

De onlosmakelijke verbinding tussen basisvaardigheden en inzetbaarheid

Case Study
**Erasmus+ KA2 Project: “Paving
the way for essential skills houses”**

2017-1-NL01-KA204-035235

Yvonne van den Berg en Sheila Schuijffel
November 2019

Inhoudsopgave

1.	Motivatie	3
	1.1 Provincie Noord-Brabant	
	1.2 Inzetbaarheid, basisvaardigheden en Taalhuizen	
2.	Basisvaardigheden, inzetbaarheid en werkprestaties	4
	2.1 Definities	
	2.2 Het toenemende belang van basisvaardigheden	
	2.3 Gevolgen voor de werkplek	
	2.4 Onderzoeksvragen	
3.	Europese inspiratie	10
	3.1 De rol van vakbonden in Wales	
	3.2 Consistente en constante begeleiding, scholing en training op de werkplek	
	3.3 Ondersteuning voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt	
	3.4 Algemene conclusie	
4.	Een positief klimaat voor scholing voor volwassenen op de werkplek	15
	4.1 Ontwikkelingen in Europa	
	4.2 Ontwikkelingen in Nederland	
5.	Aanbevelingen voor Taalhuizen en de netwerken waarin ze actief zijn	17
	5.1 Betrek en activeer de vakbonden	
	5.2 Zorg voor structurele aandacht binnen organisaties voor het leren van volwassenen op de werkplek	
	5.3 Aanmoedigen, stimuleren, coördineren en faciliteren van samenwerking binnen regio's	
	5.4 Positioneer het Taalhuis als een partij die mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt helpt een baan te vinden	
	5.5 Gebruik een creatieve aanpak en de beschikbare Toolkit voor Taalhuizen	
	5.6 Verander de naam Taalhuis	
	5.7 Onderzoeksvragen	
	Bijlage I Projectachtergrond	23
	Bijlage II Best practice DWR Cymru/Welsh Water Advocacy Model (Belangenbehartigingsmodel)	25
	Bibliografie	26

1. Motivatie

1.1 Provincie Noord-Brabant

In opdracht van de provincie Noord-Brabant voert Cubiss diverse activiteiten uit. Allereerst voert Cubiss projecten uit op het gebied van wettelijke provinciale taken rond bibliothekinnovatie en het interbibliothecair leenstelsel. Daarnaast voert Cubiss projecten uit in het kader van de aanvullende provinciale meerjarige opdracht rond Taal en Media die het in 2017 kreeg toegewezen.

Het project Versterken taalvaardigheid maakt deel uit van deze aanvullende opdracht. Binnen dit project draagt Cubiss bij aan het voorkomen en terugdringen van laaggeletterdheid en vertragingen in de taalontwikkeling. Naast de bijdrage aan de verdere uitbreiding en consolidatie van de (taal)netwerken in Brabant is er speciale aandacht voor inzetbaarheid op de arbeidsmarkt, voor mensen die nieuw zijn in Brabant (bv. vluchtelingen en arbeidsmigranten) en voor activiteiten gericht op kinderen met een lage taalvaardigheid (met name activiteiten die niet zijn gekoppeld aan school).

1.2 Inzetbaarheid, basisvaardigheden en Taalhuizen¹

Zoals hierboven vermeld heeft de provincie Noord-Brabant Cubiss de opdracht gegeven om bijzondere nadruk te leggen op het belang van (de verbetering van) basisvaardigheden op de werkvloer en de essentiële rol die werkgevers kunnen (en moeten) spelen bij het prioriteren van dit onderwerp.

Ruim 50% van de mensen in Nederland met lage basisvaardigheden heeft werk. Werkgevers zijn dan ook een zeer belangrijke partner bij het verbeteren van basisvaardigheden. Ze kunnen helpen bij het vinden en - nog belangrijker - het bereiken van de doelgroep. Bovendien kunnen ze een actieve rol spelen bij het verbeteren van de basisvaardigheden van hun werknemers. Momenteel zijn werkgevers nauwelijks betrokken bij onze Taalhuizen-aanpak. Deze casestudy onderzoekt hoe we werkgevers actief kunnen betrekken bij onze aanpak, zowel binnen de regionale/lokale netwerken als bij de Taalhuizen.

Een ander aspect rondom inzetbaarheid en basisvaardigheden betreft het effect dat de verbetering van iemands basisvaardigheden kan hebben op zijn of haar vermogen om een geschikte en bevredigende baan te vinden. In deze case study wordt daarom ook gekeken naar manieren waarop de Taalhuizen en de lokale/regionale netwerken waarin zij opereren een rol kunnen spelen in deze ontwikkeling.

¹ Zie hoofdstuk 2 en appendix 1 voor verdere informatie over basisvaardigheden en Taalhuizen.

Cubiss

Cubiss is een Nederlandse organisatie die organisaties en netwerken adviseert en ondersteunt die te maken hebben met vraagstukken op het gebied van lezen, leren en voorlichting/informatievoorziening. Denk hierbij aan onderwijsinstellingen zoals scholen, overheidsorganisaties en bibliotheken. Cubiss heeft als doel ervoor te zorgen dat iedereen succesvol kan deelnemen aan onze moderne samenleving.

Om dit doel te bereiken maakt Cubiss gebruik van structurele partnerschappen, onderzoek, training, evenementen, producten en publicaties. Een diverse mix van kennis en ervaring, effectieve samenwerkingen en goed klantcontact draagt bij aan het gewenste eindresultaat: een leven lang leren!

- **Volwasseneneducatie:** Cubiss wil dat alle burgers actief kunnen participeren in de samenleving. Cubiss zoekt naar effectieve en aansprekende manieren om samen te werken met Taalhuizen, bibliotheken en andere partners in het sociale domein om de basisvaardigheden van de mensen in Brabant te verbeteren.
- **Digitale geletterdheid:** Cubiss wil dat alle kinderen actief, kritisch en bewust kunnen deelnemen aan onze samenleving. Dit vereist een bepaald niveau van digitale geletterdheid. Cubiss adviseert scholen en bibliotheken over hoe zij digitale geletterdheid kunnen integreren in hun visie en beleid.
- **Taal- en leesontwikkeling:** elk kind zou een lezer moeten zijn! Dit is een gezamenlijke uitdaging voor Cubiss, bibliotheken, scholen en kinderopvangorganisaties. Cubiss adviseert over het plezier van lezen, ontwikkelt producten, legt verbindingen en ondersteunt organisaties die zich richten op een leven lang leren.
- **Organisatie en innovatie:** Cubiss wil de innovatiekracht van bibliotheken en andere organisaties op het gebied van lezen, leren en voorlichting/informatievoorziening versterken. Dit gebeurt altijd in samenwerking met partners. Cubiss stimuleert ondernemerschap en ontwikkelt producten en diensten.

2. Basisvaardigheden, inzetbaarheid en werkprestaties

Dit hoofdstuk, waarin verschillende definities en classificaties van vaardigheden worden besproken, biedt het theoretische kader voor deze casestudy. Op basis van dit theoretisch kader worden verschillende onderzoeksvragen geformuleerd die de basis vormen voor de rest van de casestudy.

2.1 Definities

Basisvaardigheden

Basisvaardigheden zijn de vaardigheden die nodig zijn om te leven, te leren en te werken. Ze vormen de basis voor het leren van alle andere vaardigheden en stellen mensen in staat om zich te ontwikkelen in hun baan en zich aan te passen aan veranderingen op de werkplek. Basisvaardigheden omvatten de fundamentele vaardigheden die verband houden met geletterdheid, rekenvaardigheid en digitale vaardigheden. Ze gaan echter verder dan dat; ook denkvaardigheid, mondelinge communicatie, het werken met anderen en de vaardigheden rond continu leren vallen hieronder. Ze vormen de basis voor het leren van alle andere vaardigheden en stellen mensen in staat zich beter voor te bereiden op een baan, deze te krijgen en te behouden, en zich aan te passen en te slagen op het werk.

Basisvaardigheden worden soms ook niet-technische vaardigheden genoemd. Deze:

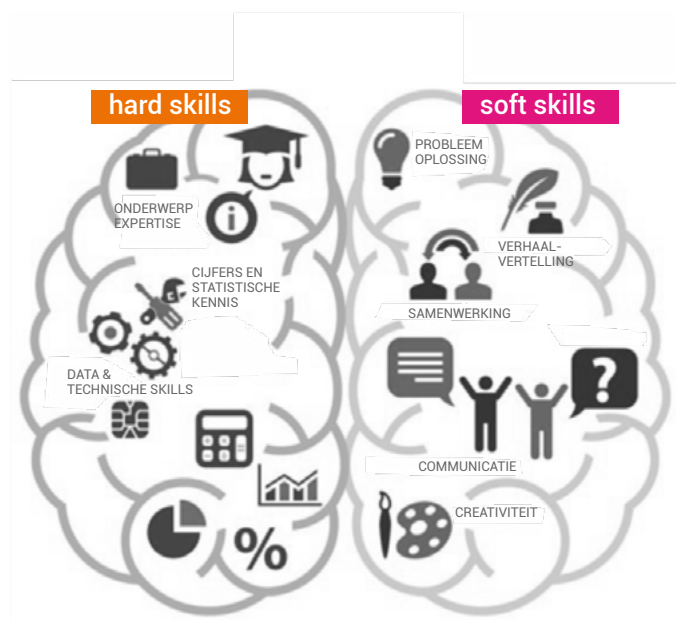
- zijn essentieel voor de voorbereiding op een baan.
- zijn generiek voor banen op instapniveau, in plaats van dat deze beroeps- of branche specifiek zijn.
- stellen individuen in staat actief deel te nemen aan een breed scala aan sociale situaties zoals op het werk en in het volwassen leven in het algemeen.
- gaan over het toepassen van kennis en vaardigheden.
- kunnen worden geleerd.

- zijn geschikt voor betrouwbare beoordeling. Er zijn veel verschillende definities van niet-technische vaardigheden. De verschillende definities lijken echter allemaal zes gemeenschappelijke elementen te delen:
- Fundamentele vaardigheden, zoals geletterdheid, het gebruik van cijfers, het gebruik van technologie.
- Sociale vaardigheden, zoals communicatie, interpersoonlijk, teamwork, klantenservice vaardigheden.
- Conceptuele/denkvaardigheden, zoals het verzamelen en organiseren van informatie, het oplossen van problemen, plannen en organiseren, vaardigheden om te leren leren, innovatief en creatief denken, systeemdenken.
- Persoonlijke vaardigheden en kenmerken, zoals verantwoordelijk zijn, vindingrijk en flexibel zijn, in staat zijn om de eigen tijd te beheren, zelfrespect hebben.
- Zakelijke vaardigheden, zoals innovatievaardigheden, ondernemingsvaardigheden.
- Gemeenschapsvaardigheden, zoals kennis en vaardigheden op het gebied van burgerschap.

Vaardigheden en inzetbaarheid

Als we kijken naar vaardigheden en inzetbaarheid is een onderscheid dat vaak wordt gebruikt door uitzendbureaus en HR-specialisten, hard versus soft skills:

- Hard skills: meetbare, tastbare vaardigheden zoals technische vaardigheden. Hard skills zijn onder meer het uitvoeren van onderzoek op internet, het gebruik van een specifieke computertoepassing of het bedienen van een bepaald apparaat.
- Soft skills: Niet-kwantificeerbare, immateriële vaardigheden die ook wel 'people skills' worden genoemd. Enkele voorbeelden van soft skills zijn een positieve instelling, goed communiceren, creatief denken, teamwork en probleemoplossend vermogen.



Figuur 1: Hard vs. soft skills

Beide typen vaardigheden beïnvloeden het vermogen van iemand om werk te vinden en te behouden en om over te stappen tussen banen en rollen binnen een organisatie. Het draait allemaal om het beschikken over een effectieve mix van vaardigheden, eigenschappen en gedrag om succesvol te functioneren in werk en in vereiste rollen. Van der Heijde en Van der Heijden (2006, p. 453) stellen dat inzetbaarheid verwijst naar 'het continu vervullen, verwerven of creëren van werk door het optimaal inzetten van competenties'.

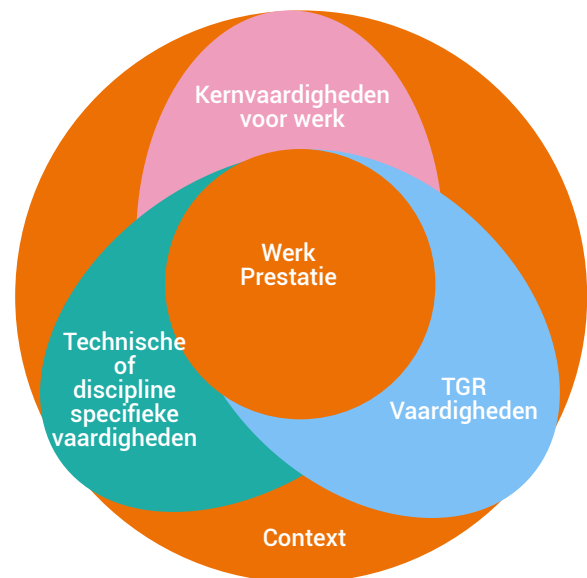
Het Instituut voor Arbeidsstudies (The Institute for Employment Studies²) maakt gebruik van het volgende onderscheid tussen vaardigheden:

- Fundamentele vaardigheden zoals basisvaardigheden en persoonlijke kenmerken (zoals betrouwbaarheid en integriteit).
- Intermediaire vaardigheden zoals beroepsspecifieke vaardigheden, generieke of essentiële vaardigheden (zoals communicatie en probleemoplossing) en belangrijke persoonlijke kenmerken (zoals motivatie en initiatief).
- Vaardigheden op hoog niveau, waaronder vaardigheden die bijdragen tot prestaties van organisaties (zoals teamwerk, zelfmanagement, commercieel bewustzijn, enz.).

Onderzoek toont aan dat inzetbaarheid een positieve invloed heeft op de werkprestaties³. De werkgever spant zich in om te investeren in inzetbaarheid en op zijn beurt voelt de werknemer zich verplicht iets terug te geven door betere prestaties te leveren (de Cuyper & de Witte, 2011). Eerder onderzoek heeft deze theorie bevestigd. Zo stelden Stoffers en Van der Heijden (2009) dat het stimuleren van en investeren in inzetbaarheid naar verwachting zal bijdragen aan de organisatieprestaties.

- Kernvaardigheden in taal, geletterdheid en rekenvaardigheid (TGR).
- Kernvaardigheden voor werk: een reeks niet-technische vaardigheden, kennis en inzichten, verdeeld in drie clusters:
 - o Navigeren door de wereld van werk:
 - Managen'/Inrichten van carrière en werk.
 - Werken met rollen, rechten en protocollen.
 - o Interactie met anderen:
 - Communiceren voor werk.
 - Maak connectie en werk met anderen.
 - Herken en gebruik diverse perspectieven..
 - o Het werk gedaan krijgen:
 - Plannen en organiseren.
 - Nemen van beslissingen.
 - Herkennen en oplossen van problemen.
 - Creëren en innoveren.
 - Werk in een digitale wereld.
- Technische of discipline specifieke vaardigheden.
- De context waarin de vaardigheden worden toegepast.

De meeste vaardigheden die in het kader worden genoemd zijn basisvaardigheden, wat duidelijk hun belang bevestigt.



Figuur 24: geeft vier factoren weer die samen de werkprestaties beïnvloeden.

² Institute for employment studies, the Department for Education and Employment, *Employability: developing a framework for policy analysis, report summary, 1998*

³ 'The influence of employability on employee performance and employee commitment and the effect of the type of contract on these relations', Amarin Nonhebel, *Bachelor Thesis Human Resource Management Tilburg University, 2016*

⁴ 'Core skills for work development framework', Australian Government, Department of Industry, Innovation, Climate Change, Science, Research and Tertiary Education and Department of Education, Employment and Workplace Relations, 2013.

2.2 Het toenemende belang van basisvaardigheden

Het belang van taal, digitale en andere basisvaardigheden bij het zoeken naar een baan of geschikte werknemers is de afgelopen jaren toegenomen. De steeds snellere veranderingen op de arbeidsmarkt, de vraag naar hogere vaardigheden en het doordringen van digitale technologieën in alle aspecten van het dagelijks leven geven extra urgentie aan de noodzaak om mensen die de basisvaardigheden niet onder de knie hebben en die geen kwalificatie hebben verworven om hun inzetbaarheid te waarborgen, om te scholen.

Tussen 2002 en 2016 daalde de werkgelegenheid voor laagopgeleiden in de EU met 10%⁵: er was minder werk beschikbaar voor werknemers met een laag onderwijs- en opleidingsniveau. Uit onderzoek van de OESO naar vaardigheden van volwassenen (Survey of Adults Skills; PIAAC Survey) blijkt dat een gebrek aan vaardigheden de toegang van mensen tot hoogwaardige en lonende banen ernstig beperkt.

Mensen zonder de juiste vaardigheden zijn kwetsbaarder voor veranderingen op de arbeidsmarkt, wat vraagt om voortdurende investeringen in onderwijs en opleiding. Er is een beroepsbevolking nodig met een groter aanpassingsvermogen en een hoger niveau en een verscheidenheid aan vaardigheden en competenties. Om te zorgen voor een optimale combinatie van vaardigheden moeten mensen bepaalde basisvaardigheden verwerven naast de specifieke vaardigheden die nodig zijn voor een baan en vervolgens hun vaardigheden gedurende hun hele leven verder ontwikkelen.

De Europese pijler van sociale rechten (The European Pillar of Social Rights⁶) erkent het recht op een leven lang leren als een manier om de vaardigheden te verwerven die nodig zijn om ten volle aan de samenleving deel te nemen en veranderingen in werk met succes aan te kunnen.

2.3 Gevolgen voor de werkplek⁷

Wanneer werknemers basisvaardigheden missen, kan dit van invloed zijn op hun vermogen om:

- De veiligheids- en werkinstructies te begrijpen.
- Formulieren in te vullen.
- Labels te begrijpen.
- Cijfers/gegevens te begrijpen.
- E-mails te lezen en/of schrijven.
- Deel te nemen aan cursussen en trainingen.
- Informatie te melden en over te dragen.
- Te navigeren op het internet.

Het heeft ook een effect op hun zelfvertrouwen en eigenwaarde, wat van invloed kan zijn op de betrokkenheid en participatie op de werkplek (vertrouwen om bijvoorbeeld vragen te stellen, bij te dragen, suggesties te doen, enz.).

Onderzoek heeft aangetoond dat volwasseneneducatie - al het leren dat plaatsvindt na het verlaten van het formele initiële onderwijs - aanzienlijke voordelen oplevert voor de lerenden zelf, voor werkgevers en voor de bredere gemeenschap.

Voordelen voor lerenden

- Economische voordelen: hogere lonen, hogere inkomens en betere inzetbaarheid.
- Welzijnsvoordeel: beter algemeen welzijn, tevredenheid over het leven, zelfvertrouwen en gezondheid.
- Sociale voordelen: verbeterde betrokkenheid bij gemeenschaps- en maatschappelijke activiteiten.

Volwasseneneducatie op de werkplek is een toegankelijke en aantrekkelijke manier voor volwassenen om de kennis en vaardigheden die ze nodig hebben voor het werkende en privéleven op peil te houden en bij te spijkeren. Dit verbetert dan weer hun levenslange inzetbaarheid.

Laaggeschoolde volwassenen zullen waarschijnlijk het meest profiteren van volwasseneneducatie, omdat ze vaak niet succesvol zijn geweest op school en negatieve eerdere ervaringen met formeel onderwijs kunnen hebben. Zij profiteren van aanvullende opleidingen om de arbeidsmarkt weer op te gaan. Gemiddeld en hoogopgeleiden profiteren eveneens van volwasseneneducatie op de werkplek, omdat de competenties die zij nodig hebben in de loop van de tijd zullen veranderen als gevolg van veranderingen in de werkpraktijk en naarmate de snelheid (en kwaliteit) van hun werk verbetert. Dit betekent dat ze zich ook voortdurend moeten ontwikkelen en zichzelf in essentie omscholen of zelfs bijscholen.

⁵ *Employment and Social Development in Europe, 2018, European Commission.*

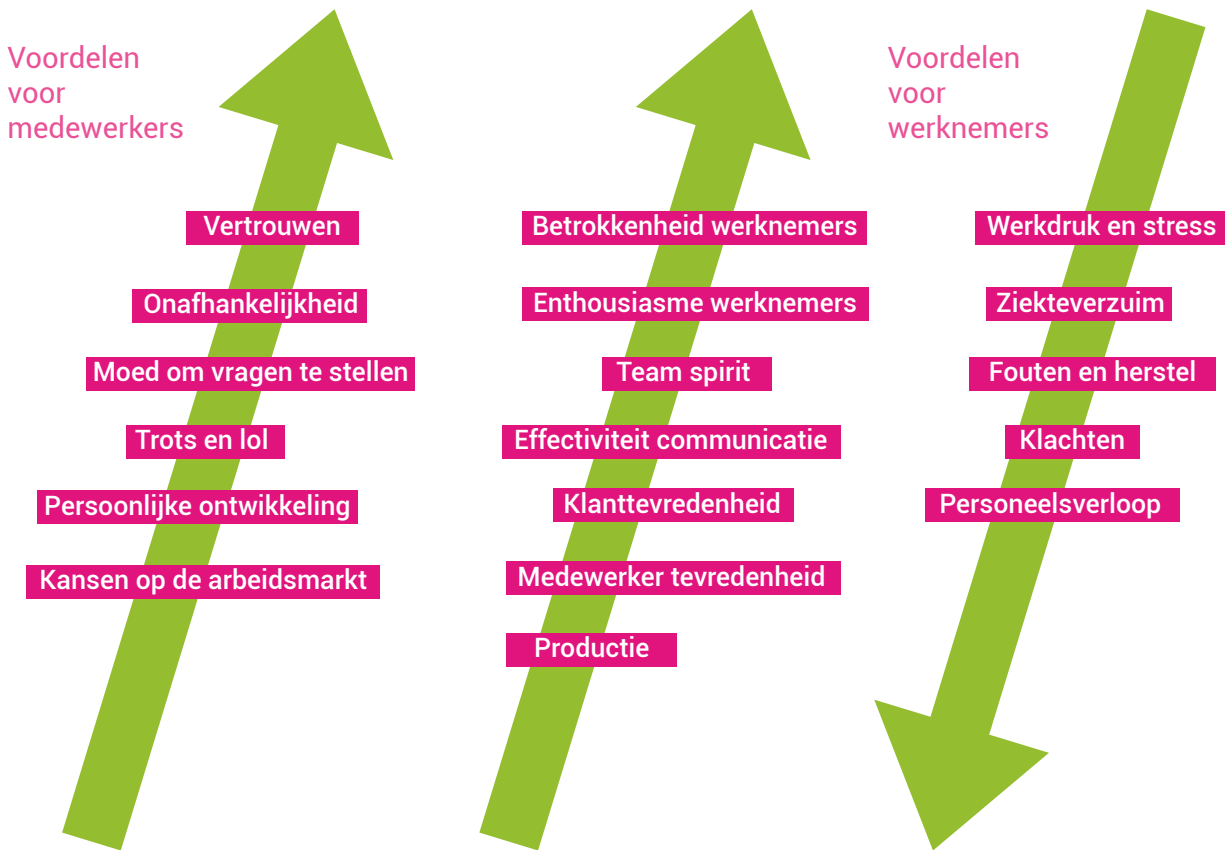
⁶ *The Pillar of Social Rights is about delivering new and more effective rights for citizens, built upon 20 key principles.*

⁷ *'Promoting adult learning in the workplace, Final report of the ET 2020 Working Group 2016-2018 on Adult Learning', European Union 2018.*

Voordelen voor werkgevers

- Een toename van innovatie en modernisering, prestaties en economisch concurrentievermogen.
- Een hogere motivatie van het personeel, meer commitment en een hogere mate van personeelsbehoud.

- Een toename van het economisch voordeel door lagere uitvalpercentages, lagere kosten door fouten en ziekteverzuim, minder arbeidsongevallen, een hogere productiviteit en een hogere klantenbinding en/of -aantrekkingskracht.
- Een beter imago.



Figuur 3: Voordelen van volwasseneducatie

Voordelen voor de samenleving

Het OESO-onderzoek naar vaardigheden van volwassenen onderstreepte de bredere voordelen van een betere beheersing van essentiële vaardigheden voor zowel individueel welzijn als algehele sociale cohesie. Er werden positieve verbanden gevonden tussen bekwaamheid in basisvaardigheden en gezondheid, overtuigingen over iemands invloed op het politieke proces, vertrouwen in anderen en deelname aan vrijwilligers- of verenigingsactiviteiten⁸.

Cedefop-onderzoek naar de economische en sociale kosten van laaggeschoolde volwassenen in de EU⁹ laat zien dat, afgezien van de gevolgen voor de werkgelegenheid, laaggeschoolde mensen vatbaarder zijn dan anderen voor sociale uitsluiting, armoede en criminaliteit, dat hun deelname aan de samenleving te verwaarlozen is en dat zij over het algemeen een laag inkomen en een lager niveau van gezondheid, welzijn en levensgeluk hebben.

Volgens dit Cedefop-onderzoek zouden investeringen in bij- en omscholing zich vertalen in:

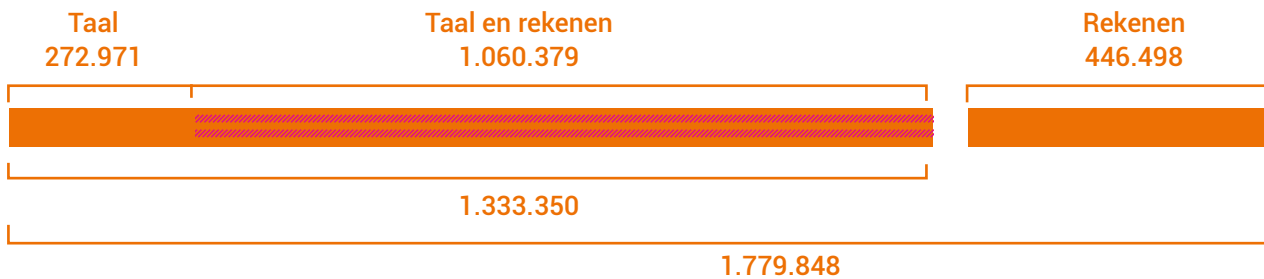
- Een verhoogde inzetbaarheid en hogere inkomsten voor individuen, evenals een hogere productiviteit en groei voor de economie als geheel.
- Productiviteit en hogere belastinginkomsten en lagere kosten voor de overheid.
- Een verbeterde gezondheid, sociale en maatschappelijke betrokkenheid en minder betrokkenheid bij criminele activiteiten.
- Het bevorderen van vertrouwen, maatschappelijke betrokkenheid, actief burgerschap en sociale integratie.
- Een meer bekwaame en competente bevolking die in staat is nieuwe ideeën te genereren en aan te nemen om zo innovatie en technologische vooruitgang te bevorderen.

⁸ Skills Matter: Further results from the survey of adult skills, OECD Skills Studies, OECD (2016), Paris.

⁹ Investing in skills pays off: the economic and social cost of low-skilled adults in the EU, Research paper Cedefop, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2017.

2.4 Onderzoeksvragen

In Nederland hebben bijna 1,8 miljoen mensen (beroepsbevolking in de leeftijd van 16 tot 65 jaar) moeite met basisvaardigheden als taal en rekenen.



Figuur 4: Lage leesvaardigheid en rekenvaardigheid in Nederland

Het kan een uitdaging zijn om volwassenen met lage basisvaardigheden te bereiken. Toch heeft 57% van de volwassenen in Nederland met lage basisvaardigheden een baan¹⁰. Op de werkvloer kunnen zo individuen worden bereikt om hen de mogelijkheid te geven hun taalvaardigheid, rekenvaardigheid, digitale en financiële vaardigheden te verbeteren.

Bij het beantwoorden van deze vragen is het goed om in gedachten te houden dat er bepaalde sectoren zijn met een relatief hoog percentage laaggeletterden.

Hierdoor is er meer belangstelling voor het beantwoorden van de volgende vragen¹¹:

- Hoe kan leren op de werkplek de vele volwassenen helpen die moeite hebben met basisvaardigheden zoals lezen, schrijven en rekenen?
- Hoe kunnen we van elke werkplek een leervriendelijke omgeving maken?
- Hoe kunnen we zorgen dat iedereen toegang heeft tot hoge kwaliteit scholing op de werkvloer¹²?

LAGE TAALVAARDIGHEID			LAGE REKENVAARDIGHEID		
		GESCHAT %			GESCHAT %
1	Facility management, schoonmaak en landschapsonderhoud	50	1	Facility management, schoonmaak en landschapsonderhoud	53
2	Kledingproductie	29	2	Kledingproductie	33
3	Leerbewerker en schoenmaker	27	3	Leerbewerker en schoenmaker	30
4	Goederenproductie	24	4	Goederenproductie	25
5	Wellness en andere diensten; uitvaartbranche	22	5	Wellness en andere diensten; uitvaartbranche	22
6	Landbouw en jacht	17	6	Landbouw en jacht	18
7	Metaalbewerking	16	7	Metaalbewerking	17
8	Auto- en trailer industrie	15	8	Auto- en trailer industrie	17
9	Catering/horeca	15	9	Catering/horeca	17
10	Voedselproductie	15	10	Voedselproductie	16

Tabel 1: Top 10 sectoren met een hoog percentage lage taal- en rekenvaardig-

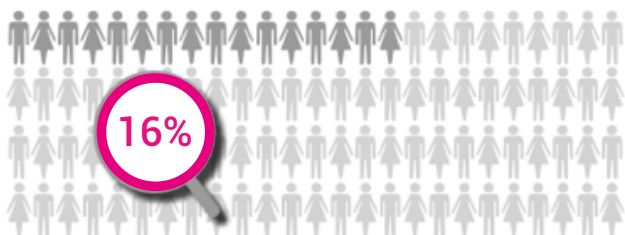
¹⁰ Buisman, M. & Houtkoop, W. (2014). *Laaggeletterdheid in kaart*. 's-Hertogenbosch/Utrecht: ECBO.

¹¹ 'Promoting adult learning in the workplace, Final report of the ET 2020 Working Group 2016-2018 on Adult Learning', European Union 2018.

¹² Uit onderzoek blijkt dat vaak degenen die het meest profiteren van leren op de werkplek, degenen zijn die al een goede opleiding en vaardigheden hebben en dat er minder leermogelijkheden zijn voor mensen met een lager niveau van vaardigheden en werk.

Werkzoekenden zijn een andere belangrijke doelgroep. Het percentage laaggeletterden (taal- en rekenvaardigheid) is significant hoger onder werkzoekenden dan onder werkenden (respectievelijk 16% versus 9% en 20% versus 10%).

TAALVAARDIGHEID



REKENVAARDIGHEID



Figuur 5: Lage taal- en rekenvaardigheid onder werkzoekenden

Daarom moeten we ook de volgende vraag beantwoorden:

- Hoe kunnen we ervoor zorgen dat werkzoekenden met een mogelijk grote afstand tot de arbeidsmarkt de vaardigheden en competenties verwerven die ze nodig hebben om werk te vinden?

Bij het beantwoorden van deze vraag moeten we rekening houden met de volgende informatie.

ONDERWIJS NIVEAU	WERKLOOSHEIDS-DUUR	LAGE TAALVAARDIGHEID		LAGE REKENVAARDIGHEID	
		Gemiddelde score	% lage taalvaardigheid	Gemiddelde score	% lage rekenvaardigheid
LAAG	Kort (< 12 maanden)	Zeer laag (260 en >)	Zeer hoog (25% en >)	Zeer laag (260 en >)	Zeer hoog (25% en >)
	Lang (≥ 12 maanden)	Zeer laag (260 en >)	Zeer hoog (25% en >)	Zeer laag (260 en >)	Zeer hoog (25% en >)
GEMIDDELD	Kort (< 12 maanden)	Iets lager (275 - 285)	Iets lager (5 - 8%)	Veel lager (260 - 275)	Iets hoger (11 - 15%)
	Lang (≥ 12 maanden)	Iets lager (275 - 285)	Rond het landelijk gemiddelde (8 - 11%)	Veel lager (260 - 275)	Iets hoger (11 - 15%)
HOOG	Kort (< 12 maanden)	Zeer hoog (315 and >)	Veel lager (0 - 5%)	Veel hoger (300 - 315)	Veel lager (0 - 5%)
	Lang (≥ 12 maanden)	Veel hoger (300 - 315)	Veel lager (0 - 5%)	Veel hoger (300 - 315)	Iets lager (5 - 8%)

Tabel 2: Lage taal- en rekenvaardigheid onder werkzoekenden.

Deze case study, een van de uitkomsten van het Erasmus + KA2 Project 'Paving the way for essential skills houses', behandelt deze onderzoeksvragen vanuit het perspectief van de Taalhuizen en taalnetwerken in West-Brabant. Daarbij is rekening gehouden met zowel recente ontwikkelingen als inspirerende best practices in heel Europa.

3. Europese inspiratie

In 2018 en 2019 hebben drie internationale werkbezoeken plaatsgevonden met een delegatie van vertegenwoordigers van alle projectpartners en andere betrokken partners¹³. Tijdens deze werkbezoeken aan Wales, België en Noorwegen zijn kennis en ervaringen uitgewisseld over de invloed van programma's voor de ontwikkeling van basisvaardigheden op de participatie van volwassenen (zowel sociaal als in relatie tot werk). Er werden projecten, activiteiten en organisaties bezocht met verschillende achtergronden: van onderwijsinstellingen tot bedrijven en van overheden tot culturele of maatschappelijke instellingen.

Dit hoofdstuk gaat over de best practices uit Wales, België en Noorwegen, met de nadruk op inzetbaarheid. Het is onderverdeeld in drie alinea's:

- De rol van de vakbonden: we hebben specifiek gekeken naar de drijvende kracht van de vakbonden in Wales als het gaat om de scholing van volwassenen op de werkvloer om te kijken welke mogelijkheden er zijn om ook de Nederlandse vakbonden te betrekken bij de realisatie en implementatie van de scholing van volwassenen op de werkvloer in Nederland.
- Structurele en passende begeleiding, scholing en training op de werkplek: ons doel is om het leren van volwassenen op de werkplek een structureel onderdeel te maken van het HR-beleid van werkgevers. We hebben gekeken hoe dit in het buitenland is georganiseerd en welke aspecten van deze aanpak relevant zijn en ook toegepast kunnen worden op de situatie in Nederland.
- Ondersteuning voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt: Taalhuizen bieden mensen de mogelijkheid om zichzelf te ontwikkelen en hun kennis up-to-date te houden. Hiermee dragen zij bij aan de arbeidsparticipatie en duurzame inzetbaarheid van personeel. We hebben gekeken naar manieren waarop de Taalhuizen deze diensten kunnen uitbreiden en hoe ze voor een breder publiek beschikbaar kunnen worden gesteld.

3.1 De rol van vakbonden in Wales

Het promoten van onderwijs onder werkende mensen vormt sinds de vroege pioniersdagen de kern van de vakbeweging in het Verenigd Koninkrijk. Een reeks initiatieven is opgezet om diensten op het gebied van scholing te ontwikkelen binnen de vakbeweging. Leden van de vakbeweging hebben nu toegang tot een scala aan mogelijkheden op het gebied van scholing en vaardigheden als onderdeel van hun lidmaatschap. Ook zijn zaken rondom scholing en vaardigheden onderdeel van de collectieve onderhandelingen die de vakbonden voeren met betrekking tot werkplekken in het Verenigd Koninkrijk.

De vakbeweging in het Verenigd Koninkrijk is van mening dat de kansen van alle mensen kunnen worden veranderd door toegang tot scholing gedurende hun hele werkende leven. Dergelijke leermogelijkheden moeten voor al het personeel beschikbaar zijn, ongeacht hun arbeidsstatus of opleidingsachtergrond. Iedereen zou eerlijk en gelijk behandeld moeten worden om vrij van discriminatie zijn of haar potentieel te ontwikkelen. Scholing en vaardigheden kunnen het beste gezamenlijk worden geleverd in samenwerking met vakbonden.

Wales TUC¹⁴ (scholing, inzetbaarheid en vaardigheden)

De Wales TUC (Trades Union Congress), het coördinerende orgaan van vakbonden in Wales, werkt nauw samen met de regering in Wales om gedeelde prioriteiten op het gebied van scholing voor volwassenen te realiseren. Ze organiseren educatiecampagnes in heel Wales die de participatie in scholing vergroten en de betrokkenheid van werkgevers stimuleren. Ze helpen bij het ontwikkelen en ondersteunen van door vakbonden geleide leerprojecten op de werkplek en, en dit is essentieel, bij het integreren van dit werk door middel van collectieve onderhandelingen.

Wales Union Learning Fund (WULF) en Union Learning Representatives (ULRs)

Sinds 1999 kunnen vakbonden in Wales financiële steun aanvragen bij het WULF dat gesteund wordt door de regering van Wales.

¹³ Blenders, Learning & Work Institute Wales, Bergen Offentlige Bibliotek, de Nieuwe Veste, Curio, Stichting Lezen & Schrijven, Cubiss Brabant, Gemeente Breda en vertegenwoordigers van de bibliotheken en Taalhuizen in West-Brabant.

¹⁴ Trades Union Congress, een organisatie die de vakbonden vertegenwoordigt en waartoe de meeste vakbonden behoren.

WULF ondersteunt vakbondsleerprojecten om het leven van werknemers in heel Wales te veranderen. Het helpt leden om kennis te maken met scholing, bij het ontwikkelen van vaardigheden, bij het behalen van kwalificaties en bij het bevorderen van kansen voor een leven lang leren op de werkplek. Het heeft honderdduizenden werknemers geholpen tijdens hun leerreis, met de steun van meer dan 1.200 toegewijde ULR's. Het is de taak van ULR's in Wales om leren op de werkplek te bevorderen, om leerlingen te werven en te ondersteunen en met hun werkgevers te onderhandelen om het verwerven van vaardigheden te verbeteren en gelijke toegang voor alle werknemers te waarborgen.

WULF heeft in 20 jaar tijd 185 projecten ondersteund en vele duizenden werknemers bijgestaan. In die tijd heeft het meer dan duizend werkgevers ingeschakeld en leerprogramma's ontwikkeld op meer dan 2.000 werkplekken in heel Wales. Het succes van WULF zit in de unieke rol die ze door collectieve onderhandelingen kunnen spelen bij de implementatie van de best practices die door het project zijn ontwikkeld. Vakbonden kunnen onderhandelen over betaald verlof, zodat medewerkers cursussen kunnen volgen. Barrières voor de moeilijk te bereiken groep worden hiermee geslecht en zorgen voor hogere percentages geslaagden. WULF-projecten versterken de betrokkenheid van vakbonden bij werkgevers door het opzetten van gezamenlijke leerprogramma's op de werkplek en het ondertekenen van leerovereenkomsten.

Uit een evaluatie die de regering van Wales in 2018 heeft uitgevoerd, bleek dat WULF-projecten buitengewoon effectief zijn in het betrekken van de 'moeilijk te bereiken' groep. Bijna 4 van de 10 deelnemers aan TUC-opleidingen verlieten eerder het voltijds onderwijs zonder kwalificaties. Na afloop hadden 8 van de 10 er vertrouwen in om verder te leren. WULF-projecten zijn specifiek gericht op het bereikbaar maken en waarborgen van gelijke kansen. Projecten maken gebruik van de unieke rol die vakbonden hebben in het onderhandelen over scholing, vaak voor de meest kwetsbare werknemers. WULF is effectief in het betrekken van niet-traditionele leerlingen bij het leren in een 'ondersteunende' omgeving op hun werkplek (Estyn¹⁵, 2009).

In bijlage II is meer informatie over het succesvolle voorbeeld van het 'Dwr Cymru / Welsh Water Advocacy Model' opgenomen, evenals enkele casestudies met ervaringen van leerlingen. Deze laten duidelijk de impact zien die de scholing van volwassenen op de werkplek kan hebben op iemands leven.

Fair Work Wales

In juli 2018 is de Fair Work Commission benoemd. Dit is een onafhankelijke commissie die door de regering van Wales is opgericht na jarenlange verzoeken van de Wales TUC en de vakbeweging voor Wales om een 'fair work nation' te worden. Fair work staat voor een omgeving waarin werknemers eerlijk worden beloond, gehoord en vertegenwoordigd, waarin zij veilig zijn en in staat om vooruitgang te boeken in een gezonde, inclusieve omgeving waar rechten worden gerespecteerd.

¹⁵ Estyn wordt geleid door Her Majesty's Chief Inspector of Education and Training in Wales en inspecteert kwaliteit en standaarden.

Hieronder valt de beschikbaarheid van scholing van goede kwaliteit op de werkplek voor iedereen.

Binnen deze definitie van eerlijk werk worden zes kenmerken geïdentificeerd. Het aanpakken van ongelijkheid en het bevorderen van gelijkheid en inclusie van alle beschermde groepen is een integraal onderdeel van alle zes kenmerken.

- Eerlijke beloning.
- Stem van werknemers en collectieve vertegenwoordiging.
- Veiligheid en flexibiliteit.
- Kans op toegang, groei en vooruitgang.
- Veilige, gezonde en inclusieve werkomgeving.
- Wettelijke rechten gerespecteerd en wezenlijk gevolg gegeven.

Ceri Williams, Wales TUC-beleidsmedewerker: "De commissie werd gevraagd te analyseren hoe het werk in Wales eerlijker kan worden gemaakt. Wales TUC leverde bewijs aan de commissie, die vervolgens veertig aanbevelingen deed die ons lang gevestigde beleid weerspiegelden. (...) Het rapport roept werkgevers in Wales op eerlijke werkgevers te zijn en de Welshe regering om proactief te zijn om dit te bewerkstelligen. Dat betekent dat de Welshe regering stappen onderneemt om vakbonden te ondersteunen bij het bevorderen van collectieve onderhandelingen over loon en alles wat met de werkplek te maken heeft."

Focus op handhaving

Om ervoor te zorgen dat werkgevers gemotiveerd zijn om actief het fair work-principe uit te voeren en zich eraan te houden, beveelt de Fair Work Commission verschillende bepalingen aan.

- Zij bevelen aan dat de op maat gemaakte Fair Work Wales-normen worden ontwikkeld via een sociale dialoog met meerdere belanghebbenden. Deze moeten worden versterkt door een vorm van accreditatie.
- Overheidsgeld mag alleen worden verstrekt aan organisaties die voldoen aan of werken aan het vervullen van de definitie en kenmerken van eerlijk werk (dat wil zeggen organisaties die voldoen aan de Fair Work Wales-norm).
- De regering van Wales moet een strategie implementeren om de effectiviteit van de bestaande handhaving van rechten in Wales te verbeteren en de Britse regering aansporen tot een krachtiger staatsinspectie en handhavingsregeling met sancties die afschrikken.

Geleerde lessen

Uit best practices in Wales blijkt dat vakbonden een belangrijke rol kunnen spelen bij het realiseren van scholing voor volwassenen op de werkvloer. In hoofdstuk 5 bekijken we hoe de inzichten, verkregen tijdens het werkbezoek aan Wales, gebruikt kunnen worden om de Nederlandse vakbonden bij onze aanpak te betrekken. We zullen ook kijken wat we kunnen leren van de activiteiten van de Fair Work Commission in Wales.

3.2 Consistente en continue begeleiding, scholing en training op de werkvloer

National Skills Strategy Norway

In Noorwegen hebben de regering, de sociale partners en andere belanghebbenden op het gebied van vaardigheden een [Nationale Vaardighedenstrategie](#) (2017-2021) gelanceerd om een gecoördineerd beleid rondom vaardigheden nieuw leven in te blazen en verder te ontwikkelen en een goed gekwalificeerd personeelsbestand te garanderen. Scholing van volwassenen op de werkvloer en bijscholing van volwassenen die zonder werk zitten vanwege een tekort aan vaardigheden zijn belangrijke onderdelen van de strategie.

Verbeter vaardigheden onder volwassenen met een zwakke binding met de arbeidsmarkt

Een hoofddoel is ervoor te zorgen dat zoveel mogelijk volwassenen deelnemen aan de arbeidsmarkt. Om verschillende redenen vallen velen buiten de beroepsbevolking. Redenen hiervoor zijn weinig formeel onderwijs genoten hebben en/of het beschikken over zwakke basisvaardigheden. De basisvaardigheden zijn lezen, schrijven, rekenen, digitale vaardigheden en zich mondeling kunnen uitdrukken.

Basisvaardigheden vormen de basis om meer vaardigheden te verwerven. Er is een duidelijke correlatie tussen het niveau van basisvaardigheden en deelname aan de arbeidsmarkt. In een samenleving waar steeds meer diensten worden gedigitaliseerd, is het ook belangrijk dat volwassenen zich digitale vaardigheden eigen maken.

SkillsPlus Programma

De werkplek is vaak de meest geschikte leerplek. SkillsPlus is een programma gericht op het ontwikkelen van basiscompetenties voor het beroepsleven. Elke onderneming in Noorwegen - particulier of openbaar - kan financiering aanvragen. Het doel van SkillsPlus is om volwassenen de kans te geven om de basisvaardigheden te verwerven die ze nodig hebben om te voldoen aan de eisen en veranderingen in het moderne beroepsleven en de samenleving. Financiering en deelname zijn elk jaar toegenomen sinds het programma in 2006 werd opgericht. Het aantal deelnemers dat een opleiding heeft genoten bedraagt nu meer dan 30.000.

Het kan voor ongeschoolde medewerkers een motiverende factor zijn dat de training voor basisvaardigheden die ze

volgen op de lange termijn gericht is op een ambacht of een certificaat. In bedrijven met veel werknemers met weinig opleiding kan het nuttig zijn om mensen op de werkvloer te hebben die ervoor zorgen dat scholing wordt gestimuleerd.

Folkeuniversitetet Bergen: Basic Job Skills Profiles

De [Basic Job Skills Profiles](#) zijn een hulpmiddel dat bedoeld is om het ontwerpen van cursussen in basisvaardigheden te vergemakkelijken die zijn afgestemd op de behoeften van elke werkplek en individuele leerling. De profielen beschrijven hoe lezen, schrijven, rekenen en mondelinge en digitale vaardigheden deel uitmaken van de werktaken in verschillende beroepen. De profielen zijn gebaseerd op competentiedoelen. Door het gebruik van deze profielen kunnen werkgevers een overzicht krijgen van de vaardigheden die moeten worden versterkt en werknemers kunnen hun bewustzijn vergroten over hun behoefte aan bijscholing op het gebied van taalvaardigheid, rekenvaardigheid, mondelinge communicatie en digitale competentie. De profielen kunnen worden gebruikt voor:

- relevante training in basisvaardigheden in het SkillsPlus-programma.
- het werkgericht maken van taalonderwijs.
- het toevoegen van een beroepsaspect aan de gemeenschappelijke kernvakken in het mbo (middelbaar beroepsonderwijs).

Goddeeris Academy België

[Goddeeris](#) is een bedrijf gespecialiseerd in industriële luchtbehandeling en leidingen.. Zij zijn bezig met het ontwikkelen van een nieuwe manier van werken om het bedrijf 'toekomstbestendig' te maken. Het idee is om meer te werken in zelfsturende teams. Goddeeris heeft meer dan 100 werknemers en meer dan 15 nationaliteiten zijn vertegenwoordigd in het personeelsbestand. Specialisten zijn moeilijk te vinden in België dus het bedrijf moet ze vaak in het buitenland zoeken. Soms komen mensen voor een paar maanden en soms komen ze met de bedoeling in België te blijven.

Bij Goddeeris richten ze zich meer op houding en motivatie dan op certificaten. De achterliggende gedachte is dat onderzoekende en probleemoplossende medewerkers flexibiliteit laten zien in het omgaan met verandering. Alle medewerkers, van de schoonmaakster tot de CEO, worden gelijk behandeld. De hele mentaliteit van de organisatie is gebaseerd op gelijkheid en intrinsieke motivatie.

De Academy richt zich voornamelijk op taal- en technische vaardigheden maar ook op digitale vaardigheden en hoe het moreel hoog te houden en een team te coachen. Het is gericht op het helpen en faciliteren van mensen bij het uitvoeren van hun werk.

Door constante begeleiding, (her)training en opleiding aan de Goddeeris Academy kan het Goddeeris team continu groeien en zichzelf en zijn talenten verder ontwikkelen. Het uiteindelijke doel van Goddeeris is om marktleider te worden met kantoren in heel Europa. Hun doelen en motivatie zijn dus niet alleen sociaal, maar ook economisch gedreven.

De Toekomst

De Goddeeris Academy ontwikkelt een competentie-model waarin de rol van een werknemer is gebaseerd op zijn vaardigheden en competenties en niet op de functie waarin hij oorspronkelijk het bedrijf is binnengekomen. Ook willen ze samenwerken met onderwijsprogramma's van de overheid als het gaat om omscholing van mensen die op zoek zijn naar een nieuwe baan.

Op dit moment is de Academie alleen toegankelijk voor medewerkers van Goddeeris, maar op termijn zullen ook andere bedrijven meedoen. Goddeeris werkt voornamelijk op projectbasis, wat het makkelijker maakt om verschillende rollen te gebruiken en mensen in dienst te nemen op basis van hun specifieke vaardigheden en competenties. In de meeste reguliere organisaties kan dit moeilijker blijken te zijn, wat een overweging zal zijn voor andere organisaties die in de toekomst mogelijk lid willen worden van de Academie.

Geleerde lessen

Best practices uit Noorwegen en België bieden veel inspiratie voor de implementatie van structurele en passende begeleiding, scholing en training op de werkvloer. In hoofdstuk 5 bekijken we hoe deze inspiratie kan worden verwerkt in onze huidige aanpak gericht op werkgevers in West-Brabant.

3.3 Ondersteuning voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt

Kirkens Bymisjon

[Kirkens Bymisjon](#), of de Church City Mission, is een inclusieve, non-profitorganisatie die in steden en dorpen in heel Noorwegen werkt met mensen die voor verschillende uitdagingen zijn komen te staan. Hun visie is dat alle mensen in de stad respect, rechtvaardigheid en zorg zouden moeten ervaren. Zoals hun slogan stelt, is er 'ruimte voor iedereen'.

Kirkens Bymisjon heeft 1.800 fulltime en parttime medewerkers en 4.500 vrijwilligers. Ze zijn georganiseerd als twaalf onafhankelijke stichtingen in heel Noorwegen en zijn aanwezig in meer dan 40 steden (op dit moment groeien ze nog steeds). Een deel van de missie luidt: 'Bij dit werk is het belangrijk dat zowel individuen als groepen moed, autoriteit en kansen krijgen om voor zichzelf positieve veranderingen te bewerkstelligen'.

Een aspect van Kirkens Bymisjons werk is gericht op het helpen van mensen met gezondheids- en / of sociale problemen op de arbeidsmarkt. Hun focus ligt op het opdoen van werkervaring in een veilige omgeving. Denk aan het maken van kleding van overgebleven stoffen, houtwerk, horecawerk of het repareren van fietsen. Begeleiders proberen mensen de juiste vaardigheden bij te brengen zodat ze op eigen benen kunnen staan én om ze voor te bereiden op een daadwerkelijke baan.

Kirken Bymisjon biedt mensen een veilige plek om naartoe te gaan, vaak als alternatief voor drugsmisbruik, prostitutie en misdaad. Ze krijgen ook een dagelijkse gestructureerde routine die ze voorheen niet hadden. Mensen worden door sociale diensten naar Kirkens Bymisjon verwezen. De gemeente bepaalt de looptijd van het rijksprogramma, maar ook de toezichthouders hebben hierin zeggenschap.

Fretex

Fretex is een Noorse organisatie die volledig eigendom is van het Noorse Leger des Heils. NAV, de Noorse administratie voor arbeid en welzijn, is de grootste klant. Fretex streeft naar betere keuzes voor mensen in moeilijkheden, bijvoorbeeld mensen met gezondheids- of drugsproblemen. Het probeert deze ambitie te verwezenlijken door middel van vier grote activiteiten: recycling van textiel en papier, het runnen van tweedehandswinkels, het aanbieden van programma's voor beroepsrehabilitatie en het kwalificeren van mensen voor concurrerende banen.

Wanneer mensen hun baan dreigen te verliezen, krijgen ze begeleiding. Fretex biedt verschillende programma's aan, elke deelnemer doet mee aan het programma dat het beste bij zijn of haar behoeften past. Deelnemers krijgen geen training bij Fretex, maar op de plek waar ze werken.

Alle Fretex-programma's volgen de volgende drie stappen:

- Plan: bepaal iemands carriëredoelen, voer motiverende activiteiten uit, probeer bepaalde banen uit door middel van stages.
- Match: vind een baan die past bij de doelen en voorkeuren van een cliënt (en ook een cliënt die past bij de doelen van het bedrijf).
- Ondersteuning: als klanten niet worden ondersteund nadat ze aan een baan zijn begonnen, zullen ze vaak niet succesvol zijn en terugvallen.

Jaarlijks nemen meer dan 3.000 mensen deel aan verschillende arbeidsreïntegratieprogramma's. Fretex is in Noorwegen het eerste bedrijf in zijn soort dat tijdens de kwalificatieperiode een baangarantie biedt die past bij het programma van elke deelnemer.

Service Center Den Travoo

Service Center Den Travoo in Balen (België) is een plek waar mensen elkaar ontmoeten, samen eten, samenwerken en samen trainen (zowel formeel als informeel). Het is een katalysator voor sociale cohesie, aangezien het bijvoorbeeld diensten biedt aan omwonenden, mensen die zorg nodig hebben, mensen die eenzaam zijn en gepensioneerden. Als het gaat om workshops / trainingen richten ze zich op digitale vaardigheden, taalvaardigheid, rekenvaardigheid, het maken van een cv, hoe te solliciteren en hoe met groepen te praten (assertiviteit).

Een van de belangrijkste doelstellingen van Den Travoo is het verbeteren van de kansen op werk voor mensen. Ze werken voornamelijk met mensen zonder inkomen, met lage vaardigheden of een handicap of die lang werkloos zijn. Ze worden over het algemeen naar Den Travoo verwezen (soms als voorwaarde voor het ontvangen van bijstand), maar kunnen ook uit eigen beweging langskomen.

De ondersteuning die Den Travoo biedt, is niet bedoeld voor de lange termijn, maar meer als een eerste stap op weg naar betaald werk. Mensen worden aangemoedigd om de zaken zelf te regelen (binnen hun individuele mogelijkheden) om hen in hun kracht te zetten en hun zelfredzaamheid te verbeteren. Als ze ergens moeite mee hebben, is hulp natuurlijk altijd beschikbaar.

Om de arbeidskansen van mensen optimaal te verbeteren, biedt Den Travoo:

- een uitgebreide voorfase, met daarin aandacht voor alle factoren die van invloed zijn op iemands situatie.
- begeleiding bij het zoeken naar interessante, relevante en geschikte vacatures.
- training over arbeidsethiek en houding (bijvoorbeeld het belang van op tijd komen en effectief communiceren).
- algemene cursussen over contact leggen met andere mensen (sociale contacten), assertiviteit en zelfredzaamheid.

Geleerde lessen

Uit de best practices uit Noorwegen en België komt veel inspiratie om de diensten van de Taalhuizen toegankelijk te maken voor een breder publiek, ook voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. In hoofdstuk 5 bekijken we hoe deze inspiratie kan worden verwerkt in onze huidige aanpak van Taalhuizen.

3.4 Algemene conclusie

De bezochte organisaties in Wales, Noorwegen en België leverden veel stof tot nadenken. We werden geïnspireerd door nieuwe benaderingen en ideeën en kregen bevestiging van onze eigen aannames over het belang van de scholing van volwassenen op de werkplek.

Om te bepalen in hoeverre in het buitenland toegepaste benaderingen ook in Nederland kunnen worden geïmplementeerd, is het van belang inzicht te krijgen in het huidige klimaat voor scholing voor volwassenen en basisvaardigheden. Dit zal in het volgende hoofdstuk worden onderzocht.

4. Een positief klimaat voor scholing voor volwassenen op de werkplek

4.1 Ontwikkelingen in Europa

Nieuwevaardighedenagenda voor Europa (New Skills Agenda for Europe¹⁶)

Vaardigheden vormen een weg naar inzetbaarheid en welvaart. Als mensen beschikken over de juiste vaardigheden, zijn ze uitgerust voor banen van goede kwaliteit en kunnen ze hun volledige potentieel verwezenlijken als zelfverzekerde, actieve burgers. In een snel veranderende wereldeconomie zijn vaardigheden in sterke mate bepalend voor het concurrentievermogen en het vermogen om te innoveren. Ze vormen de aantrekkingskracht voor investeringen en zijn een stuwende kracht voor de opwaartse cyclus van nieuwe banen en groei. Ze zijn bovendien essentieel voor sociale cohesie.

Maar de situatie in Europa vraagt om actie. 70 miljoen Europeanen beschikken niet over voldoende lees- en schrijfvaardigheid en een nog groter aantal beschikt over een gebrekkige rekenvaardigheid en digitale vaardigheden, waardoor zij het risico lopen op werkloosheid, armoede en sociale uitsluiting. Er is een opvallend tekort aan bepaalde vaardigheden en een gebrek aan aansluiting met de arbeidsmarkt. Veel mensen hebben een baan waarin hun talenten niet tot hun recht komen. Tegelijkertijd heeft 40% van de Europese werkgevers moeite om werknemers te vinden met de vaardigheden die zij nodig hebben om te groeien en te innoveren.

Op 10 juni 2016 heeft de Europese Commissie de 'Nieuwe Vaardigheden Agenda voor Europa' aangenomen, waarin 10 acties zijn ondernomen om de juiste opleiding, vaardigheden en ondersteuning beschikbaar te maken voor mensen in de EU.

Aanbeveling van de Raad over Bijscholingstrajecten: Nieuwe Kansen voor Volwassenen¹⁷

Als onderdeel van de Vaardigheden Agenda voor Europa is in december 2016 de aanbeveling van de Raad over bijscholingstrajecten: nieuwe kansen voor volwassenen aangenomen. Het legde de toezegging van de lidstaten vast om actie te ondernemen om het grote aantal volwassenen in de EU aan te pakken die achterstanden hebben in hun basisvaardigheden, waardoor ze niet in staat zijn om verder onderwijs te volgen

of om zich te ontwikkelen in de richting van een kwalificatie of verbeteringen in werk en leven.

Via deze aanbeveling kwamen de lidstaten overeen een strategische en gecoördineerde aanpak te volgen om gezamenlijk scholingsmogelijkheden te bieden aan de 61 miljoen¹⁸ laaggeschoolde Europeanen. Deze aanpak is bedoeld om volwassenen met een laag niveau van vaardigheden en kwalificaties te ondersteunen om hun basisvaardigheden (taalvaardigheid, rekenvaardigheid en digitale vaardigheden) te verbeteren en/of om een bredere reeks vaardigheden te verwerven door naar hogere kwalificaties toe te werken.

Groeiend belang

Vaardigheden voor volwassenen worden steeds belangrijker in de context van het Europees Semester¹⁹ en krijgen meer aandacht in nationale hervormingsprogramma's. De Jaarlijkse groeianalyse 2019²⁰ roept op tot intensievere inspanningen om laaggeschoolde volwassenen toegang te bieden tot bijscholing, om hen te helpen arbeidsmarktspecifieke kwalificaties te verwerven.

4.2 Ontwikkelingen in Nederland

Langetermijnfinanciering voor de aanpak van laaggeletterdheid, 2020 - 2024

Vervolgbenadering van laaggeletterdheid 'Tel mee met Taal'²¹

Diverse Nederlandse ministeries²² voelen de urgentie om in Nederland naar een hoger vaardigheidsniveau toe te werken. Ze zetten zich in voor een samenleving waaraan iedereen kan deelnemen: jong en oud, met een praktische of theoretische opleiding, al dan niet met een migratieachtergrond. Taalvaardigheid, rekenvaardigheid en digitale vaardigheden zijn onmisbaar in de huidige samenleving. Mede dankzij een structurele toevoeging van € 5 miljoen per jaar uit het regeerakkoord, gaat de regering in de komende vijf jaar bijna € 125 miljoen (€ 24,8 miljoen per jaar) investeren in maatregelen om laaggeletterdheid onder volwassenen aan te pakken en leesvaardigheid en taalverwerving bij kinderen te stimuleren. Dit bedrag komt bovenop het door gemeenten ontvangen

¹⁶ 'A new skills agenda for Europe, Working together to strengthen human capital, employability and competitiveness', European Commission, Brussel, juni 2016

¹⁷ 'Council recommendation on Upskilling Pathways: New opportunities for Adults; taking stock of implementation methods', Commission Staff working document, European Commission, Brussels, 27-02-2019.

¹⁸ Eurostat, Labour Force Survey, 2018.

¹⁹ The European Semester (ES) is een meerjarige uitwisseling/discussie tussen de Europese Commissie en Lidstaten om de EU doelen te behalen, zowel in het kader van de European 2020 Strategy en het Stability and Growth Pact.

²⁰ Annual Growth Survey 2019: for a stronger Europe in the face of global uncertainty, European Commission, Brussel, 21-11-2018.

²¹ 'Samen aan de slag voor een vaardig Nederland: vervolgaanpak laaggeletterdheid 2020 - 2024', Kamerbrief Ministeries OCW, VWS, SZW en BZK, maart 2019

²² Ministry of Education, Culture and Science (OCW); Ministry of Health, Welfare and Sport (VWS); Ministry for Social Affairs and Employment (SZW); Ministry for the Interior and Kingdom Relations (BZK).

structurele budget voor volwassenenonderwijs (€ 60,4 miljoen per jaar). Als gevolg hiervan zal tot 2024 in totaal meer dan € 400 miljoen worden besteed aan het verbeteren van de vaardigheden van mensen die momenteel de kans missen om deel te nemen aan de Nederlandse samenleving.

Meer aandacht voor werkgevers en leren op de werkvloer

Binnen de vervolgaanpak laaggeletterdheid zal meer aandacht komen voor werkgevers. Steeds meer werkgevers zijn ervan overtuigd dat investeringen in vaardigheden van werknemers zichzelf terugverdienen. Als gevolg hiervan zal de werkgeversgerichte aanpak van Tel mee met Taal een tandje bijzetten. Het beschikbare budget voor de werkgeversgerichte aanpak, inclusief cofinanciering van opleidingen voor medewerkers, wordt met ruim € 1 miljoen per jaar verhoogd naar € 3 miljoen per jaar. Bovendien worden er stappen ondernomen om ervoor te zorgen dat dit budget niet alleen kan worden ingezet voor taalvaardigheid en rekenvaardigheid, maar ook om digitale vaardigheden te verbeteren.

Advies Sociaal Economische Raad (SER)²³

Er is een grote diversiteit aan partners nodig om samen te werken aan het bereiken van de ambitieuze doelen die in de vervolgaanpak Tel mee met Taal vermeld staan. Hieronder vallen ook werkgevers die op verschillende manieren in aanraking komen met mensen met lage basisvaardigheden. Volgens de SER²⁴ is het ook aan hen om een belangrijke bijdrage te leveren aan het verbeteren van basisvaardigheden. Ze kunnen het bijvoorbeeld opnemen in hun HR-beleid, dat altijd maatwerk vereist. Het is ook van groot belang dat werknemers met lage basisvaardigheden de steun en begeleiding krijgen die ze nodig hebben, zowel van hun werkgevers als van hun collega's. Vakbonden kunnen eveneens een prominente rol vervullen door leidinggevenden op te leiden in het herkennen en correct doorverwijzen van mensen met lage basisvaardigheden.

Taalakkoord Werkgevers

Werkgevers kunnen bijdragen aan de taalvaardigheid van hun werknemers door er een gespreksonderwerp van te maken en hen op te leiden. Toetreden tot het Taalakkoord werkgevers, een groeiende beweging van werkgevers die expliciet hebben aangegeven zich in te zetten voor beter opgeleide medewerkers, kan een eerste stap in de goede richting zijn. Werkgevers die dezelfde ambitie delen, richten zich samen op geletterdheid en delen hun kennis en ervaringen. Hierdoor hoeven werkgevers niet alles zelf te ontdekken. De regionale helpdesks voor opleiding en werkgelegenheid van de Leerklokken zijn beschikbaar om vragen te beantwoorden, advies te geven over (financiering van) opleidingsmogelijkheden, mensen door te verwijzen naar de juiste partijen en op te treden als sparringpartner.

²³ 'SER: Sociaal-Economische Raad ('Social-Economic Council'). This is advisory body in which entrepreneurs, employees and independent experts work together to come to an agreement on important social-economic topics.

²⁴ 'Samen werken aan taal, een advies over laaggeletterdheid', SER, april 2019

5. Aanbevelingen voor Taalhuizen en de netwerken waarin ze actief zijn

Op basis van de informatie die we in het buitenland hebben verzameld en de huidige ontwikkelingen in Nederland zijn er verschillende aanbevelingen die we kunnen doen aan de Taalhuizen en de (lokale/regionale) netwerken waarin ze opereren, vanuit het perspectief van inzetbaarheid.

5.1 Betrek en activeer de vakbonden

Implementatie van de Union Learning Reps-aanpak in Nederland

De vakbonden in Nederland zijn anders georganiseerd dan in Wales, maar wat zijn de mogelijkheden om (delen van) de Union Learning Reps-aanpak in Nederland te implementeren?

De aanpak van Union Learning Reps is overigens niet geheel nieuw voor Nederland. In 2007 liet de FNV²⁵ zich er door inspireren en is geprobeerd deze aanpak in Nederland op nationaal niveau te implementeren. Deze poging is helaas niet gelukt. In plaats daarvan is een klein initiatief bedacht voor de metaalindustrie. Al snel volgden soortgelijke projecten bij onder meer VDL, Albert Heijn, Philips en ING.

Om verschillende redenen heeft de aanpak in Nederland nooit voet aan de grond gekregen zoals in Wales, waar Union Learning Reps nu wettelijk erkend zijn. Allereerst ontbrak het aan capaciteit om de aanpak te laten werken. Ten tweede veranderde de focus van verschillende betrokken partijen door fusies, reorganisaties en strategische heroriëntaties.

Doordat de belangstelling voor de aanpak recentelijk is gestegen, is er een nieuw momentum. Dit is het resultaat van de volgende ontwikkelingen:

- het einde van de financiële crisis²⁶.
- een stabilisatie van radicale hervormingen binnen instellingen die een essentiële rol spelen in de aanpak
- de oprichting van regionale helpdesks voor opleiding en werkgelegenheid (Leerwerkloketten).
- de toegenomen aandacht voor en focus op basisvaardigheden en een leven lang leren, vooral als gevolg van toenemende digitalisering op de werkplek, waardoor het moeilijker wordt om een mogelijk gebrek aan basisvaardigheden te verhullen.
- het feit dat de financiering van onderwijs binnen organisaties niet voldoende lijkt te zijn. Er is meer nodig en de Union Learning Reps zouden de ontbrekende schakel kunnen zijn.

Waarom vakbonden erbij betrekken (en hoe bereik je dit)?

De betrokkenheid van de vakbonden bij het realiseren en implementeren van volwasseneneducatie op de werkplek kan voor beide partijen voordelig zijn. De vakbonden hebben toegang tot veel werkgevers, wat het bereik van de aanpak aanzienlijk vergroot. Vakbonden hebben op hun beurt meer te bieden aan hun leden. Gezien de uitdagingen waarmee vakbonden worden geconfronteerd als het gaat om het behouden van leden en invloed, kan dit een sterke stimulans zijn.

Andere mogelijke argumenten om de Nederlandse vakbonden te overtuigen zijn de toenemende aandacht voor onderwerpen als de duurzame inzet van medewerkers en maatschappelijk verantwoord ondernemen.

Naast de vakbonden kunnen ook andere partijen in aanmerking komen voor de rol van de Union Learning Reps. Hierbij valt te denken aan sectorinstituten, nationale fondsen voor educatie en/of brancheorganisaties.

Vakbonden als katalysator en pleitbezorgers voor volwasseneneducatie op de werkvloer

Zelfs als de aanpak van Union Learning Reps in Nederland niet bruikbaar is, moeten we actie ondernemen om de vakbonden te betrekken en hen te laten fungeren als katalysator en ambassadeurs voor volwasseneneducatie op de werkvloer.

Strengere handhaving van het Taalakkoord Werkgevers

In de praktijk wordt de naleving van het Taalakkoord Werkgevers niet altijd actief gehandhaafd. Als een werkgever zich aansluit bij de overeenkomst maar deze in de praktijk niet nakomt, heeft dit geen gevolgen. Er kan veel worden geleerd door de ontwikkelingen in Wales op het gebied van Fair Work te volgen. Mocht de Fair Work-agenda in Wales succesvol zijn, dan kunnen we sommige aspecten daarvan mogelijk opnemen in onze CAO's (collectieve arbeidsovereenkomsten).

Eerste stappen

Het eerste contact met de vakbonden is gelegd, zowel nationaal (binnen het programma Tel mee met Taal) als provinciaal (binnen het provinciale programma van Cubiss voor Noord-Brabant).

1. We werken aan het creëren van bewustzijn binnen de vakbonden (en onder hun leden) over het belang van basisvaardigheden op de werkplek en bewaken dat dit wordt opgenomen in hun beleidsagenda.

²⁵ FNV: Federatie Nederlandse Vakbeweging.

²⁶ Dit project - en dus ook het schrijven van deze essay - is afgerond voordat de coronacrisis uitbrak. Hoe groot de economische gevolgen daarvan zullen zijn is nog onduidelijk.

2. Ook onderzoeken we hoe de 33 opleidings- en loopbaanhelpdesks in Nederland intensiever en effectiever kunnen samenwerken met de Taalhuizen en welke rol vakbonden kunnen spelen bij het aanbieden van trainingen aan medewerkers die moeite hebben met basisvaardigheden en bij het bereiken van deze groep. Hierover worden afspraken gemaakt met de Stichting van de Arbeid.

5.2 Zorg voor structurele aandacht binnen organisaties voor het leren van volwassenen op de werkplek

Top-downbenadering

Binnen de top-downbenadering zijn werkgevers gemotiveerd om actie te ondernemen om de basisvaardigheden van hun werknemers te verbeteren.

Welke werkgevers benadert u?

1. Gebruik bestaande contacten binnen uw eigen persoonlijke en werkgerelateerde netwerken.
2. Gebruik bestaande contacten van vrienden en familie.
3. Gebruik bestaande contacten van collega's of organisaties waarmee u werkt.
4. Gebruik uw LinkedIn-profiel of andere sociale media.
5. Benader werkgevers die het Taalakkoord Werkgevers hebben ondertekend (deze informatie is beschikbaar via www.taalakkoord.nl of de regionale helpdesks voor opleiding en werkgelegenheid).

Hoe benadert u werkgevers?

1. Spreek hun taal, gebruik de juiste terminologie en wees voorbereid.
2. Kom snel ter zake, sla de juiste toon aan en stel de juiste (vervolg)vragen.
 - Bereid een korte pitch voor met de meest relevante argumenten voor hun specifieke situatie.
 - Focus op wat het hen oplevert.
 - Bijvoorbeeld meer economisch voordeel door lagere uitvalpercentages, lagere kosten als gevolg van fouten en ziekteverlof, minder arbeidsongevallen, een hogere productiviteit en meer klantenbinding en/of aantrekkingskracht. Of een beter imago door maatschappelijk verantwoord ondernemen.

- Neem (bestaande) vooroordelen weg over het vertrek van werknemers nadat de werkgever in hun ontwikkeling heeft geïnvesteerd.
- Zorg dat feiten en cijfers snel beschikbaar zijn.
- Beschrijf enkele best practices (bij voorkeur over werkgevers in hetzelfde vakgebied).

Waarop moet u letten bij het implementeren van een aanpak voor volwasseneneducatie op de werkplek?

1. Zorg dat de hele organisatie 'aan boord' is en informeer ook alle relevante stakeholders.
 - Interne en externe bewustmakingscampagne.
 - Communiceer over volwasseneneducatie op de werkplek in de taal van degenen die moeten worden aangemoedigd.
 - Zorg voor commitment op lange termijn.
2. Bepaal de juiste aanpak voor uw organisatie.
 - Zorg voor een gedegen begrip van de leermogelijkheden die beschikbaar zijn, de organisaties die advies en ondersteuning kunnen bieden en de beschikbare financieringsmogelijkheden.
 - Zorg ervoor dat leren op de werkplek is afgestemd op de behoeften van de volwassen leerlingen.
 - Zorg ervoor dat volwasseneneducatie op de werkplek aansluit bij de behoeften van de werkgever.
 - Neem bijvoorbeeld de beslissing om de aanpak direct uit te rollen over de gehele organisatie of om eerst te starten met één of twee afdelingen.
 - Zorg voor een effectieve planning en coördinatie tussen alle belanghebbenden en voor overeenstemming over rollen en verantwoordelijkheden.
 - Zorg voor duurzame cofinancieringssystemen op lange termijn waarin iedereen het voordeel ziet van structureel investeren in volwasseneneducatie op de werkplek.
 - Waarborg de kwaliteit van volwasseneneducatie op de werkplek.
 - Zet effectieve monitoring- en evaluatiesystemen op om ervoor te zorgen dat volwasseneneducatie op de werkplek relevant en effectief blijft.

Bottom-up benadering

Binnen de bottom-up benadering zijn medewerkers gemotiveerd om aandacht te vragen voor hun persoonlijke ontwikkeling op de werkvloer.

Welke medewerkers benadert u?

Het is misschien lastig om werknemers rechtstreeks te benaderen. Een betere manier zou kunnen zijn om ze indirect te benaderen via ondernemingsraden, brancheorganisaties of vakbonden.

Hoe benadert u medewerkers?

1. **Spreek hun taal, gebruik de juiste terminologie en wees voorbereid.**
 - Het is essentieel om te focussen op contact en active-ring. Betrek medewerkers, ontdek wat hun behoeften en wensen zijn, ontdek hun 'goesting' (enthousiasme) en hun vaardigheden.
2. **Kom snel ter zake, sla de juiste toon aan en stel de juiste (vervolg)vragen.**
 - Bereid een korte pitch voor met de meest relevante argumenten voor hun specifieke situatie.
 - Focus op wat het hen oplevert.
 - Stel vragen over hun werkpraktijk. Probeer te achterhalen of ze moeilijkheden ondervinden (bijv. vanwege de digitalisering van taken) of beperkingen (gebrek aan promotiemogelijkheden) en leg vervolgens uit hoe volwasseneneducatie op de werkplek voor hen verschil kan maken.
 - Probeer ook de link te leggen met hun persoonlijke leven (bijvoorbeeld voorlezen aan hun kinderen of kleinkinderen of hen helpen met hun huiswerk).
 - Zorg ervoor dat ze worden geïnformeerd over hun rechten en de mogelijkheden die hen ter beschikking staan.
 - Neem (bestaande) vooroordelen weg, bijvoorbeeld over mensen die moeite hebben met lezen en/of schrijven (doorbreek culturele taboes).
 - Zorg dat feiten en cijfers snel beschikbaar zijn. (maak hen duidelijk dat ze niet alleen zijn).
 - Beschrijf enkele best practices (bij voorkeur over werknemers in hetzelfde vakgebied).

Alternatieve benadering

Het is natuurlijk ook mogelijk dat werknemers die een Taalhuis bezoeken voor advies en begeleiding 'de bal aan het rollen' brengen binnen hun organisatie, bijvoorbeeld door het probleem te bespreken met hun HR-medewerker.

Bewustwordingscampagne

Naast de bovengenoemde benaderingen gericht op respectievelijk werkgevers en werknemers, is het van het grootste belang ervoor te zorgen dat er structureel aandacht is voor het belang van volwasseneneducatie op de werkplek. Dit kan worden bereikt aan de hand van een bewustmakingscampagne die is ontwikkeld en wordt uitgevoerd in samenwerking met de nationale organisaties die zich richten op de verbetering van basisvaardigheden zoals de Stichting Lezen en Schrijven.

5.3 Aanmoedigen, stimuleren, coördineren en faciliteren van samenwerking binnen regio's

Laaggeletterdheid is een probleem dat niet alleen met nationaal beleid kan worden opgelost. Ook organisaties als lokale autoriteiten, onderwijsinstellingen, werkgevers, werknemersorganisaties, vakbonden, gezondheidswerkers en sociale diensten moeten hierin hun rol spelen. Aangezien het moeilijk kan zijn om de doelgroep te vinden en te bereiken, is structurele samenwerking tussen al deze organisaties nodig om tot het beste resultaat te komen. Zo is het bijvoorbeeld essentieel dat organisaties signalen van laaggeletterdheid detecteren en herkennen en dat ze weten hoe ze mensen adequaat en correct kunnen helpen of doorverwijzen²⁷.

Wat is er nodig om de samenwerking binnen regio's zo succesvol mogelijk te maken?

1. Zorg ervoor dat alle relevante partijen betrokken zijn. Denk aan gemeenten, Taalhuizen, bibliotheken, Leerwerkloketten, taaltrainers (om de koppeling tussen formeel en niet-formeel onderwijs te waarborgen), Stichting Lezen en Schrijven en provinciale organisaties zoals Cubiss.
2. Bepaal wat elke partij te bieden heeft en gebruik deze informatie om een gezamenlijk standaardaanbod te creëren met ruimte voor maatwerk.
3. Bepaal de gemeenschappelijke doelen en ambities en de rolverdeling binnen de samenwerking.
4. Stel een gezamenlijk actieplan op met een aantal 'quick wins' (directe voordelen) en meer langetermijnactiviteiten.
5. Ga aan de slag en zorg ervoor dat de communicatielijnen kort en transparant zijn!

5.4 Positioneer het Taalhuis als een partij die mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt helpt een baan te vinden

Taalhuizen bieden mensen de mogelijkheid om zichzelf te ontwikkelen en hun kennis actueel te houden. Zo dragen ze mede bij aan de arbeidsparticipatie en de duurzame inzetbaarheid van personeel.

Taalhuizen kunnen mensen helpen door te focussen op verschillende aspecten:

1. De kennis, eigenschappen en vaardigheden die iemand bezit.
2. De manier waarop iemand zichzelf presenteert.
3. De persoonlijke omstandigheden waarmee iemand te maken heeft.

²⁷ Samen werken aan taal, een advies over laaggeletterdheid', SER, april 2019

Activiteiten die tot de mogelijkheden behoren zijn

1. Toegankelijke en laagdrempelige cursussen en programma's in samenwerking met (lokale) partners. Bijvoorbeeld ['Walk & Talk'](#), ['De Praktijkbib'](#), ['De Broekriem'](#), werkgerelateerde speeddates en workshops of lezingen voor ondernemers of zelfstandigen.
2. Wekelijkse spreekuren voor werkzoekenden waar ze bijvoorbeeld kunnen oefenen met het schrijven van hun cv en sollicitatiebrieven. Ook kunnen ze geholpen worden met [werk.nl](#).
3. [Empowerment cursussen](#) voor mensen die actief willen werken aan hun toekomst maar moeite hebben met een of meer basisvaardigheden.
4. Digitale cursussen die gericht zijn op de online aanwezigheid van een persoon en op het online solliciteren voor banen, bijvoorbeeld een workshop ['Presenteer jezelf'](#) of workshop LinkedIn.
5. Diverse programma's ontwikkeld door de Stichting Lezen en Schrijven: ['Werk ze'](#) (over het vinden van een baan), ['Voor jezelf'](#) (over het starten van een eigen bedrijf) en ['Jouw leven & werk'](#) (over wat het vinden of hebben van een baan inhoudt).
6. Cursussen over basisvaardigheden voor werknemers en werkzoekenden.
7. Lesmateriaal en taalcoaching over werk. Bijvoorbeeld ['Lees en Schrijf! Taal op je werk'](#) (Oefenen.nl), gratis online cursussen op [werk-portal.nl](#) en programma's als ['Zoek werk'](#) en ['Jouw voorsprong op de rest'](#) (ontwikkeld door De Levende Sollicitatiegids).
8. Flexibele werkplekken voor werkzoekenden.

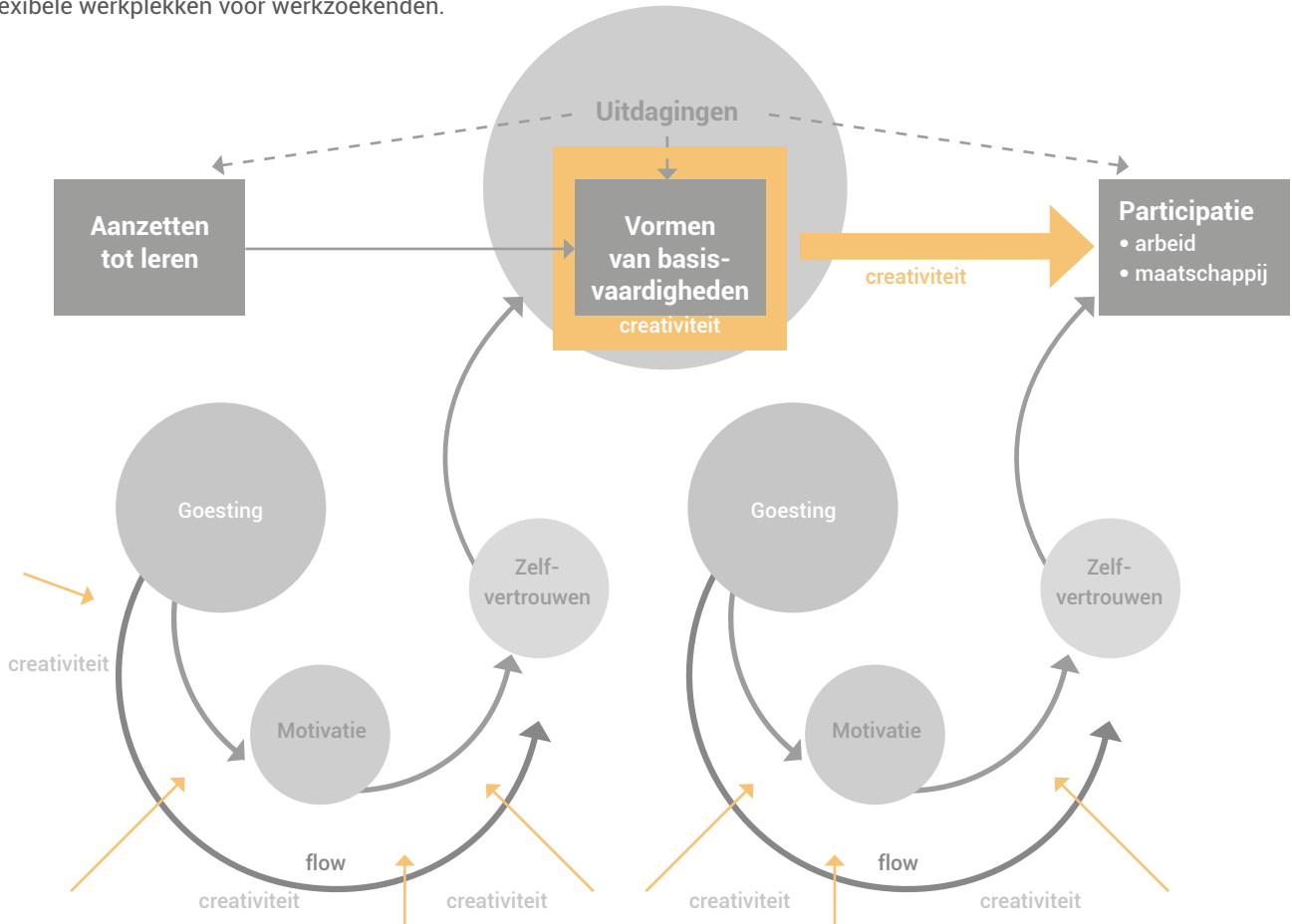
Een veilige plek voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt

Veel Taalhuizen bieden (een deel van) de bovengenoemde activiteiten al aan. Denk bijvoorbeeld aan Walk & Talk netwerksessies en workshops verzorgd door De Levende Sollicitatiegids. Binnen deze activiteiten is er echter niet altijd aandacht voor het verbeteren van de basisvaardigheden van mensen.

Bovendien zijn deze activiteiten zelden gericht op mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Om deze groep te bereiken, is een andere aanpak nodig. Door samen te werken met organisaties als UWV²⁸, voedselbanken, socialehuisvestingsinstanties, het Leger des Heils en opvangcentra kan het Taalhuis een wezenlijk verschil maken in het leven van mensen. De eerste focus hoeft niet altijd een baan te zijn; het Taalhuis kan ook een verbindende schakel zijn en mensen helpen bij een interessante en zinvolle dagbesteding (sociale activering).

5.5 Gebruik een creatieve aanpak en de beschikbare Toolkit voor Taalhuizen

Naast deze casestudy zijn er binnen het project 'Paving the way for essential skills houses' nog twee andere intellectuele outputs gecreëerd.



Figuur 6: de drie manieren waarop creativiteit bij kan dragen aan persoonlijke ontwikkeling en bereiken van levensdoelen.

²⁸ UWV: Uitvoeringsinstituut Werknemers verzekeringen.

Creativiteit

De Nieuwe Veste zocht naast de meer klassieke methoden voor kennisoverdracht ook naar creatievere methoden voor het aanleren van taal en andere basisvaardigheden. Daarbij hebben ze een model ontwikkeld dat duidelijk laat zien op welke manieren creativiteit kan bijdragen aan persoonlijke ontwikkeling en het bereiken van levensdoelen.

Hierbij hoort ook het vinden van en/of groeien in een baan. Zoals blijkt uit figuur 6, kan creativiteit ook worden gebruikt om de participatie te verbeteren door middel van werkgelegenheid. Creatieve leermethodes kunnen mensen helpen om op een informele en speelse manier te ontdekken wat ze willen doen in hun (werk)leven.

Alle bevindingen van De Nieuwe Veste zijn te vinden in hun case study 'Essentiële creativiteit: de relatie tussen creativiteit en het proces van het leren van essentiële vaardigheden'.

Toolkit Taalhuizen

De afgelopen jaren zijn er veel instrumenten ontwikkeld die u kunnen ondersteunen bij de opzet, de dagelijkse uitvoering en de kwaliteitsverbetering van uw Taalhuis. Deze instrumenten vormen samen de toolkit voor Taalhuizen die is ontwikkeld door de Stichting Lezen en Schrijven.

Op basis van de ervaringen binnen het project 'Paving the way for essential skills houses' is de Toolkit kritisch beoordeeld en verrijkt met input van alle projectpartners. Daarnaast wordt de Toolkit structureel geüpdatet op basis van de ervaringen van de Nederlandse Taalhuizen.

Als Taalhuizen zich bijvoorbeeld willen richten op een nieuwe doelgroep zoals mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt, kunnen ze de Toolkit raadplegen en hoeven ze waarschijnlijk niet alles zelf te ontdekken omdat ze kunnen profiteren van de kennis en ervaringen van andere Taalhuizen.

De Toolkit is beschikbaar via de volgende links: <https://www.readingandwriting.eu/dutch-projects-and-tools> (Engelse versie) en <https://www.taalhuis.nl/instrumenten> (Nederlandse versie).

5.6 Verander de naam Taalhuis

De naam Taalhuis voldoet niet langer om duidelijk te maken wat het doet en/of in de toekomst nog gaat doen. De naam moet daarom worden gewijzigd, zodat deze het volledige scala aan aangeboden diensten omvat. Tijdens de internationale conferentie 'Join us on the yellow brick road' van 25 juni werd de deelnemers gevraagd hun ideeën over een mogelijke nieuwe naam te delen. Enkele suggesties waren: 'House of confidence', 'Space2grow', 'Centre of development', 'House of impact', 'House of dreams and development' en 'Skills hub'.

Aangezien de projectpartners niet kunnen beslissen over de nieuwe naam voor het Taalhuis, is deze informatie gedeeld met de organisaties die deze beslissing wel kunnen nemen.

5.7 Onderzoeksvragen

De aanbevelingen in dit hoofdstuk laten duidelijk zien dat de taalhuizen en taalnetwerken een belangrijke rol kunnen spelen bij het bereiken van de doelen zoals beschreven in de onderzoeksvragen die we in hoofdstuk 2 hebben geformuleerd:

- Hoe kan leren op de werkplek de vele volwassenen helpen die moeite hebben met basisvaardigheden zoals lezen, schrijven en rekenen?
- Hoe kunnen we van elke werkplek een leervriendelijke omgeving maken?
- Hoe kunnen we zorgen dat iedereen toegang heeft tot hoge kwaliteit scholing op de werkvloer?
- Hoe kunnen we ervoor zorgen dat werkzoekenden met een mogelijk grote afstand tot de arbeidsmarkt de vaardigheden en competenties verwerven die ze nodig hebben om werk te vinden?

Sommige aanbevelingen zijn al opgestart en andere kunnen ook vrij eenvoudig worden opgezet dankzij de reeds bestaande infrastructuur rond de Taalhuizen.

Gezien de recente ontwikkelingen - zowel in Europa als in Nederland- is het NU tijd om in actie te komen!

Bijlage I. Projectachtergrond

Het project 'Paving the way for essential skills houses' is een direct resultaat van ons vorige KA1-project 'Extending the Literacy Houses approach' en richt zich op de verdere ontwikkeling en integratie van het concept Taalhuizen zoals dat is geïmplementeerd in de regio West-Brabant.

Centrale onderzoeksvraag en thema's

We willen ervoor zorgen dat iedereen succesvol kan deelnemen aan onze samenleving. Om dit te kunnen doen, moeten mensen over bepaalde basisvaardigheden beschikken (zie onderstaande definitie). De voorgestelde activiteiten houden rechtstreeks verband met de belangrijkste uitdaging van het consortium in West-Brabant om het huidige concept van Taalhuizen (zie definitie hieronder) uit te breiden met niet alleen taalvaardigheid, maar alle basisvaardigheden. Zo kan dit het ontwikkelingscentrum worden dat onze samenleving zo hard nodig heeft (een centrum van een leven lang leren).

Onze belangrijkste onderzoeksvraag is: "Hoe kunnen we ons huidige Taalhuizen-concept uitbreiden met alle basisvaardigheden en het hervormen tot een ontwikkelingscentrum?" We richten ons op deelname in de breedste zin van het woord. We hebben daarbij gekozen voor twee hoofdthema's die - op het gebied van basisvaardigheden - relatief nieuw zijn voor Nederland.

Creativiteit

Naast de meer klassieke methoden voor kennisoverdracht willen we ook andere - meer creatieve - methoden voor taalverwerving en basisvaardigheden onderzoeken of methoden die leiden tot een betere inbedding van de geleerde lessen.

Employability

Ruim 50% van de mensen in Nederland met lage basisvaardigheden heeft werk. Werkgevers zijn dan ook een zeer belangrijke partner bij het verbeteren van basisvaardigheden. In de praktijk zijn ze echter nauwelijks betrokken bij ons huidige Taalhuizen-concept. Ten tweede kunnen taalhuizen een belangrijke rol spelen voor mensen met weinig basisvaardigheden en een grote afstand tot de arbeidsmarkt bij het vinden van een baan.

Opdracht van de Provincie Noord-Brabant

De provincie Noord-Brabant heeft Cubiss de opdracht gegeven om bijzondere nadruk te leggen op het belang van (de verbetering van) basisvaardigheden op de werkvloer en de essentiële rol die werkgevers kunnen (en moeten) spelen bij het prioriteren van dit onderwerp.

Definities

Taalhuis

Een Taalhuis is een plek waar iedereen terecht kan die aan de slag wil met (de verbetering van) zijn of haar taalvaardigheid. Naast een fysieke locatie is het een samenwerkingsverband tussen verschillende lokale betrokkenen en is het een katalysator voor (verdere) lokale en regionale samenwerking. Taalhuizen zijn meestal gevestigd in bibliotheken of gemeenschapscentra. Een Taalhuis biedt een overzicht van alle formele en niet-formele taalcursussen die in de regio worden aangeboden, evenals educatief advies en materiaal voor vrijwilligers. In de meeste gevallen coördineert de bibliotheek de dagelijkse activiteiten en biedt het regionale trainingscentrum professionele ondersteuning aan de vrijwilligers.

Basisvaardigheden

Basisvaardigheden zijn de vaardigheden die nodig zijn om te leven, te leren en te werken. Ze vormen de basis voor het leren van alle andere vaardigheden en stellen mensen in staat om zich te ontwikkelen in hun baan en zich aan te passen aan veranderingen op de werkplek. Basisvaardigheden omvatten de fundamentele vaardigheden die verband houden met geletterdheid, rekenvaardigheid en digitale vaardigheden. Ze gaan echter verder dan dat; ook denkvaardigheid, mondelinge communicatie, het werken met anderen en de vaardigheden rond continu leren vallen hieronder. Ze vormen de basis voor het leren van alle andere vaardigheden en stellen mensen in staat zich beter voor te bereiden op een baan, deze te krijgen en te behouden, en zich aan te passen en te slagen op het werk.

Basisvaardigheden worden soms ook niet-technische vaardigheden genoemd. Deze:

- zijn essentieel voor de voorbereiding op een baan.
- zijn generiek voor banen op instapniveau, in plaats van dat deze beroeps- of branchespecifiek zijn.
- stellen individuen in staat actief deel te nemen aan een breed scala aan sociale situaties zoals op het werk en in het volwassen leven in het algemeen.
- gaan over het toepassen van kennis en vaardigheden.
- kunnen worden geleerd.
- zijn geschikt voor betrouwbare beoordeling.

Er zijn veel verschillende definities van niet-technische vaardigheden. De verschillende definities lijken echter allemaal zes gemeenschappelijke elementen te delen:

- Fundamentele vaardigheden, zoals geletterdheid, het gebruik van cijfers, het gebruik van technologie.
- Sociale vaardigheden, zoals communicatie, interpersoonlijk, teamwerk, klantenservice vaardigheden.
- Conceptuele/denkvaardigheden, zoals het verzamelen en organiseren van informatie, het oplossen van problemen, plannen en organiseren, vaardigheden om te leren leren, innovatief en creatief denken, systeemdenken.
- Persoonlijke vaardigheden en kenmerken, zoals verantwoordelijk zijn, vindingrijk en flexibel zijn, in staat zijn om de eigen tijd te beheren, zelfrespect hebben.
- Zakelijke vaardigheden, zoals innovatievaardigheden, ondernemingsvaardigheden.
- Gemeenschapsvaardigheden, zoals kennis en vaardigheden op het gebied van burgerschap.

Projectpartners

De volgende partners hebben deelgenomen aan het project: Cubiss Brabant, de Nieuwe Veste, Curio (voorheen bekend als ROC West-Brabant), de Stichting Lezen en Schrijven, Bergen Offentlijke Bibliotheek, Learning & Work Institute Wales en Blenders (voorheen bekend als SPK vzw).

Houdbaarheid op de lange termijn

Het project richt zich sterk op de duurzaamheid op lange termijn van het huidige Taalhuizen-concept. Alle partners binnen het project zijn solide organisaties met langetermijfinanciering. Ze zullen de inzichten en resultaten die binnen dit project zijn verkregen allemaal verwerken in hun structuren, werkwijzen en instrumenten.

APPENDIX II Best practice DWR Cymru/Welsh Water Advocacy Model (Belangenbehartigingsmodel)

De Wales TUC is de stem van werkend Wales. Met 49 aangesloten vakbonden vertegenwoordigt de TUC in Wales iets meer dan 400.000 arbeiders. Ze zetten zich in voor een eerlijke deal op het werk en voor sociale rechtvaardigheid in binnen- en buitenland.

Dwr Cymru/Welsh Water Advocacy Model (belangenbehartigingsmodel)

In 2002 heeft Wales TUC het eerste contact gelegd met de GMB Trade Union-vestiging om ideeën te ontwikkelen rond een WULF-project (WULF: Wales Union Learning Fund) om uit te rollen in United Utilities. Dit eerste project bleek zeer succesvol en verzorgde trainingen voor meer dan 100 personeelsleden. Het project zorgde voor een verschuiving in de houding op de werkvloer en verbeterde de leercultuur bij zowel leden als werkgevers. In 2009 ondertekende United Utilities de Employer Pledge om hun toewijding aan de ontwikkeling van het personeel te onderstrepen en toegang te verlenen tot het verschaffen van basisvaardigheden voor al het personeel.

In 2013 is een nieuw WULF GMB-project gestart. Dit project had tot doel de deelname aan scholing te vergroten door effectieve en innovatieve manieren te gebruiken om het leren op de werkvloer eerst te bevorderen en vervolgens samen te werken met veel relevante organisaties en werkgevers om cursussen van goede kwaliteit te bieden. Het project had twee algemene doelstellingen: ten eerste het leren te bevorderen, de betrokkenheid bij het leren van zowel werkgever als werknemer te vergroten, kennis te delen en best practices te bevorderen en ten tweede activiteiten te ondernemen om de behoeften van leerlingen te identificeren en opleiding en ondersteuning te bieden. In de drie jaar van het project hebben meer dan 500 collega's van Dwr Cymru / Welsh Water zich aangemeld voor het Essential Skills-programma en hebben ze meer dan 1.000 kwalificaties behaald op het gebied van taalvaardigheid, rekenvaardigheid en IT.

Mike Wilson, GMB's WULF-projectmanager en de coördinator van het Essential Skills-programma bij Dwr Cymru / Welsh Water heeft altijd begrepen wat de sleutelrol was van de vakbond bij het onderhandelen over dergelijke succesvolle projecten en initiatieven. Vakbonden bevinden zich in een unieke positie om de toegang tot opleidingen op de werkplek met succes te coördineren en de invoering ervan te stimuleren. "In het begin was het niet makkelijk. We moesten het management overtuigen van de voordelen van basisvaardigheidstraining en ook het vertrouwen winnen van het personeel, van wie velen nerveus waren om training op deze gebieden te vragen. Maar we waren vastbesloten iets te doen om te helpen en omdat zoveel personeel moeite had met de nieuwe computers die op dat moment werden geïntroduceerd, realiseerden we ons dat IT-training een goede manier was om mensen aan het leren te krijgen en dat we tegelijkertijd training over taal- en rekenvaardigheid konden aanbieden. (...) Het is veel werk voor de vakbondsvertegenwoordigers om te onderhandelen met het management, contacten te onderhouden met opleidingsaanbieders, de cursussen aan te passen aan de behoeften van bedrijven en leerlingen en cursussen op te zetten en te promoten. Het was niet van de ene op de andere dag geregeld, maar we beginnen nu de resultaten op lange termijn te zien."

De initiële doelstellingen om het netwerk van vakbondsvertegenwoordigers aanzienlijk te vergroten en om een netwerk op te zetten van digitale campagnes en ambassadeurs voor basisvaardigheden om de projectdoelstellingen te bereiken, worden nog steeds behaald. Het aantal geworven studenten en betrokken werkgevers blijft groeien.

“De netwerken en partnerschappen die zijn opgezet volgens het belangenbehartigingsmodel zullen er in heel Wales voor zorgen dat er betere toegang is tot scholing en vaardigheden op de werkvloer. Afgaande op het werk dat ik met andere vakbonden en WULF-projecten heb gedaan, lijkt het erop dat dit netwerk zich de komende jaren zal uitbreiden naar meer sectoren en meer werkplekken. De benadering van belangenbehartiging is niet geheel afhankelijk van overheidsfinanciering en daarom is een groot aantal voordelen ook duurzaam. Het is een simpel idee om werkgevers en vakbonden erbij te betrekken, zodat ze kunnen samenwerken om de toegang tot scholing te verbeteren en goede praktijken in Wales te verspreiden. De GMB zal dit blijven ondersteunen en breder integreren in de vakbondsbeweging.”

Link naar verschillende casestudies: [Tony Price](#), [Mark Church](#) en [Paul Leadbeater](#).

Link naar Dwr Cymru/Welsh Water film: <https://youtu.be/n5SnsfgSNOM>

Bibliografie

- A competence-based and multidimensional operationalization and measurement of employability. Van der Heijde, C. M., & Van der Heijden, B. I. J. M. (2006). *Human Resource Management*, 45, 449 - 476.
- A new skills agenda for Europe, Working together to strengthen human capital, employability and competitiveness, European Commission, Brussel, juni 2016.
- Annual Growth Survey 2019: for a stronger Europe in the face of global uncertainty, European Commission, Brussel, 21-11-2018.
- Core skills for work development framework, Australian Government, Department of Industry, Innovation, Climate Change, Science, Research and Tertiary Education and Department of Education, Employment and Workplace Relations, 2013.
- Council recommendation on Upskilling Pathways: New opportunities for Adults; taking stock of implementation methods, Commission Staff working document, European Commission, Brussel, 27-02-2019.
- Employability: developing a framework for policy analysis, Institute for Employment Studies, the Department for Education and Employment (DfEE), 1998.
- Employment and employers, the missing piece of the jigsaw, Tamkin, P. and Hillage, J., Institute for Employment Studies, 1999. Fair work Wales, report of the Fair Work Commission, maart 2019.
- Employment and Social Development in Europe, 2018, European Commission.
- Investing in skills pays off: the economic and social cost of low-skilled adults in the EU, Research paper Cedefop, Luxemburg: Publications Office of the European Union, 2017.
- Laaggeletterdheid in kaart, Buisman, M. & Houtkoop, W. (2014), ECBO, 's-Hertogenbosch/Utrecht.
- Learning, skills and progression at work Analysis from the 2015 Adult Participation in Learning Survey, Fiona Aldridge and Corin Egglestone, NIACE 2015.
- Making the case for learning, a guide for union reps, UnionLearn, maart 2015.
- Measuring the success of Union Learning, facts and figures from the latest evaluation of the ULF, UnionLearn, juni 2017.
- Norwegian strategy for skills policy 2017-2021, Report published by the Ministry of Education and Research in cooperation with the Ministry of Labour and Social Affairs, the Ministry of Justice and Public Security, the Ministry of Local Government and Modernisation, the Ministry of Trade, Industry and Fisheries, the Sami Parliament, the main social partners (The Employers' Association Spekter, The Norwegian Association of Local and Regional Authorities (KS), The Confederation of Norwegian Enterprise (NHO), the Enterprise Federation of Norway (Virke), The Federation of Norwegian Professional Associations (Akademikerne), The Norwegian Confederation of Trade Unions (LO), The Confederation of Unions for Professionals (Unio), The Confederation of Vocational Unions (YS)) and the Norwegian association for Adult Learning (VOFO), 2016.
- Promoting adult learning in the workplace, Final report of the ET 2020 Working Group 2016-2018 on Adult Learning, European Union 2018.
- Samen aan de slag voor een vaardig Nederland: vervolgaanpak laaggeletterdheid 2020 - 2024, Kamerbrief Ministeries OCW, VWS, SZW en BZK, maart 2019.
- Samen werken aan taal, een advies over laaggeletterdheid, SER, april 2019.
- Skills Matter: Further results from the survey of adult skills, OECD Skills Studies, OECD (2016), Paris.
- Spreiding van laaggeletterdheid, Inzicht in taal- en rekenvaardigheden per beroep, sector en type werkzoekende, ROA (Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt), Maastricht University and Stichting Lezen & Schrijven, april 2019.
- The influence of employability on employee performance and employee commitment and the effect of the type of contract on these relations, Amarins Nonhebel, Bachelor Thesis Human Resource Management Tilburg University, 2016.
- The management paradox: Self-rated employability and organisational commitment and performance. De Cuyper, N., & De Witte, H. (2011). *Personnel Review*, 40(2), 152 - 172.
- Towards an HRM Model predicting organisational performance by enhancing innovative work behaviour: A study among Dutch SMEs in the province of Limburg. Stoffers, J. M. M., & Van der Heijden, B. I. J. M. (2009). *Business Leadership Review*, 6(4), 1 - 13.
- Union Learning Reps in Nederland; Verleden, heden en toekomst, Woudstra, Dr. L., A-Advies, februari 2017.
- Vervolgaanpak laaggeletterdheid 2020 - 2024 Tel mee met Taal, Bijlage bij kamerbrief Ministeries OCW, VWS, SZW en BZK, maart 2019.