wordt nagegaan welke gegevens nog niet beschikbaar zijn, maar wel nuttig zijn in het kader van de rapportering;
- VDAB investeert in het kader van de kwaliteitsmonitoring in partnercoaching.
- Werk maken van de gegevensuitwisseling met partners, bijv. met de Agentschappen, onderwijs, enz.

#### 8. Pijler 5: een aanklappende opvolging

De kennis van het Nederlands zal ervoor zorgen dat de kansen op de arbeidsmarkt vergroten. Gedurende het taalverwervingstraject, maar ook op de werkvloer, voorziet VDAB samen met haar partners in voldoende ondersteuningsmogelijkheden. Indien alsnog blijkt dat er onvoldoende inspanningen geleverd worden om het aangeboden traject te volgen, kan er voorzien worden in sanctionering. Via het afsprakenblad maakt VDAB afspraken met de niet-werkende werkzoekende. Indien deze een (taal)opleiding weigert, of niet afwerkt zonder geldige reden, dan kan een sanctie volgen. Zo kan het recht op uitkeringen geschorst worden.



**Joke Van Bommel**  
Woordvoerder VDAB

0499 41 81 35

[joke.vanbommel@vdab.be](mailto:joke.vanbommel@vdab.be)



Samen sterk voor werk  
[vdab.be](http://vdab.be)

