

O&O-organisaties meest kansrijke weg naar leven lang leren in de techniek

Position paper technische O&O-organisaties t.b.v. uitgebreide hoorzitting Leven Lang Leren d.d. 23 januari 2017

De technische sectoren behoren met bijna 37.000 werkgevers en ruim 1 miljoen werknemers tot de grootste branches van Nederland. In deze sectoren is leven lang leren noodzakelijk gezien de snelle technologische ontwikkelingen, de veranderende klantvraag en de sectoroverstijgende projecten en samenwerkingsvormen. Ook duurzame inzetbaarheid van vakmensen, tot na hun 65^{ste}, vereist een leven lang leren. Scholing is verder nodig om zijinstromers op te leiden én om het bestaande personeelsbestand te behouden voor de techniek. Werkgevers kunnen in dialoog met hun werknemers interessante ontwikkelingsperspectieven voor vakmensen bieden, waardoor ze aantrekkelijk blijven en meerwaarde kunnen bieden bij de werving van nieuw personeel. Technische O&O-organisaties zoals het Opleidings- en ontwikkelingsfonds voor het Technisch InstallatieBedrijf (OTIB) en het Opleidings- en Ontwikkelingsfonds voor de metaalbewerking (OOM) ondersteunen ondernemers en vakmensen bij het (verder) ontwikkelen van kennis en vakmanschap. Vanuit deze achtergrond doen wij drie aanbevelingen voor het borgen van een leven lang leren:

- 1. Benut de infrastructuur die O&O-organisaties hebben opgebouwd in het technisch bedrijfsleven, het beroepsonderwijs en bijscholing.**
- 2. Geef de BBL een betere positie om leven lang leren vorm te geven**
- 3. Investeer consistent in leven lang leren en een Nationale Investeringsagenda Techniek**

Ad 1: 1. Benut en versterk de infrastructuur van O&O-organisaties in het perspectief van beroepsonderwijs en arbeidsmarkt

Technische O&O-organisaties ondersteunen met hun specifieke kennis, netwerk en persoonlijke contacten vakmensen en werkgevers op het gebied van duurzame inzetbaarheid en leven lang leren. Zij werken niet alleen vraaggestuurd maar vervullen voor de branche ook de rol van toekomstverkenners, uitdager en routebegeleider. Zij bezitten gedetailleerde, specifieke kennis over het benodigde vakmanschap in de betreffende sectoren. Met deze kennis slaan technische O&O-organisaties de brug van scholing naar praktijk. Dit is van grote waarde voor het midden- en kleinbedrijf. Zij beschikken over een hecht regionaal netwerk, waarin vraag en aanbod optimaal op elkaar worden afgestemd. Werkgevers- en werknemersorganisaties besturen de technische O&O-organisaties gezamenlijk.

De technische sectoren hebben de komende jaren flinke uitdagingen op personeelsgebied:

1. Het vakmanschap verandert sneller dan ooit. Het gevraagde opleidingsniveau van werknemers stijgt als gevolg van de zich ontwikkelende technologieën en de veranderende rol en inhoud van het vakmanschap. Naast hard skills (technische vaardigheden), neemt de vraag naar soft skills (slag van theorie naar praktijk en andersom) toe. Het vraagt van vakmensen dat ze blijven investeren in hun kennis. Dit vraagt om een continue leerproces.
2. Tot 2020 worden grote knelpunten verwacht in de werving van nieuwe vakmensen. Het gaat dan met name om medewerkers met een opleiding op mbo-niveau. Nieuwe vakmensen blijven daarom nodig, juist van zij-instroomtrajecten.

Het gevolg is dat in de technische sectoren een leven lang leren belangrijker is dan ooit. De infrastructuur die in de techniek is opgebouwd op het gebied van vakmanschap, instroom en bijscholing, is onontbeerlijk als we willen waarborgen dat er de komende jaren voldoende vakmensen zijn die over de juiste vak kennis en competenties beschikken. Alleen een opleidingsinfrastructuur die dicht op de praktijk zit, kan de kwaliteit bieden waar technische bedrijven en vakmensen op zitten te wachten. Technische O&O-organisaties zetten in op een nauwe aansluiting tussen het onderwijsveld en de bedrijven. Zo bouwen zij toekomstgericht aan nieuw vakmanschap, aan het opleiden van zijinstromers en aan bijscholing om de zittende werknemers te behouden als vakmensen in de techniek. Bovendien kan de bestaande en effectieve infrastructuur voeding en ondersteuning bieden aan de brede ambities rond een leven lang leren. De meerwaarde van de technische O&O-organisaties moet worden erkend en herkend. In plaats van de O&O-organisaties ter discussie te stellen en te investeren in een nationaal scholingsfonds op grote afstand van de vraag van de arbeidsmarkt en de werkvloer, levert het meer op als zij worden versterkt in samenhang en samenwerking met het beroepsonderwijs en het Techniekpact. Dit is de meest kansrijke weg naar een leven lang leren in de techniek.

Ad 2: Benut een versterkte beroepsbegeleidende leerweg (bbl) voor leven lang leren

De sociale partners in de technische branches maken zich grote zorgen over de krimp in de beroepsbegeleidende leerweg (bbl). In de sector Techniek is de vmbo-doorstroom naar de bbl tussen 2008 en 2014 met maar liefst 56% gedaald. De postinitiële bbl-instroom in de installatietechniek daalde zelfs met 83%. De bbl'ers zijn echter precies de vakmensen die zo hard nodig zijn in de techniek. De SER heeft hierover in oktober nog de noodklok geluid in het advies *Toekomstgericht beroepsonderwijs deel 1*.

De technische O&O-organisaties vragen de politiek actie te ondernemen. Dit kan door de bekostiging van doorstromende en 'stapelende' bbl'ers te verbeteren, de positie van de bbl op niveau 3 en 4 te versterken (ook als doorstroomoptie), en de bbl te benutten voor een leven lang leren. Vakmensen kunnen behouden blijven voor de technische branches als zij ruim baan krijgen in doorlopende leerroutes. De bbl is voor vakmensen op mbo-niveau een belangrijke manier om concreet vorm te geven aan een leven lang leren. De bbl moet daarnaast een voorziening worden die zijinstromers van alle leeftijden breed de mogelijkheid geeft richting te geven aan hun loopbaan. In een wereld waarin van vakmensen wordt verlangd dat zij langer doorwerken en zich blijven scholen om mee te kunnen blijven gaan met de nieuwste innovaties, dienen ook de faciliteiten in het beroepsonderwijs hierop toegerust te zijn. In de huidige bbl is dit niet het geval.

Meer intensieve samenwerking tussen mbo en (georganiseerd/regionaal/individueel) bedrijfsleven moet de ruimte krijgen en gefaciliteerd worden. Zorg dat onderwijs plaats kan vinden op locatie bij bedrijven en instellingen, waarbij in gezamenlijkheid wordt beslist over de inzet van een overheidsbijdrage, mogelijk via vouchers hiervoor. Leg daarnaast het bepalen van de inhoud op de plaats waar de expertise ligt. Dit betekent: algemeen vormend, basisberoepsvaardig en didactisch ondersteunend en uitdagend bij het onderwijs; beroepsgericht en –inhoudelijk bij de technische sectoren/bedrijven zelf. Zodoende ontstaat een gedragen en gedeelde regie.

De inrichting van het duale leren is in het mbo goed ingebed in het initiële, arbeidsmarkt-kwalificerende traject. Dit maakt dat het mbo qua structuur ingericht is op werkend leren en op jongvolwassenen in de bbl. Het systeem van duaal leren kan in het kader van leven lang leren beter benut worden door de niet-stapelprikkels uit de bekostiging te halen. Voor een modulair en flexibel aanbod is een systeem van leervouchers in het bekostigd onderwijs interessant voor zowel de werknemer, de werkgever als het roc. Dit zou zowel voor de

initiële (arbeidsmarktkwalificerende) als voor de positieve (arbeidsmarktbestendige) bbl moeten gelden.

De technische O&O-organisaties dragen ook zelf graag bij aan een grotere instroom. Zo vinden wij de aanbeveling van de SER interessant om via de O&O-organisaties netwerken van bedrijfscontactfunctionarissen te bevorderen, zodat vacatures voor bbl'ers sneller worden opgehaald bij bedrijven.

Ad 3: Investeer consistent in leven lang leren en een Nationale Investeringsagenda Techniek

Het Pakket Belastingplan 2017 bevatte een voorstel tot afschaffing van de scholingsaftrek, nog voordat er een volwaardig alternatief in de vorm van scholingsvouchers was uitgewerkt. De besluitvorming over de scholingsaftrek is inmiddels uitgesteld. En dat is goed nieuws. Want er moet gezien de uitdagingen die we de komende jaren op de arbeidsmarkt in de techniek hebben per saldo juist extra geïnvesteerd worden in scholing voor werkenden in plaats van bezuinigd.

Hoewel het verstandig kan zijn te onderzoeken of er een effectievere inzet van het budget voor de scholingsaftrek mogelijk is, moet er een beter alternatief zijn voordat oude schoenen worden weggegooid. Als de overheid écht waarde hecht aan leven lang leren en vakmensen wil helpen om duurzaam inzetbaar te blijven, zal dit ook financieel en/of belastingtechnisch gestimuleerd moeten worden. Zo verdient het aanbeveling te onderzoeken hoe de vrijstelling van de btw op scholing kan worden verbreed om de scholingsdrempels voor individuele vakmensen te verlagen. Synergie tussen oude en nieuwe beleidsmaatregelen is van belang. Effectiviteit van financieringsmogelijkheden dient samen te gaan met een uitgekende opleidingsinfrastructuur. Nieuw beleid voor mensen die een nieuwe kans verdienen op de arbeidsmarkt moet aansluiten op de werkende en beproefde infrastructuren voor sectorale scholing voor vakmensen in de sectoren, instromers en zij-instromers. Juist in sectoren waar al decennialang een grote behoefte is aan nieuwe, verder opgeleide vakmensen, zijn sterke sectorale opleidingsinfrastructuren actief. Mensen die omscholing behoeven, kunnen bij uitstek hier worden geïntegreerd.

Als het kabinet dit voorjaar een nieuw besluit neemt over de vervanging van de scholingsaftrek door een nieuwe regeling, bestaat het risico dat een volgend kabinet deze binnen afzienbare termijn weer gaat veranderen. Aanpassingen in de financiering van een leven lang leren bieden echter meer kans op succes als deze onderdeel uitmaken van een breder en consistent scholingsbeleid waar werkgevers en vakmensen op kunnen bouwen. Daarnaast bestaat er dringend behoefte aan een Nationale Investeringsagenda Techniek om het technisch vakmanschap in de Nederlandse technologische industrie te versterken. Een Nationale Investeringsagenda Techniek omvat, onder andere:

- a. Adequate financiële middelen en uitgekende publiek-privaat gefinancierde arrangementen voor beroeps- en praktijkgericht technologieonderwijs.
- b. Voldoende en goed opgeleide docenten, met kennis van de beroepspraktijk.
- c. Stevig verankerde relaties in de hele onderwijsketen van publieke en private opleidingen, vakopleidingen en het omliggende bedrijfsleven. Dit alles vanuit de gedachte van een doorlopende (excellente) technologieleerlijn vanuit het basisonderwijs naar het voortgezet onderwijs, mbo, hbo en wetenschappelijk onderwijs.
- d. Eén beleidsdirectie Technologieonderwijs binnen het ministerie van OCW.