
Open forum

Lang zullen we leren in de gloria

Technologische vernieuwingen, met in het kielzog vaak maatschappelijke veranderingen, volgen mekaar in snel tempo op. Wie bij wil blijven, gaat na het (al dan niet succesvol) afsluiten van de school-carrière best niet op z'n lauweren rusten. Ook beleidsmakers zijn zich hier terdege van bewust. *Levenslang leren* is een thema dat al enkele jaren op de beleidsagenda's staat. De Europese werkgelegenheidsrichtsnoeren benadrukken het belang van een hoge inzetbaarheid van werknemers, onder andere te bereiken via vorming en opleiding. In Vlaanderen hebben de Vlaamse regering en de sociale partners enkele gezamenlijke streefdoelen neergeschreven in het Pact van Vilvoorde. De deelname aan permanente vorming willen ze tegen 2010 verhogen tot minstens 10% van de bevolking tussen 25 en 65 jaar.

Levenslang leren is een begrip dat vele ladingen dekt. Dit Open Forum poogt een overzicht te geven. Myriam Van Weddingen (APS) opent met een *cijfermatige stand van zaken*. Onder het motto 'geen goed beleid zonder een goede beleidsvoorbereiding, geen goede beleidsvoorbereiding zonder een goed beeld van de actuele situatie' heeft de Vlaamse Administratie Planning en Statistiek in de APS-survey van 2001 een ad hoc module rond bijkomende opleidingen, vormingen en trainingen opgenomen. Blijkt dat een vierde van de 18-plussers in de 12 maanden voor de bevraging een bijkomende opleiding heeft gevolgd die minstens één dag duurde. Vooral jong-volwassenen volgen intens opleiding, allicht omdat aan het begin van de beroepsloopbaan meer dan gemiddeld nood is aan bijkomende vorming. Ook het Mattheus-effect steekt de kop op: hoe hoger de scholing, hoe hoger de deelnamekans aan bijkomende opleiding. Toepassingsgerichte opleidingen, zoals ICT-opleidingen, zijn het meest in trek. De motivatie ligt in lijn met de beleidsdoelstellingen: het overgrote

deel van de opleidingen wordt immers gevolgd in functie van een verhoogde inzetbaarheid: in de huidige job, in het licht van een andere job of met het oog op een job tout court. Opvallend: bijna de helft van de jobgerichte opleidingen werd op eigen initiatief gevolgd.

Interessant voor het beleid is dat zo'n 16% van de respondenten die geen opleiding heeft gevolgd, aangaf wel geïnteresseerd te zijn in een bijkomende opleiding. De meest aangeduide reden om de opleiding niet te volgen was *te druk op het werk*, maar ook belemmeringen als *te druk buiten het werk*, of *geen opleidingsaanbod in de directe omgeving of op een haalbaar tijdstip* werden aange-
stipt.

Beleidsaanbevelingen komen niet alleen tot stand op basis van de antwoorden bij een enquête, ook via een vergelijkende analyse met andere landen kan men tot interessante vaststellingen komen. In het kader van een HIVA-onderzoek wordt het beleid in Vlaanderen inzake levenslang leren vergeleken met de Scandinavische landen. Mia Douterlungne (HIVA) pleit voor een grotere *samenhang* in het Vlaamse beleid ter zake. Met het Pact van Vilvoorde en het interministerieel plan 'Levenslang leren in goede banen' zijn al goede initiatieven genomen. Vaak blijft het echter bij goede ideeën en flinke voornemens en wordt de uiteindelijke implementatie wat in het ongewisse gelaten. Douterlungne vraagt meer aandacht voor *kansengroepen*: zij komen niet steeds voldoende uit de verf in de beleidsinitiatieven, al kan net bij hen de nood aan bijkomende opleiding het hoogst zijn. Meer begeleiding, modulaire trajecten en formele kwalificatie na het volgen van een opleiding kunnen de instapdrempel verlagen, de opleiding meer op maat van het individu snijden en de motivatie verhogen.

Ook Isabel Van Wiele en Herman Baert (Centrum voor Sociale Pedagogiek) hekelen de beperkte deelname van kansengroepen aan permanente vorming. Het ondoorgrondelijk aanbod van leer-mogelijkheden en -faciliteiten maakt de drempel naar bijkomende opleiding en vorming er niet lager op. Zij stellen netwerken van toeleiding en leertrajectbegeleiding voor om alsnog meer laag-geschoolden, allochtonen, maatschappelijk kwetsbare jongeren, personen met een handicap, gerechtscliënten, langdurig werklozen, ... te bereiken voor opleidingsinitiatieven.

Huib Hinnekint reageert hierop vanuit zijn ervaring bij het Eduforum Gent-Eeklo en wijst eveneens op het belang van een goed functionerend netwerk. Regionale 'leerwinkels', analoog met de werkwinkels, kunnen hier een centrale rol in vervullen. Verder streept hij de groeiende behoefte aan trajectbegeleiding in het volwassenenonderwijs aan.

Levenslang leren, het klinkt allemaal wel mooi, maar lang niet iedereen zit te popelen om ook opleiding te mogen volgen... *Mentorschap of peterschap* is hier misschien een antwoord: leren op de werkvloer, onder het toezicht van een ervaren collega. Vaak gebeurt zo'n mentoring op informele wijze, zonder er veel woorden aan vuil te maken. Toch pleiten Tine Baert en Herman Baert (Centrum voor Permanente Vorming in Beroepen en Organisaties) voor een zekere formalisering, wat de kwaliteit van het proces ten goede komt.

In een reactie bekijkt Helga Gielen (Jonac) deze these vanuit *KMO-perspectief*. Sommige KMO's hui-veren bij de idee om elke nieuwkomer te laten be-geleiden door een meer ervaren collega. De vrees dat de concurrentie de opgeleide werknemer weg-kaapt en met de vruchten van de geleverde investering gaat lopen, de idee twee maal te moeten beta-len voor één prestatie, het 'tijdverlies' van de peter-

collega, ... zijn veelgehoorde tegenargumenten. Toch groeit ook in de KMO-wereld de behoefte aan een goede, gestructureerde ondersteuning van de medewerkers.

Ter afsluiting leunt Fons Leroy (Kabinet Vlaams mi-nister van Werkgelegenheid en Toerisme) eens diep achterover in zijn beleidsstoel en schudt hij in het artikel 'lang leren(d) leven' verschillende perti-nente beschouwingen uit zijn pen rond *employa-bility*. Hij wijst op de toenemende druk op het indi-vidu om allerlei vaardigheden te beheersen. Een goede medewerker is actief en competent, heeft oog voor de productiviteit van zijn organisatie, toont blijk van ondernemerschap, zelfsturing en aanpassingsvermogen, ... en slaagt er bovendien in dit alles harmonieus te combineren met het gezins-leven. Employability is hier het sleutelwoord, le-venslang leren de weg er naar toe. Hoe moeten we het veelomvattende modewoord 'employability' in-vullen? Is het een zaak van het individu of hebben ook onderneming en maatschappij hun steentje bij te dragen? Is actieve taakstelling van de overheid nodig of lost marktwerking alle spanningen op? Snijdt een werkgever die investeert in opleiding in eigen vinger? Biedt levenslang leren een antwoord op de bestaande dualisering op de arbeidsmarkt en in de samenleving? Volstaat deze aanpak om de structurele achterstelling van kansengroepen weg te werken?

Met deze bedenkingen als slotakkoord voor het Open Forum wordt duidelijk dat de discussie rond rol en invulling van *levenslang leren* in onze maat-schappij nog niet is uitgespeeld.

De redactie