

**Evaluatie subsidieregeling  
laagtaalvaardige werknemers**



## Colofon

Titel	Evaluatie subsidieregeling laagtaalvaardige werknemers
Auteur	Annemarie Groot, Karien Coppens, Koen Vinckx
Datum	03-12-2019
Project	OF-2019-00188 (000255)

*ECBO is het expertisecentrum voor onderzoek en kennisvraagstukken rondom bijvoorbeeld professionalisering van docenten, aansluiting van onderwijs op de arbeidsmarkt, basisvaardigheden en in-, door- en uitstroom van studenten. ECBO doet wetenschappelijk verantwoord beleids- en praktijkgericht onderzoek in het onderwijs en op het snijvlak van onderwijs en arbeidsmarkt, en verspreidt deze kennis. Onze expertise: onderzoek met impact.*



ECBO  
Postbus 1585  
5200 BP 's-Hertogenbosch  
Tel: 073-6872500  
[www.ecbo.nl](http://www.ecbo.nl)

© ECBO 2019

Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, op welke andere wijze dan ook, zonder vooraf schriftelijke toestemming van de uitgever.

## Samenvatting

ECBO, onderdeel van stichting CINOP, heeft in opdracht van de ministeries die betrokken zijn bij het programma Tel mee met Taal (VWS, SZW, OCW, BKZ) een evaluatie uitgevoerd naar de subsidieregeling voor laagtaalvaardige werknemers. Het onderzoek biedt aanknopingspunten voor de vormgeving van de nieuwe subsidieregeling in de vervolgaanpak van het programma Tel mee met Taal om werkgevers te stimuleren duurzaam te investeren in vaardigheden van werknemers. Op basis van alle verzamelde gegevens geven we antwoord op de twee hoofdvragen uit dit onderzoek.

### 1. Wat zijn de belangrijkste opbrengsten uit de regeling?

We onderscheiden opbrengsten op drie niveaus:

- Opbrengsten op het niveau van de werknemer, zoals zelfvertrouwen, duurzame inzetbaarheid/persoonlijke ontwikkeling, en verbeterde sociale inclusie op het werk.
- Opbrengsten op het niveau van de werkgever, zoals communicatie en veiligheid op de werkvloer, betere taakprestatie van werknemers en duurzame inzetbaarheid van werknemers.
- Opbrengsten op systeemniveau, zoals (meer/structureler) investeren in taalvaardigheid op de werkvloer.

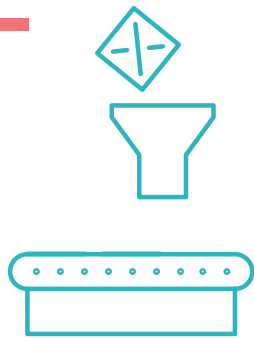
### 2. Welke factoren zijn van invloed geweest op het behalen van de opbrengsten?

We onderscheiden een drietal belangrijke factoren die de opbrengsten hebben beïnvloed:

- Vormgeving van de regeling:
  - Randvoorwaarden van de regeling: het moment van uitzetten van de regeling, het toestaan van maximaal één aanvraag per holding (en uitsluiten van gemeentelijke diensten) en het niet continue karakter van de regeling.
  - Eisen aan de inhoud van trajecten: de schriftelijke intake, het niveau tot 2F en het minimum van 30 contacturen.
- Kwaliteitskenmerken: de belangrijkste kenmerken van het aanbod die de opbrengsten zowel positief als negatief hebben beïnvloed zijn de docent en de inhoud van de lessen (maatwerk, werkgerelateerde lessen).
- Motiveren, toeleiden en gemotiveerd houden:
  - In de werving blijkt een onderscheid tussen NT1- en NT2-werknemers: NT2-werknemers werden vaak geselecteerd op basis van functioneren (doorgroeipotentie). Bij NT1-trajecten werd breder geworven en verondersteld dat de opkomst hoger zou zijn dan het geval is geweest.
  - De motivatie van werkgevers om te investeren in laagtaalvaardige werknemers hangt nauw samen met het bewustzijn van werkgevers rondom de rol die zij hebben in de aanpak van laaggeletterdheid.
  - Motivatie van de werknemers die eenmaal aan het traject gestart waren, was hoog door de kwaliteit van het aangeboden traject.

Hieronder volgen ook de kwantitatieve opbrengsten van de evaluatie. Alle bevindingen tezamen leiden tot diverse aanbevelingen om de opbrengsten van de subsidieregeling te optimaliseren. De aanbevelingen zijn enerzijds gericht op aanpassingen van de subsidieregeling en anderzijds op verbetering van de uitvoering van de regeling.

Input



In de periode 2016-2018 konden werkgevers subsidie aanvragen voor trajecten gericht op het verhogen van de taalvaardigheid van laaggeletterde werknemers.



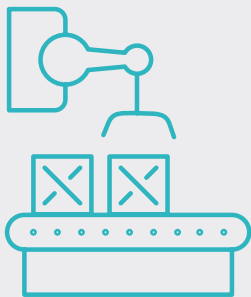
**9.800**

werknemers/deelnemers volgden een taaltraject

**566**

werkgevers hebben de subsidie ontvangen

Proces



**Gesubsidieerde taaltrajecten**

Werkgevers is naar hun waardering gevraagd voor verschillende onderdelen van de subsidieregeling en het taaltraject. Gemiddeld geven werkgevers een:

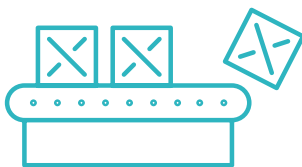
**7.7** aan het taaltraject

Meest gewaardeerd worden de locatie ( **8.2** ) en de begeleiding /docent ( **8.0** ).

**7.0** aan de subsidieregeling

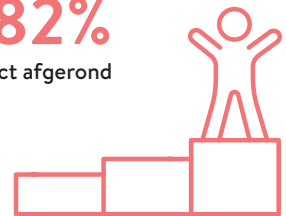
Meest gewaardeerd worden de doelgroep voor wie de subsidie aangevraagd kan worden ( **7.5** ) en de laagdrempeligheid van de regeling ( **7.2** ).

Output



**82%** van de werknemers heeft het traject afgerond

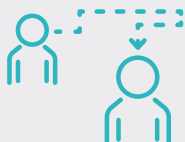
Hebben werknemers het traject niet afgerond, dan is dat meestal vanwege persoonlijke omstandigheden.



**Wat leverde deelname aan de regeling op volgens werkgevers? En voor wie?**

Impact

**Werkgevers**



**76%**

Makkelijkere communicatie op de werkvloer

**Werknemers**



**66%**

Persoonlijke ontwikkeling van werknemers

**Systeem**



**64%**

Meer aandacht voor taalvaardigheid van werknemers

## Summary

Commissioned by the ministries involved in the “Tel mee met Taal” programme (VWS, SZW, OCW, BKZ), CINOP-ECBO has carried out an evaluation study concerning the subsidy scheme for employees with low-language skills. The study offers starting points for the design of the new subsidy scheme in the follow-up approach to the “Tel mee met Taal” programme to stimulate employers to invest in the skills of employees in a sustainable way. Based on the data collected, we provide answers to the two main questions in this study.

### 1. What are the main benefits of the scheme?

We distinguish revenues at three levels:

- Revenues at the employee level: self-confidence, sustainable employability/personal development, improved social inclusion at work and in private and improvement of the learning culture at the workplace.
- Revenues at the employer level: communication and safety in the workplace, better job performance of employees and sustainable employability of employees.
- Revenues at system level: the scheme contributes to investing (more/ more structurally) in language skills in the workplace.

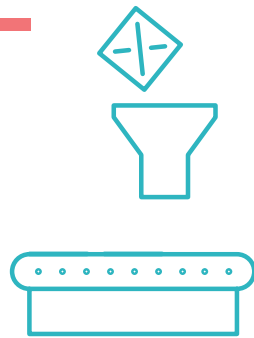
### 2. Which factors have influenced the achievement of the benefits?

We distinguish three important factors that have influenced the revenues: the design of the scheme, the quality of the offer, and the motivation, guidance and motivation of employees and employers.

- Design of the scheme:
  - Preconditions of the scheme: the timing of the introduction of the scheme, the granting of a maximum of one application per holding company (and the exclusion of municipal services) and the non-continuous nature of the scheme.
  - Content-based/Course requirements: the written intake, the level up to 2F, and the minimum of 30 contact hours.
- Quality characteristics: the most important characteristics of the courses that have both positively and negatively influenced the returns are the instructor and the content of the lessons (customised, work-related classes).
- Motivate, guide and keep motivated:
  - Differences in recruitment process between NT1 and NT2 employees: NT2 employees were often selected on the basis of performance (growth potential). In NT1-programmes, the recruitment was broader and it was assumed that the turnout would be higher than it had been.
  - The motivation of employers to invest in employees is closely related to the awareness of employers about their role in tackling low-literacy.
  - Motivation of the employees who started the process was high because of the quality of the process offered.

The quantitative benefits of the evaluation are set out below. All the findings together lead to various recommendations for optimising the benefits of the subsidy scheme. The recommendations are aimed at adjustments to the subsidy scheme on the one hand and at improving the implementation of the scheme on the other.

Input



During the period of 2016-2018, employers could request subsidy for trajectories which aimed to increase the language proficiency of low literate employees.



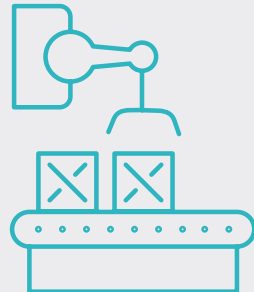
**9.800**

employees/participants followed a language trajectory

**566**

employers have received a subsidy

Process



**Subsidised language trajectories**

Employers have been asked to value different elements of the subsidy and the language trajectory. On average employers attribute a:

**7.7**

to the language trajectory

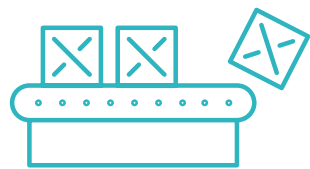
Most valued were the location ( **8.2** ) and the guidance/trainer ( **8.0** ).

**7.0**

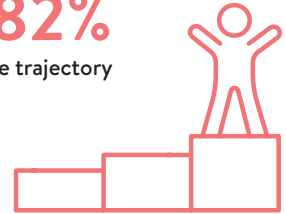
to the subsidy scheme

Most valued were the target group for which the subsidy could be requested ( **7.5** ) and the fact that the scheme was easily accessible ( **7.2** ).

Output



**82%** of the employees has completed the trajectory



If employees did not complete the trajectory, this was most often due to personal circumstances.

**What added value did participation bring according to employers? And for whom?**

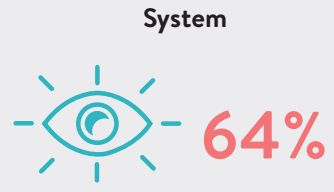
Impact



Smoother communication on the workforce



Personal development of employees



More attention for the language proficiency of employees

## Inhoudsopgave

<b>Inleiding</b> .....	<b>1</b>
Leeswijzer .....	1
<b>1 Evaluatie subsidiemaatregel</b> .....	<b>3</b>
1.1 Wat hield de subsidiemaatregel in? .....	3
1.2 Onderzoeksvragen .....	3
1.3 Hoe hebben we de subsidiemaatregel geëvalueerd? .....	4
<b>2 Opbrengsten van de subsidiemaatregel</b> .....	<b>6</b>
2.1 Wie zijn er bereikt? .....	6
2.2 Wat levert de subsidieregeling op? .....	11
2.3 Tevredenheid over subsidieregeling .....	16
<b>3 Reflectie en aanbevelingen</b> .....	<b>18</b>
3.1 Bereikte en beoogde opbrengsten .....	18
3.2 Welke factoren hebben de opbrengsten beïnvloed? .....	18
3.3 Maximaliseren van de opbrengsten .....	20
3.4 Resumé .....	24
<b>Bijlage 1: Toelichting Werkgeversreis</b> .....	<b>25</b>

## Inleiding

In de Kamerbrief van 18 maart 2019<sup>1</sup> wordt teruggeblikt op het huidige programma Tel mee met Taal, worden ambities en doelstellingen voor de aanpak van basisvaardigheden in de periode 2020-2024 benoemd en worden tien maatregelen voor een vaardiger Nederland benoemd. Een van deze maatregelen is: *Extra investeren in basisvaardigheden op de werkvloer*. De subsidieregeling voor taaltrajecten voor laagtaalvaardige volwassen werknemers van bedrijven wordt met vijf jaar verlengd en er komen extra middelen beschikbaar.

Naar aanleiding van deze brief worden er bouwstenen gezocht voor deze regeling. Vanuit de evaluatie van het gehele Tel mee met Taal-programma is reeds informatie beschikbaar over het bereik van de regeling, het type scholing en over het effect op individuele werknemers op het gebied van dagelijks functioneren en de taalbeheersing op de werkvloer.

De vraag is nu welke lessen getrokken kunnen worden uit ervaringen met de huidige subsidieregeling ten behoeve van de vervolgaanpak, gegeven de wens van de betrokken ministeries om:

- de regeling te laten dienen als instrument om een structurele verandering in de werkgeversaankpak rondom laaggeletterdheid in gang te zetten;
- een kwalitatieve impuls te geven aan de opbrengsten;
- een kwantitatieve impuls te geven aan het bereik.

Deze vraag vormde voor het Ministerie van OCW aanleiding om een onderzoek te laten uitvoeren dat aanknopingspunten biedt voor de vormgeving van de stimulering van werkgevers in de vervolgaanpak van het Tel mee met Taal-programma gericht op het duurzaam investeren in vaardigheden van werknemers. Ecbo heeft dit onderzoek uitgevoerd.

## Leeswijzer

Voor u ligt de eindrapportage 'Evaluatie subsidieregeling laagtaalvaardige werknemers'. Deze rapportage bevat toegankelijke antwoorden op de hoofd- en deelvragen van het evaluatieonderzoek. In hoofdstuk 1 beschrijven we de subsidiemaatregel en hoe wij deze hebben geëvalueerd. In hoofdstuk 2 beschrijven we de opbrengsten van de subsidiemaatregel. In hoofdstuk 3 reflecteren we op alle bevindingen en doen we aanbevelingen voor het toekomstige beleid.

De rapportage maakt deel uit van een reeks kennisproducten, te weten:

- Menukaart 'Subsidieregeling vanaf 2020' bestaande uit drie gangen (voor, hoofd, na) waarin per gerecht (als ingrediënten) de knoppen worden beschreven waaraan gedraaid kan worden.
- Infographic 'Opbrengsten regeling werkgevers' met de resultaten van de evaluatie die betrekking hebben op de opbrengsten en impact die de subsidieregeling op werknemers heeft gehad.

---

<sup>1</sup><https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2019/03/18/kamerbrief-over-plan-om-aanpak-laaggeletterdheid-2020-%E2%80%93-2024>



- Infographic 'De werkgeversreis' waarin de verschillende stappen worden geschetst die werkgevers nemen wanneer ze gebruik (willen) maken van de subsidieregeling, waarbij bij elke stap inzicht gegeven wordt in de kansen en belemmeringen die er zijn voor werkgever én opdrachtgever die ze kunnen tegenkomen, gerelateerd aan de beïnvloedende factoren.

# 1 Evaluatie subsidiemaatregel

## 1.1 Wat hield de subsidiemaatregel in?

Met het actieprogramma Tel mee met Taal 2016-2018 van de ministeries van OCW, SZW en VWS ondersteunde het kabinet organisaties, projecten en activiteiten die zich richtten op het voorkomen van laaggeletterdheid en het bevorderen van taalvaardigheid. Een van de activiteiten die financieel werd ondersteund betrof taaltrajecten voor laagtaalvaardige volwassenen werknemers van bedrijven. In de periode 2016-2018 konden werkgevers middels een subsidieregeling cofinanciering aanvragen voor trajecten gericht op het verhogen van de taalvaardigheid van laaggeletterde werknemers.

Het ging hierbij om een subsidie voor een opleidingstraject gericht op de taalvaardigheid die de werknemer beheerst op het referentieniveau 2F of lager en verzorgd door een opleider. Het traject mocht geen inburgeringscursus of een onderdeel daarvan zijn. De subsidie bedroeg ten hoogste € 50.000,- per subsidieaanvraag, ten hoogste 67% van de subsidiabele kosten en maximaal € 1.500,- per opleidingstraject per deelnemer.

## 1.2 Onderzoeksvragen

In dit evaluatieonderzoek hebben we de opbrengsten van de huidige regeling onderzocht én de factoren die deze opbrengsten hebben beïnvloed. Hieronder staan de twee hoofdvragen en negen deelvragen binnen ons onderzoek op een rij:

### 1. Wat zijn de belangrijkste opbrengsten van de regeling?

Welke opbrengsten waren beoogd, welke opbrengsten zijn bereikt en in welke mate is men hier tevreden over?

- a. *Wat zijn de opbrengsten op systeemniveau? (zoals visie, beleid en communicatie).*
- b. *Wat zijn de opbrengsten op bedrijfsniveau? (zoals productiviteit, omzet, en veilig werk).*
- c. *Wat zijn de opbrengsten op werknemersniveau? (zoals taakprestatie, sociale inclusie, persoonlijke ontwikkeling, duurzame inzetbaarheid).*
- d. *Wat zijn de opbrengsten qua bereik? (in termen van type werknemers die mee zouden doen aan het taaltraject).*

### 2. Welke factoren zijn van invloed geweest op het behalen van deze opbrengsten?

- a. *Hoe heeft de vormgeving van de regeling (zoals laagdrempeligheid, toegankelijkheid, cofinanciering) de opbrengsten beïnvloed?*
- b. *Hoe heeft de kwaliteit van het aanbod (zoals de toegankelijkheid, aansluiten bij visie en doelgroep, duur en contactmomenten) de opbrengsten beïnvloed?*

- c. Hoe heeft de motivatie, toeleiding en het gemotiveerd houden van werkgevers de opbrengsten beïnvloed?
- d. Hoe heeft de motivatie/toeleiding en het gemotiveerd houden van werknemers de opbrengsten beïnvloed?
- e. Welke andere factoren hebben de opbrengsten beïnvloed en op welke wijze?

De antwoorden op deze hoofd- en deelvragen (ook gevisualiseerd in Figuur 1.1) moeten leiden tot het antwoord op de centrale vraagstelling: *Hoe kan de regeling voor taaltrajecten voor laagtaalvaardige volwassen werknemers van bedrijven zodanig worden ingericht dat de kwalitatieve en kwantitatieve opbrengsten maximaal zijn?*.



Figuur 1.1 visuele weergave van onderzoeksvragen.

### 1.3 Hoe hebben we de subsidiemaatregel geëvalueerd?

Dit evaluatieonderzoek is tot stand gekomen door gebruik te maken van verschillende onderzoeksmethodieken en daarin verschillende activiteiten.

#### Deskresearch

- Activiteitenplannen uit DUS-i zijn doorgenomen om achtergrondgegevens van werkgevers in kaart te brengen, na te gaan welke taalaanbieders betrokken zijn geweest en parameters rondom de kwaliteit van het aanbod in beeld te brengen.
- Regionale en lokale taalakkoorden en het landelijke Taalakkoord Werkgevers zijn doorgenomen om na te gaan welke bedrijven zich wel hebben gecommitteerd aan een taalakkoord maar niet aan de subsidieregeling hebben deelgenomen.
- Relevante modellen zijn in de literatuur gezocht met betrekking tot opbrengsten uit scholing en factoren die dit beïnvloeden, zoals het curriculaire spinnenweb voor onderwijskwaliteit.

#### Vragenlijstonderzoek

- Werkgevers die tussen 2016 en 2018 subsidie hebben ontvangen zijn door middel van een online enquête bevraagd om een beeld te schetsen van de opbrengsten op

organisatie- en bedrijfsniveau en qua bereik van type werknemers. Deze enquête heeft twee weken open gestaan en uiteindelijk geresulteerd in een respons van 125. Hiermee kunnen we representatieve en betrouwbare uitspraken doen.<sup>2</sup>

### **Verdiepende interviews en focusgroepen**

- Met interviews en focusgroepen onderzochten we op welke wijze verschillende factoren de opbrengsten hebben beïnvloed:
  - Semigestructureerde telefonische interviews met vertegenwoordigers van dertig werkgevers die representatief zijn voor de deelnemende werkgevers.
  - Semigestructureerde telefonische interviews met tien taalaanbieders die gesubsidieerde taaltrajecten hebben verzorgd.
  - Semigestructureerde telefonische interviews met vijf werkgevers die niet hebben deelgenomen aan de subsidieregeling, maar zich wel geëngageerd hebben aan een Taalakkoord.
  - Focusgroepen met werknemers bij zeven bedrijven met telkens vier tot zes medewerkers per bedrijf die een taaltraject hebben gevolgd.<sup>3</sup>

### **Rondetafelgesprekken**

- In drie rondetafelgesprekken met de opdrachtgever, de begeleidingscommissie, de klankbordgroep en een aantal werkgevers en taalaanbieders is nader ingegaan op de menukaart van de ideale subsidieregeling en op de werkgeversreis.

### **Opbrengsten**

- We hebben de bevindingen van bovengenoemde onderzoeksactiviteiten samengebracht om een antwoord te geven op de verschillende hoofd- en deelvragen. Deze bevindingen zijn verwerkt in diverse kennisproducten (rapportage, infographics en menukaart).
- Gedurende het proces zijn zowel de opzet van het onderzoek en de onderzoeksinstrumenten als de kennisproducten voorgelegd aan en getoetst door een begeleidingscommissie en klankbordgroep.

---

<sup>2</sup> Met een betrouwbaarheid van 95% en een foutenmarge van 8%.

<sup>3</sup> Voor de focusgroepen zijn zowel werknemers uitgenodigd die wel een taaltraject hebben gevolgd als werknemers met een vergelijkbare functie die geen taaltraject hebben gevolgd. Uiteindelijk hebben enkel werknemers die wel een taaltraject hebben gevolgd deelgenomen aan de focusgroepen. Redenen hiervoor zijn onder meer dat er een duidelijke selectie heeft plaatsgevonden om deelnemers aan een taaltraject te laten deelnemen en deelnemers die deelnamen op één locatie zaten (en niet-deelnemende werknemers op een andere locatie).

## 2 Opbrengsten van de subsidiemaatregel

### 2.1 Wie zijn er bereikt?

#### 2.1.1 Werkgevers

In totaal hebben 566 bedrijven subsidie ontvangen van in totaal ruim € 5,5 miljoen (Salupete et al., 2019). Uit de verdeling naar sectoren<sup>4</sup> blijkt dat de meeste aanvragende bedrijven afkomstig zijn uit de sectoren overige dienstverlening (24%), industrie (22%) en gezondheids- en welzijnszorg (22%). De verdeling naar sectoren is als volgt:

Tabel 2.1: Werkgevers per sector (totalen, aanvragers, geënquêteerden en aandeel laaggeletterden)

Sector 2017	Aanvragers 2017 (%)	Aantal in enquête (%)	Aantal bedrijven in 2016	Geschat % laag- geletterden
Overige dienstverlening <sup>5</sup>	83 (24%)	22 (18%)	92.585	14,83
Industrie	76 (22%)	46 (37%)	59.630	9,80
Gezondheids- en welzijnszorg <sup>6</sup>	77 (22%)	8 (6%)	129.200	11,83
Handel	42 (12%)	10 (8%)	259.890	9,13
Vervoer en opslag	18 (5%)	3 (2%)		
Landbouw, bosbouw en visserij	11 (3%)	9 (7%)	70.685	17,00
Financiële dienstverlening	11 (3%)	2 (2%)	83.105	4,83
Specialistische zakelijke diensten	9 (3%)	9 (7%)	304.710	5,00
Bouwnijverheid	6 (2%)	6 (5%)	151.485	10,67
Cultuur, sport en recreatie	4 (1%)	1 (1%)	92.530	8,00
Horeca	4 (1%)	1 (1%)	51.670	9,75
Onderwijs	4 (1%)	4 (3%)	66.420	9,50
Informatie en communicatie	1 (0%)	3 (2%)	81.510	4,83
Openbaar bestuur	1 (0%)	0 (0%)	750	6,50
Energievoorziening	0 (0%)	1 (1%)	985	2,50

Tabel 2.1 laat zien dat de response op de enquête een redelijk goede dekking geeft van de verschillende sectoren die in 2017 de subsidie hebben aangevraagd. Tevens is het zo dat sectoren die sterk vertegenwoordigd zijn onder de aanvragers ook vaker hebben deelgenomen aan de enquête (m.u.v. gezondheids- en welzijnszorg). Daarmee kunnen we stellen dat de enquêteresultaten representatief zijn voor de aanvragers naar sector.

Wat tot slot opvalt is dat de sectoren die sterker vertegenwoordigd zijn onder de aanvragers en respondenten van de enquête, gemiddeld ook hogere percentages laaggeletterden kennen<sup>7</sup>, wat een verklaring kan vormen voor hun grotere deelname.

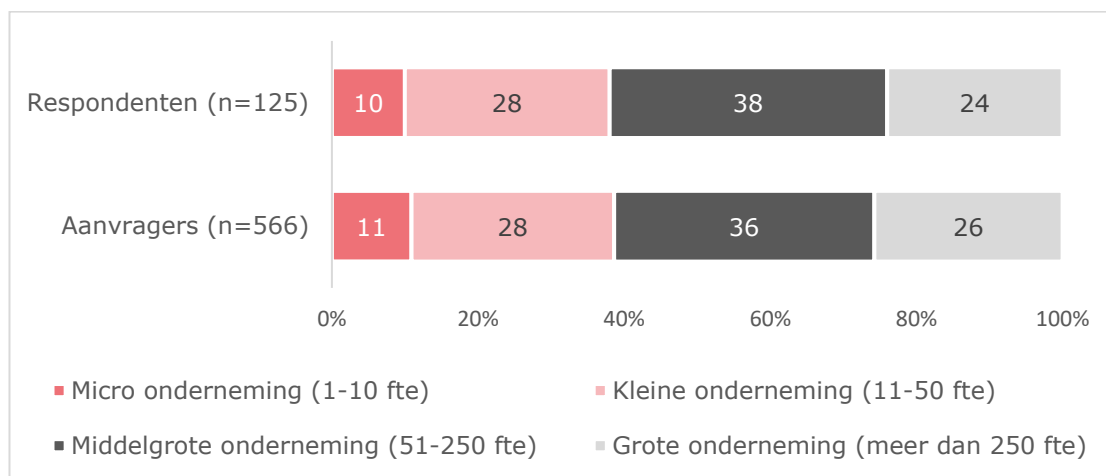
<sup>4</sup> De sectoren zijn ingedeeld volgens de door het CBS gehanteerde Standaard Bedrijfsindeling (SBI). De SBI bevat in totaal 78 categorieën. Vervoer en opslag valt in 2016 onder Handel.

<sup>5</sup> Deze categorie bestaat voor ca. 85% uit uitzendbureaus, arbeidsbemiddeling, payroll, verhuur van lease machines, callcenters en pakken, sorteren e.d. in loon. Voor een kleiner deel van ca. 15% bestaat 'overige dienstverlening' uit facility management zoals interieurreiniging en glazenwassen.

<sup>6</sup> Deze categorie beslaat onder andere de kinderopvang

<sup>7</sup> [https://www.lezenenschrijven.nl/uploads/editor/2019\\_Rapport\\_Spreiding\\_laaggeletterdheid-webversie\\_DEF.pdf](https://www.lezenenschrijven.nl/uploads/editor/2019_Rapport_Spreiding_laaggeletterdheid-webversie_DEF.pdf) en <https://ecbo.nl/onderzoek/publicatie/geletterdheid-naar-sectoren/>

De verdeling naar omvang van aanvragende bedrijven laat het volgende beeld zien:



Figuur 2.1 Verdeling omvang van aanvragende bedrijven

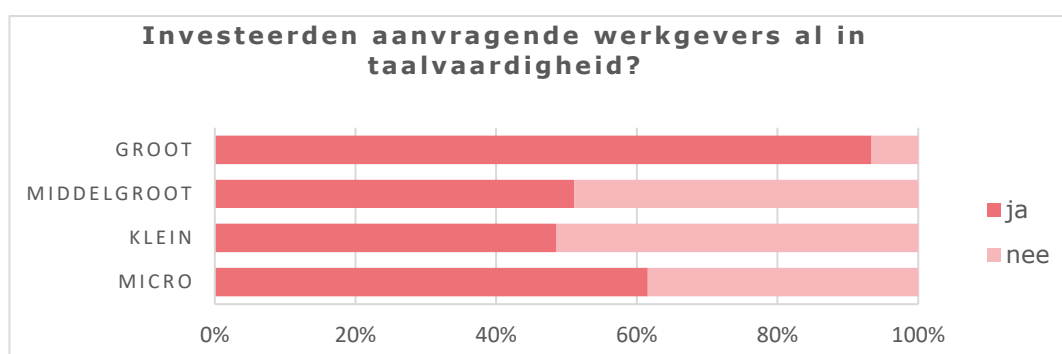
Voorafgaand aan het aanvragen van de subsidie, investeerde 62% van de ondervraagde werkgevers al in de taalvaardigheid van werknemers. Men investeerde vaker in aanbod voor werknemers met een andere taal dan Nederlands als moedertaal (42%) dan voor werknemers met Nederlands als moedertaal (8%).

De belangrijkste reden voor investering waren:

- duurzame inzetbaarheid van werknemers vergroten (62%);
- omdat medewerkers anders niet goed konden meedraaien (43%);
- maatschappelijk verantwoord ondernemen (38%).

*"Het is steeds moeilijker om in logistiek/productie Nederlandse medewerkers te vinden. Het is een moeilijke arbeidsmarkt. Je bent als organisatie wel verplicht om taaltrajecten te organiseren, om voldoende personeel te hebben."*

Of werkgevers al investeerden, hangt mede samen met de grootte van het bedrijf. Zo investeerde 93% van de grote bedrijven al vooraf:



Figuur 2.2 Investeerden aanvragende werkgevers al in taalvaardigheid?

Reden om de subsidie aan te vragen was in 56% van de gevallen dan ook dat het aansloot bij het eigen beleid. Circa een derde van de bedrijven die heeft deelgenomen aan de regeling deed dit omdat ze benaderd werden door een taalaanbieder, die hen op de regeling heeft gewezen (en mogelijk ook heeft geholpen bij de subsidieaanvraag).

De meeste bedrijven geven aan taal belangrijk te vinden en hier aandacht voor te hebben. Ze geven echter ook aan hier pas beleid op te ontwikkelen als er geld beschikbaar is. Met name voor kleine organisaties geldt dat de subsidie een breekpunt is om wel of niet te investeren in de taalvaardigheid: taalscholing is kostbaar, met name als het gaat om kleine aantallen werknemers waarvoor een cursus moet worden betaald, waardoor het veelal niet haalbaar is om dit (structureel) zelf te vergoeden.

*“Bedrijven die al structureel in taal investeren, wachten nu tot de volgende pot subsidie. Hierdoor is het verloop van taalscholing geen vloeiende lijn meer.”*

### 2.1.2 Werknemers

Ruim 9.800 werknemers volgden een taaltraject naar aanleiding van de subsidiemaatregel (Salupete et al., 2019). Als we kijken naar de werknemers die deelnamen aan de taaltrajecten, dan laat onderzoek van De Greef (2018) zien dat:

- 53% man is;
- 80% niet in Nederland is geboren;
- 72% maximaal een opleiding op mbo of vergelijkbaar niveau heeft;
- 66% een diploma heeft (minimaal mbo 2-niveau).

In dit onderzoek is ook aan werkgevers gevraagd hoeveel werknemers meededen en welk type deelnemers met name deelnamen aan de taaltrajecten.

Werkgevers geven aan dat vanuit hun bedrijf voornamelijk medewerkers deelnemen:

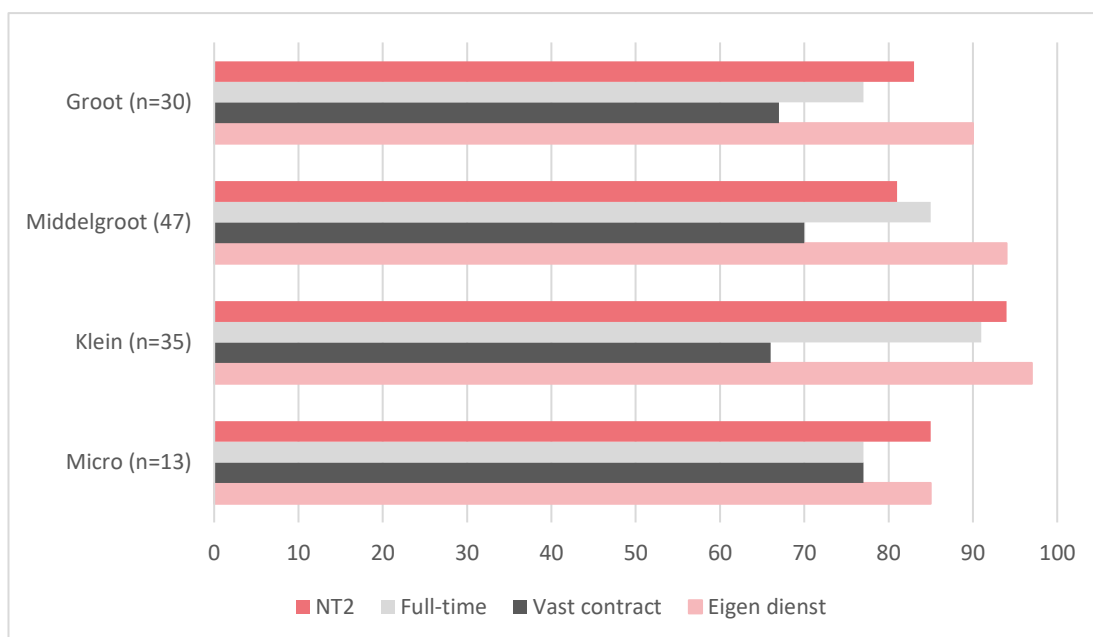
- die in eigen dienst zijn (volgens 93% van de werkgevers);
- met een vast contract (volgens 69%);
- die fulltime in dienst zijn (volgens 84%);
- met een NT2-achtergrond (volgens 86%).

In 80% van de gevallen namen ook EU-migranten en arbeidsmigranten van buiten de EU deel aan de taaltrajecten (63% EU-migranten vs. 35% arbeidsmigranten van buiten de EU).

Tabel 2.2: Deelnemers: EU-migranten en arbeidsmigranten van buiten de EU

Deelnemers	%	aantal
EU-migranten	63	79
Arbeidsmigranten van buiten de EU	35	44
Geen van beide groepen	20	25

Als we een uitsplitsing maken van type werknemers naar grootte van de onderneming, dan zien we weinig verschillen tussen bedrijven in percentages eigen dienst en vast contract: het aandeel werknemers in eigen dienst is bij alle bedrijven meer dan 85% en het percentage met een vast contract ligt stevast tussen de 65% en 75%. Dat betekent dat ook werknemers die niet in eigen dienst zijn en/of een tijdelijk contract hebben soms taaltrajecten krijgen aangeboden.



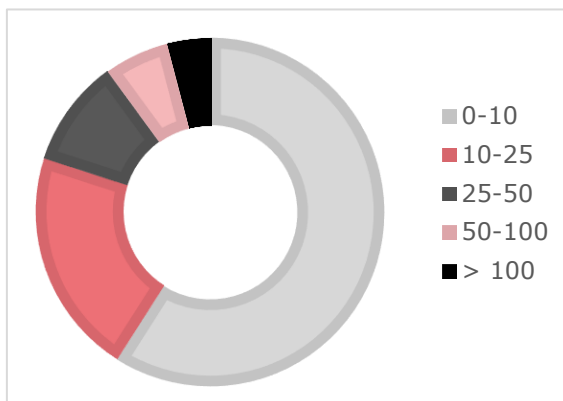
*Figuur 2.3 Kenmerken dienstverband en taalachtergrond van werknemers die een taaltraject hebben gevolgd naar omvang van het bedrijf*

Als we kijken naar sectoren en type werknemers<sup>8</sup>, zien we dat in de sectoren Landbouw, Handel en Industrie het aantal werkgevers waar met name werknemers vanuit inhuur deelnamen groter is dan vanuit eigen dienst. Tevens zien we dat de verhouding vaste dienst/tijdelijk contract sterk varieert over de sectoren heen. In de sectoren Gezondheids- en welzijnszorg, Onderwijs, Specialistische zakelijke diensten en Overige dienstverlening is het aandeel werkgevers waar met name parttime werknemers deelnamen groter dan fulltimers. In de sectoren Landbouw, Specialistische zakelijke diensten, Gezondheids- en welzijnszorg, en Overige dienstverlening is het aandeel werkgevers waar met name NT1'ers deelnamen groter dan het aandeel NT2'ers.

<sup>8</sup> Let op: de aantallen per sectoren zijn erg klein.



In figuur 2.4 is te vinden hoeveel werknemers er gemiddeld deelnamen.



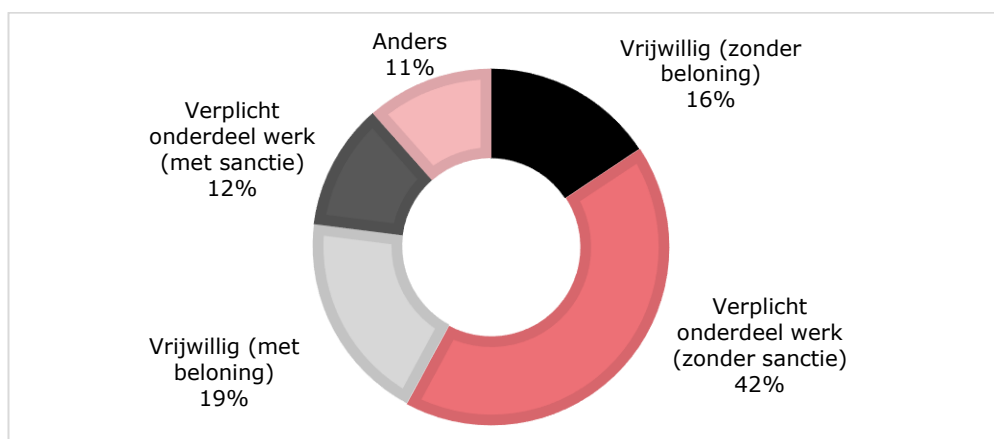
Figuur 2.4 Gemiddelde groepsmaat per taaltraject

14% van de werkgevers geeft aan dat werving moeilijker was dan gedacht. Dit gold vooral bij bedrijven waar met name parttimers en NT1'ers deelnamen. Als redenen noemt men dat er te weinig draagvlak voor was, dat er angst bestond voor het taaltraject of dat potentiële deelnemers een taaltraject niet nodig achtten.

30% van de werkgevers geeft aan dat er geen selectiecriteria waren en dat iedereen van het taaltraject gebruik mocht maken. Dit percentage lag hoger bij werkgevers waar met name NT1'ers deelnamen. Bij NT2-trajecten is dus vaker sprake geweest van selectie van deelnemers met name op basis van functioneren (bijvoorbeeld als zij de potentie hadden om door te groeien in het bedrijf).

11% van de werkgevers geeft aan dat deelname lager lag dan vooraf gedacht. Dit geldt vaker bij werkgevers waar met name NT1'ers deelnamen. Een manier om NT1-deelnemers te werven, was dat voormannen (laagdrempelig) contact met de werknemers leggen: **"het is echt leuk om te doen dus ga gewoon."**

Op welke basis nemen werknemers deel (figuur 2.5)?



Figuur 2.5 Basis om deel te nemen aan taaltraject

Conditie waaronder werknemers het traject volgden:

- (gedeeltelijk) tijdens werktijd (70%);
- op/nabij de werkvloer (67%);
- zonder eigen financiële bijdrage (97%);
- zonder individuele beloning bij voltooiing (94%).

## 2.2 Wat levert de subsidieregeling op?

### 2.2.1 Voor werkgevers

De subsidieregeling draagt eraan bij dat bedrijven structureel kunnen investeren in taalvaardigheid van hun medewerkers. Voor sommige bedrijven geldt dat zij zonder subsidie niet meegedaan zouden hebben en dat men vaart op de subsidie. Voor andere organisaties geldt dat zij hier al aandacht voor hadden, maar nu bijvoorbeeld meer werknemers hebben kunnen laten deelnemen aan de taaltrajecten vanwege het grotere budget.

*"Wij hadden dat plan sowieso al. Kregen al vaker vragen over Nederlands. We merken dat mensen te beperkt zijn soms in hun werk. Dus daar is taal een belangrijk onderdeel van. Die subsidie was gewoon een extra stimulans."*

Uit de evaluatie komt het volgende beeld naar voren:

- 66% van de ondervraagde werkgevers investeert meer in de taalvaardigheid van werknemers door de subsidie.
- 64% van de ondervraagde werkgevers is nu ook meer bezig met de taalvaardigheid van werknemers, bijvoorbeeld doordat het meer ingebed is in het HRM-beleid (35%) of ze nu structureel aanbod aan taaltrajecten hebben (31%).



Figuur 2.6 Doen werkgevers meer dan voorheen?

De subsidie maakt het mogelijk om aandacht voor taalvaardigheid structureel in te bedden en er structureel in te investeren.

Tabel 2.3 Top 3 van verwachte en ervaren opbrengsten volgens geënquêteerde werkgevers

Verwachte opbrengsten	Ervaren opbrengsten
1. Makkelijkere communicatie op de werkvloer (door 65% genoemd)	1. Makkelijkere communicatie op de werkvloer (76%)
2. Verhogen van het taalniveau van de werknemers (45%)	2. Persoonlijke ontwikkeling van werknemers (66%)
3. Persoonlijke ontwikkeling van werknemers (35%)	3. Hogere werknemerstevredenheid (33%)

*"Vaak zie je in de kantine gauw clubjes in de pauze omdat ze schamen om zich te uiten. Nu zie je dat ze contact met elkaar zoeken, opener gesprekken, saamhorigheid."*

De opbrengst die werkgevers het duidelijkst ervaren heeft betrekking op persoonlijke ontwikkeling en communicatie op de werkvloer: werknemers zijn mondiger en durven collega's meer/makkelijker iets te vragen. Vanuit de interviews komt ook naar voren dat er een cultuur ontstaat van meer begrip voor elkaar, omdat collega's elkaar onderling beter begrijpen: interculturele communicatie verbetert. Andere door werkgevers genoemde opbrengsten zijn de betere communicatie met klanten doordat men in het Nederlands te woord wordt gestaan (en daarmee verbeterde klanttevredenheid), grotere veiligheid op de werkvloer, en een betere en duurzame inzetbaarheid van werknemers; ze krijgen daardoor in sommige gevallen ook een vast contract en kunnen dus langer voor het bedrijf behouden blijven.

De top 2 hangt niet af van bedrijfsgrootte of type werknemers, maar in de top 5 zitten wel verschillen. Zo is voor micro-ondernemingen vaker de hoge taakprestatie van werknemers een belangrijke opbrengst en is voor (middel)grote ondernemingen de veiligheid en hogere werknemerstevredenheid een vaker genoemde opbrengst.

Tabel 2.4 Door werkgevers ervaren opbrengsten naar grootte van de onderneming

	Micro- onderneming (1-10 fte)	Kleine onderneming (11-50 fte)	Middelgrote onderneming (51-250 fte)	Grote onderneming (> 250 fte)
Persoonlijke ontwikkeling van werknemers	62%	63%	64%	77%
Makkelijkere communicatie op de werkvloer	69%	80%	77%	73%
Duurzame inzetbaarheid van medewerkers	38%	23%	23%	50%
Veiliger werken	0%	29%	34%	43%
Hogere werknemerstevredenheid	8%	26%	40%	40%
Makkelijkere deelname van medewerkers in samenleving	38%	31%	28%	23%
Hogere klanttevredenheid	0%	11%	11%	20%
Behoud van werknemers voor het bedrijf	15%	23%	17%	10%
Hogere taakprestatie van de werknemers	23%	11%	11%	7%
Kwaliteitsverhoging	8%	20%	11%	7%
Anders, namelijk	8%	3%	6%	7%
Hogere productiviteit	0%	9%	2%	7%
Efficiëntere bedrijfsprocessen	0%	9%	2%	7%

Tabel 2.5: Door werkgevers ervaren opbrengsten naar type werknemers dat met name aan het taaltraject heeft deelgenomen

	Inhuur	Eigen dienst	Vaste dienst	Tijdelijk	Part-time	Full-time	NT1	NT2
Persoonlijke ontwikkeling van werknemers	67%	66%	65%	69%	70%	66%	67%	66%
Makkelijkere communicatie op de werkvloer	78%	76%	74%	79%	70%	77%	50%	80%
Hogere werknemerstevredenheid	56%	31%	29%	41%	30%	33%	39%	32%
Duurzame inzetbaarheid van medewerkers	22%	32%	29%	36%	40%	30%	33%	31%
Kwaliteitsverhoging	22%	11%	8%	21%	30%	9%	28%	9%
Veiliger werken	11%	33%	34%	26%	30%	31%	17%	34%
Makkelijkere deelname medewerkers in samenleving	56%	27%	26%	36%	20%	30%	17%	31%
Hogere klanttevredenheid	33%	10%	7%	23%	20%	10%	17%	11%
Anders, namelijk	0%	6%	5%	8%	10%	5%	17%	4%
Efficiëntere bedrijfsprocessen	11%	4%	3%	8%	0%	6%	11%	4%
Behoud van werknemers voor het bedrijf	22%	16%	14%	23%	15%	17%	11%	18%
Hogere productiviteit	0%	5%	6%	3%	10%	4%	6%	5%
Hogere taakprestatie van de werknemers	22%	10%	12%	10%	0%	13%	6%	12%

Uit de gesprekken komen belangrijke verschillen in opbrengsten naar voren uit trajecten voor NT1- en NT2-deelnemers. Door in taaltrajecten voor NT2-werknemers te investeren, zetten werkgevers in op duurzame inzetbaarheid: NT2'ers zijn eerder geneigd om langer in Nederland/bij de werkgever te blijven (waarmee arbeidstekorten worden opgevuld),

zijn breder inzetbaar en ze kunnen doorgroeien naar een leidinggevende positie (en indien nodig een tolkfunctie vervullen). Vanuit de uitzendbranche wordt specifiek aangegeven dat doordat uitzendkrachten beter Nederlands spreken, ze ook makkelijker inzetbaar zijn. Dit geldt overigens voor zowel NT2'ers als NT1'ers.

Voor werkgevers met NT2-werknemers geldt dat werkgevers veelal in deze werknemers investeren vanuit een maatschappelijke opdracht: ze willen graag een goede werkgever zijn en vinden dat het investeren in deze werknemers bijdraagt aan een positief imago van hun bedrijf.

De opbrengsten op bedrijfsniveau zijn veelal gebaseerd op aannames: er zijn meestal geen effectmetingen uitgevoerd. Daadwerkelijk betere resultaten op het terrein van productiviteit, omzet, klanttevredenheid, veiligheid en kwaliteit zijn daarnaast vaak niet of moeilijk meetbaar: er is geen voormeting, het traject is van korte duur, kwaliteitswinst is moeilijk te kwantificeren.

Werkgevers die niet hebben deelgenomen aan de subsidieregeling geven aan dat zij niet hebben deelgenomen vanwege uiteenlopende redenen zoals te hoog opgeleid personeel, zitten al in bbl-opleiding, onbekendheid met de regeling, etc. Wat hen motiveert om in de toekomst wel mee te doen, is klantvriendelijkheid van de regeling, flexibiliteit (niet iedereen start op hetzelfde moment), heldere termijnen, betere feedback op de aanvraag, contactmogelijkheid om vooraf te toetsen of de aanvraag klopt. Ook wordt gezegd dat men het niet laat afhangen van de subsidie.

*"Wanneer er een palet aangeboden wordt en mensen intrinsiek gemotiveerd zijn, dan is een subsidie 'olie in het systeem'."*

### **2.2.2 Voor werknemers**

Volgens werkgevers rondt gemiddeld 82% van de werknemers het traject af. Er zijn geen grote verschillen in wel of niet afronden op basis van grootte van de onderneming of het type werknemer.

Belangrijkste redenen voor het niet afronden zijn:

- persoonlijke omstandigheden (35%);
- 'andere' redenen (48%), waaronder: het traject duurde te lang of was te moeilijk, de werknemer is niet meer voor doe organisatie werkzaam, terugkeer naar geboorteland.

Over het algemeen was de motivatie van de deelnemers (zowel NT1 als NT2) die eenmaal aan het traject gestart waren hoog door de kwaliteit van het aangeboden traject (maatwerk, goede docent, werkgerelateerde inhoud).

Het feit dat trajecten (deels) tijdens werktijd werden aangeboden en in de nabijheid van de werkplek werkte ook motiverend. Gemotiveerd blijven hangt ook nauw samen met toestaan om verschillende niveaugroepen te hanteren (zowel qua taalniveau als denkniveau).

Tot slot werkt aandacht voor taalvaardigheid buiten het taaltraject stimulerend: collega's die ervan af weten, leidinggevende die betrokkenheid toont bij het traject, leidinggevende die gebruik van het Nederlands op de werkvloer motiveert.

Uit eerder onderzoek van De Greef (2018) kwamen al de volgende opbrengsten naar voren:

- Een meerderheid van de deelnemers kan door deelname aan het taaltraject de Nederlands taal op de werkvloer beter hanteren en toepassen (74%)
- Een meerderheid is gematigd positief is over de verbetering in het uitvoeren van hun taken op het werk (69%).
- Werknemers worden actiever in de omgeving:
  - 50% wordt actiever in en rondom huis en gaat meer mensen ontmoeten;
  - 48% neemt meer deel aan natuur- en sportactiviteiten;
  - 38% ervaart minder in een isolementspositie te leven.

*"Op het moment dat zij in spreekvaardigheid vooruit gegaan zijn en daardoor zelfverzekerder een gesprek aangaan met ouders van een kind, dan is dat een gigantische winst."*

*"Er was iemand die aan het begin van de taallessen amper volzinnen Nederlands kon praten. Aan het eind kon zij zichzelf goed in het Nederlands presenteren. Ze glom en was trots op zichzelf en ze ontving complimenten uit haar privéomgeving."*

Uit de gesprekken met werkgevers, taalaanbieders en werknemers, blijkt dat de taaltrajecten bij zowel NT2- als NT1-werknemers met name bijdragen aan:

1. het **zelfvertrouwen** van de werknemers, waardoor zij vaker/beter durven aangeven als iets niet begrepen wordt

*"Men durft nu vragen te stellen, bv. als men in het magazijn spullen moet halen. Waar ze voorheen aan de slag gingen en hoopten dat ze het goed deden, is men nu zekerder."*

2. de **duurzame inzetbaarheid**; werknemers begrijpen hun werk beter, willen en kunnen beter doorgroeien en komen daardoor soms ook in aanmerking voor een vast contract.
3. **persoonlijke ontwikkeling**; werknemers willen meer leren of in sommige gevallen vervolgoedingen doen
4. **sociale inclusie** en op het werk en privé; door beter mee te kunnen praten in de kantine hebben werknemers meer het gevoel onderdeel te zijn van het bedrijf. Privé verbetert de thuissituatie vaak ook, doordat men nu bijvoorbeeld brieven beter kan begrijpen en men gemakkelijker kinderen kan voorlezen.

*"Werknemers voelen zich meer thuis op de werkplek. Het is makkelijker meedoen met collega's."*

*"Een bezoek aan de huisarts wordt ook gemakkelijker"*

5. Een **toegenomen leercultuur** op de werkvloer. Dit toont zich in het durven stellen van vragen aan elkaar en het motiveren om mee te gaan in de leerbeweging.

Andere, minder frequent genoemde, opbrengsten zijn een beter begrip van het werk, de veiligheid op de werkvloer, het kunnen doorgroeien (zelfs naar een vast contract), en het meer verbonden voelen met Nederland (NT2).

Specifiek voor NT2-werknemers geldt dat de regeling ervoor gezorgd heeft dat ze beter integreren en zich meer onderdeel voelen van het bedrijf en de maatschappij. Dit kan erin resulteren dat zij doorgroeien en hierdoor een vaste aanstelling kunnen krijgen/langer bij het bedrijf kunnen blijven werken.

### **2.3 Tevredenheid over subsidieregeling**

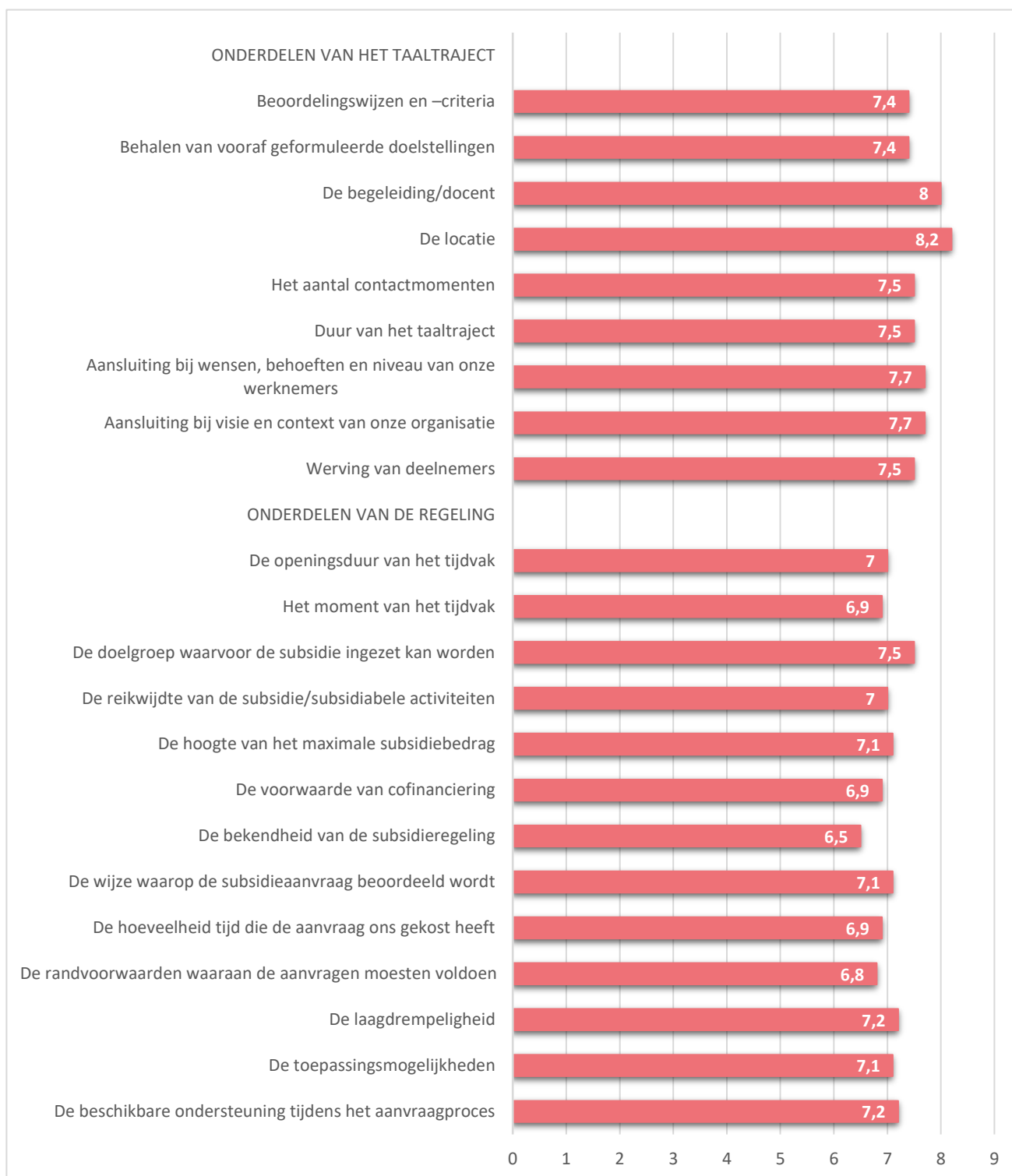
Naast opbrengsten is in het enquêteonderzoek aan deelnemende werkgevers gevraagd in hoeverre zij tevreden zijn over de verschillende voorgelegde onderdelen van het taaltraject en van de subsidieregeling.

Gemiddeld genomen krijgt het taaltraject een 7,7. Het meest gewaardeerd worden de locatie (8,2) en de begeleiding/docent (8,0). De beoordelingswijze- en criteria (7,4) en het behalen van vooraf geformuleerde doelstellingen (7,4) worden het minst gewaardeerd.

De subsidieregeling krijgt gemiddeld een 7,0. Het meest gewaardeerd worden de doelgroep voor wie de subsidie aangevraagd kan worden (7,5) en de laagdrempeligheid van de regeling (7,2). De bekendheid van de subsidieregeling (6,5) wordt het minst gewaardeerd.

De rapportcijfers voor de overige onderdelen van het taaltraject en van de subsidieregeling vindt u in figuur 2.7.

Figuur 2.7 Rapportcijfers gegeven door werkgevers per onderdeel van het taaltraject en van de regeling.



*Figuur 2.7 Rapportcijfers gegeven door werkgevers per onderdeel van het taaltraject en van de regeling*



## 3 Reflectie en aanbevelingen

### 3.1 Bereikte en beoogde opbrengsten

De overheid beoogt met de subsidieregeling taalscholing van laagtaalvaardige werknemers te stimuleren. Het doel is dat ten minste 100 bedrijven hun laagtaalvaardige werknemers aan een cursus laten deelnemen waardoor in totaal minstens 3.000 personen worden geschoold. Deze doelstelling is ruimschoots gehaald: er zijn 566 bedrijven die een taaltraject hebben aangeboden aan 9.800 werknemers.

De resultaten van deze evaluatie laten zien dat de opbrengsten niet alleen kwantitatief, maar ook kwalitatief van aard zijn:

- Zo draagt de regeling er op systeemniveau aan bij om werkgevers meer of structureler te laten investeren in taalvaardigheid op de werkvloer.
- Werkgevers die deel hebben genomen aan de subsidieregeling ervaren een verbeterde communicatie op de werkvloer, veiligheid op de werkvloer, een betere taakprestatie van werknemers en duurzame inzetbaarheid van werknemers.
- Werknemers geven aan dat het volgen van taalscholing heeft bijgedragen aan meer zelfvertrouwen, duurzame inzetbaarheid/persoonlijke ontwikkeling, een verbeterde sociale inclusie op het werk en privé en aan de leercultuur op de werkvloer.

De onderliggende vraag van deze evaluatie is hoe de subsidieregeling zodanig kan worden ingericht dat de kwalitatieve en kwantitatieve opbrengsten van de regeling maximaal zijn. Zo is het de wens van de betrokken ministeries om:

- de regeling te laten dienen als instrument om een structurele verandering in de werkgeversaanpak rondom laaggeletterdheid in gang te zetten;
- een kwalitatieve impuls te geven aan de opbrengsten;
- een kwantitatieve impuls te geven aan het bereik.

Om die optimalisatievraag te kunnen beantwoorden, is het nodig om niet alleen inzicht te hebben in de ervaren opbrengsten, maar ook in de factoren die de opbrengsten hebben beïnvloed. Op basis daarvan kan worden bedacht aan welke knoppen van de regeling gedraaid kan worden om opbrengsten te maximaliseren (zie ook de Menukaart 'Subsidieregeling vanaf 2020') en wat het optimale subsidietraject is vanuit het perspectief van werkgevers (zie ook de infographic 'De werkgeversreis').

### 3.2 Welke factoren hebben de opbrengsten beïnvloed?

De manier waarop de subsidieregeling is vormgegeven, de kwaliteit van het aanbod en de motivatie van zowel werkgevers als werknemers beïnvloeden deze opbrengsten. We benoemen hieronder per factor enkele voorbeelden en op welke manier opbrengsten beïnvloed zijn.

### *Vormgeving van de regeling*

Een belangrijke factor die de opbrengsten van de subsidieregeling heeft beïnvloed is de vormgeving van de regeling. We kunnen daarbij onderscheid maken tussen de criteria die in de regeling worden gesteld (wettelijke eisen) én aspecten rondom de uitvoering van de regeling.

- Wettelijke criteria.
  - De regeling stelt dat het opleidingstraject gericht moet zijn op het verbeteren van de taalvaardigheid tot en met niveau 2F en minimaal uit 30 contacturen moet bestaan, waarbij uren voor e-learning niet onder de regeling vallen. Door deze criteria werden trajecten waarin een deel van de contacturen werd ingevuld middels een vorm van e-learning uitgesloten.
  - Werkgevers waren verplicht om naast bepaling van het actuele niveau van de werknemers die scholing gingen volgen (niveaubepaling), ook een schriftelijke vragenlijst af te (laten) nemen voorafgaand en aan het eind van het taaltraject voor de effectmeting.
  - Het was niet toegestaan om meerdere vragen per holding in te dienen<sup>9</sup>, noch konden gemeentelijke diensten (zoals groenvoorzieningen of afvalvoorzieningen) aan de subsidieregeling deelnemen.
- Aspecten rondom de uitvoering:
  - Het moment van uitzetten van de regeling .
  - Het niet continue karakter van de regeling.

### *Kwaliteitskenmerken van het aanbod*

De tweede factor die de opbrengsten van de regeling heeft beïnvloed zijn kwaliteitskenmerken van het aanbod. Hoewel de subsidieregeling geen criteria stelt op het gebied van kwaliteit van het aanbod – buiten dan dat de docent aantoonbaar geschikt is voor het geven van taalonderwijs in de Nederlandse taal – beïnvloedt dit wel de opbrengsten van de aangeboden scholing. De belangrijkste kenmerken van het aanbod die de opbrengsten hebben beïnvloed zijn de docent en de inhoud van de lessen. Een goede docent heeft onder meer zicht op het leerproces van de deelnemer, weet daar goed op aan te sluiten en speelt een belangrijke rol bij het creëren van een veilige sfeer in de klas. Hierdoor worden deelnemers zo goed mogelijk instaat gesteld om te leren. De inhoud van de lessen (maatwerk, werkgerelateerd zoals vaktaal aanleren of veiligheidsplannen en werkprocessen benutten om de taal te leren) maakt dat deelnemers op het juiste niveau scholing volgen, het juiste materiaal krijgen aangereikt (denk ook aan materiaal gericht op NT1 of NT2) en dat zij zoveel mogelijk van wat zij leren direct kunnen toepassen in de praktijk. Voor werknemers is het verder belangrijk om voorafgaand doelen te benoemen en na afloop gezamenlijk na te gaan in hoeverre deze doelen zijn behaald.

### *Motiveren, toeleiden en gemotiveerd houden*

Een derde factor heeft betrekking op motivatie van zowel de werkgevers als de werknemers. Voorbeelden gericht op werving, motivatie van de werknemers en motivatie van de werkgevers die de opbrengsten hebben beïnvloed, zijn:

---

<sup>9</sup> Tekst Staatscourant 2016 nr. 47238 9 september 2016: Wanneer een werkgever onderdeel is van een groep van verbonden rechtspersonen (zoals het geval is bij een holding) en een aanvraag om subsidie heeft ingediend en toegekend gekregen, dan kunnen andere werkgevers binnen die groep van verbonden rechtspersonen in dezelfde aanvraagperiode geen aanvraag meer toegekend krijgen.

- De werving voor NT2-trajecten blijkt door werkgevers anders georganiseerd te zijn dan de werving voor NT1-deelnemers. NT2-werknemers werden vaak geselecteerd op basis van functioneren (doorgroeipotentie) en bij NT2'ers verliep de werving naar verwachting. Bij NT1-trajecten werd breder geworven. Werkgevers gingen ervanuit dat de opkomst van NT1-trajecten hoger zou zijn dan het geval is geweest.
- Eenmaal gestart blijkt dat werknemers gemotiveerd zijn. De reden die wordt genoemd is de kwaliteit van het aangeboden traject.
- De motivatie van werkgevers om te investeren in laagtaalvaardige werknemers hangt nauw samen met het bewustzijn van werkgevers rondom de rol die zij hebben in het verbeteren van taalvaardigheid van hun werknemers. Bij NT1-werknemers komt vooral naar voren dat hun werkgevers vanuit goed werkgeverschap willen investeren in hun werknemers. Bij NT2-werknemers wordt dat argument ook genoemd maar gaat het vaker om de duurzame inzetbaarheid van hun personeel.

### 3.3 Maximaliseren van de opbrengsten

De drie factoren 1) vormgeving van de subsidieregeling, 2) kwaliteit van het aanbod en 3) het motiveren, toeleiden en gemotiveerd houden van werknemers, beïnvloeden alle drie de opbrengsten van de subsidieregeling voor laagtaalvaardige werknemers. De vraag is nu welke lessen hieruit getrokken kunnen worden ten behoeve van de vormgeving van de vervolgaanpak: Hoe kan de regeling voor taaltrajecten voor laagtaalvaardige volwassen werknemers van bedrijven zodanig worden ingericht dat de kwalitatieve en kwantitatieve opbrengsten maximaal zijn?

Hieronder gaan we in op de belangrijkste punten waarop 'winst' behaald kan worden. Deze aanbevelingen gaan in op wat er op het gebied van vormgeving van de regeling, kwaliteit van het aanbod en motivatie zou moeten veranderen ten opzichte van de huidige regeling. We maken onderscheid in aanbevelingen voor aanpassingen van aspecten voorafgaand aan de aanvraag, voor aspecten rondom de inhoud en vorm van de regeling en voor aspecten na afloop van het taaltraject.

Per aspect laat een icoon zien of de aanbeveling betrekking heeft op het aanpassen van de subsidieregeling of hoe de uitvoering van de regeling verbeterd kan worden.



Betreft aanbeveling voor het aanpassen van de subsidieregeling



Betreft aanbeveling hoe de uitvoering de regeling verbeterd kan worden

### Aanbevelingen voor aspecten voorafgaand aan de subsidieaanvraag



#### Bewustwording

Niet alle werkgevers zijn zich even goed bewust van het belang en de potentiële opbrengsten van het investeren in taalvaardigheid van werknemers, met name als het gaat om NT1-werknemers. Uit onderzoek weten we dat het beeld van laaggeletterdheid zoals dat in de media wordt geschetst niet herkend wordt door laaggeletterden of hun omgeving (in dit geval ook de werkgever).<sup>10</sup> Door werkgevers erop te wijzen dat de grootste groep laaggeletterden in Nederland een baan heeft en dat ook laaggeletterden een leidinggevende positie kunnen hebben, kunnen zij zich ervan bewust worden dat laaggeletterdheid mogelijk ook in hun bedrijf voorkomt. Bovendien zouden zij bewust gemaakt moeten worden van wat scholing van laagtaalvaardige werknemers op kan leveren en dat werving en motiveren van NT1-werknemers een andere aanpak vraagt dan werving en motiveren van NT2-werknemers. Het is aan te bevelen om te investeren in bewustwording rondom het herkennen en werven van laagtaalvaardige werknemers, met name waar het gaat om NT1'ers.



#### Aanvraagprocedure

Uit de evaluatie komt naar voren dat het aanvraagformulier niet altijd even helder was en dat vragen die daarover gesteld werden, niet tijdig beantwoord werden. Regelmatig zijn het stakeholders (bijvoorbeeld taalaanbieders of subsidieadviseurs) die aanvragen indienen voor bedrijven, en op die manier het bedrijf 'ontzorgen'. Dit is echter lang niet altijd het geval, zeker niet bij kleinere bedrijven. Het is daarom aan te bevelen om aanvraagformulier te vereenvoudigen (eventueel met meer toelichting) en te zorgen voor een goed bereikbare helpdesk, zodat werkgevers ook zonder ondersteuning van een ervaren professional op dit terrein de aanvraag kunnen indienen.



#### Timing

De subsidieregeling is op relatief ongunstige momenten gepubliceerd (in vakantieperiodes). Uit de evaluatie blijkt dat werkgevers die niet hebben deelgenomen de timing noemen als een van de redenen om niet deel te nemen: in die periode bleek het niet haalbaar om de juiste personen te bereiken die hierover mee moesten denken of over moesten beslissen. Een betere timing of een doorlopende/meer structurele subsidieregeling biedt meer mogelijkheden om draagvlak in de organisatie te creëren en het taaltraject goed voor te bereiden.



#### Intake

De huidige regeling vraagt werkgevers om een recente niveaubepaling en daarnaast om het (laten) afnemen van een schriftelijke vragenlijst aan het begin en het einde van het taaltraject in het kader van een effectmeting. Aangegeven is dat deze intake (niveaubepaling en de vragenlijst) niet altijd de gewenste informatie opleverde. Bovendien is het voor werknemers met negatieve schoolervaringen niet wenselijk om een traject te beginnen met een schriftelijke toets; dit roept immers juist gevoelens op van

<sup>10</sup> Bureau Taalstrategie (2017). *Van een negatieve naar een opwaartse spiraal. Kwalitatief onderzoek naar frames rond 'laaggeletterdheid' in het publieke debat*. Oktober 2017. Verkregen via <https://www.telmeemetaal.nl/wp-content/uploads/2018/01/Rapport-framing-laaggeletterdheid.pdf>.

falen waardoor zij niet gemotiveerd worden om te gaan leren. Het is aan te bevelen om andere vormen van niveaubepaling en effectmeting toe te staan (bijvoorbeeld door middel van instrumenten die voor deze doelgroep geschikter zijn zoals een mondelinge intake).<sup>11</sup> Ook bleken veel werkgevers en taalaanbieders zich niet bewust van de keuze die zij hadden voor een ander toetsinstrument dan de Taalmeter. Het is aan te bevelen om hen te wijzen op andere gevalideerde taaltoetsen die ook in de intake gebruikt kunnen worden om het niveau te bepalen.



#### Kwaliteitseisen taaltraject

Belangrijke aspecten van een taaltraject die de opbrengsten beïnvloeden zijn de docent en het materiaal dat wordt gebruikt. In de huidige regeling worden echter geen kwaliteitseisen gesteld aan het taaltraject dat wordt verzorgd en hierdoor is er weinig zicht/grip op de kwaliteit van de trajecten. Een aanbeveling die uit de evaluatie naar voren komt om de kwaliteit van de gesubsidieerde taaltrajecten te verhogen, is het stellen van kwaliteitseisen aan:

- de docent (bijvoorbeeld criteria stellen dat docenten een opleiding, cursus of module gevolgd heeft, specifiek gericht op NT1 of NT2);
- het materiaal (verantwoorden van het in te zetten lesmateriaal).

#### *Aanbevelingen voor de inhoud en vorm van de regeling*



#### Doelgroep

De regeling van 2016-2018 was bedoeld voor werknemers tot en met niveau 2F/B1, binnen de huidige regeling vallen werknemers met niveau 2F/1B buiten de regeling. Het is aan te bevelen de subsidieregeling weer te verruimen zodat ook trajecten op niveau 2F/B1 onder de regeling vallen. Immers, ook werknemers op niveau 2F/B1 kunnen baat hebben bij een taaltraject. Daarnaast komen hierdoor meer werknemers in aanmerking om een traject te volgen. Het is daarbij wel wenselijk om aanvullende eisen per doelgroep (NT1 of NT2, of opleidingsniveau) te stellen, bijvoorbeeld een diploma-eis op niveau 2F/1B.



#### Cofinanciering

Werkgevers co-financierden tenminste 33% van de totale subsidiabele kosten van de opleiding. Uit de evaluatie komt naar voren dat de subsidie belangrijk is, vooral voor bedrijven die voor een eerste keer scholing willen organiseren en voor kleinere bedrijven: het trekt hen over de drempel en/of anders zouden ze er niet in (kunnen) investeren. Echter, wanneer het cofinancieringspercentage hoger ligt, kunnen meer bedrijven een beroep op de regeling. Tegelijkertijd wordt genoemd dat werkgevers behoefte hebben aan een structurelere regeling, zodat het niet blijft bij een eenmalig traject, maar het ook betaalbaar is om vervolgtrajecten te organiseren en de aandacht voor taalvaardigheid in een bedrijf beter in te bedden.

Het verdient daarom aanbeveling om te verkennen in hoeverre het mogelijk is om op een meer structurele basis subsidies te verstrekken en/of aan een grotere groep, bijvoorbeeld

<sup>11</sup> Indien vorm van de intake gewijzigd wordt, betreft het een aanpassing van de regeling.

door het cofinancieringspercentage op te hogen en te werken met een staffel voor de subsidiëring van vervolgtrajecten.



#### Budget

##### - Subsidiabele voorbereidingskosten

Het organiseren van een taaltraject vraagt enige voorbereiding van een werkgever. In sommige gevallen is er al een visie en wordt er al het nodige gedaan op het gebied van taalvaardigheid. In andere gevallen moeten werkgevers eerst nog bewust gemaakt worden van hun rol en wat zij hierin kunnen doen. Om taaltrajecten zo effectief mogelijk aan te bieden is het van belang dat vooraf goed nagedacht wordt over de ambitie van een bedrijf op het gebied van taalvaardigheid van werknemers en welke rol de taalscholing hierin kan spelen. Daarnaast is het belangrijk om vooraf de niveaubepaling gedegen te doen (niveau, motivatie en leerwensen) om een goede aanvraag in te dienen en potentiële deelnemers al vroeg te werven/motiveren. Het subsidiabel maken van de voorbereiding op een taaltraject kan eraan bijdragen dat beter nagedacht wordt over het doel van de scholing en dat er meer maatwerk geleverd kan worden, waardoor de investering duurzamer is.

##### - Omvang budget per leertraject

Een ander aspect dat genoemd wordt in de evaluatie is dat individuele trajecten/trajecten voor een kleine groep deelnemers te kostbaar zijn. Bij met name kleine bedrijven gaat het vaak om kleine aantallen werknemers die onder de doelgroep van de regeling vallen en is het om die reden moeilijk om een groep cursisten te vormen. Om toch ook die werknemers te kunnen bereiken, is het aan te bevelen de kosten die beschikbaar zijn per traject uit te breiden en/of samenwerking tussen bedrijven te stimuleren (een gezamenlijke aanvraag).



#### Vorm

De huidige regeling heeft als criterium gesteld dat er minimaal 30 contacturen moeten worden aangeboden. Uit de evaluatie blijkt dat dit men dit een minimum vindt en dat het om die reden moet worden gehandhaafd. Wel wordt genoemd dat ook vormen van online leren subsidiabel zouden moeten zijn, omdat op deze manier meer werknemers kunnen deelnemen (ze kunnen ook op afstand begeleid worden) en contacturen beter benut kunnen worden.



#### Bestedingsperiode

Uit de evaluatie komt naar voren dat er regeldruk ontstaat op het moment dat de subsidie is toegekend. Werkgevers en taalaanbieders geven aan dat het prettig zou zijn als de termijn waarbinnen het traject moet worden afgerond verlengd kan worden tot bijvoorbeeld 2,5 jaar. Dit geeft hen de mogelijkheid om op een goede manier het traject op te starten en te faciliteren. Anderzijds zou dit een modulaire aanpak mogelijk maken. Voor werknemers kan deelname aan een taaltraject een grote tijdsinvestering betekenen. Wanneer de 30 contacturen over een langere periode uitgespreid kunnen worden (bijvoorbeeld in de vorm van modules of blokken) kan dit motiverend werken.

### *Aanbevelingen voor aspecten na afloop van het taaltraject*



#### Opvolging

Werkgevers kunnen het aangeboden traject op verschillende manieren opvolgen en borgen. Bijvoorbeeld door een vervolgcursus aan te bieden, maar ook door deel te nemen aan een taalakkoord of in gesprek te gaan met een leerwerkloket. Echter, ook het aansluiten bij een bijeenkomst tijdens het taaltraject kan bijdragen aan bewustwording over wat het traject betekend heeft voor werknemers en wat de werkgever hierin kan doen. Door van werkgevers vanuit de subsidieregeling te vragen na te denken over manieren van opvolging/borging, is de kans kleiner dat er eenmalig een traject wordt gegeven zonder blijvend resultaat en is de kans op borging van taalbeleid op de werkvloer en een duurzamer effect van de scholing groter.



#### Ambassadeursrol

Werkgevers wordt gevraagd om deel te nemen aan het Tel mee met Taal-congres. Uit de evaluatie blijkt dat werkgevers minder waarde hechten aan een dergelijk landelijk congres maar liever in de regio met andere bedrijven of stakeholders in contact komen. Ook andere vormen van output zouden gevraagd kunnen worden, zoals vlogs waaruit naar voren komt wat de aandacht voor taalvaardigheid voor hen heeft opgeleverd of deelname aan een regionaal taalakkoord. Dit vergroot de zichtbaarheid van de subsidieregeling en het effect daarvan en bovendien kan het voor werkgevers de meerwaarde vergroten.



#### Verantwoording en evaluatie

In de huidige regeling moeten werkgevers verantwoorden of ze hebben voldaan aan de subsidievoorwaarden. Uit de evaluatie blijkt dat veel werkgevers niet meten of evalueren wat de scholing heeft opgeleverd. Dit wordt vanuit de regeling ook niet gevraagd. Toch kan een evaluatie een goede manier zijn om op een laagdrempelige manier werkgevers te vragen wat de op heeft geleverd, zodat zij zich bewuster zijn van het effect van de scholing en wat de opbrengsten zijn voor het bedrijf.

## 3.4 Resumé

De opbrengsten van de regeling laten zien dat er meer werkgevers en werknemers bereikt zijn dan beoogd was. Ook blijkt dat taalscholing bijdraagt aan een verbeterde communicatie op de werkvloer, zowel voor NT2'ers als voor NT1'ers. Uit de evaluatie komen diverse aanbevelingen naar voren waardoor de overheid met de regeling meer of andere bedrijven en werknemers kan bereiken en waardoor werkgevers meer kunnen bereiken met de door hen aangeboden scholing. Uit de vele reacties op en betrokkenheid bij de evaluatie valt op te maken dat de regeling gewaardeerd wordt en dat het bijdraagt aan het vormgeven van taalbeleid op de werkvloer.

## Bijlage 1: Toelichting Werkgeversreis

Vanuit de enquêtes, telefonische interviews en drie rondetafelgesprekken is naar voren gekomen welke stappen werkgevers zetten in het proces van het voorbereiden van de aanvraag tot de afronding en verantwoording.

Deze stappen zijn verzameld en gebundeld tot een compleet stappenplan voor werkgevers (Zie Infographic De Werkgeversreis). Werkgevers kunnen door de stappen te volgen de opbrengsten van het aangeboden traject in hun bedrijf maximaliseren. Het gaat om de volgende stappen:

### **Stap 1 Bewust worden: wat betekent laaggeletterdheid voor het bedrijf?**

Bedrijven zijn zich lang niet altijd bewust van hun rol in de aanpak van laaggeletterdheid. Waar werkgevers met veel NT2-werknemers taalproblematiek herkennen en soms ook zelf ervaren, geldt dit in mindere mate voor werkgevers met NT1-werknemers: die werkgevers weten vaak helemaal niet dat een werknemer laaggeletterd is.

Een allereerste stap in het aanpakken van lage taalvaardigheid onder werknemers is het herkennen en erkennen van laaggeletterdheid in het bedrijf. Wat is laaggeletterdheid en wat betekent het als iemand laaggeletterd is in mijn bedrijf?

Maar ook in het geval laaggeletterdheid wel herkend wordt (bijvoorbeeld in het geval dat werknemers een andere moedertaal hebben dan het Nederlands), ook dan kan het zijn dat een bedrijf zich niet bewust is van wat het aanpakken van de laaggeletterdheid middels taalscholing voor het bedrijf kan betekenen. Sommige bedrijven kiezen er heel bewust voor om te investeren in een oplossing als het vertalen van veiligheidsinstructies naar de taal die werknemers wel beheersen. Ook voor die werkgevers geldt dat voordat zij zullen gaan investeren in het scholen van laagtaalvaardige werknemers, zij eerst bewust moeten worden van wat een aanpak van laaggeletterdheid voor het bedrijf kan opleveren, bijvoorbeeld in termen van bedrijfsopbrengsten (efficiëntie, veiligheid) maar ook in termen van opbrengsten voor de werknemers zelf (persoonlijke ontwikkeling).

### **Stap 2 Ambitie formuleren om laaggeletterdheid in het bedrijf aan te pakken**

Vanuit de bewustwording dat een bedrijf een belangrijke rol kan spelen in het verminderen van laaggeletterdheid, is een volgende stap om een gerichte ambitie te formuleren om laaggeletterdheid aan te pakken. Deze ambitie wordt uitgewerkt in doelstellingen en concrete acties: wat wil het bedrijf doen om de doelstellingen te bereiken. Een mogelijkheid is het scholen van laagtaalvaardige werknemers. In dat geval is de vraag: kan de subsidieregeling hiervoor gebruikt worden of niet?

**Stap 3 Draagvlak creëren binnen de organisatie.** De geformuleerde ambitie moet breed binnen de organisatie gedeeld worden en er moet draagvlak worden gecreëerd voordat de aanpak in gang gezet kan worden. In het geval voormannen of teamleiders zich bijvoorbeeld niet kunnen vinden in de aanpak, dan is het lastig om deze personen te betrekken.

Vanuit de ambitie en doelstellingen moet een gedragen en concreet plan worden opgesteld. Een kosten-batenanalyse kan daarbij helpen: welke investeringen moeten worden gedaan vanuit de regeling en wegen die op tegen het te ontvangen subsidiebedrag en de opbrengsten op de langere termijn?



#### **Stap 4 Subsidieaanvraag voorbereiden**

Indien gekozen wordt om subsidie aan te vragen, moet deze aanvraag worden voorbereid. Er moet nagegaan worden welke werknemers (mogelijk) geschoold zouden kunnen worden en deze moeten getoetst worden om te achterhalen of zij voldoen aan de subsidievoorwaarden. Deze werknemers moeten ook gemotiveerd zijn om scholing te volgen en als dat niet vanzelfsprekend het geval is, dan moet nagegaan worden waar zij wel voor gemotiveerd zijn of op welke manier de taalscholing kan aansluiten bij hun leerwensen. Collega's kunnen ook een rol spelen om potentiële deelnemers te overtuigen van het nut van de scholing.

Zodra bekend is wie de scholing willen volgen, moeten afspraken worden gemaakt over de voorwaarden om deel te nemen.

Tot slot moet een plan B worden opgesteld indien er geen subsidie kan worden verkregen: wil het bedrijf ondanks subsidie toch door met de aanpak van laaggeletterdheid en het aanbieden van scholing of is de subsidie echt een voorwaarde om de scholing te kunnen betalen? Welke andere mogelijkheden zijn er eventueel voor deelnemers om scholing te volgen buiten het bedrijf om?

Indien een bedrijf afhankelijk is van de subsidie, is transparantie hierover bij de werving van deelnemers belangrijk. Immers: het is niet wenselijk dat een deelnemer die met veel moeite toch enthousiast is geraakt om de stap naar scholing te gaan zetten, uiteindelijk teleurgesteld moet worden omdat de cursus niet doorgaat.

#### **Stap 5 Subsidie aanvragen**

De volgende stap is om de subsidie daadwerkelijk aan te vragen en tijdig in te dienen. Dit kan een bedrijf zelf doen, of laten doen door bijvoorbeeld een taalaanbieder of subsidieadviseur.

#### **Stap 6 Toekenning afwachten**

Na het indienen moet gewacht worden op de toekenning van de subsidie. Indien een bedrijf niet afhankelijk is van de subsidie en sowieso het aanbod wil organiseren, kan de scholing al in gang worden gezet.

#### **Stap 7 Taaltraject opstarten**

Zodra bekend is geworden dat de subsidie is toegekend, kan het taaltraject worden ingepland en georganiseerd. Dit vraagt de nodige inspanningen: werknemers moeten vrij geroosterd worden, er moet een locatie worden geregeld voor de bijeenkomsten, er moet worden nagedacht hoe werknemers op de locatie kunnen komen enz. Dit is ook afhankelijk van de afspraken die zijn gemaakt met de werknemers over de voorwaarden om deel te nemen (stap 4).

#### **Stap 8 Taaltraject uitvoeren**

Het traject wordt uitgevoerd. Ten tijde van het traject is het belangrijk dat deelnemers intensief worden begeleid en blijvend worden geënthousiasmeerd zodat zij het traject ook daadwerkelijk afmaken. In geval deelnemers niet aanwezig zijn op bijeenkomsten, moet dit tijdig worden gesignaleerd om uitval te voorkomen. Een succesfactor in het motiveren van deelnemers is tevens om te zorgen dat het scholingstraject leeft binnen het bedrijf en een leercultuur ontstaat waardoor mogelijk ook weer andere deelnemers gemotiveerd raken.

### **Stap 9 Taaltraject afronden**

Na afloop van het traject moet getoetst worden of de eerder geformuleerde doelstellingen bereikt zijn. Ook moet de verantwoording (en wat daar voor nodig is) richting de subsidieverstrekker worden verzorgd om de definitieve beschikking te kunnen ontvangen.

### **Stap 10 Vervolg formuleren**

Om de opbrengsten van het taaltraject te maximaliseren is de laatste stap essentieel: evalueren wat de opbrengsten zijn geweest en formuleren hoe het traject kan worden opgevolgd. Indien deze stap wordt overgeslagen, blijft het traject op zich staan waardoor opbrengsten minder duurzaam zijn. Het delen van deze bevindingen kan er bovendien toe leiden dat een bedrijf geïnspireerd raakt door andere voorbeelden om opbrengsten te maximaliseren. Is er opvolging van het traject nodig om de geformuleerde ambitie te bereiken of is bijstelling van de ambitie nodig? Kunnen er nog betere resultaten worden bereikt? En zo ja: in welke vorm en op welke manier?