

Notitie



Aan de voorzitter en de leden van de Vaste Commissie voor
Onderwijs, Cultuur en Wetenschap van de
Tweede Kamer der Staten Generaal

E-mail: cie.ocw@tweedekamer.nl

Datum

16 januari 2017

Telefoonnr.

085 401 5764

Onderwerp

Positionering inzake leven lang leren t.b.v.
hoorzitting 23 januari a.s.

E-mail

kristina.vandermolen@fnvjong.nl

Geachte dames en heren,

Hierbij biedt de FNV Jong haar positionering aan over het stimuleren van leven lang leren t.b.v. de hoorzitting over leven lang leren op 23 januari 2017. Deze positionering is uit naam van FNV Jong geschreven, de jongerenbond van de FNV, daarom is in dit stuk gekozen voor een focus op het jongerengeluid. Voor een breder stuk dat over alle leeftijdsgroepen en sectoren heen gaat verwijs ik u graag naar de positionering van de FNV.

Met vriendelijke groet,

Kristina van der Molen

Voorzitter FNV Jong

Bijlage: position paper

FNV Jong inzet betreffende Leven Lang Leren

FNV Jong vindt dat het belangrijk is om het leven lang te blijven ontwikkelen. Dit gebeurt echter niet vanzelf. Het is van groot belang zo vroeg mogelijk te beginnen met (bij)scholing om de weerbaarheid van de jonge werkende op de arbeidsmarkt te vergroten. Bijscholing draagt bij aan het terugdringen van de wegwerpcultuur op de arbeidsmarkt. Investering in de medewerker getuigt van waardering en versterkt het commitment richting de medewerker. Zeker bij jongeren, die mede vanwege hun leeftijd nog een beperkt CV hebben en vaak in onzekere contracten werken is de vergroting van het commitment van werkgever naar werknemer van belang. (Bij)scholing geeft jonge werkenden betere papieren, wat weer goed is voor de rest van hun nog lange loopbaan.

Om goede (bij)scholing te realiseren is meer inzet nodig van de overheid en het bedrijfsleven. De trend dat de werkgever de (jonge) werkende ziet als wegwerpartikel is niet houdbaar en gaat iedere fatsoensnorm te buiten. Een gezonde arbeidsmarkt beschouwt de werkende als iemand waarin geïnvesteerd moet worden zodat men door kan groeien in of buiten het bedrijf waarvoor men werkt. (Bij)scholing is voor iedereen van belang, maar zeker de jonge MBO'er verdient hierin extra aandacht vanwege de snelle veranderingen die wij zien op de arbeidsmarkt.

Toegankelijkheid

De mogelijkheid om te leren en te ontwikkelen moet voor iedereen toegankelijk zijn. Ongeacht leeftijd, opleidingsniveau of contractvorm. Op dit moment hebben jongeren soms geen toegang tot scholingsbudgetten omdat zij bijvoorbeeld onder een tijdelijk of onzeker contract werken. Juist voor de groep met die onzekere positie is het van belang om te blijven ontwikkelen op professioneel vlak. Een opleiding of cursus kan de doorstroom naar een echte baan bevorderen en de jongere helpen een goede start op de arbeidsmarkt te maken. Het is daarom belangrijk dat er ook voor tijdelijke medewerkers scholingsbudget beschikbaar is.

Het moet makkelijker worden voor jonge bijbaners om zich bij te scholen. Nu wordt er nauwelijks tot geen aandacht besteed aan bijscholing van bijbaners. Denk aan een aanbod voor jongeren die in de horeca werken om een mixcursus te doen, of een gratis BHV cursus voor jongeren die in animatieteams werken. Of denk aan een administratiecursus voor jongeren die in de handel werken. Als hier actief op wordt ingezet vanuit de overheid en bedrijfsleven zijn hier zowel voor de jongere zelf als voor het bedrijf veel voordelen te behalen. Daarnaast zou het veel jonge werkenden helpen als leren onder werktijd ook een optie is.

Daarnaast verdient leeftijdsonafhankelijk ontwikkelen aandacht. Zeker MBO'ers zijn vaak heel jong wanneer zij belangrijke keuzes moeten maken als het gaat om opleiding en carrièrepad, voor hun moet het beter mogelijk worden gemaakt om ook op latere leeftijd een volwaardige opleiding te volgen. Hierbij is het behoud van de Beroepsbegeleidende leerweg (BBL) enorm van belang. BBL is dé manier om in een bedrijf te leren en de kennis direct in te zetten, wij willen u sterk aanmoedigen om hier op in te zetten en de BBL te behouden.

Bekendheid

De jongeren die gebruik mogen maken van scholingsbudgetten zijn niet altijd op de hoogte van de grootte en het bestaan ervan. Het is daarom van belang dat zeker jongeren die net de arbeidsmarkt betreden als bijbaner of starter geïnformeerd worden over het bestaan van de budgetten en de werking daarvan. Het zou goed zijn als er meer aandacht wordt besteed aan informatievoorziening op dit vlak. Dit kan door meer in te zetten op loopbaanoriëntatie op je werkplek. Zo wordt de jongere al vroeg gestimuleerd om na te denken over de volgende stap in zijn of haar carrière.

Een goed moment om aandacht te besteden aan de scholingsmogelijkheden begint al bij het bespreken van het contract. Er moet meer nadruk gelegd worden op de scholingsmogelijkheden, die bij indiensttreding van de jonge werkende ook extra benadrukt dienen te worden. Maar scholing moet zeker niet alleen bij het begin van de arbeidsrelatie benadrukt worden, maar moet een terugkomend karakter hebben, op aanvraag van de werkende jongere, maar ook bijvoorbeeld met elk jaar een moment om aandacht te besteden aan het belang van bijscholing en de mogelijkheden die er zijn voor bijscholing.

Aanbod

De scholingsmogelijkheden die worden aangeboden moeten passen in het leven van de werkende jongere. Dit betekent dat er moet worden ingezet op een groter en breder aanbod van deeltijdopleidingen. Er zijn nog veel te veel gebieden waar nauwelijks deeltijd onderwijs in genoten kan worden, wanneer dit aanbod toeneemt zal de drempel om weer naar school te gaan of om naast werk onderwijs te volgen verlaagd worden omdat je dan sneller in je eigen vakgebied een deeltijdopleiding kunt volgen.

Betaalbaarheid

Deeltijdopleidingen zijn duur. Van het middelbaar onderwijs tot het hoger onderwijs en zeker als je al een opleiding hebt afgerond. Zo heb je op het middelbaar onderwijs je geen recht op een financiële prikkel bij een deeltijd opleiding en zijn de programma's op het hoger onderwijs, de zogenoemde 'executive programma's' of masters voor een stapelaar onbetaalbaar. Het zou jonge werkenden stimuleren om weer onderwijs te genieten wanneer dat betaalbaarder zouden zijn. De kosten die verbonden zijn aan het volgen van een opleiding of cursus kunnen jonge werkenden demotiveren om zich bij te scholen. Om die drempel kleiner te maken moeten de opleidingen (ook nadat er al een eerdere opleiding is afgerond) betaalbaar worden en moeten mensen bewuster worden gemaakt van het financiële plaatje. Dus of de opleiding wordt vergoed, of er nog bijbetaling wordt verwacht uit eigen zak en hoeveel budget er nog over is. Dit moet zo helder en transparant mogelijk bekend zijn bij de werkende jongere.

Namens FNV Jong,

Ondertekend door Kristina van der Molen

Voorzitter van FNV Jong