

# Lang leve leren!

## Levenslange ontwikkeling en de stimulerende rol van de overheid

**Welke uitgangspunten hanteert de overheid als het gaat om een leven lang leren? Welke initiatieven onderneemt dan wel ondersteunt zij? Dit artikel geeft inzicht. Daarnaast krijgt u antwoord op de vraag: Hoe en wanneer kan ik als HRD-professional gebruikmaken van (initiatieven van) de overheid om het leren te stimuleren?**

Tekst Ria van 't Klooster

**N**ederland heeft de ambitie om een hoogwaardige kennismaatschappij te zijn, waarin burgers worden uitgedaagd om het beste uit zichzelf te halen. Nederland zal ook wel moeten: door globalisering en technologische ontwikkelingen veranderen functies snel en Nederland behoort nog steeds niet tot de meest dynamische kenniseconomieën ter wereld. Om in Europees en mondiaal verband de aansluiting te houden, is de noodzaak voor upgrading van werknemers groot geworden. Door het toenemende belang van arbeidsintensieve diensten (zorg, onderwijs, persoonlijke dienstverlening) gaat het daarbij enerzijds om hoogwaardige kennis, anderzijds om sociale vaardigheden. Goed gekwalificeerd personeel, nieuwe vaardigheden en meer en vaker onderhoud van vaardigheden worden daarom steeds belangrijker.

Als HRD-professional bent u met het management verantwoordelijk voor de ontwikkeling van de medewerkers binnen uw organisatie. U kunt daarbij gebruikmaken van initiatieven van de overheid. Die is zich steeds meer bewust van de noodzaak om levenslange ontwikkeling van kennis en vaardigheden te stimuleren.

### Facts & figures

Volgens het CBS (Kennis in kaart 2007) volgde in 2005 34% van de Nederlandse werknemers een bedrijfsopleiding bij een particulier opleidingsinstituut. Dat zijn ruim 1,3 miljoen werknemers. De kosten van al deze opleidingen bedroegen in totaal 3-3,5 miljard euro. In een nog te publiceren studie, stellen de economen Wim Groot en Henriëtte Maassen van den Brink dat de deelname van werknemers aan bedrijfsopleidingen fors is gedaald. In 1999 volgde nog ruim 41% van de werknemers een

bedrijfsopleiding. Het totaal aantal uren dat werknemers besteedden aan scholing daalde van 75 miljoen in 1999 tot minder dan 47 miljoen in 2005.

Terecht concluderen Groot & Maassen van den Brink op basis van bovengenoemde cijfers dat er in 2005 minder is geschoold dan in 1999. Niet dat er te weinig is geschoold. Maar feit is dat het aantal werknemers dat een opleiding volgde, gedaald is in de periode 1999-2005.

## Hoofdvraag is hoe we er in Nederland voor kunnen zorgen dat een leven lang leren de normaalste zaak van de wereld wordt

Ook concluderen Groot & Maassen van den Brink dat er een positief verband is tussen bedrijfsopleiding en productiviteit. Minder bedrijfsopleidingen zou dus leiden tot een lagere arbeidsproductiviteit. En ook dit is volgens de auteurs in cijfers uit te drukken. Sinds de jaren 90 is de arbeidsproductiviteit in de Verenigde Staten met 1,8% gegroeid, in ons land slechts met 0,6%. Hoewel de toename van de arbeidsproductiviteit door meer dan alleen scholing wordt bepaald, is dit wel een signaal.

### Lissabon-doelstellingen

Deelname aan bedrijfsgerelateerde scholing wordt gezien als een zaak van zowel werknemers als werkgevers. In steeds meer »

cao's worden daarom afspraken gemaakt over scholing. Maar ook de overheid ziet hierin voor zichzelf een taak. Immers, niet alleen werkgevers en werknemers, maar ook de overheid heeft er alle belang bij dat de concurrentiekracht van de bedrijven en de productiviteit en inzetbaarheid van werknemers op peil blijven.

Tijdens de Europese Raad in Lissabon in 2000 stelden de Europese regeringsleiders zich in 2010 een concurrerende Europese kennismaatschappij ten doel. Om dit algemene doel te bereiken, zijn er zogenaamde Lissabon-doelstellingen geformuleerd en ook Nederland heeft zich hieraan gecommitteerd. Eén van de vele doelstellingen heeft betrekking op het opleidingsniveau in Nederland, een andere heeft direct betrekking op een leven lang leren.

Wat betreft het opleidingsniveau is de Europese doelstelling, en daarmee de Nederlandse doelstelling, dat in 2010 85% van de 20-24 jarigen in de Europese Unie het hoger secundair onderwijs heeft afgerond, ofwel een startkwalificatie heeft behaald. In Nederland is een diploma hoger secundair onderwijs gelijk aan havo, vwo, of mbo-niveau 2. Uit tabel 1 blijkt dat Nederland slechter scoort dan de Europese collega-landen in de EU. Ter vergelijking: de Scandinavische landen en met name Noorwegen scoren met ruim 90% veel beter.

	Europa	Nederland
2000	76%	73%
2006	78%	74%
2010 (ambitie)	85%	85%

**Tabel 1.** Percentage 20-24 jarigen dat een startkwalificatie heeft behaald

Wat betreft een leven lang leren, ofwel het percentage 25-64 jarigen dat deelneemt aan onderwijs of trainingsactiviteiten doet Nederland het wel weer beter dan de collega's binnen de Europese Unie, zoals tabel 2 laat zien. Nederland streeft ook een hogere doelstelling na dan de EU-collega's: 20% deelname in plaats van 12,5%. In 2006 was dit percentage ten opzichte van 2000 echter niet gestegen, zoals uit de tabel blijkt.

	Europa	Nederland
2000	8%	15,6%
2006	10%	15,6%
2010 (ambitie)	12,5%	20%

**Tabel 2.** Percentage 25-64 jarigen dat aan een onderwijs of trainingsactiviteit deelneemt

Hoewel Nederland op dit punt beter scoort dan de EU, doen ook hier weer de Scandinavische landen, maar ook het Verenigd Koninkrijk het beter. Topper is Zweden met een participatiegraad van 32% in 2006. Met name onder 50-plussers is de scholingsparticipatie in Nederland heel laag: 9% ten opzichte van 28% in Zweden. Ook de deelname van lager opgeleiden is

in Nederland veel lager dan in Zweden: 9% ten opzichte van 18% in Zweden.

### Doelen en de HRD-professional

Hoe wil de Nederlandse regering deze doelen bereiken en wat kunt u hiermee als HRD-professional?

Uit zowel deze cijfers van de *totale* beroepsbevolking, als uit de cijfers van Groot & Maassen van den Brink die betrekking hebben op werknemers, blijkt dat er de afgelopen jaren niet meer is geschoold. Zoals Groot & Maassen van den Brink stellen: er is zelfs minder geschoold. Ook de EU-commissie concludeert dit: 'The performance of the Netherlands and Iceland is of a similar high level, but progress has stopped.' De overheid is zich daarom naast haar zorg om het initiële onderwijs, ook actief gaan bemoeien met het zogenaamde postinitieel onderwijs: het opleiden van volwassenen.

Over een leven lang leren zijn in opdracht van de regering al heel wat beleidsadviezen geschreven, zeker de afgelopen 10 jaar. Ik noem er twee:

- Het SER-advies over 'een leven lang leren in de kenniseconomie', uit 2002. Dit is relevant omdat het gaat om de ambities met betrekking tot een leven lang leren.
- 'Een open en flexibele infrastructuur voor leven lang leren', uit 2008. Bijzonder aan dit rapport is dat het een resultaat is van de gezamenlijke inzet van sociale partners en VNG/ge gemeenten, het bekostigde onderwijsveld én het particuliere onderwijsveld in samenwerking met het nationaal initiatief 'Lang leve leren'.

En er zijn zeker nog twee adviezen in de maak. Medio 2009 komt er een advies van de onderwijsraad over de aansluiting van vraag en aanbod van onderwijs aan volwassenen en een advies van de Denktank Leren en Werken. Deze denktank, onder leiding van oud-minister Roger van Boxtel heeft als doel concepten te ontwikkelen om meer volwassenen aan het leren te krijgen. Hoofdvraag is hoe we er in Nederland voor kunnen zorgen dat een leven lang leren de normaalste zaak van de wereld wordt. De denktank kiest daarbij het individu als vertrekpunt voor zijn advies.

Ook in andere adviezen wordt gewezen op het belang van scholing. Bijvoorbeeld in het advies dat de Commissie Arbeidsparticipatie onder leiding van TNT-voorman Peter Bakker op verzoek van de minister van Sociale Zaken in 2008 heeft uitgebracht. De commissie Bakker pleit voor scholing als onderdeel van het arbeidscontract en voor het digitaal e-portefolio, een elektronisch overzicht van competenties, diploma's, ervaring en EVC's.

### Interessante maatregelen en activiteiten

Er zijn diverse subsidie- en stimuleringsmaatregelen om leren in combinatie met werken te stimuleren, die voor u als HRD-professional interessant kunnen zijn.

Zo komt een werkgever in aanmerking voor afdrachtvermindering van de loonheffing via het zogenaamde WVA-onderwijs als de medewerker een EVC-traject doorloopt of een onderwijs-traject volgt dat gericht is op het behalen van een vmbo-, mbo-



## kennis-economie...

of hbo-diploma. De afdrachtvermindering kan oplopen tot 2.655 euro per kalenderjaar. Alle informatie over dit soort maatregelen vindt u op [www.belastingdienst.nl](http://www.belastingdienst.nl). Daarnaast kunnen medewerkers sparen voor educatief verlof in de levensloopregeling, dan wel de spaarloonregeling aanwenden voor het betalen van scholingskosten. Tot slot zijn er diverse subsidiemogelijkheden vanuit de EU. De belangrijkste zijn de ESF 2007-2013 ([www.agentschapszw.nl](http://www.agentschapszw.nl)) en het leven lang leren programma ([www.na-lll.nl](http://www.na-lll.nl)).

Een ander initiatief is de oprichting van een Projectdirectie Leren & Werken. Dit gezamenlijke initiatief van de ministeries van OCW en SZW heeft tot doel een leven lang leren te stimuleren en dit met concrete actieplannen te realiseren. De samenwerking tussen de twee ministeries is uniek te noemen. Werkgevers, werknemers, bedrijfsleven, onderwijsinstellingen, CWI, gemeenten en andere betrokken partijen worden gestimuleerd en geactiveerd door middel van subsidies voor o.a. ervaringscertificaten (EVC), waarmee werknemers hun werkervaring laten waarderen met een certificaat. Ook worden ze gestimuleerd tot duale trajecten, dus de combinatie van leren en werken. In de periode 2005-2007 zijn 44 regionale samenwerkingsverbanden opgezet, en 26.000 duale trajecten en 13.000 EVC-trajecten gestart. Over 51.000 EVC- en duale trajecten zijn afspraken gemaakt. Zie [www.leren-werken.nl](http://www.leren-werken.nl) voor meer informatie over de Projectdirectie en de doelstellingen voor de periode 2008-2011.

Het Kenniscentrum EVC stimuleert in opdracht van de Projectdirectie Leren & Werken het ervaringscertificaat in Nederland. Tevens beheert dit kenniscentrum het Register voor erkende EVC-aanbieders en geeft het informatie over aanbieders en procedures. Raadpleeg [www.kenniscentrumevc.nl](http://www.kenniscentrumevc.nl) voor meer informatie.

### Opdracht aan overheid en HRD-professionals

De cijfers in dit artikel betreffen het formele leren (deelname

aan onderwijsactiviteiten gericht op het behalen van een diploma met een civiel effect) en het non-formele leren (deelname aan trainingsactiviteiten). Helaas bestaat er slechts beperkte informatie over het zogenaamde informele leren, oftewel leren zonder dat er sprake is van een onderwijs- of een trainingssetting. Informeel leren gebeurt vanzelf vanuit de motivatie en inzet van de medewerker. Formeel en informeel leren kunnen elkaar versterken. Borghans e.a. (2007) laten zien dat werkenden in Nederland gedurende gemiddeld 31% van hun werktijd werkzaamheden verrichten waarvan zij zeggen te leren. Bij jongeren is dit zelfs 40% en bij ouderen 25%.

De vraag is of de kenniseconomie die Nederland en de Europese landen nastreven, meer gebaat is bij informeel leren of bij een vorm waarbij informeel leren en formeel/non-formeel leren elkaar aanvullen en afwisselen. Dat vereist echter wel een leercultuur in organisaties en het is juist deze cultuur die naar mijn mening in veel organisaties bij medewerkers en management ontbreekt. Dit geldt zeker voor lager opgeleiden en ouderen, zoals ook uit de eerder genoemde Eurostatcijfers blijkt. Als HRD-professional kunt u hierbij een belangrijke rol vervullen. U kunt samen met het management werken aan een leercultuur gericht op ontwikkeling en blijvende inzetbaarheid en hierbij concrete doelstellingen – hoe moeilijk dit ook is als het gaat om informeel leren – afspreken.

De vraag is daarnaast wat de overheid kan en moet doen om de leervraag, in welke vorm dan ook, te stimuleren. Groot & Maassen van den Brink (2009) stellen dat de overheid moet ingrijpen als er sprake is van zogenaamd marktfalen, oftewel als de marktpartijen (lees werkgevers en werknemers) onvoldoende werk maken van een leven lang leren. Hun conclusie op basis van literatuurstudie is dat er reden is om te veronderstellen dat er sprake is van marktfalen. Gebrek aan tijd en geld, de vrees dat geschoolde werknemers worden weggekocht en onzekerheid over de vraag wat scholing oplevert, kunnen ertoe »

leiden dat werkgevers en werknemers onvoldoende investeren in bedrijfsgerelateerde scholing. Zij pleiten voor nader Evidence based onderzoek naar scholingsbeleid.

Ik ben het eens met de stelling dat de overheid moet ingrijpen als werkgevers en werknemers onvoldoende werk maken van een leven lang leren. Vanuit mijn ruime praktijkervaring met bedrijfsopleidingen en het opleiden van volwassenen in brede zin, constateer ik dat de overheid vooral de vraagkant moet stimuleren, oftewel werkgevers en werknemers. Aanbod is er genoeg, keuze te over.

Die kant hoeft niet gestimuleerd te worden. Bovendien is het belangrijk dat er sprake is van gelijke kansen voor door de overheid bekostigde en niet door de overheid bekostigde aanbieders. De overheid moet zich realistisch afvragen hoe we volwassenen aan het leren krijgen en houden, in het bijzonder ouderen en laag opgeleiden zoals uit de eerder genoemde cijfers blijkt. Kan dit met een leer/werkbudget voor iedereen of met fiscale regelingen gericht op de werknemer of het bedrijf? Of met subsidies waarmee EVC's of duale trajecten worden gestimuleerd? Of juist door te investeren in persoonlijke ontwikkelingsrekeningen, zoals de heer Terpstra, voorzitter van de HBO-raad onlangs voorstelde? Met Groot & Maassen van den Brink ben ik het eens dat onderzoek naar de effecten van de verschillende maatregelen nodig is. Aan de Universiteit van Maastricht is er daarom sinds september 2008 een leerstoel Evidence based onderwijs. Doel van deze leerstoel is het vergroten van kennis en inzicht in de (kosten)effectiviteit van onderwijsinterventies. Daarnaast doet het Netherlands laboratory for lifelong learning (NELLL) van de Open Universiteit onderzoek naar alle aspecten van een leven lang leren, met aandacht voor de rol van de overheid, het bedrijfsleven en opleidingsinstellingen.

De oprichting van de Projectdirectie Leren & Werken als stimulators voor EVC's en duale trajecten is een mooie eerste stap. Met name de EVC-trajecten bieden werkenden zonder diploma, jong en oud, een mooie kans om hun werkervaring te verzilveren in certificaten. Competenties opgedaan door informeel leren kunnen door middel van een EVC-procedure worden erkend. Daarmee is de stap naar het soms toch echt noodzakelijke diploma makkelijker en wordt de kans op blijvende inzetbaarheid vergroot. Maar bovenal is mijn ervaring dat EVC een positief instrument is dat erkent wat iemand wél kan. Daarmee zet het vooral laag opgeleiden en werkzoekenden, jong en oud, aan tot verder leren, in welke vorm dan ook. Met EVC's kan Nederland zijn opleidingsachterstand inhalen en EVC's kunnen u helpen bij het creëren van een leercultuur.

### Eerst visie, dan faciliteiten

Maar er moet meer gebeuren. Er is behoefte aan een visie op het creëren van een leercultuur, het zal tussen de oren moeten komen van zowel werkgevers als werknemers. En we zullen iedereen vanaf de jeugd moeten meenemen in een cultuur van Lang Leve Leren. Dan klinkt een leven lang leren niet meer als levenslange plicht, maar als een levenslang verlangen. Een

opdracht aan de overheid en aan u als HRD-professional. We kunnen daarbij leren van landen als Zweden en Finland, maar ook van voorbeelden in eigen land. Als HRD-professional kunt u met andere bedrijven kennis delen, nieuwe kennis creëren en die kennis gebruiken. Deel die kennis met het management van uw eigen organisatie en ontwikkel samen een visie en een

## Eerst een visie en een plan, dan faciliteiten

plan voor het realiseren van een leercultuur. Zorg in uw organisatie dat mensen zich blijven ontwikkelen en zo een bijdrage leveren aan een hoogwaardige kennismaatschappij. En kijk dan hoe de overheid u hierbij kan faciliteren, bijvoorbeeld bij het omlaag brengen van de scholingskosten. Maar wel in die volgorde: eerst een visie en een plan, dan faciliteiten.

### Juist recessie biedt kansen

Minister Donner heeft tot half januari ruim 360.000 uur aan werktijdverkorting toegekend. Als u dit artikel leest, is dit wellicht opgelopen tot meer dan 400.000 uur. Formeel moet werktijdverkorting gekoppeld zijn aan scholing. Uit berichten in de pers blijkt dat dit in een behoorlijk aantal situaties ook het geval is. Mooie initiatieven zijn die waarbij bedrijven hun opleidingen openstellen voor collega-bedrijven en waar opleiders met elkaar uitgewisseld worden. Noodzaak doet blijkbaar bewegen. Zo ontstaat vanzelf de eerdergenoemde kennisdeling. De recessie biedt bedrijven de kans om echt werk te maken van een leven lang leren én te investeren in een hogere arbeidsproductiviteit. Juist nu kunt u uw visie tonen! ■

#### Literatuur

- Advies Commissie Arbeidsparticipatie (2008). **Naar een toekomst die werkt**. Den Haag.
- Borghans, L., B. Golsteijn & A. de Grip (2007). Wat leert onderzoek ons over informeel leren? In: **Handboek effectief opleiden**, 8.6 -1.03 t/m 1.19.
- Groot, W. & H. Maassen van den Brink. **Werkt de markt voor bedrijfsgerelateerde scholing? Een overzichtsstudie**. Verschijnt in 2009.
- Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen. **Kennis in kaart 2007**. Den Haag.
- SER (2002). **Het nieuwe leren. Advies over een leven lang leren in de kenniseconomie**. Den Haag.

Trefwoorden: **Leven lang leren • Subsidie • Stimuleringsmaatregelen • Kenniseconomie**



Ria van 't Klooster is algemeen directeur Schoevers Groep. Daarnaast is ze bestuurslid van de Paepon (Platform van aangewezen/erkende particuliere opleidingsinstellingen in Nederland) en lid van de Denktank leren en werken. Dit artikel schreef zij op persoonlijke titel.  
E-mail: r.vant.klooster@schoevers.nl