



Tweede Kamer der Staten-Generaal
t.a.v. de leden van de vaste commissie voor OCW
Postbus 20018
2500 EA DEN HAAG

Amsterdam,
16 januari 2017

Onderwerp
Standpunten inzake Leven Lang Leren

Geachte leden van de Kamercommissie van OC&W,

In de laatste brief van de minister Bussemaker en minister Asscher over het Leven Lang Leren is er een goede koers ingezet. Het beleid bestaat uit goede initiatieven die werkende mbo'ers de mogelijkheid geeft om te blijven leren. Toch heeft JOB een aantal verbeterpunten om de koers van het beleid aan te scherpen. Wij vragen u vooral om naar de beleidsmaatregelen te kijken vanuit het perspectief van de (werkende) mbo'er.

Stel jezelf de volgende situatie voor:

Je hebt een paar jaar geleden de opleiding voor directiesecretaresse afgerond. Inmiddels werk je al een paar jaar als secretaresse bij een groot bedrijf. Het werk begint eentonig te worden. Je wilt meer taken oppakken en meer verantwoordelijkheden krijgen. Bovendien zijn de administratieve systemen waarmee je werkt al lang niet meer dezelfde als die je tijdens je studie hebt gebruikt. Tijdens je functioneringsgesprek hoor je van je leidinggevende dat je het werk prima doet. Als je aangeeft toe te zijn aan een nieuwe uitdaging, zegt je leidinggevende dat voor meer verantwoordelijkheid je een andere opleiding gedaan moet hebben. Er is op dit moment geen opleidingsmogelijkheid in het bedrijf en je uren zijn niet onderhandelbaar. Daarnaast heb je een tijdelijk contact, dus het is niet rendabel voor het bedrijf om in je te investeren. Je leidinggevende heeft verder geen informatie over mogelijke bijscholing. Ondanks deze domper ben je zelf op zoek gegaan naar een opleiding die je naast je werk kan doen. De opleiding die je gevonden hebt, is erg duur en moeilijk te combineren met het werk dat je nu al doet. Toch ga je informeren bij de ROC in jouw buurt. Daar geven ze aan dat je een opleiding van 4 jaar moet doen en misschien vrijstellingen kan krijgen. Daarnaast heb je al een mbo-opleiding gedaan en vinden ze je erg oud, dus word je sterk afgeraden de opleiding te doen. Dezelfde opleiding bij de LOI is een stuk korter, maar wel veel duurder. Uiteindelijk laat je het idee van bijscholen maar varen..

Deze introductie illustreert volgens JOB de vier belangrijkste obstakels waar de (werkende) mbo'er tegen aanloopt als hij of zij graag een leven lang wil leren:

1. Om – en bijscholingsverlof

De beleidsmaatregelen uit de brief zorgen er volgens de minister voor dat het voor o.a. werkende mbo'ers makkelijker wordt om je te blijven ontwikkelen. Werkende mbo'ers hebben helaas vaak een lager inkomen, krijgen moeilijker vrije dagen en hebben minder doorgroeimogelijkheden. Daarom is het van belang dat juist deze groep ondersteund wordt in het blijven leren. Wij geloven er niet in dat



deze maatregelen er structureel voor zullen zorgen dat meer werkende mbo'ers zich zullen om- of bijscholen. Kleine bedrijven hebben vaak een beperkt budget en de uren die aan scholing besteed dienen te worden moet vaak in eigen tijd. Daarom pleiten wij voor het opnemen van om- en bijscholingsverlof in de wetgeving. In de wet moet worden opgenomen dat wanneer een werknemer zich wilt bij- of omscholen hij of zij daar van de werkgever ruimte voor moet krijgen (onbetaald verlof). Op deze manier is de werkgever verplicht de werkende mbo'er te faciliteren in zijn ontwikkeling.

2. Communicatie en bekendheid

Werkende mbo'ers weten helaas vaak niet wat de mogelijkheden zijn wat betreft om- en bijscholing. Als zij op zoek gaan naar doorgroeimogelijkheden doen zij dat vaak op hun werk. Volgens het ROA (2014) doen lager opgeleiden (ook al gebruiken wij liever de term praktisch geschoold) het meeste aan informeel leren. Als een werkgever de werkende mbo'er niet ondersteunt in het leerproces of vertelt over doorstroommogelijkheden blijft de werkende mbo'ers dus al snel hangen op hetzelfde niveau of in hetzelfde soort werk. De werkomgeving is één van de belangrijkste plekken om werkende mbo'ers te informeren over om- en bijscholing. Wij vinden dat werkgevers hun verantwoordelijkheden moet nemen door hun werknemers te faciliteren in hun ontwikkeling. Dit geldt ook voor tijdelijke werknemers. Blijven leren moet onderdeel worden van de bedrijfscultuur in Nederland. Ook buiten het werk zien wij groot belang in het informeren en faciliteren van werkende mbo'ers bij hun bij- en omscholing. Hierdoor is de groei van werkende mbo'ers minder afhankelijk van de werkomgeving. Naar ons idee is er een uitgebreide communicatiecampagne nodig waarbij zowel werkgevers, werknemers als onderwijsinstellingen worden geïnformeerd over de mogelijkheden van het beleid Leven Lang Leren.

3. Toegankelijkheid

Wij zien goede initiatieven om het onderwijsaanbod flexibeler te maken in de brief terug. Ook zijn wij het volledig eens met het valideren van informeel leren. Toch willen wij u erop wijzen dat alleen het flexibeler maken van het bekostigde onderwijs bepaalde drempels niet wegneemt. Drempels als instellingen die oudere studenten ontmoedigen of zelfs weigeren omdat ze dan tussen, naar hun idee, te jonge studenten zitten.

Daarnaast is het doel van bij- en omscholing om werknemers te ondersteunen in hun leerproces en aan te sluiten op de vraag van de arbeidsmarkt. Het is niet de bedoeling dat werkende mbo'ers het idee krijgen dat zij moeten bijscholen omdat ze hun werk niet goed genoeg zouden doen.

De *Associate degrees* en keuzedelen als certificaten geven mogelijkheden tot bijscholing, maar dat is naar ons idee niet genoeg. Ook in het mbo dient er geëxperimenteerd te worden met flexibele onderwijsprogramma's en meer maatwerk. Wij denken dat meer samenwerking tussen bedrijven en het onderwijs het blijvend leren kan ondersteunen. Dit zorgt voor uitwisseling van kennis en ondersteuning van het leerproces van de werknemers.



4. Financiering

Wij zien de scholingsvouchers als een goed initiatief. Alleen zien we de praktische uitwerking van de scholingsvouchers niet goed terug in de brief. Hoe is de minister van plan bepaalde groepen te bereiken met dit initiatief? En het doen van om- en bijscholing is kostbaar. Hoe wordt er bepaalde wie hoeveel krijgt?

Concluderend vindt JOB het goed dat het kabinet een impuls wilt geven aan Leven Lang Leren. Door om- en bijscholingsverlof op te nemen in de wet, een communicatie campagne op te zetten, de toegankelijkheid te verbeteren en een helder financieringsmodel te bedenken zal Leven Lang Leren, naar ons idee, structureel worden opgenomen in de werkcultuur van Nederland.

Rick de Wijk voorzitter JOB (namens het gehele bestuur)