

Hoe geven we gestalte aan “een leven lang ontwikkelen”

Na de jeugdfase en de start in het initieel onderwijs staan mensen aan het begin van hun verdere ontwikkeling. Technologische ontwikkelingen en digitale innovaties leiden ertoe dat een deel van de bestaande *activiteiten en banen veranderen*. We zien al langer dat werkgelegenheid op mbo-niveau 2 en 3 in een aantal sectoren, zéker niet overal, afneemt en de aandelen werkgelegenheid in het lage, midden en hoge segment wisselen. Verwacht wordt dat de dynamiek qua groei en krimp van (deel-)sectoren sterker wordt en dat het belang van (intersectorale) mobiliteit toeneemt.

Andere skills zijn nodig. Dat geldt voor vrijwel alle beroepen en werk. Om een bijdrage te kunnen leveren in het arbeidsproces en daarmee inzetbaar te blijven op de arbeidsmarkt van de toekomst zullen werkenden moeten beschikken over een breed palet aan relevante skills en vaardigheden en dit blijvend moeten ontwikkelen.

Schoolverlaters van nu en straks hebben een loopbaan voor de boeg van bijna vijftig jaar. De initiële opleiding alleen zal niet meer volstaan en het zal steeds *vanzelfsprekender* moeten worden dat volwassenen zich door middel van post-initieel onderwijs laten op-, om- of bijscholen.

Ook het publieke onderwijsbestel zal meer moeten doen - vraaggericht en met een level playing field ten opzichte van het particulier onderwijs - op zoek naar de opleidingsvraag in de markt. De werkende wordt in toenemende mate verantwoordelijk voor de eigen inzetbaarheid (employability). De werkende moet dus de regisseur worden van de eigen loopbaan en persoonlijke faciliteiten hebben om ook te kunnen investeren in die eigen loopbaan.

Maatwerk in het onderwijs

Het onderwijsaanbod voor volwassenen zal meer toegesneden moeten zijn op deze doelgroep: *flexibel, toegankelijk, tijd en plaats onafhankelijk, in modules, dual (op de werkplek, combinatie van werken en leren) wat inhoud betreft*. Dit betekent een enorme verandering en vraagt een modulaire opbouw van vooral mbo en hbo en meer mogelijkheden tot verzilvering van wat mensen al kennen en kunnen (bijvoorbeeld via EVC) èn het uitgeven van door de overheid erkende certificaten voor onderdelen van het curriculum. Kortom maatwerk. Hierbij is de verdere ontwikkeling in de breedte, het bijhouden van het vak of een extra diploma *op hetzelfde niveau* net zo waardevol als een diploma van een hoger niveau.

Het publiek en particulier onderwijsaanbod zullen onder dezelfde voorwaarden actief moeten kunnen zijn op deze markt van scholing van werkenden/werkzoekenden. Verdere stimulering van flexibilisering en vraagsturing in het onderwijsaanbod van publieke en private opleiders is dan ook gewenst. Dit vereist aanpassing van wet- en regelgeving. De huidige WEB en WHW zijn ontworpen met de doelgroep van jongeren voor ogen en nu vaak een hindernis voor het onderwijs van werkenden. Mogelijk moet er *een aparte wet komen voor postinitieel onderwijs*.

Met name lager- en middelbaaropgeleiden zullen de stap naar scholing en opleiding niet zo gemakkelijk (kunnen) maken, terwijl velen in deze groep voor verandering in of ontwikkeling van hun werk staan. Deze groep heeft veelal een korte initiële opleiding genoten (vmbo en mbo 2 of 3). Voor hen is opscholing van mbo 2 naar mbo 3 en 4 van belang òf verbreding op hetzelfde niveau, bij blijven of omscholing naar beroepen waar wel vraag naar is, bijvoorbeeld in de persoonlijke dienstverlening of techniek.

Welke instrumenten zijn nodig?

- 1) Voor lager en middelbaar opgeleide volwassenen kan gedacht worden aan *een gesubsidieerd recht op onderwijs (een trekkingsrecht)* voor mbo en hbo onderwijs dat zonder leeftijdsgrens of andere hindernissen in wet- en regelgeving moet worden ingevoerd. Gedurende het gehele werkzame leven kan men dit recht op onderwijs aanspreken om gesubsidieerd via maatwerk een diploma te halen. Dit stimuleert het ontstaan van een nascholingscultuur waarbij de werknemer zelf verantwoordelijk is en kan zijn. Dit vraagt een redesign van het mbo en hbo en meer in het bijzonder van de BBL, de leerweg bij uitstek voor werkenden.

De extra kosten hiervan voor de overheid zullen mee vallen omdat dit recht er nu ook al is.¹ Wel verwachten wij uiteindelijk een toename in het gebruik van deze (trekkings) rechten maar dat zal geleidelijk gaan in de tijd en in het maatwerk (kortere trajecten) zitten in verdieneffecten.

- 2) Alle werkenden - ongeacht contractvorm en opleidingsniveau en dus ook zelfstandigen - zullen meer moeten kunnen investeren in de eigen loopbaan. Dat kan vormgegeven worden via *een vrijwillige persoonlijke faciliteit (persoonlijk ontwikkelingsbudget POB)* bestemd voor eigen investeringen in de loopbaan en ontwikkeling, bijvoorbeeld via opleidingen, trainingen, erkenning van verworven kennis en competenties, assessment-, loopbaanadvies en van 'werk-naar-werk' trajecten. Het budget is eigendom van de werkende en volgt hem of haar naar een volgende baan of opdracht. Het budget werkt complementair aan de inzet van O&O fondsen. Dit persoonlijk ontwikkelingsbudget zou fiscaal gefaciliteerd kunnen worden. Bestaande fiscale faciliteiten voor scholing kunnen hiervoor budgettair aangewend worden.
- 3) Een persoonlijk ontwikkelingsbudget zou gekoppeld kunnen worden aan (*goedkoop*) *krediet* voor langere of duurdere scholingstrajecten wanneer een persoonlijk budget niet aanwezig is of tekort schiet. Dit is het sluitstuk van het instrumentarium dat werknemersregie moet realiseren.
- 4) *Ondersteuningsstructuur*. Iedere werkende zou met enige regelmaat een persoonlijk loopbaanadvies (PLA) moeten kunnen krijgen. Hierbij worden de arbeidsmarktpositie, -mogelijkheden, toekomstverwachtingen (van de sector en de persoon) en wensen doorgesproken en bekeken welke ontwikkelings- en scholingsmogelijkheden nuttig kunnen zijn gezien de behoefte en mogelijkheden van de persoon en de (regionale)

¹ Echter ieder Kabinet opnieuw wordt bedreigd met het instellen van een leeftijdsgrens en in het mbo bestaan eisen in de wet- en regelgeving die het gebruik van dit recht kunnen hinderen.

arbeidsmarkt. Ook zou men kunnen verwijzen naar scholingsmogelijkheden. Waar kun je het beste terecht? Maatwerk in de loopbaanadvisering.

Ook moeten systemen als EVC en e-Portfolio verder doorontwikkeld worden. Studenten kunnen het laatste steeds aanvullen bij een volgende stap binnen het onderwijs. Daarna kunnen ze het meenemen naar de arbeidsmarkt, waar het tijdens elke baan/opdracht verder kan worden bijgewerkt. Het onderwijs kan hierop in de post-initiële fase inspelen door werkenden (ook alumnibeleid) te voorzien van die aanvullende competenties die zij missen voor een volgende loopbaanstap.

O en O fondsen

Deze fondsen die opereren met geld dat is opgebracht door de bedrijven in de sector, vervullen een belangrijke rol in het stimuleren en faciliteren van “een leven lang ontwikkelen” binnen hun sector.

O en O-organisaties bezitten gedetailleerde kennis over het benodigd vakmanschap in de branche. Met deze kennis slaan zij de brug van praktijk naar scholing. De O en O-organisatie beschikt over een hecht regionaal netwerk, waarin vraag en aanbod optimaal op elkaar worden afgestemd. Juist in sectoren waar een grote behoefte is aan nieuwe arbeidskrachten zijn sterke sectorale opleidingsinfrastructuren actief en daardoor kunnen zij juist mensen die omgeschoold dienen te worden gemakkelijker opnemen. Deze fondsen geven vorm aan de leven lang leren agenda vanuit de beroepspraktijk en hebben daarmee een eigen rol in het bevorderen van een leven lang ontwikkelen.

Deze sectorale O&O fondsen moeten kunnen blijven bestaan vanwege de specifieke vakinhoudelijke ontwikkelingen: waar en hoe geschoold dient te worden in het kader van de beroepspraktijk. Dit systeem om binnen de sector de eigen vakmensen up to date en inzetbaar te houden, “een leven lang”, werkt nu goed. Complementair daaraan zijn faciliteiten nodig zoals hierboven beschreven.

Tot slot willen VNO-NCW en MKB-Nederland hierbij protest aantekenen tegen de voornemens van het Kabinet om de fiscale scholingsaftrek af te schaffen per 1 januari 2018 en deze, na een forse korting op het huidige hiervoor beschikbare budget, te vervangen door vouchers. Deze scholingsvouchers zouden dan ook voor een beperktere groep beschikbaar komen. Hoe kan het zo zijn dat in een tijd waarin het stimuleren van levenslang ontwikkelen topprioriteit is en zeker wordt een dergelijke korting en vermindering van het bereik van de regeling voor te stellen?

Mocht u nog vragen hebben, dan kunt u contact opnemen met mevrouw G. (Gertrud) van Erp, tel: 070 3490221, mail: erp@vnoncw-mkb.nl.