

# Een heel leven lang leren

PROF. DR. C.P.M. KNIPSCHER

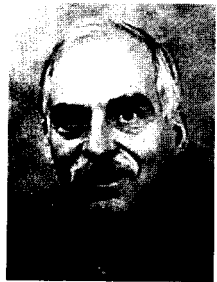
'De filosofie van een leven lang leren vraagt om herschikking van alle levensloopdimensies'. Het paarse actieprogramma 'Een leven lang leren', schiet dan ook te kort. Kees Knipscheer, hoogleraar Sociale Gerontologie, plaatst in onderstaand artikel drie kanttekeningen bij het programma. 'Er is op grond van maatschappelijke gewenning en individuele aanspraken en in verband met de institutionele verankering in talloze arbeidsmarkt- en sociale zekerheidsarrangementen geen beweging in te krijgen'. Om deze verstarring te doorbreken zijn baanbrekende initiatieven en grote overtuigingskracht onontbeerlijk.

Onder de aansprekende titel 'Een leven lang leren' is in januari 1998 één van de laatste actieprogramma's van Paars I gepubliceerd. Het actieprogramma is een vervolgactiviteit op het nationale kennisdebat dat bij het begin van Paars I door minister Ritzen werd geïnitieerd. Het actieprogramma beschrijft een aantal maatregelen, concrete taken en verantwoordelijkheden die eraan bijdragen dat processen van 'een leven lang leren' ook werkelijk tot stand komen. Als zodanig sluit de idee direct aan bij de noodzaak om als burger en werknemer de snelle ontwikkeling van kennis en wetenschap te volgen en bij de overheidsintentie om van Nederland een kennisland te maken. Overheid, bedrijfsleven (werkgevers en werknemers) en burgers zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor een intensivering van scholingsprocessen in het algemeen en voor extra aandacht voor achterstandsgroepen onder de werkenden, zoals vroege schoolverlaters, werkzoekenden en oudere werknemers. Aan nut en noodzaak van een dergelijke intensivering wil ik niets afdoen.

Wel zou ik me enkele kanttekeningen willen veroorloven bij de beperkte 'scope' van het actieprogramma, gezien de stand van zaken op de arbeidsmarkt, de snel veranderende leeftijdssamenstelling van de (arbeidsmarkt)bevolking en een levensloopgeoriënteerd loopbaandenken. Dit laatste impliceert een accent op de oudere werknemer, hoewel consequenties worden doorgetrokken naar de gehele arbeidsmarkt.

Laat ik mijn kanttekeningen eerst kort noemen om ze daarna te bespreken. Ten eerste de argumentatie voor een leven lang leren. De noodzaak voor een leven lang leren wordt alleen onderbouwd met het oog op 'employability', op blijvende inzetbaarheid in het arbeidsproces. De wijze waarop 'leren' in de nota wordt gehanteerd lijkt te eenzijdig gericht op het bij de tijd zijn wat betreft 'technische' kennis. Kwalificaties voor een groot aantal functies zijn echter slechts in

PROF. DR. C.P.M. KNIPSCHER



bepaalde mate afhankelijk van technische kennis. Mijn tweede kanttekening verwijst naar een aantal veranderingen in de structuur van de arbeidsmarkt, met name wat betreft leeftijdsamenstelling, arbeidsverdeling tussen mannen en vrouwen en flexibelere arbeidspatronen. In het verlengde van de eerste twee kanttekeningen laten zich fundamentele vragen formuleren bij de structurering van het totale scala aan opleidingen ten behoeve van de arbeidsmarkt. Alvorens aan deze kanttekeningen toe te komen, formuleer ik enkele uitgangspunten.

### Een bibliotheek vol ervaring

Deze bijdrage heeft de titel gekregen 'een heel leven lang leren', dit in reactie op het - maatschappelijk gezien - merkwaardige feit alsof het idee van een leven lang leren een moderne uitvinding zou zijn. Merkwaardigerwijze hebben wij blijkbaar uit het oog verloren dat het leven per definitie een proces is van een leven lang leren. Alles wat dagelijks van buiten af op ons afkomt wordt opgenomen in een intern proces van confrontatie met aanwezige kennis, gevoelens, ervaringen en disposities (gedragsintenties) en al lerend verwerkt tot een bijgestelde balans van ervaringsleren. Wij leren een heel leven lang, van de wieg tot op het sterfbed; alleen de context van waaruit we leren verandert permanent terwijl de levensfase waarin we leren in belangrijke mate de wijze van leren bepaalt. Vanuit dit gezichtspunt schiet dus elke beschouwing over een leven lang leren, welke niet de hele levensloop daarin betreft, tekort.

Een tweede uitgangspunt is dat we in onze samenleving behept zijn met talloze institutioneel verankerde en gesanctioneerde vooroordelen ten aanzien van menselijke capaciteiten en leervaardigheden. Innovatieve experimenten maken ons sensitief om dergelijke institutionele verstarringen te betrappen. Ik verwijs hier naar een TV-documentaire, eind 1997 uitgezonden door de AVRO, genaamd 'Pas de vieux'. Deze documentaire doet het verhaal van het Nederlands Danstheater 3 (NDT 3) dat in 1991 speciaal werd opgericht voor oudere dansers. Hoewel het in de danswereld gewoon was om vanaf de leeftijd van 30 jaar de carrière af te bouwen, werd dit gezelschap speciaal opgericht voor dansers van rond de 40 jaar. Tussen 1991 en heden blijkt deze groep nationaal en internationaal grote successen te behalen. Wat het meest intrigerend is aan de documentaire zijn niet deze successen maar het verhaal van de strijd, niet alleen de strijd om erkenning maar nog meer de strijd van de bewustwording dat het kon en hoe het kon. Op een gegeven moment zegt Jiri Kylian, initiatiefnemer van de groep: "Deze mensen hebben zo'n rijk repertoire om uit te putten, zij beschikken over een bibliotheek aan ervaring..!" Diverse choreografen geven te kennen hoe er gezocht is met de dansers naar hun mogelijkheden, hoe hun grenzen zijn verkend en welke rijkdom in uitdrukingsvaardigheden zij aanboorden. Nooit eerder heb ik een dergelijke zoektocht gezien naar de rijpheid, wijsheid en wijdte

✎ **De zorgvuldigheid waarmee het NDT3 te werk is gegaan zou een inspiratiebron moeten zijn bij het nadenken over onze toekomstige loopbaanfilosofie.**

van mogelijkheden van oudere 'professionals'. De zorgvuldigheid waarmee het NDT3 te werk is gegaan zou een inspiratiebron moeten zijn bij het nadenken over onze toekomstige loopbaanfilosofie.

### Meer dan technisch bij de tijd

De eerste kanttekening bij genoemd nationaal actieprogramma betreft de eenzijdige oriëntatie op het leren van 'technische kennis'. Het belang van een 'up to date' kennisniveau voor alle werknemers staat buiten kijf. De recente arbeidsmarkt geschiedenis met betrekking tot de oudere werknemer heeft dit nog eens duidelijk onderstreept. Het niet investeren in de bijscholing van werknemers boven de 40/45 jaar heeft sinds 1980 mede geleid tot een massaal vertrek van de oudere werknemer uit het bedrijfsleven (WAO, VUT). De laatste jaren wordt dit onderkend. Mede omdat er minder jongeren op de arbeidsmarkt komen, zijn de afgelopen jaren maatregelen getroffen om het vroegtijdige vertrek van oudere werknemers tegen te gaan. De indruk bestaat dat het effect van deze maatregelen nog niet overtuigend is, maar ook dat het bedrijfsleven nog niet goed raad weet met de oudere werknemer. Dit laatste is ook wel begrijpelijk. De vraag is natuurlijk: waar te beginnen met de bijscholing van de 'oudere werknemer', bij de huidige 40/45-jarige of investeert men nog in de huidige 50- of 55-plusser? De vraag of de investering in deze laatste groep nog rendement oplevert is levensgroot. Niet alleen omdat het een groep is die eerst verwaarloosd is en dus extra inspanningen vraagt, maar ook omdat deze groep zich de laatste jaren georiënteerd heeft op een vervroegde pensionering en dus moeilijk 'om te turnen' zal zijn. Bovendien bestaat er nog steeds een negatieve beeldvorming ten aanzien van de oudere werknemer (getuige de landelijke melddag leeftijdsdiscriminatie, februari 1996). De doelstelling van het nationale actieprogramma om het kennisniveau 'bij de tijd' te houden is dus ook voor oudere werknemers van het aller-grootste belang. Maar dat is niet voldoende.

De arbeidspsychologie heeft de laatste decennia herhaaldelijk aangetoond dat oudere werknemers niet onder hoeven te doen voor jongeren, dat ze bijscholing - zij het soms met enige extra inspanning - heel goed aankunnen en dat ze ook een aantal voordelen hebben wat betreft de kwaliteit van het afgeleverde werk. De basis voor een aantal vooroordelen ten aanzien van oudere werknemers is grondig aangetast. Maar is dat voldoende om de kwaliteiten van de oudere werknemer in de picture te krijgen? Ook de arbeidspsychologie heeft zich voornamelijk laten leiden door de eenzijdige vraag naar de mate waarin het vermogen tot kennis- en informatieverwerking tot op de leeftijd van 60 à 65 jaar achteruit gaat. Dit blijkt over het algemeen reuze mee te vallen, en voor zover er sprake is van een beperkte achteruitgang kan deze gemakkelijk gecompenseerd worden. Gezien deze stand van zaken in de arbeidspsychologie is het echter niet zo verba-

🔗 **De doelstelling van het nationale actieprogramma om het kennisniveau 'bij de tijd' te houden is ook voor oudere werknemers van het aller-grootste belang. Maar dat is niet voldoende.**

zingwekkend dat het nationaal actieplan 'Een leven lang leren' niet veel verder komt dan een permanent (bij)scholingsplan.

Wat ik mis - zowel in het actieprogramma als in de arbeidspsychologie - is een levensloopgeoriënteerde benadering van de problematiek. Het nationale actieplan veronderstelt te gemakkelijk dat randgroepjongeren, vervroegde schoolverlaters, werklozen en oudere werknemers allemaal meer kansen op de arbeidsmarkt hebben als ze maar 'up to date' geschoold zijn. Afgezien van het feit dat de arbeidsmarkt hierin een cruciale rol vervult, is het de vraag of we niet juist veel specifiekere naar de evolutie van leeftijdsgebonden kwaliteiten moeten kijken en dan niet alleen wat betreft kennisgerelateerde vaardigheden.

Arbeidsdeskundigen zouden strategische trajecten van zowel verticale als horizontale mobiliteit moeten ontwikkelen die ieders capaciteiten in brede zin tot zijn recht laten komen. Oudere en jongere werknemers hebben differentiële capaciteiten en differentiële motivaties. Het heeft weinig zin om daarvoor de ogen te sluiten. Waar het om gaat is ieders kwaliteiten op hun waarde te schatten, deze te onderkennen en daarop gedifferentieerde takenpakketten te arrangeren.

Het experiment van het NDT3 toont aan dat het kan, maar demonstreert eveneens dat het niet vanzelf komt. Daarnaast zijn er talloze voorbeelden in de sportwereld, waarbij mensen na afloop van de actieve sportcarrière, terecht komen in de rol van begeleider en trainer, en later in de bestuurlijke en beheersmatige functies. Het bedrijfsleven zou zich kunnen spiegelen aan dergelijke sectoren en de rijkdom van een brede ervaringsopbouw als uitgangspunt van loopbaanontwikkeling kunnen nemen. Het identificeren van de sterke kanten van de werknemers op leeftijd vormt daarin een essentieel element, precies zoals de choreografen in het NDT3 worstelden met het vinden van een passende choreografie voor de betreffende groep. Dergelijke uitgangspunten voor de ontwikkeling van een loopbaanbeleid vragen niet alleen een specifieke aanpak, maar ook durf om van de gebaande wegen af te wijken. Er zijn echter nog meer redenen om voor een dergelijke aanpak te kiezen.

### **Demografische hoogbouw en arbeidsmarkt**

Hiermee kom ik aan mijn tweede kanttekening, welke deels gerelateerd is aan de vergrijzing van de samenleving en deels aan de algehele structuurverandering van de arbeidsmarktpopulatie. De samenstelling van de Nederlandse bevolking naar leeftijd zal de komende decennia grondig veranderen. We zitten in feite midden in de overgang van een piramidale opbouw naar een demografische hoogbouw. Een (tijdelijke) spectaculaire toename van het aandeel van de ouderen in de samenleving komt op ons af, terwijl de ontgroening al meer dan twintig jaar geleden is ingezet. Talloze apocalyptische visioenen zijn ons al voor-

geschoteld: onbetaalbaarheid van ouderdomspensioenen, de kosten van de zorgsector, een tekort aan jongeren op de arbeidsmarkt. Dit laatste punt stelt vragen aan de structuur van onze arbeidsmarkt. Is het niet zinvol om na te gaan hoe wij onze jonge arbeidskrachten strategisch het best kunnen inzetten? Niet alleen de vraag welke sectoren van de arbeidsmarkt het meest van hun specifieke capaciteiten kunnen profiteren, maar ook de vraag welke taken specifiek aan hen toe te delen zijn? Dergelijke vragen komen echter niet alleen op ten aanzien van jongeren, maar ook ten aanzien van de vrouwen op de arbeidsmarkt. Tot 20 jaar geleden was het aandeel van de werkende vrouwen in Nederland minimaal. De laatste decennia is dit wat betreft de jongere vrouwen aardig bijgetrokken, maar van de vrouwen boven 50 jaar werkt nog steeds een zeer laag percentage. In welke arbeidsmarktsector zijn deze vrouwen inzetbaar? Nemen zij een groot deel van de zorgmarkt over, die traditioneel een arbeidsmarkt is voor jonge vrouwen? Wat te denken van de flexibilisering van de arbeid. Automatisering, deeltijdarbeid en 24-uurseconomie kunnen het functioneren van de arbeidsmarkt flexibeler maken. Tegelijkertijd zullen ze echter het probleem van de verdeling van de beschikbare arbeidstijd aanscherpen. Het geheel van de genoemde verschijnselen leiden tot een ongekende structuurverandering van de toekomstige arbeidsmarkt en tot de noodzaak nieuwe verdelingsmechanismen te ontwikkelen. De verdeling over de leeftijdsgroepen is daarbij één van de belangrijkste, maar ook één van de meest uitdagende.

### Levensloop en arbeidscarrière

✎ Een samenleving welke meer dan eenderde van de volwassen bevolking buiten het arbeidsbestel plaatst en in zijn inkomen laat voorzien middels een tweederangs verdelingssysteem roept een desastreuze tweedeling op.

Dit brengt mij bij de derde kanttekening. In een ander verband heb ik betoogd dat de beschikbare arbeid in ons land in principe vrijwel volledig verricht zou kunnen worden door dat deel van de bevolking dat niet ouder is dan 50 jaar, onder voorwaarden dat deze volledig en optimaal wordt ingezet. Voor sommigen zou dit een ideaal toekomstscenario kunnen zijn. Toch ben ik van mening dat we niet op een dergelijk scenario zouden moeten varen en dat een verdeling van de beschikbare arbeid over zo breed mogelijke leeftijdsgroepen de voorkeur verdient. Een samenleving welke meer dan eenderde van de volwassen bevolking buiten het arbeidsbestel plaatst en in zijn inkomen laat voorzien middels een tweederangs verdelingssysteem (op basis van behoefte en niet op basis van werk) roept een desastreuze tweedeling op die zowel vanuit maatschappelijk oogpunt als vanuit het perspectief van de individuele oudere burger onwenselijk voorkomt. (Op de vraag of men verwacht er in de komende jaren financieel op vooruit te gaan geeft momenteel minder dan 15 % van de 60-plussers een bevestigend antwoord, geen aantrekkelijk perspectief voor een levensperiode van 10 tot 30 jaar). Hervredeling van de beschikbare arbeid over een zo breed mogelijke range van leeftijdsgroepen zou uitgangspunt moeten zijn. De eerder genoemde strate-

gie om op zoek te gaan naar leeftijdgerelateerde kwaliteiten is daartoe één van de middelen. Aan de andere kant zou een bezinning moeten plaatsvinden op de vraag hoe de structurering van de arbeidsmarkt zelf te doen aansluiten op de leeftijdgerelateerde kwaliteiten, onder andere om zo de arbeidsmarkt voor oudere werknemers te verruimen. Er zijn ongetwijfeld een aantal sectoren en soorten functies te onderscheiden die nauw aansluiten bij het prestatievermogen (fysieke inzet, snelheid van informatieverwerking, reactievermogen) van de jongere werknemer. Deze sectoren zullen dan ook beschikbaar moeten zijn voor degene die voor het eerst op de arbeidsmarkt verschijnen. Daarvoor zullen primair de jongeren opgeleid moeten worden. Vanuit eenzelfde perspectief zou het bijvoorbeeld de voorkeur kunnen verdienen dat mensen pas na 10 of 20 jaar als werknemer in een bedrijf gewerkt te hebben een (bij)scholing voor personeelsmanager gaan volgen. Met andere woorden personeelsmanager is bij uitstek een functie die vraagt om ervaring in de werksetting waarvoor de functionaris moet functioneren. Ook zou een herverdeling van zorgtaken voor de oudere bevolking overwogen kunnen worden en zouden leraren die niet meer in staat zijn om aan jonge scholieren les te geven op basis van hun leservaring kunnen worden ingezet om als documentalist en/of schoolbibliotheekbeheerders het lesmateriaal mee voor te bereiden. Een systematische doordenking van de genoemde uitgangspunten vraagt uit de aard van de zaak om 'een leven lang leren', sluit aan bij de reflexieve levensloopfilosofie welke in het kader van de modernisering wordt bepleit en resulteert in een zogenaamd cyclisch loopbaanperspectief. Het nationale actieprogramma 'Een leven lang leren' is te zeer arbeidsmarktgeoriënteerd en te technocratisch.

✎ **Stel als doelstelling dat op termijn de AOW wederom een echte ouderdomsverzekering dient te worden en dat zij zal ingaan op de leeftijd van 75 jaar.**

### Tot slot

De overheidsnota 'Een leven lang leren' was de aanleiding voor bovenstaand betoog. De essentie van het verhaal is natuurlijk dat de tweede levenshelft in onze samenleving institutioneel 'dichtgetimmerd' zit, misschien wel de hele levensloop. Er is op grond van maatschappelijke gewinning en individuele aanspraken en in verband met de institutionele verankering in talloze arbeidsmarkt- en sociale zekerheidgerelateerde arrangementen geen beweging in te krijgen. Om deze verstarring te doorbreken zullen baanbrekende initiatieven en grote overtuigingskracht onontbeerlijk zijn. Enkele voorbeelden kunnen hierbij nog als suggestie dienen. Stel als doelstelling dat op termijn de AOW wederom een echte ouderdomsverzekering dient te worden en dat zij zal ingaan op de leeftijd van 75 jaar (dit maakt uiteraard een aangepaste arbeidsmarktgerelateerde regeling noodzakelijk). Een andere doelstelling zou kunnen zijn om de arbeidsmarkt voor de zorgsector op een andere leest te schoeien en het tot een specifieke arbeidsmarkt voor oudere werknemers te maken, bijvoorbeeld vanaf

de leeftijd van 50 jaar. Gekoppeld aan deze verschuiving zou men kunnen werken aan een tweede variant in betaling voor zorgarbeid, namelijk door middel van het opbouwen van zorgrechten voor later. De uitdagingen van de komende decennia vragen om denken, om gaan en om doen!

*Prof. dr. C.P.M. Knipscheer, is hoogleraar Sociologie, in het bijzonder Sociale Gerontologie, aan de Vrije Universiteit te Amsterdam en hoofd van de opleiding Sociale Gerontologie. Hij is mede-eindverantwoordelijk voor de Longitudinal Aging Study Amsterdam (LASA).*