Gemeente Amsterdam

Nieuwsflits Amsterdams Taalakkoord



In deze uitgave:

Aan het woord

Richard Verhoef, Seyhan Irmak en Emine Turksever

Het Taalakkoord: cijfers en resultaten

Sociaal werkgeverschap

Voorwoord

Voor de Week van Lezen en Schrijven deze keer een uitgebreide nieuwsflits van het Amsterdams Taalakkoord met verhalen van de partners. Deze verhalen delen we graag om onze partners te bedanken voor hun inzet om laaggeletterdheid via hun organisatie te verminderen en om anderen te stimuleren om dit ook te doen. Wat betreft de aanpak van laaggeletterdheid maken vele handen geen licht werk, maar zorgen vele handen er wel voor dat we steeds dichterbij het streefbeeld komen: dat taal geen belemmering meer mag zijn om mee te doen in de samenleving en om jezelf te ontwikkelen.



Daarom is de gemeente Amsterdam samen met enkele partners in 2018 gestart met het Amsterdams Taalakkoord. Medio 2021 hebben 65 organisaties zich hierbij aangesloten en is besloten om met het Meerjarig Regionaal Programma Laaggeletterdheid Groot Amsterdam 2020-2024 aan te sluiten bij het Amsterdams Taalakkoord. Samen met de regiogemeenten Aalsmeer, Amstelveen, Diemen, Haarlemmermeer, Ouder-Amstel, De Ronde Venen en Uithoorn zetten we onze ervaring in om nog meer bedrijven en organisaties bij het Taalakkoord te betrekken. Dat is niet vanzelfsprekend. Het integreren van een aanpak rondom taal en laaggeletterdheid in een organisatie heeft vaak geen prioriteit en is mede daarom een proces van de lange adem. Dat merken we zelf ook bij de gemeente Amsterdam. Zo is enkele jaren na de start van het programma Taal voor allemaal recent besloten dat de hele gemeentelijke organisatie belangrijke informatie op A2-niveau gaat schrijven. Reden hiervoor is dat de 150.000 Amsterdamse laaggeletterden deze informatie zo beter kunnen begrijpen. Ook zien we dat de gratis taallessen voor alle Amsterdammers die dit nodig hebben (www.amsterdam.nl/taal) steeds beter gevonden worden. Mooie stappen in de goede richting. Toch blijft er nog genoeg te doen. Een uitdaging voor de gemeente Amsterdam en de regiogemeenten blijft bijvoorbeeld om elke werknemer met een taalachterstand te bereiken met taalscholing.

En zo heeft elke organisatie die deelneemt aan het Amsterdams Taalakkoord zijn succesverhalen en uitdagingen. We hopen door het komende jaar de banden met elkaar verder aan te halen (wanneer het weer kan) en door onze verhalen te delen dat we samen een stapje verder komen. Laat de verhalen in deze nieuwsflits hiervoor inspiratie bieden.
We zouden het zeer op prijs stellen als jullie deze willen delen binnen en buiten de organisatie.

Met vriendelijke groeten,
Team Taalakkoord

Aan het woord:

Richard Verhoef,
directeur Bloem Bloem/Héman

Richard Verhoef is mede-eigenaar van BloemBloem / Héman. Het bedrijf fuseerde een jaar of vijf geleden. Een echt horecamens? Tijdens zijn studie Economie had Richard een bijbaan in de horeca en had daarna ook verschillende eigen horecazaken. Met die achtergrond was het geen grote stap om verder te gaan in de evenementenbranche. BloemBloem / Heman heeft veel last gehad van de coronacrisis. Veel grote jaarlijks terugkerende evenementen gingen niet door. Gelukkig begint het de laatste tijd weer wat aan te trekken. Het personeelsbestand van Bloem Bloem is zo divers als de stad zelf. De directie vindt dit belangrijk. Ze willen deze medewerkers dan ook zo goed mogelijk faciliteren.



Richard Verhoef

In normale tijden telt ons bedrijf ruim 100 medewerkers. Daarnaast hebben we dan nog zo'n 40 mede-werkers in een flexibele schil. Werken in de evenementenbranche kent pieken en dalen. Vlak voor de coronacrisis werkten we dus met ruim 140 mensen. Met zo'n 25 verschillende nationaliteiten. Daar zitten ook mensen tussen die het Nederlands beperkt machtig zijn. Maar hoe gaat dat? Nederlanders spreken ook Engels. We werken hier goed met elkaar samen. De bereidheid was altijd groot om op het Engels over te stappen op de werkvloer. En toch vonden we dat als directie eigenlijk geen goede zaak. We zijn een Nederlands bedrijf.

Diverse samenstelling van mijn teams

Daar hebben we heel veel oog voor! Ik had op een moment vijf jongens met een Poolse achtergrond binnen één team werken. Tja, op de werkvloer gaan die dan natuurlijk nooit Nederlands met elkaar praten. Door dat beter te mixen, leren mensen spelenderwijs op de werkvloer ook beter Nederlands spreken. We zorgen er nu dus waar mogelijk voor, dat onze teams divers van samenstelling zijn.

Binnen ons bedrijf is er voor iedereen een plek

We hebben al heel lang een contact met de gemeente Amsterdam, met een van de klantmanagers. In ons bedrijf vinden we het belangrijk, dat alle soorten mensen een kans krijgen. Ook mensen met een relatief grote afstand tot de arbeidsmarkt. Ook statushouders. De arbeidsmarkt is krap. Goede mensen zijn zeer welkom. En hier is werk genoeg waar je mensen met de juiste begeleiding in kunt opleiden. Ook voor de fusie van onze bedrijven waren we hier al onafhankelijk van elkaar mee bezig. Onze gezamenlijke directie vindt dit nog steeds erg belangrijk. Hier maken we ons graag hard voor.

Taalakkoord

Dat was een uitvloeisel daarvan. We werden op een moment benaderd door een accountmanager van het Taalakkoord. Of we mee wilden doen. Ja, dat zagen we zitten. We wisten natuurlijk uit ervaring dat de taalvaardigheid op de werkvloer wel beter kon. In 2019 waren we intern al met taalcursussen begonnen, toen was er een potentieel van circa 20 medewerkers. Tijdens de corona zijn we met Taalakkoord begonnen met 10 collega's maar dat gaat wel weer toenemen. Er kan weer meer in de evenementenwereld. Ons personeelsbestand neemt ook weer toe. Onze medewerkers kunnen in werktijd meedoen aan de taaltraining. Al naar gelang de werkdruk zijn dat de ene week iets meer lesuren dan de ander. De taaltrainingen richten zich met name ook op een woordenschat die nodig is op de werkvloer.

Het belang hiervan

Ik hoop vooral dat mijn medewerkers hier naast hun werk iets aan hebben. Dat ze zich privé ook kunnen redden en hun leven rijker wordt van een betere taalvaardigheid. Hier op het werk is het van belang dat mensen orders goed begrijpen. Dat ze goed samenwerken en van elkaar begrijpen wat ze bedoelen. Dat de klant ook daadwerkelijk krijgt wat hij of zij besteld heeft. Wordt een opdracht niet goed begrepen, dan gaat het mis. Daar heeft de klant last van. En de wensen van de klant staan hoog bij ons in het vaandel!"

Trots op

Ik vind het natuurlijk geweldig dat ik onze mensen vorderingen zie maken. Een van de jongens met Poolse achtergrond plaatste ik in een totaal ander team op onze werkplaats in Mijdrecht. Toen redde hij het niet meer met Pools. Door zijn taallessen - maar ook vanwege het feit dat hij nu echt moest - maakte hij ineens enorme sprongen. Hij heeft nog nooit zo goed Nederlands gesproken.
Recent is ook een Somalische collega van ons aan een taaltraject begonnen. Een bijzonder iemand. Zijn mondelinge taalvaardigheid is nog niet zo goed. Maar op papier lijkt hij alles perfect te begrijpen. De orderlijsten vliegen door zijn handen, en fouten maakt hij zelden. Bijzonder toch? Ook hij heeft baat bij de taallessen.

Een aanrader voor andere bedrijven

Jazeker, iedereen zou dat zijn medewerkers aan moeten bieden. Ik zie geen reden om het niet te doen. Wij zijn heel tevreden over de samenwerking met de gemeente. We worden erg goed gefaciliteerd. Zoveel extra werk kost het ons dus ook weer niet. En voor zowel bedrijf als medewerker snijdt het mes aan twee kanten. We worden er allebei beter van."

> "De taaltrainingen richten zich op wat nodig is op de werkvloer."

Het Taalakkoord in het kort

Het Amsterdams Taalakkoord is een samenwerking tussen de gemeenten van de arbeidsmarktregio Groot-Amsterdam met 65 bedrijven en maatschappelijke organisaties uit de regio om laaggeletterdheid vanuit de eigen organisatie aan te pakken.

Samen werken we aan drie pijlers:

1. Creëren van meer bewustwording
2. Aanpassen van communicatieuitingen
3. Opleiden van eigen medewerkers

Partners van het Amsterdams Taalakkoord gaan zelf aan de slag met activiteiten tegen laaggeletterdheid in de eigen organisatie. Hierbij ontvangen ze ondersteuning vanuit de gemeente.

Een voorbeeld hiervan is de handreiking die is gemaakt samen met ITTA en organisaties helpt met de stappen die ze kunnen zetten binnen de drie pijlers. Verder is er de mogelijkheid om een taalscholingstraject voor medewerkers op te starten via Taal op de Werkvloer en kunnen medewerkers kostenloos de training Omgaan met Laaggeletterdheid van Leef en Leer volgen. Ook worden er jaarlijks in samenwerking met Stichting Lezen en Schrijven cursussen gegeven voor de partners om de communicatie aan te passen. Jaarlijks zijn er twee bijeenkomsten waar de partners elkaar ontmoeten en ervaringen uitwisselen.

Heb je interesse in het Amsterdams Taalakkoord? Of heb je nog een goed idee? Neem dan contact met ons op via taalakkoord@amsterdam.nl

Bijeenkomst

28 oktober 2021 van 15:00-17:30 zijn we te gast bij partner Eigen Haard voor een nieuwe bijeenkomst van het Amsterdamse Taalakkoord. De bijeenkomst heeft het thema “samen kom je verder” en we gaan met elkaar in gesprek om te kijken wat we samen kunnen doen om onze individuele aanpak van laaggeletterdheid verder te versterken.

We starten met een korte theatervoorstelling over laaggeletterdheid van Bureau Hetsen en Visscher. Aan de hand van een gespeelde scene rondom laaggeletterdheid op de werkvloer gaan we met elkaar in gesprek over hoe we laaggeletterdheid binnen onze organisaties beter kunnen herkennen en vervolgens hier actie op ondernemen.

Aansluitend iets heel anders. Khalid Mourigh geeft ons een college over straattaal en leren we misschien wel zelf hoe het is om van een groot deel van de woorden niet te snappen.

Het tweede uur van de bijeenkomst gaan we dieper in op de aanpak van laaggeletterdheid en zullen samen met een coach bekijken hoe we meer uit onze samenwerking kunnen halen. De dag sluiten we af met een borrel.

Wil je hier graag bij zijn? Meld je dan aan via taalakkoord@amsterdam.nl

Wat: Bijeenkomst Amsterdams Taalakkoord
Wanneer: 15:00 – 17:30 op 28 oktober 2021
Waar: Eigen Haard, Arlandaweg 88 Amsterdam

Aan het woord:

Seyhan Irmak,
deelnemer Taal op de Werkvloer

Al leer je elke dag maar één woordje Nederlands. “Nederlands is een moeilijke taal maar iedereen kan het leren”, daarvan is Seyhan Irmak overtuigt. “Al leer je elke dag maar één nieuw woordje, dan krijg je vanzelf een grote woordenschat!”.

Seyhan weet waarover hij praat. Hij heeft al veel cursussen Nederlands gedaan en wil zijn taalvaardigheid steeds verder verbeteren. Op dit moment doet hij mee aan een taaltraject bij zijn werkgever. Elke dinsdagmiddag van half 3 tot 5 uur krijgt hij les. “Ik zit in de klas met 9 collega’s. We komen overal vandaan: India, Italië, Roemenië, Marokko en zelf kom ik uit Turkije. Ik vind het erg leuk. Op het werk is het contact met collega’s kort en zakelijk maar in de klas hebben we tijd om elkaar beter te leren kennen. We praten over van alles. En we krijgen huiswerk. Laatst moesten we een verhaal schrijven en dat hebben we aan elkaar voorgelezen. Elke les doen we iets anders. Maar praten doen we altijd. Praten is belangrijk. Zelf houd ik meer van luisteren maar ik moet meer praten. Dan kan ik mijn uitspraak oefenen.”



Seyhan Irmak

Nederlands nodig op het werk

“Ik werk op Schiphol bij de faciliataire dienst. In mijn werk heb ik Nederlands nodig. Bijvoorbeeld als ik klanten te woord sta. En ook voor de werkbonnen. Daarop staat wat ik moet doen. En als ik daarmee klaar ben, dan vul ik op die bon ook weer in wat ik precies gedaan heb.”

Zelfs het tellen gaat anders

“De Turkse en Nederlandse taal zijn heel verschillend. De volgorde van de woorden is anders. In het begin vond ik het daarom moeilijk goede zinnen te maken in het Nederlands. En ook het tellen gaat anders. In het Nederlands tellen we elf, twaalf, dertien. In Turkije is het letterlijk vertaald: tien-één, tien-twee, tien-drie. In Turkije zeggen we twintig-één. In Nederland een-entwintig. Dus zelfs dan is de volgorde anders.”

Tweetalig zijn

“Ik ben helemaal tweetalig. Daar ben ik trots op. Dat geef ik ook door aan mijn kinderen. Ik heb tegen ze gezegd: hoe meer je de taal weet, hoe beter dat is voor jou. Je woont in Nederland, dus je moet goed Nederlands spreken maar het is fijn als je je ook in Turkije kunt redden. Het is belangrijk dat mensen elkaar goed kunnen begrijpen, het spreken van de taal helpt daarbij. Daarom vind ik sowieso hoe meer talen je spreekt, hoe beter dat is.”



Emine Turksever

Aan het woord:

Emine Turksever,

HR Adviseur Opleidingen Gom en taalcoach

Emine Turksever is HR Adviseur Opleidingen bij Gom – een organisatie werkzaam in de schoonmaakbranche. Het bedrijf maakt deel uit van Facilicom, een grote organisatie in de facilitaire dienstverlening met ruim 27000 werknemers. Naast haar werk als opleidingsadviseur is Emine ook taalcoach. Een goede taalbeheersing is voor medewerkers zeer waardevol in hun dagelijks leven én op het werk. En daar profiteert het bedrijf ook van.. Vanuit die gedachte is Gom daar jaren geleden al mee aan de slag gegaan.

"Wij zijn al een tijdje geleden met taalbeheersing aan de slag gegaan en werken vanaf het begin samen met Toptaal. Een grote taalaanbieder in Nederland en werkzaam in diverse branches met op maat gemaakte taaltrajecten. We willen onze medewerkers graag handvaten geven om de taal beter te leren spreken, te schrijven, en te verstaan. Voor Gom richten we ons op het werk, maar ook op het leven buiten het werk. Welke woorden moet je kennen om je vak goed uit te oefenen? In een breder verband, vanuit Facilicom, zijn er nu ook taalbuddy's actief die mensen kunnen helpen. Dat zijn collega's uit alle gelederen van Facilicom die dit vrijwillig doen."

Hoe gaat dat in zijn werk?

"We kijken heel goed rond in onze eigen organisatie: welke medewerkers hebben problemen met taal? Wie kan er extra ondersteuning gebruiken? Wat zijn de precieze behoeften? Toptaal doet voor ons de intake per individuele medewerker. Dan wordt zijn of haar startniveau bepaald. Op dat moment weet je precies hoeveel les iemand nodig heeft om de taal bij te spijkeren. We kunnen vervolgens groepen vormen met mensen van vergelijkbaar niveau. Een traject duurt ongeveer een half jaar. Medewerkers hebben daarbij een maal per week les. En dat traject wordt natuurlijk afgesloten met een officiële certificering."

Aan welke trajecten nemen jullie deel?

"Een taaltraject dat vanuit de rijksoverheid werd aangeboden, het ministerie van OCW. Ook daar doen we als organisatie aan mee. Dit traject is volledig gericht op verwerving van Nederlandse taalvaardigheden. Het is ook geschikt voor analfabeten. Niet iedereen kiest daarvoor, maar elke medewerker die we daarmee kunnen helpen is de moeite waard. We werken ook samen met de Stichting Lezen en Schrijven. Er is ongelofelijk veel op het gebied van laaggeletterdheid. Je kunt zelfs bij de bibliotheken terecht. Bij buurthuizen. Het aanbod is erg groot, maar vaak weten mensen het niet te vinden. Daar wil ik ze graag bij helpen."

Waarom doen jullie dit?

"Als grote werkgever willen we hier een verantwoordelijkheid nemen. Een betere taalbeheersing maakt mensen in de regel privé gelukkiger. En wij geven onze medewerkers zo handvaten om hun werk ook goed te kunnen doen. Dat betekent: meer werkgeluk Het is van invloed op de geestelijke gezondheid van mensen. Het is belangrijk om je uit te kunnen drukken, mee te kunnen doen. Niet altijd om hulp hoeven vragen als je iets nodig hebt. Een betere taalbeheersing draagt bij aan blijere medewerkers. Ja, voor ons als bedrijf is dat dus ook van belang!"

Wat vindt de medewerker?

"Die heeft soms veel privé verplichtingen en soms meerdere banen. Leren wordt soms als ballast ervaren. Ik probeer dan vooral de voordelen te benadrukken, Welk voordeel de medewerker er privé en in zijn werk van heeft.. Meestal zijn er weinig bezwaren meer als een medewerker eenmaal met een traject is begonnen en de meerwaarde ziet. Niet zelden ontstaan er bijzondere banden tussen medewerkers, docenten en mede-cursisten. Mensen breiden hun netwerk uit en zien hoe waardevol dat is. Daar zijn ook de taalbuddy's uit ontstaan. De meer ervaren collega's die de wat minder taalvaardige collega's ondersteunen. Dat werkt echt heel goed."

En het Taalakkoord?

"Wij zijn denk ik drie of vier jaar geleden aangehaakt. Mooi dat heel veel grote bedrijven in de regio Amsterdam het akkoord hebben ondertekend. Wij zouden nog veel vaker met ze uit willen wisselen.

> "Een betere taalbeheersing zorgt voor blijere medewerkers"

Van elkaar willen leren. Daar kunnen we nóg meer mee doen, maar het was natuurlijk wel een rare tijd. Corona gooide roet in het eten."

Waar ben je trots op?

"Op onze aanpak binnen Gom! Op het feit dat onze directie dit faciliteert en belangrijk vindt. Ik ben trots op ons kader dat zich in hun rol als taalcoach ontfermt over veel van onze medewerkers. Maar ik ben natuurlijk vooral heel trots op al onze medewerkers die de afgelopen tijd online meededen met een traject. Dat was echt heel moeilijk. Maar ze hebben wel doorgezet!"

Nog een advies voor andere bedrijven?

"Jazeker! Begin er gewoon mee. Maak het niet te ingewikkeld en kijk altijd goed naar het niveau van je medewerkers. Speel daarop in, lever maatwerk. Maak het laagdrempelig. Bied niet te veel theorie aan. Wij werken met beeld, geluid, met interactieve modules. Dat werkt goed."

Toekomstmuziek

"We bieden onze mensen op dit moment standaard één traject aan. Ik zou nog wel verder willen gaan, nog meer willen bieden, zodat mensen zich nog verder kunnen ontwikkelen. Minimaal A1 of A2 niveau op de werkvloer. Dat komt het werkplezier en de kwaliteit van werk alleen maar ten goede. In de schoonmaakbranche hebben we intussen de nodige ervaring opgedaan. Dat willen we in onze andere branches van Facilicom ook graag verder gaan uitbouwen."

Het Taalakkoord: cijfers en resultaten

Jaarlijks verzamelen we de resultaten van de partners van het Amsterdams Taalakkoord in een voortgangsrapportage en presenteren se deze aan wethouder Marjolein Moorman die vanuit de gemeente Amsterdam verantwoordelijk is voor het Amsterdams Taalakkoord. Bij deze delen we graag met jullie de resultaten van 2020.

Eind 2020 bestond het netwerk van het Amsterdams Taalakkoord uit 60 organisaties. Daarbij kan onderscheid worden gemaakt tussen 46 organisaties die als werkgevers zijn aangesloten bij het Amsterdams Taalakkoord en 14 netwerkorganisaties.



In 2020 hebben vijf nieuwe organisaties zich aangesloten bij het Amsterdams Taalakkoord, namelijk: Waternet, Stichting Aanpak Overlast Amsterdam, Holland Casino Amsterdam, Westerveld Schoonmaak en Stichting Leven & Zorg. ZGAO en Burger King zijn geen partners meer van het Amsterdams Taalakkoord.

De activiteiten van de partners van het Amsterdams Taalakkoord brengen we in kaart aan de hand van de drie pijlers: bewustwording, communicatie en taalscholing.

Pijler 1 bewustwording

19 van de 46 aangesloten werkgevers hebben in 2020 op deze pijler concrete stappen gezet door middel van het geven van training of voorlichting aan medewerkers of het organiseren van een webinar. Vanuit het Amsterdams Taalakkoord wordt de training Omgaan met Laaggeletterdheid aangeboden. In 2020 hebben 109 werknemers deelgenomen aan de volledige training en 30 werknemers hebben deelgenomen aan een verkorte inspiratiesessie. Hiermee is het budget van 2020 volledig benut.



Pijler 2 communicatie

Van de 46 werkgevers hebben er 24 werkgevers in 2020 activiteiten ondernomen om hun communicatie toegankelijker te maken. We zien dat het schrijven op B1-niveau bij zowel partners als daarbuiten steeds meer gemeengoed wordt. In 2020 is in samenwerking met de Stichting Lezen en Schrijven een train-de-trainer cursus eenvoudig communiceren georganiseerd. Aan deze cursus hebben in totaal 10 organisaties deelgenomen (AMSTA, CIVIC, De Sociale Maatschap, Dynamo, Gemeente Amsterdam, GGD, House of Skills, OBA, OLVG, SVB, Waternet).



Pijler 3 taalscholing medewerkers

Van de 46 aangesloten werkgevers investeerde 24 organisaties in 2020 in taalscholing van de medewerkers. Naar schatting zijn in 2020 ongeveer 450 werknemers van de aangesloten organisaties getraind om beter Nederlands te leren spreken. Taal op de werkvloer is een programma dat specifiek voor het Amsterdams Taalakkoord wordt ingezet waarbij medewerkers op hun werkplek hun taal kunnen verbeteren en dit meteen in de praktijk kunnen toepassen. 117 medewerkers startte via dit programma in 2020 een taalscholingstraject.



Sociaal werkgeverschap

Naast laaggeletterdheid werkt de gemeente Amsterdam ook op andere sociale thema's samen met werkgevers. Een overzicht van de mogelijkheden voor werkgevers is te vinden op www.amsterdam.nl/sociaalwerkgeverschap. Eén zo'n onderwerp is schulden op de werkvloer. Meer dan de helft (62%) van de werkgevers heeft medewerkers met schulden. Een werknemer met schulden is minder productief of vaker ziek. Werkgevers verkeren in een sleutelpositie om deze medewerkers te helpen. De gemeente Amsterdam heeft speciale regelingen en geeft advies op het gebied van signalering en communicatie. Een kort overzicht vindt u hier:



Aan de slag met schulden en (beginnende) financiële problemen

Buurtteams

Hebt u medewerkers met geldproblemen? Wijs hen op de gratis hulp bij één van de buurtteams in de stad. Amsterdammers kunnen hier terecht voor vrijblijvend advies of informatie over financiën, maar ook voor hulp variërend van stabilisatie tot schuldhulpverleningstrajecten. Kijk hier voor meer informatie over de buurtteams.

Wegwijs in Schuldhulp

Wilt u als werkgever meer weten over schuldhulpverlening? Biedt uw HR adviseur of bedrijfsmaatschappelijk werker de training 'Wegwijs in Schuldhulp' Deze training wordt gegeven door professionele schuldhulpverleners. De training geeft inzicht in wat het schuldhulpverleningstraject inhoudt en hoe u als werkgever de medewerker kunt begeleiden in het proces. U kunt zichzelf of een collega hier aanmelden.

Toolkit voor werkgevers

In deze toolkit (PDF, 6,4 MB) vindt u snel de juiste informatie over het hulp bieden bij financiële problemen of een laag inkomen. Met handige voorbeeldbrieven, folders en websites vindt u antwoord op veelgestelde vragen over sociaal werkgeverschap.

Heeft u nog vragen over één van deze regelingen of heeft u liever een persoonlijk gesprek over de mogelijkheden? Neem dan contact met de gemeente Amsterdam op via: sociaalwerkgeverschap@amsterdam.nl
Heeft u nog vragen specifiek over laaggeletterdheid of het Amsterdams Taalakkoord? Neem dan contact met ons op via taalakkoord@amsterdam.nl

Colofon

Copyright © 2021 Amsterdams Taalakkoord
Ontwikkeld door: Claire Schaepelynck, Clara Kroes & Mark Schol
(Gemeente Amsterdam - www.amsterdam.nl/taalakkoord)
Vormgeving: Vorm de Stad
Vragen over deze publicatie? taalakkoord@amsterdam.nl
Foto's: Lege Fles Film & Fotografie