



## Position paper NS – Hoorzitting ‘Leven Lang Leren’ 23 januari 2017

Voor: De leden van de vaste Kamercommissie voor Onderwijs, Cultuur en Wetenschap

Van: Sabine Bolhuis (NS TechniekFabriek)

### **Blijven leren en ontwikkelen is cruciaal**

Blijvend leren en ontwikkelen staat bij NS hoog in het vaandel. Dat gebeurt in onze visie het meest effectief door te doen en ervaren, in de praktijk en context van het werk. Binnen NS zijn er veel mogelijkheden voor medewerkers om zich te ontwikkelen. Zo bieden we kansen om intern door te groeien of te wisselen van functie. Daarnaast biedt NS zowel interne bedrijfsopleidingen als opleidingen via private aanbieders. In samenwerking met onder meer de ROC's van Twente en Amsterdam, biedt NS MBO-opleidingen om machinist en treinmonteur te worden en leiden we ook bestaande monteurs op in de TechniekFabriek op alle MBO-niveaus. Zo nemen dit jaar 500 collega's in de TechniekFabriek deel aan leer- en werktrajecten.

### **Wat kunnen we leren van de dagelijkse praktijk?**

Graag leveren wij vanuit de praktijk van NS onze bijdrage aan de hoorzitting Leven Lang Leren. Er is momenteel veel aandacht voor dit thema en meerdere zaken in het huidige beleid gaan goed. Wij denken bijvoorbeeld aan de mogelijkheden om een EVC te combineren met een verkort opleidingstraject.

Er zijn ook een aantal aandachtspunten waar verbetering mogelijk is om een ‘Leven Lang Leren’ naar een hoger niveau te tillen. Belangrijkste uitgangspunt hierbij: het kunnen bieden van: 1) maatwerk en begeleiding voor medewerkers en, 2) erkenning van de leer- en werkervaring voor vervolgstappen in de loopbaan.

1. Leven Lang Leren vindt plaats in zowel de dagelijkse werk- als privéomgeving. Om die reden is een *mindshift* nodig: start bij de werk- en privésituatie in plaats van het reguliere onderwijskader. Willen we onderwijs en ontwikkeling voor mensen in het arbeidsproces meer toegankelijk maken, dan zal het huidige, reguliere onderwijs zich moeten doorontwikkelen in het stellen van kaders en nog beter aansluiting moeten vinden bij de leer- en ontwikkelprocessen in bedrijven.
2. Zorg voor goede validering en erkenning van opgedane *ervaring* en via de werkgever genoten (interne) opleidingen:
  - a. De EVC arbeidsmarktroute is ingezet om dit te verbeteren, naast de onderwijsroute. Je zou hetgeen in de arbeidsmarktroute is aangetoond, juist kunnen gebruiken zowel direct in de arbeidsmarkt, als óók in het onderwijs voor formele vrijstellingen/diplomering (bijvoorbeeld voor deelcertificaten, vrijstellingen, mogelijkheid om direct examen te doen). Zorg hier voor een goede verbinding.
  - b. Leren in de praktijk, in de context van werk, is de meest effectieve vorm van leren. Erken daarin ook de deskundigheid van begeleiders in bedrijven beter.
3. De bestaande regelgeving is nu vaak vanuit initieel onderwijs opgezet. Het aanpassen van regelgeving naar de specifieke doelgroep ‘volwassenen’ kan helpen een aantal nu bestaande knelpunten op te lossen:
  - a. In het MBO volgen volwassenen bij uitstek de BBL opleiding, omdat die het beste aansluit bij de situatie van een werkend individu. Maar ook daar zijn onderdelen – denk aan keuzedelen, algemeen vormende vakken – eerder een belemmering dan een verrijking. Ook is BPV-regelgeving eenzijdig opgesteld vanuit



- 'onderwijsperspectief'. Ervaring uit de praktijk, die het leerbedrijf als meest waardevol beschouwt in BPV, mag bijvoorbeeld niet als opleidingstijd worden aangemerkt. Wij pleiten dan ook om de BBL flexibeler te maken en meer rekening te houden met het bedrijfsleven.
- b. Het is zeer positief dat de eerste initiatieven voor maatwerk er zijn, zoals de invoering van certificaten. Nadeel is dat deze alleen niet-bekostigd worden aangeboden, waardoor die trajecten erg duur zijn voor de werkgever.
  - c. Stuur meer op het aantonen van competenties en kwalificaties en faciliteer individuele behoeften beter. Voorkomen moet worden dat er teveel regels zijn voor de wijze waarop wordt geleerd. Dit remt innovatie en maakt maatwerk onmogelijk. Maatwerk dat in deze doelgroep zo belangrijk is, omdat MBO-ers onderling anders leren en motivatie een grote rol speelt.
  - d. Keuzedelen betekent in de praktijk van BBL extra belemmeringen in de vorm van extra uren en dus kosten voor bedrijven. Daarnaast zijn deze trajecten juist al toegespitst op een specifieke situatie en brengen de keuzedelen dus eerder meer inhoudelijke verplichtingen dan keuzevrijheid. Breng vrijheid terug om MBO-trajecten te richten naar bedrijfsspecifieke situaties.
  - e. Pak de taal- en rekenproblematiek aan en maak onderscheid tussen initieel en postinitieel onderwijs. Nu vervallen de behaalde examens AVO bijvoorbeeld na twee jaar, waardoor iemand die doorstroomt of op hetzelfde niveau bijschoolt wederom deze examens moet halen. Voorkom deze kapitaalvernietiging (en ook 'deuk in motivering').
  - f. Nieuwe regeling Leven Lang Leren krediet is goed initiatief, dat nog verbeterd kan worden. In het HBO en WO geldt de regeling wel voor vol- en deeltijd, maar in het MBO alleen voor BOL boven 30 jaar, een doelgroep die juist BBL trajecten volgt. Zorg dat dit juist ook voor BBL beschikbaar wordt, ook al zijn de kosten voor lesgeld daar lager.
4. Tegemoetkomen in financiering, zoals met vouchers, kan iemand persoonlijk helpen in voorfinanciering. Wij zien echter dat *enkel* het aanpassen van persoonlijke financiering voor een opleiding niet helpt om mensen aan te zetten om zich meer te ontwikkelen.
- a. We zien medewerkers in de MBO-doelgroep vooral een opleiding starten/volgen wanneer deze zeker iets oplevert in de nabije toekomst (bijvoorbeeld een functiewijziging van conducteur naar machinist), ofwel verplicht is voor de functie.
  - b. Indien in initiële opleiding een positieve ervaring is opgedaan (zoals in de TechniekFabriek), dan willen medewerkers eerder doorleren. Daarin is de vorm van de opleiding zeer belangrijk, met leren in de praktijk en context van werk. Op maat en in eigen tempo. Het dus zaak om maatwerk te faciliteren, al vanaf het initieel onderwijs.
  - c. Begeleiding vanuit de werkgever of omgeving is essentieel voor een succesvolle ontwikkeling in het werk én richting een bredere inzetbaarheid van mensen. Zorg voor financiering richting bedrijven, indien bijgedragen wordt aan formele certificering/diplomering en daarmee bredere inzetbaarheid op de arbeidsmarkt.



### **Nederlandse Spoorwegen (NS)**

Onze missie is ervoor te zorgen dat reizigers zich verbonden voelen door NS. Het is onze ambitie om samen met partners de reiziger regie te geven over zijn openbaar-vervoerreis van deur tot deur. Zo dragen wij bij aan betaalbare en duurzame mobiliteit in Nederland.

Dagelijks vervoert NS ruim 1,1 miljoen treinreizigers. Zo zorgen we voor de verbinding tussen thuis en werk. Tussen familie en vrienden, tussen mensen. De trein is nog altijd het enige vervoermiddel dat ongehinderd het hart van de binnenstad bereikt, op een duurzame en veilige manier. De trein is uniek, al 175 jaar lang en daarmee de trots van ruim 30.000 NS'ers.

[www.ns.nl](http://www.ns.nl)

*Voor vragen over dit position paper of meer informatie kunt u contact opnemen met Jeroen Steusel via [jeroen.steusel@ns.nl](mailto:jeroen.steusel@ns.nl) of 06-22279483.*