



KENNIS ALS WATER

4 vragen over leven lang leren en wat huiswerk



KENNIS ALS WATER

4 vragen over leven lang leren en wat huiswerk

Colofon

Kennis als water

Vier vragen over leven lang leren en wat huiswerk

© **Stichting Nederland Kennisland**

Juni 2004

Deze publicatie is financieel mogelijk gemaakt door het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.

Auteurs: Kim van den Berg, Joeri van den Steenhoven, Hans Westerhof

Interviews en voorbeelden: Michiel de Lange

Columns: Henk Akkermans, Bas Haring, Bas Jacobs, Trude Maas, Michiel Schwarz, Heleen Terwijn, Mathieu Weggeman

Eindredactie: Marieke Rietbergen

Vormgeving: An van der Wal

Begeleiding: Geert Wissink

Drukwerk: Hollandia Equipage, Heerhugowaard

Kernwoorden: Leven lang leren; menselijk kapitaal; kennis; competenties

Deze publicatie is uitgegeven onder de Creative Commons Licentie "Naamsvermelding". De licentie is te vinden bij www.creativecommons.org/licenses/by/2.0.

Alles uit deze uitgave mag, met vermelding van auteur en publicatie, worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt. Alle rechten van deze publicatie zijn voorbehouden aan de auteurs en stichting Nederland Kennisland op voorwaarde dat de bron vermeld wordt. Daarnaast zien we uit naar reacties en suggesties op deze publicatie. Deze kunnen worden gericht aan:

Stichting Nederland Kennisland
Postbus 2960
1000 CZ Amsterdam
info@kennisland.nl
www.kennisland.nl

ISBN: 90-806953-8-6





INHOUDSOPGAVE

Column	Leren omdat het moet	6
Inleiding		7
Interview	Djera Khan	10

H1 **WAAROM? INVESTEREN IN MENSEN** **12**

Column	Bijblijven of uittreden	14
1.1	Opkomst van de kenniseconomie	15
1.2	Ontwikkelingen in Nederland	18
1.3	Investeren in mensen	18
Interview	Octavia Sijpenhof	20

H2 **WAT? HET NIEUWE LEREN** **22**

Column	Nieuwe wijn in oude zakken	24
2.1	Een goede basis	26
2.2	Creativiteit	28
2.3	Specialisatie	30
2.4	Om te onthouden	30
Interview	Anna van Zoest	32

H3 **WAAR? SCHOOL** **34**

Column	Niet afschrijven maar opwaarderen	36
3.1	De ideale leeromgeving	37
3.2	Aanmoedigen, niet afremmen	38
3.3	Netwerken	39
3.4	Interne organisatie	40
3.5	Om te onthouden	40
Interview	Michiel Doets	42

H4 **WAAR? WERK** **44**

Column	Pleidooi voor de emancipatie van de werkplek	46
4.1	De werkplek als ideale leeromgeving	47
4.2	De lerende organisatie	48
4.3	Werkgevers	49
4.4	Werknemers en werkzoekenden	50
4.5	Om te onthouden	51
Interview	David Moolenburgh	54

H5 **WAAR?** **SAMENLEVING** **54**

Column	Avontuurlijk leren: de plekken tússen de leerplekken.	56
5.1	Thuis	57
5.2	Televisie	58
5.3	Internet	59
5.4	Publieke plekken	59
5.5	Om te onthouden	60
Interview	Piet Callaars	62

H6 **HOE?** **SPELREGELS & INSTRUMENTEN** **64**

Column	Een leven lang leren: niet dankzij, maar ondanks de overheid	66
6.1	Spelregels	67
6.2	Instrumenten	69
6.3	Hoe nu verder	72
Interview	Cor Stijger	74



HUISWERK **76**

	Het oude huiswerk	78
	Het nieuwe huiswerk	79
	Kennis als water	82
Literatuurlijst		84
Dankwoord		88







COLU-MEN

LEREN OMDAT HET MOET

DOOR BAS HARING
FILOSOOF EN WERKZAAM ALS SCHRIJVER EN PROGRAMMAKER

Je leert wat af. Bij je geboorte ben je een nikswetende nietsnut die slechts kan huilen, slapen, drinken, poepen en piesen. Terwijl je een paar jaar later weet dat Tirana de hoofdstad van Albanië is, op de fiets kan manoeuvreren in een drukke stad, en het alfabet van A tot Z kent.

Wat zou het toch heerlijk zijn als je dat allemaal al direct zou kunnen. Direct bij je geboorte. Nooit meer naar school - met een boze juf die je naar de gang stuurt - en niet meer dat gehannes met een fiets met zijwieltjes. Toch mogen we blij zijn dat het niet zo is. Als de verbindingen in je brein al vast zouden liggen bij je geboorte, dan zou je waarschijnlijk opgescheept zitten met de hersenen van een halve aapmens. 'Unga unga' is ongeveer alles wat je uit kan brengen. Nederlands ken je zeker niet. Hoe weet je immers van tevoren dat je in Nederland of België geboren zult worden? Misschien groei je wel op in Spanje of in China. Dus zul je ook Spaans en Chinees moeten kennen. En Deens en Swahili. Je zult alle talen op de wereld moeten kunnen spreken omdat je niet van tevoren weet waar je terecht zult komen. Nu is het zo dat er een paar duizend talen in de wereld bestaan, en hoewel er mensen schijnen te zijn die tientallen talen kunnen spreken, is een paar duizend toch wel erg veel. Dat past niet in je hoofd. En hoe handig is het om Swahili te kunnen spreken wanneer je woont in Almelo of Grubbenvorst? 'Unga unga' - daar blijft het bij.

En wat nu als Berlijn plotseling de hoofdstad van Duitsland wordt in plaats van Bonn? Daar kun je helemaal niets mee als je niets kunt leren. Bijzonder onhandig. Bovendien is het helemaal niet mogelijk dat de bedrading van je hersenen al helemaal vastligt bij je geboorte. Het brein bestaat uit honderd miljard hersencellen en nog eens een paar duizend keer zoveel verbindingen tussen die cellen. Als je al die verbindingen van te voren vast genetisch zou willen vastleggen dan heb je een handvol genen nodig. De drieëntwintig paar chromosomen die wij hebben zijn dan absoluut onvoldoende. Je genen zouden ongeveer zo groot worden als je hersenen zelf.

Er zit niets anders op dan te leren. Jammer maar helaas. We kunnen niet anders dan stuntelen met zijwieltjes, en we zullen tot in de lengte der dagen moeten blokken op vreemde talen en de hoofdsteden van Europa. Maar dankzij dat leren bestaan die dingen ook. Zonder ons vermogen om te leren bestonden überhaupt geen fietsen, geen talen en geen Europa.

INLEIDING

In het begin van de 19^e eeuw was Londen het bruisende hart van een nieuwe tijd. Door de industriële revolutie trokken veel mensen van het platteland naar de stad, op zoek naar werk. Met zoveel mensen dicht op elkaar duurde het niet lang of ziektes en epidemieën braken uit. Op zich was dat niet nieuw voor een stad als Londen. Maar de schaal waarop het nu gebeurde was ongekend. In 1832 woedde cholera door de straten van Londen. Duizenden doden waren het gevolg. Het was de arts John Snow die de theorie ontvouwde dat de ziekte via 'besmet' water werd verspreid. Niemand geloofde hem. Schoon water werd gezien als luxe voor de rijken en zeker niet als noodzaak. Tijdens de cholera epidemie van 1854, die wederom tot duizenden doden leidde, bewees John Snow zijn gelijk. Dat vormde de aanleiding om actie te ondernemen. Er werden badhuizen ingericht waar warm water en zeep beschikbaar werd gesteld en mensen werd geleerd hoe zich te wassen. Tegelijkertijd werd begonnen met het aanleggen van riolering. Inmiddels, honderdvijftig jaar later, heeft iedereen thuis een eigen badkamer. Wassen is de gewoonste zaak van de wereld geworden, net als schoon water uit de kraan. En naar het badhuis gaan we alleen nog als we ons zelf eens lekker willen verwennen.

Charles Leadbeater (2002) gebruikt bovenstaande metafoor voor de ontwikkeling van het leren. Kennis werd net als schoon water lang als luxe beschouwd. Vermaak voor intellectuelen en rijkelui. Maar in de loop van de 19^e eeuw werd het steeds meer als noodzaak gezien. Op 30 maart 1900 stelde de Tweede Kamer de Leerplicht in. Deze wet verplichtte alle kinderen vanaf 7 jaar naar school te gaan. De school stelde boeken en schriften beschikbaar en daar werd lezen, schrijven en rekenen geleerd. Inmiddels brengt een 5-jarig kind in Nederland 17,3 jaar van zijn of haar leven door op school. (OECD, 2003) Zelfs na school blijven we steeds vaker leren: op het werk, bij een cursus of gewoon thuis. Want daar staat steeds vaker een computer met internet waarmee we kennis van overal ter wereld op elk gewenst tijdstip in huis kunnen halen.

Leren is dus een gewoon onderdeel van het leven aan het worden. Iets dat we altijd en overal doen, een leven lang. De uitdaging is leren net als wassen niet alleen noodzakelijk maar ook leuk te maken. Als kind moeten we even leren hoe dat moet, maar al snel is het iets dat we gewoon graag doen. Om goed voor onszelf te zorgen of zelfs van te genieten. Dat is de uitdaging waar we voor staan. Wie weet is de school straks dan net als het badhuis de plek waar we genieten van het leren.





Definitie

Leven lang leren is een breed begrip. Het gaat om kennisoverdracht, maar ook om het aanleren van vaardigheden, om leren op school, maar ook daar buiten. Voor jongeren, maar ook voor ouderen. Internationaal wordt alom gekozen voor een brede opvatting van leven lang leren: Zo legt de OECD de nadruk op een leven lang leren voor iedereen, ongeacht leeftijd of maatschappelijke positie. De Europese Commissie kiest voor: “alle leeractiviteiten die gedurende het hele leven worden ontplooid om kennis, vaardigheden en competenties vanuit een persoonlijk, burgerlijk, sociaal en/of werkgelegenheidsperspectief te verbeteren”. (EC, 2001) Het lijkt verstandig de internationale consensus van een brede definitie te volgen. In alle beleidsstukken van het kabinet gebeurt dat ook. De reikwijdte van de definitie maakt het alleen erg lastig om richting te geven aan beleid: omdat leven lang leren over alles en iedereen gaat, gaat het al snel over niets.

Tijd voor een nieuwe impuls

Leven lang leren staat sinds de jaren '70 van de vorige eeuw op de politieke agenda. Er verschijnen rapporten als 'Contouren van een toekomstig onderwijsbestel' (1975), 'Beginselennota inzake volwassenen-educatie' (1981) en 'Blijven Leren' (1993). Waar in de begintijd zelfontplooiing centraal staat komt in de jaren '90 leven lang leren meer in het teken van arbeidsmarktparticipatie te staan. Het jaar 1996 is door de Europese Commissie uitgeroepen tot “the European Year of Lifelong Learning”. In 1998 presenteert het kabinet een Nationaal Actieprogramma 'Een leven lang leren'. Als in 2000 de Europese regeringsleiders in Lissabon bijeenkomen om te praten over versterking van de economie, wordt het bevorderen van deelname aan leven lang leren één van de pijlers van de Lissabon-agenda. In 2002 komt het kabinet met de Beleidsagenda Leven Lang Leren. In dat jaar verschijnt het advies van de SER onder de titel 'Het nieuwe leren'. Ook de Onderwijsraad bracht meerdere adviezen over leven lang leren uit. (2002, 2003)

De resultaten van het beleid geven echter geen aanleiding om tevreden achterover te leunen. “Ook voor Nederland geldt dat feiten en genomen maatregelen niet in overeenstemming zijn met de hoge ambities die zijn gesteld,” constateert de SER. Ondertussen komt het jaar 2010, het jaar waarin de doelstellingen van de Lissabon-agenda moeten zijn gerealiseerd, snel naderbij. En dan moet er toch echt voortgang geboekt zijn. Het is dus tijd voor een nieuwe impuls.

Het moet worden gezegd: een leven lang leren klinkt als een vonnis dat wordt uitgesproken en niet als een uitnodiging om naar het badhuis te gaan. Misschien is dat de reden dat ambities en realiteit niet met elkaar overeen komen en ligt daar de opgave voor een nieuwe impuls voor leven lang leren: van plicht naar recht, van straf naar beloning.

Leren is vragen stellen

In een kenniseconomie zijn de mensen het belangrijkste kapitaal. Het vermogen van mensen om nieuwe producten en diensten te ontwikkelen of slimmer te werken, bepaalt of Nederland in de toenemende internationale concurrentie het hoofd boven water houdt. Investeren in de hedendaagse productiemiddelen betekent investeren in mensen. Hoe stellen we mensen in staat om een leven lang te leren in het perspectief van de kenniseconomie? Dat is de vraag die het ministerie van OCW aan Stichting Nederland Kennisland heeft voorgelegd. Niet om het werk van tal van experts nog eens over te doen, maar om met een frisse blik naar de materie te kijken. Dat begint volgens ons bij vragen stellen. We stellen er in deze publicatie vier:

1. Waarom is het belangrijk dat mensen leren?
2. Wat moeten mensen leren?
3. Waar kunnen mensen leren?
4. Hoe bevorderen we dat mensen leren?

Aan de hand van deze vragen wordt de context en het belang van leren beschreven en een beeld geschetst van het veld. Daarbij hebben we niet de illusie compleet te zijn, leren houdt tenslotte nooit op. Om de antwoorden op de vragen verder in te vullen hebben we experts uit verschillende disciplines gevraagd om hun licht te laten schijnen op een van de vragen. Hun visies zijn terug te vinden in de columns. Daarnaast hebben we mensen van jong tot oud dezelfde vragen voorgelegd. Uiteindelijk is het de bedoeling om op basis van alle antwoorden te komen tot een antwoord op de hoofdvraag: Hoe kunnen mensen worden geprikkeld tot leren?

Bij onze zoektocht naar het antwoord nemen we u mee over de volle breedte van het spectrum van een leven lang leren. Dat lijkt onvermijdelijk te zijn en eigen aan het onderwerp. Ondanks al onze omzwervingen menen wij dat er een aantal lessen te trekken is die het waard zijn om te onthouden. Met deze lessen in het achterhoofd formuleren we aan het eind een agenda voor actie: het huiswerk.





gesprek met Djera Khan

12

“Op de Weekendschool krijgen we binnenkort weer allemaal nieuwe mensen op bezoek die komen vertellen. Daar heb ik veel zin in. Naast dat ik kinderarts wil worden, wil ik me ook in andere dingen verdiepen. Je weet maar nooit, ik kan mijn gedachten altijd nog veranderen. Ik heb nog zes jaar!”

We spreken af met Djera in het AMC ziekenhuis in Amsterdam Zuidoost. In dit gigantische gebouw, stad in de stad, is het niet moeilijk om een stil hoekje te vinden op een binnenpleintje.

wie is Djera Khan?

Djera Khan is 12 jaar en woont in Amsterdam. Momenteel zit ze nog op de basisschool, in groep 8 van de Blauwe Lijn. Dit is een Jenaplan school in Amsterdam Zuidoost. Het motto van deze school is ‘Als je iets vraagt dan doe je slim!’. Het bevalt Djera best goed hier. Ze zit met 14 kinderen in een combinatieklas. De leerlingen werken veel samen, waarbij de ouderen de jongeren helpen met hun lesstof. Ze krijgen veel aandacht van de leerkrachten. Volgend jaar gaat Djera naar het VWO.

Daarnaast gaat Djera op zondag naar de Weekendschool. Dit is een speciale school waar gemotiveerde kinderen les krijgen van mensen uit de beroepspraktijk. Djera vertelt hoe ze bij de Weekendschool is gekomen. “Op een dag kwamen drie juffen op school vertellen over de Weekendschool. Het leek mij leuk mee te doen omdat je speciale vakken krijgt en omdat het je kan helpen later met studeren”. Djera zit in het tweede jaar. In totaal kunnen elk jaar honderd leerlingen drie jaar lang de Weekendschool volgen. “Het leuke van de Weekendschool is dat je er geen gewone vakken krijgt zoals rekenen, schrijven en tekenen, maar allemaal meer creatieve vakken waarbij je

zelf dingen moet doen. Je moet er wel vroeg voor opstaan, maar ja, ik zie mijn zondag ook niet meer als vrije dag, maar gewoon als schooldag.”

hoe leer je het liefst?

Djera leert het liefst met anderen. Het hoeven niet persé leeftijdsgenoten te zijn. Djera vindt het prettig om in kleine groepjes te zitten en veel samen te werken met anderen. Want samenwerken maakt leren leuk. “De methode van de Weekendschool is vriendelijker dan de normale school. Je moet niks. Op de gewone school kan de juf soms heel streng zijn en zeggen: ‘je moet dit, je moet dat’. Op de Weekendschool krijgen we ook geen les uit boeken. Ik vind boeken niet vervelend, maar het is ook leuk om te leren zonder boeken”.

waar leer je het liefst?

Haar normale school vindt Djera leuk, het is er gezellig. Toch zegt ze: “Ik leer het liefste op de Weekendschool. Op mijn normale school leren wij alles uit boeken, maar op de Weekendschool leren we door spellen te spelen. Zo leer je vanzelf nadenken. Op de Weekendschool laten ze de andere kant zien van onderwerpen. Bijvoorbeeld, normaal krijg je met geneeskunde les over het menselijk lichaam, hoe het in elkaar zit. Maar op de Weekendschool mochten we echt bloed gaan prikken. Er was een neparm en een injectienaald met gekleurde inkt. Die moesten we in de arm steken.”

wat voor omgeving heb je nodig om te leren?

“Eigenlijk heb ik niet zoveel nodig om te leren. Het hoeft niet persé een duidelijke opdracht te zijn. Als het onduidelijk is, leer je er meer van. Dan leer je door te ontdekken. Zelf dingen ontdekken is heel prettig. Je voelt je dan even heel slim! Maar ik ben niet zo egoïstisch, ik hoef niet persé altijd de eerste te zijn. Op mijn gewone school moeten wij af en toe samenwerken. Wij moeten soms de jongere leerlingen helpen, maar af en toe wil ik ook wel rust om voor mezelf te werken.”

waarom leer je?

Leren is voor Djera heel sterk een sociale activiteit. “Ik ga naar school om vrienden en bekenden te zien.” Daarnaast vindt Djera het leuk om opdrachten te doen. Niet alleen is het leuk om te doen maar ook omdat ze ervan leert voor later. “Ik wil later kinderarts worden, of bij de GGD werken. Op de Weekendschool kwamen dokters vertellen. Ik had het idee al voor ik naar de Weekendschool ging maar door de Weekendschool is het sterker geworden. Ik heb zelfs al adressen uitgewisseld met een student geneeskunde.”

Djera beseft dat ze nog een lange weg te gaan heeft: “Om kinderarts te worden moet ik nog heel lang naar school. Ik moet mijn middelbare school doen, en dan nog verder studeren. Dat duurt nog zóóó lang. Het kan ook nog veranderen, ik weet het nog niet helemaal 100 % zeker. Dat geeft ook niet.”

Wat betekent leren voor je?

“Leren is voor mij met andere kinderen omgaan, van elkaar leren. En leren is ook dingen die je nog niet weet leren. Het is heel goed om nieuwe dingen te leren. Op de Blauwe Lijn heb ik niet zo vaak dat ik echt iets nieuws leer, iets waarvan ik nog nooit

eerder had gehoord. Althans, niet tijdens de gewone vakken. We doen wel leuke andere dingen op school, dingen die ik nog nooit eerder heb gedaan: een musical, dans, rap. Daar leer ik weer wel van.

Op de Weekendschool krijgen we binnenkort weer allemaal nieuwe mensen op bezoek die komen vertellen. Daar heb ik veel zin in. We krijgen ook een rechter. Er is al eens een rechter geweest, die ging een heel raar verhaal vertellen. Naast dat ik kinderarts wil worden, wil ik me ook in andere dingen verdiepen. Je weet maar nooit, ik kan mijn gedachten altijd nog veranderen. Ik heb nog zes jaar! “



COLUMLA

BIJBLIJVEN OF UITTREDEN

DOOR: MATHIEU WEGGEMAN
HOGLERAAR INNOVATIE AAN DE TECHNISCHE UNIVERSITEIT EINDHOVEN

Geschat wordt dat op dit moment in Nederland meer dan 70% van alle werkenden tot de categorie kenniswerkers behoort en er komen er in snel tempo steeds meer bij. Voor hen geldt dat zij voortdurend relatief veel moeten leren om goed in hun vak te blijven; relatief ten opzichte van bijvoorbeeld buschauffeurs, voetballers, ambachtslieden en productiemedewerkers. Dat vereist het bijhouden van vakliteratuur, het bezoeken van congressen en symposia, het deelnemen aan opleidingen en studiedagen, het willen werken in meester-gezel relaties en het kunnen plaatsen van innovaties die klanten, burgers en patiënten op internet gevonden hebben. Uit onderzoek blijkt dat de motivatie om voortdurend vakinhoudelijk vooraan te blijven lopen, bij het overgrote deel van de professionals afneemt naarmate de leeftijd vordert. Er treedt dan een soort mentale moeheid op: "Moet het nu wéér anders. Wanneer stopt het nu eens met die vernieuwingen". En omdat kennis steeds sneller veroudert, slaat die moeheid steeds eerder toe. Dat betekent dat veel kenniswerkers op veel jongere leeftijd dan vroeger aan het eind van hun professionele Latijn geraken. Het tot op hogere leeftijd laten doorwerken van kenniswerkers leidt er dus uiteindelijk toe dat een groter deel van de beroepsbevolking aan de gang is met verouderde kennis, en dat kost meer geld dan het oplevert. De chirurg die niet geleerd heeft endoscopisch te behandelen, blijft grote incisies maken. Dat levert meer trauma's en een langere hersteltijd op voor de patiënt, een groter beslag op voorzieningen en meer inzet van ondersteunend personeel. Allemaal zaken die kostenverhogend werken.

Het langer laten doorwerken van professionals zal er in onze kenniseconomie toe leiden dat ook op andere gebieden dit soort situaties nog vaker voor gaat komen dan nu al het geval is. Met de vergrijzing zullen we steeds meer kenniswerkers krijgen die 'uitdieselen' op de methoden en technieken die ze al beheersen en die de innovaties in hun vak laten voor wat ze zijn. Het gevolg daarvan is dat steeds meer patiënten, klanten en burgers producten en diensten geleverd krijgen waarvoor inmiddels alternatieven bestaan die goedkoper, sneller, preciezer, veiliger, effectiever, gezonder, makkelijker of gebruiksvriendelijker zijn. De maatschappelijke kosten van dat professioneel conservatisme zijn hoog. Het financiële saldo van de door Den Haag voorgestelde arbeidsduurverlenging, zou daarom wel eens eerder negatief dan in de buurt van de nul uit kunnen komen. In het beste geval zijn de plannen van het kabinet op dit punt dus lood om oud ijzer.

Heel goed weten waar je het over hebt zolang je in functie bent, dat is wat nu nodig is. Kenniswerkers langer in dienst houden, zonder hen voor een mid-life studie terug naar school te sturen, levert daar geen enkele bijdrage aan en kost maatschappelijk meer dan het oplevert.

WAAROM?

INVESTEREN IN MENSEN

Leven is jezelf aanpassen aan veranderingen in je omgeving. Dat is niet iets van deze tijd. Charles Darwin refereerde er in de 19^e eeuw al aan toen hij sprak over *'the survival of the fittest'*: diegene die zich het best en het snelst aanpast aan veranderingen in de omgeving zal overleven. Dat geldt voor planten, dieren en mensen. Wat van deze tijd gezegd kan worden, is dat de omgeving sneller verandert dan ooit tevoren. Technologische ontwikkelingen maken het mogelijk om schier oneindige hoeveelheden informatie op te slaan en toegankelijk te maken. Voor velen is niet het vinden van informatie meer de vraag, maar hoe in de oneindige stroom informatie het relevante te selecteren en toe te passen. In een economie die draait om innovatie en een samenleving die steeds complexer wordt, is het cruciaal dat mensen in staat zijn zich aan te passen aan al die veranderingen. Om dat te kunnen doen, zullen ze moeten blijven leren. Een heel leven lang. In dit hoofdstuk worden de ontwikkelingen geschetst die duidelijk maken waarom leven lang leren zo belangrijk is geworden.

1.1 OPKOMST VAN DE KENNISECONOMIE

Wat vruchtbaar land is voor de agrarische samenleving en wat grondstoffen zijn voor de industriële samenleving, dat zijn mensen voor de kenniseconomie. Niet alleen de slimme wetenschappers in laboratoria, maar de talenten van alle mensen die nieuwe producten en diensten weten te maken, of het produceren ervan weten te verbeteren. *(Papier wordt mobiel)* De intellectuele, creatieve en ondernemende kracht van Nederlanders is bepalend voor onze economische voorspoed en maatschappelijke vooruitgang. *'The basic economic resource – 'the means of production', to use the economist's term – is no longer capital, nor land, nor labor. It is and will be knowledge. (...) Value is now created by productivity and innovation, both applications of knowledge to work.'* schreef Peter Drucker in 1993. Maar wat zijn de gevolgen van het feit dat productiviteit en innovatie nu de drijvende krachten achter de economie zijn?

Werk vraagt om kennis

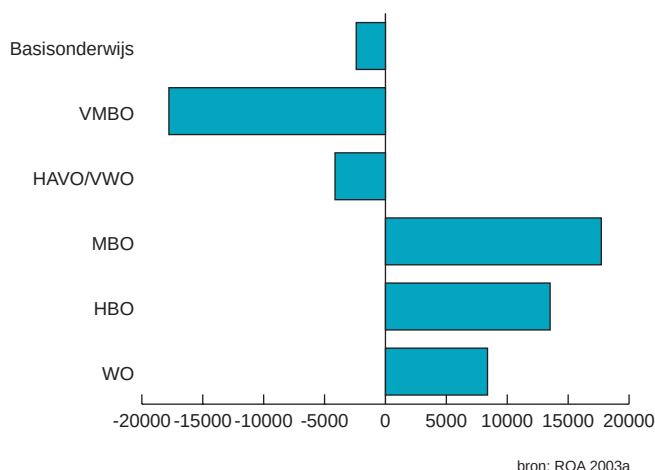
In Nederland werken we steeds minder met onze handen en steeds meer met ons hoofd. Zo'n 70% van de werkzame bevolking verricht arbeid in de dienstensector. De kennisintensiteit van dat werk verschilt weliswaar, maar neemt wel toe. Volgens cijfers van de Europese Unie is inmiddels bijna 40% van de werknemers in Nederland actief in de



kennisintensieve dienstverlening. (EC, 2002) En dat werd onlangs nog bevestigd door onderzoek van de sociaal-geograaf Richard Florida die op grond van internationale arbeidsstatistieken een zogenaamde creatieve klasse in Nederland ziet van bijna 30%. (Florida, 2004) Daarmee staan we bovenaan in Europa.

De vraag op de arbeidsmarkt naar hoger opgeleiden neemt toe (RWI, 2004) en is allang niet meer beperkt tot grote bedrijven. 37% van de mkb-bedrijven verwacht binnen vijf jaar meer hbo'ers in dienst te hebben dan nu. (MKB-Nederland, 2004) Hooggeschoolden verdienen ook steeds meer dan lager opgeleiden. (CPB, 2003) En wie een blik werpt op de werkloosheidscijfers, ziet dat wie geen of een te lage opleiding heeft, in Nederland nog maar moeilijk aan de bak komt. Op de arbeidsmarkt is de vraag naar hoger opgeleiden de komende jaren groter dan het aanbod terwijl voor laaggeschoolde arbeid het omgekeerde het geval is. (figuur 1.1) Het is duidelijk: leren loont.

Figuur 1.1 Verschil tussen jaarlijks aantal baanopeningen en instroom op de arbeidsmarkt tot 2008



Werk verandert

Jongere generaties denken en werken steeds minder in functies of banen, maar meer in projecten. De werkgever verandert in projectgever: voor de duur van het project is er loyaliteit. Tweederde van de werknemers tussen 20 en 40 jaar heeft in de laatste vijf jaar twee of meer werkgevers gehad. (UvA, 2004) En zelfs als je bij dezelfde werkgever blijft, verandert door de grote economische dynamiek de inhoud van functies steeds sneller. Voor vele beroepsgroepen, van juristen tot systeembeheerders tot personeel in medische beroepen is bijscholen een normaal onderdeel van het werk. Van 60% van de beroepen en banen in de komende twee decennia is niet bekend wat deze inhouden. (Medel-Añonuevo e.a., 2001) Van werknemers wordt dus in toenemende

mate een brede inzetbaarheid en veel flexibiliteit gevraagd. In het debat over leven lang leren stond de afgelopen jaren dan ook het begrip *employability* centraal.

De wereld raakt verbonden

Onder invloed van nieuwe technologieën als het internet raakt de wereld steeds meer verbonden. De kosten voor transport en communicatie zijn de afgelopen decennia dramatisch afgenomen. (Het succes van een wereldwijd netwerk) Voor nog geen twintig euro per maand kan iedereen in Nederland beschikken over een breedbandverbinding die tien jaar geleden al snel duizend euro per maand kostte. Bedrijven zijn zeer flexibel in hun vestigingsgedrag en zoeken internationaal naar de beste plek om hun product of dienst te maken. Voor werk met een hoge toegevoegde waarde (lees: kenniswerk) zijn mensen de belangrijkste vestigingsfactor. Bedrijven gaan naar de plek waar het beste talent tegen de laagste prijs te vinden is. Landen als China en India profiteren daarvan, maar denk ook aan de landen in Oost-Europa die zojuist zijn toegetreten tot de Europese Unie. Ook kennisintensief werk wordt steeds vaker verplaatst naar deze landen. 30% van de industriële ondernemingen overweegt binnen twee jaar geheel of gedeeltelijk de productie naar het buitenland te verplaatsen. (Deloitte & Touche, 2002) (Werk vertrekt naar China) Concurrenieren met landen als China, India of Polen op loonkosten blijft lastig, simpelweg omdat die landen een lager welvaartsniveau hebben. Wil Nederland aantrekkelijk blijven voor internationaal opererende bedrijven, dan zal het op de eerste plaats moeten zorgen voor voldoende aanbod van zeer hoogwaardige arbeidskrachten. En deze arbeidskrachten moeten ook nog eens in staat zijn om te gaan met de dynamiek van het huidige bedrijfsleven.

Technologie versnelt en verdeelt

Technologie speelt een steeds grotere rol in ons dagelijkse leven, en zeker ook op het werk. Ruim 60% van de mensen werkt met een computer. (CBS, 2004) Bovenstaande ontwikkelingen worden door technologie mogelijk gemaakt en vaak zelfs versneld. Het wordt immers gemakkelijker informatie op te slaan, te beheren en te verspreiden. Technologie beïnvloedt de werkinhoud op verschillende manieren, afhankelijk van het opleidingsniveau. Voor hoogopgeleid personeel betekent technologie vaak een versterking van hun positie. Door internet, e-mail of mobiele telefoon zijn zij beter in staat relevante kennis te vinden en netwerken te onderhouden. Maar voor laaggeschoolde arbeid is technologie vaak een verzwakking van de positie van de werknemer. Door automatisering worden functies uitgehold of zelfs geheel bedreigd. Feit blijft dat vaardigheden om met technologie om te gaan steeds belangrijker worden om te kunnen functioneren op de arbeidsmarkt. Aangezien technologie zich in snel tempo ontwikkelt, moeten mensen blijven leren om in termen van Darwin 'fit' te blijven. (Van kanonnenvlees tot moderne krijger)

Het succes van een wereldwijd netwerk

Dell is vooral bekend van de PC maar verkoopt ook printers en platte TV's. Dell-producten vind je niet in winkels. Je koopt via internet of telefoon. De verklaring van het succes is dat de tussenhandel is uitgeschakeld. Transport en communicatie zijn zo goedkoop en betrouwbaar geworden dat Dell zijn onderdelen op bestelling overal vandaan haalt zonder een voorraad te hoeven aanleggen. Wie in Nederland een computer bij Dell koopt stelt hem zelf samen. De order gaat naar de fabriek in Ierland waar ze anderhalf uur nodig hebben voor de assemblage en 2,5 testtijd. Daarna komt hij per boot naar de Dell-vestiging in Amsterdam en met UPS bij de klant, binnen tien dagen. Deze "just-in-time" productiewijze bezorgde grondlegger Michael Dell de bijnaam 'Henry Ford of the Information Age'.

Werk vertrekt naar China

De halfgeleidervestiging van Philips in Stadskanaal sluit in mei 2004 definitief de deuren. De productie wordt verplaatst naar China. 250 Werknemers komen op straat te staan. De meeste werknemers zijn boven de vijftig. Het zal voor hen bijna onmogelijk worden om ander werk te vinden. Vakbond FNV wil dat de veelal hoogopgeleide werknemers via omscholingen worden bemiddeld naar ander werk. Hiervoor moet volgens de bond zeker vier jaar de tijd worden genomen. FNV vreest dat de sluiting ook toeleveringsbedrijven forse schade oplevert. Dat zou mogelijk nog eens honderden banen extra kosten. In de fabriek in Stadskanaal maakte Philips chips en andere onderdelen voor onder meer televisies. Philips vestigde zich in 1955 in Stadskanaal. In de hoogtijdagen werkten er meer dan 3000 mensen.

www.dft.nl/nieuws/6255291/Philips_sluit_fabriek_Stadskanaal.html

1.2 ONTWIKKELINGEN IN NEDERLAND

Naast de opkomst van de kenniseconomie is er een aantal ontwikkelingen in Nederland waardoor leven lang leren belangrijker is dan ooit.

Langer werken

Nederland vergrijst en niet alleen Nederland: “We leven ... op een continent dat vergrijst. Vandaag is de gemiddelde Europeaan 2,7 jaar ouder dan de gemiddelde Amerikaan. In 2050 zullen we gemiddeld 17 jaar ouder zijn. Europa wordt stilaan de seniorie, terwijl Azië de jeugdclub is van de wereld.” (Vlaamse regering, 2003) Na 2010 zullen de baby-boomers in Nederland de pensioengerechtigde leeftijd bereiken, waardoor de verhouding tussen het aantal werkenden en niet-werkenden verandert. In 2010 bedraagt het aantal 65-plussers 25% van de leeftijds-categorie 20-64-jarigen. Dit wordt de ‘grijze druk’ genoemd. In 2050 zal de grijze druk volgens de prognoses 40% zijn. (CBS, 2003) Het is de belangrijkste reden waarom de economische strategie van het poldermodel niet langer houdbaar is. Dat is gericht op het vergroten van de arbeidsmarktparticipatie door loonmatiging. Maar we krijgen straks eerder te maken met hogere loonkosten door tekorten op de arbeidsmarkt en stijgende pensioenpremies. Dit maakt dat we met zijn allen langer moeten werken, willen we het welvaartsniveau op peil houden. Langer, zodat werkenden gedurende een langere tijd een bijdrage leveren aan de economie. Maar om mensen langer aan het werk te kunnen houden, zullen hun kennis en vaardigheden bij de tijd moeten zijn.

Slimmer werken

Nederland was in de jaren negentig het economische wonder van Europa. De economie bloeide en het poldermodel stond internationaal in aanzien. De arbeidsmarktparticipatie nam sterk toe en het aandeel werkenden in de bevolking van 15-65 jaar steeg van 55 tot 65%. Ook het aantal personen met een mbo- hbo- of wo-opleiding nam toe. Maar de laatste tijd zakken we snel weg naar de lagere regionen. (OECD, 2003) Nederland heeft bijna de laagste economische groei, de snelst stijgende werkloosheid en een van de laagste stijgingen van de arbeidsproductiviteit van alle EU-lidstaten. (OECD, 2004) Om de arbeidsproductiviteit omhoog te krijgen zullen we met zijn allen moeten investeren in de kapitaalgoederen. En dat zijn mensen. Door te investeren in mensen, door hen in staat te stellen een leven lang te leren, kunnen we slimmer werken, zodat we meer toegevoegde waarde leveren.

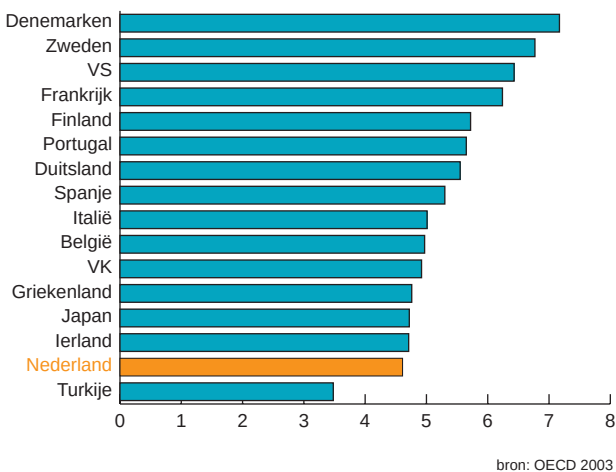
1.3 INVESTEREN IN MENSEN

Juist op het punt van de ontwikkeling van menselijk kapitaal kan het beter. Nederland bungelt onderaan de statistieken op het punt van onderwijsuitgaven. (figuur 1.2)

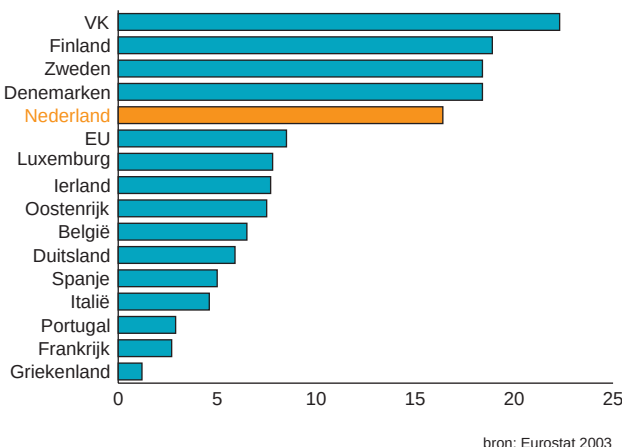
De deelname aan scholing door alle Nederlanders tussen de 25 en 64 jaar is in de afgelopen tien jaar relatief stabiel gebleven. Volgens Europese statistieken was dit in 1992 15,1% en is dit in 2002 zeer licht gestegen naar 16,4%. (Eurostat, 2001, 2003) In internationaal opzicht is daarmee onze positie wel verslechterd. We zijn van een tweede naar een vijfde plaats gezakt. Daarmee scoren we nog wel ruim boven het Europees gemiddelde. (figuur 1.3)

Terwijl achtereenvolgende kabinetten zich in het kader van de Lissabon-strategie ten doel hebben gesteld om Nederland in 2010 hét kennishand van de EU te maken, zakt Nederland weg. Alleen maar geld erin stoppen, is geen oplossing. Jazeker: de investeringen in menselijk kapitaal moeten omhoog. Maar los daarvan is de vraag hoe we met de bestaande middelen een zo goed mogelijk resultaat bereiken. Voordat we kijken naar de manier waarop dit vorm kan krijgen, hebben we eerst nog een paar vragen te gaan.

Figuur 1.2 Onderwijsuitgaven als % BBP (2002)



Figuur 1.3 Deelname aan leven lang leren (% 25-64 jarigen) 2002



Van kanonnenvlees tot moderne krijger

Aan het einde van de 16e eeuw bestond het leger uit beroepssoldaten en huurlingen. Het soldatenleven was hard en gevaarlijk. Er werden veel lijf-aan-lijf gevechten geleverd en het was niet ongebruikelijk dat meer dan de helft sneuvelde bij een veldslag. Onder de Franse bezetting werd in 1811 de dienstplicht ingevoerd. Met de vorming van de Nederlandse nationale staat groeide het belang van een sterk leger. Een aanzienlijk deel van het staatsbudget (tussen de 5 % en 10 %) wordt inmiddels besteed aan defensie. Het leven als soldaat duurt nu maximaal vijf jaar. De hedendaagse oorlogsvoering wordt minder bloedig en steeds meer een strategisch 'spel' waarbij *intelligence* een belangrijke rol speelt. Doorlaggevend is niet langer de grootte van het leger, maar de inzet van geavanceerde informatie- en communicatietechnologie. Enkele jaren geleden is de dienstplicht afgeschaft. Opnieuw is oorlogsvoering voor professionals. In deze tijd echter is het leven van een soldaat stukken meer waard.



gesprek met Octavia Sijpenhof 15

“Leren? Mmmm... het gaat wel. Ik vind het moeilijk. Sommige meesters leggen goed uit, andere niet. Ik vind het irritant maar het is wel nodig. Ik moet altijd naar school. Ik heb geen keuze. Alleen soms heb ik geen zin. Je moet lezen, je moet luisteren, je moet je mond houden. Als je het niet doet krijg je geen goed cijfer.”

Octavia spreken wij na schooltijd in de kantine van Open Scholengemeenschap Bijlmer (OSB). Tijdens het gesprek zwaait of lacht Octavia af en toe naar vriendinnetjes die langslopen.

wie is Octavia Sijpenhof?

Octavia Sijpenhof is 15 jaar en geboren in Roermond. Vier jaar geleden is ze verhuisd naar Amsterdam. De gewone basisschool waar ze in Roermond op zat heeft Octavia in Amsterdam afgemaakt. Inmiddels zit Octavia drie jaar op de Open Scholengemeenschap Bijlmer, een ‘zwarte’ school voor VMBO, HAVO en VWO. “Ik heb zelf voor deze school gekozen. Hij was lekker dichtbij. Verder heb ik ook foldertjes bekeken van verschillende scholen hier in de buurt. Deze leek me het best.”

Octavia doet het VMBO en volgt de richting administratie. Andere richtingen zijn techniek, verzorging en ICT. Maar administratie leek haar het leukste.

Wanneer Octavia klaar is met haar huiswerk gaat ze computeren of hangen met haar vriendinnen. “Naast school doe ik eigenlijk niks. Ik zat eerst op vechtsport. Nu ga ik gewoon een beetje met mijn vriendinnen rondhangen. Ik doe ook computerspelletjes op de Playstation en chatten met MSN. Ik gebruik het internet ook om informatie te zoeken voor sommige vakken. Alles moet op de computer gemaakt worden. Mijn rooster staat ook ‘online.’”

hoe leer je het liefst?

“Ik zit op huiswerkklas. Dat is drie keer per week. Het duurt zolang totdat het huiswerk af is, soms wel tot half zes. Ik doe het omdat het makkelijker voor mij is. Hier wordt ik geholpen. Bij mij thuis wordt ik te snel afgeleid. Ik heb vier broertjes. Weet je wel hoe druk die zijn? Op huiswerkklas zit ik rustig, ik kan gewoon vragen stellen en in mijn eigen tempo werken. Ik heb een map waarin staat wat ik moet doen, dat kan ik aankruisen als ik het gedaan heb. Ik heb het ook wel een tijdje zonder huiswerkklas geprobeerd maar dat ging niet goed. Toen ik weer wilde beginnen met huiswerkklas moest ik ook weer wachten op de wachtlijst. Iedereen wil namelijk huiswerkklas doen.”

Boeken vind ik stom. De lettertjes zijn zo klein. Ik kan het wel hoor, maar het ziet er zo saai uit. Helaas moet ik voor heel veel vakken lezen. Ik vind het fijn om dingen te leren door ze te doen. Dan heb je een voorbeeld. Wij krijgen vaak de ene dag theorie en de volgende dag praktijk. In de derde is dat nog gescheiden: nu heb ik een theorievak boekhouden en een praktijkvak kantoor. Als ik volgende jaar naar de vierde ga, heet het samen boekhouden.

Wij werken ook tijdens de les met praktijkvoorbeelden. Net als een echt bedrijf, met een receptie, een kantoor, een boekhouder, enzo. We hebben ook *businessschool* gedaan. Onze klas werd in vijf groepjes opgedeeld van zes. Ieder groepje kreeg de op-

dracht om te doen alsof we een bedrijf waren. We mochten zelf bedenken wat voor soort bedrijf. Wij gingen bonbons maken. De school gaf ons 50 euro voor inkopen. Op de beurs kochten we chocolade. In de keuken van de school maakten we bonbons en vervolgens gingen we ze verkopen aan de leraren. Ik moest de begroting opstellen, berekenen voor hoeveel we de bonbons moesten verkopen. Ik had berekend dat de bonbons 22 cent moesten kosten. Wij maakten ook reclame voor ons product met flyers. We hadden foto's gemaakt van een zakje bonbons en opgehangen en verspreid. En we maakten bestelformulieren, die legden we in de vakjes van de leraren. Het duurde zes weken, twee uur per dag. We hadden ook een beetje winst gemaakt, twee euro ofzo. Ik vond het echt leuk. Ik zou best nog een keer willen!”

wat voor omgeving heb je nodig om te leren?

“Rustig, het moet rustig zijn. En ik moet te eten en te drinken bij me hebben. Ik zet ook vaak een rustig muziekje op. Alicia Keys of Shakira, dat is niet te druk met die beats.”

waarom leer je?

“Ik leer voor een baan later maar weet nog niet wat ik wil worden. Wel iets met administratie. Ik wil later verder met leren op de hogeschool. Ook leer ik om later zelfstandig te zijn. Nu mag ik helemaal niks, zelfs geen bijbaantje van mijn moeder. Ik weet niet waarom. Ik doe wel veel aan huiswerk, ik leer voor mezelf.”

Wat betekent leren voor je?

“Mmmm... het gaat wel. Ik vind het moeilijk. Sommige meesters leggen goed uit, andere niet. Ik vind het irritant maar het is wel nodig. Ik moet altijd naar school. Ik heb geen keuze. Alleen soms heb ik geen zin. Je moet lezen, je moet luisteren, je moet je mond

houden. Als je het niet doet krijg je geen goed cijfer.

Ik haal wel goede cijfers. Sommige vakken, zoals wiskunde en boekhouden vind ik moeilijk. Andere vakken gaan makkelijk, zoals Nederlands. Soms hoor je nieuwe dingen en dan denk je: Ah! Zit dat zo! Dat gebeurt best vaak.

Vroeger wilde ik tandarts worden. Nu niet meer. Ik heb gezocht op internet wat je ervoor nodig hebt, zó veel! Nu is mijn hoofd leeg voor banen. Ik wil eerst dit afmaken en dan verder met leren. Werken komt later.”





WAT?

HET NIEUWE LEREN

COLU-MIN

NIEUWE WIJN IN OUDE ZAKKEN

DOOR HENK AKKERMANS

WETENSCHAPPELIJK ONDERZOEKER EN ORGANISATIE-ADVISEUR. HIJ WERKT BIJ DE TECHNISCHE UNIVERSITEIT EINDHOVEN EN MINASE

Ik snap het wel, het is natuurlijk heel lang goed gegaan. En inzien dat het anders moet kost tijd. Maar nu moet het toch echt anders. Waar heb ik het over? Over de stijl van denken bij onze besturende kaste, onze managers en directeuren, en hun dienaren, de organisatieadviseurs en staffunctionarissen. Die stijl wordt gekarakteriseerd door uitspraken als: "Zet je analyse even op een half A4-tje", "Als je het nu in twee minuten uit moest leggen, wat zou je dan zeggen?". Of, erger: "Waarom maak je het nou zo ingewikkeld?" en "Ik zie niet in wat dat hier mee te maken heeft". Ik heb het hier over een denkstijl die "complex" associeert met "lastig". In wezen een soort mid-life variant van de tendens onder middelbare scholieren dat alles "leuk" moet zijn, en vooral "niet te moeilijk".

Let wel: mensen die deze denkstijl etaleren zijn vaak uitermate intelligent en heel goed in staat zelf complexe analyses en redeneringen te snappen en op te zetten. Er zitten ingenieurs bij die superingewikkelde apparaten fabriceren, maar vinden dat hun bedrijfsvoering supersimpel moet kunnen zijn. Mensen die hun eigen producten aan uitgebreide tests en analyses onderwerpen voordat ze verkocht worden, maar hun nieuwe organisatie in een simpel harkje uittekenen. Let op: het gaat hier niet om vijftig-plussers, de meeste "ouwe zakken" die ik ken zijn eerder tussen de vijftientig en vijfveertig.

Wat nodig is, wat geleerd zal moeten worden, is een nieuwe manier om naar de wereld te kijken, een manier die recht doet aan hoe de complexiteit van problemen waar bestuurders nu mee te maken hebben in elkaar zitten. Complex in de zin van intergerelateerd: alles hangt met alles samen. Maar ook complex in dynamische zin: hoe de dingen zich ontwikkelen in de tijd. Hoe er nu even leraren te veel zijn maar binnenkort al weer te weinig, hoe de externe reputatie van een bedrijf heel lang torenhoog is en dan ineens finaal in elkaar stort. Alleen een denkstijl die recht doet aan deze complexiteit kan complexe problemen helpen oplossen.

Dat nieuwe leren begint natuurlijk op school, op de opleidingen voor toekomstige bestuurders. Maar een echte stijl van leren ontwikkel je pas in de praktijk, daar doe je een leven lang over. Problemen moeten echt complex zijn, wil je de waarde van deze nieuwe manier van denken, dit denken in complexe systemen, juist leren inschatten. Het mooie is wel dat als je eenmaal de wereld leert bekijken door een systeembril, je iedere dag nieuwe oefenstof uit de krant weet te halen.

Laat ik klare wijn schenken: makkelijk wordt het allemaal niet. Dit nieuwe leren vraagt om méér ingewikkelde analyses, om een grotere diversiteit van meningen en subjectieve waarheden en om véél moeite doen om hieruit een inter-subjectieve waarheid te destilleren. Kortom: het wordt allemaal véél moeilijker. Ach, wetenschappelijk is aangetoond dat een leven lang een glaasje wijn op z'n tijd niet alleen lekker is maar ook gezond. Voor een leven lang leren kon wel eens het zelfde gelden ...

Gezondheid!

WAT?

HET NIEUWE LEREN

De vraag is waarmee mensen moeten zijn toegerust om te kunnen meekomen in de kenniseconomie. Wat moeten mensen leren? Leren in de moderne samenleving gaat niet alleen over leren om je werk beter te kunnen doen. Het is ook belangrijk voor andere domeinen binnen een mensenleven. Wat mensen in een samenleving aan kennis en vaardigheden nodig hebben, is niet eenduidig in een blauwdruk vast te leggen. De eisen veranderen met de tijd en zijn ook niet allemaal te vatten in formele diploma's. Waar iedereen het over eens is, is dat in een economie die draait om ondernemerschap en innovatie, naast feitelijke kennis, bredere competenties nodig zijn. (Onderwijsraad, 2002) Zo moeten mensen om kunnen gaan met grote hoeveelheden informatie en met die informatie tot nieuwe combinaties komen. Een andere competentie is om binnen de breedte van alle mogelijkheden de diepte in te gaan en te specialiseren. Leven lang leren gaat over een goede basis en de uitbouw daarvan in creativiteit en specialisatie.

Vier pijlers van Leven lang leren

Volgens Unesco is leven lang leren gestoeld de volgende pijlers:

1. Learning to know

Door een algemene kennisbasis te combineren met de mogelijkheid om te verdiepen in een kleiner aantal onderwerpen en te leren leren.

2. Learning to do

Om beroepsmatige vaardigheden te verwerven, maar ook de competentie om met verschillende situaties om te kunnen gaan en te kunnen werken in team.

3. Learning to live together

Andere mensen begrijpen en onderlinge afhankelijkheid waarderen, gezamenlijke projecten ondernemen en conflicten hanteren.

4. Learning to be

Om de persoonlijkheid te ontwikkelen en te handelen vanuit autonomie, zelfstandig oordeel en eigen verantwoordelijkheid.

Het formele onderwijssysteem benadrukt het verwerven van kennis soms ten koste van andere vormen van leren. Het is nu cruciaal om educatie in breder perspectief te ontwikkelen. Dit perspectief moet informatie en richting bieden aan toekomstige onderwijshervormingen en beleid, zowel op inhoud als op methoden. (Delors, 1996)



Het oude versus het nieuwe leren

Er wordt de laatste jaren gesproken over het zogenaamde “nieuwe” leren. Leren is niet alleen meer het overdragen van kennis en het ‘inslijpen’ van vaardigheden, maar is gericht op bredere competenties en de ontwikkeling daarvan op verschillende manieren. In veel onderwijs-discussies wordt het oude leren vaak tegenover het nieuwe leren gezet. In de praktijk is het echter geen of-of situatie. Oud en nieuw hebben beide hun voordelen. Het traditionele leren zorgt voor een systematische opbouw van kennis. Leerlingen komen gestructureerd en doelgericht met nieuwe informatie in contact en maken zich bepaalde vaardigheden eigen. Het nieuwe leren gebeurt meer uit eigen initiatief in plaats van instructiegericht. Leren wordt een actieve ‘constructie’ van kennis die in interactie met de omgeving plaats vindt en daar niet meer van los staat. Leren sluit meer aan bij levensechte contexten in plaats van abstracte leersituaties. Het nieuwe leren is een sociaal proces. De docent is niet meer de enige die beoordeelt, dit gebeurt ook door de lerende zelf en tussen leerlingen onderling. (Onderwijsraad, 2002) Niet alleen het leren van ‘iets’ is belangrijk, maar ook de activiteit van het leren zelf: het leren leren. De rode pen en overgaan of zitten blijven krijgen een andere vorm. In nieuwe ideeën over didactiek staat het individu meer centraal, niet het onderwijsstelsel.

Scholen in Nederland proberen het nieuwe en oude leren te combineren. (*Iederwijs*; *Leren op persoonlijk niveau*) Er zijn veel verschillende experimenten, maar over het geheel neemt de variatie in lesvormen en onderwijsmethoden slechts langzaam toe. Het mag allemaal wel een tandje hoger. Volgens de SER (2002) komt moderniseren van de onderwijskundige inrichting van het Nederlandse onderwijs nog nauwelijks van de grond. Dat is jammer, want leerlingen bouwen op school aan de basis voor een leven lang leren.

2.1 EEN GOEDE BASIS

Een leven lang leren begint bij een goede basis zodat mensen de kennis en vaardigheden bezitten om hun hele leven mee verder te leren. Die basis is niet voor iedereen hetzelfde, maar afhankelijk van de capaciteiten en behoefte van individuen.

Van taal en rekenen...

Een goede basis begint bij de beheersing van taal en rekenen. Om te kunnen deelnemen op de arbeidsmarkt en aan de samenleving moeten mensen relevante documenten, de krant, maar ook bijvoorbeeld bijsluiters van medicijnen of formulieren kunnen lezen en begrijpen. Daarnaast moeten mensen voldoende kunnen rekenen om bijvoorbeeld boodschappen te doen en het wisselgeld te tellen. Het International Adult Literacy Survey (IALS) vergelijkt het niveau van deze zogenaamde ‘functionele geletterdheid’ tussen twaalf landen. Daarin scoort de Nederlandse bevolking een goed gemiddeld niveau. Alleen Zweden scoort ho-

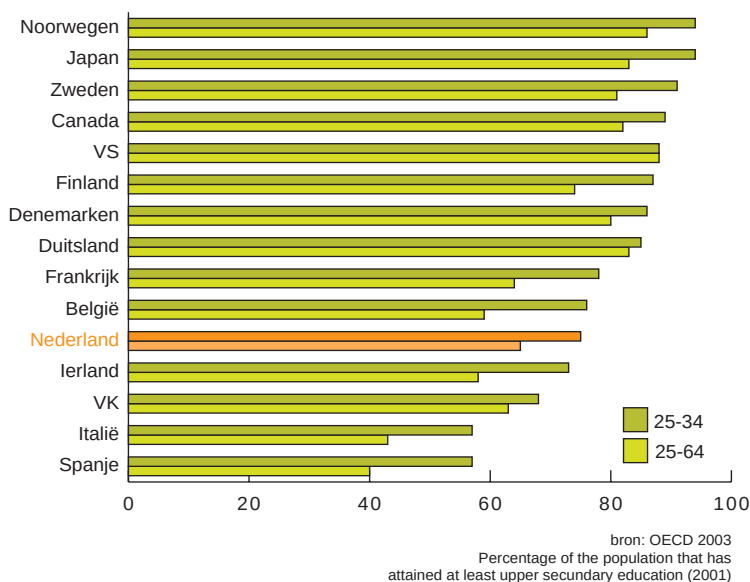
Iederwijs

Iederwijs is een nieuw soort basisschool, gebaseerd op ‘vijf innovaties’: kinderen kiezen wat, hoe en wanneer ze iets willen leren. In een groep zitten kinderen van verschillende leeftijden. Er zijn geen lokalen, maar ruimtes voor verschillende activiteiten. De activiteiten ontstaan vanuit het initiatief van kinderen en/of begeleiders. De school wordt bestuurd door kinderen, begeleiders en ouders samen. Tot nu toe wordt Iederwijs nog niet ondersteund door de overheid. De scholen draaien op bijdragen van ouders en sponsoring door bedrijven. Het landelijk netwerk Iederwijs ondersteunt particuliere initiatiefnemers die zelf een Iederwijsschool willen oprichten.

www.iederwijs.nl

ger. Op het hoogste niveau blijven we echter achter. De Nederlandse 'kopgroep' in functionele geletterdheid is relatief klein. (Houtkoop, 1999) De groep die ver achterblijft is dat ook, maar toch is bijna 10% van de Nederlandse bevolking van 15-64 jaar, waarvan ruim driekwart autochtonen, functioneel analfabeet. (CINOP, 2003) 7% van de 16-19 jarigen scoort op het laagste niveau van geletterdheid. (Houtkoop, 1999) Kortom: uitdagingen genoeg als het gaat om een goede basis.

Figuur 2.1 Aandeel mensen dat een opleiding in het hoger secundair onderwijs heeft gevolgd, 2001 (in NL havo, vwo of mbo-2)



... tot startkwalificatie en hoger

De basisvaardigheden om op de arbeidsmarkt te functioneren zijn hoger dan een generatie geleden. Voor steeds meer functies wordt een hogere opleiding gevraagd. Maar is Nederland voldoende opgeleid? De internationale statistieken stemmen niet vrolijk. Zo'n 65% van de bevolking (25-64 jaar) in Nederland heeft minimaal een afgeronde opleiding in het hoger secundair onderwijs (havo, vwo of mbo 2-niveau). Daarmee is Nederland middenmoter en loopt het achter op de Scandinavische landen, Duitsland, Canada en de VS. Met behoorlijke verschillen want deze landen scoren tussen 74% en 88%. We zakken nog verder weg als we de leeftijdscategorie 25-34 jaar vergelijken. Daar scoort Nederland weliswaar 75%, maar dan halen ook landen als Frankrijk en België ons in, terwijl Ierland en Verenigd Koninkrijk nagenoeg gelijk komen. (figuur 2.1) Datzelfde beeld zien we als de deelnamecijfers aan hoger onderwijs worden bekeken. Ook daar is Nederland middenmoter, maar scoren we met name bij de jongere generatie (25 - 34 jaar) slecht. 27% van die groep heeft een hoger onderwijsopleiding afgerond, in de meeste andere landen ligt dat hoger. (figuur 2.2)

Leren op persoonlijk niveau

Slash21 is een methode in het voortgezet onderwijs gericht op het aanleren van vaardigheden voor de 21ste eeuw, zoals het kunnen leggen van verbanden en creatief denken. Het traditionele onderwijs in vakken is afgeschaft en maakt plaats voor twee hoofdstromen: 'Natuur & Techniek' en 'Mens en Maatschappij'. Er zijn geen docenten maar begeleiders. Het onderwijs is voor een groot deel gebaseerd op het gebruik van multimedia. De Nieuwste School in Tilburg gaat nog een stapje verder. Kinderen bepalen zelf welk onderwijsniveau zij volgen. Een vmbo-leerling met een wiskundeknobbel mag ook eindexamen wiskunde doen op vwo-niveau. Omgekeerd hoeft een vwo-leerling die alleen wat moeite heeft met natuurkunde niet terug naar de havo. Leerlingen op De Nieuwste School hebben geen huiswerk maar werken in vaste uren op school. Het internet is de belangrijkste informatiebron. Geregeld worden experts van buiten de school ingeschakeld om de leerlingen nieuwsgierig te maken naar verschillende vakgebieden. De Nieuwste School gaat in september 2005 van start.

www.slash21.nl

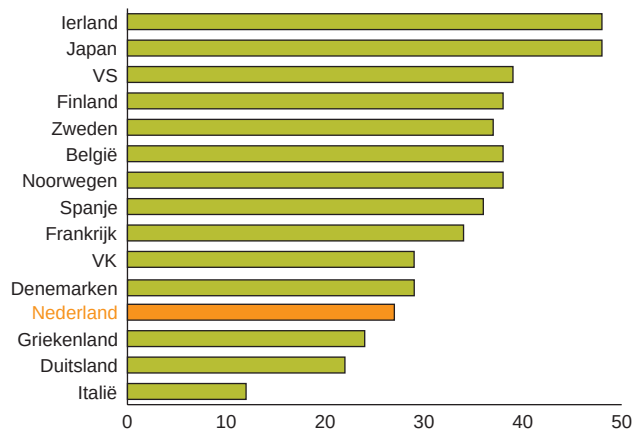
T-profiel voor de kenniswerker

De balans tussen specialisatie en combinatie komt tot uitdrukking in het T-profiel voor de kenniswerker. Volgens dit model verdiept een professional zich in zijn eigen vakgebied (de lange poot van de 'T') en neemt hij ook kennis van enkele aanverwante vakgebieden (de uiteinden van de 'T') zodat hij genoeg raakvlakken heeft om met anderen te kunnen samenwerken. Deze combinatie van "diep" en "breed" leren wordt ingezet bij Zweedse SKF Engineering & Research Centre, op de vestiging in Nieuwegein. De eerste 4-5 jaar verdiepen ingenieurs zich 100% in hun eigen (super)specialisme. Daarna doen zij dat nog maar voor 40% en besteden zij 30% van hun tijd aan specialisatie bij een "vreemde" afdeling en 30% aan de ontwikkeling van een nieuwe, aanvullende discipline. Deze verdeling is niet statisch. In het recent ingevoerde programma "Werken met Talent" is de werknemer verantwoordelijk gemaakt voor zijn eigen carrière en wordt hij ondersteund bij de ontwikkeling van zijn competenties.

Bron T-profiel: Mathieu Weggeman, presentatie op bijeenkomst "Wijzer aan Zee" 2003.

Volgens de overheid is een startkwalificatie op het niveau van mbo-2 minimaal noodzakelijk om goed op de arbeidsmarkt te functioneren. Zij ziet het als haar plicht om iedereen op te leiden naar ten minste dit niveau. Dat kan zowel op school als op het werk. De doelstelling is echter, zoals uit bovenstaande cijfers blijkt, nog niet gehaald.

Figuur 2.2 Percentage 25 tot 34 jarigen dat een opleiding in het tertiair onderwijs heeft gevolgd, 2001 (in NL hbo en wo)



bron: OECD 2003
titel: Percentage of 25 to 34 year olds
that has attained tertiary education (2001)

2.2 CREATIVITEIT

Bij een goede algemene basis houdt het leren niet op. Dan begint het pas. Om concurrenten te verslaan concentreren kennisintensieve organisaties zich op hun kernactiviteiten. Activiteiten die niet tot de kernactiviteiten horen worden uitbested. Daarmee worden van kenniswerkers twee soorten kennis en kunde verwacht. Zij moeten zich een specifiek vakgebied of kunde eigen maken en van daaruit verbanden leggen met gerelateerde gebieden. Deze wisselwerking van specialiseren en combineren tekent de loopbaan van de kenniswerker. Dit wordt ook wel het T-profiel genoemd. (T-profiel voor de kenniswerker)

Combineren

De roep om bredere competenties klinkt niet alleen op het niveau van de kenniswerker. Het begrip kennis wordt breder ingevuld dan vroeger. Het belang van non-cognitieve vaardigheden en de balans tussen EQ (emotionele intelligentie) en IQ staat volop in de belangstelling. (Goleman, 1995) Het mbo speelt op de behoefte aan bredere competenties in met de ontwikkeling van een competentiegericht kwalificatiestructuur. Een competentie geeft aan of iemand in een bepaalde situatie adequaat weet te handelen. Dat kan in een werksituatie, maar ook

een leersituatie of een maatschappelijke situatie zijn. Competenties kunnen worden bekeken langs verschillende dimensies: variërend van het uitvoeren van een werктаak tot het werken binnen een organisatie, samenwerken binnen een team en het ontwikkelen van een beroep, individu, team, organisatie of bedrijf. (Colo, 2002)

In de moderne economie moeten mensen met uiteenlopende informatie en databronnen omgaan, zich handhaven in een instabiele omgeving, verschillende soorten kennis combineren, met verschillende mensen samenwerken, enzovoort.

Kennis en kunde in de nieuwe economie

Seltzer en Bently (1999) hebben groepen van vaardigheden voor de toekomst op een rijtje gezet:

- **Informatie**

Ieder mens kan tegenwoordig beschikken over een overvloed aan informatie. We moeten in staat zijn hierin onze weg te vinden en te onderscheiden wat we daarvan kunnen gebruiken.

- **Zelforganisatie**

De omgeving waarin mensen werken is steeds minder stabiel, routine in werk verdwijnt. We moeten steeds meer onze eigen doelen definiëren en structureren, onze tijd indelen, prioriteiten stellen en soms tegenstrijdige verantwoordelijkheden tegen elkaar afwegen.

- **Interdisciplinariteit**

Innovatie komt voort uit de combinatie van verschillende soorten kennis. Interdisciplinair werken wordt voor steeds meer mensen een normaal onderdeel van het werk.

- **Interactie**

Werk vindt steeds meer in teams plaats. Voor succesvolle interactie met anderen zijn zelfkennis, motivatie, emotioneel bewustzijn en interpersoonlijke vaardigheden onontbeerlijk.

- **Reflectie en evaluatie**

Dit is het vermogen om onszelf te analyseren en op basis daarvan beslissingen over onszelf te nemen. Dat stelt mensen in staat te reageren, zich aan te passen en te groeien.

- **Risico**

Doordat de externe omgeving onzekerder is geworden en er meer keuzes worden gemaakt met steeds meer mogelijke uitkomsten, moeten mensen in staat zijn om te gaan met risico's.

Uiteindelijk gaat het in de kenniseconomie, die draait om nieuwe ideeën, innovatie en ondernemerschap, om een meer generieke eigenschap van mensen en organisaties: creativiteit. Creativiteit heeft te maken met beseffen wat je niet weet en op grond van dat besef te handelen. Het is het vermogen problemen op te lossen als ze op je weg komen en kennis uit het verleden toe te passen in nieuwe situaties. Kortom: het gaat erom te blijven leren in de meest brede zin van het woord, omdat zich





steeds nieuwe situaties voordoen, waarvoor niet altijd een oplossing of antwoord klaar ligt. Zoals Henk Akkermans ook al in zijn column aan-geeft is het leven soms ingewikkelder dan we zouden willen.

2.3 SPECIALISATIE

Creativiteit en het vermogen te blijven leren zijn dus belangrijker dan ooit. Maar ook feitenkennis blijft onontbeerlijk. Het verdiepen van kennis en begrip is nog steeds fundamenteel. Met de toename in kennis is ook het belang van specialisatie toegenomen, zoals het volgende citaat duidelijk maakt. *“The increase in number of biomedical journals since 1870 has been exponential. (...) An estimated two million articles are published in biomedical literature each year. For a physician to read everything of possible relevance, it would be necessary to read about 6.000 articles a day.”* (A. Verhoeven, 1999) Het is onmogelijk alle mogelijke relevante informatiestromen zelf te verwerken. Het gericht ontwikkelen van expertise geeft mensen kennis en vaardigheden die hen onderscheidt van anderen. Vakexpertise en de uitbouw daarvan worden steeds belangrijker en om bij te blijven is een steeds scherpere focus nodig. Dat geldt niet alleen voor wetenschappers en artsen. Waar bijvoorbeeld in de filmwereld vroeger de geluidsman voldeed hebben we nu stemmenspecialisten, geluidseffectenexperts, *room noise* technici etc. Vroeger hadden we alleen de tandarts, nu wordt deze aangevuld met een mondhygiëniste en een orthodontist. Dat er blijvende behoefte is aan specialisten blijkt uit de (dreigende) tekorten aan verplegend personeel, apothekersassistenten, procestechnologen, R&D medewerkers enzovoort.

2.4 OM TE ONTHOUDEN

De basis voor een gezonde kennissamenleving is een hoge, brede en divers opgeleide beroepsbevolking. Nederland blijft op verschillende gebieden achter: er is een grote groep zonder startkwalificatie, ons land heeft relatief weinig jonge hoogopgeleiden en nog altijd bijna 1 miljoen functioneel analfabeten. Er valt dus nog heel wat te investeren in een goede basis. Daarbij gaat het niet alleen om het investeren in diploma's. Breder competenties en creativiteit zijn niet in een papiertje te vangen. Wat mensen moeten leren hangt af van de specifieke situatie, en behoefte van de persoon. Dat betekent niet alleen kwaliteitsonderwijs op maat, maar ook aandacht voor andere manieren waarop mensen leren en instrumenten die hen in staat stellen hun leerbehoefte te formuleren en in te vullen.





gesprek met Anna van Zoest

22

“Het systeem in Engeland is schoolser. Je krijgt bij afwezigheid direct een brief thuis. Maar studenten kiezen er wel echt voor om te studeren. Iedereen komt op college. Zij steken zich vaak dan ook diep in de schulden om te kunnen studeren. In Nederland is studeren toch meer een lifestyle. Studenten hier zijn harder bezig met de stad en zichzelf te ontdekken dan met studeren.”

Met Anna hebben we afgesproken in het Blauwe Theehuis in het Amsterdamse Vondelpark. Het is mooi weer en we nemen plaats op het terras om Anna beter te leren kennen.

wie is Anna van Zoest?

Anna van Zoest is 22 jaar en komt uit Amsterdam. Na het VWO is Anna een jaar gaan reizen en in Londen beland. Het bevalt haar goed en ze blijft er om te studeren. Ze studeert drie jaar geschiedenis en politicologie aan de *University of London*. Ze is aangenomen op de *Oxford University* in Groot-Brittannië, waar ze in september 2004 met haar masters in *political science* begint.

Naast haar formele opleiding heeft Anna op verschillende andere plaatsen geleerd. Anna heeft een cursus Spaans gevolgd. Ze is lid geweest van een atletiekvereniging en een tijdje secretaris van de club. Zo doet ze organisatorische vaardigheden op. Verder heeft ze stage gelopen bij een adviseur van de Britse regering. “Dit was een boeiend kijkje in de keuken. Hier heb ik weer allerlei onderzoeksvaardigheden opgedaan, zoals zoeken met behulp van internet. Daarnaast is alles wat ik extra heb gedaan ook gewoon goed voor mijn Engels.”

hoe leer je het liefst?

“Het liefste leer ik al doende”, zegt Anna. “Of het nu gaat om taalvaardigheid, schrijven, of leren organiseren, je kunt het niet uit een boek leren. Je leert het pas echt door het toe te passen. Op de middelbare school wordt dat nog maar weinig gedaan. Je kunt leerlingen wel jarenlang rijtjes met woorden laten stampen, maar als je ze drie maanden naar het buitenland stuurt komen ze terug met dezelfde woordenschat. Dieptekennis is niet zo belangrijk, als je maar weet waar je de kennis die je nodig hebt vandaan haalt. Verder is het belangrijk voor mij om met anderen te kunnen praten over wat je leert. Ik leer het beste in een rustige omgeving maar met toegang tot andere mensen.”

waar leer je het liefst?

Anna vindt het opvallend in gesprekken met Nederlandse studenten dat haar studie in Engeland zo kleinschalig is: “In het grootste hoorcollege zaten 100 studenten, in de werkgroepen tussen de 5 en 20. Ook is de begeleiding in Engeland intensief: je spreekt minstens vier keer per jaar met je persoonlijke *supervisor*.” Anna is positief: “Het systeem in Engeland is schoolser. Je krijgt bij afwezigheid direct een brief thuis. Maar studenten kiezen er wel echt voor om te studeren. Iedereen komt op college. Zij steken zich vaak dan ook diep in de schulden om te kunnen studeren. In Nederland is stude-

ren toch meer een *lifestyle*. Studenten hier zijn harder bezig met de stad en zichzelf te ontdekken dan met studeren.”

waarom leer je?

“Sinds ik klaar ben met de middelbare school, merk ik van mezelf dat ik veel nieuwsgieriger ben geworden. Ik denk omdat leren ineens geen verplichting meer is. Ik doe het nu alleen maar voor mijzelf. Nou ja, natuurlijk ook om later het werk te kunnen doen dat ik graag zou willen doen. Ik wil werken bij een grote internationale organisatie. Daarvoor moet je goed je talen spreken, je moet een academische graad hebben, internationale ervaring en werkervaring. Ik kies daarom nu voor de opleidingen en activiteiten die mij helpen om later goed aan de slag te kunnen.”

wat betekent leren voor je?

Anna denkt even na. “Leren is voor mij een individuele bezigheid. Ik word gedreven door mijn eigen nieuwsgierigheid. Als ik eerlijk ben leer ik puur om mijzelf te vrijmaken. Ik wil in ontwikkeling zijn, nieuwe dingen leren: Waarom doen mensen de dingen die ze doen? Hoe zit de wereld in elkaar? Ik leer daar steeds meer over, tegelijkertijd roept het ook weer nieuwe vragen bij me op. Dat is alleen maar leuk. Het is net een puzzel. Er is zo'n rijkdom aan kennis beschikbaar, allemaal voor het opscheppen! Het is aan jezelf om er zoveel mogelijk uit te halen. Leren is voor mij vooral dat: bevrediging van een behoefte”

Als het gesprek ten einde loopt brengt Anna nog een idee naar voren: “Mensen zijn vandaag de dag kennisconsumenten. Zij pakken wat zij interessant vinden. Instellingen zouden hier meer op kunnen inspelen door flexibeler hun ‘waar’ aan te bieden. De consument heeft immers recht op een goed product.”



WAAR?
SCHOOL

COULUMN

NIET AFSCHRIJVEN MAAR OPWAARDEREN

DOOR HELEEN TERWIJN
PSYCHOLOOG EN OPRICHTER VAN IMC WEEKENDSCHOOL

Kinderen leren van hun ouders en op school dat je het later ver zult brengen als je goed je best doet. Dat is een duidelijke afspraak die elk kind kan opzeggen. Als jij je best doet, gaat de school je verder helpen. Je gaat dingen leren waar je veel aan hebt. En je krijgt straks diploma's waarmee je van alles kunt worden.

Dat die belofte niet klopt zou je aan kunnen zien komen. Het gaat niet om je best doen, het gaat om presteren. Maar de kinderen blijven lang vertrouwen. Bij een goede juf of meester voelt niemand zich de mindere.

De Cito-toets deelt een keiharde dreun uit. Je mag hoog of je moet laag - ongeacht je inspanningen. "Ze hebben me afgeschreven", zei een jongen. Duidelijker kan het niet. Het is heel schadelijk dat we op deze manier indelingen maken. Dat we kinderen boordevol talenten het gevoel geven dat ze niet goed genoeg zijn. Als er toch moet worden ingedeeld zouden we toetsen moeten maken waarin iedereen kan winnen. Niet slechte resultaten lief verpakken maar veel breder kijken naar talenten. Kinderen laten ontdekken wat ze wél goed kunnen.

En het wordt nog erger. In plaats van goede opvang na de Cito-toets gaat het afschrijvingsproces gewoon door. Het is leren en toetsen maken. Afwachten wat daarna nog je mogelijkheden zijn. We zetten iedereen tot het bittere einde af tegen een standaard voor universiteitsstudenten.

Dit proces maakt slachtoffers op alle schoolniveaus. Vmbo-leerlingen worden gedwongen verder te ploeteren in vakken waar ze juist *niet* goed in zijn. Nog steeds telt niet wat zij zouden kunnen. Alsof de school ervoor bedoeld is dat zij zich waardeeloos voelen.

En ook de gelukkigen die wel hoog mochten moeten afwachten. Ze mogen wel profielen kiezen maar dat gaat volgens wat ze 'nog wel' en 'niet meer' kunnen. Hoezo kiezen? Ze hebben geen idee waarvoor ze leren. Minder zichtbaar raken ook hier velen de weg kwijt. Ze voelen zich in de steek gelaten en dat zijn ze ook.

De oplossing op alle niveaus ligt in het veel eerder de toekomst binnenhalen. Opwindende toekomstmogelijkheden laten zien. Kinderen begeleiden bij het maken van keuzes. Niet betuttelen maar hun talenten aanmoedigen.

De laagste schoolniveaus zouden hier enorm van opknappen. Hoog en laag worden relatief als het om jouw talenten draait. Als ik minister van onderwijs was zou ik van het vmbo een plek maken waar iedereen kan slagen.

En vergeet ook de hogere schoolniveaus niet. Daar glijden kinderen eenzaam af zonder dat iemand ze ziet staan. Als ik toch onderwijsminister was zou ik doorlopend iedereen bemoedigen die erin slaagt elk kind perspectieven te bieden. Dat is niet eenvoudig maar ook geen illusie. De sleutel is oprechte betrokkenheid.

WAAR?

SCHOOL

De kenniseconomie draait in de eerste plaats om talent. Zonder talent kan geen kenniseconomie en -samenleving floreren. Mensen die met hun creativiteit en specialisme weten in te spelen op nieuwe kansen of veranderingen in hun omgeving komen er niet vanzelf. Dat vergt een stimulerende en inspirerende omgeving waar mensen hun talenten kunnen ontwikkelen en toepassen. Dat begint op school, maar gaat door op het werk en andere plekken in de samenleving. In dit en de volgende twee hoofdstukken wordt gezocht naar wat nodig is om zo'n omgeving op school, op het werk en op andere plekken in de samenleving te creëren.

De Europese Commissie maakt onderscheid tussen formeel, non-formeel en informeel leren. Formeel leren gebeurt op school of een ander opleidingsinstituut. Bij succesvolle afronding wordt een stempel gegeven in de vorm van een diploma. Dit leren richt zich vaak op algemene kennis en breed toepasbare principes en regels. Non-formeel leren leidt meestal niet tot een diploma, maar het is wel gestructureerd en gebeurt met een bewust doel. Het gaat vaak om situatiespecifieke kennis en het ontwikkelen van vaardigheden binnen een concrete context. Voorbeelden zijn een bedrijfstraining of een computercursus in de bibliotheek. Informeel leren vindt vaak onbewust plaats door te doen en te ervaren. Een kind leert dat vuur gevaarlijk is doordat het zijn vingers brandt en het ontwikkelt ruimtelijk inzicht door een computerspel te spelen. (Onderwijsraad, 2002)

De school is dus de plek waar formeel geleerd wordt. Maar de school van vandaag is allang niet meer dezelfde als honderd jaar geleden. Sterker, de laatste tien jaar is er veel veranderd. Kennisoverdracht van docent naar student is niet meer de enige vorm van leren. Oude en nieuwe vormen van leren komen aan bod. De vraag is wat dit betekent voor de positie en de inrichting van de school. De school wordt hierbij in brede zin opgevat: van basisschool tot universiteit en andere opleidingsinstituten voor volwassenen. In dit hoofdstuk wordt gekeken wat de uitdagingen voor de school zijn om een leven lang leren mogelijk te maken.

3.1 DE IDEALE LEEROMGEVING

De nieuwe kijk op leren stelt andere eisen aan de schoolomgeving. In de vorige eeuw heeft de school steeds meer het monopolie verworven op kennisoverdracht. De school speelt een lange tijd een rol in ieders leven. Daarom is het cruciaal dat de school de ideale omgeving biedt om te leren. Een ideale leeromgeving biedt voldoende structuur om kennis op te doen, maar stimuleert tegelijkertijd creativiteit en initiatief om met die kennis eigen talenten te ontwikkelen. Kenmerken van een



Toch een diploma

Track21 is bedoeld voor leerlingen die het vmbo-onderwijs te weinig praktisch vinden. Ze volgen een opleiding in de praktijk en halen zo een diploma op mbo-niveau 1. Track21-leerlingen zijn het grootste deel van de week bij een bedrijf. Enkele dagdelen zijn ze op school: voor het bespreken van ervaringen met hun mentor en medeleerlingen en om aan vaardigheden te werken waar ze in de praktijk nog moeite mee hebben, zoals communicatie, taal en rekenen of hygiënisch gedrag. In het pilotproject Track21 participeren vier scholen uit Alkmaar, Goes, Heerenveen en Nijmegen.

www.leerlingbegeleiding.nl
en www.aps.nl/ao/

ideale schoolomgeving komen in diverse studies naar voren. (Seltzer en Bentley, 2000; Onderwijsraad, 2002) Enkele van die kenmerken zijn:

- **Vertrouwen**

Veilige, betrouwbare relaties, waarbinnen mensen bereid zijn risico's te nemen en te leren van fouten.

- **Vrijheid**

Creatieve toepassing van kennis is alleen mogelijk wanneer mensen in staat zijn om echte keuzes te maken over wat ze doen en hoe ze dat proberen te doen.

- **Variatie in context**

Zodat mensen daartussen verbindingen kunnen leggen.

- **Balans tussen uitdaging en capaciteiten**

Iedereen moet de opleiding kunnen vinden die bij hem of haar past. Dat betekent maatwerk.

- **Interactief**

Creativiteit komt tot bloei in omgevingen waar ideeënvorming, feedback en evaluatie voortdurend plaatsvindt en waar mensen gebruik kunnen maken van verschillende bronnen van informatie en expertise.

- **Reële uitkomsten**

Creatief vermogen en motivatie worden versterkt door het bereiken van concrete uitkomsten.

Scholen kunnen zich op verschillende manieren ontwikkelen tot een ideale leeromgeving. Allereerst door het creëren van een omgeving waarin mensen optimaal hun talenten kunnen ontwikkelen. Ten tweede door relaties aan te gaan met de andere organisaties. En tot slot door het verbeteren van de interne organisatie.

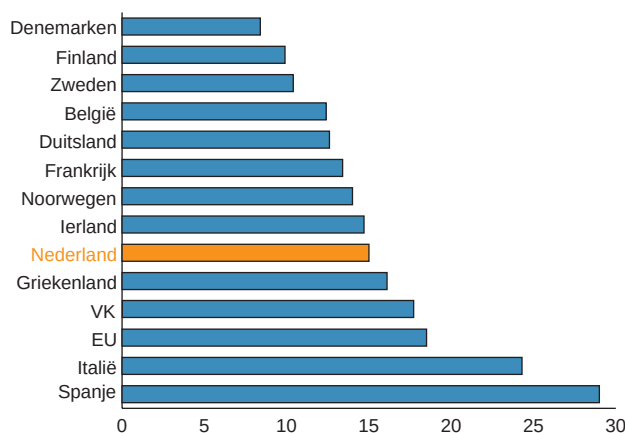
3.2 AANMOEDIGEN, NIET AFREMMELEN

Zoals Heleen Terwijn al opmerkt in haar column: de school moet de plek zijn waar talenten worden aangemoedigd en niet de plek waar alleen wordt gekeken naar wat mensen niet kunnen. (interview Djera Khan) Krijgen leerlingen de ruimte om binnen het onderwijs de beste plek te vinden om hun talenten te ontwikkelen, ook als dat misschien via een omweg gaat? In Nederland lijkt afremmen eerder het devies dan aanmoedigen. Afremmen begint al op de basisschool waar aan de hand van de CITO-toets wordt bepaald waar scholieren naartoe gaan in het voortgezet onderwijs. Dat is het belangrijkste moment waarop in het Nederlandse onderwijsstelsel echt wordt geselecteerd.

Het vmbo heeft met 60% verreweg het grootste aandeel in het voortgezet onderwijs. Zo'n 15% van de jongeren tot 24 jaar verlaat school vroegtijdig met hooguit een vmbo-diploma. (figuur 3.1) Ook de rendementen

van het mbo, hbo en wo liggen laag. Slechts 60% van de mbo'ers, 70% van de hbo'ers en 60% van de wo'ers haalt het begeerde diploma. De doorstroom in de beroepskolom is beperkt, slechts 12% van de mbo'ers stroomt door naar het hbo. (OCW, 2002c; EZ, 2003) Er ligt duidelijk een opdracht om mensen aan te moedigen om verder te leren. Dat betekent investeren in het vmbo en de doorstroom naar het mbo en het hbo.

Figuur 3.1 Vroegtijdige schoolverlaters (alleen PO + VMBO, 2002)



bron: Eurostat 2004
Percentage of the population aged 18-24 with at most lower secondary education and not in further education or training 2002

3.3 NETWERKEN

De school van vandaag staat niet op zichzelf. Veel van de doorgevoerde wijzigingen in het onderwijsstelsel werden ingegeven door de gedachte dat school tekortkomingen thuis of op andere plekken moest opvangen. Maar de school kan niet alle maatschappelijke problemen oplossen. Het gaat er in eerste instantie om dat de school zich verbindt met zijn omgeving om zijn kerntaak goed te kunnen vervullen: het leren. De kwaliteit van de school wordt mede bepaald door de netwerken die zij onderhoudt. Steeds meer middelbare scholen openen hun deuren voor organisaties in de buurt. Zij verbinden zich met bijvoorbeeld bibliotheken, jeugdzorg en sportverenigingen voor buitenschoolse activiteiten. Scholen ontwikkelen zich tot 'brede leercentra' in de regio. De opkomst van "brede scholen" is daar een goed voorbeeld van. Eind 2003 waren er zo'n 500 en dat groeit naar verwachting de komende jaren verder naar 1200. (Oberon, 2003)

Steeds meer scholen gaan ook samenwerkingsverbanden aan met bedrijven in de omgeving. Deze samenwerking wordt steeds belangrijker voor scholen om bij te blijven met de veranderende praktijk. Er wordt langzamerhand meer gebruik gemaakt van duale trajecten in het onderwijs, waar leerlingen en studenten leren en werken combineren. (Toch een diploma; Werken en leren in de bloemenhandel) Het mbo is tradi-

Werken en leren in de bloemenhandel

Sinds 2001 kunnen studenten aan de Hogere Agrarische School (HAS) in Den Bosch een duale hbo-opleiding volgen. Ongeveer de helft van de opleiding wordt op het leerbedrijf verzorgd. De HAS verzorgt de begeleiding van de studenten en van de betrokken bedrijven en blijft eindverantwoordelijk voor het niveau van de opleiding. Afhankelijk van de vooropleiding duurt de duale opleiding, evenals de voltijdse hbo-opleidingen, drie of vier jaar. Het initiatief van de HAS Den Bosch is in het bedrijfsleven positief ontvangen.

Slimme software

Het Northgo College in Noordwijk is een scholengemeenschap voor vmbo, havo en atheneum. De school verlicht de belasting van docenten en ondersteunend personeel bij het onderhouden van absentie- en presentielijsten met de inzet van Personal Digital Assistants (PDA's). Het systeem draait op een breedbandig draadloos WiFi-netwerk. Het belangrijkste doel is echter het doelmatiger inrichten van het beheer van de gegevens van leerlingen over resultaten en over het leerproces en de onderwijsbegeleiding te verbeteren. De school kan in een vroeg stadium zien welke vakken populair zijn en daar het aanbod op afstemmen. Daarnaast beoogt het project minimaal één fte op jaarbasis te besparen door onder andere de verlichting van administratieve taken. Hierdoor komt tijd vrij voor andere activiteiten.

www.handzameinfo.nl

tioneel al sterk op de praktijk gericht. Bij de beroepsbegeleidende leerweg in het mbo (het vroegere leerlingwezen) maakt de praktijk minstens 60% van de opleiding uit. In het hoger onderwijs lijkt de verbinding met de omgeving en het bedrijfsleven, gunstige uitzonderingen daargelaten, lastiger tot stand te komen. (SER, 2002)

3.4 INTERNE ORGANISATIE

Een ideale schoolomgeving kan alleen worden gerealiseerd met een goede organisatie en goede middelen, zodat docenten optimaal hun werk kunnen doen met toepassing van nieuwe methoden en leermiddelen. Technologie, en dan met name ict, kan daar een belangrijke rol bij spelen. De laatste jaren is daar veel over gezegd en geschreven. Er is veel ict bij de scholen naar binnen geschoven. Maar net als bij andere organisaties zal die pas zijn waarde krijgen als de school op een andere manier gaat werken. Het betekent een radicaal herontwerp van de organisatie van de school en alle werkprocessen. Dat lijkt nog relatief weinig te gebeuren.

De meeste aandacht gaat naar de inzet van ict in het primaire onderwijsproces en niet in het secundaire proces ("de achterkant") terwijl daar juist veel winst is te halen. Bijvoorbeeld door ict in te zetten om de administratie efficiënter te organiseren en leerlingen beter te kunnen volgen. (Slimme software) Op deze manier worden docenten beter ondersteund om hun werk te doen en komt er meer tijd en geld vrij voor het primaire proces: het leren. Daarnaast lijkt in Nederland in vergelijking met andere landen minder aandacht te worden besteed aan deskundigheidsbevordering van docenten op het gebied van hardware en educatieve content. Een vernieuwende manier om deskundigheid van docenten te stimuleren is een website die onafhankelijke informatie over onderwijsproducten biedt en waar docenten content beoordelen en ervaringen uitwisselen. (Kwaliteitswaarborg van online content)

3.5 OM TE ONTHOUDEN

De ideale leeromgeving op school komt nog niet overal goed van de grond. Wat is ervoor nodig om te zorgen dat dit wel gebeurt? Innovatie kan immers niet van bovenaf worden opgelegd, vernieuwing komt tot stand in het klaslokaal of in de collegezaal. Bottom-up innovatie dus. Dat kan op de eerste plaats worden gestimuleerd door de kwaliteiten van het individu centraal te stellen en daarop voort te bouwen. De leerende moet in staat worden gesteld om zich vrij binnen het onderwijsstelsel te bewegen en te leren op een manier die bij hem of haar past. Dat betekent het vergroten van de keuzevrijheid en het introduceren van nieuwe vormen van vraagsturing. Op de tweede plaats betekent dat ruimte voor scholen om te pionieren. De ruimte om van onderop te vernieuwen moet zoveel mogelijk worden benut. Het is zaak te zorgen dat pioniers snel aan de slag kunnen en dat bewezen successen worden opgeschaald. Dat gebeurt nu nog maar mondjesmaat.

Kwaliteitswaarborg van online content

De overheid in Groot-Brittannië heeft een keurmerk uitgegeven voor online leermodules. Alle bedrijven en organisaties die online lesprogramma's maken, worden geregistreerd en beoordeeld. Scholen in Groot-Brittannië krijgen een speciaal budget, *e-learning credits* (eLC), waarmee ze op de website van Curriculum Online elektronische lespakketten mogen uitzoeken. Op de site van Schoolzone kunnen docenten de pakketten beoordelen en hun ervaringen delen.

www.curriculumonline.gov.uk en
www.schoolzone.co.uk





gesprek met Michiel Doets

25

“Leren is voor mij het verkrijgen van kennis en inzien: hé, nu kan ik het zelf toepassen. Dat geeft me een goed gevoel. Het wordt ook steeds makkelijker om dingen te leren wanneer je het meer doet. Je staat er niet meer zo tegenaan te hikken. Vroeger dacht ik: het komt wel.”

Michiel Doets ontmoeten we in een klein kantoor van de Norit fabriek in Zaandam. Onder werktijd maakt hij wat tijd vrij om, gestoken in een blauwe overall, met ons te praten over zijn ervaringen met werken en leren.

wie is Michiel Doets?

Michiel Doets is 25 jaar en komt uit Middelie, een klein plaatsje vlakbij Purmerend. Hij werkt in de procesindustrie bij Norit in Zaandam. Na de Mavo weet Michiel niet precies wat hij wil. Hij begint met een korte opleiding elektrotechniek en later een opleiding op MBO niveau. Deze opleiding heeft hij niet afgemaakt.

Michiel heeft een tijdje bij een computerwinkel gewerkt. Op aanraden van zijn buurjongen komt hij terecht bij de procesindustrie. Hij gaat naar het ROC in Zaandam, waar hij 1 jaar milieuprocesstechniek studeert. Dit haalt hij niet. Op school vertellen ze Michiel dat hij beter een praktijkopleiding kan gaan doen. Michiel komt bij de Norit fabriek in Zaandam terecht en volgt ondertussen een tweejarige opleiding van de VAPRO (kenniscentrum van de procesindustrie). “Mijn theorie op school van VAPRO-A had ik gehaald. Mijn taken had ik allemaal gemaakt. Aan het einde van deze opleiding krijg je nog een eindgesprek over je praktijk gedeelte, je taken. Dit laatste eindgesprek haalde ik niet, en toen ben ik in overleg in het FEC project gestapt om zo toch dit laatste onderdeel, het eindgesprek, te behalen.”

FEC (Format Examinering Competenties) is een methode voor bedrijven om aan de hand van bedrijfsprocessen te kunnen meten wat de capaciteiten zijn van werknemers en een instrument om de scholing van personeel te bevorderen. Michiel vertelt hoe dit verliep: “Ik had eerst een drie uur durend intakegesprek met mensen van Norit, de VAPRO en het ROC waar ik mijn opleiding volgde. Aan de hand van de taken die ik had gemaakt en aan de hand van mijn opmerkingen en interesses werden mijn competenties in kaart gebracht. Terwijl ik bleef werken bij Norit kreeg ik de mogelijkheid om voor of na het werk extra onderwijs te volgen. Afspraken maakte ik via internet. Eerst met iemand van het ROC en later met iemand van de VAPRO. Dit waren mensen met veel ervaring uit de praktijk van de procesindustrie. Ik moest eerst op papier zetten wat ik wél wist en aangeven wat de problemen waren. Dit was niet zomaar wat voorkauwen, ze probeerden me echt op weg te helpen.”

Zo behaalt Michiel uiteindelijk zijn VAPRO-A diploma. In september gaat Michiel weer naar school om zijn VAPRO-B te halen, één dag per week naar school en de andere vier dagen werken.

hoe leer je het liefst?

“Eerst leerde ik het liefst op mijn eigen manier. Doordat ik nu het hele traject en alle informatie van die ervaren mensen uit de procesindustrie heb gekregen, ben ik steeds

meer naar anderen gaan luisteren. Er ging een wereld voor me open. Het bleek dat ik op zich wel de kennis had maar deze altijd op een verkeerde manier naar buiten bracht. Ik heb zelfstandiger leren werken, ik hoef niet meer alles te vragen. Het FEC traject bestaat zowel uit een praktijkgedeelte als uit leren uit een boek. Dit werkend leren vind ik heel prettig.”

waar leer je het liefst?

Michiel denkt dat hij het meest heeft geleerd op het werk. “Van mijn schooltijd heb ik de *basics* opgestoken. Maar het liefst leer ik op de werkplek, dáár gaat het over wat je echt moet doen. Ik zit ook graag achter de computer. Bij Norit werk ik zowel direct met machines als met de computers die nodig zijn om deze machines aan te sturen. Ik bestuur nu in mijn eentje een afdeling.”

wat voor omgeving heb je nodig om te leren?

“Vertrouwen is noodzakelijk om te kunnen leren”, zegt Michiel zonder aarzeling. “Je moet kunnen laten zien wie je bent en wat je bent. Je moet dingen niet voor jezelf houden als het niet lukt maar met anderen kunnen bespreken.”

waarom leer je?

“Ik leer in de eerste plaats om kennis te vergaren. Waarom ik kennis wil hebben? Om hogerop te komen in het leven. Ik wil niet altijd maar op hetzelfde niveau blijven zitten, ik wil vooruit. Het FEC traject is voor mij ideaal geweest, het heeft me het duwtje in de rug gegeven dat ik nodig had en mij zelfvertrouwen gegeven. Vroeger had ik veel minder vertrouwen in de toekomst, in het vooruitzicht dat ik er wel kom. Nu ben ik mij veel bewuster van het feit dat ik het heft in eigen handen heb. Weet je, toen ik net begon met dat traject kreeg ik van mijn begeleider de vraag: stel je voor dat je in een

bus zit, waar zou je het liefst willen zitten? Ik koos eerst een plekje waar ik normaal graag zit, ergens een beetje achterin de bus. Maar later besepte ik me dat ik toch liever op de chauffeursplek plaatsneem.”

wanneer leer je het liefst?

“Ik leer het liefst terwijl ik aan het werk ben. Ik werk in ploegendienst, op onregelmatige tijden. Tijdens het werk is het dus het makkelijkst. Maar soms heb ik het te druk om te leren, dan leer ik liever thuis, op een rustige ochtend.”

Wat betekent leren voor je?

“Leren is voor mij het verkrijgen van kennis en inzien: hé, nu kan ik het zelf toepassen. Dat geeft me een goed gevoel. Het wordt ook steeds makkelijker om dingen te leren wanneer je het meer doet. Je staat er niet meer zo tegenaan te hikken. Vroeger dacht ik: het komt wel. Nu weet ik: wat je geleerd hebt moet je kunnen verwoorden en toepassen. Wat je niet weet moet je gewoon vragen.”



WAAR?

WERK



COLU-MN

PLEIDOOI VOOR DE EMANCIPATIE VAN DE WERKPLEK

DOOR TRUDE MAAS

LID VAN DE EERSTE KAMER. DAARNAAST BEKLEEDT ZIJ COMMISSARIATEN BIJ ONDER
ANDERE ABN AMRO EN PHILIPS NEDERLAND

We praten nu al jaren over leven lang leren en het wil maar niet gaan vliegen. Logisch. Het is niet sexy. Want veel te veel mensen vinden leren helemaal niet leuk. Omdat we meteen de link leggen met onderwijs. En alleen de knappe bollen hebben goede herinneringen aan school. De meeste anderen zijn blij dat ze dat allemaal voorgoed achter de rug hebben en aan het werk kunnen. We ontdekken allemaal dat het echte leren dan pas begint. Je komt in omstandigheden waarin je de dingen moet gebruiken, en dan wordt het menens. Bovendien blijkt kennis -net als verse vis- snel zijn glans te verliezen. Je leert als je meteen echt kunt oefenen, daar feed back op krijgt en tijd kunt nemen om te ordenen en te reflecteren. Die systematiek ontwikkelen de meesten van ons pas in de praktijk. Veel bedrijven begrijpen dat overigens wel. Coaching en mentoring, persoonlijke ontwikkelplannen, zelfs in de huidige tanende economie blijft men investeren in de ontwikkeling van human capital. Als je niet werkt, stagneert die ontwikkeling. Dus: hoe meer werklozen, hoe meer stagnerende grijze cellen. Werk, werk, werk (best een goed motto van paars). We moeten volgens mij eerst en vooral af van het idee dat het ministerie van Onderwijs in het publiek debat het monopolie heeft op de discussie over leven lang leren. Die discussie zou heel zichtbaar gevoerd moeten worden door de ministeries van Economische Zaken en Sociale Zaken en Werkgelegenheid. En omdat het ministerie van Onderwijs ook 'best' iets van leren weet, zouden die uiteraard uit volle borst 'mee' moeten mogen doen. Pas als we zo gaan denken, komt er beweging in de aanpak van leven lang leren.

Hoezeer beleidsmakers leiden aan het perfide cognitief syndroom zie je in de discussie over het leren van Nederlands als tweede taal. Elke leerpsycholoog en taalkundige weet wat de randvoorwaarden zijn die het leren van een taal bevorderen. Een taal leer je volgens Chomsky in een 'rich linguistic environment': een omgeving waarin je heel veel van die taal kunt horen en proeven. Ter plekke dus. Immigranten leren Nederlands in ons land. En ze leren ook nog eens stukken sneller als dat op de werkvloer gebeurt. Werk, werk, werk.

We zijn helaas nog niet op weg naar een gedragen visie op leven lang leren, we raken er misschien juist verder vandaan? Zolang we immers niet inzien dat de beschamende uitval uit alle takken van ons onderwijssysteem te maken heeft met gebrek aan ontwikkeling in pedagogisch didactisch denken, wordt het echt voorlopig helemaal niets. School is voor velen nu eenmaal geen inspirerende leeromgeving. En ik zie nog maar weinig tekens dat we het onderwijs rendement gaan verbeteren door andere leeromgevingen te creëren, die wel aansluiten bij 'de jeugd van tegenwoordig'. Werk, werk, werk.

In het land van Calvijn heeft werk als mogelijkheid om je talenten te gebruiken en te ontwikkelen minder aanzien dan onderwijs kennelijk. Die onderwaardering van werk speelt ons nu ernstig parten. Op de werkplek ontwikkelen wij ons immers. Gestuurd of ongestuurd, bewust of onbewust. Leven lang leren wordt pas iets zodra we ons realiseren dat werken en leren veel dichterbij elkaar liggen dan leren en onderwijs genieten.

WAAR?

WERK

Leren gaat over veel meer dan naar school gaan. Mensen leren van een collega op het werk die iets uitlegt, op een cursus of door iets te ondernemen. Dat moet ook wel. Organisaties moeten zich aanpassen aan veranderingen in hun omgeving. Maar dat lukt alleen als de mensen binnen de organisatie kunnen veranderen, en dus leren. Deze zogenaamde *employability* van mensen is de afgelopen jaren één van de drijvende krachten geweest in het debat over leven lang leren. Er zijn maar weinig werknemers die hun werk precies hetzelfde doen als pakweg tien jaar geleden. Technologische ontwikkelingen, een veranderende vraag, nieuwe organisatievormen hebben een enorme invloed op werk. Dat geldt voor een arts net zozeer als een bouwvakker, consultant, ict'er of kapper.

De waarde van de mensen bepaalt ook een steeds groter deel van de waarde van de bedrijven. Dit wordt ook wel het menselijk kapitaal (*human capital*) van een onderneming genoemd. In een onderzoek naar de 500 grootste beursgenoteerde ondernemingen ter wereld komt dat goed naar voren. In 1982 werd de waarde van bedrijven voor 62% bepaald werd door de materiële onderdelen, zoals de machines en de gebouwen. In 1999 was dit gedaald naar 16% en bleek het immateriële deel, zoals de mensen en de patenten, voor maar liefst 84% de waarde van deze bedrijven te bepalen. (figuur 4.1) Het toont de enorme verandering die bedrijven hebben doorgemaakt en het belang van menselijk kapitaal. Want in de woorden van Mathieu Weggeman, bij de meeste bedrijven loopt het belangrijkste kapitaal elke dag de deur uit. Om te zorgen dat dit waardevolle kapitaal weer terugkomt en veranderingen bijhoudt zal de werkplek ook een plek moeten zijn waar geleerd wordt. Wat daarbij komt kijken en welke stappen hiervoor genomen moeten worden, is de vraag in dit hoofdstuk.

4.1 DE WERKPLEK ALS IDEALE LEEROMGEVING

Nederland is een typisch “diplomaland”, waar mensen vooral in het formele onderwijs worden klaargestoomd voor een baan in plaats van dat zij de benodigde vaardigheden opdoen op de werkvloer. Daardoor is het hier voor laaggeschoolden lastiger om een goede werkplek te vinden dan in landen die meer uitgaan van scholing op het werk. (ROA, 2003b) Aandacht voor de werkplek als leeromgeving is geen overbodige luxe. Wat maakt de werkplek een ideale leeromgeving? Dat begint met een goed gesprek over de praktijk van de werknemer en welke mogelijkheden deze ziet om die te verbeteren. Het leren op de werkplek wordt bevorderd door bijvoorbeeld het belonen van leerprocessen,



Leren op zee

Amerikaanse mariniers kunnen onderwijs krijgen terwijl ze aan het werk zijn. Via het *Navy College Program for Afloat College Education* (NCPACE) volgen zeelieden opleidingen op verschillende niveaus. Zij betalen niets meer dan de kosten van het lesmateriaal. Aangezien de zeelieden wereldwijd verspreid zitten, worden de 'traditionele' lessen in klaslokalen afgewisseld met nieuwe educatievormen, waarbij gebruik gemaakt wordt van de nieuwste technologie. 85.000 Mariniers over de hele wereld kunnen gebruik maken van deze dienst.

www.ncpace.com

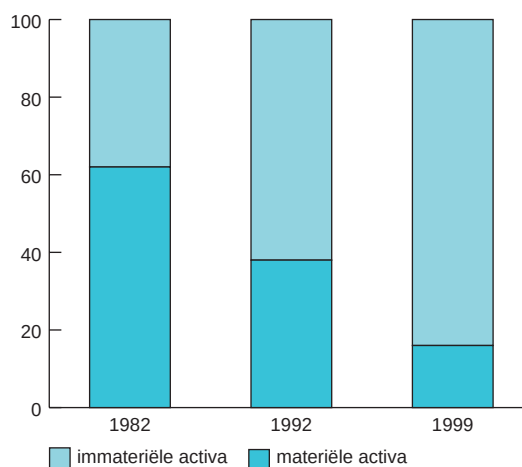
"Fancy mv on your cv??"

De Britse regering zette in 1999 een website en overkoepelend netwerk op van duizenden vrijwilligersorganisaties door heel Groot-Brittannië om vrijwilligerswerk onder jongeren te stimuleren. Door vrijwilligerswerk te doen, ontwikkelen jongeren vaardigheden en competenties die ze goed kunnen gebruiken tijdens studie en werk. Een voorbeeld van een zeer succesvol project is dat van Jamie Oliver, de televisiekok die in zijn restaurant *Fifteen* vijftien jongeren aan het werk zette die al een tijd zonder werk of studie zaten. Dit project wordt nu ook in Amsterdam opgezet. In Groot-Brittannië bestaat een lange traditie van liefdadigheidswerk en de Britse overheid maakt hier met het *Millennium Volunteers* project heel slim gebruik van.

www.millenniumvolunteers.gov.uk
en www.fifteenrestaurant.com

het stimuleren van vragen stellen en collega's van elkaar laten leren. (Onstenk, 2000) Door te leren op de werkplek zelf verwerven mensen hun vaardigheden op de tijd en plek waar deze nodig is. Voorbeelden hiervan zijn het opzetten van teams met medewerkers met complementaire vaardigheden, job-roulatie, het werken met kwaliteitscirkels en portfolio's (zie hoofdstuk 6). Veel bedrijven werken aan kennismanagement zodat werknemers gemakkelijker binnen of buiten de eigen organisatie op zoek gaan naar relevante kennis. Daarnaast gaat het om het inzetten van instrumenten om te kunnen leren, zoals bijvoorbeeld e-learning. (Leren op zee) Uiteindelijk gaat het erom werken en leren niet als gescheiden processen te zien. Cursussen en trainingen kunnen het leren op het werk ondersteunen, maar zijn niet de enige manier om als werknemer te leren.

Figuur 4.1 Aandelen materiële en immateriële activa



bron: Daum, 2002

4.2 DE LERENDE ORGANISATIE

De helft van de Nederlandse bedrijven zegt op regelmatige basis nieuwe kennis in huis te moeten halen. De belangrijkste manier om dat te doen is volgens deze bedrijven het opleiden van het eigen personeel. Leren staat daarmee steeds hoger op de agenda in het personeelsbeleid en de strategie van ondernemingen. Het ontwikkelen van de competenties van het personeel wordt ook wel *human resources development* (HRD) genoemd. 25% van alle bedrijven heeft hiervoor een opleidingsplan en -budget. De uitgaven verschillen sterk per sector. Zo geven banken vier maal zoveel uit aan opleidingen als transportbedrijven. (ROA, 2003c) Maar overall is aandacht voor leren. Voor 99% van de werknemers zijn in de CAO's afspraken gemaakt over scholing. Er wordt daarbij onder andere gebruik gemaakt van persoonlijke ontwikkelingsplannen (pop's). Voor 30% van de werknemers is dit inmiddels in de CAO opgenomen. (Arbeidsinspectie, 2003) Om het belang van goed personeelsbeleid te

benadrukken heeft het ministerie van Economische Zaken het keurmerk "Investors in People" ingevoerd. ([Investors in People](#))

Bijna de helft van de grote bedrijven (>500 werknemers) heeft een intern opleidingscentrum waar medewerkers kennis kunnen overdragen, uitwisselen en ontwikkelen. ([Universiteit voor thuiswinkelen](#)) Van de kleinere bedrijven heeft slechts 4% dit intern georganiseerd. (ROA, 2003c) In het midden en kleinbedrijf neemt de branche-organisatie soms het initiatief om het leren te organiseren. De Koninklijke Nederlandse Slagersorganisatie houdt zogenaamde praktijkavonden waar leden op de hoogte worden gehouden van productinnovatie en marktontwikkelingen. Deze ontwikkelingen zijn te zien in allerlei branches, van advocaten tot loodgieters. Leren op de werkplek wordt versterkt door samen te werken met opleidingsinstituten. ([Duaal leren voor chemici](#))

4.3 WERKGEVERS

Investerings in menselijk kapitaal hebben een hoog rendement. Bij een hoger gemiddeld aantal opleidingen per medewerker stijgen zowel de winst, de verkoopomzet als de productiviteit per medewerker. Een mogelijke verklaring daarvoor is dat beter presterende bedrijven gewoon meer investeren in opleidingen, maar zelfs als dat wordt meegenomen blijven de uitkomsten opvallend. (ROA, 2003c) Werkgevers nemen daarom vaak het initiatief tot leren en betalen de directe kosten van de opleiding in 85% van de gevallen (vaak met behulp van subsidies). Bijna 3 % van de arbeidskosten, ruim 3 miljard euro, werd in 1999 uitgegeven aan leren. Daarmee loopt Nederland internationaal voorop. (CBS, 2004) Van de grote bedrijven zegt 28% bereid te zijn om structureel te investeren in de scholing van hun medewerkers. (Deloitte & Touche, 2002) Ook het midden- en kleinbedrijf heeft de afgelopen jaren een grote inhaalslag gemaakt met het investeren in menselijk kapitaal. Het aantal kleinere bedrijven (10-100 werknemers) dat aan scholing doet is tussen 1993 en 1999 gestegen van 53% naar 85%. Ook hun uitgaven aan opleidingen zijn fors gestegen van € 224 miljoen naar € 885 miljoen per jaar. (Stichting van de Arbeid, 2002) De investeringen hebben echter vaak een traditionele vorm. Mensen worden buiten de deur op cursus (naar school) gestuurd in plaats van dat mensen op de werkplek zelf leren. Zo'n 60% van de cursussen vindt buitenshuis plaats. Daarnaast wordt vooral eenzijdig geïnvesteerd in opleidingen die direct aansluiten op het werk. Slechts een kwart van de opleidingen is gericht op een hogere algemene kwalificatie of een grotere wendbaarheid binnen het bedrijf of daarbuiten. (Houtkoop, 2001) Gezien de algemene behoefte aan hoger opgeleide werknemers is dat jammer. Er is een klassieke economische onderinvestering in het leren, waarvan de opbrengsten het belang van het individuele bedrijf te boven gaan. Mensen kunnen de geleerde bredere competenties immers inzetten bij een andere werkgever dan degene die voor de opleiding heeft betaald. Dit wordt het risico van *poaching* genoemd. Voor het volgen van een opleiding als een MBA maken werkgevers daarover afspraken met werknemers, maar dat gebeurt blijkbaar niet voor alle opleidingen en trainingen. Het poaching risico kan voor een deel worden opgevangen door finan-

Universiteit voor thuiswinkelen

De Wehkamp Homeshopping Academy heeft als doel de medewerkers en de organisatie te ontwikkelen. Opleidingen lopen van lbo tot universitair niveau. Trainingen worden gegeven door eigen (HRD) personeel, door extern ingehuurd trainers en ook door het management. De directie brengt vraagstukken naar voren die op dat moment in het bedrijf spelen. Ook is er een trainingsprogramma voor *young potentials* in samenwerking met de Universiteit Groningen. Alles wat de Academy doet is afgeleid van de doelstellingen van de onderneming. Wehkamp ontving in 2003 de award voor de meest kennisproductieve corporate university van het jaar, van de Nederlandse Stichting voor Corporate Universities (NSCU). Deze stichting biedt een platform voor organisaties met een corporate university en doet onderzoek. Naast Wehkamp en andere bedrijven en non-profit instellingen, heeft zij onder andere gemeentes, onderwijsinstellingen, justitiële instellingen en ministeries als leden.

www.nscu.nl

Duaal leren voor chemici

De Technische Universiteit Eindhoven, de Vereniging van de Nederlandse Chemische Industrie (VNCI), Synchem Plus en de stichting Vakopleiding procesindustrie (VAPRO) hebben een duale opleiding tot chemisch ingenieur opgezet. Deze opleiding biedt werknemers in de chemische industrie een combinatie van studeren en werken.

Door de toepassing van onder andere e-learning bepaalt de student voor een groot deel zelf hoe hij/zij de studietijd indeelt. Het opleidingsprogramma is af te stemmen op de behoeften van de werknemer en werkgever. Intakegesprekken worden gedaan via erkenning elders verworven competenties (evc, zie hoofdstuk 6). Er wordt daadwerkelijk op de werkplek geleerd. Het traject wordt onder andere gebruikt als pilot, om te onderzoeken of duaal leren op dit niveau haalbaar is. Een soortgelijk traject loopt in het hbo waar de VAPRO samenwerkt met vier hogescholen.

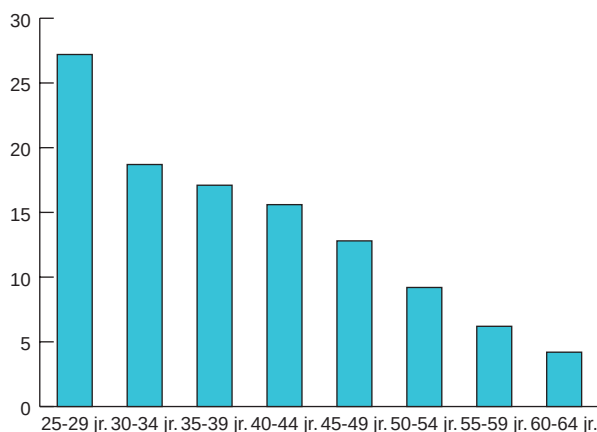
www.vnci.nl/impulsvoorjeloopbaan

ciering van het leren uit bijvoorbeeld de Opleidings- en Ontwikkelingsfondsen van de branche. Het aantal O&O-fondsen is de afgelopen jaren gestegen, evenals hun omzet. Zo'n 40% van de werknemers valt onder een fonds en de omzet is zo'n 600 miljoen euro. Maar de reserve van de fondsen is ondertussen ook gestegen naar ruim 1 miljard euro. (Waterreus, 2002)

4.4 WERKNEMERS EN WERKZOEKENDEN

De mogelijkheden om te kunnen leren zijn voor werknemers steeds belangrijker. Uit onderzoek van de Universiteit van Amsterdam blijkt dat met name jongere werknemers waarde hechten aan opleidingsmogelijkheden op het werk. Van de werknemers tussen de 20 en 40 jaar zegt 84% het belangrijk te vinden dat een nieuwe baan goede opleidingsmogelijkheden biedt. Drie op de tien vindt het zelfs zeer belangrijk. (UvA, 2004) Oudere (figuur 4.2) en laaggeschoolde Nederlanders (figuur 4.3) blijven daarentegen achter in deelname aan leven lang leren, gemeten in onderwijsdeelname.

Figuur 4.2 Deelname aan leven lang leren naar leeftijd in % (2002)



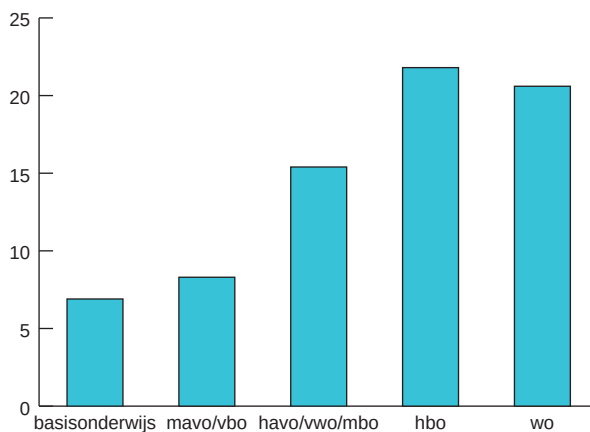
bron: CBS 2004

Werkgevers verwachten minder grote opbrengsten van het trainen van laaggeschoolden. In ouderen wordt minder geïnvesteerd, omdat zij gemiddeld lager zijn opgeleid en doordat de terugverdientijd van het leren korter is. Internationaal vergeleken leren ouderen in Nederland minder lang door dan in het buitenland. (CPB, 2000) Dat is jammer, want juist voor oudere werknemers is het extra belangrijk om bij te blijven voor hun positie op de arbeidsmarkt. En gezien de vergrijzing is het cruciaal dat mensen zo lang mogelijk inzetbaar zijn. Voor allebei de groepen is het achterblijven van investeringen onterecht, omdat ook investeringen in deze groepen leidt tot productiviteitsstijging. (Onderwijsraad, 2003)

Naast de redenen voor werkgevers om minder in deze groepen te investeren, zijn er andere redenen waardoor ouderen en laaggeschoolden minder deelnemen aan leven lang leren (zie ook de column van Bas Jacobs bij hoofdstuk 6). De drempels voor laaggeschoolden om op een “schoolse” manier te leren zijn vaak hoog. (SER, 2002)

Een andere categorie waar leren op het werk belangrijk voor is, zijn werkzoekenden. Hoe langer zij buiten spel staan, hoe minder hun kans op een nieuwe baan. Daarom is het van belang dat zij kunnen blijven leren, ook al hebben zij momenteel geen betaald werk. In het kader van reïntegratietrajecten gebeurt dit. (*Leren en werken op de Stelling van Amsterdam*) Voor de financiering kunnen ook de eerdergenoemde O&O-fondsen worden ingezet. Een andere strategie is het stimuleren dat mensen maatschappelijk actief zijn en daarmee ervaring opdoen die voor een latere baan relevant is. Mensen werken dan bij een sportvereniging of als vrijwilliger in het buurthuis en die ervaring komt terug op een cv of portfolio. In Engeland is een nationale campagne opgezet om jongeren via vrijwilligerswerk werkervaring te laten opdoen. (“Fancy mv on your cv??”)

Figuur 4.3 Deelname leven lang leren naar opleidingsniveau 25-64 jarigen in % (2002)



bron: CBS 2004

4.5 OM TE ONTHOUDEN

Er wordt veel geleerd als mensen aan het werk zijn, maar er is nog veel ruimte voor verbetering van de werkplek als leeromgeving. Mensen moeten worden gestimuleerd om te blijven leren om zich te kunnen kwalificeren voor veranderende functies. Daarbij gaat het niet alleen om functiegericht leren, maar ook om leren van bredere competenties en opscholing naar een hoger niveau. Dit geldt voor alle medewerkers, van laag tot hoogopgeleid en van jong tot oud. Werknemers en werkzoekenden moeten in staat worden gesteld om hun leren vorm te geven en de opbrengsten van non- en informeel leren inzichtelijk te maken. Daarvoor zijn op het individu gerichte instrumenten nodig op het gebied van financiering en certificering.

Leren en werken op de Stelling van Amsterdam

De provincie Noord-Holland en Amsterdam hebben een uniek werkervaringsproject. Mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt helpen mee met het opknappen van de vroegere verdedigingsforten rondom Amsterdam. Het project biedt de deelnemers de gelegenheid zich voor te bereiden op een baan of een vervolgopleiding. Ze krijgen na ongeveer zes maanden een certificaat en zijn klaar voor een baan in de bouw of in het groen of voor een vervolgopleiding. Geen van de deelnemers heeft een startkwalificatie. 95% is tussen de vijftien en 22 jaar. Het aantal deelnemers in 2003 bedroeg 350. Het succespercentage is vijftig tot zestig procent.

www.herstelling.nl

Investors in people

Om het belang van goed personeelsbeleid te benadrukken heeft het ministerie van Economische Zaken besloten naar Engels voorbeeld het keurmerk “Investors in People” in te voeren. Bedrijven die voldoen aan de normen mogen het keurmerk opplakken. Het is een praktijkgericht instrument voor constante verbetering van het beleid, de organisatie en de medewerkers. Investors in People is een certificeerbaar, continu verbeterproces dat inwerkt op zowel het organisatorische als het personele vlak van een onderneming. Mooie voornemens worden afrekenbaar. Dit zorgt voor meer bewustwording van gezamenlijke doelstellingen bij managers en medewerkers.

www.iipnl.nl



gesprek met David Moolenburgh 35

“Ik vind het belangrijk om over dingen mee te kunnen praten. Mijn zoontje begint nu in de ‘waarom-leeftijd’ te komen. Dan vraagt-ie aan me “pappa, waarom zijn de wolken wit?”. Dat vind ik leuk, omdat ik daar zelf dan ook weer even over na moet denken.”

In het stadhuis van Den Haag maken we kennis met David Moolenburgh. We zitten eerst op zijn eigen afdeling maar hier is het te hectisch. We verhuizen naar de kantine.

wie is David Moolenburgh?

David Moolenburgh is 35 jaar en geboren in Haarlem. David heeft voor een adviesbureau in *public affairs* gewerkt en daarvoor in de Tweede Kamer als beleidsmedewerker van het CDA. Sinds 5 ½ jaar is David bestuursadviseur van de gemeente Den Haag.

David doorloopt de IVO-MAVO, doet vervolgens de HAVO en moet dan kiezen: VWO óf HBO. David kiest voor een propedeuse lerarenopleiding. Dit is een manier om toch ‘via de achterdeur’ de universiteit te kunnen binnenkomen. Met dit diploma begint hij aan een studie Politicologie aan de Universiteit van Amsterdam. In één jaar behaalt hij zijn propedeuse en stapt over op communicatiewetenschappen.

Als medewerker van het CDA heeft David scholingsbijeenkomsten in de weekenden. In zijn volgende baan als adviseur in het bedrijfsleven heeft David geen tijd om naast het drukke werk nog iets bij te leren. Op dat moment voelt hij ook niet zo de behoefte. Wanneer David begint met werken voor de gemeente Den Haag krijgt hij een introductiecursus Haagse vaardigheden. “Een soort veredelde cursus omgangsvormen, niet echt nuttig”, vindt David. Nu volgt hij geregeld de ‘opfriscursussen’ van het bureau juridische zaken die intern via publicaties en intranet verspreid worden.

Twee jaar geleden begon David aan een MBA (*master of business administration*). “Dit heb ik altijd al willen doen. Toen ik begon met werken voor de gemeente is afgesproken dat ik de ruimte zou krijgen om deze opleiding te volgen. Bij de afdeling bestuursdienst waar ik werk is er een *Management Development Program* waarmee werknemers de kans krijgen om hogerop te kunnen komen in de organisatie. Daar maak ik gebruik van. Ik ben inmiddels al twee jaar bezig. Ik verwacht dat ik binnen een half jaar klaar ben.”

hoe leer je het liefst?

“Wat ik prettig vind is de combinatie van theoretische verkenning en omgang met anderen. Ik ben best theoretisch ingesteld. Ik vind het heerlijk om een dikke studiepil te pakken en me er de hele avond in te verdiepen. Kennis hoeft voor mij niet direct toepasbaar te zijn. Ik heb een brede interesse, ik ben erg nieuwsgierig. Als je bij me thuis komt zie je alleen maar boeken en tijdschriften liggen. Ik lees overal en altijd.

Ik probeer de druk gelijkmatig te houden maar toch gaat het leren vaak in pieken en dalen. Sommige weken werk ik hard, andere weken doe ik er niets aan. In de praktijk neem ik af en toe een vrijdag vrij om te studeren. Ik ben geen gestructureerde leerling. Ik heb vaak afleiding nodig: ik leer altijd met muziek aan, check mijn e-mail ondertussen, ik speel wat op mijn gitaar enzo. Zo gaat het al tijden goed.

Je moet scherp prioriteren. Ik kijk bijna nooit meer TV. Het vergt gewoon discipline. Na

het journaal gaat de knop om en dan, hup, naar boven om te studeren. Ik verlummel niet veel tijd. Sterker nog: volgens mij is het zo dat hoe drukker je bent, hoe meer tijd je hebt! Zo zit ik bijvoorbeeld in een band. Ik verbaas me er wel eens over dat ik degene ben die altijd tijd heeft om te repeteren, terwijl die andere jongens minder drukke banen hebben en toch nooit tijd hebben om te spelen... Ik leef gerichter en organiseer mijn leven echt rond de dingen die ik belangrijk vind. Ik gebruik mijn tijd nuttig. Ik heb gewoon veel energie en kan lang scherp blijven. Daarnaast maak ik tijd vrij om met vrienden in de kroeg te zitten en lekker te eten. Ook dát vind ik belangrijk.”

waar leer je het liefst?

“Ik heb geen favoriete plek om te leren. Het klinkt misschien wat standaard, maar mijn ideale leren is een combinatie van school, werk én erbuiten. Wel moet ik zeggen dat het je op het werk al snel kan ontbreken aan tijd, omdat je baan je opslokt. Wanneer je naast je werk dan weer naar school gaat, zoals ik, krijg je weer de tijd en ruimte om je op het leren te storten.”

waarom leer je?

“Ik ben mijn masters gaan doen omdat ik iets wilde dat echt *body* heeft. Ik wil op een aantal punten mijn onkunde verbeteren en mezelf te versterken. Zo'n MBA is een vrij brede opleiding, het is multidisciplinair. Ik wil mijn blik verruimen naar andere werkingen. Deze MBA geeft mij de mogelijkheid om eventueel weer terug te keren naar het bedrijfsleven.

Ik vind het belangrijk om over dingen mee te kunnen praten. Mijn zoontje begint nu in de ‘waarom-leeftijd’ te komen. Dan vraagt-ie aan me “pappa, waarom zijn de wolken wit?”. Dat vind ik leuk, omdat ik daar zelf dan ook weer even over na moet denken.”

wanneer leer je het liefst?

“Ik merk dat ik op mijn leeftijd niet zomaar meer impulsieve beslissingen kan nemen. Ik heb nu een bepaalde positie en ik moet ook aan mijn gezin denken. Niettemin houdt leren voor mij nooit op, ik heb nog zoveel andere ambities. Ik zou nog wel eens willen promoveren, ooit. Verder wil ik me verdiepen in allerlei andere interessante dingen die niet direct met werk te maken hebben. En ik zou heel erg graag nog een derde taal willen leren. Ik spreek nu Nederlands en Engels vloeiend, maar mijn vrouw spreekt bijvoorbeeld ook goed Spaans. Ik zou er ook best een tijd voor in het buitenland willen zitten. Tegelijkertijd zijn er ook dingen die ik niet meer hoeft. Ik speel in een bandje maar dat blijft voor de lol. Meer zal het nooit worden. Ik hoeft niet meer persé mijn instrument beter te leren bespelen.”

wat betekent leren voor je?

“Leren is een combinatie van reflectie op het verleden en het verkrijgen van extra inzicht om de toekomst te kunnen bevatten. Leren is voortbouwen op datgene wat je al hebt. Ik vind dat je moet oppassen voor al te grote switches in je leven. Je kunt volgens mij beter het leren in dienst stellen van wat je al gedaan hebt en waar je goed in bent. Anders verglijdt je energie veel te snel. Ik heb de ambitie om verder te komen én om mezelf inhoudelijk te versterken en te verbeteren. Ik kies voor dingen waarmee ik vooruit kom. Ik kom uit een gezin waarin dat belangrijk was. Mijn vader is arts en mijn beeld van hem is dat hij altijd zat te werken achter zijn bureau. Ik ben zonder TV opgegroeid, mijn ouders waren altijd aan het studeren, zich in dingen aan het verdiepen. Ik heb dat ook. Als ik geen MBA deed, zou ik wel een andere opleiding aan het doen zijn.”





WAAR?

SAMENLEVING

AVONTUURLIJK LEREN: DE PLEKKEN TÚSSEN DE LEERPLEKKEN

DOOR MICHIEL SCHWARZ

ONAFHANKELIJK ONDERZOEKER EN CONSULTANT OP HET GEBIED VAN TECHNOLOGISCHE CULTUUR

'We gingen met de klas naar Haarlem, naar het Teylers Museum, om dingen te bekijken en te leren. Iemand zei dat het 't oudste museum van Nederland was, dus dat klonk echt saai. Maar toen we één van de zalen binnenkwamen - naast een soort binnentuin - zagen we een leestafel met tien computerschermen. Ik logde in en voordat ik me het realiseerde, had ik de oude museumzalen achter me gelaten en kwam ik binnen in een game met de naam *Teylers Adventure*. Minx verscheen op m'n scherm, een meisje uit de toekomst, dat m'n hulp vroeg om het museum te redden. Ik kreeg allerlei online opdrachten en soms moest ik in één van de andere museumzalen dingen bekijken en informatie verzamelen. Uiteindelijk kreeg ik het document te pakken dat ik nodig had om de collectie niet verloren te laten gaan. Toen kreeg ik nog een wachtwoord om later - thuis - op de website van het museum verdere informatie te kunnen downloaden'.

Het klassieke Haarlemse Teylersmuseum heeft sinds een paar jaar een nieuwe zaal, *Zaal I*. Temidden van de 18^e en 19^e eeuwse museumzalen, is een multimediale ruimte ingericht, waar de *Adventure Game* kan worden gespeeld, een mixed-mediaspel voor jongeren van 13 tot 18 jaar. Vanuit deze fysieke plek krijgt de bezoeker toegang tot het interactieve spel dat zich afspeelt in het virtuele Teylers Museum. Dit avontuur is een goed voorbeeld van 'spelenderwijs leren' in het digitale tijdperk. Maar wáár wordt er eigenlijk geleerd? Het spel - de les? - speelt zich zowel in het museum af als op computers. Het leren - of is het spelen? - vindt ook plaats op de website, waar de deelnemer door de collectie kan dwalen en meer kan leren over wat hij daar ziet. Online games verbinden de fysieke wereld met het virtuele, het museum met de leeromgeving van de spelers, zowel thuis - achter hun computer - of op school. Daarbij wordt niet alleen met plaats, maar ook het concept tijd gespeeld: door in het spel het heden te verbinden met zowel toekomst als verleden wordt iets over de essentie van een museale collectie geleerd. Tijd en plaats van leren wordt op nieuwe manieren verbonden. Deze avontuurlijke innovatie is een goed voorbeeld van leren door te ervaren, ofwel 'creatief' leren. Dit kan in allerlei contexten en op allerlei manieren plaatsvinden. Deze vorm van leren wordt steeds belangrijker, omdat jongeren temidden van hun 'multimediacultuur' steeds meer in verschillende 'werelden' tegelijk staan. Het voorbeeld maakt daarnaast duidelijk dat de zogenaamde 'net-generatie' niet alleen op verschillende plekken zal gaan leren, maar steeds meer, letterlijk en figuurlijk, de verbindingen tussen die plekken zal gaan (op)zoeken.

WAAR?

SAMENLEVING

Leren heeft niet enkel een economisch doel. Leren betekent ook zelf-ontplooiing en is broodnodig om mee te komen in de hedendaagse samenleving. Want ook die verandert razendsnel. Het was Faure die in de Unesco-publicatie *Learning to be* met de term de 'lerende samenleving' kwam. (Faure, 1972) Omdat de samenleving in een voortdurend proces van transformatie verkeert, dwingt dat mensen om zich hierop constant aan te passen. En dus te leren. (Schon, 1973) Of het nu gaat om een hobby, omgangsvormen, verschillende culturen, het volgen van de politiek of een van de duizenden andere onderwerpen waar iets over te leren valt. Gewoon omdat het interessant of nuttig is. Dit 'leren in het wild' wordt steeds belangrijker. En het mooie ervan is dat het niet veel hoeft te kosten. Investeren in zichzelf doen mensen in dit geval voornamelijk met tijd. (ISOC, 2002)

De samenleving als ideale leeromgeving

Wat maakt de samenleving tot een ideale leeromgeving? Waarschijnlijk een samenleving waar op zoveel mogelijk plekken kan worden geleerd. Een belangrijke eis is in ieder geval dat iedereen gebruik kan maken van leermiddelen, informatiebronnen en communicatiemogelijkheden. (ISOC, 2002) Omdat we niet uitputtend kunnen zijn in het opnoemen van alle plekken waar wordt geleerd, beperken we ons hier tot vier daarvan: thuis, de televisie, het internet en publieke plekken als bibliotheken, buurthuizen en musea. Voor deze omgevingen onderzoeken we de succesfactoren voor leren en de mogelijkheden voor verbetering.

5.1 THUIS

Wat kinderen leren voordat ze naar school gaan bepaalt voor een groot deel hoe goed zij het doen op school en daarna. (Onderwijsraad, 2002) Met leren kan niet vroeg genoeg worden begonnen. Het voorkomen van achterstanden heeft meer effect en rendement dan bijspijkeren na het achttiende jaar. (Heckman, 1999) In Nederland zijn gemeenten verantwoordelijk om voor- en voerschoolse educatie aan te bieden als onderdeel van het achterstandenbeleid. De uitvoering en de resultaten verschillen sterk per gemeente. Er zijn geen landelijke kwaliteitseisen en ook het toezicht daarop ontbreekt. Ook is er een tekort aan voorzieningen als peuterspeelzalen en kinderdagverblijven. In internationale vergelijkingen loopt Nederland achter op andere landen als het gaat om leren voordat kinderen naar school gaan. (figuur 5.1)



Netwerk voor Family Learning

In het Verenigd Koninkrijk werken de Campaign for Learning, ContinYou en The National Institute of Adult Continuing Education (NIACE) samen om het leren binnen het gezin te bevorderen. Inmiddels bestaat het netwerk dat wordt gefinancierd door de overheid uit 5.600 leden. Doel is om *family learning* zowel regionaal, nationaal als internationaal te bevorderen. Dit doen zij door informatie te verschaffen en *best practices* te delen. Daarvoor organiseren zij verschillende evenementen en conferenties.

www.campaign-for-learning.org.uk
www.continyou.org.uk
www.niace.org.uk

“Dag dokter”

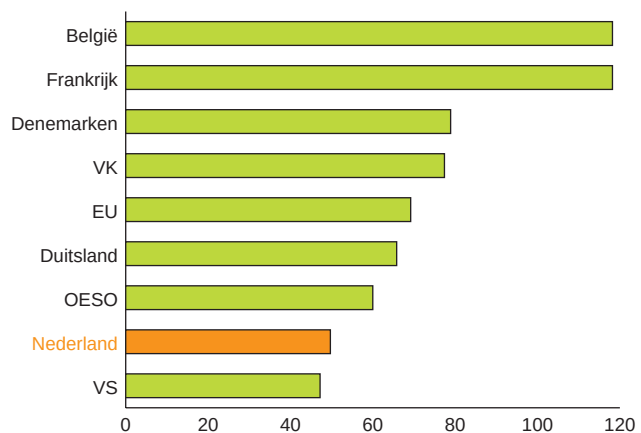
Niet iedereen weet de weg te vinden in de Nederlandse gezondheidszorg. Zo is het voor mensen uit andere landen soms lastig om te weten waar ze met welke vraag terecht kunnen. In ‘Dag dokter’ wordt een aantal spelregels uitgelegd. ‘Dag dokter’ is een programma van Teleac, gemaakt in samenwerking met Stichting Expertisecentrum ETV.nl. De programma’s zullen ook te zien zijn op de regionale zenders in Rotterdam, Den Haag, Utrecht en Amsterdam. Niet alleen in het Nederlands, maar ook in een vertaling in het Berbers, Arabisch en Turks. Daarna zijn de programma’s op video en in lesbrieven beschikbaar voor allerlei instellingen op het gebied van de gezondheidszorg en ROC’s.

www.etv.nl en www.teleac.nl

Wel zijn in de afgelopen decennia verschillende educatieve methoden ontwikkeld, onder andere Piramide en Kaleidoscoop. Deze programma’s worden in peuterspeelzalen en basisscholen vooral aan specifieke doelgroepen aangeboden. (OCW, 2002b)

Daarnaast is informatievoorziening en voorlichting aan opvoeders belangrijk. Ouders duidelijk maken dat het normaal is om vragen te hebben over de opvoeding van hun kinderen, hen erop wijzen dat wat zij hun kind meegeven bepalend is voor het latere leren en hen de mogelijkheid bieden om vragen te stellen is een enorme stap voorwaarts in het voorkomen van achterstanden en het stimuleren tot leren. (Alexander, 1997) In Engeland is hiervoor een *Family Learning* campagne en netwerk opgezet. (Netwerk voor Family Learning)

Figuur 5.1 Deelname formeel onderwijs 0-4 jarigen (als % 3-4 jarigen) 1999



bron: OCW 2002c

5.2 TELEVISIE

Mensen besteden gemiddeld 40% van hun vrije tijd aan televisie kijken. (EC, 2003) Het is een toegankelijk en laagdrempelig medium voor vermaak en informatie. Televisie kan ook belangstelling wekken voor en stimuleren tot leren. Het aanbod varieert van Teletubbies en Sesamstraat voor de jongsten tot cursussen en informatieve programma’s op zo ongeveer elk denkbaar gebied voor volwassenen. Televisie bereikt niet alleen de huiskamer, een groot aantal kinderen in het primair en voortgezet onderwijs kijkt in de klas naar schooltv.

Een interessant initiatief is ETV.nl (Educatieve Televisie), opgericht door regionale opleidingscentra in verschillende steden. Zij werken samen met de (lokale) overheid aan de ontwikkeling van programma’s in combinatie met onder andere internet en ‘gewoon’ lesmateriaal. Regionale televisie kan worden ingezet om moeilijk te bereiken doelgroepen te

bereiken. Dit gebeurt bijvoorbeeld met het programma "Blokletters", gericht op functioneel analfabeten in Amsterdam en "Dag dokter" over de gezondheidszorg in Nederland. ("Dag Dokter")

5.3 INTERNET

Internet is een bron van kennis waar mensen alles kunnen leren wat ze maar willen. Maar het gaat verder dan dat. Steeds meer onderwijscontent is toegankelijk via het internet en het wordt mogelijk om via het internet te leren zonder verbonden te zijn aan een school. (MIT-kennis openbaar) Het internet stelt mensen in staat zich te informeren, met anderen te communiceren en met anderen activiteiten te organiseren. Nu ruim tweederde van de mensen thuis internet heeft, is dat voor velen normaal geworden. Van de jongeren heeft zelfs 90% internet thuis en is het in populariteit tv-kijken gepasseerd. Een website als Ouders Online biedt een omgeving waar tienduizenden ouders elkaar op de hoogte houden en van elkaar leren. De website KEN biedt mensen de mogelijkheid vragen te stellen aan experts. (Stel je vraag en deel je kennis) Er zijn buurtwebsites waar bewoners elkaar informeren over de stand van zaken, autosites waar fans kennis delen en op een website als Sterrekind kunnen zieke kinderen elkaar ontmoeten.

Deze initiatieven maken deel uit van een beweging die grotendeels zelfstandig tot stand komt. Bij waardevolle maatschappelijke initiatieven kan de overheid een handje helpen om deze te ondersteunen en op te schalen. Daarnaast is ruimte om informatie te verspreiden en afstemming van standaarden nodig om content voor iedereen toegankelijk en uitwisselbaar te maken. Een interessant voorbeeld is Creative Commons. Dit is een Amerikaans initiatief om de distributie van auteursrechtelijk beschermd tekst-, beeld- en geluidsmateriaal via het internet zoveel mogelijk te stimuleren, zonder dat inbreuk op het auteursrecht wordt gemaakt. Met een Creative Commons-licentie kunnen mensen precies aangeven welk gebruik van hun product vrij is (bijvoorbeeld het kopiëren met bronvermelding) en welke vormen zij niet toestaan (bijvoorbeeld commerciële exploitatie). Deze aanpak wordt binnenkort in Nederland geïntroduceerd.

5.4 PUBLIEKE PLEKKEN

Via bibliotheken en musea, maar ook bijvoorbeeld via science centra komen mensen in aanraking met kunst, cultuur en wetenschap. Vaak werken deze instellingen samen met scholen en ontwikkelen zij lesmateriaal, educatieve programma's en multimediale methoden om hun boodschap over te brengen. (Het geheugen van Nederland) De waarde van dit soort publieke plekken is dat mensen op een andere manier in aanraking komen met leren en kunnen ontdekken waar hun talenten liggen. Het laat zien dat leren leuk kan zijn.

Vrijwilligersorganisaties, buurtcentra en verenigingen zijn plekken waar mensen vaardigheden kunnen opdoen naast werk of school. Een voor-

MIT-kennis openbaar

Het Massachusetts Institute of Technology (MIT) heeft geeft e-learning weer een extra dimensie. Via de pilotsite van haar project OpenCourseWare (OCW) is het MIT begonnen met het openbaar maken van lesstof en achtergrondinformatie. Het is nu mogelijk om je online te verdiepen in verschillende cursussen antropologie, biologie, scheikunde en computerwetenschappen. Uiteindelijk zal MIT de aankomende tien jaar al haar kennis en cursusmateriaal gratis online aan gaan bieden. Zo hoopt MIT dat meer universiteiten kennis en achtergrondinformatie publiekelijk zullen verspreiden.

www.ocw.mit.edu

Het geheugen van Nederland

De Koninklijke Bibliotheek (KB) digitaliseert collecties stelt ze beschikbaar aan het publiek. Dit project richt zich in met name op leerlingen en docenten in het voortgezet onderwijs. De website en de eerste collecties zijn inmiddels live. Je vindt er foto's, films en geluidsopnames die behoren tot het Nederlands cultureel erfgoed. Een groot aantal Nederlandse organisaties heeft materiaal aangedragen.

www.geheugenvannederland.nl

Stel je vraag en deel je kennis

Via de website van The Knowledge Explosion Network (KEN) kan het publiek op laagdrempelige wijze vragen stellen aan wetenschappers. De makers waren op zoek naar een manier om de kennis die zij tijdens hun studie hadden opgebouwd, simpel toegankelijk te maken voor scholieren en andere geïnteresseerden. Ondertussen bestaat het netwerk van KEN uit 285 experts die op vrijwillige basis vragen beantwoorden. Uit een veelvoud van vragen zijn inmiddels meer dan duizend vragen beantwoord. Het gaat hierbij om vragen als 'Hoe komt het licht aan zijn snelheid?' of 'Waarom is glas transparant?' Gezien de thuisbasis van het netwerk, Delft, ligt de nadruk voornamelijk op bètawetenschappen. De websites dragen bij aan het dichten van de kloof tussen de wereld van de wetenschap en het brede publiek.

www.steljevraag.nl

beeld hiervan zijn de Digitale Trapvelden. Dit zijn laagdrempelige internetplekken, vaak in buurthuizen of bibliotheken, waar mensen kunnen leren omgaan met ict of dit gebruiken voor eigen doeleinden. Inmiddels zijn er meer dan 500 van deze trapvelden die in 2003 meer dan 1 miljoen keer werden bezocht. Een ander voorbeeld op dat terrein is Seniorweb, een netwerk waar ouderen elkaar leren om te gaan met computers. (interview Cor Stijger)

5.5 OM TE ONTHOUDEN

Leren is niet gekoppeld aan onderwijsinstellingen of werk. Om een lerende samenleving te creëren is allereerst meer aandacht nodig voor leren voordat school begint, zodat kinderen zo vroeg mogelijk een goede basis krijgen voor een leven lang leren. Op de tweede plaats bieden televisie en internet veel mogelijkheden om mensen te stimuleren tot leren en mogelijkheden voor het leren zelf. Waardevolle initiatieven verdienen beloning en opschaling kan worden gestimuleerd. Content moet zonder onnodige drempels kunnen worden verspreid. Tot slot is zorgdragen voor fysieke publieke plekken waar mensen kunnen leren en ontdekken waar hun talenten liggen cruciaal. Ook hier gaat het om het verspreiden van succesvolle aanpakken.





gesprek met Piet Callaars 45

“Ik leer het liefst door mensen dingen te zien doen. Interactief. Ik ben niet zo’n theorie-man, uit boeken leren vind ik niet prettig. Wat ik wel weer fijn vind is in een werkgroepje met andere mensen zitten en door de omgang met hen dingen leren. Wanneer ik zelf kennis overdraag aan anderen, merk ik dat ik dit het best face-to-face kan doen.

Met Piet Callaars spreken we op een maandagavond af bij hem thuis in Utrecht. Terwijl de schemering invalt zitten we met grote mokken koffie aan de eettafel.

wie is Piet Callaars?

Piet Callaars is 45 jaar en geboren in Utrecht. Hij is financieel medewerker bij Atos-Origin en daarnaast atletiektrainer. Hij heeft een vrouw en drie kinderen.

Na de basisschool heeft Piet de Mavo op de Kees Boekeschool afgerond. Na zijn Mavo-examen is Piet op 16-jarige leeftijd gaan werken bij Volker Stevin in Rotterdam en vervolgens bij KPN Telecom. Hij leert hier met mensen in een team werken en de discipline van een werkomgeving. Hij werkt er ook met één van de eerste computers. Piet werkt vervolgens bij het gemeentelijke huisvesting-bureau en daarna bij de gemeentelijke accountantsdienst. Op 26 jarige leeftijd begint Piet met een ‘tweede kans opleiding’. Piet haalt een aantal diploma’s bij het opleidings-instituut Praehap.

In 1990 krijgt Piet nieuw werk bij de gemeente en wel op een terrein waar hij al heel lang in geïnteresseerd is, namelijk bij de afdeling Sport en Recreatie. Piet wordt plaatsvervangend hoofd financiële zaken. Na tien jaar vindt een reorganisatie plaats. Dat bevalt Piet niet goed. “De eerder zo zelfstandige afdeling werd samengevoegd met de afdeling welzijn, dat naar mijn mening erg bureaucra-

tisch en verkwistend met middelen omging. Het was een echte cultuurschok. Mijn oude dienst was juist heel efficiënt en snel”. Piet vertrekt wederom naar het bedrijfsleven en wordt financieel medewerker bij KPMG Consulting, later Atos-Origin.

Inmiddels heeft Piet diverse trainersdiploma’s behaald via de Koninklijke Nederlandse Atletiek Unie (KNAU). Piet is altijd al sportief en komt geregeld op de atletiekclub waar zijn dochter sport. Ze vragen hem of hij niet eens wat wil doen voor de club. Piet volgt een jeugdopleiding bij het KNAU om jongeren te begeleiden. Piet mag nu groepen mensen begeleiden, mensen beoordelen en aanwijzingen geven. “Eerst had ik een hekel aan voor de groep staan, maar dat leer je wel door die cursussen en gewoon door te doen”.

Piet werkt steeds meer met professionals en wedstrijdathleten. Ook doet hij bedrijvensclinics. Vijf dagen in de week is Piet bezig met atletiek. Ondertussen werkt hij nog altijd fulltime bij Atos. Hij is van plan om zich steeds verder te specialiseren. Piet is bezig met het diploma trainer/coach B. Hij denkt erover om de opleiding topsport coaching te gaan volgen. “Dan werk je echt met de toppers uit de atletiekwereld! Deze opleiding is het summum. Hij wordt eens in de tien jaar gegeven...En ja, als de opleiding dun gezaaid is, valt er ook wat in te verdienen”. Piet zoekt nu een stabiele functie bij het bedrijf, waarbij hij kan plannen en

genoeg tijd kan vrijmaken om zich met zijn passie bezig te houden. Het werk wil hij gaan afbouwen. Piet denkt na over een manier om een eigen onderneming op te zetten. Hij oriënteert zich op een eigen loop-school. Alleen het feit dat de uren waarin hij dan zou werken precies omgekeerd zijn aan de reguliere uren, namelijk vooral ’s avonds en in het weekend, maakt dat hij er liever mee wacht totdat de kinderen uit huis zijn.

hoe leer je het liefst?

“Ik leer het liefst door mensen dingen te zien doen. Interactief. Ik ben niet zo’n theorie-man, uit boeken leren vind ik niet prettig. Wat ik wel weer fijn vind is in een werkgroepje met andere mensen zitten en door de omgang met hen dingen leren. Wanneer ik zelf kennis overdraag aan anderen, merk ik dat ik dit het best *face-to-face* kan doen. Mijn e-mails worden bijvoorbeeld stevast verkeerdt begrepen. Wanneer mensen mij e-mailen met een vraag over een training of een oefening, zeg ik altijd: het antwoord geef ik je het liefst persoonlijk wanneer ik je weer zie.”

waar leer je het liefst?

“Buiten!”, roept Piet onmiddellijk. “Ik ben een echte buitenman. Ik wil het liefste buiten bezig zijn. Wat voor mij ideaal is, is bijvoorbeeld ’s ochtends twee uurtjes theorie en dan direct door naar buiten om het in praktijk te brengen. Ik leer niet zo graag op school. Dat is me veel te theoretisch.

Het liefste heb ik een groep mensen om me heen waarmee ik om kan gaan. Aan hen kan ik een *second opinion* vragen. Ik ben namelijk niet zo goed in het direct verwerken van dingen, ik leer beter in een groepje. Lekker, even rustig evalueren met een kop koffie: heb ik dit nu wel goed begrepen, zo?”

waarom leer je?

Een belangrijke drijfveer voor Piet om indertijd verder te gaan met de tweede kans opleiding

is dat hij een gezin moet onderhouden. Voorts zegt Piet dat leren voor hem ook voortkomt uit faalangst. “Als ik iets doe of als ik iemand iets uitleg, dan wil ik bevestiging dat het klopt wat ik zeg. Ik moet het een naampje kunnen geven. Je hebt bijvoorbeeld verschillende manieren om op je voet te landen met hardlopen. Hiervoor bestaan bepaalde termen. Die wil ik dan ook echt kennen.

Verder geeft kennis mij ook rust. Het is leuk om dingen te weten. Je krijgt als trainer veel waardering wanneer je een hoop weet. Laatst had ik bijvoorbeeld zelf een lichte blessure. Toen ik bij de fysiotherapeut kwam, vertelde hij dat veel van zijn patiënten lovende dingen over mij hadden verteld! Ik begin echt wel een beetje naam te krijgen binnen het atletiekwereldje.”

wat betekent leren voor je?

“Leren betekent voor mij dat ik veel dingen te weten kom. Als iemand mij een vraag stelt moet ik hem kunnen beantwoorden. De jongeren waarmee ik nu werk overspoelen mij soms met vragen. Kennis vergaren is noodzakelijk om hen te kunnen helpen. Verder merk ik dat leren nooit op zichzelf staat. Kennis is een ‘vlechtwerk’. Er zijn altijd raakvlakken met andere specialismen. Als ik één cursus doe, dan kan ik daarna veel makkelijker inschuiven bij een andere cursus. Als je eenmaal bezig bent vlecht je vanzelf allerlei kennis samen. Dat maakt het makkelijker. Wanneer ik zelf lesgeef aan anderen probeer ik iedere training anders te doen en nieuwe dingen uit te testen. Verder merk ik dat veel kennis als het ware in elkaar vervlochten zit: ik werk dus als financieel adviseur veel met getallen en tabellen. Die kennis kan ik ook prima toepassen in de sport wanneer ik bijvoorbeeld berekeningen maak over afstanden, gemiddelden en kilometertijden. Mijn Excel-kennis van het werk gebruik ik ook in de sport.”





HOE?

**SPELREGELS &
INSTRUMENTEN**

COOL L U M N

EEN LEVEN LANG LEREN: NIET DANK- ZIJ, MAAR ONDANKS DE OVERHEID

DOOR BAS JACOBS

ECONOOM EN WERKZAAM AAN DE ECONOMISCHE FACULTEIT VAN DE UNIVERSITEIT VAN
AMSTERDAM

'Learning begets learning and skill begets skill'

James J. Heckman, winnaar Nobelprijs economie 2000

Mensen die hebben geleerd om te leren, blijven dat hun hele leven doen. Overheidsbemoeienis met het basis- en middelbaar onderwijs is daarom noodzakelijk. De publieke zaak is te voorkomen dat jongeren op jonge leeftijd uitvallen, vervolgens in de sociale zekerheid verstrikt raken of in de criminaliteit belanden en daarmee de maatschappij op hoge kosten jagen. Ook moet het hoger onderwijs toegankelijk zijn voor iedereen die kan studeren.

Maar als mensen eenmaal aan het werk zijn, lijkt alles wonderwel goed te gaan. Werknemers en werkgevers, trainers en cursisten, ze kunnen elkaar prima vinden op de markt voor onderwijs en scholing. Er is bovendien geld genoeg voor scholing, want de scholingsfondsen bij de sociale partners bulken van het geld.

Een beetje econoom denkt nu: waar faalt de markt? Alleen dan moet de overheid ingrijpen. Ik kan geen zinnig argument verzinnen waarom de overheid eigenlijk moet ingrijpen in het post-initiële onderwijs. Sterker nog, de conclusie moet zijn dat niet de markt faalt, maar de overheid. De overheid helpt namelijk op alle mogelijke manieren de prikkels om een leven lang te leren om zeep. In weerwil van de stijgende levensverwachting neemt de pensioenleeftijd niet toe. Door onze sociale zekerheid kunnen we op allerlei manieren zo vroeg mogelijk stoppen met werken: via WAO, pre-pensioen en VUT. Mensen kunnen van een riante oude dag genieten door de enorme subsidies op de pensioenen en het eigen huis.

Het is economisch gezien stompzinnig om je arbeidsproductiviteit op peil houden. Je verdient kostbare investeringen in scholing en training nooit terug als je vroeg stopt met werken. Bovendien zorgt de overheid toch wel voor een goede ouderdomsvoorziening ook al daalt je arbeidsproductiviteit. Een leven lang leren is jong geleerd, dus oud gedaan. Overheidsbeleid moet exclusief gericht zijn op de (zeer) jeugdigen en het basis en middelbaar onderwijs. Ingrepren om ontspoorde jongeren na hun 18^e jaar weer in het gareel te krijgen zijn gedoemd te mislukken en bovendien economisch onrendabel. Een leven lang leren doen mensen verder zelf. Daar komt geen overheid aan te pas.

Diezelfde overheid moet terugtreden. De pensioenleeftijd moet omhoog. Er moet een rem komen op vervroegde uittrekking. En het mes moet in de fiscale subsidies op pensioen en huis. Alleen aan die twee subsidies besteden we zo'n 4,5% van ons BBP. Dat is praktisch net zoveel aan het hele lager, middelbaar en hoger onderwijs samen! We geven dus eerst heel veel geld uit om mensen te scholen en vervolgens geven we nog meer geld uit om scholing economisch te frustreren. Het is eigenlijk een gotspe.

HOE?

SPELREGELS & INSTRUMENTEN

We zijn inmiddels drie vragen over leven lang leren verder. Duidelijk is dat leren iets is dat mensen altijd en overal op verschillende manieren kunnen doen. De vierde en laatste vraag is hoe we een samenleving creëren waar leren inderdaad net zo gewoon is als wassen. Leren als “een moment voor jezelf”. Dat is niet voor iedereen hetzelfde. De een gaat graag naar het badhuis, de ander stapt liever thuis of bij de sportvereniging onder de douche. Hoe richten we een samenleving in met zoveel mogelijk badhuizen en douches waar mensen zich kunnen onderdompelen in hun ideale leeromgeving? Hoe ontwikkelen we werkplekken, buurthuizen en scholen tot sauna’s om te leren? En hoe zorgen we ervoor dat mensen deze plekken weten te vinden en gebruiken?

In dit hoofdstuk brengen we de verkenningen van de vorige hoofdstukken samen en formuleren we enkele spelregels voor leven lang leren. Vervolgens bespreken we de belangrijkste instrumenten om te zorgen dat kennis net als water gaat stromen.

6.1 SPELREGELS

De ontwikkeling van menselijk kapitaal gebeurt door leren in alle vormen en maten, van hoofdrekenen en rijtjes leren tot een probleem oplossen in een team. Een eenzijdige blik op formele scholing en het aantal behaalde diploma’s doet geen recht aan het individu, zijn talenten en daarmee aan leven lang leren. Het is noodzakelijk om wat mensen leren op school, op het werk en daarbuiten bij elkaar te brengen en het kennen en kunnen van daaruit verder te ontwikkelen. Om dat te bereiken is een aantal spelregels nodig. Hieronder geven we de nieuwe spelregels voor leven lang leren.

Aanmoedigen in plaats van afremmen

In Nederland is het onderwijs voor een groot deel ingericht rond toetsen. Scholieren worden langs een cognitieve meetlat gelegd, met veel afvallers als gevolg. Dat begint bij de CITO-toets, die op jonge leeftijd selecteert. Door het voortdurend toetsen en testen worden mensen afgeremd in hun leren in plaats van aangemoedigd. Leren is tenslotte fouten maken en risico’s nemen. Als dat wordt afgestraft, houden mensen er vanzelf mee op. In plaats van mensen af te rekenen op wat zij niet kunnen, zowel op school, in werksituaties als daarbuiten, moet worden uitgegaan van wat zij wel kunnen.



Zelf investeren is een succes

In maart 2001 werd in opdracht van het ministerie van OCW een experiment met individuele leerrekeningen gestart. Een van de pilots werd uitgevoerd in Noord-Nederland door de intermediaire organisatie RBO Groningen. Tussen maart 2001 en eind 2003 werden daar bijna 500 leerrekeningen geopend. Deze waren verspreid over ruim zestig MKB-bedrijven en organisaties, voornamelijk in de installatiebranche en de grootmetaal. Ook werden leerrekeningen geopend voor werkzoekenden. De ingekochte scholingstrajecten waren voor het grootste deel individueel en functiegerelateerd en het instrument is ook ingezet voor persoonlijke loopbaanontwikkeling en voor loopbaanoriëntatie. Voorwaarde voor succes bleken goede begeleiding en inbedding in het personeelsbeleid van de organisatie. De resultaten waren zeer positief. Scholing kwam zowel bij werkgevers als werknemers hoger op de agenda te staan. In 2002 werd het project in de "Week van het Leren" uitgeroepen tot meest innovatieve en succesvolle project in de volwasseneneducatie.

Het individu centraal

Wil leven lang leren een succes worden, dan moet het individu en zijn talenten centraal staan. Competenties zijn niet volledig te vatten in hoog- of laagopgeleid en vastgestelde diploma's en kwalificaties. Er is van bovenaf geen blauwdruk op te leggen voor wat mensen moeten leren en hoe, waar en wanneer zij dat moeten doen. Leren gebeurt meestal niet omdat het moet, maar vanuit motivatie. Vertrekpunt bij leven lang leren beleid zijn dan ook niet de instituties en het aanbod, maar het individu en zijn vraag.

De markt zijn werk laten doen

Om de behoeftes van het individu zijn uitwerking te laten hebben op het aanbod van alle mogelijke vormen van leren is een markt voor leven lang leren waar de vraag tot uitdrukking komt een vereiste. Om zijn vraag te gelde te maken heeft het individu middelen nodig in de vorm van bijvoorbeeld trekkingsrechten om op die markt te opereren. Zo'n markt moet daarnaast voldoen aan een aantal voorwaarden met betrekking tot transparantie en concurrentie. Publiek bekostigde instellingen begeven zich nog nauwelijks op deze markt. In Nederland wordt het grootste deel van de opleidingen van werkenden verzorgd door commerciële opleidingsinstituten. Instellingen in het beroeps- en volwassenenonderwijs nemen slechts 4% van de markt voor hun rekening, universiteiten en hogescholen 8%. (Houtkoop, 2001) Eerlijke concurrentie tussen commerciële en niet-commerciële instellingen is een voorwaarde wanneer publiek bekostigde instellingen de scholingsmarkt verder betreden.

Duidelijke verantwoordelijkheden

De verantwoordelijkheid voor leven lang leren is verspreid over veel verschillende partijen die elk veel vrijheid hebben om beleid te ontwikkelen. Daarnaast beslaat leven lang leren een reeks aan doelgroepen voor wie de betekenis van leren verschilt. (CINOP, 2000) Het aantal instrumenten om het leren van verschillende doelgroepen te stimuleren is versnipperd en verspreid over verschillende ministeries en overheidsniveaus. Om leven lang leren een nieuwe impuls te geven is opschoning en afstemming noodzakelijk.

Zoals Bas Jacobs in zijn column aangeeft zijn werkgevers en werknemers primair verantwoordelijk voor de organisatie en scholing van werkenden. De overheid heeft daar slechts een rol op het gebied van voorlichting en het waarborgen van de toegankelijkheid. Scholing van werkzoekenden is een vraagstuk van reïntegratie, waarvoor de primaire verantwoordelijkheid ligt bij zelfstandige uitvoeringsorganisaties in de sociale zekerheid. De belangrijkste verantwoordelijkheid van de overheid bij leven lang leren is het zorgdragen voor goed en toegankelijk onderwijs en het scheppen van randvoorwaarden zodat mensen hun weg kunnen vinden op de markt voor leren in alle vormen en maten. Voor mensen die hun weg niet vanzelf vinden hoort er actieve ondersteuning en begeleiding te zijn.

Initiatief belonen en successen opschalen

Vernieuwing en leren buiten instituties is niet van bovenaf op te leggen en dat hoeft ook niet. Er zijn genoeg inspirerende, succesvolle plekken en activiteiten in Nederland waar leren en de ontwikkeling van mensen centraal staat. Deze publicatie staat vol met voorbeelden daarvan. Het is tijd om de vruchten te plukken van de talloze goede initiatieven in het land. Op veel vragen over de inrichting van een leven lang leren en het stimuleren van mensen is ergens in Nederland of daarbuiten al een antwoord gevonden en een effectieve strategie ontwikkeld. Voor veel vraagstukken is het niet nodig om met nieuwe experimentele regelingen een antwoord proberen te vinden. Gebruik maken van wat er al is, is het uitgangspunt. Initiatief moet worden beloond en successen moeten worden opgeschaald.

Voor investeren is geld nodig

Wat er ook gebeurt om leven lang leren te stimuleren, zonder extra investeringen blijft de mooie Nederlandse ambitie om in de top van Europa mee te draaien een dode letter. Daarom moet worden bekeken hoe in de komende jaren de investeringen in mensen structureel omhoog kunnen. Alleen op die manier hebben we een kans, en niet meer dan dat, om in 2010 een florerende kenniseconomie te zijn die meedraait in de top van Europa. Zowel de overheid, werkgevers als de mensen zelf investeren in leren. We beginnen bij de overheid. Begin jaren zeventig had ons land één van de hoogste onderwijsbestedingen van de wereld. Jaren van bezuinigingen hebben gemaakt dat Nederland anno 2004 onderaan de statistieken bungelt. Om tot de top te horen moet deze negatieve trend worden gekeerd. Daartegenover doen Nederlandse bedrijven het internationaal vergeleken goed. Zij investeren miljarden in opleidingen en begeleiding van werknemers. Veel geld in O&O fondsen blijft echter onbenut. Hier is winst te boeken. Tot slot is ook als het gaat om financiering een steeds grotere rol weggelegd voor het individu. Initieel onderwijs is in Nederland voor 90% overheidsgefinancierd. Ook in Scandinavische landen is het particuliere aandeel overigens laag. (figuur 6.1) Nederlanders die willen betalen voor extra kwaliteit in bijvoorbeeld het hoger onderwijs, hebben daartoe nauwelijks de mogelijkheid. Zowel in het initieel als post-initieel onderwijs kunnen investeringen efficiënter worden ingezet door de financiering meer te koppelen aan het individu in plaats van de instelling. Door particuliere investeringen op grotere schaal mogelijk en fiscaal aantrekkelijker te maken kunnen snel stappen worden gezet.

6.2 INSTRUMENTEN

Tot nu toe zijn instrumenten die een leven lang leren mogelijk moeten maken vaak gericht op instituties. Met instrumenten gericht op het individu wordt veel geëxperimenteerd. Deze instrumenten zijn voornamelijk gericht op twee elementen: certificering en financiering. (Onderwijsraad, 2003) Daarbij is een marktgericht, transparant onderwijsaanbod essentieel.

Sparen voor leren

Het Zweedse bedrijf Skandia – een (inter)nationale verzekeringsmaatschappij en bank – biedt zijn werknemers een ontwikkelingsregeling aan. Meer dan eenderde doet hieraan mee. Een werknemer spaart tot vijf procent van zijn salaris en investeert dit in verlof voor bijscholing. Het bedrijf verdubbelt dit bedrag. Voor werknemers ouder dan 45 zonder diploma secundair onderwijs verdriedubbelt Skandia het bedrag. Zeven jaar lang sparen financiert zo'n zes maanden voltijdstudie. Werknemers kiezen zelf welk onderwijs of wat voor soort training ze willen volgen. De 'in-house' training blijft naast deze speciale regeling gewoon bestaan. Via een website houden werknemers bij hoeveel zij gespaard hebben, welke onderwijsmogelijkheden er zijn en ze leren hoe je een CV schrijft.

www.skandia.com

Voordelig geld lenen om verder te leren

De *Career Development Loan* is een regeling waarmee je tussen de £300 en £8.000 kunt lenen om maximaal twee jaar lang onderwijs te volgen, plus eventueel nog een jaar praktijkwerk als dat deel is van het curriculum. Het Department for Education and Skills betaalt gedurende de leertijd de rente over deze lening. De leningen verlopen via drie grote en gerenommeerde Engelse banken.

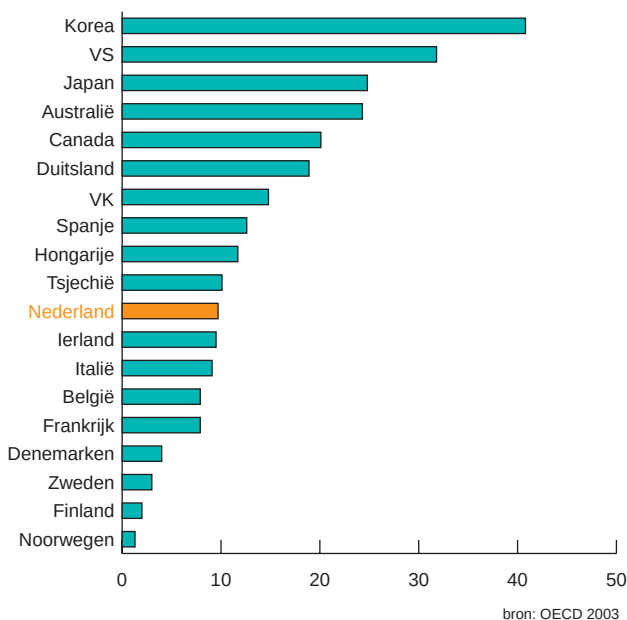
www.lifelonglearning.co.uk/cdl

Carrière van staal

In november 2002 begon het Corus Trainings Centre de pilot voor evc in de procestechniek. In een evc-traject wordt samen met een extern deskundige het vakmanschap van de werknemer in beeld gebracht in een gesprek en soms een aanvullend assessment. Daarnaast worden diploma's, opleidingen en ervaringen en werkzaamheden buiten het bedrijf verzameld in een digitaal portfolio dat wordt vergeleken met de eindtermen in het beroepsonderwijs. Het evc-rapport wordt aangeboden bij een ROC of HBO, deze kan op basis daarvan een evc-kwalificatie geven of direct het diploma uitreiken. Ook kan de uitkomst zijn dat de werknemer nog ervaring moet opdoen op een andere werkplek of een deel van een studie moet volgen of een project uitvoeren.

www.kenniscentrumevc.nl

Figuur 6.1 Aandeel private uitgaven aan onderwijsinstellingen in % (2000)



Vraaggestuurde financiering

De financiering van leren in Nederland is voornamelijk gericht op instituties en werkgevers. Om de positie van het individu te versterken is de afgelopen jaren geëxperimenteerd met onder meer individuele leerrekeningen. Dit zijn spaarrekeningen waarvan de tegoeden kunnen worden ingezet voor opleiding en training. De rekeningen kunnen worden gevuld door verschillende partijen: werkgevers, werknemers en/of de overheid. De reserves in bestaande opleidings- en ontwikkelingsfondsen kunnen hierbij worden betrokken. De rekeningen kunnen ook de vorm aannemen van vouchers. *(Zelf investeren is een succes; Sparen voor leren)* Resultaten van de experimenten zijn bemoedigend en positief. (CINOP, 2004) Een andere manier om individuele investeringen in leren te bevorderen is het toegankelijk maken van leningen, zoals in bijvoorbeeld in Engeland gebeurt. *(Voordelig geld lenen om verder te leren)*

Van diploma naar portfolio

De verschillende manieren van leren vragen om nieuwe manieren om het geleerde inzichtelijk te maken. Met behulp van een portfolio kunnen mensen dat wat zij hebben geleerd laten zien. Dat gebeurt door het verzamelen van allerlei materiaal en eigen teksten in digitale of fysieke mappen. Het materiaal bestaat bijvoorbeeld uit een curriculum vitae, werkstukken of presentaties en evaluaties van de student zelf en door

anderen. Op die manier kunnen zij, net als kunstenaars of bedrijven dat met hun productenportfolio doen, tonen wat zij kennen en kunnen. Tegelijkertijd leren zij het eigen leerproces te documenteren en te reflecteren op hun eigen ontwikkeling. Met behulp van portfolio's kunnen mensen kijken welke activiteiten en vaardigheden zij nog moeten ontplooiën voor een 'ideale' portfolio voor een baan of vervolgopleiding. Portfolio's kunnen tijdens de hele "leerloopbaan" op school of op het werk worden bijgehouden. Met portfolio's wordt op verschillende plekken geëxperimenteerd, van vmbo tot universiteit en op de werkvloer. In leerwerktrajecten in het vmbo en het mbo wordt het portfolio bijvoorbeeld gebruikt om inzichtelijk te maken wat de leerlingen leren in de tijd dat ze aan het werk zijn. Doordat het meer informatie biedt dan een cijferlijst kan het portfolio helpen bij de doorstroom in de beroepskolom. Op nationaal en Europees niveau wordt geprobeerd het gebruik van portfolio's te systematiseren en te stimuleren. In Europa werkt men onder andere aan 'Europass' dat afzonderlijke documenten voor kwalificaties en competenties aan elkaar koppelt.

Erkenning van eerder of elders verworven competenties

Portfolio's kunnen helpen bij de erkenning van elders of eerder verworven competenties (evc). Evc maakt zichtbaar wat mensen kunnen en zorgt voor de beoordeling, waardering en erkenning ervan. Wat het anders maakt dan een 'gewoon' diploma is dat de beoordeling onafhankelijk van een specifieke opleiding wordt gedaan. Daardoor kan ook wat mensen op een andere manier hebben geleerd worden meegenomen. Het beoordelen van deze competenties gebeurt bijvoorbeeld in een assessmentcenter, door middel van praktijkopdrachten, interviews of toetsen. Het werken met evc door bedrijven gebeurt nog voornamelijk in de vorm van experimenten en pilots. (Een carrière van staal; Live en online employability- advies) In het onderwijs gebruiken vooral regionale opleidingscentra maar ook steeds meer hoger onderwijsinstellingen evc om nieuwe leerlingen op gepaste manier te laten instromen en om maatwerk te leveren. Studenten krijgen door middel van evc vrijstelling voor wat zij al kunnen. Internationaal zijn de verwachtingen van evc hoog. Op Europees niveau worden algemene principes voor evc ontwikkeld. De ontwikkeling en de toepassing van de methode verschilt per land, afhankelijk van de 'leercultuur'. Een interessant voorbeeld is Noorwegen, waar iedereen elke twee jaar zijn portfolio kan indienen voor documentatie, advies en assessment. (Kenniscentrum EVC, 2003) In België kunnen mensen zelf online kijken hoe zij ervoor staan en welke competenties zij nodig hebben voor een specifiek beroep. (Databank van competenties)

Een marktplaats voor leven lang leren

Bij meer vraagsturing in leven lang leren hoort een overzichtelijk, marktgericht aanbod van scholing. Maar wie vandaag besluit om iets te gaan leren, weet maar moeilijk waar te beginnen. Er is een oerwoud aan opleidingen en het overzicht ontbreekt. De markt voor met name de

Live en online employability- advies

Het kenniscentrum voor de detailhandel Aardappelen, Groente en Fruit (AGF) zet employability adviseurs in om werkgevers en werknemers te helpen bij scholing. Zij maken daarbij gebruik van evc. Er zijn competentieprofielen ontwikkeld die samenhangen met CAO functies. Deze zijn als standaard opgenomen in de "Toolkit Employability", een web-applicatie die aan een competentiescan is gekoppeld. Deze brengt de competenties van medewerkers in kaart en de mogelijkheden om deze verder te ontwikkelen. Met de toolkit zijn inmiddels voor ongeveer 550 medewerkers Persoonlijke Ontwikkel Plannen (pop's) opgesteld. De gevolgde trajecten zijn gefinancierd met individuele leerrekeningen. Inmiddels is de competentiescan op internet ook beschikbaar voor de AGF groothandel en voor bloemenwinkels.

www.agfdetailhandel.nl en
www.decompetentiescan.nl

Databank van competenties

CO.BR.A. (COmpetentie- en BeroepenRepertorium voor de Arbeidsmarkt) geeft informatie over meer dan 550 beroepen. Van elke beroep worden onder meer de basisvereisten gegeven en de benodigde specifieke competenties. CO.BR.A is een classificatiesysteem van beroepenclusters, dat zijn verzamelingen van beroepen waarvan de basisvereisten overeenkomen. Aan deze beroepenclusters worden competenties gekoppeld. De databank ondersteunt de "professionele mobiliteit" en dient onder meer als instrument voor loopbaanbegeleiding. CO.BR.A werd ontwikkeld op basis van het Franse ROME (Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois). De competentietabel is de basistabel van waaruit de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB) diverse toepassingen willen opstarten, zoals screening, oriëntatie, matching met vacatures, koppeling met opleidingen, enz.

vdab.be/cobra

postinitiële opleidingen en cursussen is zeer ondoorzichtig. Als actief leren gestimuleerd kan worden, dan is het wel door het onderwijsaanbod meer transparant te maken. Mensen moeten snel een antwoord kunnen vinden op vragen zoals: 'Waar kan ik welke opleiding of cursus volgen, welke aanbieders zijn er en wat is hun kwaliteit?' Een mooi voorbeeld hiervan is de website van Learndirect in Engeland. Daar kunnen mensen op onder andere postcode en onderwerp tal van (gecertificeerde) opleidingen zoeken. ([Online portal voor leren](#)) Learndirect helpt mensen ook bij het articuleren van de 'leervraag'. Niet iedereen is automatisch voldoende toegerust om als zelfstandige, kritische consument de scholingsmarkt te betreden. Voor hen kunnen de voordelen en noodzaak ervan duidelijk worden gemaakt door onder andere voorlichting en toegang tot begeleiding in de vorm van bijvoorbeeld een loopbaan- of employabilityadviseur.

6.3 HOE NU VERDER

Bovenstaande spelregels en instrumenten zijn het gereedschap om het menselijk kapitaal van Nederland te onderhouden en ontwikkelen. In het volgende hoofdstuk kijken we wat we daar de komende jaren mee kunnen doen om leven lang leren een nieuwe impuls te geven: het huiswerk.

Online portal voor leren

Iedereen in het Verenigd Koninkrijk boven de 16 jaar die iets wil leren kan terecht bij **learndirect**, een netwerk van online learning en informatiediensten. **Learndirect** is ontwikkeld door de University for Industry (Ufi) in samenwerking met de overheid. Ufi werkt samen met zo'n 600 publieke en private instellingen om cursussen en informatie te verstrekken. Sinds 1998 zijn meer dan 500 multimediale cursussen ontwikkeld. Belangrijkste gebieden zijn basisvaardigheden, business en management en IT. Het netwerk geeft uitgebreid advies over leren, bijvoorbeeld over het updaten van vaardigheden en stages, maar ook over financiering van cursussen en kinderopvang als dat nodig is. Er zijn meer dan 2.000 **learndirect**kantoren door heel Engeland, een uitgebreide website met een database van honderdduizenden opleidingen en een gratis telefoonnummer. Inmiddels hebben meer dan een miljoen mensen een cursus gedaan via **learndirect**. Ruim de helft daarvan zijn 'nieuwe leiders' die de afgelopen jaren geen formele opleiding hebben gevolgd.

www.learndirect-advice.co.uk





gesprek met Cor Stijger

78

“Ik leer het beste uit boeken. Als je net begint met de computer en je gaat meteen zitten uitproberen loopt-ie geheid vast. Dus je kunt beter beginnen met boeken lezen. Ik hoor veel mensen van mijn leeftijd zeggen “ik ben al zó oud, dat kan ik niet meer.” Maar ik zeg: dat kun je wél!”

We zitten tegenover Cor Stijger op een bankje in het digitale trapveld Cybersoek in Amsterdam Oost. Het is 10:00 uur 's ochtends. Cor neemt er rustig de tijd voor om zijn verhaal te vertellen.

wie is Cor Stijger?

Cor Stijger is 78 jaar, geboren en getogen in Amsterdam. Cor heeft indertijd HBS-B gevolgd. Hierna is hij begonnen met een studie rechten in Utrecht. In 1943 breekt hij de studie af, omdat de Duitse bezetter van studenten verlangt dat ze een verklaring ondertekenen waarmee ze het regime ondersteunen. Cor duikt onder in Brabant en sluit zich in 1944 bij het binnentrekkende geallieerde leger aan als tolk Engels-Duits voor krijgsgevangenen.

Na een periode in het leger solliciteert Cor bij een *merchant banker*. Cor blijft er 40 jaar werken, tot aan zijn pensioen. Tijdens zijn werkloopbaan is Cor verder gaan leren, niet door cursussen van het bedrijf maar uit studieboeken die hij zelf koopt. “Kijk, er wordt werkelijk om de haverklap geprocedeerd in mijn werk. Men vertrouwt erop dat de advocaten er voldoende verstand van hebben maar je moet ze wel zélf de noodzakelijke bouwstenen voor een goede juridische case aandragen. Dat deed ik dan. Ik wil niet pochen, maar in al die jaren heb ik nog nooit een rechtszaak verloren”. Cor is vertegenwoordiger van zijn bank bij de Nederlandse Vereniging van Banken. Cor leert zo veel over internationaal recht. “Ik heb me zelfs

verdiept in het Islamitisch recht. Dan vroeg ik bij een Egyptische bank geschriften aan over hun procedures. Dat is weer totaal anders dan het recht hier.”

In 1991 gaat Cor met pensioen en wordt penningmeester van de Stichting Dienstverlening Ouderen (SDO). De toenmalige Amrobank probeert in deze periode de SDO binnen te krijgen als klant en Cor krijgt een cursus aangeboden over Stichting- en Verenigingsrecht. Na het bestuur van SDO wordt Cor secretaris van het Royal British Legion in Nederland. Deze organisatie zorgt voor veteranen en hun familie.

Na deze functie zit Cor nog altijd niet stil. “Ik raakte geïnteresseerd in computers, toen mijn vrouw me vertelde dat een collega van haar van 80 jaar oud werk doet op de computer. Tot mijn pensioen had ik nog nooit een computer aangeraakt. Op dat moment dacht ik: als een man van tachtig het kan, dan is het voor mij ook nog niet te laat.” Cor koopt een laptop, gaat op computerles en behaalt een certificaat Windows 3.1. Hij gaat verder met een cursus Word en wil meer. “Weer ging ik op cursus, voor de derde keer. Tijdens de cursus vraagt de leraar aan me of ik geen zin heb om zélf eens les te geven.”

Cor begint bij de Senior Computer Club Zuid-Oost en onderwijst oudere mensen. Cor wordt lid van Seniorweb, een organisatie met 30.000 leden. Cor zit in de leden-

raad en wordt gekozen tot afgevaardigde van de provincie Noord-Holland. In hetzelfde jaar - 2001 - opent digitaal trapveld Cybersoek de deuren voor de eerste bezoekers. Cor verneemt dat Cybersoek behoefte heeft aan vrijwilligers en stapt over. Nog steeds is Cor enthousiast over de sfeer in Cybersoek.

Ondertussen kruipt het financiële bloed waar het niet gaan kan. “Een paar jaar geleden verscheen de eerste belasting-diskette. Ik raakte onmiddellijk geïnteresseerd. Ik volgde een cursus bij de belastingdienst. De ouderenbond ANBO vroeg mij om als vrijwilliger in Amsterdam Zuidoost ouderen te helpen met hun belastingaangifte. En zo kwamen ouderen ‘op audiëntie’ bij mij thuis met hun papieren onder de arm. Ik heb honderden euro’s voor mensen uitgespaard.”

hoe leer je het liefst?

“Ik ga er echt voor zitten, bijt me helemaal vast en neem de tijd. Als mensen van het trapveld bij me komen met vragen waarop ik zelf het antwoord ook niet weet dan ga ik me er thuis in verdiepen. De week erop kom ik terug met het antwoord. Het maakt niet uit hoe lang ik erover gedaan heb om het te vinden. Ik leer het prettigst door analogieën te trekken met voorbeelden die ik al ken. De werking van een menubalk op de computer probeer ik op dezelfde manier voor te stellen als het menu in een restaurant: je kunt vanaf deze plek dingen kiezen. Ik leer het beste uit boeken. Als je net begint met de computer en je gaat meteen zitten uitproberen loopt-ie geheid vast. Dus je kunt beter beginnen met boeken lezen. Ik hoor veel mensen van mijn leeftijd zeggen “ik ben al zó oud, dat kan ik niet meer.” Maar ik zeg: dat kun je wél!”

waar leer je het liefst?

“Op mijn werk kwam het er nooit zo van om te leren. Ik moest gewoon werken. Ik heb eigenlijk het meeste geleerd buiten school en werk om. Ik kan mij vrijwel overal concentreren. Bijvoorbeeld in de metro, bus, trein en thuis. Maar wel zonder radio of TV aan, want dan ga ik onbewust luisteren of er iets gezegd wordt over een onderwerp dat mijn interesse heeft of waarvan ik denk iets te weten.”

waarom leer je?

“Ik leer omdat ik het leuk vind. Het is bijna een hobby van me. Ik vraag me altijd af: kan ik deze kennis gebruiken? Kennis in de praktijk toepassen, dat vind ik leuk. Ik ben me gaan verdiepen in de computer omdat ik met de tijd wilde meegaan. Zo ben ik, ik wil niet achterblijven. Windows XP was nog niet droog of ik ging al over naar het nieuwe systeem. Zolang ik leef en ik kan het betalen zal ik geld besteden aan nieuwe dingen. Ik verheug me nu al op het *servicepack 2* dat deze zomer uitkomt. Ik hoop nog vele jaren mee te kunnen en ik wil gewoon blijven.”

wat betekent leren voor je?

“Leren betekent kennis vergaren waarvan ik vermoed dat ik er later wat aan heb. Ik ga bijvoorbeeld geen medische dingen leren, daar heb ik toch niks aan. Ik moet er altijd wat mee kunnen doen. Kennis moet praktisch zijn. Filosofie, daar moet ik niet aan denken. Ik houd niet van dat wollige gedoe. Als je kennis niet kunt gebruiken stimuleert het me niet.”



HUISWERK





HUISWERK

Leven lang leren levert al 30 jaar hoofdbrekens op over doelgroepen die meer moeten leren. Doelgroepen die gezamenlijk niet, of onvoldoende, het gewenste gedrag vertonen. Al het aanbod van programma's, beleid, centrale instrumenten of decentrale experimenten levert nog steeds niet de gewenste uitkomst op. Een wereld is de laatste tientallen pagina's voorbij getrokken en er ligt materiaal genoeg voor het oprapen om tot concrete aanbevelingen te komen ("Schaf de leeftijdsgrens bij studiefinanciering af! Leerplicht vanaf 2 jaar! Geef De Nieuwste School in Tilburg de ruimte!"). Maar tal van dit soort aanbevelingen zijn al eerder gedaan. Het is niet nodig dat wij nog een duit in het zakje doen. Wij richten ons hieronder op een aantal zaken die er wat ons betreft uitspringen na onze ontdekkingsreis door leven lang leren. Voordat we overgaan naar onze agenda voor actie, het nieuwe huiswerk, halen we nog even kort een aantal kabinetsvoornemens terug, het oude huiswerk.

HET OUDE HUISWERK

De Nederlandse overheid onderschrijft de doelstellingen van de Lissabonagenda uit 2000, met de ambitie om tot de best presterende landen te horen. Met het oog op leven lang leren zijn in de Lissabonagenda en door het kabinet concrete doelstellingen en acties geformuleerd. In hoeverre is daar al iets van terecht gekomen? We noemen er een paar.

Lissabon doelstellingen voor 2010 en de score van Nederland

- Europese lidstaten moeten het aantal voortijdige schoolverlaters hebben gehalveerd. Het uiteindelijke doel is om een EU-gemiddelde van 10% of minder te bereiken. Het aantal voortijdige schoolverlaters in Nederland in 2001 was 15,3%. Het gemiddelde van de drie best presterende landen was 10,3% in 2001. In haar reactie op het SER-advies over leven lang leren formuleerde het kabinet de ambitie om het aantal voortijdige schoolverlaters in 2006 met 30% terug te brengen. (Regering, 2003)
- Het gemiddelde percentage van de 25-64 jarigen in de EU met ten minste een voltooide opleiding in het hoger secundair onderwijs moet 80% of meer bedragen. In 2001 was dit in Nederland 68,4%, het gemiddelde van de top drie was 87,2%.
- In de EU moet tenminste 12,5% van de 25-64 jarigen deelnemen aan een opleiding in het kader van leven lang leren. Nederland scoort 16,4% in 2002, de top drie scoorde gemiddeld 19,9%.

Er is nog aardig wat werk te verrichten.

HET NIEUWE HUISWERK

Naast dit oude huiswerk zien wij de noodzaak tot een aantal ingrepen die het individu centraal stellen op de markt voor leven lang leren.

Marktmacht voor het individu

Om het individu een sterke positie te geven op de scholingsmarkt moet die markt vraaggestuurd worden. Maatwerk en flexibiliteit is alleen te bereiken als mensen die willen leren kunnen kiezen uit verschillende aanbieders. De meest radicale vraagsturing is toekenning van middelen voor scholing aan individuen in plaats van aan instellingen. Daarvoor zijn er talloze mogelijkheden, van individuele leerrekeningen of trekkingsrechten op opleidings- en ontwikkelingsfondsen tot een fiscale maatregel in de vorm van een vakje op het jaarlijkse belastingaangifte formulier: “Ja, ik wens gebruik te maken van het persoonlijk ontwikkelingsbudget.” Niet iedereen zal even gemakkelijk van deze instrumenten gebruik maken. Scholingsadviseurs voor wie dat nodig heeft horen daarom in het pakket thuis. Ondanks het succes van experimenten met individuele leerrekeningen lijkt opschaling en invoering op grotere schaal een politiek onhaalbare zaak. Dat is onbegrijpelijk. Er zal een vorm moeten worden gevonden om dit instrument op grote schaal in te zetten.

Welke vorm dit ook aanneemt: streven is in 2007 het eerste individuele algemeen geldende scholingsbudget (of trekkingsrecht) toe te kennen.

Babygebonden budget

Om de financiering van leven lang leren en onderwijs structureel te koppelen aan het individu moet worden begonnen bij de geboorte. Dat kan in de vorm van een leerbudget voor elke nieuwe Nederlander. Als elke Nederlander bij zijn geboorte een leerbudget krijgt kan deze zelf kiezen hoe hij zijn leerloopbaan invult. Hij kiest in eerste instantie met hulp van de ouders, voor het beste voorschoolse onderwijs, de kleuterschool en vervolgens voor de beste basisschool in de buurt. Vervolgens betaalt hij vanuit dit budget zijn middelbare schoolopleiding. Voor de vervolgopleiding die hij daarna wil doen krijgt hij een aanvulling. Vanaf zijn achttiende krijgt hij elk jaar een overzicht van het saldo op de rekening. Hij kan ook voordelig zelf geld bijstorten en sparen. Door de financiering van het onderwijs structureel te koppelen aan het individu worden onderwijsinstellingen gedwongen om marktgericht te werken.

In 2007 krijgt de eerste Nederlandse baby een persoonlijk leerbudget.

Niet afschrijven maar opwaarderen

Belemmerende instrumenten in het initieel onderwijs worden weggenomen. We beginnen met de Cito-toets. Deze wordt afgeschaft of omge-





bouwd tot een meetinstrument waarin bredere, persoonlijke vaardigheden op een positieve manier tot uitdrukking komen. Alle kinderen moeten eigenwaarde kunnen ontleen aan de resultaten van een eventuele toets.

In 2006 is de toets afgeschaft dan wel opnieuw ontworpen.

Portfolio's

Het belang van portfolio's wordt steeds breder erkend en de afgelopen jaren zijn hiermee meerdere experimenten gedaan. Wat mist is een overtuigende aanpak van de ontwikkeling hiervan. Elke Nederlander moet in staat worden gesteld om een portfolio te gebruiken. Voor het inzetten van portfolio's is een vrij toegankelijk format en een digitale infrastructuur nodig. Er moet een basisvorm ontwikkeld worden die herkenbaar is en tegelijkertijd voldoende flexibiliteit en ruimte voor eigen invulling biedt. Voor de registratie van portfolio's zou gebruik kunnen worden gemaakt van het onderwijsnummer dat op grond van de wet Onderwijsnummer ingevoerd wordt. (Het onderwijsnummer is gelijk aan het sofinummer. Iedereen krijgt enige weken na inschrijving in de Gemeentelijke Basisadministratie een sofinummer.)

Het streven is om de eerste basisvorm van een portfolio gekoppeld aan het onderwijsnummer 1 januari 2006 gereed te hebben. Op 1 september 2007 kan iedereen die dat wil gebruik maken van een portfolio.

Recht op assessment en kwaliteit van certificering

Belangrijk voor de uitbouw van evc zijn gedecentraliseerde mogelijkheden voor assessment en onafhankelijkheid en kwaliteitsborging van certificerende instanties. Om de waarde van individuele kennis en kunde in een portfolio en evc te kunnen borgen is uitvoering door een onafhankelijke organisatie belangrijk. De kwaliteit daarvan kan worden gewaarborgd door een accreditatie orgaan en een organisatie die optreedt als ombudsman. Om evc voor iedereen mogelijk te maken zou het mooi zijn als mensen het recht krijgen elke twee jaar hun portfolio in te dienen voor registratie, waardering en advies, zoals in Noorwegen.

Per 1 januari 2006 is er een kwaliteitskeurmerk voor certificerende instanties. Vanaf 1 september 2007 heeft iedereen het recht op een tweejaarlijkse portfolio-beoordeling.

Een online marktplaats

Het vergroten van de transparantie van de scholingsmarkt, met name de markt voor het post-initieel leren, is naar onze mening de belangrijkste stap om een 'vanzelflerend systeem' te maken. Brede, onafhankelijke en overzichtelijke informatievoorziening voor het aanbod van opleidingen is nodig.

Onderdelen van zo'n marktplaats zijn:

- Een database waarin (nagenoeg) het complete scholingsaanbod in Nederland is te vinden, waarin mensen kunnen zoeken op niveau, vol/deeltijd, avond/dag, locatie etc.
 - De opgenomen opleidingen moeten zijn voorzien van een kwaliteitskeurmerk door bijvoorbeeld het Nationaal Accreditatie Orgaan.
 - Een vraagbaak waar mensen hun leervraag kunnen stellen en waar nodig begeleiding kunnen krijgen.
- Een database waar mensen hun competenties kunnen toetsen, gekoppeld aan competentieprofielen voor beroepen.
- Een overzicht van scholingsinstrumenten en financieringsmogelijkheden.
 - Een verzamelplaats voor *best practices* op het gebied van leven lang leren op verschillende plekken: Voorschools leren, duale trajecten, Corporate Academy's, vernieuwende scholen, educatieve maatschappelijke initiatieven, etc.
 - Betrouwbare en overzichtelijke gegevensverzameling en statistieken rondom leven lang leren.

Door de modulaire opbouw van de marktplaats kan morgen begonnen worden met het bouwen ervan. Nieuwe modules kunnen gemakkelijk worden toegevoegd.

De marktplaats gaat voor de zomer van 2005 online.

Een strategie voor opschalen

Het ontbreekt aan een compleet overzicht van succesvolle initiatieven, en in het verlengde daarvan: het ontbreekt aan een effectieve strategie om successen op te schalen. Terwijl er voldoende successen zijn, kijk maar naar de voorbeelden in deze publicatie. Het ontwikkelen van zo'n strategie is daarom van groot belang.

De 100 meest aansprekende voorbeelden op het gebied van leven lang leren worden nog dit jaar in beeld gebracht. Daaruit worden 10 gekozen die in de eerste helft van 2005 worden opgeschaald.

Campagne voor leven lang leren

Om leven lang leren een nieuwe impuls te geven is een landelijke multimediale informatiecampagne nodig. Deze gaat van start als de eerste resultaten zijn behaald. De verschillende instrumenten kunnen worden gepresenteerd, zoals de online marktplaats, het kwaliteitskeurmerk, aandacht voor evc etc. Succesvolle voorbeelden worden in de etalage gezet.

De campagne voor leven lang leren gaat met de lancering van de marktplaats in 2005 van start.





KENNIS ALS WATER

Als we nu voortvarend aan de slag gaan is Nederland in 2010 een land waar iedereen zich suf kan leren. Altijd en overal. Niet omdat het moet, maar omdat het mogelijk is, leuk is en vruchten afwerpt. Onderwijs op maat, leren door te werken, door te spelen of te surfen. Niet als plicht, maar recht, geen straf maar beloning. Dan zal kennis net als water in ieder huishouden stromen.





LITERATUURLIJST

Alexander, T. (1997) *Family learning. The foundation of effective education*. Londen: Demos.

Arbeidsinspectie (2003). *Najaarsrapportage CAO-afspraken 2003*. Den Haag: Arbeidsinspectie.

Centraal Bureau voor de Statistiek (2003). Webmagazine 28 april 2003. *Na 2010 slaat de vergrijzing toe*.

Centraal Bureau voor de Statistiek (2004). Homepage (www.cbs.nl en Statline).

Centraal Planbureau (2002). *De pijlers onder de kenniseconomie. Opties voor institutionele vernieuwing*. Den Haag: CPB.

Centraal Planbureau (2003). *The Lost Race Between Schooling and Technology*. CPB Discussion Paper 25. Den Haag: CPB. Door: B. Jacobs.

CINOP (2001). *Lifelong Learning in The Netherlands, The state of the art in 2000*. Den Bosch: CINOP; Max Goote Kenniscentrum.

CINOP (2003). *Functioneel geletterd : een studie naar analfabetisme en alfabetisering*. Den Bosch: CINOP.

CINOP (2004). *Experimenten met individuele leerrekeningen, de balans opge maakt*. Den Bosch: CINOP.

Colo (2002). *Relevante begrippen in de competentiegerichtte kwalificatiestructuur; Ontwikkelingsplan Kwalificatiestructuur*. Zoetermeer, 31 mei 2002.

Deloitte & Touche (2002). *Made in Holland II*. Rotterdam: Deloitte & Touche. Door : K.L. Dorp en M. Wijgerse.

Daum, J.H (2002) *Intangible assets and values creation*. Chichester, VK: John Wiley & Sons.

Delors, J. (1996). *Learning: the treasure within. Report of the Commission on Education for the 21st Century*. Parijs: UNESCO.

Drucker, P.F. (1993). *The Post-Capitalist Society*. New York: HarperCollins Publishers.

Europese Commissie (2001). *Een Europese ruimte voor levenslang leren realiseren*. Brussel: Europese Commissie.

Europese Commissie (2002). *Key Figures 2002*. Luxemburg: Office for Official

Publications of the European Communities.

Europese Commissie (2003a). *Education across Europe 2003* Luxemburg: Office for Official Publications of the European Communities.

Europese Commissie (2003b). *Time use at different stages of life. Results from 13 European countries July 2003*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

Eurostat (2001) in: *Nationaal Actieplan Werkgelegenheid 2002*, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Eurostat (2003) in EC (2003a).

Eurostat (2004) <http://europa.eu.int/comm/eurostat>.

Faure, E. et al. (1972). *Learning to be: the world of education today and tomorrow*. Parijs: UNESCO.

Florida, R. en Tinagli, I. (2004). *Europe in the creative age*. Londen: Demos.

Goleman, D. (1995). *Emotional Intelligence*. New York: Bantam Books.

Heckman, J.J. (1999). *Policies to foster human capital*. NBER working paper no. 7288.

Houtkoop, W. (1999). *Basisvaardigheden in Nederland*. Amsterdam: MGK bve.

Houtkoop, W. (2001). *De post-initiële markt*. In M. van Dyck (red.), *Onderwijs in de markt*. Den Haag: Onderwijsraad.

Internet Society Nederland (2002). *Navigeren op de informatieocean*. Baarn: ISOC.

Kenniscentrum EVC (2003). *EVC in Europa; Europese leerpunten voor EVC-benutting in Nederland*. Den Haag: Kenniscentrum EVC. Door: C.C.M. Schuur, P.B. Feenstra en R.C. Duvekot.

Leadbeater, C. (2002) *Up the down escalator*. Londen: Viking.

Medel-Añonuevo, C. Ohsako, T. en Mauch, W. (2001) *Revisiting lifelong learning for the 21st century*. Hamburg: Unesco Institute for Education.

MKB-Nederland (2004). *De vraag naar HBO-ers bij mkb-bedrijven; Een onderzoek in vijf mkb-branches*. Delft: Koninklijke Vereniging MKB-Nederland.





Ministerie van Economische Zaken (2003). *Zonder kenniswerkers geen kenniseconomie. Achtergrond document bij de Kabinetsnota Deltaplan Bèta/ Techniek*. Den Haag: Ministerie van EZ .

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen (1998). *Nationaal actieprogramma een leven lang leren*. Zoetermeer: Ministerie van OCenW.

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen (2002a). *Beleidsagenda Leven Lang Leren*. Zoetermeer: Ministerie van OCenW.

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen (2002b). *Grenzeloos leren*. Zoetermeer: Ministerie van OCenW.

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen (2002c). *Onderwijs Cultuur en Wetenschappen in kerncijfers 2003*. Zoetermeer: Ministerie van OCenW.

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (2004). Homepage (www.minocw.nl).

Oberon (2003). *Brede scholen in Nederland*. Utrecht: Oberon. In opdracht van de Ministeries van VWS, OCW, SZW en de Vereniging van Nederlandse Gemeenten.

Onderwijsraad (2002). *Leren in een kennissamenleving*. Den Haag: Onderwijsraad.

Onderwijsraad (2003). *Werk maken van een leven lang leren*. Den Haag: Onderwijsraad.

Onstenk, J. (2000). *Kan de werkplek een krachtige leeromgeving zijn?* In: Glasstra, F. en Meijers (2000). *Een leven lang leren?* Den Haag: Elsevier.

Organization for Economic Co-operation and Development (2003). *Education at a glance. OECD indicators 2003*. Parijs: OECD.

Organization for Economic Co-operation and Development (2004). *Economic survey of the Netherlands, 2004*. Parijs: OECD.

Raad voor Werk en Inkomen (2004). *Naar een werkende arbeidsmarkt*. Den Haag: Raad voor Werk en Inkomen.

Regering (2003). Kabinetsreactie op het advies van de Sociaal Economische Raad: *Het nieuwe leren: advies op een leven lang leren in de kenniseconomie*.

ROA (2003a) *De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2008*. Maastricht: Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt. Faculteit der Economische Wetenschappen en Bedrijfskunde, Universiteit Maastricht.

ROA (2003b) *Do Low Skilled Youngsters get Better Jobs in Countries where Internal Labour Markets Dominate?* Maastricht: Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt. Faculteit der Economische Wetenschappen en Bedrijfskunde, Universiteit Maastricht. Door: A. de Grip en M. Wolbers.

ROA (2003c). *Loont het investeren in het personeel?* Maastricht: Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt. Faculteit der Economische Wetenschappen en Bedrijfskunde, Universiteit Maastricht. Door: A. de Grip en J. van Loo.

Ronald A. Schon (1973) *Beyond the Stable State*. Harmondsworth: Penguin.

Selzer, K. en Bentley, T. (1999). *The creative age: knowledge and skills for the new economy*. Londen: Demos.

Stichting van de Arbeid (2002). *Inventarisatie naar de aard en omvang van scholingsinspanningen van sociale partners in bedrijfstakken en ondernemingen*. Den Haag: Stichting van de Arbeid.

Sociaal-Economische Raad (2002). *Het nieuwe leren: advies over een leven lang leren in de kenniseconomie*. Den Haag: SER.

Vlaamse regering (2003). *Verklaring van de vlaamse regering betreffende de algemeen maatschappelijke situatie en betreffende de krachtlijnen van de begroting 2004*. Septemberverklaring (toespraak).

Universiteit van Amsterdam (2004) Enquête onder werknemers uitgevoerd door de Stichting Loonwijzer en de UvA in opdracht van Monsterboard.nl.

Verhoeven, A. (1999). *Information seeking by general practioners*. Groningen: Van Denderen.

Waterreus, J.M. (2002). *O&O-fondsen op herhaling*. Den Haag: Max Goote Kenniscentrum voor Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie.



DANKWOORD

“Kennis als water” is te danken aan bijdragen van velen. Met name willen we Toon Janssen van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap noemen, die ons met raad en daad terzijde heeft gestaan tijdens het proces. Wij waarderen de ruimte die het ministerie ons heeft gegeven bij de aanpak van de opdracht.

We hebben met veel mensen van gedachten gewisseld om te leren over leven lang leren. De weg naar de publicatie is geplaveid met brainstorms, discussies, informatieve gesprekken, e-mailwisselingen en telefoontjes met: Ronald Ulrich (AEF), Adriaan de Man (de Baak), Wouter van Bruggen (Beteor), Cees Schoenmakers (CKO AGF), Cees Doets en Anneke Westerhuis (CINOP), Charles Leadbeater (o.a. Demos), Frank Kresin (Digitale Universiteit), Bram Keuning (RBO Groningen), Yvonne Arts-Carels en Lucas Schansman (Human Practice), Ruud Duvekot (Kenniscentrum EVC), Edith Hooge, Willem Houtkoop en Fons van Wieringen (Max Goote Kenniscentrum bve), Rinette Julicher en Betty Valk (Ministerie van OCW), Sigrid Johanisse (Ministerie van EZ), Lian Bastiaansen (Ministerie van SZW), Lieneke Jongeling (Northgo College), Ceryl de Heer, Mieke Posthumus en Pim Verheyen (NSCU), Henk Kosse (OMIJ), Theo Bovens en Fred Mulder (Open Universiteit Nederland), Ronald te Loo (Organise to Learn), Anna Bakker (Paepon), Han Peekel (Salt Multi Media BV), Marieke Jansen (Senter), Jos Bras (SKF Engineering & Research Center), Janica Horvath (Syntens), Aad van der Want en Susanne Rakels (Teleac NOT), Kea Tijdens (UvA), Marian de Regt en Babette Rijsenbrij (VAPRO-OVP), Dick Middelhoek ((v)mbo Business School).

Op deze weg zijn we veel mooie voorbeelden tegengekomen. Helaas hebben we deze niet allemaal kunnen opnemen.

Speciale dank aan:

De columnisten Henk Akkermans, Bas Haring, Bas Jacobs, Trude Maas, Michiel Schwarz, Heleen Terwijn, Mathieu Weggeman die, naast hun columns, inspiratie leverden in soms uitvoerige gesprekken.

De geïnterviewden voor hun persoonlijke verhalen: Piet Callaars, Michiel Doets, Djera Khan, David Moolenburgh, Octavia Sijpenhof, Cor Stijger en Anna van Zoest.

Daarnaast dank aan Dene Fransen Daalmeijer (Weekendschool), Ellen van Eeden (Cybersoek), Astrid Mantel (HOVO) en Loek Roelant (Norit) voor hun hulp bij de totstandkoming van de interviews.

Al deze bijdragen ten spijt, de auteurs blijven verantwoordelijk voor de uiteindelijke inhoud van dit rapport. Eventuele omissies en/of onjuistheden zijn uitsluitend ons aan te rekenen. Uw commentaar op dit rapport ontvangen we dan ook graag (info@kennisland.nl), zodat we blijven leren.

Amsterdam, juni 2004

Kim van den Berg, Michiel de Lange, Joeri van den Steenhoven en
Hans Westerhof

KENNIS ALS WATER

4 vragen over leven lang leren en wat huiswerk

In een kenniseconomie zijn mensen het belangrijkste kapitaal. Het vermogen van mensen om nieuwe producten en diensten te ontwikkelen of slimmer te werken, bepaalt of Nederland in de toenemende internationale concurrentie het hoofd boven water houdt. Hoe stellen we mensen in staat om een leven lang te leren in het perspectief van de kenniseconomie?

Leren begint met vragen stellen.

We stellen er in deze publicatie vier:

1. Waarom is het belangrijk dat mensen leren?
2. Wat moeten mensen leren?
3. Waar kunnen mensen leren?
4. Hoe bevorderen we dat mensen leren?

Met de antwoorden op deze vragen in de hand formuleren we een agenda voor actie: het huiswerk. Als we nu voortvarend aan de slag gaan is Nederland in 2010 een land waar iedereen zich suf kan leren. Altijd en overal. Niet omdat het moet, maar omdat het kan, leuk is en vruchten afwerpt. Niet als plicht, maar recht, geen straf, maar beloning. Dan zal kennis net als water in ieder huishouden stromen.

Stichting Nederland Kennisland, juni 2004