

Leren loont

Inleiding

Het verbreden van de inzetbaarheid van mensen door middel van scholing is onontbeerlijk in het licht van de steeds dynamischer wordende economie met internationale concurrentie en elkaar opvolgende technologische ontwikkelingen. Werknemers moeten zich meer - en op meerdere momenten in hun leven - scholen dan vroeger omdat zij er niet meer op kunnen rekenen zich hun hele leven lang tot eenzelfde baan of beroep te kunnen beperken.

Bedrijven en beroepen ontwikkelen zich voortdurend; de werknemer moet zich eveneens ontwikkelen om hierin mee te kunnen gaan. De baan en het beroep voor het leven behoren praktisch tot het verleden. Permanente (bij)scholing houdt mensen actief op de arbeidsmarkt. Scholing is overigens niet alleen in het belang van werknemers, maar ook in het belang van de verhoging van de productiviteit van bedrijven en de ontwikkeling van de kenniseconomie. Door de economische crisis is scholing nog hoger op de agenda komen te staan.

Tijdens het Najaarsoverleg 2008 is scholing een van de belangrijke speerpunten¹. Dit najaarsoverleg vond plaats toen de uiteindelijke effecten van de kredietcrisis nog niet in volle omvang waren te voorspellen, laat staan te overzien waren. Dat er een grote dreiging uitgaat van de huidige economische crisis voor de positie van velen op de arbeidsmarkt wordt steeds meer duidelijk. De komende periode zal alles op alles moeten worden gezet om werknemers inzetbaar te houden dan wel te maken voor de arbeidsmarkt. Een belangrijk instrument daarvoor is scholing van zowel werkenden als werklozen. De gevolgen van de kredietcrisis maken die noodzaak nog groter maar bieden ook nieuwe kansen. De pas ingerichte mobiliteitscentra kunnen hierbij behulpzaam zijn.

De Stichting van de Arbeid heeft de afgelopen jaren reeds een aantal adviezen en aanbevelingen uitgebracht aan cao-partijen en aan O&O-fondsen² over het verhogen van de inzetbaarheid van werknemers door middel van afspraken over loopbaanadvies, individuele trekkingsrechten, EVC, sectoroverstijgende scholing, etc. Deze aanbevelingen zijn nog steeds actueel en van toepassing. Met name ouderen en laag opgeleide werknemers participeren echter nog te weinig in scholingsarrangementen.

Om de inzetbaarheid van werknemers blijvend te vergroten - ook door ondernemingen, branches en sectoren heen - moet er meer gebeuren. Er is een extra impuls nodig om een

¹ Aan de hand van de tekst in de Tripartiete Verklaring Najaarsoverleg 2008 Samen doen wat mogelijk is, is een opdracht geformuleerd aan de Werkgroep Inzetbaarheid door Scholing van de Stichting van de Arbeid (zie bijlage 1).

² Stichting van de Arbeid:

- *Naar brede en duurzame inzetbaarheid op de arbeidsmarkt - aanbevelingen over scholing en employabilitybeleid*, maart 2006;
- *Aanbeveling Toekomst voor laaggeletterden, een opdracht voor het bedrijfsleven*, maart 2007;
- *Aanbevelingen ter realisatie van de Participatietop-afspraken: de inzet van gelden uit sector-/O&O-fondsen en niet aan (sector)fonds gebonden ondernemingen*, juli 2008 (zie bijlage 2).

cultuuromslag bij werknemers en werkgevers te realiseren op het gebied van scholing en employability.

De ervaring leert dat veel werknemers het vergroten van hun eigen arbeidsmarktwaarde (nog) niet als urgent ervaren en (nog) niet van mening zijn dat zij hierin een eigen verantwoordelijkheid hebben. Werknemers, zowel de werkende als de werkloze, zullen ervan moeten worden overtuigd dat hun employability vergroot moet worden. Werknemers die niet (willen) scholen en werkgevers die geen scholing (willen) aanbieden, moeten verleid of gestimuleerd worden om scholing als noodzakelijk onderdeel van een loopbaan te zien. Naast verbeterde inzetbaarheid van werknemers vergroot scholing veelal eveneens de binding met het bedrijf. In dat opzicht staan werknemers en bedrijven voor een gezamenlijke opdracht.

Deze nota bevat afspraken en voorstellen gericht op met werkloosheid bedreigde werknemers en kortdurend werklozen, werkende werknemers en werkzoekenden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Maatregelen zijn gericht op mkb- en grote bedrijven. Doel van deze nota is dat zowel werknemer als werkgever ervan overtuigd raken dat *leren loont*. Hiertoe worden de knelpunten en succesfactoren met betrekking tot scholing benoemd, de bestaande instrumenten die behulpzaam kunnen zijn bij het stimuleren van scholing aangegeven, en worden aanbevelingen en voorstellen gedaan om knelpunten op te lossen. Deze aanbevelingen borduren voort op de eerder door de Stichting van de Arbeid gedane en hierboven genoemde aanbevelingen.

De Stichting van de Arbeid hoopt met de in deze nota voorgestelde maatregelen en afspraken te werken aan de structurele verbetering van de inzetbaarheid van werknemers met behulp van scholing en wil dit de komende jaren extra prioriteit geven.

1. Werkenden op weg naar vergroting van kennis

1.1 Stand van zaken

In 2007 was de deelname aan postinitiële scholing van Nederlanders tussen de 25 en 64 jaar 16,6%. Daarbij bestaat grote variatie tussen verschillende groepen. Tabel 1 laat zien dat er vooral een sterke variatie is naar leeftijd. Terwijl ruim een kwart van de 25 tot 34-jarigen in de vier weken voorafgaand aan het onderzoek aangaf deel te nemen aan scholing, is dat voor 55-plussers minder dan 10%. Ook zijn er grote verschillen in deelname naar opleidingsniveau. De deelname onder hoogopgeleiden is ongeveer drie keer zo hoog als onder laagopgeleiden. De deelname varieert ook naar arbeidsmarktsituatie, maar minder sterk. Opvallend daarbij is dat de deelname onder werkenden en werklozen ongeveer even hoog is. De scholingsdeelname verschilt ook nauwelijks tussen mannen en vrouwen.

Totaal	16,6%
Mannen	16,1%
Vrouwen	17,0%
25-34 jaar	26,8%
35-44 jaar	17,7%
45-54 jaar	14,2%
55-64 jaar	7,9%
Werkenden	18,2%
Werklozen	17,7%
Inactieven	10,4%
Hoogopgeleiden	23,2%
Middelbaar opgeleiden	17,0%
Laagopgeleiden	8,7%

Tabel 1 Deelname aan postinitiële scholing in Nederland naar geslacht, leeftijd, arbeidsmarktsituatie en opleidingsniveau (in de vier weken voorafgaand aan de enquête; 2007). Bron: EU Labour Force Survey

Ruim 4/5 van de genoten postinitiële scholing is werkgerelateerd. Daarbij geven mensen in 30% van de gevallen aan dat blijven hun belangrijkste motivatie is, 20% doet het omdat het verplicht is, 18% voor promotie, 26% voor ander werk en 7% geeft 'kans op werk' aan als belangrijkste motivatie. Bij grotere bedrijven wordt gemiddeld genomen meer geschoold dan bij kleine bedrijven. In 49% van de gevallen betaalt de deelnemer zelf voor de scholing, 8% betaalt gedeeltelijk zelf en in 44% van de gevallen hoeft de deelnemer niets zelf te betalen.³

Uit onderzoeken die binnen de Europese Unie en de OESO zijn gedaan naar de mate van deelname aan postinitiële scholing in het jaar 2007 komen voor Nederland verschillende resultaten naar voren.⁴

³ De gegevens in deze alinea zijn gebaseerd op cijfers van *Statline*, de online databank van het CBS.

⁴ Het verschil in de positie van Nederland tussen die twee statistieken heeft o.a. te maken met de definities die gehanteerd worden en de landen waarmee vergeleken wordt. In bijlage 3 wordt een toelichting gegeven op deze bevindingen.

Binnen de Europese Unie scoort Nederland gemiddeld tot goed. In Nederland neemt 16,6% van de 25-64-jarigen in een periode van vier weken deel aan scholing en training, terwijl dat in de EU gemiddeld 9,7% is.

Binnen de OESO scoort Nederland echter onder het gemiddelde. In Nederland besteedt een 25-64-jarige gemiddeld zeven uur per jaar aan postinitiële scholing, terwijl het gemiddelde in de OESO-lidstaten tien uur bedraagt.

1.2 Soorten scholing

Uitgangspunt bij scholing is dat iedere schoolverlater het onderwijs minimaal op startkwalificatieniveau verlaat. Dit is ten minste nodig om met succes op de arbeidsmarkt te kunnen starten. In onderwijstermen betekent dit dat minimaal een opleiding op mbo-2 niveau, havo of vwo is behaald. Scholing is echter niet alleen een vierjarige voltijds beroepsopleiding die plaatsvindt in de schoolbanken.

Scholing kan op zeer verschillende manieren gebeuren, is gericht op diverse doelgroepen en kan uiteenlopende doelen hebben. Hieronder volgt een overzicht van de mogelijkheden.

Functiegericht - ontwikkelingsgericht

Bij de inzet van scholing wordt onderscheid gemaakt tussen functiegerichte en ontwikkelingsgerichte scholing:

- a. functiegerichte scholing, gericht op voortzetting van het dienstverband en/of beroep:
 - o incidentele scholing
 - o bekwaming/verdieping vakmanschap
- b. ontwikkelingsgerichte scholing, gericht op (mogelijke) veranderingen in de loopbaan:
 - o upgraden
 - o planmatige aanpak op basis van loopbaantraject (kan intersectoraal zijn) of reorganisatie

Voor beide soorten scholing is het noodzakelijk dat er periodiek overleg plaatsvindt tussen werknemer en werkgever. De gesprekken tussen beiden zouden moeten gaan over de ontwikkeling die de organisatie doormaakt, de ambities van de werknemer en de gevolgen voor de benodigde en beschikbare competenties.

De noodzaak om te investeren in functiegerichte scholing wordt zowel door de werknemer als de werkgever meestal onderkend; dat een cursus nodig is om een nieuwe machine te leren bedienen, is voor beiden evident. Bijna 8 op de 10 werkgevers hebben de afgelopen drie jaar functiegerichte scholing aan het personeel aangeboden⁵.

Daarnaast is het van belang dat in kaart wordt gebracht welke behoefte binnen de sector bestaat aan gekwalificeerde arbeidskrachten en welke scholing werknemers daarvoor nodig hebben. De branchevereniging kan bij een dergelijke behoefte-inventarisatie een rol vervullen. Het initiatief ligt vervolgens ook bij de werkgever, die binnen zijn bedrijf of sector mogelijkheden ziet voor werknemers om hun employability te vergroten.

⁵ Bron: *Personeel op peil*, TNS-NIPO, november 2007 (onderzoek naar de positie van mkb-werknemers in opdracht van MKB-Nederland).

Dat ligt anders voor de ontwikkelingsgerichte scholing. Hierbij ligt het initiatief vaak bij de werknemer die de invulling ervan bepaalt. Daartoe moet hij weten waarom hij een bepaalde opleiding/cursus wil volgen. Kennis van scholingsmogelijkheden en -aanbod is daarbij essentieel. Die kennis en dat inzicht zijn veelal niet bij werknemers aanwezig. Voor het goed definiëren van de scholingsbehoeften kunnen instrumenten als een loopbaangesprek, EVC of competentietest hulp bieden.

Formeel - niet-formeel - informeel

Het begrip scholing is veelomvattend. Het gaat niet alleen om officiële opleidingen die een of meer jaar duren en aan het eind waarvan een examen wordt afgelegd. Ook een meerdaagse cursus vorkheftruck besturen of een middag van een collega leren hoe een powerpointpresentatie wordt gemaakt, zijn vormen van scholing. Onderscheid wordt gemaakt in:

a. formele scholing: onderwijs dat gevolgd wordt in publieke of particuliere opleidingsinstellingen die erkend worden door de overheid en die aan door de overheid vastgestelde kwaliteitscriteria moeten voldoen.

Formele scholing behelst over het algemeen een afgeronde (beroeps)opleiding die uitmondt in een examen en het behalen van een diploma of certificaat. Dit type scholing bestrijkt veelal een of meerdere jaren. De deelnemer heeft vooraf duidelijk een doel voor ogen: wat is het perspectief op de arbeidsmarkt wanneer een dergelijke opleiding wordt gevolgd en met succes wordt afgerond.

b. niet-formele scholing: alle georganiseerde opleidingsactiviteiten die zich in een institutionele context, waaronder onderwijsinstellingen, afspelen.

Het niet-formele onderwijs vindt over het algemeen plaats in een andere omgeving dan het formele leren. Te denken valt dan aan cursussen op de werkvloer of trainingen in een brancheopleidingscentrum, zonder dat hieraan door de overheid erkende diploma's of certificaten zijn gekoppeld.

Met name laagopgeleiden zullen zich eerder voelen aangetrokken tot niet-formele en informele scholing. Deze vormen van onderwijs zijn vaak kortdurend en gericht op een specifieke vaardigheid of kennis.

c. informele scholing: alle vormen van spontaan leren, zoals leren door mee te lopen met een collega, zelfstudie met boeken, computers, activiteiten in de privésfeer en via internet.

Publieke en private scholing

Onder publiek onderwijs wordt verstaan het stelsel van onderwijs dat met publieke middelen wordt gefinancierd. Omdat het publieke onderwijs wordt bekostigd door de overheid zit het 'vast' aan allerlei wet- en regelgeving (teldata bijvoorbeeld).

Naast het verzorgen van onderwijs aan jeugdigen begeven de scholen voor beroepsonderwijs zich steeds meer op de markt van het 'leven lang leren'. Dat vraagt een andere bedrijfsvoering van het publieke onderwijs opdat flexibel ingespeeld kan worden op de vraag en de mogelijkheden (tijdstip bijvoorbeeld) van het bedrijfsleven.

Voor roc's en aoc's is het wezenlijk dat de scholingsvraag vanuit de arbeidsmarkt zo concreet mogelijk wordt geformuleerd - zowel op individueel niveau, bedrijfsniveau als op regionaal niveau - zodat kan worden ingespeeld op deze behoeften. Als hiervoor be-

lemmeringen zijn binnen de huidige wet- en regelgeving dienen die te worden weggenomen zonder aan de inhoudelijke eisen en publieke waarborgen te tornen. (Zie aanbevelingen in hoofdstuk 4.)

Privaat onderwijs wordt verzorgd door particuliere opleidingsinstituten die niet door de overheid worden gefinancierd. Deze instituten kunnen erkend zijn als aangewezen onderwijsinstelling, waardoor ze - binnen de kwaliteitskaders van de wet - de mogelijkheid hebben om opleidingen te verzorgen die leiden tot rijkserkende diploma's.

Flexibiliteit en inspelen op de vraag vanuit de arbeidsmarkt zijn doorgaans kenmerkend voor deze opleidingsinstituten. Vaak verzorgen deze instellingen ook andersoortige maatwerkopleidingen voor individuen, bedrijven en instellingen. Waarbij er wel rekening mee gehouden moet worden dat maatwerkopleidingen vaak niet opleiden tot een algemeen erkend civiel effect.

2. Cultuuromslag naar *leren loont*

Er is een cultuuromslag nodig om scholing te bevorderen. Leren is leuk, leren is normaal, leren hoort erbij. Maar ook: mobiliteit is vanzelfsprekend en daarvoor is scholing (meestal) gewenst dan wel vereist. Om deze cultuuromslag te bewerkstelligen, zal de noodzaak tot scholing niet alleen bezien moeten worden vanuit het perspectief van de werkgever c.q. de arbeidsmarkt, maar ook vanuit de werknemer zelf. Daarom is het van belang inzicht te krijgen in de individuele omstandigheden en beweegredenen van de werknemer om zich al dan niet te scholen. Welke factoren spelen een rol bij zijn aarzeling of zelfs negatieve houding ten opzichte van scholingsactiviteiten. Maar ook: waarom is een werknemer wèl gemotiveerd om zich te gaan scholen.

Succesfactoren:

- perspectief op een andere baan;
- perspectief op salarisverhoging;
- scholing leidt tot resultaat;
- reorganisatie binnen het bedrijf;
- het geleerde direct kunnen toepassen;
- stimulerend loopbaanbeleid;
- vergoeding van de kosten;
- scholing vindt plaats op de werkplek;
- scholing vindt (grotendeels) plaats binnen werktijd;
- op maat gemaakte, kortdurende trainingen;
- inspirerende werkomgeving;
- stimulerende thuissituatie;
- enthousiaste en motiverende leidinggevende/werkgever.

Belemmerende factoren (veelal de keerzijde van de succesfactoren):

- onvoldoende perspectief op de arbeidsmarkt;
- manier waarop over scholing en loopbaan wordt gesproken wordt ervaren als kritiek op het functioneren;
- te weinig maatwerk;
- scholingsaanbod sluit niet aan bij de behoefte;
- eigen bijdrage aan financiering van scholings- en/of verletkosten;
- door laaggeletterdheid niet in staat om scholing te volgen;
- slechte herinneringen aan schooltijd, faalangst, examenvrees;
- scholing vindt (gedeeltelijk) plaats buiten werktijd;
- baan en/of thuissituatie vergt veel energie;
- arbeidssituatie van flexwerkers en zzp'ers.

Een positieve houding van de werkgever ten opzichte van scholing is voor een werknemer cruciaal. Een werkgever die werknemers stimuleert om zich via scholing verder te ontwikkelen, draagt bij aan een klimaat waarin leren normaal is en erbij hoort. Dat is in het belang van zowel werkgever als werknemer.

Het actief betrekken van een ondernemingsraad bij het realiseren en uitvoeren van scholingsbeleid en scholingsregelingen kan het draagvlak onder werknemers om zich te scholen stimuleren. De or kan invloed uitoefenen op het scholingsbeleid van een onderneming. De ondernemingsraad (or) heeft overigens instemmingsrecht op het gebied van personeelsopleidingen en adviesrecht met betrekking tot bedrijfseconomische en organisatorische beslissingen.

2.1 Inzoomen op het mkb: waarom schoolt het mkb zich minder ontwikkelingsgericht

Er is een groot verschil tussen ondernemingen die scholing een structurele plaats geven in het beleid van de ondernemingen en ondernemingen die dat niet doen. Er ligt daarbij vaak een relatie met de grootte van het bedrijf. Het overgrote deel van de grote(re) bedrijven doet structureel aan scholingsbeleid. Het gaat vaak niet alleen om functiegerichte scholing, maar ook ontwikkelingsgerichte scholing komt over het algemeen aan bod. In veel mkb-bedrijven is van ontwikkelingsgerichte scholing niet of slechts beperkt sprake.

De belangrijkste reden voor dit verschil is tijd. De impact van het volgen door een werknemer van een opleiding tijdens werktijd wordt in kleinere bedrijven indringender gevoeld dan in grotere bedrijven. De werknemer is tijdens de opleiding niet beschikbaar voor productief werk, met als gevolg dat de werklast op de schouders van de andere collega's komt. Voor het mkb-bedrijf komt daar ook het financiële aspect bij. De opleiding kost geld en de werknemer kan tijdens de opleiding geen productief werk verrichten waardoor opleiden soms beleefd wordt als een dubbele investering. Via sectorale O&O-fondsen, die subsidie verstrekken aan bedrijven die werknemers een opleiding laten volgen, wordt getracht dit effect te verminderen.

Een tweede reden is capaciteit. In grote(re) bedrijven is er vaak aparte capaciteit, via P&O of zelfs via een aparte afdeling opleidingen, voor het initiëren, ontwikkelen en (doen) uitvoeren van scholings- en ontwikkelingsactiviteiten. In mkb-bedrijven is die capaciteit er meestal niet en is het één van de taken van de directeur/eigenaar van de onderneming. Deze staat voor de keuze om gewenste competenties in te kopen of zijn medewerkers in de gelegenheid te stellen zich verder te ontwikkelen. Vanwege het kostenaspect wordt vaak gekozen voor het inkoopmodel.

Een derde reden voor verschillen tussen bedrijven is het structureel beschikbaar hebben van een budget voor scholings- en ontwikkelingsactiviteiten. In bedrijven met een scholingsbeleid is er vaak apart budget gereserveerd. Het daarbij beschikbare budget kan ingezet worden voor zowel functie- als ontwikkelingsgerichte scholing. Overigens heeft meer dan de helft van de mkb-ondernemers budget gereserveerd voor scholing, zelfs de heel kleine bedrijven. Over het algemeen hebben grote bedrijven meer op papier staan op het gebied van scholingsbeleid dan mkb-bedrijven.

Tot slot zijn een aantal mkb-werkgevers - terecht of onterecht - beducht de werknemer die zich verder ontwikkelt en schoolt, kwijt te raken wanneer in het eigen bedrijf geen mogelijkheden zijn om een andere (hogere) functie te bekleden. De gedachte dat wordt opgeleid voor de concurrent en scholing in dat geval weggegooid geld is, is voorstelbaar.

De inzet van de Stichting van de Arbeid is om mkb-werkgevers beter te faciliteren op het gebied van tijd, capaciteit en financiën.

2.2 Inzoomen op lager opgeleide werknemers

In het algemeen kan worden gesteld dat de drempel naar scholing voor laagopgeleide werknemers hoger is dan voor hoogopgeleide werknemers. Een verschil in aanpak is noodzakelijk.

Zoals eerder aangegeven, is het uitgangspunt dat elke schoolverlater het onderwijs minimaal op startkwalificatieniveau verlaat: een opleiding op mbo-2 niveau, havo of vwo. Desondanks zal er een aanzienlijke groep blijven bestaan voor wie het behalen van een startkwalificatie niet haalbaar is.

Voor lager opgeleiden is veelal een aanpak met de nadruk op praktijkleren en persoonlijke begeleiding aan de orde. Voor hen is vaak ook een voorschakel- of oriëntatietraject nodig om sociale en algemene werknemersvaardigheden bij te spijkeren. Via EVC-trajecten kan in kaart worden gebracht welke vakkennis en competenties een werknemer bezit en op welke wijze eventueel aanvullende scholing kan worden gevolgd. Voor een uitgebreide beschrijving van EVC wordt verwezen naar hoofdstuk 3 (instrumenten).

De Stichting van de Arbeid is van mening dat de jongeren/werknemers voor wie een startkwalificatie niet haalbaar is wel een erkenning zouden moeten krijgen voor het niveau dat via leren in de praktijk is behaald. Bedrijven die deze jongeren in dienst hebben, zouden de status van erkend leerbedrijf moeten krijgen, mits wordt voldaan aan de randvoorwaarden die hieraan worden gesteld door de bedrijfstak en het onderwijs, aangezien de praktijkopleider een belangrijke rol vervult in de begeleiding van deze jongeren.

Tot slot aandacht nodig om de ongeveer 420.000 laaggeletterde werkenden op te sporen, waarvan een aanzienlijk deel binnen deze groep van lager opgeleiden valt. Hun laaggeletterdheid belemmert hen ook bij het kunnen volgen van cursussen en opleidingstrajecten zowel in het kader van functie- als ontwikkelingsgerichte scholing. Het is zaak om deze groep eerst scholing op het gebied van lezen en schrijven aan te bieden voordat een vervolgentraject wordt ingezet. De Stichting van de Arbeid heeft zich samen met de overheid middels het Convenant Laaggeletterdheid⁶ gecommitteerd aan het terugdringen van de laaggeletterdheid.

2.3 Inzoomen op hoger opgeleide werknemers

De opscholing van lager- en middelbaar opgeleiden tot hoger opgeleiden is vanuit het perspectief van de ontwikkeling van Nederland tot een kenniseconomie van groot belang. Daarmee kan in de nabije toekomst het aantal vacatures voor hoger opgeleiden worden teruggebracht, hetgeen ook uitstralingseffecten heeft op de onderkant van de arbeidsmarkt.

De deelname van werkenden aan deeltijd- en duale opleidingen in het bekostigde hoger onderwijs (hbo en wo) stagneert. Om de vraag naar meer hoger opgeleiden te beantwoorden, zal gezocht moeten worden naar meer variëteit en flexibiliteit in leerwegen, naar mogelijkheden waarin leren en werken beter gecombineerd kunnen worden en naar onderwijsroutes waarin de toegankelijkheid voor niet-traditionele doelgroepen wordt vergroot⁷. In het wo bestaat er deels al een 'tweede leerweg', namelijk de Open Universiteit Nederland. Deze wordt slechts in geringe mate benut voor het behalen van een diploma. De meeste universiteiten kennen daarnaast een specifiek aanbod van deeltijd-

⁶ *Convenant tussen werkgevers, werknemers en overheid, structurele aanpak laaggeletterdheid in de samenleving en het bedrijfsleven 2007 - 2015*, september 2007.

⁷ - RWI, VSNU, HBO-raad, MBO Raad, VO-raad en Paepon, in samenwerking met het Nationaal Initiatief 'Lang leve Leren': *Een open en flexibele infrastructuur voor Leven Lang Leren*, februari 2008;
- RWI, VSNU, HBO-raad, MBO Raad, VO-raad: *Talent ontwikkelen, talent benutten - een gezamenlijke aanpak van het kennistekort*, november 2006.

opleidingen voor oudere studenten. Maar op veel domeinen zijn er in Nederland nauwelijks tot geen mogelijkheden voor werkenden om in deeltijd een wo-bacheloropleiding te volgen.

Het initiatief is genomen om te komen tot een 'netwerk open hogeschool', waarvan de bedoeling is om maatwerkformules te maken voor werknemers en werkzoekenden op middelbaar niveau met relevante werkervaring, die leiden tot erkende hbo-bachelordiploma's of hbo-associate degrees.

De associate degree-opleiding is een nieuwe loot aan de stam die zeer geschikt is voor werkenden. Deze hbo-opleiding met formele graad wordt momenteel beproefd in 57 experimenten. Een kwart van de leerlingen bestaat uit werknemers met een mbo-diploma die duaal of in deeltijd de opleiding volgen. Werkgevers en werknemers zijn over het algemeen tevreden.

Ook lijkt erkenning van het belang van hbo-masters voor met name hbo-bachelors met de nodige werkervaring op zak van belang. In het wo denkt de VSNU erover om sterker in te zetten op flexibele (master)trajecten. Het gaat hier voornamelijk om een experimentele situatie.

De Stichting van de Arbeid meent dat het op korte termijn mogelijk zou moeten worden om meerdere trajecten op te zetten in samenspraak tussen het georganiseerde bedrijfsleven en de hogescholen. Uiteraard alleen daar waar het georganiseerde bedrijfsleven aangeeft dat hier behoefte aan is.

De Stichting acht het wenselijk om hbo-masters primair te positioneren als duaal onderwijs voor werkenden, waarbij zeer nauw de aansluiting wordt gezocht met de beroepspraktijk. Ook voor de hbo-master geldt dat er aantoonbaar behoefte hieraan moet zijn in het bedrijfsleven. In dat geval zijn bedrijven immers ook bereid om ervoor te betalen.

Ook is aandacht nodig voor hoger opgeleiden die langere tijd werkzaam zijn op een lager opleidingsniveau. Een voorbeeld hiervan zijn academici of hbo-ers die lange tijd bijvoorbeeld als secretaresse hebben gewerkt.

2.4 Inzoomen op zzp'ers en flexwerkers

De positie van zzp'ers verdient binnen het kader van scholing en opleiding aparte aandacht. Hoewel zij geen werknemer zijn, worden ze wel geacht hun kennis op peil te houden. In economisch goede tijden hebben zzp'ers geen tijd om te scholen, terwijl in slechte tijden hen het geld voor scholing ontbreekt.

Ook flexwerkers vormen een aparte groep in dit verband. Zij hebben immers een andere (minder sterke) band met het bedrijf waardoor voor zowel de werknemer als de werkgever scholing in een ander perspectief staat. Daarbij kunnen vragen aan de orde komen als: wie betaalt de scholingskosten, wordt in bedrijfs- of in eigen tijd geschoold, etc.

De Stichting van de Arbeid geeft in overweging te bezien in welke situaties en onder welke voorwaarden ook werknemers met een tijdelijk contract/flexwerkers in aanmerking kunnen worden gebracht voor activiteiten in de sfeer van scholing.

Gezien de specifieke positie van deze twee doelgroepen zal de Stichting van de Arbeid hier in een later stadium nog wat uitgebreider op terugkomen.

3. Behulpzame instrumenten

Wat is nodig om werknemer en werkgever te overtuigen dat *leren loont*? De eerste stap is het beseft dat leren en de inzet van scholing nuttig en noodzakelijk is voor zowel de werknemer als de werkgever. Werknemers en bedrijven raken anders vroeg of laat achterop.

Vervolgens is de dialoog belangrijk. In een gesprek kunnen werkgever en werknemer achterhalen of er behoefte is aan scholing. De ontwikkelingsrichting van het bedrijf, de opleidingsbehoefte in bedrijf en/of sector en de ambities van de werknemer leveren de input voor dat gesprek. Er zijn instrumenten voorhanden om dat gesprek verder te faciliteren, zoals een functioneringsgesprek, een loopbaangesprek en een loopbaanadvies. Ook kan het handig zijn dat de werknemer (en werkgever) inzicht krijgen in zijn verworven competenties. Er zijn verschillende instrumenten en methoden om competenties van werknemers en werkzoekenden in kaart te brengen: assessment centers, competentietestcentra en EVC. Voor het vertalen van wensen en behoeften naar scholingactiviteiten kunnen het persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) en een bedrijfsopleidingsplan ingezet worden.

Voor de financiering zijn er verschillende mogelijkheden, waarvan er diverse reeds bestaan. Het gaat o.a. om het scholingsbudget van het bedrijf, de middelen van O&O-fondsen en overheidsinzet via ESF en fiscale faciliteiten.

Voor het ondersteunen van de mobiliteit van de werknemer, als dat de uitkomst van gesprekken is, zijn mobiliteits- en loopbaancentra instrumenten die op sector(overstijgend)niveau ingezet kunnen worden. De kenniscentra voor beroepsonderwijs en bedrijfsleven vervullen eveneens een rol bij het vergroten van inzicht in de regionale arbeidsmarkt.

In het navolgende wordt nader ingegaan op deze instrumenten en financiële faciliteiten. Daarbij wordt aangegeven welke rol de cao kan spelen.

3.1 Concrete instrumenten

- **Competentietestcentra**

UWV WERKbedrijf (voorheen CWI) heeft competentietestcentra (CTC). Hier kunnen werkzoekenden testen maken om een beeld te krijgen van hun algemene, niet-vakgerichte competenties.

Een competentietest bij een CTC is een zelfbeoordelingsinstrument, waarmee de deelnemer inzicht krijgt in zijn eigen kwaliteiten. Het gaat dan om algemene competenties, zoals initiatief, flexibiliteit, zelfstandigheid en resultaatgerichtheid. Het gaat bij de CTC-testen dus niet om een meting van de vakkennis of geschiktheid voor een bepaald beroep.

De werkcoach die de competentietest begeleidt, geeft aan welke testen het beste bij de werkzoekende passen en bespreekt de testresultaten met de deelnemer. In combinatie met de in het traject verkregen informatie over de interesses en persoonlijke ontwikkeling van de deelnemer worden vervolgstappen geformuleerd die de deelnemer kan nemen bij het actief zoeken naar werk.

Een test in een CTC is gratis voor bij UWV ingeschreven werkzoekenden. De resultaten van een CTC-test hebben geen directe waarde op de arbeidsmarkt. CTC-testen worden ook afgenomen in een proces dat leidt tot de keuze voor een bepaalde EVC-procedure.

- **Assessment Centers**

Assessment Centers (AC) zijn gestandaardiseerde simulatiesituaties waarin een deelnemer praktijkproeven uitvoert. Het AC maakt vaak deel uit van een sollicitatieprocedure. In een AC wordt een deelnemer beoordeeld op zijn potentieel, op basis van observaties van zijn gedrag. In simulaties van een aantal werkzaamheden wordt de sollicitant getest op een gedragsdimensies zoals daadkracht, sociale vaardigheden, wilskracht en probleemoplossend vermogen.

Het AC wordt niet alleen gebruikt bij de selectie van nieuw personeel. Het wordt ook ingezet bij het vaststellen van de doorgroeimogelijkheden van zittend personeel of bij het selecteren van werknemers voor een opleiding. Het AC is een kostbare beoordelingsmethode en het gebruik is doorgaans beperkt tot hogere functieniveaus.

- **EVC**

EVC staat voor Erkenning van Verworven Competenties. Het gaat hier om het herkennen en erkennen van vakgerichte competenties die iemand na zijn formele opleiding ontwikkeld heeft. EVC is bij uitstek een instrument voor mobiliteitscentra en banenpools. Werknemers en werkzoekenden krijgen via EVC inzicht in hun niveau van vak-kennis en kwaliteiten.

EVC is nuttig en nodig voor mensen die geen diploma's maar wel werkervaring hebben en voor mensen die werkervaring hebben die breder, anders of op een hoger niveau ligt dan de diploma's die men ooit behaald heeft.

EVC leidt tot een *ErvaringsCertificaat* waarin de competenties van de deelnemer worden weergegeven en onderbouwd. Het *Ervaringscertificaat* fungeert als een gelegitimeerd en uitgebreid curriculum vitae dat overdraagbaar is op de arbeidsmarkt en kan leiden tot formele erkenning (certificering en diplomering) en/of tot mogelijke vrijstellingen bij leerroutes.

EVC heeft twee functies:

1. voor direct gebruik op de arbeidsmarkt, bijvoorbeeld:
 - bij sollicitaties van werkzoekenden en van werknemers die niet meer in hun eigen functie aan de slag kunnen;
 - voor werknemers die zich in hun loopbaan verder willen ontwikkelen;
 - voor werkgevers in het kader van personeels- en organisatieontwikkeling;
2. voor deelname aan verkorte (duale) opleidingstrajecten op maat.

De ervaring en vakkennis die met EVC-procedures in kaart wordt gebracht, wordt vergeleken met de eisen die gelden in een bepaald beroep of - bij bepaalde branchekwalificaties en op hbo-niveau - in een bepaalde beroepsgroep of sector. Het gaat dus om beroepsvereisten zoals vastgelegd in branches, brede beroepsgroepen of voor mbo en hbo. In EVC-procedures wordt gewerkt met portfolio's, werkplekobservaties en criteriumgerichte interviews. Het portfolio wordt door de deelnemer zelf gemaakt en bevat onder meer bewijsstukken uit de eigen ervaringspraktijk waarmee de competenties worden aangetoond. In een aantal gevallen zijn ook praktijkproeven (assessment centers, praktijkobservaties en dergelijke) opgenomen in de EVC-procedure.

EVC-procedures voldoen aan de eisen die gelden ten aanzien van goede toetsing en beoordeling. Er is een kwaliteitscode EVC, een stelsel van toezicht op de kwaliteit van

EVC en een EVC-register van erkende EVC-aanbieders⁸ en -procedures. Het is van groot belang dat dit stelsel, waarin veel is geïnvesteerd, de komende jaren een stevige maatschappelijke basis krijgt. De huidige convenantpartners zijn eigenaar van dit stelsel; het ontbreekt echter nog aan een juridische of wettelijke basis die nodig is om het register een stevig fundament te geven.

EVC staat los van opleidingstrajecten; koppelverkoop van EVC en opleidingen is niet toegestaan. Het is wel raadzaam om bij een EVC-procedure, die als onderdeel van een traject voor om- en bijscholing wordt ingezet, vooraf afstemming te hebben over de competentiebeschrijving en kwalificatie-eisen zoals deze in het erkende onderwijssysteem wordt gebruikt. Dit om een soepele overgang van EVC naar opleidingstraject te bevorderen.

Van centraal belang bij het inzetten van EVC is en blijft kwaliteitsborging en transparantie. Kwalitatief ondermaatse EVC-procedures lijken op korte termijn in het licht van de kredietcrisis misschien snelle kwalificatiewinst op te leveren, maar ondermijnen op termijn het vertrouwen in het Ervaringscertificaat en de kwaliteit van het daaropvolgende onderwijs. Inhoudelijke onderwijsdeskundigen moeten betrokken zijn bij de kwaliteitstoets op EVC-procedures. Daarnaast is de erkenning van de resultaten door de andere hogescholen, roc's en aoc's dan waar de betreffende scholing is gevolgd van belang. Bekeken zou moeten worden of EVC-trajecten vaker gecombineerd kunnen worden met een flexibel aanbod van middelbaar en hoger onderwijs. Het is van groot belang dat ook door hogescholen en universiteiten scholing georganiseerd wordt voor middelbaar- en hoger opgeleiden die langer dan een jaar werkloos zijn.

EVC is voor alle aanbieders een commerciële activiteit; een EVC-procedure kost 1000 - 1500 euro.

Er zijn fiscale faciliteiten beschikbaar voor erkende EVC-procedures: per 1 januari 2009 kunnen werkgevers een EVC-traject belastingvrij verstrekken. Ook zijn er vergoedingen voor EVC-trajecten voor werknemers zonder startkwalificatie die met ontslag worden bedreigd. Vergoedingen uit O&O-fondsen, re-integratiegelden en het W-deel van de WWB-middelen kunnen worden ingezet.

Als de werknemer betaalt, kan deze de kosten aftrekken in het kader van de inkomstenbelasting (boven de 500 euro).

In bijlage 4 is een overzicht opgenomen van kosten en financiering van het Ervaringscertificaat en van de procedure van EVC.

Een EVC-procedure kan worden gevolgd door een loopbaangesprek met als doel een ontwikkelingsplan op te stellen gericht op de eigen functie of een andere functie, al dan niet in de eigen sector, met bijbehorend scholingsplan. Wanneer een werknemer, gedwongen of vrijwillig, overstapt naar een andere functie of sector is het belangrijk om als opmaat naar een EVC-procedure een goed voortraject of (her)oriëntatie te hebben. Dit zorgt voor een effectiever EVC.

⁸ Op www.kenniscentrumevc.nl staat een lijst van organisaties die volgens de *Kwaliteitscode* werken en zijn getoetst. Het betreft bijna alle kenniscentra, roc's en hogescholen. Daarnaast worden ook de particuliere aanbieders genoemd (sectorale en grote bedrijfsscholen zoals Philips). Toetsen/accrediteren geschiedt door: Inspectie OW, NQA, Hobeon, Examenkamer, KCE, Certified VBI.

- **EVC en de mobiliteitscentra**

Bij de intake in de mobiliteitscentra wordt door middel van een loopbaangesprek in kaart gebracht wat iemand kan en wil, en wat zijn of haar mogelijkheden zijn. Dit leidt tot een persoonlijk ontwikkelingsplan met daaruit voortvloeiend een advies voor een scholings- of leerwerktraject gericht op de vraag en behoefte van de arbeidsmarkt. Zo nodig kan in een dergelijk plan een EVC-procedure worden opgenomen. Een werknemer krijgt daarmee formele erkenning voor alles wat hij heeft geleerd. Dat kan nuttig zijn bij verdere sollicitaties naar beroepen die passend zijn bij het perspectief. Eventueel kan hij vrijstelling verkrijgen voor bepaalde onderdelen van een opleiding of leerwerktraject. Op deze wijze kan een EVC zichzelf ook weer terugverdienen.

Onduidelijk is of de aanpak van (potentiële) werkloosheid via mobiliteitscentra ook goede oplossingen biedt voor hoger opgeleiden. UWV acht een specifieke aanpak, gericht op hoger opgeleiden (mbo+-niveau en daarboven) binnen de mobiliteitscentra-aanpak denkbaar, vergelijkbaar met de aanpak in het kader van het vacatureoffensief voor 45+.

- **Kenniscentra**

Om scholing te bevorderen is het nodig dat werkgevers en werknemers goed op de hoogte zijn van het scholingsaanbod: wat is er, waar kan het 'gehaald' worden, wat kost het en wie betaalt. Een goede voorlichting op dit gebied is onontbeerlijk.

Daarnaast is kennis van vraag en aanbod op de regionale arbeidsmarkt nodig om te weten wat kansrijke beroepen zijn en of voor een bepaald beroep voldoende stageplaatsen voorhanden zijn. De kenniscentra voor beroepsonderwijs en bedrijfsleven (kbb's) vervullen een intermediaire functie in de regio tussen het beroepsonderwijs en de bedrijven en kunnen desgewenst ondersteuning geven aan de articulatie en uitvoering van de scholingsvraag.

- **Cao**

Om scholing te bevorderen kunnen cao-afspraken worden gemaakt over activiteiten gericht op ontwikkeling en employability - zoals bevordering van (intersectorale) employability, de overstap van loondienst naar zelfstandig ondernemerschap, aanpak van laaggeletterdheid – en daarbij behorende scholing en benutting van de O&O-fondsen⁹. In bijlage 5 zijn goede voorbeelden hiervan opgenomen.

Persoonlijk ontwikkelingsplan (POP)

Persoonlijke ontwikkelingsgesprekken vormen de basis van een goed loopbaanbeleid. In de cao kan worden vastgelegd dat met iedere werknemer periodiek een persoonlijk ontwikkelingsgesprek wordt gevoerd dat resulteert in het opstellen van een persoonlijk ontwikkelingsplan. In een dergelijk plan kunnen scholingsplannen en –trajecten worden opgenomen. Wil zo'n plan kans van slagen hebben dan moet hierover commitment bestaan tussen de werkgever en de werknemer. Van even groot belang is dat het niet bij een plan blijft maar dat de werknemer in de gelegenheid wordt gesteld en over tijd en middelen beschikt om zich ook daadwerkelijk te kunnen ontwikkelen.

⁹ Uit een in 2004 uitgevoerde analyse blijkt dat een werknemer die onder een cao valt waarin een afspraak staat over een individueel opleidingsplan een 1,2 keer zo grote kans heeft om een cursus te volgen dan een werknemer waarvoor zo'n afspraak niet is gemaakt. Verder blijkt dat een werknemer die onder een cao valt met een afspraak over niet-functiegebonden scholing 1,6 keer zo'n grote kans heeft om in de eerste twee jaar een cursus te volgen dan een werknemer waarvoor zo'n afspraak niet is gemaakt.

EVC

In de cao kan de mogelijkheid worden vastgelegd dat een werknemer een beroep kan doen op het (periodiek) volgen van een EVC-procedure, waaraan het streven gekoppeld kan worden dat elke werknemer tot minimaal een startkwalificatie wordt opgeleid.

Financiering kan plaatsvinden door O&O-fondsen, ESF-subsidie en/of verbetering van fiscale mogelijkheden voor werknemers en werkgevers.

Loopbaanadvies

Een periodiek, onafhankelijk loopbaanadvies, dat bijvoorbeeld eens in de drie jaar wordt gegeven, dient als ondersteuning van een POP. Daarmee krijgen werknemers de mogelijkheid om zich te oriënteren op andere carrières dan hun huidige functie biedt. Dit loopbaanadvies kan via een O&O-fonds worden gefinancierd of via een persoonlijk opleidingsbudget dat in de cao is afgesproken.

Voorlichting en advies vanuit de branche

Sociale partners kunnen afspraken maken over de inzet van instrumenten die in de branche door zowel werkgevers- als werknemersorganisaties worden ontwikkeld op het gebied van voorlichting en scholingsadvies door speciaal hiertoe toegeruste personen.

Monitoring cao-afspraken

Van belang is dat cao-partijen regelmatig de uitvoering van de gemaakte afspraken over scholing monitoren: hoeveel werknemers maken er gebruik van, hoeveel trajecten worden gerealiseerd, waar zitten de knelpunten, en dergelijke.

3.2 Financiële instrumenten

- **Opleidingsfondsen**

Binnen een groot aantal sectoren zijn er speciale opleidings- en ontwikkelingsfondsen (O&O-fondsen) die middels een cao-afpraak worden gevuld via een afdracht van een percentage van de loonsom. Werkgevers- en werknemersorganisaties hebben de zeggenschap over dit geld. In de cao kan, naast over de hoogte van de afdracht, een afspraak worden gemaakt over belangrijke speerpunten.

Fondsen zijn oorspronkelijk opgericht voor functiegerichte opleidingen; hieraan wordt nog steeds het overgrote deel van het budget besteed. Overigens kan geconstateerd worden dat een steeds groter aandeel ervan gericht is op ontwikkeling en employability.

In de aanbeveling van de Stichting van de Arbeid over de inzet van O&O-gelden (zie *bijlage 2*) wordt nadrukkelijk gewezen op de mogelijkheid om in de fondsen afspraken te maken over scholing ten behoeve van intersectorale mobiliteit, waarmee onder andere de werkzekerheid gediend is.

- **Fiscale scholingsfaciliteiten**

Wet Vermindering Afdracht Onderwijs (WVA Onderwijs)

Een werkgever komt in aanmerking voor afdrachtvermindering van de loonheffing via *WVA Onderwijs* als de werknemer een specifiek onderwijstraject volgt. De onderstaande onderwijsvormen komen in aanmerking:

- *vmbo-leerwerktraject*

De leerling volgt werkzaamheden in het kader van een leerwerktraject in het derde en vierde jaar van het vmbo. Er moet sprake zijn van een leerwerkovereenkomst tussen

de werkgever, de leerling, de onderwijsinstelling en het landelijk orgaan voor het beroepsonderwijs. Een arbeidsovereenkomst is niet noodzakelijk.

De afdrachtvermindering op de loonheffing bedraagt bij een aanstelling van 36 uur maximaal 2500 euro per kalenderjaar.

- *bbl-traject in het mbo*

De werknemer volgt een beroepspraktijkvorming van een beroepsbegeleidende leerweg (bbl) in het mbo. Ook hier dient sprake te zijn van een leerwerkovereenkomst tussen de werkgever, de leerling en de roc/aoc, mede ondertekend door het landelijk orgaan voor het beroepsonderwijs.

De afdrachtvermindering op de loonheffing bedraagt bij een aanstelling van 36 uur maximaal 2500 euro per kalenderjaar.

- *bol-stages in het mbo*

In 2006 is er een nieuw onderdeel binnen *WVA Onderwijs* van kracht geworden voor de zogenaamde beroepsopleidende leerweg-stages (bol) in het mbo op de niveaus 1 en 2.

Een werkgever die een dergelijke stage aanbiedt, kan 1200 euro per kalenderjaar aan afdrachtvermindering ontvangen op basis van een voltijdstage (36 uur). Als de stage 3 maanden bedraagt, is de afdrachtvermindering 300 euro. Het minimum is 2 maanden.

- *opleiding tot startkwalificatie (ook wel WVA Startkwalificatie genoemd)*

De werknemer is een voormalige werkloze en volgt aangewezen scholing gericht op het verkrijgen van een startkwalificatie. De werkgever moet via een verklaring van UWV kunnen aantonen dat de werknemer een voormalig werkloze is.

Voor deze werknemers geldt een maximum afdrachtvermindering van 3000 euro. De totale afdrachtvermindering bedraagt vanaf 1 januari 2007 maximaal 5500 euro per kalenderjaar bij een aanstelling van 36 uur.

- *leerwerktraject in het hbo*

De werknemer volgt een hbo-opleiding en voert werkzaamheden uit die passen binnen de opleiding. Ook hier moet sprake zijn van een onderwijsarbeidsovereenkomst tussen de werkgever, de werknemer en de hbo-instelling. *WVA Onderwijs* kan alleen worden toegepast als de werknemer ingeschreven staat voor de duale leerweg.

De afdrachtvermindering op de loonheffing bedraagt bij een aanstelling van 36 uur maximaal 2500 euro per kalenderjaar.

Voor werknemers tot 25 jaar, die een leerwerktraject volgen in het mbo of hbo geldt wel een maximum loon (130% WML) om in aanmerking te komen voor de afdrachtvermindering.

Wet Vermindering Afdracht EVC (WVA EVC)

Per 1 januari 2007 is *WVA EVC* van kracht. Iedere werkgever die een werknemer een EVC-procedure (met kwaliteitskeur) laat doorlopen, kan daarvoor 300 euro aan afdrachtvermindering ontvangen.

Vanaf 1 januari 2009 wordt de vergoeding die de werkgever verstrekt aan de werknemer voor het doorlopen van een EVC-procedure, bijv. 1500 euro, niet meer bij het loon van de werknemer opgeteld. Dit voorkomt dat de werkgever - die de werknemer com-

penseert voor de inkomstenbelasting - het voordeel van de afdrachtvermindering van 300 euro gedeeltelijk of geheel ziet verdampen.

Aftrekmogelijkheid scholingsuitgaven in de inkomstenbelasting

Het deelnemen aan postinitiële scholing wordt fiscaal gesubsidieerd met behulp van een persoonsgebonden aftrek voor scholingsuitgaven in de inkomstenbelasting. Deze aftrek is mogelijk wanneer een werknemer geen recht heeft op andere tegemoetkomingen in de kosten voor scholing, bijvoorbeeld van zijn werkgever. Het gaat om scholingsuitgaven die relevant zijn voor zijn (toekomstig) beroep. De scholingsuitgaven moeten een drempelbedrag van 500 euro per jaar overschrijden en zijn (meestal) gemaximeerd op 15.000 euro. Tot de scholingsuitgaven behoren lesgeld, kosten voor studieboeken en vakliteratuur, afschrijving van duurzame zaken zoals computers en randapparatuur (in drie jaar) en uitgaven voor EVC-procedures.

Levensloopregeling

Binnen de levensloopregeling kan de werknemer sparen voor educatief verlof.

Spaarloonregeling

Het spaartegoed op de spaarloonregeling kan te allen tijde worden aangewend voor het betalen van scholingskosten. Vanaf 1 januari 2007 vallen de kosten voor een EVC-procedure hier ook onder.

- **Stimuleringsregeling**

Op 7 februari 2009 is de regeling '*Leren en Werken*' van kracht gegaan. Deze stimuleringsregeling, waarvoor SZW en OCW samen 24 miljoen euro beschikbaar stellen en die geldig is tot 1 januari 2011, is bedoeld als een extra investering in scholing. Regionale samenwerkingsverbanden die een intentieverklaring *Leren en Werken* hebben ondertekend, kunnen gebruik maken van deze subsidie. Het geld kan worden ingezet voor de organisatie van scholing van werkende jongeren zonder startkwalificatie, maar ook voor werknemers die met ontslag worden bedreigd. De aanvraag moet worden voorzien van concrete doelstellingen voor de aantallen duale en/of EVC-trajecten die men wil realiseren.

- **EU-subsidies**

Naast deze nationale stimuleringsmaatregelen zijn er ook subsidiemogelijkheden vanuit de EU. De belangrijkste zijn: ESF 2007 - 2013 en het Leven Lang Leren Programma.

ESF 2007-2013

Binnen het budget ESF (€830 mln voor 2007-2013) is ruimte voor scholing voor werkenden (Actie D) en toerusting en bemiddeling werklozen met achterstand naar arbeidsmarkt (Actie A).

- Actie A: gemeenten, UWV en O&O-fondsen (totaal €199 mln). De prioritaire groepen zijn: nuggers, ouderen 55+, gedeeltelijk arbeidsgeschikten;
- Actie D: O&O-fondsen (totaal €373 mln). Dit betreft scholing laagopgeleide werknemers (53,4 mln per jaar) voor werkenden zonder startkwalificatie, opscholing tot mbo-4 niveau en sectoroverstijgende scholing.

Binnen ESF zitten mogelijkheden om scholing bekostigd te krijgen. O&O-fondsen zijn aanvrager voor Actie D en samen met UWV en gemeenten aanvrager voor Actie A. Bestuurders van de fondsen kunnen worden aangespoord om de budgetruimte aan te

vragen voor deze doelstellingen. Dit vereist echter afstemming tussen sectoraal sociale partners.

In bijlage 6A wordt Actie D van de ESF subsidieregeling 2007 - 2013 nader toegelicht. In bijlage 6B is een inventarisatie opgenomen van knelpunten die ondernemingen en O&O-fondsen ervaren bij de aanvraag van ESF-gelden en de administratieve rompslomp die daarmee gepaard gaat.

Leven Lang Leren Programma

In het Leven Lang Leren Programma is een aantal bestaande sectorale programma's (Comenius, Leonardo da Vinci, Socrates, Erasmus) geïntegreerd. Daarnaast is er een transversaal programma dat zich richt op beleidsontwikkeling, taalonderwijs, ict en disseminatie en het Jean Monnet-programma ter ondersteuning van onderwijs en onderzoek naar Europese integratieprocessen. Nadere informatie over de uitvoering van het programma is te vinden op de nationale website www.na-lll.nl.

4. Conclusies, aanbevelingen, scholingsarrangementen

4.1 Conclusies

Scholing moet een doel hebben. Scholen om het scholen is niet zinvol en motiveert in de meeste gevallen ook niet. Sociale partners, bedrijven en onderwijsinstellingen kunnen elk een bijdrage leveren aan het bevorderen van scholing. De individuele werknemer heeft een inspanningsverplichting om zijn arbeidsmarktwaarde op peil te houden c.q. te verbeteren. De werkgever dient daarbij de werknemer te faciliteren door een actief loopbaanbeleid te voeren. Hiertoe behoort, naast het bieden van scholing, het met de werknemer desgewenst regelmatig bespreken van de loopbaanplanning en ontplooiingsmogelijkheden.

Zowel werkgever als werknemer hebben baat bij adequaat geschoolde werknemers. Immers, scholing:

- * vergroot de inzetbaarheid van de werknemer;
- * biedt perspectief op een andere functie en/of hoger salaris;
- * kan leiden tot meer werkplezier en motivatie;
- * leidt tot grotere productiviteit;
- * benut de kwaliteiten van de werknemer;
- * kan de binding van de werknemer met het bedrijf vergroten;
- * bevordert de doorstroming binnen het bedrijf;
- * kan innovatie bevorderen;
- * maakt ruimte aan de onderkant van de arbeidsmarkt met name voor werkzoekenden met (grote) afstand tot de arbeidsmarkt.

Wie is verantwoordelijk

Uit de opsomming van factoren die een bevorderende of juist belemmerende invloed hebben op de motivatie van werknemers om zich te scholen (hoofdstuk 2), kan een aantal conclusies worden getrokken. Overheid, onderwijs en werkgevers dienen zich al dan niet gezamenlijk in te zetten om de werknemer, voor wie scholing geen vanzelfsprekendheid is, te motiveren om zich te scholen. En om de werkgever, die de noodzaak van scholing niet onderkent of de vaardigheden mist om de behoeften/mogelijkheden bij zijn werknemers boven tafel te krijgen, te stimuleren zich hierin verder te bekwamen door zelf scholing te volgen op dit gebied.

Scholing is een wederzijdse verantwoordelijkheid van zowel werkgever als werknemer. Het verdient aanbeveling om in cao's en O&O-fondsen afspraken te maken over inzet van middelen en instrumenten.

De samenwerking tussen onderwijsinstellingen en bedrijven op regionaal en sectoraal niveau is van cruciaal belang om een adequaat en flexibel scholingsaanbod te kunnen ontwikkelen. Dit vraagt om een goede afstemming tussen en betrokkenheid van regionale/sectorale sociale partners over de regionale en sectorale aanpak. Ook de kenniscentra spelen een positieve rol bij het in kaart brengen van de behoeften in de regio en het bij elkaar brengen van partijen.

De Stichting van de Arbeid constateert dat de scholingsmarkt over het algemeen sterk bepaald wordt door de aanbieders, terwijl er volgens de Stichting te weinig sprake is van vraagsturing vanuit bedrijven en werknemers. Er is een onvoldoende match tussen

aanbod en vraag op de scholingsmarkt voor volwassenen. Het opleiden van werknemers en werkzoekenden krijgt te weinig aandacht¹⁰. Er is een cultuuromslag nodig van (collectief) aanbodgericht scholingsdenken naar (individueel) vraaggericht scholingsdenken.

Ook in het onderwijsveld is een cultuuromslag nodig door flexibel in te spelen op vragen vanuit het bedrijfsleven waardoor meer maatwerk kan worden geboden. Om scholing te bevorderen, is het noodzakelijk om maatwerk te leveren en om de toegankelijkheid te vergroten.

De overheid kan haar steentje bijdragen door het vereenvoudigen of uitbreiden van bestaande (fiscale) faciliteiten dan wel het ter beschikking stellen van nieuwe middelen, door het verruimen van de mogelijkheden om met behoud van WW scholing te volgen gericht op duurzame arbeid en door het vergroten van voorlichting en informatie geven over scholing en loopbaanadvies.

4.2 Aanbevelingen

De Stichting van de Arbeid heeft aanbevelingen geformuleerd voor de verschillende actoren.

Onderwijsveld (publiek en particulier):

- aanbod van flexibele arrangementen (modules, begindatum, cursusduur, tijdstip);
- aanbod van scholing op de werkplek door o.a. een actieve inzet van praktijkopleiders;
- bevordering van uitwisselingsstages van docenten in het bedrijf en praktijkbegeleiders in de klas;
- bevordering van een goede communicatie met en ondersteuning van praktijkopleiders in bedrijven;
- bevordering van doorstroom mbo-hbo door o.a. het formuleren van doorstroomkwalificaties en het afstemmen van het curriculum hbo-1 op eindkwalificaties mbo;
- ontwikkeling van associate degree-opleidingen met name gericht op werknemers, waarbij arbeidsmarktrelevantie een belangrijke voorwaarde is;
- aanbod van mogelijkheden voor e-learning;
- aanbod van op maat gemaakte, kortdurende trainingen afgestemd op de specifieke leermogelijkheden en -behoeften van de individuele werknemer en van het bedrijf.

Decentrale cao-partijen:

- in cao's afspraken maken over activiteiten gericht op ontwikkeling en employability en de daarbij behorende scholing, besteding van O&O-gelden en instrumenten om scholing te stimuleren (functioneringsgesprek, loopbaanadvies, ontwikkelingsgesprek, persoonlijk ontwikkelbudget, EVC, werkplekleren, etc.);

¹⁰ In het advies van RWI, VSNU, HBO-raad, MBO Raad, VO-raad en Paepon, in samenwerking met het Nationaal Initiatief 'Lang leven Leren': *Een open en flexibele infrastructuur voor Leven Lang Leren* (februari 2008) is de conclusie reeds door diverse partijen (bedrijven, deelnemers, onderwijsinstellingen) getrokken dat het aanbod te veel wordt bepaald door de aanbodkant, terwijl toe moet worden gewerkt naar meer vraagsturing vanuit bedrijven en werknemers.

- in cao's de mogelijkheid vastleggen dat werknemers (periodiek) een beroep kunnen doen op het volgen van een EVC-procedure;
- in cao's afspraken maken over het stimuleren en ondersteunen van initiatieven op het gebied van werknemersvoorlichting;
- bevorderen van de ontwikkeling van een samenhangend en stimulerend loopbaanbeleid in bedrijven/branche;
- in cao's afspraken maken over het bevorderen van de mogelijkheden voor mkb-werkgevers om zich te trainen in het voeren van gesprekken zoals een persoonlijk ontwikkelingsgesprek of in het begeleiden van een loopbaanadviestraject;
- in cao's afspraken maken over mogelijkheden voor werknemers om workshops of korte trainingen te volgen ter voorbereiding op een ontwikkelingsgesprek;
- in cao's afspraken maken over de inzet van instrumenten die in de branche door zowel werkgevers- als werknemersorganisaties worden ontwikkeld op het gebied van voorlichting en advies over scholing door speciaal hiertoe toegeruste personen;
- bezien in welke situaties en onder welke voorwaarden werknemers met een tijdelijk contract en flexwerkers in aanmerking kunnen worden gebracht voor scholingsactiviteiten;
- in cao's afspraken maken dat werknemers zonder startkwalificatie de mogelijkheid wordt geboden deze te behalen;
- signaleren van knelpunten en melden bij brancheorganisaties en centrale sociale partners.

Bedrijven:

- bevorderen van scholing op de werkplek vanuit de gedachte dat leren in een leerbedrijf op de werkvloer beter beklijft dan vanuit schoolboeken en een stimulans is voor collega's: zien opleiden, doet opleiden.
NB wanneer het bedrijf taken van het initieel onderwijs overneemt, dan moeten hier wel middelen tegenover staan en moet het scholenveld de oordelen vanuit de bedrijven respecteren en honoreren;
- bieden van een transparant aanbod van opleidingen;
- invoeren van EVC als instrument in functioneringsgesprekken (in het kader van de persoonlijke ontwikkeling);
- bevorderen van een inspirerende leeromgeving op het werk;
- actief betrekken van or/pvt, indien aanwezig, bij loopbaanbeleid en scholingsplannen;
- uitvoering van het Convenant Laaggeletterdheid: afnemen van een taalttest bij (laaggeschoolde) werknemers om het niveau van de basisvaardigheden (lezen, schrijven, rekenen) vast te stellen en zo nodig de werknemer in de gelegenheid stellen een cursus te volgen.

O&O-fondsen/kenniscentra:

- bevorderen van de uitvoering van de aanbevelingen van de Stichting van de Arbeid die onverkort van kracht zijn (zie bijlage 2);
- co-financieren van initiatieven op het gebied van werknemersvoorlichting in de sector;
- bieden van transparante informatie over scholings- en financieringsmogelijkheden en actief voorlichten van werknemers en werkgevers hierover;

- overwegen om mogelijkheden te bieden voor intersectorale scholing;
- overwegen om gelden beschikbaar te stellen voor ontwikkelings-scholing/persoonlijk ontwikkelbudget;
- sectoraal invoeren van loopbaanbegeleiding en EVC-faciliteiten.

Overheid:

- faciliteren van laagdrempelige leer-werkloketten waar werkgevers, werknemers en werkzoekenden terecht kunnen met vragen over scholings- en ontwikkelingsmogelijkheden, EVC, financiering van scholing, loopbaanadvies, competentie- en vaardigheidentesten, arbeidsmarktinformatie.
- stimuleren en faciliteren van initiatieven op het gebied van werknemersvoorlichting en bewustmaking over scholing.
- inzet van re-integratiemiddelen voor functiegerichte scholing naar kansrijke beroepen/sectoren van niet-werkenden of met werkloosheid bedreigden.
- continuering van re-integratiemiddelen (EVC-trajecten en scholing) nadat werkzoekenden succesvol zijn bemiddeld, zodat trajecten worden afgemaakt in het kader van duurzame werkgelegenheid. Nu vervalt vaak dit recht op het moment dat een nieuwe baan is gevonden, waardoor de kwalificatie uitblijft en risico op uitval blijft.
- wegnemen van drempels bij EVC-trajecten door de afdrachtvermindering van 300 euro voor werkgevers op te rekken en de grens van 500 euro (om in aanmerking te komen voor belastingaftrek voor werknemers) te verlagen.
- wegnemen van procedurele drempels bij EVC-trajecten door procedures eenvoudiger te maken en van aanbieders meer transparantie te verlangen.
- verruiming van mogelijkheden voor scholingsaftrek voor werkgevers en werknemers/zzp'ers.
- wegnemen van wettelijke belemmeringen in het publiek bekostigde onderwijs om aanbod voor werkenden te kunnen ontwikkelen (zoals de huidige wettelijke bepalingen die onderwijs buiten de vestigingsplaats en het aanbieden van deeltijdprogramma's vaak onmogelijk maken).
- vereenvoudiging van de aanvraag van ESF-gelden (actie D): in bijlage 6B is een inventarisatie gemaakt van knelpunten die door O&O-fondsen en werkgevers worden ervaren bij de aanvraag, en de daarbij behorende verantwoording, van ESF-subsidie. Op grond van die bevindingen wordt voorgesteld:
 - een meer globale ESF-regeling op te stellen die minder controle vraagt en minder administratieve belasting met zich meebrengt;
 - vermindering van het aantal te overleggen bewijsstukken;
 - acceptatie van digitale documenten (facturen e.d.);
 - vermindering van de werkbelasting van het Agentschap ten behoeve van een snellere afhandeling van de subsidieverzoeken;
 - meer ruimte te bieden om tijdens de uitvoering flexibel om te gaan met de besteding voor wat betreft de te kiezen opleidingen en de aantallen deelnemers bij die opleidingen;
 - een lichter regime toe te passen bij het aantonen van marktconformiteit; er mag van worden uitgegaan dat een instelling die zelf 60% van de kosten betaalt vanzelfsprekend uit is op een goede prijs/kwaliteitverhouding.

4.3 Scholingsarrangementen per doelgroep

De Stichting van de Arbeid ziet scholing als een belangrijk instrument om de komende jaren adequaat te kunnen inspelen op de economische situatie. In de eerste plaats om op de korte termijn de gevolgen van de kredietcrisis te kunnen opvangen. De (met werkloosheid bedreigde) werkenden moeten inzetbaar worden gehouden c.q. gemaakt voor banen in de eigen sector dan wel in andere (tekort)sectoren. Ditzelfde geldt voor werkzoekenden die kort werkloos zijn en zich melden bij mobiliteitscentra. Middels veelal kortdurende scholing of duale trajecten kunnen zij naar banen in de eigen sector of andere sector worden geleid.

Op de wat langere termijn is de verwachting dat de arbeidsmarkt weer krappert en dat iedereen nodig is. Werkzoekenden, uitkeringsgerechtigden met grote afstand tot de arbeidsmarkt en niet-uitkeringsgerechtigden (nuggers) moeten bij wijze van spreken klaar staan om, geschoold en wel, de arbeidsmarkt dan te kunnen betreden. Zij moeten de komende periode geschoold worden, voor zover van toepassing met behoud van uitkering. Om ruimte te maken aan met name de onderkant van de arbeidsmarkt is het zaak dat laaggeschoolde werkenden zich ontwikkelen en scholen om te kunnen doorstromen naar andere, hogere functies. Deze scholing dient uiteraard aan te sluiten op de personeelsbehoefte van de arbeidsmarkt.

Hierbij zullen overigens ook gemeenten moeten worden betrokken. Gemeenten hebben belang bij groeikansen in hun regio en bij het voorkomen van langdurige werkloosheid en daarmee instroom in de bijstand.

Sociale partners en overheid staan voor de taak om werknemers, al dan niet bedreigd met werkloosheid, en werkzoekenden te stimuleren en faciliteren om de mogelijkheden van scholing te onderzoeken en scholingstrajecten uit te zetten. Het is aan de overheid om hiervoor bepaalde randvoorwaarden te leveren zoals genoemd onder paragraaf 4.2 (aanbevelingen aan de overheid).

De Stichting van de Arbeid heeft voor de verschillende doelgroepen voorstellen/afspraken uitgewerkt.

4.3.1

Doelgroep: werknemers in bedrijven (al dan niet bedreigd met werkloosheid)

Financiering: O&O-fondsen, werkgevers

Verantwoordelijk: werkgever en werknemer gezamenlijk

Sociale partners in de Stichting van de Arbeid stellen voor dat:

- *scholingsafspraken betrekking hebben op functiegerichte en ontwikkelingsgerichte scholing, inclusief EVC en loopbaanadvies;*
- *ondersteuning wordt geboden door leer-werkloketten bij scholing en het opstellen van scholingsplannen met name voor mkb-bedrijven;*
- *gelegenheid wordt gecreëerd om de basisvaardigheden lezen, schrijven en rekenen te verbeteren (aanpak laaggeletterdheid).*

4.3.2

Doelgroep: van-werk-naar-werktrajecten¹¹

Financiering: O&O-fondsen, sociaal plan, publieke re-integratiemiddelen, cofinanciering overheid

Verantwoordelijk: werkgever, werknemer, cao-partijen

Sociale partners in de Stichting van de Arbeid stellen voor dat:

- *ter realisatie van van-werk-naar-werktrajecten (binnen de sector en sectoroverstijgend) regionale afspraken worden gemaakt binnen en tussen sectoren over een regionale aanpak en de inzet van de verschillende middelen.*
- *bezien wordt op welke wijze flexwerkers in deze van-werk-naar-werktrajecten kunnen worden meegenomen.*
- *voorlichting en advies wordt gegeven aan ondernemingen (vooral mkb-bedrijven).*
- *ondersteuning wordt geboden bij scholing en het opstellen van scholingsplannen met name voor mkb-bedrijven.*
- *gelegenheid wordt gecreëerd om de basisvaardigheden lezen, schrijven en rekenen te verbeteren (aanpak laaggeletterdheid).*
- *het volgen en afronden van EVC-trajecten wordt bevorderd.*
- *het afnemen van competentietesten wordt bevorderd.*

4.3.3

Doelgroep: werkzoekenden die sinds kort werkloos zijn, werkzoekenden die al dan niet gedeeltelijk werkzaam zijn in banenpools en werkzoekenden in deeltijd-WW/WTV

Financiering: publieke re-integratiemiddelen, sociaal plan, O&O-fondsen

Verantwoordelijk: mobiliteitscentrum, sociale partners, UWV

Trajectvoorstel:

- *een werknemer die met werkloosheid wordt bedreigd of werkloos wordt en zich meldt bij een mobiliteitscentrum voert een POP-gesprek met een medewerker van UWV of, als de werknemer nog een dienstverband heeft, met (of in opdracht van) de betreffende werkgever. Uitgangspunt is dat branches en sectoren verantwoordelijk zijn voor het aan het werk houden of van werk naar werk bemiddelen van hun werknemers en het UWV initiatieven van sociale partners kan ondersteunen door verstrekking van de benodigde middelen, re-integratie-instrumenten en/of cofinanciering¹². Op basis van het POP-gesprek wordt bekeken of de werknemer in aanmerking komt voor een EVC, competentietest, taaltoets, etc. Dit leidt tot een persoonlijk ontwikkelingsplan met daaruit voortvloeiend een advies voor een scholings- of leerwerktraject gericht op vraag en behoefte van de arbeidsmarkt enerzijds en ontwikkelingsbehoeften van de werknemer anderzijds.*
- *het scholingsadvies kan variëren van een beperkte aanvullende opleiding tot een complete omscholing naar werk in kansrijke sectoren. Het ontwikkelingsplan wordt opgesteld door UWV in samenwerking met de werknemer dan wel, indien de werknemer nog een dienstverband heeft, door de werkgever in samenwerking met de werknemer. Bij het opstellen van dit ontwikkelingsplan kan worden samengewerkt met UWV, private inter-*

¹¹ In de nota *Van-Werk-Naar-Werk: nu en in de toekomst* van de Stichting van de Arbeid wordt uitvoerig op deze doelgroep ingegaan.

¹² In de nota *Van-Werk-Naar-Werk: nu en in de toekomst* van de Stichting van de Arbeid wordt hierop nader ingegaan.

mediairs als uitzendbureaus en met gecertificeerde¹³ private en publieke opleidingsinstellingen. Scholing wordt betaald met re-integratiegelden, gelden uit een sociaal plan, O&O-fondsen van de sector waarbinnen of waarnaar de werknemer wordt opgeleid, aangevuld met subsidies van de overheid. Een en ander afhankelijk van de positie van de werknemer of werkzoekende en de aard van de scholing.

Sociale partners in de Stichting van de Arbeid stellen voor dat:

- de criteria om met behoud van WW scholing te volgen, gericht op het verkrijgen van een functie op de arbeidsmarkt, worden verruimd en het uitgangspunt 'de kortste weg naar werk' wordt losgelaten; voor een werknemer die op het moment dat hij ontslagen wordt al een scholingstraject volgt, geldt eveneens dat hij dit traject met behoud van WW moet kunnen afronden.
- een werknemer die vanwege zijn vakmanschap behouden moet worden voor zijn beroep of de sector functieverdiepende scholing wordt aangeboden.
- een werknemer die een scholingstraject volgt - om al dan niet in een andere sector werk te vinden - wordt vrijgesteld van een sollicitatieplicht gedurende dit scholingstraject.
- gelegenheid wordt gecreëerd om de basisvaardigheden lezen, schrijven en rekenen te verbeteren (aanpak laaggeletterdheid).
- tijdelijke banen niet leiden tot onderbreking van de scholingsinspanning maar juist als ondersteuning daarvan; de begeleiding stopt pas als het passend beroep is gerealiseerd. Dit biedt de kans om EVC succesvol te maken; alles wat iemand leert in een tijdelijke baan kan via EVC erkend worden en zo bijdragen aan het vinden van een duurzame baan.

4.3.4

Doelgroep: werkzoekenden, uitkeringsgerechtigden met grote afstand tot de arbeidsmarkt en niet-uitkeringsgerechtigden (nuggers)

Financiering: publieke re-integratiemiddelen

Verantwoordelijk: mobiliteitscentrum, UWV

Sociale partners in de Stichting van de Arbeid stellen voor dat:

- scholing is gericht op werk in kansrijke sectoren.
- de combinatie scholing/baan (dual stelsel) zoveel mogelijk wordt nagestreefd.
- er laagdrempelige centra voor loopbaanadvies worden ingericht.
- cursussen worden gefaciliteerd om de basisvaardigheden lezen, schrijven en rekenen te verbeteren (aanpak laaggeletterdheid) waarmee de werkzoekende in staat wordt gesteld beroepsgerichte vervolgscholing te volgen.
- voorschakeltrajecten worden gefaciliteerd om op te scholen tot een zodanig niveau dat sectoren weer kunnen aanhaken met hun (financierings-)mogelijkheden voor deze doelgroep.

¹³ Het betreft kwalitatief hoogwaardige opleidingen met crebo-, croho- dan wel branche-erkenning.

Tekstgedeelte uit de Tripartiete Verklaring Najaarsoverleg 2008: Samen doen wat mogelijk is ¹⁴

- *Het functioneren van de arbeidsmarkt wordt versterkt door te werken aan scholing en competentieverwerving. In een dynamische economie, met internationale concurrentie en elkaar opvolgende technologische vernieuwingen, is het vergroten van de inzetbaarheid onontbeerlijk. Partijen willen 'inzetten op inzetbaarheid', met name door een meer systematische en brede scholing van alle werknemers in Nederland. Ook door werkenden meer ruimte voor inburgering te geven wordt de inzetbaarheid vergroot. Een grotere inzetbaarheid verkleint de kansen op werkloosheid en bevordert de doorstroom op de arbeidsmarkt. Duurzame arbeidsparticipatie in de vorm van blijvende inzetbaarheid op de arbeidsmarkt is het uiteindelijke doel.*
- *Partijen zijn het erover eens dat in dat kader scholing, leven lang leren en blijvende inzetbaarheid (ook over ondernemingen, branches en sectoren heen) een extra impuls vergen. De sectorale O&O- en ondernemingsfondsen spelen hierbij een belangrijke rol door onder meer intra- en intersectorale samenwerking (en financiering) serieus te overwegen en te verkennen in hoeverre individuele trekkingsrechten daarbij een stimulans vormen voor een grotere scholingsdeelname, en deze waar zinvol te introduceren.*
- *In dit kader overweegt het kabinet middelen ter stimulering beschikbaar te stellen om cofinanciering bij ondernemings- en sectoroverstijgende scholingsactiviteiten te bewerkstelligen.*
- *Bezien zal worden of en op welke wijze het beschikbaar krijgen van publieke re-integratiemiddelen aan het bevorderen van inzetbaarheid kan bijdragen.*
- *Ingezet zal worden op afspraken tussen sectoren en regionale samenwerkingsverbanden. Private intermediairs kunnen als makelaar optreden voor intersectorale samenwerking tussen O&O-fondsen.*
- *Partijen zullen op korte termijn verkennen op welke wijze en onder welke voorwaarden een impuls kan worden gegeven aan sectoroverstijgende scholing en inzetbaarheid. De afronding hiervan is gepland begin 2009.*

Opdracht

- Geef een overzicht en inhoudelijke beoordeling van de stand van zaken van scholing van werknemers in verband met hun huidige functioneren (evc, kort- of langdurende scholing, financiering, e.d.);
- Breng in kaart wat de stand van zaken is en welke mogelijkheden er zijn voor sectoroverstijgende scholing (individuele trekkingsrechten, financiering, rol loopbaan- en scholingsadvies);
- Maak een afweging over de inzet van privaat en publiek onderwijs voor de beroepsscholing (mogelijkheden van maatwerkscholing in de bedrijven – roc op locatie -)
- Geef aan welke faciliteiten en voorwaarden aanvullend geregeld moeten worden mede gericht op een vraaggestuurde aanpak

¹⁴ Tripartiete Verklaring Najaarsoverleg 2008: *Samen doen wat mogelijk is*, oktober 2008.

Aanbevelingen ter realisatie van de Participatietop-afspraken *de inzet van gelden uit sector-/O&O-fondsen en niet aan (sector)fonds gebonden ondernemingen*¹⁵

Inleiding

Duurzame inzetbaarheid van werknemers is cruciaal voor de productiviteit van ondernemingen en de arbeidsmarktpositie van werknemers. Gelet op de ontwikkeling van de kenniseconomie neemt het belang van scholing en employability toe. Het is essentieel om ook gedurende de loopbaan van werknemers te blijven investeren in kennis en vaardigheden. Met goed opgeleide werknemers die beschikken over voldoende competenties wordt de inzetbaarheid immers vergroot. Op een steeds krappere arbeidsmarkt zijn flexibiliteit en mobiliteit noodzakelijk om te kunnen voldoen aan de behoeften van het bedrijfsleven.

In eerdere publicaties heeft de Stichting van de Arbeid al aanbevelingen op dit vlak gedaan aan cao-partijen en aan O&O-fondsen. Zo is in oktober 2002 een nota uitgebracht waarin een inventarisatie is gedaan naar de aard en omvang van scholingsinspanningen van sociale partners in bedrijfstakken en ondernemingen. Voorts heeft de Stichting in maart 2006 aanbevelingen gedaan over scholing en employabilitybeleid in *Naar brede en duurzame inzetbaarheid op de arbeidsmarkt*.

Tijdens de Participatietop van juni 2007 heeft de Stichting van de Arbeid met het kabinet en de VNG een aantal doelstellingen ge(her)formuleerd op het gebied van scholing en employability en zijn afspraken gemaakt over de uitvoering daarvan. Een deel van die afspraken is overigens weer een gevolg van de Werktopafspraken van december 2005.

De hieronder geformuleerde aanbevelingen aan decentrale cao-partijen vloeien voort uit deze gemaakte afspraken. Deels zijn de aanbevelingen gebaseerd op het onderzoek 'Hoe werken sectorfondsen', dat in opdracht van het ministerie van SZW en de Raad voor Werk en Inkomen (RWI) is gedaan door Ecorys en in december 2007 is gepubliceerd.

Aanbevelingen

De Stichting van de Arbeid beveelt decentrale cao-partijen aan om te bespreken in hun (O&O-)fondsbesturen of het wenselijk en mogelijk is om de activiteiten die een bijdrage kunnen leveren aan de realisatie van de Participatietopafspraken in aanmerking te laten komen voor gehele dan wel gedeeltelijke financiering uit O&O-fondsen. Eveneens wordt de niet aan (sector)fonds gebonden ondernemingen aanbevolen om na te gaan of een bijdrage aan het realiseren van deze doelstellingen kan worden geleverd.

Hierbij wordt onderkend dat fondsgelden privaat opgebrachte middelen zijn, waarvoor een eigen afweging van fondsbesturen geldt ten aanzien van de inzet van middelen.

Het spreekt voor zich dat het niet mogelijk of wenselijk is dat de hieronder genoemde aanbevelingen (integraal) in elke sector of onderneming kunnen worden uitgevoerd. Het is aan cao-partijen en (O&O-)fondsen om hieruit die kernpunten te halen die voor hun sector/onderneming relevant en doeltreffend kunnen zijn.

Aanvullend op eerder gedane aanbevelingen beveelt de Stichting van de Arbeid decentrale cao-partijen aan om te bespreken of het wenselijk en mogelijk is om afspraken te

¹⁵ Stichting van de Arbeid: *Aanbevelingen ter realisatie van de Participatietop-afspraken: de inzet van gelden uit sector-/O&O-fondsen en niet aan (sector)fonds gebonden ondernemingen*, juli 2008.

maken over de inzet van gelden uit sector-/O&O-fondsen c.q. de inzet van gelden in niet aan (sector)fonds gebonden ondernemingen ten aanzien van:

1. Het bevorderen van activiteiten die gericht zijn op de zogeheten Van Werk Naar Werk-trajecten (VWNW-trajecten) binnen de eigen sector.
2. Het daarnaast - om arbeidsmarkt redenen - bevorderen van activiteiten die gericht zijn op trajecten vanuit de eigen sector naar andere sectoren (intersectorale mobiliteit). Bij de (intersectorale) activiteiten wordt geadviseerd (vooraf) duidelijke financiële verrekeningsafspraken te maken.
3. Het bevorderen van functiegerichte scholing en loopbaangerichte scholing, waaronder een eventuele overstap naar zelfstandig ondernemerschap. De Stichting beveelt aan hierbij met name aandacht te besteden aan begeleiding van allochtone werknemers naar het zogeheten 'zzp-schap'.
4. Het afsluiten van employability-contracten, waarin werknemers zich committeren aan een jaarlijks minimale scholingsinspanning en zich samen met werkgevers inspannen om ten minste een startkwalificatie te halen.
5. Het bevorderen van scholing van flexwerkers, te realiseren via maatwerkafspraken tussen de uitzendsector en andere sectoren.
6. Het ter beschikking stellen van individuele trekkingsrechten (persoonlijk leer- en ontwikkelingsbudget).
7. Het ontwikkelen en gebruik maken van EVC-trajecten.
8. a. Het stimuleren van laaggeletterde werknemers om zich te scholen teneinde hun taal- en rekenvaardigheid te vergroten en het bekostigen van de verletkosten die daardoor eventueel ontstaan.
b. Het formuleren van heldere, meetbare doelstellingen over de aanpak van laaggeletterdheid.

Periodieke evaluatie

De Stichting van de Arbeid zal periodiek nagaan op welke wijze de genoemde aanbevelingen hun neerslag krijgen in sectoren en ondernemingen en in de activiteiten van (O&O)-fondsen. In dit verband pleit zij voor het formuleren van heldere, meetbare doelstellingen met betrekking tot (cao)-afspraken.

Een internationale vergelijking van leven lang leren¹⁶

Kernpunten

- Binnen de Europese Unie scoort Nederland gemiddeld tot goed. In Nederland neemt 16,6% van de 25-64-jarigen in een periode van vier weken deel aan scholing en training, terwijl dat in de EU gemiddeld 9,7% is in 2007.
- Binnen de OESO scoort Nederland onder het gemiddelde. In Nederland besteedt een 25-64-jarige in 2007 gemiddeld zeven uur per jaar aan postinitiële scholing, terwijl het gemiddelde in de OESO-lidstaten tien uur bedraagt.
- Het verschil in de positie van Nederland tussen die twee statistieken heeft onder ander te maken met de definities die gehanteerd worden en de landen waarmee vergeleken wordt.

Toelichting

Over statistieken over postinitiële scholing zijn diverse definities in omloop. Deze variëren in de periode waarover wordt teruggekeken, de vormen van scholing die mee worden geteld (formele scholing, cursussen, etc.) en de eenheid waarin gemeten wordt (aandeel deelnemers of uren). Hieronder worden de definities van de EU en de OESO kort uitgelegd.

Europese Unie

In Europese statistieken wordt onderscheid gemaakt tussen drie vormen van scholing:

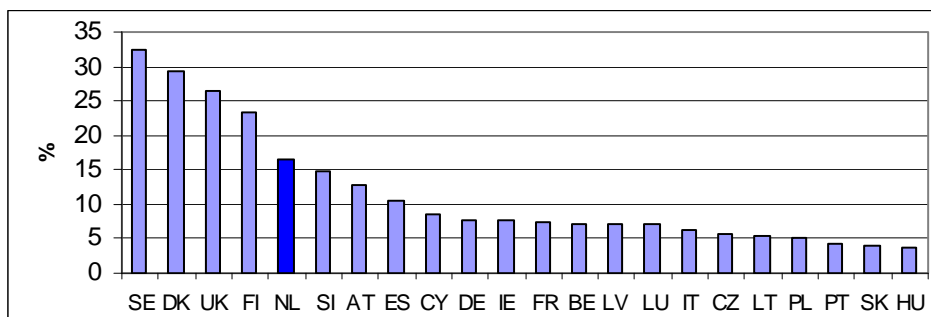
- *Formele scholing*: Dit is onderwijs dat wordt gevolgd in reguliere scholen of universiteiten die normaal gesproken vooral voltijd-onderwijs aan jongeren aanbieden.
- *Niet-formele scholing*: Hiertoe worden alle georganiseerde opleidingsactiviteiten gerekend die volgens een internationale standaard niet als formele opleiding worden beschouwd en dus ook niet tot officiële kwalificaties leiden. Hierbij gaat het bijvoorbeeld om cursussen die zowel binnen als buiten onderwijsinstellingen kunnen worden gegeven.
- *Informeel leren*: Hieronder vallen al vormen van zelfstudie met boeken, computers, internetcursussen etc.

Volgens de Lissabondoelstelling moet 12,5% van de 25-64-jarigen in de EU in 2010 deelnemen aan leeractiviteiten. Daarbij wordt als definitie gehanteerd: het aandeel 25-64 jarigen (werkend of niet werkend) dat de afgelopen vier weken heeft deelgenomen aan formele of niet-formele scholing en training. De Nederlandse doelstelling is 20%.

Binnen de Europese Unie scoort Nederland gemiddeld tot goed als het gaat om de deelname van volwassenen aan postinitiële scholing. Terwijl de deelname gemiddeld 9,7% bedraagt in de EU (11,3% in de EU15), is de deelname in Nederland van mensen tussen 25 en 64 jaar 16,6%. Dat is echter nog niet voldoende (en groeit ook niet hard genoeg) om de doelstelling van 20% in 2010 te halen. Figuur 1 laat zien dat Nederland ver achterblijft bij koplopers Zweden, Denemarken, Verenigd Koninkrijk en Finland.

¹⁶ Bron: ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Het is overigens wel de vraag wat de optimale hoeveelheid scholing is. Meer scholing hoeft niet noodzakelijk zinvol te zijn. Wanneer veel wordt geschoold, kunnen investeringen in postinitiële scholing ook een negatief maatschappelijke rendement hebben. Het is niet uit te sluiten dat in bijvoorbeeld Zweden sprake is van overscholing.



Figuur 1 Deelname aan postinitiële scholing (2007)

Bron: EU Labour Force Survey

Tabel 1 laat de deelname aan postinitiële scholing zien uitgesplitst naar geslacht, leeftijd, arbeidsmarktsituatie en opleidingsniveau. Deelname varieert sterk naar leeftijd en opleidingsniveau. Voor elke groep heeft Nederland een hogere deelname dan gemiddeld in de EU-15. Daarbij dient wel opgemerkt te worden dat de variatie binnen de EU-15 erg groot is, zoals figuur 1 ook laat zien. Nederland blijft overigens bij alle subgroepen wel achter bij de noordelijke lidstaten.

	Nederland	EU-15	EU-27
Totaal	16,6%	11,3%	9,7%
Mannen	16,1%	10,2%	8,8%
Vrouwen	17,0%	12,4%	10,6%
25-34 jaar	26,8%	17,9%	15,8%
35-44 jaar	17,7%	11,3%	9,8%
45-54 jaar	14,2%	9,4%	7,8%
55-64 jaar	7,9%	5,8%	4,7%
Werkenden	18,2%	12,2%	10,6%
Werklozen	17,7%	9,8%	8,4%
Inactieven	10,4%	8,6%	7,1%
Hoogopgeleiden	23,2%	20,1%	18,6%
Middelbaar opgeleiden	17,0%	11,3%	8,9%
Laagopgeleiden	8,7%	4,4%	3,9%

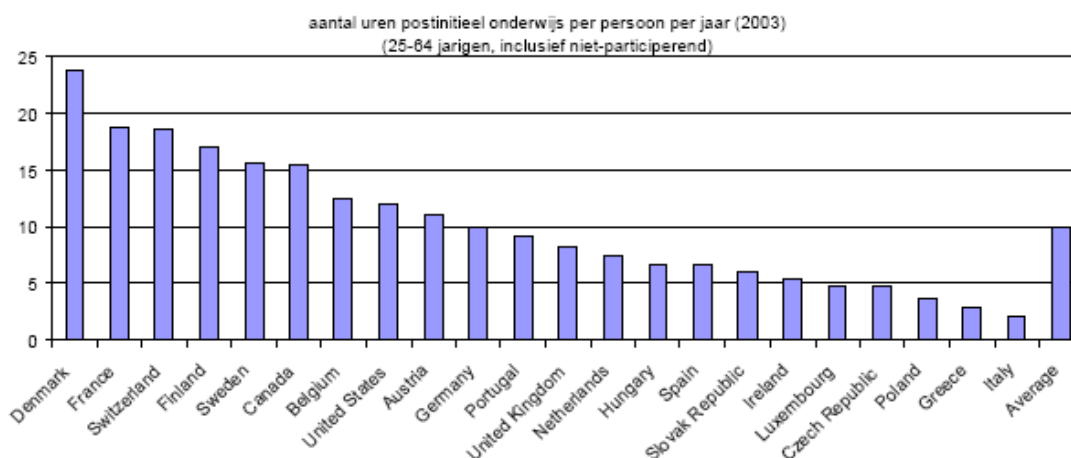
Tabel 1 Deelname aan postinitiële scholing naar geslacht, leeftijd, arbeidsmarktsituatie en opleidingsniveau (2007)

Bron: EU Labour Force Survey

Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO)

De OESO-definitie voor postinitiële scholing is de participatie van volwassenen in niet-formele baangerelateerde opleiding en educatie. Daarbij wordt gekeken naar het verwachte aantal uren dat een 25-64-jarig individu gemiddeld per jaar besteedt aan postini-

tiel onderwijs. Nederland scoort hier slechter ten opzichte van andere landen dan in de EU-definitie.



Bron: OECD. Table C5.1a. See Annex 3 for notes (www.oecd.org/edu/eag2005).

Het CPB schrijft hierover:¹⁷

“De verschillen zijn fors: bijna 25 uur per persoon in Denemarken en iets meer dan 2 uur per persoon in Italië. Nederland ligt met ruim 7 uur onder het gemiddelde van 10 uur. Dat sommige landen hoger scoren dan anderen is waarschijnlijk deels het effect van het onderwijsbestel. In de eerder vermelde CPB Studie De Pijlers onder de Kenniseconomie (CPB, 2002) wordt daar een verklaring voor gegeven. Gedifferentieerde stelsels zoals in Nederland sorteren leerlingen eerder in de levensfase uit over algemeen vormende en beroepsvoorbereidende trajecten dan algemeen omvattende stelsels. Het gevolg is dat een groter deel van de Nederlanders de arbeidsmarkt betreedt met vaardigheden die direct inzetbaar zijn op de arbeidsmarkt. Minder beroepsgerelateerde trainingen zijn dan nodig om pas afgestudeerden specifieke vaardigheden bij te brengen.”

Verskil EU-OESO

Waarom de positie van Nederland zo verschillend is in de twee internationale vergelijkingen is niet helemaal duidelijk; de volgende factoren kunnen een rol spelen.

- De EU kijkt naar de deelname in personen, de OESO in uren. Het kan dat in Nederland relatief veel mensen deelnemen aan kleine cursussen en relatief weinig participeren in langdurende scholingstrajecten (die de uren-definitie snel kunnen opkrikken).
- De OECD kijkt alleen naar niet-formele scholing, terwijl bij de EU ook formele scholing wordt meegenomen. Mogelijk volgen mensen in Nederland relatief veel formele scholing.

De landen waarmee Nederland vergeleken wordt verschillen: in de OESO-definitie blijft Nederland achter bij landen als Zwitserland, Canada en de VS, deze landen worden in de EU-definitie uiteraard niet meegenomen

¹⁷ CPB (2007): *Postinitieële scholing en werkloosheid*, CPB Memorandum 182

BIJLAGE 4

Kosten en financiering van het Ervaringscertificaat en de EVC-procedure¹⁸

Kosten en financiering

De kosten van een EVC-procedure/Ervaringscertificaat bedragen €1.000 - €1.500. De kosten van het Ervaringscertificaat worden, evenals scholing in brede zin, betaald door de werkgever, de werknemer en de overheid.

- de werkgever: de werkgever betaalt het Ervaringscertificaat voor de werknemer. De werkgever kan vanaf 1 januari 2007 gebruik maken van de WVA EVC en zo een afdrachtvermindering van €308 ontvangen. Voorwaarde is dat het om een erkend EVC-aanbieder (kwaliteitscode) gaat. Sinds 1 januari 2009 is geregeld dat deze vergoeding voor de werknemer niet wordt gezien als belastbaar inkomen.
In een aantal sectoren vergoeden de zogenoemde opleidingsfondsen een deel of zelfs 100% van de EVC-procedure (bijvoorbeeld OOM, OTIB, Metalectro, timmer en meubelindustrie).
- de werkzoekende: voor de werkzoekende kan het Ervaringscertificaat gefinancierd worden uit de re-integratiemiddelen van gemeenten en UWV WERKbedrijf.
- de werknemer: als deze zelf het Ervaringscertificaat betaalt, zijn de kosten aftrekbaar van het belastbaar inkomen. Voorwaarde is dat het om een erkend EVC-aanbieder (kwaliteitscode) gaat. Voor het opvoeren van scholingskosten via de IB geldt wel een drempel van €500 (en een plafond van €15.000). Het individu kan ook spaarloon inzetten voor de kosten van het Ervaringscertificaat.

In lijn met de verantwoordelijkheidsverdeling ten aanzien van scholing financieren dus de drie partijen: de werkgever (mede met inzet van O&O-fondsen), de werknemer en de overheid de kosten van het Ervaringscertificaat.

De overheid faciliteert de werkgever, de werknemer via fiscale maatregelen en financiert via de publieke re-integratiemiddelen het Ervaringscertificaat voor werkzoekenden.

Daarnaast zet de overheid via subsidiëring van het kenniscentrum EVC en het Europees fonds in op de ontwikkeling van het Ervaringscertificaat. De overheid zet ook, samen met sociale partners en onderwijs, in op de kwaliteit van het Ervaringscertificaat. De overheid wil met de kwaliteitscode en het toezicht op de naleving van deze code door de EVC-aanbieders garanderen dat een diploma behaald met behulp van EVC (en een maatwerktraject onderwijs) dezelfde waarde heeft als een diploma behaald via het reguliere onderwijs.

¹⁸ Bron: Projectdirectie Leren en Werken (ministeries van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap)

EVC-procedure

Een EVC-procedure kent 4 fasen, met een 5^e fase (doorontwikkeling/certificering) als mogelijk vervolg:

1. Informeren, vaststellen doelen, creëren van enthousiasme en bewustzijn

Een potentiële EVC-kandidaat wordt geïnformeerd over wat EVC inhoudt, hoe de procedure verloopt en wat het doel van de EVC-procedure voor de betrokkene is.

2. Herkennen van competenties

Eerst vindt een intake van de kandidaten plaats; vaak wordt via een quickscan een snelle eerste beoordeling gedaan om in te schatten in hoeverre de EVC-procedure voor de betrokkene zinvol is.

Vervolgens worden de competenties van de betrokkene in kaart gebracht. Dit gebeurt door middel van een portfolio. Aan de hand van een aangeleverd format vult het individu zelf zijn eigen portfolio in. Dit portfolio beschrijft wat het individu kan, wat het heeft geleerd. Deze informatie wordt onderbouwd met bewijzen zoals beschrijvingen van werkervaring, producten van de kandidaat, diploma's en certificaten, maar bijvoorbeeld ook verklaringen van werkgevers, referenties, documenten of foto's. Een portfolio in een EVC-procedure is een verzameling van bewijsmateriaal waarmee de kandidaat kan aantonen dat de vereiste competenties beheerst worden. Het portfolio is eigendom van de kandidaat.

3. Waarderen van competenties

In deze fase wordt het portfolio beoordeeld en de gevonden competenties worden gewaardeerd. Getrainde beoordelaars of assessoren leggen het portfolio van de betrokkenen naast de standaard, bijvoorbeeld een branchestandaard of de kwalificatiestructuur voor beroepsonderwijs. Wanneer het portfolio onvoldoende informatie levert, zet de assessor aanvullende beoordelingen in zoals een observatie van de betrokkene op zijn werk.

4. Ervaringscertificaat

De EVC-procedure wordt afgesloten met een Ervaringscertificaat. Dit geeft beargumenteerd weer over welke beroepscompetenties iemand beschikt ten opzichte van de gehanteerde standaard (beroepsopleiding of branchekwalificatie). Hiermee zijn de competenties van de betrokkene erkend. In het Ervaringscertificaat kan ook een evaluatie in de vorm van een ontwikkelingsadvies worden opgenomen (stap 5).

5. Ontwikkeling en (eventueel) formele certificering competenties

Aan de hand van de erkende competenties en het inzicht in de ontbrekende competenties kan een persoonlijk ontwikkelingsplan of ontwikkeladvies worden opgesteld. Welke activiteiten kan de betrokkene ondernemen om het gewenste niveau/diploma of de gewenste functie te bereiken? Ontwikkelingstrajecten kunnen de vorm hebben van activiteiten op de werkplek of elders in de eigen organisatie, trainingen en cursussen, verkorte (duale) opleidingstrajecten of combinaties hiervan.

EVC-deelnemers die voor erkende competenties zoals vastgelegd in het Ervaringscertificaat formele, landelijk erkende certificaten of diploma's willen ontvangen, kunnen deze aanvragen bij landelijk erkende (onderwijs)organisaties als een roc, aoc, kenniscentrum beroepsonderwijs bedrijfsleven (kbb), hogeschool of private erkende opleider.

Aan het eind van de procedure wordt het proces met de deelnemer geëvalueerd.

Doorlooptijd

Een EVC-procedure heeft een doorlooptijd van 6 weken tot 3 maanden. De meeste tijd is nodig voor de kandidaat om het portfolio samen te stellen. Daarin moeten alle diploma's, certificaten, getuigschriften en werkervaring worden opgenomen. Dit kost de nodige tijd om te verzamelen en te beschrijven. De daadwerkelijke erkenning kost veel minder tijd. Een criteriumgericht interview is sneller dan een observatie op de werkplek. Er kan echter, afhankelijk van sector en werk, lang niet altijd worden volstaan met alleen een portfoliobeoordeling en interview.

De doorlooptijd van een procedure is natuurlijk ook afhankelijk van hoe snel afspraken gemaakt kunnen worden met de kandidaat. Bij een gebrek aan voldoende begeleiders en assessoren zal de procedure alleen al daardoor langer duren.

BIJLAGE 5

Voorbeelden van afspraken in cao's en in O&O-fondsen, en pilots

- **Metaal en techniek** (principeakkoord 2008/2009)

Iedere werknemer die 5 jaar bij dezelfde werkgever in dienst is, kan desgewenst eenmaal in de 5 jaar een door de betreffende branche goedgekeurde EVC-toets ondergaan. De werknemer krijgt de betreffende dag doorbetaald. Kosten van de EVC-toets worden thans gedragen door het betreffende O&O-fonds.

- **Cao Bouw**

Loopbaanadvies

Iedere medewerker in de bouw kan eens in de vijf jaar een beroep doen op een regionaal werkende trajectadviseur voor advies bij de oriëntatie op zijn verdere loopbaan en begeleiding bij eventuele omscholing. Het loopbaantraject biedt ook mogelijkheden voor zieken, arbeidsgehandicapten en werklozen.

Een adviestraject bestaat uit verschillende fases, te weten: de intake, het nader onderzoek, het opstellen van een individueel opleidingsplan (IOP), de uitvoering van het IOP en de nazorg.

Alleen opleidingsplannen waarover werkgevers en werknemers het samen eens zijn, worden uitgevoerd. Zo nodig spelen de trajectadviseurs een actieve rol om tot overeenstemming te komen. De financiering van elk traject is maatwerk. In het gesprek tussen werkgever, werknemer en trajectadviseur wordt bezien op welke wijze de financiering van het traject rond kan worden gemaakt. Naast de eigen investering van werkgever en werknemer draagt het Loopbaantraject Bouw & Infra aan de kosten bij.

Scholing

Vakbonden, werkgeversorganisatie en opleidingsinstituut in de bouw (FNV Bouw, CNV Hout en Bouw, Bouwend Nederland en Fundeon) hebben een plan opgesteld om werknemers te scholen. Hiervoor is 64 miljoen euro extra beschikbaar gesteld. Per werknemer worden per jaar maximaal 40 scholingsdagen aangeboden. Minimaal 3000 werknemers kunnen per jaar worden bijgeschoold. Het bedrijf krijgt nagenoeg alle loonkosten vergoed.

EVC

In de cao Bouw is het volgende artikel (63) 'Erkenning verworven kwalificaties bouwplaatswerknemers' opgenomen:

1. De bouwplaatswerknemer heeft recht op een zogenoemd EVC-traject gericht op diplomering, waarbij sprake is van een maximale financiering uit het scholingsfonds tot tien dagen.
2. De voorziening is bedoeld voor werknemers die geen diploma beroepsopleiding bezitten, maar door ervaring en praktijkkennis wel dat niveau hebben bereikt.

Taken leermeester

Ten behoeve van een goede taakvervulling dient de leermeester voor een deel van zijn normale werkzaamheden vrijgesteld te worden. Voor een deel van dit productieverlies ontvangen werkgevers een financiële compensatie, welke compensatie is inbegrepen in de reguliere tegemoetkoming voor leerlingen. Het leerbedrijf zal de leermeester of instructeur in de gelegenheid stellen de cursus leermeester bij Fundeon te volgen.

- **Grafimedia 2008-2010: aandachtsbeleid bij opleidingen**

Extra scholingsinspanning wordt besteed aan werknemers die al langere tijd in dienst zijn en die de afgelopen jaren niet hebben deelgenomen aan scholingsactiviteiten, aan werknemers die onvoldoende opleiding hebben ontvangen en aan werknemers die – hoewel hun vooropleiding voldoende is – het volgen van onderwijs ontwend zijn. Mede gezien het belang dat aan scholing wordt gehecht en de brede doelstelling moet scholing in principe openstaan voor alle werknemers.

Loopbaanscan

Werknemers kunnen eens per vier jaar gebruik maken van het recht op een loopbaanscan ondersteund door een daartoe erkende organisatie. Met betrekking tot de uitkomsten van de loopbaanscan gelden de hiervoor gebruikelijke rechten, d.w.z. dat de werknemer bepaalt of deze uitkomsten in het overleg met de werkgever betrokken worden. De kosten voor de loopbaanscan zijn voor rekening van de werkgever. Teneinde het ontwikkelproces van de werknemer te volgen, voeren werkgever en werknemer jaarlijks een loopbaangesprek.

- **Cao ziekenhuizen 2008-2009 biedt werknemers periodiek loopbaanadvies**

De werknemer heeft eens in de vijf jaar recht op een individueel loopbaanadvies. Bij het toekennen van de scholingsactiviteiten van de werknemer houdt de werkgever rekening met de uitkomsten van het loopbaanadvies.

- **Cao Schoonmaak**

Financiering van taalcursussen

In de cao is geregeld dat werknemers in de eerste twaalf maanden van het dienstverband het aanbod krijgen deel te nemen aan een opleiding die hem of haar in staat stelt te voldoen aan de door de branche vastgestelde eindtermen. Wanneer het voor het behalen van zo'n opleiding noodzakelijk is om de Nederlandse taal te leren, wordt dit door de werkgever gefaciliteerd. De werkgever kan de kosten van deze opleidingen (vakopleiding en Nederlands) declareren bij het O&O-fonds.

- **O&O-fonds OOM**

Activiteiten gericht op werknemers

* EVC

Voor werknemers die een EVC-traject willen volgen, stelt OOM per 1 januari 2009 een bedrag van maximaal 750 euro beschikbaar. Hiermee kunnen zij een EVC-traject laten uitvoeren. OOM helpt ook bij het inzetten van een EVC-procedure en doorverwijzen naar instellingen die EVC uitvoeren. De bijdrage kan rechtstreeks worden aangevraagd bij OOM.

* Persoonlijke trainingstoelage voor:

- cursussen/trainingen (verzorgd door een cursusinstituut)

Voor werknemers die een cursus willen volgen, is er een bedrag van 1.500 euro voor een periode van 2 jaar beschikbaar. Hiermee kunnen zij zichzelf verder ontwikkelen. Samen met de werkgever kunnen ze een cursus of training uitzoeken en de kosten declareren op de Persoonlijke TrainingsToelage. Er zijn talloze mogelijkheden waar men uit

kan kiezen, bijvoorbeeld een cursus lassen, een talencursus of een cursus rekenvaardigheid.

- interne scholing

Je kunt als werknemer ook een cursus geven aan collega's binnen het bedrijf. Voor de vergoeding van de verletkosten van de docent (lesgevende werknemer) geldt een vast normbedrag van 35 euro per uur, met een maximum van 8 uren per dag. De vergoeding van OOM wordt afgeboekt van de Persoonlijke TrainingsToelage van de deelnemende werknemers.

- EVC

De vergoeding van OOM wordt afgeboekt van de Persoonlijke TrainingsToelage van de werknemer.

Activiteiten gericht op werkgevers

* Ontwikkelbudget

Werkgevers kunnen een ontwikkelbudget van 1.800 euro aanvragen. Dit is geldig voor twee jaar. Hiermee kan men het personeelsbeleid van de organisatie verder ontwikkelen en het begeleiden van werknemers professionaliseren. Het budget kan besteed worden aan diverse cursussen en/of trainingen op het gebied van HRM en P&O, die zijn toegespitst op de praktijk van de onderneming en verschillende niveaus van leidinggeven.

Men kan ook voor medewerkers een cursus op maat laten ontwikkelen voor bijzondere producten, technieken of vaardigheden binnen de organisatie of zelf een cursus ontwikkelen. Voor het zélf ontwikkelen van een cursus geldt een standaardbijdrage van 35 euro per uur. Het maximale bedrag voor het zelf ontwikkelen van een cursus bedraagt 500 euro.

* Analyse bedrijfsstrategie

OOM heeft regioadviseurs in dienst die ondersteuning kunnen bieden bij het uitvoeren van een analyse van de bedrijfsstrategie en het opzetten van een opleidingsbeleid.

- **O&O-fonds OTIB**

EVC

OTIB vindt het van groot belang dat werknemers en werkgevers vakmanschap en scholingsmogelijkheden optimaal benutten en betaalt 80% van de kosten (tot een maximum van 1.000 euro) voor een EVC-traject ten behoeve van de stappen meten, waarderen en erkennen.

OSR

De Ontwikkelingsstimuleringsregeling (OSR) staat voor het individuele scholingsrecht van de werknemer. Iedere werknemer heeft de mogelijkheid om via de werkgever een bedrag van 200 euro per jaar in te zetten voor scholing en ontwikkeling. Een gesprek met de werkgever is hiervoor een randvoorwaarde.

Dit recht kan ook collectief worden ingezet om daarmee het scholingsbeleid binnen het bedrijf een impuls te geven. Het voordeel hiervan is dat het bedrag voor werknemers die geen cursus volgen, beschikbaar komt voor werknemers die wél een cursus volgen. In een Bedrijfsopleidingsplan (BOP) kunnen deze afspraken en plannen worden vastgelegd.

Loopbaanproject

Het loopbaanproject "De toekomst begint vandaag" biedt werknemers, die werken bij een installatiebedrijf in de regio Utrecht, Gooi en Vechtstreek de mogelijkheid actief, en begeleid door deskundigen, na te denken over hun werk, hun ontwikkelingskansen en hun toekomst in de branche. Een gesprek over loopbaan en toekomstmogelijkheden is

gratis. Na drie weken volgt een tweede gesprek waarin de volgende punten aan de orde kunnen komen: biedt scholing een mogelijkheid voor een volgende stap in de loopbaan, voorbereiden loopbaangesprek met werkgever, mogelijkheid EVC. Op basis van deze gesprekken ontvangt men een scholingsadvies. Scholingsadviseur biedt ondersteuning bij het vinden van de juiste cursus of opleiding.

Loopbaankompas

www.loopbaankompas.nl, ontwikkeld in opdracht van OTIB en sociale partners in Noord-Nederland, is een website waarmee werknemers uit de technische installatiebranche aan de slag kunnen met hun eigen ontwikkeling. Daarmee krijgt de werknemer inzicht in waar hij nu staat en waar hij naar toe wil. Het resultaat is een persoonlijk ontwikkelingsplan dat informatie over de gevolgde opleidingen, huidige ervaring en sterke kanten, maar ook de gewenste ontwikkelpunten en te volgen opleidingen van de werknemer omvat. Een loopbaanadviseur kan binnen Loopbaankompas kosteloos worden geraadpleegd, om een zo volledig en concreet mogelijk ontwikkelingsplan te maken.

- **Pilot STOOF** (opleiding en ontwikkeling flexbranche) met technische O&O-fondsen

STOOF en de opleidingsfondsen OOM en A+O-Metalektro voeren een pilot uit, waarbij 100 flexkrachten uit vijf regio's worden opgeleid om een diploma te kunnen halen in de metaalsector (bbl). Daarbij zijn flexorganisaties, gespecialiseerd in de techniek (of die een technische unit hebben) betrokken. De flexorganisaties werven de leerlingen en plaatsen die (na sollicitatiegesprek) bij de inlener. De vraag om opleiding van OOM en A+O-Metalektro is hierbij leidend. Desgewenst kan de leerling/werknemer een EVC worden afgenomen op basis waarvan vrijstellingen kunnen worden gegeven. De flexorganisaties verzorgen het mentorschap. Hiertoe ontvangen ze van OOM een financiële bijdrage van 300 euro per jaar. Deze flexorganisatie heeft ook de eindverantwoordelijkheid voor de begeleiding van de flexwerker. Het fiscale voordeel van de WVA is voor de flexorganisatie (juridisch werkgever). OOM en A+O-Metalektro geven hun erkende leerbedrijven een vergoeding voor de begeleiding op de werkvloer.

- **Stichting ROC.nl**

Ter ondersteuning van de scholingsvraag van het individu levert de Stichting ROC.nl onafhankelijke informatie via hun website (www.roc.nl). Het betreft informatie voor individuen, werkgevers en opleiders over loopbaan, scholingsmarkt, beroepen, stagemarkt, vacatures, etc. De informatie wordt geleverd door de betalende leden als werkgevers en onderwijsaanbieders (zowel publieke als private) en is gratis verkrijgbaar voor het individu dat zich aan het oriënteren is op zijn loopbaan of scholingsvraag. Ook is het mogelijk inhoudelijke vragen te stellen aan het deskundigenpanel van de Stichting ROC.nl. Dit panel is samengesteld uit professionals bij de verschillende leden (werkgevers, opleiders).

ESF subsidieregeling 2007 - 2013 ¹⁹

In het Operationeel Programma heeft de Nederlandse overheid, in overleg met de Tweede Kamer, haar prioriteiten voor inzet van ESF vormgegeven en vastgesteld. Daarin staan vijf acties A t/m E. In het kader van deze nota wordt hieronder alleen ingegaan op Actie D, die tot doel heeft de inzetbaarheid op de arbeidsmarkt van werknemers te vergroten. Via een bonusregeling worden projecten die meer inzetten op prioritaire doelgroepen beloond.

Actie D:

- Verbetering arbeidsmarktpositie van laag- of ongeschoolde werkenden door middel van scholing.
- Aangevraagd door O&O fondsen.
- Beschikbare budget voor de gehele periode 2007-2013: ruim 373 mln euro.
- Deze actie is geheel gericht op de scholing van werkenden.
- Subsidiepercentage 40-45% / Aanvragers moeten 55-60% cofinancieren.

Doelstelling

Actie D heeft tot doel de inzetbaarheid op de arbeidsmarkt van laaggekwalificeerde werknemers te vergroten. De belangrijkste doelgroepen zijn:

- werknemers zonder startkwalificatie (doch in elk geval niet hoger geschoold dan op mbo-4 niveau);
- gedeeltelijk arbeidsgeschikten;
- jongeren tot 24 jaar en ouderen vanaf 45 jaar;
- bovendien wordt ingezet op stimulering van deelname door vrouwen (deelname vrouwen ten minste 5% meer dan het percentage vrouwelijke medewerkers volgens de meest recente CBS-statistiek "Banen, Werknemers naar economische activiteit").

Aanvragers

Alle Opleidings- en Ontwikkelingsfondsen van de diverse sectoren, die door de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid erkend zijn (conform artikel 4.2 van de subsidieregeling ESF 2007-2013). Kandidaat aanvragers kunnen een verzoek tot erkenning indienen bij het Agentschap SZW, vergezeld van alle verplichte bijlagen. Indien zij voldoen aan alle voorwaarden ontvangen zij een beschikking met de erkenning.

Project aanvragen

Jaarlijks wordt een maand lang een aanvraagtijdvak opgesteld. Voor elk aanvraagtijdvak wordt een subsidieplafond vastgesteld.

- In 2009 is dit aanvraagtijdvak 2 maart tot en met 31 maart, met een subsidieplafond van 150 mln euro.
- In 2010 is dit aanvraagtijdvak 1 februari tot en met 28 februari, het subsidieplafond moet nog worden vastgesteld.

Via een webapplicatie kunnen aanvragen worden ingediend. Hiertoe is een aanvraagformulier via een vast stramien ontwikkeld. Projectaanvragen dienen te passen binnen

¹⁹ Bron: ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

de doelstellingen opgenomen in de statuten van het erkende Opleidings- en Ontwikkelingsfonds dat de aanvraag indient.

Er is een maximum gesteld van 2% van het subsidieplafond per aanvrager.

- In het aanvraagtijdvak maart 2009 mag iedere aanvrager voor maximaal 3 mln euro subsidie aanvragen.

Prioritering projecten

Projecten worden op volgorde van binnenkomst in behandeling genomen.

Eisen aan projecten

- Gericht zijn op werknemers;
- Voldoen aan statutair beschreven doel van het O&O-fonds dat de aanvraag indient;
- Start binnen 8 maanden na datum ontvangst van de volledige subsidieaanvraag (voorbereidingstijd);
- Duur maximaal 12 maanden;
- Gericht op opleidingen (maximaal mbo-4 niveau) opgenomen in het CREBO, dan wel op daaraan gelijk te stellen opleidingen, die in de branche als extra kwalificatie voor de arbeidsmarkt worden erkend, civiel effect hebben en algemeen toegankelijk zijn. Een en ander ter toetsing door het Agentschap SZW (BHV en EHBO zijn uitgesloten).
- Deelnemers moeten geregistreerd zijn als deelnemer aan het project;
- Geen samenloop met andere (Europese) financiering;
- Aanvrager draagt zorg voor 60% cofinanciering;
- Projectresultaten worden om niet beschikbaar gesteld.

Subsidiabele activiteiten/inhoud

De kosten moeten gemaakt zijn na indiening van de volledige subsidieaanvraag en moeten additioneel, noodzakelijk en rechtstreeks aan het project toerekenbaar zijn.

Het gaat bij Actie D projecten om de volgende kostensoorten:

- kosten van opleidingen, cursussen en trainingen tot en met mbo-4 niveau;
- de kosten van ontwikkeling (max. 10% van het totaal) direct gekoppeld aan de opleidingen, trainingen en cursussen gegeven in het project;
- nader genoemde exploitatiekosten (zie art. 3.3, tweede lid van de subsidieregeling);
- overheadkosten tot een maximum van 20% van de directe kosten genoemd in de beschikking tot subsidievestiging.

Alle kosten dienen aantoonbaar gemaakt en betaald te zijn.

Bonussysteem

Ter bevordering van meer realistische aanvragen wordt voor projecten aangevraagd na 1 januari 2009 een flexibel subsidiepercentage toegepast. Het subsidiepercentage bestaat uit een basispercentage en een opslag gekoppeld aan de realisatie.

Om in aanmerking te komen voor de bonus dient allereerst 75% van de in de beschikking tot subsidieverlening vermelde totale subsidiabele kosten (in de aanvraag begrote projectkosten minus eventuele bijstellingen) te zijn gerealiseerd.

Het basis subsidiepercentage is 40%.

Dit percentage kan worden verhoogd, wanneer in het project meer is ingezet op de prioritaire doelgroepen. Voor iedere van onderstaande doelstellingen kan 1 procentpunt extra subsidiepercentage worden verdiend. Dit maakt het cofinancieringspercentage dus lager.

- Ten minste 40 % deelnemers zonder startkwalificatie;
- Ten minste 10 % deelnemers dat gedeeltelijk arbeidsgeschikt is;
- Ten minste 35 % deelnemers < 24 jaar;
- Ten minste 35 % deelnemers > 44 jaar;
- Het aandeel vrouwelijke deelnemers is ten minste 5% hoger dan het gemiddelde aantal werkende vrouwen in de desbetreffende sector.

Indien alle doelstellingen behaald worden, kan het subsidiepercentage dus oplopen tot 45%. De benodigde cofinanciering kan daarmee dus dalen tot 55%.

De cijfers in 2007 en 2008

In de onderstaande tabel staan per aanvraagtijdstip de cijfers vermeld. De tabel geeft per tijdstip inzage in het aantal aanvragen dat werd ingediend en het totaalbedrag aan ESF-middelen dat daarmee gemoeid was. Daarnaast zijn de aantallen projecten met een subsidietoekenning genoemd en de uitputting van het beschikbare budget.

Ingediende en toegekende projecten:

Actie D	Budgetjaar 2007	Budgetjaar 2008
Maand	februari/maart 2007	oktober 2007
Aantal ingediende aanvragen	379	313
Aangevraagd Subsidiebedrag	€149.031.866	€177.589.975
Aantal toegekende aanvragen	180	34
Toegekend subsidiebedrag	€105.276.355	€53.291.468
Beschikbaar budget	€106.714.638	€53.357.319
Verhouding aangevraagd/ beschikbaar	139,7%	332,8%
Verhouding toegekend/ beschikbaar	98,6%	99,9%

Inventarisatie van knelpunten bij de aanvraag van ESF-gelden

Procedure Agentschap:

- Geen tijdige behandeling: een jaar na indiening van de aanvraag wordt een verzoek om toelichting gevraagd aan de indiener.
- Capaciteit wordt vooral besteed aan de aanvragen waardoor afronding van de verantwoording veel te laat plaatsvindt. Een traject duurt vaak anderhalf tot vier jaar voordat subsidie wordt uitbetaald.
- Gedurende de gehele periode vinden 3 tot 5 controles plaats; dit legt een onacceptabel beslag op de overhead.
- Er is sprake van ambtelijke willekeur: omdat de regelgeving deels dermate rigide, deels dermate onduidelijk is, gaan ambtenaren ieder op hun eigen wijze ermee om.

Marktconformiteit - aanbesteding

- Jaarlijkse check op marktconformiteit is belastend en 'fake', met name bij grote (private) bedrijven. Een bedrijf blijft het liefst bij een vertrouwde opleider die het bedrijf goed kent, waarmee prijsafspraken zijn gemaakt of die een eerder opleidingstraject wil continueren. Voor de ESF-procedure moet het bedrijf in totaal drie offertes aanvragen; de andere twee aanbidders weten inmiddels dat het voor ESF is en willen niet meer meewerken omdat het toch 'fake' is. Bovendien is het aantal praktijkgerichte opleidingsinstituten soms beperkt (bijv. in de meubelbranche).
- Er zijn veel andere aspecten dan de prijs die van invloed zijn op de keuze van een opleidingsinstituut: ligging, kwaliteit, machinepark, instructie, begeleiding, etc.
- Het inkopen van een cursus of training voor een of enkele medewerkers via open inschrijving is een overdreven eis en kost in verhouding tot de opleiding te veel tijd.

Administratieve verplichtingen

- Urenregistratie: bedrijf is niet gewend om een integrale urenregistratie bij te houden.
- Er moeten heel veel verantwoordingsdocumenten worden aangeleverd: factuur, betaalbewijs, diploma, bewijs van deelname, loonstroken, ID-bewijzen, aanstellingsbrieven, etc. Deze documenten mogen niet digitaal worden aangeleverd maar in papieren vorm. Dit is zeer belastend voor zowel werknemer als werkgever. Wanneer het om korte opleidingen van enkele dagen gaat (vaak bij on- en laaggeschoolden), staan de activiteiten voor de verantwoording van de opleidingskosten niet in verhouding tot het beperkte subsidiebedrag dat met zo'n kortdurende opleiding gemoeid is.
- Aanvraagprocedure veronderstelt dat bedrijven weten wat zij over 6 maanden willen doen aan scholing; dit is zelden mogelijk, hetgeen leidt tot wijzigingen en krampachtige pogingen om zo dicht mogelijk bij de aanvraag te blijven.

- ESF-regels hebben niet alleen betrekking op het aanvragende bedrijf maar ook op opleiders, die hun facturering moeten aanpassen aan de eisen (naam deelnemers, naam opleiding, trainingsdata).
- Bij intern verzorgde opleidingen moeten presentielijsten van cursisten, ondertekend door docent én cursist, en een urenverantwoording van de docent, ondertekend door docent én leidinggevende, tijdig worden overgelegd.
- Indeling in sectoren is willekeurig en weinig zinvol.
- Vooral voor kleine en middelgrote bedrijven is de administratieve rompslomp zeer belastend, die de aanvraag voor ESF-subsidie niet aantrekkelijk maakt.
- De aanvraagprocedure is zo complex en tijdrovend dat het inhuren van een ESF-adviseur bijna onontkoombaar is, hetgeen hoge kosten met zich meebrengt.

KCE-erkenning

- Beschrijving van de opleiding ter beoordeling van de kwaliteit is zo ingewikkeld dat de kosten hiervoor tussen de 800 en 1000 euro bedragen. Deze kosten staan niet in verhouding tot de subsidie die ermee is gemoeid.
- Wanneer een bedrijf verschillende opleidingen in de ESF-aanvraag heeft, is het invullen van de formulieren voor de branche-erkenning behoorlijk tijdrovend. De wijze waarop opleidingen erkend worden, is bovendien onduidelijk.