

Samenvatting

Tussen 23 september 2023 en 11 november 2023 werden houders van het diploma (of gelijkgestelde kwalificatie) tolk Vlaamse Gebarentaal uitgenodigd om een online vragenlijst in te vullen rond de duurzaamheid van het beroep tolk VGT - X. 217 personen vulden de vragenlijst in. Op basis van cijfers verzameld door CAB Vlaanderen zouden er in 2022 ongeveer 445 personen zijn die een kwalificatie tolk VGT - X hebben. De resultaten van de vragenlijst zijn met een deelnemerspercentage van 49% representatief voor de doelgroep.

De meerderheid van de respondenten waren vrouwen en horend. Dit is een correcte representatie van de beroepsgroep. Met betrekking tot de vraag of het beroep momenteel duurzaam is, en wat – indien dit niet het geval is – nodig is om de duurzaamheid te verbeteren, is het van belang te erkennen dat het over een voornamelijk vrouwelijke beroepsgroep gaat. Tegelijkertijd wijst de hoge vertegenwoordiging van één bepaalde demografische groep op een gebrek aan diversiteit met betrekking tot gender en gehoorstatus binnen het beroep. Dat er minder dove personen deelnamen aan de vragenlijst is niet verbazingwekkend. De officiële erkenning van dove tolken VGT - X is heel recent (2023).

Alle leeftijdscategorieën (20 jaar tot ouder dan 65 jaar) waren vertegenwoordigd met als grootste groep respondenten tussen 31 tot 50 jaar (62,6%). Dit brengt bepaalde implicaties met zich mee. Zo moet er rekening gehouden worden met het feit dat de houders van een kwalificatie tot tolk VGT - X een ouder wordende populatie is. Een groot deel van hen zal binnen onafzienbare tijd (10 jaar) de pensioengerechtigde leeftijd bereiken. De groep van jongere gekwalificeerde tolken VGT - X is momenteel niet groot genoeg om deze toekomstige uitval op te vangen. Dit betekent dat er nood is aan campagnes om jongere personen aan te moedigen om in het beroep te stappen en aan maatregelen die ervoor zorgen dat zij het beroep blijven uitoefenen. Bovendien moet er nagegaan worden of er een specifieke financiële regeling mogelijk is voor personen die de pensioengerechtigde leeftijd hebben bereikt om te kunnen (blijven) werken als tolk VGT - X met behoud van pensioenrechten.

De doelgroep van de vragenlijst was iedereen die de kwalificatie heeft om te werken als tolk VGT - X. Dit ging om mensen die momenteel werken als tolken, zij die gestopt zijn, en zij die na het behalen van het diploma niet zijn gestart als tolk. Deze drie groepen waren vertegenwoordigd in de antwoorden op de vragenlijst. Aangezien de focus van de vragenlijst de duurzaamheid van het beroep was, ging de analyse vooral in op de antwoorden van (1) respondenten die niet startten als tolk, (2) zij die stopten als tolk, (3) zij die na verloop van tijd minder uren gingen tolken, en (4) zij die na verloop van tijd meer uren gingen tolken.

Een kleine minderheid van de respondenten startte niet als tolk na het voltooien van de opleiding en de meeste van hen (75%) startte nooit als tolk. 25% startte na verloop van tijd toch nog als tolk VGT - X. De hoofdredenen om niet te startten als tolk na de opleiding waren (1) dat men zich niet klaar voelde om te werken als tolk VGT - X en (2) dat het zelfstandige statuut een afschrikkend effect had.

Aan respondenten die wel startten als tolk VGT - X na het behalen van de nodige kwalificatie werd gevraagd hoe zij de opstartfase hebben ervaren. Hieruit leren we dat opleidingen vooral

inzetten op de kerncompetenties¹ en beroepscompetenties², maar dat zakelijke³, duurzame⁴, en specifieke⁵ competenties minder aandacht krijgen. Opvallend is dat slechts een kleine groep (8%) in hoofdberoep start als tolk VGT - X. De meerderheid (72%) kiest ervoor om deeltijds te starten als tolk aan minder uren dan een halftijds beroep. Deze keuze heeft uiteraard gevolgen voor de beschikbaarheid van tolken VGT - X en wekt de indruk dat er niet genoeg tolken zijn. Een correcte analyse is echter dat er niet voldoende voltijdse beschikbare tolken VGT - X zijn.

De vragenlijst wou vooral te weten komen waarom tolken VGT - X hun engagement voor het beroep na verloop van tijd veranderen. We onderscheidde tolken die (1) na verloop van tijd meer uren gaan tolken, (2) na verloop van tijd minder uren gaan tolken, en (3) die na verloop van tijd stoppen als tolk. Voor elke categorie ging de vragenlijst na wat de reden(en) voor deze beslissing was en wat het beroep tolk VGT - X duurzamer kan maken. Met andere woorden, wat is er nodig om ervoor te zorgen dat eerst en vooral tolken het beroep niet verlaten en bijkomend dat ze het beroep op een duurzame manier kunnen uitoefenen?

Door na te gaan waarom sommige tolken na verloop van tijd meer uren gaan tolken, kunnen we alvast begrijpen welke positieve aspecten van het beroep hiertoe aanzetten. Dit bleek algemene job tevredenheid te zijn in combinatie met de flexibiliteit die tolken ervaren. Financiële motivatie werd niet hoog ingeschat al was het feit dat er veel werkaanbod is voor tolken VGT - X wel een reden om ook meer te gaan tolken. In het huidige klimaat krijgen tolken vooral professionele voldoening door de aard van het werk zelf, het feit dat ze er goed in zijn, en door waardering van dove klanten. De vrijheid en flexibiliteit die tolken ervaren in het kunnen plannen van de werkuren zorgt er ook voor dat ze een balans kunnen vinden in werk en privé- leven. Hieruit kunnen we besluiten dat in de verdere ontwikkeling van het beroep, inclusief regelgeving, op deze zaken moet ingezet worden. We merken ook op dat de grootste groep van respondenten die hun engagement voor het beroep veranderden na verloop van tijd, inderdaad meer uren ging tolken. Dit kan verklaard worden door het feit dat de overgrote meerderheid bij de start van hun loopbaan ervoor kiest om dit in een deeltijds statuut te doen waarbij ze minder dan 50% van hun werktijd invullen met tolkwerk. We kunnen stellen dat tolken bij de start niet voldoende zeker zijn of het beroep iets voor hen is, en of het een duurzame keuze is. Men kiest voor een veilige en voorzichtige start. Dit wordt ook bevestigd door het feit dat respondenten aangaven zich niet volledig klaar te voelen om te starten als tolk VGT - X na de opleiding.

Er was een kleinere groep van respondenten die ervoor koos om minder uren te gaan tolken. Dit was vooral omwille van de gezinssituatie. Aangezien de populatie tolken VGT - X voornamelijk uit vrouwen bestaat, is dit niet verbazingwekkend. Ook op basis van de leeftijdscategorieën van de deelnemers aan de vragenlijst kunnen we afleiden dat de gezinssituatie een grote impact heeft op de organisatie van het beroepsleven van tolken VGT

¹ Onder kerncompetenties begrijpen we; taalvaardigheid in Nederlands en VGT, tolkvaardigheid, kennis over de rol als tolk, en kennis over de deontologie.

² Onder beroepscompetenties vallen; begrip van de verwachtingen van dove klanten, begrip van de verwachtingen van horende klanten, verwachtingen die overeen stemmen met de realiteit, en voldoende opgedane ervaring door stage.

³ De zakelijke competenties omvatten; ervaring met administratieve opstart procedure, kennis over de werking van het CAB, zakelijke kennis, en duidelijk idee over inkomsten als tolk VGT - X.

⁴ Duurzame competenties zijn het hebben van een professioneel ondersteuningsnetwerk en weten waar men terecht kan voor bijscholing.

⁵ Specifieke competenties zijn tolkvaardigheden voor diverse specifieke doelgroepen en taalvaardigheid in andere werktalen dan Nederlands of VGT.

- X. De overgrote meerderheid van de respondenten (62,6%) is 31 tot 50 jaar oud, wat algemeen een periode is in het leven wanneer de gezinssituatie zich stabiliseert. Daarnaast zijn vooral financiële overwegingen redenen om minder te gaan tolken en te veranderen van carrière. Het is belangrijk op te merken dat de verschillende redenen met elkaar verbonden zijn: kiezen voor een andere job kan een antwoord bieden op de veranderde gezinssituatie, meer financiële zekerheid bieden, en dit alles kan tot een betere werk-privé balans leiden waardoor de mentale gezondheid minder onder druk komt te staan. De resultaten wijzen er dus op dat eenzijdige acties die zich enkel op één aspect van de duurzaamheid van het beroep richten niet voldoende zullen zijn. De complexiteit en de realiteit van het beroep en de beroepsgroep zal in alle acties moeten meegenomen worden.

Tenslotte stopte 40% van de respondenten met tolken en koos voor een andere job. Redenen om voor een andere carrière te kiezen, zijn dezelfde als waarom tolken minder uren gaan tolken: de gezinssituatie en het niet vinden van een goede werk - privé balans. Financiële overwegingen spelen ook hier een rol.

Met betrekking tot wat er nodig is om het beroep meer duurzaam te maken en ervoor te zorgen dat meer gekwalificeerde personen ook voor het beroep kiezen als hun hoofdberoep, is een meersporenbeleid nodig. De analyse in dit rapport besprak alle maatregelen die men kan voorzien om ervoor te zorgen dat meer tolken hun beschikbaarheid zouden uitbreiden. Hier beperken we ons tot een overzicht van de veranderingen die volgens de respondenten het hoogstnodig zijn. In het volgende onderdeel koppelen we hieraan praktische aanbevelingen.

Uiteraard gaven respondenten aan dat de persoonlijke situatie, en dan vooral de gezinssituatie, zou moeten veranderen om hen toe te laten meer of voltijds te werken als tolk VGT - X. Dit kan moeilijk institutioneel geregeld worden, maar er zijn bepaalde maatregelen die – volgens de deelnemers aan de vragenlijst zelf – de combinatie van zorgverantwoordelijkheden en (meer) werken als tolk wel zouden toelaten.

De eerste prioriteit is het statuut van de tolk VGT - X en de financiële context. Er is nood aan een statuut dat de tolk beschermt bij ziekte, zwangerschap, werkloosheid, etc. Het huidige zelfstandige statuut biedt minimale sociale bescherming wat vooral nadelig is voor vrouwen, de overgrote meerderheid van deze beroepsgroep. We herhalen hier ook dat het zelfstandige statuut één van de redenen was waarom mensen na behalen van de kwalificatie niet in het beroep stapten. Daarenboven stellen we vast dat voor deelnemers aan de vragenlijst het algemene uurtarief onvoldoende is en moet opgetrokken worden. Vooral in combinatie met een statuut waarbij tolken zelf moeten instaan voor sociale bijdragen, ziekteverzekering, materniteitsvergoeding, tijdelijke periodes van werkloosheid, pensioenopbouw, etc. is het huidige bruto uurtarief onvoldoende om op een duurzame manier tolk VGT - X in hoofdberoep te zijn.

Daarnaast is het duidelijk dat elk aspect van het beroep van een tolk financieel gecompenseerd moet worden. Deelnemers gaven aan dat de vergoeding van voorbereidingstijd en reistijd noodzakelijk is. Het takenpakket van een tolk VGT - X bestaat uit meer dan het eigenlijke tolkwerk. Momenteel wordt echter enkel dat aspect van het werk vergoed aan een – volgens de respondenten – te laag tarief. Hierbij merken we ook op dat desondanks het feit dat tolken VGT - X het statuut als zelfstandige moeten aannemen, zij voor tolkuren bemiddeld door CAB Vlaanderen niet hun eigen tarief kunnen bepalen. Sommige respondenten gaven dan ook aan dat zij wel tolk VGT - X in hoofdberoep zouden zijn indien

dit onder een werknemersstatuut zou vallen. Andere willen de mogelijkheid om voor meer dan één tolkenbureau te werken.

Respondenten gaven ook aan nood te hebben aan meer bijscholing rond VGT taalvaardigheid, tolkvaardigheid, en taalvaardigheid in andere talen dan VGT en Nederlands. Sommige deelnemers gaven aan dat verplichte bijscholing in combinatie met mentorschap en professionele supervisie hen zou aanzetten om meer of voltijds te gaan tolken.

Deze resultaten bevestigen dat in de huidige context het beroep tolk VGT - X niet duurzaam is. Het feit dat amper een kleine groep vanaf de start voor dit beroep kiest als hoofdberoep en dit ook volhoudt, bevestigt dit. Aangezien de meeste tolken in een deeltijds statuut – vooral minder dan halftijds – werken, is de algemene beschikbaarheid van tolken VGT - X beperkt. Dit leidt ertoe dat voor een substantieel aantal tolkopdrachten bemiddeld door CAB Vlaanderen er geen tolk kan gevonden worden. Dit heeft tot gevolg dat er een tekort aan tolken VGT - X wordt ervaren. De cijfers van CAB Vlaanderen tonen echter aan dat er in absolute cijfers niet direct een tekort is aan gekwalificeerde tolken VGT - X (in 2022 waren dit er 445, zie eerder). De resultaten van het onderzoek tonen wel aan dat er een tekort is aan tolken die het beroep voltijds uitoefenen. Om hier verandering in te brengen moet er op verschillende manieren ingezet worden op een duurzame ontwikkeling en organisatie van het beroep. Hiervoor stellen we meerdere aanbevelingen voor.