

A photograph of a man and a woman in a light blue shirt looking at a computer screen in an office setting. The man is in the foreground, and the woman is leaning over his shoulder. They are both looking intently at the screen. The background is slightly blurred, showing a window with a view of greenery.

Tijd voor ontwikkeling

*Advies van de Denktank Leren en Werken over het
stimuleren van een leven lang leren in Nederland*



Tijd voor ontwikkeling!

Wat is er nodig om ervoor te zorgen dat mensen uit zichzelf aan hun ontwikkeling en inzetbaarheid werken, en werkgevers de ontwikkeling van hun medewerkers aanmoedigen en ondersteunen? Deze centrale vraag wordt beantwoord in dit advies van de Denktank Leren en Werken.

Nu de wereld in een ernstige crisis verkeert, zowel financieel-economisch als ten aanzien van duurzaamheid, is het een enorme uitdaging om tegen deze externe factoren weerstand te bieden en is het meer dan eens geboden te investeren in jezelf en anderen.

Belangrijk onderdeel van dit advies is de gedachte dat de leercultuur in Nederland versterkt moet worden. Het is essentieel dat mensen zin krijgen in leren en het niet voelt als een veroordeling tot levenslang leren. Zolang mensen niet uit zichzelf de verantwoordelijkheid nemen voor hun leerproces is een omgeving nodig waarin mensen gestimuleerd en gefaciliteerd worden om te leren. Dit kan onder meer door het leren te verankeren in de individuele arbeidsrelatie. De klassieke arbeidsovereenkomst van 'loon voor werk', moet worden uitgebreid met het element 'leren'. Werkgever en werknemer sluiten dan een zogenoemd 'werkleercontract'. Juist doordat zij hierover bij de start van de arbeidsovereenkomst afspraken maken, wordt leren een logisch onderdeel van werken. Werknemers pakken als vanzelfsprekend hun kansen om kwalificaties en competenties te versterken. Dit versterkt niet alleen de werknemers, maar ook de werkgevers én de onderlinge band.

Om het werkleercontract wettelijk te verankeren, is aanpassing nodig van het Burgerlijk Wetboek. De Denktank dankt hoogleraar Guus Heerma van Voss die tekstvoorstellen heeft gedaan voor de benodigde wetswijziging van BW Boek 7, Titel 10 en voor aanpassing van de Scholingsregeling WW. Deze tekstvoorstellen zijn opgenomen in dit advies. Verder dankt de Denktank alle mensen die eraan hebben bijgedragen dat dit advies in een kort tijdsbestek tot stand is gekomen.

De maatregelen die nodig zijn om leren en werken met elkaar te verbinden, zijn deels verplichtend maar vooral ook verleidend. Want voor een echte leercultuur is het vooral de kunst om te stimuLEREN!

Roger van Boxtel
Voorzitter Denktank Leren en Werken



Samenvatting

Onze beroepsbevolking krimpt en wordt ouder. Bovendien zijn veel Nederlanders onvoldoende geschoold. Tel daar technologische ontwikkelingen en globalisering bij op en de noodzaak van een leven lang leren wordt glashelder.

In dit rapport vindt u daarom adviezen voor een langeretermijnstrategie voor een leven lang leren. De denktank ontwikkelde zijn adviezen in opdracht van de staatssecretarissen Klijnsma (Ministerie Sociale Zaken en Werkgelegenheid) en Van Bijsterveldt (Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap).

Wat moet er gebeuren?

Volgens de denktank is het volgende nodig:

1. Leren moet een vaste plek krijgen in de arbeidsrelatie.
2. Er moet een opleidingscheque worden ingevoerd.
3. Organisaties van werknemers en werkgevers moeten werken aan een leercultuur.
4. Uitkeringsgerechtigden moeten verplicht worden zich verder te scholen.

Als deze punten worden doorgevoerd, blijven Nederlanders zich hun leven lang ontwikkelen, dus ook nadat zij de schoolbanken hebben verlaten. Dat verlicht de toenemende druk op gekwalificeerde mensen en houdt hun kennis op peil. Bovendien krijgen werknemers met onvoldoende scholing nieuwe kansen.

1. Leren in de arbeidsrelatie

Werkleercontract

De Denktank Leren en Werken adviseert de overheid wettelijk te verplichten dat de werkgever scholing aanbiedt. De werknemer moet wettelijk verplicht worden scholing te volgen. Werkgever en werknemer zouden een wettelijk verplicht werkleercontract moeten afsluiten, met wederzijdse afspraken over leren. Als de werknemer de scholingsafspraken niet nakomt, kan de werkgever de arbeidsovereenkomst ontbinden. De werknemer kan een hogere ontslagvergoeding eisen als een werkgever onvoldoende scholingsmogelijkheden biedt.

Campagne

De denktank adviseert dat de overheid samen met de organisaties van werknemers en werkgevers campagne voert voor het werkleercontract en de nieuwe rechten en plichten.

Loopbaanwinkels

De denktank adviseert laagdrempelige loopbaanwinkels in te richten, die uitnodigen dat werkenden en werkzoekenden er binnen lopen voor loopbaanadvies en begeleiding. Zo kan iedereen die daar behoefte aan heeft worden geholpen, ook werknemers uit het mkb, waar advies en begeleiding niet altijd optimaal zijn geregeld.

2. Opleidingscheque

Korte termijn

De denktank pleit ervoor om zo snel mogelijk een opleidingscheque in te voeren voor de volgende groepen:

- Werknemers van 50 jaar en ouder.
- Werknemers zonder startkwalificatie, dus zonder een diploma havo, vwo, of mbo-niveau 2.
- Werknemers met een deeltijd baan van maximaal 24 uur.

De opleidingscheque wordt door de overheid en de betrokkene zelf gefinancierd.

Langere termijn

Op wat langere termijn vindt de denktank dat er een opleidingscheque moet komen voor alle volwassenen, zodat het aantrekkelijk wordt om een leven lang te blijven leren. De denktank adviseert gefaseerde invoering om eerst op beperkte schaal ervaring op te doen en de kosten in eerste instantie te beperken. Om de cheque goed in te voeren, zijn volgens de denktank brede communicatie en goede voorzieningen voor advies en begeleiding nodig.

3. Een leercultuur

Midden- en kleinbedrijf

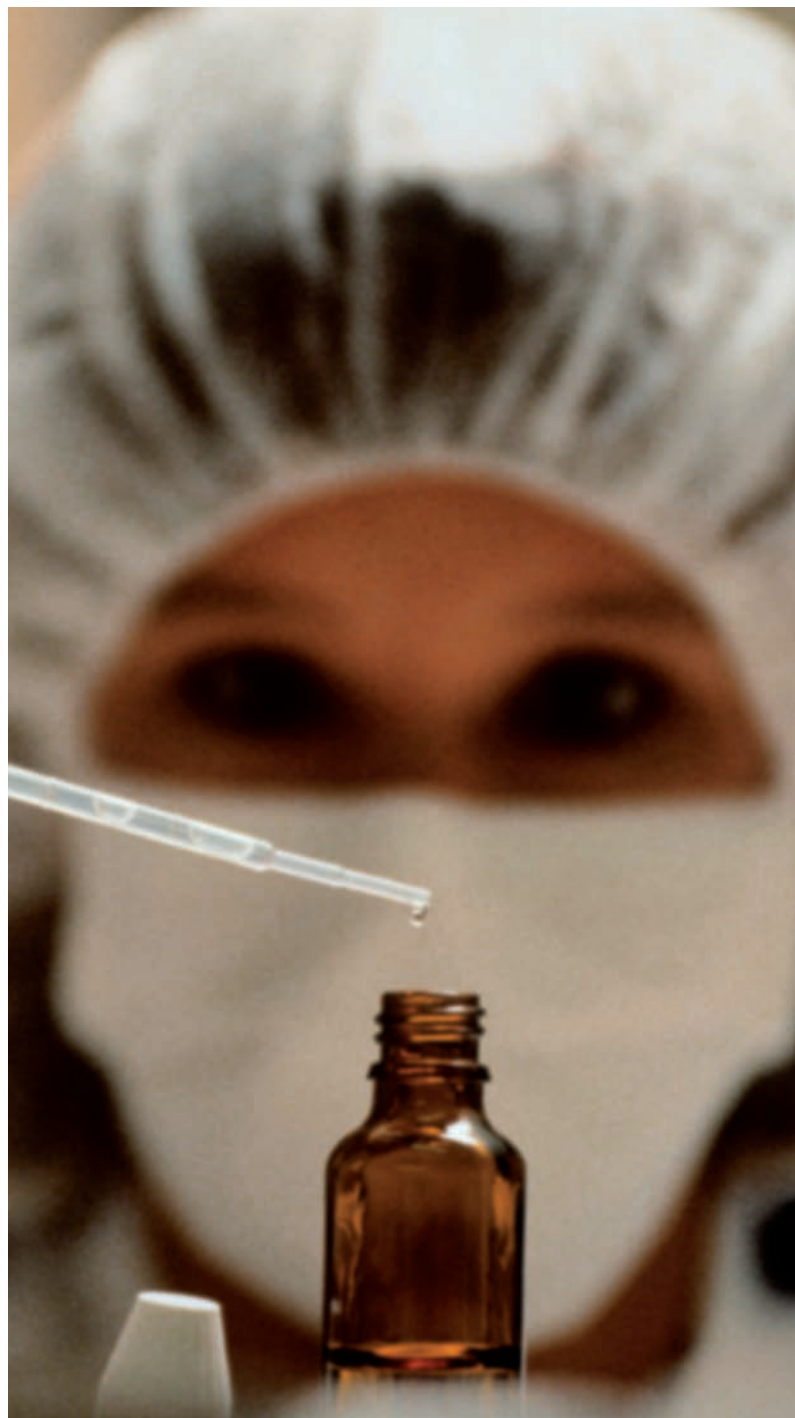
De denktank adviseert de overheid het midden- en kleinbedrijf (mkb) te helpen bij het formuleren van a. de ontwikkelbehoeften van bedrijf en personeel en b. bij manieren om in die ontwikkelbehoeften te voorzien. Een deel van het personeel in het mkb is namelijk relatief laaggeschoold, de middelen voor humanresourcesmanagement (hrm) en scholing zijn vaak beperkt, en er is geen leertraditie.

Leerwerkloketten

De leerwerkloketten in de Locaties Werk en Inkomen (LWI's) kunnen het mkb helpen om een leercultuur te creëren. Volgens de denktank moeten ze daarvoor investeren in hun kennis van hrm. De leerwerkloketten worden dan regionale steunpunten voor werknemers, werkgevers en werkzoekenden. Die kunnen er terecht voor informatie over scholing, het Ervaringscertificaat (EVC), loopbaanadvies en loopbaanbegeleiding.

Leren op het werk

De denktank vindt dat de sociale partners meer mogelijkheden moeten scheppen voor leren op het werk. Werknemers zouden bijvoorbeeld regel-



matig van functie moeten wisselen en leidinggevendenden kunnen hun medewerkers aanmoedigen verder te leren.

De denktank adviseert de sociale partners om een heldere visie op leren op het werk te formuleren. Die visie kunnen ze vertalen in regelingen en cao's, en financieren uit de Opleidings- en Ontwikkelingsfondsen (O&O-fondsen), zoals in de bouw en de installatietechniek is gebeurd. Vooral sectoren met veel kleine bedrijven zijn daarmee gediend.

4. Scholing bij re-integratie

Verplichte scholing

De denktank adviseert scholing te verplichten voor uitkeringsgerechtigden. Als ze hun scholingsverplichtingen niet nakomen, moet daar dezelfde straf op staan als op onvoldoende inzet bij het zoeken naar werk.

Aanpassen Scholingsregeling WW

Daarnaast bepleit de denktank aanpassing van de Scholingsregeling WW. De regeling is nu vooral gericht op snelle re-integratie. Volgens de denktank is duurzaam re-integreren belangrijker. Daarom moet iemand met een uitkering een opleiding of scholing kunnen volgen als dat helpt bij het vinden van een duurzaam passende baan.

Sollicitatieplicht handhaven

De denktank raadt aan de sollicitatieplicht door te laten lopen voor ww'ers die scholing volgen. Scholing mag werklozen niet van een baan afhouden. Wel dient de scholing te worden afgerond als de betrokkene tussentijds een baan vindt.



1 Inleiding

Dit rapport gaat over een leven lang leren en in het bijzonder over de vraag hoe we in Nederland een leven lang leren meer van de grond kunnen krijgen. Ondanks diverse adviezen aan de overheid (zoals van de Sociaal Economische Raad¹ en de Onderwijsraad²), een Nationaal Actieprogramma³ van het kabinet in 1998 en de oprichting van een gezamenlijke projectdirectie Leren & Werken van de ministeries van SZW en OCW is deze vraag nog steeds actueel. Toenmalig staatssecretaris Aboutaleb van het ministerie van SZW en staatssecretaris Van Bijsterveldt van het ministerie van OCW hebben in juni 2008 de Denktank Leren en Werken⁴ (hierna te noemen de Denktank) geïnstalleerd om hen te adviseren over een strategie gericht op het verder van de grond krijgen van een leven lang leren. De Denktank heeft zich gebogen over het vraagstuk wat er nodig is om ervoor te zorgen dat mensen uit zichzelf aan hun ontwikkeling en inzetbaarheid werken en werkgevers de ontwikkeling van hun personeel aanmoedigen en ondersteunen. Met andere woorden, “hoe worden burgers en bedrijven geprikkeld om zich optimaal te blijven ontwikkelen?”.

De Denktank ziet vier redenen om een leven lang leren serieus te nemen.

Er zijn steeds meer en nieuwe competenties nodig om het tempo van de economie bij te houden.

Onze samenleving is veranderd, van een industriële naar een meer dienstverlenende, kennisintensieve, technologische en internationaal georiënteerde samenleving met een nadruk op relatief hoogwaardige arbeid. Aan deze verandering liggen technologische ontwikkelingen, veranderende voorkeuren van consumenten en globalisering ten grondslag. Zo leidt technologische ontwikkeling tot een hoogwaardiger productie die hogere opleidingseisen met zich meebrengt. Ook leidt technologische ontwikkeling tot de ontwikkeling van nieuwe producten die nieuwe beroepen en andere opleidingseisen met zich meebrengen. Verder veranderen de voorkeuren van consumenten sneller. Producten hebben mede hierdoor een kortere levenscyclus, wat een voortdurende product vernieuwing essentieel maakt. Tot slot, krijgen onder invloed van globalisering steeds meer bedrijven te maken met internationale concurrentie.

Als gevolg van deze ontwikkelingen veranderen beroepen en functies sneller en hebben banen een kortere levensduur. Dit verhoogt de noodzaak tot upgradings van werknemers. Daarnaast worden sociale vaardigheden en hoogwaardige kennis belangrijker door het toenemende belang van arbeidsintensieve diensten (zorg, onderwijs, persoonlijke dienstverlening) in de economie. Goed gekwalificeerd personeel en meer en vaker onderhoud van vaardigheden nemen dus aan belang toe. Een hoogwaardig onderwijsstelsel en continue scholing zijn dan ook een vereiste voor een concurrerende economie en voor de werkzekerheid van de beroepsbevolking. Zeker als we ons realiseren dat de relatieve groei van het aandeel hoger opgeleiden achterblijft bij de vraag.

¹ Sociaal Economische Raad, Het nieuwe leren, Advies, publicatienummer 10, 2002.

² Onderwijsraad, Werk maken van een leven lang leren, Advies, nummer 20030322/740, 2003.

³ Ministerie van Onderwijs Cultuur en Wetenschappen, Nationaal Actieprogramma Een leven lang leren, 27 januari 1998.

⁴ In bijlage 1 is de samenstelling van de Denktank Leren en Werken opgenomen.

II De beroepsbevolking krimpt waardoor de druk op productiviteitsverhoging en dus op gekwalificeerde mensen toeneemt.

Uit de bevolkingsprognoses van het CBS blijkt het volgende:

- De totale bevolking van 20-60 jaar daalt tussen 2009 en 2030 van ruim 9 miljoen naar minder dan 8,4 miljoen, een daling van ruim 600.000 mensen (figuur 1).
- In de komende 10 jaar bereikt de babyboomgeneratie de leeftijd tussen 50 en 60: het relatieve aandeel van 40-50 neemt daardoor sterk af en het relatieve aandeel van 50-60 jarigen neemt sterk toe (figuur 2).

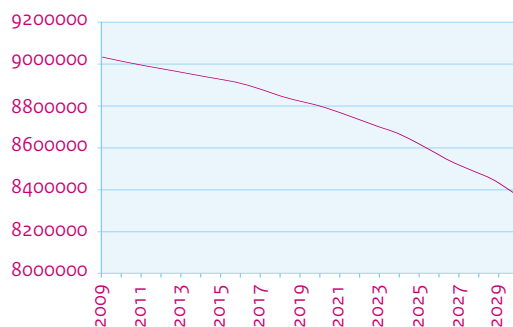
In een periode van economische recessie, waarin bedrijven failliet gaan en werknemers worden ontslagen, ontstaat het gevaar dat onze blik vertroebelt en afgeleid wordt van hetgeen structureel aan de gang is. Ondanks een verwachte stijging van de arbeidsparticipatie tot 80% zullen door de daling van de bevolking in 2040 700.000 vacatures onvervuld blijven. Met andere woorden, de kwantitatieve en kwalitatieve ontwikkelingen op de arbeidsmarkt leiden ertoe dat we op de arbeidsmarkt te maken krijgen met meer werk en minder mensen. We zullen anders naar de arbeidsmarkt moeten kijken. In de arbeidsmarkt van de toekomst is iedereen nodig. Het is dan ook noodzakelijk dat iedereen die wil en kan werken, zijn kennis, vaardigheden en competenties op peil houdt⁵: een leven lang leren.

III De vergrijzing van de beroepsbevolking heeft een negatief effect op de competenties

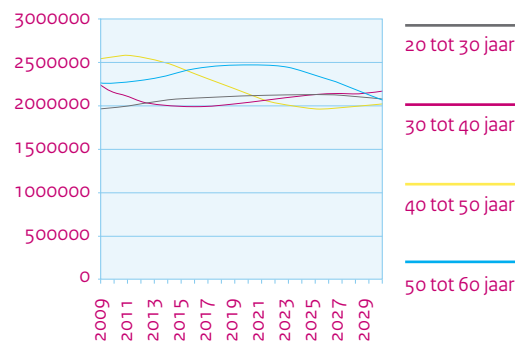
Mensen verwerven niet alleen competenties, maar ze verliezen ze ook weer naarmate ze ouder worden. Uit de OECD onderzoeken naar geletterdheid en gecijferdheid van de bevolking in Nederland en andere westerse landen blijkt dat met name bij de hogere leeftijdsgroepen de geletterdheid sterk afneemt. Waar (zie figuur 3) het Nederlandse cohort 36-45 jarigen in 1994 tijdens het eerste onderzoek nog een gemiddelde score had van bijna 290, scoort deze zelfde groep 14 jaar later - inmiddels zijn ze dus 50-59 jaar oud - bijna 20 punten lager. Even ter illustratie: 20 punten is ongeveer zo groot als het verschil tussen middelbaar opgeleiden (HAVO, VWO, MBO) en hoger opgeleiden (HBO, WO). Bij 16-29 jarigen zijn de gemiddelde scores voor die twee groepen namelijk 302 en 316 en voor de 30-39 jarigen respectievelijk 289 en 317.

De belangrijkste voorspeller van competenties als geletterdheid is de genoten opleiding.

Figuur 1 Bevolkingsprognose



Figuur 2 Aandeel leeftijdsgroepen



Bron: CBS, Statline

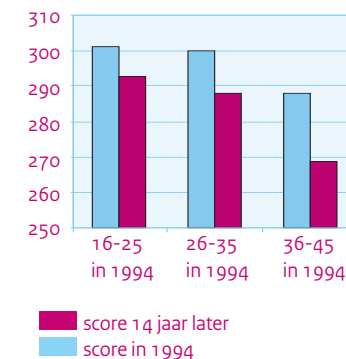
Maar voor het beperken van de afname van geletterdheid in de latere levensfase is ook deelname aan training van belang en de mogelijkheid om competenties te kunnen blijven gebruiken en vernieuwen in werk. 'Use it or loose it' is eigenlijk het adagium en er is geen betere manier om het competentieniveau op peil te houden dan door een leven lang te blijven leren.

IV Ondanks de inspanningen van het initieel onderwijs zijn er veel mensen met onvoldoende scholing.

Zorgwekkend is vooral de omvang van laaggeschoolden en laaggeletterden:

- Jaarlijks verlaten ruim 50.000 leerlingen zonder startkwalificatie het onderwijs. Het aandeel jongeren zonder startkwalificatie is tussen 2000 en 2007 wel gedaald van 15,5% naar 12%, maar men is nog ver verwijderd van het streefcijfer van 8%.
- In 1994 telde Nederland ongeveer 1 miljoen (ongeveer 10%) mensen in de leeftijd van 16-64 die volgens internationale OECD standaarden tot de laaggeletterden behoren. Deze mensen hebben een te laag niveau van geletterdheid om goed te kunnen functioneren in de moderne kennismaatschappij⁶. In 2008 is dat aantal - door de groei van de bevolking en de instroom van migranten - opgelopen tot 1,1 miljoen mensen of ongeveer 10,5%. Zowel in absolute termen als in relatieve termen is de omvang van de groep eerder licht gestegen dan gedaald.

Figuur 3 Afname geletterdheid



Bron: ALL, PIAAC, ongepubliceerd

De bevindingen van de Denktank worden in dit rapport beschreven. Hoofdstuk 2 geeft een beeld van de mate waarin en door wie in Nederland wordt deelgenomen aan een leven lang leren. Wat mensen motiveert en weerhoudt van deelname aan scholing, training en andere vormen van leren komt in hoofdstuk 3 aan bod. Hoofdstuk 4 borduurt daar op voort en belicht de invloed van de sector op de deelname aan leren. Vervolgens gaat hoofdstuk 5 in op de aansluiting tussen vraag en aanbod van (een leven lang) leren. Hoofdstuk 6 geeft inzicht in het instrumentarium en andere inspanningen van de overheid en sociale partners gericht op bevordering van het leren door mensen. In hoofdstuk 7 presenteert de Denktank zijn advies. Het gaat om maatregelen die de leercultuur in Nederland en daarmee het leven lang leren kunnen stimuleren.

⁵ Arbeidsparticipatie, Naar een toekomst die werkt', 16 juni 2008.

⁶ Ook voor digibeten (mensen die niet beschikken over de vaardigheden om met digitale informatie om te gaan) is het moeilijker om goed te functioneren in de maatschappij.



2 Leven lang leren in Nederland

2.1 Inleiding

Een goed gekwalificeerde beroepsbevolking is een van de belangrijkste grondstoffen voor een dynamische kenniseconomie. Op de EU-top in Lissabon hebben de EU-lidstaten afgesproken zich in te spannen om een dynamische kenniseconomie te worden. Met dat doel hebben ze een aantal streefcijfers met betrekking tot het niveau van de beroepsbevolking geformuleerd. Het Nederlandse kabinet heeft deze vertaald in een aantal nationale doelstellingen:

- In 2010 heeft 80% van de Nederlandse beroepsbevolking een startkwalificatie (mbo-2) of hoger. Deze doelstelling zal naar verwachting worden gerealiseerd. In 2000 bedroeg dit percentage 74,4% en in 2007 77,7%.
- In 2020 is 50% van de beroepsbevolking hoogopgeleid. Het lijkt waarschijnlijk dat dit percentage genaderd wordt. Het aandeel hoger opgeleiden in de beroepsbevolking voor 25-64 jarigen neemt gestaag toe en bedroeg in 2006 34,5%. De prognose is dat zonder iets extra's te doen (autonome ontwikkeling) dit aandeel in 2020 ruim 44% bedraagt. Aangezien het kabinet investeert in vermindering van de uitval uit het hoger onderwijs en verbetering van de deelname aan en kwaliteit van het hoger onderwijs, kunnen bovenop die 44% nog een paar procent (mogelijk tot aan 50%) worden gerealiseerd.
- In 2010 volgt 20% van de Nederlanders van 25-64 jaar een cursus of opleiding. Dit betreft de leven lang leren doelstelling. In dit hoofdstuk kijken we naar de mate waarin in Nederland sprake is van een leven lang leren en naar de achtergrondkenmerken van degenen die hieraan deelnemen.

2.2 Scholingsdeelname

De Lissabon-doelstelling met betrekking tot een leven lang leren is gebaseerd op data van het Labour Force Survey (LFS). Via dit survey zijn personen van 25 t/m 64 jaar gevraagd of ze de afgelopen vier weken een cursus of opleiding hebben gevolgd, bedraagt de deelname aan een leven lang leren 12,5% in 1996, 15,5% in 2000 en 16,6% in 2007. In internationaal verband neemt Nederland hiermee een 5e plaats in. Tabel 1 laat dit zien. Deze 16,6% ligt ruim boven de 12,5% die de EU-landen zich in Lissabon ten doel hebben gesteld. Echter, de ambitieuzere Nederlandse doelstelling van 20% lijkt zonder extra impulsen niet gehaald te kunnen worden in 2010.

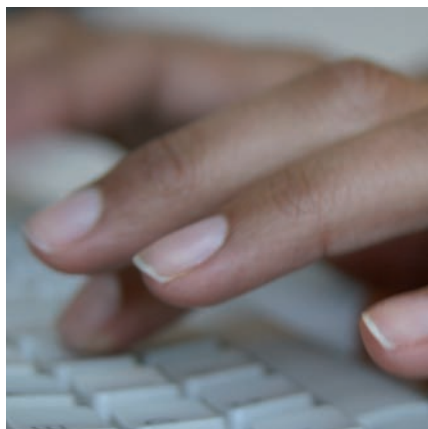
Tabel 1 Internationale vergelijking van scholingsdeelname, 2007(%)

Rangnummer	Land	Scholingsdeelname
1	Zweden	32 (2006)
2	Denemarken	29,2
3	VK	26,6 (2006)
4	Finland	23,4
5	Nederland	16,6
6	Oostenrijk	12,8
7	Spanje	10,4
8	Cyprus	7,4
9	Duitsland	7,8
10	Frankrijk	7,0
11	Letland	7,1
12	Estland	8,4
13	Italië	6,2
14	Litouwen	5,3
15	Polen	5,1
16	Slowakije	3,9
17	Hongarije	3,6
18	Griekenland	2,1
19	Bulgarije	1,3

Bron: Eurostat (niet alle EU-landen opgenomen)



2.3 Cursusdeelname



In Nederland is nog weinig bekend over leeractiviteiten van volwassenen, vooral als die activiteiten buiten het reguliere onderwijs vallen. Het CBS heeft dit voorjaar echter voor het eerst meer gedetailleerde informatie verzameld via het Adult Education Survey (AES)⁷. De cijfers slaan terug op februari-maart 2008 en hebben betrekking op werkgerelateerde cursussen met een duur van minder dan 6 maanden die men op het moment van interviewen of de 12 maanden daarvoor volgde. De gemiddelde cursusdeelname in Nederland van de totale bevolking van 25 t/m 64 jaar bedraagt in 2008 28%.

⁷ De scholingsdefinitie van het AES heeft betrekking op deelname aan cursussen, privélessen, cursussen op afstand en seminars/workshops met een duur van minder dan een half jaar. Dit is een ruwe benadering van de deelname aan non-formeel onderwijs in Nederland. De meeste formele opleidingen vallen buiten de definitie, omdat ze vaak langer duren dan een half jaar.

Tabel 2 Cursusdeelname werkenden naar achtergrondkenmerken

Opleidingsniveau		Grootteklasse van het bedrijf in Nederland	
Laag	16%	Aantal werknemers 1-9	28%
Middelbaar	32%	Aantal werknemers 10-99	28%
Hoog	51%	Aantal werknemers 100 of meer	40%
Arbeidsduur		Bedrijfstak	
12 - 19 uur	22%	Industrie, delfstoffenwinning en energie	29%
20 - 28 uur	31%	Handel en horeca	23%
29 - 34 uur	41%	Vervoer en communicatie	24%
>35 uur	38%	Financiële en zakelijke dienstverlening	44%
		Openbaar bestuur	55%
Arbeidsmarktpositie		Onderwijs	51%
vaste arbeidsrelatie	38%	Gezondheids- en welzijnszorg	41%
flexibele arbeidsrelatie	21%	Overig & Onbekend	30%
zelfstandigen	31%		
Leeftijd			
25-29 jaar	42%		
30-34 jaar	42%		
35-39 jaar	36%		
40-44 jaar	34%		
45-49 jaar	36%		
50-54 jaar	31%		
55-59 jaar	31%		
60-65 jaar	29%	Bron: CBS	

Uit het AES blijkt dat er een groot verschil is tussen de cursusdeelname van werkenden en niet-werkenden. Van de werkzame beroepsbevolking in de leeftijd van 25-64 jaar (ruim 6,5 miljoen mensen) volgde ruim een derde minimaal één werkgerelateerde korte cursus op het moment van interviewen of in de 12 maanden daarvoor. Onder de niet-werkende bevolking (werkloze beroepsbevolking en niet-beroepsbevolking) was het aandeel cursusdeelnemers met 5% veel kleiner.⁸ 17% van de respondenten geeft aan dat ze graag één dan wel meer cursussen hadden willen volgen.

Voor de werkende beroepsbevolking zijn er verschillende achtergrondkenmerken die van invloed zijn op de mate van cursusdeelname. De belangrijkste zijn in tabel 2 opgenomen.

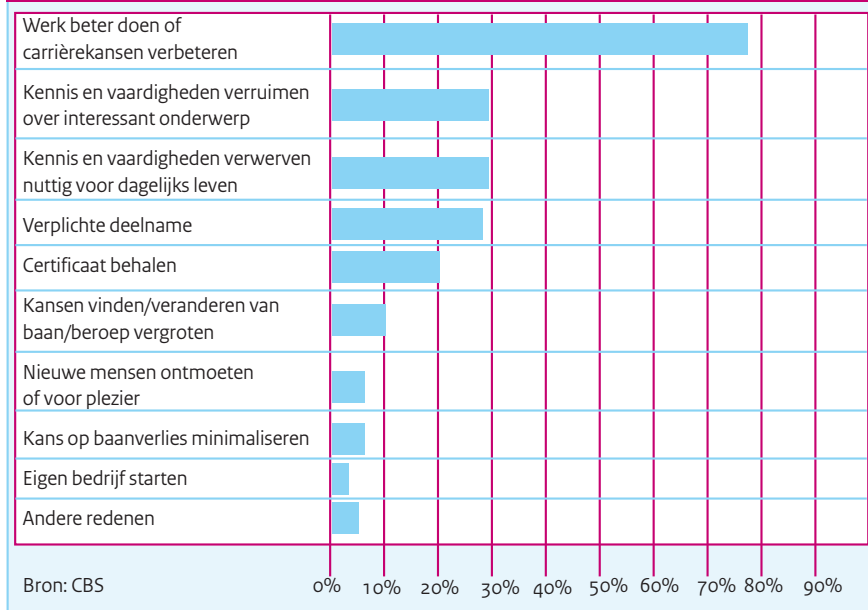


⁸ In het AES is de werkloze beroepsbevolking niet apart meegenomen, vanwege een ondervertegenwoordiging in de onderzoekspopulatie, waardoor geen representatief cijfer kan worden gegeven. Het scholingscijfer van werklozen ligt aanzienlijk hoger dan 5%.

Het opleidingsniveau is het meest bepalend voor het wel of niet volgen van een cursus, hoe hoger het opleidingsniveau des te vaker volgt men een cursus. Daarnaast is de bedrijfstak waarin de werknemer werkt van belang. Met name in de overheidssectoren blijken meer werknemers een cursus te volgen dan gemiddeld. Het wel of niet hebben van een voltijd baan heeft ook invloed op het volgen van een cursus. Naarmate men meer uren werkt, volgt men vaker een cursus (zij die 29-34 uur werken zijn een gunstige uitzondering. Hun cursusdeelname ligt wat hoger dan van degenen die 35 uur of meer werken). Verder is de cursusdeelname van werkenden in grote bedrijven hoger dan die van werkenden in kleinere bedrijven. Ook blijken werkenden zonder vast contract minder cursussen te volgen dan werkenden met een vast contract. De cursusdeelname van zelfstandigen is lager dan die van werknemers met een vast contract bij een werkgever, maar hoger dan van personen met een flexibel contract. Tot slot nemen ouderen minder deel aan cursussen dan jongeren.

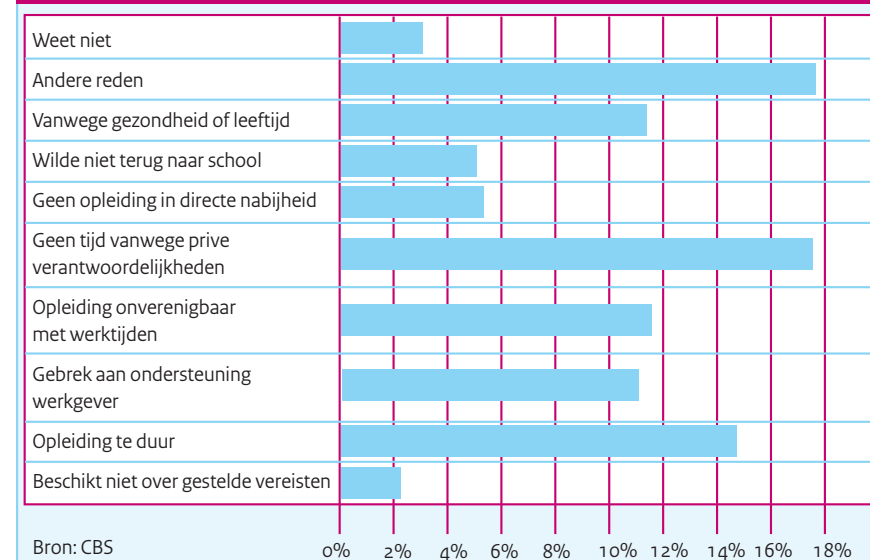
Tevens is in het AES onderzocht wat de redenen zijn om wel of juist niet deel te nemen aan een cursus. Figuur 1 geeft een overzicht van de belangrijkste resultaten. Cursusdeelnemers kunnen meer dan één reden hebben om deel te nemen aan een cursus. Meer dan driekwart van de cursisten geeft als reden voor het volgen van een cursus 'om het werk beter te kunnen doen' of 'verbeteren van de carrièrekansen'. Het vergroten van kennis en vaardigheden over een boeiend onderwerp of het verwerven van nuttige kennis en vaardigheden voor het dagelijkse leven wordt door bijna één op de drie cursisten genoemd. Blijkbaar volgen mensen een werkgerelateerde cursus niet altijd alleen omdat die relevant is voor het werk. Persoonlijke interesse speelt hierbij ook een rol. 28% geeft aan de cursus te volgen, omdat deze verplicht is vanuit de werkgever.

Figuur 1 Belangrijkste redenen om deel te nemen aan een cursus



Figuur 2 toont de belangrijkste belemmeringen voor deelname aan een cursus. De redenen voor mensen om geen scholing te volgen of minder scholing dan gewenst zijn zeer divers. Het gaat om belemmeringen die gerelateerd zijn aan de persoon zelf, de werkgever en de opleiding. De twee meest genoemde redenen zijn: geen tijd en te duur.

Figuur 2 Belangrijkste belemmeringen om deel te nemen aan een cursus



2.4 Conclusie

In dit hoofdstuk hebben we aangetoond dat er een groot verschil bestaat tussen de cursusdeelname van werkenden en niet-werkenden. Ook binnen de categorie werkenden verschilt de cursusdeelname al naar gelang het opleidingsniveau, de leeftijd, de bedrijfstak en de grootte van het bedrijf waarin men werkzaam is en de omvang van het arbeidscontract dat men heeft.

Sinds de jaren negentig van de vorige eeuw is de scholing van volwassenen sterk toegenomen. Nederland bevindt zich met een deelname aan leven lang leren van 16,6% in 2007 in de subtop van Europa. Nederland wil echter tot de Europese top behoren en heeft zich ten doel gesteld om het deelnamecijfer op te krikken tot 20% in 2010. Een dergelijke hogere doelstelling is hoogst noodzakelijk, zoals in het vorige hoofdstuk is beargumenteerd, maar vergt nog een flinke inspanning. De ontwikkeling van de deelname aan een leven lang leren vlakt namelijk sinds 2000 wat af. Dit heeft onder andere te maken met conjuncturele invloeden (tijdens laagconjunctuur neemt scholing af), maar kan ook te maken hebben met een zekere scholingsverzadiging in de grote bedrijven en het nog onvoldoende bereiken van MKB-bedrijven, bepaalde groepen werknemers - zoals laagopgeleiden en oudere werknemers - en werkzoekenden. Wil Nederland met zijn deelname aan een leven lang leren tot de Europese top behoren, dan zal het beleid gericht moeten zijn op aanpakken die juist ook bij de doelgroepen een doorbraak kunnen bewerkstelligen.

Daarnaast ligt er een belangrijke uitdaging op het terrein van het initieel onderwijs. We gaan daar niet uitgebreid op in, omdat dit rapport gericht is op het postinitieel onderwijs. Echter, om een leven lang leren meer van de grond te krijgen is het belangrijk dat al op het initieel onderwijs jongeren leren dat leren nuttig en aangenaam is. Een leercultuur begint bij de jongeren. Daarbij is het zaak voortijdige schooluitval zo veel mogelijk te voorkomen. Mensen met een negatieve schoolervaring zijn later moeilijk tot scholing te bewegen. In dit verband is het interessant om te kijken naar de mogelijkheden om mensen ook te laten afstuderen als zij niet aan alle exameneisen voldoen. Laat hen op weg gaan in een 'leerwerkcontinuüm' waarbij zij hun diploma behalen op basis van competenties die zij al werkende en lerende verwerven.

3 Leren in arbeidsorganisaties

3.1 Inleiding

Dit hoofdstuk gaat over het leren door mensen via deelname aan onderwijs en training en informeel leren. We beschrijven wat mensen aanzet of motiveert tot deelname aan onderwijs en training en wat bepaalt of ze meer of minder informeel leren. Ook brengen we in beeld welke belemmeringen mensen ervaren om zich verder te ontwikkelen.

3.2 Formeel en informeel leren

Mensen ontwikkelen hun kennis en vaardigheden door deelname aan onderwijs, training en cursussen (formeel en non-formeel leren⁹) en door taken te verrichten waar men geen routine in heeft/waar men van kan leren, door om te gaan met anderen, door ervaringsleren, etc.. We noemen dat hier informeel leren. Informeel, omdat het leren niet bewust of intentioneel, min of meer spontaan plaatsvindt, in contexten die niet expliciet rond leren zijn georganiseerd.¹⁰

Formeel en informeel leren zijn leerprocessen die elkaar versterken. Uit onderzoek¹¹ blijkt dat bij 1 uur extra cursusdeelname per jaar het informele leren met 1,2 uur per jaar toeneemt. Met andere woorden formeel en informeel leren zijn geen substituten, maar complementair. Uit ditzelfde onderzoek komt naar voren, dat informeel leren tot een grotere kennisontwikkeling leidt dan deelname aan training en cursussen. Waarschijnlijk heeft dit ermee te maken, dat het leereffect van cursussen en trainingen ontstaat als hetgeen geleerd is op het werk in praktijk wordt gebracht.

In de periode 2004-2007 is de tijd die mensen op het werk aan formeel en informeel leren hebben besteed afgenomen met ongeveer 8%. Deze daling is niet toe te schrijven aan een afname van het aantal mensen dat een cursus of training heeft gevolgd; dat aantal is gelijk gebleven. Wel is de tijd die men aan een cursus of training heeft besteed afgenomen. Ook de tijd die men aan informeel leren heeft besteed is in deze periode afgenomen. Een mogelijke verklaring voor deze afname van formeel en informeel leren is volgens de onderzoekers¹² dat er in deze periode veel werk was en gebrek aan personeel, met als mogelijk gevolg dat er minder tijd beschikbaar was om te leren.

De mate waarin formeel en informeel geleerd wordt verschilt per sector (tabel 1). Zo is de deelname aan cursussen en training het hoogst in de sector overheid en het laagst in de bedrijfstakken handel en horeca en vervoer. In de zakelijke dienstverlening daarentegen is het gemiddeld aantal uren informeel leren per jaar het hoogst.

Tabel 1 Formeel en informeel leren per bedrijfstak

Bedrijfstak	Gemiddeld aantal uren cursus in 2 jaar	Gemiddeld aantal uren informeel leren per jaar	Ratio formeel/ informeel leren	Aantal waarnemingen in de bedrijfstak
Industrie en Energie- of waterwinning	30	668	4,5	154
Bouw	21	490	4,2	48
Handel en Horeca	18	451	4,0	116
Vervoer	19	401	4,8	29
Financiële instellingen	42	503	8,3	38
Zakelijke dienstverlening	36	756	4,7	118
Overheid	56	734	7,7	103
Onderwijs	32	715	4,4	102
Gezondheidszorg en welzijnszorg	26	509	5,2	184

Bron: Borghans e.a. (2008)

⁹ We spreken over formeel (of schools) leren als het gaat om intentionele en systematische overdracht van kennis, vaardigheden en attitudes, waarbij een leraar als kennisoverdrager optreedt en de lerenden kennisonvanger zijn. Formeel leren is gericht op het behalen van erkende diploma's en kwalificaties met het oog op een bepaald civiel effect (zie Doets, C. e.a., 2008). Tegenover formeel leren staat buitenschools leren: non-formeel en informeel leren. Non-formeel leren is het intentioneel en systematisch leren dat in een ander institutioneel verband plaatsvindt dan de school, zoals bijvoorbeeld een bedrijfstraining. In de rest van deze paragraaf worden formeel en non-formeel leren samengevat onder formeel leren.

¹⁰ Doets, C., W. Van Esch, J. Houtepen, K. Visser en J. de Sousa, Palet van de non-formele educatie in Nederland, CINOP, 2008.

¹¹ Borghans, L., B. Golsteyn, A. De Grip en A. Nelen, Leren op het werk, Ontwikkelingen en consequenties voor productiviteit en mobiliteit, ECBO/ROA 2008.

¹² Borghans, L., B. Golsteyn, A. De Grip en A. Nelen, Leren op het werk, Ontwikkelingen en consequenties voor productiviteit en mobiliteit, ECBO/ROA 2008.



3.3 Bepalende factoren voor deelname aan leren

Wat bepaalt nu of iemand deelneemt aan een cursus of training of informeel leert? In deze paragraaf brengen we de bepalende factoren, die uit onderzoek naar voren komen, in beeld.

Figuur 1 Determinanten van leren



Figuur 1 geeft een overzicht van kenmerken, waarvan op basis van de literatuur verwacht mag worden dat ze van invloed zijn op het leren op het werk. De bepalende factoren zijn opgesplitst in twee groepen: kenmerken van de werknemer en kenmerken van het werk. Deze twee groepen zijn verder onderverdeeld in persoonskenmerken, psychologische eigenschappen en economische voorkeuren, respectievelijk baankenmerken, Human Resource-praktijken en bedrijfskenmerken. Op de voor dit advies belangrijkste kenmerken gaan we nader in¹³.

¹³ Op de economische voorkeuren zullen we niet ingaan, omdat de empirische literatuur over de relatie tussen economische voorkeuren en leergedrag gering is.

3.4 Kenmerken van de werknemer

3.4.1 Persoonskenmerken

Leeftijd is een belangrijke factor voor de deelname aan leren. Oudere werknemers (50 jaar en ouder) nemen minder deel aan training dan jongere werknemers. Dit heeft te maken met een lagere bereidheid van werkgevers om in training van oudere werknemers te investeren.¹⁴ Verklaringen hiervoor komen erop neer dat de individuele netto opbrengsten van training voor zowel bedrijven als werknemers bij ouderen lager zijn dan bij jongeren.¹⁵ Om het verschil in trainingsdeelname te verkleinen, dient het beleid dan ook gericht te zijn op de verlaging van de kosten voor werkgevers en oudere werknemers.

In Nederland is het verschil in trainingsdeelname tussen oudere en jongere werknemers groter dan in andere Europese landen als Denemarken, Finland en het Verenigd Koninkrijk.¹⁶ Omdat de bevolking vergrijsd, dat wil zeggen dat het aandeel ouderen in de (beroeps)bevolking toeneemt, ligt hier een belangrijke beleidsuitdaging voor Nederland. Scholing en training leveren namelijk een positieve bijdrage aan het langer doorwerken van ouderen en zijn van belang om kennis, vaardigheden en competenties van werkenden op peil te houden. Het -ten opzichte van de genoemde landen- grotere verschil in trainingsdeelname kan te maken hebben met een grotere praktijk van leven lang leren, hogere arbeidsparticipatie van ouderen en een flexibeler systeem van vervroegde uittreding in deze landen.

Het initiële opleidingsniveau is het tweede persoonskenmerk dat in Nederland bepalend is voor de deelname aan leren. Werknemers met een laag opleidingsniveau nemen minder deel aan training dan werknemers met een hoog opleidingsniveau door een lagere bereidheid van de werknemers zelf om aan training deel te nemen.¹⁷ Laagopgeleiden, en in het bijzonder degenen zonder startkwalificatie, hebben vaak een negatieve houding tegenover leren en scholing.¹⁸ Deze negatieve houding kan verschillende redenen hebben. Veel lager opgeleiden durven geen scholing te volgen, omdat ze hiermee in het verleden slechte ervaringen hebben opgedaan. Vaak weten laagopgeleiden ook niet waarom scholing nodig is, dat leren leuk kan zijn en dat ze eigenlijk al best wat kunnen. Soms kunnen laagopgeleiden geen scholing volgen, omdat ze laaggeletterd zijn, financiële problemen hebben of na werk geen tijd of energie meer hebben om te leren. Ook komt het voor dat laagopgeleiden zich niet willen scholen, omdat ze zich niet bij het bedrijf betrokken voelen. Om de trainingsdeelname van laagopgeleiden te stimuleren dient het beleid vooral gericht te zijn op de werkende zelf.

Geslacht en etniciteit zijn in Nederland geen onderscheidende kenmerken.¹⁹

3.4.2 Psychologische eigenschappen

Over het algemeen is nog weinig bekend over de verbanden en causale relaties tussen psychologische eigenschappen van mensen en leergedrag. Hier gaan we in op wat op dit moment bekend is over de relatie tussen deze eigenschappen en leergedrag.

Mensen met een duidelijk toekomstbeeld blijken vaker een cursus te volgen en informeel te leren. Ook mensen met een goede leermotivatie nemen meer aan cursussen en training deel. Factoren die van invloed zijn op de motivatie om te leren liggen op het vlak van per-

soonskenmerken, werk- en loopbaan kenmerken en organisatiekenmerken.²⁰ Mensen die denken dat succes en falen vooral van hen zelf afhangt (interne locus of control), zijn meer gemotiveerd om te leren dan mensen die van opvatting zijn dat datgene wat ze bereiken afhangt van anderen en omstandigheden buiten hen zelf. Ook een hogere mate van consciëntieusheid hangt samen met een sterke motivatie om te leren. Kijken we naar werk- en loopbaan kenmerken dan hebben mensen die meer betrokken zijn bij hun baan en meer geïnteresseerd zijn aan de organisatie en de eigen carrière een grotere motivatie om te leren. Ook degenen die zich oriënteren op hun loopbaanmogelijkheden of bezig zijn met carrièreplanning hebben vaak een grotere trainingsmotivatie.

Op het niveau van de organisatie is de aanwezigheid van een positief leerklimaat een factor die de motivatie om te leren positief beïnvloedt. In een organisatie met een positief leerklimaat zijn adequate bronnen in ruime mate aanwezig, vindt aansporing plaats, zijn er mogelijkheden om getrainde vaardigheden in praktijk te brengen, wordt feedback gegeven en worden de gunstige consequenties van training benadrukt.

Mensen die minder stabiel zijn volgen vaker een cursus dan degenen met een stabiele persoonlijkheid.

Verder is de intentie om aan scholing deel te nemen groter, wanneer een werknemer er meer van overtuigd is dat hij de opleiding met succes kan afronden.²¹

Ook wordt een positieve relatie tussen zelfvertrouwen en deelname aan formele training gevonden. Voor anxiety (dit is de mate waarin mensen angst hebben voor dingen die ze niet kennen) en piekergeneigdheid wordt voor Nederland geen significante relatie met leergedrag van werkenden gevonden.²²

¹⁴ Maximiano, S. en H. Oosterbeek, On the determinants of workers' and firms' willingness to train, December 2006.

¹⁵ De terugverdientijd van de investering in training is kleiner, leren op latere leeftijd wordt minder efficiënt geacht, opbrengsten van leren op latere leeftijd zijn lager vanwege de afname van de waarde van het menselijk kapitaal en tot slot worden ouderen minder trainbaar geacht omdat hun leervermogen en flexibiliteit lager worden ingeschat (Fouarge en Schils, (2008)).

¹⁶ Fouarge, D. en T. Schils, Training older workers; does it help make them work longer?, OSA-publicatie A230, februari 2008.

¹⁷ Maximiano, S. en H. Oosterbeek, On the determinants of workers' and firms' willingness to train, December 2006.

¹⁸ Smit A.A., S. Andriessen, K. Stark, Lager opgeleiden in beweging; employability van lager opgeleiden, aanbevelingen en praktijkvoorbeelden, Hoofddorp, TNO Kwaliteit van Leven, 2005.

¹⁹ Fouarge, D., A. De Grip en A. Nelen, Leren en Werken, ROA, maart 2009.

²⁰ Hazelzet, A., H. Paagman en S. El Marini, Werknemers motiveren voor scholing. Het belang van een 'evidence based' aanpak, in: Opleiding & Ontwikkeling, nummer 10, 2008.

²¹ Hazelzet, A., H. Paagman en S. El Marini, Werknemers motiveren voor scholing. Het belang van een 'evidence based' aanpak, in: Opleiding & Ontwikkeling, nummer 10, 2008.

²² Fouarge, D., A. De Grip en A. Nelen, Leren en Werken, ROA, maart 2009.

3.5 Kenmerken van het werk

3.5.1 Baankenmerken

Het type contract en het aantal contracturen zijn van invloed op de deelname aan leren. Parttimers of werknemers met een tijdelijk contract nemen minder deel aan training dan voltijds werknemers en werknemers met een vast contract. Volgens Oosterbeek en Maximiano²³ zijn werknemers in tijdelijke banen, werknemers die al langer dezelfde baan hebben en werknemers met een parttime contract minder bereid om aan training deel te nemen, dan werknemers met een vast contract, een kortere baanduur of fulltime contract. De bereidheid van werkgevers om te investeren in training varieert echter alleen met het aantal contracturen en niet met de duur of aard (flexibel/vast) van het contract.

Nelen en De Grip hebben in de ROA-enquête Levenslang Leren 2007 gevraagd aan hoeveel trainingen en cursussen iemand de afgelopen twee jaar heeft deelgenomen en hoeveel procent van de werktijd iemand leerzame werkzaamheden heeft verricht.²⁴ Uit deze enquête komt naar voren, dat 57% van de voltijds werknemers in de afgelopen twee jaar een cursus of training heeft gevolgd tegenover 45% van hen die in deeltijd werken. Ook het aantal uren dat informeel wordt geleerd ligt bij deeltijders lager dan bij voltijds werknemers.²⁵ Gezien het grote aandeel parttime werknemers in Nederland (in 2008 had 39% van de werkende beroepsbevolking een deeltijdbaan²⁶) en hun ten opzichte van fulltimers lagere deelname aan cursussen en training ligt hier een groot potentieel om de deelname aan leven lang leren te vergroten.

Volgens Nelen en De Grip is het personeelsbeleid van de werkgever de grootste drijfveer voor investeringen in het menselijk kapitaal van voltijds werknemers. Daarnaast speelt ook de leermotivatie een rol. Informeel leren door voltijds wordt volledig door positieve en kritische feedback van de werkgever gestimuleerd. De deelname aan trainingen en cursussen en informeel leren door deeltijds daarentegen wordt voornamelijk bepaald door hun eigen drijfveer (hun eigen leermotivatie) en de mate waarin zij een goed beeld hebben van hun verdere loopbaan.

Werknemers die uitdagend werk hebben, samenwerken en een zekere vrijheid hebben om bepaalde taken uit te voeren zullen over het algemeen meer leren op het werk dan werknemers die hoofdzakelijk routinematige taken hebben.

Tegenover de werknemers staan de niet-werkenden. Niet-werkenden nemen minder deel aan training en cursussen dan werknemers. Werklozen investeren doorgaans niet zelf in scholing. Reden hiervan is dat de werkloze die zich schoolt geen garantie heeft dat hij daarna een baan kan vinden en het in de scholing geïnvesteerde bedrag terugverdient. Zeker bij vakscholing gaat het om grote bedragen, wat voor de meeste werklozen een te groot financieel risico inhoudt. Dit betekent dat de overheid de scholing geheel of gedeeltelijk zal moeten financieren.

Volgens Gelderblom e.a.²⁷ heeft de privatisering van de re-integratiemarkt en de invoering van de Wet Werk en Bijstand ertoe geleid dat scholing minder wordt ingezet voor werkzoekenden. Zij geven hiervoor een aantal verklaringen. De voornaamste is dat scholing op gespannen voet staat met de filosofie van de kortste weg naar werk die gemeenten hantieren. In deze filosofie houdt scholing de re-integratie op. Bovendien merken zij op dat werkgevers lang niet altijd werklozen aannemen om ze vervolgens te scholen, ook al staat daar subsidie tegenover. Voor werklozen voor wie een sterk praktijkgerichte opleiding nodig is om weer aan het werk te komen, dient dan een gesimuleerde bedrijfsomgeving beschikbaar te zijn.

Wat scholing van niet-werkende werkzoekenden betreft merken wij verder op dat een verder groeiende samenwerking zichtbaar is tussen UWV Werkbedrijf, de uitzendbranche en (particuliere) scholingsaanbieders. Uitzenders functioneren als laagdrempelige leverancier van banen en sterke promotor van EVC en opleidingen. Tot slot zien we dat door de financiële crisis er weer meer aandacht uitgaat naar scholing, vooral ook voor werknemers die met ontslag worden bedreigd.

3.5.2 Human Resource-praktijken

Personeelsbeleid²⁸ heeft invloed op de deelname aan formeel leren: de inzet van persoonlijke opleidingsplannen door bedrijven heeft tot gevolg dat jongeren en 35-50-jarigen vaker een cursus of een training volgen. Dit geldt niet voor 50-plussers. Die volgen vaker een cursus als gewerkt wordt met een prestatiebeloning of bonus. Meer aandacht voor functioneringsgesprekken leidt alleen tot een significante toename van de cursusdeelname door 35-50-jarigen. Functieroulatie en regelmatige feedback blijken belangrijk voor de kennisontwikkeling van jongeren.

Steun van leidinggevende en collega's heeft over het algemeen een positieve invloed op deelname aan scholing. Meer in het bijzonder komt uit onderzoek²⁹ naar voren dat mensen die collega's hebben die hen stimuleren om wat men tijdens een cursus heeft geleerd in praktijk te brengen, door de cursus ook meer op het werk zijn gaan leren. Een zelfde stimulans maar dan van de werkgever heeft dit effect niet.

²³ Maximiano, S. en H. Oosterbeek, On the determinants of workers' and firms' willingness to train, December 2006.

²⁴ Nelen, A. en A. De Grip, Why do Part-Time Workers invest less in Human Capital than Full-Timers, ROA-RM-2008/4, juli 2008.

²⁵ Fouarge, D., A. De Grip en A. Nelen, Leren en Werken, ROA, maart 2009.

²⁶ Een deeltijdbaan is hier gedefinieerd als een baan van 12 tot 35 uur.

²⁷ Gelderblom, A., M. Collewet en J. De Koning, Instrumentarium om deelname aan postinitiële scholing te vergroten, SEOR, april 2009.

²⁸ Borghans, L., B. Golsteyn, A. De Grip en A. Nelen, Leren op het werk, Ontwikkelingen en consequenties voor productiviteit en mobiliteit, ECBO/ROA 2008.

²⁹ Borghans, L., B. Golsteyn, A. De Grip en A. Nelen, Leren op het werk, Ontwikkelingen en consequenties voor productiviteit en mobiliteit, ECBO/ROA 2008.

Een stimulerende werkomgeving, zoals een werkgever die zijn werknemers stimuleert om een cursus te volgen, vergroot de feitelijke deelname aan scholing. Volgens Hazelzet en e.a.³⁰ blijkt zelfs de stimulans van werkgevers om cursussen te volgen en keuzen te sturen, belangrijker te zijn dan de verantwoordelijkheid die werknemers zelf voelen voor hun leerproces. In praktijk neemt de werkgever een aanzienlijk deel van de kosten van scholing voor zijn rekening. Van tussen de 80 en 90% van de deelnames worden de kosten volledig door de werkgever betaald. Verder worden cursussen vaker in werktijd dan in vrije tijd gevolgd.³¹

Tot slot zorgen sterke veranderingen op het werk ervoor dat er meer (formeel en informeel) wordt geleerd.³²

3.5.3 Bedrijfskenmerken

Het eerste bedrijfskenmerk dat de trainingsdeelname beïnvloedt is de grootte van het bedrijf. Werknemers uit kleinere bedrijven nemen minder deel aan cursussen dan werknemers uit grotere bedrijven (28% versus 40%: zie tabel 2). Volgens Oosterbeek en Maximiano heeft dit verschil in trainingsdeelname te maken met zowel de bereidheid van de werknemers als de werkgevers om in training te investeren. Dit betekent dat voor het vergroten van de trainingsdeelname in het MKB het beleid zowel op de werkgever als op de werknemer gericht dient te zijn.

Belemmeringen voor werkgevers in het MKB om in training te investeren zijn ondermeer een gebrek aan tijd voor training en/of het niet of moeilijk kunnen opvangen van productieverlies dat optreedt wanneer een werknemer in verband met zijn training niet inzetbaar is op de werkvloer, beperkte verwachtingen van de effecten van training, afwezigheid van scholingsbeleid, kosten van training, risico van verliezen van een getrainde medewerker en een tekort aan transparantie op de trainingsmarkt.

TNS NIPO heeft in opdracht van MKB-Nederland onderzoek gedaan naar de scholingsinspanningen in het MKB (bedrijven met 1 tot 100 werknemers)³³. Uit dit onderzoek komt naar voren, dat wanneer een werknemer een cursus of training volgt, dit in 65% van de gevallen op initiatief is van de werkgever. Bijna 60% van het middenbedrijf heeft beleid gericht op scholing. Kleine bedrijven hebben een dergelijk beleid veelal niet, maar over het algemeen geldt wel dat de meeste bedrijven (middelgrote en kleine) budget reserveren voor opleidingen en cursussen. Een andere uitkomst van het onderzoek is dat 43% (en in de leeftijdscategorie van 30 tot 45 jaar zelfs meer dan de helft) van de ondervraagde werknemers aangeeft helemaal geen behoefte te hebben aan scholing. Wel zijn er aanwijzingen dat binnen het MKB meer informeel wordt geleerd.³⁴

³⁰ Hazelzet, A., H. Paagman en S. El Marini, Werknemers motiveren voor scholing. Het belang van een 'evidence based' aanpak, in: Opleiding & Ontwikkeling, nummer 10, 2008.

³¹ Gelderblom, A., M. Collewet en J. De Koning, Instrumentarium om deelname aan postinitiële scholing te vergroten, SEOR, april 2009.

³² Borghans, L., B. Golsteyn en A. de Grip, Meer werken is meer leren, Determinanten van kennisontwikkeling, CINOP, 2006.

³³ MKB-Nederland, Personeel op peil, Onderzoek naar de positie van mkb-ondernemers, Delft, november 2007.

³⁴ Klaveren, C. van en A. Heyma, Employability naar bedrijfsomvang, SEO economisch onderzoek, 2008-57, oktober 2008.



Tot slot kan worden verwacht dat kennisintensieve banen in sectoren met veel technologische veranderingen veel (bij)scholing eisen, omdat kennis relatief minder snel bruikbaar is. Werknemers met kennisintensieve banen blijken inderdaad meer deel te nemen aan trainingen.³⁵

3.6 Conclusie

Formeel en informeel leren versterken elkaar. In dit hoofdstuk hebben we ingezoomd op factoren die bepalend zijn voor de deelname aan cursussen en training en

informeel leren. Deze factoren hebben te maken met de kenmerken van werknemers en van het werk zelf. Naast de uitkomst dat bepaalde mensen, vanwege psychologische eigenschappen, meer gedreven zijn om te leren dan anderen, blijkt de stimulans van werkgevers om cursussen te volgen een belangrijke rol te spelen als het gaat om de feitelijke deelname van werkenden aan scholing. Ook is aan bod geweest welke groepen minder deelnemen aan training dan andere groepen en welke verklaringen hiervoor zijn.

Vooraf voor de verhoging van de deelname aan scholing door oudere werknemers en door werknemers in het MKB kunnen werkgevers een cruciale rol spelen. Voor ouderen geldt namelijk dat hun lagere scholingsdeelname te herleiden is tot een geringere bereidheid van werkgevers om in hun scholing te investeren. In het MKB geldt dat 65% van de werkenden een cursus of training volgt op initiatief van de werkgever.

Verder werken in Nederland veel mensen in deeltijd. Echter, parttimers nemen minder deel aan scholing dan fulltimers, vanwege een beperkte investeringsbereidheid van werkgevers. Dit betekent dat hier kansen liggen om de deelname aan leven lang leren in Nederland naar een hoger niveau te tillen.

Om de scholingsdeelname van lageropgeleide werkenden te verhogen, dient het beleid vooral gericht te zijn op deze werkenden zelf. Daarbij is het nodig deze groep te adviseren en te begeleiden om de negatieve houding tegenover leren en scholing om te buigen en de onzekerheid over het eigen kunnen te verminderen.

Tot slot, nemen niet-werkenden minder deel aan cursussen en training dan werkenden. Een belangrijke verklaring hiervoor is dat door de privatisering van de re-integratiemarkt en de invoering van de Wet werk en bijstand scholing minder wordt ingezet als middel om mensen te re-integreren.

³⁵ Fouarge, D., A. De Grip en A. Nelen, Leren en Werken, ROA, maart 2009.



4 Leren in sectoren

De mate waarin mensen leren is niet alleen afhankelijk van de kenmerken van de persoon en van het werk. Ook de sector waarin men werkt speelt een rol. Er zijn sectoren waarin meer geleerd wordt dan in andere. Wij hebben onderzoek laten doen naar de verschillen in leercultuur tussen sectoren.³⁶ Dat onderzoek is gericht op de vraag hoe in een sector het leren van personen en werkgemeenschappen wordt gewaardeerd en gestimuleerd als normaal onderdeel van het ontwikkelen en onderhouden van vakmanschap. Uit het onderzoek komt naar voren, dat de context waarbinnen een sector functioneert en de institutionele setting van een sector belangrijke prikkels of belemmeringen kunnen bevatten om te leren.

4.1 Context van een sector

De context van een sector valt uiteen in de aard van de bedrijven en de aard van de arbeidsmarkt. Tabel 1 laat zien om welke aspecten het gaat bij de aard van de bedrijven (of het productieproces) en de arbeidsmarkt.

Tabel 1 Context sector

Aard bedrijven	Aard arbeidsmarkt
Omvang bedrijven	Omvang arbeidsmarkt
Typering productie	Aandeel deeltijdmedewerkers en uitzendkrachten
Mate van innovativiteit	Benodigde niveau van vakmanschap
Kapitaal- of arbeidsintensief	Organisatie van de primaire vakopleiding
Beroepsidentiteit	Krapte op arbeidsmarkt
	Interne arbeidsmobiliteit

In hoeverre de context van een sector prikkels of belemmeringen voor leren bevat illustreren we aan de hand van de vier sectoren die in het onderzoek van Gielen e.a. zijn onderzocht: Metalektro, Bouw, Beroepsgoederenvervoer en Vlees- en Vleeswarenindustrie. Volgens de onderzoekers zijn in de Metalektro de noodzaak en de mogelijkheden voor scholing gunstiger dan in de andere drie sectoren.

Zo zijn in de Metalektro de medewerkers hoger opgeleid en de bedrijven groter wat de mogelijkheden voor gestructureerd HRM-beleid en scholingsbeleid sterk verbetert. Het is de meest innovatieve sector in het onderzoek, wat eisen stelt aan de ontwikkeling van competenties van het personeel. De wervingsproblemen op de arbeidsmarkt zorgen ervoor dat op sectoraal en bedrijfsniveau aandacht is voor werving van toekomstige medewerkers,

³⁶ Gielen, P.M., L.S.E. Woudstra, A.F.M. Nieuwenhuis en P. Kirschner, Verschillen in leercultuur tussen sectoren, IVA i.s.m. Open Universiteit Nederland, april 2009.

instroom in initiële opleidingen en voor employability van het zittende personeel.

De Bouw is een sector met relatief veel kleine bedrijven en ZZP-ers. Voor dergelijke bedrijven is het moeilijker om een uitgebreid beleid voor een leven lang leren en employability te ontwikkelen dan voor grote bedrijven. Wel biedt de sector een belangrijke stimulans voor scholing en ontwikkeling in de vorm van mogelijkheden voor interne mobiliteit van medewerkers.

Het Beroepsgoederenvervoer kent een groot aantal bedrijven in een conjunctuurgevoelige markt. De sector heeft bij een aantrekkende conjunctuur problemen gehad met het werven van personeel. De aard van het werk en de platte organisatie waarin de chauffeurs werken dagen niet uit tot verticale mobiliteit. Hoewel de mobiliteit van chauffeurs tussen bedrijven hoog is, lijkt het een beroep te zijn voor het leven. De uitdaging wordt gezocht in de variatie van het voertuig dat je kunt besturen en niet in de variatie van functies.

Bedrijven in de Vlees- en vleeswarenindustrie krijgen weinig instroom van personeel uit de initiële opleidingen. De vervulling van vacatures gebeurt daarom vooral via uitzendbureaus en warme contacten. Het productiewerk is ambachtelijk van aard, maar wordt steeds verder geautomatiseerd en versnipperd tot functies waarvoor mensen relatief snel ingewerkt kunnen worden. Deze automatisering stelt de nodige eisen aan het laaggeschoolde personeel. Ook de wervingsproblematiek levert prikkels om personeel te scholen.

De onderzoekers concluderen dat de aard van het productieproces mede het niveau van het vereiste vakmanschap bepaalt en dat de wijze waarop het productieproces is georganiseerd bepalend is voor de mogelijkheden om het vakmanschap verder te ontwikkelen. "Een strak en rigide productieproces (zoals in de vleesindustrie) met weinig mogelijkheden om met routines te experimenteren leidt enerzijds tot een geringe noodzaak om op de werkplek te leren maar ook tot weinig aanleiding om meer formele trajecten te organiseren (bijv. cursussen en opleidingen)." Wat de aard van de arbeidsmarkt betreft bepaalt de instroom vanaf de arbeidsmarkt mede de mogelijkheden en inrichting van de opleidingen in de sector. Omdat de vleesindustrie het wat zijn personeelsvoorziening betreft weinig moet hebben van de instroom uit de initiële opleidingen, wordt een deel van het vaste personeel op initiatief van de bedrijven zelf intern opgeleid.

4.2 Institutionele setting van een sector

Bij de institutionele setting van een sector gaat het om afspraken in CAO's en andere algemeen verbindend verklaarde regelingen die betrekking hebben op een leven lang leren en de doorwerking ervan in de praktijk. In deze CAO's en regelingen zijn generieke en specifieke afspraken over ontwikkeling, opleiding, scholing, EVC vastgelegd. Deze afspraken over regulier onderwijs, EVC en scholingsverlof verschillen per CAO. De Kenniscentra Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (KBB's) en O&O-fondsen spelen een belangrijke rol bij de uitwerking van de CAO-afspraken in praktijk. De KBB's hebben bij wet twee taken: het vaststellen van de kwalificatiestructuur en de erkenning van leerbedrijven in de sector. De O&O-fondsen hebben taken rond opleiding en ontwikkeling die verschillen per sector.

Er ontstaat een positieve prikkel op leren, als werkgevers en werknemers, via CAO's en regelingen, een heldere visie op leren formuleren in het belang van de sector (van de bedrijven én hun werknemers) en geld bundelen (via de O&O-fondsen) zodat er slagkracht kan ontstaan (via optuiging van professionele organisaties) voor de verdere doelbepaling en operationalisatie van de visie op leren. Dit kan worden afgeleid uit de ontwikkelingen in de Bouw en Installatietechniek (binnen de metalekto). In deze sectoren wordt gewerkt aan een samenhangend pakket van maatregelen gericht op image, verbinding met algemeen onderwijs en beroepsonderwijs, instroom en ontwikkeling van personeel. Van belang daarbij is dat niet alleen de verantwoordelijkheid bij de werkgevers, maar ook bij de werknemers (employability, doorstroom) wordt gelegd. In de Bouw hebben de sociale partners ongeveer tien jaar geleden besloten, meer verantwoordelijkheid voor scholing bij het individu te leggen. Werknemers krijgen daarvoor instrumenten aangeboden, waaronder de mogelijkheid om een loopbaan(advisie)traject te starten.

Tot slot zijn er in sectoren ook leeractiviteiten die voortvloeien uit meer algemene ontwikkelingen. In de transport gaat het om de internationale eisen ten aanzien van vakbekwaamheid, in de techniek en bouw om veiligheidseisen, in de voedingsindustrie om de HACCP-eisen en in de bouw bestaat grote samenhang tussen het Arbo-beleid en de loopbaantrajecten.



4.3 Conclusie

In dit hoofdstuk hebben we beschreven, dat de mate waarin mensen deelnemen aan cursussen, trainingen of informeel leren niet alleen afhankelijk is van kenmerken van de persoon zelf en van het werk, maar ook bepaald wordt door de sector waarin hij of zij werkzaam is. De mate waarin leren, ontwikkeling en scholing aandacht krijgt in een sector is afhankelijk van een complex aan factoren. Die hebben betrekking op de aard van de bedrijven in de sector, de sectorale arbeidsmarkt en de afspraken die sociale partners op dit terrein hebben gemaakt.

Over het algemeen is in veel sectoren het scholingsbeleid geformuleerd vanuit het belang van de bedrijven. In de Bouw daarentegen is een beweging in gang gezet, waarbij ook het belang van de werknemer meer aandacht krijgt. Dit doet recht aan de belangen van werknemers bij een leven lang leren en hun verantwoordelijkheden daarin. Zeker in sectoren met veel kleinere bedrijven is het zinvol (voor werkgever en werknemer) dat sociale partners een heldere visie omtrent leren formuleren, geld bundelen en professionele sectorale instellingen in het leven roepen die bedrijven kunnen faciliteren bij de ontwikkeling van hun personeel.



5 De markt van een leven lang leren

5.1 Inleiding

In de voorgaande hoofdstukken zijn verschillende redenen besproken waarom een leven lang leren zich in Nederland niet in alle opzichten naar wens ontwikkelt. Het gaat om kenmerken die met de persoon zelf te maken hebben, kenmerken van de baan die iemand heeft en om de kenmerken en instituties van de sector waarin iemand werkzaam is. Andere redenen zijn gelegen in een onvoldoende aansluiting tussen vraag en aanbod van training, scholing en opleiding. Hierop gaan we in dit hoofdstuk nader in.

5.2 Het aanbod van een leven lang leren

De markt van een leven lang leren, die we hier definiëren als de markt voor postniet-tertiëair onderwijs, bestaat uit ruim 1,4 miljoen deelnemers. Circa driekwart van deze deelnemers volgt scholing of onderwijs dat wordt aangeboden door het particuliere onderwijs (tabel 1). Een belangrijk onderdeel van de markt voor postniet-tertiëair onderwijs wordt gevormd door

Tabel 1 Markt van postniet-tertiëair onderwijs

	Deelnemers (1000x)
Postniet-tertiëair onderwijs	1.458
Regulier ³⁷	387
Niet-regulier	1.071
Bron: CBS	

bedrijfsgerelateerde scholing. In 2005 volgden ruim 1,3 miljoen werknemers een bedrijfsopleiding. De kosten van deze opleidingen bedroegen in dat jaar ruim 3 miljard euro.³⁸ Het aanbod van specifieke bedrijfs- en beroepsgerichte cursussen (non formeel leren) is van oudsher de kracht van private onderwijsaanbieders.

Door hun actuele kennis van de branche en het beroep en hun relatief kleine organisaties kunnen zij snel en flexibel inspelen op de vraag naar gerichte cursussen. De private aanbieders worden daarbij geholpen door hun klantgerichte inslag. Zij hebben een stevige traditie opgebouwd in het werken met studenten die vooral werknemer zijn en vanuit de werksituatie moeten leren.

³⁷ Het betreft hier al het initiële onderwijs en het onderwijs dat daaraan gelijk is. Alle deeltijdvormen van algemeen voortgezet onderwijs (avo), middelbaar beroepsonderwijs (mbo), hoger beroepsonderwijs (hbo) en wetenschappelijk onderwijs (wo) zijn dus regulier en ook de deeltijdvormen die op genoemde niveaus worden gegeven en tot gelijkwaardige diploma's leiden.

³⁸ CBS, Statline.

Naast de bedrijfsopleidingen bestaat de postinitiële scholingsmarkt uit het deeltijdonderwijs. Daaronder vallen (basis)educatie (inclusief vavo en NT2), het reguliere deeltijdonderwijs van ROC's, hogescholen en universiteiten en het particulier schriftelijk en mondeling onderwijs. Deze publiek bekostigde instellingen voorzien in diplomagericht onderwijs voor volwassenen en in bedrijfs cursussen via hun contractpoot. Het marktaandeel van de publiek bekostigde instellingen op de scholingsmarkt voor werkenden is gering: universiteiten en hogescholen hebben een aandeel van 8 procent en BVE-instellingen van 4 procent.³⁹ Omdat private onderwijsaanbieders van oudsher vooral gericht zijn op het opleiden van werkenden in plaats van jongeren, is er geleidelijk een overgangsgebied ontstaan tussen de werkerreinen van de publiek bekostigde onderwijsaanbieders (gericht op startkwalificaties van jongeren via diplomatrajecten) en private onderwijsaanbieders (gericht op functiegerichte opleidingstrajecten).

De Denktank is van oordeel dat zowel de publieke als private scholingsinstellingen een belangrijke rol spelen in het voorzien van de scholingsbehoeften van werkenden en werkzoekenden. Daarbij moeten de publieke scholingsinstellingen beter inspelen op vragen en behoeften van de markt. Bij de private instellingen verdient de kwaliteitsborging meer aandacht. Bovendien zouden publieke en private instellingen meer met elkaar moeten samenwerken. Zo kan de hoogwaardige infrastructuur van de publieke instellingen beter benut worden door deze ook aan andere aanbieders te verhuren. De overheid heeft de taak eventuele belemmeringen weg te nemen die publieke en private instellingen ondervinden om een leven lang leren gestalte te geven en die voortvloeien uit regelgeving van de overheid.

5.3 De vraag naar een leven lang leren

In de vorige hoofdstukken zijn we al op verschillende niveaus van de vraag naar leven lang leren ingegaan: mensen, arbeidsorganisatie en sectoren. Binnen arbeidsorganisaties is een toenemende belangstelling te zien voor innovatie en zogeheten informeel leren. Daarbij gaat het om leerprocessen die de verbetering van de dagelijkse arbeid ondersteunen, een reflexie op het eigen werk en de ervaring die daarin wordt opgedaan.

Aan de vraagzijde wordt een verdere ontwikkeling van het leven lang leren geremd door een nog onvoldoende op de lange termijn gerichte articulatie van de vraag door organisaties. Regionaal overleg binnen branches en meer planmatige verkenningen van O&O-fondsen naar de toekomstige competentiebehoefte van organisaties kunnen hier helpen om de vraag vanuit het werkveld beter te formuleren. Hierbij zou ook aandacht moeten worden geschonken aan de samenhang van innovatieprocessen en informeel leren en aan een integratie van het laatste met het aanbod van cursussen en diploma-opleidingen. Sommige grote bedrijven (Rabobank) en branches (klant contact centra) doen pogingen om tot zo'n formulering van de vraag op langere termijn te komen. Deze voorbeelden vragen navolging. De sociale partners hebben hier een taak die nu nog onvoldoende wordt ingevuld.

³⁹ W.A. Houtkoop, De postinitiële markt, in: Leergang BVE 2001, MGK, 2001 in: Sociaal Economische Raad, Het nieuwe leren, Advies, publicatienummer 10, 2002. Meer recente gegevens zijn niet beschikbaar, maar er zijn geen aanwijzingen dat hierin de laatste jaren belangrijke wijzigingen zijn opgetreden.

5.4 Conclusie

In hoofdstuk 1 hebben we het belang geïdentificeerd van een grotere deelname aan leven lang leren in Nederland. Het realiseren daarvan vergt het stimuleren van de vraag naar een leven lang leren, maar dat niet alleen. Als de vraag naar scholing verder toeneemt, zal daar ook aanbod op maat (maatwerk) tegenover moeten staan. Onderwijsaanbieders moeten op flexibele wijze kunnen inspelen op de vraag naar scholing en deze op maatgesneden kunnen aanbieden. Hier ligt een taak voor zowel de publiek bekostigde onderwijsinstellingen als de private onderwijsaanbieders. De Denktank ziet de rol van de publieke en private onderwijsaanbieders als aanvullend aan elkaar. Beide hebben hun sterkten en hun zwakten, maar ook beide hebben een rol in het formuleren van een aanbod voor een leven lang leren.





6 Instrumentarium en inspanningen van sociale partners en de overheid⁴⁰

6.1 Inleiding

Overheid en sociale partners zetten verschillende instrumenten in om de deelname aan postnitiële scholing te vergroten, ieder op basis van hun eigen verantwoordelijkheden. De verantwoordelijkheidsverdeling rond postnitiële scholing is de volgende: sociale partners zijn verantwoordelijk voor de scholing van werkenden, de overheid is verantwoordelijk voor de scholing van mensen tot startkwalificatie en van uitkeringsgerechtigde niet-werkenden. In dit hoofdstuk beschrijven we op hoofdlijnen de instrumenten gericht op werkgevers, werknemers en werkzoekenden, die overheid en sociale partners inzetten. In die beschrijving gaan we ook in op de effecten van deze instrumenten op de scholingsdeelname.⁴¹

6.2 Sociale partners

Sociale partners maken in CAO's met elkaar afspraken over de inzet van scholing. De meeste afspraken hebben betrekking op functiegerichte scholing. De scholingsafspraken in CAO's hebben vaak een niet-verplichtend karakter. Dat neemt niet weg dat in een aanzienlijk aantal CAO's een verplichting tot en/of een recht op scholing bestaat.⁴² Naast afspraken over scholing, bevatten veel CAO's afspraken over scholingsverlof.

Sectorfondsen spelen een belangrijke rol in de financiering van scholing van werkenden in sectoren. Nederland heeft circa 140 sectorfondsen of O&O-fondsen. Meer dan 85% van alle werknemers valt onder een dergelijk fonds.⁴³ Deelname aan een sectorfonds is vaak vastgelegd in de CAO. In het fonds storten bedrijven een bepaald percentage (veelal 0,4%-0,6%) van de jaarlijkse loonsom. De fondsen worden door sociale partners bestuurd en streven een goede werking van de sectorale arbeidsmarkt na. Scholing is het belangrijkste terrein waar deze fondsen zich mee bezig houden. Hierbinnen ligt de nadruk op functiegerichte scholing. In de periode 2004-2006 hebben ook van-werk-naar-werkactiviteiten meer aan-

⁴⁰ Dit hoofdstuk is gebaseerd op Gelderblom, A., M. Collewet en J. De Koning, Instrumentarium om deelname aan postnitiële scholing te vergroten, SEOR, april 2009.

⁴¹ Instrumenten die in het verleden zijn toegepast en zijn afgeschaft worden beschreven in ondermeer: Gelderblom, A., M. Collewet en J. De Koning, Instrumentarium om deelname aan postnitiële scholing te vergroten, SEOR, april 2009.

⁴² Dit is in 57 van de 122 onderzochte CAO's het geval. Zie: Ministerie van SZW, Voorjaarsrapportage cao-afspraken 2008, juni 2008.

⁴³ Groot, W. en H. Maassen van den Brink, Werkt de markt voor bedrijfsgerelateerde scholing, Een overzichtsstudie, 2008.

dacht gekregen: scholingsfaciliteiten (deels functiegericht en deels ontwikkelingsgericht), personeelsbeleid en het voorkomen van ziekte.⁴⁴ Hoewel er grote bedragen omgaan in de fondsen (een van de schattingen bedraagt 600 miljoen euro, waarvan 250 miljoen euro aan scholing opgaat), wordt er weinig aan effectmeting gedaan.

Verder zijn op sectoraal niveau de Kenniscentra voor Beroepsonderwijs en Bedrijfsleven actief op het terrein van scholing. Zij hebben contacten met bedrijven over scholingsbehoeften en hebben ook een eigen scholingsaanbod. Ook zijn er brancheorganisaties die zelf initiatieven ontplooiën op het terrein van scholing van personeel.

Op bedrijfsniveau spreken werkgever en werknemer in bijvoorbeeld een Persoonlijk Ontwikkelingsplan-gesprek (POP) met elkaar over de wensen en behoeften van de werknemer met betrekking tot scholing en ontwikkeling. Hierbij worden afspraken gemaakt over de toekomstige ontwikkeling van de werknemer. In 2007 viel 48% van de werknemers onder een CAO waarin een POP is opgenomen.⁴⁵ Ook is de werkgever steeds vaker bereid te investeren in een Persoonlijk Opleidingsbudget (POB) voor zijn werknemers. Het aandeel werknemers dat onder een CAO valt waarin afspraken staan over POB's is toegenomen van 15% in 2006 tot 23% in 2007. Deze stijging illustreert het toenemende belang van instrumenten die meer gekoppeld zijn aan de individuele werknemer.

In ongeveer een derde van de CAO's zijn onderdelen opgenomen over loopbaanadvisering. Loopbaanbegeleiding of –advisering kan werknemers zicht bieden op het belang van scholing voor hun verdere loopbaan. Echter, de instrumenten die werknemers op dit punt faciliteren zijn minder ontwikkeld.^{46 47}

6.3 Instrumenten van de overheid

Om scholing van werkenden te bevorderen stimuleert de overheid bedrijven om te investeren in scholing van hun werknemers. Ook probeert de overheid bij de werknemers zelf goede voorwaarden voor deelname aan scholing te creëren en scholingsbereidheid te ontwikkelen. De verantwoordelijkheid voor de inzet van scholing voor uitkeringsgerechtigde werkzoekenden ligt bij het UWV Werkbedrijf en gemeenten. Daarnaast stimuleert de overheid arbeidspartijen op regionaal niveau om een leven lang leren vorm te geven en bevordert ze de inzet van en bekendheid met duale trajecten en het Ervaringscertificaat (EVC).

Instrumenten gericht op werkgevers

Via (Europese) subsidieprogramma's als het ESF en EQUAL ondersteunt de overheid bedrijven die in scholing van hun personeel willen investeren. De projecten die in de periode 2000-2006 met ESF-middelen zijn uitgevoerd waren gericht op de opleidingsbehoeften van werkgevers en werknemers en het aanbieden van diverse soorten van scholing hiervoor (50% van de projecten), het verbeteren van het functioneren van werknemers en voorkomen van ontslag door opleidingen in specifieke functies te bieden (25%) en op het ontwikkelen van nieuwe opleidingen (25%). De projecten die in dezelfde periode onder het EQUAL-programma zijn uitgevoerd waren hoofdzakelijk gericht op scholing van jongeren met bijzondere problemen en/of zonder startkwalificatie en op re-integratie van niet-werkenden. Uit de internationale literatuur komt naar voren dat dergelijke subsidieprogramma's een positief effect hebben op het scholingsvolume en een lagere deadweight loss⁴⁸ hebben dan fiscale faciliteiten.⁴⁹ Als belangrijk nadeel wordt genoemd de hoge administratieve lasten die vooral voor kleinere bedrijven belemmerend zijn. Dit is een klemmend probleem, omdat juist in de kleinere bedrijven de scholingsdeelname achterblijft. Daarnaast kunnen werkgevers via de Wet afdrachtvermindering onderwijs een belastingvoordeel krijgen onder andere als een werkgever een voormalig werkloze aanneemt en schoolt tot startkwalificatie, of als de werkgever een werknemer of leerling in dienst heeft die de beroepspraktijkvorming volgt van de beroepsbegeleidende leerweg, of als een werknemer een EVC-procedure volgt. Uit een evaluatie van 2005 blijkt dat het gebruik van de afdrachtvermindering voor het scholen van een voormalig werkloze tot startkwalificatie (WVA Startkwalificatie) gering is. Dit zou terug te voeren zijn op onbekendheid met de regeling en het feit dat veel bedrijven geen werklozen zonder startkwalificatie aannemen.⁵⁰ Niet bekend is hoe het gebruik van de regeling zich na 2004 heeft ontwikkeld.

Instrumenten gericht op werknemers

Om werknemers te stimuleren scholing te volgen biedt de overheid fiscale faciliteiten. Mensen die zelf in hun scholing (gericht op het (toekomstige) beroep of werk) investeren kunnen deze kosten aftrekken van hun inkomstenbelasting (met een drempel van 500 euro en een maximum van 15.000 euro). Echter, van deze mogelijkheid tot fiscale aftrek van studiekosten maakt slechts 2 procent van de beroepsbevolking gebruik. Daarnaast kunnen werknemers die via een spaarloonregeling een deel van hun bruto salaris belastingvrij via hun werkgever sparen, dit spaargeld tussentijds vrij opnemen voor ondermeer studiekosten, kosten voor het behalen van een Ervaringscertificaat of onbetaald verlof. De mate waarin spaargeld opgenomen wordt voor scholing is onbekend, evenals de effecten ervan op de scholingsdeelname. Ook via de levensloopregeling kunnen werknemers van hun gespaarde geld verlof opnemen om bijvoorbeeld scholing te gaan volgen. Dit laatste lijkt echter nauwelijks te gebeuren.

⁴⁴ Donker van Heel, Peter, et al, Hoe werken scholingsfondsen?, Rotterdam, Ecorys, 2007.

⁴⁵ Ministerie van SZW, Voorjaarsrapportage cao-afspraken 2008, juni 2008.

⁴⁶ Gelderblom, A., M. Collewet en J. De Koning, Instrumentarium om deelname aan postinitiële scholing te vergroten, SEOR, april 2009.

⁴⁷ McCarthy, J., Developing the workforce of today and preparing the workforce of tomorrow. A reflection note on the present state of career guidance provision in the Netherlands, Euroguidance, 2008.

⁴⁸ De deadweight loss geeft in dit geval aan hoeveel subsidie naar partijen gaat, die ook zonder de subsidie hadden geïnvesteerd in scholing.

⁴⁹ Gelderblom, A., M. Collewet en J. De Koning, Instrumentarium om deelname aan postinitiële scholing te vergroten, SEOR, april 2009.

⁵⁰ Gelderblom, A., M. Collewet en J. De Koning, Instrumentarium om deelname aan postinitiële scholing te vergroten, SEOR, april 2009.

Fiscale instrumenten lijken over het algemeen een klein bereik te hebben.⁵¹ Het zijn niet de meest geschikte instrumenten om scholing van laagopgeleiden te stimuleren; laagopgeleiden hebben namelijk vaak weinig belastbaar inkomen of besparingen. Bovendien spelen bij de beslissing van laagopgeleiden om scholing te volgen niet alleen financiële overwegingen een rol (zie ook paragraaf 3.4), maar vaak ook een lage motivatie, slechte ervaringen met scholing etc.

Individuele opleidingssubsidies daarentegen lijken wel een goed instrument om groepen te bereiken die normaliter weinig voor scholing voelen. Bij individuele opleidingssubsidies gaat het om individuele leerrekeningen, persoonlijke opleidingsbudgetten en scholingsvouchers. De Nederlandse overheid heeft met individuele leerrekeningen⁵² geëxperimenteerd. In de experimenten werd de individuele leerrekening toegekend in de vorm van een opleidingsvoucher aan de werknemer. Het oogmerk van deze experimenten was na te gaan of laagopgeleiden, die normaliter weinig aan scholing doen, gestimuleerd worden om te leren als ze over een eigen scholingsbudget beschikken. Uit deze experimenten en de ervaringen die zijn opgedaan met persoonlijke opleidingsbudgetten^{53,54} kan worden geconcludeerd dat persoonlijke leerbudgetten een stimulerende invloed kunnen hebben op de scholingsmotivatie van laagopgeleiden. Groot en Maassen van den Brink⁵⁵ concluderen dat een individueel scholingsbudget vooral de scholingsmogelijkheden vergroot voor werknemers die (bij werkgeversfinanciering) minder vaak voor scholing in aanmerking komen. Belangrijke voorwaarden bij een individueel scholingsbudget zijn, dat dit instrument goed in de markt wordt gezet en dat gezorgd wordt voor een adequate persoonlijke begeleiding van werknemers bij hun scholingskeuze en het vinden van scholingsmogelijkheden. Een financieel instrument alleen is niet genoeg om de scholingsbereidheid van werknemers te beïnvloeden.

Instrumenten gericht op uitkeringsgerechtigden

De scholing van uitkeringsgerechtigden verloopt via het UWV Werkbedrijf en de gemeenten. Zij kunnen scholing inzetten als middel om mensen te re-integreren. Het UWV hanteert een scholingsprotocol voor consultants en werkcoaches om een juiste inzet van scholing te bevorderen. Onder juiste inzet wordt verstaan dat scholing toegevoegde waarde heeft voor het vinden van een baan. De kosten van scholing zijn geen onderdeel

⁵¹ Gelderblom, A., M. Collewet en J. De Koning, Instrumentarium om deelname aan postinitiële scholing te vergroten, SEOR, april 2009.

⁵² Individuele leerrekeningen zijn spaarrekeningen op naam van de werknemer die gebruikt worden om scholing van de werknemer te bekostigen. Overheid en werkgever en/of werknemer vullen deze rekening. Een belangrijk verschil tussen individuele leerrekeningen en vouchers is, dat bij individuele leerrekeningen het scholingsbudget geheel of gedeeltelijk bestaat uit spaargelden van de deelnemers, terwijl bij vouchers geen financiële bijdrage van de deelnemer zelf wordt gevraagd. Zie ook: Groot, W. en H. Maassen van den Brink, Werkt het scholingsbudget, mei 2009.

⁵³ Meijers, F. en L. Teerling, Is Leren leuk? In: S. de Vries, E. Wortel & A. Nauta (red.), Excelleren voor en door mensen: Theorie en praktijk voor optimaal Human Resource Management (pp. 86-99), Kluwer, Deventer, 2003

⁵⁴ Doets C. en T. Huisman, De effectiviteit van een Individuele Leerrekening, ECBO, 's-Hertogenbosch, 2009.

⁵⁵ Groot, W. en H. Maassen van den Brink, Werkt het scholingsbudget, mei 2009.

van de re-integratiekosten, maar worden apart gefinancierd.⁵⁶ Het is onduidelijk welk effect dit scholingsprotocol heeft gehad op de scholingsdeelname van werklozen. Wel lijkt de komst van de individuele re-integratieovereenkomst (IRO) de inzet van scholing te hebben vergroot. Cliënten met een IRO kunnen zelf hun re-integratietraject inrichten.

De afgelopen twee jaar is heel voorzichtig een ontwikkeling te zien, waarin het inzichtelijk maken en erkennen van algemene en beroepscompetenties een rol begint te spelen in de re-integratie van werkzoekenden. Het voormalige CWI en huidige UWV Werkbedrijf heeft Competentietestcentra (CTC) ingericht. Het CTC wordt ingezet voor werkzoekenden waarvoor naar het oordeel van de werkcoach meer inzicht in de aanwezige (niet-vakinhoudelijke) competenties nodig is om de klant te re-integreren. Diverse testen kan het CTC inzetten: persoonlijkheids-, carrièrewaarden-, capaciteiten-, motivatie-, belastbaarheids- en een ondernemerstest. De vakinhoudelijke of beroepsmatige competenties van de werkzoekenden kunnen met behulp van het Ervaringscertificaat (EVC) worden herkend en erkend. Het gebruik van EVC kan ertoe leiden dat de werkzoekende direct naar werk kan worden bemiddeld, omdat voor de werkgever is aangetoond wat de persoon in kwestie kan, dan wel via een (verkort) scholingstraject (afhankelijk van de competenties waarover de werkzoekende beschikt) bij een werkgever aan de slag kan. Er valt nog geen uitspraak te doen over de mate waarin de inzet van CTC en EVC tot een hogere scholingsdeelname van werkzoekenden heeft geleid.

Overige stimuleringsmaatregelen

Tot slot geeft de overheid ook anderszins een impuls aan een leven lang leren.⁵⁷ De overheid stimuleert namelijk sinds 2005 op regionaal niveau de totstandkoming van duurzame samenwerking op het gebied van een leven lang leren. Hiertoe heeft de overheid met lagere overheden, onderwijs en ondernemers, en met sectoren convenanten gesloten. Het resultaat van deze activiteit is, dat in de afgelopen vier jaar ruim 47 regionale en sectorale samenwerkingsverbanden tot stand zijn gekomen, ruim 40 leerwerkloketten zijn geopend die mensen en bedrijven adviseren over scholing en ongeveer 70.000 personen met een leerwerktraject⁵⁸ (dual of EVC) zijn gestart. Tot 2011 zal de overheid ondersteuning bieden om de tot stand gebrachte regionale samenwerking te verankeren.

Verder stimuleert de overheid de inzet van duale trajecten en EVC via projecten van de hierboven genoemde regionale samenwerkingsverbanden. Duale en EVC trajecten zijn belangrijke instrumenten voor de ontwikkeling van mensen. In duale trajecten (of opleidingen) worden leren en werken gecombineerd. Deze trajecten leiden tot een erkend (deel)certificaat of diploma. Duale trajecten zijn relevant voor de opscholing van werkenden en als terugkeermogelijkheid naar het onderwijs voor mensen zonder startkwalificatie.

⁵⁶ Gelderblom, A., M. Collewet en J. De Koning, Instrumentarium om deelname aan postinitiële scholing te vergroten, SEOR, april 2009.

⁵⁷ Zie ook Leren & Werken, Leren & Werken versterken, Plan van aanpak 2005-2007, 2005 en Leren & Werken, Doorpakken met Leren & Werken, Plan van Aanpak 2008-2011, 2007.

⁵⁸ Het betreft hier trajecten op MBO-niveau. Op HBO-niveau zijn via een andere regeling circa 10.000 leerwerktrajecten gerealiseerd.



Met EVC worden competenties die mensen hebben verworven in beeld gebracht en erkend. Hiermee krijgen deze competenties een civiel effect, ze worden zichtbaar en kunnen uitgangspunt worden voor bijscholing en opleiding van mensen en voor loopbaanbeleid in instellingen en bedrijven. De overheid werkt aan de vergroting van de bekendheid met en de inzet van EVC. In 2008 en 2009 heeft de overheid hiertoe een publiekscampagne gevoerd via radio, televisie en internet⁵⁹.

6.4 Conclusie

De scholingsdeelname is afhankelijk van een groot aantal factoren aan de zijde van werkgevers, werkenden en werkzoekenden, die bovendien nog eens van elkaar verschillen. Dit betekent dat je een mix van maatregelen en instrumenten nodig hebt om knelpunten weg te nemen bij werkenden en werkzoekenden om aan scholing deel te nemen en bij werkgevers om scholingsmogelijkheden te bieden. Op basis van het huidige inzicht in knelpunten en de effecten van instrumenten en maatregelen die worden of in het verleden zijn ingezet, kunnen we richting geven aan wat de kenmerken van een goede mix van instrumenten zouden moeten zijn:

- Algemene (financiële) instrumenten zijn niet genoeg om scholing door werkgevers te stimuleren. De bedrijfscultuur moet worden beïnvloed, opdat scholing als belangrijk en nuttig wordt gezien.
- Omdat bij kleine bedrijven vaak speelt dat administratieve lasten van regelingen hoog zijn en/of dat een gestructureerd opleidingsbeleid ontbreekt, zijn voor kleine bedrijven niet-financiële instrumenten zoals advisering en ondersteuning belangrijke randvoorwaarden.
- Individuele opleidingsbudgetten lijken met name geschikt om werknemers die traditioneel minder vaak aan scholing deelnemen over de streep te trekken en te motiveren tot deelname aan scholing. De inzet van een individueel opleidingsbudget dient wel samen te gaan met een goede begeleiding van het individu, waarbij geholpen wordt om de scholingswens te formuleren en het juiste scholingsaanbod te vinden.
- Er is meer aandacht nodig voor de inzet van scholing bij re-integratie. Dit heeft gevolgen voor de aanbestedingen op de (geprivatiseerde) re-integratiemarkt, aangezien de concurrentie tussen private uitvoerders van re-integratie voor een groot deel op prijs gebeurt en er geen ruimte is voor meer substantiële vormen van scholing. Voor een effectieve scholing van werkzoekenden dient inzicht te zijn in de competenties waarover een werkloze beschikt en een confrontatie daarvan met de competenties waaraan op de arbeidsmarkt behoefte is. Zo wordt duidelijk of scholing nodig is en zo ja waarin. Dit voorkomt onnodig lange en irrelevante scholing.

⁵⁹ Met de pay off: "Weet waar je staat, vraag je Ervaringscertificaat".

7 Maatregelen versterking leercultuur

Zoals we in dit rapport hebben geschetst is de huidige situatie van het leven lang leren in Nederland niet slecht, maar ook niet bijzonder goed. Om in de komende jaren de concurrentie met het buitenland aan te kunnen en productief genoeg te zijn om in de vraag naar producten en diensten van onze verouderende bevolking te kunnen voorzien zullen we het beter moeten doen. We zullen van redelijk (een zesje) naar goed (ten minste een acht) moeten komen.

Hiervoor is het volgens de Denktank nodig om de leercultuur bij volwassenen fors te versterken. Het initieel onderwijs speelt hierin een belangrijke rol. Immers, als jonge mensen letterlijk leren dat leren nuttig én aangenaam (vergelijk het met trainen om sportieve prestaties te bereiken) is, dan is het – uitzonderingen daargelaten – helemaal niet nodig om een leercultuur te verstevigen. De recente initiatieven rond loopbaanleren in het beroeps-onderwijs vindt de Denktank dan ook positief. Echter, dit advies gaat niet over het initiële onderwijs. Het gaat over de kansen die volwassenen grijpen om hun kwalificaties en competenties te versterken.

Voor het versterken van de leercultuur bij volwassenen is het essentieel dat mensen zin krijgen in leren en dat het niet voelt als een veroordeling tot levenslang leren. Zolang mensen niet uit zichzelf de verantwoordelijkheid nemen voor hun leerproces is er een omgeving nodig waarin mensen gestimuleerd en gefaciliteerd worden tot leren. De Denktank is van mening dat een dergelijke omgeving via vier sporen vorm te geven is. Die beschrijven we in de vier onderstaande paragrafen.

7.1 Leren verankeren in de arbeidsrelatie

De voornaamste stap die in de ogen van de Denktank gezet zou moeten worden om de leercultuur te versterken is dat een werkgever en werknemer met elkaar in het arbeidscontract afspraken maken over leren. Leren moet door beide partijen worden gezien als een investering in het functioneren van de werknemer binnen het bedrijf en daarbuiten.

In de klassieke arbeidsrelatie wordt een contract tussen werkgever en werknemer gesloten met als kern de ruil tussen loon en (potentiële) arbeidsprestatie. De Denktank stelt voor om deze klassieke relatie uit te breiden met het element 'leren' en wel zodanig dat in een zo vroeg mogelijk stadium ten aanzien van leren de wederkerigheid tussen werkgever en werknemer wordt benadrukt. In elke arbeidsrelatie moeten werkgever en werknemer met elkaar afspraken maken over de rechten en plichten van werkgever en werknemer ten aanzien van het leren van de werknemer. Door aan het begin van de arbeidsrelatie het belang van leren (en daarmee ook scholing) door werkgever en werknemer uit te spreken, wordt het ook normaler dat werkgever en werknemer regelmatig met elkaar nagaan dat scholing voor de werknemer (en de werkgever) wenselijk is.



Arbeidscontracten waarin werkgever en werknemer wederkerige afspraken over leren maken noemt de Denktank ‘werkleercontracten’. Deze naamgeving heeft de Denktank gekozen om te benadrukken, dat het werk(en) voorop staat en leren een daaraan verbonden en noodzakelijk onderdeel van is.

De vraag is hoe we van arbeidscontracten komen tot werkleercontracten. De voorname maatregelen die hiervoor getroffen moeten worden zijn volgens de Denktank de verankering van scholing in de wet, een grootschalige communicatiecampagne van

overheid en sociale partners en ondersteuning via breed toegankelijke loopbaanadvisering en –begeleiding:

1. Wettelijke verankering van scholing

De overheid zou het belang van scholing voor de arbeidsovereenkomst moeten vastleggen in de wet. Op deze manier zet je als overheid de norm, je legt het principe vast en mensen kunnen zich op basis van de wet er op beroepen. Een wettelijke regeling draagt bij aan de noodzakelijke cultuurverandering. Concreet stelt de Denktank voor om in het Burgerlijk Wetboek, Boek 7, Titel 10 (Arbeidsovereenkomst) een formulering op te nemen, waarin gesteld wordt dat de werkgever verplicht is de werknemer scholing te bieden en dat de werknemer verplicht is scholing te volgen en dat de werkgever en werknemer hierover verdere afspraken dienen te maken in de arbeidsrelatie. In het kader is te lezen welke wetswijziging de Denktank de overheid concreet adviseert.

Door de wettelijke verankering van scholing kunnen werkgever en werknemer in de privaatrechtelijke sfeer (dus ook bij ontslag via beëindiging van de arbeidsovereenkomst bij de kantonrechter) elkaar de maat nemen voor wat betreft de naleving van de verplichting om te leren. Dus de werkgever kan het niet nakomen van scholingsafspraken door de werknemer opvoeren als feit om – in ultieme zin – de arbeidsovereenkomst te ontbinden. De werknemer kan een hogere ontslagvergoeding eisen indien de werkgever geen of onvoldoende scholingsmogelijkheden heeft geboden.

Wettelijke verankering van scholing

De Denktank stelt de volgende wijziging/aanvulling boek 7 titel 10 BW voor om scholing wettelijk te verankeren.

Toevoeging artikel aan titel 10 boek 7

Dit artikel zou de volgende inhoud kunnen krijgen:

1. De werkgever biedt de werknemer de gelegenheid passende scholing te volgen die noodzakelijk is voor het behoud en de verdere ontwikkeling van zijn beroepsvaardigheden, mede met het oog op de ontwikkeling van de onderneming van de werkgever en die van de arbeidsmarkt.
2. De werknemer is verplicht passende scholing te volgen in de zin van het vorige lid, waartoe hij door de werkgever in de gelegenheid wordt gesteld.
3. De werkgever en de werknemer maken bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst afspraken over de door de werknemer te volgen scholing en vernieuwen deze afspraken ieder jaar dat de arbeidsovereenkomst voortduurt.
4. Van dit artikel kan niet worden afgeweken.

Toelichting

Voor de formulering van dit artikel is enigszins aangesloten bij de opzet van de artikelen 658a en 660a van boek 7 BW, die handelen over het aanbieden van passende arbeid aan zieke werknemers, omdat ook deze artikelen een structuur kennen van wederzijdse rechten en plichten.

Met opzet wordt in het midden gelaten wie de scholing bekostigt, alsmede of deze in de werktijd, de vrije tijd of een combinatie van beide wordt gevolgd. Het antwoord op deze vragen is sterk afhankelijk van de aard van de te volgen scholing, de kosten daarvan, de mate waarvan deze aan ieder van de partijen voordelen oplevert, de aard van de functie en het inkomen van de werknemer, de vermogenspositie van de onderneming en andere omstandigheden van het geval. De bepaling beoogt slechts het principe vast te leggen dat de werknemer het recht heeft op het volgen van scholing, alsmede de plicht daartoe. Over de aard van de te volgen opleidingen vermeldt de tekst slechts dat deze verband houden met de beroepsvaardigheden, en legt deze verder een verband met zowel de onderneming van de werkgever als de arbeidsmarkt als geheel. Met de relatie met de beroepsvaardigheden wordt beoogd dat opleidingen met een volstrekt algemeen karakter (cursus bloemschikken) buiten deze bepaling vallen. Er dient enig verband te zijn met het werk (bij een bloemisterij is deze er uiteraard weer wel). Anderzijds kan dit verband ruim zijn, in de zin dat ook opleidingen voor algemene vaardigheden, zoals cursussen in computergebruik, sociale vaardigheden, talenkennis, management e.d. ook in aanmerking komen als de werknemer deze vaardigheden niet of slechts beperkt bij zijn huidige werkzaamheden kan toepassen. Door de relatie te leggen met zowel de onderneming als de arbeidsmarkt wordt aangegeven dat de ondernemer de werknemer in beginsel niet behoeft op te leiden voor functies die volstrekt buiten de eigen sfeer liggen, doch anderzijds het oog moet houden op de mogelijkheid dat de werknemer elders werk zal moeten kunnen aanvaarden, indien zijn functie bij de huidige werkgever, om welke reden dan ook, tot een einde komt.

Ten einde de werknemer te beschermen tegen onredelijke scholingsopdrachten van de werkgever wordt in het artikel tevens het begrip ‘passende scholing’ geïntroduceerd. Er is echter van afgezien dit begrip nader te definiëren. In de praktijk zal moeten worden uitgemakt wat concreet van een werknemer mag worden verwacht. Ook de werkgever mag zich ten aanzien van een door de werknemer voorgestelde scholing er op beroepen dat deze niet passend is te noemen.

Het maken van scholingsafspraken zou direct bij de aanvang van de arbeidsovereenkomst moeten plaatsvinden. Zij behouden echter slechts hun waarde, indien zij daarna met enige regelmaat worden geactualiseerd. Om die reden wordt tevens bepaald dat de afspraken jaarlijks moeten worden vernieuwd. Het is tevens de reden waarom het geen meerwaarde heeft om de scholingsafspraken als zodanig in de arbeidsovereenkomst te regelen. Het is zinvoller om een apart scholingsplan af te spreken en dit regelmatig te evalueren. De door vele ondernemingen jaarlijks gehouden functioneringsgesprekken vormen hiervoor het ideale moment. Daarmee kan dit onderwerp een vaste plaats krijgen in de structuur van het personeelsbeleid en voelen partijen deze verplichting niet als een onevenredige verzwaring van hun belasting, met als gevaar dat de naleving erbij inschiet.

Ten slotte is het noodzakelijk de bepaling van dwingend recht te maken. Er is niet voorzien in een beperking van het verbod tot afwijking tot bepalingen die ten nadele van de werknemer afwijken, zoals op andere plaatsen in de titel wel gebeurt, omdat dit bijvoorbeeld zou kunnen worden opgevat dat de verplichting van de werknemer om mee te doen in onderlinge overeenstemming zou kunnen komen te vervallen. Dat is echter niet de bedoeling. Het is uiteraard wel mogelijk om de bepaling in de arbeidsovereenkomst nader uit te werken. Tevens kunnen in cao's en in overeenkomsten met de ondernemingsraad precieze afspraken worden gemaakt, onder meer over de financiering van de scholing.

Afdeling 3 (Vakantie en verlof) is de plaats van het artikel in titel 7.10 BW die het meest voor de hand ligt, aangezien bij scholing doorgaans ook de mogelijkheid van verlof aan de orde zal komen. In dat geval zou het artikel nummer 644 kunnen krijgen.

Overgangsregeling

Bij de bepaling in de voorgestelde vorm is een overgangsregeling voor reeds bestaande arbeidsovereenkomsten niet noodzakelijk. Het voorschrift tot jaarlijkse vernieuwing van de afspraken geldt immers ook voor de bestaande overeenkomsten.

Consequenties

Indien het recht op en de plicht tot scholing in de bovenbedoelde zin wettelijk is verankerd, heeft dit gevolgen voor het ontslagrecht. De naleving hiervan kan - in elk geval op aangeven van partijen - meewegen bij de beoordeling tot toestemming voor ontslag door het UWV, bij de toekenning van ontslagvergoedingen in beëindigingsovereenkomsten, bij schadevergoedingen bij kennelijk onredelijk ontslag en bij de ontbinding van arbeidsovereenkomsten door de kantonrechter, alsmede bij de toekenning van vergoedingen daarbij. Wel is het denkbaar dat het Ontslagbesluit, alsmede de aanbevelingen van de Kring van kantonrechters voor de ontbindingspraktijk op dit punt worden aangescherpt. Het voordeel van deze constatering is dat het toch al gevoelig liggende wettelijke ontslagrecht door de aanbevelingen van de denktank niet hoeft te worden aangepast.

2. Communicatiecampagne

Met de verankering van scholing in de wet brengen we een verandering in motivatie en gedrag van mensen ten aanzien van leren op gang. Om te zorgen dat werkgever en werknemer met elkaar afspraken gaan maken over scholing, zal deze wetswijziging breed gecommuniceerd moet worden. De nadruk daarbij zal moeten liggen op het belang van scholing voor een ieder en dat je mensen wilt aanmoedigen en faciliteren om zich continue te blijven ontwikkelen. Een campagne waarin de overheid en sociale partners samen optrekken heeft hierbij de voorkeur: sociale partners vertegenwoordigen de werkgevers en werknemers bij wie we (naast de niet-werkenden) de gedragsverandering tot stand willen brengen.

3. Loopbaanbegeleiding en –advisering

Als het gaat om afspraken tussen een werkgever en een werknemer over functiegerichte scholing, kan de werkgever doorgaans redelijk goed bepalen in welke richting verdere ontwikkeling van de werknemer wenselijk is. Voor employabilitygerichte ontwikkeling kan dat veel minder het geval zijn. Loopbaanadvies en –begeleiding zijn dan ook onmisbaar voor werkenden en niet-werkenden om de ontwikkelingsbehoefte vast te stellen en de wijze waarop daarin kan worden voorzien. Omdat loopbaanplanning en –begeleiding voor veel werknemers in Nederland nog geen gemeengoed is, ligt hier een taak voor overheid en sociale partners om de beschikbaarheid van deze voorzieningen te verbeteren. Brancheverenigingen/O&O-fondsen waar middelgrote en kleine bedrijven (juist bij deze bedrijven zijn loopbaanbegeleiding en –advisering minder voor handen) bij aangesloten zijn/onder vallen moeten loopbaanbegeleiding en –advies toegankelijker maken voor de werknemers van deze bedrijven. De overheid heeft een faciliterende taak om te zorgen dat er een toegankelijke infrastructuur is voor iedereen die behoefte heeft aan loopbaanadvies en –begeleiding en daarvoor niet bij zijn werkgever terecht kan. De Denktank pleit hierbij voor het inrichten van laagdrempelige ‘loopbaanwinkels’ die uitnodigen dat werkenden en werkzoekenden er binnen lopen voor loopbaanadvies en begeleiding. Momenteel werkt de overheid aan het inbedden van de Leerwerkloketten in de Locaties Werk en Inkomen (LWI's). De loopbaanwinkels kunnen onder verantwoordelijkheid komen van deze leerwerkloketten, zodat deze bestaande structuur wordt benut voor een toegankelijk aanbod van loopbaanadvies en –begeleiding voor werkenden en werkzoekenden. Voorwaarde daarbij is wel dat de adviseurs van deze loketten investeren in expertise op het brede terrein van opleidingen (het bekostigd en private scholingsaanbod voor werkenden en werkzoekenden, voor laag, middelbaar en hoger opgeleiden) en HRM (zie 7.3).

7.2 Invoering van een individueel leerbudget

Naast het verankeren van leren in de arbeidsrelatie (en in re-integratietrajecten: zie paragraaf 7.4) moet het ook aantrekkelijker worden voor volwassenen –werkenden en niet-werkenden– om zich te blijven ontwikkelen. Volgens de Denktank moet daartoe de motivatie van volwassenen om te blijven leren worden vergroot. Volgens de Denktank kan dit het beste worden bereikt door een leven lang leren meer via het individu te financieren. Dit vergroot namelijk het eigen initiatief van mensen, alsmede de eigen verantwoordelijkheid

en het leren in eigen tijd.

Financiering via het individu kent verschillende vormen. Deze variëren van een leerbon bedoeld voor één cursus waaraan meestal geen persoonlijke investering is verbonden, via een leerrekening met een vaste (eenmalige of periodieke) inleg waaraan primair werkgever en overheid bijdragen en een persoonlijke investering mogelijk is, tot een individuele spaarrekening waarin de persoonlijke investering voorop staat en bijdragen van overheid en werkgever mogelijk zijn.

Met dit soort individuele leerbudgetten kunnen mensen zelf hun scholing inkopen en scholingsaanbieder kiezen. Dit vergroot de concurrentie tussen scholingsaanbieders, wat tot lagere prijzen en kwaliteitsverbetering van scholing kan leiden. Ook kan het zorgen voor een groter kostenbewustzijn bij de deelnemers.⁶⁰ Kijkend naar de ervaringen die elders met dit instrument zijn opgedaan, zien we dat een individueel leerbudget veelal direct aan de werknemer of de werkzoekende wordt toegekend, zonder tussenkomst van de werkgever. Ook mag het budget vaak alleen worden besteed bij een erkende scholingsaanbieder, dit om een bepaalde kwaliteit van scholing die wordt ingekocht te garanderen.



Om de leercultuur bij volwassenen te versterken bepleit de Denktank voor de langere termijn de invoering van een individueel leerbudget, bijvoorbeeld een opleidingscheque, voor iedereen (werknemers, zelfstandigen en niet-werkende werkzoekenden). Voor de korte termijn adviseert de Denktank invoering van een opleidingscheque voor die groepen die nu het meest in hun scholingsdeelname achterblijven: oudere werknemers, laagopgeleide werknemers en parttimers. Vooral bij deze groepen is een opleidingscheque effectief.

Concreet stelt de Denktank voor om een opleidingscheque in te voeren voor werknemers van 50 jaar en ouder, werknemers zonder startkwalificatie, dat wil zeggen zonder een HAVO-, VWO- of MBO-niveau 2-diploma en voor werknemers met een deeltijdbaan van minimaal 12 en maximaal 24 uur. Juist omdat in Nederland veel in deeltijd wordt gewerkt, biedt het stimuleren van leren door parttimers de gelegenheid om een leven lang leren in Nederland op een hoger niveau te brengen. Het stimuleren van een leercultuur van werkenden in het MKB verloopt via spoor 3.

De reden om de opleidingscheque gefaseerd in te voeren is tweeledig. In de eerste plaats biedt een gefaseerde invoering de mogelijkheid om de ervaringen die met het instrument voor een beperkte groep zijn opgedaan te benutten voor de invoering van het instrument voor een bredere doelgroep. In de tweede plaats betekent een gefaseerde invoering een beperkter beslag op de financiële middelen, wat in tijden van economische recessie niet onbelangrijk is.

⁶⁰ Groot, W. en H. Maassen van den Brink, Werkt het scholingsbudget, mei 2009.

Invoering van een opleidingscheque

Uitgangspunten

- De opleidingscheque wordt door de overheid en de betrokkene gefinancierd: de legitimatie achter de overheidsbijdrage is gelegen in de wens om de leercultuur te bevorderen. Scholing heeft over het algemeen een behoorlijk rendement voor het individu dat scholing volgt. In die zin zou een overheidsbijdrage overbodig zijn. Het blijkt echter dat mensen onvoldoende zelf de verantwoordelijkheid nemen voor hun scholing. Met de opleidingscheque wil de Denktank mensen stimuleren en bewust maken van het rendement van scholing.
- Er is een laagdrempelige loopbaanadviseur en –begeleiding aanwezig.
- Het systeem moet zo eenvoudig mogelijk zijn.

Vormgeving

- Het systeem dat de Denktank voorstelt is een puntensysteem gebaseerd op (elektronische) vouchers. Iedereen krijgt jaarlijks van de overheid een quotum aan ‘onderwijspunten’. Die punten kan men sparen (ze hoeven dus niet hetzelfde jaar opgemaakt te worden) en verzilveren door via een eigen financiële inleg deze punten op te waarderen tot opleidingscheques (lieft elektronisch). Met deze opleidingscheques kan men EVC en onderwijs inkopen. Daarbij gaat het niet alleen om diplomatrajecten, maar vooral ook om cursussen en modules. Reden hiervan is dat niet het behalen van diploma’s, maar het weer aan het leren krijgen van mensen voorop staat.
- Door verstrekking van onderwijspunten kan het systeem zo ingewikkeld, of eenvoudig mogelijk worden gehouden. Bijvoorbeeld: mensen met een afgeronde hogere opleiding in het initieel onderwijs ontvangen minder onderwijspunten; ouderen ontvangen meer punten dan jongeren, etc.
- De opleidingscheques kunnen alleen besteed worden bij onderwijsinstellingen die een vorm van kwaliteitstoetsing hebben doorstaan.
- De opleidingscheque mag niet worden gebruikt in opdracht van de werkgever. Dit om substitutie van financiering van de werkgever door financiering van de overheid te voorkomen.
- Er vindt geen toets op ‘arbeidsmarktrelevantie’ van de opleiding plaats. Door inleg van de deelnemer gaan we uit van een voor het individu verstandig uitgavenpatroon.

Financiële aspecten

- Het jaarlijkse quotum aan onderwijspunten zou volgens de Denktank € 500,- à € 1.000,- moeten bedragen. Als 10% van de beroepsbevolking jaarlijks maximaal gebruikt van zijn opleidingscheque dan kost dat de overheid € 400 miljoen à € 800 miljoen.
- Financieringsmogelijkheden voor de overheid kunnen bijvoorbeeld gevonden worden in een aanpassing van spaarloonregeling en levensloopregeling.
- In de nadere uitwerking moet aandacht zijn voor de financiële toegankelijkheid van de opleidingscheque voor mensen met een klein inkomen. Mensen met kleine inkomens zouden bijvoorbeeld financieel minder hoeven bij te dragen. In dit verband kan de overheid sociale partners oproepen de eigen bijdrage van de betrokkenen voor hun rekening te nemen (bijvoorbeeld via de O&O-fondsen).

In het kader beschrijven we de uitgangspunten en vorm van de opleidingscheque. We willen benadrukken, dat het cruciaal is om de opleidingscheque goed in de markt te zetten. Mensen moeten weten of ze in aanmerking komen voor het instrument en hoe ze het kunnen inzetten. Dit betekent dus communicatie van en informatie over de beschikbaarheid van een individueel leerbudget via personeelsfunctionarissen, vakbonden, internet, maar bijvoorbeeld ook via regionale leerwerkloketten en het UWV Werkbedrijf. Daarnaast is het vooral van belang dat door middel van advies en begeleiding mensen worden geholpen om hun scholingswensen te formuleren en het juiste scholingsaanbod te vinden. Hierbij speelt de werkgever een rol, maar ook ons advies onder het eerste spoor om te zorgen dat loopbaanadvies- en begeleiding breed toegankelijk zijn. Tot slot is het nodig mensen, zeker laagopgeleiden, die via de opleidingscheque gaan leren ook tussentijds goed te begeleiden. Op die manier kunnen knelpunten waar men bij het leren tegenaan loopt worden weggenomen of verminderd, wat het eventueel voortijdig stopzetten van de scholing kan voorkomen.

7.3 Stimuleren en faciliteren van 'leercultuur' in arbeidsorganisaties

Een belangrijke randvoorwaarde voor de continue ontwikkeling van werknemers is de aanwezigheid van een gezond leer- en werkklimaat in bedrijven. Dit betekent een klimaat waarin medewerkers zich betrokken voelen en hun talenten kunnen (blijven) ontwikkelen. Oudere werknemers bijvoorbeeld zijn gebaat bij een organisatie waar ze de vertrouwde dingen kunnen blijven doen en hun kennis kunnen delen met jongeren, anderzijds zullen zij ook gestimuleerd moeten worden om nieuwe uitdagingen aan te gaan op het werk. Alleen als organisatiebelang en individueel belang samenvallen kunnen bedrijven zich ontwikkelen tot 'lerende organisaties'. Geen enkel bedrijf of leidinggevende kan de persoonlijke verantwoordelijkheid van een medewerker voor zijn eigen leerproces overnemen. Wel kan een bedrijf of leidinggevende dit leerproces (frustreren of juist) stimuleren. In de organisatie van het werk moeten leermogelijkheden op het werk, het informele ofwel het spontane leren, meer worden ingebed. Dit kan bijvoorbeeld door periodieke taakwisseling, het systematisch stimuleren van kennisuitwisseling in een bedrijf, het stimuleren van medewerkers om wat men geleerd heeft ook direct uit te voeren en daar weer van te leren, het aanspreken en beoordelen van leidinggevendenden op het stimuleren van leerprocessen in hun bedrijf. Ook het inzetten van scholingsambassadeurs (eigen werknemers die voor deze additionele taak worden opgeleid) kan bijdragen aan een gezond leerklimaat. Sociale partners hebben hierin een belangrijke rol. Zij zouden een heldere visie omtrent leren moeten formuleren. Zij kunnen financiële middelen bundelen en daardoor meer massa creëren. Die massa kunnen zij benutten om professionele sectorale instellingen op te tuigen die bedrijven kunnen faciliteren bij de ontwikkeling van hun personeel. Zeker sectoren met veel kleinere bedrijven zijn hiermee gebaat.

Een van de groepen die minder deelneemt aan scholing zijn werknemers in het MKB. De condities voor scholing in het MKB en vooral in de kleine bedrijven zijn minder gunstig dan in het grootbedrijf. De categorie kleine bedrijven is echter een veelzijdige verzameling. Daartoe behoren zelfstandigen zonder personeel in zeer uiteenlopende beroepen, starten-

de ondernemingen, zeer innovatieve bedrijfjes die nieuwe hoogwaardige technologie commercieel testen, maar ook kleine detailhandelsbedrijven, de bakker op de hoek en de Turkse supermarkt. Een niet onbelangrijk deel van het MKB heeft daarom wel degelijk een leercultuur, vooral waar sprake is van snelle innovatie. Een zeer grote groep bedrijven in deze categorie blijft echter achter, omdat een deel van het personeel relatief laaggeschoold is, de middelen van het bedrijf voor HRM-beleid en scholing zeer beperkt zijn en er geen leertraditie bestaat. De Denktank adviseert de overheid om die kleine bedrijven te ondersteunen door ze te helpen bij het in beeld brengen van de ontwikkelbehoeften van het bedrijf en personeel en de wijze waarop daar het beste in kan worden voorzien. De regionale leerwerkloketten vormen hiervoor een geschikte structuur. Ze zijn regionaal georiënteerd, wat goed aansluit bij het MKB dat een sterke regionale binding heeft. Bovendien hebben de adviseurs van de leerwerkloketten kennis van de regionale arbeidsmarkt en scholingsmarkt. Ook worden vanuit dit loket contacten gelegd en onderhouden met de werkgevers in de regio. Echter expertise op het terrein van HRM is vaak niet aanwezig bij deze loketten. Daar dient in geïnvesteerd te worden. Als ook daarin is voorzien, ontstaat in de regio een plek waar men terecht kan voor informatie over arbeid, scholing en EVC, waar een toegankelijk aanbod van loopbaanadvies en –begeleiding voor werkenden en werkzoekenden wordt geboden en van waaruit MKB-ondernemers actief worden ondersteund om leren in hun arbeidsorganisatie meer een plek te geven.

7.4 Meer gerichte scholing bij re-integratie

Bij mensen met een WW- of WWB-uitkering is het tekort aan leren manifest. Van hen wordt verwacht dat ze zo snel mogelijk weer aan het werk gaan, zodat de uitkeringsafhankelijkheid verdwijnt. Dit betekent dat de praktijk van de uitvoeringsinstellingen van de WW en WWB (UWV Werkbedrijf resp. Sociale diensten) nu gericht is op het zo snel mogelijk verrichten van betaald werk door de uitkeringsgerechtigde. De Denktank vindt dat in plaats van de snelheid waarmee een uitkeringsgerechtigde wordt gere-integreerd, de duurzaamheid van de inpassing in het arbeidsproces leidend moet zijn. Gerichte scholing moet een belangrijker onderdeel van de re-integratiestrategie worden. Enerzijds moet scholing worden ingezet als plicht/tegenprestatie van de uitkeringsgerechtigde tegenover de uitkering (scholing als plicht om duurzaam aan het werk gaan). Het niet nakomen van scholingsverplichtingen door de uitkeringsgerechtigde dient dan ook dezelfde consequenties te hebben als het onvoldoende inzetten van de uitkeringsgerechtigde om een betaalde baan te verwerven. Anderzijds moet scholing als recht van de uitkeringsgerechtigde beter mogelijk worden. Scholing van mensen met een WW-uitkering met behoud van uitkering is nu beperkt mogelijk. In artikel 1 van de Scholingsregeling WW wordt namelijk gesteld dat het hierbij alleen mag gaan om een opleiding of scholing waarvan aannemelijk is dat de persoon in kwestie niet zonder deze opleiding of scholing een voor hem passend beroep of functie kan uitoefenen, en dat de voorgestelde opleiding hiertoe een adequaat middel. Juist deze formulering sluit in veel gevallen de inzet van scholing voor iemand met een WW-uitkering uit. De formulering is te veel gestoeld op het uitgangspunt dat de snelheid waarmee

iemand gere-integreerd kan worden voorop moet staan in plaats van de duurzaamheid van de re-integratie. De Denktank adviseert daarom de overheid de Scholingsregeling aan te passen, zodanig dat het volgen van een opleiding of scholing met behoud van uitkering mogelijk is, mits deze opleiding of scholing bijdraagt aan het duurzaam verkrijgen van een passend beroep of functie. Vanzelfsprekend moet onnodig lange en irrelevante scholing worden voorkomen. De uitvoeringsinstelling moet dan ook goed inzicht hebben in de competenties waarover een werkloze beschikt en deze confronteren met de competenties waaraan op de arbeidsmarkt behoefte is. Zo wordt duidelijk of scholing van de uitkeringsgerechtigde nodig is en zo ja waarin.

Een voorstel tot wijziging van de Scholingsregeling staat in het kader 'Aanpassing Scholingsregeling WW'.

Aanpassing Scholingsregeling WW

De tekst van artikel 1 lid 2 onder a Scholingsregeling WW (Regeling van 25 augustus 2004, Stcrt. 163, nadien gewijzigd) luidt:

“dat de werknemer niet zonder opleiding of scholing een voor hem passend beroep of functie kan uitoefenen op de arbeidsmarkt en dat de voorgestelde opleiding of scholing daartoe een adequaat middel is”

De Denktank stelt voor deze tekst te vervangen door:

“dat de opleiding of scholing bijdraagt aan de mogelijkheden voor de werknemer om in de toekomst op adequate wijze een voor hem passend beroep of functie uit te oefenen op de arbeidsmarkt.”

Toelichting

Hiermee komt de voorwaarde te vervallen dat zonder de scholing geen enkele mogelijkheid zou bestaan om passende arbeid te vinden. De scholingsregeling komt daarmee in het teken te staan van het doel om werknemers voortdurende scholing te geven, zeker en met name ook tijdens een periode van werkloosheid. Het volgen van scholing ontbreekt niet de sollicitatieplicht, waardoor er geen reden is om te vrezen dat het volgen van de scholing de werknemer zou afhouden van een terugkeer in betaalde arbeid. Alleen in bijzondere gevallen kan ontheffing van de sollicitatieplicht worden verleend (bijvoorbeeld als de werknemer werk zou moeten aanvaarden dat hem belemmert de scholing te volgen, terwijl duidelijk is dat dit werk slechts voor korte beschikbaar zal zijn). Als de betrokkene tijdens de scholing een baan vindt, moet wel de scholing worden afgerond.

Geraadpleegde literatuur

Bekker, Sonja et al, Trendrapport vraag naar arbeid 2006, OSA, 2007.

Borghans, L., B. Golsteyn, A. De Grip en A. Nelen, Leren op het werk, Ontwikkelingen en consequenties voor productiviteit en mobiliteit, ECBO/ROA 2008.

Borghans, L., B. Golsteyn en A. de Grip, Meer werken is meer leren, Determinanten van kennisontwikkeling, CINOP, 2006

Brummelkamp, G. van, K. van Elk en J. de Kok (EIM) samen met L. van den Boom en A. Gelderblom (SEOR), Policy instruments to foster training of the employed. Volume 1 (Main Report), Zoetermeer/Rotterdam, Januari 2005.

Centraal Bureau voor de Statistiek, Jaarboek onderwijs 2009, 2008.

Commissie Arbeidsparticipatie, Naar een toekomst die werkt, 16 juni 2008.

Doets, C., W. Van Esch, J. Houtepen, K. Visser en J. de Sousa, Palet van de non-formele educatie in Nederland, CINOP, 2008

Doets, C. en T. Huisman, De effectiviteit van een Individuele Leerrekening, 's Hertogenbosch, Cinop, februari 2009

Donker van Heel, Peter, et al, Hoe werken scholingsfondsen?, Rotterdam, Ecorys, 2007

Euroguidance, Het ontwikkelen van het personeel van morgen: een reflectie op de huidige stand van zaken rondom loopbaanbegeleiding in Nederland, Conceptrapportage, 2009.

Fouarge, D., A. De Grip en A. Nelen, Leren en Werken, ROA, maart 2009.

Fouarge, D. en T. Schils, Training older workers; does it help make them work longer?, OSA-publicatie A230, February 2008.

Gelderblom, A., M. Collewet en J. De Koning, Instrumentarium om deelname aan postinitiële scholing te vergroten, SEOR, april 2009.

Goudsmit, L. en Y. van Oord, Evaluatie DuizendMAX-regeling: alle partijen aan het woord, Gemeente Haarlem, Onderzoek en Statistiek Haarlem, 2006.

Groot, W. en H. Maassen van den Brink, Werkt de markt voor bedrijfsgerelateerde scholing, Een overzichtsstudie, mei 2009.

Hagens, K. en H. Kraaijvanger, Rendement van personeelsontwikkeling in de Technische Installatiebranche, Wehl, Rijnland Advies, 2008.

Hazelzet, A., H. Paagman en S. El Marini, Werknemers motiveren voor scholing. Het belang van een 'evidence based' aanpak, in: Opleiding & Ontwikkeling, nummer 10, 2008.

Houtkoop, W.A., De postinitiële markt, in: Leergang BVE 2001, MGK, 2001 in: Sociaal Economische Raad, Het nieuwe leren, Advies, publicatienummer 10, 2002.

Hövels, B., P. den Boer en A. Klaijisen, Bedrijven over hun contacten met beroeps-onderwijs in de regio; uitkomsten van een onderzoek in drie regio's, 's-Hertogenbosch, Cinop, 2007.

Klaveren, C. van en A. Heyma, Employability naar bedrijfsomvang, SEO economisch onderzoek, 2008-57, oktober 2008.

Leren & Werken, Leren & Werken versterken, Plan van aanpak 2005-2007, 2005

Leren & Werken, Doorpakken met leren & Werken, Plan van Aanpak 2008-2011, 2007.

Maximiano, S. en H. Oosterbeek, On the determinants of workers' and firms' willingness to train, December 2006.

Meijers, F. en L. Teerling, Is Leren leuk? In: S. de Vries, E. Wortel & A. Nauta (red.), Excelleren voor en door mensen: Theorie en praktijk voor optimaal Human Resource Management (pp. 86-99), Kluwer, Deventer, 2003.

Mevissen, J.W.M. en M. Mosselman, Scholing van werkenden zonder startkwalificatie; stand van zaken en perspectieven, Amsterdam, Regioplan, 2006.

MKB-Nederland, Personeel op peil, Onderzoek naar de positie van mkb-ondernemers, Delft, november 2007.

Ministerie van SZW, Voorjaarsrapportage cao-afspraken 2008, juni 2008.

Ministerie van Onderwijs Cultuur en Wetenschappen, Nationaal Actieprogramma Een leven lang leren, 27 januari 1998.

Klaveren, C. van en A. Heyma, Employability naar bedrijfsomvang, SEO economisch onderzoek, oktober 2008.

McCarthy, J., Developing the workforce of today and preparing the workforce of tomorrow, A reflection note on the present state of career guidance provision in the Netherlands, Euroguidance, 2008.

Minne, B., M. van der Steeg en D. Webbink, Skill gaps in the EU: role for education and training policies, CPB Document, No. 162, april 2008.

Nelen, A. en A. De Grip, De investeringen in menselijk kapitaal van deeltijders, Economisch Statistische Berichten, 93 (4546), 31 oktober 2008.

Nelen, A. en A. De Grip, Why do Part-Time Workers invest less in Human Capital than Full-Timers, ROA-RM-2008/4, juli 2008.

Nieuwenhuis, L., P. Gielen en D.J. Nijman, Leven lang leren voor vitaliteit, een voorstudie ten behoeve van ontwikkeling en onderzoek, CINOP, 2008.

Nieuwenhuis, L.F.M. en M. van Woerkom, Goal Rationalities as a framework for evaluating the learning potential of the workplace, Human Resource Development Review, Vol. 6, No. 1, maart 2007, 64-83.

Onderwijsraad, Werk maken van een leven lang leren, Advies, nummer 20030322/740, 2003.

Oosterbeek, H. en H.A. Patrinos, Financing Lifelong Learning, Policy Research Working Paper, nr. 4569, The World Bank, maart 2008.

Open Universiteit Nederland, Zicht op OpenER; Resultaten en effecten van een experiment met Open Educational Resources, 2008.

Provincie Noord-Brabant, Leerkansen voor laagopgeleiden: feiten, cijfers, theorie en praktijk, 2005.

Raad voor Werk en Inkomen. Een open en flexibele infrastructuur voor Leven lang leren, februari 2008.

Rick, K. de, I. Vanhoren, H. Op den Kamp en I. Nicaise, Het lerend individu in de kennismaatschappij, CINOP, 2006.

ROA, De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2012, Maastricht, 2007.

Sociaal Economische Raad, Het nieuwe leren, Advies, publicatienummer 10, 2002.

Sloep, P.B., Netwerken voor lerende professionals, Hoe leren in netwerken kan bijdragen aan een leven lang leren, Oratieboekje, Open Universiteit Nederland, november 2008.

Smit A.A., S. Andriessen, K. Stark, Lager opgeleiden in beweging; employability van lager opgeleiden, aanbevelingen en praktijkvoorbeelden, Hoofddorp, TNO Kwaliteit van Leven, 2005.

Sociaal Economische Raad, Het nieuwe leren, Advies, publicatienummer 10, 2002.

TeleacNOT, Leerlekkerland - Stijlen van leven lang leren in Nederland, 2008.

Willems, A.I.H., Leren door de leerbon; eindexamen pilot 1 september 2006 - 1 mei 2007, Wise Up Arbeidsmarktconsultancy i.o.v. de Provincie Noord-Brabant.

Bijlage 1

Samenstelling van de Denktank Leren en Werken

De denktank bestaat uit een voorzitter en zes leden. In de denktank hebben zitting:

- a. de heer mr. R.H.L.M. van Boxtel, als voorzitter,
- b. de heer mr. P.J. Biesheuvel,
- c. mevrouw drs. R. van 't Klooster MBA,
- d. de heer Prof. dr. F. Leijnse,
- e. mevrouw drs. H.E.M. Seerden: ambtelijk lid
- f. de heer Prof. dr. R.K.W. Van der Velden,
- g. de heer dr. M.L. Wilke,

De denktank wordt bijgestaan door een secretaris, mevrouw drs. C.C. van Trier, ambtenaar bij het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. De secretaris is geen lid van de denktank.



Colofon

Publicatie van de ministeries van
Onderwijs, Cultuur en Wetenschap en
Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Uitgave
Juli 2009

Vormgeving
Mainstream Marketing Communicatie

Druk
Drukkerij Giethoorn ten Brink

Nabestellen
Leren & Werken
Postbus 90801
2509 LV Den Haag
Telefoon: 070 3334740
E-mail: leren&werken@minocw.nl

Meer informatie
project.lerenenwerken.nl

OCW39.065