

Waarom taal op de werkvloer ertoe doet

Een praktische gids voor
werkgevers bij taaldiverse teams

Waarom taal op de werkvloer ertoe doet

Een praktische gids voor werkgevers bij taaldiverse teams

Bij Asito werken meer dan 10.000 collega's samen. Dag in, dag uit, op verschillende locaties, in verschillende sectoren, met verschillende achtergronden. Die diversiteit is een kracht, maar taal kan soms een drempel zijn die je als werkgever niet altijd ziet.

En dat is geen klein probleem. In Nederland hebben 2,2 miljoen volwassenen tussen 16 en 65 jaar moeite met basisvaardigheden zoals lezen en rekenen (PIAAC-onderzoek 2024, OESO/Kohnstamm Instituut).

Binnen de schoonmaakbranche loopt dat op: tussen 34 en 40 procent van de medewerkers kan nauwelijks lezen en schrijven (ROA / Stichting Lezen & Schrijven, 2019).

Dat zegt niets over motivatie, inzet of betrokkenheid. Maar het betekent wel dat jij als werkgever een sleutelrol speelt in of iemand zich begrepen voelt, mee kan doen en mee kan groeien. Deze gids helpt je daar stap voor stap mee.

1. Herken de signalen

Taal als drempel is niet altijd zichtbaar, maar je kunt het wel leren zien.

Sommige medewerkers vragen minder snel om hulp als ze iets niet begrijpen. Ze knikken ook als ze het eigenlijk niet snappen, vermijden situaties waarin ze moeten praten of schrijven, en doen dat allemaal niet uit onwil, maar uit schaamte of onzekerheid.

En het komt vaker voor dan je denkt. Zo'n 800.000 Nederlanders met een lage taalvaardigheid zijn opgegroeid met Nederlands als moedertaal en weten hun taaldrempel vaak al hun hele leven te verbergen ([De Groene Amsterdammer, 2025](#)). Je herkent het niet aan hun spraak, maar wel aan kleine gedragspatronen op de werkvloer. Let op medewerkers die vaker fouten maken bij taken die via geschreven instructies worden uitgelegd. Let op collega's die zich terugtrekken in teamgesprekken of vergaderingen, of die stevast collega's vragen om 'even mee te kijken'.

Benoem het zonder oordeel als je iets opmerkt. Vraag niet of iemand het begrijpt, maar zeg: "Ik wil zeker weten dat ik het goed heb uitgelegd, klopt dit zo?" Zo leg je de verantwoordelijkheid bij jezelf neer in plaats van bij de ander.

2. Breng taalbehoeften in kaart

Pas als je weet wat er speelt, kun je goed ondersteunen.

Elke medewerker is anders. De een spreekt prima Nederlands maar heeft moeite met lezen, de ander schrijft goed maar begrijpt gesproken taal minder snel. Taalvaardigheid is geen zwart-witkwestie en vraagt om een persoonlijke blik.

Stel jezelf als werkgever een paar gerichte vragen. Welke taken in je team vragen om leesvaardigheid, zoals instructies, formulieren of veiligheidsprotocollen? Welke taken vragen om mondeling Nederlands, zoals overleg, klantcontact of briefings? En wie in je team heeft daarbij extra ondersteuning nodig?

Plan een kort en informeel gesprek,. Vraag open: "Zijn er dingen in je werk waarbij je soms denkt: dit wil ik beter begrijpen?" Mensen vertellen meer als er geen druk op staat.

3. Pas je eigen communicatie aan

De makkelijkste verbetering in je team begint bij jouzelf

Hoe jij communiceert, bepaalt hoe toegankelijk het werk is voor iedereen om je heen. Je hoeft geen taalkundige te zijn om het verschil te maken, je hoeft alleen bewust te zijn van hoe je praat en schrijft.

Gebruik korte, duidelijke zinnen. "Zet de machine uit na gebruik" werkt beter dan "in het kader van veiligheid dient de machine na afronding van werkzaamheden uitgeschakeld te worden." Vermijd jargon en afkortingen die niet iedereen kent, en herhaal belangrijke informatie op verschillende manieren: mondeling én schriftelijk.

Afbeeldingen, pictogrammen of korte video's bij instructies kunnen bovendien veel meer duidelijkheid geven dan woorden alleen. Check ook actief of iemand je begrepen heeft. Vraag: "Kun jij me vertellen hoe je dit gaat aanpakken?" in plaats van "Is dat duidelijk?" want op die laatste vraag is het antwoord bijna altijd ja, of iemand het nu begrijpt of niet. Toegankelijke communicatie is geen toegeving aan de taal, maar een teken van goed werkgeverschap.

Stel jezelf als werkgever een paar gerichte vragen. Welke taken in je team vragen om leesvaardigheid, zoals instructies, formulieren of veiligheidsprotocollen? Welke taken vragen om mondeling Nederlands, zoals overleg, klantcontact of briefings? En wie in je team heeft daarbij extra ondersteuning nodig?

Plan een kort en informeel gesprek,. Vraag open: "Zijn er dingen in je werk waarbij je soms denkt: dit wil ik beter begrijpen?" Mensen vertellen meer als er geen druk op staat.

4. Zet leren in beweging

Taalvaardigheid verbeteren kost tijd, maar jij kunt de eerste stap zetten.

Veel medewerkers willen hun Nederlands verbeteren maar durven het niet te vragen, of ze weten simpelweg niet dat er mogelijkheden zijn. Van de 2,5 miljoen laaggeletterden in Nederland heeft ruim de helft gewoon een baan, in totaal zijn dat 1,4 miljoen werkenden die dagelijks moeite hebben met lezen, schrijven, rekenen of digitale vaardigheden (Stichting Lezen & Schrijven / PIM Werkt). Ze werken elke dag, maar missen kansen om door te groeien. Als werkgever kun jij die drempel verlagen.

Neem taalontwikkeling op in de reguliere gesprekscyclus als onderdeel van persoonlijke groei. Wijs op beschikbare mogelijkheden zoals taalprogramma's of cursussen via Asito of externe partijen, en vraag bij HR of L&D wat er beschikbaar is. Stimuleer medewerkers om Nederlands te spreken op de werkvloer, ook als het nog niet perfect gaat, want oefenen in de praktijk is de beste manier om vooruit te komen.

Een informele buddykoppeling met een collega die de taal goed beheerst kan daarbij helpen, mits dat vrijwillig en gelijkwaardig gebeurt. Behandel taalvaardigheid nooit als een prestatieprobleem. Een medewerker die moeite heeft met de taal is niet minder capabel, maar heeft gewoon een andere ondersteuningsbehoefte. Benader het als een ontwikkelkans en je zult zien dat medewerkers daar ook op reageren.

5. Bouw aan een inclusieve taalcultuur

Structurele verandering begint bij kleine, dagelijkse keuzes.

Een werkomgeving waar iedereen mee kan doen, ontstaat niet vanzelf. Het vraagt om bewuste keuzes, van jou als werkgever én van het team als geheel.

Bespreek met je team hoe jullie met elkaar communiceren en wat jullie daarin belangrijk vinden. Maak het normaal om uitleg te vragen door het zelf hardop te zeggen: "Bij ons mag je altijd vragen als iets niet duidelijk is, want goed begrijpen is slim werken." Evalueer ook je eigen materialen regelmatig: zijn werkinstructies, formulieren en protocollen begrijpelijk voor iedereen die ermee werkt? Pas aan waar nodig, want duidelijke taal is een investering die zichzelf terugverdient.

Merk je dat taalbarrières structureel voor problemen zorgen, bespreek dat dan met HR of je leidinggevende. Als werkgever op de werkvloer zie jij dingen die anderen missen, en die signalen zijn waardevol. Vraag jezelf regelmatig af of iedereen in je team echt mee kan doen, meepraten en meegroeien. Als het antwoord nee is, is stap 1 altijd een goed beginpunt.

Een informele buddykoppeling met een collega die de taal goed beheerst kan daarbij helpen, mits dat vrijwillig en gelijkwaardig gebeurt. Behandel taalvaardigheid nooit als een prestatieprobleem. Een medewerker die moeite heeft met de taal is niet minder capabel, maar heeft gewoon een andere ondersteuningsbehoefte. Benader het als een ontwikkelkans en je zult zien dat medewerkers daar ook op reageren.

5. Bouw aan een inclusieve taalcultuur

Structurele verandering begint bij kleine, dagelijkse keuzes.

Een werkomgeving waar iedereen mee kan doen, ontstaat niet vanzelf. Het vraagt om bewuste keuzes, van jou als werkgever én van het team als geheel.

Bespreek met je team hoe jullie met elkaar communiceren en wat jullie daarin belangrijk vinden. Maak het normaal om uitleg te vragen door het zelf hardop te zeggen: "Bij ons mag je altijd vragen als iets niet duidelijk is, want goed begrijpen is slim werken." Evalueer ook je eigen materialen regelmatig: zijn werkinstructies, formulieren en protocollen begrijpelijk voor iedereen die ermee werkt? Pas aan waar nodig, want duidelijke taal is een investering die zichzelf terugverdient.

Merk je dat taalbarrières structureel voor problemen zorgen, bespreek dat dan met HR of je leidinggevende. Als werkgever op de werkvloer zie jij dingen die anderen missen, en die signalen zijn waardevol. Vraag jezelf regelmatig af of iedereen in je team echt mee kan doen, meepraten en meegroeien.

Over Asito

Bij Asito werken we elke dag samen aan een schone en betere leefomgeving, met meer dan 10.000 collega's met verschillende achtergronden, nationaliteiten en verhalen. Die diversiteit maakt ons sterker en is de reden waarom dit thema ons aan het hart gaat.