**Position paper - hoorzitting Leven Lang Leren**

Vooraf: een heldere omschrijving van de doelgroep. Vanuit het MBO perspectief alle burgers die via MBO trajecten duurzaam kunnen participeren op de arbeidsmarkt en in de samenleving. Het betreft dus zowel werknemers als werkzoekenden en burgers met of zonder uitkering, ongeacht leeftijd.

Leven lang leren zal voornamelijk bewegen in de BBL van het MBO. Het onderscheid BOL en BBL vraagt ook om een herijking omdat wij zien dat (jong-)volwassenen vaak succesvoller zijn in een leeromgeving die lijkt op BBL maar wat door huidige wet- en regelgeving niet mogelijk is.

1. **Leven lang leren hoort thuis in het publieke domein**

De huidige versnippering van voorzieningen en regelgeving maakt het niet transparant wat een werknemer/burger aan mogelijkheden heeft. Bijvoorbeeld bij ontslag geen aanspraak op het O&O fonds waar de ontslagen werknemer zelf aan bijgedragen heeft.

De samenleving heeft er belang bij dat burgers hun eigen verantwoordelijkheid durven en kunnen nemen om zich steeds verder te bekwamen om zowel persoonlijk als in een arbeidsomgeving goed te kunnen functioneren. Daar waar het niet goed verloopt kan de overheid (via de gemeentelijke lijn en/of de lijn van de arbeidsmarktregio) stimulerend werk verrichten.

Op basis hiervan zou Leven Lang Leren ook in het publiek bekostigde domein thuishoren.

1. **Leven lang leren passend bij het individu.**

Ons voorstel is om elke burger (alumni MBO, werknemer of werkzoekende) een persoonlijk budget te geven om zichzelf te blijven ontwikkelen. Dat zou kunnen via de lijn van studiefinanciering en/of vouchers. Er zouden meer mogelijkheden moeten zijn om de gevolgde scholing te kunnen waarderen dan nu binnen het MBO mogelijk is. De eisen taal en rekenen alsmede verplichte keuzedelen zijn voor volwassenen te vaak een struikelblok om een MBO-traject succesvol af te ronden. De huidige kwalificatiestructuur van het MBO werkt ook niet of onvoldoende met herkenbare certificeerbare eenheden die civiel effect hebben. . Middels een flexibilisering van de huidige kwalificatiestructuur zouden burgers permanent leren makkelijker zelf vorm kunnen geven.

1. **Leven lang leren is ook van de werkgevers**

De primaire verantwoordelijkheid voor leven lang leren ligt uiteraard bij het individu. Echter de werkgevers hebben ook een belang en verantwoordelijkheid. Dit vraagt van hun een nog flexibelere houding ten opzichte van scholing van hun werknemers maar ook studenten en werkzoekenden. De kansen op werk voor niveau 1 en 2 zijn niet heel hoog en indien werkgevers juist deze groepen mogelijkheden geven om zich te blijven ontplooien is er sprake van win-win aan zowel de werkgeverskant en het individu. (Maatschappelijk verantwoord ondernemen).

Naast rendement voor werkgevers en burgers heeft ook het onderwijs en de samenleving (gemeente, arbeidsmarktregio) voordelen bij leven lang leren. Dit vraagt echter wel om een herwaardering van het huidige rendementsdenken in het MBO.

1. **Leven lang leren beweegt zich op alle niveau’s (niv 1 t/m 6)**

Maatschappelijk gezien is er vaak sprake van een tweedeling. De onderkant is van de gemeenten (jongeren in kwetsbare posities, Wajong, SW) en de bovenkant van de werkgevers. Wij pleiten voor het laten verdampen van dit onderscheid. Onze kenniseconomie vraagt om goed opgeleide medewerkers die zich maatschappelijk ook als volwaardig burger functioneren. Daarin ligt een gedeelde verantwoordelijkheid bij de burgers, de werkgevers, het onderwijs en publieke domein.