



ADVIES LEERMOGELIJKHEDEN VOOR HET NEDERLANDS OP DE WERKVLOER

Advies van de Commissie Diversiteit, Wetstraat 34-36, 1040 Brussel

W www.serv.be/diversiteit – T +32 2 209 01 11 – E info@serv.be

Adviesvraag	Leermogelijkheden voor het Nederlands op de werkvloer	
Adviesvrager	Hilde Crevits - Viceminister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Binnenland, Steden- en Plattelandsbeleid, Samenleven, Integratie en Inburgering, Bestuurszaken, Sociale Economie en Zeevisserij	
Ontvangst adviesvraag	29 januari 2025	
Decretale opdracht	SERV-decreet 7 mei 2004 art. 11 (overlegfunctie)	
Goedkeuring raad	29 april 2025	
Contactpersoon	Liselotte Hedeboom	lhedeboom@serv.be
	Pieter Callewaert	pcallewaert@serv.be

Mevrouw Hilde CREVITS

Viceminister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Binnenland, Steden- en Plattelandsbeleid, Samenleven, Integratie en Inburgering, Bestuurszaken, Sociale Economie en Zeevisserij

Hendrik Consciencegebouw

Koning Albert II laan 15

B-1210 Sint-Joost-ten-Node

Adviesvraag versterken van leermogelijkheden Nederlands op de werkvloer

Mevrouw de viceminister-president

Op 29 januari 2025 ontving de SERV uw adviesvraag over het versterken van leermogelijkheden Nederlands op de werkvloer.

De SERV behandelde deze adviesvraag binnen de Commissie Diversiteit waarin de Vlaamse sociale partners, LEVL en Handicap en Arbeid samenwerken en adviezen formuleren over evenredige arbeidsdeelname, diversiteit en gelijke behandeling.

De Commissie Diversiteit apprecieert de mogelijkheid om een inbreng te doen over het versterken van leermogelijkheden voor het Nederlands op de werkvloer. Wij hopen met bijgevoegd advies bij te dragen aan de verdere uitwerking van uw beleidsplannen en staan klaar om hierover met u van gedachten te wisselen.

Hoogachtend

Pieter Kerremans
administrateur-generaal

Stijn Gryp
voorzitter

Inhoud

Krachtlijnen	5
Advies	8
1. Taal en de Vlaamse arbeidsmarkt	9
1.1 Taal binnen snelle én duurzame trajecten naar werk	9
1.2 Taal & de Vlaamse arbeidsmarkt: een aantal specifieke uitdagingen	9
2. Leermogelijkheden Nederlands op de werkvloer versterken	11
2.1 Zorg dat alle anderstalige nieuwkomers op korte termijn een opleiding basiskennis Nederlands kunnen opstarten	12
2.2 Werkvloeren: een belangrijke plaats om het leren van het Nederlands te versterken en af te stemmen op de arbeidsmarkt	14
2.3 Benut het potentieel van bestaande instrumenten beter	15
2.4 Stimuleer leermogelijkheden Nederlands zoveel mogelijk binnen een ruimere aanpak rond taal	18
2.5 Maak de voorbeeldrol Vlaamse Overheid waar	19
Lijst van gebruikte afkortingen	21

Krachtlijnen

De minister wil extra aandacht voor het leren van het Nederlands op de werkvloer binnen de strategische doelstelling van een snelle en duurzame activering van inburgeraars en vraagt hierover advies. Binnen de Commissie Diversiteit bij de SERV formuleerden de Vlaamse sociale partners, LEVL en Handicap en Arbeid samen hun aanbevelingen.

Het is positief om versterkt in te zetten op leermogelijkheden Nederlands op de werkvloer. Belangrijk is wel dat Nederlands op de werkvloer gericht is op functionele en jobgerelateerde taalkennis, relevant voor de specifieke werkvloer. Het is noch de bedoeling, noch realistisch om via Nederlands op de werkvloer het algemeen taalniveau te verhogen naar een specifiek niveau binnen het Europees Referentiekader voor talen (ERK).

Een sterkere inzet op leermogelijkheden Nederlands op de werkvloer kan voor de commissie niet betekenen dat de kerntaak van het aanleren van basiscompetenties Nederlands verschuift naar het beleidsdomein Werk.

De commissie doet volgende aanbevelingen om versterkt in te zetten op leermogelijkheden Nederlandse op de werkvloer:

- **Zorg dat alle anderstalige nieuwkomers op korte termijn een opleiding basiskennis Nederlands kunnen opstarten. Ook is het belangrijk dat het verwerven van het vereiste taalniveau binnen inburgering en tewerkstelling elkaar niet in de weg staan.** De commissie vraagt onder meer in te zetten op een flexibel en maatgericht aanbod NT2 waarbij NT2-trajecten zoveel mogelijk tegemoet komen aan de noden van de diverse groep van anderstaligen en mogelijkheden waarbij beroepsopleidingen zoveel mogelijk gecombineerd worden met taalondersteuning of- opleidingen.
- **Werkvloeren kunnen een belangrijke plaats zijn om het leren van het Nederlands te versterken en af te stemmen op de arbeidsmarkt.** Complementair aan formele taaltrainingen kunnen leermogelijkheden Nederlands op de werkvloer onder meer zorgen voor het verwerven van functionele en jobgerelateerde taalkennis, het versterken van de effectiviteit van taaltrainingen en het realiseren van inclusieve werkvloeren waar het werk vlot en op een veilige manier gebeurt.
- **Benut het potentieel van bestaande instrumenten beter.** De bestaande goede instrumenten om in te zetten op leermogelijkheden Nederlands op de werkvloer (zoals job- en taalcoaching, IBO-T) worden (nog) te weinig gebruikt. Het is daarbij belangrijk om voor ogen te houden dat taalcoaching op de werkvloer over veel meer gaat dan het leren van het Nederlands. Zo wordt bijvoorbeeld niet op alle werkvloeren

algemeen Nederlands gesproken of is inzetten op spreekdurf een belangrijk element dat speelt. De commissie doet volgende aanbevelingen:

- **Houd de doelstelling van de bestaande instrumenten voor Nederlands op de werkvloer helder en verzwaar deze niet.** De focus ligt op het verwerven van werkgerelateerde taalvaardigheden.
- **Sensibiliseer en zorg voor realistische verwachtingen over taalverwerving op de werkvloer, ook bij werkgevers en collega's.** Het aantal mogelijke uren taalcoaching (10u tot 12u bij job-en taalcoaching, ongeveer 20u bij IBO-T). ligt ver verwijderd van de nodige trajecten voor het verhogen van een algemeen taalniveau A2 naar B1 mondeling (60-120u versneld, 120-270u CVO).
- **Breng knelpunten in kaart waarom instrumenten zoals taalcoaching, IBO-T, ... (nog) te weinig worden gebruikt.** Naast transparantie over de mogelijkheden en bekendheid van de instrumenten spelen er mogelijk nog andere drempels.
- **Zorg voor meer transparantie over de mogelijkheden om in te zetten op leermogelijkheden Nederlands op de werkvloer en mogelijke ondersteuning.** Breng daartoe het aanbod in kaart. **Maak dit aanbod ook bekend.** Bijvoorbeeld via een algemene sensibiliserings- en informatiecampagne. Sectorfondsen kunnen dit ook bekend maken bij hun ondernemingen.
- **Werk samen met de betrokken stakeholders (overheden, VDAB, AgII, Onderwijs, werkgeversorganisaties, vakbonden, sectorfondsen, aanbieders van taalondersteuning) een kader uit om versterkt in te zetten op leermogelijkheden Nederlands op de werkvloer en maak van daaruit de brug naar werkgevers.** Zet daarbij in op samenwerking vanuit de sterktes van elke partner en werk toe naar een meer geïntegreerd verhaal met een duidelijke regisseur.
- **Zet in op en sensibiliseer over de mogelijkheden van digitale toepassingen (zoals taalapps, AI, ...) om taal oefenkansen te creëren.** Zet ook in op opleiding en professionalisering op dat vlak voor taalcoaches en -leerkrachten.
- **Stimuleer leermogelijkheden Nederlands zoveel mogelijk binnen een ruimere aanpak rond taal.** Ook het wegwerken van taaldrempels en collega's spelen immers een belangrijke rol. Ondernemingen hebben daarbij nood aan specifieke expertise en ondersteuning om een ruimere aanpak rond taal uit te werken die afgestemd is op de specifieke onderneming. Zet ook actief (verder) in op het ontsluiten en verspreiden van bestaande kennis over, goede praktijken en materiaal gericht op het taal-toegankelijk maken van werkvloeren en het creëren van leermogelijkheden Nederlands op de werkvloer. Het gaat o.a. over inzicht in taalverwerving NT2 en taaltools zoals sectorale taalapps. **Tot slot vraagt de commissie om een meer structurele ondersteuning van inclusieve werkvloeren te realiseren.** Taal op de werkvloer maakt deel uit van het gericht stimuleren en ondersteunen van inclusieve werkvloeren. Het is belangrijk om succesvolle projecten die de afgelopen jaren hebben toegewerkt naar een meer inclusieve Vlaamse arbeidsmarkt te verduurzamen.

- **Maak de voorbeeldrol op het vlak van diversiteit en inclusie van de Vlaamse overheid als grote en belangrijke werkvloer waar. Maak prioritair werk van het voornemen om af te stappen van de federale taaltesten voor aanwervingen bij de Vlaamse overheid.** Een vlottere procedure voor het bewijs van taalkennis Nederlands is cruciaal voor anderstaligen. Zorg vervolgens dat een ruimere aanpak rond taal onderdeel uitmaakt van het reguliere organisatiebeleid van elke entiteit van de Vlaamse overheid. Daarbij gaat het zowel om het wegwerken van taaldrempels als het creëren van leerkansen Nederlands.

Advies

De minister wil extra aandacht voor het leren van het Nederlands op de werkvloer binnen de strategische doelstelling van een snelle en duurzame activering van inburgeraars. De minister vraagt daarbij advies aan de SERV over:

- de manier waarop leermogelijkheden Nederlands binnen een professionele context kunnen worden vorm gegeven,
- de noden en rol van sectoren en individuele ondernemingen,
- welke ondersteuning en acties hierbij nodig zijn vanuit de verschillende bevoegde overheidsdiensten.

Dit past ook binnen de [Vlaamse productiviteits- en competitiviteitsagenda](#) waarbinnen de Vlaamse Regering de ondersteuning van bedrijven die nieuwkomers aan het werk zetten wil versterken rond het leren van het Nederlands en integratie op de werkvloer.

De Commissie Diversiteit bij de SERV behandelde de adviesvraag over het versterken van leermogelijkheden Nederlands op de werkvloer. Binnen de Commissie Diversiteit werken de Vlaamse sociale partners, LEVL en Handicap en Arbeid samen aan adviezen over evenredige arbeidsdeelname, diversiteit en gelijke behandeling. Zowel snelle en duurzame trajecten naar werk voor nieuwkomers als het uitwerken van een taalbeleid met focus op de werkvloer zijn ook voor de Commissie Diversiteit twee [prioriteiten voor de huidige legislatuur](#).

De commissie heeft binnen de voorziene adviestermin zoveel mogelijk relevante stakeholders bevraagd. Op 12 februari 2025 gaf de projectleider activering van inburgeraars van het Agentschap Binnenlands Bestuur toelichting bij de adviesvraag en de huidige proeftuin rond activering van inburgeraars. Daarnaast vonden er uitwisselingen plaats met diverse sectoren (via het lerend netwerk van de intersectorale werking, toelichtingen tijdens de commissievergadering en aparte gesprekken), aanbieders van taalcoaching op de werkvloer, VDAB, Agentschap Integratie & Inburgering, het departement Onderwijs en Vorming, Ligo en de dienst diversiteitsbeleid van de Vlaamse Overheid. De commissie is zeer dankbaar voor deze uitwisselingen. De inbreng van deze stakeholders komt in verwerkte wijze doorheen het advies aan bod.

In dit advies gaat de Commissie Diversiteit eerst in op de ruimere context van taal en de Vlaamse arbeidsmarkt en een aantal specifieke uitdagingen voor de Vlaamse arbeidsmarkt (onderdeel 1). Vervolgens focust de commissie op het versterken leermogelijkheden Nederlands op de werkvloer en gaat in haar aanbevelingen achtereenvolgens in op:

1. De verantwoordelijkheid van de overheid om er voor te zorgen dat anderstalige nieuwkomers op korte termijn een opleiding basiskennis Nederlands kunnen opstarten,
2. Werkvloeren als belangrijke plaats om het leren van het Nederlands te versterken en af te stemmen op de arbeidsmarkt,
3. Het beter benutten van het potentieel van bestaande instrumenten gericht op leermogelijkheden Nederlands op de werkvloer,
4. Het zoveel mogelijk stimuleren van leermogelijkheden Nederlands binnen een ruimere aanpak rond taal,

5. De voorbeeldrol van de Vlaamse overheid als belangrijke werkgever.

1. Taal en de Vlaamse arbeidsmarkt

1.1 Taal binnen snelle én duurzame trajecten naar werk

Taal wordt vaak ervaren als een belangrijke hefboom voor de arbeidsmarktparticipatie van anderstalige nieuwkomers. Voor de Commissie Diversiteit is het belangrijk om een hoog ambitieniveau op het vlak van taal te combineren met de noodzakelijke praktische en pragmatische aanpak op het vlak van taal. Taalverwerving bij anderstalige werkenden en werkzoekenden is daarbij een gedeelde verantwoordelijkheid van het individu, de arbeidsorganisatie, de dienstverleners en de overheid.¹

Voor de commissie staat het principe van *integratie door werk voorop*. Voor nieuwkomers op beroepsactieve leeftijd kan werk immers in belangrijke mate bijdragen aan de uitbouw van hun leven hier en integratie in de samenleving. Werk kan mogelijkheden bieden om kennis van het Nederlands (verder) te ontwikkelen. Werk kan ook bijdragen aan het ontwikkelen van andere competenties, financieel onafhankelijk worden, een sociaal netwerk uitbouwen en actief deelnemen aan de samenleving. Via werk kunnen nieuwkomers een belangrijke bijdrage leveren aan de economie en samenleving.

Nederlands op de werkvloer is wel altijd gericht op functionele en jobgerelateerde taal-kennis, relevant voor de specifieke werkvloer. Het is niet de doelstelling én niet realistisch om via Nederlands op de werkvloer het algemeen taalniveau te verhogen naar een specifiek ERK-niveau (A2 of B1 mondeling). Ook leent niet elke werkvloer zich tot het creëren van een taalrijke oefenomgeving voor het Nederlands. Werkvloeren kunnen wel bijdragen aan het versterken van het leren van het Nederlands door de oefenkansen die er plaatsvinden.

Voor nieuwkomers op beroepsactieve leeftijd is het belangrijk om snelle en duurzame trajecten naar werk te faciliteren en ondersteunen. Voor anderstalige nieuwkomers is investeren in de Nederlandse taal cruciaal maar dit mag er niet voor zorgen dat ze lang wegblijven van de arbeidsmarkt. **Gecombineerd en geïntegreerde trajecten van het leren van de Nederlandse taal en (beroeps)opleiding of werk moeten zoveel mogelijk de norm zijn.** De nadruk dient te liggen op korte trajecten. Tegelijkertijd kan een bijkomende (beroeps)opleiding belangrijk zijn om ook duurzame tewerkstelling te realiseren.

1.2 Taal & de Vlaamse arbeidsmarkt: een aantal specifieke uitdagingen

Op het vlak van taal kent de Vlaamse arbeidsmarkt een aantal specifieke uitdagingen. We schetsen dit kort op basis van een aantal cijfers en verwijzen voor meer uitgebreide analyse naar

¹ Zie oa. Commissie Diversiteit (23 oktober 2012). [Advies Taalbeleid op de arbeidsmarkt](#).

het OESO-rapport *Skills and Labour Market Integration of Immigrants and their Children in Flanders* (2023):

- **Een gebrek aan kennis van de Nederlandse taal wordt ervaren als een belangrijke hindernis in de zoektocht naar een geschikte job.** Dat geeft een aanzienlijk deel van de werkende en werkzoekende niet-EU nieuwkomers in Vlaanderen aan (16%)². Het gebrek aan kennis van de Nederlandse taal is daarbij de meest genoemde drempel in de zoektocht naar een geschikte job in Vlaanderen, naast een gebrek aan een formele erkenning van buitenlandse studiebewijzen, discriminatie en geen beschikbaarheid van geschikte jobs. Taal wordt vaker aangehaald als drempel in Vlaanderen dan in andere OESO-landen en vaker door niet-EU nieuwkomers en vrouwelijke nieuwkomers.
- **Hogere taalvaardigheid Nederlands hangt samen met tewerkstelling. Onderzoek toont aan dat taalopleiding een meerwaarde heeft voor de arbeidsmarktkansen voor werkzoekenden tot men echt basisgebruiker (A2) is³. Daarnaast is de impact van een hoger taalniveau op tewerkstelling verschillend naar leeftijd, opleidingsniveau en ook geslacht en reden van migratie.** Zo hangt de taalkennis 3 jaar na aankomst positief samen met de kans op werk 5 jaar na aankomst: terwijl 41% van nieuwkomers met een taalniveau A1 aan het werk is, stijgt dat tot 50% voor taalniveau A2 en 56% voor taalniveau B1 of hoger. De impact van een hoger taalniveau op tewerkstelling is groter voor nieuwkomers die op jongere leeftijd naar Vlaanderen komen. Daarnaast heeft een taalniveau B1 of hoger geen extra voordeel op het vlak van tewerkstelling voor kortgeschoolden maar wel voor hogeschoolden⁴.
- **Vlaanderen kent in internationaal perspectief een laag aandeel hogeschoolde niet-EU nieuwkomers en een hoog aandeel kortgeschoolde niet-EU nieuwkomers.** Het aandeel niet-EU nieuwkomers met een zeer laag opleidingsniveau ligt hoog in Vlaanderen (enkel basisonderwijs, 20%)⁵. Hoewel er geen één-op-één relatie is, hangt dat wel samen met het leervermogen en daarmee de duurtijd voor het behalen van een bepaald taalniveau. Zo ligt de mediane duurtijd voor het behalen van een taalniveau Nederlands A2 voor anderstalige nieuwkomers op 9 maanden voor een traject via CVO, 3 jaar en 5 maanden voor een traject via laaggeletterde basiseducatie en 4 jaar en 5 maanden voor een alfaklant (duurtijd voor start A1 tot einde A2)⁶.
- **Het Nederlands wordt wereldwijd niet veel gesproken.** Zo heeft 8 op de 10 niet-EU nieuwkomers geen of zeer beperkte kennis van het Nederlands⁷. Dat maakt dat de noden

² OECD (2023), *Skills and Labour Market Integration of Immigrants and their Children in Flanders*, Working Together for Integration, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/4ea309cb-en>.

³ De Cuyper, P. & Vandermeersch, H. (2016). Helpt bijkomende taalopleiding inburgeraars op de arbeidsmarkt? Het rendement van opeenvolgende NT2-opleidingen voor inburgeraars in kaart gebracht. HIVA, Leuven/Steunpunt Inburgering en Integratie.

⁴ OECD (2023), *Skills and Labour Market Integration of Immigrants and their Children in Flanders*, Working Together for Integration, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/4ea309cb-en>.

⁵ Idem

⁶ Doyen, G. *Jaarrapport Inburgering 2023*. Agentschap Binnenlands Bestuur.

⁷ OECD (2023), *Skills and Labour Market Integration of Immigrants and their Children in Flanders*, Working Together for Integration, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/4ea309cb-en>.

op het vlak van taaltraining groot zijn en deze taaltrainingen vaak langere tijd in beslag nemen dan in heel wat andere landen.

- **Werkgevers hanteren in Vlaanderen eerder strikte taalvereisten.** Bij 8 van de 10 vacatures bij VDAB wordt een (zeer) goede kennis van het Nederlands gevraagd. Bij de Vlaamse overheid moet het vereiste taalniveau dat bij een bepaalde functie hoort worden aangetoond via een verplicht taalexamen afgenomen door werkenvoor.be.
- **Niet alle werkvloeren lenen zich tot een taalrijke oefenomgeving voor het Nederlands.** Zo kenmerkt de aard van sommige jobs en werkvloeren zich door beperkte talige contacten Nederlands.
- **Draagvlak op de werkvloer kan een uitdaging zijn.** Er kan weerstand ontstaan bij collega's of leidinggevenden bij het aanwerven van anderstalige werknemers, onder andere vanwege zorgen over veranderingen, extra werkdruk en mogelijke problemen met veiligheid.

Het OESO-rapport⁸ geeft ook aan dat ondanks de inzet op taal in inburgeringstrajecten en de hoge deelname aan taalopleidingen, de resultaten op het vlak van taal nog uitblijven in Vlaanderen. Er wordt onder meer gewezen op de nog beperkte integratie van non-formeel en informeel taalleren.

Naast het versterkt inzetten op het Nederlands als gemeenschappelijke taal op de werkvloer is het in een context van steeds grotere talige diversiteit belangrijk om de meerwaarde van meertaligheid te erkennen en waarderen.

2. Leermogelijkheden Nederlands op de werkvloer versterken

De Commissie Diversiteit staat achter het voornemen om versterkt in te zetten op leermogelijkheden Nederlands op de werkvloer. Daarbij moet een hoog ambitieniveau op het vlak van taal gecombineerd worden met de noodzakelijke praktische en pragmatische aanpak van taal.

De commissie wijst er op dat het sterker inzetten op Nederlands op de Werkvloer niet kan betekenen dat de kerntaak van het aanleren van basiscompetenties Nederlands verschuift naar het beleidsdomein Werk. Instrumenten inzake Nederlands op de werkvloer zijn niet gericht op het aanleren van een algemeen (basis)niveau Nederlands (zie onderdeel 2.1). Daarnaast is elk beleidsdomein verantwoordelijk voor de financiering van de eigen kerntaken. Wanneer instrumenten van het beleidsdomein Werk ingezet worden om uitvoering te geven aan een verplichting die voortvloeit uit een kerntaak van Inburgering, moet de financiering vanuit

⁸ OECD (2023), *Skills and Labour Market Integration of Immigrants and their Children in Flanders*, Working Together for Integration, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/4ea309cb-en>.

Inburgering richting Werk meevolgen. Zeker in de context van sterke besparingen in het beleidsdomein Werk, moet deze afweging terdege worden gemaakt.

De commissie gaat in dit advies dieper in op volgende aanbevelingen:

1. Zorg dat alle anderstalige nieuwkomers op korte termijn een opleiding basiskennis Nederlands kunnen opstarten,
2. Werkvloeren als belangrijke plaats om het leren van het Nederlands te versterken en af te stemmen op de arbeidsmarkt,
3. Potentieel van bestaande instrumenten beter benutten,
4. Stimuleer leermogelijkheden Nederlands zoveel mogelijk in een ruimere aanpak rond taal ,
5. De voorbeeldrol van de Vlaamse overheid als belangrijke werkgever.

2.1 Zorg dat alle anderstalige nieuwkomers op korte termijn een opleiding basiskennis Nederlands kunnen opstarten

In de adviesvraag wordt het versterken van leermogelijkheden Nederlands op de werkvloer gekaderd binnen de strategische doelstelling van een snelle en duurzame professionele activering van inburgeraars. Ook voor de Commissie Diversiteit zijn snelle en duurzame trajecten naar werk voor nieuwkomers prioritair om een duurzame inclusieve Vlaamse arbeidsmarkt te realiseren.⁹ Voor de commissie staat het principe van *integratie door werk* daarbij centraal en vormt taal een belangrijke sleutel voor de arbeidsmarktparticipatie van anderstalige nieuwkomers, in het bijzonder voor derdelanders.

Instrumenten en maatregelen gericht op taalcoaching en leermogelijkheden Nederlands op de werkvloer zijn echter niet specifiek gericht en uitgewerkt voor inburgeraars maar relevant voor alle anderstaligen. Deze instrumenten en maatregelen zijn zeker ook relevant voor anderstalige EU-nieuwkomers, arbeidsmigranten, Franstalige of Duitstalige Belgen of laaggeletterde Vlamingen. VDAB geeft aan dat slechts 20% tot 30% van de anderstalige VDAB-klanten een verplichte inburgeraar is.¹⁰

Ook zijn de instrumenten en maatregelen die inzetten op Nederlands op de werkvloer niet gericht op het verhogen van het algemeen taalniveau Nederlands of het behalen van een specifiek ERK-niveau (A1, A2, B1, enz.). Wanneer ondernemingen inzetten op Nederlands op de werkvloer is taal vooral een middel om tot duidelijke en efficiënte communicatie en een goed draaiende en veilige werkvloer te komen. De talige vereisten van de job en werkomgeving bepalen op welke talige vaardigheden de focus ligt.

Voor inburgeraars kan er dus een spanningsveld ontstaan tussen enerzijds de taalvereisten voor de job en het functioneren op de werkvloer en anderzijds het te behalen taalniveau binnen het inburgeringstraject. Het vereiste taalniveau binnen het inburgeringstraject ligt vandaag algemeen op A2. Nieuwkomers die binnen de 2 jaar na het behalen van hun

⁹ Commissie Diversiteit (15 december 2023). [Beleidsprioriteiten voor een duurzame, inclusieve Vlaamse arbeidsmarkt](#).

¹⁰ Toelichting door Jan Hoste tijdens Commissie Diversiteit van 17 maart 2025.

inburgeringstraject onvoldoende hebben gewerkt of opleiding hebben gevolgd, moeten het taalniveau B1 mondeling behalen. Instrumenten voor Nederlands op de werkvloer richten zich op wat nodig is op de werkvloer en in de specifieke functie. Zo zal bijvoorbeeld voor een metser een algemeen taalniveau A1 voldoende zijn voor communicatie op de werkvloer en voor zaken rond veiligheid niveau A2. Bovendien zal de focus liggen op mondelinge en veel minder op schriftelijke vaardigheden Nederlands. Voor het behalen van een taalattest binnen inburgering moeten alle vaardigheden meegenomen worden en is er dus een kloof tussen het vereiste niveau binnen het inburgeringstraject en wat nodig is voor de specifieke job en het goed functioneren op de werkvloer.

Het is de verantwoordelijkheid van de overheid om er voor te zorgen dat alle anderstalige nieuwkomers op relatief korte termijn een opleiding basiskennis Nederlands kunnen opstarten. Binnen het inburgeringsbeleid wordt de basistaalvaardigheid van het Nederlands vandaag ingevuld als A2 volgens het ERK. **Daarnaast is het ook belangrijk dat het verwerven van het vereiste taalniveau en tewerkstelling elkaar niet in de weg staan.** Dat is ook in lijn met de herwerking van het ERK waarin de focus meer wordt gelegd op een actiegerichte benadering waarin taal veel meer wordt gezien als communicatiemiddel dan als studieobject.¹¹ Sommige sectoren geven ook aan dat bepaalde functies al op een lager taalniveau dan A2 toegankelijk zijn. De commissie vraagt:

- **Een flexibel en maatgericht aanbod NT2.** NT2-trajecten moeten zoveel mogelijk tegemoet komen aan de noden van de diverse groep van anderstaligen: mensen met diverse leerprofielen, zowel werkenden als werkzoekenden, Zo blijkt de combinatie van (ploegen)werk met NT2 vandaag niet altijd haalbaar.¹² Het gaat om een financieel toegankelijk en geografisch voldoende gespreid aanbod. Ook is er nood aan flexibiliteit door voldoende aanbod lessen 's avonds, in het weekend en op afstand te laten plaatsvinden, digitaal en modulair uitgewerkte lesvormen, ...
- **Mogelijkheden waarbij beroepsopleidingen zoveel mogelijk gecombineerd worden met taalondersteuning of -opleidingen.** Verschillende sectoren ervaren dat dit de beste resultaten op het vlak van tewerkstelling oplevert. Het OESO-rapport *[Skills and Labour Market Integration of Immigrants and their Children in Flanders](#)* (2023) wijst eveneens op mogelijkheden voor Vlaanderen om sterker in te zetten op beroepsgerichte taalopleidingen zoals schakelopleidingen en beroepsopleidingen in combinatie met NODO. Een aantal sectoren wijzen er daarnaast op dat de taalvereisten om beroepsopleidingen bij VDAB te volgen voor hun sector nog verlaagd kan worden door verder in te zetten op taalondersteuning op de opleidingsvloer.
- **Een breder taalbeleid bij overheden.** Naast het wegwerken van taaldrempels gaat het om het inzetten op leerkanalen Nederlands. Dit kan een plaats krijgen in het op te maken *horizontaal integratiebeleidsplan*. Zo konden lokale besturen de afgelopen legislatuur in het

¹¹ Het Europees Referentiekader voor Talen (ERK) werd in 2001 uitgewerkt met als doel om taalniveaus te kunnen vergelijken en meertaligheid te stimuleren. In 2020 werd het kader herwerkt en kwam de actiegerichte benadering meer centraal te staan. Daarbij worden taalleerders gezien als taalgebruikers en sociale actoren en taal eerder als een communicatiemiddel dan als een studieobject. Het doel is taalleerders in staat stellen om taal te gebruiken in levenssechte situaties, zich kunnen uitdrukken en verschillende soorten taken kunnen uitvoeren. <https://taalunie.org/publicaties/216/gemeenschappelijk-europees-referentiekader-voor-talen-leren-onderwijzen-beoordelen>

¹² Zie bijvoorbeeld de vaststellingen in het kader van de lerende netwerken bij de [ESF-projecten Outreach & activering \(maart 2022\)](#).

kader van het *Plan Samenleven* ondersteuning krijgen om oefenkansen Nederlands te organiseren. Het blijft wel een belangrijke uitdaging om een behoeftedekkend aanbod in non-formeel en informeel leren te realiseren.

- **Verdere professionalisering van het onderwijs in het vak Nederlands als tweede taal.** Een belangrijk deel van de anderstalige jongeren is voor hun taalverwerving Nederlands sterk aangewezen op het onderwijs. Veel leerkrachten zullen ook te maken krijgen met leerlingen die een andere moedertaal spreken. Het is belangrijk dat zij hier professioneel mee om kunnen gaan.
- **Het verkennen en toepassen van de mogelijkheden die technologie en AI kunnen bieden om de taalverwerving Nederlands verder te ondersteunen.** Deze instrumenten leveren niet alleen mogelijkheden om taaldrempels weg te werken of te vermijden¹³, maar bieden ook mogelijkheden om extra taal oefenkansen te creëren en dat aangepast aan wat de taalleerder op dat moment al kan (adaptief leren).

2.2 Werkvloeren: een belangrijke plaats om het leren van het Nederlands te versterken en af te stemmen op de arbeidsmarkt

Extra aandacht voor leermogelijkheden Nederlands op de werkvloer is positief. Werkvloeren kunnen immers een belangrijke plaats vormen om het leren van het Nederlands te versterken.¹⁴ Complementair aan formele taaltrainingen Nederlands kunnen formele, non-formele en informele leermogelijkheden Nederlands op de werkvloer onder meer zorgen voor:

- **Het verwerven van functionele en jobgerelateerde taalkennis.** Dat zorgt voor een sterkere afstemming op de arbeidsmarkt.
- **Het versterken van de effectiviteit van taaltrainingen** door oefenkansen buiten de klasruimte te voorzien. Naast de kwaliteit van de taalopleiding en het onderwijsniveau van de taalleerder, hebben mogelijkheden om de taal buiten de klasruimte te spreken een impact op de effectiviteit van de taaltraining.¹⁵ Met extra oefenkansen kan taalverwerving sneller, concreter, gericht en meer toegepast verlopen.
- **Inclusieve werkvloeren waar het werk vlot en op een veilige manier gebeurt.**
- **Een positieve impact op de motivatie van volwassen taalleerders.** De meerwaarde van deze vorm van taalverwerving is immers meteen duidelijk en sterk afgestemd op het dagelijks functioneren op de werkvloer.¹⁶

¹³ Zie bijvoorbeeld: Atlas - [Gids voor vertaalapps en andere technologie voor je communicatie met anderstaligen](#).

¹⁴ Zie Commissie Diversiteit (15 december 2023). [Beleidsprioriteiten voor een duurzame, inclusieve Vlaamse arbeidsmarkt](#) – prioriteit 7.

¹⁵ Zie OECD (2021), *Language Training for Adult Migrants, Making Integration Work*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/02199d7f-en>.

¹⁶ Idem

Wanneer leermogelijkheden Nederlands op de werkvloer goed worden afgestemd op de noden van de specifieke werkvloer en de individuele taalleerder, levert dat ook een meerwaarde voor ondernemingen. De geconsulteerde sectoren en aanbieders van taalcoaching melden dat na een eerste ervaring met taalcoaching op de werkvloer die goed afgestemd wordt op de noden op de werkvloer en de individuele werknemer vaak opnieuw taalcoaching wordt aangevraagd.

2.3 Benut het potentieel van bestaande instrumenten beter

Er bestaan goede instrumenten om in te zetten op leermogelijkheden Nederlands op de werkvloer (zoals job- en taalcoaching, IBO-T), maar deze worden (nog) te weinig gebruikt.

Dat blijkt onder meer uit de gesprekken met de sectoren. Cijfers van VDAB geven aan dat er 353 IBO's met Taalcoaching (IBO-T) plaatsvonden in 2024 en 1523 jobcoachings waarvan 992 voor klanten met weinig kennis van het Nederlands en wellicht gecombineerd met taalcoaching.¹⁷ Om meer werkvloeren te bereiken en aan te sporen om in te zetten op leermogelijkheden Nederlands is het belangrijk dat de bestaande instrumenten bekend zijn en op een administratief eenvoudige en snelle manier ingezet kunnen worden.

Uit een recent rapport van de Stichting Innovatie & Arbeid "[Inclusief werkgeverschap in tijden van arbeidsmarktkrapte: wat helpt?](#)" blijkt dat bedrijven vragende partij zijn voor meer ondersteuning op het vlak van inclusief ondernemen. Daar hoort ook het omgaan met meertaligheid op de werkvloer bij. Verschillende sectoren geven ook aan dat de noodzaak om in te zetten op taal, taalondersteuning en een ruimere aanpak rond taal al speelt bij bedrijven in de sector, al is dat niet bij alle sectoren het geval.

Door krapte op de arbeidsmarkt stromen werknemers sneller in, bijvoorbeeld ook wanneer de taalkennis nog niet op het niveau is dat in principe nodig is op de werkvloer. Uit cijfers van [VDAB-Arvastat](#) blijkt bijvoorbeeld dat het aandeel werkenden met 'weinig kennis Nederlands' de afgelopen jaren gestegen is. Waar dat in 2018 op 17,4% lag, is dat in 2024 20,5%. Het gaat hier om werkenden die zich vrijwillig inschrijven bij VDAB of ingeschreven werkzoekenden die werk hebben gevonden. VDAB verstaat onder 'weinig kennis Nederlands' een niveau van A2 of minder zoals in het VDAB-dossier is opgenomen.

Om het potentieel van bestaande instrumenten voor leermogelijkheden Nederlands op de werkvloer beter te benutten, doet de commissie volgende aanbevelingen:

- **Taalcoaching op een werkvloer gaat over meer dan het leren van het Nederlands.** Uit de gesprekken met de sectoren en aanbieders van taalcoaching blijkt dat tijdens een traject taalcoaching op de werkvloer andere elementen dan het verhogen van het algemeen taalniveau Nederlands van de anderstalige werknemer naar boven komen. Zo wordt niet op alle werkvloeren algemeen Nederlands gesproken maar gaat het eerder om tussentaal of dialecten en kan het belangrijk zijn om daar op in te spelen. Ook wordt vaak verwezen naar het belang om in te zetten op spreekdurf en het durven aangeven van noden op het

¹⁷ Cijfers ontvangen van VDAB op 17 maart 2025.

vlak van taalondersteuning (bv. trager spreken door collega's, cijfers één voor één aangeven, ...).

Taalcoaching op de werkvloer is niet zomaar de taal leren. Het gaat veel meer om zorgen dat 'taal werkt op de werkvloer'. Waar in een taalles de focus kan liggen op het leren van getallen, zal het bij taalcoaching veel meer gaan over de nodige toepassing daarvan, bijvoorbeeld voor orderpicking.

In de praktijk blijkt ook dat de nood aan taalcoaching lang niet altijd gaat over het verhogen van het taalniveau van de anderstalige medewerker. Zo geeft één van de aanbieders van taalcoaching aan dat een ziekenhuis bij hen aanklopte met de bezorgdheid *"één van de anderstalige medewerkers in de sterilisatiekamer spreekt voldoende Nederlands maar weigert telkens om de telefoon op te nemen terwijl dat een belangrijk onderdeel van het takenpakket is"*. Tijdens het traject bleek dat de anderstalige medewerker vooral angstig was om de vraag naar een sterilisatiepakket, vaak onder hoge tijdsdruk, niet goed te begrijpen en fouten te maken. Via taalcoaching werd een structuur uitgewerkt van de elementen die opgevraagd moeten worden (naam, afdeling, nummer van het aangevraagde sterilisatiepakket cijfer per cijfer). Daarnaast werd er gewerkt op het durven aangeven dat de persoon Nederlands aan het leren is en bij onduidelijkheden de vraag te herhalen. Dit werkt vandaag goed en de taalcoaching werd stopgezet.

- **Houd de doelstelling van de bestaande instrumenten voor Nederlands op de werkvloer helder en verzwaar deze niet.** De bestaande instrumenten zoals taalcoaching zijn primair gericht op het verwerven van werkgerelateerde taalvaardigheden en het functioneren op de (specifieke) werkvloer. Ze komen daarmee tegemoet aan een nood die vandaag op heel wat werkvloeren leeft. Deze instrumenten kunnen de taalverwerving wel versterken maar zijn niet specifiek gericht op het behalen van een bepaald ERK-taalniveau.
- **Sensibiliseer en zorg voor realistische verwachtingen over taalverwerving op de werkvloer, ook bij werkgevers en collega's.** Soms leven er onrealistisch hoge verwachtingen over de termijn waarop Nederlandse taalvaardigheden verworven kunnen worden en de mogelijkheden op dat vlak binnen een traject van taalcoaching. Het aantal uren taalcoaching binnen de aangeboden trajecten ligt op 10u tot 12u bij job- en taalcoaching en ongeveer 20u bij IBO-T. Dat is ver verwijderd van de nodige trajecten voor het verhogen van een algemeen taalniveau A2 naar B1 mondeling: 60-120u (versneld) en 120-270u (CVO)¹⁸. Het is belangrijk om de verwachtingen duidelijk af te stemmen op wat effectief mogelijk is en deze trajecten niet enkel te richten op de individuele taalleerder maar ook de hele werkcontext en collega's mee in beschouwing te nemen.
- **Breng de knelpunten in kaart waarom instrumenten zoals taalcoaching, IBO-T, ... (nog) te weinig worden gebruikt.** Uit de gevoerde gesprekken blijkt werkgevers niet altijd op de hoogte zijn van de mogelijkheden. Naast transparantie over de mogelijkheden en bekendheid van de instrumenten spelen mogelijk nog andere drempels. Zo geven sectoren aan dat taalcoaching bij IBO nog een groeimarge kent om deze nog meer toe te spitsen op de specifieke sector en werkvloer.
- **Zorg voor meer transparantie over de mogelijkheden om in te zetten op leermogelijkheden Nederlands op de werkvloer en mogelijke ondersteuning op het vlak van**

¹⁸ Zie publicatie van het Agentschap Integratie en Inburgering - [ERK-berg](#): Nederlands leren – mondeling.

taal op de werkvloer. Uit gesprekken komt naar boven dat er heel wat mogelijkheden zijn om in te zetten op leermogelijkheden Nederlands op de werkvloer. Dat aanbod is verweven met bredere ondersteuning op het vlak van taal op de werkvloer, maar is ook versnipperd. Voor ondernemingen is het lang niet altijd duidelijk welke mogelijkheden er bestaan en hoe men er als bedrijf gebruik van kan maken. Zo bestaan er naast instrumenten als IBO-T en job- en taalcoaching, heel wat andere mogelijkheden: sectorfondsen creëren vormen en opleidingen op maat van anderstalige werknemers, VDAB heeft een aanbod (taal)advies op maat voor werkgevers met openstaande vacatures, het Agentschap Integratie en Inburgering biedt ondersteuning inzake taalbeleid aan werkgevers zonder openstaande vacatures, CVO's en Ligo's kunnen een aangepast opleidingsaanbod NT2 voor ondernemingen voorzien, ... De commissie doet volgende aanbevelingen:

- **Breng het huidige aanbod om in te zetten op leermogelijkheden Nederlands op de werkvloer in kaart.** Zo kan ook worden ingeschat of het huidige aanbod voldoende is. En of het aanbod voldoende gericht op zowel de anderstalige werknemer als ondersteuning van werkgevers?¹⁹ In overleg met de sectoren kan gekeken worden welke rol de intersectorale adviseurs hierin kunnen opnemen. Het kan bijvoorbeeld een uitbreiding vormen van www.dadenbovenwoorden.be. Dat overzicht kan ook geïntegreerd worden in [het platform 'mijn inclusieve werkvloer'](#).
- **Maak dit aanbod van maatregelen en ondersteuningsmogelijkheden ook bekend.** Dat kan via een algemene sensibiliserings- en informatiecampagne. Sectorfondsen kunnen dit bekend maken bij hun ondernemingen. Ook een uitwisseling tussen sectoren over goed werkende praktijken en nieuwe initiatieven die worden uitgetest kan relevant zijn. Zo gaat Travi binnen het project *JobsForUkraine* aan de slag met het uittesten van een taalbudget voor uitzendkantoren. Als blijkt dat dit goed werkt, kan dat inspiratie bieden voor andere sectoren.
- **Werk samen met de betrokken stakeholders (overheden, VDAB, AgII, Onderwijs, werkgeversorganisaties, vakbonden, sectorfondsen, aanbieders van taalondersteuning) een kader uit om versterkt in te zetten op leermogelijkheden Nederlands op de werkvloer en maak van daaruit de brug naar werkgevers.**
 - Zet daarbij in op samenwerking vanuit de sterktes van elke partner. Zo zullen leerkrachten vanuit CVO en Ligo focussen op het aanleren van technische en taalcompetenties terwijl taalcoaches zich eerder richten op taal- en communicatienoden op de specifieke werkvloer.
 - Werk toe naar een meer geïntegreerd verhaal rond taal op de werkvloer met een duidelijke regisseur. De nieuwe werking van de adviseurs Taal en Werk vanuit het AgII zorgen er vandaag voor dat voor werkgevers de complexiteit van het landschap vergroot.
 - Een dergelijk kader kan ook zorgen voor verdere versterking van samenwerkingen. Zo zit er mogelijk potentieel in een samenwerking tussen sectoren en CVO's om kandidaten naar het eind van de opleiding mee voor te bereiden en te begeleiden naar de arbeidsmarkt.

¹⁹ Commissie Diversiteit (23 november 2023). [Advies Conceptnota turboplan beter inburgeren en sneller aan het werk.](#)

- **Zet in op en sensibiliseer over de mogelijkheden van digitale toepassingen (zoals taalapps, AI, ...) om taal oefenkansen te creëren.** Herhaling en frequentie van spreken zijn erg belangrijk bij taalverwerving. Het ontbreekt anderstaligen soms nog te veel aan oefenkansen Nederlands, ook buiten de werkvloer. Digitale toepassingen bieden vandaag al heel wat mogelijkheden om bijkomende leermogelijkheden Nederlands te creëren en af te stemmen op de specifieke noden en huidige vaardigheden van de taalleerder. Het is niet alleen belangrijk om de mogelijkheden te verkennen, mogelijke valkuilen in kaart te brengen en hierover te sensibiliseren, maar ook in te zetten op opleiding en professionalisering op het vlak van AI-toepassingen voor taalcoaches en -leerkrachten.

2.4 Stimuleer leermogelijkheden Nederlands zoveel mogelijk binnen een ruimere aanpak rond taal

Stimuleer en ondersteun werkgevers om leermogelijkheden Nederlands op de werkvloer te integreren in een ruimere aanpak rond taal die afgestemd is op de specifieke onderneming. Een ruimere aanpak rond taal richt zich ook op de werkcontext en collega's. Dat zal er voor zorgen dat ondernemingen zoveel mogelijk de vruchten plukken van hun inspanningen op het vlak van leermogelijkheden Nederlands op de werkvloer doordat ze ook voor toekomstige anderstalige werknemers een meerwaarde vormen.

Naast het creëren van leermogelijkheden Nederlands is ook het wegwerken van taaldrempels van belang. Het gaat bijvoorbeeld over taalvereisten in vacatures, de beoordeling van taalkennis, het gebruik van pictogrammen of het inzetten op sectorspecifieke taalapps om samen op een gemakkelijkere en leuke manier de werkcontext te verkennen.

Ook collega's spelen een belangrijke rol en worden best betrokken bij de ruimere aanpak rond taal zodat er voldoende draagvlak op de werkvloer kan ontstaan. Zo is het belangrijk dat collega's inzicht krijgen in taalverwerving NT2 en hoe zij een zinvolle bijdrage kunnen leveren door bijvoorbeeld niet meteen te vertalen maar het Nederlands te herhalen als de situatie het toelaat, te letten op het gebruik van dialect en tussentaal of spreekdurf bij anderstaligen aan te moedigen en informele oefenkansen Nederlands te stimuleren.

De commissie doet volgende aanbevelingen om te stimuleren dat leermogelijkheden Nederlands op de werkvloer zoveel mogelijk worden geïntegreerd in een ruimere aanpak rond taal:

- **Benadruk de voordelen van het investeren in taal en een ruimere aanpak rond taal op de werkvloer.** Het draagt bij aan veiligheid op de werkvloer, beter samenwerken, makkelijker problemen aanbrengen en begrijpen, instructies begrijpen en opvolgen, werkbaarheid, In tijden van arbeidsmarktkrapte kan een taaltoegankelijke werkvloer en een ruimere aanpak rond taal in de onderneming belangrijk zijn om bijvoorbeeld technische profielen aan te werven. De commissie ziet de [intersectorale campagne 'daden boven woorden'](#) hierbij als een goed voorbeeld.
- **Ondernemingen hebben nood aan specifieke expertise en ondersteuning om een ruimere aanpak rond taal uit te werken die afgestemd is op de specifieke onderneming.** Inzetten op leermogelijkheden Nederlands op de werkvloer zoals taalcoaching kan een zeer effectieve basisaanpak zijn, maar heeft aanvullende en flexibele ondersteuning nodig om dat te laten uitgroeien tot een ruimere aanpak rond taal. De partnerschappen inclusieve werkvloeren zijn daarin een belangrijke schakel.

- **Zorg voor een meer structurele ondersteuning van inclusieve werkvloeren.** Taal op de werkvloer maakt deel uit van het gericht stimuleren en ondersteunen van inclusieve werkvloeren. Doorheen de jaren hebben verschillende stakeholders, waaronder de Vlaamse sociale partners en vertegenwoordigers van de kansengroepen, toegewerkt naar een meer inclusieve Vlaamse arbeidsmarkt via diverse projecten (Focus op Talent-beleid, partnerschappen inclusieve werkvloeren, projecten uit ESF-oproep 'inclusieve ondernemingen'). Het is belangrijk om succesvolle projecten binnen deze oproepen te verduurzamen. Daarnaast zetten ook sectorfondsen via de sectorconvenanten in op inclusieve werkvloeren. Het is belangrijk dat de financiering in dit kader steeds evenredig blijft met opdrachten die de sectorfondsen uitvoeren.
- **Zet (verder) actief in op het ontsluiten en verspreiden van bestaande kennis over, goede praktijken en materiaal gericht op het taaltoegankelijk maken van werkvloeren en het creëren van leermogelijkheden Nederlands op de werkvloer.** Het gaat om zaken als inzicht in hoe taalverwerving NT2 verloopt, taaltools zoals beeldwoordenboeken, (sectorale) taalapps, de opmaak van taalprofielen, ... De projecten binnen het ESF-oproep inclusieve werkvloeren kan ook hier een betekenisvolle schakel vormen.

2.5 Maak de voorbeeldrol Vlaamse Overheid waar

De Vlaamse overheid vormt zelf een grote en belangrijke werkvloer in Vlaanderen met een belangrijke voorbeeldrol op het vlak van diversiteit en inclusie. Voor de Commissie Diversiteit is een goed doordachte, doelgerichte en ruim verspreide aanpak rond taal daarbij een prioriteit²⁰.

De huidige procedure voor het aantonen van taalkennis Nederlands vormt een belangrijk knelpunt voor de tewerkstelling van anderstaligen bij de Vlaamse overheid. Personen zonder Nederlandstalig diploma moeten hun taalkennis Nederlands bewijzen om aan de slag te kunnen bij de Vlaamse overheid. De bestuurstaalwet van 1966 (Art. 21, §6) bepaalt dat dit vandaag enkel kan via de Vast Wervingssecretaris. Dit verplicht taalexamen afgenomen door werkenvoor.be (vroeger: Selor) vormt al jaren een structureel probleem waardoor heel wat anderstaligen die beschikken over de vereiste vaardigheden én voldoende vaardigheden Nederlands om de functie effectief uit te voeren, toch niet aan de slag (kunnen) gaan bij de Vlaamse overheid.²¹

Enkele voorbeelden illustreren het knelpunt van de verplichte taaltesten door werkenvoor.be (vroegere Selor) voor anderstaligen:

Een entiteit van de Vlaamse overheid werft een medewerker op functieniveau C (diploma secundair onderwijs) aan. Voor dit functieniveau wordt een taalkennis Nederlands op volgend ERK-niveau: B2 voor luisteren, lezen en mondeling, B1 voor schrijven²². Deze persoon bezit een ITNA-taalcertificaat van het

²⁰ Commissie Diversiteit (12 januari 2021). [Advies Strategisch gelijkheids- en diversiteitsplan Vlaamse overheid 2021-2025](#).

²¹ Idem

²² <https://werkenvoor.be/nl/testen-en-certificaten/taal/ons-aanbod/bestuurszaken/artikel-7-niveau-2c>

Interfacultair Instituut voor Levende Talen (ILT) van de KULeuven voor de taalvaardigheid Nederlands niveau B2 voor alle vaardigheden. Ze slaagt niet voor het taalexamen bij werkenvoor.be.

Ömür werkt bij de boekhouddienst van Opgroeien. Ze kan heel wat Turkse diploma's voorleggen. Naast een bachelor Turkse taal- en letterkunde, ook een bachelor internationale betrekkingen, een master vergelijkende moderne letterkunde en een lerarendiploma. "Al mijn Turkse diploma's zijn door NARIC-Vlaanderen erkend." vertelt Ömür, "Die procedure duurde wel zes maanden."

Ömür heeft geen diploma's in het Nederlands behaald waardoor een taaltest bij Selor noodzakelijk is om bij de Vlaamse overheid te kunnen werken. "Ik kan het niet anders verwoorden dan dat dit een hel was.", zegt Ömür, "De examens zijn extreem moeilijk en stresserend. Bovendien zijn ze niet afgestemd op wat ik uiteindelijk in mijn job moet doen. Mijn studies en taalgevoeligheid zijn dan nog eens een voordeel waar de gemiddelde anderstalige nieuwkomer niet op terug kan vallen."

Voor het hele team is het een onzekere en stressvolle periode maar ze behaalt goede resultaten op het taalexamen. Haar leidinggevende Arlette: "Een opluchting! Ik wist dat haar Nederlands meer dan voldoende was maar was bang dat ze tijdens het hele proces zou afhaken en kiezen voor een job in de privésector waar de taaltest geen voorwaarde is." Zie [volledige getuigenis](#) Ömur.

De commissie doet volgende aanbevelingen:

- **Maak werk van een vlottere procedure voor het bewijs van taalkennis Nederlands als cruciale eerste stap.** De commissie staat ten volle achter het voornemen van de minister om af te stappen van de federale taaltesten voor aanwervingen bij de Vlaamse overheid.²³ Na deze aanpassing van de taalwetgeving moeten minimaal ook andere NT2-certificaten (bv. uitgereikt door CVO's, Ligo's, UTC's, ...) en de resultaten van de NT2-test in het kader van het inburgeringstraject erkend worden als voldoende bewijs voor taalvaardigheid. De commissie stelt voor om voor personen die hun onderwijs in het buitenland hebben gevolgd een snelle test van de taalkennis Nederlands te voorzien door de selectieprocedure te beschouwen als bewijs van taalkennis, aangevuld met een taalassessment door een taalcoach die via een raamcontract beschikbaar wordt gesteld.
- **Werk ook aan de ontwikkeling van een ruimere aanpak rond taal als onderdeel van het reguliere organisatiebeleid van elke entiteit van de Vlaamse overheid.** Daarbij gaat het zowel om het wegwerken van taaldrempels als het creëren van leerkanalen Nederlands. Vandaag worden al initiatieven genomen, zoals klare taal in vacatures en het inzetten op taalstages, maar ontbreekt een meer structurele aanpak. De dienst diversiteitsbeleid kan, eens de taalwetgeving is aangepast (zie vorige aanbeveling), daarin ondersteunen door een beleidskader dat meer structureel is aan te reiken en entiteiten te stimuleren, sensibiliseren en responsabiliseren.

²³ Zie [Beleidsnota 2024-2029. Bestuurszaken en audit Vlaamse overheid](#), https://www.hildecrevits.be/minister_crevits_wil_af_van_federale_taaltesten_voor_aanwervingen_bij_vlaamse_overheid

Lijst van gebruikte afkortingen

AgII	Agentschap Integratie en Inburgering; https://www.integratie-inburgering.be/nl
CVO	Centra voor Volwassenenonderwijs; https://data-onderwijs.vlaanderen.be/onderwijsaanbod/lijt.aspx?n=4&hs=317
ERK	Europees Referentiekader voor Talen. Het ERK werd in 2001 uitgewerkt met als doel om taalniveaus te kunnen vergelijken en meertaligheid te stimuleren. Het ERK bevat onder meer een set van gemeenschappelijke referentieniveaus van A1 tot C2. Deze niveaus kunnen verder gegroepeerd worden in drie brede categorieën: basisgebruiker (A1 en A2), onafhankelijke gebruiker (B1 en B2) en vaardige gebruiker (C1 en C2). Het jaarrapport Inburgering 2023 leert dat de mediane duurtijd voor het behalen van een taalniveau Nederlands A2 voor anderstalige nieuwkomers (start A1 tot einde A2) ligt op: • 9 maanden voor een traject via CVO, • 3 jaar en 5 maanden voor een traject via laaggeletterde basiseducatie, • 4 jaar en 5 maanden voor een alfaklant Op basis van de ERK-berg blijkt dat het de duurtijd om van A2 naar B1 mondeling te gaan ligt op: • 2 maanden (niveau 2.1 en 2.2) + 2 maanden (niveau 2.3 en 2.4) voor traject via UTC, • 3 maanden (niveau 2.1) + 3 maanden (niveau 2.2) + 3 maanden (niveau 2.3) + 3 maanden (niveau 2.4) voor traject via CVO, • 6 maanden (niveau 2.1) + 6 maanden (niveau 2.2) + 6 maanden (niveau 2.3) + 6 maanden (niveau 2.4) voor traject via Ligo.
IBO-T	Individuele beroepsopleiding met taalcoaching; https://werkgevers.vdab.be/ibo/taal-coaching
Ligo	Centra voor basiseducatie; https://www.ligo.be/
NODO	Nederlands op de Opleidingsvloer
NT2	Nederlands als tweede taal
UTC	Universitaire Talencentra
VDAB	Vlaamse dienst voor arbeidsbemiddeling en beroepsopleiding; www.vdab.be