

## **Position paper: Een Leven Lang Ontwikkelen.**

Inbreng t.b.v. Rondetafelgesprek Commissie OCW op 23 Januari 2017

### **Inleiding**

Het is van vitaal belang dat werkenden zich permanent blijven ontwikkelen. Onze samenleving en economie zijn aan snelle en continue verandering onderhevig, veroorzaakt door globalisering, technologische ontwikkelingen (zoals digitalisering, automatisering en robotisering) en demografische trends. Al deze ontwikkelingen hebben direct effect op de arbeidsmarkt.

Het effect van technologische ontwikkelingen op de arbeidsmarkt valt niet te ontkennen. Onderzoek uitgevoerd door de University of Oxford toont aan dat 47% van de werkende bevolking in de Verenigde Staten binnen tien tot twintig jaar hun huidige baan zou kunnen verliezen door technologische ontwikkelingen.<sup>1</sup> Een vergelijkbaar onderzoek door Deloitte uitgevoerd noemt het een conservatieve inschatting dat de mogelijkheid bestaat dat er 2 tot 3 miljoen banen in Nederland zullen verdwijnen.<sup>2</sup> Het gaat om banen die we allemaal kennen en waar momenteel nog mensen voor opgeleid worden. Mogelijk komen daar banen voor terug die we momenteel niet kennen en waar dan ook nog geen opleidingen voor bestaan.

Tegelijkertijd verandert de maatschappij. Het komt steeds minder vaak voor dat mensen na het behalen van een diploma 40 jaar voor dezelfde werkgever blijven werken, en zich gedurende al die jaren niet hoeven bij te scholen. Mensen wisselen van werkgever of laten zich omscholen tot een ander beroep.<sup>3</sup> Dit maakt het noodzakelijk voor werkenden en werkzoekenden om zich te kunnen blijven ontwikkelen en de competenties te verkrijgen voor hun volgende baan.

ONL ziet beleid dat de permanente ontwikkeling van werkenden daadwerkelijk stimuleert als één van de fundamenten van het toekomstig verdienvermogen van Nederland. Dit beleid is noodzakelijk om de arbeidsmarkt en economie te kunnen blijven voorzien van gekwalificeerde competente werkenden. Het is van belang dat werkenden hun competenties permanent op peil kunnen houden of zelfs kunnen uitbreiden. Dit maakt dat ONL liever spreekt van "Een leven lang ontwikkelen" in plaats van "Een leven lang leren".

Het klassieke onderscheid op de arbeidsmarkt van werkgevers en werknemers verdwijnt steeds meer uit beeld. Het vertrekpunt van het beleid om Leven Lang Leren of Leven Lang Ontwikkelen vorm te geven moet zijn de 'werkende'. Een individu neemt gedurende zijn of haar carrière verschillende rollen aan. Iemand kan bijvoorbeeld een tijd actief zijn als werknemer in loondienst, een bedrijf starten en werkgever worden, een tijd werken als zzp'er en op een ander punt in de carrière weer werken in loondienst. Gedurende al deze stadia is permanente ontwikkeling van cruciaal belang. De arbeidsmarkt en economie veranderen zo snel dat de kennis en vaardigheden van werkenden continu mee moeten ontwikkelen. Hiervoor moeten individuen alle beschikbare handvatten gegeven worden om zich optimaal te blijven ontwikkelen. Het uitgangspunt bij overheidsbeleid op het gebied

---

<sup>1</sup> Frey, C.B. & M.A. Osborne, "The Future of Employment: How susceptible are jobs to computerisation?" (2013), via:

[http://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The\\_Future\\_of\\_Employment.pdf](http://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf)

<sup>2</sup> Deloitte, "De Impact van Automatisering op de Nederlandse Arbeidsmarkt: Een gedegen verkenning op basis van data analytics" (2014), via:

<https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/nl/Documents/deloitte-analytics/deloitte-nl-data-analytics-impact-van-automatisering-op-de-nl-arbeidsmarkt.pdf>

<sup>3</sup> Wilthagen, "Transitionele arbeidsmarkt" in T. Wilthagen & R. Peijen, "Samenwerken aan Werkzekerheid" (2016).

van Een Leven Lang Ontwikkelen dient te zijn dat werkenden gedurende een carrière meerdere keren wisselen van baan, sector en vakgebied. Een leven lang werken in de éne baan bij de éne werkgever is nog op slechts een enkeling van toepassing.

Binnen een leven lang leren of ontwikkelen categoriseren we de beleidsmaatregelen in twee delen. In loopbaanverloop en permanente competence development gaan we in op maatregelen waarmee werkenden zelf gedurende hun loopbaan en binnen de context van de dienstbetrekking kunnen ontwikkelen. In het onderdeel 'Aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt' gaan we in op de maatregelen die er voor zorgen dat het onderwijsstelsel aansluit op de arbeidsmarkt en wendbare en weerbare mensen voortbrengt. Hierbij is het uitgangspunt dat werkenden gedurende hun gehele loopbaan terug plaats kunnen nemen in de schoolbanken om nieuwe competenties en vaardigheden te leren.

### **Loopbaan verloop en competence development**

#### ***Individueel ontwikkelingsbudget voor werknemers als vervanger van O&O fondsen:***

De Onderwijs en Ontwikkelingsfondsen hebben nog steeds als uitgangspunt dat iemand een leven lang in dezelfde sector, bij dezelfde werkgever werkt. Aanspraak op de O&O-fondsen door een werknemer verloopt stroperig en opleidingen worden veelal alleen binnen dezelfde sector gefaciliteerd. ONL pleit voor het omvormen van de O&O-fondsen naar een persoonlijk ontwikkelingsbudget. De werkgever draagt een even zo hoog bedrag bij als nu, echter, er komt veel meer vrijheid in de richting van de uitgaven. Er komt ruimte voor individuele bedrijven om samen met medewerkers trajecten rondom persoonlijke ontwikkeling vorm te geven en te financieren.

#### ***Relatie WWZ, transitievergoeding en scholing:***

De transitievergoeding is erop gericht om werknemers tegemoet te komen in de kosten van de overgang naar een andere baan. Onder de huidige wetgeving wordt de aanspraak op de transitievergoeding gedaan op het moment dat een dienstverband afloopt. De transitievergoeding kan gebruikt worden voor omscholing, maar dit gebeurt buiten de context van het dienstverband. Voor de overgang van werk naar werk is het veel effectiever om de aanspraak van de transitievergoeding tijdens het dienstverband al mogelijk te maken voor scholingsdoeleinden. De transitievergoeding wordt dan gebruikt waar deze voor bedoeld is: het optimaal bevorderen van de kansen van werkenden op de arbeidsmarkt en het faciliteren van de overgang van het ene naar het andere werk. Voor werkgevers en medewerkers wordt het op deze manier normaal om tijdens een dienstverband permanent aandacht te besteden aan de professionele ontwikkeling van medewerkers. De werkgever kan kosten van een opleiding voorschieten en tijd beschikbaar stellen. De kosten worden bij het einde van het dienstverband in mindering gebracht op de totale transitievergoeding.

#### ***Invoering Employability Contract:***

Het Employability Contract is een optionele keuze naast het standaard vaste of flexibele contract. Het Employability contract heeft een vaste einddatum. Bijvoorbeeld na 3, 5 of 7 jaar, afhankelijk van de afspraken tussen werkgever en werknemer. Gedurende de looptijd van het contract zorgen werkgever en werknemer er samen voor dat de werknemer zich optimaal ontwikkelt. Ieder jaar wordt ontwikkelplan opgesteld en vanuit de werkgever wordt er het commitment gegeven dat er onder werktijd ruimte is voor de ontwikkeling van persoonlijke vaardigheden, gekoppeld aan een ontwikkelingsbudget. Na afloop van het contract kunnen werkgever en werknemer opnieuw met elkaar in zee gaan. Indien er geen vervolgonderzoek wordt afgesloten is de werkgever in ieder geval volledig toegerust om bij een ander bedrijf meteen weer aan de slag te gaan.

#### ***Mogelijkheid tot maatwerk op bedrijfsniveau in cao's:***

Op bedrijfsniveau moeten afspraken gemaakt kunnen worden om de permanente ontwikkeling van medewerkers te faciliteren. Hier moeten starre cao's niet bij in de weg

staan. In het ene bedrijf is het goed om een vrij budget beschikbaar te stellen aan medewerkers om naar eigen invulling te besteden aan persoonlijke ontwikkeling. Een ander bedrijf heeft meer behoefte aan een impuls van scholing en ontwikkeling aan medewerkers. Binnen het ene bedrijf werkt het beschikbaar stellen van werktijd om een opleiding te volgen beter dan een financiële stimulans. Om dit mogelijk te maken moeten op bedrijfsniveau maatwerkafspraken gemaakt kunnen worden.

### **Aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt**

#### ***Invoering scholingsvouchers een goede zaak, handhaaf echter ook de fiscale tegemoetkoming:***

ONL pleit er voor om jaarlijks minimaal 800 miljoen euro extra te investeren in het onderwijs. Het kabinet heeft echter besloten om de fiscale tegemoetkoming voor het volgen van opleidingen in te perken. Dit is volstrekt het verkeerde signaal en getuigt niet van commitment om een Leven Lang Leren echt in te bedden in de arbeidsmarkt. De invoering van scholingsvouchers is een goede zaak. Deze vouchers zijn met name effectief bij banen met een lager salaris of een lager opleidingsniveau. Deze vouchers dienen echter naast de fiscale tegemoetkoming te worden ingevoerd, niet ten koste van de tegemoetkoming en gecombineerd met een bezuiniging.

#### ***Maak scholing mogelijk in iedere levensfase, elimineer leeftijdsbarrières in het onderwijs:***

In het HBO en WO wordt na het behalen van een eerste opleiding voor de tweede opleiding het instellingstarief gerekend. Het collegegeld is hierdoor vaak vier keer zo hoog. Dit weerhoudt mensen ervan om na het behalen van een initieel diploma in een later stadium opnieuw te gaan studeren. Het moet mogelijk worden om na een bepaalde periode, bijvoorbeeld na 5 jaar, opnieuw het recht te krijgen om tegen het lage tarief terug naar het MBO, HBO of Universiteit te gaan. Hierbij dient het sociaal leenstelsel te worden opengesteld in alle levensfasen en dienen automatismen zoals dat mensen vanaf hun 30<sup>e</sup> levensjaar niet meer het lage collegegeldtarief betalen te worden afgeschaft.

#### ***Bevorder de wisselwerking tussen opleidingsinstellingen en ondernemers:***

Ondernemers hebben een belangrijke rol in het helpen van scholen en leerkrachten bij het opstellen en up-to-date houden van het curriculum en bij de ontwikkeling van de vaardigheden van onderwijsprofessionals. ONL stelt voor om een gericht belastingvoordeel in het leven te roepen voor ondernemers die minimaal 2 dagdelen per maand gast colleges geven of meedenken met scholen. Dit belastingvoordeel wordt ook ingevoerd voor ondernemers die scholieren of leerkrachten ontvangen op hun bedrijf of bedrijfsmiddelen beschikbaar stellen voor onderwijsinstellingen. Voor elke 8 uur mag € 200 euro worden opgevoerd als winstaf trek.

#### ***Toegang tot aparte modules van opleidingen op alle niveau's:***

Het moet mogelijk worden om opleidingen op alle instellingen in het MBO, HBO en WO in losse modules te volgen. Iemand die naast een opleiding actief is als ondernemer, werknemer, zzp'er et cetera heeft veelal niet de mogelijkheid om voltijds naast het werkende leven een opleiding te volgen. Door modules los aan te bieden zijn werk en opleiding beter te combineren.

#### ***Invoering Ambachtcollege: "Van minor tot meester."***

*Er komt een doorlopende leerlijn tussen het initiële beroepsonderwijs en het post-initiële onderwijs door het meester-gezel systeem opnieuw in het leven te roepen. De titel 'Meester' wordt in ere herstelt en is gebaseerd op vakmanschap en de bereidheid om leerlingen het ambacht bij te brengen. Dit gaat niet alleen om traditionele ambachten zoals bakker, lijstenmaker en lasser, maar ook om nieuwe ambachten zoals java-developer en SQL-programmeur.*