

19 januari 2017

Inbreng hoorzitting Tweede Kamer Leven Lang Leren, 23 januari 2017

Vooraf: De SER werkt momenteel aan een advies inzake postinitieel leren. Het advies heeft betrekking op een groot deel van de vragen die door de vaste commissie zijn gesteld. Het streven is om het advies over postinitieel leren in maart 2017 uit te brengen. Voor een goede beantwoording van de gestelde vragen moet dus op het advies worden gewacht. Daarop vooruitlopend geven we hieronder enkele voorlopige antwoorden.

In deze reactie beperk ik mij voor de beantwoording van de deelvragen tot de bevindingen van de sociale partners en kroonleden tav de LLL problematiek zoals die tot nu toe binnen de SER worden gedeeld.

1. Hoe effectief en doelmatig is het bestaande beleid van de overheid ten aanzien van post-initieel onderwijs?

Er zijn twee lijnen te onderscheiden een leven lang leren te stimuleren. De eerste lijn is de versterking van de leerhouding en van de leercultuur, door die al in te bouwen in de initiële onderwijsfase. Door alle kinderen al van jongsaf aan te laten beleven via spelend en ontdekkend leren dat leren leuk en stimulerend is, kan leren een vanzelfsprekendheid worden. Bij wijze van spreken wordt leren dan net zo vanzelfsprekend als eten. Deze lijn staat beschreven in het SER-advies Kindvoorzieningen.

Daarnaast is er de lijn van het stimuleren van de scholing en ontwikkeling van de huidige beroepsbevolking en de mensen die nu of de komende jaren op de arbeidsmarkt komen.

Er wordt nu onvoldoende postinitieel geleerd om de beroepsbevolking in volle breedte duurzaam inzetbaar en wendbaar en weerbaar te laten zijn voor de snelle veranderingen. De vraag naar op-, om- en bijscholing neemt voortdurende toe.

Het huidige overheidsbeleid richt zich voornamelijk op formele scholing en op de versterking van het aanbod van de onderwijsinfrastructuur. Dit is nog op te veel plekken niet ingesteld op de vraag van werkenden. Er is winst te behalen als meer wordt geïnvesteerd in stimulering van de vraag naar scholing, ondersteuning van informeel leren (met aandacht voor EVC etc.) en bundeling van beleid door de ministeries van OCW, SZW en EZ. Dit geldt voor alle werkenden. Daarbij vragen de lage en middelbaar opgeleiden extra aandacht.

2. Wat zijn de belangrijkste barrières in regelgeving op dit moment, die het LLL moeilijk of onmogelijk maken?

Wij noemen hier een paar belangrijke belemmeringen

- De scheiding tussen het beleid (en de budgetten) van OCW, SZW en EZ belemmert te vaak een effectieve stimulering van LLL.

- Daarnaast ervaren volwassenen die aan bekostigd onderwijs deelnemen het vaak als belemmerend dat zij aan dezelfde regels moeten voldoen als studenten/deelnemers in de initiële fase.
- Werknemers ervaren beperkingen in tijd én geld. Een deel van de werknemers komt ook pas in actie als werkloosheid dreigt of nadat men ontslagen is. Een "leercultuur" voor werkenden is nog onvoldoende ontwikkeld.
- De beperking van het combineren van een opleiding met een uitkering is niet in alle gevallen effectief. Meer maatwerk is op zijn plaats.
- Ook het fiscaal niet meer aftrekbaar zijn van de scholingskosten wordt gezien als een rem voor LLL activiteiten.

3. Hoe organiseren werkgevers het leven lang leren? En hoe effectief en doelmatig is dit? Welke veranderingen zijn nodig en mogelijk op bekostigde instellingen om optimaal in te spelen op LLL?

Het merendeel (85%) van de postinitiële scholing wordt door de werkgevers betaald. Zij richten zich grotendeels op functiegerichte en bedrijfstakgewijze scholing. De O&O fondsen zijn daarvoor belangrijke uitvoeringspartners, naast andere private (hoofdzakelijk) en publieke partijen.

De werkgevers richten zich hierbij vooral op mensen die aan het begin van hun loopbaan staan; ook richten ze zich meer op mensen met een hoge(/passende) opleiding dan op lager opgeleide mensen.

Het door werkgevers georganiseerd leren richt zich op toekomstige functievervulling (en niet diplomagericht) en men vraagt maatwerk.

Bekostigde instellingen zouden hierop meer kunnen inspelen door meer maatwerk te bieden en aan te sluiten bij de praktijk, bijvoorbeeld door ook opleidingen voor deelcertificaten aan te (kunnen) bieden en/of via deelcertificaten een diploma te laten halen.

Belangrijk aandachtspunt is het stimuleren tot "leren" voor alle werkenden. Ook is het nuttig te onderzoeken hoe hierbij "leren op de werkvloer" en informeel leren een rol kunnen vervullen.

4. Hoe kan intersectorale bijscholing gestimuleerd worden, vooral op mbo niveau?

Intersectorale afspraken werken het best in een regionaal netwerk.

Opleidingen, bedrijven en regionale overheden kunnen gezamenlijk tot een regionale toekomstvisie komen op de ontwikkeling van de arbeidsmarkt en de daaruit voortvloeiende behoefte aan scholing, ook intersectorale scholing.

Afspraken over intersectorale scholing kunnen ook goed in cao's worden opgenomen. Er zijn meerdere voorbeelden bekend waarbij ook O&O fondsen intersectorale scholing organiseren. Er zal steeds meer regionaal én sectoroverstijgend geleerd gaan worden. Het is niet of-of maar en-en.

5. Hoe vergroten we de bekendheid en deelname aan post-initieel onderwijs?

In het advies postinitieel waaraan de SER nu werkt, zal op deze vraag nader worden ingegaan. Voor de SER is dit een cruciaal onderwerp, zie ook de adviezen over robotisering/digitalisering (*Mens en technologie*) en werken en leven (*Een werkende combinatie*).

Het gaat om de toekomstbestendigheid van de (regionale) economie en de duurzame inzetbaarheid van de beroepsbevolking. Ook terugdringing van kansenongelijkheid en bevordering van maatschappelijke participatie zijn belangrijke doelen van de voortdurende ontwikkeling van de (beroeps)bevolking.

Er wordt veel verwacht van de sectorale regionale aanpak van de stimulering van de vraagzijde, meer maatwerk in het aanbod, een goede ondersteuning van werknemers (en MKB werkgevers) en effectief gebruik van informeel leren. We verwijzen ook naar de eerdere suggesties die we hebben gedaan in het advies over de toekomstige arbeidsmarkt en de rol van adviescentra.

6. Welke rol heeft de overheid bij het bevorderen van post-initieel onderwijs? Hoe bevorderen we optimaal de deelname aan LLL?

De eerder genoemde grotere samenhang van beleid van OCW, SZW en EZ kan postinitieel onderwijs bevorderen.

De overheid heeft op basis van het maatschappelijk belang van een goed opgeleide (beroeps)bevolking, een verantwoordelijkheid samen met werkgevers, opleidingen (en onderwijsinstellingen) en ondersteuningsorganisatie en de werknemer zelf. De overheid kan zich hier meer als meedenkende partner opstellen, ook als zij niet zelf de regie heeft.

De overheid zou de vraagzijde kunnen versterken door werknemers en werkgevers financieel/fiscaal te ondersteunen en te zorgen voor een flexibele infrastructuur voor opleiding en ondersteuning.

7. Wat zijn de voor- en nadelen van de bestaande O&O fondsen, een individueel leven lang leren budget, leerrechten en een nationaal scholingsfonds?

Vanuit het perspectief van sociale partners en de arbeidsmarkt is het belangrijk dat er een grote diversiteit aan instrumenten beschikbaar is die voor specifieke situaties in de regio en in verschillende sectoren kan worden ingezet. Het gaat er dus niet om één instrument te verheffen. De genoemde instrumenten versterken elkaar en vullen elkaar aan. Ook hierop zal de SER in zijn advies postinitieel leren nader ingaan.

Belangrijk is een goed en duurzaam evenwicht tussen 1) individuele mogelijkheden en verantwoordelijkheden van en voor werknemers; 2) ondersteuning en verantwoordelijkheden voor werkgevers (zowel grote bedrijven als MKB) en 3) de betrokkenheid van lokale, regionale en nationale overheden.

8. Hoe verhouden de private en publieke markt zich tot elkaar?

Private partijen zijn belangrijke spelers op de markt van postinitiële ontwikkeling.

Publieke opleiders hebben in potentie veel mogelijkheden om een belangrijke bijdrage te leveren aan de postinitiële ontwikkeling van de beroepsbevolking. Op dit moment worden deze nog onvoldoende benut.

Er is veel te doen over de vraag of en in welke mate sprake is van een ongelijk speelveld voor publieke en private partijen (opleiders) op de postinitiële scholingsmarkt. Een vraag daarbij is of het goed zou zijn dat regelgeving en financiering beter afgestemd zijn op een gelijk speelveld.

9. Wat zijn best practices uit binnen- en buitenland en wat zijn de do's en dont's bij leven lang leren?

Belangrijk is dat LLL-voorbeelden samenhangen met de structuur van de arbeidsmarkt, het stelsel van opleidingen, sociale zekerheid en de fiscale infrastructuur. Voorbeelden uit het buitenland zijn zeer waardevol ter inspiratie en voor de ambitie, maar zelden eenvoudig over te nemen.