



Nederlandse taalbeheersing als springplank naar werk

Nederlandse taalbeheersing als springplank naar werk

**Advies uitgebracht door de Raad
voor de Nederlandse Taal en Letteren 2025**

Inhoud

Inleiding	5
Maatschappelijke urgentie	7
Basisvaardigheden en laaggeletterdheid	9
Taaldrempels in de zoektocht naar werk	11
Taalontmoeting op de werkvloer	13
Adviezen aan beleidsmakers	17
Bronnen	20
Samenstelling Raad voor de Nederlandse Taal en Letteren	22



Inleiding

Taalvaardigheid is een cruciale factor voor professionele integratie en duurzame werkgelegenheid. Toch vormt taal voor veel werkzoekenden een drempel, vooral – zo blijkt uit onderzoek – voor laaggeletterden en bepaalde groepen van meertaligen die met het Nederlands worstelen. In een steeds diverser arbeidslandschap is het essentieel om een evenwicht te vinden tussen redelijke taaleisen en gerichte taalondersteuning op de werkvloer. Dit adviesdocument baseert zich op wetenschappelijk onderzoek en biedt beleidsmakers, werkgevers en het maatschappelijke middenveld concrete handvatten om talentverlies te voorkomen en om de economische en sociale integratie te versterken.

Dit advies richt zich tot het Comité van Ministers van de Taalunie en andere beleidsmakers, maar ook tot werkgevers(organisaties) en organisaties uit het maatschappelijke middenveld. We vragen niet om volledig nieuwe structuren op te zetten, maar dringen er eerder op aan om te versterken wat al werkt en bewezen effectief is. Initiatieven en methoden die aantoonbaar bijdragen aan de professionele integratie van laaggeletterden en bepaalde groepen van meertaligen bestaan immers al, maar zijn vaak onvoldoende gekend of worden te weinig ingezet. Door sterker in te zetten op beproefde strategieën en die beter te gebruiken, kunnen we efficiënter inspelen op de uitdagingen die taaldrempels op de werkvloer met zich meebrengen.

De vraag is dan ook hoe we laaggeletterden en bepaalde meertalige medewerkers het best ondersteunen bij hun taalverwerving en professionele integratie. De hoge werkloosheid binnen deze doelgroep laat zien dat taal nog te vaak een drempel is, terwijl

een doordacht taalbeleid het verschil kan maken. Bovendien zien we dat mensen uit de lagere socio-economische klasse disproportioneel hard worden getroffen, in tegenstelling tot kennisimmigranten die vaak op werkvloeren terechtkomen waar Engels een gemeenschappelijke taal is. Hoe kunnen werkgevers – en in het bijzonder kleinere en middelgrote ondernemingen (KMO's en MKB's) met beperkte middelen – hieraan bijdragen?

In elk geval blijkt uit motivationeel onderzoek, bijvoorbeeld van het Brusselse Huis van het Nederlands, dat een deel van deze doelgroep drempels ervaart door een gebrek aan tijd, gezins- en andere verplichtingen, weinig sociaal contact en de perceptie dat het Nederlands misschien niet zo noodzakelijk is in bepaalde sectoren of buurten.

In deze adviestekst concentreren we ons vooral op de doelgroep waar de grootste groeikansen liggen. We willen beleidsmakers, bedrijven en organisaties in Vlaanderen en Nederland aanmoedigen tot het ontwikkelen van een doordacht taalbeleid, waarbij taaleisen hand in hand gaan met gerichte ondersteuning. Sector-specifieke taalcoaching en begeleiding op de werkvloer zijn hierin cruciaal. Aan de hand van een selectie van bestaande maar geanonimiseerde praktijkvoorbeelden proberen we met deze adviestekst ook te inspireren. Door in te zetten op bewezen effectieve methoden en structurele ondersteuning te bieden waar nodig, kunnen taaldrempels worden verlaagd, kan de arbeidsmarkt voor iedereen toegankelijker worden gemaakt en kan de opwaartse mobiliteit op de werkvloer worden gestimuleerd. Op die manier blijft taal geen obstakel, maar wordt taal een hefboom tot succes.



Maatschappelijke urgentie

De afgelopen jaren werd zowel door beleidsmakers als door werkgevers en organisaties uit het maatschappelijke middenveld volop ingezet op het actief begeleiden van anderstalige werkzoekenden en niet-beroepsactieven naar de arbeidsmarkt. Zo wijst onderzoek uit dat het werkloosheidscijfer in Vlaanderen daalt, maar dat het aantal openstaande vacatures blijft stijgen of in het beste geval stabiel blijft (Statbel, 2024). In Nederland zien we een vergelijkbare evolutie. Het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) deelde in 2023 mee dat er in 2022 1,6 miljoen nieuwe vacatures openstonden, het hoogste aantal sinds 1997. De vrees voor openstaande vacatures is bij bepaalde werkgevers zeer reëel. De roep om personeel in Vlaanderen en Nederland is groot en de concurrentie om het beste personeel aan te trekken nog groter.

Meer dan driekwart (78,5%) van de vacatures in België bevindt zich in vijf economische sectoren: (1) de non-profitsector, (2) wetenschappen en administratieve diensten, (3) industrie, (4) handel en (5) de bouwsector (Statbel, 2024). In Nederland zijn de meeste vacatures te vinden in de handel, de zakelijke dienstverlening en de zorg. Gezamenlijk zijn die drie bedrijfstakken goed voor de helft van alle openstaande vacatures (CBS, 2024).

De langdurig openstaande vacatures resulteren in structurele problemen voor werkgevers en talloze uitdagingen in sectoren die vooral uitvoerende banen in de aanbieding hebben. Werkgevers zien daarom steeds vaker een oplossing in arbeidsmigratie. Uit het Jaarrapport van het federaal migratiecentrum Myria (2023) blijkt dat er een stijging is in het aantal aanvragen: in 2022 werden net geen 25.000 toelatingen tot arbeid afgeleverd. Die profielen komen van buiten de EU en worden vooral ingezet voor beroepen met een personeelstekort zoals vrachtwagenchauffeur, verplegend personeel, bakker en slager.

Daarnaast wordt steeds meer ingezet op begeleiding naar werk voor werkzoekenden. In dat proces blijkt een goede Nederlandse taalbeheersing één van de grootste barrières (Statbel, 2022; CBS, 2023). Talent kan echter verloren gaan als potentieel geschikte werknemers eerst geacht worden het Nederlands op een hoog niveau (bijvoorbeeld C1-niveau van het Europese Referentiekader) te beheersen en te leren via aparte taallessen. De toegang tot die aparte taallessen kan bovendien bemoeilijkt worden door drempels die de motivatie van deze doelgroepen in de weg liggen (Huis van het Nederlands Brussel, 2023).

In een diepgaande analyse in het OESO-rapport over *Skills and Labour Market Integration of Immigrants and their Children in Flanders* (2023) lezen we dat er aanzienlijke uitdagingen blijven bestaan op het gebied van arbeidsmarktintegratie van immigranten en hun nakomelingen. Specifieke groepen, zoals niet-EU-immigranten, vrouwelijke migranten en jongeren met migrantenouders, ondervinden nog steeds moeilijkheden bij het vinden van passend werk. Factoren zoals taalbarrières, erkenning van buitenlandse kwalificaties en discriminatie dragen bij aan deze uitdagingen. Doordat buitenlandse kwalificaties vaak niet of niet op hetzelfde niveau worden erkend, gaan hoogopgeleide migranten niet zelden onder hun niveau aan het werk. Het OESO-rapport adviseert dan ook om het integratiebeleid te versterken door in te zetten op doelgerichte taalprogramma's, een betere erkenning van buitenlandse diploma's en het actief stimuleren van diversiteit op de werkvloer. Met een geïntegreerde aanpak kunnen beleidsmakers en werkgevers samenwerken om die (taal)barrières te doorbreken en de integratie op de arbeidsmarkt te bevorderen (OECD, 2023).



Door werkgevers een leidraad te bieden in de omgang met meertalige werknemers die problemen met het Nederlands ervaren, kunnen zij nieuw personeel aantrekken, terwijl ze tegelijkertijd waken over een veilige werkomgeving. De nieuwe werknemers krijgen zo de kans om op de werkvloer de taal (verder) te leren en een duurzaam inkomen op te bouwen. Uit het motivatieonderzoek van het

Huis van het Nederlands (2023) blijkt ook dat onder andere jobkansen en betere toekomstkansen voor de kinderen een motivatiefactor kunnen zijn. Dat maakt dat elk initiatief niet alleen een meerwaarde vormt voor werkgevers, maar ook bijdraagt aan het welzijn van de werknemers, armoedebestrijding en de welvaart van Vlaanderen en Nederland.

Passend taalbeleid maakt werving anderstaligen mogelijk

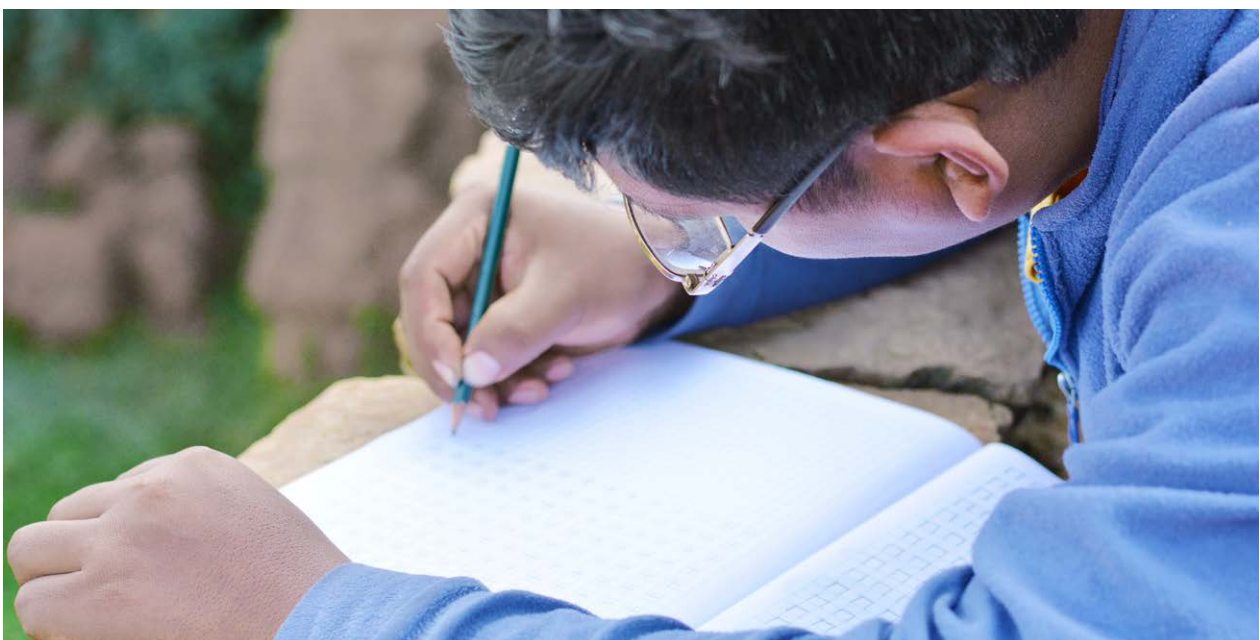
Een metaalverwerkingsbedrijf had veel openstaande vacatures en overwoog anderstaligen aan te nemen, maar vreesde voor miscommunicatie op de werkvloer. Om dit te voorkomen, werd – in samenwerking met een externe organisatie – een taalbeleid ontwikkeld. Het beleid richtte zich op de integratie van anderstalige werknemers en het verbeteren van communicatie en wederzijds begrip. Belangrijke acties waren onder andere het opstellen van een woordenboek, het hertalen van interne documenten op maat, en het gebruik van pictogrammen op de werkvloer. Daarnaast kregen medewerkers taalcoaching en training in duidelijke communicatie. Door deze aanpak werd een multiculturele en veilige werkvloer gecreëerd.

Basisvaardigheden en laaggeletterdheid

Toch blijven de uitdagingen niet alleen beperkt tot het activeren van bepaalde doelgroepen en het vullen van openstaande vacatures. Het rapport *Counting the Cost: Addressing the Impact of Low Levels of Literacy and Numeracy in the Workplace* (2024) van het Australian Industry Group's (Ai Group) Centre for Education and Training benadrukt de aanhoudende impact van beperkte geletterdheid en rekenvaardigheid op zowel werknemers als werkgevers. Uit een enquête onder 251 Australische bedrijven, goed voor meer dan 291.000 voltijdsequivalenten, blijkt dat maar liefst 88% van de bedrijven in 2024 geconfronteerd werd met de negatieve gevolgen hiervan.

De urgentie om deze uitdagingen ook in Vlaanderen en Nederland aan te pakken groeit, aangezien beperkte basisvaardigheden leiden tot verminderde productiviteit, tijdsverlies, onvolledige werkdocumentatie en communicatieproblemen. Werknemers met beperkte geletterdheid en

rekenvaardigheid ervaren bovendien vaker onzekerheid bij het uitvoeren van nieuwe taken waardoor ook jobrotatie en -mobiliteit bemoeilijkt kunnen worden. Daarnaast geeft 42% van de bedrijven aan dat er een dringende behoefte is aan verbeterde digitale basisvaardigheden, omdat technologie een steeds grotere rol speelt in diverse functies. Het rapport van de Ai Group (2024) pleit daarom voor een gecoördineerde inspanning van overheden, onderwijsinstellingen en het bedrijfsleven om deze essentiële vaardigheden te versterken, wat niet alleen individuele carrièremogelijkheden vergroot, maar ook aanzienlijke economische voordelen oplevert. Het pleidooi voor een gecoördineerde samenwerking tussen overheden, onderwijs en werkgevers is een pleidooi dat vaker terug te vinden is in onderzoeken in binnen- en buitenland, ook in het motivatieonderzoek van het Huis van het Nederlands (2023).





Taaldrempels in de zoektocht naar werk

Onderzoek toont aan dat taalbarrières één van de meest significante obstakels vormen om toegang te krijgen tot de arbeidsmarkt en om carrièrevoortgang te realiseren (Chiswick & Miller, 2014). Immigranten die de taal van hun gastland onvoldoende beheersen, krijgen vaak te maken met inkomensverlies, beperkte werkzekerheid en een hogere werkloosheidsgraad (Dustmann & Fabbri, 2003).

De relatie tussen taal en werk is veelzijdig en complex. Onrealistische taaleisen kunnen waardevolle sollicitanten afschrikken, terwijl gebrekkige taalbeheersing van werknemers het vertrouwen in bedrijven kan schaden. Het juist inschatten van taalnoden op de werkvloer is cruciaal voor opleidingen, werkgevers en werknemers.

In de recente KANTL-bundel *Taal en Werk* (Red. De Wachter, 2022) wordt de relatie tussen taal en werk uitgebreid beschreven. De inzetbaarheid op de arbeidsmarkt hangt inderdaad vaak samen

met taalbeheersing. In het rapport *VDAB ontcijfert* (VDAB, 2020) werden de taalvereisten in vacatures en de talenkennis van werkzoekenden in Vlaanderen geanalyseerd. Nederlands blijkt essentieel, terwijl Frans en Engels belangrijker zijn in bepaalde regio's en voor hogeropgeleiden. De studie van Degraeve en Hilgsmann (2022) vult dit aan door de ervaringen van alumni te betrekken: Frans, Engels en Nederlands zijn vaak vereist, maar de verwachtingen van werkgevers en het daadwerkelijke taalgebruik van gediplomeerden verschilt. Ze bevelen aan om curricula aan te passen aan deze bevindingen. Onderzoek van Van de Mierop en collega's (2022) toont aan dat taal een drempel kan vormen voor kandidaten met een migratieachtergrond. Ze suggereren een reflectie over wat tijdens sollicitatiegesprekken talig getoetst moet worden. Ook eerder onderzoek benadrukt het belang van precieze informatie over taalvereisten en roept op tot een kritische benadering van veronderstellingen (Kirilova et al., 2017; Campbell & Roberts, 2007).

Als taalbuddy's op het werk van en met elkaar leren

Het programma 'Taalbuddy's op het werk' koppelt Nederlandstalige werknemers aan anderstalige collega's. Ze oefenen samen wekelijks één uur, in een groepje of individueel. Het traject duurt 3 tot 6 maanden (10 tot 20 sessies). De Nederlandstalige medewerkers krijgen ondersteuning via e-learning en oefenmateriaal en de werkgever wordt begeleid door de programmamakers. De anderstalige medewerkers leren de taal sneller en beter waardoor hun zelfvertrouwen en betrokkenheid groeit. Hun Nederlandstalige collega's zijn als taalbuddy maatschappelijk betrokken én versterken hun coachingsvaardigheden. Door met elkaar Nederlands te oefenen, leren collega's elkaar, elkaars cultuur én de bedrijfscultuur beter kennen.



De impact van taalbarrières in Nederland en Vlaanderen is niet te onderschatten. Uit gegevens van Statbel (2022) blijkt dat in België onvoldoende kennis van een van de officiële talen (Nederlands, Frans of Duits) een belangrijke belemmering vormt bij het vinden van een baan: 19% van de werklozen en 11% van de inactieven geboren in het buitenland geeft aan niet voldoende kennis te hebben van een van de officiële talen. Daarnaast toont onderzoek van de Universiteit Gent (2024) aan dat niet-Europese migranten in België slechtere arbeidsmarktuitkomsten hebben dan niet-migrantten. Dit geldt vooral voor migranten afkomstig uit landen die geografisch en cultureel verder van België verwijderd zijn. In Nederland blijkt een gebrekkige beheersing van het Nederlands voor ongeveer 10-15% van de migranten de grootste hindernis te vormen bij het vinden van betaald werk (CBS, 2023). Veel (arbeids)migrantten willen wel Nederlands leren, maar lopen tegen obstakels aan, zoals tijdgebrek of beperkte toegang tot taalcursussen (Sobczyk-Turek & Cremers (Reds.), 2023).

In zowel Vlaanderen als Nederland is er een duidelijke behoefte aan gerichte en toegankelijke taalprogramma's om taalbarrières op te heffen en zo de arbeidsmarktpositie van anderstaligen te verbeteren. Zoals hierboven al opgemerkt werd, hebben echter niet alle anderstalige werkzoekers eenzelfde hoog beheersingsniveau van het Nederlands nodig om te kunnen functioneren. Een goede praktijk bij sommige ondernemingen is om hiervoor te werken met taalprofielen voor anderstalige werknemers. In een taalprofiel wordt per functie nagegaan wat het vereiste minimale beheersingsniveau van het Nederlands is, functioneel afgestemd op de jobinhoud. Organisaties zoals het Huis van het Nederlands bieden ondersteuning aan ondernemingen bij het opstellen van dit soort taalprofielen.

Taalontmoeting op de werkvloer

Een taaleis voor het uitvoeren van een functie is niet onredelijk, maar hoeft niet absoluut te zijn. Taalkansen kunnen ook gecreëerd worden door werknemers in het taalverwervingsproces te stimuleren.

Een cursus ‘Nederlands op de werkvloer’ om nieuwe medewerkers aan te trekken

Een voedselproducent uit Nederland was altijd vrij behoudend in de werving van nieuwe medewerkers. Men wilde vooral in de omliggende dorpen op zoek naar potentiële werknemers. Toen dat niet voldoende bleek om de openstaande vacatures te vullen, werd in samenwerking met een uitzendbureau de stap gezet om Oekraïense vluchtelingen uit een nabijgelegen opvanglocatie aan te werven. Er bleek echter sprake van een taalbarrière: de sollicitanten spraken wel redelijk Engels, maar de teamleiders binnen het bedrijf maar beperkt. Daarom werd een cursus ‘Nederlands op de werkvloer’ aangeboden voor een groep van 30 nieuwe Oekraïense collega's. De werknemers kregen voor of na hun dienst taallessen op maat en waren erg enthousiast. Ondanks initiële scepsis bij de teamleiders over deze aanpak, werd na verloop van tijd juist “gevochten” om wie de nieuwe collega's in het team zou krijgen.



Tallose wetenschappelijke onderzoeken en goede praktijkvoorbeelden uit Europese landen wijzen op de positieve invloed op productiviteit en sociale cohesie binnen bedrijven en samenlevingen wanneer op de werkvloer kansen voor taalverwerving worden geboden. Vanuit het perspectief van werkgevers biedt laagdrempelige taalondersteuning aanzienlijke

economische voordelen. Bedrijven die investeren in de taalontwikkeling van hun werknemers zien vaak een toename in productiviteit en efficiëntie. Wanneer werknemers effectief kunnen communiceren, worden fouten als gevolg van miscommunicatie verminderd, wat leidt tot een veiligere en meer samenhangende werkomgeving (Berman, Lang, & Siniver, 2003).

Van twijfel over taalcoaching naar een inclusieve werkomgeving

Bij een groot bedrijf in de productiesector in Vlaanderen werden taalcoachingstrajecten opgezet om de communicatie en veiligheid op de werkvloer te verbeteren. In eerste instantie was er twijfel over het nut van taalcoaching, maar door maatwerk, waarbij klein beginnen centraal stond, werd het vertrouwen van medewerkers gewonnen. Medewerkers konden vrijwillig deelnemen aan kleinschalige sessies, waarin zowel werkgerelateerde als algemene onderwerpen werden besproken. De coaching heeft geleid tot waardevolle inzichten en verbeteringen voor het bedrijf, bijvoorbeeld in de brochure voor nieuwe medewerkers. Door continue feedback en betrokkenheid van de HR-afdeling is de taalcoaching uitgegroeid tot een inspirerend praktijkvoorbeeld van hoe gericht inzetten op taalvaardigheid kan bijdragen aan een inclusieve werkomgeving.





Door in te zetten op laagdrempelige taalprogramma's die toegankelijk zijn voor alle werknemers, ongeacht hun achtergrond, stellen bedrijven laaggeletterden en anders- en meertaligen in staat om hun taalvaardigheid te verbeteren en beter geïntegreerd te raken in de werkomgeving en dus ook in de samenleving. Dit verhoogt niet alleen hun kansen, maar stelt hen ook in staat om effectiever bij te dragen aan het bedrijf of de organisatie.

Bovendien kunnen bedrijven die een meertalige en cultureel diverse werknemersgroep ondersteunen, beter inspelen op de behoeften van een diverse klantenkring. Dit is vooral relevant in sectoren zoals dienstverlening en gezondheidszorg, waar communicatie een sleutelrol speelt in de

klanttevredenheid (Esser, 2006). Enkele handvatten om hier sterker op in te zetten vinden we ook terug in de praktische gids *Van onbekend naar vertrouwd* van het ITTA van de Universiteit van Amsterdam die gericht is op de werving van nieuwe doelgroepen voor het aanbod Nederlands als tweede taal (NT2). Deze gids biedt suggesties, ervaringen en tips om mensen te bereiken die baat kunnen hebben bij versterking van hun basisvaardigheden, maar die moeilijk de weg naar een passend aanbod vinden. De adviezen zijn niet alleen toepasbaar vanuit een communicatief en rekruteringsperspectief, maar zijn ook handig voor werkgevers die werken aan een inclusief beleid voor laaggeletterde personeelsleden of collega's die problemen met het Nederlands ervaren (ITTA, 2024).

Taalcoaching als sleutel voor groei en verbondenheid

Een bedrijf dat actief is in de logistieke sector in de Benelux heeft de voortdurende ontwikkeling van medewerkers hoog in het vaandel staan. Om de persoonlijke groei te stimuleren én om verbinding te creëren, zette het bedrijf in op hands-on taalcoaching. Er werd bewust gekozen voor het Nederlands als gemeenschappelijke taal op de werkvloer. Om werknemers in staat te stellen met elkaar in het Nederlands te communiceren, ging een taalcoach aan de slag. Zij speelt in op de individuele interesses en uitdagingen van medewerkers, waardoor leren betekenisvol en effectief wordt. Daarbij wordt actief gebruikgemaakt van de omgeving waarin de werknemers zich bevinden. Door de intrinsieke motivatie van de deelnemers aan te spreken, werd een grotere betrokkenheid en positieve houding bij de werknemers gecreëerd. Oud-deelnemers fungeren nu ook als buddy voor nieuwe anderstalige collega's. Deze aanpak toont de kracht van taal als verbindende factor in een diverse werkomgeving.



Adviezen aan beleidsmakers

Advies 1:

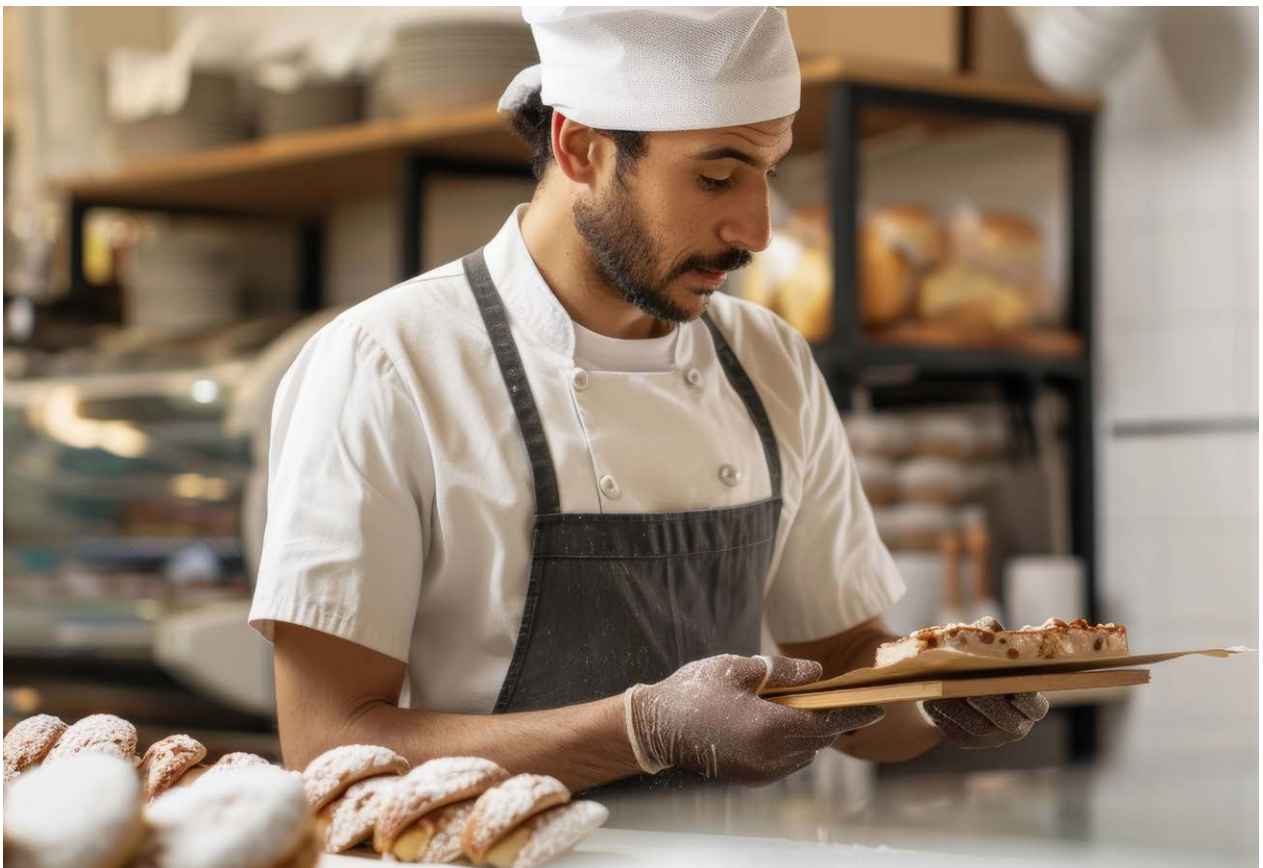
Stimuleer bedrijven om toegankelijke taalprogramma's op te nemen in hun personeelsbeleid door gebruik te maken van bestaande wet- en regelgeving, gerichte subsidies en fiscale stimulansen.

Beleidsmakers, werkgevers en het maatschappelijke middenveld hebben de afgelopen jaren diverse initiatieven ontwikkeld om taalverwerving op de werkvloer te bevorderen. De uitdaging ligt nu niet in het opzetten van nieuwe beleidskaders, maar in het versterken en breed toepassen van bewezen effectieve maatregelen. Een sectorspecifieke aanpak is essentieel, aangezien taalvaardigheid in sectoren zoals de gezondheidszorg en de bouw een cruciale rol speelt in veiligheid, communicatie en efficiëntie. Door interdisciplinaire samenwerking tussen sectororganisaties, taalkundigen en beleidsmakers kunnen op maat gemaakte programma's worden ontwikkeld die optimaal aansluiten bij de praktijk.

Advies 2:

Maak bestaande kennis over effectieve taalprogramma's breed toegankelijk en stimuleer de praktijkgerichte toepassing ervan door interdisciplinaire conferenties, workshops en digitale kennisplatformen.

Universiteiten, onderzoeksinstituten en overheidsinstanties beschikken al over veel kennis over succesvolle taalprogramma's. De uitdaging is nu om die kennis beter toegankelijk te maken en actief toe te passen in de praktijk. Door samenwerking tussen beleidsmakers en onderzoekers kunnen conferenties, workshops en netwerken worden opgezet die de brug slaan tussen wetenschap en praktijk. Daarnaast kunnen digitale kennisplatformen en best practices bedrijven en instellingen ondersteunen, zodat ze efficiënter gebruik kunnen maken van bestaande succesvolle modellen zonder telkens van nul te moeten beginnen.



Advies 3:

Stimuleer publiek-private samenwerkingen tussen overheden, bedrijven en het maatschappelijk middenveld om bestaande expertise in taalondersteuning op de werkvloer te versterken en breed toe te passen.

Effectieve taalondersteuning vereist een geïntegreerde aanpak waarbij overheidsinstellingen, talencentra en maatschappelijke organisaties samenwerken met werkgevers. Bestaande initiatieven tonen aan dat interdisciplinaire samenwerking de slaagkansen aanzienlijk verhoogt. Door gezamenlijk te investeren in taalprogramma's en sectorspecifieke curricula kunnen bestaande inspanningen worden opgeschaald en beter afgestemd op de noden van zowel werkgevers als werknemers. Ook op beleidsniveau is een interdisciplinaire aanpak essentieel om duurzame en effectieve taalstrategieën te ontwikkelen.

Advies 4:

Ontwikkel specifieke taalprogramma's die aansluiten bij de noden van verschillende sectoren en doelgroepen door middel van een gedifferentieerde en interdisciplinaire aanpak.

Niet elke meertalige werknemer heeft dezelfde taalbehoeften, en taalvaardigheidseisen verschillen per beroep. Daarom is samenwerking tussen taal- en onderwijskundigen, sectororganisaties en beroepsverenigingen cruciaal om programma's te ontwikkelen die niet alleen focussen op algemene taalvaardigheden, maar ook op vaktaal en contextgebonden communicatie. Bestaande modellen uit onderwijskunde en taaldidactiek kunnen bijdragen aan effectieve aanpakken. Door wetenschappelijke inzichten te combineren met praktijkervaring kan taalondersteuning worden gecreëerd die direct aansluit bij de werkvloer. Het versterken en breder implementeren van deze bestaande kennis en beleidsmaatregelen maakt taalbarrières niet alleen een erkende uitdaging, maar vooral een oplosbaar vraagstuk.

Advies 5:

Investeer in onderzoek en systematische evaluatie van taalprogramma's om wetenschappelijke inzichten beter te vertalen naar effectieve praktijkoplossingen.

De effectiviteit van taalprogramma's is reeds onderzocht binnen verschillende disciplines. Beleidsmakers kunnen een cruciale rol spelen in het stroomlijnen en toepassen van deze inzichten door gerichte investeringen in onderzoek en evaluatie. Door onderzoeksbeurzen te verstrekken en de samenwerking tussen onderzoekers, beleidsmakers en werkgevers te versterken, kan wetenschappelijke kennis effectiever worden ingezet voor duurzame en praktijkgerichte oplossingen.

Bronnen

Accountant.nl. (2023, 6 juni). CBS: *Recordaantal nieuwe vacatures in Nederland*. [Hier geraadpleegd](#).

Ai Group. (2024). *Counting the cost: The impact of literacy and numeracy gaps in the workforce*. Centre for Education & Training. [Hier geraadpleegd](#).

Anckaert, Ph. & Etienne, D. (2009). Het aanbod Nederlands in het hoger onderwijs in Franstalig België. In Ph. Hilgsmann. (Red.), *Met Nederlands aan de slag/Au travail, en néerlandais*. (pp. 29-40). Louvain-la-Neuve: Presses Universitaires de Louvain

Berman, E., Lang, K., & Siniver, E. (2003). Language-skill complementarity: Returns to immigrant language acquisition. *Labour Economics*, 10(3), 265-290.

Campbell, S. & Roberts, C. (2007). Migration, Ethnicity and Competing Discourses in the Job Interview: Synthesizing the Institutional and Personal. *Discourse & Society*, 18/3: 243-271.

Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS). (2023). *Nederlandse taalvaardigheid van migranten en hun positie op de arbeidsmarkt*. [Hier geraadpleegd](#).

Chiswick, B. R., & Miller, P. W. (2014). International migration and the economics of language. *IZA Journal of Migration*, 3(1), 1-20.

De Wachter, L. (Red.) (2022). *Themanummer: Taal en werk*. (Verslagen en Mededelingen, 131 nr. 2). Koninklijke Academie voor Nederlandse Taal en Letteren

Degrave, P. & Hilgsmann, P. (2022). De behoefte aan vreemde talen van jonge universitair opgeleiden op de werkvloer in Franstalig België. In L. De Wachter (Red.), *Themanummer: Taal en werk* (pp. 126-165). Koninklijke Academie voor Nederlandse Taal en Letteren.

Dustmann, C., & Fabbri, F. (2003). Language proficiency and labour market performance of immigrants in the UK. *Economic Journal*, 113(489), 695-717.

Esser, H. (2006). Migration, language and integration. *AKI Research Review*, 4(1), 3-14.

Giret, J.-F., & Guégnard, Chr. (2018). La valorisation des langues étrangères sur le marché du travail français. Une analyse des offres d'emploi déposées sur Internet. *Socio-économie du travail*, 4-2, 83-118.

Huis van het Nederlands Brussel. (2023). *Motivatietoets Brusselse NT2-leerders: Eindrapport*. [Hier geraadpleegd](#).

ITTA UvA. (2024). *Van onbekend naar vertrouwd: Gids voor de werving van nieuwe doelgroepen NT2*. Universiteit van Amsterdam. [Hier geraadpleegd](#).

Kenniscentrum Arbeidsmigranten. (2023). *De Nederlandse taalvaardigheid onder arbeidsmigranten: Eindrapport*. [Hier geraadpleegd](#).

Kirilova, M. & Angouri, J. (2017). Communication Practices and Policies in Work-place Mobility. In S. Canagarajah (Red.), *The Routledge Handbook of Migration and Language* (pp. 540-557). Abingdon: Routledge.

Marschan, R., Welch, D., Welch L. (1997). Language: the Forgotten Factor in Multinational Management. *European Management Journal*, 15, 591-598.

Myria. (2024). *Migratie in cijfers en in rechten 2024*. [Hier geraadpleegd](#).

Myria. (2023). *Migratie in cijfers en in rechten 2023*. [Hier geraadpleegd](#).

OECD. (2023). *Skills and labour market integration of immigrants and their children in Flanders*. OECD Publishing. [Hier geraadpleegd](#).

Terlouw, A.B. (2017). Taaleisen en arbeid. Redelijke functie-eis of discriminatie?. *Asiel & Migrantenrecht*, 8, 6/7: 287-293. [Hier geraadpleegd](#).

Roberts, C., Campbell, S. & Robinson, Y. (2008). *Talking like a Manager: Promotion Interviews, Language and Ethnicity* [Online]. DWP Research Report no. 510.

Statbel. (2023a, 12 december). *Werkgelegenheid en werkloosheid*. [Hier geraadpleegd](#).

Statbel. (2023b, 11 december). *Vacatures op de arbeidsmarkt*. [Hier geraadpleegd](#).

Statbel. (2022, 27 juni). *Vooraf onvoldoende talenkennis vormt barrière op de Belgische arbeidsmarkt*. [Hier geraadpleegd](#).

Stichting Lezen & Schrijven. (2016). *Van gezonde taal tot familietaal naar werktal: Literatuurstudie*. [Hier geraadpleegd](#).

Tilburg University. (z.d.). *Meer ondersteuning nodig voor taaltraining arbeidsmigranten*. [Hier geraadpleegd](#).

Universiteit Gent. (2023). *Policy Brief 17: Taal en werk*. [Hier geraadpleegd](#).

Van de Mierop, D., De Dijn, M., Jacobs, C., Schoofs, K. (2022). Is een doorgedreven 'taligheid' van sollicitatiegesprekken altijd wenselijk? In L. De Wachter (Red.), *Themanummer: Taal en werk* (pp. 126-165). Koninklijke Academie voor Nederlandse Taal en Letteren

Van Lil, E. & De Boeck, N. (2021). 'Vlotte pen en oog voor taal: maakt of kraakt taal een eenmanszaak of kmo?' Arteveldehogeschool.

VDAB. (2020). *Taal centraal?! Een blik op taalvereisten in vacatures en talenkennis van werkzoekenden*, s.l. [Hier geraadpleegd](#).

VRT NWS. (2023, 25 juli). *Door krapte op Belgische arbeidsmarkt worden meer mensen van buiten de EU aangetrokken*. [Hier geraadpleegd](#).

Samenstelling Raad voor de Nederlandse Taal en Letteren

Dit advies is afkomstig van de Raad voor de Nederlandse Taal en Letteren.

De Raad bestaat uit de volgende leden:

Jordi Casteleyn: hoofddocent Antwerp School of Education, Faculteit sociale wetenschappen, Universiteit Antwerpen

Lieve De Wachter: gewoon hoogleraar Nederlandse Taalbeheersing en Academisch Nederlands. Coördinator Schrijfcentrum, Katholieke Universiteit Leuven

Bregje Hofstede: schrijver en journalist

Matthias Hüning: hoogleraar Nederlandse taalkunde, Freie Universität Berlin (vicevoorzitter)

Franciska de Jong: hoogleraar e-Research for the humanities, Universiteit Utrecht

Forugh Karimi: psychiater, psychotherapeut en schrijver

Yasmien Naciri: ondernemer, spreker, auteur en columniste

Harold Polis: cultureel ondernemer en essayist

Gijsbert Rutten: bijzonder hoogleraar Historische sociolinguïstiek van het Nederlands, Universiteit Leiden

Sharon Unsworth: universitair hoofddocent Meertaligheid, Radboud Universiteit, Nijmegen

Anthonya Visser: decaan Faculteit der Letteren / hoogleraar Moderne Europese, in het bijzonder Duitse, Literatuur en Cultuur, Rijksuniversiteit Groningen

Rik Vosters: hoogleraar Nederlandse taalkunde, Vrije Universiteit Brussel (voorzitter)



Met dank
aan alle organisaties
die bereid waren hun
praktijkvoorbeelden
met ons te delen.

Nederlandse taalbeheersing als springplank naar werk

De Raad voor de Nederlandse Taal en Letteren (<https://raadntl.org>) adviseert het Comité van Ministers over het beleid van de Taalunie. De Raad kan adviezen uitbrengen op verzoek van het Comité of op eigen initiatief.

Het advies *Nederlandse taalbeheersing als springplank naar werk* werd op initiatief van de Raad uitgebracht en op 2 juni 2025 aangeboden aan het Comité van Ministers van de Taalunie. Het advies kwam tot stand binnen een werkgroep van de Raad, onder leiding van Yasmien Naciri, met medewerking van Jordi Casteleyn, Lieve De Wachter en Rik Vosters. De tekst werd aangenomen door de voltallige Raad op 28 februari 2025.

© 2025 Raad voor de Nederlandse Taal en Letteren

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever. No part of this book may be reproduced in any form, by print, photocopy, microfilm or any other means without written permission from the publisher.

