

NIEUW LICHT OP LEVEN LANG LEREN

Het onderwerp 'werken' gecombineerd met 'leren' is uitermate actueel. Werken en leren gaan steeds meer hand in hand, zo wijst onderzoek uit. Maar wat kunnen we met bevindingen zoals deze? Ons realiseren dat leren een continu proces is en dat we daarvan kunnen profiteren.



De arbeidsmarkt kan het tempo van de economische groei niet meer bijbenen. Op een aantal plekken dreigt forse scheefgroei. Aan de ene kant nemen de banen nog steeds toe, aan de andere kant zijn er grote groepen werkzoekenden die niet aan de vraag kunnen voldoen. Stijgende werkgelegenheid en personeelstekorten gaan zo samen met hardnekkige vormen van werkloosheid. Aldus de Raad voor Werk en Inkomen (RWI) in de recent verschenen Arbeidsmarktanalyse 2007.

Volgens de RWI betreft de vraag naar personeel vooral goed opgeleide werknemers. Grootste knelpunt op de arbeidsmarkt is dat veel nieuwe toetreders te laag zijn opgeleid om aan deze vraag te voldoen. Citaat: 'Voor de RWI ligt de sleutel voor een beter functionerende arbeidsmarkt vooral in een verhoging op alle fronten van het opleidingsniveau. Noodzakelijk is een betere aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt. Vooral op middelbaar niveau valt hier nog een wereld te winnen. Ook permanente scholing van werkenden is belangrijk. Hierdoor kunnen zij makkelijker doorstromen naar hogere functies, wat weer werkgelegenheid in de lagere regionen oplevert.' Toeval of niet, maar ongeveer gelijktijdig met de analyse van de RWI verscheen een onderzoeksrapport van het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) van de Universiteit Maastricht dat in opdracht van Cinop onderzoek deed naar informeel leren tijdens het werk. De conclusie: een jaar werken op niveau heeft ongeveer een even groot effect op iemands kennisontwikkeling als driekwart jaar studeren op datzelfde niveau. Mensen die werken krijgen hierdoor een enorme voorsprong op degenen die niet of part-time werken. Waarop de onderzoekers aansluitend vaststellen: 'Beleidsmaatregelen die zich richten op het stimuleren van het formele leren, richten zich dus slechts op een klein deel van het leerproces van mensen.'

Bijspijkeren

Het probleem is al met al dat we in Nederland te veel laagopgeleiden hebben en te veel vacatures voor hoger opgeleiden. Laag opgeleiden bijspijkeren is gewenst, maar het is niet slim daarbij alleen op de – door hen niet geliefde – schoolbanken te mikken. In een werksituatie leren mensen minstens evenveel en doen ze tegelijkertijd werkervaring op. Het zal dus effectiever zijn om de leermogelijkheden in het werk voor laagopgelei-

den te vergroten, zowel door verbetering van de kwaliteit van dat werk, als door het bieden van begeleiding.

Het toeval wil dat we in Nederland een grote groep mensen hebben die werken onder hun niveau. Nu is werken beneden het opleidingsniveau voor een deel onvermijdelijk. Niet iedereen is in staat of bereid om te werken op het niveau van de opleiding. Dat neemt niet weg dat er werkenden zijn die ongewild en onnodig beneden hun kunnen functioneren. Een actief beleid gericht op doorstroming van deze categorie, eventueel met behulp van opfriscursussen en EVC, kan ruimte vrijmaken op de lagere niveaus en tekorten op de hogere beperken.

'Permanente scholing van werknemers' waar de RWI toe oproept, blijkt volgens het ROA-onderzoek feitelijk geheel autonoom plaats te vinden. Mensen leren zoals gezegd al werkende weg. Werkgevers en werknemers zouden er in de eerste plaats goed aan doen zich dit te realiseren. Voorts kunnen ze er iets mee doen, bijvoorbeeld door zaken waar werknemers van leren als zodanig te benadrukken, desgewenst verder te versterken en eventueel te gebruiken als startpunt voor verder leren. Tevens is het van belang het geleerde met enige regelmaat te meten, te waarderen en desgewenst te valideren. EVC is hiervoor een ideaal instrument.

Een addertje onder het gras is dat het ROA-onderzoek niet zegt dat leren op de werkplek zo gemakkelijk en vanzelf gaat, dat werkgevers en werknemers verder geen actie meer hoeven te ondernemen om mensen bij te spijkeren en te laten doorstromen. Integendeel. Werknemers verschillen in de mate waarin ze kansen krijgen in hun werk te leren. Laagopgeleiden hebben vaak ook werk met minder leermogelijkheden. Het is bovendien nog maar de vraag in hoeverre informeel leren een stimulans is om verder te leren.

Leerzaam werk

De ROA-onderzoekers hebben de kennisontwikkeling van de Nederlandse bevolking vanaf 16 jaar in kaart gebracht, zowel wat betreft formeel als informeel leren. Gemiddeld, zo blijkt, verrichten werkenden in Nederland gedurende 31 procent van hun werktijd leerzame werkzaamheden. Uitgaande van een fulltime functie van 1740 uur per jaar betekent dit dat fulltimers per jaar ongeveer 540 uur besteden aan werkzaamheden waarvan zij kunnen

leren. De gemiddeld 37 uur die werkenden jaarlijks aan formele cursussen en trainingen besteden steken hier schril bij af: dat is slechts 6 procent van de totale leertijd. Met andere woorden: 94 procent van de tijd waarin werkenden leren heeft betrekking op het informeel leren op het werk. De conclusie dat het formele leren slechts de top van de ijsberg van het totale leren betreft, is van groot belang in het kader van een leven leren. Het onderzoek toont aan dat er naast het huidige beleid dat gericht is op het stimuleren van formeel leren, veel meer oog moet zijn voor het stimuleren van het nemen en behouden van werk met leermogelijkheden.

En dan is er nog de vraag welke factoren van invloed zijn op de deelname aan formeel en informeel leren. Het opleidingsniveau heeft in ieder geval geen invloed op de tijd die werkenden besteden aan informeel leren, wel op inhoud, niveau en kwaliteit. Ook is er geen verschil tussen mannen en vrouwen. En hoewel de tijd die werkenden besteden aan informeel leren afneemt naarmate men ouder wordt, blijken mensen die rond de 60 jaar oud zijn gemiddeld nog altijd 25 procent van hun werktijd werkzaamheden te verrichten waarvan ze vinden dat ze nog kunnen leren.

Tot slot de rol van employability. Op de arbeidsmarkt en binnen bedrijven en organisaties is een constante zoals dat heet re-allocatie van werk en werknemers gaande, al is het alleen maar doordat ouderen met pensioen gaan en anderen vrijwillig vertrekken. Dit stelt werkgevers in staat om de samenstelling van het personeelsbestand continu kwalitatief en kwantitatief aan te passen aan de veranderende behoeften. Werknemers worden hierdoor op hun beurt in staat gesteld de arbeidsplaats op te zoeken waar hun productiviteit optimaal is.

Ondanks de autonome doorstroming, vindt de RWI maatregelen noodzakelijk om de mobiliteit en employability verder te bevorderen. De RWI zal daarom onder het motto 'van werk naar werk' in de komende tijd met een aantal aanvullende onderzoeken en voorstellen komen. Want ja, onderzoeken, daar zijn we in Nederland in ieder geval goed in. <<<

Het formele leren betreft slechts het topje van de ijsberg van het totale leren

