



Inspiratie Taalakkoord Werkgevers

Trainingen georganiseerd op het gebied van taal en veiligheid in samenwerking met de gemeente.
(CHEMprojects, technische industrie)

Met behulp van de Taalmeter wordt bepaald welke training qua niveau het beste past bij de medewerker. De training richt zich met name op de luister- en spreekvaardigheid van onze medewerkers
(AB Oost, land-en-tuinbouw)

Actief blijven aanbieden van taaltrainingen aan onze medewerkers. Belangrijk hierbij is het identificeren van personen met een taalachterstand en het wegnemen van het taboe van laaggeletterdheid bij onze Nederlandse medewerkers.
(Asito, schoonmaak)

Organisatiebreed taalproject georganiseerd nadat medewerkers zakten voor examens van een veiligheidsopleiding omdat zij vragen/antwoorden niet begrepen
(ACV, afval en milieu).

Trainen van leidinggevenden in het voeren van goede competentie-evaluatie gesprekken met medewerkers. Hierbij is taalkennis relevant en is de opdracht gegeven te onderzoeken of een taalachterstand kan worden gesignaleerd
(DB Schenker, transport en logistiek)

Regelmatig nieuwsbrieven verspreiden met informatie en activiteiten op taalgebied
(Calibris, brancheorganisatie zorg, welzijn, sport)

1. Voorlichting gegeven aan lijnmanagers, p&o-adviseurs en werving en selectie en opleiders over hoe zij laaggeletterdheid kunnen herkennen bij hun medewerkers
2. Voorlichting gegeven aan medewerkers
3. Samen met *Doe weer mee* (ROC Mondriaan) lessen Nederlands georganiseerd. Bij deze lessen werd het materiaal van HWW zorg gebruikt
4. Medewerkers persoonlijk benaderen (HWW zorg, thuiszorg/wijkzorg)

Het primaire proces aan de productielijn wordt aangepast met behulp van de werkwijze *Training Within Industries*. Deze verandering leent zich uitstekend om extra te trainen op algemene en specifieke communicatie door het analyseren en beschrijven van de eigen werkplek. De training is zowel klassikaal als in de praktijk tijdens het werk. In beide gevallen is er ook coaching door collega's.
(Bolletje, levensmiddelenindustrie).



Inspiratie Taalakkoord Werkgevers

Taaltraining voor medewerkers die vanuit de uitvoering doorgroeiden naar andere functie en moeite hadden met het taalkundige aspect van hun nieuwe functie. Denk aan het opstellen van rapportages en verslagen.
(ACV, afval en milieu)

Start van een taal intervisiegroep (HWW zorg, thuiszorg/wijkzorg)

Combinatie van taaltraining en het inzetten van vrijwilligers die zowel in buurthuizen als op kantoor komen.
(GOM, schoonmaak)

Elke regio heeft een *aandachtsfunctionaris* taalvaardigheid; deze zet het thema op de agenda en organiseert informatiebijeenkomsten. Hiernaast fungeren zij als vraagbaak voor collega's en professionals in het werkveld.
(MEE & De Wering, welzijn, inclusie)

Inzetten van *taalmaatjes* die mee kunnen lezen en feedback geven op dat wat geschreven is.
(Livio, zorg)

Werken met *Boekstart*: op elke kinderopvanglocatie een bieb en op ouderavonden het belang van taal benadrukken.
(kinderopvang Joepie)

Onze visie:

- Maatwerk bieden (leerwens van betrokkene is leidend voor aanbod).
 - Laagdrempelig (onder werktijd en zo dicht mogelijk bij de werkvloer).
 - Veiligheid (geen druk, medewerkers kiezen zelf ervoor of ze meedoen. Eenmaal gekozen dan is deelname niet vrijblijvend; het wordt immers onder werktijd gegeven).
 - Eigen taaldocenten (maken ook gebruik van bedrijfsmateriaal als lesmateriaal waardoor de lesstof heel herkenbaar is).
- (IBN, uitzendwerk, begeleiden naar werk)

Bij Amfors ligt een sterke nadruk op het ontwikkelen van arbeidsvaardigheden. Als basis hanteren we hierbij het *70:20:10-model van Charles Jennings*, waarbij het uitgangspunt is dat mensen het meest effectief leren in de praktijk. Amfors gaat zich daarom inzetten om naast het geven van cursussen ook de taalontwikkeling op de werkvloer te versterken. Dit gaan we doen door de ontwikkeling van werkplekopdrachten en instrumenten en het bewust maken op dit thema van leidinggevenden en collega's.
(Amfors, groen, metaal, productie en schoonmaak)



Inspiratie Taalakkoord Werkgevers

Onderzoeken of er medewerkers in de organisatie werkzaam zijn die onvoldoende taal- en/of digitaalvaardig zijn. Indien dit het geval is, zullen wij hen zo goed mogelijk ondersteunen bij het verbeteren van taal- en digitale vaardigheid.
(Bibliotheek Rotterdam)

Taalvaardigheidstrainingen aanbieden voor het personeel via het eigen opleidingsplatform.
(Gemeente Hollands Kroon)

Beschikbaar stellen van een coach voor de digitale leeromgeving gericht op taalvaardigheid.
(De zorgcirkel, zorg/thuiszorg)

Aanbieden van een training beter spellen aan de direct leidinggevenden.
(Asito, schoonmaak)

Medewerkers krijgen een Taallunch of Taalworkshop aangeboden en worden geïnformeerd over taalproblematiek, signalering, gesprekstechnieken en verwijzingsmogelijkheden.
(MEE & De Wering, welzijn, inclusie)

De folders van MEE & de Wering worden, voordat deze worden uitgebracht, getoetst op toegankelijkheid en leesbaarheid.
(MEE & de Wering)

Kennishuizen en opleidingshuizen:
De A-ware kennishuizen zijn via het intranet op de werkplek (ook op de productievloer) van al onze vestigingen online te benaderen. Daarnaast kan men op de vestigingen middels een studielaptop in het opleidingslokaal (door zelfstudie) zijn/haar kennis verrijken.
(Royal A-ware, agrifood)

Wij hebben per functie bepaald welk taalniveau gewenst is: nu en in de toekomst. Vervolgens heeft iedere medewerkers, van belader tot directeur, een taaltest gedaan om vast te stellen in hoeverre aan het gewenste niveau werd voldaan. Daarna kreeg iedereen een taaltraining aangeboden. Bij medewerkers die nog niet het gewenste niveau hadden, is op deelname aangedrongen. Medewerkers die bij de taaltest op of boven het gewenste niveau scoorden, konden geheel vrijblijvend een training volgen.
(ACV, afval en milieu)