

De Dikke Blauwe

ONAFHANKELIJK PLATFORM VOOR *filantropie*

Van onderwijs naar ontwikkeling Hoogleraar over levenslang nieuwe skills opdoen



Van onderwijs naar ontwikkeling

19 oktober 2023

[Voorpublicatie](#) | [Annemieke Roobeek](#) | Onderwijs

Wie niet bijblijft, zet zichzelf buitenspel. Levenslang nieuwe kennis en skills opdoen is het antwoord op de grote transformaties van deze tijd. Digitalisering, kunstmatige intelligentie, verduurzaming van productie en consumptie, en de overgang van fossiele brandstoffen naar duurzame energie hebben vergaande impact op ons leven. Het werk verandert mee; andere vaardigheden zijn nodig. In haar essay voor de bundel 'De Nieuwe Polder' pleit Annemieke Roobeek voor het normaliseren van time-outs tijdens het werkzame leven. Waarin men van baan kan wisselen en zich kan omvormen en ontwikkelen voor een nieuwe fase.



Dat kan in wat zij in haar essay *Regenerative Development Centers* (RDC's) noemt. In de RDC's komen volwassenen samen om zich voor te bereiden op een nieuwe stap. Het zijn geen opleidingscentra, maar plaatsen waar vorming, persoonlijke ontwikkeling en nieuwe kennis samenkomen. De trajecten zijn korter, intensiever en praktijkgericht dan in het reguliere onderwijs; mensen hebben immers al veel vaardigheden en ervaring op zak. Ook voor noodzakelijke arbeidsmigranten, vluchtelingen en mensen die eerder niet konden aanhaken zijn RDC's een waardevolle leerwerkplaats. In tijden van maatschappelijke en economische transformatie creëren ze een natuurlijke buffer, een bijtankplek en een nieuw netwerk. Dit helpt mensen bij het zetten van vervolgstappen waar de hele maatschappij baat bij heeft.

Denken in diploma's

Bij veranderingen wordt vrijwel altijd naar het reguliere onderwijs gekeken en gewezen. Dáár moeten de toekomstige generaties worden klaargestoomd voor de nieuwe eisen die de maatschappij stelt als je volwaardig wil meedoen. Maar is dat wel zo? Kan het onderwijs die rol vervullen? Als een nieuw vak eindelijk een plek heeft veroverd in het reguliere onderwijs, is de kennis al verouderd. Zelfs specialistischere kennis uit de collegebanken is steeds korter van directe waarde en je moet jezelf daarom blijven bijscholen. Hierop zijn talloze instellingen met cursussen en opleidingen ingesprongen. Vaak heel nuttig, maar duur en niet iedereen heeft daar toegang toe. De vereiste diploma's zijn nog vaak een horde. Er ontbreekt een schakel: het normaliseren van bijblijven en je kunnen blijven vormen.

Nooit eerder bleven mensen zo lang actief op de arbeidsmarkt, dus is dit meer dan nodig. Het gaat met name om het begeleiden van volwassenen in de praktijk, waardoor zij al meewerkend in korte tijd kennis op een praktische manier tot zich nemen. Uit onderzoek van TNO blijkt dat werkenden 70% van hun skills elders ook kunnen gebruiken. Toch is het vaak heel lastig om de stap naar ander werk te nemen. Onzekerheid, het onbekende, financiële terugval, onmogelijke eisen over diploma's en het niet erkennen van vaardigheden, plus talloze belemmeringen in het (overheids)systeem verhinderen de overstap. Bovendien bestaat er geen toegankelijke instantie die volwassenen in hun overstap van baan naar baan helpt:

over de brug gaan en een nieuwe fase in je loopbaan betreden. In de RDC's kun je zonder vrees de volgende stap in je loopbaan zetten. De overheid moet daarin investeren, omdat het ons land toekomstbestendig maakt in tijden van transformaties.

Sleutelvaardigheden

Stel dat we werkende mensen wél de ruimte zouden geven via RDC's, dan kunnen we echt aan de slag! De echte verandering ligt in zwaar investeren in vorming en ontwikkeling. Het is de focus verleggen naar grootschalige inzet op volwassenenvorming gericht op skills en (nieuwe) toepassingsgebieden. Zo krijgt iedereen de mogelijkheid om voortdurend bij te blijven en carrièreswitches te maken. Dat gaat mijlen verder dan een voucher voor een cursus met het STAP-budget. In een tijd waarin we langer leven en volwassenen langer dan ooit (moeten) doorwerken, moet er veel meer worden geïnvesteerd in de doorlopende ontwikkeling van volwassenen. Hoewel dat niet kan zonder het bedrijfsleven, is teruggrijpen naar de bedrijfsscholen zoals we die vroeger kenden niet het complete antwoord. Dan blijven mensen binnen een sector of kolom alsnog steken: voor ontwikkeling, diversiteit en innovatie is juist meer bewegelijkheid tussen werkterreinen nodig.

Professionele skills

Volwassenenvorming gericht op persoonlijke en professionele skills wordt de grote *gamechanger* en hierin moet juist wel grootschalig worden gewerkt met *experiential learning*: men leert door te doen, door onderwezen te worden door experts uit de praktijk. Om de ontwikkeling van de bevolking naar een hoger plan te tillen en dynamisch te maken, zijn miljarden nodig. Hiermee wordt het maatschappelijk aanpassingsvermogen om met veranderingen mee te gaan vergroot, wordt ontwikkelen makkelijker en blijven zo mogelijk mensen plezierig productief. Zo kan het hoge welzijnsniveau op peil blijven.

Het is geen kwestie of het kán, we móeten het doen. Door prioriteit te geven aan de investeringen die dat mogelijk maken. Bovendien creëren we zo een nieuwe arbeidsmarkt, waarin mensen die op dit moment vaak aan de kant staan, zoals vluchtelingen, wél de mogelijkheid krijgen om mee te doen. Hoe dit er in de nieuwe polder precies uitziet? Dat leest u in de essaybundel!

Annemieke Roobeek is hoogleraar Strategy & Transformation Management aan Nyenrode Business Universiteit en oprichter van MeetingMoreMinds, gespecialiseerd in netwerkend leren en het bouwen van business ecosystemen. Zij is een ervaren commissaris in tal van bedrijfstakken en voorzitter van het bestuur van Social Finance NL.

Bestelinformatie: <https://walburgpers.nl/nl/book/9789464562187/de-nieuwe-polder>