

1. Algemene informatie

Stichting Lezen en Schrijven heeft de interventie ‘Hoe bereik ik laaggeletterden (met de focus op NT1) in mijn bedrijf?’ in 2019 uitgevoerd bij De Groot Installatiegroep in Emmen en Groningen (<https://www.degrootgroep.nl/>).

2. De situatie voor de interventie

De Groot is een 50-jarig familiebedrijf op het gebied van elektrotechnische, werktuigbouwkundige en brandbeveiligingsoplossingen. Het concern heeft in rayon Noord ruim tweehonderd monteurs in dienst met de opleidingsniveaus mbo-2, -3 en -4.

De werkgever signaleert bij een deel van de werknemers weerstand tegen de toenemende digitalisering binnen het bedrijf. Ook weet het bedrijf dat een aantal werknemers aanloopt tegen beperkte taalvaardigheden. Het signaleert dit voornamelijk tijdens het mailverkeer met de monteurs. De Groot Installatiegroep wil werknemers de gelegenheid bieden zich verder te ontwikkelen in het kader van een Leven Lang Ontwikkelen. Beperkte basisvaardigheden kunnen deze ontwikkeling in de weg staan. Daarom wil De Groot Installatiegroep een structurele aanpak binnen het bedrijf realiseren.

3. Het verloop van de interventie

Er wordt een projectgroep opgericht bestaande uit: twee leden van de directie, twee hr-medewerkers, een opleidingscoördinator van De Groot en twee adviseurs van Stichting Lezen en Schrijven. De projectgroep maakt een stappenplan om structurele screening binnen het bedrijf te implementeren.

Voor een gedegen start voor de afname van de Basismeters volgt het bedrijf een maatwerktraining voor de bewustwording, herkenning, signalering en bespreking van laaggeletterdheid. Vervolgens worden de monteurs via een nieuwsbrief en een persoonlijke e-mail in begrijpelijke taal geïnformeerd. De directie heeft de brief opgesteld en daarmee zichzelf uitgedaagd om begrijpelijk te schrijven.

Tijdens de werkoverleggen van de verschillende teams maken in totaal ruim honderd monteurs de Taalmeter. Onze adviseurs leggen bij elk team het belang van werken aan basisvaardigheden voor een Leven Lang Ontwikkelen uit. Deelname aan de Taalmeter is op vrijwillige basis. Na het maken van de Taalmeter krijgt elke monteur een gesprek over de uitslag aangeboden. De uitslag vormt samen met een op maat gemaakte Wat-wil-jij-leren?-enquête de basis voor de bespreking van wensen en mogelijkheden. Ook monteurs zonder indicatie geven leerwensen aan, zoals digitale vaardigheden, thuisadministratie, schrijven en technisch Engels.

De uitslagen van de Taalmeter bespreken we met de werkgever. Wat zegt een analyse van de uitslag voor het bedrijf? Wat is het percentage? Onder welke groep monteurs is het percentage het hoogst? Wat betekent dit voor de eigen communicatie? Welk leeraanbod op basisvaardigheden gaat het bedrijf verzorgen?

De leerwensen ten behoeve van het werk liggen voornamelijk bij digitale vaardigheden. Hiervoor schakelt het bedrijf een organisatie in die incompany een cursus verzorgt. De overige leerwensen zijn voornamelijk op de thuissituatie gericht en de monteurs worden warm doorverwezen naar een Taalhuis in de eigen omgeving.



Niet alleen het huidige personeel wordt gescreend. Het bedrijf neemt structurele screening ook op in het inwerkproces. Hr-medewerkers nemen de afname en gesprekken voor hun rekening.

Knelpunten van de interventie zijn voornamelijk van logistieke aard. Monteurs werken door het hele land en het is lastig een moment te vinden waarop zij groepsgewijs naar de vestiging kunnen komen. Een toolboxmeeting, die per kwartaal wordt gehouden, blijkt een natuurlijk moment te zijn. Bespreking van de uitslag vergt tijd. Het is een puzzel voor de werkgever om dat in te passen. Voor één groep besluiten we om de gesprekken op een later moment telefonisch te doen. Het gaat redelijk goed, maar is niet ideaal.

4. De situatie na het uitvoeren van de interventie

De beoogde doelen zijn behaald. Door de afname van ruim 100 Taalmeters heeft het bedrijf een redelijk betrouwbaar beeld van het percentage laaggeletterden in het bedrijf. Van alle monteurs is een indicatie van het leesniveau beschikbaar en zij krijgen de gelegenheid om te werken aan hun basisvaardigheden. Het spreken met de werknemer over basisvaardigheden in het kader van een leven lang ontwikkelen, en duurzame inzetbaarheid was een belangrijk factor in het behalen van dit succes.

Dankzij de interventie bestaat op alle niveaus in het bedrijf bekendheid met het onderwerp laaggeletterdheid. Het onderwerp is bespreekbaar, ook bij monteurs onderling. De directie en hr-medewerkers zijn zich bewust van het belang van begrijpelijk schrijven en spannen zich in om dit zo goed mogelijk te doen. Vanuit de ambitie om een uniek familiebedrijf te zijn met de juiste balans tussen familiegevoel en bedrijfsbelang, wordt de aanpak laaggeletterdheid breed gedragen. Door het hele proces met het bedrijf samen te doorlopen, is de aanpak voor langere tijd geborgd.

“Lezen gaat me wel aardig af. Als monteur red ik me prima, maar ik wil graag doorgroeien naar projectleider. Dan moet ik rapporten schrijven. Dat lukt me nu nog niet, daarvoor ga ik weer leren.”

– Monteur De Groot Installatiegroep