

KIM PUTTERS

Kobnstammlezing

DE TOEKOMST
ZAL HET LEREN

A close-up, monochromatic portrait of an elderly man with a full white beard and mustache, looking slightly to the right. The image is tinted in shades of teal and blue. The man is wearing a dark suit jacket, a white shirt, and a dark tie.
VOSSIUSPERS UVA

De toekomst zal het leren

Kohnstammlezing

De toekomst zal het leren

Kim Putters

Deze uitgave is tot stand gekomen onder auspiciën van de Universiteit van Amsterdam.

Ontwerp omslag: Kok Korpershoek, Hoorn
Ontwerp binnenwerk: Crius Group, Hulshout

© Kim Putters 2023

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of enige andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

Voor zover het maken van kopieën uit deze uitgave is toegestaan op grond van artikel 16B Auteurswet 1912 j° het Besluit van 20 juni 1974, Stb. 351, zoals gewijzigd bij het Besluit van 23 augustus 1985, Stb. 471 en artikel 17 Auteurswet 1912, dient men de daarvoor wettelijk verschuldigde vergoedingen te voldoen aan de Stichting Reprorecht (Postbus 3051, 2130 KB Hoofddorp). Voor het overnemen van gedeelte(n) uit deze uitgave in bloemlezingen, readers en andere compilatiewerken (artikel 16 Auteurswet 1912) dient men zich tot de uitgever te wenden.

De Kohnstammlezing

Opvoeding en onderwijs verlangen een kritisch en levendig publiek debat. De docenten en onderzoekers van het *Samenwerkingsverband Onderwijs en Opvoeding Amsterdam*, een coalitie van opleidings- en onderzoeksinstituten, proberen maatschappelijke betrokkenheid te combineren met hoogwaardige opleidingen en gedegen onderzoek. Ze zetten daarmee een traditie voort die begon in 1919, het jaar waarin Philip Kohnstamm met de rede *Staatspaedagogiek of persoonlijkheidspaedagogiek* het ambt van bijzonder hoogleraar in de opvoedkunde aanvaardde.

In die oratie beargumenteerde Kohnstamm dat de pedagogiek als wetenschap pas ‘waarlijk vrucht kan dragen’ indien ze in contact treedt met vragen van levensleer en wereldbeschouwing. Vanuit deze overtuiging ontwikkelde hij concrete methoden om de reken- en leesvaardigheid van kinderen te verbeteren en was hij een praktisch voorstander van het individuele leren van het kind. Kohnstamm werd in hetzelfde jaar tevens directeur van het Nutsseminarium voor Pedagogiek, dat leraren in het voortgezet onderwijs en aan de kweekscholen een pedagogische scholing bood, en waar onderzoek werd verricht ten behoeve van de schoolpraktijk. Beide taken leven voort bij de instellingen die het *Samenwerkingsverband Onderwijs en Opvoeding Amsterdam* vormen.

Kohnstamm was een veelzijdig geleerde: filosoof, leerpsycholoog en theoloog. Opgeleid als natuurwetenschapper volgde hij in 1908, op 33-jarige leeftijd, zijn leermeester Van der Waals op als buitengewoon hoogleraar in de thermodynamica. Bij zijn inauguratie plaatste hij kanttekeningen bij het dogma van het determinisme. Maar het was meer dan intellectuele twijfel die Kohnstamm al voor de eeuwwisseling aanzette tot maatschappelijke en politieke strijd lust, waarin liberale vrijzinnigheid en een diepgaande christelijke overtuiging samengingen. Kohnstamm was in geen enkel opzicht sektarisch in zijn overtuigingen; hij was een groot voorstander van het openbare debat met mensen van verschillende richtingen.

In de geest van het levenswerk van Kohnstamm zetten we de traditie voort van het ‘publieke debat over onderwijs en opvoeding’. De

jaarlijkse Kohnstammlezing draagt daaraan bij. Voor de drieëntwintigste Kohnstammlezing, *De toekomst zal het leren*, geven we het woord aan Kim Putters, de huidige voorzitter van de Sociaal-Economische Raad (SER).

We leven in een tijd van grote transities die ingrijpen op de manier waarop we leven, studeren en werken. Scheidslijnen tussen groepen in de samenleving worden groter. Dat is ook zichtbaar in het onderwijs. Deze ontwikkeling beïnvloedt niet alleen het hier en nu, maar ook toekomstige generaties.

Hoe zorgen we dat (jonge) mensen voorafgaand en tijdens hun loopbaan tijd en ruimte krijgen om talenten te ontdekken? En hoe verhoudt zich dat tot het aantrekkelijk maken van tekortberoepen? Leren en ontwikkelen kan soms voelen als topsport. Hoe maken we daar een teamprestatie van, waarbij naast talentontwikkeling ook het waarderen van ieders talent centraal staat?

We voelen allemaal de urgentie om iets te doen aan de ongelijke kansen in het onderwijs en op de arbeidsmarkt. Toch lukt het ons nog onvoldoende om die onrust in daden om te zetten. In deze lezing gaat Kim Putters in op de vraag hoe onderwijs, werkgevers en werkenden zélf stappen met lef kunnen zetten. Hij neemt ons mee in zijn observaties en houdt een pleidooi voor herbezinning op werken en leren in de toekomst. Daarvoor is het versnellen en omarmen van veranderingen nu nodig.

De heer prof. dr. K. (Kim) Putters (1973) is sinds september 2022 voorzitter van de Sociaal-Economische Raad (SER). Een dag per week is hij daarnaast universiteitshoogleraar Brede Welvaart aan de Tilburg University. Daarvoor was hij van 2013 tot 2022 directeur van het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP). In die rol gaf hij leiding aan het SCP en adviseerde hij kabinet en parlement over de maatschappelijke vraagstukken van deze tijd, die hij duidde voor de bredere samenleving. Hij was van 2003 tot 2013 Eerste Kamerlid voor de PvdA en hield zich toen onder meer bezig met milieu, zorg, hoger onderwijs en binnenlandse zaken. Daarnaast was hij universitair docent bestuurskunde aan de Tilburgse School voor Politiek en Bestuur en bij het Instituut Beleid en Management Gezondheidszorg van de Erasmus Universiteit Rotterdam. Van 2008 tot 2022 was hij in Rotterdam eerst hoogleraar management van instellingen

in de gezondheidszorg en later hoogleraar beleid en sturing van de zorg in de veranderende verzorgingsstaat. Hij verrichtte onderzoek naar innovaties, maatschappelijk ondernemerschap, wijk- en buurtgericht werken en het bredere sociaal domein. In 2022 heeft de Open Universiteit Kim Putters een eredoctoraat toegekend vanwege de aansprekende wijze waarop hij wetenschappelijk onderbouwd, complexe maatschappelijke kwesties toegankelijk maakt voor een breed publiek. In 2019 en 2020 werd hij door de Volkskrant uitgeroepen tot invloedrijkste Nederlander. Hij publiceerde eerder over de noodzaak van ‘een nieuw sociaal contract’.

Prof. dr. Ron Oostdam (voorzitter), Faculteit Onderwijs en Opvoeding, Hogeschool van Amsterdam

Prof. dr. Monique Volman, Afdeling Pedagogische en Onderwijswetenschappen, Universiteit van Amsterdam

Prof. dr. Frans Oort, Research Institute of Child Development and Education, Universiteit van Amsterdam

Dr. Erik van Schooten, Kohnstamm Instituut UvA BV

Prof. dr. Melanie Ehren, LEARN! Onderzoeksinstituut, Vrije Universiteit Amsterdam

Secretaris: Janneke Aben

De toekomst zal het leren

Beste mensen,

Dank voor uw komst hier vandaag! Fijn dat u er bent. Dat geldt in het bijzonder voor de familie Kohnstamm. Deze lezing is een eerbetoon aan Philip Kohnstamm. Wij zijn hier om in zijn geest het debat over onderwijs en opvoeding kritisch en levendig te houden. Ik denk dat de noodzaak hiervan alleen maar groter wordt. In een tijd van grote en snelle maatschappelijke veranderingen moet ons doel zijn dat niemand achterblijft. Het is mij een eer om in de lange rij van sprekers te staan die de Kohnstammlezing heeft uitgesproken. Hun stemmen klinken nog na, ook in het verhaal dat ik u ga vertellen.

Beste mensen,

Misschien stelt u zichzelf, net als ik, wel eens de vraag hoe toekomstige generaties zullen terugkijken op onze tijd en wat wij deden. Wellicht moeten we die vraag wat vaker aan onszelf stellen. Wat zullen toekomstige generaties vinden van de uitdagingen waar wij voor stonden, de beslissingen die wij namen – de beslissingen die wij uitstelden?

Laten we ons verbeelden hoe het is om in de schoenen van toekomstige generaties te staan. Om vanuit hun ogen naar onszelf te kijken: naar de visie die wij hadden op de vraagstukken van onze tijd én van de toekomst. Naar hoe wij onze planeet, onze samenleving achterlieten.

Zullen zij ons bewonderen om onze moed om het roer om te gooien en systemen te veranderen? Om onze wijsheid om bij beslissingen niet alleen de belangen en wensen van de huidige generaties mee te nemen, maar ook een stem te geven aan die van toekomstige generaties? Zullen zij ons als goede voorouders zien?

Vermoedelijk hebben mensen door alle tijden heen gedacht dat de wereld nooit zo razendsnel veranderde als in hun tijd. Ook wij zitten middenin een storm van veranderingen. Alles is in beweging: op het gebied van klimaat, energie, grondstoffen, demografie, migratie, zorg, technologie en ICT. En ook op het gebied van veiligheid en defensie, zeker

sinds de oorlog in Oekraïne. Het zou heel makkelijk zijn om vandaag een *gloom-* en *doomverhaal* te houden. Maar wees niet bang, dat ga ik niet doen.

Ik zie optimisme als een plicht tegenover de huidige én toekomstige generaties. Sterker nog, ik denk dat wij in deze 21^{ste} eeuw beter dan ooit geëquipeerd zijn om de problemen waar we voor staan op te lossen. We beschikken over ongekende technologische en digitale mogelijkheden en zijn hier in het Westen ook nog eens schathemeltjertijk. Al moet ik er meteen bij zeggen dat die rijkdom niet eerlijk is verdeeld. Zowel in Nederland als in de rest van de wereld neemt de ongelijkheid onrustbarend toe.

Crises en transities

Onze tijd is onmiskenbaar een overgangstijd. Er zijn op dit moment verschillende grote crises en transities aan de gang, die inmiddels voor iedereen voelbaar zijn. Ik wil bewust onderscheid maken tussen crises en transities. *Crises* zijn onvoorspelbaar. Ze dienen zich plotseling aan; denk aan een pandemie of een oorlog. *Transities* zijn langjarige veranderingen waar we ons op kunnen, nee, móeten voorbereiden door op tijd mee te bewegen. Denk aan digitalisering, klimaatverandering en verduurzaming. Een transitie kan een kans zijn om voorop te lopen, of het kan een crisis worden: als we te langzaam meebewegen of pas in actie komen als we de effecten ervan voelen.

Transities bieden aan de ene kant kansen, maar kunnen ook bedreigend worden en de samenleving voor grote vraagstukken stellen. De beste manier om daarmee om te gaan, is buiten de kaders én integraal te denken en schotten te doorbreken. We komen er niet door alle problemen een voor een beet te pakken en op te lossen. We hebben oplossingen nodig die een niveau hoger liggen en meerdere vraagstukken tegelijk omvatten. Noem het een maatschappijvisie.

Philip Kohnstamm kan daarbij een inspirerend voorbeeld zijn. De hoogleraar thermodynamica die hoogleraar opvoedkunde werd. Een natuurwetenschapper, filosoof, leerpsycholoog en theoloog. Een man die zich bewoog op het grensvlak van het maatschappelijk debat, wetenschappelijk onderzoek en de praktijk van onderwijs en opvoeding. Kohnstamm dacht niet in hokjes en was niet bang voor heilige huisjes. Hij was zijn tijd vooruit. Hij zocht het debat over de vernieuwing van het onderwijs

en het belang van persoonsvorming en burgerschapsvorming en had een betere wereld voor ogen.

In Kohnstamms spoor wil ik vandaag verder gaan. Ik spreek hier vanuit mijn kennis en ervaring als sociaal en gezondheidswetenschapper, onderzoeker en bestuurder, maar vooral ook vanuit mijn huidige rol als voorzitter van de Sociaal-Economische Raad. De SER heeft de afgelopen jaren verschillende adviezen en verkenningen uitgebracht die heel relevant zijn als het gaat om de grote uitdagingen waar we voor staan. Bijvoorbeeld over oplossingen voor de arbeidsmarkttekorten, de uitdagingen op de woningmarkt, de knelpunten in de jeugdzorg en de aanpak van de grondstoffentransitie.¹ En binnenkort komen we ook met een advies over sociaaleconomische gezondheidsverschillen.²

SER-adviezen en verkenningen zijn gebaseerd op actuele, wetenschappelijke en ervaringskennis en komen tot stand in dialoog met werkgevers, werknemers, wetenschappers, ervaringsdeskundigen en maatschappelijke organisaties. Daarmee hebben ze een breed draagvlak in de samenleving. De laatste jaren heeft de SER steeds meer oog gekregen voor de impact van adviezen op de kansen voor jongeren en de toekomst van nieuwe generaties, en ook voor de praktische uitvoerbaarheid van adviezen. Want we moeten voorkomen dat we systemen en regels nog complexer maken, al is het met de beste bedoelingen.

Ik nodig u graag uit om met mij mee te denken over een vraagstuk dat ik zelf als sleutelvraagstuk zie om op veel terreinen doorbraken te bereiken: nu, in onze tijd.

Het vraagstuk van de ongelijke kansen

Het vraagstuk waar ik het vandaag over wil hebben, is het vraagstuk van de ongelijke kansen, en hoe investeren in 'leven lang ontwikkelen' die

¹ SER (2023) *Advies Waardevol werk, publieke dienstverlening onder druk*; SER (2022) *Verkenning Hoe wonen werkt*; SER (2022) *Briefadvies Tastbaar beleid voor de Jeugdzorg*; SER (2022) *Verkenning Evenwichtig sturen op de grondstoffentransitie en de energietransitie voor brede welvaart*; SER (2021) *Advies Zekerheid voor mensen, een wendbare economie en herstel van de samenleving*.

² Zie de adviesaanvraag: <https://www.ser.nl/nl/actueel/Nieuws/adviesaanvraag-sociaal-economische-gezondheidsverschillen>.

ongelijkheid tegen kan gaan. Ongelijke kansen verdiepen de scheidslijnen in onze samenleving. Die ongelijkheid begint al in de eerste levensjaren, vóór de basisschool, en zet zich vervolgens voort op de basisschool en in de opleidingen daarna.

Zo zijn verschillen in taal en rekenen vaak al meetbaar bij kinderen op tweejarige leeftijd.³ Deze verschillen verdwijnen niet gedurende hun jeugd. Kinderen die na groep 8 de basisschool verlaten met een achterstand in taal en rekenen, halen die achterstand zelden in. Kinderen die een lager middelbare-schooladvies krijgen dan ze daadwerkelijk aankunnen, klimmen maar moeilijk omhoog. Dit geldt vaker voor kinderen met een niet-westerse migratieachtergrond.

De ongelijkheid wordt later in het leven zichtbaar in loopbaankansen, woonsituaties en in verbijsterende sociaaleconomische gezondheidsverschillen. Zo is de levensverwachting van mensen met een opleiding tot mbo 1 gemiddeld ruim vier jaar korter dan van mensen met een hbo- of universitaire opleiding. Het aantal levensjaren in 'goed ervaren gezondheid' is zelfs ruim 14 jaar korter.⁴ Als we er niet in slagen dit patroon te doorbreken, herhaalt deze cyclus zich bij de volgende generaties.

De crises en transities die om ons heen gaande zijn, dreigen de verschillen te vergroten. Ze grijpen diep in op de manier waarop we leven, studeren en werken. De laatste jaren zien we de kloof tussen kansarmen en kansrijken, tussen *haves* en *have-nots*, tussen praktisch opgeleiden en theoretisch opgeleiden groter en hardnekkiger worden.⁵ De coronapandemie heeft daar zeker ook een bijdrage aan geleverd. De transities doen een beroep op ons aanpassingsvermogen en lang niet iedereen kan mee met die ontwikkelingen. Veel mensen zijn onzeker over hun toekomst.

De harde werkelijkheid is dat ondanks het schreeuwend personeelstekort in allerlei sectoren, er in Nederland meer dan één miljoen mensen langs de kant staan. Mensen die lang geen zeven vinkjes hebben of om welke reden dan ook op een zijspoor zijn gekomen. Ze worden vaak mensen

3 CPB, *Ongelijkheid van het jonge kind* (2020).

4 *De staat van volksgezondheid en zorg* (2021).

5 SCP, *Eigentijdse ongelijkheid* (2023).

met een afstand tot de arbeidsmarkt genoemd, maar het is andersom! De arbeidsmarkt houdt afstand tot hen.

Er zijn op dit moment heel veel mensen die het gevoel hebben dat hun talenten niet worden gezien. Dat kunnen we ons niet veroorloven. We hebben iedereen nodig om de grote vraagstukken waar wij voor staan op te lossen. Dat betekent ook dat iedereen een gelijke kans moet krijgen om te leren en ontwikkelen.

Wij moeten ervoor zorgen dat de transities tot een succes worden, dat zij een rechtvaardige uitwerking hebben voor eenieder, en niet alleen voor meer welvaart zorgen voor de *wINNERS*, de bovenkant van de samenleving. Het moet weer gaan kloppen. Voor iedereen.

Tijd voor een doorbraak

Ik denk dat wij zoals we hier zitten, allemaal een samenleving willen waarin ieder mens een bijdrage kan leveren en iedereen van de brede welvaart profiteert. Een samenleving die verantwoordelijkheid neemt voor de mensen van nu en voor de generaties van de toekomst.

Om dat ideaal te bereiken, is een doorbraak nodig: in het onderwijs en op de arbeidsmarkt. Nu iedereen de urgentie ziet om de tegenstellingen in de samenleving te verkleinen, is het de hoogste tijd om woorden om te zetten in daden. Daar wil ik het vandaag met u over hebben.

We doen dit in drie stappen:

1. Eerst zoomen we verder in op wat ik als de potentieel grootste 'gelijkheidsmaker' zie voor de volwassen samenleving: meer inzet op leven lang ontwikkelen.
2. Daarna kijken we hoe we tot een doorbraak kunnen komen, wat daarvoor nodig is en van wie.
3. Tot slot kijken we wat de doorbraak oplevert en wat we nog te doen hebben met het oog op de toekomst.

1. Het risico van versnellende ongelijkheid

Laten we beginnen met het eerste punt: de noodzaak sterker in te zetten op leven lang ontwikkelen om ongelijkheid tegen te gaan.

Zoals ik eerder zei: we leven in een overgangstijd. De overgang van het industriële naar het digitale tijdperk. Wellicht: het tijdperk van artificiële intelligentie (AI). En hopelijk vooral: het tijdperk van duurzaamheid. Zo'n overgangperiode voelt soms als een achtbaan. We kruipen omhoog, staan soms even bijna stil en maken dan plotseling in gillende vaart een looping waar we een tijdje van moeten bijkomen.

Het tempo waarin banen verschijnen en verdwijnen is nog nooit zo hoog geweest. Mensen zullen vaker van baan (moeten) wisselen. Zijn er straks nog buschauffeurs nodig? Hebben advocaten en schrijvers in de toekomst nog iets te doen, of nemen *chatbots* hun taak over? Werken mensen in de zorg straks samen met robots? We hebben geen idee hoe de arbeidsmarkt er over vijf jaar uitziet, laat staan over twintig, dertig jaar. Dat brengt veel veranderingen met zich mee, en veranderen is moeilijk.

Crises en transities leiden tot onzekerheid en als we niet oppassen, tot steeds grotere ongelijkheid. Er zijn groepen mensen die van transities profiteren, er zijn groepen die ervoor betalen. Niet iedereen beschikt over digitale vaardigheden. Niet iedereen kan zonnepanelen bekostigen of elektrisch gaan rijden. Niet iedereen heeft een beroep waarin hij of zij langer kan doorwerken zonder fysieke klachten.

De vraag is: accepteren we dat er bij veranderingen winnaars en verliezers zijn? Of zetten we ons ervoor in dat we met z'n allen gezamenlijk door de transities heenkomen en de kosten en baten rechtvaardig verdelen?

De transities stellen hoge eisen aan de inzetbaarheid, wendbaarheid en weerbaarheid van mensen. Stilstand is achteruitgang. Toch lijkt dat besef nog niet tot iedereen doorgedrongen. Nog lang niet iedereen is bezig zich een leven lang te ontwikkelen. Ook krijgt nog lang niet iedereen daar kansen voor. En precies daar zit de grote 'ongelijkheidsmaker' van de komende tijd.

De noodzaak van een leven lang ontwikkelen

Over de noodzaak van een leven lang ontwikkelen wordt al decennia gesproken. Wie na zijn achttiende stopt met leren en ontwikkelen, blijft achter. Dat is heel nadelig voor de betrokkene zelf: het wordt moeilijker om een eigen plek en betekenis te vinden in de nieuwe samenleving en

economie. Het is ook nadelig voor bedrijven en organisaties en voor de samenleving als geheel.

Op de PISA-wereldranglijst, het internationale onderzoek naar de leesvaardigheid van 15-jarigen, scoorde Nederland de laatste jaren onder het EU-gemiddelde. Terecht dat daar grote zorgen over zijn. Deze zorgen zijn er ook bij werkgevers, zoals VNO-NCW-voorzitter Ingrid Thijssen onlangs in een opinieartikel in *de Volkskrant* schreef⁶. De kwaliteit van het onderwijs heeft immers onvermijdelijk impact op de kwaliteit van de factor arbeid, en daarmee ook op de kwaliteit van het vestigingsklimaat in Nederland en onze kansen voor de toekomstige economie en welvaart.

Thijssen pleitte er daarom voor om de basiscondities in Nederland op orde te brengen, onder meer in de vorm van stabiel, voorspelbaar overheidsbeleid en minder regeldruk. Ze pleitte er ook voor om meer werk te maken van een leidende positie op de technologiegebieden van de toekomst.

Daar ben ik het zeer mee eens. En wat mij betreft is de belangrijkste factor voor het vestigingsklimaat van bedrijven, niet de wet- en regeldruk, en evenmin de hoogte van de dividend- of winstbelasting, maar de mens-factor. De cruciale vraag is of Nederland de komende jaren over toonaangevende kennis, vaardigheden, vakmanschap en voldoende aanbod van medewerkers beschikt. Daarin moeten we als samenleving investeren: daar ligt ons grootste belang.

Ongelijke kansen leiden tot onbenut talent. Dat begint al vroeg bij schooladviezen en onder-advisering aan met name kinderen uit lagere sociaaleconomische statusgroepen, maar het speelt ook op latere leeftijd, als de vraag wordt gesteld of iemand zich nog wel wil of kan laten om- en bijscholen. Het vooroordeel is dat dit bij oudere werknemers niet meer loont, terwijl de praktijk laat zien dat zij voor veel stabiliteit kunnen zorgen en steeds langer doorwerken.⁷

6 <https://www.volkskrant.nl/columns-opinie/goed-vestigingsklimaat-gaat-ook-over-pisa-scores-en-heldere-regels~be94a473/>.

7 https://www.ad.nl/werk/werkgevers-kunnen-ouderen-niet-meer-wegsturen-ze-zien-meer-en-meer-hun-sterke-kanten~adceab91/?cb=2b2903e649931d3c6d75c6aef08076e6&auth_rd=1.

Het wordt tijd om te beseffen dat een leven lang ontwikkelen onmogelijk alleen een individuele verantwoordelijkheid kan zijn. Het is óók een collectieve verantwoordelijkheid: van overheid, onderwijs, bedrijven en werkenden. Daar moeten we het met z'n allen over hebben. Met het oog op een sterk, toekomstbestendig vestigingsklimaat en een samenleving waarin ieder mens volwaardig mee kan doen.

Vernieuwing van het onderwijssysteem

Daarbij ontkomen we er denk ik niet aan om op een andere manier naar ons onderwijssysteem te kijken.

Sinds de invoering van de eerste Leerplichtwet, 122 jaar geleden, moeten kinderen verplicht naar school. In 1901 gold dat voor kinderen van 6 tot 12 jaar, vandaag de dag voor kinderen van 5 tot 16 jaar, en voor jongeren die nog geen startkwalificatie hebben tot 18 jaar. Ons onderwijssysteem, het stelsel van primair, voortgezet, beroeps- en wetenschappelijk onderwijs, stamt uit een vroeger tijdperk. Er is nooit fundamenteel aan getornd. Al vermoed ik dat de onderwijssector zelf dit anders beleeft, gelet op de talloze programma's en projecten waarmee de sector door wisselende overheidsbemoedeningen te maken had en heeft. De frustratie van het alsmaar stapelen van maatschappelijke taken en opdrachten in het onderwijs, deel ik helemaal.

Ik vind dat daarmee zelfs een fundamentele kwestie wordt ontweken. De wereld verandert in een razend tempo. Heeft het grondrecht op onderwijs niet al lang een nieuwe interpretatie nodig, vanuit het idee dat mensen het recht hebben zich een leven lang te (kunnen) ontwikkelen, in het onderwijs, maar ook breder: in het werk en de maatschappij? Wordt het niet tijd om de leerplicht en het onderwijssysteem daarop te herzien? Want waarom zien we leren en ontwikkelen eigenlijk vooral als een plicht van het individu, terwijl het een recht is, dat voor iedereen toegankelijk en aantrekkelijk zou moeten zijn, en dat we als maatschappij gezamenlijk moeten vormgeven.

Ik vraag me af wat Philip Kohnstamm hierover zou zeggen. En u, mensen betrokken bij het pedagogisch- en onderwijsveld, hoe denkt u hier eigenlijk over? Vraagt deze tijd niet om een nieuw onderwijssysteem

waarop volgende generaties weer kunnen voortbouwen? Moeten we niet toe naar leerrechten die passen bij een leven lang ontwikkelen als basisrecht?

Het recht op leren is in Europese verdragen vastgelegd en behoort tot de sociale grondrechten, naast het recht op huisvesting, sociale zekerheid en gezondheidszorg. Sociale grondrechten gelden een leven lang.

Bij de SER zien we een leven lang ontwikkelen als een van de speerpunten op weg naar brede welvaart en gelijke kansen. De noodzaak daarvan wordt breed gedeeld. Uit de Monitor Leercultuur, een gezamenlijk onderzoek van de SER en TNO, blijkt dat 91 procent van de werknemers leren en ontwikkelen op het werk ‘belangrijk’ of ‘heel belangrijk’ vindt⁸.

En toch breekt dat maar niet echt door. Uit de monitor blijkt zelfs dat het leergedrag blijft afnemen en dat de verschillen tussen groepen groter worden. De mensen die investeren in leven lang ontwikkelen, zijn met name hbo'ers en wo'ers — en dan ook nog eens in vaste dienst en onder de 55 jaar. We lijken leven lang ontwikkelen dus vooral aan de leergierigen over te laten. Wat betekent het voor de rest?

Er zijn in ieder geval twee manieren om naar dit vraagstuk te kijken.

A. Je kunt leven lang ontwikkelen zien als hét voorbeeld van een transitieproces dat ondanks vele proeftuinen en pilots steeds weer vastloopt in belangentegenstellingen en ondoorzichtige regelingen.

Als u leven lang ontwikkelen zo ziet, hebt u een punt. De systemen die we met z'n allen hebben gecreëerd, zijn complex en star. En bovendien vaak gebaseerd op een mensbeeld dat uitgaat van wantrouwen en onrealistische verwachtingen over de eigen verantwoordelijkheid en het doenvermogen van mensen. Veel ondernemers en werkenden weten de weg naar subsidieaanvragen niet te vinden of vinden de verantwoording te complex. Ook het onderwijs heeft te maken met een groot aantal subsidiepotjes met allemaal hun eigen verantwoordingseisen en cofinanciering. Waardoor er te veel aandacht gaat naar processen en er te weinig ruimte is voor

de professionals in het onderwijs en de echte samenwerking met het werkveld. De systeemwereld en de alledaagse mensenwereld lijken parallelle universums geworden die elkaar nauwelijks meer raken.

B. Je kunt er toch ook op een andere manier naar kijken. Er is de laatste jaren enorm veel gaande op het gebied van leven lang ontwikkelen. Overal in het land draaien proeftuinen, experimenten en pilots, waarin veel organisaties en partijen met enorm veel energie samenwerken en mooie resultaten bereiken.

Neem de aanpak 'Noord Oost Brabant Werkt!' rond de regio Den Bosch. Werkgevers, werknemers, onderwijs en gemeenten werken hier samen om leren en ontwikkelen te stimuleren. Ze doen dit heel praktisch. Bijvoorbeeld met ontbijtsessies voor ondernemers onder het motto 'Keep on learning' en met een platform voor om- en bijscholing. De versnipperde financieringsstromen worden vanuit een gezamenlijke visie zo gericht mogelijk ingezet.

Het Overijssels Vakmanschap is een ander mooi voorbeeld. Deze samenwerkingsalliantie richt zich op technische vakmensen, zij-instromers en werkgevers, en stimuleert hen om te investeren in leren en ontwikkelen. Een heel team van verbindingscoaches is continu bezig om mensen, bedrijven en opleiders aan elkaar te koppelen, en behaalt daar ook successen mee. Zo krijgen bijvoorbeeld statushouders de kans om in leer-werk-banen bij te dragen aan de energietransitie. De financiering komt vanuit verschillende overheden en vanuit de technische opleidings- en ontwikkelingsfondsen (O&O-fondsen). Dit initiatief heeft ook een mooi motto: 'Upgrade Jezelf'.⁹

Zo zou ik nog wel even door kunnen gaan. Er zijn vele voorbeelden die laten zien dat de tijd rijp is om leven lang ontwikkelen te verankeren in een structurele aanpak, een nieuwe leercultuur en een doorlopend leersysteem.

9 Zie toelichting op deze en andere regionale en sectorale samenwerkingsverbanden rondom leven lang ontwikkelen op <https://www.ser.nl/nl/thema/leven-lang-ontwikkelen/regionale-projecten>.

Ik laat het aan u of u leven lang ontwikkelen van de pessimistische of de optimistische kant bekijkt. In feite maakt het niet uit, want in beide gevallen zien we uit naar de doorbraak. We hebben een nieuwe leercultuur nodig met een doorgaande leer- en ontwikkelingslijn, zodat mensen zich blijven verbreden, verdiepen en nieuwe vaardigheden blijven ontwikkelen. Voor iedereen: van nul tot honderd jaar. Want ook na je pensioen wil je deel kunnen nemen aan de samenleving, bijvoorbeeld via vrijwilligerswerk. Jezelf ontwikkelen stopt niet bij 16 of 18.

2. Voorwaarden voor een doorbraak

Daarmee zijn we bij stap 2. Op de arbeidsmarkt van nu én die van de toekomst kan een leven lang ontwikkelen het grote verschil maken. Hoe beter mensen in staat zijn om mee te bewegen met ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, hoe groter hun kansen. Maar hoe maken we leven lang ontwikkelen succesvol? Hoe komen we tot een doorbraak op het gebied van leren en ontwikkelen?

Overkoepelende visie van en sturing door de overheid

Wat er allereerst nodig is, is een overkoepelende politieke visie en centrale sturing. Regio's en sectoren pakken dat nu vaak zelf op, bijvoorbeeld met *human capital*-agenda's, maar ook vanuit de regio's is er behoefte aan een landelijke visie.¹⁰

Tot nu toe werd leven lang ontwikkelen vooral als verantwoordelijkheid van werkgevers en werkenden gezien. Waar we dringend naartoe moeten, is dat we als samenleving investeren in een leercultuur waarin het de normaalste zaak van de wereld is om op de werkvloer een nieuwe techniek of vaardigheid te leren, om je hele leven cursussen en trainingen te blijven volgen of tussen banen door weer naar school te gaan. Dat is niet alleen een verantwoordelijkheid van de markt, maar een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgevers, werknemers, het onderwijs én de overheid.

¹⁰ <https://www.ser.nl/nl/Publicaties/inzichten-llr-regionale-projecten>.

Leven lang ontwikkelen begint bij een visie van de overheid. Niet voor één kabinetsperiode, maar voor de lange termijn. Een visie die vervolgens samen met werkgevers, werknemers en onderwijsinstellingen wordt opgepakt en uitgewerkt: publiek-private samenwerking binnen een duurzame publieke infrastructuur.

In die visie moeten jongeren tijd en ruimte krijgen om te ontdekken waar hun passies en talenten liggen. Laat ik mezelf als voorbeeld nemen. Ik ben een stapelaar, op de mavo begonnen en stap voor stap doorgroeid. Ik heb allerlei zijpaden bewandeld en had geen idee dat ik op weg was om op mijn 49^{ste} SER-voorzitter te worden – en de mensen in mijn omgeving ook niet.

Wat ik daarvan heb geleerd, is dat het niveau van kinderen te laag kan worden ingeschat als alleen wordt gekeken naar waar een kind vandaan komt en wat zijn ouders doen. Ik ben een dorpsjongen uit een schippersfamilie. ‘Meer dan mavo zit er niet in’, zo werd op school letterlijk geadviseerd.

Wat ik daarvan ook heb geleerd, is hoe belangrijk zijpaadjes zijn. Ik heb gelukkig enorm genoten van mijn mavotijd, omdat de leerkrachten in hun maatschappelijke opdracht geloofden en mij kansen boden. Daardoor heb ik mij breed kunnen ontwikkelen en keuzes kunnen maken die mij tot hier hebben gebracht.

Ik weet dus uit eigen ervaring hoe belangrijk het is dat jongeren de kans krijgen zich breed te oriënteren en dingen uit te proberen. En dat het niet erg is als iemand daardoor een paar jaar langer onderweg is. Integendeel: een leven lang ontwikkelen houdt nooit op.

Mijn pleidooi is: geef jongeren wat meer tijd om hun talent te ontwikkelen en de richting te kiezen die bij hen past.¹¹ Combineer bijvoorbeeld een langere brugklasperiode met voldoende differentiatie en ontwikkelmogelijkheden en een breed palet aan vaardigheden. Zodat we veel meer laten zien dat niet alleen cognitieve vaardigheden waardevol zijn, maar ook sociale, sportieve, creatieve, technische en vakvaardigheden. Waardering en ruimte voor die brede vaardigheden in het onderwijs kan leiden tot een hogere waardering voor het mbo, en bereidt jongeren ook voor op een arbeidsmarkt die steeds meer behoefte heeft aan vakvaardigheden.

11 SER (2021) *Advies Gelijke kansen in het onderwijs*.

Tijd en ruimte om te ontwikkelen. Dat is niet alleen belangrijk voor jongeren maar ook voor leerkrachten en andere onderwijsprofessionals die hen begeleiden. Volgens het Platform Perspectief Jongeren, een onafhankelijke commissie die het Nationaal Programma Onderwijs begeleidt, moeten professionals tijd en ruimte krijgen voor een goede pedagogische relatie. Zodat zij elke leerling echt zĳen en kunnen inschatten wat iemand nodig heeft. Zonder relatie geen prestatie, schrijft het Platform in zijn advies.¹² Het is een belangrijke les uit de coronatijd. En ik vermoed: ook u uit het hart gegrepen.

Daarbij is speciale aandacht nodig voor jongeren met een chronische aandoening, een migratieachtergrond of een lagere sociaaleconomische status. Zodra een kind in beeld is, moeten we alert zijn op achterstanden. Omdat we weten dat achterstanden die in het begin worden opgelopen, later niet of nauwelijks meer zijn in te halen. Elk kind verdient een goede basis. Daar hoort een ontwikkeld, welvarend land als Nederland voor te staan. Op deze manier krijgen jongeren gelijke kansen, halen we in iedereen het beste naar boven én zorgen we dat niemand achterblijft.

Betere aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt

Het tweede wat nodig is om tot een doorbraak te komen, naast een overkoepelende visie van en sturing door de overheid, is een betere aansluiting tussen arbeidsmarkt en onderwijs.

De uitdaging is om jongeren aan te moedigen om een keuze te maken voor een opleiding die bij hen past én waarmee ze ook een baan kunnen vinden. Daarom moeten opleidingen hun best doen om aan te sluiten bij de belevingswereld van jongeren. Misschien zijn jongeren niet zozeer geïnteresseerd in ‘techniek’, maar wel in ‘groene’ banen die bijdragen aan de energietransitie.

Wat mij betreft mogen we ook best wat sturender zijn richting de match met toekomstig werk. We moeten jongeren niet pampere, we moeten ze voorbereiden op een kansrijke toekomst. Daar hoort ook het scherp

¹² Platform Perspectief Jongeren (2022) *Brief Platform Perspectief Jongeren aan minister Wiersma*.

toetsen van onderwijsprestaties bij. Ik verzet me tegen de stroming die het toetsen relativeert. Het kan misschien best anders, maar zeker niet zonder.

Banen in de techniek, de zorg, het onderwijs en bij overheidsdiensten zullen aantrekkelijker moeten worden. En dan bedoel ik niet alleen in financiële zin. Er moet ook iets veranderen in het imago van bepaalde beroepen. Tijdens de coronapandemie hebben we ontdekt wat de écht onmisbare, vitale beroepen in de samenleving zijn. Wat doen we vandaag met die ervaring? En waarom zouden jongeren voor die beroepen kiezen?

Als de aantrekkingskracht van (semi)publieke sectoren wordt bepaald door begeleiding, adequate toetsing van prestaties, ontwikkeling en loopbaanmogelijkheden, dan moeten juist die sectoren 'kampioen leven lang ontwikkelen' willen zijn.¹³

In de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt speelt het middelbaar beroepsonderwijs een cruciale rol. Robbert Dijkgraaf, de huidige minister van OCW, is vorig jaar een campagne begonnen voor de emancipatie van het beroepsonderwijs. Het mbo verdient volgens hem alle mogelijkheden en meer waardering, omdat allerlei beroepen staan te springen om mbo-afgestudeerden. Hij benadrukte dat ook in zijn Kohnstammlezing vorig najaar.

Ik ben het van harte met hem eens. Al zeg ik er meteen bij dat ook mbo'ers zich een leven lang moeten kunnen blijven ontwikkelen. Dat hoeft niet per se in de schoolbankjes, het kan ook op de werkvloer: door te leren van ervaren vakmensen. Het kan ook door mbo-terugkomdagen met workshops om nieuwe technieken te leren.

De aandacht moet natuurlijk niet alleen naar jongeren uitgaan. Ook later in hun leven en loopbaan moeten mensen de kans krijgen om zich bij of om te scholen, zodat ze makkelijker kunnen overstappen naar een andere sector en werk blijven doen dat betekenisvol en perspectiefrijk is.

Dit bereiken we alleen als we niet het systeem, maar de mens centraal stellen. Als mensen een baan zoeken of op latere leeftijd moeten overstappen naar een ander beroep of een andere sector, wat hebben zij dan nodig

13 SER (2023) *Advies Waardevol werk; publieke dienstverlening onder druk*.

om hun kansen op de arbeidsmarkt te vergroten? Wat heeft de samenleving nodig om wendbaarder en weerbaarder te worden?

Wat we nodig hebben, is een sterkere leer- en ontwikkelinfrastructuur waar iedereen in Nederland gebruik van kan maken. Ook de mensen die al jarenlang actief zijn op de arbeidsmarkt. Een infrastructuur waarin publieke en private partijen samenwerken, die de basis vormt voor de vernieuwing van de arbeidsmarkt en de versterking van het vestigingsklimaat, en daarmee kansen biedt voor de toekomstige economie en brede, duurzame welvaart. Het kabinet is samen met sociale partners en andere betrokken partijen bezig met het uitwerken van zo'n infrastructuur, met als streven een aanpak die het individu centraal stelt, niet de regelingen of instituties.¹⁴

Goede, toegankelijke en ondersteunende leer- en ontwikkelinfrastructuur

Wat die leer- en ontwikkelinfrastructuur inhoudt? Een goede leer- en ontwikkelinfrastructuur begeleidt niet-werkenden naar kansrijke beroepen en helpt werkenden om makkelijker van-werk-naar-werk over te stappen, zonder dat ze eerst werkloos worden. Een goede leerinfrastructuur maakt het ook mogelijk dat mensen in een uitkering een wat langer scholingstraject kunnen volgen en daardoor echt duurzaam inzetbaar worden.

Cruciaal is dat mensen de tijd en ruimte krijgen om zich goed te oriënteren, zodat ze met overtuiging en meer kans op succes aan een omscholing beginnen. Bij voorkeur met een baangarantie of in een combinatie van werken en leren.

Wat daarvoor nodig is, zijn individuele ontwikkelbudgetten en leerrechten.¹⁵ Het idee hierachter is dat mensen die in hun jeugd niet lang naar school zijn gegaan, hun niet gebruikte 'leerrechten' later alsnog kunnen inzetten om zich breder te ontwikkelen en zo sterker te staan in hun loopbaan. Het STAP-budget van het kabinet is een begin. Nog geen echte leerrekening, maar wel een STAP-je.

¹⁴ TK 11 oktober 2022, *Uitgangspunten voor de uitbreiding van de arbeidsmarktinfrastructuur*.

¹⁵ Onder meer SER (2022) *Advies Waardevol werk; publieke dienstverlening onder druk*, en SER (2017) *Advies Leren en ontwikkelen tijdens de loopbaan*.

Daarnaast is er een toegankelijk loket nodig, waar mensen terecht kunnen voor informatie over banen, (om)scholingsmogelijkheden, loopbaan-scans en een op *skills* gerichte aanpak. Door skills inzichtelijk te maken en te waarderen, bijvoorbeeld met een skillspaspoort, kunnen mensen laten zien wat zij aan ervaring en vaardigheden meebrengen. Dat zegt vaak meer dan louter diploma's. Een skillspaspoort geeft zelfvertrouwen, zeker als mensen al lang van school zijn, en biedt nieuwe mogelijkheden op de arbeidsmarkt. Het maakt talenten meer zichtbaar.

De leer- en ontwikkelinfrastructuur moet vooral ook door alle betrokken partijen worden gedragen. Opleidingen hebben, samen met werkgevers, de taak het ontwikkelen van skills aantrekkelijk en toegankelijk te maken; niet alleen in de schoolbanken, maar ook informeel op de werkvloer. Werkgevers- en werknemersverenigingen en sectorale opleidings- en ontwikkelingsfondsen hebben de taak om veel meer samen te werken, over sectorgrenzen heen, zodat mensen makkelijker tussen sectoren kunnen switchen.

Natuurlijk zijn hieraan allerlei praktische vraagstukken verbonden. De overheid en de verschillende sectoren zullen met elkaar in gesprek moeten om het financieringsvraagstuk op te lossen. Maar ook hier geldt: de kost gaat voor de baat uit. Het geld dat we nu investeren om te zorgen dat mensen mee kunnen doen, vertaalt zich later dubbel en dwars terug, bijvoorbeeld in hogere productiviteit en innovativiteit, minder uitkeringen en minder zorgkosten. Als er iets is wat kan helpen om de verschillen in Nederland te verkleinen, dan is het dit: investeren in leven lang ontwikkelen.

Het is mooi om te zien dat er inmiddels stevige stappen worden gezet om een leer- en ontwikkelinfrastructuur op te bouwen. Het kabinet richt zich op één loket voor loopbaanvragen in elke arbeidsmarktregio. Veel regio's zijn daar zelf al mee aan de slag. In Groningen bijvoorbeeld kunnen werkzoekenden en werkenden terecht bij het Talentperron. Alle informatie is hier op één locatie beschikbaar, mensen worden door een gids begeleid om hun weg te vinden. Letterlijk met een grote landkaart van de Groningse arbeidsmarktregio op de grond, en met 3D-experience design om een bepaald beroep te ervaren.

Op verschillende plekken zijn er transferpunten waarin mensen kunnen ontdekken hoe het is om te werken in de techniek of in zorg & welzijn, en te kijken welk beroep in zo'n sector dan het beste bij hen past.

Een goede leerinfrastructuur vereist dat het onderwijs en de arbeidsmarkt echt samen oplopen, niet alleen in het diplomagerichte onderwijs, maar ook bij het leren op de werkplek en het ontwikkelen van aantrekkelijke loopbaanpaden en gezamenlijke innovatieprojecten. Dit vraagt om een wederkerigheid, waarbij het bedrijfsleven niet alleen een beroep kan doen op het onderwijs, maar ook andersom. Dit helpt om de transities en veranderingen in onze samenleving in goede banen te leiden en om ervoor te zorgen dat iedereen daarin volwaardig mee kan doen. Want de mens-factor is dé sleutelfactor bij het oplossen van maatschappelijke vraagstukken.

Een goede leerinfrastructuur maakt het mogelijk om tot een doorbraak te komen. Er kan – nee, er moet een tandje bij de komende jaren!

3. De toekomst zal het leren

Dat brengt ons ten slotte bij de derde stap. Wat staat ons met het oog op de toekomst te doen?

De oplossingen die wij vandaag kiezen, hebben impact op morgen. Daarom moeten de jongeren van nu en de komende generaties een stem hebben in besluiten die de toekomst raken. Het is hún toekomst die op het spel staat. Tot nu toe is de stem van de jongeren en van toekomstige generaties te weinig gehoord. Daar moet verandering in komen. Hoe kunnen wij als goede voorouders die verandering in gang zetten en ervoor zorgen dat de jongeren van nu en in de toekomst zelf de regie krijgen?

De afgelopen jaren heeft het SER-Jongerenplatform twee verkenningen uitgebracht die laten zien hoeveel druk er in deze tijd op jongeren ligt.¹⁶ Volgens het Jongerenplatform staan jongeren op heel veel terreinen achter in de rij. De coronacrisis heeft de kansenongelijkheid in het onderwijs en

16 SER (2022) *Verkenning Veelbelovend, kansen en belemmeringen voor jongeren in 2021* en SER (2021) *Verkenning Studeren zonder druk*.

op de arbeidsmarkt vergroot. Het leenstelsel heeft studenten met grote schulden opgezadeld. Daarnaast is het ook voor jongeren heel lastig om een betaalbare woning te vinden. Ze hebben een uitgesteld leven in het vooruitzicht als het gaat om relaties en gezinsvorming. Dat geldt helemaal voor jongeren met een chronische aandoening, een migratieachtergrond of een lage sociaaleconomische status. Zij ervaren vaak al een achterstand ten opzichte van andere jongeren.

Veel jongeren kampen in deze tijd bovendien met mentale problemen en lijden onder enorme prestatiedruk. En dit geldt niet alleen voor jongeren. De lat ligt hoog in onze samenleving.

Een kritiekpunt van de jongeren is ook dat zij te weinig worden betrokken bij onderwerpen als de klimaat- en energietransitie en bij langjarige beleidsbeslissingen. Ik zie het betrekken van jongeren bij beleid, adviezen en beslissingen als een van onze grootste opgaven. Daarom heb ik de SER-leden voorgesteld om onze adviezen standaard aan een generatietoets te onderwerpen, om te zien wat de gevolgen zijn voor de huidige en toekomstige generaties, niet alleen binnen het betreffende beleidsdomein maar ook binnen aanpalende beleidsdomeinen. De kansen van jongeren moeten worden vergroot, in het onderwijs, en ook op de arbeidsmarkt en de woningmarkt. We moeten ervoor zorgen dat onze adviezen oplossingen bieden voor nu én kloppen voor de toekomst.

Er moet dus op tal van terreinen tegelijkertijd worden ingezet om ongelijke kansen voor de jongere generatie aan te pakken. Om hen toe te rusten om met toekomstige veranderingen om te gaan. En om hen de mogelijkheid te geven zelf aan de oplossingen bij te dragen. De mogelijkheden tot een leven lang ontwikkelen zijn daar onlosmakelijk mee verbonden.

Het geheim van topprestaties

Dit allemaal te realiseren, vergt een topprestatie. Van ons allemaal. Maar ik zeg er meteen bij: een topprestatie lever je nooit in je eentje.

Als hoogleraar Beleid en Sturing van de zorg aan de Erasmus Universiteit, heb ik samen met mijn collega Maarten Janssen, programmadirecteur bij het Erasmus Centrum voor Zorgbestuur, onderzoek gedaan naar wat er nodig is om topprestaties te leveren. Ons onderzoek richtte zich op

de wereld van de sport en van de zorg. We spraken hierover met vele zorgbestuurders en met topsporters, onder wie tennisspeelster Esther Vergeer, langebaanschaatser Carl Verheijen en zwemmer Pieter van den Hoogenband. Ze zeiden allemaal dat ze hun topprestaties nooit in hun eentje hadden kunnen leveren.

Pieter van den Hoogenband verklapte ons het geheim van zijn succes. Door te leren van de successen van anderen, slaagde hij erin beter te worden. Hij zag bijvoorbeeld dat het Australian Institute of Sports de beste bewegingswetenschappers, coaches en sporters bij elkaar bracht, die door kruisbestuiving samen tot de slimste oplossingen kwamen. Hij besloot dat voorbeeld te volgen.

Hij stelde zijn eigen team samen met experts uit verschillende gebieden: een dokter met een zeilachtergrond, een fysiotherapeut met een basketbalachtergrond, een manueel therapeut met een hockeyachtergrond, een stromingsgeleerde met een zwemachtergrond, een inspanningsfysioloog met een triatlonachtergrond, een voedingsdeskundige met een schaatsachtergrond en een krachttrainer met een voetbal- en atletiekachtergrond. Hij had ze allemaal nodig om zo hard mogelijk te zwemmen. En de gouden medailles die hij behaalde waren de medailles van het hele team.

Het mooie was dat Pieter dit diverse team met mensen uit totaal verschillende werelden niet eens als de enige succesfactor zag. Waar het volgens hem allemaal mee begon, waren de zwemlessen op school, het zwembad om de hoek, de zwemleraren die hun passie overdroegen en de familie en vrienden die hem door dik en dun steunden.

Zijn verhaal onderstreept dat aan individuele prestaties – zelfs in de sport – altijd collectieve prestaties ten grondslag liggen. Individuele prestaties beginnen bij een goede infrastructuur, goed opgeleide professionals en een investering in tijd: tijd om te ontwikkelen en te leren.

Individuele prestaties zijn altijd afhankelijk van een collectieve inzet. Dat zijn we veel te veel uit het oog verloren in onze prestatie maatschappij waarin succes en falen als eigen verdienste of juist eigen schuld worden beschouwd. Ook in het onderwijs zijn onze collectieve systemen en onze collectieve leercultuur de cruciale voorwaarden voor ieder mens om ook individueel mee te kunnen blijven doen.

Terug bij Kohnstamm

De grootste opgave waar we voor staan, is de jeugd en komende generaties een toekomst bieden. Daarmee zijn we terug bij Kohnstamm, zoals zijn achterkleindochter Annemarth Idenburg, directeur van Trendbureau Overijssel, mij een paar weken geleden schreef. Ze stuurde een citaat mee uit het voorwoord dat Kohnstamm in 1934 schreef bij een studie naar Jeugdwerkloosheid. Daarin verwoordde hij scherp wat er voor de jongere generatie op het spel stond.

De schade geleden door een generatie die juist in de jaren waarin de idealen zich vormen verbitterd en wanhopig is geworden door een maatschappij die haar geen toekomst biedt, wordt niet zoo spoedig uitgewischt. Zij dreigt haar stempel te zetten op het gehele leven en zich over te planten op een volgend geslacht.

Die woorden hebben ook in onze tijd zeggingskracht. Op het breukvlak tussen de oude en de nieuwe tijd staan alle sociale grondrechten onder druk: onderwijs, zorg, werk, huisvesting en sociale zekerheid. De kansenongelijkheid neemt toe. Dat is wat jongeren ervaren binnen de systemen die volwassenen vandaag creëren en beheren. En als we eerlijk zijn: niet alleen jongeren.

Het wordt tijd om de doorbraak te forceren naar een duurzame samenleving waarin iedereen gelijke kansen krijgt en iedereen mee kan blijven doen. Wat we nodig hebben is een richtinggevende langetermijnvisie op een leven lang ontwikkelen, een betere aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt, een collectieve, goed toegankelijke leer- en ontwikkelinfrastructuur en een nieuwe leercultuur.

Als we nu geen stappen zetten met een leven lang ontwikkelen, dan wordt dit de grote ongelijkheidsmaker van de komende jaren. Het is de collectieve verantwoordelijkheid waar we vandaag mee aan de slag moeten en die de komende jaren bovenaan de agenda moet staan. Bij iedereen: het kabinet, de sociale partners, onderwijsinstellingen, maatschappelijke organisaties en burgers.

Het goede nieuws is: we zijn nog steeds een land met een ongelooflijk goede uitgangspositie. De verschillen zijn nog overbrugbaar. We kunnen een samenleving zijn waarin iedereen de kans krijgt om mee te doen en iedereen profiteert van brede, duurzame welvaart. We kunnen een hoopvol toekomstperspectief creëren voor onze kinderen en komende generaties, waarbij iedereen ook zelf aan zet is.

Jongeren houden ons een spiegel voor. Ze vragen ons om hun belangen en die van toekomstige generaties serieus te nemen. Om niet langer af te wachten, maar het lef te hebben om te anticiperen op wat er komt. Om doorlopend te ontwikkelen, een leven lang. Daar profiteren niet alleen jongeren van, maar wij allemaal.

Het wordt daarom tijd om te luisteren naar de stem van jongeren. Naar de stem van de toekomst. Het komt er nú op aan om goede voorouders te zijn.

Eerder verschenen in de reeks Kohnstammlezingen

Dolph Kohnstamm: *Hulp speciaal aan leerlingen met goede werklust* (2000)

Kees Schuyt: *Het onderbroken ritme* (2001)

Kees Fens: *Na vijftenzestig jaar* (2002)

Piet de Rooy: *Verstrikt in cijfers en anekdotes* (2003)

Henriëtte Maassen van den Brink: *De maat der dingen* (2004)

Vincent Icke: *Donkere materie: ons kind en het Heelal* (2006)

Frits van Oostrom: *Een zaak van alleman* (2007)

Pieter Winsemius (e.a.): *Niemand houdt van ze...* (2008)

Frank Furedi: *Socialisation as Behaviour Management and the Ascendancy of Expert Authority* (2009)

Christien Brinkgreve: *Het belang van emotioneel kapitaal* (2010)

Louise O. Fresco: *Feiten in Overvloed* (2011)

Rob Wijnberg: *Mediawijsheid in tijden van beeldvorming* (2012)

Sywert van Lienden: *Het karakter tussen personalities en robotbreinen* (2013)

James Kennedy: *Democratisch burgerschap als goede omgangsvorm* (2014)

Alexander Rinnooy Kan: *Hoe goed is het Nederlandse onderwijs?* (2015)

Andrée van Es: *Liever onverschrokken dan handelingsverlegen* (2016)

Paul Verhaeghe: *Identiteit, autoriteit, onderwijs* (2017)

Femke Halsema: *Veilige plek voor onveilige meningen* (2019)

Mariëtte Hamer: *Samen leven, samen scholen* (2020)

Robbert Dijkgraaf: *Hoe talent op zijn plek valt* (2022)