CONVENTIES PARALLELLE TWEETALIGHEID

VOERTALEN AAN DE UT

Februari 2024

INTRODUCTIE

De campus van de Universiteit Twente heeft de ambitie een veilige, diverse en open omgeving te zijn om te werken en wonen. Taal speelt hierbij een belangrijke rol. Om iedereen zo actief mogelijk aan de UT-gemeenschap te kunnen laten deelnemen, zijn er verschillende scenario's verkend met betrekking tot de voertalen op de campus. Er is uiteindelijk gekozen voor het scenario *parallelle tweetaligheid*[1], met Nederlands en Engels als gelijkwaardige voertalen.

Parallelle tweetaligheid sluit aan bij de bouwstenen internationalisering van de UT[2]. Omdat de voertaal slechts een deel van het integrale taalbeleid van de UT uitmaakt, bevat dit voorstel enkele richtlijnen als uitgangspunt, gevolgd door een aantal conventies. Deze bieden, in afwachting van meer duidelijkheid over ontwikkelingen met betrekking tot de taal van onderwijs en daarop volgend een herziening van het integrale taalbeleid, houvast bij de implementatie van parallelle tweetaligheid. De conventies zijn op de hele UT van toepassing.

UITGANGSPUNTEN:

- **inclusie**: we streven ernaar om een leer- en werkomgeving te creëren waarin iedereen zich thuis voelt. Inclusie staat centraal en vormt een van de drie belangrijkste pijlers van onze universiteit (open, inclusief en ondernemend);
- **gelijkheid**: iedereen moet de taal van keuze kunnen gebruiken, omdat dit bijdraagt aan gelijke kansen voor en een eerlijke behandeling van iedereen. Ook draagt het bij aan het saamhorigheidsgevoel waar we voor de hele UT-gemeenschap naar streven;
- **werkdruk**: bij het nemen van beslissingen hebben we aandacht voor de impact van die beslissingen op werkdruk, welzijn en *work-life balance* van onze medewerkers;
- **internationale oriëntatie, lokale inbedding**: wetenschap is een internationale aangelegenheid. Om die reden heeft de UT een duidelijke visie op internationalisering. Tegelijkertijd zijn we ingebed in de Nederlandse samenleving en de regio; beide talen, Engels en Nederlands hebben hun specifieke doel;
- **participatie**: we willen alle medewerkers en studenten gelijke kansen bieden om volwaardig te kunnen meedoen.

---

[1] *Parallelle tweetaligheid*: zowel Engels als Nederlands worden als officiële voertalen beschouwd, Engels als lingua franca van de wetenschap en als gedeelde taal in onze internationale gemeenschap, Nederlands als taal van de regio en de samenleving waarin de UT is ingebed. We moedigen medewerkers en studenten niet alleen aan, maar verwachten van hen en bieden hun actieve ondersteuning om in beide talen te communiceren. Desondanks is er geen expliciet recht op volledig tweetalige communicatie. De keuze voor een specifieke taal gebeurt vloeiend en organisch; er kunnen richtlijnen geschetst worden, maar uiteindelijk hangt de gekozen taal af van het onderwerp, het publiek en wat gesprekspartners onderling overeenkomen.

[2] https://www.utwente.nl/nieuws/2023/7/1039681/aanstaande-maatregelen-rond-internationalisering?code=dea51ea7
'Taal is belangrijk: we hebben Engels en Nederlands nodig om inclusief te blijven. We zullen het leren en gebruiken van Nederlands en Engels door alle studenten en medewerkers aanmoedigen en faciliteren.'

CONVENTIES

1. Conform de Algemene Wet Bestuursrecht communiceren bestuursorganen ten minste in het Nederlands. Dit houdt in dat aan de UT formele schriftelijke communicatie op bestuursniveau in het Nederlands is. Omdat ook het leidende beginsel is dat de hele UT-gemeenschap toegang tot cruciale beslissingen heeft en moet kunnen deelnemen aan discussies, worden (samengevatte) vertalingen in het Engels ter beschikking gesteld.
2. Communicatie binnen de instelling is tweetalig: Nederlands en Engels. Uitgangspunt daarbij is dat we ervoor zorgen dat iedereen toegang heeft tot belangrijke informatie.
3. De taal waarin gecommuniceerd wordt, hangt af van situatie en context. Hierbij wordt rekening gehouden met gelijkwaardigheid en taalvaardigheid van de gesprekspartners of deelnemers. Dit houdt in dat voor effectieve communicatie kan worden volstaan met het gebruik van één van de voertalen, eventueel met toevoeging van een (samengevatte) vertaling in de andere voertaal. Een mengeling van beide talen is ook mogelijk.
4. De inhoud van documenten en vergaderstukken moet toegankelijk zijn voor alle deelnemers en belanghebbenden. Hoewel alle documentatie op bestuursniveau (in ieder geval) in het Nederlands moet zijn volgens conventie 1, kan de taalkeuze voor alle andere vergader- en rapportagedocumentatie verschillen, afhankelijk van deelnemers en belanghebbenden.
5. Meertaligheid wordt omarmd, mede door het hanteren van zogenoemde receptieve meertaligheid (*lingua receptiva*[3]).
6. Communicatie met derden[4] geschiedt in het Nederlands, tenzij anders overeengekomen.
7. De UT verwacht van studenten en medewerkers dat zij zich inspannen om in beide officiële voertalen vaardig(-er) te worden.
8. De UT moedigt aan, ondersteunt en faciliteert actief middelen en diensten om talen te leren en te kunnen vertalen, teneinde uitsluiting, belemmeringen in de loopbaan en werk- of studiedruk te voorkomen en participatie te bevorderen.

ALGEMENE OVERWEGINGEN:

- voor het succes van parallelle tweetaligheid is een gelijkwaardige positie van beide talen een voorwaarde. Een aanpak die het leren van talen *voor en door iedereen* aanmoedigt, verdient de voorkeur boven het stellen van specifieke eisen aan de kennis van het Nederlands van niet-moedertaalsprekers. Het leren van Nederlands als extra taak voor nieuw personeel en eerstejaarsstudenten kan leiden tot een ongelijk speelveld, indien er onvoldoende mogelijkheden zijn om naast werk of studie aan een dergelijke verplichting te voldoen;
- gezien de gelijkwaardige status van de twee officiële talen is het logisch om van medewerkers en studenten te verwachten dat ze in beide talen enige competentie hebben. Vrijwel alle medewerkers en studenten beschikken echter al op een bepaald niveau over Engelse taalvaardigheid, terwijl er een grote groep medewerkers en studenten is met weinig of geen voorkennis van het Nederlands. Het zal deze laatste groep tijd kosten om basiskennis van het Nederlands te verwerven;

[3] *Lingua receptiva,* vrij vertaald als "luistertaal", maakt meertalige communicatie mogelijk. Luistertaal is gebaseerd op het principe dat het actieve gebruik van een taal (spreken, schrijven) een hoger vaardigheidsniveau vereist dan passief gebruik (luisteren, lezen). Deelnemers spreken de taal van hun keuze of de taal waarin ze het meest bedreven zijn. Voorwaarde is wel dat de andere deelnemers deze taal op zijn minst kunnen verstaan wanneer ze ernaar luisteren en vice versa.

[4] Derden zijn onder meer leveranciers, externe partijen die samenwerken met de UT (cateraars, schoonmaakbedrijven), de gemeente, de (veiligheids-)regio en overheidsinstanties.

- er moet te allen tijde rekening worden gehouden met eerstejaars studenten en nieuwe medewerkers. Zij zullen tijd nodig hebben om, naast een voltijds studie of werk, hun taalvaardigheid te ontwikkelen. Bovendien integreren zij in een voor hen nieuwe cultuur. Er moet onderkend worden dat dit een zich voortdurend herhalend proces is. (Er komen elk jaar nieuwe eerstejaars en er komen gedurende het jaar steeds nieuwe medewerkers binnen.) We moeten ons er ook van bewust zijn dat uitwisselingsstudenten en tijdelijk personeel deel van onze gemeenschap uitmaken. Zij zullen minder mogelijkheden hebben om de Nederlandse taal te leren en hoewel ze ertoe worden aangemoedigd, wordt er niet van hen verwacht dat ze dit ook zullen doen;
- niet iedereen leert een taal even gemakkelijk. Oog voor de behoeftes van het individu is te verkiezen boven een *one size fits all*-scenario;
- het internationaliseringsproces is een precair iets: sommige plekken binnen de UT zijn grotendeels internationaal, andere nauwelijks. Oftewel, er zijn 'bubbels'. Het is belangrijk te waken voor polarisatie en het ontstaan van parallelle werelden. Bij de implementatie van parallelle tweetaligheid op de campus moeten o.a. genoemde bubbels actief doorgeprikt worden.

VOORWAARDEN

STAF:

- goed werkgeverschap betekent transparant zijn en zorgen voor het welzijn van medewerkers. Dit omvat het duidelijk maken van verwachtingen, het bevorderen van een gevoel van erbij horen (*belonging*) en het in de gaten houden van werkdruk. Het faciliteren van Nederlands leren gaat hand in hand met het bevorderen van integratie en het zich thuis laten voelen van medewerkers;
- het is belangrijk een balans te vinden tussen wat voor het individu haalbaar en wat voor de universiteit als werkgever redelijk is om van een werknemer te vragen. Mogelijk moeten we rekening houden met minder productiviteit bij medewerkers die een deel van hun (werk-)tijd moeten of willen besteden aan het leren van Nederlands. Die extra werklast moet niet worden genegeerd, maar juist transparant worden gemaakt en taken moeten, waar mogelijk, op een billijke en inclusieve manier worden verdeeld;

COMMUNICATIE:

- wanneer mensen in een andere taal dan hun moedertaal communiceren en die andere taal niet op een vergelijkbaar niveau beheersen, kan dit de kwaliteit van de communicatie beïnvloeden;
- elke verandering met betrekking tot de voertaal, zoals het in twee talen beschikbaar maken van websites, het aanpassen van bewegwijzering en informatieborden of de doorontwikkeling van de huisstijl, is een grote klus die veel tijd en geld kost. Het is dus aan te bevelen om de tijd te nemen voor een geleidelijke en organische aanpassing van websites, documenten en beschikbare informatie, daarbij rekening houdend met duurzaamheid en de levensduur van bijv. informatieborden en bewegwijzering.

CAMPUS EN GEMEENSCHAP:

- flexibiliteit in taalkeuze betekent dat iedereen zich inspant om anderen tegemoet te komen, rekening te houden met elkaar en elkaars taalvaardigheid, elkaar de ruimte te geven, te leren en vragen te stellen;
- onvoldoende taalvaardigheid in de voertalen kan een barrière opwerpen om deel te nemen en zo mensen uitsluiten. Inclusieve praktijken moeten een voortdurende zorg zijn om het (sociale) leven op de campus voor iedereen toegankelijk te houden.

BESTUUR EN MEDEZEGGENSCHAP:

- omgang met beleidsdocumenten vereist een hoge graad van beheersing van de taal waarin deze zijn geschreven, inclusief kennis van idioom. Dit kan voor niet-moedertaalsprekers belemmerend werken. Daarom moeten vertaalopties mogelijk worden gemaakt. Personen die actief bij besluitvorming of adviesorganen betrokken zijn, kunnen een hogere taalbeheersing (in het Nederlands/Engels) nodig hebben dan hun reguliere activiteiten vereisen om volledig deel te kunnen nemen aan de discussie. Aanvullende ondersteuning kan nodig zijn en moet worden aangeboden.

TAALONDERSTEUNING:

- de UT ondersteunt de UT-gemeenschap met hulpmiddelen zoals woordenlijsten en stijlgidsen, redactiediensten en een toereikend en op behoeften afgestemd aanbod op het gebied van taal en communicatie via het UT-Talencentrum (UTLC) en de platforms *GoodHabitz* en *FutureLearn*. De UT draagt de kosten van deze diensten;
- de UT stelt Nederlands- en Engelstalige ondersteuning en vertaaldiensten ter beschikking aan mensen die zijn gekozen in een medezeggenschapsorgaan, zoals de Universiteitsraad;
- de UT faciliteert ondersteuning op het gebied van vertalingen via gecontracteerde vertaalpartners. Het toegankelijk maken van door LISA goedgekeurde en AVG-conforme schrijfsoftware en AI kan de werksituatie met twee voertalen verlichten.

VERDERE STAPPEN:

- duidelijke en transparante informatie beschikbaar maken over taalniveaus en verwachtingen. Het Europees Referentiekader (ERK) moet voor iedereen beschikbaar zijn, met concrete voorbeelden en een tijdraming van het leren van talen. Deze informatie helpt mensen bij de bepaling van het (eigen) kunnen en het in kaart brengen van verbeterpunten;
- een communicatiestrategie ontwikkelen over taalbeleid. Het is belangrijk om duidelijk te zijn in vacatureteksten en bij studentenwerving. Huidige medewerkers en studenten hebben mogelijk voor de UT gekozen in de verwachting dat kennis van Engels of Nederlands voldoende zou zijn voor het nastreven van hun carrière en studieprogramma en dat ze daarmee volledig aan het universitaire leven kunnen deelnemen. Bij het opstellen van informatie voor de huidige studenten en medewerkers zijn duidelijkheid en flexibiliteit belangrijk;
- een plan samenstellen voor een (to-)taalpakket voor nieuwe werknemers. Parallelle tweetaligheid en verwachtingen aan binnenkomend personeel moeten in vacature- en wervende teksten worden opgenomen en worden geïncorporeerd in het sollicitatieproces. Een inventarisatie van de taalleerbehoefte maakt deel uit van het *onboarding*-proces. Bij voorkeur beginnen nieuwe medewerkers – indien nodig – meteen bij aanvaarding van hun

functie aan de UT aan hun taalvaardigheid te werken, omdat er in de begintijd vermoedelijk meer ruimte is hiervoor. NB: dit leidt de aandacht van hun kerntaak af. Duidelijkheid over hoe werknemers tijdens deze periode ondersteund worden is van belang. Het aanbieden van zo'n uitgebreid pakket aan taalondersteuning draagt bij aan de aantrekkingskracht van de UT als werkgever;

- verwachtingen ten aanzien van huidige werknemers zo snel en waar mogelijk duidelijk maken, daarbij rekening houdend met en met begrip voor de situatie van individuele werknemers. Het management moet de middelen krijgen om deze gesprekken te vergemakkelijken en een specifiek actieplan op te stellen, waarbij het leren van talen een onderwerp is van tussentijdse evaluaties;
- het management en de afdelingen dusdanig uitrusten dat ze het leren van talen kunnen ondersteunen. Initiatieven die succesvol bij de uitvoering van het huidige taalbeleid succesvol zijn gebleken, kunnen worden afgestoft. Er moeten praktische tips worden verstrekt om het leren van talen tijdens werktijd te faciliteren;
- ervoor zorgen dat er Nederlandstalige en Engelstalige taalondersteuning en vertaaldiensten beschikbaar zijn voor personen die zijn gekozen in een medezeggenschapsorgaan, zoals bijv. de Universiteitsraad;
- ondersteunend materiaal ontwikkelen ter ondersteuning van receptieve meertaligheid (*lingua receptiva*) in vergaderingen (bijv. tips voor deelnemers en richtlijnen voor de rol van de voorzitter);
- inventariseren aan welke ondersteuning huidige medewerkers en studenten behoefte hebben. We moeten het aanbod van Engels en Nederlands taalonderwijs voor nieuwe en reeds ingeschreven studenten bekijken en het huidige pakket aan taalondersteuning herzien (GAP-analyse);
- beschikbare technologieën ten behoeve van vertalingen beoordelen, evenals de effectiviteit daarvan voor de behoefte aan vertalingen op de UT. Het gebruik van middelen voor machinevertalingen (MT) en de beschikbaarheid van die middelen moeten worden herzien; dit dient te resulteren in toegankelijke tips voor gebruikers, bruikbare woordenlijsten en betere ondersteuning (i.e. personen op sleutelposities) binnen de organisatie bij het leveren van "afdoende" vertalingen. De UT moet veilig en gratis gebruik van professionele MT-technologie faciliteren ter ondersteuning van dagelijkse werkzaamheden en communicatiedoeleinden, gebruikers over de risico's van het gebruik ervan informeren en ervoor zorgen dat de effectiviteit van deze tools voor het leveren van nauwkeurige en effectieve kopieën voortdurend gemonitord en beoordeeld wordt ten opzichte van niet-MT-vertalingen;
- een tijdschema vaststellen en de kosten berekenen voor de implementatie van parallelle tweetaligheid.