

WERKPLAN 2024

Nederlandse Beroepsvereniging
Tolken Gebarentaal

INHOUDSOPGAVE

Hoofdstuk 1 Inleiding	3
 Hoofdstuk 2 Interne organisatie	 7
2.1 Bestuursleden en bureau	7
2.2 Organisatievorm bestuur	7
2.3 Werkgroepen	7
 Hoofdstuk 3 Speerpunten 2024	
3.1 Inleiding	9
3.2 Professionalisering	9
3.3 Belangenbehartiging	13
3.4 Zichtbare aanwezigheid	19
3.5 Samenwerking met stakeholders versterken	21
3.6 Beroepsvereniging toekomstbestendig maken	21
 Bijlage Werkplan 2024 in beeld	 25

1 INLEIDING

In dit werkplan is opgenomen welke activiteiten het bestuur van de NBTG het komende jaar op zich zal nemen, gebaseerd op het strategisch beleidsplan 2024-2026.

De kaders van dit beleidsplan en de ervaringen van het afgelopen jaar vormen de basis voor de activiteiten van het komende jaar.

Voor de visie, missie en de doelstellingen van de vereniging verwijzen wij naar de website van de NBTG.

Onder paragraaf 2 is beschreven welke personen zitting hebben in het bestuur in 2023 en hoe de organisatie van het bureau eruitziet.

In paragraaf 3 zijn de speerpunten van de activiteiten voor 2024 opgenomen. Daar is ook te lezen wat de huidige stand van zaken is met betrekking tot de verschillende activiteiten die de NBTG onderneemt.

In de bijlage is het werkplan in beeld weergegeven.

2

INTERNE ORGANISATIE

§ 2.1 Bestuursleden en bureau

Het bestuur bestaat eind 2023 uit:

- Kees-Ate van der Meer, voorzitter
- Marieke Snijder, penningmeester
- Marlous Vredenburg, secretaris
- Renske Maes, vice-voorzitter en algemeen bestuurslid
- Ramon van Renssen, algemeen bestuurslid
- Carola Jochemsen, algemeen bestuurslid

Het bureau bestaat eind 2023 uit:

- Minke Salomé, bureaucoördinator & financiële administratie
- Monica Hübner, directeur, tevens communicatiemedewerker

§ 2.2 Organisatievorm strategisch beleidsbepalend bestuur

Sinds januari 2021 wordt de NBTG bestuurd door een strategisch, beleidsbepalend bestuur.

De directeur heeft het mandaat van het bestuur voor de uitvoering van het beleid van de NBTG.

Het bestuur en het bureau kunnen echter alle doelen uit het beleids- en werkplan niet verwezenlijken zonder de steun van de leden. Het bestuur zet werkgroepen op, bestaande uit leden, die diverse projecten uitvoeren die de NBTG wil oppakken of die het bestuur van advies voorzien op bepaalde onderwerpen.

Niet alleen kan het bestuur daardoor méér doelen bereiken, de leden zijn op deze wijze ook directer betrokken bij de besluitvorming rondom het verenigingsbeleid en bij de uitvoering ervan.

§ 2.3 Werkgroepen

In november 2023 zijn de volgende werkgroepen actief:

- redactie van de Interpres
- werkgroep O&S
- werkgroep Beroepscode GGZ
- werkgroep Mentoraat
- werkgroep Competentieprofiel
- werkgroep 35-jarig jubileum NBTG
- werkgroep Ereleden en leden van verdienste
- werkgroep Portretrecht/beeldrecht
- werkgroep Veiligheid

In 2024 zal het bestuur nog een werkgroep ‘Beroepscode tolken Doofblinden’ opzetten. Deze werkgroep gaat onderzoeken of de beroepscode voor tolken voor doofblinden herzien moet worden. Verder zal één van onze leden namens de NBTG (opnieuw) deelnemen aan de NEN-normcommissie Tolken en vertaaldiensten.

3

SPEERPUNTEN 2024

§ 3.1 Inleiding

In het beleidsplan 2024-2026 is aangegeven welke beleidsdoelen en de daaraan gekoppelde speerpunten de NBTG de komende drie jaren voor ogen heeft. Op de beleidsdag in juni van dit jaar heeft het bestuur opnieuw de prioriteiten bijgesteld en aangevuld.

Voor 2024 heeft het bestuur de hieronder volgende uitwerkingen van de speerpunten, passend bij de beleidsdoelen uit het beleidsplan, vastgelegd.

§ 3.2 Professionalisering

Zoals in het beleidsplan te lezen is, willen we de komende jaren met voorrang aandacht besteden aan de verdere professionalisering van ons beroep en de verbetering van de kwaliteit van de dienstverlening van tolken.

Aanvullende richtlijnen ontwikkelen voor beroepscode NBTG (werkgroepen Beroepscode tolken Doofblinden en GGZ)

De algemene beroepscode is in 2022 aangepast en afgelopen jaar was de herziening van de beroepscode GGZ aan de beurt. De werkgroep herziening Beroepscode GGZ heeft onderzocht of er een nieuwe beroepscode moet komen of dat we kunnen volstaan met richtlijnen voor de GGZ in aanvulling op de beroepscode. De werkgroep en het bestuur hebben het laatste geconcludeerd, waardoor de werkgroep nu aan deze richtlijn werkt.

Mogelijk gaat de werkgroep daarna door aan het schrijven van een richtlijn voor de algemene hulpverlening (buiten de GGZ-sfeer).

Aankomend jaar zal er eveneens een aanvullende richtlijn voor tolken voor doofblinden uitgewerkt moeten worden, op basis van de nieuwe beroepscode en op basis van nieuwe inzichten over de (grenzen aan de) werkzaamheden van tolken voor doofblinde klanten.

Positionering en bevoegdheden klachtencommissie

Naast het naleven van de beroepscode zijn er ook nog andere wegen om een zorgvuldige beroepsuitoefening te bevorderen.

Zo zal er in het stakeholdersoverleg van het RTGS in de komende jaren mogelijk de discussie gevoerd worden over eventuele uitbreiding van de bevoegdheden van de klachtencommissie en over de kring van klagers (wie mag er een klacht indienen?). Wij willen in 2024 met onze leden dit onderwerp verkennen.

Over de positionering van de klachtencommissie is langdurig overleg gevoerd binnen het stakeholdersoverleg van het RTGS. Dit overleg heeft tot de beslissing geleid dat de klachtencommissie, onder voorwaarden, voor een proefperiode van één jaar bij het RTGS ondergebracht zal worden.

De voorwaarden zullen door een werkgroep van het stakeholdersoverleg, waaraan de NBTG ook deelneemt, vastgesteld worden.

Het voornemen is om de klachtencommissie in juli 2024 bij het RTGS onder te brengen voor een proefperiode van één jaar.

Basis)competentieprofiel

Dit jaar zijn we aan het opstellen van een competentieprofiel begonnen; we hopen die in de eerste helft van 2024 af te ronden. De aanleiding voor het opstellen van het competentieprofiel is dat de specialisatiewerkgroepen in het (in ontwikkeling zijnde) specialisatiesysteem, competenties dienen op te stellen voor gespecialiseerde tolken. Dit is niet mogelijk zonder over een basiscompetentieprofiel te beschikken. Daarnaast is het competentieprofiel ook van belang voor onze leden om, zoals hiervoor al aangegeven, hiermee een eigen leertraject uit te zetten met het doel om de competenties te verbeteren en/of te verbreden.

Specialisatiesysteem implementeren

De NBTG heeft in samenwerking met het RTGS een ontwerp voor een specialisatiesysteem gemaakt met het doel om de kwaliteit van de dienstverlening van tolken in de desbetreffende specialisaties te optimaliseren. Tevens is het doel om daarmee een transparant aanbod te creëren van specialisten voor tolkgebruikers. Vanuit de NBTG is de directeur als adviseur betrokken bij de specialisatiecommissie die richtlijnen en procedures aan het uitwerken is voor werkgroepen specialisaties en daarnaast ook aan een accreditatieregeling van specialisaties werkt. Inmiddels is er ook een pilotproject gestart met een werkgroep met de specialisatie 'Doofblinden'. Deze werkgroep hoopt dit jaar het hele specialisatietraject doorlopen te hebben. Aan de hand van de uitkomsten van deze pilot zullen de dan reeds ontwikkelde richtlijnen en procedures eventueel aangepast worden.

Leerplatform

Er is nog veel door ons onontgonnen gebied op het terrein van educatie en 'leven lang leren'. De regelgeving van het RTGS biedt de mogelijkheid om diverse vormen van educatie aan te bieden die in aanmerking komen voor PE-uren, waarvan wij nog te weinig gebruik hebben gemaakt in ons nascholingsaanbod. Het is onze ambitie om een leerplatform op te zetten waar we, op termijn, educatieve content gebaseerd op diverse leerstijlen (visueel, verbaal, in groepsverband, solitair, etc.) en voor diverse doelgroepen (tolken met weinig, gemiddeld en veel ervaring) willen aanbieden. Voorbeelden van educatieve content die de NBTG aan tolken NGT zou kunnen aanbieden op het online leerplatform zijn, naast live nascholing: *webinars*, *micro learning*, wetenschappelijke artikelen, *podcasts*, *best practices*, handvatten en richtlijnen, *buddy*programma's, intervisiegroepen of leernetwerken, thema-discussiegroepen, etc. Ons doel is om ons educatieaanbod waar mogelijk ook op het, in ontwikkeling zijnde, competentieprofiel af te stemmen en zo onze leden de mogelijkheid te bieden om doelgericht aan de hand van een zelf uitgestippeld leertraject de eigen competenties te verbeteren en/of te verbreden.

Voor het komende jaar willen wij een begin maken met het opzetten van dit platform, waarbij zowel aan de technische kant van een dergelijk platform als aan de inhoud ervan gewerkt moet worden. Onze plannen voor het ontsluiten van wetenschappelijk onderzoek (zie hieronder) sluiten mooi aan bij de opzet van een educatief platform. Een punt van aandacht hierbij is dat wij de kwaliteit van ons educatief aanbod moeten blijven monitoren; alleen op die wijze kunnen wij het beoogde doel bereiken.

Wetenschappelijk praktijkonderzoek en best practices/handvatten ontsluiten

Daarnaast willen wij in 2024 starten met het ontsluiten van wetenschappelijk onderzoek dat relevant is voor onze beroepspraktijk. Op langere termijn willen we eventueel met andere partners zoals IGT&D samenwerken aan praktijkgericht onderzoek waaraan behoefte blijkt te zijn onder

onze leden en onder tolkgebruikers en waar we een kenniskloof in de beschikbare (wetenschappelijke) literatuur constateren. Om deze doelstellingen op langere termijn te bereiken zullen we een werkgroep Wetenschappelijk onderzoek oprichten in 2025.

Uitwerken aanbevelingen werkgroep Mentorschap

Om nieuwe tolken op een goed niveau te laten afstuderen, is een goede stage cruciaal. Dit valt of staat met voldoende mentoren in het werkveld die weten hoe ze studenten het beste kunnen begeleiden. Op het moment is er een tekort aan mentoren en aan tolken die mentor willen worden. De werkgroep Mentoraat heeft het afgelopen jaar onderzocht welke knelpunten er zijn in de stages voor (potentiële) mentoren. Ook kijkt de werkgroep samen met het IGT&D naar een stappenplan om dit op te lossen. In het aankomende jaar willen wij de aanbevelingen en het stappenplan van de werkgroep uitvoeren met het doel om meer mentoren beschikbaar te maken voor studenten.

Beroepenveldcommissie (BVC) IGT&D/voorlichting IGT&D, alumnibijeenkomsten

De Beroepenveldcommissie is een kennispartner en adviesorgaan voor het IGT&D. De doelstelling van de BVC is om bij te dragen aan een optimale aansluiting tussen de opleidingen en de arbeidsmarkt. Daarnaast informeert en adviseert de BVC de opleidingen over relevante ontwikkelingen in het werkveld.

De onderwerpen die in de BVC aan bod komen zijn:

1. De aansluiting van het onderwijs op het beroepenveld
2. Het profiel van de opleidingen
3. De inhoud van het onderwijs en afstudeeronderzoek
4. Het niveau van de afgestudeerden
5. Behoeftes aan bij- en nascholing van alumni

De BVC bestaat nu uit een brede vertegenwoordiging van organisaties, waaronder Kentalis, Gelderhorst, NSDSK, mgr. Hanssen (school voor speciaal onderwijs aan kinderen met auditieve en/of communicatieve beperkingen), Universiteit van Amsterdam en de NBTG. De samenstelling van de BVC zal echter gewijzigd worden. De IGT&D heeft daarvoor een nieuw reglement opgesteld.

De NBTG zal het komende jaar wederom deelnemen aan dit overleg.

NEN-normcommissie Tolk- en vertaaldiensten

Deze normcommissie werkt namens Nederland mee aan normen die de kwaliteit van het werk van tolken en vertalers borgen en ervoor zorgen dat hierbij de gebruikte technische middelen voldoen.

Welke onderwerpen behandelt de Nederlandse normcommissie?

Het werkgebied van de normcommissie komt overeen met dat van de International Organization of Standardization (ISO).

Op dit moment worden eerder vastgestelde 'Guidelines for Community Interpreting' herzien. Wij vinden het heel belangrijk om daarbij betrokken te zijn en bij andere onderwerpen die aan bod komen in de NEN-commissie. Wij hebben daarom (wederom) ons aangemeld om deel te nemen aan de NEN omdat we een geschikte kandidaat hebben gevonden voor deze taak.

§ 3.3 Belangenbehartiging

De behartiging van de belangen van onze leden blijft onverminderd een heel belangrijk speerpunt in ons beleid. Het is gelukt om in 2023 diverse doelstellingen op dit terrein te halen. Wij hebben echter ook moeten constateren dat verschillende doelen die wij ons gesteld hebben voor 2023, nog niet binnen bereik liggen. Desondanks zijn we redelijk optimistisch over wat er aankomend jaar bereikt kan worden.

Hieronder zullen we onze speerpunten beschrijven voor 2024.

Marktconform uurtarief voor tolken NGT door UWV

Op de ALV van 17 april jl. hebben wij besloten te informeren of een evaluatieonderzoek dat uitgevoerd wordt door de Auditdienst Rijk (ADR) van het ministerie van Financiën in opdracht van de ministeries en het UWV, ook tot een nieuw tolktarief zou kunnen leiden, wat niet het geval is.

Dit evaluatieonderzoek richt zich op de vraag of de gevoerde procedures door de ministeries en het UWV correct zijn verlopen wat tot aanbevelingen zou kunnen leiden voor onderzoek dat het UWV in de toekomst zal gaan uitvoeren. Inmiddels is het ADR-onderzoek in september van dit jaar van start gegaan. Naar verwachting zal het onderzoek dit jaar nog afgerond worden. Wij en de NSV nemen deel aan dit onderzoek. Vragen die daarbij aan de orde gekomen zijn, zijn o.a. op basis van welke richtlijnen/handvatten dergelijk tariefonderzoek uitgevoerd zou moeten worden, wat onze mening is over de vraag of het onderzoek correct is verlopen en wat wij veranderd zouden willen zien in het onderzoekstraject. Wij hebben aangegeven dat het onderzoek niet onafhankelijk is verricht en beïnvloed is door het UWV en de betrokken ministeries ten nadele van de tolken, dat het onderzoek niet geheel op juiste feiten is gebaseerd en dat de beroepsverenigingen niet betrokken zijn geweest bij het (tweede) Cebeononderzoek.

De uitkomsten van het ADR-onderzoek zijn mogelijk mede van belang voor een gerechtelijke procedure tegen het UWV waarin wij willen stellen dat het onderzoek door het UWV - naar juridische maatstaven - onzorgvuldig is geweest.

Zoals door de ALV is besloten op 6 april jl. zouden wij een gerechtelijke procedure starten over de tolktarieven die door het UWV zijn vastgesteld per 1 januari 2022 als het ADR-rapport geen betrekking heeft op de hoogte van het tarief.

Inmiddels is het ADR-onderzoek gestart en verwacht de ADR dat zij vóór het einde van het jaar de rapportage afgerond zullen hebben.

Onze advocaat heeft in oktober een procesadvies geschreven voor de NBTG en de NSV, waarover we onze leden nog nader gaan berichten.

Marktconform uurtarief voor tolken NGT door justitiële afnemers en monitoring kwaliteit

Het ministerie van Justitie en Veiligheid (J&V) monitort of de intermediairs in eerste instantie zullen trachten om tolken op C1-niveau te bemiddelen voor de 'justitiële afnemers' zoals rechtbanken en politie.

ZZP-Nederland, PZO en de Orde van registertolken en vertalers volgen of het monitoringsproces van het ministerie van J&V op de juiste wijze geschiedt. Wij worden door het ministerie van J&V op de hoogte gesteld.

Daarnaast hebben we begrepen dat er voor tolken NGT in principe ruimte is om over een hoger markttarief en bijkomende voorwaarden te onderhandelen.

In 2024 zullen we, omdat de Orde van registertolken en vertalers en ZZP-Nederland

ook al betrokken zijn bij de monitoring, en vanwege prioritering in doelstellingen, het proces meer op afstand volgen.

Monitoring centralisatie tolkvoorziening

In 2021 heeft het UWV in samenwerking met Tolkcontact een tevredenheids-onderzoek onder tolkgebruikers gehouden om te onderzoeken of de centralisatie naar wens verloopt en in 2022 is een dergelijk onderzoek onder tolken gehouden. De uitslag van het tevredenheidsonderzoek onder tolken is dit jaar bekend geworden. Daaruit zijn diverse verbeterpunten en wensen voortgekomen vanuit tolken. Het UWV heeft aangegeven om waar mogelijk gevolg te geven aan de verbeterpunten en wensen die zijn geuit. Inmiddels is er weer een tweede tevredenheidsonderzoek onder tolken uitgezet door UWV. We gaan in 2024 monitoren of daadwerkelijk uitvoering gegeven wordt aan mogelijke verbeterpunten.

Knelpunten tolkvoorziening

In 2023 hebben het UWV en de betrokken ministeries, de NBTG en de NSV in een klankbordgroepbijeenkomst een nieuw voorstel voor harmonisatie van de tolkvoorziening besproken, nadat de besprekingen over de harmonisatie lange tijd stilgelegen hadden. Afgesproken is dat op basis van een prioriteitenlijst van de kerngroep, verschillende knelpunten aangepakt zullen worden.

Teamtolken leefdomein

Teamtolken voor een tolkopdracht langer dan 1 uur gaat mogelijk worden, maar daarvoor zal een wettelijke regeling (Uitvoeringsregeling WMO) aangepast moeten worden, wat een lang traject kent. We verwachten daardoor niet dat dit in 2024 gerealiseerd gaat worden.

Nieuwe beleidsregels leefdomein

Het UWV heeft nieuwe beleidsregels opgesteld voor het leefdomein. Bij een verzoek om aanvullende uren binnen het leefdomein mag er niet meer dan acht uur per dag getolkt worden. Deze uren kunnen volgens de beleidsregels niet besteed worden aan de inzet van tolken tijdens vakanties. In een klankbordgroeptoverleg in juni jl. heeft het ministerie van VWS voorgesteld om met alle betrokkenen, waaronder de belangen- en beroepsorganisaties, om tafel te gaan zitten om gezamenlijk nieuwe beleidskaders vast te stellen. Dit zal in het najaar gebeuren onder begeleiding van een extern bureau. Wij willen dan ook het aantal beperkte kilometers in het leefdomein ter discussie stellen. Uitgangspunt van het ministerie van VWS zal echter zijn, zoals bij de hele harmonisatie, dat de maatregelen budgetneutraal moeten zijn.

Recht op meer dan 15% van werktijd indien goed onderbouwd (Art.7 Re-integratiebesluit)

Door nieuwe beleidsregels hebben dove en slechthorende werknemers de mogelijkheid om op basis van goed onderbouwde argumenten, meer uren tolkvoorziening toegewezen te krijgen dan 15% van de werktijd. Het UWV heeft aangegeven dat het beleid is dat extra (tijdelijke) uren die minder dan een jaar duren altijd worden toegekend mits de aanvraag voor extra uren voldoende onderbouwd is. Als blijkt dat extra uren structureel gewenst zijn, dan gaat het UWV eerst onderzoeken of er misschien ook andere (bijv. technologische) oplossingen mogelijk zijn in de desbetreffende werksituatie. De arbeidsdeskundige dient in zo'n geval altijd in overleg te gaan met de tolkgebruiker over mogelijke alternatieve oplossingen. Als er geen alternatieven zijn, dan worden op structurele basis tolkuren toegekend. Wij willen graag inzicht krijgen in het aantal aanvragen om meer uren en het aantal

afwijzingen. Het UWV wist ons echter (nog) geen cijfers te overleggen. In 2024 zullen we de uitvoering van deze beleidsregels verder monitoren en evalueren.

Dove werknemers sociale werkvoorzieningsbedrijven

De kerngroep is in overleg met het ministerie van SZW over de ontbrekende tolkvoorziening voor dove en slechthorende personen in sociale werkvoorzieningsbedrijven. Vooralsnog wil het ministerie van SZW, op aandringen van de kerngroep, verbetering brengen in de positie van dove en slechthorende sw-werknemers door de communicatie met deze doelgroep te verbeteren, zodat zij weten wat hun rechten zijn. Ook wil SZW de communicatie daarover met SW-bedrijven verbeteren. De kerngroep is betrokken bij het opstellen van de inhoud van deze communicatie. In 2024 willen we monitoren of de verbeterde communicatie naar SW-bedrijven en dove werknemers ook heeft opgeleverd dat dove werknemers een tolk toegewezen krijgen als zij daar behoefte aan hebben.

Symbiose-onderwijs

Al bijna twee jaar geleden heeft het ministerie van OCW aangegeven er via een wijziging van de beleidsregels van UWV voor te zorgen dat leerlingen van cluster 2-scholen die deels regulier onderwijs volgen (symbiose-onderwijs) alsnog een zelfstandig recht op een tolkvoorziening zullen krijgen. Het ministerie van OCW heeft inmiddels toegezegd dat het uiterlijk 1 januari 2024 mogelijk wordt in de tolkvoorziening om een tolk aan te vragen als je (tijdelijk) ook in het regulier onderwijs lessen gaat volgen.

Tolkvoorziening onderwijs personen ouder dan 30 jaar

OC&W is bezig een wetsvoorstel te maken voor een verruiming van de tolkvoorziening in het onderwijs. OCW verwachtte in het voorjaar van 2023 met de internetconsultatie te starten en mikte op de inwerkingtreding vanaf 1 augustus 2024 (dit betreft de start van het nieuwe schooljaar 2025-2026). Het geschetste tijdschema was echter onder voorbehoud en wordt niet gehaald, aangezien OCW ons heeft laten weten dat men hoopt om binnen nu en een half jaar de internetconsultatie over het wetsvoorstel te starten. Daarna moet het wetsvoorstel nog het hele wetgevingstraject doorlopen, voordat de gewijzigde wet uiteindelijk in werking kan treden. De kerngroep harmonisatie tolkvoorziening heeft daarop besloten om een brief naar de vaste commissie van OCW te sturen. In de brief verzoeken wij de vaste kamercommissie om er bij de minister van OCW op aan te dringen om op zeer korte termijn een concrete datum vast te leggen waarop we een consultatie mogen verwachten over het wetsvoorstel.

Tolkentekort

In mei 2022 is er een brainstormoverleg gevoerd tussen de NBTG, NSV, de belangenorganisaties en Tolkcontact om naar mogelijke oplossingen te zoeken, o.a. aan de hand van de resultaten van de enquête van NSV en NBTG naar het gesignaleerde tolkentekort. We hebben alle suggesties op een rij gezet en Tolkcontact heeft deze suggesties aan het UWV voorgelegd om te bekijken welke vervolgstappen mogelijk zijn. Daarnaast heeft Dovenschap bij het UWV en de ministeries gepleit voor de uitvoering van een calamiteitenplan vanwege het tolkentekort. Dit calamiteitenplan houdt in dat er altijd een tolk aanwezig moet zijn bij een begrafenis, huwelijk, medische en juridische situaties, arbeidsconflicten en bij examens.

Op 20 september jl. is er een overleg met UWV, Tolkcontact, ministeries en IGT&D gevoerd over het tolkentekort en het calamiteitenplan. Uit dit overleg is gekomen dat er o.a. onderzocht gaat worden of Tolkcontact eventueel tolken in dienst kan nemen (of op basis van andere afspraken met zzp-tolken), zodat de niet vervulbare (calamiteiten-)opdrachten toch uitgevoerd kunnen worden.

Daarnaast is afgesproken dat Tolkcontact UWV en beroepsorganisaties gaan onderzoeken/uitwerken of de achterwachtdienst opgesplitst kan worden in bijvoorbeeld twee keer 12 uren i.p.v. 24 uren en of tolken ook andere opdrachten kunnen aannemen tijdens achterwachtdiensten. Daarbij moet voor de klanten duidelijk zijn dat een dergelijke opdracht afgebroken kan worden als zich een achterwachtopdracht aandient.

Een andere besproken optie is dat tolken hun beschikbaarheid aangeven in een agenda van Tolkcontact, zodat de *matching* efficiënter zou kunnen verlopen. Ook is een van de plannen dat de IGT&D samen met de beroepsverenigingen de opleiding/het beroep gaan promoten.

Tolkvoorziening zelfstandigen

Het ministerie van SZW is van mening dat dove en slechthorende zelfstandigen een beperkt recht op een tolkvoorziening hebben omdat zij hiertegen niet verzekerd zijn zoals dove en slechthorende werknemers.

De kerngroep heeft aangegeven waarom zij het oneens is met de argumenten van SZW.

Er bestaat volgens de kerngroep ten onrechte een verschil tussen werknemers en zelfstandigen bij het verstrekken van tolkvoorzieningen. Voor zelfstandigen wordt binnen het werkdomein een inkomensgrens en aanvangsvereisten gehanteerd.

Voor werknemers gelden deze vereisten niet.

Er wordt een onderscheid gemaakt op basis van het verzekeringsprincipe, terwijl het gaat om het (mensen)recht op vrije arbeid en het recht om in je eigen taal te kunnen communiceren. Door deze beperking in de tolkvoorziening worden drempels opgeworpen voor doven en slechthorenden om (volwaardig) deel te nemen aan de samenleving.

Het UWV heeft aangegeven hier geen prioriteit aan te geven; de kerngroep overweegt of zij hierop actie gaat ondernemen. Als die actie er komt, zal daaraan in 2024 uitvoering gegeven worden.

Beroep op overmacht door tolkgebruiker

UWV en ministeries willen tolkgebruikers tegemoetkomen op dit punt: tolkuren zullen niet meer afgetrokken worden van beschikbare uren als er sprake is van overmacht. Zij moeten nog besluiten vanaf welk moment en onder welke voorwaarden deze nieuwe regeling ingaat. Mogelijk zal deze regeling in 2024 ingaan.

Onderwerpen die op de knelpuntenlijst binnen de tolkvoorziening staan en waarover nog verder gediscussieerd moet worden zijn:

- reiskosten van tolken en onregelmatigheidstoelage in buitenland worden niet vergoed;
- het maximaal aantal kilometers dat vergoed wordt in het leefdomein is te beperkt;
- reisvergoeding bij annulering ter plekke in leefdomein wordt voor 50% vergoed i.p.v. 100%.

Tot slot willen het UWV en de ministeries mogelijk de regeling voor organisatie-uren in de tolkvoorziening herzien omdat zij geconstateerd hebben dat in toenemende mate instellingen/organisaties een beroep doen op de regeling voor het leefdomein. Dit roept bij hen de vraag op of dit altijd terecht is.

Grijs gebied tolken voor doofblinden

Met het UWV was afgesproken dat de beroepsgroepen en belangenorganisaties gezamenlijk een eerste aanzet zouden geven voor richtlijnen, o.a. aan de hand van casuïstiek, om verschillen aan te geven tussen tolken en begeleiden.

De discussie over de richtlijnen binnen de kerngroep leidde tot de slotsom dat het raadzaam lijkt om eerst te onderzoeken wat de omvang van het probleem nu eigenlijk is.

Daarvoor zou achterhaald moeten worden hoeveel doofblinden er zijn die uitsluitend

gebruikmaken van een tolk gebarentaal en hoeveel er uitsluitend gebruikmaken van een schrijftolk of van een combinatie van tolken.

Dit hebben wij aan het UWV voorgesteld, en ook dat we vervolgens in een pilot van 6 maanden zouden kunnen bekijken hoe vaak er beoordeeld wordt dat er wellicht sprake is van begeleidersactiviteiten of 'stand-by'-tijd en in welke omvang. Waarbij we overigens hebben aangetekend dat in onze ogen er niet gauw sprake is van 'stand-by'-tijd.

Als blijkt dat de omvang van het probleem financieel gezien niet noemenswaardig is, is het voorstel van de kerngroep om het 'gewone' tolktarief voor tolken voor doofblinden toe te passen, ook voor de tijd dat er begeleid wordt en dat een tolk 'stand-by' staat. De voordelen zijn dat doofblinde tolkgebruikers, tolken en Tolkcontact dan niet meer die administratieve last hebben om te documenteren welke soort activiteiten er ondernomen zijn op een dag; en dat doofblinde tolkgebruikers er zo op kunnen blijven rekenen dat tolken hun opdrachten zullen (blijven) aannemen, zelfs als er begeleidingsactiviteiten bij zitten.

Het UWV informeert in de eigen organisatie of het mogelijk is om dergelijke gegevens te verzamelen en welke kosten daarmee zijn gemoeid.

Het UWV heeft verder voorgesteld om met VNG te gaan praten over de eisen aan begeleiders. De kerngroep is van mening dat we daarmee niet verder komen: deze stap van het UWV zal niet de oplossing bieden waar wij naar op zoek zijn. Uiteraard is het zinvol als de gemeente eisen stelt aan de gebarentaalvaardigheid van de begeleider, maar het biedt geen oplossing voor de situaties waar tolken NGT mee geconfronteerd worden, namelijk opdrachten waarbij zowel NGT nodig is als begeleiden. Daarom hebben wij nogmaals aangedrongen op het eerdergenoemd onderzoek om te inventariseren hoeveel dove doofblinden er zijn en hoe vaak zij gebruik maken van een tolk gebarentaal of een schrijftolk.

Dit onderwerp zal ook in 2024 een vervolg krijgen waarbij we ernaar streven dat er in dat jaar een beslissing genomen wordt door het UWV.

Positie Dove tolken

We hebben met Tolkcontact en UWV besproken tegen welke problemen teams van horende en dove tolken NGT aanlopen door de regels van het UWV en hebben aangegeven dat de tolkvoorziening naar onze mening aangepast moet worden voor tolkopdrachten waarbij een horende en een dove tolk samenwerken als co-tolken. Hieronder verstaan wij dat de horende en dove tolk gezamenlijk tot één resultaat komen, waarbij ze samen één schakel zijn in het tolkproces.

In de tolkvoorziening is de werkwijze van co-tolken op dit moment niet opgenomen, waardoor deze opdrachten formeel niet onder de tolkvoorziening vallen. Hierin willen wij verandering brengen door er verder aandacht voor te blijven vragen in 2024.

Daarnaast willen we de toegankelijkheid van de recent gestarte IGT&D- opleiding tot dove tolk NGT blijven monitoren.

Voortdurend overleg en samenwerking met RTGS

De NBTG ondersteunt het streven van het RTGS naar een verhoging van de kwaliteit van de dienstverlening van tolken door diverse maatregelen m.b.t. kwaliteitscriteria. We bespreken binnen het stakeholdersoverleg van het RTGS de ontwikkelingen m.b.t. de Notitie Kwaliteitsregister 3.0 van het RTGS, waaronder de gevolgen voor tolken en tolkgebruikers door de invoering van een feedbacksysteem.

Portretrecht/beeldrecht van tolken

N.a.v. een vraag van één van onze leden is er een werkgroep opgericht om de rechten en plichten van tolken te onderzoeken wanneer zij zich in een tolkopdracht bevinden waar video-opnames gemaakt worden, die worden bewaard en (online)

terug te zien zijn.

De werkgroep onderzoekt of er concrete richtlijnen en/of contracten op te stellen zijn voor onze leden, waar zij houvast aan hebben in een onderhandelingspositie met een opdrachtgever of een derde partij.

Deze werkgroep is pas na de zomer gestart, dus de werkzaamheden zullen in 2024 voortgezet worden. Het bestuur zal aan de hand van de adviezen van de werkgroep beslissen welke actie het zal ondernemen op dit punt.

§ 3.4 Zichtbare aanwezigheid

Een zichtbare aanwezigheid van de NBTG in de communicatie met de leden en in het discours over het vak en de tolkvoorziening is een belangrijk speerpunt.

De doelen van een ‘zichtbare aanwezigheid’ van de NBTG zijn:

- Gerespecteerd en gewaardeerd door de leden en tolken wat zich uit in betrokken lidmaatschap.
- Ledenparticipatie verhogen door het stimuleren en organiseren van eigenaarschap en passie.
- Behouden en/of vergroten van de ledenbasis.

Communicatie

In onze communicatie naar de leden streven we ernaar om zo helder mogelijk de standpunten van de NBTG over te brengen en de leden te informeren over de acties en ontwikkelingen op diverse terreinen waar we ons mee bezig houden. Ook is het ons doel om responsief te zijn naar onze leden wanneer zij zich met vragen of suggesties tot ons wenden.

Wij zijn verheugd om te merken dat zoveel leden bereid zijn zich in te zetten voor onze vereniging door deelname aan de werkgroepen, maar ook daarbuiten. Op regelmatige basis nodigen wij werkgroepen uit voor een bestuursvergadering om op de hoogte te blijven van ontwikkelingen binnen de werkgroep, maar ook om met elkaar van gedachten te wisselen.

Wij hopen dat wij het enthousiasme van de leden voor onze vereniging kunnen blijven stimuleren aangezien er een ambitieus werkplan ligt voor 2024.

Ook volgend jaar zullen we aandacht blijven besteden aan communicatie met de leden door middel van nieuwsberichten, nieuwsbrieven en de Interpres en aan informatieverstrekking aan onze donateurs.

Er zal meer focus zijn op het contact leggen met onze achterban via social media en op informatievoorziening via de website.

Voorlichting

Ook woont de NBTG diplomeringen van studenten bij en panelbijeenkomsten op de HU, geven wij voorlichting over onze vereniging tijdens de ‘Week van het ondernemerschap’ en nemen wij deel aan het overleg over de alumnibijeenkomsten. Deze werkzaamheden worden in 2024 voortgezet.

Werkgroep Ereleden en leden van verdienste

We willen ook onze waardering uitspreken voor leden die zich op buitengewone wijze inzetten of hebben ingezet voor de NBTG door hen tot erelid te benoemen of tot leden van verdienste.

In de statuten is bepaald dat we ereleden kunnen benoemen. Ereleden hebben wij

al, maar er is nooit formeel bepaald op basis van welke criteria ereleden benoemd kunnen worden. Om dit te kunnen bepalen, gaat de werkgroep Ereleden en leden van verdienste een voorstel voor het bestuur hierover uitwerken. Volgend jaar kunnen wij dan mogelijk de eerste leden van verdienste benoemen. De uitgewerkte criteria zullen in het huishoudelijk reglement opgenomen worden.

§ 3.5 Samenwerking met stakeholders versterken of uitbreiden

Samenwerking met stakeholders is onmisbaar om tot bevredigende resultaten te komen op het gebied van professionalisering en belangenbehartiging. Samenwerking en wederzijdse, transparante communicatie tussen de NBTG en dovengemeenschap in het bijzonder is hierbij essentieel.

Het bestuur wil op bestuursniveau de banden verder versterken en aanhalen met Dovenschap, Divers Doof en Doofblind.

Daarnaast willen we de samenwerking bestendigen of versterken met

- de overheid, met name UWV en de betrokken ministeries;
- Tolkcontact als uitvoerder van de tolkvoorziening;
- NSV;
- RTGS;
- IGT&D;
- andere organisaties in het werkveld, zoals Nederlands Gebarencentrum, Kentalis en Deelkracht;
- internationale tolkorganisaties.

Internationale contacten

De NBTG zal in 2024 aan de AGM van efsli deelnemen van 13 tot 15 september in Turijn. Wij zullen de ontwikkelingen rondom efsli blijven volgen.

Op 25 nov 2023 is de AGM van WASLI waaraan wij ook zullen deelnemen.

§ 3.6 Beroepsvereniging toekomstbestendig maken

De NBTG kijkt vooruit en onderkent welke elementen de toekomstbestendigheid van de vereniging bepalen.

Om toekomstbestendig te kunnen blijven, zijn de volgende speerpunten in het beleidsplan benoemd:

- Goed bestuurstoezicht (good governance)
- Sterk, representatief bestuur
- Uitstekend management
- Financieel gezond met een stabiele inkomstenstroom
- Inclusieve, diverse en veilige praktijk binnen de vereniging en het beroepsveld

Goed bestuur (*good governance*)

Effectiviteit, integriteit, responsiviteit, democratische principes, transparantie en verantwoording zijn voorbeelden van belangrijke waarden die in het spel zijn bij goed bestuur. Goed bestuur vraagt een goede verdeling van de verantwoordelijkheid voor de besluitvorming, de uitvoering en het toezicht en de controle. Met elkaar zorgt het dat de vereniging een intern (moreel) kompas of corrigerend vermogen heeft.

Om aan de eisen van goed bestuurstoezicht te doen, hebben we een wijziging van de statuten en het huishoudelijk reglement voorgesteld aan de ALV, omdat deze niet geheel voldoen aan de eisen van de Wet bestuur en toezicht rechtspersonen (WBTR).

Daarnaast handelen wij volgens een document ‘Financiële afspraken’, op basis waarvan wij o.a. het ‘vier-ogen-principe’ hanteren; d.w.z. dat er altijd twee personen betrokken zijn bij alle financiële transacties binnen de vereniging. Alle formele afspraken die gemaakt worden en alle formele besluiten die genomen zijn, worden gedocumenteerd, zodat iedereen binnen het bestuur (en het bureau) hiervan op de hoogte is.

Sterk, representatief bestuur

Een goed functionerend bestuur is een betrouwbaar bestuur dat adequaat handelt en waarbij verschillende persoonlijkheden elkaar qua talenten en specifieke eigenschappen goed aanvullen. Het bestuur vertegenwoordigt ook, waar mogelijk, diverse doelgroepen van ons ledenbestand.

Uitstekend management

Een uitstekend management is noodzakelijk om onze doelen te bereiken.

Uitstekend management houdt voor ons in dat

- er planmatig gewerkt wordt;
- het bureau goed draait en zorgt voor het gaande houden van de organisatie qua uitvoering en onderhoud;
- goed samengewerkt wordt binnen en buiten de vereniging;
- regelmatig procesverbetering plaatsvindt;
- er vooruitgekeken en geïnnoveerd wordt;
- de leden goed geïnformeerd en betrokken worden en dat wij responsief zijn naar hen.

Over de wijze waarop de ledenadministratie werkt, zijn we niet helemaal tevreden. Wij onderzoeken of de ledenadministratie in de website geïntegreerd kan worden.

Een ander punt van aandacht is de continuïteit van het bureau: wij hebben nog geen ‘noodplan’ voor het geval één van de bureauleden onverwacht (tijdelijk) mocht uitvallen. Hier gaan we naar kijken in het komende jaar.

Financieel gezond

Op financieel gebied wil het bestuur het komende jaar het beleid consolideren.

We willen inzicht houden in de lopende financiën en ervoor zorgen dat de uitgaven die in de begroting staan, niet worden overschreden.

Hiertoe maken de penningmeester en bureaucoördinator elk kwartaal een overzicht/verantwoording van de inkomsten en uitgaven, waardoor de financiën voortdurend gemonitord worden.

Een punt van aandacht hier is dat onze ambities gelijke tred houden met de inkomsten. In 2024 onderzoeken wij welke acties wij in dat opzicht moeten ondernemen voor de toekomst.

Inclusief, divers en veilig

Wij streven ernaar een inclusieve en diverse vereniging te zijn waar iedere tolk welkom is en zichzelf kan zijn. Wij willen volgend jaar inventariseren of er behoefte is aan specifieke aandacht van de NBTG voor minderheidsgroepen binnen het ledenbestand en in welke vorm.

De NBTG is momenteel via het lidmaatschap van één van de bestuursleden betrokken bij het Interpreters of Colour Network (IOCN).

Fysieke en psychische veiligheid is een actueel onderwerp waarover wij diverse vragen van leden hebben ontvangen. Naar aanleiding hiervan hebben we onlangs een enquête over dit onderwerp onder onze leden uitgezet, waarop een goede respons is gekomen. Uit de enquête blijkt dat relatief veel leden onveilige situaties hebben meegemaakt, zowel fysieke als psychische. Omdat het een complex onderwerp is, dat vraagt om een goed doordachte aanpak (voor zover die gewenst is en voor zover de NBTG die kan bieden), hebben we besloten ook hiervoor een werkgroep op te zetten die het bestuur kan adviseren over volgende stappen om veiligheid binnen onze beroepsgroep te bevorderen.

WERKPLAN 2024 IN BEELD



