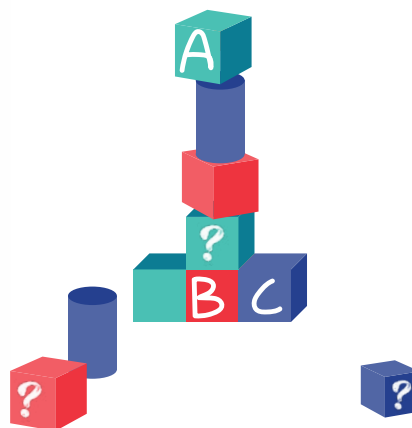


*Handleiding voor leidinggevenden*

# Nederlands leren in het kinderdagverblijf

7 vragen 7 antwoorden



# Inhoud

p. 4

p. 9

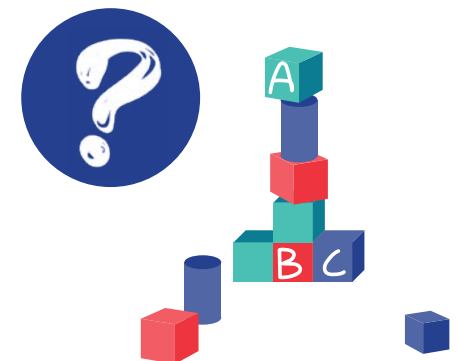
p. 18

p. 28

p. 35

p. 38

p. 41



# Inleiding



Heb je medewerkers die hun professionele taalvaardigheid in het Nederlands willen verbeteren?

Je kan bij het Huis van het Nederlands Brussel terecht voor informatie, advies en ondersteuning.

We doen dat in opdracht van de Vlaamse Gemeenschapscommissie, dus alleen voor de Brusselse kinderdagverblijven en onthaalouders aangesloten bij het Lokaal Loket voor Kinderopvang.

We informeren en adviseren jullie, de leidinggevenden. We geven vormingen zowel aan jullie als aan de kinderbegeleiders. We helpen jullie medewerkers met modules Nederlands op maat, coaching Nederlands op de werkvloer, tips om Nederlands te oefenen en andere hulpmiddelen om Nederlands te leren.

Omdat je Nederlands meestal niet op je eentje leert, geven we ook tips voor heldere, interne communicatie en richtvragen om duidelijke afspraken te maken over taalgebruik.

Wil je snel een antwoord op je vraag? Je vindt veel antwoorden in deze publicatie.

Heb je daarna nog vragen of nood aan ondersteuning? Ons advies blijft maatwerk. Neem gerust contact met ons op.



Vraag 1

**Welke talige  
kwalificatie  
vereisten zijn er?**



Voor de kinderbegeleiders en leidinggevenden van kinderdagverblijven, erkend door K&G, gelden er wettelijk bepaalde regels over hun taalvaardigheid in het Nederlands. Hieronder vind je beknopt de informatie over die talige kwalificatievereisten en de geldige bewijzen.

## 1.1. Wat staat er in het decreet en in het arrest?

In het decreet over 'Nederlands in de kinderopvang voor baby's en peuters' worden de volgende voorwaarden bepaald:

### Als vergunningsvoorwaarde voor kinderopvang:

- Kennis van het Nederlands van elke verantwoordelijke (of aanspreekpersoon ter vervanging van de verantwoordelijke) en minstens 1 kinderbegeleider.
- In geheel Vlaanderen en Brussel, dus ook in de faciliteitengemeenten.

### Als subsidievoorwaarde:

- **Vanaf subsidie trap 1:** kennis van het Nederlands voor elke kinderbegeleider vanaf de basissubsidie.

- **Vanaf subsidie trap 2:** de voorrang in Brussel aan kinderen waarvan minstens één ouder het Nederlands voldoende machtig is (tot maximaal 55 procent van de capaciteit van de opvang).

### Vrijheid van taalgebruik:

- De opvang is volgens het arrest van het Grondwettelijk Hof (2014) niet verplicht om het Nederlands in zijn werking te gebruiken.

Daarnaast is er voor **elk kinderdagverblijf** een vergunningsvoorwaarde met betrekking tot het **pedagogisch beleid** (Art. 31, §2, 5°).

- Elk kinderdagverblijf moet een taalbeleid uitvoeren, dat de Nederlandse taalverwerving van elk kind stimuleert, met daarnaast positieve aandacht voor de taal die het kind in zijn thuismilieu spreekt.

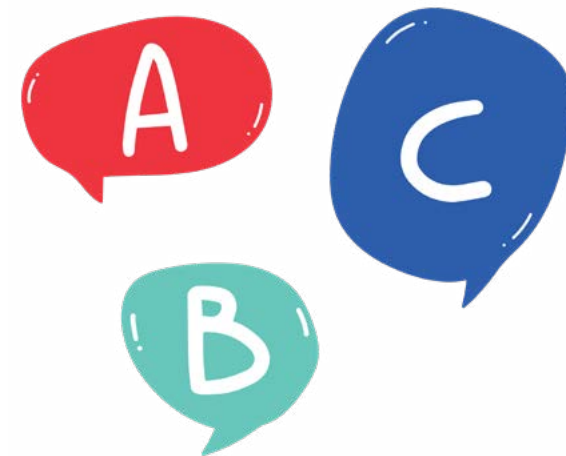
## 1.2. Waarop werd dat gebaseerd?

Het niveau Nederlands dat wettelijk vereist is voor de kinderbegeleider en de verantwoordelijke is gebaseerd op:

- Een onderzoek uitgevoerd door het Centrum voor Taal & Onderwijs uit Leuven;

- Nadien in Besluit Vlaamse Regering verankerd in ERK-niveaus.
  - Het Europees Referentiekader (ERK) voor Moderne Vreemde Talen beschrijft wat je in een vreemde taal precies moet kunnen om aan te tonen dat je deze taal op een bepaald niveau beheerst. Er zijn 6 beheersingsniveaus, A1, A2 (basisgebruiker) naar B1, B2 (onafhankelijk gebruiker) tot C1, C2 (vaardig gebruiker). De Raad van Europa publiceerde in 2001 dit referentiekader om het taalbeheersingsniveau van mensen die een vreemde taal leren in Europa op een uniforme manier te kunnen beschrijven en vergelijken.

Tegelijk werd vastgelegd welke mogelijkheden er zijn om de kennis Nederlands aan te tonen (diploma, certificaat, bewijs...).



### 1.3. Welk niveau Nederlands is wettelijk vereist?

Dit zijn de deuretaal vereiste niveaus Nederlands voor de 4 vaardigheden:

	Luisteren/ Gesprekken voeren	Lezen/schrijven
 Verantwoordelijke	B2	B1
 Kinderbegeleider	B1	A2

### 1.4. Welke attesten komen in aanmerking?

Zie de brochure 'Kwalificaties en attesten in de kinderopvang' van Opgroeien via de link [hier](#).



#### Goed om te weten!

Het certificaat van de opleiding Kinderbegeleider, dat kinderbegeleiders bijvoorbeeld kunnen behalen bij CVO Brussel of CVO Semper, is een geldig attest om hun niveau Nederlands te bewijzen aan de Zorginspectie. In tegenstelling tot wat sommige leidinggevenden denken, is het certificaat voldoende en hoeven ze niet het volledige diploma van het secundair onderwijs te behalen. Natuurlijk is het voor de persoonlijke ontwikkeling van de medewerker goed als ze slagen voor de Aanvullende Algemene Vorming, maar dat is niet nodig om in orde te zijn met de kwalificatievereisten.

## 1.5. Nederlands testen en Nederlands leren

Hoelang het duurt om het vereiste niveau te behalen, is afhankelijk van het huidige niveau van de medewerker.

### Wil je het niveau Nederlands van je medewerker laten bepalen?

Zie vraag 2 voor de informatie over de diverse soorten testen en hun doel.

### Wil je weten hoelang het duurt om het vereiste niveau te behalen?

Zie het overzicht met de niveaus Nederlands en de info over de duur van een leertraject. Dat geeft je al een idee, maar die informatie is best complex. Aarzel niet om ons advies te vragen over de betrokken medewerker(s).

## 1.6. Zorginspectie

De Zorginspectie voert de inspectie uit in het Nederlands. Ze doen dat onder andere aan de hand van de MEMO-Q. Het is goed om je team vertrouwd te maken met dat kader en jargon.

## 1.7. Meer info?

Voor meer informatie over de kwalificatievereisten kan je mailen naar de klantenbeheerder van K&G voor jouw regio: [ko.centrum@opgroeien.be](mailto:ko.centrum@opgroeien.be)







Vraag 2

**Wat is het niveau  
Nederlands van  
mijn medewerker?**

## 2.1. Waarom is het handig om dat te weten?

Het niveau Nederlands checken en de nodige bewijzen verzamelen, doe je liefst al tijdens de aanwervingsprocedure. Daarnaast is het ook handig om te weten welke andere talen je medewerker kent.

Zo kan je:

1. Een goede kandidaat-medewerker, van wie het niveau Nederlands nog onvoldoende is, informeren over de afspraken over taalgebruik in jullie kinderdagverblijf en het niveau Nederlands dat de kandidaat moet behalen (al dan niet binnen de werkuren, op wiens kosten...);



### TIP

Als het niveau van de kandidaat lager is dan het gevraagde niveau, kunnen jullie gebruik maken van '[Talencheques Matching](#)' van Actiris. Met die cheques volgt de kandidaat gratis les bij een talenschool. Opgepast, de rekrutering moet dan gebeuren via Actiris en de Talencheques worden toegekend bij aanwerving (niet na de aanwerving). Lees de voorwaarden op de website van Actiris.

2. Inschatten hoelang het duurt om het gewenste niveau Nederlands te behalen;
3. Vlot iemand inschrijven voor de gepaste cursus Nederlands of een andere formule om Nederlands te leren;
4. Rekening houden met talenkennis bij het organiseren van de teams ;



### TIP

Als je medewerkers zonder gemeenschappelijke taal behalve het Nederlands in hetzelfde team plaatst, dan stimuleer je het gebruik van het Nederlands. Natuurlijk is dat niet altijd mogelijk. Soms werkt een andere samenstelling beter, zoals een introverte collega in combinatie met een meer extraverte medewerker.

5. De talenkennis van alle medewerkers inzetten bijvoorbeeld in de communicatie met de ouders of bij meertalige activiteiten met de kinderen;



**TIP**

Weet dat respect tonen voor de moedertaal of de ruime taalbagage van je medewerkers hen extra zal motiveren om zich in te zetten voor het Nederlands.

6. Bij een inspectie vlot de bewijzen voorleggen van de niveaus Nederlands van je medewerkers;
7. Een overzicht houden van wie nog Nederlands moet leren en afspraken maken over wie aan welke vorming deelneemt. Door helder te communiceren naar het hele team toe en concrete criteria te hanteren is het transparant voor iedereen.



**TIP**

Het Huis van het Nederlands test niet alleen individuele (nieuwe) medewerkers. Op vraag maken we een overzicht van de huidige niveaus Nederlands van alle medewerkers van het kinderdagverblijf. Zo'n update kan je maximaal één keer per jaar aanvragen.



## 2.2. Hoe ga ik het niveau Nederlands van mijn medewerker na?

**Stap 1** Start het gesprek in het Nederlands en blijf zo lang mogelijk Nederlands spreken. Vraag aan de medewerker wat diens niveau Nederlands is. Vraag hoe de medewerker dat niveau heeft behaald.

- Via dat gesprek vorm je jou een beeld van de taalvaardigheid in het Nederlands van de medewerker.
- De manier waarop iemand Nederlands heeft geleerd, is interessante informatie. Bijvoorbeeld: Hebben ze een cursus gevolgd en kennen ze enkel algemeen Nederlands? Of hebben ze schoolgelopen in het Nederlands of de opleiding 'Kinderbegeleider' in het Nederlands gevolgd en kennen ze vakjargon?

**Stap 2** Als de medewerker les heeft gevolgd, dan vraag je het best wanneer en bij welke talenschool. Daarbij is het goed om te vragen naar de bewijzen van dat niveau (bijv. een attest van een talenschool).

- Soms vergist een medewerker zich over de benaming van het behaalde niveau. Helaas hanteren niet alle talenscholen dezelfde niveaubenamingen. Een attest maakt het duidelijker.

**Stap 3** Is het lang geleden dat je medewerker Nederlandse les volgde en heeft je medewerker sindsdien geen Nederlands meer geoefend? Dan kan het niveau van je medewerker gezakt zijn. Dat is een goede reden om het niveau te laten testen.

**Op de volgende bladzijden vind je:**

- Een overzicht met de niveaus Nederlands, met aanduiding van het vereiste niveau voor een **kinderbegeleider**
- Een overzicht met de niveaus Nederlands, met aanduiding van het vereiste niveau voor een **leidinggevende** van een kinderdagverblijf



Een overzicht met de niveaus Nederlands, met aanduiding van het vereiste niveau voor een **kinderbegeleider**

	ERK	UTC	Centra voor volwassenenonderwijs		Centra voor basiseducatie	
	Breakthrough (BT)					
A1 / BT		niveau 1 80 u.	1.1	BT 1 60 u.*	BT 2 60 u.*	BT 1 - 60 u. BT 2 - 60 u.
	Waystage (WS)		1.2	WS mondeling 60 u.*	WS schriftelijk 60 u.*	BT 3 - 60 u. BT 4 - 60 u. WS 1 mondeling 80 u. WS 1 schriftelijk 40 u. WS 2 mondeling 80 u. WS 2 schriftelijk 40 u.
A2 / WS						
	Threshold (TH)	niveau 2 80 u.	2.1	TH 1 mondeling 60 u.*	TH 1 schriftelijk 60 u.*	
			2.2	TH 2 mondeling 60 u.*	TH 2 schriftelijk 60 u.*	
			2			
		niveau 3 80 u.	2.3	TH 3 mondeling 60 u.*	TH 3 schriftelijk 60 u.*	
			2.4	TH 4 mondeling 60 u.*	TH 4 schriftelijk 60 u.*	
B1 / TH						
	Vantage (VA)	niveau 4 80 u.	3	VA mondeling 120 u.**	VA schriftelijk 120 u.**	
B2 / VA						
	Effectiveness (EF)	niveau 5 80 u.	4	EF mondeling 120 u.**	EF schriftelijk 120 u.**	
C1 / EF						
	Mastery (MA)					
C2 / MA						

Centra voor volwassenenonderwijs

\* verkort 40 u. – verlengd 90 u.

\*\* verkort 80 u.

UTC KULeuven Campus Brussel

De universitaire talencentra (UTC) kunnen verschillende niveauschalen gebruiken. In dit overzicht staat de niveauschaal van het UTC van de KULeuven Campus Brussel.

Een overzicht met de niveaus Nederlands, met aanduiding van het vereiste niveau voor een **leidinggevende** van een kinderdagverblijf

	ERK	UTC		Centra voor volwassenenonderwijs		Centra voor basiseducatie		
	Breakthrough (BT)		Richtgraad 1	1.1	BT 1 60 u.*	BT 2 60 u.*	BT 1 - 60 u.	BT 2 - 60 u.
A <sub>1</sub> / BT	Waystage (WS)	niveau 1 80 u.		1.2	WS mondeling 60 u.*	WS schriftelijk 60 u.*	BT 3 - 60 u.	BT 4 - 60 u.
A <sub>2</sub> / WS	Threshold (TH)	niveau 2 80 u.	2	2.1	TH 1 mondeling 60 u.*	TH 1 schriftelijk 60 u.*	WS 1 mondeling 80 u.	WS 1 schriftelijk 40 u.
				2.2	TH 2 mondeling 60 u.*	TH 2 schriftelijk 60 u.*	WS 2 mondeling 80 u.	WS 2 schriftelijk 40 u.
		niveau 3 80 u.	2	2.3	TH 3 mondeling 60 u.*	TH 3 schriftelijk 60 u.*		
				2.4	TH 4 mondeling 60 u.*	TH 4 schriftelijk 60 u.*		
B <sub>1</sub> / TH	Vantage (VA)	niveau 4 80 u.	3	3.1 en 3.2	VA mondeling 120 u.**	VA schriftelijk 120 u.**		
B <sub>2</sub> / VA	Effectiveness (EF)	niveau 5 80 u.		4	4.1 en 4.2	EF mondeling 120 u.**	EF schriftelijk 120 u.**	
C <sub>1</sub> / EF			Mastery (MA)					
C <sub>2</sub> / MA								

Centra voor volwassenenonderwijs

\* verkort 40 u. – verlengd 90 u.

\*\* verkort 80 u.

UTC KULeuven Campus Brussel

De universitaire talencentra (UTC) kunnen verschillende niveauschalen gebruiken. In dit overzicht staat de niveauschaal van het UTC van de KULeuven Campus Brussel.

## 2.3. Hoe laat ik het niveau van mijn medewerker testen?

Kent je medewerker diens niveau niet of is het al lang geleden dat je medewerker les volgde, dan laat je het niveau Nederlands testen door het Huis van het Nederlands. Een certificerende test is niet altijd nodig!

- **Heeft je medewerker het vereiste niveau behaald door les te volgen op een talenschool, maar is je medewerker het attest verloren?**

Dan vraagt je medewerker een kopie van het attest aan het secretariaat van die talenschool. Dit is voor de Zorginspectie een geldig bewijs van diens niveau Nederlands.

- **Heeft je medewerker geen geldig bewijs om diens niveau te bewijzen naar de Zorginspectie toe?**

Dan moet je medewerker een [certificerende test](#) afleggen. Het Huis van het Nederlands neemt die testen af in opdracht van de Vlaamse overheid. Je vindt alle informatie over die betalende test op onze website. Daar lees je ook hoe je een afspraak regelt voor de test.

- **Heeft je medewerker wel een geldig bewijs (bijv. een diploma van een Nederlandstalige opleiding Kinderbegeleider), maar wil je het huidige niveau Nederlands van je medewerker kennen?**

Dan legt je medewerker een gewone niveautest af. Dat duurt minder lang en is gratis. Het levert je geen officieel bewijs, maar wel betrouwbare testresultaten op papier. Via het [formulier 'Test & inschrijving'](#) regel je als werkgever zelf een afspraak voor je medewerker. Kies een gepast moment en ontvang achteraf ook de testresultaten.

De COVAAR-test meet de cognitieve vaardigheden van volwassenen. Het is een redeneer- en leerproef. Met deze test oriënteren de Huizen van het Nederlands anderstalige volwassenen naar het leertraject dat voor hen het meest geschikt is. Er wordt daarbij ook gekeken naar het aantal jaren scholing, het behaalde diploma, het niveau Nederlands en andere factoren.

### Op de volgende bladzijden vind je:

- Een overzicht van hoe een certificerende of een gewone niveaubepaling verloopt



### EXTRA TIP

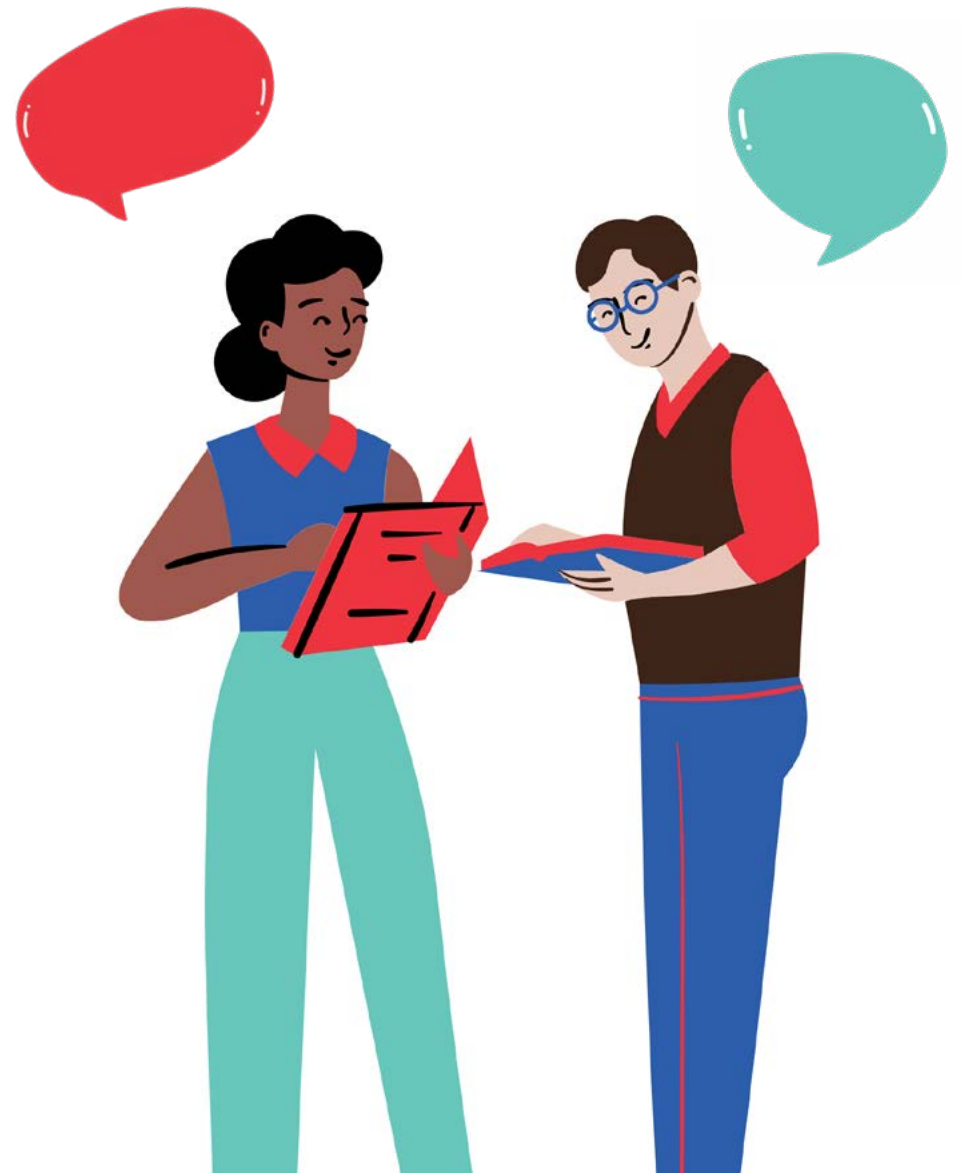
Vermoed je dat het niveau Nederlands van je medewerker onvoldoende is en wens je dat je medewerker een cursus Nederlands volgt?

Dan boek je een afspraak om tegelijk de niveaubepaling en de inschrijving in een cursus te regelen. Maak duidelijke afspraken met je medewerkers over:

- Welk niveau ze mondeling moeten behalen
- Welk niveau ze schriftelijk moeten behalen
- Hoeveel uren ze binnen de werkuren les mogen volgen
- Op welke dagdelen ze les mogen volgen

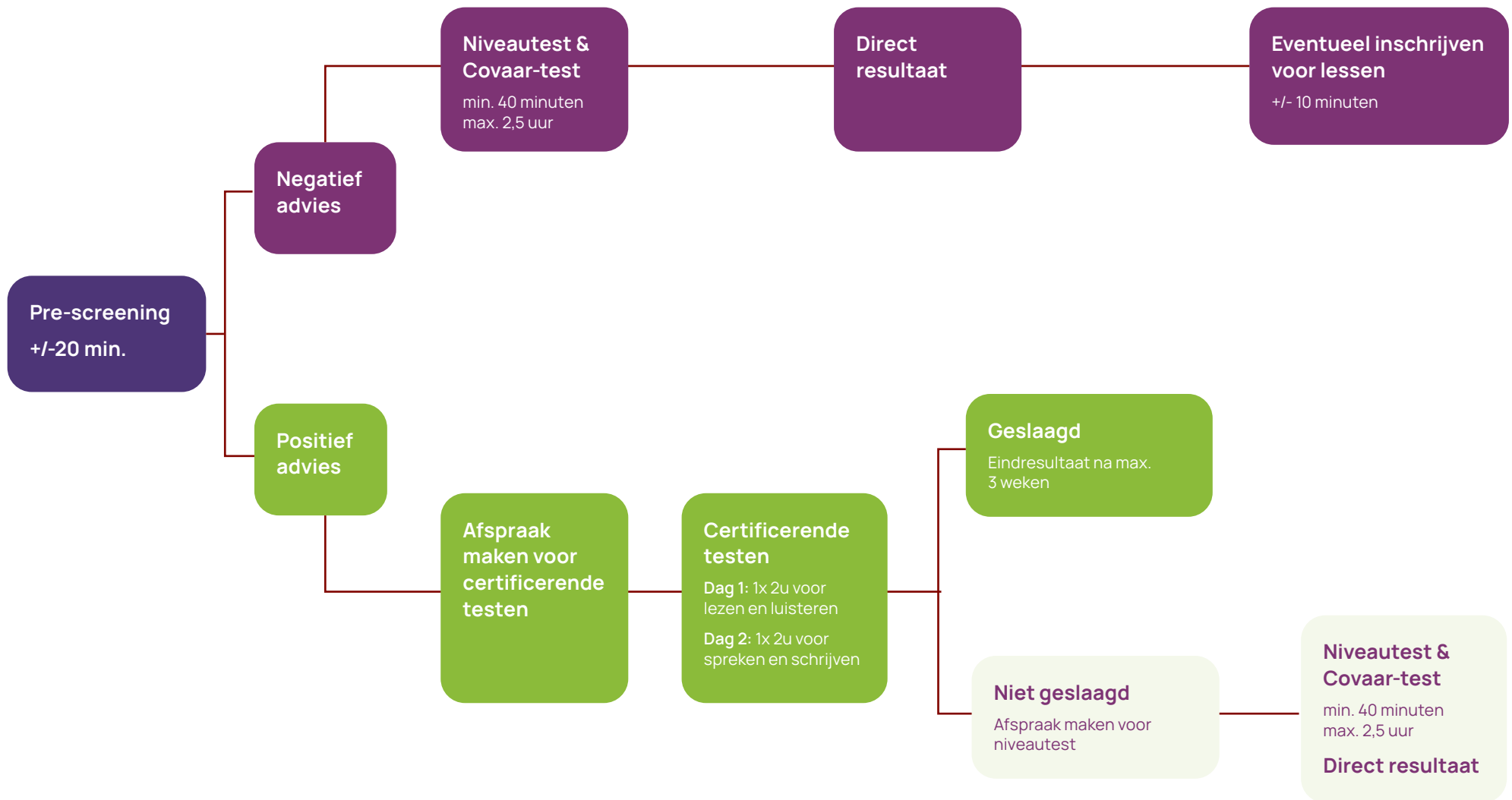
Het is handig dat je telefonisch bereikbaar bent op het moment dat je medewerker bij ons langskomt. Zo kan je medewerker bij twijfel aftoetsen of een inschrijving voor die cursus haalbaar is voor het kinderdagverblijf.

Informatie over het cursusaanbod en de inschrijvingsperiodes vind je onder 'Hoe leert mijn medewerker Nederlands?' (Hoofdstuk 3.2).





Een overzicht van hoe een **certificerende** of een **gewone niveaubepaling** verloopt





Vraag 3

# Hoe kan mijn medewerker Nederlands leren?



Hebben je medewerkers het decretaal vereiste niveau nog niet? Of vind je hun niveau in de praktijk onvoldoende om goed te functioneren binnen het kinderdagverblijf? Functioneren ze nog niet zelfstandig in bepaalde talige taken?

Voor elke situatie en afhankelijk van de mogelijkheden en beperkingen van je medewerkers en je organisatie, is een andere aanpak nodig. Welke aanpak voor jullie nodig is, dat zoeken we graag samen met jullie uit.

Soms is het snel, via mail of een telefoongesprek, duidelijk welke aanpak nodig is. Soms is een grondigere analyse van de situatie nodig. Dan gaan we jullie intensiever begeleiden.

### 3.1. Eerst een grondige analyse

Hier vind je een schema van hoe zo'n analyse en intensieve begeleiding verloopt. Natuurlijk krijg je hierover meer uitleg tijdens het verkennend gesprek.

Na de analyse presenteren we onze vaststellingen en stellen we enkele acties aan je voor. Zo beslis je met inzicht welke acties je in jullie taalplan opneemt. We ondersteunen je bij de uitvoering van dat plan, volgen het samen met je op, evalueren, sturen bij en maken een plan op voor de langere termijn. Zo'n intensieve begeleiding duurt gemiddeld een jaar tot anderhalf jaar.

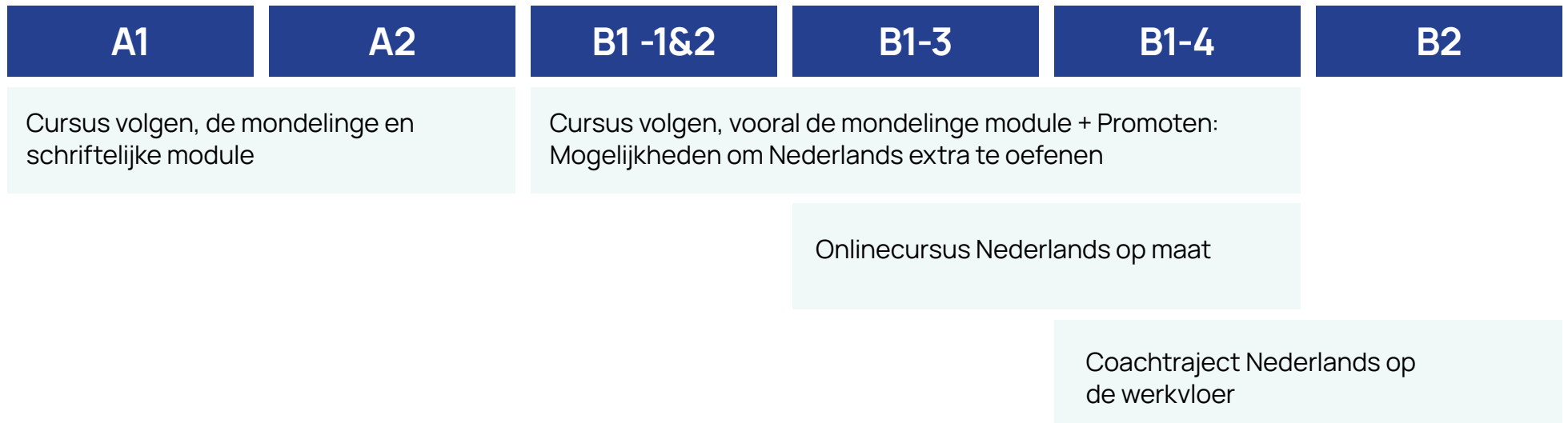
# Fasen van een intensieve begeleiding

Fase	Resultaat
<b>Verkennd gesprek</b> (2 gesprekken) met leidinggevende, eventueel met anderstalige medewerker	Samenwerkingsovereenkomst met planning analyse
<b>Analyse</b> (duur en aantal gesprekken afhankelijk van de omvang van de organisatie en de vraag) <ul style="list-style-type: none"><li>• Infosessie</li><li>• Check niveau NL en leerprofiel</li><li>• Kennismakingsgesprekken en observaties met de betrokken medewerker (min. 2 dagen)</li><li>• Inschatting documenten</li></ul>	Analyse en advies + Soms: Inschrijving cursus Nederlands
<b>Visie bepalen</b> (1 à 2 gesprekken) met leidinggevende	Visietekst over taalgebruik en vorming voor de medewerkers
<b>Plan opstellen</b> (2 gesprekken) met leidinggevende	Plan van aanpak voor dat jaar: acties om Nederlands leren te ondersteunen
<b>Plan uitvoeren</b> (duur en aantal gesprekken afhankelijk van de omvang van de organisatie en de vraag) Per actie andere betrokkenen, zowel anderstalige als Nederlandstalige medewerkers	Ondersteuning en opvolging door het Huis bij de diverse acties
<b>Begeleiding afronden</b> (1 à 2 gesprekken) Met leidinggevende en alle betrokkenen	Evaluatie / Detectie nieuwe ondersteuningsnoden? Verlenging samenwerking? Plan van aanpak voor langere termijn?

## 3.2. Voor wie welke aanpak?

Als er nog een groot verschil is tussen het huidige niveau Nederlands van je medewerker en het beoogde niveau, dan is het meestal nodig om een cursus Nederlands te volgen. Als je medewerker al een goed niveau Nederlands heeft, maar onvoldoende taalvaardig is voor bepaalde taken, is andere ondersteuning nodig. Sowieso is het altijd goed om het leren van een taal te combineren met veel mogelijkheden om die taal te oefenen.

**Welke ondersteuning is geschikt voor welke medewerker?** Daarover adviseren we jullie in overleg met de betrokken medewerker. Zie onze contactgegevens bij '8. Afronding'.



Niveau Nederlands  
 Actie

### 3.2.1. Algemene cursus Nederlands volgen

Het Huis van het Nederlands Brussel werkt samen met alle Nederlandstalige scholen voor volwassenenonderwijs in Brussel. Die scholen bieden samen een groot aantal cursussen Nederlands in het hele Brusselse Gewest.

Er zijn **intensievere** (4 keer per week) en **minder intensieve cursussen** (1 of 2 keer per week), in de **voormiddag, namiddag** of **avond**. Er zijn klassikale cursussen, online cursussen en gecombineerde cursussen (**klassikaal/online**). Hun aanbod aan cursussen in het weekend is zeer beperkt, enkel privétaalenscholen bieden dit meer aan.

Een cursist volgt de **mondelijke** en **schriftelijke** module samen of beide afzonderlijk. Binnen de mondelinge module wordt gefocust op de mondelinge taalvaardigheden (luisteren en spreken). Voor een kinderbegeleider zijn die vaardigheden het belangrijkste. Het kan handig zijn om eerst de mondelinge modules te volgen en zo op korte tijd een hoger mondeling niveau te behalen. Later volgt de kinderbegeleider eventueel nog de schriftelijke modules.

Samen met je medewerker en rekening houdend met jouw criteria zoeken we de meest geschikte cursus. Hiervoor komt je medewerker het best bij ons langs. Via het ['Test & Inschrijving' formulier](#) op onze website maak

je een afspraak voor een niveaubepaling of cursusadvies. Je kan beide tegelijk regelen. Die dienstverlening is gratis.

De cursussen zelf zijn niet gratis.

- **Is je medewerker gedomicilieerd in een Brusselse gemeente? Dan betaalt je medewerker maximum 54 euro per cursus.**
- **Woont je medewerker niet in Brussel? Dan betaalt je medewerker maximum 126 euro per cursus.**
- **Voor cursussen van niveau B2 en hoger, betaalt de cursist maximum 117 euro per cursus.**
- **Schrijft je medewerker zich voor de vierde keer in voor hetzelfde niveau? Dan is de cursus duurder (maximum 360 euro + boekengeld).**

De cursist krijgt een inschrijvingsbewijs met vermelding van het betaalde bedrag. Zo weet je welk bedrag je kan vergoeden.

Je medewerker start met de cursus. Op het einde leggen de cursisten een examen af.



### TIP

Het werkt motiverend voor je medewerkers als je af en toe vraagt hoe het les volgen verloopt (of ze goed kunnen volgen, wat ze al geleerd hebben, hoe de medecursisten zijn, enz.). Spreek je medewerkers moed in als het bij de start van de cursus moeilijk gaat. Hou bij het opmaken van de werkplanning indien mogelijk rekening met het examen op het einde van elke cursus.

**Geslaagd?** Dan krijgt je medewerker een attest. Geslaagd of niet, op het einde van de cursus kiest je medewerker om verder les te volgen bij die talenschool of zich opnieuw in te schrijven via het Huis.

### Op het einde van hoofdstuk 3 vind je:

- Een overzicht met de duur van een leertraject Nederlands



### 3.2.2. Cursus Nederlands op maat van kinderbegeleiders

In de cursussen Nederlands in het reguliere aanbod leren je medewerkers geen Nederlands specifiek voor hun beroep. De avondcursussen starten bovendien rond 18:00 uur. Dat waren voor ons twee redenen om korte online modules Nederlands op maat van kinderbegeleiders te organiseren, die om 19:00 uur starten. Het Huis van het Nederlands werkt hiervoor samen met CVO Brussel. De modules omvatten 20 lesuren gespreid over 10 weken.

Elke module focust op een ander thema, bijvoorbeeld: meer woordenschat en taalvaardigheid verwerven om de kinderen goed talig te stimuleren, helder je observaties van een kind omschrijven of tactvol communiceren met collega's. Momenteel bieden we 1 module per semester aan. Bepaalde thema's komen regelmatig opnieuw aan bod. Je medewerkers mogen natuurlijk verschillende modules volgen.

**Hoe inschrijven?** Alle Brusselse kinderdagverblijven krijgen via mail een uitnodiging. Je schrijft je medewerkers in door te antwoorden op de mail met de gevraagde gegevens. Als je medewerker het vereiste niveau heeft om aan de module deel te nemen, krijg je een inschrijvingsbevestiging.

Bij de start van de cursus wordt de verdere administratie in orde gebracht en de betaling geregeld. Het inschrijvingsgeld bedraagt op dit moment (2023) 10 euro per module. Je medewerker krijgt een inschrijvingsbewijs met vermelding van het betaalde bedrag. Zo weet je welk bedrag je eventueel kan vergoeden.





### 3.2.3. Coaching Nederlands op de werkvloer (NODW)

In sommige gevallen is een meer individuele ondersteuning op de werkvloer nodig. Dat bieden we met de coachtrajecten Nederlands op de werkvloer.

Een coachtraject NODW beoogt een verbeterde communicatie op het werk tussen laagtaalvaardige medewerkers en hun omgeving (leidinggevende, collega's, ouders, kinderen). De coach helpt de medewerkers talige strategieën in te oefenen die ze nodig hebben om te functioneren in hun werkcontext.

#### Hoe verloopt dat praktisch?

- Elke medewerker krijgt 30 uur Nederlands op de werkvloer, gespreid over 5 maanden.
- Een coachtraject moet kort en krachtig zijn. Zo ziet de medewerker en de omgeving direct het effect. Dat is belangrijk voor de motivatie. De coaching vindt het best 1 keer per week plaats in een blok van 2 uur.
- Na een kennismakingsgesprek met de medewerker en enkele observaties op de werkvloer zal de coach in afstemming met jou en de medewerker de precieze leerdoelen voor het coachtraject bepalen.
- De coach coacht je medewerker binnen de werkuren. Het coachtraject gebeurt volledig op de werkvloer, deels tijdens het werk en deels tijdens 'kind-vrije' persoonlijke contactmomenten.

- Tussentijds en op het einde van het coachtraject plant de coach een overleg met de leidinggevende en de betrokken medewerker om het verloop van de coaching te evalueren.



Een coachtraject is geen cursus! Met coaching bereikt je medewerker geen hoger niveau. Heeft je medewerkers het niveau B1 mondeling (het decretaal vereiste niveau) nog niet behaald? Dan volgt je medewerker beter een cursus. Je kan dat soms combineren met het coachtraject.

#### Wens je meer informatie over het aanbod?

Aarzel niet om ons te contacteren. Dan informeren we je in detail over de voorwaarden, de praktische organisatie en het verloop van zo'n coachtraject.

Zie onze contactgegevens bij '8. Afronding'.

### 3.2.4. Meer oefenen

Een cursus Nederlands of coachtraject volgen vergt zowel van de betrokken medewerker als van jou, die het mogelijk maakt, een hele tijdsinvestering. Zo'n intensief traject is niet voor elke medewerker mogelijk en nodig.

Soms volstaat het om de medewerkers te informeren over de mogelijkheden om Nederlands te oefenen op het werk, thuis en in Brussel en hen de nodige stimulansen te geven om meer te oefenen.

We kunnen hen hierover informeren tijdens een korte infosessie. Daarna krijg je van ons de tips waar je medewerker mee aan de slag wil. Zo kan je het opvolgen.

Je leest meer over kansen om Nederlands te oefenen in Brussel in het volgende hoofdstuk.



## Een overzicht met de **duur van een leertraject** Nederlands

1 keer les per week*					totaal
Start 1.1				Einde 1.1	1 module 120u
september	→			juni	
2 keer les per week*					totaal
Start 1.1	Start 1.2			Einde 1.2	2 modules 240u
september	januari	→		juni	
4 keer les per week*					totaal
Start 1.1	Start 1.2	Start 2.1	Start 2.2	Einde 2.2	4 modules 480u
september	november	januari	april	juni	

\* 1 les duurt ongeveer 3,5 uur

De vermelde uren gelden voor de modules mondeling & schriftelijk samen.  
Als je enkel de mondelinge of enkel de schriftelijke module volgt, duurt de module 60 uren.



## Vraag 4

# Hoe blijven mijn medewerkers Nederlands oefenen?



Je leert niet alles tijdens een cursus Nederlands. Daarnaast moet je het Nederlands dat je nodig hebt voor het werk, leren en oefenen. Dat heeft tijd nodig.

Er wordt wel eens gezegd: 'Stilstaan is achteruitgaan'. Dat geldt ook voor het leren van een taal. Daarom is het belangrijk om Nederlands te blijven oefenen. Om goed te oefenen, moet je ook expliciet kansen creëren om Nederlands te oefenen. Werken bij een Nederlandstalige organisatie is niet voldoende. Je oefent het best op verschillende manieren en in diverse contexten.



#### TIP

Om je medewerkers te motiveren is het belangrijk om een goed evenwicht te zoeken tussen hoeveel ze op het werk oefenen en hoeveel ze buiten de werkuren doen.

## 4.1. Nederlands oefenen binnen de werkuren

Nederlands oefenen op de werkvloer kan op vele manieren. Enkele voorbeelden:

- Hang een nieuw **kriebelversje** uit bij de verschoontafel en verstuur de tekst naar hun gsm. Doe dit ook eens met een nieuw **kinderlied**, waarvan je de audio en tekst gemakkelijk op internet vindt. Bied niet te veel nieuwe liedjes of versjes tegelijk aan.
- Stimuleer je medewerkers om het te zeggen als ze iets niet begrijpen tijdens het **teamoverleg** of een interne vorming. Noteer een nieuw woord of een nieuwe uitdrukking op het bord in de vergader- of lunchruimte.
- Twee collega's oefenen samen het **voorlezen** uit een boek of het vertellen van een verhaal bij de prenten.
- Geef telkens een andere medewerker de opdracht om een **interessant artikel** in jullie vakliteratuur te lezen en op het volgende teamoverleg te vertellen wat hij/zij heeft bijgeleerd.

Wil je uitgebreidere oefenkansen organiseren om op langere termijn, onafhankelijk van externe hulp, extra oefenkansen aan te bieden? Dat kan bijvoorbeeld met een interne conversatietafel of een taalduo.



### 4.1.1. Een interne conversatietafel

Een conversatietafel is een groep medewerkers die samen Nederlands spreken op een vast moment. Zo verbeteren ze hun spreekvaardigheid en verwerven ze meer spreekdurf.

Minstens één Nederlandstalige medewerker begeleidt het gesprek. Dat is de moderator: een naaste collega, een gepensioneerde werknemer of een andere vrijwilliger. De moderator geeft geen les en corrigeert op gepaste wijze. De moderator zorgt er vooral voor dat het gesprek op gang komt en gaande blijft.

**Wil je een interne conversatietafel organiseren?** Dan adviseren we jou bij de praktische organisatie en geven we de moderator(en) een vorming en feedback.



© Raisa Vandamme

### 4.1.2. Taalduo's

Taalduo's zijn duo's van een Nederlandstalige en een anderstalige collega die regelmatig afspreken om samen Nederlands te oefenen op een informele manier. Door met een 'taalvriend' te oefenen, in een veilig kader, verbeteren de anderstalige medewerkers hun spreekdurf. Zo hoeven ze niet langer bang te zijn om een collega te storen met hun vragen over hoe ze iets moeten zeggen, schrijven... Soms kan je ook beroep doen op een Nederlandstalige medewerker op pensioen, een bestuurslid of een andere vrijwilliger.

De Nederlandstalige collega krijgt de kans om een collega te helpen. Dat geeft voldoening. De band tussen de collega's wordt versterkt. Er ontstaat wederzijds begrip voor elkaars inspanningen en voor de misverstanden die soms voortkomen uit de meertalige situatie.

**Wil je taalduo's organiseren?** Dan adviseren we jou bij de praktische organisatie ervan en helpen we de duo's op weg met een mini-vorming.



© Raisa Vandamme

## 4.2. Nederlands leren en oefenen buiten de werkuren

Wil je je medewerkers stimuleren en op weg helpen om buiten de werkuren Nederlands te oefenen?

Op onze website [www.nederlandoefeneninbrussel.be](http://www.nederlandoefeneninbrussel.be) vind je veel activiteiten en tips om Nederlands te oefenen in Brussel. Voor sommige medewerkers volstaat het om hen door te verwijzen naar die website, maar meestal stimuleer je hen beter extra.

- Met de filter vinden je medewerkers gemakkelijk de activiteiten en tips, die voor hen mogelijk zijn en aansluiten op hun interesses. De filter selecteert op een aantal handige criteria zoals locatie, tijdstip en interesse. Toon als het nodig is hoe die filter werkt.
  - Je selecteert met de filter een bepaald niveau Nederlands. Dat gebeurt met de 'Taaliconen'. De taaliconen tonen hoeveel Nederlands je moet kennen om gemakkelijk deel te nemen aan een activiteit. Eén taalicoon komt ongeveer overeen met de niveaus A1-A2, twee taaliconen met niveau B1 1&2 (2.1-2.2), drie taaliconen met niveau B1 3&4 (2.3-2.4) en vier taaliconen met niveau B2 en meer.
- Stimuleer hen om enkele activiteiten te kiezen en daarmee aan de slag te gaan voor een bepaalde periode. Je zoekt samen met hen naar passende tips of activiteiten.
  - Vraag enkele weken later zeker nog eens wat ze gedaan hebben en hoe dat ging.
  - Je medewerkers volgen de Facebookpagina 'Nederlands oefenen in Brussel'. Zo blijven ze op de hoogte van de nieuwste tips en activiteiten.

**Is je medewerker een beginner?** Op [deze pagina](#) vind je tips speciaal voor beginners (niveau A1-A2).

**Woont je medewerker niet in Brussel?** Surf dan naar [www.nederlandoefenen.be](http://www.nederlandoefenen.be) Voor elke Vlaamse regio vind je er tips.

**Toch liever wat extra hulp om je medewerkers te informeren?** Dan bieden we jullie een infosessie '[Nederlands leren & oefenen](#)' aan of verwijs je hen door naar het Huis voor individueel advies over Nederlands oefenen of zelfstudie.

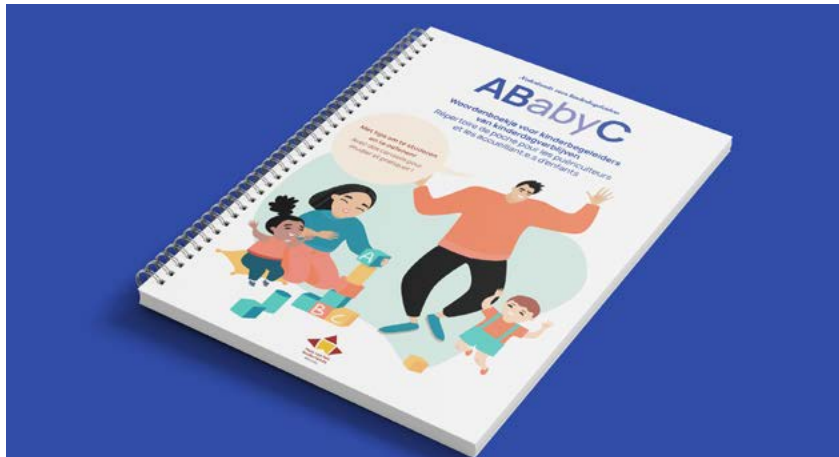


## 4.3. Andere hulpmiddelen

Wil je nog andere hulpmiddelen om het leren en oefenen van Nederlands zowel op het werk als thuis te ondersteunen?

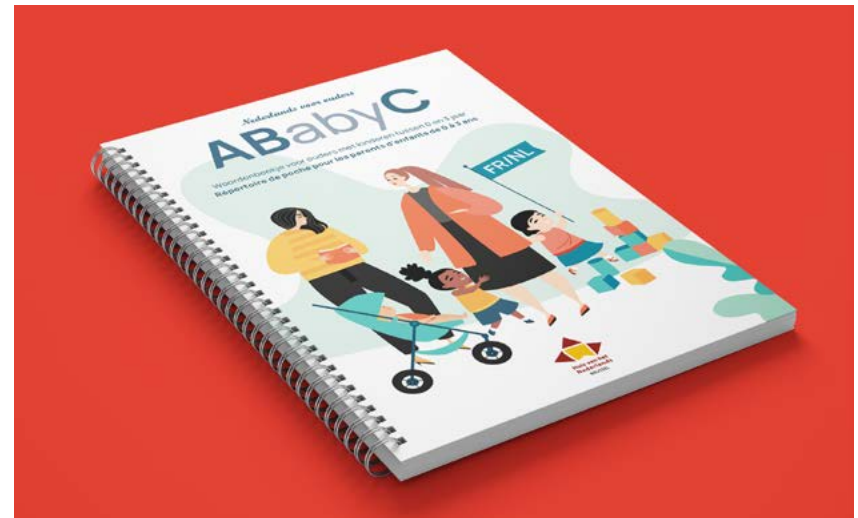
### 4.3.1. ABabyC boekjes voor kinderbegeleiders en voor ouders

Het boekje '**ABabyC voor kinderbegeleiders**' helpt kinderbegeleiders om met de kinderen, de ouders en collega's in het Nederlands te communiceren. Het bevat zinnen en woorden voor frequente situaties: haal-, speel- en zorgmomenten, overleg met collega's, rapporteren over de kinderen, het functioneringsgesprek... Vooraan staan tips over hoe ze die woorden en zinnen het best leren. Dat boekje gebruikt de kinderbegeleider thuis, op het werk of onderweg.



Heb je kinderbegeleiders in je team voor wie het boekje nog te moeilijk is? Voor hen is het boekje '**ABabyC voor ouders**' geschikt als extra hulpmiddel naast een cursus Nederlands. Je kan dat boekje ook aanbevelen aan ouders die Nederlands (willen) leren.

**Wil je boekjes bestellen?** Je kan de boekjes via onze website [gratis downloaden of bestellen](#).



### 4.3.2. Pakket 'Bouwen aan je Nederlands'

Het pakket 'Bouwen aan je Nederlands' bundelt hulpmiddelen waarmee kinderbegeleiders meer Nederlands voor hun werk leren. Elk hulpmiddel is gelinkt aan een bepaalde talige taak van een kinderbegeleider, bijvoorbeeld zingen of verslag uitbrengen over kind-observaties. Het zijn documenten met oefentips, interessante informatiebronnen en zinnen ter inspiratie voor die taak.

#### Hoe zet je die hulpmiddelen in?

1. Bied je medewerker dat pakket niet in één keer aan.
2. Observeer je medewerker. Luister naar het Nederlands van je medewerker. Op welk vlak moet het Nederlands verbeteren? Bijvoorbeeld: verhalen vertellen op een boeiende manier en met een correctere uitspraak of bij de bespreking van een kind meer vertellen wat eigen is aan het kind en bepalen wat interessante informatie is voor het team en voor de ouders.
3. Selecteer samen met de betrokken medewerker één leerdoel en bied de medewerker hiervoor het passende hulpmiddel aan.

4. Maak duidelijke afspraken over wanneer je medewerker hiermee kan oefenen. Spreek samen af hoelang je medewerker aan dat leerdoel gaat werken.
5. Vraag of het goed lukt om zo te oefenen.
6. Bespreek na de afgesproken periode (eventueel op het volgende functioneringsgesprek) hoe het lukte om Nederlands te oefenen en welke verbetering je vaststelt.



#### TIP

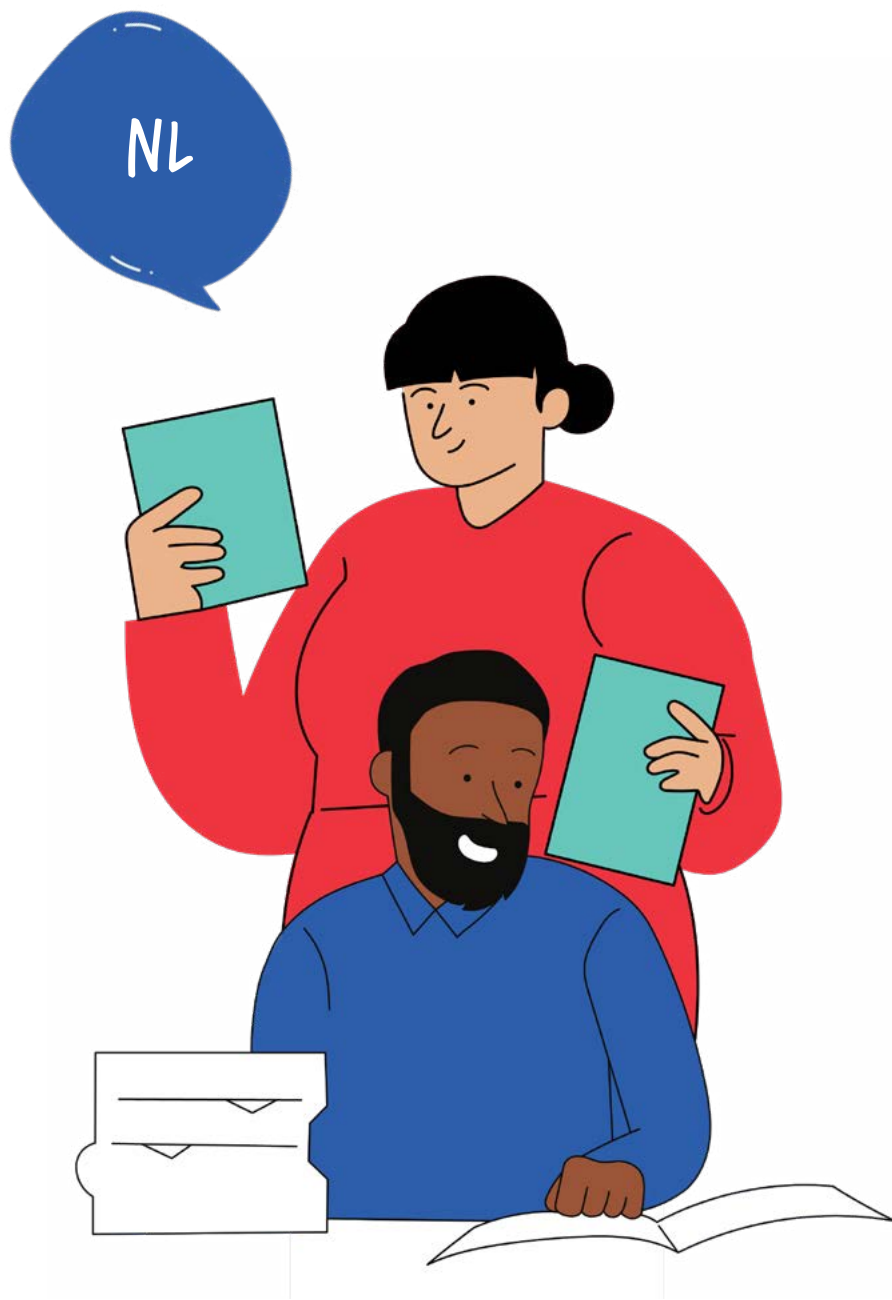
Voor sommige medewerkers is samen oefenen aan eenzelfde leerdoel met hetzelfde hulpmiddel extra motiverend. Zo helpen ze elkaar en oefenen ze samen.

**Interesse?** Je vindt binnenkort het pakket 'Bouwen aan je Nederlands' op de website van Opgroeien in Brussel en van het Huis van het Nederlands Brussel. Je kan het gratis downloaden.



Vraag 5

**Hoe zorg ik  
voor vlotte  
communicatie in  
het Nederlands?**



Een taal leren doe je om vlotter te communiceren, ook met de leidinggevende en de collega's.

Maar een vlotte communicatie vergt een inspanning van twee kanten. De Nederlandstalige medewerkers, in het bijzonder de leidinggevende of ondersteunende verantwoordelijken, communiceren beter in duidelijk Nederlands.

Ontdek tijdens onze vormingen '**Duidelijk Nederlands spreken**' of '**Vergaderen in duidelijk Nederlands**' tips om duidelijker te communiceren. De vorming richt zich op je medewerkers die jullie teams aansturen (leidinggevende, pedagogisch verantwoordelijke, leefgroep-verantwoordelijke, ...).

Ga tijdens onze vorming '**Duidelijk Nederlands schrijven**' aan de slag met enkele van jullie eigen documenten (documenten gericht aan medewerkers of aan ouders). De vorming richt zich op je medewerkers die jullie documenten schrijven. Via oefeningen ontdek je de tips. Na de vorming ga je aan de slag met andere documenten. Daarna nemen we die documenten nog even door en geven we met plezier extra tips.

Enkele voorbeelden van onze tips:

### **1. Schrijf actieve zinnen.**

Bijvoorbeeld:

NIET: De medicatie wordt toegediend met een lepeltje.

WEL: Dien de medicatie toe met een lepeltje. OF Geef de medicatie met een lepeltje.

### **2. Geef een lange uitleg in korte stukjes. Maak kortere zinnen.**

Verdeel je uitleg in stappen. Gebruik opsommingstekens. Schrap overvloedige werkwoorden. Meestal volstaan één of twee werkwoorden per zin.

### **3. Laat hen meer spreken en spreek zelf minder.**

Door vragen te stellen betrek je je medewerkers actief bij het overleg en weet je wat ze al dan niet begrijpen. Bijvoorbeeld: Er zijn luizen vastgesteld. Wie heeft luizen vastgesteld? Bij welke kinderen? Wat doen we? Wie gaat dat doen? Wanneer ga je dat doen? Hoe checken we of onze aanpak effectief was?

### **4. Check wat ze hebben begrepen door concrete vragen te stellen.**

Met vragen als 'Begrijp je het?' of 'Is het duidelijk?' kom je niet veel te weten. Iets zeggen als 'Herhaal eens wat ik gezegd heb!' komt dan weer streng over. Stel vragen zoals deze: Wie gaat dat doen? Welk materiaal heb je nodig? Wat ga je met de ouders bespreken? Hoe ga je dat aan de ouders zeggen?

### **5. Hou het verslag van een teamoverleg beknopt.**

Noteer de nieuwe afspraken en wie wat gaat doen en tegen wanneer. Maak hier eventueel een kleine tabel van. Zo vergroot je de kans dat het gelezen wordt. Het is niet nodig om alle informatie en alle reacties daarop in het verslag weer te geven. Die informatie krijgt een afwezige medewerker het best mondeling.

### **Interesse?**

Stel ons je vragen of vraag direct een vorming Duidelijk Nederlands aan.

Zie onze contactgegevens bij '8. Afronding'.



## Vraag 6

**Hoe stimuleer ik mijn medewerkers om duidelijk Nederlands te spreken met ouders?**



Sommige kinderbegeleiders denken goed te doen door alleen in het Nederlands te communiceren met ouders. Anderen schakelen al snel over naar een andere taal, die de ouders vlotter begrijpen.

Het is niet gemakkelijk om hierin het juiste evenwicht te vinden. Door de taalbarrière is het soms moeilijk om met bepaalde ouders te communiceren.

De focus moet liggen op het overbrengen van belangrijke informatie – en liefst meer dan het strikt essentiële – in het belang van het kind en het gezin. Soms is het nodig om op een andere taal over te schakelen. Soms volstaat het om in duidelijk Nederlands te spreken, eventueel met visuele ondersteuning (gebaren, mimiek, iets tonen, ...).

We bieden jullie kinderbegeleiders een vorming '**Duidelijk communiceren met ouders**' aan. Zo'n sessie duurt 1,5 uur. Ze krijgen tips over duidelijker communiceren met ouders die weinig of nog geen Nederlands verstaan.

Daarnaast bieden we jullie:

- **Een infostand 'Nederlands leren & oefenen' voor de ouders**
  - We informeren ouders over Nederlands leren en oefenen. We komen met een infostand naar jullie opvang.
- **Een vorming 'Duidelijk Nederlands schrijven'**
  - Kies zelf welk document jullie willen opstellen of aanpassen, bijvoorbeeld: de afspraken voor de ouders, terugkerende aankondigingen, een tevredenheidsenquête. We begeleiden jullie daarbij. Het is een vorming voor je medewerker die de schriftelijke communicatie met de ouders verzorgt (de leidinggevende, pedagogisch verantwoordelijke, ...).
- **Het ABabyC boekje voor ouders**
  - Dit boekje helpt ouders die Nederlands leren om te communiceren over hun kind. Het richt zich op ouders met kinderen tussen 0 en 3 jaar. Toon ouders het boekje en verwijst hen door naar onze website. Of beter nog, haal een voorraad boekjes in huis om aan de ouders te verkopen (2.50 euro per boekje). 'ABabyC voor ouders' is ook geschikt voor kinderbegeleiders met een laag niveau Nederlands. Zo verwerven ze meer woordenschat.



### TIP

Met die acties ontdek je ook hoeveel ouders een beetje Nederlands spreken en graag willen oefenen. Dat motiveert de kinderbegeleiders extra om hun Nederlands te verbeteren en meer te oefenen.

### Interesse?

Zie onze contactgegevens bij '8. Afronding'.



© Raisa Vandamme





## Vraag 7

**Hoe kom ik  
tot duidelijke  
afspraken over  
taalgebruik en  
Nederlands leren?**



Om ervoor te zorgen dat alles soepel verloopt, van duidelijke afspraken bij aanwerving tot het bepalen van het taalniveau Nederlands en de inschrijving voor een cursus of ander aanbod, is het belangrijk om heldere afspraken te hebben. De algemene visie van de organisatie dient hierbij als uitgangspunt, maar biedt geen antwoord op concrete situaties.

De volgende vragen en tips helpen je bij het opstellen van duidelijke afspraken. We focussen hier op afspraken die een impact hebben op de medewerkers. We benoemen hier niet alle aspecten van een taalbeleid naar de kinderen of ouders toe.

**Wil je liever ondersteuning bij het opstellen van duidelijke afspraken over taal?** We adviseren je bij specifieke vragen of twijfels. Indien nodig begeleiden we jou en je team om samen tot duidelijke afspraken te komen.

## 7.1. Vacatures en aanwerving

- Welk niveau Nederlands moeten kinderbegeleiders hebben om bij jullie te starten als kinderbegeleider?

- Als je kandidaten met een goed niveau Nederlands wil aantrekken, werk dan samen met een netwerk aan Nederlandstalige partners om de vacature bekend te maken. Denk bijvoorbeeld aan de scholen die een opleiding 'Kinderbegeleider' aanbieden in Brussel of in de Vlaamse rand van Brussel.
- Het decretaal vereiste niveau Nederlands voor kinderbegeleiders is schriftelijk A2 en mondeling B1. Dat niveau kan aangetoond worden op verschillende manieren. Zie hoofdstuk 1 voor alle informatie over de geldige bewijzen.

- Hoe verwoorden jullie dat niveau in jullie vacatureberichten?

Je schrijft beter niet 'heel goed niveau Nederlands gevraagd'. Niet alleen is het zo niet duidelijk welk niveau je bedoelt, het schrikt ook veel kandidaten af. Gebruik de niveaubenamingen uit het Europees Referentiekader (zie het overzicht bij hoofdstuk 2).

- Wensen jullie kandidaten met een lager niveau dan het decretaal vereiste niveau aan te moedigen om te solliciteren?

Verwoord dat dan expliciet. Zeg duidelijk wat het minimale niveau is en welk niveau ze op termijn moeten behalen.

- Is de vacature opgesteld in duidelijk Nederlands dat rekening houdt met het doelpubliek van je vacature?

Het vacaturebericht moet duidelijk zijn voor de kandidaten met een niveau B1 (eventueel zelfs lager). Daar houd je beter mee rekening bij de woordkeuze, de lengte van de zinnen, de structuur van de tekstblokken, de keuze van het lettertype, enz.

- In onze vorming 'Vacatures & Duidelijk Nederlands' krijg je veel tips en ga je met jullie vacatureberichten aan de slag.

- **Wanneer** check je het niveau Nederlands van een kandidaat en **hoe** doe je dat zonder hen af te schrikken? Wanneer laat je het ook testen door het Huis van het Nederlands?

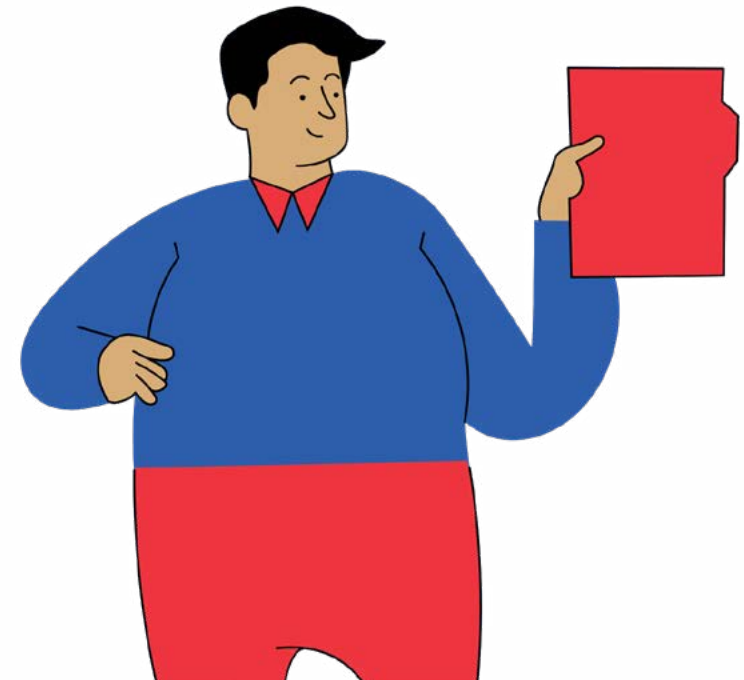
Je checkt het niveau Nederlands van een kandidaat waarschijnlijk in eerste instantie tijdens een gesprek. Maak eventueel een vaste vragenlijst om naar het niveau Nederlands te peilen. Zorg dat je via dit gesprek en met je vragen effectief peilt naar het Nederlands dat de kandidaten moeten kennen voor hun werk.

- In onze vorming 'Sollicitatiegesprekken & Duidelijk Nederlands' krijg je nog meer tips voor sollicitatiegesprekken in duidelijk Nederlands.

Je kan op het Huis van het Nederlands beroep doen zowel voor een gewone niveaubepaling Nederlands als voor een certificerende test. Wat is het verschil? Dat lees je in hoofdstuk 2.

- Informeren jullie de sollicitanten tijdens de sollicitatieprocedure over jullie afspraken over taalgebruik op de werkvloer en over Nederlands leren?

Verwachten jullie dat ze met de kinderen en onder elkaar Nederlands spreken? Verwachten jullie van kandidaten met een te laag niveau dat ze een cursus volgen en binnen een bepaalde termijn het gewenste niveau behalen? Moeten ze cursus volgen buiten de werkuren en op eigen kosten? Geef de sollicitanten duidelijke informatie over de verwachtingen en observeer hoe ze reageren. Het zegt veel over hun motivatie om Nederlands te spreken of te leren.



## 7.2. Vormingsbeleid

- Krijgen de medewerkers soms een 'kind-vrij' moment om Nederlands te oefenen of bijvoorbeeld rustig de ZIKO-VO of een gelijkaardig document in te vullen? Kan dat alleen uitzonderlijk, op aanvraag? Of kan dat regelmatig gedurende een bepaalde periode? Beschikken jullie over een rustige ruimte om Nederlands te oefenen of bijvoorbeeld om een verslag te schrijven? Kunnen de medewerkers gebruik maken van een computer van het kinderdagverblijf?

- Werken binnen een Nederlandstalige organisatie vergt een extra inspanning als dat je moedertaal niet is. Zo kost het kinderbegeleiders, die nog Nederlands leren, ook meer moeite om een verslag te schrijven van hun observaties van kinderen. Met een beetje extra tijd, de spellingscorrector van de computer en hulp van een collega kunnen ze dit na een tijdje prima. Je spreekt het best af welke collega helpt om verkeerde voorbeelden te vermijden.
- In het pakket 'Bouwen aan je Nederlands' vinden jullie kinderbegeleiders een document met tips en zinnen ter inspiratie om een verslag van hun observaties van een kind te schrijven.

- Met een computer kunnen ze gebruik maken van de spellingscontrole of bijvoorbeeld snel de vervoeging van een werkwoord opzoeken. Er is veel te vinden op internet, dat helpt om Nederlands te oefenen. Niet alleen websites specifiek bedoeld om Nederlands te leren, maar ook bijvoorbeeld interessante vakliteratuur.

- Medewerkers hebben recht op Betaald Educatief Verlof (BEV), ook voor een cursus Nederlands. Informeren jullie de medewerkers over die mogelijkheid? Weten jullie waar ze zich verder kunnen informeren over BEV?
- Ondersteunen jullie de medewerkers in het Nederlands oefenen op de werkvloer? Betrekken jullie de Nederlandstalige medewerkers daarbij?

Zie hoofdstuk 4 voor meer informatie over taalduo's, interne conversatietafels of de infosessie 'Nederlands leren & oefenen'.

## 7.3. Personeelsbeleid

- Wie mag een cursus Nederlands volgen binnen de werkuren en op kosten van de werkgever? Wie moet dat doen buiten de werkuren of op eigen kosten? Hou je in de afspraken ook rekening met het tewerkstellingsstelsel (voltijds, deeltijds...)? Staan die afspraken in het personeelsreglement? Werden sollicitanten hierover geïnformeerd bij de aanwerving?

- Het is handig voor jezelf en duidelijker voor het team als je hierover heldere regels hanteert. Je kan bijvoorbeeld afspreken dat alleen de medewerkers die onder het vereiste niveau (B1 mondeling behaald) een cursus Nederlands mogen volgen binnen de werkuren.

- Breng het niveau Nederlands van alle medewerkers in kaart. Zo heb je zicht op wie verder Nederlands moet leren en hoelang ze eventueel nog cursus moeten volgen. Dit overzicht helpt je om realistische regels op te stellen. Vraag ons gerust om advies.

- Zie ook het overzicht 'Duur van een traject Nederlands leren' (hoofdstuk 3).

- Hoe volg je op hoe de taalvaardigheid Nederlands van je medewerkers evolueert?

- Maak hier een vast item van binnen de jaarlijkse functioneringsgesprekken.
- Veel nieuwe medewerkers? Veel medewerkers die een cursus Nederlands volgen? Vraag aan je contactpersoon bij het Huis een overzicht van de niveaus Nederlands van je medewerkers. Je kan jaarlijks een update vragen.

- Waarop baseren jullie zich om het Nederlands van een medewerker te beoordelen? Welke concrete criteria hanteren jullie? Hebben jullie hiervoor een leidraad of checklist?
  - Besteed aandacht aan alle aspecten van de taalvaardigheid van de kandidaat: Nederlands begrijpen en spreken, vlotheid, verstaanbaarheid, spreekdurf, kennis van het vakjargon... Door de stress van een sollicitatiegesprek kunnen de uitspraak en spreekdurf even minder goed zijn. Veel van deze aspecten kan je met de nodige hulp snel remediëren.

- Vraag zeker naar de attesten van een talenschool of de resultaten van een niveaubepaling bij het Huis van het Nederlands.
  - Volg ons Webinar over 'Werving, selectie en duidelijk Nederlands' en krijg tips over vacatureberichten en sollicitatiegespreken in duidelijk Nederlands.
- 
- Wat zijn de gevolgen als een medewerker na de afgesproken termijn nog geen acties heeft ondernomen om een beter niveau Nederlands te verwerven? Wat zijn de gevolgen als de medewerker het gewenste niveau Nederlands nog niet heeft behaald? Zijn er sancties en wordt hierover helder gecommuniceerd van bij het begin?

## 7.4. Communicatiebeleid

- Wanneer mogen medewerkers overschakelen naar een andere taal in de **communicatie met de leidinggevende of onder elkaar**? Wat zijn de afspraken voor de communicatie tijdens het werk of een overleg? Welke afspraken gelden tijdens de pauzes op het werk?
  - Zie hoofdstuk 5 voor informatie over onze vorming 'Duidelijk Nederlands spreken' of 'Vergaderen in Duidelijk Nederlands'
- Wanneer mogen de medewerkers in de **communicatie met de kinderen** overschakelen naar een andere taal? Maken jullie (samen met de ouders) lijstjes met de meest belangrijke woorden in de moedertaal van de kinderen?
- Wanneer mogen de medewerkers in de **communicatie met de ouders** overschakelen naar een andere taal? Hebben jullie een lijst met woorden die jullie regelmatig nodig hebben en die je moeilijk kan uitleggen zonder vertaling? Vertalen jullie die woordenlijst in de talen die jullie veel nodig hebben in de communicatie met ouders?

- Het boekje 'ABabyC voor ouders' kan jullie hierbij helpen voor de vertaling naar het Frans en Engels.
- Volg een vorming 'Duidelijk communiceren met ouders' (zie hoofdstuk 6)

- In welke taal verloopt de **schriftelijke communicatie met de ouders**? Stellen jullie de documenten voor de ouders op in duidelijk Nederlands?

Vraag feedback over jullie documenten of volg een vorming 'Duidelijk Nederlands schrijven' (zie hoofdstuk 6).

- Wanneer en hoe informeren jullie de ouders over jullie taalbeleid? Doen jullie dit ook schriftelijk? Staan daarin enkel afspraken over het Nederlands of ook over het gebruik van andere talen? Hebben jullie een document met afspraken in duidelijk Nederlands opgesteld? Hoe reageren jullie op ouders die jullie taalbeleid niet respecteren? Wat spreken jullie daarover af met de medewerkers?

- In welke taal verloopt de **schriftelijke communicatie intern**? Stellen jullie de documenten voor het personeel op in duidelijk Nederlands?

Vraag hierover feedback en volg een vorming bij het Huis van het Nederlands Brussel (binnen het kader van een intensieve begeleiding) of bij de VGC.

- Welke afspraken over taalgebruik gelden voor jullie **vrijwilligers**?

Het Nederlands van een vrijwilliger moet zo goed zijn als nodig voor het uitvoeren van zijn taak. Bijvoorbeeld: iemand die de plantjes komt verzorgen moet niet even goed Nederlands begrijpen of spreken als iemand die Sinterklaas speelt.



## 7.5. Meertalenbeleid

- Brengen jullie de talenkennis van de ouders en andere thuishalen van het kind in kaart? Heb je zicht op de gehele talenkennis van alle medewerkers? Check je dit tijdens de sollicitatieprocedure of inwerkingsperiode?

Daarop zicht hebben is belangrijk om meerdere redenen.

- Het is handig als je iets wil communiceren aan ouders met wie de communicatie in het Nederlands niet mogelijk is of moeilijk verloopt.
- Het geeft blijk van respect naar de medewerkers toe om aandacht te hebben voor hun soms zeer uitgebreide talenkennis. Het is voor hen ook fijn als ze die talenkennis kunnen inzetten bijvoorbeeld om voor de kinderen eens te zingen of voor te lezen in een andere taal.
- Voor sommige Nederlandstalige medewerkers is het ook interessant om hun taalvaardigheid in het Frans te verbeteren. Zo ligt de focus niet alleen op Nederlands leren en op de niet-Nederlandstalige medewerkers.

- Dit allemaal motiveert de medewerkers extra om hun taalvaardigheid in het Nederlands (of in andere talen) verder te verbeteren.

- Wordt het gebruik van andere talen dan het Nederlands naar de kinderen toe gestimuleerd? Bijvoorbeeld: troosten in de moedertaal van het kind of zingen in diverse talen. Wanneer is het gebruik van andere talen gewenst en hoe verhoudt dit zich tot het stimuleren van de taalontwikkeling in het Nederlands?
  - Uit vrees dat de medewerkers te weinig taalstimulering in het Nederlands bieden, staan sommige leidinggevenden huiverachtig tegenover het gebruik van andere talen naar de kinderen toe. Nochtans is het voor het kind verrijkend om meertalig op te groeien.
  - In het vormingsaanbod van Opgroeien in Brussel vind je ook vormingen hierover.

Het helpt iedereen die een extra taal leert (zowel de kinderen als de medewerkers) om bruggen te maken tussen die verschillende talen. Dus, maak heldere afspraken over wanneer welke taal mag gebruikt worden en leer je medewerker hoe ze goed de taalontwikkeling van een kind kunnen stimuleren.

- Is er een ruime collectie Nederlandstalige boeken voor de kinderen? Ook boeken voor de allerjongste kinderen? Zijn er boeken in andere talen aanwezig? Heeft het kinderdagverblijf een samenwerking met de lokale bibliotheek voor de uitwisseling van boeken?

Voor kinderbegeleiders, die hun professionele taalvaardigheid in het Nederlands willen verbeteren, is het handig om soms enkele boekjes van jullie kinderdagverblijf mee te nemen om thuis te oefenen. Ze kunnen de uitspraak van de woorden uit het boekje oefenen of het vertellen van een verhaal bij de prenten oefenen.

- In het pakket 'Bouwen aan je Nederlands' vinden jullie kinderbegeleiders nog meer tips om beter te leren vertellen of voorlezen.



# Afronding

Heb je vragen over Nederlands leren, oefenen of gebruiken en gaat het over volwassenen, dan ben je bij het Huis van het Nederlands Brussel aan het juiste adres. Misschien vind je in de bovenstaande informatie niet direct een passend antwoord op je vraag of nood. We zoeken graag samen met jou naar een oplossing en breiden zo ons aanbod uit. Aarzel niet om ons te contacteren.

## Contactgegevens

- Algemeen nummer van het Huis van het Nederlands Brussel  
[02/313.96.00](tel:023139600)
- Voor vragen over Nederlands voor je medewerkers of vragen bij de informatie in deze publicatie:  
[taaladvies@huisnederlandsbrussel.be](mailto:taaladvies@huisnederlandsbrussel.be)
- Voor vragen specifiek over de communicatie met ouders:  
[nederlandsvoorouders@huisnederlandsbrussel.be](mailto:nederlandsvoorouders@huisnederlandsbrussel.be)

Deze brochure is een publicatie van het Huis van het Nederlands Brussel, in samenwerking met de Entiteit Gezin van de Vlaamse Gemeenschapscommissie en het team van Opgroeien in Brussel.



---

## Huis van het Nederlands Brussel

Philippe de Champagnestraat 23  
1000 Brussel  
02 313 96 00

[info@huisnederlandsbrussel.be](mailto:info@huisnederlandsbrussel.be)  
[www.huisnederlandsbrussel.be](http://www.huisnederlandsbrussel.be)

**V.U.**

Patrick Manghelinckx  
Philippe de Champagnestraat 23  
1000 Brussel

D/2023/12.090/1



**Vlaanderen**  
verbeelding werkt