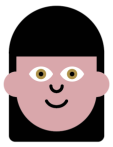
Maatwerk is belangrijk bij aanpak basisvaardigheden op de werkvloer

Aan het begin van 2024 is de gemeente Landgraaf gestart met het programma Werknemersvaardigheden. In februari volgden alle 60 medewerkers van de afdeling Beheer Openbare Ruimte (BOR) lessen om hun digitale vaardigheden te verbeteren. De lessen waren een groot succes bij de medewerkers zelf en bij hun leidinggevenden. We spraken erover met projectleider Nathaly Erens. En vroegen haar naar het ontstaan van het project en welke plannen ze nog meer heeft.





Illustratie

> “Het was echt een win-win situatie. Het project kwam op precies het juiste moment.”
>
> *– Nathaly Erens*

Oud project in een nieuw jasje

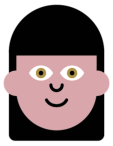
Nathaly Erens is beleidsmedewerker Sociaal Domein op de afdeling Maatschappelijke Ontwikkeling. Ze houdt zich bezig met onderwerpen zoals laaggeletterdheid en volwasseneneducatie. “Het project is ooit begonnen met de Workshop Carrousel. Dat was eigenlijk een plan met camouflagecursussen voor alle burgers van de gemeente Landgraaf. Maar toen kwam corona en is het plan in de kast beland”, legt ze uit.

Na corona had Nathaly andere ideeën voor het project. Uit gesprekken met medewerkers van de bibliotheek en adviseur Inge Elzer, ontstond het plan om meer aandacht te richten op de plaatsen waar NT1’ers werken. Nathaly: “We weten dat veel NT1’ers, die moeite hebben met basisvaardigheden, uitvoerend werk doen. En dat er daardoor een hoger risico is op ongelukken binnen een bedrijf. Bijvoorbeeld omdat sommige medewerkers het lastig vinden, om belangrijke informatie over veiligheid te lezen en begrijpen. Toen dacht ik: eigenlijk moeten we bij werkgevers op bezoek gaan en cursussen aanbieden voor de medewerkers. En zo ontstond het idee voor het programma Werknemersvaardigheden.”

Het juiste moment

In november gaf Nathaly een presentatie ‘Herkennen en doorverwijzen’ in het Burgerhoes in Landgraaf. Hierbij waren ook de voormannen van de BOR-afdeling aanwezig. Zij sturen de medewerkers aan, die zorgen voor al het groen in de gemeente.

Deze groep medewerkers bestaat uit mensen die in vaste dienst zijn bij de gemeente en mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Tijdens de presentatie werden de voormannen erg enthousiast.



Illustratie

> “Ze zeiden meteen: dit gaat over onze mensen! Maar dat hun medewerkers beperkte basisvaardigheden hadden, zagen ze niet als een probleem."
>
> *– Nathaly Erens*

Omdat ze wel wisten hoe ze hiermee moesten omgaan. Toen zijn we met de voormannen gaan praten, over hoe belangrijk het is om goede basisvaardigheden te hebben. Ook voor de veiligheid op het werk. En dat het medewerkers kansen biedt om zich te ontwikkelen en misschien ander werk te gaan doen.”

De voormannen wilden graag meewerken aan het project. Toevallig hadden ze net geregeld dat iedereen een iPhone zou krijgen. Met een app waarmee de medewerkers hun roosters en informatie over het werk konden bekijken. “Dus dit was precies het juiste moment. Alle medewerkers zouden les krijgen over het gebruiken van de iPhone en de app. Zo zouden er ook geen verschillen ontstaan onder elkaar. De voormannen hadden hierbij wel duidelijk gemaakt, dat het geen cursus met een examen mocht zijn. Want dan zou de groep meteen stress krijgen. En dat is natuurlijk niet de bedoeling.”

Leren onder werktijd

Voor de medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt begonnen de lessen in februari. Ze kregen een keer in de week les van een docent van VISTA college, acht weken lang. En de vaste medewerkers hebben een ochtend les gehad. “We hebben de lesgroepen op dezelfde manier ingedeeld als de werkgroepen. De medewerkers die samen werken, volgden ook samen de lessen. Dat maakt het voor hen een veilige omgeving”, legt Nathaly uit. En dat bleek ook zo te zijn, want de medewerkers waren erg enthousiast tijdens de lessen. En ze hielpen elkaar als ze iets lastig vonden. “De

lessen zijn heel positief ontvangen”, zegt ze trots. “De mensen bleven na de lessen hangen om met de docent te kletsen over hun situatie. Ze vonden dat erg prettig, omdat het in gesprekken eigenlijk nooit gaat over de dingen waar je moeite mee hebt.”

Blijven leren

“Toen de acht weken bijna voorbij waren, vroegen we de medewerkers wat ze nog meer wilden leren. Dat bleek per persoon te verschillen. De een wilde beter leren lezen en schrijven, een ander wilde lessen digitale vaardigheden. En er was ook de wens om beter te kunnen rekenen. Voor deze groep medewerkers die verder wilde leren, hebben we een mini-cursus basisvaardigheden georganiseerd. De groep bestaat uit 16 mensen. Zij krijgen vier weken lang een keer per week les, onder werktijd. Ook deze lessen worden gegeven door VISTA college.”

Zo bestaat het project uit meerdere fases. Eerst acht tot tien weken lessen organiseren voor iedereen. En daarna weer lessen op maat aanbieden, voor de persoonlijke leerwensen van medewerkers.

Onderdeel van een groter plan

Maar als het aan Nathaly ligt, blijft het niet alleen bij het aanbieden van lessen onder werktijd. “Alles wat de medewerkers hebben geleerd en alle leerwensen die zij nog hebben, wordt bijgehouden in hun persoonlijke map. Hun portfolio. En ik zou graag een soort ontwikkelcoach erbij halen, waarbij de medewerkers terecht kunnen als ze ergens moeite mee hebben. Hij of zij kan mensen dan doorverwijzen naar VISTA college of het Taalhuis. En ondersteuning bieden tijdens de lessen. Het is ook de bedoeling dat de ontwikkelcoach zich bezighoudt met begrijpelijke taal.”

“Verder willen we de hele afdeling taalvriendelijker maken. Bijvoorbeeld door brieven en handleidingen van gereedschap te herschrijven in begrijpelijke taal. En we willen dat in de toekomst basisvaardigheden worden besproken in ontwikkelingsgesprekken met medewerkers van de gemeente. Hier kan Stichting Lezen en Schrijven mooi bij ondersteunen met een cursus ‘Bespreken van laaggeletterdheid’.” Zelf geeft Nathaly ook nog regelmatig presentaties ‘Herkennen en doorverwijzen’. Bijvoorbeeld voor de consulenten van het jeugdteam en het WMO-team.

Ontwerp voor andere organisaties

Uiteindelijk is het de bedoeling om een compleet programma te maken, dat ook door andere organisaties gebruikt kan worden. “Met hulp van adviseur Inge Elzer zijn we begonnen aan een plan hiervoor. Zodat we het programma ook kunnen uitvoeren bij

bijvoorbeeld onze vuilophaaldienst Rd4 en de schoonmaakorganisatie Vebego, die we als gemeente inhuren. Het zou mooi zijn als ook deze medewerkers de kans krijgen om hun basisvaardigheden te verbeteren.” Nathaly zou dit ook graag willen voor de medewerkers van bedrijven, zoals de grote fabrieken in Landgraaf. Maar dat is voor nu een stap te ver. “We zijn op onze eigen afdeling begonnen en geven zo het goede voorbeeld. Dat vind ik heel belangrijk”, zegt ze.

Ondersteuning van Stichting Lezen en Schrijven

Adviseur Inge Elzer is accounthouder voor Zuid-Limburg. “Inge heeft bij de hele aanpak van laaggeletterdheid veel betekend”, legt Nathaly uit. “Ze blijft het onderwerp steeds onder de aandacht brengen bij alle gemeenten in Zuid-Limburg en probeert ze allemaal te ondersteunen. Ze werkt aan het vergroten van het bewustzijn over het thema, levert informatie en materialen, ze denkt mee met allerlei plannen en ze zet op een rijtje wat andere beleidsafdelingen al doen op het gebied van basisvaardigheden. Verder zit ze ook in onze projectgroep, samen met de bibliotheek en VISTA college.”

Tips van Nathaly

- Maatwerk is heel belangrijk.
- Kijk ook goed naar de behoefte van de werkgever, want de lessen zijn wel onder werktijd. Zorg dus voor een win-win situatie.
- Laat de medewerkers ervaren dat leren leuk is.
- Zorg voor een veilige omgeving om in te leren. Denk van tevoren bijvoorbeeld goed na, over het indelen van de groepen.
- Vraag aan de mensen wat hun leerwensen zijn. En sluit de lessen aan op hun interesses.