

## BASISVAARDIGHEDEN VAN VOLWASSENEN ONDER DE LOEP

Een Brits onderzoeksteam zal vijf jaar lang onderzoeken welke invloed basisvaardighedenprogramma's op de werkplek hebben op werkgevers en hun personeel.

Welke basisvaardighedenprogramma's op de werkplek werken, wanneer en hoe is de focus van een vijf jaar durend project onder leiding van Alison Wolf, professor in management en beroepsontwikkeling aan King's College in Londen. Het onderzoeksteam bestaat uit onderzoekers van King's College en het Institute of Education van de University of London. Het team zal de impact beoordelen van aan de werkplek gerelateerde interventies, zowel op de werkgever als op de individuele werknemer die eraan deelneemt. Het project, Enhancing 'Skills for Life': Adult Basic Skills and Workplace Learning Research Programme, wordt gefinancierd door het Teaching and Learning Programme, met steun van het National Research and Development Centre (NRDC), en wil werknemers die leren, mensen uit het HRD-vakgebied en werkgevers betrekken bij de analyse van de directe en langetermijnresultaten van programma's die gericht zijn op de verbetering van de basisvaardigheden van volwassenen.

### WAARNEEMBARE IMPACT METEN

Het project heeft niet als doel snelle manieren te vinden om een 'vaardighedenkloof' in de Britse economie te dichten. Hoewel er zeker zulke kloven bestaan, zegt professor Wolf, is er niet veel dat erop wijst dat werknemers vinden dat ze hun werk niet kunnen doen omdat hun basisvaardigheden onvoldoende zijn. Ook zijn er geen grote aantallen werkgevers die vinden dat hun bedrijf schade lijdt door de basisvaardigheden van hun werknemers. Dat betekent niet dat verbetering van vaardigheden niet nodig is, want het leidt wel tot beter geschoold personeel op de lange termijn en personeel dat meer toegewijd is aan het op peil houden van zijn vaardigheden. Maar het idee dat er een gapende vaardighedenkloof bestaat waar werknemers en werkgevers zich dagelijks van bewust zijn, wordt in het project niet bevestigd. Het project buigt zich over een aantal vragen, zoals: welke factoren zorgen ervoor dat basisvaardighedenprogramma's op de werkplek duurzaam zijn; voor welke soorten projecten schrijven men-

sen zich in en aan welke blijven ze ook deelnemen; wanneer kun je spreken van een waarneembare impact op de organisatie zelf; wat zijn de meer algemene implicaties daarvan voor wat succesvolle training inhoudt? En als je probeert het personeel te ontwikkelen, welke programma's leiden dan tot een waarneembare invloed op de betrokkenheid bij de organisatie, de bereidheid om met ideeën te komen en het personeelsverloop? Wat zijn de kenmerken van programma's die werkelijk een positief effect hebben op de vaardigheden van mensen en leiden tot een grotere betrokkenheid bij het leren, zodat mensen uit zichzelf nog meer gaan leren?

### FEEDBACK VAN LERENDEN

Cruciaal voor het beantwoorden van deze vragen is dat de mensen die leren hun mening geven over de programma's die zij volgen, stelt Wolf. Het onderzoeksteam wil voor het project 400 tot 500 mensen werven die een cursus volgen. 'De mening van de mensen die leren over hoe iets werkt en waarom het wel of niet succesvol is, staat absoluut centraal', zegt Wolf.

De groep lerenden die momenteel aan het project meewerkt, is heel gevarieerd. Bijna iedereen heeft een vaste baan en 80 procent werkt fulltime. Ruim 60 procent is op 16-jarige leeftijd of jonger gestopt met school. Meer dan twee derde heeft geen formele kwalificaties, hoewel 61 procent de laatste 5 jaar wel enige formele training heeft gevolgd. Van de groep is 70 procent blank, 9 procent zwart en 15 procent Aziatisch. De leeftijden variëren van 19 tot 64, waarbij bijna drie kwart ouder is dan 35.

### VOORTGANG

Er is geen snelle oplossing, denkt Wolf. Het is een hele onderneming om de vaardigheden van mensen significant te verbeteren. Het grootste deel van de huidige beroepsbevolking moet nog dertig jaar werken. Er zijn veel mensen die weinig opleiding hebben, die graag meer willen, die het aan bepaalde vaardigheden ontbreekt en denken dat het ze weerhoudt van promotie en dat ze minder goed in staat zijn als burger te functioneren, aldus Wolf. Desondanks weten we verbazingwekkend weinig over wat effectief werkpleklernen of effectieve pedagogiek voor volwassenen inhoudt, vervolgt ze. Ze hoopt dat de uitkomst van het pro-

ject is dat ze iets concreets, bruikbaar en specifiek kunnen zeggen over het opzetten van een effectief programma op de werkplek, dat mensen iets leert en hen motiveert om te blijven leren en dat tegelijkertijd iets betekent voor het bedrijf. Het team bevindt zich nog in de eerste fase van het verzamelen van gegevens, rekruteren van bedrijven en lerenden voor deelname en eerste interviews en tests. Deze worden over een jaar

gevolgd door meer interviews, omdat men niet zozeer wil weten wat mensen in een tien weken durende cursus leren, maar of zij een jaar later nog steeds leren en of hun houding ten opzichte van hun werk of hun manier van werken is veranderd. Het doel is ook te achterhalen wat de redenen van mensen zijn om te leren en wat ze ermee willen bereiken.

BRON: *ADULTS LEARNING*,  
SEPTEMBER 2004.



## HOE WINT EUROPA DE 'BATTLE FOR BRAINS'?

Dat Europa last heeft van *brain drain* is duidelijk. Maar liefst 400.000 Europese onderzoekers werken immers in de Verenigde Staten en de EU heeft voor 2010 nog 700.000 extra kenniswerkers nodig om te kunnen concurreren op wereldniveau. Maar hoe breng je een *brain gain* in Europa tot stand zonder dat dit leidt tot een *brain drain* in Afrika en Azië? Met andere woorden: hoe kom je tot een verantwoorde *brain circulation*?

De onlangs in Den Haag gehouden conferentie 'Brain Gain. The instruments' werd georganiseerd in het kader van het Nederlandse voorzitterschap van de EU. Het is de bedoeling dat de uitkomsten van de discussie van invloed zijn op de aanbevelingen over migratie van kenniswerkers en nieuwe Europese wetgeving. Er was consensus over de noodzaak van Europese bemoeienis met *brain circulation*, maar de meeste deskundigen waren het er ook over eens dat het belangrijk is om te versoepelen en niet verder te bureaucratiseren.

Volgens Philips-topman Harry Hendriks is de instroom van universitair geschoolde werknemers bij Philips sinds 1999 steeds internationaler geworden. 'Op dit moment is 55 procent van de instroom niet-Nederlands en ongeveer de helft van deze kenniswerkers komt van buiten de EU. We verwachten dat deze percentages de komende jaren alleen maar zullen groeien.' Te veel kenniswerkers verlaten Europa echter door de verstikkende bureaucratie, betere carrièremogelijkheden elders en een gebrek aan geld voor onderzoek. Er is dringend behoefte aan meer fondsen, meer meritocratie en sterkere pan-Europese netwerken, aldus Hendriks. Magda Lola van het Marie Curie-programma (dat het mogelijk maakt om Europese onderzoekers uit te zenden en onderzoekers uit niet-lidstaten hierheen te halen) denkt dat de mogelijkheden om op een virtuele manier kennis te mobiliseren moeten worden onderzocht. Toch kan virtuele mobiliteit in haar ogen de echte niet vervangen. 'Het blijft belangrijk om je

land te verlaten en elders onderzoek te doen. Maar laten we ook werken aan mechanismen om kenniswerkers die naar Europa zijn gekomen weer terug te laten keren naar hun eigen land.'

Dat dit noodzakelijk is, werd duidelijk uit het betoog van Goolam Mohamedbhai, hoogleraar aan de universiteit van Mauritius. Momenteel verlaten jaarlijks 20.000 hoogopgeleiden het meest kwetsbare gebied van Afrika, sub-Sahara Afrika, en die aantallen worden elk decennium groter. 'Precies degenen die we het hardst nodig hebben gaan weg: doktoren, verpleegkundigen, leraren, accountants.' Het voordeel is dat deze kenniswerkers hierdoor in staat zijn om geld naar huis te sturen, maar dat staat niet in verhouding tot wat zij in hun eigen land zouden kunnen betekenen. De hoogleraar riep Europa daarom op om ervoor te zorgen dat Afrikanen die in het westen worden opgeleid daar niet te geworteld raken. 'Wat nodig is, zijn partnerschappen tussen universiteiten in Afrika en Europa. Laat studenten bijvoorbeeld de helft van hun PhD in Afrika doen en de helft in Europa.'

Europa moet dus ook rekening houden met andere delen in de wereld in haar zoektocht naar nieuwe kenniswerkers. Maar we moeten het ongebruikte potentieel dat nog in Europa zelf rondloopt ook niet vergeten. Er zijn veel immigranten die in hun eigen land een hoge opleiding hebben gehad, maar hier werken als taxichauffeur of schoonmaker.

BRON: *TRANSFER*, NOVEMBER 2004.

