

## 4      **Uitgangspunten voor effectieve aanpak belemmeringen**

In dit hoofdstuk beschrijft de raad de uitgangspunten op basis waarvan de in het vorige hoofdstuk genoemde belemmeringen moeten worden overkomen. Daarbij haakt hij aan bij de positie en belangen van de verschillende belanghebbenden. Welke aspecten van leven lang leren zijn van belang voor de verschillende groepen betrokkenen: werknemers, werkgevers, overheden en opleidingen?

### Werkenden

Zoals eerder gemeld dient volgens de SER het individu centraal te staan bij het stimuleren van iemands postinitiële ontwikkeling<sup>1</sup>, onverlet dat scholing en een leven lang leren een gezamenlijke verantwoordelijkheid zijn van werknemers, werkgevers en de overheid.

Vanwege de technologische ontwikkelingen en het naar achteren schuiven van de pensioengerechtigde leeftijd is het belangrijk dat alle mensen de kans krijgen om zich te blijven ontwikkelen. De nieuwsgierigheid van mensen, de interesse naar ontwikkelingen in de werkzaamheden en de drive om het werk makkelijker, beter en sneller te doen, zijn voor velen belangrijke intrinsieke drijfveren om zich te blijven ontwikkelen.<sup>2</sup> Niet iedereen slaagt er echter in om een passend ontwikkeltraject te vinden bijvoorbeeld omdat het scholingsaanbod niet aansluit, gebrek aan tijd, middelen, of een stimulerende en veilige leeromgeving. Sommige mensen doen er ook niet zo veel moeite voor om een passend ontwikkelaanbod te vinden of worden ook belemmerd door faal- of examenangst of negatieve leerervaringen in de initiële fase.<sup>3</sup>

De SER vindt het van belang dat alle werknemers gelijke kansen hebben op post-initieel onderwijs: hoog- en laagopgeleid, jong en oud, flexibel en vast en dat ze hierin gestimuleerd en ondersteund worden.

### Randvoorwaarden werkenden

Volgens de SER zijn er een groot aantal randvoorwaarden van invloed op de beslissing van werkenden om zich te (blijven) ontwikkelen. Een belangrijke factor is of de werkenden zelf de regie kunnen nemen voor hun ontwikkeltraject en of ze over goede informatie beschikt om met de regie de goede keuzes te maken. Het gaat dan over informatie over de waarde van het ontwikkeltraject voor de arbeidsmarkt, de

---

1 SER (2002) *Het nieuwe leren: advies over een leven lang leren in de kenniseconomie*.

2 McClelland, D.C. (1961) *The Achieving Society*, Free Press, New York.

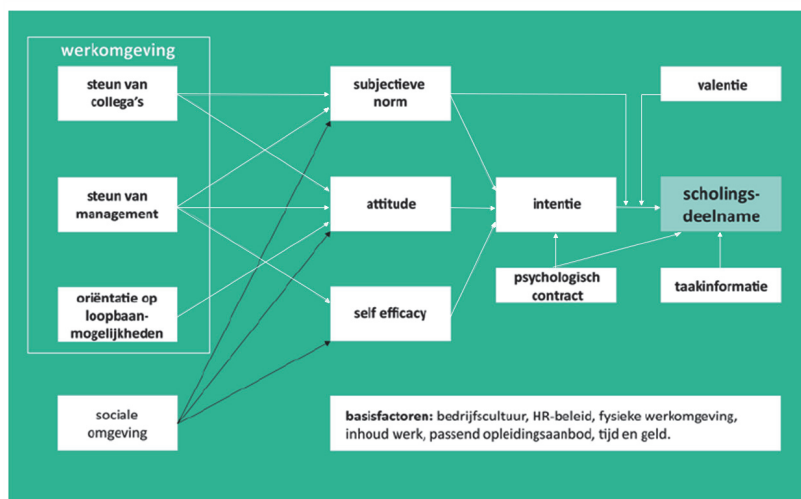
3 Illeris, K. (2006) *Lifelong learning and the low-skilled*.

toepasbaarheid in de beroepspraktijk, in hoeverre het traject aansluit bij de praktijkervaring die men al heeft en de integrale kosten van het traject. Het ontwikkeltraject moet qua inhoud passend zijn bij de interesse en de algemene ontwikkeling van de werkenden en passen bij de levensfase wat betreft de benodigde tijd en de mogelijkheden van planning. Het zal stimulerend werken als in het ontwikkeltraject informeel leren wordt benut, als de investering iets oplevert (behoud baan, salaris, promotie, werkplezier, waarde diploma) en als het bijdraagt aan de duurzame inzetbaarheid en er bijvoorbeeld minder problemen zullen zijn om tot de pensioengerechtigde leeftijd te blijven werken.

Aan de kant van de werkomgeving van de werkenden kunnen omstandigheden ook ondersteunen bij het oppakken van een ontwikkeltraject. Een veilige en steunende werkomgeving (steun van collega's, steun van management en duidelijke oriëntatie op loopbaanmogelijkheden) zal helpen, net als ervaren druk vanuit de omgeving om aan scholing deel te nemen. Ook de contractvorm waaronder men werkt is van invloed evenals de zekerheid en het perspectief van de functie waarin men werkzaam is. De effecten van deze laatste twee randvoorwaarden kunnen zowel stimulerend als ontmoedigend zijn.

De persoonlijke instelling van de werkende of werkzoekende is natuurlijk ook van belang. De houding van de werkende ten opzichte van scholing (attitude) en het zelfvertrouwen en het geloof in eigen kunnen (*self efficacy*) zijn belangrijke uitgangspunten bij de stap om aan een ontwikkeltraject te beginnen (zie figuur 4.1).

Figuur 4.1 TNO-model: factoren die scholingsintentie en scholingsdeelname verklaren:



Figuur 1. TNO model: Factoren die scholingsintentie en scholingsdeelname verklaren

Bron: TNO en Capgemini Consulting (2016) *Eindrapportage Werkend Leren*.

### Werkgevers

De SER ziet ook dat de voortdurende ontwikkeling van werkenden van belang is voor de werkgevers. Een optimaal opgeleid personeelsbestand vergroot de concurrentiekracht van het bedrijf en zorgt voor flexibiliteit van de organisatie waardoor goed kan worden ingespeeld op toekomstige ontwikkelingen. Goed opgeleid personeel kan innovaties aan en soms zelfs initiëren. Een personeelsbestand met het goede opleidingsniveau levert stabiliteit en productiezekerheid voor het bedrijf en is een positieve productie- en sociale factor. Een ingewikkelder voordeel van goed opgeleid personeel is dat het gemakkelijker in een andere functie of bedrijf of als ondernemer aan de slag kan. Dit kan een uitdaging zijn om het personeel te behouden maar het betekent ook dat er beperkte kosten voor een eventueel sociaal plan zijn. Opleiden is een investering waarvan het bedrijf profijt kan hebben in plaats van een reparatie als het te laat is. Goede ontwikkeling van het personeelsbestand is bovendien goed voor de bredere inzetbaarheid van medewerkers en van de duurzame inzetbaarheid van medewerkers, waardoor er bij oudere werknemers geen verschil ontstaat tussen hun productiviteit en salaris. Tenslotte ziet de SER ook dat goed opgeleid personeel een interessant organisatiekenmerk kan zijn voor potentiële werknemers.

### Overheid

De overheid, zowel landelijk als regionaal, heeft volgens de SER ook belang bij een goed opgeleide beroepsbevolking. In het algemeen kan gezegd worden dat een goed opgeleide beroepsbevolking de economie versterkt. Het is een factor wat het vestigingsklimaat aantrekkelijk maakt en de internationale concurrentie positie versterkt. Ook buiten de arbeidsmarkt heeft een goed opgeleide bevolking belangrijke waarde. Het zorgt voor minder uitgaven aan sociale uitkeringen, versterkt de sociale cohesie en stabiliteit van de samenleving, vermindert de criminaliteit en leidt tot een betere volksgezondheid. Een beroepsbevolking die zich voortdurend ontwikkelt, zal ook meer draagvlak bieden voor het naar achteren schuiven van de pensioengerechtigde leeftijd.

Sommige van de ontwikkelbelangen zijn niet door een individuele werkgever of werkende te dragen. Soms spelen er regionale belangen en soms zijn er bovensectorale belangen bij de ontwikkeling van de beroepsbevolking. In die gevallen treedt vaak marktfalen op en is de overheid de meest aangewezen partij om het initiatief te nemen om tot een oplossing te komen.

Het kabinet onderkent het belang en de ministers SZW en OCW geven aan Leven Lang Leren tot een speerpunt van kabinetsbeleid te hebben gemaakt. Het kabinet bepleit een sterke leercultuur, waarbij werkenden, werkgevers, onderwijsinstel-

lingen en regio's aandacht voor ontwikkelen van kennis en vaardigheden als een vanzelfsprekend onderdeel van het arbeidsproces zien.<sup>4</sup> De overheid heeft drie actielijnen met bijbehorende maatregelen uitgezet:

- Meer ruimte voor onderwijsinstellingen in het hoger onderwijs en in het middelbaar beroepsonderwijs om maatwerk te leveren.
- Het vergroten van de mogelijkheden om kennis en vaardigheden die elders zijn opgedaan te verzilveren.
- Stimuleren van duurzame inzetbaarheid waarbij in het bijzonder aandacht is voor leren op de werkvloer.

De SER onderschrijft het kabinetsbeleid, en vindt dat de invulling daarvan om een krachtige impuls van de overheid vraagt om dit ook mogelijk te maken.

#### Opleidings- en onderwijsinstellingen

Volgens de SER hebben ook onderwijsinstellingen belang bij de voortdurende ontwikkeling van werkenden. Het betreft niet alleen een grote additionele markt, maar er zijn ook inhoudelijke en organisatorische facetten die de postinitiële scholing voor onderwijsinstellingen interessant maken. Postinitiële ontwikkeling biedt de instellingen de mogelijkheid om indringend met mensen uit de praktijk te werken. Dit biedt de onderwijsinstelling een mooie verbinding tussen theorie en praktijk, tussen de opleiding en de praktijk en voor de opleiding directe feedback vanuit de praktijk. Daarnaast is het werken voor de postinitiële markt ook een extra prikkel om maatwerk te ontwikkelen en aan te bieden en wordt het belang van een modulair en maatwerk aanbod voelbaar.

Tussen publiek bekostigde instellingen en private instellingen wordt al langere tijd gediscussieerd over een ongelijk speelveld waarvan de andere partij profijt zou hebben. De publiek bekostigde instellingen voeren naast het geven van initieel onderwijs ook marktactiviteiten uit, waardoor het risico bestaat dat geld dat is bestemd voor initieel onderwijs ten goede komt aan hun marktactiviteiten waardoor concurrentievervalsing zou ontstaan<sup>5</sup>. Private opleidingen zouden daarentegen hun aanbod beperken tot rendabele opleidingen voor studenten die weinig begeleiding vragen.

De SER vindt het belangrijk dat het speelveld voor publieke en private erkende opleidingen zo gelijk mogelijk is en vindt daarom dat publieke en private erkende onderwijsinstellingen zoveel mogelijk dezelfde ruimte moeten hebben om post-initiële scholing te bieden.

---

4 Tweede Kamer (vergaderjaar 2014-2015) 30 012 nr. 41 *Leven Lang Leren* en vervolg daarop nr. 55 d.d. 26 oktober 2015. Op 20 september 2016 verscheen de *Voortgangsrapportage leven lang leren 2016*.

5 Zo waren in 2013 universiteiten voor circa 18 procent afhankelijk van private activiteiten en het hbo en mbo voor respectievelijk 8 en 8 procent. Zie: Baarsma, B. (2015) *Onderwijs, markt en overheid*, In: *ESB*, jaargang 100 (4717) 10 september 2015.