

TRENDS IN OPLEIDEN

Donderdagmiddag 7 december 1995 bogen een kleine 100 deskundigen zich op Slot Zeist over de turbulente ontwikkelingen in de opleidingsmarkt. Tijdens de door PBNA georganiseerde bijeenkomst "Trends in Opleiden" praatten publiek en specialisten als professor Kessels, professor Simons, mevrouw Raanhuis (EPON) en de heren Van Noort (NS), Savenije (Gasunie), Hesseling (De Twaalf Provinciën) en Van Schie (KPN) onder leiding van presentatrice Violet Falkenburg over de veranderingen rond opleidingen. Met name trends als rendement van opleidingen, individualisering in onderwijs, certificering, begeleiding en nieuwe media kwamen uitgebreid aan bod. Voor alle bezoekers van de bijeenkomst en ook voor diegenen die er niet bij konden zijn, zetten we in deze krant de belangrijkste feiten nog eens op een rij.

Concurreren met kennis

Als Nederland zijn concurrentiepositie wil verbeteren, is het verder ontwikkelen van economisch relevante kennis noodzakelijk. Dat stelde Josephine Monker, directeur Elsevier Opleidingen, bij de start van de bijeenkomst "Trends in Opleidingen". Om die meerwaarde door kennis te realiseren is het nodig de processen voor het genereren, het zich eigen maken en het benutten van kennis optimaal op elkaar af te stemmen.

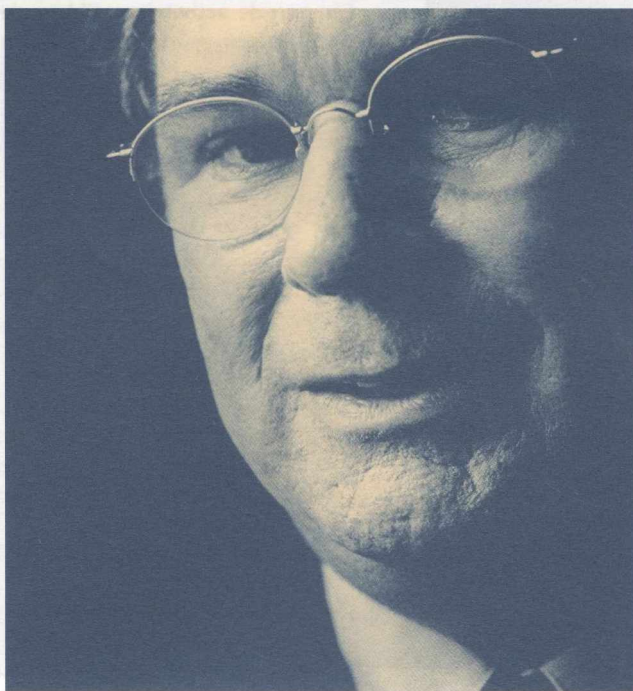
In de toekomst zal een samenspraak tussen opleider en degene die de werkprocessen bepaalt - en dus de opleidingen inkoop- noodzakelijk zijn. Niet meer denken vanuit het standaard produktaanbod, maar vanuit de mogelijke behoefte aan de vraagzijde.

Als organisaties hun doelstelling willen bereiken, is het ontwikkelen en ontsluiten van kennis noodzakelijk. Het kunnen analyseren van die vereiste kennis en de daarop afgestemde ontsluiting van de beschikbare toepassingskennis zijn de toekomstige kernvaardigheden van de opleiders.

Ook in de processen ter verwerving van kennis zullen verschuivingen optreden. Integratie van leren en werken, voortdurende actualisering van de leerstof en verbetering in informatie-uitwisseling tussen interne afdelingen onderling en tussen de interne en externe omgeving staan daarbij centraal. Multimedia-toepassingen en netwerken zullen daar een belangrijke rol bij spelen. Waar het echter op aankomt is of een organisatie op het punt van effectiviteit, flexibiliteit en innovatie een voorsprong kan verwerven en behouden.

In de toekomst zullen bedrijven voortdurend moeten innoveren om bij te blijven. Monker noemt daarbij als voorbeeld Microsoft en Siemens. Bedrijven, die over vijf jaar het merendeel van hun winst halen uit producten, die nu nog ontwikkeld moeten worden. Dat moet allemaal bedacht en uitgewerkt worden door mensen die beschikken over de juiste kennis. De principes van zelfwerkzaamheid en de lerende organisatie komen daarbij centraal te staan.

De verantwoordelijkheid voor het bijhouden van kennis en de wijze waarop dat gebeurt zal steeds meer een individuele aangelegenheid worden. Want intellectuele en creatieve prestaties zijn persoonlijke inspanningen. Maar laten we de dynamiek van de veranderingen als voorsprong zien, als kans op noodzakelijke verbeteringen, aldus Monker.



Volgens professor Joseph Kessels wordt leren steeds belangrijker in de opkomende kenniseconomie

Professor Kessels: we zijn op weg naar een kenniseconomie

DE WERKNEMER ALS KLEINE ZELFSTANDIGE

Onze maatschappij ontwikkelt zich in toenemende mate tot een kenniseconomie, stelt professor Joseph Kessels tijdens het congres "Trends in Opleiden". 'Het vermogen om kennis te genereren, verspreiden en toe te passen in producten of diensten wordt voor organisaties steeds belangrijker. Ieder individu zal daar zijn bijdrage aan moeten leveren. Kun je dat niet, dan doe je straks niet meer mee.' Het zelfstandig ontwikkelen van een hoger kennisniveau staat in de toekomst centraal, stelt Kessels.

De veranderingen binnen bedrijven en instellingen zijn volgens Kessels terug te voeren op een wezenlijke verschuiving: vroeger waren kapitaal, arbeid en grondstoffen de bouwstenen van de economie, in de toekomst is dat de toepassing van kennis. 'Als je daar goed in bent, liggen er in die nieuwe economie veel kansen.'

Kennis op kennis

Kennis is volgens Kessels altijd een belangrijke factor geweest. 'Kijk naar het vernuft in de eerste machines, daar zat heel veel kennis in opgeslagen. Recenter zag je veel kennis opgeslagen in managementsystemen, waardoor er een hogere produktiviteit uit mensen kon worden gehaald. In de toekomst gaat het meer om het toepassen van kennis op kennis. Alleen weten is niet genoeg. Interessant is dan ook dat we steeds meer willen weten over dat proces van kennisverwerving, over het vermogen om te leren. Dat geeft ons het vermogen om slimmer te worden.'

Belangrijke rol opleiden

In de "lerende organisatie" van de toekomst spelen opleidingen en leerprocessen een voorname rol. Daarbij zal de individuele werknemer volgens Kessels veel eigen initiatief moeten ontwikkelen. 'Elke medewerker levert zijn bijdrage aan de kennisproduktiviteit van de organisatie. Hij krijgt steeds meer individuele verantwoordelijkheid en moet er voortdurend naar streven interessant te blijven voor zijn baas.' Dat doet hij onder meer door zichzelf voortdurend te blijven ontwikkelen. Niet meer enkel via functiege-

richte opleiding, maar ook door persoonlijke ontplooiing. 'Die twee aspecten grijpen straks meer in elkaar.'

Of, zoals Kessels stelt: 'Medewerkers zullen steeds meer beoordeeld worden op grond van hun bijdrage aan het onderhoud en de ontwikkeling van de kerncompetities van een onderneming. Ze kunnen zich daarop voorbereiden door een zo hoog mogelijk niveau aan materie-deskundigheid te verwerven, het vermogen te ontwikkelen om zelfstandig te leren en zich te bekwaamen in zelfmarketing. Zo'n perspectief heeft een sterke uitwerking op het leervermogen, het educatief systeem en een nieuwe sociale ongelijkheid.'

Eigen ontwikkeling telt

Wie interessant wil blijven voor de arbeidsmarkt, zal zich op drie aspecten moeten concentreren: materie-kennis, het functioneren in netwerken en het ontwikkelen van een persoonlijk leerplan; hoe gaat mijn zoekproces, wat zijn mijn sterke/zwakke punten en hoe kan ik beter worden?

'Voor managers is dat allemaal al vrij gewoon, maar straks zullen die aspecten voor alle werknemers gaan gelden. Dat is natuurlijk een groot probleem. Zeker omdat je een deel van die kennis in de toenemende vrije tijd zult moeten vergaren. Vrije tijd, die je deels moet inzetten om de aantrekkelijkheid voor je werkgever te behouden.'

Werkplek als leerplek

Niet alleen het zwaartepunt van de economie

IN DIT NUMMER

Twaalf stellingen over opleiden, 24 meningen

Boeiende forumdiscussie: nog veel onduidelijkheid

Van Noort (NS) gelooft in collectief opleiden

Het Groot Opleidingsdictee: foutloos bestaat niet

Savenije (Gasunie) over inventief opleiden

Van Druenen (PBNA) over de trends van vandaag en morgen

verschift, dat geldt ook voor de werkplek. 'Een deel van de opleidingsaspecten kun je blijven uitbesteden aan opleidingsinstututen. Daarnaast ontwikkelt de werkplek zich meer en meer tot leerplek. In de lerende organisatie is het routinematig-werk geautomatiseerd of uitbesteed. De typiste van de typezaal is in tien jaar tijd verdwenen. Die heeft nu een administratieve functie waarbinnen een vraag centraal staat: hoe organiseer ik onze werkprocessen. Het werkprobleem wordt een leerprobleem.'

Op die nieuwe werkplek zijn mensen voortdurend op zoek naar oplossingen. Daarvoor zullen er rond de werkplek meer help-functies moeten komen, zoals eenvoudige toegang tot feitelijke informatiesystemen. 'De vraag is natuurlijk, ga je daar ook gebruik van maken. Dan moet je eerst weten wat goede vragen zijn. Om daar achter te komen, moet je een hoger kennisniveau verwerven. De toegevoegde waarde is het vermogen om interessante vragen te stellen aan je informatiebron.'

Prof. dr. Joseph Kessels is Bijzonder Hoogleraar Bedrijfsopleidingen aan de Rijksuniversiteit van Leiden en partner in de maatschap Kessels en Smit en directeur van de FCE-Stichting Opleidingskunde.

Hij publiceerde diverse werken op het gebied van bedrijfsopleidingen. In 1989 ontving hij als eerste de "Opleidingsonderscheiding" van de Nederlandse Vereniging van Opleidingsfunctionarissen (NVvO). Daarnaast promoveerde hij cum laude op een onderzoek naar de kwaliteit van bedrijfsopleidingen. In zijn onderzoekswerk richt hij zich op het onderzoek naar de relatie tussen opleidingen en de kennisproduktiviteit in arbeidsorganisaties.

Opleidingsinstituut nieuwe stijl

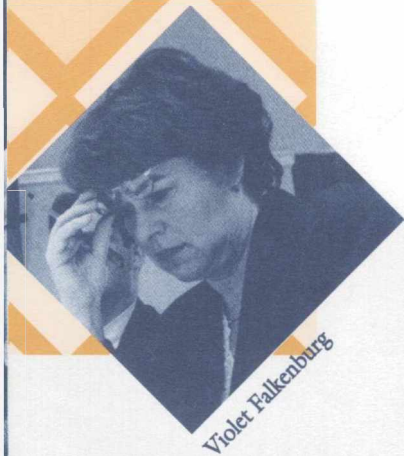
Binnen die kenniseconomie is ook voor de traditionele opleidingsinstututen een plek, weet Kessels. Maar niet meer als de plek waar je alleen kennis kunt kopen. Een opleidingsinstuut nieuwe stijl kijkt naar belemmerende factoren binnen die lerende organisatie en komt met hulpmiddelen, om daar op in te kunnen spelen. 'Bij opleidingen zal ook niet meer het didactische leeraspect centraal staan. 'Het is belangrijk dat studenten met problemen worden geconfronteerd en de ruimte krijgen die zelf op te lossen. Dat vraagt een beetje een anarchistische instelling.'

Belangrijk is ook dat mensen de tijd en ruimte krijgen zich te ontwikkelen. Binnen de huidige efficiency-operaties krijgen mensen nauwelijks tijd om in de werksituatie leermomenten in te bouwen. Daarvoor zijn opleidingen noodzakelijk, maar ook vrije tijd, waarin je kunt lummelen of jezelf bloot stelt aan een variëteit aan indrukken.'



Koninklijke
PBNA

POSTBUS 9053,
6800 GS ARNHEM.
TEL. (026) 357 59 11.
FAX (026) 357 56 46.



Violet Falkenburg