

Een leven lang ontwikkelen

Citation for published version (APA):

Kuijpers, M. (null), & Van der Meer, M. (null). (2017). Een leven lang ontwikkelen: wie zit er op te wachten?., ScienceGuide. <https://www.scienceguide.nl/2017/11/leven-lang-ontwikkelen-zit-er-op-wachten/>

Document status and date:

Published: 01/01/2017

Document Version:

Peer reviewed version

Document license:

CC BY-SA

Please check the document version of this publication:

- A submitted manuscript is the version of the article upon submission and before peer-review. There can be important differences between the submitted version and the official published version of record. People interested in the research are advised to contact the author for the final version of the publication, or visit the DOI to the publisher's website.
- The final author version and the galley proof are versions of the publication after peer review.
- The final published version features the final layout of the paper including the volume, issue and page numbers.

[Link to publication](#)

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal.

If the publication is distributed under the terms of Article 25fa of the Dutch Copyright Act, indicated by the "Taverne" license above, please follow below link for the End User Agreement:

<https://www.ou.nl/taverne-agreement>

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us at:

pure-support@ou.nl

providing details and we will investigate your claim.

Downloaded from <https://research.ou.nl/> on date: 12 Oct. 2022

Open Universiteit
www.ou.nl



Een leven lang ontwikkelen: wie zit er op te wachten?

Marinka Kuijpers (OU) en Marc van der Meer (Reflect-TLS)

Een leven lang ontwikkelen staat momenteel sterk in de belangstelling. In het recent aangetreden kabinet is de Minister van Sociale Zaken en niet die van OCW aangewezen als coördinerend minister voor dit thema. In deel 13 van deze serie over het mbo bezien Marinka Kuijpers en Marc van der Meer het eigenaarschap van dit thema, wie gaat er over? En wie heeft er belang bij? En waar wachten we nog op?

In 'Skills beyond school in the Netherlands' heeft de OECD (2014) gewezen op de noodzaak van een gemakkelijkere doorstroming van het ene naar het andere onderwijsniveau voor leerlingen, en van om- en bijscholing voor werkenden.

Sindsdien regent het adviezen. De Onderwijsraad (2016) en de SER (2017) pleiten voor de invoering van individuele leerrechten (vouchers). De Commissie-Sap naar vraagsturing in het mbo heeft in april 2017 geadviseerd vooral te investeren in scholingsrechten voor de groep die zich niet uit zichzelf bijschoolt en nog geen hoger onderwijs heeft genoten.

Kortgeleden heeft de SER nog een tweede advies afgescheiden over de toekomst van het mbo, waarin dit thema prominent is: *Iedereen zal zich tijdens het werkzame leven moeten blijven ontwikkelen door informeel en formeel leren. [...] Het mbo moet studenten tijdens hun studie de vaardigheden bijbrengen om zich op de toekomstige arbeidsmarkt te kunnen blijven ontwikkelen (p.7).*

Dit is beslist geen nieuw debat. Al sinds de Lissabon-agenda staat 'een leven lang leren' stevig op de beleidsagenda. Echter, al de beleidsrapporten zijn even zo vaak afgedaan als een futiliteit. Wat zouden mogelijke vervolgstappen zijn om een leven lang leren voor mensen wel mogelijk te maken?

Een leven lang ontwikkelen - een actueel en urgent onderwerp van discussie?

In onze moderne samenleving wordt een uiterst beroep gedaan op de veerkracht van mensen om zich aan te passen en te ontwikkelen - ook als zij van school af zijn. Door de continue veranderingen in het arbeidsproces moeten werkenden (leren) anticiperen op en zich aanpassen aan deze veranderingen om werk te krijgen en te behouden.

De afgelopen jaren is bovendien de pensioengrens verhoogd. Mensen moeten langer doorwerken voor ze met pensioen gaan, terwijl de kennis en vaardigheden steeds korter meegaan. Daardoor wordt het opdoen van nieuwe kennis en ervaringen noodzakelijk. Soms gaan veranderingen sneller dan het leren van mensen, waardoor werkloosheid en burn-out kan ontstaan. De kloof tussen de mensen die mee kunnen komen en degenen die dat niet kunnen wordt dan groter.

Een 'leven lang leren' als oplossing van dit vraagstuk is vooralsnog veelal ingericht in de vorm van om- en bijscholing, via het werk of instanties die hierop gericht zijn. Maar mensen leren overal en zeker niet alleen op school: thuis, op het werk, in de stad, met vrienden of in verenigingen, digitaal,

internationaal et cetera. In toenemende mate komen er online hulpmiddelen beschikbaar, om leren op elke plek in de wereld op elk moment van de dag mogelijk te maken. Volgens het ROA is 96% van de leeractiviteiten van een informeel karakter (Borghans e.a., 2014).

De aandacht verlegt zich daarom ook van formele scholing naar verschillende ontwikkelvormen om een bijdrage te leveren voor de samenleving, of dat nu als werkende of vrijwilliger is. Nieuwe perspectieven over een leven lang ontwikkelen zou mensen de mogelijkheid moeten geven om hun loopbaan vorm te geven.

Een leven lang ontwikkelen kan daarom gedefinieerd worden als: *het actief ontplooien van eigen kwaliteiten gedurende het hele leven, voor het realiseren van doelen vanuit persoonlijk, werkgelegenheids-, of maatschappelijk perspectief* (Semeijn, Kuijpers & Van der Heijden, 2017).

Perspectieven op een leven lang ontwikkeling, wie is verantwoordelijk?

Wie is verantwoordelijk om een leven lang ontwikkelen te realiseren? Dat is ten principale het individu zelf; ontwikkelen kun je immers niet voor een ander. Leren is echter niet voor iedereen vanzelfsprekend of aantrekkelijk. Lang niet iedereen heeft even prettige herinneringen aan de tijd op school bijvoorbeeld. Door de veranderingen op de arbeidsmarkt, blijven we minder vaak in een baan, beroep of organisatie. De zogenaamde 'carrièreladder' staat zelden klaar.

We moeten dus wel blijven leren en onze eigen loopbaan gaan vormgeven. Maar wat is hierin leidend, de behoefte van de werkgever, overheid of van het individu? Leven lang ontwikkelen voor een individu is gericht op het van betekenis zijn voor de samenleving. Tegelijkertijd geeft het de mogelijkheid tot persoonlijke zingeving in het leven. Echter wat de samenleving nodig heeft is niet altijd waar wij 'zin' in hebben.

Hoe zorgen we dat we zelf invloed hebben op onze ontwikkeling, zodat we niet alleen van betekenis zijn voor de maatschappij maar eveneens zin kunnen geven aan ons leven? Hiervoor zouden we onze kwaliteiten en motieven moeten kunnen ontdekken, ontwikkelen en benutten op het gebied waar we van maatschappelijke betekenis kunnen zijn (Kuijpers, 2012). Loopbaanontwikkeling vanuit een individueel perspectief heeft niet alleen betrekking op de meest gehoorde associatie 'wat kan ik?' en 'wat wil ik?', maar staat in relatie tot 'werk' dat mogelijk en nodig is. Net zo goed als dat loopbaanontwikkeling vanuit een organisatie/ overheidsperspectief niet alleen moet gaan over de vragen 'wat heb ik nodig?' en 'hoe krijg ik mensen hier zo snel mogelijk in geschoold?'.

Voor de verbinding tussen 'van betekenis zijn' en 'zingeving' is een dialoog nodig, waarin beide partijen verantwoordelijkheid hebben en nemen. Dit moeten jongeren/ burgers/ werkenden leren. Beleid op een leven lang ontwikkelen zou daarom niet alleen gericht moeten zijn om het leren van 'werk' dat gedaan moet worden mogelijk te maken, maar ook op het leren vormgeven van de eigen loopbaan vanuit persoonlijke kwaliteiten en motieven, en de dialoog die hierover gevoerd moet worden.

Wat is een vervolgstap?

Bij een dergelijke toekomstbestendige aanpak gericht op toerusting over de levensloop, is het behulpzaam om onderscheid te maken tussen verschillende, onderling samenhangende functies, die

bevorderen dat het vertrouwen in de economie groeit en zingeving van mensen mogelijk maakt (Van der Veer ea. 2014; SER Brabant, 2017). Er bestaat geen twijfel over dat een goed functionerend onderwijsbestel een absolute voorwaarde is voor een vitale economie. Dat betekent dat hoogwaardige scholing en brede opleiding noodzakelijk zijn om burgers op de arbeidsmarkt en in de samenleving te kunnen laten participeren, waarin aandacht is voor loopbaanontwikkeling. Dat is nodig voor mensen om zin- en betekenisvol om te gaan met anderen, maar ook voor een verdere innovatie en maatschappelijke vernieuwing.

Vanuit de arbeidsmarkt geredeneerd zouden werkenden zich vooral moeten ontwikkelen op gebieden waar werk is. Bedrijven hebben behoefte aan voldoende hoog opgeleide medewerkers en nieuwe vormen van ondernemerschap. Dit laatste vraagt om een positief leerklimaat en adequaat talentmanagement, waarin mensen kunnen ervaren, experimenteren en zich kunnen profileren. Overheid en werkgevers zijn verantwoordelijk om een dergelijke toerustingsagenda mogelijk te maken middels een pakket van voorzieningen en maatregelen over de bredere context van werk, onderwijs en opleiding. Het gaat om sociale investeringen over de hele levensloop, in plaats van alleen tijdens het werkzame leven: van voorschoolse voorzieningen en kinderopvang naar studiefinanciering en stageplekken, tot om- en bijscholing en mantelzorg voor kinderen en ouderen die zichzelf niet kunnen redden.

Aandacht voor persoonlijke vormgeving van een leven lang ontwikkelen gaat dan nog steeds niet van zelf. Studenten moeten dat in het onderwijs al leren. Als studenten ervaringen kunnen opdoen in verschillende werksituatie, kunnen ze ervaren wat voor soort werkzaamheden en -omstandigheden bij hen passen. Het is een opdracht voor de school ze te leren of helpen hierop reflecteren en stappen nemen in leren, experimenten en profileren. De dialoog tussen docent en student, tussen werkgever en individu is noodzakelijk voor de afstemming van mogelijkheden, kansen en motieven van mensen en organisaties.

Er zijn daarnaast institutionele voorzieningen nodig die de mobiliteit binnen en tussen maatschappelijke domeinen ondersteunen, van huishouden naar school, van school naar werk, van werk naar werk, en van werk naar vrije tijd. Scholieren moeten de overgang kunnen maken van de ene naar de andere opleiding en later van school naar werk, en vervolgens van de ene naar de andere baan. Gezonde mobiliteit met voldoende balans tussen flexibiliteit en zekerheid is dus een kenmerk van een dergelijke levensloopbestendige aanpak.

Positie mbo

De regeringsverklaring biedt verschillende aanknopingspunten voor een leven lang ontwikkelen, die vragen om verdere invulling. De coördinatie daarvoor ligt nu bij de nieuwe minister van SZW, en niet bij die van OCW. Het debat moet o.i. verder reiken dan de ontwikkeling van instrumenten zoals EVC, een loopbaan-APK of carrière-scan.

Voor het mbo zijn zeker drie nieuwe taken weggelegd. Ten eerste het opnieuw agenderen van de Educatieagenda. Het thema Basiseducatie staat in de wet, maar is door de introductie van marktwerking sterk geërodeerd. Tegelijkertijd is er nu behoefte aan nieuwe perspectieven voor de grote en diverse populatie van laaggeletterden, personen met afstand tot de arbeidsmarkt, en ook vluchtelingen (Van der Meer en Van der Aa, 2017).

Ten tweede zijn er herstarters, veelal (jong)volwassenen, die een nieuw spoor zoeken. Bij de zogenoemde 'Jongvolwassenen Top' van 27 november 2017 bleek dat 155.000 jongeren tussen 16 en 27 jaar niet naar school gaan of werken. Voor gemeenten zijn zij een moeilijk bereikbare doelgroep. Eerder al is gepleit de invoering van een 'perspectiefjaar' om deze jongeren door scholing en werkervaring een nieuwe oriëntatie te bieden op werk (Eimers e.a., 2016).

Ten derde kan gedacht worden aan het bieden van kansen aan werkende jongeren en volwassenen die na werkervaring door willen leren. De OECD bepleitte de stapsgewijze ontwikkeling van mbo 1-2 naar 3-4, en nu de arbeidsmarkt dat vraagt naar mbo 5 en *associate degree*. In een eerdere bijdrage aan deze serie is al gepleit voor een upgrade van de BBL (Renique & Westerhuis, 2017).

Dit sluit aan bij investeringswens in het manifest van de MBO Raad voor een Leven lang ontwikkelen (januari 2017) en de publicatie van de NRTO/ ABU/ Cedris/ Oval (april 2017), die pleiten voor extra scholingsrechten voor personen die maximaal mbo-geschoold zijn. Daarbij doet zich een spanning voor over de verdeling van het speelveld. MBO-instellingen zijn vooral gericht op programma's met publieke bekostiging, terwijl commerciële scholen flexibeler zijn in het vormgeven van specifieke functietrainingen.

De kunst zal zijn ruimte te creëren om mbo-instellingen de kennis en expertise te laten bundelen die nodig is voor het verzorgen van aantrekkelijk postinitieel onderwijs voor de doelgroepen zoals boven geschetst. Dat vraagt om sociale investeringen in de samenhang van duale opleidingstrajecten, met voorzieningen voor blended / digitaal leren, met de ontwikkeling van samenhangende deelcertificaten en de mogelijkheid van formatief evalueren, zodat personen hun persoonlijke portfolio kunnen ontwikkelen.

Dat betekent ook dat mbo-instellingen de behoefte in het werkveld beter moeten leren kennen en er wederzijds begrip ontstaat van het werkveld voor de behoefte van werknemers/studenten en scholen. Daarbij kan nuttig gebruik worden gemaakt van alumni. Als die kunnen worden ingeschakeld zal de school zich kunnen versterken met een nieuwe generatie ambassadeurs met frisse ideeën, toegang tot stages, uitwisseling van leerervaringen en inzet van gast- en deeltijddocenten.

Maar in de kern betreft het bevorderen en waarderen van een leven lang ontwikkelen zodat iedereen dat overal doet. De dialoog is hiervoor nodig op alle niveaus van de samenleving zodat persoonlijke wensen en waarden met die van de werkgever en samenleving kunnen worden verbonden.

Verder lezen?

Borghans, L., D.Fouarge, A. de Grip. J. van Thor (2014), *Werken en leren in Nederland*, ROA-R-2014/3, Maastricht: ROA.

Eimers T., E.Keppels, & van der Woude (2016), *Perspectief 23-plus*. Nijmegen: KBA.

Kuijpers, M. (2012). *Architectuur van leren voor de loopbaan: richting en ruimte* (oratie). Heerlen: Open Universiteit.

Meer, M. van der en R. van de Aa, (2017). *Educatie in Noord-Brabant. Een verkenning van beleid, visie en strategie*. Tilburg: Reflect.

Renique Ch, en A.Westerhuis (2017), Beroepsbegeleidende leerweg verdient upgrade, in *Scienceguide*, 17 oktober 2017.

Semeijn, J., Kuijpers, M. & Van der Heijden, B., 2017. www.ou.nl/career-research-network

Veer, J. van der, M. van der Meer, & A. Hemerijck (2014). *De toerusting over de levensloop: een beschouwing over institutionele herijking in het beroepsonderwijs*, 's-Hertogenbosch: echo.

SER (2017). *Toekomstgericht beroepsonderwijs - deel 2. Voorstellen voor een sterk en innovatief beroepsonderwijs*. Den Haag.

SER Brabant (2017), *Toerusten en innoveren*, 's-Hertogenbosch: Brabantadvies.