**Hoorzitting Leven Lang Leren, Tweede Kamer, 23 januari 2017.**

***Position Paper Prof.dr. Andries de Grip, Directeur ROA, Universiteit Maastricht.***

1. De urgentie voor een betere infrastructuur voor post-initieel leren is groot vanwege:  
   (1) de grote dynamiek in sector- en beroepenstructuur van de werkgelegenheid en de binnen beroepen verschuivende vraag naar skills;  
   (2) de snel gegroeide noodzaak om op latere leeftijd met pensioen te gaan.   
   Door dit laatste kampen 55+ers die hier onvoldoende op waren voorbereid met wat men zou kunnen aanduiden als ‘achterstallig onderhoud’ voor wat betreft hun inzetbaarheid. Juist de combinatie van beide ontwikkelingen maakt het zo belangrijk dat er in Nederland een goede infrastructuur komt die het leven lang leren faciliteert en stimuleert.  
     
   Dit vereist beleid gericht op:  
   - het ontwikkelen van een nieuwe infrastructuur voor post-initieel leren (preventief beleid);  
   - tijdelijk beleid gericht op oudere arbeidskrachten die kampen met hun inzetbaarheid  
    (curatief beleid).
2. Leven lang leren (LLL) betekent geen verschuiving van initieel naar post-initieel leren. Wel moet het initieel onderwijs nog meer gericht zijn op het leggen van een goede basis voor het post-initiële leren.
3. Het post-initiële leren heeft voor het overgrote deel betrekking op het informele leren op het werk (“learning by doing” en kennisoverdracht op de werkvloer)[[1]](#footnote-1). Bij hoger en middelbaar opgeleiden is dit informele leren op het werk de laatste jaren sterk toegenomen. Dat is niet het geval bij lager opgeleiden. Het informele leren is echter vooral gericht op de competenties die iemand nodig heeft voor zijn of haar huidige functie. Het belang van het informele leren op het werk zou voor medewerkers van alle opleidingsniveaus nog vergroot kunnen worden door het verbeteren van de leercultuur in bedrijven en niet-commerciële organisaties door een goed HRD beleid en het vergroten van de taak- en/of functiemobiliteit.
4. Het grote belang van het informele leren betekent niet dat het volgen van cursussen en trainingen niet belangrijk is. Enerzijds stimuleert het volgen van een training het informele leren op het werk. Anderzijds is het voor het veranderen van functie meestal noodzakelijk dat iemand aanvullende cursussen en trainingen volgt (bijscholing en omscholing).
5. De overheid zou een meer actieve rol moeten gaan vervullen met betrekking tot het post-initiële leren door in co-creatie met de sociale partners een *nieuwe institutionele structuur voor het post-initieel leren* op te zetten. Belangrijke aspecten van zo’n institutionele structuur zijn:

* Functiegericht leren is de verantwoordelijkheid van de werkgevers in samenspraak met hun werknemers.
* Omdat het informele leren daarbij een grote rol speelt moet er een goed systeem van EVC komen dat recht geeft op vrijstellingen bij zowel opscholing naar een hoger MBO of HBO diploma als omscholing naar een nieuw vakgebied.
* De overheid zou voor volwassenen mbo en hbo opleidingen onder dezelfde condities toegankelijk moeten stellen als voor jongeren. Met name de BBL leent zich erg goed voor het opscholen en eventueel ook omscholen van mensen die al aan het werk zijn. Om deze toegankelijkheid te borgen zouden schoolverlaters die geen opleiding in het hoger onderwijs hebben gevolgd trekkingsrechten moeten krijgen waarmee ze later in hun leven onderwijs kunnen volgen.
* Opzetten van een systeem van *Individuele Leerrekeningen (IL*R), waarover mensen zelf kunnen beschikken. ILR middelen kunnen alleen besteed worden aan loopbaanoriëntatie en loopbaangerichte op- en omscholing. Separate scholingsvouchers zouden hiervoor een alternatief kunnen zijn, maar één ILR waarop verschillende partijen geld storten is overzichtelijker.
* Stortingen van werkgevers en de werkenden zelf op ILR zouden fiscaal aftrekbaar moeten zijn. Daarnaast kan de overheid middelen storten op ILR van groepen die weinig scholing volgen, zoals lager opgeleiden, medewerkers in krimpsectoren.
* In cao’s zouden afspraken gemaakt moeten worden om een percentage van de loonsom op de ILR van medewerkers te storten.
* Mbo en hbo scholen alsook universiteiten moeten een veel beter alumnibeleid gaan voeren dat hen inzicht geeft in de leerbehoefte van hun afgestudeerden en bovendien waardevolle feedback oplevert voor het curriculum van de initiële opleidingen.

1. Er moet voor alle werkenden op 40-45 jarige leeftijd een *loopbaancheck* plaatsvinden, gericht op de vraag of iemand zijn of haar huidige functie of soort werk waarschijnlijk tot de pensioneringsleeftijd kan uitoefenen. Zo ja, onder welke condities qua werkinhoud? Zo niet, welke omscholing zou iemand dan moeten volgen om dit te kunnen realiseren?
2. Voor oudere arbeidskrachten, die (vanwege de arbeidsbelasting en/of doordat men niet meer voldoende competent is) onvoldoende in staat zijn om hun werk goed uit te oefenen, moet er voor een overgangsperiode van bv. 5 jaar een door de overheid fiscaal gefaciliteerd transitiebeleid gevoerd worden (generatiepact, vervroegde uittreding, e.d.). De noodzaak voor dit curatieve beleid zal afnemen als er een betere infrastructuur komt voor het leven lang leren die bijdraagt aan de duurzame inzetbaarheid gedurende de gehele arbeidsloopbaan.
3. Om een adequaat leven lang leren beleid te kunnen voeren is het belangrijk dat de data-infrastructuur met betrekking tot verschuivingen in de gevraagde kennis- en vaardigheden (‘skills’) op de arbeidsmarkt, de scholingsdeelname en het informele leren structureel wordt verbeterd. Dit betekent dat het bestaande schoolverlatersonderzoek, waarin de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt wordt gemonitord[[2]](#footnote-2), wordt aangevuld met een periodieke *Skills survey* en *Leven lang leren enquête,* waarmee de longitudinale ontwikkelingen op basis van paneldata in kaart worden gebracht[[3]](#footnote-3).



**Prof.dr. Andries de Grip**

*Director* ***ROA*** *– Research Centre for education and the Labor Market*

**School of Business and Economics**

**Maastricht University**

P.O. Box 616, 6200 MD Maastricht, The Netherlands   
T +31 433 88 3647    F +31 43 3884914  
<http://www.roa-maastricht.nl/>

<http://roa.sbe.maastrichtuniversity.nl/roanew/?page_id=664>

E-mail: [a.degrip@maastrichtuniversity.nl](mailto:a.degrip@maastrichtuniversity.nl)

1. Lex Borghans, Didier Fouarge, Andries de Grip, Jesper van Thor. *Werken en leren in Nederland*, ROA-R-2014/3, Maastricht, 2014. [↑](#footnote-ref-1)
2. Zie, ROA, *Schoolverlaters tussen onderwijs en arbeidsmarkt 2015*, ROA-R-2016/2, Maastricht 2016. [↑](#footnote-ref-2)
3. Zie Bas ter Weel en Suzanne Kok. *De Nederlandse arbeidsmarkt in taken. Eerste bevindingen uit de Nederlandse Skills Survey,*  CPB, Den Haag, 2013 en Borghans c.s.(2014) voor de Leven lang leren enquête (zie voetnoot 1). [↑](#footnote-ref-3)