

Samenvatting

De noodzaak van voortdurende ontwikkeling van kennis en vaardigheden van de beroepsbevolking is gebaseerd op bewegingen op de arbeidsmarkt waarover de SER afgelopen jaren heeft gerapporteerd, zoals de effecten van digitalisering, veranderende tijdsbestedingen en hechtere samenwerking tussen onderwijs en maatschappelijke partners.

In het advies kijkt de raad terug op wat er terecht gekomen is van zijn adviezen sinds 2002 over Leven Lang Leren en adviezen van de Onderwijsraad, de Denktank Leren en Werken en andere partijen. Veel van de geadviseerde maatregelen zijn weliswaar overgenomen, maar werden niet voortgezet of snel weer teruggedraaid en hebben niet geleid tot grote groei van deelname van volwassenen aan scholingsactiviteiten.

De SER schetst de belemmeringen die scholingsdeelname in de weg staan; de urgentie wordt onvoldoende gevoeld, het ontbreekt aan tijd of geld, er is onduidelijkheid over de mogelijkheden of opbrengsten en er kan sprake zijn van eerdere, negatieve leerervaringen.

Voor de betrokken actoren, werkenden, werkgevers, overheid en onderwijsinstellingen, noemt de raad een aantal belangrijke redenen om wel in voortdurende ontwikkeling te investeren. Voor werkenden is het bijvoorbeeld belangrijk om de eigen duurzame inzetbaarheid op peil te houden maar dan moeten ze ook in de gelegenheid zijn om zelf de regie te kunnen nemen. Werkgevers hebben economische en organisatorische voordelen van een goed opgeleid personeelsbestand en het overstijgende belang van een goed opgeleide beroepsbevolking voor bijvoorbeeld de internationale concurrentiepositie en de druk op sociale voorzieningen zijn redenen voor de overheid om te investeren. Onderwijsinstellingen kunnen met postinitiële leertrajecten hun markt uitbreiden en de doelgroep benutten voor de verbinding met de praktijk.

De urgentie van blijvende scholing en de redenen voor betrokken partijen om te investeren in voortdurende ontwikkeling sterken de SER in de overtuiging dat de belemmeringen overwonnen kunnen worden en dat een impuls gegeven moet worden aan leren tijdens de loopbaan. Voor die impuls formuleert hij drie clusters van aanbevelingen: versteviging van de infrastructuur, ondersteuning van de leervraag en vorming van een leercultuur.

De versteviging van de infrastructuur is gericht op meer maatwerk en flexibiliteit in het aanbod en op betere aansluiting bij de behoeften van werkenden en werkge-

vers. Instellingen moeten daar meer ruimte krijgen om deeltrajecten aan te bieden en om hun opleidingen te organiseren met meer instroommomenten en verschillende instapniveaus.

Een ander onderdeel van de infrastructuur zijn de O&O-fondsen die voor veel branches opleidingen en ontwikkeltrajecten organiseren. Zij zouden geholpen moeten worden om een grotere rol te spelen bij de stimulering van voortdurende ontwikkeling.

De kennis en ervaringen die volwassenen hebben verworven in het werk of bij andere activiteiten, kunnen ook bijdragen aan de ontwikkeling van hun loopbaan. Eerder verworven competenties kunnen aanleiding zijn voor een andere functie en/of een kortere formele opleiding. Door een duidelijke en toegankelijke voorziening voor de beschrijving en erkenning van de verworven competenties wordt dit informeel leren beter benut. De raad pleit dan ook voor de verdere ontwikkelingen van valideringsinstrumenten en standaarden.

Het huidige aanbod aan scholing en ontwikkelingstrajecten is al zeer veelvormig. Zozeer dat het wenselijk is dat werkenden en werkgevers door een zogenoemd loopbaanontwikkelcentrum ondersteund kunnen worden om daar hun weg te vinden in het veelvormige aanbod. Voor deze ondersteuning adviseert de SER zoveel mogelijk gebruik te maken van bestaande voorzieningen als leerwerkloketten, netwerkcafé's, adviescentra en perspectiefcentra, en ervoor te zorgen dat de werkenden de regie houdt.

De infrastructuur voor ontwikkeling van laaggeletterden vraagt volgens de raad speciale aandacht en extra investering van de overheid. Inburgeringscursussen en cursussen basisvaardigheden zouden weer een toegankelijke en arbeidsmarktrelevante basisvoorziening moeten worden waarvan de kwaliteit landelijk en publiek wordt geborgd.

Voor de ondersteuning van de leervraag ziet de SER twee belangrijke instrumenten: het trekkingsrecht en de ontwikkelrekening.

Alle Nederlanders hebben momenteel de mogelijkheid om een bekostigde opleiding te volgen tot en met een masterniveau. Daarnaast heeft iedereen altijd de mogelijkheid voor een bekostigde mbo-opleiding (als in de voorafgaande drie jaar geen mbo opleiding is gevolgd). Maar weinig volwassenen zijn van die mogelijkheid op de hoogte. De SER adviseert de ontwikkeling van een trekkingsrecht om het voor alle werkenden inzichtelijk te maken welke persoonlijke (bekostigde) opleidingsmogelijkheden er zijn. Door werkenden ook de mogelijkheid te bieden om onder het trekkingsrecht opleidingen in deelcertificaten te volgen bij alle erkende onderwijsinstellingen, wordt meer maatwerk mogelijk en wordt het aantrekkelijker om te blijven leren.

Buiten en na het trekkingsrecht moeten werkenden zich ook nog kunnen blijven ontwikkelen. Om dat te stimuleren stelt de SER voor een ontwikkelrekening in te voeren waarop werkenden fiscaal vriendelijk kunnen sparen voor een ontwikkeltraject. Op de rekening kunnen werkgevers, O&O-fondsen, overheden en ook de werkende zelf middelen storten die kunnen worden besteed voor een ontwikkeltraject naar vrije keuze van de werkende. Een ontwikkeltraject kan bestaan uit vele relevante loopbaanontwikkelactiviteiten zoals een opleiding, EVC, tweede studie in het hoger onderwijs, loopbaangesprekken etcetera. Het idee is dat het budget op de ontwikkelrekening een uitnodiging en een prikkel is voor werkenden om een ontwikkeltraject te starten.

De SER adviseert om de effectiviteit en de kosten van het trekkingsrecht en de ontwikkelrekening komende jaren goed te monitoren om te zien welke instrumenten effectief zijn, wat de kostenontwikkeling is en om eventuele ongewenste effecten te kunnen corrigeren.

Bij de ambitie van de SER dat het in Nederland vanzelfsprekend wordt om te blijven leren en ontwikkelen hoort een brede leercultuur. Het is belangrijk dat op nationaal niveau stimulerende boodschappen worden afgegeven, maar veel van de stimulering zal dichtbij de werkenden zelf moeten gebeuren. Het is daarom van belang dat de werknemer en de werkgever regelmatig een gesprek hebben over de loopbaan. Ook beveelt de SER aan dat de gelegenheid wordt geboden voor een onafhankelijk loopbaangesprek. Belangrijk is dat bewustwording van de noodzaak van blijven leren op het niveau van de werkvloer plaatsvindt. Daarbij past de grotere aandacht voor het benutten van informeel leren en de stimulering van informeel leren door op de werkplek daarvoor ruimte te organiseren.

De SER realiseert zich dat de mogelijkheden voor de vorming van een leercultuur voor het midden- en kleinbedrijf anders zijn dan voor grotere bedrijven, maar een leercultuur is wel voor alle bedrijven van belang. Voor de ontwikkeling van de leercultuur in het midden en kleinbedrijf is daarom extra aandacht gewenst in afstemming met brancheorganisaties en regionale ondernemersorganisaties.

De SER is zich ervan bewust dat zijn aanbevelingen nog verder dienen te worden uitgewerkt alvorens een realistische indicatie gegeven kan worden van de kosten en de inverdieneffecten die met de aanbevelingen gemoeid zijn voor overheid, werkgevers en werknemers. Aan de uitwerking levert de SER graag een bijdrage.

Aandacht voor de ontwikkeling van de beroepsbevolking is ook het onderwerp van de Nationale Skills Strategie waaraan de SER werkt met de OESO en de ministeries van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW), Sociale zaken en Werkgelegenheid

(SZW), Economische Zaken (EZ) en Financiën. In het advies beveelt de raad aan in het verlengde van de Skills Strategie te komen tot een nationaal akkoord met afspraken tussen kabinet en stakeholders om tot een sterke leercultuur te komen waarin blijven leren en ontwikkelen voor iedereen een vanzelfsprekendheid is. De SER wil de komende maanden benutten om – mede op basis van het binnenkort verwachte OESO-rapport – samen met stakeholders te komen tot een breed gedragen actie-agenda die de basis kan bieden voor een nationaal akkoord. Deze actieagenda zal na de zomer van 2017 aan het nieuwe kabinet worden aangeboden.