

Zelfreflectie-oefening bij taaltoegankelijkheid

Deze zelfreflectievragen stimuleren je om vanuit twee perspectieven te reflecteren in begeleiding of op werkvloer vanuit de werknemer(en) of jezelf.

Doorheen deze reflectie sta je stil van bij al dan niet onbewuste percepties over taal-leren en meertaligheid en bij mogelijke weerstanden bij verandering.

Hoe reageer ik & waarom?

Zelfreflectievragen vanuit mijn perspectief:

Wat voel ik?

Welke emoties roept de vraag van die medewerk bij me op?



Wat denk ik? Welke regels en praktische bezwaren staan in de weg?

Welke opportuniteit biedt zich aan?



Hoe reageer ik? Wat is de drijfveer van mijn handeling?

Wat heb ik nodig om aan de vraag tegemoet te komen?



Hoe reageert de werknemer & waarom?

Zelfreflectievragen vanuit het perspectief van de medewerker:

Wat voelt de medewerker?

Welke emoties gaan gepaard bij de vraag van de medewerker ?



Wat denkt de medewerker?

Welke gedachten roept jouw reactie op bij die medewerker?



Hoe reageert de medewerker?

Wat is de drijfveer van deze reactie? Wil de medewerker de reactie bijsturen?

Welk tegenreactie verwacht de medewerker van mij?



Zelfreflectie-oefening bij taaltoegankelijkheid

Voorbeelden:

Emoties

- Leidinggevende: de zwaarte van de taalinspanning onvoldoende of niet aanvoelen, van onverschilligheid tot grote empathie en respect voor taaluitdagingen-meertaligheid.
- Werknemer: gevoel van onmacht-minderwaardigheid-paniek dat de taaluitdagingen de taken bij de functie overstijgt, niet au serieux genomen worden - zich verkeerd begrepen - gediscrimineerd voelen - niet op waarde geschat worden ...

Gedachten

- Leidinggevende: geen uitzondering/geen aanpassingen willen of kunnen maken, verantwoordelijkheid bij de werknemer leggen 'dit zijn individuele uitdagingen- geen collectieve oplossingen nodig'.
- Werknemer: individueel schuldmodel 'ik kan het niet, het ligt aan mij, mijn taal zal nooit zo goed zijn als bij native-speakers' vs institutionele discriminatie 'de taal ontnemt me kansen-uitdagingen', collega/leidinggevende wil niet helpen, gelooft niet in mij, vindt me niet belangrijk genoeg, stelt zijn belangen boven de mijne, heeft geen aandacht voor de diversiteit onder de medewerkers en richt zich vooral tot ... '.

Drijfveren bij handelen

- Leidinggevende: autoriteit komt in gevaar, regelgeving, hoge lat aanhouden, werkdruk wordt te hoog, niet relevant voor àlle medewerkers, verantwoordelijkheid ligt bij anderen-niet bij de werkplek, geen inclusieve meerwaarde, kracht van gewoontes en tradities 'we hebben dit altijd zo gedaan-gezegd', ...
- Werknemer: geen redelijke verklaring krijgen-vinden in reactie, racisme of discriminatie invoeren als verklaring voor gesteld gedrag, niet beoordeeld worden op inspanningen en competenties voorbij taal.





CHECKLIST met 7 aandachtspunten

Ben ik de leidinggevende die 'de werktal' inclusief maakt en meertaligheid benut?

☐

Ik zie de competenties van medewerkers, los van taalachtergrond.

☐

Ik erken de positieve kracht van alle thuistalen.

☐

Ik maak van taal geen uitsluitingsmechanisme.

☐

Ik voer gesprekken in heldere taal, met ondersteuning en herhaling.

☐

Ik pleit voor structurele taalfaciliteiten op de werkvloer en in het team.

☐

Ik benut de meertaligheid van de medewerkers.

☐

Ik stimuleer verbinding tussen collega's en differentieer bij teamwerk.



To do's: positieve acties

Wat ik zelf kan doen

Interactieve
on-line tool
voor
groepsgepraek.

Opleiding heldere
communicatie

VRAAG 'wat
hele je
begrepen?'

CHECK 'is het
begrepen'

Verklarende
woordenlijst
vakjargon

ZIE
de struggles

Zelftest:
'Spreek ik
duidelijk?'

Presentaties
visualiseren
(schema, foto-
prent)

Denk niet te gauw:
'Oei, een probleem!'
Eerder: 'Hé, een
werknemer die ook
Pashtu spreekt!'



To do's: positieve acties

Wat ik kan doen samen met de medewerkers

Taalhulp in de
kijker

Babbel-plekken
installeren

Affiches:
hier spreken we
duidelijk Nederlands

Fotocollage van
medewerkers

Taaltip van de
week lanceren

Taal in de
kijker

Stimuleren
sterke
stemmen

Taalbevraging
organiseren

Medewerkers
stimuleren om het
woord te nemen

Kleine & grote
taal-successen
vieren

Spreekangst
wegwerken

Oproep: taal-
maatjes, taal-
buddy's, taal-
meter/peter

Oefenkansen op
de werkvloer

