



Position paper hoorzitting Leven Lang Leren

18 januari 2017

In uw uitnodiging voor de hoorzitting Leven Lang Leren vraagt u om een position paper. Hiervoor is door u een aantal vragen geformuleerd. Graag presenteert het CNV u via dit position paper beknopt zijn visie op LLL en beantwoordt uw vragen.

Het CNV: Regie bij werknemers

De maatschappij is volop in ontwikkeling. Om mensen hierop voor te bereiden is het belangrijk dat zij wend- en weerbaar zijn en blijven. Geef werknemers daarom zelf de regie in handen over hun loopbaan, zodat zij daarop zelf invloed kunnen uitoefenen. Dit kan via een individueel ontwikkelingsbudget, onafhankelijke loopbaandienstverlening en erkenning van opgedane ervaring. Het CNV is geen voorstander van nationale maatregelen die ver af staan van de werknemer, zoals een nationaal scholingsfonds. Het gaat om zelf sparen op je eigen rekening voor je eigen ontwikkelingsdoelen in je loopbaan. Laagdrempelig en onafhankelijk van de werkgever. Het CNV biedt dit succesvol aan en deelt graag zijn ervaringen bij de hoorzitting.

Rol overheid: breed ontwikkeling stimuleren en faciliteren voor alle leeftijden met specifieke aandacht voor achterblijvende groepen

Volwassenen ontwikkelen zich na het initiële onderwijs formeel via het post-initiële onderwijs, maar ook informeel, bijvoorbeeld op het werk. Het overheidsbeleid hoort daarom breed in te zetten op ontwikkeling en niet alleen gericht te zijn op post-initieel onderwijs. De overheid kan hierin bijdragen door o.a.:

- Een goede basis te leggen in het initiële onderwijs en bijvoorbeeld zomerscholen structureel te financieren om zittenblijven effectief te bestrijden.
- In te zetten op in ieder geval een goede basis aan vaardigheden als lezen, schrijven, rekenen, werknemersvaardigheden en digitale vaardigheden.
- Het fiscaal faciliteren van een individueel ontwikkelingsbudget en onafhankelijke loopbaanadviesing (vrij van BTW).
- Het stimuleren van erkenning van opgedane ervaring. Zie ook de eerder gestuurde [brief](#) door de Stichting van de Arbeid¹. De tegemoetkoming in de kosten voor EVC-procedures dient bijvoorbeeld gelijk getrokken te worden voor erkende EVC procedures, onafhankelijk of deze door DUO of door het Nationaal Kenniscentrum EVC erkend zijn.
- Het stimuleren van leven lang ontwikkelen voor alle leeftijden. Het levenlanglerenkrediet moet bijvoorbeeld ook beschikbaar komen voor 55-plussers.
- Breder te kijken naar de effecten van investeren in leven lang ontwikkelen, niet alleen naar de directe scholingskosten. Neem ook breder de maatschappelijke opbrengsten mee in beleidsafwegingen, zoals de daling van criminaliteit, zorguitgaven en uitkeringen.
- Het stimuleren van leven lang ontwikkelen bij de beroepsbevolking die niet onder een cao valt of geen startkwalificatie heeft. Bijvoorbeeld door eens in de drie jaar aan deze groep een onafhankelijke loopbaanscan aan te bieden. Sociale partners kunnen hierin een rol vervullen.
- Het stimuleren van leven lang ontwikkelen i.p.v. bezuinigen. Het kabinet kondigde aan de fiscale regeling scholingsaftrek per 1 januari 2018 af te schaffen en daarvoor in de plaats een uitgavenregeling in de vorm van scholingsvouchers op te stellen. Een maatregel die gepaard gaat met een reductie van circa 50% van het huidige budgettaire beslag. Voor het CNV zijn dergelijke bezuinigingen niet te rijmen met de intenties om leven lang leren te stimuleren. Zie ook de eerder gestuurde [brief](#) door de Stichting van de Arbeid².

Ontwikkeling kernpunt CNV arbeidsvoorwaardennota en service leden

- Sociale partners organiseren LLL via bijvoorbeeld afspraken in de cao, O&O-fondsen, sociale plannen en sectorplannen. Ook hebben sociale partners het EVC convenant mede ondertekend. Het CNV is bereid dit verder voort te zetten.
- Punten als een 'werknemers APK' (eens in de drie jaar een loopbaanscan), individuele ontwikkelingsbudgetten en afspraken over EVC in cao's zijn al jaren kernpunten in de arbeidsvoorwaardennota van het CNV. Het CNV zet hier in alle cao-onderhandelingen op in.

¹ Brief van de Stichting van de Arbeid van 31 oktober 2016 over afschaffing fiscale regeling scholingsaftrek.

² Brief van de Stichting van de Arbeid van 31 oktober 2016 over afschaffing fiscale regeling scholingsaftrek.

- CNV zet zich daarnaast via bijvoorbeeld [James](http://jamesloopbaan.nl/)³ direct zelf in voor de ontwikkeling van werknemers, door zelf loopbaanadvisering, de individuele ontwikkelingsbudgetten en bemiddeling in EVC aan te bieden.

Sectorale én intersectorale ontwikkeling

- Het is niet óf óf, maar én én. Er is zowel ontwikkeling in vakmanschap (functiegerichte ontwikkeling) als intersectorale ontwikkeling nodig. Via individuele ontwikkelingsbudgetten, afspraken van sociale partners en overheidsondersteuning kan in beide geïnvesteerd worden en wordt voorkomen dat er tekorten komen aan functiegerichte competenties en intersectorale competenties. De huidige functiegerichte ontwikkeling is in Nederland relatief goed opgezet, de intersectorale ontwikkeling kan nog verder gestimuleerd worden.
- O&O-fondsen zijn van unieke toegevoegde waarde. Met geld uit afspraken tussen werkgevers en werknemers stimuleren O&O-fondsen scholing en ontwikkeling. Zij bereiken ook het MKB, ook die werkgevers die anders te weinig budget zouden hebben voor scholing en ontwikkeling. Daarnaast hebben zij een breed draagvlak bij werknemers en werkgevers. Ook beschikken ze over brede kennis en ervaring van het efficiënt opleiden en het bevorderen van een leercultuur.

Ontwikkeling stimuleren op alle niveaus

- Voorop moet staan dat er op alle opleidingsniveaus arbeidsmarktkansen zijn. Immers, er zijn vakmensen van alle niveaus.
- Ieder individu heeft een eigen loopbaan en maakt een eigen ontwikkeling door. Voor de één is hierbij een loopbaanscan eens in de drie jaar voldoende, een ander heeft meer begeleiding en advisering nodig en hiervoor zijn meer inspanningen nodig.
- Daarnaast dient het voor zowel werknemer, onderwijsinstelling en werkgever financieel aantrekkelijk te zijn om te investeren in intersectorale scholing. Immers, een goed opgeleide beroepsbevolking met een zo klein mogelijke mismatch is in het voordeel van iedereen. Huidige financiële barrières ontmoedigen werknemers, onderwijsinstellingen en werkgevers bij intersectorale scholing. Fiscale facilitering van een individueel ontwikkelingsbudget kan de werknemer en werkgever stimuleren. Het wegnemen van tegenstrijdige financiële prikkels bij onderwijsinstellingen kan onderwijsinstellingen stimuleren.

Gelijk speelveld deelname post-initieel onderwijs

- Er dient een gelijk speelveld te zijn voor de private en publieke markt.
- Neem de drempels bij publieke instellingen weg als het gaat om leven lang ontwikkelen. Het gaat dan bijvoorbeeld om financieel tegenstrijdige prikkels, organisatorische beperkingen en beperkingen om de opleiding gefaseerd en in deeltijd te doen.
- Naast financiële stimulering is loopbaanadvisering essentieel. Loopbaanadviseurs kunnen bijvoorbeeld adviseren in het kiezen van de best passende opleiding of eventueel een andere ontwikkelstap.

Best practices: persoonlijke leerrekening James

- Het CNV stelt een eigen onafhankelijk individueel ontwikkelingsbudget beschikbaar in de vorm van een persoonlijke leerrekening via James (zie bijlagen). Daarnaast is James actief in sectoren om bewustwording rondom leven lang ontwikkelen te creëren.

Tot slot

- Heeft u naar aanleiding van dit position paper of de presentatie bij de hoorzitting vragen of opmerkingen? Het CNV gaat graag met u in gesprek. Willem Jelle Berg vanuit het dagelijks bestuur, Karlien Haak vanuit James en Melanie Bouwknegt vanuit het beleidsteam staan u graag te woord. U kunt mailen of bellen naar: m.bouwknegt@cnv.nl of 030- 751 1235.

³ <http://jamesloopbaan.nl/>