



De kracht van praktijkleren in het mbo

IMPULS AAN EEN LEVEN LANG ONTWIKKELEN





Voorwoord



Het kabinet wil mensen stimuleren om zelf regie te nemen op hun loopbaan en hun leven, zodat zij zich kunnen blijven ontwikkelen en hun eigen keuzes kunnen maken. Leven lang ontwikkelen (llo) speelt daarin een belangrijke rol.

Zo verwoordden de ministers van OCW en SZW in oktober 2019 de inzet van het kabinet om een doorbraak te realiseren in een leven lang ontwikkelen. Het is me uit het hart gegrepen. Als voorzitter van MKB-Nederland en als werkgever ervaar ik persoonlijk hoe belangrijk het is dat er gerichte, samenhangende acties komen. Werkenden en werkzoekenden moeten zelf regie kunnen nemen om zich te blijven ontwikkelen en inzetbaar te blijven: op welke leeftijd en welk opleidingsniveau dan ook.

Toen het bestuur SBB mij vroeg om, samen met een groep experts, te adviseren hoe SBB kan bijdragen aan een doorbraak in een leven lang ontwikkelen, heb ik direct ja gezegd. De rol van het mbo voor llo is belangrijk en in het mbo bestaat van oudsher een sterke band tussen beroepsonderwijs en bedrijfsleven. Er is een landelijke kwalificatiestructuur en een enorm netwerk van scholen en bedrijven die elkaar goed weten te vinden voor maatwerk in opleiden – in de praktijk en op school.

Binnen die infrastructuur neemt SBB, gezien haar wettelijke taken, een natuurlijke positie in. Verenigd in SBB zien onderwijs en bedrijfsleven kansen om veel meer mensen de ‘snelweg’ op te helpen (en te houden) dan we nu al doen, zoals door het verbinden van goedlopende, maar nog losstaande initiatieven. We helpen dan ook graag om een succes te maken van een leven lang ontwikkelen, waarbij volwassen werkenden en werkzoekenden zelf het stuur in handen nemen om zich te ontwikkelen in een richting die bij ze past en die kansen biedt.

Het is een complexe uitdaging om een impuls te geven aan een leven lang ontwikkelen. Er is geen simpele oplossing voorhanden. Maar wij zijn ervan overtuigd dat beroepsonderwijs en bedrijfsleven, verenigd in SBB, met deze position paper een mooie propositie presenteren om samen verder te bouwen. Gecombineerd met steun van de overheid en andere betrokken partijen, en natuurlijk met de inzet van werkenden en werkzoekenden zelf.

Ik dank de experts en hun expertgroepen die samen met mij aan deze position paper hebben bijgedragen: Willem Jelle Berg (CNV), Marlou Min (FNV), Ruud van den Bergh (FNV Metaal), Jules van Well (CBL), Anne Marie Heij (Koninklijke Metaalunie), Ria van 't Klooster (NRTO), Ricardo Winter (mboRijnland), John van der Vegt (ROC van Twente), Anky Romeijnders (Albeda College) en Hannie Vlug (SBB). Verder dank ik de betrokken experts die we voor dit rapport mochten interviewen.

Met dit samenhangende pakket aan voorstellen dragen we met plezier bij aan de verdere versterking en uitbreiding van praktijkleren in het mbo. Met elkaar gaan we erin slagen om ook de laatste drempels weg te nemen voor een leven lang ontwikkelen voor iedereen.

*Jacco Vonhof, MKB-Nederland
voorzitter commissie Leven lang ontwikkelen*





Samenvatting

De Nederlandse arbeidsmarkt is volop in beweging. Waar technologische ontwikkelingen in een stroomversnelling raken wordt de bevolking ouder en werken we langer door. Tegelijk neemt het aantal studenten in het middelbaar beroepsonderwijs de komende jaren af, terwijl een grote groep mensen nog aan de kant staat.

Om aan de dynamische arbeidsmarkt tegemoet te komen is het cruciaal om mensen nu en in de toekomst te scholen. Waar veertig procent van de beroepsbevolking een diploma heeft op mbo-niveau, nemen mbo-opgeleiden en lager geschoolden echter veel minder deel aan om- en bijscholing dan hbo- of wo-opgeleiden. Op het gebied van leven lang ontwikkelen liggen er dus uitdagende kansen voor het mbo. SBB gaat met die kansen aan de slag.

De sleutels om llo een impuls te geven hebben we al in handen. Dagelijks leiden bijna 250.000 erkende leerbedrijven samen met de onderwijsinstellingen in het mbo 500.000 studenten op. We beschikken over een mbo-infrastructuur met diverse niveaus en leerwegen die nu al wordt ingezet voor mbo-diploma's, mbo-certificaten en praktijkverklaringen. Verder doet SBB continu onderzoek naar de arbeids- en stagemarkt en naar trends en ontwikkelingen in beroepen.

Al met al kunnen we rekenen op een georganiseerde samenwerking tussen beroepsonderwijs en bedrijfsleven waar andere landen jaloers op zijn. Bovendien zijn onderwijs en bedrijfsleven niet alleen landelijk, maar ook regionaal nauw met elkaar verbonden. De infrastructuur is regionaal vertakt en kan worden ingezet voor alle doelgroepen: jongeren op weg naar een diploma, werkenden en werkzoekenden die zich willen bij- of omscholen en kwetsbare groepen die langs de kant staat of dreigen uit te vallen. Zo werken we samen aan een inclusieve, duurzame arbeidsmarkt en samenleving.

Nieuw elan aan initiatieven

Leren stopt niet na het behalen van een diploma. Ook werkenden en werkzoekenden moeten zich een leven lang ontwikkelen. Bijvoorbeeld omdat het beroep verandert of omdat de kansen op werk in een andere sector groter zijn. Niet voor niets wil het kabinet volwassenen stimuleren om zelf regie te nemen over hun loopbaan en hun leven. Iedereen zou zich actief moeten blijven ontplooiën op basis van persoonlijke interesses en talenten, om een goede positie te houden op de arbeidsmarkt en in de samenleving.

De ambitie om een doorbraak te bereiken in een leven lang ontwikkelen heeft het kabinet-Rutte III verwoord in het regeerakkoord 'Vertrouwen in de toekomst' van oktober 2017. Niet alleen is dat een uitstekend streven: het gaf ook nieuw elan aan initiatieven van diverse partijen. Ook SBB zelf onderneemt uiteenlopende activiteiten, mede op verzoek van de ministers van OCW en SZW, om werk te maken van llo.

Met het optellen van alle lopende initiatieven, hoe succesvol die ook zijn, zijn we er nog niet. Het is een complexe uitdaging om van llo echt een succes te maken. Het vraagt om meer samenhang en verbinding in de activiteiten. Beroepsonderwijs en bedrijfsleven, verenigd in SBB, zien daar goede kansen voor. De landelijke mbo-kwalificatiestructuur, het bewezen succes van praktijkleren bij leerbedrijven en onafhankelijke, betrouwbare informatie over scholingsmogelijkheden en baankansen liggen klaar als infrastructuur. Met deze wettelijke taken als basis kan SBB ook werkenden en werkzoekenden ondersteunen en bestaande initiatieven verbinden.



Verbinding faciliteren

Beroepsonderwijs en bedrijfsleven slaan de handen ineen, en roepen tegelijk de overheid op om die verbinding te faciliteren. Als het kabinet mensen zelf regie wil geven, dan moeten die de weg weten in de ontwikkelmogelijkheden, aansluitend op wat er bij ze past én wat kansen biedt op de arbeidsmarkt. Wie dat nodig heeft moet een beroep kunnen doen op financiële of andere handreikingen, want die zijn daarvoor absoluut nodig. Voor ons is dat de stip op de horizon: volwassenen moeten zelf regie kunnen nemen bij llo. Dat vraagt om adequate ondersteuning en passende wettelijke en financiële kaders.

Met deze position paper presenteren beroepsonderwijs en bedrijfsleven in SBB een pakket van concrete, samenhangende voorstellen om een praktische, effectieve bijdrage te leveren: op basis van de landelijke kwalificatiestructuur, dankzij de bijna 250.000 erkende leerbedrijven met een leer-cultuur in het mbo, en omdat we gegevens verzamelen en ontsluiten over arbeidsmarktontwikkelingen en veranderingen in beroepen.

De producten en diensten die we nu al bieden voor het initiële beroepsonderwijs willen we graag óók inzetten voor de grote groep van werkenden, werkzoekenden en anderen die nu nog langs de kant staan, maar die ons land hard nodig heeft voor economische en maatschappelijke ontwikkeling. Uiteraard in aanvulling op bestaande afspraken op het gebied van bij- en omscholing, die cao-partijen maken en die individuele werkenden en werkzoekenden nu al maken met hun werkgever of uitkeringsinstantie.

Onze voorstellen zijn hierna kort samengevat.

1 Verruim voor werkenden en werkzoekenden de mogelijkheden om de succesvolle methodiek van werkend leren in te zetten

De beroepsbegeleidende leerweg (bbl, ofwel leerbanen) is een unieke combinatie van leren en werken voor aankomende vakmensen. Dat succesconcept moeten we ook inzetten voor om- en bijscholing van werkenden en werkzoekenden. Zij hebben extra veel belang bij een goede balans van leren en werken. De methodiek van bbl, waarbij iemand begeleid wordt om werkend te leren, is daarvoor goed bruikbaar. Wij vinden het belangrijk dat nog meer werkenden en werkzoekenden worden opgeleid via praktijkleren, met als resultaat een sterkere arbeidsmarktpositie, uitzicht op een duurzame baan en mogelijk ook een mbo-diploma. Dat vraagt allereerst om ondersteuning van de werkende of werkzoekende zelf, maar ook van werkgevers en uitkeringsinstanties.

2 Zet de adviseurs van SBB in als bruggenbouwer in de regio om te zorgen dat vraag en aanbod elkaar vinden

Als llo voor elk individu vanzelfsprekendheid wordt, staan bedrijven voor de uitdaging hun leer-cultuur te versterken. Dan is het belangrijk dat werkgevers, werknemers en werkzoekenden de mogelijkheden kennen en advies krijgen. Nu al zet SBB de kennis en ervaring met bbl in. Zo sluit SBB convenanten met grote werkgevers en voert zij op verzoek van de ministers van OCW en SZW een leerbanenoffensief uit voor werkenden en werkzoekenden, door openstaande leerbaanvacatures aan te reiken aan onderwijs en overheden. Dat zou uitgebreid kunnen worden naar het mkb: werkgeversorganisaties en opleidingsfondsen beschikken vaak over medewerkers in de regio en weten hun achterban daar te bereiken. Zo ontstaan stevige coalities. Adviseurs praktijkleren, die leerbedrijven ondersteunen, kunnen die rol verbreden door de mbo-infrastructuur in de regio beter onder de aandacht te brengen en bij de leerbedrijven ook aandacht te vragen voor het huidige personeel bij werkgevers. Op die manier weten vraag en aanbod elkaar beter te vinden. De lijn kan bovendien worden doorgetrokken met een variant op bestaande middelen en evenementen: van leaflets, workshops en e-learnings tot een verkiezing van de beste llo-praktijkopleider van het jaar voor andere doelgroepen.



3 Zet de mbo-kwalificatiestructuur in om te komen tot flexibel, modulair onderwijs voor volwassenen

Dat we in ons land één landelijke structuur met civiel effect kennen, biedt houvast voor zowel de student en cursist als voor de arbeidsmarkt. Doordat we kwalificatie-eisen beschrijven in termen van leeruitkomsten, op basis van zichtbare taken, kunnen we die structuur benutten voor werkenden en werkzoekenden. Het flexibele en modulaire systeem is ook geschikt voor llo, bijvoorbeeld door de inzet van mbo-certificaten. SBB adviseert daarvoor uit te gaan van dezelfde kwalificatiestructuur. Door bouwstenen uit de kwalificatiestructuur slim te combineren, biedt deze nieuwe kansen voor werkenden en werkzoekenden.

4 Maak het mogelijk voor volwassenen om door bijscholing op basis van erkende eenheden met civiele waarde te stapelen tot een volledig diploma

Volwassenen hebben behoefte aan flexibel, behapbaar en toegankelijk onderwijs. Bijscholing moet passen naast werk, gezinsleven en persoonlijke verantwoordelijkheden. Daarvoor moeten zij een mbo-opleiding in onderdelen kunnen volgen, die vervolgens kunnen worden afgerond met een mbo-certificaat als verbreding, verdieping of opstap naar een volgend kwalificatieniveau. Ook een praktijkverklaring kan die functie hebben voor de mensen die (nog) geen entreediploma of kwalificatie kunnen halen. Er bestaan al mbo-certificaten, maar dat aanbod moet worden uitgebreid en verduurzaamd, toegespitst op werkenden en werkzoekenden. Zodat volwassenen er goed mee aan de slag kunnen, zich kunnen inschrijven voor een onderdeel van een opleiding en die onderdelen eventueel kunnen stapelen tot een diploma.

5 Maak (nu echt) werk van de formele waardering van de kennis en ervaring die volwassenen inbrengen

Als volwassenen (onderdelen van) een beroepsopleiding gaan volgen, moet die recht doen aan de ervaring die ze al hebben uit werk en eerdere opleidingen. De opgedane kennis en vaardigheden moeten formeel worden gewaardeerd en de opmaat vormen voor een gericht (maatwerk-)vervolgtraject met vrijstellingen. Dat vraagt om stevige inzet op vereenvoudiging van het evc-systeem en goede afspraken tussen evc-aanbieders en (examencommissies van) scholen. Werknemers en werkgevers ervaren het nu nog te vaak als grote inspanning om de bewijslast te moeten leveren. De ontwikkeling van een eenvoudiger traject, met afspraken tussen evc-aanbieder en onderwijs, helpt onderwijsinstellingen om trefzeker te kunnen erkennen wat er al is en kan worden vrijgesteld, en dat te combineren met een aantrekkelijk opleidingsaanbod.

6 Verfijn informatie over beroepen en diploma's door breed inzetbare kennis en vaardigheden in beeld te brengen

Duurzame inzetbaarheid van werkenden en werkzoekenden vraagt om een systeem dat laat zien welke sectordoorsnijdende kennis en vaardigheden (skills) ze al beheersen, die nodig zijn voor veranderende beroepen op mbo-niveau. Specifiek de kennis en vaardigheden die mensen hun hele loopbaan kunnen benutten. SBB brengt die kennis en vaardigheden beter in beeld in de kwalificatiestructuur en bij beroepsinformatie. Zo kunnen we de arbeidsmarktontwikkelingen en persoonlijke vaardigheden beter met elkaar verbinden, wat een eventuele overstap vergemakkelijkt naar een ander beroep of functie gestoeld op wat mensen al kunnen.

7 Ontwikkel een website of digitale tool waar werkenden en werkzoekenden betrouwbare informatie vinden over arbeidsmarktkansen en scholingsaanbod

Bestaande websites als KiesMBO.nl, met informatie over mbo-opleidingen, zijn succesvol maar gericht op jongeren. Het is belangrijk dat er ook voor volwassenen een informatieve website komt, of anderszins een digitale tool, waarin ze informatie vinden over beroepsperspectieven, beschikbare (bbl-)opleidingen, mbo-certificaten, financieringsmogelijkheden en een scan die laat zien wat bij ze past. Met kwalitatieve arbeidsmarktinformatie over ontwikkelingen in de sector of regio houden werkenden en werkzoekenden de regie over hun eigen ontwikkeling. Doordat de informatie voor iedereen toegankelijk is, draagt zij bovendien bij aan een inclusieve samenleving.



8 Werk toe naar een landelijk dekkend netwerk van onafhankelijke regionale loketten (fysiek of digitaal), waar volwassenen advies en begeleiding krijgen op het gebied van llo

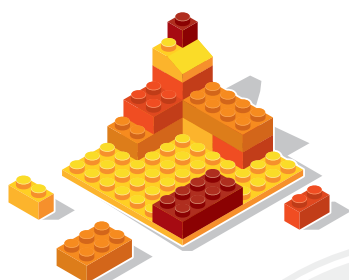
De drempel voor leven lang ontwikkelen moet zo laag mogelijk zijn. Daarvoor is een adequate ondersteuningsstructuur nodig. Werkenden en werkzoekenden moeten dicht bij hun woon- of werkplek terecht kunnen voor advies en antwoorden op vragen. Met ondersteuning van een regionaal loopbaanloket, een loopbaancoach in een vakbondshuis of een leerambassadeur in een bedrijf krijgt de volwassene inzicht in eigen mogelijkheden, het aanbod aan scholing en de daarvoor beschikbare financiële faciliteiten.

9 Laat de persoonlijke inzetbaarheid van volwassenen periodiek in kaart brengen en gebruik daarbij actuele arbeidsmarktinformatie over alle beroepen

Iedereen moet het recht hebben om via een arbeidsmarktscan periodiek inzichtelijk te krijgen wat hij of zij in huis heeft en welke vervolgstappen mogelijk zijn. We doen een beroep op de overheid om die periodieke arbeidsmarktscan te vergoeden. Het resultaat kan de volwassene dan, samen met eerdere diploma's en ervaringen, digitaal vastleggen. Met een helder overzicht of paspoort ziet de eigenaar in welke functies hij of zij die vaardigheden nog meer kan toepassen, of waar eventueel scholing nodig is om duurzaam inzetbaar te blijven. De arbeidsmarktinformatie van SBB, die kansrijke sectoren en banen in beeld brengt, kan ondersteunend zijn. Dat is voor eigen gebruik, maar ook werkgevers en uitkeringsinstanties kunnen dit inzetten.

10 Voer leerrechten in voor alle volwassenen met of zonder startkwalificatie

Het ontwikkelen van een leercultuur is een van de grootste uitdagingen bij het op de kaart zetten van llo. Een leven lang ontwikkelen draait niet alleen om scholing, maar veronderstelt naast tijd en ruimte ook middelen. Iedereen verdient toegang tot door de overheid erkend onderwijs, op basis van leerrechten en een persoonlijke leerrekening. Eerder brachten onderwijs en werkgevers een advies uit waaruit blijkt hoeveel meerwaarde het invoeren van leerrechten heeft voor volwassenen. Daarnaast zouden werkgevers en opleidings- en ontwikkelfondsen voor iedere volwassene inzichtelijk moeten maken welke financiële ondersteuning mogelijk is, zoals via een persoonlijke leerrekening.



**Benut de kwalificatiestructuur
ook voor volwassenen**
Diploma's en certificaten
met landelijke waarde



**Stimuleer praktijkleren
voor volwassenen**
Voor werkenden en werkzoekenden



**Gebruik de adviseurs in het land om de link
te leggen tussen bedrijfsleven en onderwijs**
Verbinden van vraag en aanbod



Waardeer kennis en ervaring
Nóg gericht opleiden



**Zorg voor flexibel en behapbaar onderwijs
voor volwassenen**
Inclusief de mogelijkheid om te stapelen
tot een diploma



Zorg voor fysieke of digitale loopbaanloketten
Drempelverlagend - voor advies en begeleiding op maat



**Breng kennis en vaardigheden
beter in beeld**
Skills voor een hele loopbaan



**Ontwikkel een informatieve website
of digitale tool voor volwassenen**
Van opleidingsinformatie
tot beroepsperspectief



**Ontwikkel een persoonlijke
periodieke arbeidsmarktscan**
Inzicht in inzetbaarheid



Voer leerrechten in voor volwassenen
Overheid (mede)financiert om- en bijscholing





Inhoudsopgave

Voorwoord	3
Samenvatting	5
1. Introductie	13
1.1. Opdracht	14
1.2. Aanpak	14
2. Leren en werken	17
2.1. Bbl voor werkenden en werkzoekenden	19
2.2. Regionale samenwerking, SBB als bruggenbouwer	23
3. Kwalificatiestructuur	27
3.1. Benutten van de bestaande structuur: voor iedereen herkenbaar met landelijke waarde	27
3.2. Kleinere eenheden die samen kunnen optellen tot een diploma	29
3.3. Vereenvoudig erkenning van verworven competenties	30
3.4. Maak breed inzetbare skills zichtbaar	32
4. Arbeidsmarktinformatie	35
4.1. Website met informatie voor werkenden en werkzoekenden	35
4.2. Landelijk dekkend netwerk van onafhankelijke regionale loketten	37
5. Leercultuur, wetgeving en financiering	41
5.1. Stimuleer proactieve inzet door inzetbaarheid periodiek in beeld te brengen	41
5.2. Leerrechten en ontwikkelbudget voor iedereen	43
5.3. Belemmeringen in wetgeving	44
6. Literatuur	47



1. Introductie

De Nederlandse arbeidsmarkt is volop in beweging. Waar technologische ontwikkelingen in een stroomversnelling raken, wordt de bevolking steeds ouder en werken we langer door. Tegelijk neemt het aantal studenten in het middelbaar beroepsonderwijs de komende jaren af, terwijl een grote groep mensen nog aan de kant staat.

Om aan de dynamische arbeidsmarkt tegemoet te komen is het cruciaal om mensen nu en in de toekomst te scholen. Waar veertig procent van de beroepsbevolking een diploma heeft op mbo-niveau, nemen mbo-opgeleiden en lager geschoolden echter veel minder deel aan om- en bijscholing dan hbo- of wo-opgeleiden. Een kwart van de mensen met een werkloosheidsuitkering en de helft van de mensen in de bijstand heeft geen startkwalificatie. Op het gebied van leven lang ontwikkelen liggen er dus uitdagende kansen voor het mbo. SBB gaat met die kansen aan de slag. De sleutels om llo een impuls te geven hebben we al in handen.

Denk aan de wettelijke taken waarvoor beroepsonderwijs en bedrijfsleven zich dagelijks met elkaar inzetten. Of neem het grote netwerk van erkende leerbedrijven door het hele land. Dagelijks leiden bijna 250.000 erkende leerbedrijven samen met de onderwijsinstellingen in het mbo circa 500.000 studenten op. Al die stageplekken en leerbanen staan op Stagemarkt.nl, waar dagelijks meer dan 10.000 studenten en scholen een passende stage of leerbaan zoeken. In 2018 vervulde Stagemarkt.nl bijna 785.000 stages en leerbanen.

Erkende leerbedrijven	247.000
Beschikbare stages	191.061
Beschikbare leerbanen	70.658
Vervuld in 2018	784.913

Bron: Stagemarkt.nl en s-bb.nl/feiten-en-cijfers, peildatum 11 november 2019

En dan beschikken we ook nog over een mbo-infrastructuur met diverse niveaus, leerwegen en een opbouw in modules. Verder levert SBB feiten en cijfers over bijvoorbeeld de kans op stage, leerbaan en werk en over trends en ontwikkelingen in sectoren.

Al met al kunnen we rekenen op een georganiseerde samenwerking tussen beroepsonderwijs en bedrijfsleven, waar andere landen jaloers op zijn. Bovendien zijn onderwijs en bedrijfsleven niet alleen landelijk, maar ook regionaal nauw met elkaar verbonden. De infrastructuur is regionaal vertakt en kan worden ingezet voor alle doelgroepen: jongeren op weg naar een diploma, werkenden en werkzoekenden die zich willen bij- of omscholen en kwetsbare groepen die langs de kant staan of dreigen uit te vallen. Zo werken we samen aan een inclusieve, duurzame arbeidsmarkt en samenleving.



1.1. Opdracht

Binnen SBB werken beroepsonderwijs en bedrijfsleven samen aan de aansluiting van het beroepsonderwijs op de arbeidsmarkt. Om Ilo een impuls te geven heeft het bestuur van SBB een commissie ingesteld om bij te dragen aan nieuwe initiatieven voor wettelijke taken, waarmee we de komende jaren aan de slag kunnen:

- Het inzetten van de infrastructuur van leerbedrijven en onderwijsinstellingen voor scholing van volwassenen
- Het benutten van de kwalificatiestructuur voor Ilo
- Het beschikbaar stellen van actuele kwalitatieve en kwantitatieve informatie over ontwikkelingen op de arbeidsmarkt

Beroepsonderwijs en bedrijfsleven ervaren de kracht van de huidige infrastructuur van het mbo. Bijna 250.000 erkende leerbedrijven zijn ingericht op leren en werken, vooral in het initiële onderwijs voor jongeren. Nu SBB die snelweg heeft neergelegd, wordt het hoog tijd om hem te verbreden, zodat nog meer mensen uit andere doelgroepen via die infrastructuur kunnen worden opgeleid.

Om de leercultuur voor mbo-opgeleiden een impuls te geven, onderzocht de commissie ook andere factoren, naast de wettelijke taken van SBB. Leven lang ontwikkelen is een gezamenlijke en maatschappelijke opdracht, waarbij SBB een van de spelers is en waar ook onderwijs en arbeidsmarkt binnen SBB elk een verantwoordelijkheid willen nemen. Voorliggend rapport roept bovendien ook de overheid op om een bijdrage te leveren.

Alleen door samenhang aan te brengen in alle initiatieven maken we met elkaar een succes van leven lang ontwikkelen. Dat is nodig, omdat het een complexe uitdaging is om van Ilo een succes te maken. Onderwijs en bedrijfsleven, verenigd in SBB, zien goede kansen voor betere verbinding. De landelijke mbo-kwalificatiestructuur, het bewezen succes van praktijkleren en onafhankelijke, betrouwbare informatie over scholingsmogelijkheden en baankansen liggen klaar als infrastructuur.

De stip op de horizon voor ons is, om met een samenhangend pakket van activiteiten mogelijk te maken dat volwassen werkenden en werkzoekenden zelf aan het stuur zitten voor hun eigen ontwikkeling. Mensen moeten kennis kunnen nemen van hun positie op de arbeidsmarkt en van mogelijkheden om hun persoonlijke talenten beter te benutten en ontwikkelen. Het beoogde resultaat is een optimale aansluiting van het beroepsonderwijs op de arbeidsmarkt voor werkenden en werkzoekenden die aan de slag willen met Ilo.

1.2. Aanpak

SBB kan een concrete toegevoegde waarde leveren aan het bij elkaar brengen van vraag en aanbod rond scholing, voor zover het mbo betreft. Natuurlijk is dat maar een deel van wat nodig is, maar wij zijn ervan overtuigd dat onze voorstellen het kabinet helpen zijn ambities en de daaruit volgende actieagenda van de SER te realiseren.

Uitgangspunt bij onze aanpak is daarom focus: we richten ons op de mogelijkheden om gebruik te maken van de bestaande infrastructuur en netwerken in het mbo. Zowel landelijk, via de sectorkamers en thema-adviescommissies van SBB, als regionaal via de erkende leerbedrijven en de bruggen die de adviseurs van SBB kunnen slaan. Bij het definiëren van oplossingsrichtingen zijn bestaande voorbeelden betrokken en hebben we gekeken of deze voorbeelden kunnen worden verduurzaamd of uitgebreid.



De SER is, als adviesraad voor het kabinet, aanjager van leven lang ontwikkelen en werkt met een breed netwerk van stakeholders aan het stimuleren van llo. Zoals aangegeven in de voortgangsrapportage [1], zet de SER de komende tijd in op drie grote uitdagingen. De voorstellen in deze position paper dragen ook bij aan oplossingen voor deze uitdagingen:

1. Herkenbare en toegankelijke dienstverlening voor leven lang ontwikkelen, om mensen beter te bereiken
2. Vaardigheden van mensen beter zichtbaar, inzichtelijk en uitwisselbaar maken
3. Voldoende gekwalificeerde mensen voor transities op de arbeidsmarkt

Niet alleen de SER, maar ook andere partijen zien dat werkenden en werkzoekenden zich graag willen blijven ontwikkelen. Tegelijkertijd ervaren werkenden en werkzoekenden belemmeringen: hun beroep verandert en dat vraagt om ontwikkeling in een vakgebied. Het is niet altijd duidelijk welke scholingsmogelijkheden er zijn, een opleiding moet worden betaald en de volwassene moet ruimte krijgen naast het werk of naast het zoeken naar werk. In de rapporten van Panteia [2] en SCP [3] is een fors aantal belemmeringen beschreven, zoals het gebrek aan tijd en geld, eerdere negatieve leerervaringen en het feit dat de mogelijkheden voor ontwikkeling niet aansluiten bij wat mensen drijft.

Onderwijs en bedrijfsleven binnen SBB leveren graag een bijdrage om die weg te volgen, zonder de werkende of werkzoekende het stuur uit handen te nemen. Volwassenen moeten in staat worden gesteld om zelf regie te nemen en te houden. Maar voor degenen die ondersteuning nodig hebben, hebben wij gezocht naar mogelijkheden.

Onze focus is voornamelijk gericht op mbo-opleidingen en we zijn ons ervan bewust dat ook op andere terreinen veel meer gebeurt rond llo, op initiatief van de overheid, sociale partners, de Stichting van de Arbeid, de SER en onderwijsinstellingen. Onze insteek was om op zoek te gaan naar mogelijkheden, aanvullend aan wat er reeds gebeurt.

Op basis van de opdracht is voorliggend rapport ingedeeld in vier hoofdstukken:

- Leren en werken (hoofdstuk 2)
- Kwalificatiestructuur (hoofdstuk 3)
- Arbeidsmarktinformatie (hoofdstuk 4)
- Leercultuur, wetgeving en financiering (hoofdstuk 5)

Kansen voor echte doeners

Geef ook volwassen 'doeners' de kans op een leuke fulltime- of parttimebaan. Met dat uitgangspunt slaagt Van der Valk Hotels & Restaurants erin een steeds bredere groep werknemers aan zich te binden.

In het tweede kwartaal van 2019 waren er volgens het CBS 23,6 duizend vacatures in de horeca. Niet voor niets besteedt Van der Valk veel aandacht aan het opleiden van vakmensen, van jong talent tot werkenden en werkzoekenden. In Sassenheim gebeurt dat bijvoorbeeld via het House of Hospitality, waar studenten het leren in de praktijk combineren met theorielessen van docenten van het ROC van Amsterdam. En bij Van der Valk Hotel Breukelen gaat in 2020 een hybride vorm van leren van start met het MBO College Hilversum.

Bijscholing voor volwassen collega's

"Daarnaast faciliteren we in eigen huis bijscholing voor de vakvolwassen collega's", vertelt Regional Recruitment HR Manager Jolanda de Graaff. "Denk aan competentiegericht of functie-inhoudelijke opleidingen, verzorgd door ervaren collega's, docenten van het roc of experts van andere onderwijsinstellingen."

Ook voor werkzoekenden, waaronder statushouders en zij-instromers, ziet De Graaff kansen voor een mooie toekomst. "Als je de trendrapportages bekijkt op de website van SBB, dan zie je bijvoorbeeld een grote groep medewerkers in de handel, die we ook heel graag in de gastvrijheid zouden inzetten. Op dat soort ontwikkelingen spelen we

dus in. Fijn dat we daarbij gebruik kunnen maken van de kennis en het netwerk van de adviseurs van SBB in de regio, zoals voor tips over subsidies en interessante webinars."

Blended learning

Om het studeren nog aantrekkelijker te maken, verdiept De Graaff zich in wat medewerkers leuk vinden. "In onze branche werken echte doeners, dus we leren ze al zo veel mogelijk in de praktijk. Met Stichting Vakbekwaamheid Horeca bekijken we bovendien hoe we meer gebruik kunnen maken van 'blended learning', waarbij je ook thuis en/of in het hotel vanachter je laptop onderwijs volgt voor een branchecertificaat of zelfs een volledig mbo-diploma."

De laatste jaren ziet De Graaff een groeiende aandacht voor de balans tussen werk en privé. "Als werkgever moeten we ons daarop aanpassen. Zo hebben we bij Van der Valk Hotel Sassenheim-Leiden een team superleuke jonge moeders in dienst die het ontbijt verzorgen. Zij zijn hartstikke loyaal, representatief, werken hard, zijn gastvrij en zelfstandig en vinden het leuk om parttime te werken en daarna thuis weer op te laden: een mooie win-winsituatie. We zijn en blijven tenslotte een familiebedrijf."



2. Leren en werken

Werkend leren is dé sleutel tot leven lang ontwikkelen. Het combineert werken met het behalen van een leerresultaat met een meerwaarde voor de arbeidsmarkt. Van een formeel diploma tot een praktische werkervaring op het cv. Veel Nederlanders hebben al ervaring met praktijkleren. Ruim 40% van de beroepsbevolking heeft immers een mbo-diploma en is hiervoor opgeleid in een combinatie van leren en werken. Dagelijks leiden bijna 250.000 erkende leerbedrijven samen met de mbo-onderwijsinstellingen circa 500.000 mbo-studenten op. De kracht van praktijkleren schuilt in deze intensieve en succesvolle samenwerking tussen het bedrijfsleven en de onderwijsinstellingen. Deze samenwerking wordt ook nationaal én internationaal geroemd.

Het feit dat praktijkleren al op grote schaal wordt toegepast bij het opleiden van beginnende vakmensen, verlaagt de drempel om hier als volwassene tijdens de hele loopbaan ook gebruik van te maken. Om mensen tot llo te verleiden, is het wel belangrijk aan te sluiten bij het werkende leven en flexibel te zijn, bijvoorbeeld qua startdatum, duur en erkenning van kennis en ervaring. Leren moet in dit perspectief breed worden geïnterpreteerd. Dit kunnen diplomagerichte trajecten zijn, en zeker ook leren op de werkplek. Een diploma halen blijft belangrijk, maar soms is een meting en waardering waar de werknemer staat in zijn of haar beroepsvaardigheden, inclusief de persoonlijke, sociale en intellectuele skills, al voldoende. Voor werkenden en werkzoekenden is studiesucces ook voor de arbeidsmarktpositie belangrijk.

Het individu is de regisseur van zijn eigen loopbaan, maar ook de werkgever en/of de uitkeringsinstantie heeft een rol om medewerkers inzicht te geven in hun loopbaanperspectief en te laten zien wat de veranderingen in het beroep zijn. Duurzaamheid van werkgelegenheid ligt hieraan ten grondslag. Door innovaties die in verschillende sectoren plaatsvinden, is het van groot belang voor werknemers, en ook voor werkzoekenden, om zich te blijven ontwikkelen.

Sinds 2016 is het mogelijk om een wettelijk erkend mbo-certificaat te behalen voor keuzedelen. Met een pilot onderzoeken onderwijs en bedrijfsleven wat er nodig is om ook mbo-certificaten te verbinden aan andere onderdelen van een mbo-opleiding. In de eerste ronde van de pilot zijn 14 certificaten ontwikkeld. Inmiddels is de pilot uitgebreid om nieuwe certificaten mogelijk te maken.

Praktijkleren biedt ook werkzoekenden of werkenden met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt een kans om duurzaam werk te vinden. In bepaalde gevallen is het behalen van een volledig mbo-diploma of een mbo-certificaat (nog) niet haalbaar, maar kan via praktijkleren wel een mbo-praktijkverklaring worden behaald. Op dit moment verkennen beroepsonderwijs, bedrijfsleven, partijen binnen het domein van werk en inkomen, SBB en de ministeries van OCW en SZW in pilots met zo'n praktijkverklaring de mogelijkheden om praktijkleren in te zetten op delen van een bestaande mbo-opleiding. Dat vraagt – naast een flexibel opleidingsaanbod waar iemand op basis van capaciteiten kan instappen en waar altijd de mogelijkheid is tot doorontwikkeling – ook om de juiste randvoorwaarden. Het gaat hier in ieder geval om financiering, maar ook om goede informatievoorziening en opbouw van expertise. Maar het gaat ook om ondersteuning bij het vormgeven van de samenwerking in de regio tussen werkgevers, mbo-instellingen, gemeenten, UWV en andere partners zoals SW-bedrijven, leerwerkloketten en SBB.

Bijscholen in duurzaamheid

De installatiebranche heeft het druk. Er is krapte op de arbeidsmarkt, door wettelijke certificeringseisen moeten 20 tot 30 duizend verwarmingsmonteurs opnieuw praktijk-examen doen en dan komen er ook nog eens nieuwe duurzame technieken bij. Alle hensen aan dek voor om- en bijscholing.

Remco Pakker is onafhankelijk adviseur, onder andere voor het opleidingsfonds voor de installatietechniek OTIB en ondernemersorganisatie Techniek Nederland. “De installatiebranche heeft het ontzettend druk”, weet hij. “Een van de aspecten is de energietransitie. Wat gaan de installatie en het onderhoud van warmtepompen en zonnepanelen voor werknemers betekenen? Gelukkig zie ik veel bedrijven die daar de schouders onder zetten.”

F-gassen

Wat opleidingscoördinator Arjen Binkhorst van Bonarius Bedrijven betreft, is om- en bijscholen voor energiebesparende maatregelen vanzelfsprekend. “Onze medewerkers laten zich jaarlijks bijspijkeren in nieuwe technieken. Zo loopt er op dit moment een traject rond f-gassen. Verder leiden we monteurs op om te werken met warmtepompen en ventilatie-installaties.”

Heel actueel is het opleiden van zij-instromers. Binkhorst: “Bij deze doelgroep beginnen we met de basis. In de tweede fase van de opleiding gaan we dieper in op duurzame technieken. Zij-instromers komen van detacheringsbureaus, opleidingsbedrijven, het UWV, enzovoorts. Het maakt ons niet zoveel uit wat je achtergrond is. Als je gemotiveerd bent om iets in de techniek te bereiken, dan zorgen wij voor de rest.”

Bbl

De 35-jarige Vincent Vonk is zo’n zij-instromer. “Van origine ben ik zelfstandig werkend kok. Ik draaide mee in de ploegendienst op Schiphol, maar dacht al langer na over installatiewerk. Bovendien wilde ik graag in de weekends bij mijn kinderen zijn. Maar zonder het juiste diploma en werkervaring paste ik niet in het profiel. Toen ik bij Bonarius Bedrijven de kans kreeg om een bbl-opleiding te volgen, pakte ik die met beide handen aan.”

“Eerst dacht ik dat een ketel alleen maar water hoeft te verwarmen”, vervolgt Vonk. “Maar er komt veel meer bij kijken. Dat maakt het zo interessant. Ik leer het liefst in de praktijk. Daar loop je tegen mankementen aan, die je vervolgens moet oplossen, waarna je tot slot een tevreden bewoner hebt. Daar doe ik het voor. Nu ben ik rookgasspecialist. In de toekomst wil ik me doorontwikkelen tot technisch specialist.”

Civiel effect

Civiel effect van certificaten en diploma’s vindt Pakker van essentieel belang. “Het is maatschappelijk onverantwoord om als branche alleen je eigen straatje schoon te vegen. Als een werknemer elders aan de slag wil, dan moet zijn of haar scholing ook nog waarde hebben. Vandaar dat ik graag meedenk over scholingsmogelijkheden binnen de bestaande kwalificatiestructuur.”



2.1. Bbl voor werkenden en werkzoekenden

De bbl in het mbo staat bekend als unieke combinatie van leren en werken om een mbo-diploma te behalen. Gemiddeld drie of vier dagen in de week doet de student praktijkervaring op bij een erkend leerbedrijf en één of twee dagen per week is er les op school. In het schooljaar 2018-2019 koos bijna een kwart, ofwel meer dan 120.000 mbo-studenten, voor de bbl. Een aantal dat groeiende is en ook komend schooljaar weer hoger zal zijn. Het leerbanenoffensief dat SBB op verzoek van de ministers van OCW en SZW uitvoerde sloeg aan.

Niveau	Aantal bbl	Aantal bol	Totaal
1	3.056	12.281	15.337
2	29.772	53.403	83.175
3	53.173	69.908	123.081
4	34.733	240.054	274.787
Totaal	120.734	375.646	496.380

Bron: s-bb.nl/feiten-en-cijfers, schooljaar 2018-2019

De combinatie van werken en leren is van grote maatschappelijke waarde voor Nederland. Dat ervaren we bij SBB en dat wordt ondersteund door onderzoek in opdracht van VNO-NCW en MKB-Nederland [4]. Een mooi voorbeeld van werkend leren is Burgy Bouwbedrijf. Bijna een kwart van de 110 medewerkers van Burgy is mbo-student. Een nieuwe generatie vakmensen én medewerkers in vaste dienst volgt een bbl-opleiding, begeleid door één van de zestien praktijkopleiders. Burgy Bouwbedrijf werd eerder uitgeroepen tot beste leerbedrijf van Nederland.

Goede begeleiding van studenten levert per saldo een hogere arbeidsproductiviteit op én een lagere werkloosheid. Dat succes willen we graag uitbreiden. Zo zien we goede mogelijkheden voor om- en bijscholing van werkenden en werkzoekenden.

Nu al is meer dan de helft van de bbl'ers ouder dan 23 jaar en wat ons betreft blijven we ons allemaal een leven lang ontwikkelen door werkend te leren. Bovendien weten we dat werkgevers de bredere waarde van de bbl erkennen: uit een recente enquête van SBB onder 47.000 erkende leerbedrijven blijkt dat de helft van de respondenten openstaat voor zij-instromers.

Wij stellen daarom voor om de methodiek te verruimen naar meer werkenden én naar werkzoekenden. De kracht van llo is dat volwassenen zich tijdens en naast hun werk blijven ontwikkelen; niet alleen in de erkende leerbedrijven voor het mbo maar in alle bedrijven met personeel en voor de hele beroepsbevolking van negen miljoen mensen. En ook werkzoekenden moeten de kans krijgen leren en werken te combineren. Werkzoekenden moeten scholingskansen krijgen met behoud van uitkering of anderszins met een vorm van inkomen. De bestaande constructies waarbij, gemeenten, UWV en soms werkgevers bijdragen kunnen daarvoor tot voorbeeld zijn.

Concreet zien wij dat op drie aspecten winst valt te boeken: door de ontwikkeling van een online register met leerbanen voor volwassenen voort te zetten, door werkgevers te compenseren en door praktijkopleiders te faciliteren in hun rol om jonge én volwassen collega's te begeleiden. Die aspecten worden hieronder nader uitgewerkt.



Online register leerbanenmarkt.nl

Om het aanbod van leerbanen voor werkenden en werkzoekenden voor om- of bijscholing inzichtelijk te maken ontwikkelt SBB de nieuwe website Leerbanenmarkt.nl. De website wijst de werkende en werkzoekende volwassene de weg naar een vacante leerbaan in zijn of haar eigen regio. Doel is om meer werkenden en werkzoekenden via de bestaande en bewezen succesvolle bbl-leerroute in het mbo op te leiden. Bij deze leerbaan hoort een betaalde baan en een te volgen mbo-opleiding.

Wanneer een leerbaan gevonden is bij een leerbedrijf, kan ook worden gezocht naar een onderwijsinstelling die de passende mbo-opleiding kan aanbieden. Leerbedrijven worden geholpen bij het vinden van de nieuwe medewerkers die ze hard nodig hebben. Daarnaast gaat de website mogelijkheden bieden om landelijke, regionale en sectorale initiatieven van partners zoals brancheorganisaties en UWV in beeld te brengen.

Compensatie voor werkgevers

Naast inzicht scheppen in leerbanen is het belangrijk dat werkgevers gefaciliteerd worden om mensen op te leiden, of ze nu op weg zijn naar een diploma, een certificaat of een praktijkverklaring. De begeleiding van bbl-studenten zorgt voor extra kosten voor de werkgever. Die kosten worden voor de bbl slechts gedeeltelijk gecompenseerd door de subsidieregeling Praktijkleren, terwijl vrijwel alle maatschappelijke partijen profiteren: werkgevers, de studenten en de overheid [4].

Mkb-ondernemingen en grootbedrijven in de sectoren landbouw, horeca en toerisme kunnen vanaf dit jaar subsidie aanvragen om te investeren in een leerrijke werkomgeving, bijvoorbeeld door loopbaanadviezen voor hun werknemers te krijgen of ze met scholing inzetbaar te houden (SLIM-regeling).

Om de bbl ook voor om- en bijscholing van volwassenen in te zetten, zou een verhoging van de subsidie Praktijkleren een stimulans zijn, afgestemd op de complexiteit van de begeleiding of de tekorten in een specifieke sector. Bovendien willen wij het mogelijk maken dat ook werkzoekenden zich op deze manier ontwikkelen en zo re-integreren op de arbeidsmarkt. Dat vraagt nog wat extra's van werkgevers, bovenop de kosten van om- en bijscholing van hun eigen personeel, en dat vereist dus een bijdrage van de Rijksoverheid.

Op dit moment doen verschillende bedrijven al ervaring op met het begeleiden van volwassen werkenden en werkzoekenden, voor wie het behalen van een mbo-diploma of -certificaat nog niet haalbaar is. In deze zogeheten pilots praktijkleren worden, op basis van de mogelijkheden van de kandidaat en het bedrijf, op maat delen van mbo-opleidingen geleerd. Voor de vaardigheden die de kandidaat in de praktijk van het leerbedrijf opdoet, ontvangt hij of zij een praktijkverklaring.

De pilots bestaan uit een intensieve periode van werken en leren. De invulling van de trajecten is maatwerk, maar vaste onderdelen van deze vorm van praktijkleren zijn begeleiding, een leerbaan en een vorm van inkomen. De trajecten worden landelijk of regionaal, onder regie en met ondersteuning van SBB en de Programmaraad (VNG, Divosa, UWV en Cedris), uitgevoerd door samenwerkingsverbanden van mbo-instellingen, bedrijfsleven en partijen binnen het domein van werk en inkomen.

Als onderwijs en bedrijfsleven in SBB willen we graag samen met partijen uit het sociaal domein nader uitwerken wat nodig is aan dienstverlening van gemeenten, werkgevers, werknemers, onderwijs en UWV voor leerbedrijven die ook openstaan voor het opleiden van werkzoekenden, om ze te faciliteren bij de inrichting van passende praktijkleerplaatsen voor werkzoekenden.

Llo bij de zelfstandige zonder personeel (zzp'er) vraagt bijzondere aandacht [5]. Stimuleer en faciliteer de doelgroep zzp'ers in hun permanente (vak)ontwikkeling, ter ondersteuning van een leven lang ontwikkelen. Bij zzp'ers is sprake van grote diversiteit in het vakmanschap en het organisatievermogen van deze ondernemers als groep is niet optimaal, omdat tijd en geld ontbreken. Ook dat vraagt om extra ondersteuning zodat ze kunnen blijven in hun vak.

Ontdekken waartoe je in staat bent

Jezelf in een andere context opnieuw tegenkomen en verbaasd zijn waartoe je in staat bent. Daarvoor kiest zelfstandig meubelrestaurator Vincent van Drie. Om zich te oriënteren op een carrièreswitch naar de zorg doet hij vrijwilligerswerk in de dagbesteding.



Op zijn achttiende start Van Drie als leerling-verpleegkundige in de psychiatrie. “Dat hield ik drie jaar vol”, kijkt hij terug. “Maar op jonge leeftijd was het werken in die sector zo zwaar, dat ik naar een andere opleiding moest uitkijken. Bij toeval ontdekte ik weer het meubelmaken, waarmee ik me in mijn jeugd al bezighield. Zo besloot ik terug te keren naar de mts.”

Koninklijk Paleis Amsterdam

Supergemotiveerd doorloopt Van Drie de mts, waar hij zich specialiseert in antiek. Na een baan bij een antiekhandel start hij in 1988 voor zichzelf. Inmiddels mag hij het hoogste segment tot zijn klantenkring rekenen, van musea en buitenplaatsen tot het Koninklijk Paleis Amsterdam. En nu is het tijd voor weer een volgende stap, waarbij ook zijn ervaring als praktijkopleider van pas komt.

“Reinaerde Remake Meubel is een meubelwerkplaats voor mensen met een licht verstandelijke beperking. Eigenlijk een combinatie van mijn huidige vak en het werk dat ik in de psychiatrie had willen doen. Fantastisch dus. We werken samen op en ik kijk wat de cliënten kunnen doen. Het gevoel dat ze een kastje hebben gerestaureerd geeft ze eigenwaarde. Dat vind ik enorm leuk.”

Voor een zzp'er is het extra lastig om geen inkomsten te hebben als je een opleiding wilt volgen. “Daarom is deze oriëntatie zo'n uitkomst”, legt Van Drie uit. “In februari verzorgt Reinaerde een training voor nieuwe medewerkers en vrijwilligers. Daarna ga ik me verdiepen in verdere scholing in de zorg.”

Het gaat om de mensen

Afgelopen zomer overleed echtgenote Sonja op 58-jarige leeftijd. Was dat de reden voor de overstap? “Ik denk nu van niet, maar het kan best eens zo zijn. Tijdens het ziekteproces van mijn vrouw merkte ik dat ik anders in het leven ging staan. Ik kwam erachter dat het me eigenlijk helemaal niet om het antiek of de materialen gaat. Het gaat me om de mensen die ik gedurende het proces tegenkom.”

“Je hele leven ben je aan het stapelen en heb je tijd om jezelf te ontdekken”, besluit Van Drie. “Met je rugzakje vol kennis en kunde en een beetje bijsturing kun je tot nut zijn van de maatschappij. Die kans gun ik iedereen!”

Een paradigmashift alstublieft

Er moet echt iets gebeuren aan de manier waarop het onderwijs voor volwassenen is ingericht, vindt Elise Nieuwhof, manager praktijkleren bij 's Heeren Loo. Of het nu gaat om de zorg of een andere sector – iedereen moet zich een leven lang kunnen ontwikkelen.



's Heeren Loo helpt mensen met een verstandelijke beperking hun leven in te vullen zoals zij dat zelf willen. De organisatie doet dat in heel Nederland met hulp die varieert van lichte ondersteuning aan huis tot intensieve 24-uursopvang op woonlocaties. 's Heeren Loo begeleidt jaarlijks meer dan 750 stagiairs en leidt circa 1400 bbl-studenten van gemiddeld 35 jaar op, die al de nodige werkervaring met zich meebrengen.

Slechts eenmaal de generieke kwalificatie-eisen

“Een bbl'er heeft een aanstelling bij ons en binnen die aanstelling is hij of zij op weg naar vakbekwaamheid”, legt Nieuwhof uit. “Die vakbekwaamheid kan uitmonden in een diploma, maar wanneer je al eerder een beroepsdiploma hebt gehaald, dan moet het ook naar een mbo-certificaat kunnen leiden.”

“Je kunt niet meer zeggen: ik heb één beroep tot mijn zeventigste”, vervolgt Nieuwhof. “Je wilt van de ene naar de andere baan kunnen switchen. Maar dan zou je niet iedere keer weer aan de generieke kwalificatie-eisen Nederlandse taal, rekenen en loopbaan en burgerschap moeten voldoen. Dat heb je al bewezen, dat is klaar.

Waarom zou je aan een 40-jarige vragen wat die later wil worden, terwijl hij of zij net een carrière-switch naar de zorg heeft gemaakt. Daarom zijn we er heel fel in geweest, om met beroepsgerichte onderdelen van kwalificaties te kunnen werken.”

Wel steeds opnieuw reflecteren

Volwassenen leren op een andere manier dan jongeren, stelt Nieuwhof. Dat vraagt om een andere inrichting van het onderwijs. “In een gezin met jonge kinderen wil je als vader of moeder kunnen besluiten om één of twee eenheden per jaar te doen. Daar hoort wel steeds opnieuw de competentie reflecteren in te zitten. Want wat je ook gaat doen in de zorg – reflecteren is belangrijk. Maar volgens de regels mag een competentie maar één keer per vak worden getoetst. Vanuit de praktijk bekeken is dat heel raar.”

“Wij willen dit probleem duurzaam en gezamenlijk oplossen”, besluit Nieuwhof. “Daarom maken we ons er sterk voor, dat iedereen die bij ons het vak komt leren wordt geholpen met een leven-lang-ontwikkelenportfolio. Zodat je naar vakbekwaamheid wordt gebracht met een dossier dat stáát en waar je de rest van je leven wat aan hebt.”



Faciliteren van praktijkopleiders bij werkgevers

Verder vinden we het belangrijk dat ook de praktijkopleider, de collega die werkenden en werkzoekenden begeleidt binnen het bedrijf, wordt gefaciliteerd. Voor het begeleiden van jonge studenten is al een profiel beschikbaar en biedt SBB workshops en webinars aan, zoals onlangs een over gelijke kansen en een over het puberbrein. Maar volwassenen leren anders dan jongeren. Ze hebben een andere focus, ze ervaren andere belemmeringen en hun begeleiding vraagt dus andere competenties. SBB wil een passend, breder profiel opstellen van de llo-praktijkopleider en dit zichtbaar maken op Leerbanenmarkt.nl. Een praktijkopleider moet in staat zijn om medewerkers te coachen die een volledige of gedeeltelijke formele opleiding volgen óf informeel leren in de praktijk.

Het gaat niet alleen om nieuwe werknemers, maar ook om het huidige personeel bij een werkgever. Het gesprek over ontwikkeling en scholingsmogelijkheden mag niet beperkt blijven tot functioneringsgesprekken, maar moet een natuurlijk proces worden als onderdeel van het opleidingsbeleid in een onderneming. Daar hoort ook ruimte bij voor werkplekleren, waarbij collega's voortdurend van elkaar blijven leren. Elke werknemer kan zich verder ontwikkelen door te reflecteren op zijn eigen handelen, zijn collega's om feedback te vragen en het geleerde vervolgens weer aan die collega's over te dragen. In alle bedrijven moet iemand de rol krijgen om leren bespreekbaar te maken. Zo nemen werkgevers hun medewerkers mee in het belang van een toekomstbestendig bedrijf.

Kort samengevat: de bbl als een unieke combinatie van leren en werken voor aankomende vakmensen is een succesconcept dat we ook kunnen inzetten voor om- en bijscholing van werkenden en werkzoekenden. Zij hebben extra veel belang bij een goede balans van leren en werken. Wij vinden het belangrijk dat de bbl-route begaanbaar wordt voor nog meer werkenden en werkzoekenden, met als resultaat een sterkere arbeidsmarktpositie, uitzicht op een duurzame baan en mogelijk ook een mbo-diploma. Dat vraagt allereerst om ondersteuning van de werkende of werkzoekende zelf, maar ook van werkgevers.

2.2. Regionale samenwerking, SBB als bruggenbouwer

Uit het voorgaande wordt al duidelijk dat voor het verruimen van het concept van praktijkleren we samen moeten investeren in een cultuur waarbij we blijven leren. Het is cruciaal dat alle betrokken partijen nauw samenwerken of zelfs aan elkaar worden 'verknoot'. Dat vraagt ook meer openheid, flexibiliteit en samenhang in de afzonderlijke systemen van onderwijs, bedrijfsleven en overheid. Ook een verbeterde regionale samenwerking tussen publieke en private partijen is voorwaardelijk. SBB kan die regionale samenwerking in beeld brengen, stimuleren en faciliteren. Zo worden de adviseurs van SBB bruggenbouwers tussen publieke en private partijen. Om te beginnen bij de erkende leerbedrijven, die immers al geoutilleerd en ervaren zijn in het opleiden van (jonge) mensen.

Zoals SBB dat al doet voor erkende leerbedrijven, kunnen ook middelen worden ontwikkeld specifiek voor werkenden en werkzoekenden. De adviseurs van SBB kunnen praktijkopleiders ondersteunen bij het delen van informatie over informeel leren en over ontwikkelingen bij partijen die actief zijn op het gebied van llo. SBB kan de leerbedrijven de weg wijzen bij het vormgeven van praktijkleren in het bedrijf. Daarnaast kan SBB actief leerbedrijven stimuleren om leerbanen open te stellen voor werkenden en werkzoekenden. Ook kan de bekendheid met het mbo beter benut worden doordat SBB, op grond van alle ervaring met het opleiden van mbo studenten, de vertaalslag kan maken naar llo en werknemers van het bedrijf.

In de diverse samenwerkingsovereenkomsten die SBB afsluit met grote werkgevers kunnen ook afspraken worden gemaakt over scholing van werkenden. Als extra stimulans kan, tegelijk met de verkiezing van het beste leerbedrijf en de beste praktijkopleider, de beste llo-praktijkopleider van het jaar worden gekozen.



Daarnaast zou een link moeten worden gelegd met adviseurs van opleidingsfondsen en leer-ambassadeurs van de vakbonden. De adviseurs van opleidingsfondsen hebben het bevorderen van de leercultuur bij bedrijven als een van hun belangrijkste opdrachten. De leerambassadeurs in bedrijven spelen een rol bij het bevorderen van llo bij collega's. Zo wordt de gewenste leercultuur met vereende krachten ontwikkeld.

Verder dragen, ook nu al, publiek-private samenwerkingsverbanden bij aan het realiseren van adaptief beroepsonderwijs dat goed aansluit bij de (toekomstige) arbeidsmarktbehoefte. De oplossing wordt gezocht in het ontplooiën van een breed scala aan activiteiten: het zijn duurzame actiegerichte samenwerkingsverbanden, waarin mbo-instellingen, bedrijven, overheden en andere publieke en maatschappelijke organisaties samen onderzoeken, innoveren, experimenteren en investeren ten behoeve van toekomstbestendig beroepsonderwijs en ter versnelling van gewenste economische en maatschappelijke transitie zoals digitalisering en de energietransitie.

Door de verbinding te leggen met centra voor innovatief vakmanschap, het regionaal investeringsfonds mbo en de bedrijfstakinfrastructuur kunnen adviseurs van SBB waar nodig de publiek-private samenwerking voor llo aanjagen en organiseren. In regio's waar die samenwerking op het gebied van llo dankzij goede netwerken al plaatsvindt, kunnen de adviseurs van SBB aansluiten met kennis over bijvoorbeeld keuzedelen, pilots en arbeidsmarktinformatie.

Een voorbeeld van samenwerking in de regio waarbij SBB bijdraagt met kennis over de kwalificatiestructuur is de pilot met mbo-certificaten. Onderdelen van kwalificaties met een zelfstandige waarde helpen mensen beter inzetbaar te worden en blijven. Thuiszorgmedewerkers van de Haagse Wijk- en Woon Zorg volgen daarvoor een laagdrempelig programma bij ROC Mondriaan. Met het certificaat op zak mogen zij meer zorgtaken uitvoeren.

Als llo voor elk individu vanzelfsprekendheid wordt, staan bedrijven voor de uitdaging hun leercultuur te versterken. Dan is het belangrijk dat werkgevers, werknemers en werkzoekenden de mogelijkheden kennen en advies krijgen. Convenanten met grote werkgevers zouden kunnen worden uitgebreid naar werkgeversorganisaties en opleidingsfondsen in het mkb. Adviseurs van SBB kunnen hun rol verbreden door de llo-infrastructuur in de regio beter onder de aandacht te brengen en in te brengen bij regionale loketten (daarover later meer). Op die manier weten vraag en aanbod elkaar beter te vinden.

Fluitend examen doen

Doceer niet als docent, maar laat volwassen studenten beseffen hoeveel ze al kunnen en weten en leg vervolgens uit wat ze nog moeten bijleren. Zo bereidt Gerda van de Kaa haar studenten verzorging en verpleging voor op het examen.

Gerda van de Kaa is onderwijskundig medewerker en docent bij ROC Mondriaan in Den Haag, waar ze zich met name inzet voor volwassen bbl-studenten. “Veel van hen behaalden na de middelbare school het niveau 2-diploma Helpende zorg en welzijn. Vervolgens gingen ze met veel passie aan het werk. Omdat hun taken steeds complexer worden, staan ze voor de uitdaging om zich bij te scholen.”

Niet meer te behappen

“Als je tien jaar geleden een hersenbloeding kreeg en halfzijdig verlamd raakte, dan ging je naar een verpleeghuis”, vervolgt Van de Kaa. “Tegenwoordig ben je aangewezen op mantelzorg en thuiszorg. Komen er ziektebeelden bij, zoals dementie of diabetes, dan wordt de complexiteit dusdanig groot dat het niet meer is te behappen en moeten medewerkers daarom worden geschoold.”

Verzorgenden moeten dus worden uitgenodigd om zich bij te scholen. “Om te beginnen daag ik ze uit om zelf te ervaren wat ze al in huis hebben. Zo vraag ik om voorbeelden van gezondheidsproblematiek. Als ze daarover nadenken, blijken ze precies te weten wat ik bedoel. Dát hoef ik dus

niet uit te leggen. Waarmee ik wél kan helpen, is het leren van een stappenplan dat ze met een gezondheidsapp kunnen toepassen.”

Gemotiveerd door succes

Heel enthousiast is Van de Kaa over de ‘digital classroom’ met Haagse Wijk- en Woonzorg. “Naast les op school, gaf ik twee uur per week les vanuit huis, terwijl ook zij thuis met een kop koffie achter de laptop zaten. De jongste in de groep was 34 en de oudste 61. We hadden veel lol en iedereen slaagde voor het mbo-certificaat. Gemotiveerd door dat succes, volgt ruim de helft nu de volledige niveau 3-opleiding Verzorgende IG.”

Van de Kaa herinnert zich een medewerkster die erg nerveus was voor het examen. “Naderhand vertelde ze, dat ze nu zeker weet dat alles wat ze dacht te weten, ook echt wéét. Deze volwassen studenten zijn in hun niveau van denken veel meer geschoold dan hun diploma doet vermoeden. Als je dat laat zien, dan hoef je niet als docent te doceren, maar kun je samen kijken wat er nog nodig is om fluitend examen te doen.”







3. Kwalificatiestructuur

De kwalificatiestructuur voor het mbo is een diplomastructuur, die SBB op landelijk niveau opstelt en onderhoudt. Op basis van de kwalificatiestructuur investeren onderwijsinstellingen en het bedrijfsleven samen in het ontwikkelen van opleidingsprogramma's, lesmaterialen en examen-producten.

Voor een leven lang ontwikkelen kan dezelfde kwalificatiestructuur het uitgangspunt blijven, zodat deze niet alleen wordt benut voor schoolgaande jongeren die een diploma halen, maar ook voor werkenden en werkzoekenden die zich een leven lang ontwikkelen. Llo vraagt echter wel om specifieke invullingen, binnen datzelfde kader, voor werkenden en werkzoekenden. Onderwijs en bedrijfsleven in SBB spelen hierin een voortrekkersrol. Op basis van de ervaringen die SBB opdoet in verschillende pilots en experimenten doen we voorstellen voor de toekomst van de kwalificatiestructuur om deze nog beter op de behoeften van werkenden en werkzoekenden te laten aansluiten. In dit hoofdstuk gaan we in op de mogelijkheden en de benodigde aanpassingen.

3.1. Benutten van de bestaande structuur: voor iedereen herkenbaar met landelijke waarde

Een diploma heeft civiel effect en is landelijk herkenbaar. Dat is belangrijk voor jongeren, maar ook voor volwassen werkenden en werkzoekenden, zeker als zij in het verleden nog niet de gelegenheid hadden om een startkwalificatie te behalen.

De mbo-kwalificatiestructuur telt 180 kwalificatiedossiers. Daarin staat beschreven wat studenten moeten kennen en kunnen om een mbo-diploma te halen. Elk dossier is weer een verzameling kerntaken en werkprocessen. Als we die slim combineren ontstaan tal van nieuwe mogelijkheden om in de behoefte aan modules met civiel effect te voorzien.

Elke kwalificatie is opgebouwd uit kerntaken en werkprocessen die samen beschrijven wat de essentie is van een beroep of beroepsgroep. De benodigde kennis, vaardigheden en houdingsaspecten worden per kerntaak beschreven. Dat maakt het mogelijk om verwantschap tussen beroepen en beroepshandelingen (digitaal) in beeld te brengen, om desgewenst modulair op te leiden en ontwikkelingen en innovaties die meerdere sectoren betreffen systematisch te verwerken.

De bouwstenen van de kwalificatiestructuur
180 kwalificatiedossiers
500 kwalificaties
3.000 kerntaken en werkprocessen

Dat blijkt bijvoorbeeld uit de mbo-certificaten voor keuzedelen en de pilot met mbo-certificaten voor beroepsgerichte onderdelen van opleidingen. In september 2019 reikte minister van OCW Ingrid van Engelshoven bij een zorgorganisatie in Den Haag certificaten uit aan medewerkers van 34 tot 62 jaar, die daardoor breder inzetbaar zijn én behouden blijven voor de sector.

Een ander succesvol voorbeeld is de pilot praktijkleren met de praktijkverklaring in het mbo voor werkenden en werkzoekenden die (nog) geen diploma of certificaat kunnen behalen. Zo overhandigde staatssecretaris van SZW Tamara van Ark in juni 2019 praktijkverklaringen uit aan studenten bij een groothandel in Leiden. Gemotiveerd door het succes van de pilots bouwt SBB

Iedereen in de leermodus

Volwassenen opleiden voor een toekomst in de productie. Daarvoor bundelden uitzendbureau Randstad en private opleider Technicom de krachten. Wie het opleidingstraject Productie Pro succesvol afrondt, wordt beloond met een erkend mbo-certificaat.



“Werkenden en werkzoekenden staan niet meer met het juiste diploma direct voor de deur, maar bedrijven willen ze wel graag op een of andere manier inzetten”, zegt directeur van Technicom Robert Goedhart. “Of het nu gaat om een werknemer die na twintig jaar bij een bank door de automatisering boventallig werd, of om een dertiger die het gewoon leuk vindt om een volgende beroepskeuze te maken.”

Gat tussen vraag en aanbod dichten

Om het gat tussen vraag en aanbod te dichten, nemen Technicom en Randstad deel aan de pilot van SBB met mbo-certificaten voor beroepsgerichte onderdelen van opleidingen. “We richten ons op volwassenen die zich bij het uitzendbureau melden voor een vacature, maar niet de juiste vooropleiding hebben. Ze komen in dienst van een erkend leerbedrijf en leren daar praktijkhandelingen uit te voeren als operator-A. Bij ons krijgen ze één dag in de week ook de noodzakelijke theoretische bagage.”

Bas van der Weij (43) werkt via Randstad bij Lankhorst Engineered Products en volgt de opleiding Productie Pro. “Ik heb wiskunde, natuurkunde, scheikunde en procestechniek en ik maak veel praktijkopdrachten. Daardoor zie ik veel van

ons hele bedrijf. Dat is waardevol! Ik hoop uiteindelijk vast werk te krijgen bij Lankhorst en wil me blijven ontwikkelen. Met dit certificaat sta ik straks een stuk steviger op de arbeidsmarkt.”

Piepen en kraken

Naast omscholing ziet Goedhart mooie kansen voor bijscholing. “Naarmate de technologie voortschrijdt en je hetzelfde werk met minder mensen moet doen, gaat het piepen en kraken. Zo loop je ertegenaan dat ervaren werknemers soms ook trucjes leerden: als ik hier een klap geef op het apparaat, dan doet hij het weer. Maar als je niet hebt geleerd hoe dat apparaat precies werkt, dan begrijp je ook niet hoe een ander apparaat werkt en ben je beperkter inzetbaar.”

“Productie Pro leent zich dus voor volwassenen die nog geen volledige opleiding kunnen of willen volgen”, besluit Goedhart. “Verder is de praktische opzet een uitkomst voor anderstaligen: je leert te begrijpen wat je doet, zonder dat je het Nederlands tot in de puntjes hoeft te beheersen. Met dit opstapje kun je alvast een stukje van je mbo-diploma verzilveren. Vervolgens zal de een direct doorleren, terwijl de ander liever nog wat werkervaring opdoet. Hoe dan ook is het mooi om iedereen in de leermodus te krijgen.”



verder aan Ilo om maatwerk op basis van de bestaande infrastructuur, met landelijke waarde, mogelijk te maken.

Als we de kwalificatiestructuur breder inzetten, heeft dat als voordeel dat de transparantie toeneemt. Daarop doorredenerend is het ook waardevol als naast formeel onderwijs, dat leidt tot een erkend diploma of certificaat, ook nonformeel onderwijs aan diezelfde kwalificatiestructuur te relateren. Denk aan cursussen en trainingen die niet leiden tot een diploma en aan informeel leren door te doen. Het civiel effect van deze enorme variëteit aan niet-kwalificerende cursussen en trainingen kan worden vergroot door deze te relateren aan de kerntaken en werkprocessen in de mbo-kwalificatiestructuur.

Door ook onderwijsinhoud uit cursussen en trainingen op deze manier aan de kwalificatiestructuur te verbinden en te belonen met branchecertificaten, mbo-certificaten of praktijkverklaringen, wordt de weg naar een volledig diploma of een certificaat overzichtelijker. Bovendien komen innovaties sneller en effectiever in de structuur terecht, omdat bestaande onderwijsinhoud uit de niet-kwalificerende cursussen en trainingen kunnen worden benut voor kwalificerende trajecten.

Dat we in ons land één landelijke structuur met civiel effect kennen, biedt houvast voor zowel de student en cursist als voor de arbeidsmarkt. Doordat we kwalificatie-eisen beschrijven in termen van leeruitkomsten, op basis van zichtbare taken, kunnen we die structuur benutten voor werkenden en werkzoekenden. Door bouwstenen van het flexibele en modulaire systeem creatief te combineren, biedt de kwalificatiestructuur nieuwe kansen.

3.2. Kleinere eenheden die samen kunnen optellen tot een diploma

In veel gevallen is het halen van een, al dan niet aanvullend, mbo-diploma ook voor volwassenen leidend. Dat doel moet ook haalbaar zijn voor hén, ook al zal lang niet iedereen daar vraag naar hebben, of die vraag pas gaandeweg het traject ontwikkelen. Dat vraagt om opleidingstrajecten die behapbaar en toegankelijk zijn en rekening houden met bijvoorbeeld werk en gezin, onafhankelijk van tijd en plaats en met passende vormen van leren (waaronder e-learning) en toetsen. Ook is directe relevantie voor het beroep en de loopbaan een voorwaarde.

Specifiek voor volwassenen willen we het gemakkelijker maken om in afgebakende modules, met landelijke waarde op de arbeidsmarkt, kennis en vaardigheden op te doen. Extra waarde geeft het als zij daar een erkend mbo-certificaat voor kunnen halen, dat herkenbaar is om er civiel effect aan te ontleen. Als ze dat willen of nodig hebben, moeten deze eenheden kunnen worden gestapeld tot een diploma. Bij jongeren is dat anders: voor hen is en blijft het halen van een diploma, en ten minste een startkwalificatie, de voorkeursroute.

Binnen de kwalificatiestructuur kan het palet van mogelijkheden om Ilo vorm te geven worden verbreed. Zoals door het gebruik van onderdelen van kwalificaties waarmee overzichtelijk, flexibel en op maat kan worden aangesloten bij de behoefte van sectoren en de vakmensen in die sectoren. Er zijn inmiddels meer dan 150 keuzedelen waarvoor een certificaat mag worden uitgereikt. In 2019 zijn bovendien al 14 certificaten ontwikkeld, die bijvoorbeeld zijn verbonden aan onderdelen van de opleiding Kok, Decoratie- en restauratieschilder, Monteur service en onderhoud installaties en systemen en Vakbekwaam medewerker veehouderij. Inmiddels is deze pilot uitgebreid om nieuwe certificaten mogelijk te maken. Daarmee is ook de samenwerking tussen het bedrijfsleven en onderwijsinstellingen verder versterkt.

Het voorschrijven van de studiebelasting is voor dit doel niet relevant. Bij mbo-certificaten wordt nu uitgegaan van vastgestelde tijdseenheden van 240 studiebelastinguren, die niet altijd passen bij de behoeftes van werkenden en werkzoekenden. Soms kan dat sneller of wil iemand er juist langer over



kunnen doen. Het belangrijkste is dat de waarde van een module altijd duidelijk moet zijn en dat eenheden landelijk herkende waarde hebben.

De uitwerking kan sectoraal verschillen, maar het idee van kleinere eenheden die samen optellen tot een diploma maakt wel snelheid mogelijk. Een bijkomend voordeel is dat innovaties direct worden opgepakt en omgebouwd tot een cursusaanbod, waarna ze hun weerslag hebben op het initiële onderwijs.

Samengevat hebben volwassenen behoefte aan flexibel, behapbaar en toegankelijk onderwijs. Bijscholing moet passen naast werk, gezinsleven en persoonlijke verantwoordelijkheden. Daarvoor willen zij een mbo-opleiding in onderdelen kunnen volgen, die kunnen worden afgerond met een mbo-certificaat met civiel effect. Dat maakt hen beter inzetbaar door verbreding of verdieping van hun kennis en ervaring en dat kan ook de opstap zijn naar een volgend kwalificatieniveau. Voor wie het behalen van een volledig mbo-diploma (incl. entreeopleiding) of een mbo-certificaat voortsnog niet haalbaar lijkt, kan de praktijkverklaring die functie hebben. Er bestaan al mbo-certificaten, maar dat aanbod moet worden uitgebreid en verduurzaamd, toegespitst op werkenden en werkzoekenden. Zodat volwassenen er goed mee aan de slag kunnen, zich kunnen inschrijven voor een onderdeel van een opleiding en die onderdelen eventueel kunnen stapelen tot een diploma.

3.3. Vereenvoudig erkenning van verworven competenties

Het moet mogelijk zijn om voor onderdelen van een scholingstraject vrijstellingen te krijgen. Het bewijs dat een kandidaat aan de eisen voldoet kan bestaan uit een afsluitend examen na gevolgd onderwijs, maar volwassenen brengen in een scholingstraject ook al veel werk- en levenservaring mee. In dat geval is onderwijs niet meer nodig en volstaat een vorm van toetsing waarin wordt bewezen dat de persoon aan deze eisen voldoet.

Om scholing voor volwassenen aantrekkelijk en behapbaar te maken is het nodig dat we ook bij toetsing en examinering rekening houden met volwassenen. Niet alleen omdat het vaak lang geleden is dat iemand voor de laatste keer examen deed (examenvrees mag niet worden onderschat), maar ook met goede vormen van toetsen. Er moeten andere vormen van beoordeling komen, die passen bij volwassenen. Denk aan assessments en proeven van bekwaamheid, waardoor een kandidaat snel kan laten zien wat hij of zij al beheerst. Waar de kandidaat even kan parkeren om te bekijken hoe ver hij of zij is. Scholing kan het zelfvertrouwen helpen herstellen als de beoordeling aansluit bij wat iemand al beheerst.

Voor een mbo-diploma geldt de drievoudige kwalificatieplicht: de beroepsopleiding is gericht op de start van een loopbaan, biedt maatschappelijke vorming en bereidt voor op een vervolgstudie. Vandaar dat kennis en vaardigheden op het gebied van loopbaan, burgerschap en taal en rekenen verplicht zijn. Voor volwassenen moet een mbo-diploma dezelfde volledige waarde hebben en zeker voor mensen die nog geen startkwalificatie bezitten, zoals statushouders, blijft een diploma belangrijk. Veel volwassenen hebben de gevraagde kennis en vaardigheden echter al in huis.

Daarom zou het voor een vervolgstap in de beroepsuitoefening niet altijd nodig moeten zijn om opnieuw een examen af te leggen voor Nederlands en algemene rekenvaardigheden of opnieuw te voldoen aan de verplichting voor Loopbaan en burgerschap uit het initiële mbo. Dat is dan een onnodige belasting. Als een diploma wél relevant is, kunnen de generieke exameneisen ook al door werkervaring zijn opgedaan, wat met eerder verworven competenties (evc) kan worden aangetoond.

Evc voor iedereen te doen

Vakmensen doen iedere dag ervaring en kennis op. Met erkenning van verworven competenties, een evc-traject, kunnen ze dit laten valideren en verzilveren met een diploma. Evc moet voor iedereen te doen zijn.



Werknemers in bouw en infra hebben een zwaar beroep, waardoor langer doorwerken gemakkelijker gezegd is dan gedaan. Om de doelgroep daarvan bewust te maken en in beweging te krijgen ontwikkelde kennis- en adviescentrum Vollandis een duurzame inzetbaarheidsanalyse. “Alles wat we doen past in de context: werk veilig, houd plezier, kijk vooruit”, zegt Tjeerd Willem Hobma, algemeen directeur van Vollandis. “Onder dit laatste valt ook een leven lang ontwikkelen, waarbij evc van pas komt. Je werk is immers de ultieme leerplek.”

Meer in je mars hebben

Henk Melissant werkte als meewerkend voorman in de bouw als betonstaalvlechter. “Door een evc-traject ben ik gaan geloven dat ik meer in mijn mars heb. Dat ik niet alleen orders kan uitvoeren, maar ook kan verzinnen wat er moet gebeuren. Dankzij het niveau 4-diploma van uitvoerder gespecialiseerde aannemerij kon ik ook solliciteren als instructeur en sta ik nu voor de klas. Met de juiste begeleiding is evc absoluut voor iedereen te doen.”

Voor werknemers zonder mbo-diploma of met een diploma op een lager niveau dan waarop ze werken, is evc dus een krachtig instrument om opgedane vaardigheden te verzilveren. Dat

gebeurt in drie stappen. Evc-adviseur Claudia Klarenbeek: “Ten eerste doen we een uitgebreide intake, waarbij de deelnemer al zijn eventuele diploma’s en verklaringen in een e-portfolio zet. Ten tweede gaan we de verdieping in. Dan wil ik precies horen hóé de deelnemer een werkplek inricht of een betonreparatie uitvoert.”

Zo veel mogelijk barrières wegnemen

De tweede stap is soms lastig. Klarenbeek: “We meten wat je kunt, maar beschrijf maar eens alle handelingen die je verricht terwijl die een automatisme zijn geworden. Is dat gelukt, dan volgt stap drie, waarbij de deelnemer op een roscholing volgt voor eventuele hiaten in het diploma. Daarna neemt de examencommissie de valideringsaanvraag in behandeling.”

“We nemen zo veel mogelijk barrières weg”, vervolgt Hobma. “Vroeger moest je elke competentie aantonen met een filmpje of verslag. Nu dekken we bijvoorbeeld samenwerken of overleggen met een casus tijdens het eindgesprek of door een verklaring. Verder bestaat er een handige app voor het portfolio. Wij brengen onze evc-ervaring nu in voor een bouw-en-techniek-breed project: het skillspaspoort. Iedere vakman zou dat ter ondersteuning van zijn duurzame inzet op termijn moeten hebben.”



Het allerbelangrijkst is dat we de formele waardering van werk- en levenservaring een nieuwe impuls geven. Evc is een beproefde methode om kennis en vaardigheden te waarderen en scholing te beperken tot wat echt nodig is. Helaas is de afgelopen jaren gebleken dat die methode te ingewikkeld is en daarom niet overal even succesvol wordt ingezet. Met deelnemers moet in de intake worden afgesproken wat het doel is van het evc-traject: de arbeidsmarktroute (waarderen van kennis en kunde voor een loopbaanstap) of de onderwijsrouten (op basis van vrijstellingen een formele opleiding volgen). Voor evc-kandidaten kost het veel inspanning en tijd om bewijslast te leveren, het bedrijf moet veel ondersteuning leveren en de uitkomst van een traject is niet altijd duidelijk [6]. Alleen als aan de voorkant goede afspraken worden gemaakt werkt evc goed; gelukkig zijn er ook voorbeelden van succesvolle evc.

Vereenvoudiging waar mogelijk, in combinatie met goede afspraken, zijn nodig om evc nu echt te laten werken. Dat vraagt om inspanningen van alle betrokken partijen; we hebben elkaar nodig. Zo bieden wij de kwalificatiestructuur aan als gemeenschappelijke basis, op grond waarvan eenheden of modules kunnen worden gevormd die uiteindelijk tot een diploma kunnen leiden. Die kunnen we nog verder verfijnen door werk- en leerervaring te verwoorden aan de hand van skills (kennis en vaardigheden). Door een eenvoudiger systeem op te zetten dat is gerelateerd aan de formele kwalificatiestructuur, kan de deelnemer in een traject van bijvoorbeeld maximaal twee weken zijn of haar informeel opgedane beroepsvaardigheid laten zien, inclusief persoonlijke en sectoroverstijgende kennis en vaardigheden.

Daarnaast zijn goede, structurele afspraken nodig. Enerzijds tussen evc-aanbieder en school, zodat duidelijk is waar evc toe leidt. Door het traject te laten leiden tot een persoonlijk ontwikkelplan, wordt evc de opstap naar een vervolg. De arbeidsmarktroute en onderwijsrouten moeten daarvoor weer meer met elkaar worden verbonden. Voor een specifieke groep van inburgeraars kan diploma-waardering de eerste stap zijn. Het Informatiecentrum Diplomawaardering van SBB beschikt daarvoor over de nodige expertise.

Anderzijds vraagt het afspraken met de overheid, om de breed gevoelde noodzaak van deregulering met urgentie te realiseren. Samen met het Nationaal Kenniscentrum EVC en de EVC Adviesraad willen we de overheid aanspreken om op afstand te blijven en te vertrouwen op de afspraken tussen werkgever of UWV, de werknemer of werkzoekende en de onderwijsinstelling en de evc-aanbieder.

Samenvattend: als volwassenen een opleiding of training gaan volgen, moet die recht doen aan de leer- en werkervaringen die ze al bezitten. De eerder opgedane kennis en vaardigheden moeten formeel worden gewaardeerd om een gericht (maatwerk-)vervolgtraject te kunnen aanbieden. Dat vraagt om vereenvoudiging van het evc-systeem en om goede afspraken tussen evc-aanbieders en (examencommissies van) scholen. Dat helpt onderwijsinstellingen om trefzeker te kunnen erkennen wat er al is geleerd en daarvoor vrijstellingen te verlenen, waardoor ze een aantrekkelijk opleidingsaanbod kunnen opstellen.

3.4. Maak breed inzetbare skills zichtbaar

Aan welke kennis en vaardigheden heeft de arbeidsmarkt behoefte en hoe koppelen we dat aan wat werkenden en werkzoekenden al in huis hebben? Als we mensen willen opleiden en om- en bijscholen om duurzaam inzetbaar te zijn, is een systeem nodig waarin zichtbaar wordt wat mensen precies kunnen en moeten kunnen in een bepaald beroep of opleiding. Niet alleen op basis van beroepstaken (wat doe je), maar ook op basis van specifieke vaardigheden: 'hard skills' (wat kun je) en 'soft skills' (hoe kom je over).

Om aan kennis en vaardigheden (skills) in de beroepscontext waarde te kunnen toekennen, is het belangrijk dat ze herkenbaar zijn en algemeen geaccepteerd. Omdat ruim veertig procent van de



beroepsbevolking op mbo-niveau werkt, en het mbo één landelijke gestandaardiseerde kwalificatiestructuur kent, onderzoekt SBB hoe we skills in de kwalificatiestructuur beter in beeld kunnen brengen. Met zo'n (digitaal) systeem in de hand kunnen we laten zien wat mensen al kunnen en nog moeten leren, van vakbekwaamheid tot soft skills. Door alle kennis en vaardigheden systematisch te beschrijven, te ordenen en met elkaar in verband te brengen, komen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt beter bij elkaar.

Bij nul beginnen hoeft niet: er zijn al diverse standaarden om beroepen hiërarchisch te ordenen. SBB wil samen met anderen onderzoeken hoe een koppeling kan worden gemaakt tussen deze systemen en de kwalificatiestructuur, zodat herkenbaarheid behouden blijft. Verschillende partijen willen hierin samenwerken. UWV bijvoorbeeld wil binnen het project Werkinzicht de mismatch tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt aanpakken en ontwikkelt een ordening die de verbinding maakt tussen skills in vacatures en skills van mensen.

Als helder is welke vaardigheden bij welke functies horen, dan kunnen werkenden en werkzoekenden zien welke beroepsmogelijkheden ze nog meer hebben of op welk gebied ze eventueel scholing kunnen volgen om duurzaam inzetbaar te blijven. Aanvullend kan een helder overzicht van toekomstmogelijkheden bedrijven helpen om hun medewerkers te motiveren om zich bij te scholen, het onderwijs helpen om de juiste opleidingen aan te bieden en UWV en sociale diensten ondersteunen om hun werkzoekende voor te bereiden op de arbeidsmarkt. Door werkzoekenden te helpen aan een baan in combinatie met scholing werken we aan een duurzame, inclusieve arbeidsmarkt.

Kort samengevat vraagt duurzame inzetbaarheid van werkenden en werkzoekenden om een systeem dat laat zien welke sectordoorsnijdende kennis en vaardigheden, die nodig zijn voor veranderende beroepen op mbo-niveau, ze al beheersen. Specifiek de kennis en vaardigheden die mensen hun hele loopbaan kunnen benutten. SBB brengt die kennis en vaardigheden beter in beeld in de kwalificatiestructuur en bij beroepsinformatie. Zo kunnen we de arbeidsmarktontwikkelingen en persoonlijke vaardigheden beter met elkaar verbinden, wat een eventuele overstap vergemakkelijkt naar een ander beroep of functie gestoeld op wat mensen al kunnen.





4. Arbeidsmarktinformatie

Veel sectoren kampen met tekorten op de arbeidsmarkt. Tegelijk zijn er krimpsectoren waarin mensen hun baan verliezen én zijn er mensen die langdurig langs de zijlijn staan. Om nu en in de toekomst over voldoende vakmanschap te beschikken, moeten meer mensen worden om- en bijgeschoold. Dat is een behoefte uit economisch en maatschappelijk oogpunt en voor vrijwel iedereen ook een persoonlijke wens.

De veranderingen op de arbeidsmarkt hebben bovendien invloed op de arbeidsmarktinformatie zelf, zowel kwantitatief als kwalitatief. Dit vraagt bijzondere aandacht voor de manier waarop data worden verzameld, welke data beschikbaar zijn en hoe de data eenduidig worden uitgelegd.

Om inzicht te bieden in de wijze waarop volwassenen werk kunnen maken van een leven lang ontwikkelen, kan de onafhankelijke en betrouwbare arbeidsmarktinformatie van SBB, die nu op jongeren is gericht, ook voor volwassenen toegankelijk worden gemaakt. In dit hoofdstuk doen wij twee voorstellen om dat mogelijk te maken.

4.1. Website met informatie voor werkenden en werkzoekenden

Met ‘Kans op werk’ toont SBB de toekomstige kansen voor mbo-studenten. Het gaat om de kans dat een gediplomeerde schoolverlater werk vindt in het verlengde en op het niveau van zijn opleiding. De kansen zijn vastgesteld per opleiding en per regio. Omdat SBB alle beschikbare vacature-informatie verzamelt, hebben we niet alleen in beeld hoeveel vacatures geschikt zijn voor gediplomeerde jongeren, maar ook wat de vraag is naar werkenden en werkzoekenden met ervaring. Ook de trendrapportages en trendcommunities van SBB kunnen worden ingezet voor werkenden en werkzoekenden.

Eind 2018 heeft SBB de website KiesMBO.nl gelanceerd om jongeren en hun ouders te ondersteunen bij een studiekeuze in het mbo. Het is denkbaar dat de hiervoor gebruikte data met aanvullingen de basis vormen voor een ‘KiesMBO.nl voor volwassenen’. Een verkenners heeft onlangs voor OCW en SZW de mogelijkheden in kaart gebracht voor een digitaal scholingsplatform, een website waar mensen inzicht kunnen krijgen in hun scholingsmogelijkheden en persoonlijke budgetten. Een ‘KiesMBO.nl voor volwassenen’ kan hier een concretisering van worden. Het kan werkenden en werkzoekenden informeren over kansrijke sectoren, opleidingsmogelijkheden (onder andere via de bbl en mbo-certificaten) en financieringsmogelijkheden.

De bestaande infrastructuur voor arbeidsmarktinformatie biedt ook andere mogelijkheden. Op korte termijn is het mogelijk om aanvullend een nieuwe website (of anderszins een digitale tool) te ontwikkelen met arbeidsmarktinformatie specifiek voor leven lang ontwikkelen. Door informatie over werkenden met ervaring bijvoorbeeld te combineren met data van het UWV, ontstaat een beeld van huidige en toekomstige beroepsperspectieven voor zowel werkenden als werkzoekenden. Voor arbeidsmarktonderzoek gebruikt SBB externe bronnen van samenwerkingspartners, zoals DUO, CBS, ROA, UWV en Jobfeed. Daarnaast is er een eigen database met bijna 250.000 erkende leerbedrijven.

Door de arbeidsmarktinformatie beschikbaar te stellen per sector of regio, voor alle beroepen en ook hoogspecialistische beroepsgroepen, hebben ook partners in de regio er baat bij. Een mogelijkheid is bijvoorbeeld dat de website inzicht geeft in de sectorale en regionale vraag, zodat onderwijsinstellingen hun aanbod voor werkenden en werkzoekenden daarop kunnen aansluiten. Verder kan de website het bedrijfsleven inzicht bieden in de beschikbaarheid van onderwijs in de regio.

Je thuis op de bank oriënteren

Je denkt aan een andere baan, maar wat past bij je? Waar kun je een opleiding volgen? Welke mogelijkheden zijn er om die te financieren? Geen ingewikkelde vragen voor de loopbaancoaches van de FNV, al zouden ze graag een website zien die daarbij helpt.



Bas de Lege is loopbaanbestuurder bij de FNV. “We ondersteunen leden bij hun loopbaan”, legt hij uit. “In een laagdrempelig gesprek van drie kwartier tot een uur kunnen leden met heel verschillende vragen bij ons langskomen, of het nu een wens is, een droom of een probleem. Zolang het maar over de loopbaan gaat. In dat gesprek helpen twee loopbaancoaches het antwoord op die vraag scherp te krijgen.”

Dromen van een baan in de zorg

Met ruim dertig jaar ervaring in de detailhandel droomt FNV-lid Ilse van een baan in de zorg. Maar ze heeft nog niet het juiste diploma, zet haar vaste baan liever niet op het spel én vraagt zich af welk bedrijf op een 52-jarige werknemer zit te wachten. “Tot ik een oproep zag voor een gratis loopbaangesprek. Daar heb ik op gereageerd. Als je echt niet meer gelukkig bent in je werk, dan moet je verder kijken.”

Samen met Ilse onderzoeken de loopbaancoaches wat ze leuk vindt. Al snel staat als een paal boven water dat ze met mensen en in de zorg wil werken. Kort daarna verstuurt Ilse twee sollicitatiebrieven

en wordt ze bij beide zorginstellingen uitgenodigd voor een nadere kennismaking. Een leerbaan (bbl) blijkt de oplossing. “Ik ben nu bezig met de opleiding verzorgende-IG en ik werk er ook meteen bij. Ik voel me nu echt nuttig. Dit is wat me elke dag gelukkig maakt.”

Alles in één website

“Ik word heel blij van dit werk”, vervolgt De Lege. “Leden zoals Ilse melden zich omdat ze iets willen. De uitkomst is deels tijd- en plaatsgebonden en niet iedereen heeft evenveel mogelijkheden, maar het begint met positief denken. En misschien is de uitkomst wel dat je op de goede plek zit. Maar wat ik wel merk, is dat informatie soms slecht te vinden is.”

“Voordat je het gesprek aangaat, zou je zelf alvast moeten kunnen spelen achter de computer”, denkt De Lege. “Zodat je als werkende of werkzoekende ontdekt naar welke soortgelijke beroepen je kunt switchen, waar je een intertestestje kunt doen, welke scholen opleidingen verzorgen, of er mogelijkheden zijn voor financiering, enzovoorts. Dat allemaal in één website zou geweldig zijn.”



Kortom, het is belangrijk dat er ook voor volwassenen een informatieve website of digitale tool komt waarin ze informatie vinden over beroepsperspectieven, mbo-diploma's en certificaten, financieringsmogelijkheden en een scan over wat bij ze past. Met kwalitatieve arbeidsmarktinformatie per sector of regio houden werkenden en werkzoekenden de regie over hun eigen ontwikkeling. Doordat de informatie voor iedereen zowel landelijk als regionaal toegankelijk is, draagt ze bovendien bij aan een inclusieve samenleving.

4.2. Landelijk dekkend netwerk van onafhankelijke regionale loketten

Op wat langere termijn van twee tot vijf jaar moet het mogelijk zijn om de kloof tussen vraag en aanbod te verkleinen. Enerzijds door vraag en aanbod bij elkaar te brengen, anderzijds door mensen meer te stimuleren en ondersteunen om de eigen ontwikkeling gedurende hun loopbaan ter hand te nemen.

De drempel voor leven lang ontwikkelen moet laag zijn. Daarvoor is een adequate ondersteuningsstructuur nodig. Voor begeleiding moeten werkenden en werkzoekenden terechtkunnen bij regionale loopbaanloketten. Deze loketten dienen toegankelijk te zijn en up-to-date arbeidsmarkt-perspectieven te bieden, zowel bovensectoraal als regionaal. Daarbij moet ook aandacht worden besteed aan accreditatie, voor het borgen van onafhankelijkheid. Het kunnen zowel fysieke locaties zijn als digitale loketten.

Naast het verbeteren van de bestaande regionale leerwerkloketten van onderwijs, bedrijfsleven, overheid en UWV wordt gedacht aan laagdrempelige, onafhankelijke loopbaandesks dicht in de buurt, bijvoorbeeld op scholen of in bibliotheken en winkelcentra, met gebruikmaking van publieke en private expertise. Dit soort loketten kan ook digitaal worden aangeboden, ondersteund door een digitaal opleidingsoverzicht met kwalitatief goede opleidingen. Per slot van rekening moet de bereikbaarheid van een dergelijk loket ook buiten kantooruren geregeld zijn. In Friesland, Twente en Rijnmond loopt al een pilot met Leerwerkloketten Plus, waarbij de loketten drie jaar lang extra middelen krijgen om hun dienstverlening te versterken en verbreden.

Werkenden en werkzoekenden moeten dicht bij hun woon- of werkplek terechtkunnen voor advies en antwoorden op vragen. Of denk aan een herintreder die enige jaren geleden een diploma haalde en nu weer aan de slag wil, dus misschien wat onwennig weer de weg opgaat. Ondersteuning van bijvoorbeeld een regionaal loopbaanloket, van een loopbaancoach in een vakbondshuis en een leerambassadeur in een bedrijf geeft inzicht in financieringsmogelijkheden en het beschikbare scholingsaanbod. Het vergt een multidisciplinaire aanpak van informatie en dialoog.

Voor arbeidsmarktinformatie bestaat al een goede infrastructuur met samenwerkingspartners, experimenten en tools. SBB verbindt bovendien kennis en informatie uit regio's en sectoren en betreft kennis van stakeholders via kenniscommunities. Al deze data zijn evengoed van belang voor Ilo. SBB breidt de activiteiten voor het reguliere mbo dan ook graag uit voor nieuwe doelgroepen. SBB en UWV hebben de ambitie om samen als vooraanstaand publiek kennispunt voor arbeidsmarkt-informatie te worden gezien en om een sectorale en regionale infrastructuur (samen met gemeenten, scholen, werknemers en werkgevers en Divosa) voor Ilo te ontwikkelen. Beide organisaties doen arbeidsmarktonderzoek en brengen kansen en knelpunten in beeld.

Door de samenwerking tussen SBB en UWV te optimaliseren en duidelijke afspraken te maken over data, kennis en definities wordt de arbeidsmarktinformatie nog meer in lijn gebracht. Slimmer samenwerken leidt bovendien tot een betere aansluiting bij sectorale en regionale partners en tot een grotere inzetbaarheid van al die werkzoekenden die wel inzetbaar zijn maar toch langs de kant staan.



Samengevat moet de drempel voor leven lang ontwikkelen zo laag mogelijk zijn. Daarvoor is een adequate ondersteuningsstructuur nodig. Werkenden en werkzoekenden moeten dicht bij hun woon- of werkplek terechtkunnen voor advies en antwoorden op vragen. Met ondersteuning van bijvoorbeeld een regionaal loopbaanloket, een loopbaancoach in een vakbondshuis en een leer-ambassadeur in een bedrijf, krijgt de volwassene inzicht in eigen mogelijkheden, het aanbod aan scholing en in de daarvoor beschikbare financiële faciliteiten.

Elk bedrijf een leerambassadeur

Hoe krijgen we volwassenen zover dat ze de regie nemen over een volgende stap in hun carrière? Een leerambassadeur geeft inzicht in de persoonlijke mogelijkheden, het scholingsaanbod en de financiering. Elk bedrijf zou zo'n leerambassadeur moeten hebben.

Als iemand zich een leven lang ontwikkelt, dan is het wel Wendy Beerman. Naast adviseur medezeggenschap bij de gemeente Almere is ze daar leerambassadeur. "Het kwam op mijn pad", vertelt ze. "Met het oog op mijn loopbaan werd me gevraagd hoe ik het zou vinden om die rol op me te nemen. En ik vind alles heel erg leuk, dat is een beetje mijn probleem."

Laagdrempelige een-op-eengesprekken

Beerman ziet zichzelf als voorportaal van de gecertificeerde loopbaanadviseur. "Ik heb laagdrempelige een-op-eengesprekken met collega's die niet weten welke weg ze moeten bewandelen voor opleiding of ontwikkeling. Ik leg uit hoe het in onze organisatie werkt, wat er financieel is geregeld en bij wie ze moeten zijn. Verder laat ik zien welke tools ze kunnen gebruiken om hun talenten te ontdekken."

Zelf start Beerman al op haar achttiende in de zorg. Na tien leerzame jaren wil ze graag wat anders. "Via een vriendin kwam ik terecht bij het bestuurssecretariaat van de gemeente Almere. Ik had nog geen idee hoe een computer werkte, maar het beviel zo goed dat ik onder andere doorgroeide tot secretaresse van de afdelingsmanager, coördinator van de post- en reproductie afdeling en wijkregisseur in Almere-Buiten."

Flyers en posters

Om collega's te laten weten dat ze bij haar als loopbaanadviseur terecht kunnen, verspreidt Beerman flyers en posters. "Dat werkt, want collega's komen naar me toe om een afspraak te maken en samen te sparren. Om daar nog een schepje bovenop te doen, zal ik ook aanschuiven bij het werkoverleg van afdelingen waar de activiteiten door automatisering snel veranderen."

Om zich zeker te voelen in haar werk volgt Beerman regelmatig trainingen en cursussen, van een managementsupporttraining en enkele modules van de hbo-opleiding juridisch kwaliteitsmedewerker tot de leergang voor ambtelijk secretaris. "In de toekomst wil ik als trainer aan de slag. Als wijkregisseur mocht ik weleens lesgeven bij MBO College Almere. Dat vond ik zó leuk om te doen."

Intrinsieke motivatie

"Al zag ik maar bij één student de twinkeling in de ogen, dan was het goed", zegt Beerman. "Je moet zelf de noodzaak zien van leven lang ontwikkelen. Intrinsieke motivatie, daar begint het mee. Je moet worden uitgenodigd, maar pak ook je kansen."





5. Leercultuur, wetgeving en financiering

Een leven lang ontwikkelen is de belangrijkste basis voor werkzekerheid en voor het voorkomen van mismatches bij de veranderende vraag naar werk. Het gaat niet alleen om scholing voor iedereen, maar veronderstelt ook tijd, middelen en ruimte om tijdig te blijven investeren in inzetbaarheid.

Hoe inspireren we alle partijen om gezamenlijk aan tafel te gaan en te bepalen wat nodig is aan opleiding? Voorop staat dat de regie bij de werkende en werkzoekende zelf ligt. Die moet zich bewust zijn van zijn of haar toekomstperspectief op de arbeidsmarkt en in de samenleving. Daarbij kan hij of zij worden geholpen door de werkgever, vakbond of uitkeringsinstantie, gestimuleerd door een passend scholingsaanbod van onderwijsinstellingen en gefaciliteerd door de overheid.

In dit laatste hoofdstuk doen we een appel op alle partijen op de arbeidsmarkt om samen te werken aan een leercultuur, en in het bijzonder op de overheid, om mensen ook werkelijk in de gelegenheid te stellen zich te scholen en om onderwijsinstellingen en sociale partners met de juiste kaders te faciliteren.

5.1. Stimuleer proactieve inzet door inzetbaarheid periodiek in beeld te brengen

Het is essentieel dat volwassenen doordrongen raken van de noodzaak om zich een leven lang te ontwikkelen. Gepaste aansporing met goede ondersteuning versterkt proactief gedrag. Onderzoek geeft aan dat volwassenen in het algemeen een horizon hebben van maximaal drie jaar en bedrijven van vijf jaar, terwijl brancheorganisaties weer verder kijken [2, 3].

Het ondersteunen van werkzoekenden en werkenden bij hun leervraag is essentieel. Een van de uitdagingen waar de SER aan werkt is herkenbare en toegankelijke dienstverlening. Sociale partners doen op dat vlak al veel, bijvoorbeeld via cao's. In aanvulling daarop, en op de eerder genoemde regionale loketten, kunnen een periodieke arbeidsmarktscan en een online document bijdragen aan proactief gedrag.

Een concreet voorstel van een apk of een periodieke arbeidsmarktscan, zoals benoemd door Kamerleden Wiersma en Diertens [7], is te vinden in Aan de slag met een leven lang ontwikkelen [8] en Wetboek van Werk 2025 [9]. Eenmaal per vijf jaar heeft elke werkende en werkzoekende recht op een periodieke arbeidsmarktscan (pas), betaald door de overheid. Het resultaat daarvan kan de werkende of werkzoekende samen met andere diploma's en vaardigheden die in bezit zijn vastleggen in een digitaal paspoort. Dat document is voor eigen gebruik, maar ook werkgevers en uitkeringsinstanties kunnen ernaar vragen. Doordat het (elektronisch) paspoort steeds wordt geactualiseerd en onderwerp van gesprek blijft, draagt de methode bij aan een leercultuur.

Al eerder noemden wij hoe belangrijk het is dat het voortdurend blijven ontwikkelen van talenten de norm moet zijn op de arbeidsmarkt. Het bevorderen van deelname door werkenden en werkzoekenden aan ontwikkelactiviteiten is essentieel, of het nu gaat om scholing of oriëntatie. Geschoolde leerambassadeurs in bedrijven kunnen daarbij een systematische rol vervullen en ook vakbonden kunnen een rol spelen. Door ondersteuning, bijvoorbeeld met een vakbondsscholingsfonds, kan de gewenste leercultuur met gezamenlijke krachten worden ontwikkeld.

Iedereen moet dus het recht hebben om via een arbeidsmarktscan periodiek inzichtelijk te krijgen wat hij of zij in huis heeft. De arbeidsmarktinformatie van SBB, die kansrijke sectoren en banen in beeld brengt, kan ondersteunend zijn. We doen een beroep op de overheid om die periodieke arbeidsmarktscan te vergoeden.

Allemaal aan de leerrechten

Hoe krijgen we werkenden en werkzoekenden aan de studie? Naast tijd en zin spelen ook kosten een rol. Door elke Nederlander dezelfde leerrechten te geven, is die horde alvast genomen.

“De economie en de arbeidsmarkt veranderen”, zegt Bas ter Weel, directeur van SEO Economisch Onderzoek. “De halfwaardetijd van een opleiding, ofwel de periode waarin een opleiding haar vruchten afwerpt, wordt een stuk korter. Twintig jaar geleden ging je bij een bedrijf aan het werk en daar bleef je je hele leven, eventueel met bijscholing. Maar tegenwoordig hebben bedrijven een kortere levensduur én wisselen medewerkers vaker van baan. Verander je van beroep, dan moet je wel middelen hebben om te investeren.”

Kosten en baten

Persoonlijke leerrechten zijn een manier om die investering mogelijk te maken. Dat wil zeggen dat iedere Nederlander bij geboorte of bijvoorbeeld bij aanvang van de schoolloopbaan hetzelfde bedrag ontvangt om onderwijs te volgen, hoe die route er ook uitziet. In 2018 onderzocht SEO de kosten en baten, zoals beschreven in het rapport ‘Leerrechten doorgerekend’. Ter Weel legt uit: “In de berekening zijn we ervan uitgegaan dat iedereen heeft recht op een universitaire studie, gemiddeld de duurste opleiding. De één maakt dat bedrag direct op en de ander krijgt het potje mee om zich een leven lang te ontwikkelen.”

Prikkel om scholing te volgen

Budget voor extra scholing leidt veelal tot ‘dead weight’: hoger opgeleiden die ervan gebruikmaken, zouden de scholing ook zonder financiële bijdrage hebben gevolgd. Terwijl medewerkers in mbo-functies, waarvoor om- en bijscholing juist zo belangrijk is, dat nalaten. “Leerrechten geven mogelijk een prikkel om wél scholing te volgen”, vervolgt Ter Weel. “Tegelijk kan het voor de overheid een stok achter de deur zijn: u verliest uw baan, dus u ontvangt een WW-uitkering, maar u gaat ook uw leerrechten gebruiken voor een opleiding.”

Van timmerman naar timmerman-plus

Volgens de berekeningen van SEO zijn leerrechten onder bepaalde veronderstellingen rendabel. “We zijn er onder meer van uitgegaan dat bedrijven hun medewerkers tijd gunnen om zich om- en bij te scholen en dat er voldoende onderwijsaanbod is om de doelgroep ook echt wat te bieden. Dan heb je het dus niet over een cursus yoga, maar gaat het erom dat je van timmerman naar timmerman-plus groeit. Een pot geld is dus niet alles. Beroepsonderwijs, bedrijfsleven, brancheorganisaties en de overheid moeten met elkaar zorgen dat een cultuur ontstaat, waarin leven lang ontwikkelen heel normaal is.”



5.2. Leerrechten en leerrekening voor iedereen

Iedereen zou toegang moeten hebben tot leerrechten: persoonlijke, financiële trekkingsrechten op door de overheid erkend onderwijs. De MBO Raad, NRTO, VNO-NCW en MKB-Nederland deden in 2019 een voorstel, onderbouwd met een scenariostudie van SEO Economisch Onderzoek naar de investeringen en baten [10]. Op basis van het model dat lager opgeleiden meer leerrechten toegekend krijgen dan hoger opgeleiden, is de conclusie dat leerrechten de investering meer dan opbrengen. Ook in het SER-advies uit 2017 over leren en ontwikkelen tijdens de loopbaan [1] is geadviseerd te gaan werken met trekkingsrechten en een ontwikkelrekening voor burgers en ook de commissie Sap deed aanbevelingen voor het investeren in nieuwe zekerheid [11]. Het moet gaan om middelen die mensen naar eigen inzicht kunnen besteden aan opleiding en ontwikkeling.

Een systeem van individuele leerrechten voor werkenden en werkzoekenden loont. Leerrechten dragen bij aan de duurzame inzetbaarheid van mensen en het terugdringen van inkomensongelijkheid; de sociale zekerheidslasten dalen omdat minder werkzoekenden ervan gebruik hoeven te maken en de belastingopbrengsten nemen toe doordat de gemiddelde jaarinkomens van werkenden stijgen. Daarbij geeft zo'n systeem werkenden en werkzoekenden meer regie over hun eigen loopbaan.

Daarnaast roept SBB werkgevers, opleidings- en ontwikkelfondsen op om voor iedere volwassene inzichtelijk te maken welke financiële ondersteuning mogelijk is, bijvoorbeeld via een persoonlijke leerrekening. In veel sectoren is dat al geregeld.

Met verschillende regelingen stimuleert de overheid het leren en werken in de praktijk. Om te beginnen zijn dat de al bestaande subsidieregeling Praktijkleren en het Stagefonds Zorg. Het aantal bbl'ers stijgt, maar de subsidieregeling Praktijkleren stijgt niet mee. Doordat steeds meer mensen van de regeling gebruikmaken daalt het subsidiebedrag per bbl-student. Verhoging van deze subsidies is werkelijk een must, zeker gezien ons pleidooi om de bbl ook in te kunnen zetten voor om- en bijscholing van volwassenen. Bovendien willen wij het mogelijk maken dat ook werkzoekenden zich op deze manier ontwikkelen en zo re-integreren op de arbeidsmarkt. Dat vraagt nog wat extra's van werkgevers, bovenop de kosten van om- en bijscholing van hun eigen personeel, en dat vereist dus een bijdrage van de Rijksoverheid.

We zijn blij dat er daarnaast drie nieuwe subsidieregelingen beschikbaar komen. Zoals met de subsidie Flexibilisering beroepsonderwijs voor volwassenen, waarmee publieke en private mbo-instellingen innovatieve en flexibele onderwijsprogramma's in de derde leerweg kunnen ontwikkelen. De programma's moeten gericht zijn op werkenden en werkzoekenden. De subsidieregeling loopt tot 2024 en bevat een kleine startsubsidie voor de vorming van een samenwerkingsverband en een grotere subsidie voor het ontwikkelen van een of meer flexibele opleidingsprogramma's.

Via de subsidieregeling STAP-budget (stimulans van de arbeidsmarktpositie) kunnen werkenden en niet-werkenden vanaf 1 januari 2022 een persoonlijk ontwikkelbudget voor scholing en ontwikkeling aanvragen. Zij kunnen dat bijvoorbeeld inzetten om een mbo-diploma te halen, maar ook om een sector-erkend certificaat te halen of om een cursus te volgen.

Verder kunnen mkb-ondernemingen en grootbedrijven in de sectoren landbouw, horeca en toerisme dit jaar subsidie tot 2025 aanvragen om te investeren in een leerrijke werkomgeving, bijvoorbeeld door loopbaanadviezen voor hun werknemers te krijgen of hen met scholing inzetbaar te houden (SLIM-regeling, Stimuleringsregeling voor leren en ontwikkelen in mkb-ondernemingen en specifiek voor de grootbedrijven in de landbouw-, horeca- of recreatiesector). Leren en ontwikkelen in het mkb is in het algemeen minder vanzelfsprekend dan in grotere bedrijven, en ook minder aan de orde in de genoemde sectoren.



Samengevat is het ontwikkelen van een leercultuur een van de grootste uitdagingen bij het op de kaart zetten van llo. Leven lang ontwikkelen draait niet alleen om scholing, maar veronderstelt naast tijd en ruimte ook middelen. Iedereen verdient toegang tot leerrechten op door de overheid erkend onderwijs. Daarnaast zou iedere volwassene moeten beschikken over een persoonlijk ontwikkelbudget en een leerrekening.

5.3. Belemmeringen in wetgeving

Llo veronderstelt modernisering van het aanbod van mbo-instellingen en toegang tot leren voor werkenden en werkzoekenden. Denk aan flexibele en modulaire onderwijsprogramma's die tijd- en plaatsafhankelijk worden aangeboden. Ook moet het voor mbo-instellingen mogelijk zijn om studenten modulair, onbekostigd in te schrijven. Certificering en waardering met evc draagt hieraan bij.

Onderwijswetgeving is echter veelal gericht op jongeren. Omdat de vorm van het aanbod voor volwassenen flexibel, stapelbaar maatwerk dient te zijn, moet bijvoorbeeld de inschrijving voor onderdelen van een opleiding worden verbreed. Verder moeten activiteiten zoals inspectietoezicht en normering onder de loep worden genomen. Denk aan integrale aanpassing van wet- en regelgeving voor deelnemers van 27 jaar en ouder.

Een ander voorbeeld is de bevoegdhedenstructuur voor docenten. Meer ruimte om docenten afkomstig uit de beroepspraktijk, hybride docenten, verantwoordelijkheid te geven draagt bij aan succesvolle toepassing van een leven lang ontwikkelen. Het is echt nodig om meer docenten vanuit de praktijk te krijgen en dat moet ook aantrekkelijk worden gemaakt met bijbehorende bevoegdheden en subsidiemogelijkheden.

Het moge duidelijk zijn dat wetswijziging nodig is om de gewenste doorbraak op llo te bewerkstelligen. Er zijn in de huidige wetgeving bijvoorbeeld knelpunten ten aanzien van studielast en de onmogelijkheid om studenten op een deeltraject in te kunnen schrijven. De ultieme manier om te laten zien dat initiatieven voor leven lang ontwikkelen in samenhang worden opgepakt en gefaciliteerd, zou zijn als het kabinet aan de slag gaat om voor volwassenen een nieuwe onderwijs- en ontwikkelwet te maken, waarbij integraal, door alle betrokken departementen, in ieder geval OCW, SZW en EZK, wordt gekeken welke kaders nodig zijn, in samenhang met bestaande wetgeving.

Subsidie voor de bbl moet meeademen

Het budget van de subsidieregeling Praktijkleren moet meeademen met het totale aantal bbl-studenten. Dat vindt Jos Kleiboer, directeur Beleid bij Koninklijke Metaalunie. De overheid die de subsidie verstrekt heeft er tenslotte zelf de grootste baat bij.

Koninklijke Metaalunie is met meer dan 14 duizend leden de grootste ondernemersorganisatie voor het mkb in de metaal. Omdat alle producten door vakmensen worden gemaakt, is de sector sterk afhankelijk van vakmensen en -vrouwen.

Lastig om vakmensen te vinden

“Onze grootste zorg is al sinds jaar en dag het krijgen van voldoende en goed opgeleide vakmensen”, zegt Kleiboer. “Zeker als de arbeidsmarkt krap is, is het lastig om die te vinden. Daarom verwelkomen we ook zijinstromers en bijvoorbeeld statushouders. Ben je technisch geïnteresseerd en heb je de capaciteit om technische vaardigheden op te pakken, dan maken we graag gebruik van je diensten.”

“Leren op de werkplek is in onze sector ontzettend belangrijk”, weet Kleiboer. “Natuurlijk kun je ook in een schoolse situatie veel leren, maar het industriële maakproces en de machines zijn zo ingewikkeld dat scholen niet snel de mogelijkheid hebben om studenten in een goede praktijkomgeving op te leiden. Daarom nemen we voortdurend bbl'ers in dienst, of het nu crisis is of een periode van hoogconjunctuur.”

Overheid is de grootste spekkoper

In 2019 onderzoekt SEO Economisch Onderzoek de kosten en baten van de bbl. Het rapport

‘De maatschappelijke kosten en baten van de beroepsbegeleidende leerweg’ laat zien dat scholing van mbo'ers de investering meer dan waard is. Kleiboer: “SEO maakt goed onderbouwd duidelijk dat de bbl alleen maar winnaars kent: werkgevers, studenten en de overheid, waarbij de overheid zelfs de grootste spekkoper is, omdat daar de grootste opbrengsten terechtkomen.”

“Praktijkleren kost veel tijd en dus geld. De overheid mag dan ook best iets tegenover de enorme inzet van werkgevers zetten, zoals de subsidieregeling Praktijkleren. Maar door een combinatie van factoren dreigt die regeling aan haar eigen succes ten onder te gaan. Ten eerste zien ook andere sectoren de voordelen van leren op de werkvloer. Daardoor neemt het aantal bbl-studenten toe.”

Benut de kracht van praktijkleren

“Ten tweede stelt de overheid jaarlijks een vast budget beschikbaar”, vervolgt Kleiboer. “Per saldo ontvangen erkende leerbedrijven dus een lager subsidiebedrag. Zo werd de subsidie voor het studiejaar 2018-2019 bijgesteld van € 2.700 naar circa € 2.200. Het onderzoek van SEO toont aan dat we het systeem van praktijkleren moeten omarmen. Dus ga er niet op korten. Maak er gebruik van en benut die kracht!”





6. Literatuur

- [1] SER, Voortgangsrapportage actieagenda leven lang ontwikkelen, 2019
- [2] Panteia, Belemmeringen leven lang ontwikkelen, 2019
- [3] Sociaal en Cultureel Planbureau, Grenzen aan een leven lang leren, 2019
- [4] SEO Economisch Onderzoek, De maatschappelijke kosten en baten van de beroepsbegeleidende leerweg, 2019
- [5] Stichting Klein en Uniek Specialistisch Vakmanschap, Een leven lang ontwikkelen bij zelfstandigen in kleinschalig specialistische beroepen, augustus 2019.
- [6] 100% Service consultants, Naar een evc met meer slagkracht op de arbeidsmarkt, 2019
- [7] Motie Wiersma/Diertens, Leven lang leren, Kamerdossier 30012 nr. 79, 2018
- [8] ABU/Cedris/NRTO/OVAL, Aan de slag met een leven lang ontwikkelen, 2017
- [9] VAAN-VvA expertgroep, Wetboek van werk 2025, 2019
- [10] SEO Economisch Onderzoek, Leerrechten doorgerekend, 2018
- [11] Commissie vraagfinanciering mbo, Doorleren werkt, 2017



januari 2020

Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven
Louis Braillelaan 24 • 2719 EJ Zoetermeer • Postbus 7259
2701 AG Zoetermeer • 088 338 00 00 • s-bb.nl