

Vergaderjaar 2020–2021

30 012

Leven Lang Leren

Nr. 135

BRIEF VAN DE MINISTERS VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID EN VAN ONDERWIJS, CULTUUR EN WETENSCHAP

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 13 november 2020

1. Inleiding

Om goed inzetbaar te blijven op de arbeidsmarkt, is het belangrijk dat mensen zich blijven ontwikkelen. Dat is nog niet voor iedereen vanzelfsprekend. Het kabinet heeft de afgelopen jaren samen met sociale partners, opleiders, uitvoeringsorganisaties en regionale samenwerkingsverbanden hard gewerkt aan nieuwe maatregelen om leren en ontwikkelen voor alle werkenden en werkzoekenden aantrekkelijk en mogelijk te maken. En het is goed dat we daar al een flink aantal stappen op gezet hebben, want sinds de wereldwijde uitbraak van het coronavirus, met bijbehorende economische gevolgen, is dat extra urgent geworden. Door de coronacrisis verdwijnt of verschuift immers werk. Tegelijkertijd ontstaat er ook nieuw werk en vergroten structurele trends al langere tijd de noodzaak van een leven lang ontwikkelen. Zo hebben de zogeheten kraptesectoren zoals techniek, ict, onderwijs en zorg, al langer veel moeite vacatures te vervullen, leiden maatschappelijke uitdagingen zoals de klimaat- en energietransitie tot nieuwe banen, en veranderen technologische ontwikkelingen, zoals digitalisering en automatisering, het huidige werk.

Zowel mensen die hun huidige werk of zelfstandig beroep behouden, als mensen die aan een nieuwe baan of andere bedrijfsactiviteit willen beginnen, hebben passende bij- of omscholing nodig om zich aan te kunnen passen aan de nieuwe realiteit. Daarmee heeft leren en ontwikkelen alleen maar aan belang gewonnen.

Het kabinet heeft bovenop de bestaande inzet extra geld uitgetrokken om de ontwikkelingen op het gebied van een leven lang ontwikkelen te versnellen. Zo heeft het kabinet medio 2020 het programma NL Leert Door gelanceerd, met daarin regelingen voor kosteloze ontwikkeladviezen en

scholing.¹ De ontwikkeladviezen voorzagen in een behoefte: in amper vier weken tijd zijn er 22.000 adviezen aangevraagd. Na de zomer heeft het kabinet bovendien, tegelijk met het derde steun- en herstellpakket een omvangrijk sociaal pakket van € 1,4 miljard gepresenteerd² met daarin aandacht voor scholing en ontwikkeling, en voor intensieve ondersteuning en begeleiding naar nieuw werk.³ Daarbij is het uitgangspunt dat veel mensen zich zelf kunnen redden op de arbeidsmarkt, maar dat anderen, die meer begeleiding nodig hebben, dan ook kunnen rekenen op intensievere steun. Via verschillende wegen wordt ingezet op omscholing en hierbij hebben we ook specifiek aandacht voor de structurele tekortsectoren, bijvoorbeeld in de nog uit te werken intersectorale omscholingsregeling die als doel heeft om het tekort aan vakmensen in onder andere de techniek terug te dringen (zie paragraaf 2.2). Op deze manier geeft het kabinet invulling aan de motie van het lid Moorlag⁴ en de motie van het lid Moorlag c.s.⁵

Toekomstige uitdagingen

Het afgelopen jaar zijn, ook al voor de coronacrisis, veel rapporten en adviezen verschenen die zich uitspreken over de vraagstukken die aan de orde zijn rond leven lang ontwikkelen.⁶ Deze zijn betrekkelijk eensgezind over de uitdagingen die de komende jaren op ons af komen. Een eerste breed onderschreven uitdaging is om deelname aan leren en ontwikkelen te bevorderen bij groepen die hier nu minder aan deelnemen en vaak een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt hebben. Mensen die het meeste baat hebben bij leren en ontwikkelen met het oog op hun werkzekerheid, participeren namelijk juist het minst.⁷ Mensen met een zwakke arbeidsmarktpositie – met de laagste opleiding, tijdelijke contracten, gezondheidsproblemen en een migratieachtergrond – en werknemers in het mkb hebben minder mogelijkheden om zich op het werk te ontwikkelen. Belemmeringen hiervoor zitten ten dele in de persoon zelf, in hun omstandigheden, in praktische voorwaarden en gebrek aan ondersteuning.⁸ Zo zijn werkgevers minder bereid om in scholing te investeren van tijdelijke werknemers of in scholing die ook buiten de eigen organisatie inzetbaar is.⁹ Het gevolg van de onderbenutting van talent is een lager aanpassingsvermogen van de beroepsbevolking en een vergroting van het risico van kennisveroudering. Een tweede uitdaging die breed wordt onderschreven is de noodzaak tot het versterken van het leren en ontwikkelen op het werk. Informeel leren is voor veel werkenden, maar zeker voor lager opgeleiden, belangrijker dan formeel leren. Het informeel leren lijkt tussen 2004 en 2017 echter iets

¹ Kamerstuk 30 012, nr. 128.

² Kamerstuk 35 420, nr. 134.

³ Zie bijlage 1 voor een overzicht van de inzet in het 3^e steun- en herstellpakket op leren en ontwikkelen en intensieve ondersteuning en begeleiding naar nieuw werk.

⁴ Kamerstuk 32 813, nr. 551 Motie van het lid Moorlag over plannen voor om-, her- en bijscholing om mensen aan het werk te helpen in bedrijfstakken die kampen met een gebrek aan vakmensen.

⁵ Kamerstuk 35 570 XIII, nr. 43 Motie van het lid Moorlag c.s. over een actieprogramma voor minder tekorten aan vakmensen in de techniek en de maak- en procesindustrie.

⁶ Kamerstuk 30 012, nr. 127 Eindnotitie Kosten en baten van Leven Lang Ontwikkelen, Brede Maatschappelijke Heroverwegingen (2020), *Ongekend talent*. Commissie Regulering van werk, Eindrapport *In wat voor land willen wij werken?*, WRR (2020) Het betere werk, Platform de Toekomst van Arbeid (2020) *Investeren in mensen*, SER (2019) Brief advies *LLO en sociale zekerheid*, MBO Raad, Vereniging Hogescholen en VSNU (2020) Een leven lang ontwikkelen voor iedereen, SER (2020) PM advies over private investeringen in LLO, SER (2020) Voortgangsrapportage van de Actie-agenda LLO van de SER (zie link).

⁷ De WRR noemt de achterblijvende deelname van groepen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie de «ontwikkelparadox». WRR (2020) Het betere werk.

⁸ Panteia (2019) Belemmeringen van Leven Lang Ontwikkelen.

⁹ ROA (2018) Leren onder werkenden met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt.

te zijn afgenomen.¹⁰ Belangrijk is leren door te «doen» tijdens het werk, maar ook collegiaal advies en feedback van leidinggevenden en collega's zijn nodig om je te ontwikkelen. Of zoals de WRR schrijft: «Leren en ontwikkelen valt of staat dus met goede collega's én een goede baas, evenals bij het gevoel dat er iets te leren valt». Soms is bij- of omscholing nodig, maar ook dan werpt dat pas zijn vruchten af als het in praktijk wordt gebracht op het werk.

Een derde uitdaging is de beschikbaarheid van een meer flexibel aanbod voor volwassen deelnemers, zodat zij bij- of omscholen kunnen combineren met werk en andere taken thuis. Flexibele en niet-schoolse manieren van ontwikkelen, die aansluiten bij al opgedane vaardigheden, spreken juist de moeilijk te bereiken doelgroepen meer aan.¹¹ Op dit moment is het publieke scholingsaanbod nog niet voldoende flexibel ingericht en is de deelname van volwassenen aan diplomagericht onderwijs in Nederland relatief laag. Zowel in het mbo als in het hoger onderwijs worden forse stappen gezet om een flexibeler aanbod mogelijk te maken. Verreweg de meeste mensen (85%) die zich bijscholen doen dat bij private opleiders.¹² Dit private aanbod bestaat voor een groot deel uit korte trainingen en cursussen, waarvan een groeiend deel leidt tot een (al dan niet door de branche erkend) certificaat dat nodig is om het werk te kunnen uitoefenen.¹³

De vierde uitdaging is de noodzaak te komen tot een sterke leercultuur, waarin leren en ontwikkelen vanzelfsprekend is voor werkenden en werkgevers. Zeker bij kleinere bedrijven en bij mensen met een zwakke arbeidsmarktpositie is dit vaak nog niet voldoende ontwikkeld. Gedragsverandering bij mensen en het opbouwen van een sterke leercultuur in bedrijven kosten echter tijd en vragen om meerdere interventies.

Vier pijlers leren en ontwikkelen

Het kabinet gaat deze uitdagingen met verschillende maatregelen aan. Het beleid rondom leven lang ontwikkelen richt zich op vier met elkaar samenhangende pijlers:

- **Verder versterken van de ontwikkelvraag bij individuen.** Door mensen beter te ondersteunen en te stimuleren, kunnen we belemmeringen wegnemen en het voor mensen makkelijker maken om zelf de regie te nemen en eigen keuzes te maken. We richten ons daarbij op mensen die vanuit zichzelf minder aan leren en ontwikkelen doen, en op mensen die naar sectoren willen overstappen waar goede vooruitzichten op duurzaam werk zijn. Het gaat daarbij zowel om financiële ondersteuning, als om laagdrempelige toegang tot informatie, advies en begeleiding.
- **Stimuleren werkgevers en sociale partners bij leren en ontwikkelen.** Het grootste deel van de investeringen in leven lang ontwikkelen komt van werkgevers of wordt in cao's door sociale partners afgesproken. Mensen leren bovendien het meeste op en van het werk. De rol van werkgevers kan nog beter worden benut met extra inzet op leren en ontwikkelen in het midden- en kleinbedrijf (mkb). Ook kunnen werkgevers geholpen worden om meer in te zetten op informeel leren. Sectororganisaties, O&O fondsen, vakbonden en sociale partners spelen hierin een belangrijke rol.
- **Flexibilisering van het aanbod voor leren en ontwikkelen.** Het aanbod van scholing in het mbo en hoger onderwijs voor volwassenen moet meer gericht worden op de vraag vanuit werkenden, werkzoe-

¹⁰ De Grip in WRR (2020) Het betere werk.

¹¹ Kamerstuk 30 012, nr. 127 Eindnotitie Kosten en baten van Leven Lang Ontwikkelen.

¹² De Argumentenfabriek (2017) Aan de slag met Leven Lang Ontwikkelen.

¹³ Denk aan BIG-registratie in de zorg, het VCA-certificaat voor veilig werken in de bouw of het heftruckcertificaat.

kenden en werkgevers, waaronder meer mogelijkheden voor het volgen van arbeidsmarktrelevante onderdelen of modulair opgebouwde programma's. Dat stelt werkenden in staat om zo gericht mogelijk de scholing te volgen die voor hen nuttig is en dit te combineren met andere taken. Daarnaast is van belang dat beter wordt ingespeeld op al opgedane kennis en ervaring van werkenden, zodat scholing daarop optimaal kan aansluiten.

- **Stimuleren van een leercultuur.** Voor al het bovenstaande is een goede leercultuur een randvoorwaarde. De leercultuur bij individuen en bij werkgevers kan versterkt worden via campagnes, ondersteuning en advisering.

Totstandkoming van deze brief

Bij het opstellen van deze brief is dankbaar en veel gebruik gemaakt van inzichten, analyses en voorstellen in de hiervoor al genoemde rapporten, adviezen en publicaties. Het kabinet is deze organisaties erkentelijk voor hun bijdrage aan onze kennis over leven lang ontwikkelen. Het is ondoenlijk alle voorstellen en adviezen afzonderlijk van een appreciatie te voorzien. Daarom moet deze brief ook worden gelezen als kabinetsreactie op deze publicaties op het punt van leven lang ontwikkelen. Op basis van de inzichten in de adviezen en rapporten en de lessen uit het gevoerde beleid van de afgelopen jaren, werkt het kabinet in deze brief een routekaart uit voor de langere termijn.

Leeswijzer

Deze brief gaat allereerst in op de kabinetsinzet op leren en ontwikkelen om te laten zien waar we nu staan.¹⁴ Dit betreft zowel het reguliere beleid voor leren en ontwikkelen als de extra crisismaatregelen uit het tweede en derde steun- en herstellepakket. Daarna tekenen we een routekaart¹⁵ met beleidsopties voor een versterking en een versnelling van leren en ontwikkelen.

Als bijlage bij deze brief is de Voortgangsrapportage Leven Lang Ontwikkelen uitgebracht¹⁶. In die rapportage laat het kabinet voor alle instrumenten rond leven lang ontwikkelen zien welke van deze instrumenten toegankelijk zijn voor individuen zelf en welke worden ingezet via bedrijven of samenwerkingsverbanden, hoe wordt gewerkt aan verdere flexibilisering van het aanbod en aan het versterken van de leercultuur.

1. Leren en ontwikkelen – de stand van zaken

Samenhang in vier pijlers voor leren en ontwikkelen

Het kabinet vindt het belangrijk dat iedereen de ruimte krijgt om zich te blijven ontwikkelen via een route die op dit moment het beste bij iemand past. Voor de een gaat dat prima op eigen kracht, een ander heeft baat bij goede gesprekken met collega's, leidinggevenden of HR-professionals en voor weer anderen zal soms een langdurig en intensief traject met veel

¹⁴ Toezegging gedaan bij het Algemeen Overleg Leven Lang Ontwikkelen op 14 november 2019: voor de zomer van 2020 komt er een vervolgbrief waarin de samenhang, voortgang en resultaten van de verschillende LLO-pijlers van het meerjarig programma in beeld worden gebracht. Daarbij wordt ook ingegaan op de wijze waarop de moties die in juni 2019 zijn aangenomen worden betrokken bij de uitwerking van STAP (Kamerstuk 30 012, nr. 113 Wiersma c.s., nr. 116 Renkema en Smeulders, nr. 117 Renkema.)

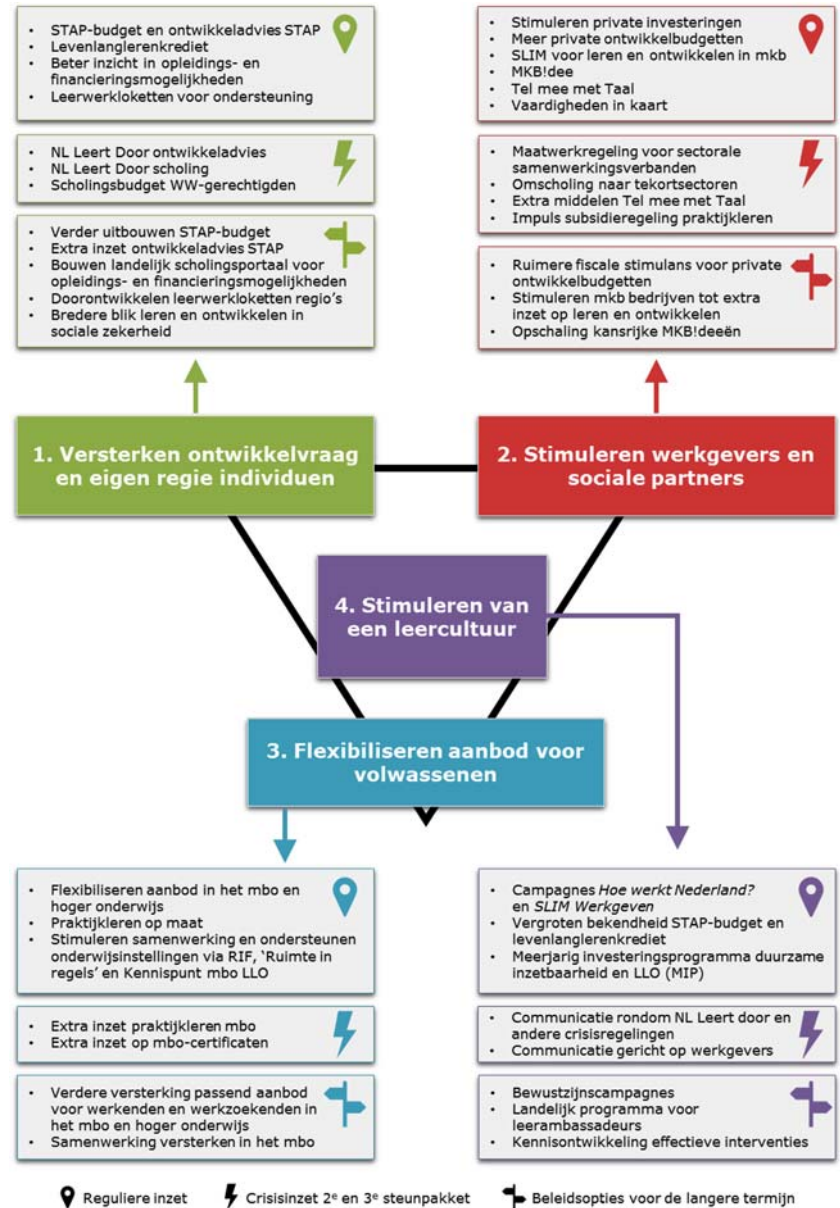
¹⁵ Zie de toezegging in de Groeibrief van 13 december 2019: Kamerstuk 29 696, nr. 7. Daarin staat dat een routekaart nodig is voor het versterken van de leercultuur, om de volgende fase in de cultuuromslag vorm te geven.

¹⁶ Raadpleegbaar via www.tweedekamer.nl

begeleiding nodig zijn. Daarom is het reguliere beleid zo uitgewerkt dat mensen hun eigen route kunnen kiezen.

De onderstaande figuur geeft een schematisch overzicht van de samenhang van de vier pijlers voor leren en ontwikkelen in het huidige beleid, met per pijler beknopt de belangrijkste beschikbare regelingen of instrumenten, de regelingen die speciaal voor de crisis zijn of worden ontwikkeld en de beleidsopties die in de routekaart in paragraaf 3 worden uitgewerkt.

Figuur 1 Samenhang beleid voor een leven lang ontwikkelen, met de belangrijkste maatregelen in huidig beleid, crisisinzet en routekaart



2.1 Versterken ontwikkelvraag en eigen regie individu

Samenvatting huidige beleidsinzet in eerste pijler:



- STAP-budget en Ontwikkeladvies STAP
- Levenlanglerenkrediet
- Landelijk portaal voor inzicht in je opleidings- en financieringsmogelijkheden
- Leerwerkloketten voor ondersteuning bij leer- en ontwikkelvragen

Voor veel mensen vereist het nemen van eigen regie op loopbaan en ontwikkeling een gedragsverandering. De SER geeft in een kennisdocument over eigen regie aan dat iedereen in staat is om proactief loopbaangedrag aan te leren (zie box). Dat vraagt om een integrale aanpak waarin richting, ruimte en ruggensteun wordt geboden.

Eigen regie voor iedereen weggelegd?

Eigen regie is ontwikkelbaar en heeft een zelfversterkend effect. Dit betekent dat iemand die een positieve ervaring met eigen regie heeft in een bepaald domein van zijn leven, eerder geneigd is dat ook toe te passen op andere domeinen van zijn leven. Dat is het winst-op-winst effect van eigen regie.

Persoonskenmerken zijn niet zo makkelijk te veranderen, maar mensen kunnen bijvoorbeeld door een stimulerende werkomgeving geprikkeld worden nieuwsgieriger te zijn, of met kleine stapjes en positieve feedback meer vertrouwen krijgen in eigen kunnen. Vaardigheden zijn daarentegen makkelijker te beïnvloeden. Uit onderzoek onder zowel ervaren medewerkers als starters blijkt dat door een combinatie van interventies, proactief gedrag (zoals nieuwe taken oppakken, netwerken of feedback vragen) aan te leren is.

Bron: SER (2020) Kennisdocument Eigen regie op loopbaan en ontwikkeling

Zowel het kabinet als de sociale partners hechten aan het stimuleren van eigen regie bij werkenden.¹⁷ Een belangrijk aspect is het verstrekken van middelen die iemand zelf kan besteden aan zijn of haar ontwikkeling. Sociale partners doen dat via private ontwikkelbudgetten (zie paragraaf 2.3). Het kabinet zet in aanvulling daarop het STAP-budget in.

Eigen STAP-budget om zelf keuzes te maken

Met de STAP-regeling komt vanaf 2022 voor iedereen met een band met de Nederlandse arbeidsmarkt een individueel ontwikkelbudget binnen handbereik.¹⁸ Het STAP-budget vraagt om een volledig nieuw uitvoeringssysteem waarmee het individu op eenvoudige wijze zelf publieke financiering van scholing kan gaan aanvragen. Vorig jaar is uw Kamer achtereenvolgens geïnformeerd over de vormgeving van het STAP-budget¹⁹ en de opdrachtverstrekking²⁰ aan het UWV.²¹

¹⁷ Kamerstuk 30 012, nr. 77 en Kamerstuk 30 012, nr. 92.

¹⁸ Regeerakkoord 2017–2021 «Vertrouwen in de toekomst». Bijlage bij Kamerstuk 34 700, nr. 34

¹⁹ Kamerstuk 30 012, nr. 111 en Kamerstuk 30 012, nr. 121.

²⁰ Kamerstuk 30 012, nr. 123.

Deze nieuwe uitgavenregeling voor de hele beroepsbevolking van jaarlijks € 218 miljoen²² vraagt veel van de uitvoeringsorganisaties, maar vooralsnog ligt alles goed op schema om per 1 januari 2022 het STAP-budget van start te laten gaan. Naast UWV is sinds mei jl. ook DUO aangesloten voor de ontwikkeling van het benodigde scholingsregister voor een actueel overzicht van scholingsactiviteiten die in aanmerking komen voor het STAP-budget.

Met het STAP-budget wordt een wendbaar systeem neergezet waarmee vervolgens kan worden ingespeeld op ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Als de basis staat, kan het ontwikkelbudget verder worden verbreed naar andere mogelijke beleidsdoelen zoals een focus op de maximalisatie van (economisch) rendement, een gerichte inzet op omscholing richting tekortsectoren, het realiseren van een bredere transitie of de toekenning van middelen op basis van opleidingsniveau. In paragraaf 3.1 van deze brief wordt verder ingegaan op de mogelijkheden om het principe van leerrechten toe te passen op het STAP-budget.

In aanvulling op het STAP-budget wordt op dit moment het Ontwikkeladvies STAP verder uitgewerkt. Bedoeling is dit ontwikkeladvies structureel beschikbaar te stellen aan mensen die meer ondersteuning nodig hebben, zoals laagopgeleiden of ouderen.²³ In 2021 zijn nog de kosteloze ontwikkeladviezen uit NL Leert Door beschikbaar.

Behalve het STAP-budget zijn er ook nog andere mogelijkheden om leren en ontwikkelen bij individuen te stimuleren met publieke middelen (zie box).

Andere mogelijkheden voor publieke financiering

In studiejaar 2017–18 is het *levenlanglerenkrediet* ingevoerd voor mensen die geen recht (meer) hebben op reguliere studiefinanciering. Dit is een lening bij DUO onder gunstige voorwaarden voor lesgeld of collegegeld om een opleiding mbo-bol of hoger onderwijs te volgen. In het eerste jaar maakten bijna 7.000 mensen hiervan gebruik. Momenteel is de leeftijdsgrens 55 jaar. Bij het parlement is een wetsvoorstel ingediend om deze leeftijdsgrens te laten stijgen gelijk oplopend met de verhoging van de AOW-leeftijd.²⁴

De Minister van OCW gaf naar aanleiding van een onderzoek naar het levenlanglerenkrediet aan positief te staan tegenover verbreding van de doelgroep naar de beroepsbegeleidende leerweg (bbl) en derde leerweg. Omdat zij momenteel binnen de onderwijsbegroting geen ruimte ziet voor deze uitgaven zonder daarbij de lumpsum van mbo-instellingen te raken, wordt de besluitvorming over een dergelijke verbreding overgelaten aan een volgend kabinet.²⁵

Op 8 oktober 2020 is *Werktuig PPO* gelanceerd, het programma voor permanente professionele ontwikkeling in de culturele en creatieve sector. Het programma loopt in eerste instantie tot 2024 en biedt werknemers en zzp'ers een tegemoetkoming in de kosten voor professionalisering. Het gaat om bij- na- of omscholing in de vorm van cursus en opleiding, maar ook initiatieven als leernetwerken voor peer-to-peer learning, of individuele coaching. Om de bewustwording te vergroten rond het belang van professionele ontwikkeling is een campagne vormgegeven om werkgevers en werkenden

²¹ Begin 2021 zal de definitieve regeling aan uw Kamer worden verzonden. Na afronding van de BIT-toets zal uw Kamer over de uitkomsten in de loop van 2021 worden geïnformeerd, zoals toegezegd tijdens het Algemeen Overleg LLO van 14 november 2019.

²² Inclusief uitvoeringskosten en kosten voor flankerend beleid

²³ Hiermee geeft het kabinet ook invulling aan Kamerstuk 30 012, nr. 118. Motie van de leden Sneller en Diertens, om vanuit STAP ook ontwikkeladvies mogelijk te maken voor groepen met lage deelname aan leren en ontwikkelen.

²⁴ Kamerstuk 35 582, nr. 2 Variawet hoger onderwijs.

²⁵ Kamerstuk 30 012, nr. 129 VSO onderzoek levenlanglerenkrediet, p.10.

te bereiken. Ondertussen worden sociale partners gestimuleerd afspraken te maken over inzet en financiering van scholing, zoals beoogt in de Arbeidsmarktagenda van de Culturele en Creatieve sector ²⁶.

Beter inzicht in je opleidings- en financieringsmogelijkheden

Naast geld is informatie nodig welke mogelijkheden er zijn om je verder in te ontwikkelen en welke budgetten daarvoor beschikbaar zijn. Daarom werkt het kabinet aan een landelijk scholingsportaal dat zowel werkenden en werkzoekenden zelf als de professionals die hen ondersteunen moet helpen overzicht te krijgen in de vele mogelijkheden voor leren en ontwikkelen en daarvoor beschikbare budgetten, zowel publiek als privaat. Met dit portaal komt het kabinet tegemoet aan de grote behoefte aan meer duidelijkheid en overzicht, zoals bijvoorbeeld ook bepleit in de eindnotitie Kosten en baten van de Tweede Kamer Commissie.²⁷ Op basis van het advies van verkenner Gijs de Vries is met sociale partners en (publieke en private) onderwijskoepels afgesproken gezamenlijk verantwoordelijkheid te nemen voor de ontwikkeling en de governance van het landelijk scholingsportaal.²⁸ Dit heeft geleid tot een gezamenlijke aanpak die naar verwachting eind november 2020 zal resulteren in een programmaplan voor de bouw van het portaal. Na bestuurlijke goedkeuring van dit plan door alle betrokken partijen wordt gestart met de bouw. Het streven is om begin 2022 een operationeel portaal te hebben.

Laagdrempelige hulp en ondersteuning bij leer- en ontwikkelvragen

Voor hulp en ondersteuning bij leer- en ontwikkelvragen kunnen werkenden veelal terecht bij hun werkgever, direct leidinggevenden, collega's en – als die er is – een HR medewerker. Niet iedereen kan echter op deze manier de ondersteuning krijgen die nodig is. Daarom steunt het kabinet al langere tijd de totstandkoming van toegankelijke regionale leerwerkloketten, waarbij laagdrempelig informatie en advies wordt gegeven over leer- en ontwikkelvragen aan (niet) werkenden en werkgevers. In 2019 is gestart met een drietal pilots Leerwerkloket Plus in de arbeidsmarktregio's Fryslân, Rijnmond en Twente. De pilots lopen drie jaar en zijn bedoeld om lering te kunnen trekken uit ervaringen met een meer geïntensiveerde dienstverlening, het vergroten van toegankelijkheid en zichtbaarheid, en het verstevigen van de samenwerking en kennisdeling met andere landelijke en regionale initiatieven (zie box en bijlage²⁹ voor meer informatie).

Pilots leerwerkloketten

In het eerste anderhalf jaar van de pilot hebben de drie Leerwerkloketten Plus hun formatie en het aantal locaties waar zij loopbaanadvies aanbieden, vergroot. Zo geven de Leerwerkloketten Plus inmiddels ook loopbaan- en scholingsadvies in verschillende regionale bibliotheken en op ontwikkelpleinen. Op deze manier

²⁶ <http://platformacct.nl>

²⁷ Kamerstuk 30 012, nr. 127 Eindrapport Kosten en baten van Leven Lang Ontwikkelen.

²⁸ Het advies over de haalbaarheid van dit portaal, van de verkenner Gijs de Vries, is in december 2019 naar uw Kamer verstuurd, Kamerstuk 30 012, nr. 124 Advies haalbaarheid digitaal overzicht individuele scholingsmogelijkheden. In de bijlage bij de brief zat het advies van de verkenner Ik wil verder leren.nl, Haalbaarheidsonderzoek naar een digitaal scholingsplatform.

²⁹ Raadpleegbaar via www.tweedekamer.nl

vergroten zij hun laagdrempeligheid en kunnen zij snel doorverwijzen bij problematiek op het gebied van taal en/of basisvaardigheden.

Ter versterking van de dienstverlening hebben de Leerwerkloketten Plus hun bestaande instrumentarium uitgebreid met onder andere een Loopbaan APK, die zij inzetten om werkenden inzicht te verschaffen in hun huidige en toekomstige werkvermogen en positie op de arbeidsmarkt. De drie Leerwerkloketten Plus hebben het initiatief genomen om de dienstverlening inhoudelijk meer op elkaar af te stemmen en de kwaliteit ervan te verhogen. Zij hebben daartoe vijf onderwerpen benoemd: testen van competenties, werkgeversdienstverlening, klanttevredenheid, marketing en communicatie, en klantregistratie. Om hun zichtbaarheid en toegankelijkheid te vergroten, hebben de Leerwerkloketten Plus op elkaar afgestemde (digitale) marketingcampagnes en nieuwe regionale websites met e-guidance functionaliteiten als persona's en een chatmodule gelanceerd.

In lijn met het verzoek van het kabinet om in de pilots Leerwerkloket Plus te streven naar (regionale) samenwerking, kennisdeling en afstemming, zoeken de Leerwerkloketten in de uitvoering van de pilot continu verbinding met partners, met andere initiatieven en met andere Leerwerkloketten. De Leerwerkloketten Plus delen hun ontwikkelingen landelijk onder andere via de Actie-agenda Leven Lang Ontwikkelen van de SER.

Een evaluatie van de pilots is voorzien in 2021.

De leerwerkloketten houden zich ook bezig met het bieden van ondersteuning aan partijen in arbeidsmarktregio's die behoefte hebben aan beter inzicht in voor de regio beschikbare budgetten voor leren en ontwikkelen. Met de motie van de leden Palland en Bruins wordt de regering opgeroepen de regio's te faciliteren bij het bundelen van de voor de regio beschikbare budgetten.³⁰ Partijen in de arbeidsmarktregio's kunnen zich laten adviseren door één van de 35 regionale leerwerkloketten. Aanvullend is aan de motie uitvoering gegeven doordat het landelijk ondersteuningsteam van de Leerwerkloketten dit najaar onder de noemer «financial engineering» een cursus heeft aangeboden die bestaat uit 3 webinars. In deze webinars zijn praktische handvatten geboden om een overzicht te krijgen van de beschikbare budgetten en regelingen en van de mogelijkheden deze in te zetten voor een eigen regionale opgave. In eerste instantie is deze serie webinars aangeboden aan belangstellenden vanuit de Noordelijke Scholingsalliantie (NSA) en het Pact van Brabant. Naar aanleiding van de positieve evaluaties heeft het landelijk team Leerwerkloketten besloten de webinars op structurele basis aan te gaan bieden aan partijen in de arbeidsmarktregio's.

Crisisinzet voor werkenden, werkzoekenden, zelfstandigen

Samenvatting crisisinzet in eerste pijler



- NL Leert Door met inzet van ontwikkeladvies
- NL Leert Door met inzet van scholing

³⁰ Kamerstuk 35 300 XV, nr. 51 Motie van de leden Palland en Bruins waarmee de regering wordt opgeroepen de regio's te faciliteren bij het bundelen van de voor de regio beschikbare budgetten.

- Tijdelijk scholingsbudget WW-gerechtigden

Als gevolg van de coronacrisis gaat op dit moment veel aandacht uit naar extra inzet van het kabinet op de benodigde (om)scholing van mensen die dreigen hun werk te verliezen of geen werk of opdrachten meer hebben:

- Voor werkenden, werkzoekenden en zelfstandigen die zelf stappen willen en kunnen zetten, biedt de regeling NL Leert Door mogelijkheden om kosteloos ontwikkeladvies te krijgen en zich kosteloos te scholen. In het 3^e steun- en herstellpakket is een verlenging aangekondigd, zodat mensen ook in 2021 kunnen beschikken over ontwikkeladvies en over scholing.³¹ Naar aanleiding van een motie van leden Smeulders en Tielen zal de regeling voor ontwikkeladvies per 1 december 2020 opnieuw worden opgesteld.³² Met die verlenging is een brug geslagen naar 2022, wanneer het STAP-budget en Ontwikkeladvies STAP beschikbaar komen.
- Daarnaast kan UWV extra scholingsbudget inzetten voor WW-uitkeringsgerechtigden via het Tijdelijk scholingsbudget WW-gerechtigden.

Relatie met VWNW in regionale crisisdienstverlening

Voor mensen die hun werk dreigen te verliezen of al geen werk meer hebben en extra ondersteuning nodig hebben bij het vinden van nieuw werk, zijn in het derde herstellpakket maatregelen aangekondigd voor regionale crisisdienstverlening. De uitvoering van de crisisdienstverlening komt bij de op te richten regionale mobiliteitsteams, waarin vakbonden, werkgeversorganisaties, UWV en gemeenten intensief samenwerken. Vanuit de mobiliteitsteams kan gerichte ondersteuning en dienstverlening, waaronder scholing, worden geboden. De regionale mobiliteitsteams zullen op het gebied van scholing nauw samenwerken met het regionale onderwijsveld en de Leerwerkloketten. Dienstverlening wordt ingezet op basis van de behoeften en de arbeidsmarktpositie van het individu. Hiervoor krijgen de mobiliteitsteams een ontschot uitvoeringsbudget. Met de aanpak wordt invulling gegeven aan de motie van de leden Aartsen en Tielen³³ die de regering verzoekt om te komen tot één herkenbaar loket per arbeidsmarktregio voor begeleiding naar nieuw werk en scholing. Deze maatregelen worden zorgvuldig geëvalueerd zodat een volgend kabinet hier lering van kan trekken bij structurele hervormingen.

2.2 Stimuleren werkgevers en sociale partners

Samenvatting huidige inzet in tweede pijler:



- Stimuleren private investeringen in scholing
- Stimuleren meer private individuele ontwikkelbudgetten
- Leercultuur in mkb stimuleren met SLIM en MKB!dee
- Basisvaardigheden van werknemers versterken
- Vaardigheden in kaart

³¹ Naar aanleiding van het verzoek van de vaste commissie SZW om een afschrift te ontvangen van de reactie van de Minister SZW op de brief van NLdigital inzake NL Leert Door d.d. 28 september 2020, informeren we u dat hierover gesprekken plaatsvinden tussen ambtenaren van het Ministerie van SZW en NLdigital.

³² Kamerstuk 35 420, nr. 119 Motie van de leden Smeulders en Tielen over het weer openstellen van de regeling NL Leert Door.

³³ Kamerstuk 35 420, nr. 116 Motie van de leden Aartsen en Tielen over herkenbaar loket voor begeleiding naar nieuw werk en scholing.

Mensen leren het meest op hun werk. De rol van werkgevers bij leren en ontwikkelen kan nog beter worden benut. Sectororganisaties, O&O fondsen en sociale partners zijn hiervoor belangrijk. Het kabinet zet er via verschillende wegen op in om dit te stimuleren. De belangrijkste inzet wordt in deze paragraaf beschreven. In de Voortgangsrapportage is meer informatie beschikbaar.

Stimuleren private investeringen in scholing

Het grootste deel van gevolgde scholing door werknemers wordt betaald door de werkgevers, naar schatting ongeveer € 3,6 miljard³⁴ aan directe opleidingskosten per jaar. Hierbij geven O&O fondsen jaarlijks tussen de € 100 miljoen en € 200 miljoen aan opleidingskosten uit. Vergelijkbare conclusies worden getrokken in de Eindnotitie Kosten en baten van Leven Lang Ontwikkelen³⁵ en in het SER advies Private scholingsmiddelen³⁶ dat op verzoek van het kabinet naar aanleiding van motie van het lid Wiersma c.s.³⁷ is uitgebracht. In het SER advies komt ook naar voren dat er omwille van een goede benutting van de budgetten, veel geld wordt vrijgemaakt voor advies en ondersteuning.

Werkgevers kunnen voor uitgaven voor scholing en ontwikkeling van hun werknemers een beroep doen op de gerichte vrijstellingen voor scholingskosten binnen de werkkostenregeling van de Wet op de loonbelasting 1964. Het gaat om een vrijstelling voor studies en opleidingen die zien op onderhoud en verbetering van kennis en vaardigheden ter vervulling van de dienstbetrekking. Hiernaast is er een vrijstelling voor scholing die wordt gevolgd met het oog op het verwerven van inkomen uit werk en woning.

Meer private individuele ontwikkelbudgetten

Steeds meer cao's bevatten afspraken over het stimuleren van eigen regie van werknemers, door het invoeren van individuele leer- of ontwikkelbudgetten. Inmiddels is voor ruim een kwart van de werkenden die onder een cao vallen een (privaat) individueel budget beschikbaar.³⁸ Om meer zicht te krijgen op de benutting van deze private individuele ontwikkelbudgetten loopt op dit moment een onderzoek. Ook is een pilot gestart om werkzame interventies te achterhalen om werknemers te stimuleren de budgetten in te zetten voor de eigen ontwikkeling. Hierbij wordt nauw samengewerkt met het project «eigen regie» van de samenwerkende O&O fondsen.

Verder is er veel aandacht geweest voor de fiscale behandeling van de individuele budgetten. Naar aanleiding van overleg met sociale partners, Belastingdienst en Financiën is een voorlichtingsdocument beschikbaar gekomen.³⁹ Aanknopingspunten voor de langere termijn zijn in de BMH Ongekend talent en in het hierboven genoemde SER advies Private scholingsmiddelen aan de orde gekomen (zie paragraaf 3.2).

³⁴ BMH Ongekend talent, p. 24.

³⁵ Kamerstuk 30 012, nr. 127 Eindnotitie Kosten en baten van Leven Lang Ontwikkelen.

³⁶ SER (2020) Advies Private scholingsmiddelen.

³⁷ Kamerstuk 30 012, nr. 113 Motie van het lid Wiersma c.s. over het bundelen van budgetten en adviesaanvraag aan SER over private investeringen.

³⁸ SZW (2019) Individuele ontwikkelbudgetten 2017.

³⁹ Het voorlichtingsdocument is te vinden op de website van de Belastingdienst https://www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/bldcontentnl/themaoverstijgend/brochures_en_publicaties/cao_beoordelingen/scholingskosten-in-de-loonheffingen

Om werkgevers in het mkb te stimuleren tot een sterke leercultuur is per 1 januari 2020 de SLIM-regeling in werking getreden.⁴⁰ Ondanks de coronacrisis is er veel belangstelling bij bedrijven om aan de slag te gaan met leren en ontwikkelen. Bij beide eerste geopende tijdvakken waren veel meer aanvragen dan dat er budget beschikbaar was. Mkb-bedrijven hebben subsidie aangevraagd voor bijvoorbeeld het in kaart brengen van de scholings- en ontwikkelbehoefte of voor het bieden van een praktijkleerplaats in de derde leerweg. Zij konden als individueel bedrijf een subsidieaanvraag indienen, maar ook in samenwerking met andere bedrijven of organisaties. Tussen de subsidieaanvragen van de samenwerkingsverbanden zitten ook meer grootschalige initiatieven, zoals bijvoorbeeld het gezamenlijk oprichten van een bedrijfsschool of het opzetten van een systeem voor periodieke ontwikkelgesprekken. In 2021 staan opnieuw twee tijdvakken open voor individuele mkb-ondernemingen en één tijdvak voor samenwerkingsverbanden en grootbedrijven in de genoemde sectoren. Op basis van de ervaringen met deze regeling kunnen voor de langere termijn lessen worden getrokken uit de evaluaties die zijn voorzien (zie paragraaf 3.2). Naast de SLIM-regeling is ook de subsidieregeling MKB!dee bedoeld om mkb-ondernemers aan te zetten om belemmeringen weg te nemen om te investeren in opleiding en ontwikkeling en zodoende de leercultuur te bevorderen.

MKB!dee

Tot nu toe hebben 61 projecten subsidie ontvangen. De meeste projecten zullen in de eerste helft van 2021 zijn afgerond. Uit de ingediende projecten blijkt een grote bereidheid om samen te werken met andere bedrijven en met onderwijsinstellingen. Ook is er veel belangstelling voor het gebruik van innovatieve lesmethoden met inzet van eLearning en Augmented Reality. Het kabinet vindt het belangrijk om ook ideeën op te halen bij bedrijven met minder dan 50 werknemers, aangezien deze verder op achterstand liggen bij het ontwikkelen van een leercultuur ten opzichte van de grotere mkb-bedrijven. Daarom zal in de komende twee tenders (waarvan één 20 oktober jl. is geopend) extra aandacht worden besteed aan de leercultuur bij het mkb tot 50 werknemers.

Versterken basisvaardigheden werknemers

Om (digitaal) laaggeletterde werknemers opleidingstrajecten aan te bieden die leiden tot een betere taalvaardigheid, rekenvaardigheid en/of betere digitale vaardigheden kunnen werkgevers binnenkort op basis van de subsidieregeling Tel mee met Taal 2021–2024 subsidie aanvragen. In het kader van het derde steun- en herstellepakket is er in 2021 bijna € 6 miljoen extra beschikbaar voor laaggeletterde werknemers. Daarmee komt het totaal beschikbare budget voor laaggeletterde werknemers in 2021 op € 8,8 miljoen.

⁴⁰ Zie ook de Voortgangsrapportage. Op grond van de regeling kunnen individuele mkb-ondernemers, samenwerkingsverbanden en grootbedrijven in de sectoren landbouw, horeca en recreatie een subsidieaanvraag indienen voor de volgende activiteiten: a) doorlichting onderneming uitmondend in een opleidings- of ontwikkelplan, b) loopbaan- of ontwikkeladviezen, c) het ondersteunen en begeleiden bij het ontwikkelen of invoeren van een methode die werkenden in de onderneming stimuleert hun kennis, vaardigheden en beroepshouding verder te ontwikkelen tijdens het werk, en d) het bieden van praktijkleerplaatsen ten behoeve van een (deel van een) beroepsopleiding in de derde leerweg bij een erkend leerbedrijf.

Nieuw in Tel mee met Taal

Nieuw in de subsidieregeling is dat meerdere kleinere bedrijven gezamenlijk een aanvraag in mogen indienen. Daarmee kunnen ze schaalvoordelen behalen bij het organiseren van opleidingstrajecten. Ook kunnen bedrijven er voor kiezen om een taalaanbieder of een O&O-fonds aan te wijzen om als penvoerder op te treden. Hiermee kunnen bedrijven een deel van de administratieve lasten vermindern.

Verder is nieuw dat werkgevers maximaal 15% van het subsidiebedrag in mogen zetten voor voorzorg en nazorg: voor het werven van werknemers en het bepalen welk opleidingstraject voor hen het meest passend is; en voor het begeleiden van werknemers bij het volgen van een vervolgscholing, het verspreiden van de opbrengsten van het opleidingstraject binnen het bedrijf of het toepassen daarvan in het HRM-beleid van het bedrijf.

De Subsidieregeling Tel mee met Taal 2021–2024 wordt naar verwachting in november 2020 gepubliceerd in de Staatscourant. Werkgevers kunnen van 1 januari tot de laatste dag van februari subsidie aanvragen.

Vaardigheden in kaart

Om een leven lang ontwikkelen te stimuleren en duurzaam aan het werk te blijven, is het van belang dat werkenden en werkzoekenden hun ontwikkelde kennis, vaardigheden en competenties zichtbaar kunnen maken en kunnen betrekken bij het zetten van loopbaanstappen. In het veld is er bij regionale en sectorale partijen veel aandacht voor «matchen op skills», waarvoor een landelijk herkenbare skills taal van belang is. De SER stimuleert de samenwerking tussen de betrokken partijen, vanuit zijn rol als aanjager, en heeft dit thema als maatschappelijk wenselijke doorbraak vaardigheden in kaart opgenomen in zijn Actie-agenda. Zowel UWV als SBB zijn bij deze ontwikkelingen betrokken, vanwege hun wettelijke taak ten aanzien van arbeidsmarktinformatie.

Verder is deze ontwikkeling relevant voor de zogenaamde EVC-procedures, waarbij iemands competenties in kaart worden gebracht door ze af te zetten tegen landelijk erkende standaarden (mbo- of hbo-diploma's of landelijk erkende branchestandaarden), waardoor ze herkenbare waarde hebben. Eerder onderzoek heeft aangegeven dat het wenselijk is te komen tot een verbetering en een vereenvoudiging van EVC-procedures (daar waar mogelijk), maar ook om de bekendheid te versterken. Daarom is subsidie toegekend om EVC-procedures een kwaliteitsslag te geven en beter te communiceren over de waarde ervan, naast andere initiatieven.

Crisisinzet tweede pijler

Samenvatting crisisinzet in tweede pijler:



- Maatwerkregeling voor samenwerkingsverbanden met sectoren, sociale partners, O&O fondsen
- Omscholingsregeling voor werkgevers in tekortsectoren
- Basisvaardigheden, extra middelen Tel mee met Taal
- Impuls subsidieregeling praktijkleren in het mbo

Voor werkgevers, sectoren en sociale partners komen meer mogelijkheden om werkenden beter te kunnen ondersteunen met maatwerktrajecten, trainingen basisvaardigheden en bijdragen voor omscholingskosten. Aan deze regelingen wordt op dit moment hard gewerkt om ze zo snel als mogelijk in 2021 te kunnen openstellen:

- Maatwerkregeling voor samenwerkingsverbanden met sectoren, sociale partners, O&O fondsen (€ 72 miljoen), voor de begeleiding, ondersteuning en scholing die nodig is om met ontslag bedreigden aan ander werk te helpen.
- Werkgevers in structurele tekortsectoren kunnen gebruik maken van de omscholingsregeling. Daarvoor is € 37,5 miljoen beschikbaar. Deze regeling is erop gericht om bedrijven met kans- en tekortberoepen te stimuleren nieuwe mensen uit andere sectoren aan te nemen en hen omscholing aan te bieden. Doel is om zo intersectorale mobiliteit op gang te brengen. De werkgever ontvangt subsidie voor 50 procent van de kosten en draagt zelf zorg voor de overige 50 procent, bijvoorbeeld uit eigen middelen of via het O&O fonds. Met de regeling worden ongeveer 10.000 plekken gecreëerd.
- Basisvaardigheden, extra middelen voor Tel mee met Taal (zie hierboven).
- Extra crisisinzet van twee maal € 10,6 miljoen in 2020 en 2021 voor de subsidieregeling praktijkleren om werkgevers te stimuleren leerwerkplekken (bbl) te blijven aanbieden.

2.3 Flexibiliseren aanbod voor volwassenen

Samenvatting huidige inzet in derde pijler



- Flexibiliseren aanbod in mbo en ho
- Praktijkleren op maat
- Stimuleren en ondersteunen onderwijsinstellingen

In de afgelopen jaren zijn er belangrijke stappen gezet om verdere flexibilisering van het mbo en hoger onderwijs mogelijk te maken. De belangrijkste mijlpalen worden hier behandeld, een volledig overzicht staat in de Voortgangsrapportage die als bijlage bij deze brief is gevoegd.

Flexibiliseren aanbod mbo

Voor werkenden en werkzoekenden is het mogelijk in het niet-bekostigd onderwijs een onderdeel te volgen van een mbo-opleiding met een zelfstandige betekenis op de arbeidsmarkt en dat af te ronden met een door OCW erkend mbo-certificaat. Zowel bekostigde als niet-bekostigde mbo-instellingen kunnen deze certificaatrajecten in de derde leerweg uitvoeren. Bekostigde instellingen krijgen hiervoor geen bekostiging.

Certificaten

Inmiddels zijn er 36 certificaten verbonden aan beroepsgerichte onderdelen van mbo-opleidingen van niveau 2, 3 en 4 in de sectoren zorg en welzijn, horeca en techniek. Ook is aan ruim 200 keuzedelen een mbo-certificaat verbonden en beschikbaar voor bijscholing van werkenden en werkzoekenden.

Op dit moment is een aantal mbo-scholen bezig om certificaatrajecten te ontwikkelen en uit te voeren, gericht op het behalen van

deze mbo-certificaten. De ontwikkeling van deze certificaatrajecten gebeurt in nauwe afstemming met het regionaal bedrijfsleven.

Praktijkleren op maat

Voor werkenden en werkzoekenden voor wie het behalen van een mbo-diploma of -certificaat vooralsnog niet haalbaar is, kan het volgen van een deel van een mbo-opleiding in de praktijk van het leerbedrijf een goede opstap zijn naar een baan en/of een stimulans vormen om verder te leren in het mbo. Bij deze praktijkleerroute op maat wordt de opleiding in ieder geval afgerond met een praktijkverklaring (als onderdeel van de mbo-verklaring). In een praktijkverklaring geeft een praktijkopleider aan welke werkprocessen de student in het leerbedrijf heeft leren uitvoeren. Een aantal mbo-instellingen doet hiermee nu ervaring op, in samenwerkingsverbanden met onder meer gemeenten, UWV en een aantal leerbedrijven.

Communicatie

Om voor het bedrijfsleven het onderscheid te verduidelijken tussen mbo-verklaring, mbo-certificaat en een regulier diploma, zijn diverse activiteiten in gang gezet, in afstemming met de MBO Raad, VNO-NCW, MKB-Nederland en SBB⁴¹. Zo stelt SBB een infographic op met uitleg voor bedrijven. SBB en VNO-NCW/MKB verspreiden deze informatie via hun kanalen, ook betrekken SBB-adviseurs deze info bij hun gesprekken met de bedrijven. Verder wordt, in afstemming met de MBO Raad en JOB, een infographic opgesteld die benut kan worden voor de voorlichting binnen mbo-instellingen en voor studenten. Bij dit document wordt niet alleen ingegaan op verschillen tussen de verschillende documenten, maar ook aan de mogelijkheid om, na het behalen van een mbo-verklaring of mbo-certificaat, alsnog een diploma te verwerven. Verder wordt in de regelgeving voor de mbo-verklaring opgenomen dat van mbo-scholen wordt verwacht dat zij studenten, bij het verstrekken van de mbo-verklaring, ook informeren over de mogelijkheden terug te keren naar hun onderwijsinstelling.

Stimuleren samenwerking en ondersteunen onderwijsinstellingen

Om de publiek-private samenwerking bij het ontwikkelen van flexibele opleidingsprogramma's verder te stimuleren, zijn diverse maatregelen genomen. Zo kunnen samenwerkingsverbanden van publieke en private mbo-instellingen gebruik maken van de subsidieregeling flexibilisering mbo. De samenwerking tussen publieke en private aanbieders van opleidingen zorgt voor een divers aanbod van opleidingen dat beter aansluit bij de vraag van werkenden en werkzoekenden. Bovendien wordt hierin actief ingezet op kennisdeling. Inmiddels zijn er tien (regionale en landelijke) samenwerkingsverbanden aan de slag. Meer informatie over de voortgang van deze regeling is te vinden in de brief van 8 oktober.⁴² Binnen het Regionaal Investeringsfonds (RIF) kunnen publiek private samenwerkingsverbanden subsidie aanvragen voor activiteiten die bijvoorbeeld gericht zijn op het transparanter maken van de op-, om- en bijscholingsbehoeften van bedrijven zodat het mbo-onderwijs beter kan aansluiten op de behoeften van de werkenden. Hieronder vallen ook de ontwikkelkosten van de scholing, de kosten voor leermiddelen en de professionalisering van docenten en praktijkopleiders.

⁴¹ Kamerstuk 35 252, nr. 17, Motie van de leden Kuik en Smals aangaande het verzoek om duidelijkheid te geven over het verschil tussen certificaten, verklaringen en mbo-diploma's.

⁴² Kamerstuk 30 012, nr. 133.

Voorbeeld RIF project: ROC Rijn IJssel – ieder talent telt!

Dit arbeidsmarkt ontwikkeltraject zet zich in voor de positie van studenten in een entreeopleiding, de professionalisering van docenten en een leven lang ontwikkelen. De focus ligt op 23-plussers. Bedrijven zijn vanwege de krapte op de arbeidsmarkt onvoldoende in staat om gekwalificeerd personeel te werven. Midden-Gelderland toont aan dat er een grote vraag is naar lager geschoold personeel in onder andere de dienstverlening, de transport en de logistiek. Tegelijkertijd zijn er zorgen over laagopgeleiden zonder startkwalificatie. Om een bijdrage te leveren aan de invulling van vacatures en aan een evenwichtige samenleving waarin laagopgeleiden ook een plek krijgen op de arbeidsmarkt is dit arbeidsmarkt ontwikkeltraject opgezet. Het moet leiden tot een gepersonaliseerde en flexibele entreeopleiding waarin kandidaten met een afstand tot de arbeidsmarkt op basis van de vraag van werkgevers begeleid en ondersteund worden bij de voorbereiding op hun duurzame (her)intrede op de arbeidsmarkt.

Om de instellingen duidelijkheid te geven over welke ruimte de wetgeving biedt om binnen hun eigen beleid innovatieve en flexibele onderwijsprogramma's voor volwassenen te ontwikkelen, is in samenwerking met de MBO Raad, de NRTO, de Kennispunten LLO, Onderwijs en Examinering en de Inspectie op 5 oktober jl. de brochure «Ruimte in regels» gepubliceerd.⁴³

Verder is in 2018 het Kennispunt mbo LLO gestart. Vanuit het Kennispunt is er nauw samengewerkt met het Actieprogramma LLO mbo van OCW. Mede gezien de gevolgen van de coronacrisis en het onverminderde belang van LLO, is besloten om een doorstart te geven aan het project. De komende twee jaar zal het lerend netwerk verder worden uitgebreid en bestendigd en zullen publieke en private mbo-instellingen worden ondersteund bij de implementatie van de steunmaatregelen van het kabinet. Ook is voorzien in een financiële bijdrage voor 2021 en 2022 voor het meld- en expertisepunt specialistisch vakmanschap⁴⁴ ter ondersteuning van kleine, specialistische beroepsopleidingen die vaak ook door volwassenen worden gevolgd.

Flexibiliseren aanbod hoger onderwijs

In het hoger onderwijs kunnen opleidingen modulair ingericht worden zodat ook delen van een ho-opleiding gevolgd kunnen worden. Universiteiten en hogescholen maken dit aanbod aan modulair contractonderwijs transparant respectievelijk via het in ontwikkeling zijnde online platform voor modulair universitair onderwijs⁴⁵ en de website «heelveelindeeltijd.nl»⁴⁶.

Zoals in de strategische agenda Houdbaar voor de toekomst⁴⁷ is aangekondigd zal de wet aangepast worden om instellingen te stimuleren en te helpen hun onderwijs flexibel en op maat van de student in te richten (zie box).

⁴³ www.rijksoverheid.nl/ruimteinregelsmbo-levenlangontwikkelen

⁴⁴ Kamerstuk 35 570 VIII, nr. 77, Motie Bruins c.s. betreffende de continuering van de subsidie van het Meld en Expertisepunt specialistisch vakmanschap.,

⁴⁵ Reeds beschikbaar: <https://vsnu.nl/aanbod-leven-lang-ontwikkelen.html> Deze website is een voorloper op een volledige catalogus van al het modulaire aanbod.

⁴⁶ <https://www.heelveelindeeltijd.nl>

⁴⁷ Bijlage bij Kamerstukken 31 288 en 31 511, nr. 787

Flexibiliseren in het hoger onderwijs

Dit kabinet zal in de wet verduidelijken dat het verzorgen van onderwijs aan volwassenen onderdeel is van de taak en maatschappelijke opdracht van instellingen in het hoger onderwijs. Verder zal dit kabinet de extra ruimte voor flexibilisering die in het experiment Leeruitkomsten wordt geboden verankeren in wet- en regelgeving. In het experiment leeruitkomsten staan de leeruitkomsten centraal zonder een vaste inrichting van de opleiding. De NVAO heeft een positief oordeel over het experiment gegeven. Begin volgend jaar wordt de eindevaluatie van het experiment verwacht. Na de aanpassing in de wet kunnen alle instellingen naast het aangeboden vaste onderwijsprogramma ook een flexibele invulling van hun opleidingstraject aanbieden aan alle doelgroepen.

De lerarenopleidingen in het hbo en wo hebben in het Bestuursakkoord Flexibilisering Lerarenopleidingen van 12 oktober 2020 o.a. afspraken gemaakt over het flexibeler maken van deze opleidingen. Voor zij-instromers en volwassenen die al een andere carrière achter de rug hebben, gaat dit veel betekenen. De lerarenopleidingen aan de hogescholen die deelnemen aan de experimenten leeruitkomsten zetten dit voort wanneer het experiment is afgelopen. Zij zullen straks geen vaststaand onderwijsprogramma meer hebben; de student kan in samenspraak met school en opleiding bepalen hoe hij of zij werkt aan de leeruitkomsten en die vervolgens aantoot. De nog niet deelnemende hbo- en de wo-lerarenopleidingen gaan verkennen in hoeverre het werken met leeruitkomsten voor hen werkt en nemen in 2021–2022 een besluit over invoering hiervan.

Mkb-route in het hbo

De mkb-route in het hbo is een programma van EZK, OCW en VNO-NCW/MKB-Nederland. Een mkb-route in het hbo betreft een opleiding Associate degree of Bachelor waarin leren en werken tegelijkertijd plaatsvinden en waarbij de werkplek van de student zich bevindt in het mkb. Dit programma is dit jaar opgestart met zeven pilots waarin scholen en mkb-werkgevers een werkend leren-traject aanbieden. Hogescholen die deelnemen aan de experimenten leeruitkomsten kunnen de pilots flexibel inrichten en zo de mkb-route optimaal afstemmen op de behoeften en mogelijkheden van werkgevers in het mkb en van individuele studenten en medewerkers. De pilots zijn uitgedaagd om het thema LLO meer te integreren in de trajecten. Hiermee zal naast initiële studenten, de aandacht ook extra worden gericht op werkzoekenden en werkenden die in leerwerktrajecten een (hogere) opleiding kunnen behalen.

Versnellingsplan Onderwijsinnovatie met ICT

In het Versnellingsplan werken universiteiten en hogescholen gezamenlijk aan onderwijsinnovatie. Een van de ambities van het plan is het verder flexibiliseren van het onderwijsaanbod, waarbij ook specifiek gekeken wordt naar Leven Lang Ontwikkelen. Hierbij wordt verkend op welke manier onderwijs modulair aangeboden kan worden en welke infrastructuur daarvoor nodig is. Digitalisering van het onderwijs biedt ook in het hoger onderwijs mogelijkheden voor het verder flexibiliseren van het onderwijsaanbod. Zo liggen er momenteel plannen voor Microcredentials (het geven van certifi-

caten voor deeleenheden)⁴⁸. Daarnaast kijken hoger onderwijsinstellingen met SURF naar de manier waarop digitale (open) leermaterialen beter een plek kunnen krijgen in het hoger onderwijs.

Crisisinzet derde pijler

Samenvatting crisis inzet in derde pijler:



- Praktijkleren mbo extra inzet
- Mbo-certificaten extra inzet

Extra inzet op praktijkleren in het mbo

In 2021 komt € 63 miljoen beschikbaar uit het steun- en herstellpakket, voor kortdurende bij- en omscholing via praktijkleren in het mbo. Dit budget kan worden gebruikt door de in paragraaf 2.1 al beschreven regionale mobiliteitsteams om werkenden en werkzoekenden die extra ondersteuning nodig hebben te begeleiden bij het vinden van nieuw werk. Ook gemeenten en UWV kunnen gebruik maken van dit budget in aanvulling op hun reguliere dienstverlening bij het begeleiden van werkzoekenden naar werk. Bij deze vorm van bij- en omscholing via het mbo wordt werken gecombineerd met het volgen van (een deel van) een mbo-opleiding in de derde leerweg. Het kan gaan om een mbo-opleiding gericht op het behalen van een praktijkverklaring, certificaat of diploma. De middelen kunnen worden ingezet voor financiering van mbo-opleidingen van maximaal 9 maanden. Zowel de vergoeding voor de mbo-instelling als de vergoeding voor het bieden van de leerbaan en begeleiding van de kandidaat door de werkgever/erkend leerbedrijf kan hieruit worden betaald.

Extra inzet op mbo-certificaten

In de context van de crisis heeft OCW SBB verzocht om, in het kader van het actieplan stages en leerbanen, tijdelijk extra in te zetten op mbo-certificaten. Het is namelijk van groot belang dat, voor sectoren en branches waar op dit moment de vraag naar bij- en omscholing het grootst is, het huidige bestaand aanbod aan mbo-certificaten bij het bedrijfsleven onder de aandacht wordt gebracht. Ook zal SBB, waar wenselijk en van betekenis voor de sector, nieuwe certificaten ontwikkelen die door de mbo-instellingen te benutten zijn voor bij- en omscholingstrajecten van werkenden en werkzoekenden.

2.4 Stimuleren leercultuur

Samenvatting huidige inzet in vierde pijler:



- Campagne Hoe werkt Nederland?
- Campagne Slim Werkgeven
- Vergroten bekendheid STAP-budget en levenlanglerenkrediet

⁴⁸ Zie ook: <https://versnellingsplan.nl/zones/flexibilisering/>

- Bewustwording belang duurzame inzetbaarheid en leren en ontwikkelen (MIP)

Versterken bewustzijn belang leren en ontwikkelen via campagne aanpak

Het stimuleren van de leercultuur bij werkenden, werkzoekenden en werkgevers is een van de onderdelen in de doorlopende meerjarige koepelcampagne *Hoe werkt Nederland?* Regelmatig worden nieuwe deelcampagnes opgestart om werkenden te informeren en om bewustzijn van het belang van leren en ontwikkelen te creëren en de leerbereidheid te vergroten. Het doel van *Hoe werkt Nederland?* is om het gesprek te stimuleren over de manier waarop werkgevers en werknemers hun werkrelatie organiseren. Zo worden via een community positieve voorbeelden uitgelicht en verhalen zichtbaar gemaakt. Dit gebeurt onder meer via informatie en inspiratie op hoewerktnederland.nl, online advertenties, sociale media, vrije publiciteit en radiocommercials. Naast *Hoe werkt Nederland?* is er de koepelcampagne *Slim Werkgaven* om werkgevers te informeren en inspireren op verschillende arbeidsmarkt gerelateerde vraagstukken. Hierbij worden werkgevers ook gestimuleerd om van elkaar te leren, en elkaar te inspireren. Daarnaast is er het afgelopen jaar specifiek aandacht geweest voor de SLIM-regeling voor het versterken van leren en ontwikkelen bij het mkb, met name rondom de aanvraagtijdvakken. Ook in 2021 zal binnen de campagne aandacht worden gegeven aan de mogelijkheden van de SLIM-regeling voor het mkb. Naast de publiciteit rondom de aanvraagtijdvakken, zal ook actief worden ingezet op het delen, verspreiden en ophalen van kennis, ervaringen en praktijkvoorbeelden tussen mkb-werkgevers onderling en tussen samenwerkingsverbanden.

Vergroten bekendheid STAP-budget en levenlanglerenkrediet

In 2021 zal – gevoed vanuit een brede communicatiestrategie – ook een deelcampagne starten rondom de introductie van het STAP-budget. In de communicatie zal specifiek aandacht uitgaan naar de toegang tot het STAP-budget voor groepen die relatief minder deelnemen aan scholing, zoals flexwerkers, ouderen en praktisch opgeleiden. Hierbij zal – mede naar aanleiding van diverse moties – ook aandacht uitgaan naar het onder de aandacht brengen van de mogelijkheden van het levenlanglerenkrediet bij groepen die minder gebruik maken van leer- en ontwikkelmogelijkheden. Te denken valt aan mensen die niet in loondienst zijn, zoals mensen met vrijwilligerswerk of mantelzorgtaken, en praktisch opgeleiden.⁴⁹ Er zal oog zijn voor geschikte communicatie-uitingen om deze groepen te bereiken, onder meer door de inzet van netwerken zoals die van de vakbonden die de doelgroepen weten te bereiken, en door te verwijzen naar de mogelijkheden, waarbij ook organisaties – zoals de vakbonden – worden betrokken die deze mensen weten te bereiken.

⁴⁹ Met deze inzet voert het kabinet een aantal moties uit: Kamerstuk 30 012, nr. 131 Motie van het lid Van den Hul over het vergroten van de bekendheid van het levenlanglerenkrediet en de STAP-regeling, nr. 132 Motie van het lid Sazias over toegankelijkheid van het levenlanglerenkrediet, nr. 117 Motie van het lid Renkema c.s. over een voorstel om leven lang ontwikkelen onder kwetsbare doelgroepen te stimuleren en Kamerstuk 29 544, nr. 975 Motie van het lid Van den Brenk over het bevorderen toedeling STAP in belangrijke mate bij mensen boven 55 jaar.

Eerder is uw kamer geïnformeerd over het Meerjarig Investeringsprogramma Duurzame Inzetbaarheid en Leven Lang Ontwikkelen (MIP)⁵⁰, bedoeld om bewustwording te stimuleren en kennis en interventies beter toepasbaar te maken en te verspreiden. Het versterken van de bereidheid van mensen om te investeren in hun duurzame inzetbaarheid en hun ontwikkeling is een van de belangrijkste opgaven voor de komende jaren.

Meerjarig Investeringsprogramma voor DI en LLO

De activiteiten worden vormgegeven in samenwerking met sociale partners.

Het afgelopen jaar stond in het teken van campagnematige activiteiten en de opstart van de kennisactiviteiten.

Om de huidige wetenschappelijke- en praktijkkennis op het gebied van duurzame inzetbaarheid en een leven lang ontwikkelen in kaart te brengen wordt op dit moment een quickscan uitgevoerd.

Opbrengsten worden vertaald naar bruikbare informatie voor organisaties, bedrijven, sectoren en samenwerkingsverbanden. Begin volgend jaar wordt hiertoe een platform gelanceerd. Zowel de quickscan als het platform hebben een ondersteunende en faciliterende rol bij de voorbereiding van de subsidieaanvragen door samenwerkingsverbanden voor de maatwerkregeling Duurzame Inzetbaarheid & Eerder Uittreden (DI/EU).

Het MIP kent ten slotte ook een subsidieregeling. Doel van deze regeling is om duurzame inzetbaarheid en een leven lang ontwikkelen te bevorderen door werkenden, werkgevers, zzp'ers en professionals te ondersteunen bij pilots en innovatieve projecten op dit gebied. De verwachting is dat de subsidieregeling in het derde kwartaal van 2021 beschikbaar is voor samenwerkingsverbanden. De komende tijd wordt deze regeling verder uitgewerkt. Uw Kamer wordt medio 2021 geïnformeerd over de verdere uitwerking van deze subsidieregeling.

Monitor ontwikkeling leercultuur

De SER werkt op verzoek van het kabinet als aanjager aan het versterken van de leercultuur, door initiatieven in sectoren en regio's van onderop zichtbaar te maken, partijen te verbinden en kennis te delen.⁵¹ Vanuit de SER en TNO is initiatief genomen om de leercultuur in organisaties en vanuit het oogpunt van werkgevers, werknemers en zzp'ers in kaart te brengen. Daarin staat vooral de ruimte voor leren in het werk centraal. De eerste metingen komen in het voorjaar 2021 beschikbaar.

De NRO is door de departementen OCW, SZW en EZK gevraagd een meerjarig en verdiepend onderzoeksproject op te starten dat de ontwikkelingen in onder andere de leercultuur monitort en de verbinding legt met werkende mechanismes om leercultuur te beïnvloeden via beleid. Het NRO onderzoek start in de zomer van 2021 en zal voortbouwen op de aspecten van leercultuur die SER en TNO uitwerken.

⁵⁰ Zie onder meer Kamerstuk 25 833, nr. 388.

⁵¹ Zie ook de Voortgangsrapportage van de Actie-agenda LLO van de SER (2020) en de website (<https://www.ser.nl/nl/thema/leven-lang-ontwikkelen>). Op basis van de Actie-agenda LLO agendeert de SER ook thema's om gezamenlijk tot doorbraken te komen, zoals een gemeenschappelijke skillstaal en samenwerking rond skillspaspoorten.

Samenvatting crisis inzet in vierde pijler:



- Communicatie NL Leert Door en andere regelingen
- Communicatie gericht op werkgevers

Het afgelopen jaar is veel aandacht uitgegaan naar communicatie over het crisispakket NL Leert Door. Ook in 2021 zal communicatie zijn gericht op het vervolg op NL Leert Door en de aanvullende regelingen uit het sociaal pakket – flankerend aan het 3^e steun- en herstelpakket. Groepen die achterblijven in deelname aan leren en ontwikkelen krijgen hierbij speciale aandacht. En komt er specifieke aandacht voor werkgeverschap in coronatijd, waarbij het belang en de urgentie van leren en ontwikkelen van werknemers zeker benadrukt worden.

2. Routekaart met beleidsopties voor de langere termijn

Hierboven heeft het kabinet geschetst waar we nu staan als het gaat om leren en ontwikkelen gedurende de loopbaan – zowel voor wat betreft de huidige beleidsinzet als de crisismaatregelen die naar aanleiding van de coronacrisis in het leven zijn geroepen. Daarmee verwacht het kabinet veel werkenden en werkzoekenden te kunnen helpen om zich aan te passen aan de nieuwe realiteit, en zetten we belangrijke stappen richting een arbeidsmarkt waarbij leren en ontwikkelen vanzelfsprekend is. Maar het kabinet ziet ook dat er nog meer nodig is om daar te komen. Dat vergt aandacht, ook na deze kabinetsperiode. Hieronder geven we aan wat, mede op basis van onlangs verschenen rapporten en adviezen, kansrijke routes zijn naar een succesvol beleid voor leren en ontwikkelen. Met deze routekaart geeft het kabinet invulling aan de toezegging in de Groeibrief van 13 december 2019.⁵²

3.1 Versterken ontwikkelvraag en eigen regie individu

Samenvatting beleidsopties eerste pijler:



- Verder uitbouwen STAP-budget in geest leerrechten
- Extra inzet op Ontwikkeladvies STAP
- Bouwen landelijk scholingsportaal voor opleidings- en financieringsmogelijkheden
- Versterken ondersteuning voor mensen, bedrijven en samenwerkingsverbanden

⁵² Zie de toezegging in de Groeibrief van 13 december 2019: Kamerstuk 29 696, nr. 7. In de Groeibrief staat dat een routekaart nodig is voor het versterken van de leercultuur, om de volgende fase in de cultuuromslag vorm te geven. Een volgend kabinet moet hiermee kunnen starten. Bij het formuleren van de plannen worden het rapport van de commissie Borstlap betrokken, alsmede de bevindingen van de BMH en het idee van leerrechten. Sociale partners en O&O fondsen worden hierbij betrokken. Ook wordt bekeken hoe de huidige infrastructuur van het onderwijs beter benut kan worden en hoe passend flexibel en vernieuwend aanbod wordt ontwikkeld voor scholing van werkenden. Door leren en werken te koppelen aan innovatie kan het groeivermogen verder worden versterkt.

- Bredere blik ontwikkelen op leren en ontwikkelen in relatie tot de sociale zekerheid

Verder uitbouwen van het STAP-budget

Wanneer het STAP-budget per 1 januari 2022 gereed is, staat er een essentieel systeem klaar dat mensen in staat stelt om hun eigen regie op hun loopbaan te nemen. Het systeem biedt de mogelijkheid om na 1 januari 2022 het instrument verder te ontwikkelen door voor bepaalde doelen of voor specifieke doelgroepen aanvullende middelen toe te voegen. Het kabinet constateert dat er maatschappelijk veel draagvlak is voor een dergelijke extra ondersteuning van kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt.

Zoals eerder in deze brief al aangegeven, zijn de diverse voorstellen voor leerrechten in dit verband van belang.

In juni 2019 deden VNO-NCW, MKB-Nederland, NRTO en MBO Raad in het voorstel «Leerrechten doorgerekend» de oproep tot invoering van een systeem van leerrechten, waarbij de hoogte van beschikbare middelen afhankelijk wordt gemaakt van reeds genoten (initieel) onderwijs. Hoe hoger de genoten initiële opleiding, hoe lager de leerrechten die overblijven bij het betreden van de arbeidsmarkt. Het voorstel van leerrechten is vervolgens in grote lijnen opgenomen in onder meer het rapport van de commissie Regulering van Werk⁵³, het rapport Investeren in mensen van Platform de Toekomst van Arbeid⁵⁴ en in zekere mate in het voorstel van de MBO Raad, Vereniging Hogescholen en VSNU.⁵⁵ In het laatst genoemde voorstel wordt er gepleit voor basisleerrechten voor iedere werkende Nederlander vanaf 27 jaar, in aanvulling op het huidige recht op bekostigd onderwijs, en voor aanvullende leerrechten voor lager opgeleiden.

Naar aanleiding van de voorstellen en in lijn met de motie Tielen⁵⁶ en nader gewijzigde motie van de leden Bruins en Van Weyenberg⁵⁷, heeft het kabinet het leerrechtenvoorstel uitgebreid bestudeerd en ziet het kabinet het principe van leerrechten als een belangrijke benadering om de deelname aan leren en ontwikkelen te bevorderen. Net als de genoemde voorstellen ziet het kabinet de grootste urgentie bij groepen die nu minder deelnemen en vaak een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt hebben.⁵⁸ De keuze voor extra inzet op leren en ontwikkelen voor lager- en middelbaaropgeleiden, betekent overigens dat minder middelen beschikbaar zijn voor mogelijke andere beleidsdoelstellingen, zoals een focus op de maximalisatie van (economisch) rendement, een gerichte inzet op omscholing richting tekortsectoren of voor het realiseren van een bredere transitie.⁵⁹

Het kabinet plaatst in lijn met BMH Ongekend talent ook enkele kanttekeningen bij a) de uitgangspunten van leerrechten en b) het uitvoeringsmodel van leerrechten via een publieke leerrekening zoals dat is voorgesteld door de verschillende initiatiefnemers.

– Ook aandacht voor leerbereidheid

⁵³ Commissie Regulering van werk (2020) In wat voor land willen wij werken?

⁵⁴ Platform de toekomst van arbeid (2020) Investeren in mensen.

⁵⁵ MBO Raad, Vereniging Hogescholen en VSNU (2020) Een leven lang ontwikkelen voor iedereen

⁵⁶ Kamerstuk 29 544, nr. 990, Motie van het lid Tielen, over aanvullend voorstel voor een persoonlijk leer- en ontwikkelbudget om grotere STAP te zetten.

⁵⁷ Kamerstuk 35 420, nr. 139, Motie van de leden Bruins en Van Weyenberg voor concrete voorstellen voor een persoonlijk leer- en ontwikkelbudget voor alle werkenden.

⁵⁸ Het kabinet sluit aan bij de conclusie van de BMH Ongekend talent dat betere allocatie van middelen voor leren en ontwikkelen in de geest van het leerrechtenvoorstel bijdraagt aan doelmatige besteding van publieke middelen.

⁵⁹ Rendement op onderwijs van hoger opgeleiden is over het algemeen hoger dan het rendement op onderwijs van lager opgeleiden.

Het kabinet merkt op dat het voorstel van leerrechten primair is gericht op financiële ondersteuning terwijl dit niet volledig recht doet aan de onderliggende oorzaken van achterblijvende scholing en ontwikkeling van praktisch geschoolden – zoals ervaren barrières op persoonsniveau –, vaak versterkt door negatieve leerervaringen in het verleden. Daarom zal er veel meer inzet nodig zijn om de leerbereidheid te vergroten. Het kabinet zet hierop nu al in met campagnes, de SLIM-regeling en ontwikkeladviezen, maar voor de komende jaren zal hier fors meer inspanning op nodig zijn om deze groepen daadwerkelijk te bereiken en te motiveren.

- Publieke middelen aanvullend aan private investeringen
Juist omdat de meeste mensen leren op en van hun werk, is betrokkenheid van werkgevers, vakbonden en sectoren, het investeren in een veilige leercultuur en zo nodig een cursus of scholing, van groot belang. Om te voorkomen dat het initiatief van het bedrijfsleven naar de publieke sector verschuift, ligt het voor de hand om leerrechten in omvang te beperken en private investeringen, bijvoorbeeld via fiscale ondersteuning van private leerrekeningen, te stimuleren (zie voor concrete voorstellen paragraaf 3.2).⁶⁰
- Behoud bestaande leerrechten
Verder wijst het kabinet er op dat verschillende voorstellen voor leerrechten impliceren dat het nu bestaande recht op publiek bekostigd onderwijs wordt ingeperkt, terwijl het uitgangspunt van het kabinet is dat een nieuw stelsel per definitie een verbetering moet zijn.⁶¹ In het huidige stelsel is de facto al sprake van een leerrecht op het volgen van bekostigde mbo-opleidingen en één bachelor/master (met de uitzondering van zorg en onderwijs) in het ho. Het gaat hierbij om volledige onderwijsprogramma's.
- Leerrechten via een publieke leerrekening heeft grote gevolgen overheidsbegroting
Een systeem van leerrechten via een leerrekening heeft aanzienlijke gevolgen voor de overheidsbegroting aangezien een afdwingbaar leerrecht van tienduizenden euro's voor alle Nederlanders de facto een publieke openeinderegeling betekent. Gezien de nu beperkt beschikbare middelen voor scholing van werkenden (€ 218 miljoen structureel), is het doelmatiger om het principe van leerrechten op basis van opleidingsniveau toe te passen op een uitgavenregeling zoals het STAP-budget, omdat een STAP-budget op aanvraag is en daarmee naar verwachting meer terecht komt bij personen die dit budget het hardste nodig hebben.
- Leerrechten via een publieke leerrekening is complex voor uitvoering
In de diverse voorstellen is sprake van een leer- of ontwikkelrekening waarop de overheid een bedrag stort dat overeenkomt met de resterende leerrechten op de leer- of ontwikkelrekening.⁶² Behalve dat bij een nieuwe systematiek weer van vooraf aan moet worden begonnen, zou een nieuw uitvoeringsmodel voor leerrekeningen gepaard gaan met een zeer omvangrijke ICT-operatie waarin voor iedere burger (met terugwerkende kracht) moet worden bijgehouden welke leerrechten reeds zijn genoten en nog beschikbaar zijn. Daarbij

⁶⁰ Volgens BMH Ongekend talent is voor toekenning individueel budget conform leerrechten voorstel jaarlijks € 650 miljoen extra aan publieke middelen nodig bovenop de reeds beschikbare middelen van € 218 miljoen voor het STAP-budget.

⁶¹ Alleen in het voorstel van MBO Raad, Vereniging Hogescholen en VSNU wordt er voortgebouwd op het huidige stelsel.

⁶² Het moment waarop de leerrechten beschikbaar komen verschilt per voorstel. In het voorstel van de commissie Regulering van werk is dat bij het bereiken van de leeftijd van 18 jaar, in het voorstel VNO-NCW, MKB-Nederland, NRTO en MBO Raad bij toetreding tot de arbeidsmarkt, het voorstel van de MBO Raad/VH/VSNU heeft hierbij de toevoeging vanaf 27 jaar en in het voorstel Platform toekomst van arbeid is dat twee jaar na het verlaten van het initiële onderwijs.

komen uiteenlopende (juridische) complexiteiten ten aanzien van een systeem dat lastig nog kan worden teruggedraaid (vanwege eigendomsrechtelijke beperkingen). Naast de aspecten van uitvoerbaarheid laten ervaringen in het buitenland zien dat de fraudebestendigheid van leerrekeningen moeilijk te waarborgen is.

Gezien groot maatschappelijk draagvlak en urgentie voor de onderliggende gedachte van extra ondersteuning vanuit publieke middelen voor lager opgeleiden, ziet het kabinet goede kansen in het verder ontwikkelen van het STAP-budget om hier als eerste prioriteit een uitwerking aan te geven. Nu al is het voornemen om drempels voor het gebruik van STAP-budget door lager opgeleiden te verlagen door de inzet van ontwikkeladviezen.⁶³ In lijn met de leerrechten kan vervolgens worden toegewerkt naar een systeem waarbij de aanspraak afhankelijk is van de hoogst genoten opleiding. Met extra publieke middelen voor scholing en ontwikkeling kan ook een bijdrage worden geleverd aan de ontwikkeling van flexibele programma's in het mbo, hbo en wo.⁶⁴ Als eerste stap kan het huidige budget van jaarlijks € 218 miljoen worden benut door de toekenning anders in te richten. Om daadwerkelijk tot volwaardige uitvoering van het principe van leerrechten via het STAP-budget te komen, is volgens BMH Ongekend talent een aanzienlijk hoger bedrag nodig.⁶⁵ Het is aan een volgend kabinet om daarover een besluit te nemen en er verder mee aan de slag te gaan. Momenteel wordt bezien of extra middelen voor het STAP-budget beschikbaar komen uit het RFF, zoals ook gevraagd in de motie van de leden Bruins en Van Weyenberg.⁶⁶

Extra inzet op Ontwikkeladvies STAP

Zoals eerder aangegeven werken we op dit moment aan een structurele inzet op ontwikkeladvies, flankerend aan het STAP budget. Bedoeling is dat ontwikkeladvies STAP te richten op groepen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie, zoals lager opgeleiden of ouderen. In de huidige opzet gaan middelen voor deze ontwikkeladviezen STAP af van de middelen voor het STAP-budget. Een volgend kabinet zou, gezien het belang om groepen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie te ondersteunen in hun leer- en ontwikkelvraag, ervoor kunnen kiezen additionele middelen vrij te maken voor ontwikkeladviezen aan specifieke doelgroepen en het stimuleren van deze groepen om de ontwikkeladviezen ook te benutten.

Bouwen landelijke scholingsportaal voor opleidings- en financieringsmogelijkheden

Zodra eind november 2020 bestuurlijke goedkeuring door alle betrokken partijen volgt op het programmaplan voor de bouw van het landelijk portaal, kan worden gestart met de bouw en het streven is om begin 2022 een operationeel portaal te hebben. In de jaren daarop zal doorontwikkeling van het landelijk scholingsportaal plaatsvinden. De uitdaging bij de bouw van het portaal is niet alleen gelegen in de ICT-component, maar ook in het maken van landelijke en robuuste afspraken met alle bij de uitvoering betrokken partijen (bijvoorbeeld over de aanlevering van

⁶³ In lijn met Kamerstuk 30 012, nr. 117 Motie van het lid Renkema c.s. over een voorstel om leven lang ontwikkelen onder kwetsbare doelgroepen te stimuleren en nr. 118 Motie van de leden Sneller en Diertens over externe loopbaanbegeleiding of ontwikkelingsadvies voor groepen met lage deelname aan scholing.

⁶⁴ In paragraaf 3.3 wordt verder ingegaan op passend en flexibel aanbod van scholing.

⁶⁵ Volgens BMH Ongekend talent is voor toekenning individueel budget conform leerrechten voorstel jaarlijks € 650 miljoen extra aan publieke middelen nodig.

⁶⁶ Kamerstuk 35 420, nr. 139 Motie van de leden Bruins en Van Weyenberg over concrete voorstellen voor een persoonlijk leer- en ontwikkelbudget voor alle werkenden.

gegevens en de te hanteren kwaliteitscriteria). Daarom en omdat er op betrokken uitvoeringsorganisaties in deze crisisperiode vaak al een grote druk ligt, is gekozen voor een periode van één jaar voor de bouw van het portaal: dat is volgens het kabinet een realistische termijn. Er wordt bij de bouw van het portaal zoveel mogelijk gebruik gemaakt van de kennis en inzichten die bij de bouw van scholingsregister STAP zijn opgedaan. Het is de bedoeling dat op het scholingsportaal links komen naar portals/websites met informatie over scholing en financiering daarvan, dus ook naar STAP. Zo adviseert ook de SER in het advies over private scholingsmiddelen.

Betere ondersteuning voor mensen, bedrijven en samenwerkingsverbanden

Voor veel mensen is de werkplek de eerst aangewezen plaats om ondersteuning te krijgen bij leer- en ontwikkelvragen. Daarbij kunnen naast direct leidinggevers ook collega's (zoals leerambassadeurs) een rol spelen en – als die er is – een HR adviseur/afdeling. Het verder versterken en stimuleren van goede ondersteuning bij leren en ontwikkelen in de arbeidsorganisatie ziet het kabinet als een belangrijke uitdaging voor de komende jaren. Niet alleen de werkenden maar ook de werkgevers hebben baat bij het verder uitbouwen van een leer- en ontwikkelaanpak in arbeidsorganisaties. Dit komt nog aan de orde in paragraaf 3.4.

Het kabinet constateert dat er een breed gedeelde behoefte bestaat aan een beter toegankelijke regionale voorziening voor ondersteuning van mensen die geen werkgever hebben, waaronder zelfstandig ondernemers, of die niet bij hun werkgever terecht kunnen. Zowel in het rapport Ongekend talent van de BMH als in het rapport van de Commissie Borstlap zijn voorstellen uitgewerkt om te komen tot een robuuste regionale ondersteuningsstructuur (zie box).

Voorstellen voor betere ondersteuning

In het BMH rapport «Ongekend Talent» is een voorstel uitgewerkt over de doorontwikkeling van de huidige leerwerkloketten tot één loopbaan- en scholingsloket per arbeidsmarktregio. De doorontwikkeling bestaat uit verdere professionalisering en een grootschaliger opzet met meer capaciteit en een meer landelijke uniforme opzet in combinatie met regionaal maatwerk. Met die opzet voor één loket komt er één herkenbaar punt waar gespecialiseerde medewerkers onafhankelijk, betrouwbaar en relevant advies kunnen geven over opleidingsmogelijkheden, instrumenten en financieringsmogelijkheden.

De Commissie Borstlap stelt dat mensen die hun baan dreigen te verliezen, moeten kunnen rekenen op hulp om tijdig van baan te veranderen, zodat ze actief blijven op de arbeidsmarkt en niet afhankelijk worden van een uitkering. Dit wordt ondersteund door breed toegankelijke loopbaanwinkels en publiek-private samenwerkingsverbanden – waarin werkgevers, vakbonden, onderwijsinstellingen, uitzendbedrijven, gemeenten en UWV zich samen sterk maken voor een effectieve arbeidsbemiddeling en een sluitende personeelsvoorziening in de arbeidsmarktregio.

Het Platform Toekomst van de Arbeid doet eveneens voorstellen voor dergelijke loopbaanwinkels: zogenaamde Werkhuizen. In dat voorstel worden werkenden periodiek opgeroepen voor een

loopbaangesprek, dat gebeurt vaker naarmate mensen meer arbeidsmarktrisico's lopen.

UWV spreekt van een Huis van de arbeidsmarkt, een «one stop shop» met herkenbare, toegankelijke dienstverlening voor een soepel werkende arbeidsmarkt waar werkzoekenden, scholieren, werkgevers en werkenden terecht kunnen voor opleidingsmogelijkheden, om- en bijscholing, vacatures, informatie over werk, voorzieningen en uitkeringen. Maatschappelijke verankering wordt bevorderd door breed eigenaarschap van publieke en private partijen.

Het kabinet ziet in navolging van de voorstellen van Commissie Borstlap, het Platform Toekomst van de Arbeid en het BMH rapport Ongekend talent mogelijkheden om de huidige leerwerkloketten in de arbeidsmarkt-regio's door te ontwikkelen. Indien een volgend kabinet kiest voor doorontwikkeling van de leerwerkloketten is het van belang daarbij te kijken naar de verdere professionalisering en een grootschaliger opzet met meer capaciteit. Het gaat niet alleen om het informeren en adviseren van individuen die niet bij hun werkgever terecht kunnen maar ook om werkgevers zelf. Ook kunnen deze loketten een goede rol vervullen in de ondersteuning van regionale samenwerkingsverbanden die vragen hebben over leren en ontwikkelen, bijvoorbeeld over landelijk beschikbare subsidieregelingen. Meer inzicht in de veelheid aan subsidieregelingen draagt bij aan complexiteitsreductie.

Voor de verdere doorontwikkeling zijn meerdere opties denkbaar. De ervaringen met de in paragraaf 2.1 genoemde pilots Leerwerkloket Plus bieden hier handvatten voor (zie bijlage 2⁶⁷ voor de inhoud van de drie pilots). Ook de voorstellen in de hierboven genoemde rapporten bieden aanknopingspunten. Van belang daarbij is om niet weer nieuwe structuren te gaan opzetten, maar om de reeds beschikbare dienstverlening door publieke en private partijen beter te gaan benutten.

Bredere blik ontwikkelen op leren en ontwikkelen in de sociale zekerheid

Het STAP-budget is in beginsel bestemd voor iedereen en helpt mensen meer eigen regie te pakken op hun ontwikkeling. Voor wie eigen regie nog niet haalbaar is, zijn werkgevers aan zet om werkenden daarbij te ondersteunen. UWV en gemeenten dragen zorg voor de re-integratie – inclusief de benodigde scholing – van uitkeringsgerechtigden en helpen zelfstandigen met een hulpvraag bij heroriëntatie. Het kabinet onderschrijft het belang van aandacht voor mogelijke knelpunten tussen de uitgangspunten van re-integratie in de sociale zekerheid en de uitgangspunten van leren en ontwikkelen, zoals de SER aangeeft in zijn briefadvies «Inventarisatie Leven Lang Ontwikkelen in de sociale zekerheid». In dat advies brengt de SER de mogelijkheden van en belemmeringen voor scholing en leven lang ontwikkelen in de bestaande regelingen van sociale zekerheid in kaart.⁶⁸

SER Inventarisatie Leven Lang Ontwikkelen in de sociale zekerheid

De SER constateert dat de uitgangspunten van re-integratie in de sociale zekerheid knellen met de uitgangspunten van een leven lang ontwikkelen. Re-integratie richt zich op snelle werkhervatting, de zogenoemde «kortste weg naar werk». De SER stelt voor om na te gaan hoe mensen ook tijdens werkloosheid of arbeidsongeschiktheid

⁶⁷ Raadpleegbaar via www.tweedekamer.nl

⁶⁸ SER (2019) Inventarisatie Leven lang ontwikkelen in de sociale zekerheid.

meer kunnen worden gefaciliteerd in het werken aan leren en ontwikkelen om zo meer duurzame inzetbaarheid te bereiken. De SER ziet ook dat de overgangen tussen uitkering en werk beter kunnen. Het recht op uitkering, en daarmee ook vaak de scholing, vervalt bij het vinden van werk. De SER signaleert dat een goede informatievoorziening over scholingsmogelijkheden van meerwaarde kan zijn voor gemeenten en UWV. Klantmanagers en werkcoaches zijn vaak onvoldoende op de hoogte van alle scholingsmogelijkheden en subsidies voor scholing.

De SER merkt terecht op dat re-integratie in de sociale zekerheid zich veelal richt op de kortste weg naar werk. Bezien vanuit het oogpunt van maatschappelijk draagvlak en efficiënte inzet van middelen is dit een logisch en verdedigbaar uitgangspunt. Werkzoekenden die een uitkering ontvangen worden via wetgeving ook verplicht hier een inspanning tegenover te zetten om weer aan werk te komen. Een geslaagde werkhervatting biedt echter ook perspectief op verdere ontwikkeling en meer mogelijkheden hier zelf regie op te nemen. Op langere termijn blijken de doelen van leren en ontwikkelen daarom niet noodzakelijk af te wijken van de uitgangspunten in de sociale zekerheid: een snelle werkhervatting leidt in veel gevallen ook tot een betere omgeving voor het individu om verder te ontwikkelen. De mogelijkheden om scholing hierbij in te zetten zijn legio, zowel publiek als privaat. Daarnaast is er in de uitvoeringspraktijk ruimte voor maatwerk en kan het belang van scholing boven het belang van de snelste weg naar werk worden gesteld, vanuit het besef dat scholing een belangrijke bijdrage kan leveren voor verbeterde kansen op de arbeidsmarkt.

Om de door de SER geschetste knelpunten weg te nemen is een bredere blik vereist op niet alleen het Nederlandse re-integratiebeleid, of het LLO-beleid, maar op de Nederlandse arbeidsmarkt als geheel. Daarom zal het kabinet de bevindingen van de SER meenemen in de lopende brede discussies over de arbeidsmarkt in het kader van de adviescommissie Borstlap. In het kader van sociale zekerheid en leren en ontwikkelen is het kabinet op zoek naar een balans, waarbij er voldoende ruimte is voor scholing wanneer dit op basis van professionele inzichten nuttig wordt geacht. Maatwerk is hierin leidend. Een voorbeeld hiervan is het in 2018 ingevoerde Scholingsbudget WW, waar het mogelijk is om langdurige opleidingstrajecten in te zetten indien dit gewenst is door zowel de uitkeringsgerechtigde als de adviseur. Het kabinet heeft de afgelopen periode meer middelen beschikbaar gesteld voor regelingen en initiatieven die meer ruimte voor scholing in de sociale zekerheid mogelijk maken.⁶⁹

3.2 Stimuleren werkgevers en sociale partners

Samenvatting beleidsopties tweede pijler:



- Ruimere fiscale stimulans voor private ontwikkelbudgetten
- Stimuleren mkb bedrijven tot extra inzet op leren en ontwikkelen
- Opschaling kansrijke MKB!deeen

⁶⁹ Zo heeft het kabinet recent met Prinsjesdag aangekondigd het budget voor scholing in de WW in 2021 te verhogen van € 8 miljoen naar € 28 miljoen. Ook de intensivering van de Leerwerkloketten en de invoering van het STAP-budget in 2022 versterken de mogelijkheden voor leren en ontwikkelen in de sociale zekerheid.

Sociale partners hebben net als het kabinet het stimuleren van meer eigen regie op leren en ontwikkelen bij werkenden hoog op hun agenda staan. De ambitie om voor iedereen in Nederland een individueel ontwikkelbudget binnen handbereik te krijgen, kan alleen worden gerealiseerd als publieke en private inzet op deze individuele budgetten elkaar versterken. Zoals in paragraaf 2.2 aan de orde kwam, staan onduidelijkheden in de fiscale behandeling van deze private individuele leer- en ontwikkelbudgetten, een verdere groei van het aantal individuele budgetten in de weg. Dit vraagstuk is door de BMH Ongekend talent onderkend en ook de SER gaat in zijn advies Private scholingsmogelijkheden hierop in. Voor de langere termijn is een beleidsoptie geschetst die eraan bijdraagt dat private investeringen in individuele ontwikkelbudgetten worden gestimuleerd. Een volgend kabinet kan deze optie desgewenst meenemen.

Verruimen fiscale mogelijkheden voor private individuele ontwikkelbudgetten

Om sociale partners en werkgevers te stimuleren meer private individuele ontwikkelbudgetten ter beschikking van werknemers te stellen, kunnen fiscale mogelijkheden worden verruimd. Het toepassen van de gerichte vrijstelling voor scholingskosten in de Wet op de loonbelasting 1964 wordt eenvoudiger gemaakt doordat alle opleidingen die in het STAP-register worden opgenomen (en dus met het publieke individuele STAP-budget kunnen worden betaald) onder de vrijstelling komen te vallen. Kiest een werkgever of een werknemer met een private individuele leerrekening voor scholing die in dat STAP-register voorkomt, dan is de fiscale vrijstelling op voorhand gegarandeerd. In het STAP-register zullen ook (gecertificeerde) sectorspecifieke opleidingen worden opgenomen, evenals trainingen in digitale en basisvaardigheden en persoonlijke ontwikkeling, die nu in het algemeen niet onder de vrijstelling vallen. De gerichte vrijstelling voor scholingskosten wordt daarmee uitgebreid met digitale en basisvaardigheden en persoonlijke ontwikkeling, voor zover deze zijn opgenomen in het STAP-register.

De gerichte vrijstelling voor scholingskosten wordt daarnaast toegankelijk gemaakt voor «vroegere arbeid», voor zover het scholing betreft die is opgenomen in het STAP-register. Zo kunnen werknemers die een privaat individueel leerbudget hebben opgebouwd ook nadat het dienstverband is afgelopen – bijvoorbeeld bij werkloosheid, als ze zelfstandige zijn geworden of bij een andere werkgever werken – met dat leerbudget vrijgestelde scholing volgen. Deze aanpassingen maken overdraagbare private individuele leerrekeningen met eigen regie van de werknemer mogelijk zonder dat (voormalige) werkgevers materiële naheffingsrisico's lopen. Dit is het geval als de private leerrekening uitsluitend besteed kan worden aan scholing die is opgenomen in het STAP-register. Het is aan sociale partners om daarover afspraken te maken in hun regelingen en met hun uitvoerder. Alleen als de uitvoerder misbruik maakt van zijn mandaat óf bij fraude is een naheffing bij de (ex-)werkgever denkbaar. Dat risico kan dan uiteraard civielrechtelijk bij de uitvoerder worden neergelegd.

Bron: BMH Ongekend talent, p. 82.

Overigens stelt de Staatssecretaris van Financiën in het Belastingplan 2021 voor om de gerichte vrijstelling voor scholingskosten uit te breiden naar scholing die voortvloeit uit vroegere arbeid.⁷⁰

Stimuleren mkb bedrijven tot extra inzet op leren en ontwikkelen

Zoals in paragraaf 2.2 al aangegeven, is er op dit moment veel animo voor de SLIM-regeling. Op basis van evaluaties naar de doeltreffendheid en doelmatigheid van deze regeling zal een volgend kabinet bezien of en hoe de SLIM-regeling vanaf 2025, als deze regeling afloopt, een vervolg krijgt. In 2021 vindt een procesevaluatie plaats om te bezien hoe het eerste jaar van de regeling is verlopen en of er eventuele wijzigingen of aanpassingen van de regeling nodig zijn om het gebruik en/of de effectiviteit te bevorderen. In 2023 vindt er een tussenevaluatie plaats naar het gebruik en effectiviteit van de regeling. Daarnaast zal in 2025 een eindevaluatie plaatsvinden naar de doeltreffendheid en effecten van de regeling.

Opschaling MKB!dee

De impact van MKB!dee is het grootst als andere mkb-bedrijven de kansrijke MKB!deeen in hun onderneming toepassen. Dit kabinet zal nog stappen zetten richting deze doorontwikkeling en opschaling. Na selectie van kansrijke projecten worden de concepten actief toegankelijk gemaakt voor andere ondernemers die aan de slag willen met opleiding en ontwikkeling. Daarbij wordt samenwerking gezocht met andere initiatieven en organisaties die belang hebben bij het versterken van de leercultuur, zoals branches, fondsen en regionale overheden.

3.3 Passend en flexibel aanbod van scholing

Samenvatting beleidsopties derde pijler:



- Verdere versterking passend aanbod voor werkenden en werkzoekenden in het mbo en hoger onderwijs
- Samenwerking versterken in het mbo

Verdere versterking passend aanbod voor werkenden en werkzoekenden

De afgelopen jaren is de aandacht voor een leven lang ontwikkelen van werkenden en werkzoekenden binnen het mbo en hoger onderwijs sterk gegroeid en zijn verschillende maatregelen ingezet ter versterking van de verdere flexibilisering van het onderwijsaanbod. Recent hebben de onderwijsinstellingen laten zien bijzonder flexibel in te kunnen spelen op de gevolgen van de coronacrisis door effectief gebruik te maken van de (digitale) mogelijkheden en te verkennen hoe het opleidingsaanbod aangepast kan worden aan deze nieuwe realiteit. Dat laat zien dat de flexibiliteit er is. Voor een doorbraak is nog meer nodig. Daarom gaat het kabinet volop door met de in het mbo en hoger onderwijs ingezette maatregelen. Ook zijn we vanuit verschillende invalshoeken in gesprek met het veld over het vergroten van het aanbod van flexibel onderwijs nu en in de toekomst. En kijken we welke lessen we uit deze tijd kunnen trekken om flexibel onderwijs mogelijk te maken, via bijvoorbeeld het Versnellingsplan onderwijsinnovatie met ICT in het hoger onderwijs. En zo wordt, in nauwe samenwerking met het mbo veld,

⁷⁰ Kamerstuk 35 572, Wetsvoorstel Belastingplan 2021.

gewerkt aan een toekomstperspectief op de kwalificatiestructuur. Hierbij wordt ook gekeken naar manieren om de mbo kwalificatiestructuur zo optimaal mogelijk te laten aansluiten bij de scholingsbehoeften van werkenden en werkzoekenden. Eind dit jaar komt de Minister van OCW met een brief hierover.

Samenwerking versterken

Naast de brief over de verkenning van de kwalificatiestructuur wordt eind van dit jaar een brief verstuurd waarin wordt teruggeblikt op het bestuursakkoord dat begin 2018 tussen de Minister van OCW en de MBO Raad is gesloten en waarin leven lang ontwikkelen een prominente plek inneemt. Digitalisering van het onderwijs biedt grote mogelijkheden in het verder flexibiliseren van het scholingsaanbod. Daarom is het programma «Doorpakken op digitalisering» gestart waarin mbo-instellingen gezamenlijk werken om leven lang ontwikkelen verder handen en voeten te geven vanuit de mogelijkheden van digitalisering. Deze ontwikkeling ondersteunt het kabinet ten volle. Voor verdere flexibilisering van het mbo en hoger onderwijs is een gezamenlijke aanpak noodzakelijk, met inzet van alle betrokken partijen in onderwijs en bedrijfsleven. Hiermee houden we de vinger aan de pols en kijken we, samen met alle betrokkenen, waar we op moeten versnellen. Deze lerende houding geeft ons inzicht in wat werkt voor wie.

3.4 Sterke leercultuur

Samenvatting beleidsopties vierde pijler:



- Bewustzijns campagnes en communicatietrajecten
- Landelijk programma voor leerambassadeurs
- Kennis ontwikkeling effectieve interventies proactief loopbaangedrag en leerbereidheid werkenden

Ook voor de langere termijn is stevige inzet op het stimuleren van een sterke leercultuur nodig. Door de crisis groeit bij veel mensen en in bedrijven het besef dat leren en ontwikkelen belangrijk zijn. Het is zaak daarin nu verder te investeren.

Uitdaging is daarbij goed aan te sluiten bij informele manieren van leren en belemmeringen die mensen ervaren om zich te ontwikkelen. Zoals eerder naar voren kwam is het van belang om recht te doen aan de onderliggende oorzaken van achterblijvende scholing en ontwikkeling – zoals ervaren barrières op persoonsniveau, of gebrek aan ondersteuning op het werk. Daarom zal er veel meer gedaan moeten worden om belemmeringen weg te nemen en de leerbereidheid te vergroten. Het kabinet zet hierop nu al in, maar voor de komende jaren ligt er een forse uitdaging om groepen die achterblijven daadwerkelijk te bereiken en te motiveren. Het is goed om zoveel mogelijk aan te sluiten bij de directe omgeving van werkenden, door niet alleen werkenden zelf maar ook collega's, afdelingshoofden, HR medewerkers en management te betrekken. Ook de vakbonden kunnen hierbij een goede rol vervullen. Bij het ontwikkelen van dit soort inzet is samenwerking nodig met sociale partners, zelfstandigenorganisaties en andere stakeholders.

Het kabinet brengt graag nog enkele specifieke beleidsopties⁷¹ onder de aandacht die een versnelling kunnen geven aan het verder vergroten van de leercultuur:

- Een grootschalig communicatietraject kan eraan bijdragen dat werkenden zich meer bewust worden van de noodzaak en de positieve kanten van leren en ontwikkelen. Speciale aandacht is nodig om lager- en middelbaar opgeleiden te bereiken en in te spelen op hun ontwikkelvragen.
- Om het informeel leren tijdens het werk een stevige impuls te geven, kan een landelijk programma worden gestart om te bevorderen dat werknemers elkaar op de werkvloer stimuleren en ondersteunen bij scholing. Denk bijvoorbeeld aan het model van leerambassadeurs waar vakbonden ervaring mee hebben opgedaan, of de inzet van leernetwerken voor «peer-to-peer learning». Van belang hierbij is dat er publiek gefinancierde faciliteiten komen voor het opleiden en begeleiden van deze werknemers, waarbij er aandacht is voor de diversiteit van de groep, o.a. voor wat betreft opleidingsniveau, leeftijd, migratieachtergrond, en bedrijfs grootte.
- Meer onderzoek is nodig naar effectieve interventies om proactief loopbaangedrag bij werkenden te stimuleren. Hiervoor is ook ruimte nodig om vernieuwende interventies te kunnen uitproberen, bijvoorbeeld door pilots.

Het is aan een volgend kabinet opvolging te geven aan deze beleidsopties.

Tot slot

Het belang van leren en ontwikkelen is nog nooit zo evident geweest als nu. Wie regelmatig zijn vaardigheden bijspijkt, of waar nodig een omscholingstraject ingaat, zorgt ervoor dat hij goed inzetbaar blijft op de arbeidsmarkt. Dat is heel belangrijk, want door het aanhouden van de coronacrisis groeit de kans dat we niet kunnen terugkeren naar de economie van voorheen. Mensen zullen zich moeten aanpassen om hun huidige werk te behouden of om nieuw werk te vinden. Het kabinet heeft de afgelopen jaren een verandering in gang gezet richting een persoonlijk ontwikkelbudget voor iedereen, het STAP-budget, een sterkere leercultuur binnen bedrijven en een flexibeler onderwijsaanbod voor volwassenen. Met de crisismaatregelen uit het aanvullend sociaal pakket vergroot en versnelt het kabinet die inzet, zodat iedereen die bij- of omscholing nodig heeft ook zeker is van hulp daarbij. Zodat zo veel mogelijk mensen hun huidige werk kunnen behouden of aan een nieuwe baan kunnen beginnen.

Mede namens de Staatsecretaris van EZK,

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
W. Koolmees

De Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap,
I.K. van Engelshoven

⁷¹ BMH Ongekend talent.