

We worden er beiden beter van

Investeren in de ontwikkeling
van werknemers met een
lage en/of verouderde
opleiding

December 2011



Raad voor
Werk en
Inkomen

Inhoudsopgave

1.	Inleiding.....	5
1.1.	De aanleiding.....	5
1.2.	Dit advies.....	5
2.	Analyse.....	7
2.1.	Wie zijn de lager opgeleiden?.....	7
2.2.	Hoe kwetsbaar zijn lager opgeleiden?.....	7
2.3.	Welke competenties zijn nodig?.....	9
2.4.	Het belang van scholing en ontwikkeling.....	11
2.5.	Drempels.....	13
2.6.	Speciale aandachtsgroepen.....	14
3	Voorstellen: investeren in het leren van lager opgeleiden.....	19
3.1.	Werknemers.....	19
3.2.	Bedrijven en instellingen.....	20
3.3.	Sectorale organisaties.....	22
3.4.	Regionale en lokale initiatieven.....	27
3.5.	Landelijke overheid.....	32
4.	Samenvatting.....	35

“Ik stond versteld van mezelf dat ik een cursus op mbo-niveau kon. Op het laatst gaf me dat een lekker gevoel. Er gaat een wereld voor je open. Je krijgt kennis van dingen waar je voorheen niet bij stil stond. Je zorgt dat de klant een goed product in handen krijgt.”

“Je beschikt over deskundigheid, een papiertje. Verder heb ik nu minder fysieke belasting en als ik vast op een wagen zit krijg ik een schaal hoger betaald. Verder ben ik meer inzetbaar voor het bedrijf. We worden er beiden wijzer van. Zelf vind ik het leuk om ook af en toe iets anders te doen.”

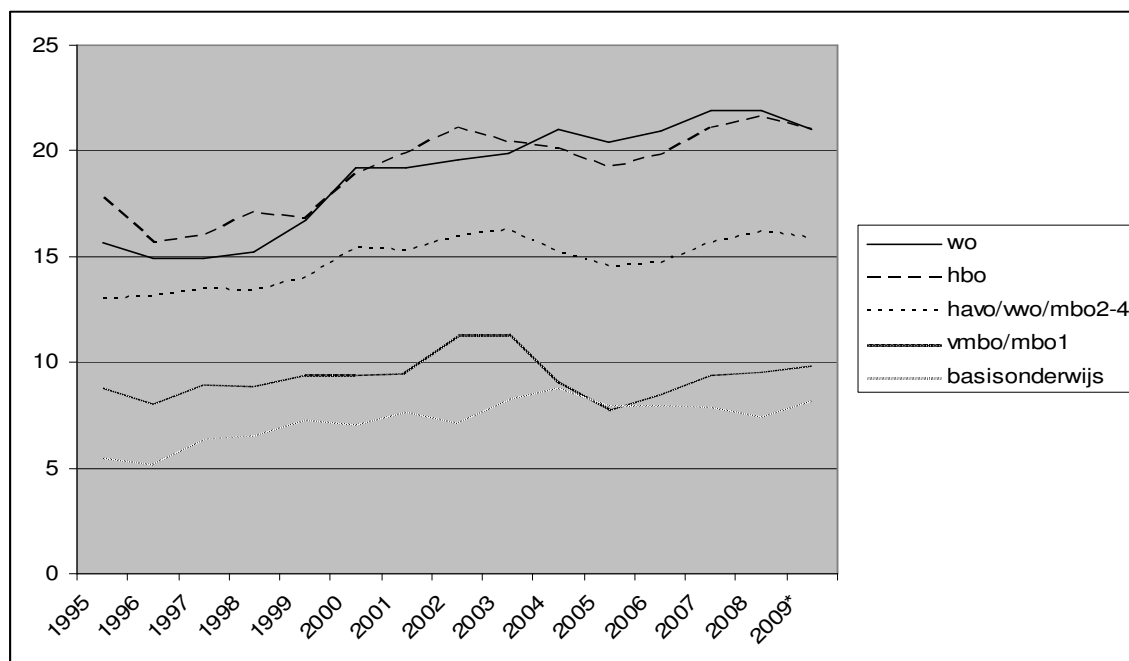
Bron: *Vakkrachten in ontwikkeling. Praktische mogelijkheden om lager opgeleiden tot scholing te bewegen.* IVA, november 2011.

1. Inleiding

1.1. De aanleiding

Hoewel het opleidingsniveau van de Nederlandse bevolking stijgt, is toch nog steeds een kwart van de beroepsbevolking laagopgeleid.¹ Lager opgeleiden nemen minder deel aan postinitiële scholing dan hoger opgeleiden (zie figuur 1).

Figuur 1 Deelname aan postinitieel onderwijs naar opleidingsniveau deelnemers²



Bron: CBS Statline

De achterblijvende scholingsdeelname onder lager opgeleiden komt regelmatig aan de orde in beleidsstukken over ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, mobiliteit en leven lang leren.³ Er wordt groot belang gehecht aan het vergroten van de scholingsdeelname van deze groepen. Daarbij wordt gewezen op het belang van de laaggeschoolde werknemer zelf, die zonder scholing alleen maar kwetsbaarder wordt op de arbeidsmarkt. Maar ook voor werkgevers is er een wereld te winnen, gezien de voortdurende ontwikkeling van nieuwe technologieën, veranderende wensen van klanten, nieuwe verhoudingen op de arbeidsmarkt, etc. Wanneer het bovendien zou lukken om de deelname van juist deze groep te vergroten wordt het bovendien beter mogelijk om de Lissabon-doelstellingen rond de deelname aan Leven Lang Leren te realiseren.

1.2. Dit advies

Het probleem signaleren is één ding, een adequate strategie ontwikkelen blijkt nog niet gemakkelijk. Dit vormde voor de RWI aanleiding om eens meer diepgaand naar het leren

¹ Opgevat als het niet beschikken over een startkwalificatie (minimaal een diploma op havo-, vwo- of mbo2-niveau)

² Onderwijs dat gevolgd wordt nadat men het initiële onderwijs heeft verlaten. Het post-initiële onderwijs telt alle deeltijdopleidingen; voltijdopleidingen tellen alleen mee als men daarvoor de onderwijsloopbaan minstens 5 jaar heeft onderbroken.

³ Zie bijvoorbeeld de notitie *Leren loont* van de Stichting van de Arbeid (2009), het advies *Tijd voor Ontwikkeling* van de denktank Leren en werken (2009), het SER-advies *Werk maken van baan-baanmobiliteit* (2011) en de kabinetsplannen rond het *Vitaliteitspakket* (2011).

van lager opgeleiden te kijken. Om meer zicht te krijgen op de problemen en mogelijkheden heeft de RWI twee onderzoeken laten uitvoeren:

1. Een onderzoek naar de praktische mogelijkheden om lager opgeleide werknemers te motiveren tot scholing alsmede in de randvoorwaarden die daarbij voor bedrijven van belang zijn (uitgevoerd door IVA).
2. Een analyse van groepen die vanwege hun opleidingsniveau kwetsbaar zijn op de arbeidsmarkt en de scholing die noodzakelijk is om hen inzetbaar te houden op de arbeidsmarkt (uitgevoerd door TNO).

Focus van de RWI lag op de lager opgeleide werknemers, maar er is bewust ook gekeken naar werknemers met een vakdiploma, waarvan de kwalificaties gaandeweg zijn verouderd of niet meer aansluiten op ontwikkelingen in de werkgelegenheid.

De bevindingen uit de rapporten zijn besproken met vertegenwoordigers uit specifieke sectoren, regio's en koepels en vertaalt in bijgaand advies. Dit advies start met een analyse in hoofdstuk 2. Ingegaan wordt op de relevante kenmerken van lager opgeleiden, het werk wat ze doen en hun positie op de arbeidsmarkt. Duidelijk wordt dat het ook voor deze groepen belangrijk is om te investeren in scholing en ontwikkeling. Het hoofdstuk sluit af met een opsomming van de drempels voor werknemers en hun werkgevers om te investeren in scholing en ontwikkeling, en de beschrijving van een aantal specifieke aandachtsgroepen.

Hoofdstuk 3 roept op tot een investering in het leren van lager opgeleiden. Het beschrijft op hoofdlijnen wat partijen kunnen doen om het leren van lager opgeleiden te versterken. Er wordt ingegaan op de rol van werknemers, werkgevers, sectoren, regio's en de landelijke overheid. Er gebeurt ook al het nodige. Het hoofdstuk beschrijft voorbeelden die mogelijk inspiratie kunnen bieden voor andere partijen. Daarnaast wordt aangegeven hoe de effectiviteit van initiatieven is te optimaliseren.

Hoofdstuk 4 bevat een samenvatting van de belangrijkste conclusies en aanbevelingen.

2. Analyse

2.1. Wie zijn de lager opgeleiden?⁴

Er zijn 1,6 miljoen werkenden en 150 duizend werklozen zonder startkwalificatie: dat zijn mensen met alleen basisonderwijs of maximaal een vmbo- of mbo-1 diploma. De groep is dus groot en divers. Zo zijn er binnen de groep nog duidelijke verschillen naar niveau en achtergrondkenmerken⁵:

- Ongeveer een vijfde (21%) heeft alleen basisonderwijs afgerond. De helft (51%) van de lager opgeleiden heeft een diploma vmbo of mbo1, en is daarna ofwel niet verder gaan leren ofwel uitgevallen op mbo2 of hoger. Ruim een kwart (28%) heeft de eerste drie leerjaren van het algemeen vormend onderwijs doorlopen (vmbo-t, havo, vwo).
- Bijna de helft (46%) van de laagopgeleide beroepsbevolking is ouder dan 45 jaar. Verder is 60% man, en 40% vrouw. Ongeveer een kwart is allochtoon, driekwart is autochtoon.

Het overgrote deel van de lager opgeleiden werkt. Ook deze groep is behoorlijk divers:

- Ongeveer driekwart van de laagopgeleide werkenden heeft een vast dienstverband, de rest heeft een flexibel dienstverband (12%) of werkt als zelfstandige (12%).⁶
- Er werken relatief veel laagopgeleiden in de industrie, handel, bouw, vervoer en de schoonmaak. Laagopgeleiden werken relatief vaak in fysiek belastende beroepen. Als ze daardoor uitvallen hebben ze het moeilijk om alternatief werk te vinden.⁷
- Het beroepsniveau varieert. Bijna een vijfde van de lager opgeleiden werkt op elementair niveau: ongeschoold werk. Ongeveer de helft doet werk waarvoor een laag opleidingsniveau (vmbo) vereist is. Opvallend is dat ongeveer een kwart van de lager opgeleiden werk doet op middelbaar niveau (dus hoger dan waarvoor ze zijn opgeleid).
- Ruim één op de tien (12%) lager opgeleide werkenden nam in 2010 deel aan onderwijs wat moet leiden tot een in Nederland erkend diploma.⁸ Daarbij kan het bijvoorbeeld gaan om BBL-opleidingen.
- Soms is er een samenhang met laaggeletterdheid: onvoldoende kunnen lezen, schrijven en rekenen. In 2007 waren er ongeveer 420.000 werkende laaggeletterden (allochtoon en autochtoon).⁹

De groep lager opgeleiden wordt doorgaans afgebakend tot mensen zonder startkwalificatie. In sommige sectoren is ook mbo-2 nog onvoldoende om (structureel) inzetbaar te blijven. Steeds vaker wordt mbo 3 of 4 vereist. Zo zijn bijvoorbeeld in de industrie veel mensen werkzaam die wel in het bezit zijn van een startkwalificatie en toch een kwetsbare arbeidsmarktpositie hebben. In het project is dan ook breder gekeken dan alleen naar de groep werknemers die niet beschikt over een startkwalificatie. We nemen ook mbo-2 en -3 opgeleide vakmensen mee die, vanwege technologische of economische ontwikkelingen, mogelijk een gebrek aan opleiding hebben.

2.2. Hoe kwetsbaar zijn lager opgeleiden?

Laagopgeleiden nemen een relatief kwetsbare positie in op de arbeidsmarkt: ze zijn vaker werkloos en hebben een grotere kans ook werkloos te blijven. Vaak lukt het schoolverlaters zonder startkwalificatie nog wel om werk te vinden, maar naarmate ze ouder worden en zich

⁴ Gegevens uit deze paragraaf zijn, tenzij anders vermeld, afkomstig van cbs statline.

⁵ De analyse heeft betrekking op de lager opgeleiden binnen de beroepsbevolking (dus werkenden en werklozen samen).

⁶ 8% van de lager opgeleiden werkt als zzp'er.

⁷ Zie onder andere het RWI-advies *Beterschap* (2008)

⁸ In de 4 weken voorafgaand aan de enquête deelgenomen aan onderwijs wat leidt tot een in Nederland erkend diploma (hetzij door de overheid bekostigd, hetzij particulier).

⁹ Convenant tussen werkgevers, werknemers en overheid. *Structurele aanpak laaggeletterdheid in de samenleving en het bedrijfsleven 2007 – 2015*.

niet verder ontwikkelen nemen de problemen toe. De oorzaak van deze kwetsbare arbeidsmarktpositie ligt in een veranderende werkgelegenheidsstructuur¹⁰:

- o Door technologische ontwikkelingen, veranderende voorkeuren van consumenten en mondialisering verschuift de vraag naar arbeid naar een steeds hoger niveau. Tegelijkertijd is sprake van polarisatie: het aandeel hogere en wetenschappelijke beroepen stijgt geleidelijk en het aandeel elementaire beroepen (dus waarvoor geen enkele scholing is vereist) blijft ongeveer stabiel. Met name het aandeel banen in het lagere middensegment (voor lager opgeleiden en de lagere mbo-niveau's) daalt geleidelijk.¹¹
- o Ook binnen eenzelfde opleidingsniveau veranderen de benodigde competenties. Zo verschuift de werkgelegenheid nog steeds van de industrie en landbouw naar de dienstensector. Bovendien verandert binnen organisaties de manier van werken. In het laagopgeleide segment neemt daardoor het belang van specifieke en sociale vaardigheden toe. Daarnaast is het vermogen om te leren, om mee te veranderen, steeds belangrijker.

Al met al kiezen werkgevers hierdoor eerder voor scholieren, studenten of mensen met een iets hogere opleiding, waardoor de elementair- en lageropgeleiden worden verdrongen.

Niet alle lager opgeleiden zijn even kwetsbaar op de arbeidsmarkt, of op dezelfde manier. In het onderzoek van TNO is basis van statistisch materiaal en interviews gekeken welke groepen met name kwetsbaar zijn op de arbeidsmarkt, en op welke facetten. Op basis daarvan is in het onderzoek nader gekeken naar de positie van schoonmakers, vrachtwagenchauffeurs¹², gastheren/-vrouwen in de horeca (kelners/serveersters in restaurants), drukkers en nabewerkers en arbeiders in de tuinbouw. Bewust is bij de keuze van sectoren getracht een zo breed mogelijk spectrum in beschouwing te nemen:

- sectoren met veel werk op elementair niveau (bv. schoonmaak)
- werkgelegenheid waarvoor wel vakinhoudelijke eisen worden gesteld (bv. chauffeurs)
- beroepsgroepen met veel werknemers met mbo-diploma, maar waarvan de oorspronkelijke kwalificaties gaandeweg vaak zijn verouderd (bv. in de industrie)

Box 1 Een aantal kwetsbare beroepsgroepen uitgelicht

Schoonmaakpersoneel

Het personeelsbestand bevat veel vrouwen, allochtonen en de gemiddelde leeftijd is relatief hoog (43 jaar). Het aandeel tijdelijke en deeltijdcontracten ligt hoog. Er is veel diversiteit tussen groepen werknemers. Er is een groep die schoonmaakwerk ziet als bijspringbaantje. Tegelijkertijd werkt ook deel van de schoonmakers bij meerdere bedrijven om het gewenste inkomensniveau te verwerven. Er zijn veel instabiele arbeidsrelaties, en er is veel verloop onder schoonmakers. De komende jaren wordt een blijvende vraag naar schoonmakers verwacht, met name vanwege een hoge vervangingsvraag (verloop, vergrijzing). Er is sprake van een steeds hogere werkdruk. Vanuit de schoonmaaksector is er een bovengemiddelde instroom in de WIA.

Vrachtwagenchauffeurs

Veel vrachtwagenchauffeurs hebben geen formele startkwalificatie, maar een chauffeursdiploma (qua niveau vergelijkbaar met startkwalificatie). Er werken vooral mannen. De gemiddelde leeftijd is 43 jaar. Er is sprake van stabiele arbeidsrelaties, maar dat heeft ook als consequentie dat de kennis en vaardigheden van chauffeurs zeer functie- en bedrijfsspecifiek zijn. Gecombineerd met de conjunctuurgevoeligheid van de sector maakt dit chauffeurs wel kwetsbaar. De aard van het werk (avond-/nachtwerk en fysiek belastend) maakt vrachtwagenchauffeur wel een beroep met een relatief groot risico van slijtage, ook vanwege de moeilijke balans tussen werk en privé. De komende jaren wordt vooral een vervangingsvraag verwacht.

Kelners en serveersters (gastheren en – vrouwen)

De gastheer/-vrouw werkt over het algemeen in hotel-/restaurantbedrijven. De gemiddelde leeftijd is laag (32 jaar). Er zijn veel tijdelijke dienstverbanden, met name jongeren zien het als een bijbaantje. Voor gastheren en –vrouwen die het werk langere tijd doen gelden risico's van slijtage (stressfactor, onregelmatige diensten, avondwerk). De beroepsgroep kent redelijk goede arbeidsmarktperspectieven door een blijvend grote vervangingsvraag, zij het dat er wel steeds meer behoefte is aan mensen op MBO-niveau (met name in restaurants). Het is moeilijk om geschikte gastheren en –vrouwen vast te houden.

¹⁰ Zie onder andere: *Transversal Analyses on the Evolution of Skills Needs in 19 Economic Sector. Executive Summary*. Prepared by Oxford Research for DG Employment, Social Affairs and Equal Opportunities. January 2010.

¹¹ Zie ook: E. Josten. Minder werk voor laagopgeleiden? Ontwikkelingen in baanbezit en baankwaliteit 1992-2008. SCP. Den Haag, juni 2010.

¹² Veel vrachtwagenchauffeurs hebben geen formele startkwalificatie, maar wel een chauffeursdiploma.

Drukkers en nabewerkers

Het merendeel van de drukkers en nabewerkers is opgeleid op niveau MBO2-3. Het is dus geen beroepsgroep die als laagopgeleid is te kenschetsen. Wel is de beroepsgroep de afgelopen jaren op een aantal punten kwetsbaar gebleken. De gemiddelde leeftijd is hoog (45 jaar). Er werken veel mannen, die vaak al lang bij dezelfde werkgever werken, en dus beschikken over zeer bedrijfs- en functiespecifieke kennis en vaardigheden. De economische recessie heeft verschillende drukkers hun baan gekost. Voor de komende jaren worden geen nieuwe banen verwacht, wel verwacht de branche een forse vervangingsvraag (vooral vanwege de vergrijzing). Door nieuwe technologieën en veranderde wensen van klanten wordt het beroep op een brede inzetbaarheid groter. Vanuit de grafische industrie zien we anno 2010 een bovengemiddelde uitstroom naar de WIA. Drukkers rapporteren veel klachten aan het bewegingsapparaat (rug) en een relatief hoog burn-out-risico.

Arbeiders in de tuinbouw en hoveniers

Dit is een relatief jonge beroepsgroep (gemiddeld 36 jaar). Het aantal tijdelijke contracten is vanwege het seizoensgebonden karakter hoog, er wordt veel gebruik gemaakt van uitzendarbeid. Het werk kan fysiek inspannend zijn en is vaak routinematig. De werkgelegenheid neemt over het algemeen licht af, mede vanwege de inzet van automatisering. De sector blijkt het moeilijk te hebben om in Nederland mensen te vinden die het tijdelijke werk willen doen, maar vindt de oplossing door inhuur van personeel vanuit Midden- en Oost Europa en de sociale werkvoorziening. Er zijn weinig doorstroommogelijkheden voor de laagopgeleide arbeiders in de tuinbouw, schaalvergroting biedt wel enige mogelijkheden voor doorgroei naar bv. logistieke functies in de sector.

De beschrijving maakt duidelijk dat lager opgeleiden op verschillende facetten kwetsbaar (kunnen) zijn op de arbeidsmarkt. Bijvoorbeeld vanwege:

- instabiele arbeidsrelaties en/of contracten voor een gering aantal uren per week
- een grote conjunctuurafhankelijkheid van de sector, soms in combinatie met zeer functie- en bedrijfsspecifieke kennis en vaardigheden
- risico's op slijtage, soms ook tot uiting komend in een gemiddeld hoge WIA-instroom
- veranderende manieren van werken, die leiden tot een upgradatie van kwalificatie-eisen of een beroep op een bredere inzetbaarheid van werknemers
- een hoge leeftijd, vaak gecombineerd met een lage scholingsdeelname

Tegelijkertijd is ook duidelijk dat er de komende jaren een blijvende vraag zal bestaan naar lager opgeleide arbeidskrachten in de genoemde functies. De beschreven beroepsgroepen blijven dus belangrijk voor het functioneren van de economie. Een substantieel deel zal het werk kunnen blijven doen, soms wordt zelfs een flinke vervangingsvraag verwacht. Wel is het belangrijk dat deze groepen kunnen mee veranderen met de ontwikkelingen in de sector.

2.3. Welke competenties zijn nodig?

Een belangrijk deel van de werkgelegenheid voor lager opgeleiden is toegankelijk zonder specifieke opleiding. Dat betekent niet dat competenties onbelangrijk zijn; vaak zijn bepaalde vaardigheden wel degelijk belangrijk om het werk goed te kunnen doen. In het onderzoek van TNO zijn een de competenties benoemd waarover (ook) lageropgeleiden zouden moeten beschikken. In box 2 wordt dit voor de onderzochte beroepsgroepen beschreven.

Box 2 Ontwikkelingen op de werkvloer

Schoonmakers

Om als schoonmaker te kunnen (blijven) werken is ten eerste taalvaardigheid belangrijk om instructies te begrijpen. Schoonmakers zijn vaak object-gebonden en krijgen vanuit verschillende kanten instructies (vanuit de werkgever en de opdrachtgever). Dit vraagt om communicatieve vaardigheden en het vermogen om (nieuwe) instructies goed in te schatten, te wegen en er passend op te reageren. Aandacht voor de kwaliteit van het werk binnen de gestelde uren is belangrijk. Een toename van de dagschoonmaak vraagt daarnaast om extra communicatieve vaardigheden, het werk wordt immers minder 'anoniem'. Verder is enige kennis van nieuwe schoonmaakmiddelen en arbo-regels gewenst. De beroepsgroep laat weinig doorgroei zien naar leidinggevende of specialist. De specialistische schoonmaak (bv. glazenwassen, vloeronderhoud) is nog vooral een mannenwereld. (Sommige) schoonmaakbedrijven willen hun aanbod verbreden naar meer facilitaire diensten (catering, onderhoud, beveiliging). Dit biedt mogelijkheden tot verbreding of verdere ontwikkeling van werknemers.

Vrachtwagenchauffeurs

Ontwikkelingen in het werk vragen om het bijhouden van kennis over wetgeving (bv. belading of rusttijden), technische ontwikkelingen (navigatie, krachtigere motoren) en stadsdistributie. Daarnaast wordt gedisciplineerd rijden steeds belangrijker (op tijd, minder schade, vooruitdenken). Het werk brengt bovengemiddelde gezondheidsrisico's met zich mee, deels vanwege de aard van het werk, deels vanwege de leefstijl van chauffeurs. Aandacht voor gezondheid en leefstijl kan (op termijn) lichamelijke klachten voorkomen. Een proactieve houding ten aanzien van de eigen ontwikkeling is bovendien belangrijk om het werk ook in de toekomst te kunnen doen. Door het wegvallen van barrières wordt het relatief eenvoudige vervoer steeds meer door buitenlandse chauffeurs overgenomen. Daardoor zal de Nederlandse chauffeur zich waarschijnlijk steeds meer moeten toeleggen op het complexe vervoer, vervoer van grote stukken, gevaarlijke stoffen of koelvervoer. Dit biedt mogelijkheden tot groei maar vereist specifieke vakkennis. Andere groeiroutes (logistiek, planner, mentorchauffeur) worden door chauffeurs vaak niet als zodanig gewaardeerd.

Kelners en serveersters (gastheren en – vrouwen)

Het werk van de gastheren en –vrouwen is steeds vaker werk op mbo-niveau, maar veel ervaren medewerkers hebben momenteel hooguit een vmbo-diploma. Service, klantgerichtheid en kunnen entertainen zijn belangrijk in dit vak, evenals snel en efficiënt kunnen werken. De groeiende culturele diversiteit en veranderende omgangsvormen onder klanten en collega's vragen bovendien om inlevings- en aanpassingsvermogen. Om klanten te kunnen informeren over producten en bereidingswijzen moet de gastheer de kennis hierover up to date houden. Naast een goede beheersing van de Nederlandse taal, wordt Engels en wellicht zelfs een derde taal steeds belangrijker. Al met al vraagt het werk om een behoorlijk leervermogen (inclusief het vermogen tot zelfreflectie). Groeimogelijkheden zijn er vooral in grotere hotel-restaurants, zowel voor specialisatie als groei naar een leidinggevende functie.

Drukkers en nabewerkers

Nieuwe technologieën en verdergaande digitalisering van het drukproces leiden ertoe dat er meer ICT-skills gevraagd worden. Waar het voorheen voldoende was om één machine te kunnen bedienen vraagt het werk steeds meer om procesoperators die meerdere machines kunnen besturen. Daarmee worden ook sociale vaardigheden (teamwork), kunnen rekenen en veilig werken steeds belangrijker. Daarnaast is er behoefte aan meer logistieke en materialenkennis. Ook vragen klanten steeds meer om duurzame productie. Dat vraagt om kennis van alternatieve productiemethoden. De toenemende internationalisering vraagt bovendien steeds vaker om meertaligheid.

Arbeiders in de tuinbouw en hoveniers

Efficiencyslagen, schaalvergroting en automatisering in de tuinbouw maken dat er geleidelijk minder vraag zal zijn naar 'handjes' voor het routinematige werk, en een groeiende behoefte aan mensen in de logistiek en heftruckchauffeurs. Werknemers moeten leren omgaan met nieuwe technologieën. Dit vereist computervaardigheden en kennis van veilig werken. Tuinbouwbedrijven zijn daarnaast steeds meer betrokken bij de afzet van producten. Dit brengt meer klantcontacten met zich mee, en vereist een versterking van sociale vaardigheden, maar ook een goede kennis van producten en voedselveiligheid. Hoveniers moeten steeds meer zelfstandig en klantgericht werken. Al met al zijn flexibiliteit en leervermogen dus belangrijk om het werk te kunnen blijven doen. De schaalvergroting biedt ook groeimogelijkheden tot leidinggevende of specialist.

Uiteraard liggen de accenten en concrete behoeften in verschillende sectoren en beroepsgroepen anders, maar uit de beschrijvingen is een duidelijke gemeenschappelijke rode draad af te leiden. Ook het werk van de lager opgeleide werknemer vraagt om mensen die zijn toegerust voor de functie, en die in staat zijn om mee te veranderen:

Er is een aantal kernvaardigheden voor iedere functie....

Het werk van lager opgeleiden vraagt doorgaans om een aantal concrete vaardigheden¹³:

- ***Nederlandse taal en basisvaardigheden.*** Kennis van de Nederlandse taal is belangrijk voor het begrijpen van werkinstructies en om te kunnen communiceren met collega's, leidinggevenden en klanten. Bovendien is kennis van de Nederlandse taal essentieel voor het volgen van verdere scholing. Indirect kan kennis van het Nederlands bijdragen aan mondigheid en zelfvertrouwen. Ook basisvaardigheden als rekenen en digitale vaardigheden worden steeds belangrijker: op het werk, maar ook voor het maatschappelijk functioneren.
- ***Communicatie en sociale vaardigheden.*** Om inzetbaar te blijven is het voor alle onderzochte beroepsgroepen van het allergrootste belang om te beschikken over sociale vaardigheden. Daarbij gaat het om communicatie in de omgang met klanten, maar ook met collega's en leidinggevenden. Het belang van sociale vaardigheden neemt eerder toe dan af.

¹³ Deze basiscompetenties worden deels bevestigd door onderzoek onder werknemers. Laagopgeleiden zien 'omgaan met mensen' en 'vakspecifieke kennis' als de belangrijkste aspecten in hun werk. Uit: Een Leven lang leren in Nederland, ROA, Maastricht 2011.

- **Vakkennis en –vaardigheden.** Bijhouden van vakkennis is eveneens noodzakelijk, de mate waarin verschilt per beroepsgroep. Het gaat vooral om kennis van (nieuwe) materialen en producten (bijvoorbeeld schoonmaakmiddelen, ingrediënten, motoren en machines), kennis van processen (logistiek, maar bijvoorbeeld ook bereiding en productie), en om kennis van veiligheid, wetgeving (bijvoorbeeld rust- en rijtijden en ARBO) en ICT (o.a. boordcomputers).

.....maar het gaat vooral ook om de juiste basishouding

Zeker bij lager opgeleiden zijn motivatie en ‘gevoel hebben met het werk’ uitermate belangrijk. Het is belangrijk dat werknemers in staat zijn de vereiste vaardigheden te ontwikkelen, en laten zien dat ze dat ook willen. Ook flexibiliteit, verantwoordelijkheid, leervermogen en aanpassingsvermogen zijn competenties, die in toenemende mate belangrijk worden. Werknemers moeten immers kunnen mee veranderen, als het werk dat van ze vraagt. Of als dat nodig is, kunnen overstappen naar een ander soort werk. Het gaat dus om de juiste houding om het werk op een goede manier te doen, maar ook om het nemen van verantwoordelijkheid voor de eigen loopbaan en gezondheid.

Soms is verder ontwikkelen gewenst of mogelijk

Soms zijn er mogelijkheden voor doorgroei. Dit biedt perspectief voor werknemers, maar is soms ook nadrukkelijk gewenst vanuit het ondernemersbelang. Ontwikkeling en interne doorgroei leidt immers tot dynamiek, betrokkenheid en een goede personeelsvoorziening. Naarmate zich in sectoren meer personeelsknelpunten voordoen wordt het voor bedrijven belangrijker om ook het potentieel onder mensen zonder (veel) formele opleiding te benutten. Maar ook zonder expliciete kansen op doorgroei kan het belangrijk zijn dat werknemers zich ontwikkelen, om bij te blijven en mee te veranderen met de ontwikkeling die het bedrijf doormaakt.

Al met al gaat het om ontwikkeling op de volgende aspecten:

- **Commercieel, ondernemend.** Commerciële competenties, zoals ondernemerschap, resultaat- en klantgerichtheid, zijn in toenemende mate belangrijk. Dit geldt met name voor de ‘groeiers’, maar ook van blijvers wordt steeds meer op dit vlak gevraagd.
- **Leidinggeven of specialisatie.** Doorgroeien kan langs verschillende paden. Voor doorgroei naar (meewerkend) voorman of mentor zijn leidinggevende vaardigheden belangrijk. Scholing op vakkennis lijkt extra belangrijk voor werknemers voor wie doorgroei naar specialist (specialisatie) het doel is.
- **Opscholing naar startkwalificatieniveau of verder.** Bij enkele doelgroepen is, ten slotte, scholing tot minimaal het niveau van MBO2 (startkwalificatieniveau) of zelfs MBO3, of erkenning van dat niveau, wenselijk om het werk te kunnen blijven doen. Daarnaast kan verdere scholing (naar een hoger mbo-niveau) perspectief bieden op doorgroei naar een hogere functie.

In sommige situaties is een overstap naar een ander soort werk noodzakelijk, bijvoorbeeld omdat het werk verdwijnt of te zwaar wordt. In dat geval kan (tijdige) **omscholing** naar een ander beroep of andere sector belangrijk zijn.

2.4. Het belang van scholing en ontwikkeling

Ook het werk van lageropgeleiden vraagt dus om een aantal duidelijke competenties. Dit maakt het belangrijk om oog te hebben voor de mate waarin lageropgeleide werknemers ook daadwerkelijk beschikken over deze competenties en deze waar nodig te (helpen) ontwikkelen. Dit is van belang voor de werknemer, die hier zelf ook verantwoordelijkheid

voor zal moeten nemen. Het is ook van belang voor de werkgever, die de werknemer hierin zo nodig kan ondersteunen en stimuleren.

Leren is ook relevant voor lager opgeleiden

Het voortbestaan van bedrijven is voor een belangrijk deel afhankelijk van de mate waarin zij kunnen inspelen op de (snelle) technologische veranderingen en veranderingen in de vraag van afnemers of consumenten. Dat vraagt om medewerkers die mee kunnen veranderen. Dit geldt ook voor lager opgeleide werknemers. Die kunnen de vereiste competenties voor een belangrijk deel op het werk op te doen. Dat betekent niet dat iedereen het vanzelf of even snel zal aanleren¹⁴:

- Lager opgeleiden doen weliswaar meer op routine dan middelbaar en hoger opgeleiden, maar ze vinden het werk niet per se altijd makkelijk.
- Lager opgeleiden besteden evenveel tijd aan samenwerken als middelbaar en hoger opgeleiden. Sociale vaardigheden zijn dus bij deze groep even belangrijk.
- Ongeveer de helft van de lager opgeleiden geeft aan dat zich op het werk ontwikkelingen voordoen die de inhoud van het werk veranderen. Middelbaar en hoger opgeleiden rapporteren weliswaar vaker veranderingen in het werk, maar lager opgeleiden hebben juist meer moeite met het bijbenen van die veranderingen. Lager opgeleiden die cursussen volgen geven aan beter in staat te zijn de veranderingen bij te benen.

Investeren in de ontwikkeling van genoemde competenties is belangrijk voor de lager opgeleide werknemers zelf en voor hun werkgevers. Voor werkgevers kan het investeren in de ontwikkeling van lager opgeleide werknemers duidelijke opbrengsten hebben:

- Een beter bedrijfsresultaat: gerichte training en ontwikkeling kan ten goede komen aan de productiviteit, interne communicatie, efficiency, kwaliteit, klantvriendelijkheid, etc.
- Continuïteit: Het zorgt ervoor dat werknemers meegroeien met ontwikkelingen en uitdagingen waarvoor het bedrijf zich gesteld ziet. Dat kunnen technologische ontwikkelingen zijn, maar ook veranderingen in de vraag vanuit consumenten of afnemers.
- Betrokkenheid: het kan een oplossing zijn in het tegengaan van een hoog personeelsverloop en/of tot een grotere bereidheid tot verandering en interne mobiliteit.

Ook voor werknemers heeft deelname aan scholing en ontwikkeling een duidelijke opbrengst:

- het maakt hen beter inzetbaar in het bedrijf,
- het verkleint het risico op werkloosheid en draagt bij aan een hoger loon.¹⁵
- het kan bovendien helpen om door te groeien: vaak zijn er immers voor deel van de groep mogelijkheden tot specialisatie of promotie.
- deelname aan voor de functie belangrijke scholing maakt de stap naar ontwikkelingsgerichte scholing minder groot
- daarnaast draagt het bij aan een groter zelfvertrouwen en zelfredzaamheid in de maatschappij.

Extra aandacht voor leren van lager opgeleiden is nodig

Nederland presteert internationaal gezien zeker niet slecht als het gaat om de deelname aan een Leven Lang Leren. Alleen in Scandinavische landen en Engeland nemen volwassenen meer deel aan postinitieel onderwijs dan in Nederland. De deelname van lager opgeleiden aan scholing is eveneens hoger dan het Europese gemiddelde.

¹⁴ L. Borghans, D. Fouarge, A. de Grip. *Een leven lang leren in Nederland*. ROA. Maastricht, mei 2011.

¹⁵ Zie ook bv.: D. Fouarge, T. Schils en A. de Grip, *Prikkels voor postinitieële scholing van lager opgeleiden*, Eebo, januari 2010.

Toch is er aanleiding om extra aandacht te besteden aan het leren van lager opgeleiden. Op verschillende facetten blijft het leren van lager opgeleiden achter bij middelbaar en hoger opgeleiden:

- **Minder informeel:** Uit onderzoek komt naar voren dat lager opgeleiden ongeveer een kwart van de tijd besteden aan taken waarvan ze kunnen leren. Het blijkt echter dat lager opgeleiden minder informeel leren dan hoger opgeleiden: ze doen meer op routine en hebben minder taken waarvan is te leren.¹⁶
- **Minder formeel:** Lager opgeleide werknemers nemen minder deel aan cursussen en trainingen dan hoger opgeleiden¹⁷ (zie figuur 1). Dit beeld wordt bevestigd in het TNO-onderzoek waar specifiek is gekeken naar het scholingsaanbod op de genoemde competenties. Vaak wordt er vanuit de sector een scholingsaanbod georganiseerd, maar er wordt lang niet altijd gebruik van gemaakt.¹⁸
- **Minder systematische aandacht:** Lager geschoolde werknemers hebben minder vaak een POP-plan en functioneringsgesprekken waarin scholing of loopbaanontwikkeling aan de orde komen dan hoger opgeleide werknemers.¹⁹ Er lijkt dus ook minder gestructureerde aandacht te zijn voor het leren van lager opgeleiden.

Kortom: Er is alle reden om meer gerichte aandacht te besteden aan de ontwikkeling van lager opgeleide werknemers. Er lijkt doorgaans zeker aandacht voor vakgerichte instructie en scholing. Aandachtspunten liggen met name bij:

- De meer algemene vaardigheden (taal- en communicatieve vaardigheden)
- De inzetbaarheid op langere termijn (mee kunnen groeien met het werk, regelmatige gesprekken daarover, omscholing waar nodig)

2.5. Drempels

Al met al is het dus belangrijk dat ook lager opgeleiden meer gaan deelnemen aan activiteiten op het gebied van scholing en ontwikkeling. De werknemer speelt hier zelf een belangrijke rol in. Het is belangrijk dat de werknemer gebruik maakt van de aangeboden scholingsmogelijkheden en waar nodig ook zelf initiatieven neemt. We zien echter dat met name lager opgeleiden hier wel wat hulp bij kunnen gebruiken. Lager opgeleiden nemen doorgaans minder snel uit zichzelf deel aan scholing, en zijn ook moeilijker tot scholing te motiveren. Werkgevers lijken (soms) ook terughoudend met de inzet van scholing voor deze groepen. Deze paragraaf beschrijft de drempels die beide groepen kunnen hebben om te investeren in scholing en ontwikkeling. Het blijkt goed mogelijk een belangrijk deel van die drempels weg te nemen.

Werknemers

Om te weten hoe lager opgeleiden zijn te motiveren tot scholing is het belangrijk zicht te hebben op de drempels die zij ervaren:

1. Scholingsangst: gebrek aan succes in het verleden, zichzelf dom vinden, bang “door de mand” vallen, moeite hebben om te leren. Sommige lageropgeleiden vinden het eng om scholing buiten het bedrijf te volgen.
2. Een afwachtende houding: het nut niet inzien van scholing en weinig bezig zijn met de eigen inzetbaarheid op de wat langere termijn.
3. Een kleinere bereidheid om scholing in de eigen tijd te volgen.²⁰ Dit laat zich deels verklaren uit het feit dat lager opgeleiden gemiddeld vaker fysiek of mentaal zwaar werk doen, en na het werk geen energie meer hebben om te leren.

¹⁶ Zie bv.: D. Fouarge, T. Schils en A. de Grip, *Prikkels voor postinitiële scholing van lager opgeleiden*, Ebo, januari 2010.

¹⁷ Zie ook: L. Borghans e.a., *Een leven lang leren in Nederland*. Roa. Maastricht, mei 2011.

¹⁸ In het bestek van het onderzoek was het niet mogelijk om te bekijken of het scholingsaanbod voldoende is toegespitst op de doelgroep lager opgeleiden en of en op welke wijze dit aanbod door werkgevers wordt aangeboden aan hun werknemers.

¹⁹ D. Fouarge, T. Schils en A. de Grip, *Prikkels voor postinitiële scholing van lager opgeleiden*, Ebo, januari 2010

²⁰ D. Fouarge, T. Schils en A. de Grip, *Prikkels voor postinitiële scholing van lager opgeleiden*, Ebo, januari 2010

4. Onvoldoende basis hebben om te kunnen leren: (functioneel) analfabetisme, gebrekkige kennis van het Nederlands, niet kunnen omgaan met de computer.
5. Angst om ontslagen te worden c.q. de eigen baan kwijt te raken. Werknemers zijn bang dat ontslag dreigt of zien een scholingsaanbod als motie van wantrouwen richting het eigen functioneren.
6. Soms zijn er belemmeringen in de privésituatie (schulden, geen kinderopvang, geen tijd, privéproblemen of psychische problemen, culturele belemmeringen).

Bedrijven

Bedrijven kunnen bij het organiseren van scholing voor lager opgeleiden tegen bepaalde knelpunten aanlopen. In het project hebben we een goed beeld gekregen van de drempels die zich bij bedrijven kunnen voordoen:

1. Scholing van werknemers staat niet hoog op de agenda; het bedrijf draait ook zonder dat werknemers geschoold worden. Soms heeft de bedrijfsleiding zelfs alle energie nodig om de continuïteit van het bedrijf te waarborgen, en gaat de prioriteit naar zaken als acquisitie en financiële positie.
2. Niet weten hoe ze werknemers tot scholing en ontwikkeling kunnen bewegen. Werkgevers gaan er vaak vanuit dat hun lager opgeleide werknemers niet willen of kunnen deelnemen aan scholing, soms ook naar aanleiding van een geringe respons op concrete initiatieven in het verleden.
3. Intransparantie van het scholingsaanbod. Er is weliswaar veel aanbod van cursussen, ook op de competenties die voor lager opgeleiden belangrijk zijn, maar (kleine) bedrijven hebben moeite hier hun weg in te vinden. Het ontbreekt hen ook aan tijd.
4. Gebrek aan geld. Bestaande tegemoetkomingen als de WVA en ESF zijn daarom erg belangrijk. Bedrijven wijzen erop dat zij, dankzij aanvullende financiering, hun medewerkers hebben kunnen scholen. Wel weerhoudt de administratieve belasting van een ESF-aanvraag sommige bedrijven ervan om echt subsidie aan te vragen.
5. Productieverlies als gevolg van deelname aan scholing, of een hoge productiedruk waardoor werknemers niet gemist kunnen worden. Bij kleinere bedrijven lijkt dit een grotere rol te spelen dan bij grotere. In grotere bedrijven kan dit vooral bij het middenmanagement een knelpunt zijn.
6. Terughoudendheid omdat een investering in scholing mogelijk elders gaat renderen (bv. bij de concurrent). Onderzoek laat echter zien dat scholing vooral bijdraagt aan interne mobiliteit (binnen het bedrijf) van lager opgeleiden, het risico dat een geschoolde werknemer voor de concurrent gaat werken is in de praktijk dus niet zo groot.²¹
7. In bedrijven met veel flexibele krachten of veel verloop zijn er extra drempels om werknemers te scholen. De uitzendbranche heeft de afgelopen jaren de nodige initiatieven genomen om scholing van haar populatie te organiseren, maar ook tijdelijke of oproepkrachten blijven qua scholingsdeelname achter.

2.6. Speciale aandachtsgroepen

Flexibele arbeidskrachten

Ongeveer een derde van de werknemers in de flexibele schil is laagopgeleid.²² Hoewel er geen cijfers zijn over de scholingsdeelname van laagopgeleide flexwerkers, komt wel regelmatig naar voren dat werknemers met een flexibel contract minder deelnemen aan scholing dan werknemers met een vast contract. Tabel 1 laat zien dat zzp'ers en oproepkrachten het minst deelnemen aan scholing. Mensen met een tijdelijk contract en uitzendkrachten nemen vaker deel aan scholing, maar minder vaak dan werknemers in vaste dienst. Flexwerkers nemen dus in mindere mate deel aan scholing, en betalen die

²¹ J. Sanders e.a.. Arbeidsmarkttransities van lager opgeleiden. In: Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt. Focus op kwetsbare groepen. CBS/TNO: Den Haag/Hoofddorp.

²² Bron: A. Heyma e.a. *Langdurig verblijf in de flexibele schil van de arbeidsmarkt. Aantal werknemers en hun kenmerken*. SEO, Amsterdam, oktober 2010. In dit onderzoek zijn zelfstandigen en scholieren buiten beschouwing gelaten.

scholing ook veel vaker zelf. De geringere investering in scholing wordt problematischer naarmate iemand langer in de flexibele schil verblijft. Driekwart van de werknemers in de flexibele schil verblijft er hooguit een jaar, een kwart dus langer.²³

Tabel 1 Deelname aan scholing naar soort contract 2004-2008²⁴

	Deelname aan scholing*	Waarvan scholing volledig zelf betaald
Vast contract	11.5%	13.5%
Uitzendkracht	9.8%	39.1%
Tijdelijk contract	9.6%	38.5%
Oproepcontract	8.9%	28.7%
Zzp'er	6.3%	64.1%

* Deelname in de 4 weken voorafgaand aan deelname Enquête Beroepsbevolking. De cijfers hebben betrekking op alle groepen werknemers, dus niet alleen de lageropgeleiden.

De verschillende groepen vragen om een verschillend perspectief. Voor uitzendkrachten gelden specifieke cao's. Scholing van uitzendkrachten wordt georganiseerd via STOOF, het opleidings- en ontwikkelingsfonds voor uitzendkrachten. Mensen op een tijdelijk contract en oproepkrachten kunnen mogelijk deelnemen aan scholingsfaciliteiten van het bedrijf. Het is onbekend welke afspraken hierover op dit moment worden gemaakt. In de meeste cao's wordt niet expliciet aangegeven of de arbeidsvoorwaarden en employability-afspraken ook van toepassing zijn op flexibele krachten.²⁵ Een beperkt aantal cao's geeft expliciet aan dat flexibele krachten zijn uitgesloten van de employability-afspraken (van toepassing op 2% van de werknemers). Er zijn ook cao's waarin deze instrumenten juist wel van toepassing worden verklaard voor (specifieke groepen) flexwerkers (van toepassing op 4% van de werknemers). In het advies *Werk maken van baan-baanmobiliteit* geeft de SER cao-partijen in overweging om afspraken ten aanzien van functiegerichte scholing en ontwikkeling – onder te bepalen voorwaarden – ook van toepassing te laten zijn op werknemers met een tijdelijk, oproep of deeltijdcontract.²⁶ De concrete invulling daarvan zal op cao-niveau gestalte moeten krijgen.

Laaggeletterden

In 2007 waren er ongeveer 420.000 werkende laaggeletterden: mensen die onvoldoende kunnen lezen, schrijven en rekenen. Dit kan het functioneren op de werkvloer ernstig belemmeren en vormt bovendien een drempel voor de verdere ontwikkeling van vaardigheden. Vanuit deze achtergrond heeft de Stichting van de Arbeid in 2007 samen met de ministeries van OCW, SZW en Jeugd en Gezin het Convenant Laaggeletterdheid ondertekend. In het kader daarvan roept de Stichting, via decentrale partijen, bedrijven op om laaggeletterdheid op te sporen, en laaggeletterde werknemers te stimuleren tot het volgen van een opleiding. Aanbevolen wordt dit via CAO-afspraken en de inzet van O&O-fondsen te stimuleren.

Uit een evaluatie in 2010²⁷ blijkt dat er op dat moment in negen CAO's afspraken stonden over laaggeletterdheid. Sectororganisaties zien de noodzaak niet of ervaren het niet als een probleem wat zij zouden moeten oplossen. Zij verwijzen naar individuele bedrijven of zien het als een verantwoordelijkheid van de overheid voor haar burgers. Kleinschalige initiatieven van sectoren stuiten vervolgens op een gebrek aan draagvlak uit de sector.

²³ A. Heyma e.a., Langdurig verblijf in de flexibele schil van de arbeidsmarkt. Aantal werknemers en hun kenmerken. SEO, Amsterdam, oktober 2010.

²⁴ F. Cörvers, R. Euwals, A. de Grip. *Labourmarketflexibility in the Netherlands. The role of contract and self-employment*. CPB., januari 2011. In de tabel zijn scholieren, studenten en werknemers die minder dan 12 uur per week werken buiten beschouwing gelaten

²⁵ Ministerie van SZW. *Najaarsrapportage CAO-afspraken 2010*. December 2010.

²⁶ Sociaal Economische Raad. *Werk maken van baan-baanmobiliteit*, april 2011

²⁷ S. Bouma, L. de Ruig. *Werken met taal. Bestrijding van laaggeletterdheid door sectoren en bedrijven*. Research voor Beleid in opdracht van de Stichting van de Arbeid. Zoetermeer, 14 oktober 2010.

Deels rust er ook nog een taboe op het onderwerp, zowel onder werkgevers als werknemers. Daardoor krijgen sociale partners geen goed beeld van de omvang van de problematiek. In sommige sectoren zijn wel hoopvolle resultaten te melden, soms ook zonder specifieke cao-afspraken over het bestrijden van laaggeletterdheid. Daar opereert vaak wel een organisatie als duidelijke probleemeigenaar. Bovendien koppelen enkele sectoren de scholing van laaggeletterde werknemers met succes aan een ander belang, bijvoorbeeld veiligheid op de werkvloer. Opvallend is wel dat de initiatieven vooral gericht zijn op werknemers met een niet-Nederlandse achtergrond, terwijl er in absolute aantallen juist meer autochtone laaggeletterden zijn. Sommige bedrijven hebben op eigen initiatief laaggeletterdheid aangepakt. Klachten op de werkvloer over de communicatie tussen werknemers kunnen daarvoor een belangrijke aanleiding vormen.

Groepen die een overstap moeten maken naar een ander soort werk

Een derde groep die aandacht verdient zijn werknemers die aangewezen zijn op een overstap naar een ander soort werk omdat ze het werk op termijn niet kunnen blijven doen: bijvoorbeeld omdat ze het fysiek of mentaal niet meer aankunnen, omdat de werkgelegenheid in het beroep krimpt of omdat ze moeite hebben met de concurrentie met goedkopere arbeidskrachten. Veel van de competenties die ze in hun oude werk nodig hadden zijn ook bruikbaar in andere sectoren, bijvoorbeeld op het gebied van sociale vaardigheden en mentaliteit. Dat neemt niet weg dat juist deze groepen vaak wel ondersteuning kunnen gebruiken bij het vinden van ander werk, bijvoorbeeld:

- Informatie en advies over beroepen waar ze naar zouden kunnen overstappen
- Bijscholing of omscholing voor specifieke beroepen
- Hulp bij het vinden van ander werk

Soms wordt deze groepen ook daadwerkelijk ondersteuning geboden, bijvoorbeeld in de vorm van concrete Vanwerknaarwerk-trajecten, omscholingstrajecten of loopbaantrajecten. In het advies *Werk maken van baan-baanmobiliteit* signaleert de SER dat de sterk sectoraal georganiseerde scholingsinfrastructuur een belemmering vormt voor sectoroverstijgende scholing. Met name de financiering vormt een knelpunt. Het advies bevat een aantal aanbevelingen gericht op een toegankelijker financiering van sectoroverstijgende scholing. In de brief over het *Vitaliteitspakket* d.d. 4 juli 2011 kondigt de minister van SZW naar aanleiding van het SER-advies aan te willen kijken naar de mogelijkheden van een financiële tegemoetkoming voor O&O-fondsen wanneer zij mogelijkheden voor intersectorale scholing weten te realiseren. Ook wil het kabinet komen tot een VWNW-budget (individueel recht op middelen voor scholing of ondersteuning bij ontslag), te realiseren in cao's. Ook hier is het kabinet – onder voorwaarden - bereid tot een financiële bijdrage. Momenteel wordt bovendien al subsidie verleend voor negen Vanwerknaarwerk-experimenten.

Groepen met perspectief op doorgroei

Er zijn onder de lageropgeleiden ook mensen met potentie om te groeien. Een deel kan mbo2 of hoger halen. Volgens cijfers uit CBS-statline werkt bijvoorbeeld een kwart van de lager opgeleiden ook al op mbo-niveau. Soms is doorgroei naar leidinggevende of specialist mogelijk. Toegankelijke scholingsprogramma's en EVC kunnen met name voor deze groep een belangrijke rol vervullen. Voor een belangrijk deel bestaan die ook al, maar niet altijd. Zo bleek in het IVA-onderzoek dat bedrijven in de afvalverwerking hun werknemers graag een mbo-route zouden aanbieden maar dat die niet bestond. Daarnaast ontbreekt het soms aan toegankelijke voorschakeltrajecten en modules op maat.

In het schooljaar 2009/2010 namen ruim 61.000 volwassenen (ouder dan 30 jaar) deel aan mbo-onderwijs.²⁸ Daarbij ging het voornamelijk (89%) om de BBL-leerweg. De BBL-leerweg

²⁸ CBS-Statline. Het gaat hier om alle volwassenen, werkend en niet-werkend.

blijkt een aantrekkelijke leerweg voor volwassenen omdat het leren en werken combineert. Het overgrote deel van de BBL'ers volgt de opleiding echter voor een nieuwe baan²⁹: ze werkten daarvoor niet of in een andere baan (samen naar schatting 75-80%). Een kleiner deel (20-25%) volgt de opleiding om verder te komen in de bestaande baan: zij worden op- of bijgeschoold, of gaan alsnog het diploma halen op het niveau waarop ze reeds langere tijd werkzaam zijn. De BBL biedt dus mogelijkheden voor werknemers maar stelt ook een aantal voorwaarden (aan het werk en de begeleiding) waar niet altijd gemakkelijk aan is te voldoen. Een deel van de werkenden die een mbo-diploma wil halen is dus aangewezen op een deeltijd-BOL opleiding. In 2009/2010 waren er ruim 5100 30-plussers ingeschreven aan een deeltijd mbo-opleiding. Onduidelijk is in hoeverre het aanbod aan deeltijd-mbo opleidingen in de huidige situatie beperkingen kent.

Juist voor de groep met perspectief kunnen EVC-trajecten in zinnige rol spelen. Ze maken duidelijk welke beroepskwalificaties de werknemer door ervaring heeft opgedaan, en maken het mogelijk om de noodzakelijke opleidingsduur te verkorten. Het aantal gerealiseerde EVC-trajecten in Nederland is in de periode 2005-2009 gestaag toegenomen. In 2009 waren er 15.700 die voldeden aan de EVC-code, waarvan tweederde wordt gerealiseerd op mbo-niveau.³⁰ Er blijken nog een aantal knelpunten rond EVC te bestaan, die een optimale deelname belemmeren. Zo constateerde de Stichting van de Arbeid in 2010³¹ dat EVC door het onderwijsveld nog teveel als een intake-instrument wordt gezien, terwijl het nadrukkelijk ook een loopbaaninstrument zou moeten zijn. Bovendien doen zich problemen voor bij de verzilvering van certificaten, zijn er signalen over hoge kosten van EVC-procedures en zou de informatievoorziening aan alle partijen verbeterd moeten worden. Om dit soort knelpunten op te lossen heeft het vorige kabinet besloten voor drie jaar de regie voor de kwaliteit van EVC.

Ten slotte speelt de financiering van opleidingen een rol. Voor 30-plussers, de BBL-route en deeltijd-BOL-opleidingen is er geen studiefinanciering mogelijk. De overheid biedt wel financiële tegemoetkomingen. Hier lijkt echter de afgelopen jaren een verschraving op te treden. Zo bood de WVA tijdens de crisis de mogelijkheid van premievrijstelling voor opscholing van werknemers maar deze is inmiddels weer beëindigd. Ten aanzien van de bekostiging van mbo-onderwijs voor 30-plussers is in maart 2011 besloten dat deze, in tegenstelling tot eerdere plannen, gehandhaafd blijft maar dat deelnemers wel een hogere bijdrage moeten betalen. Er komen landelijke sectorale afspraken tussen sociale partners en mbo-instellingen over een (verkort) onderwijsprogramma. Dit programma biedt jaarlijks ruimte voor 47.000 deelnemers van 30 jaar en ouder.³²

MKB

Een belangrijk deel van de werknemers in Nederland werkt in het midden- en kleinbedrijf (minder dan 100 werknemers). Dat geldt ook voor de lager opgeleiden, al is het zeker niet zo dat het personeelsbestand in het MKB hoofdzakelijk bestaat uit lager opgeleiden. Werknemers in het MKB nemen minder deel aan postinitiële scholing en bedrijfstraining dan werknemers in het grootbedrijf. Ook wanneer gecorrigeerd wordt voor de samenstelling van het personeelsbestand (bv. naar leeftijd of opleidingsniveau) neemt de kans op het volgen van een bedrijfstraining af naarmate er bij het bedrijf minder werknemers werken.³³ Dat betekent niet dat werkgevers in het MKB niet investeren in de ontwikkeling van hun werknemers. In de meeste middelgrote en kleine bedrijven wordt een bijvoorbeeld (ook) een

²⁹ T. Eimers e.a. De BBL als leerweg voor volwassenen. Een kwantitatieve analyse van deelnemers van 23 jaar en ouder in de beroepsbegeleidende leerweg van het mbo. Expertisecentrum Beroepsonderwijs, juni 2010.

³⁰ K. Kans e.a. EVC gemeten. Een onderzoek naar het aantal gerealiseerde EVC in de periode 2005-2009. Ecorys, 20 mei 2010.

³¹ Stichting van de Arbeid (12 juli 2010), Brief aan de Staatssecretaris van OCW over EVC.

³² Tweede Kamer, vergaderjaar 2010-2011, 31 524 Beroepsonderwijs en volwassenen educatie nr. 89.

³³ C. van Klaveren, A. Heyma. *Employability naar bedrijfsomvang*. SEO. Amsterdam, oktober 2008. Tot een bedrijfsgrootte van 50 werknemers is deze toename statistisch significant.

budget gereserveerd voor opleidingen en cursussen. De meeste middelgrote bedrijven (50 – 100 werknemers) hebben vaak ook een beleidsplan gericht op scholing, kleinere bedrijven doorgaans niet.³⁴ Bovendien lijkt er in het MKB meer sprake te zijn van informeel leren dan in grotere bedrijven. Zo zijn er geen aanwijzingen dat de employability van werknemers in het MKB lager is dan in het grootbedrijf (terwijl de deelname aan bedrijfsopleidingen er wel lager is). Werknemers in het MKB zijn gemiddeld ouder, en kunnen misschien makkelijker op een informele manier hun kennis overdragen. Bovendien hebben werknemers in het MKB mogelijk meer (verschillende) taken waarvan is te leren.

Toch is er aanleiding om extra aandacht te geven aan het midden- en kleinbedrijf. Hier spelen de drempels uit de vorige paragraaf mogelijk nog een sterkere rol. Vanuit verschillende sectoren wordt bovendien melding gemaakt van ondergebruik van scholingsfondsen vanuit het MKB.

Om specifiek in het MKB een leercultuur te bevorderen is het project **excelleren.nu** gestart. Daarin krijgen in totaal 500 bedrijven een advies over het bevorderen van leren op de werkplek. MKB-bedrijven die ondersteuning nodig hebben bij het ontwikkelen van een leercultuur kunnen een persoonlijk en deskundig advies aanvragen van een HR-deskundige. Er is speciale aandacht voor 'leren op de werkplek'. Het Excelleren-project is een initiatief van MKB Nederland, 14 brancheorganisaties en het ministerie van SZW en loopt tot eind 2011. Het project ontwikkelt zich succesvol. In de brief over het Vitaliteitspakket geeft de minister van SZW aan dat er momenteel met MKB-Nederland gesprekken gaande zijn over een mogelijk plan van aanpak specifiek gericht op sectoren met veel laagopgeleide werknemers.³⁵

³⁴ MKB Nederland. Personeel op peil. Onderzoek naar de positie van mkb-ondernemers. Delft, november 2007.

³⁵ Ministerie van SZW, brief d.d. 4 juli 2011, betreffende Vitaliteitspakket.

3 Voorstellen: investeren in het leren van lager opgeleiden

De analyse maakt het belang van investeren in de ontwikkeling van lager opgeleiden goed zichtbaar. Een meer systematische aanpak ten aanzien van formeel en informeel leren is nodig. Dit helpt de lager opgeleiden het werk (nog) beter te doen en maakt hen beter of breder inzetbaar. Daarvan profiteren werkgever en werknemer, maar er is ook een economisch en maatschappelijk belang.

De RWI pleit voor een (extra) investering in het leren van werknemers met een lage of verouderde opleiding. Daarbij gaat het om scholing en ontwikkeling in den brede, aansluitend op de mogelijkheden en concrete behoeften: functiegericht en ontwikkelingsgericht, formeel en informeel, bijscholing, omscholing en opscholing. Dat vraagt om een inzet vanuit meerdere partijen: de werknemer, de werkgever, sectoren, regio's en de landelijke overheid. Dit deel beschrijft hoe de verschillende partijen een zinvolle rol kunnen spelen. Er gebeurt ook al het nodige. Dit hoofdstuk beschrijft een aantal voorbeelden die mogelijk inspiratie kunnen bieden voor gelijksoortige initiatieven. Daarnaast wordt aangegeven hoe de effectiviteit van initiatieven is te optimaliseren.

3.1. Werknemers

Er ligt ten eerste natuurlijk een belang en verantwoordelijkheid bij de werknemer zelf. Die kan via scholing en ontwikkeling de eigen positie, in het bedrijf en op de arbeidsmarkt, versterken. De analyse maakt echter duidelijk dat veel lager opgeleiden minder snel uit zichzelf deelnemen aan scholing, en ook moeilijker tot scholing zijn te bewegen. Het belang van voortdurende ontwikkeling wordt door de werknemer nog vaak onvoldoende gevoeld. Het is in veel gevallen wel mogelijk om deze groep – met een gerichte aanpak – tot scholing en ontwikkeling te bewegen. In de volgende paragrafen geven we aan wat daarvoor nodig is.

Daarbij blijft het – bij alle initiatieven – essentieel om de lager opgeleiden de komende jaren expliciet en duidelijk aan te spreken op de eigen verantwoordelijkheid. Meer concreet gaat het daarbij om de volgende punten:

- **Denk na over de eigen inzetbaarheid**, nu en over een paar jaar. Sta open voor een gesprek hierover. Daarbij gaat het om de kennis en vaardigheden die belangrijk zijn voor de huidige functie, maar ook om de toekomst: wil/kan ik dit werk over een paar jaar nog doen, wordt het niet te zwaar of te moeilijk? Bestaat mijn baan nog wel over een paar jaar?
- **Maak gebruik van aangeboden scholings- en ontwikkelmogelijkheden** als die je beter inzetbaar maken. Als het belangrijk is voor het bedrijf, is het doorgaans ook belangrijk voor de eigen toekomst. Deelname aan scholing hoort bij tegenwoordig bij het werk. Het werk verandert en werknemers moeten nu eenmaal mee veranderen.
- **Neem waar nodig zelf initiatieven**, of doe voorstellen om de eigen kennis en vaardigheden te versterken. Geef het zelf aan, als je je verder wilt ontwikkelen of wil doorgroeien. Geef het ook aan als je je zorgen maakt over je toekomst.

Oproep aan (lageropgeleide) werknemers:

De wereld verandert, het werk ook. Denk na over de eigen inzetbaarheid en sta open voor een gesprek hierover. Maak gebruik van aangeboden scholing en ontwikkelmogelijkheden en neem waar nodig zelf initiatieven.

3.2. Bedrijven en instellingen

Wie?

Mensen zijn zelf verantwoordelijk voor hun eigen loopbaan, maar de werkgever heeft er ook belang bij dat lager opgeleide werknemers zich ontwikkelen. Dit pleit voor een voortdurende dialoog tussen werkgever en werknemer, waarin duidelijk wordt aangegeven wat er van de werknemer wordt verwacht en wat hij van het bedrijf kan verwachten (aan ondersteuning en perspectieven). Alleen dan kan sprake zijn van een effectieve leercultuur.

Het bevorderen van een leercultuur begint in bedrijven zelf. In deze paragraaf beschrijven we wat bedrijven en organisaties kunnen doen om (ook) de lager opgeleide werknemers tot de noodzakelijke scholing en ontwikkeling te bewegen. Ook de werknemers met een oudere vakopleiding zijn met deze aanpak goed te benaderen.

Wat kunnen bedrijven doen?

Het IVA-onderzoek maakt duidelijk dat er veel mogelijkheden zijn om een (op het oog) lage scholingsbereidheid te doorbreken. Bedrijven en organisaties kunnen op dit punt veel doen. Ze hebben er bovendien belang bij: een gerichte investering in het leren van lager opgeleiden kan ten goede komen aan het bedrijfsresultaat, de kwaliteit van de dienstverlening, de continuïteit en de cultuur in het bedrijf of de organisatie. Belangrijk is vooral een combinatie van de volgende aandachtspunten en randvoorwaarden³⁶:

Maak maximaal gebruik van informeel leren.

Veel vaardigheden en noodzakelijke kennis zijn op het werk op te doen. Bij veel lageropgeleiden werkt dat ook het beste. Bovendien kan informeel leren een goede opstap zijn naar meer formele vormen van leren. Dat er veel informeel kan worden geleerd betekent niet dat iedereen de vaardigheden ook vanzelf of even makkelijk opdoet. Met een systematische aanpak van informeel leren kunnen werknemers zich sneller en meer zichtbaar ontwikkelen. Belangrijke componenten daarin kunnen zijn;

- Expliciteren van het informeel leren: benoemen welke competenties er op het werk kunnen worden geleerd, en wanneer iemand daaraan voldoet
- Bewust inzetten van verschillende vormen: instructie op de werkplek, coaching en begeleiding, functie-roulatie, stages/detacheringen, etc.
- Waar mogelijk werknemers (enige) autonomie geven: een beroep op het beoordelingsvermogen en de besluitvaardigheid kan algemene competenties als ondernemerschap en leervermogen stimuleren.
- Beschrijven en erkennen van de competenties die met informele vormen van leren worden opgedaan (hetzij formeel via EVC, hetzij informeel).

Benadruk voortdurend het belang van scholing voor het bedrijf en de werknemer.

Geef expliciet aan in welke richting het bedrijf zich ontwikkelt, en wat dat (gaat) betekenen voor werknemers. Maak duidelijk waar kansen en bedreigingen liggen voor bedrijf en werknemers, wat er wordt verwacht van individuele werknemers, en welke ondersteuning zij van het bedrijf kunnen verwachten. Vraag ook om feedback: hoe staan (lageropgeleide) werknemers hier tegenover, wat zijn hun verwachtingen en drempels? Wat kan eventuele belemmeringen wegnemen? Positieve aandacht van het management kan de leercultuur versterken: door bijvoorbeeld aandacht te geven aan werknemers die scholing met succes hebben gevolgd (bv. een bloemetje bij diploma-uitreikingen). Geef ook duidelijk aan wat de consequenties kunnen zijn als werknemers zich niet (willen) ontwikkelen.

³⁶ Zie ook Stimuleren van scholing bij lager opgeleide werknemers, TNO, mei 2011, en K. Korevaar. Op eigen kracht. Arbeidsrelaties na de verzorgingsstaat. Amsterdam, 2011

Besteed aandacht aan ontwikkeling in functionerings- en pop-gesprekken.

Voer met een zekere regelmaat individuele gesprekken met werknemers over het functioneren en de gewenste ontwikkeling. Functionerings- en pop-gesprekken zijn hiervoor een goede vorm. Geef daarin aan wat het bedrijf van de werknemer verwacht (wat moet hij kunnen, en wat moet hij leren), maar besteed ook aandacht aan wat de werknemer zelf wil ontwikkelen. In dit soort gesprekken is ook aandacht te besteden aan de loopbaanmogelijkheden voor een werknemer, door hen bijvoorbeeld uit te dagen om na te denken over wat voor werk ze over twee jaar zouden willen doen. Duidelijkheid is belangrijk: over de mogelijkheden binnen het bedrijf en over wat er van de werknemer wordt verwacht. Ook is het belangrijk om afspraken uit die gesprekken vast te leggen. Al met al kunnen functionerings- en pop-gesprekken helpen om de individuele ontwikkelbehoeften te stimuleren en in kaart te brengen. Een systematische aanpak levert bovendien bruikbare input voor een bedrijfsscholingsprogramma.

In de analyse kwam naar voren dat lager opgeleiden nog minder vaak een functionerings- of pop-gesprek hebben. Hier is dus nog een inhaalslag te maken. Bovendien is er kritiek op het soms vrijblijvende karakter van functioneringsgesprekken. Ze worden nog vaak gezien als een gesprek op basis van afvinklijstjes, waarbij niet al te diep wordt ingegaan op de behoefte aan ontwikkeling. Functioneringsgesprekken lenen zich goed voor een gesprek over de individuele ontwikkeling van werknemers, mits er sprake is van een daadwerkelijke dialoog en afspraken worden vastgelegd.³⁷

Betrek leidinggevenden.

(Direct) leidinggevenden zijn uitermate belangrijk. Zij kunnen werknemers stimuleren en tijdens hun scholingstraject begeleiden. Dat kan in formele (functionerings-)gesprekken maar vooral ook tijdens informele contacten op de werkvloer. Het kan zinvol zijn leidinggevenden hierin te scholen, zij hebben hiervoor de competenties immers niet automatisch in huis. Het is ook belangrijk te checken of er onder leidinggevenden draagvlak bestaat voor het scholen van hun medewerkers; soms zien ook zij het nut er niet van in of willen ze hun werknemers niet missen in de productie. In dat geval is het belangrijk dit draagvlak te ontwikkelen: door ook hen duidelijk te maken in welke richting het bedrijf zich ontwikkelt en hen verantwoordelijk te maken voor de ontwikkeling van hun werknemers.

Bied zo nodig loopbaanondersteuning aan.

Soms kan extra ondersteuning bij het nadenken over de loopbaan nodig en zinvol zijn. Bijvoorbeeld als een werknemer aangeeft zich verder te willen ontwikkelen of twijfelt of hij het werk over een paar jaar nog kan doen. In dat geval zijn specifieke loopbaantrajecten aan te raden. In verschillende sectoren worden er vanuit de brancheorganisatie of het O&O-fonds loopbaanfaciliteiten aangeboden. Soms ook zijn er in de CAO afspraken gemaakt over een periodiek loopbaanadvies (bv. eens in de vijf jaar). In beroepen met een verhoogd risico op verzuim en uitval kan een inzetbaarheidsscan worden ingezet om werknemers bewust te maken van hun toekomstige werkvermogen (fysiek en mentaal). Een voorbeeld van zo'n scan is de Workability Index. In de *Beleidsagenda 2020: Investeren in participatie en inzetbaarheid* beveelt de Stichting van de Arbeid aan een dergelijke inzetbaarheidsscan op sectoraal niveau te introduceren.

Bied concrete scholings- en ontwikkelmogelijkheden aan.

Veel lageropgeleiden nemen zelf geen initiatieven, maar zijn wel goed tot scholing te bewegen als het ze wordt aangeboden. Bedrijven die willen investeren in de ontwikkeling van lager opgeleiden doen er dus goed aan in ieder geval een aantal concrete programma's te ontwikkelen en deze actief aan te bieden aan hun werknemers. Uiteraard gaat het daarbij om programma's die bijdragen aan de voor bedrijf en werknemer gewenste ontwikkeling. Vaak is zelf ontwikkelen niet eens nodig, vanuit sectoren wordt het nodige aan scholing

³⁷ Zie bijvoorbeeld: K. Korevaar. Op eigen kracht. Arbeidsrelaties na de verzorgingsstaat. Amsterdam, 2011.

aangeboden. Een eerste groep gemotiveerde deelnemers kan meer afwachtende collega's over de streep trekken.

Stem de vorm van scholing af op de deelnemers.

Het aanbod van scholing moet aansluiten bij de praktijk, de startsituatie en de leerstijl van de lageropgeleide werknemers. Dit vraagt specifieke kwaliteiten van docenten. Ook is het raadzaam te werken in kleine groepen met veel ruimte voor individuele begeleiding, veel afwisseling tussen theorie en praktijk en afwisseling in werkvormen (bijvoorbeeld rollenspellen). Specifieke vormen van scholing en certificering zoals meester-gezelconstructies, EVC-procedures en online opleidingstrajecten blijken goed te kunnen werken bij de scholing van lageropgeleide werknemers.

Kijk of scholing op de werkplek is te volgen.

Scholing op de werkplek, of in het bedrijf, biedt mogelijkheden om de inhoud af te stemmen op de praktijk. Het geeft ook aan dat het blijven ontwikkelen onderdeel is van het werk.

Bovendien is het laagdrempelig; scholing op een andere locatie kan extra drempels opwerpen. Ook praktische faciliteiten kunnen belangrijk zijn: een PC op de werkplek als de cursus online wordt aangeboden (inclusief instructie), een speciaal leslokaal in het bedrijf zelf, etc. Ook dat laat zien dat er draagvlak is vanuit het management.

In de praktijk worden functiegerichte trainingen vaak onder werktijd gevolgd en vergoed door de werkgever (deels met gebruikmaking van subsidies en tegemoetkomingen). Als opleidingen op eigen verzoek worden gevolgd of buiten het directe werkgebied vallen gelden er andere afspraken. Ook dan kan het nog zinvol zijn om afspraken te maken over bijvoorbeeld studietijd en kosten.

Kijk zo nodig naar de omgeving van de werknemer.

Werknemers waarvan de partner of kinderen belang hechten aan verdere ontwikkeling en scholing zijn eerder geneigd aan scholing deel te nemen. Het kan dus zinvol zijn de omgeving van werknemers te betrekken, of te verwijzen naar het nut wat de scholing ook kan hebben voor de thuissituatie. Daarbij is het ook goed om te checken of er in de privé-situatie misschien juist drempels zijn voor deelname aan scholing (bv. te weinig tijd of persoonlijke problemen).

Oproep aan bedrijven

- **Kijk goed naar de kennis en vaardigheden van lager opgeleide werknemers: breng in kaart wat ze kunnen en wat ze de komende jaren zouden moeten kunnen om een waardevolle rol in het bedrijf te (blijven) spelen**
- **Investeer in een leercultuur via de hierboven geschetste aanpak**
- **Kijk of er vanuit de sector of regio voorzieningen zijn waar gebruik van is te maken (zie paragrafen 3.3 en 3.4)**

3.3. Sectorale organisaties

Wie?

Binnen sectoren zijn vaak meerdere organisaties actief die een rol kunnen spelen in de ondersteuning van bedrijven: brancheorganisaties, O&O-fondsen, sectorale bonden, kenniscentra, etc. Hoewel zij ieder een eigen rol en takenpakket hebben vatten wij ze in deze paragraaf samen onder de term sectorale organisaties. Een strikte rolverdeling is namelijk op het punt van scholing van werknemers niet te maken, en op dit thema ook niet noodzakelijk. Sectorale sociale partners spelen samen een belangrijke rol, omdat zij verantwoordelijk zijn voor de inhoud van de cao en bepalen welke rol kenniscentra en O&O-fondsen kunnen spelen.

Wat kunnen sectorale organisaties doen?

Uit het IVA-onderzoek is af te leiden dat de onderzochte bedrijven goed in staat waren om de genoemde randvoorwaarden te creëren. Wel zal het ene bedrijf er gemakkelijker in slagen dan het andere. Externe ondersteuning en stimulering kan een belangrijke rol spelen bij het bevorderen van initiatieven door bedrijven. Uit het onderzoek komt met name een belangrijke rol voor sectoren naar voren. Sectorale initiatieven maken het mogelijk in te spelen op de situatie in bedrijven. Per sector is een samenhangend aanbod te formuleren. Concreet kan het daarbij gaan om:

- cao-afspraken
- concrete (inhoudelijke of financiële) ondersteuning
- specifieke programma's.
- (ondersteuning van) regionale opleidingsbedrijven

Daarbij is geen blauwdruk te geven van wat er vanuit sectoren zou moeten gebeuren. Dat is vooral afhankelijk van de situatie (van lager opgeleiden) in de sector, en de behoeften van werknemers en bedrijven. In de praktijk gebeurt er ook al veel, soms voor een bredere doelgroep, soms specifiek voor lager opgeleiden.

CAO-afspraken

In vrijwel alle cao's worden al afspraken gemaakt over scholing en scholingsverlof. Daarbij gaat het vooral over functiegerichte scholing. De uitdaging is vooral te komen tot een set van cao-afspraken die aansluit bij de situatie in de sector en bijdraagt aan (een intensivering van) het leren door lager opgeleiden in den brede. Recent vroeg de SER in het advies *Werk maken van baan-baanmobiliteit* aandacht voor CAO-afspraken over EVC, loopfaciliteiten en een persoonlijk opleidingsbudget voor functieoverstijgende scholing. Ook werd in overweging gegeven om cao-afspraken over scholing van toepassing te verklaren op werknemers met een flexibel contract. De cao kan dus één van de instrumenten zijn om het leren van lager opgeleiden te bevorderen. Het kader hieronder geeft een aantal concrete voorbeelden uit de huidige praktijk. Daarnaast is het belangrijk te checken of andere cao-afspraken (bijvoorbeeld over het functiegebouw of beloning) geen belemmering vormen, maar juist stimuleren tot ontwikkeling.

Voorbeelden van specifieke CAO-afspraken over scholing

Ondernemingen:

- Besteden een bepaald percentage van de loonsom aan scholing van (kwetsbare groepen) werknemers
- Nemen deel aan sectorale scholingsprogramma's
- Ontwikkelen een scholingsplan (soms met extra aandacht voor specifieke doelgroepen), en bieden dit aan aan werknemers
- Bieden werknemers, uiterlijk 3 maanden na indiensttreding, de basisvakopleiding aan. Zo nodig ook een taaltraject.
- Vergoeden scholingskosten en/of scholingstijd, realiseren scholing op de werkplek
- Maken gebruik van door de sector ontwikkelende materialen/leermiddelen

Werknemers:

- Hebben recht op (vergoeding van) EVC, loopbaanadvies en/of scholing
- Zijn verplicht bepaalde cursussen of trainingen te volgen
- Kunnen aantal dagen per jaar benutten voor scholing
- Hebben een inspanningsplicht tijdens scholingstrajecten (consequenties van het niet goed doorlopen van scholing worden beschreven)
- Ruilen aantal vakantiedagen in voor scholingsdagen

Sectorale cao-partijen:

- Doen onderzoek naar aanbod van en behoefte aan personeel/vakopleiding
- Onderzoeken of employability-afspraken uit de cao worden nagekomen
- Geven voorlichting over mogelijkheden van scholing

Cao-afspraken onderstrepen het gemeenschappelijke belang van scholing voor werkgever en werknemer en scheppen een gemeenschappelijk kader voor initiatieven van bedrijven.

Ze winnen aan kracht als ze worden gekoppeld aan concrete ondersteuning vanuit de sector.

Concrete ondersteuning

Sectoren kunnen ook concrete ondersteuning bieden aan bedrijven en werknemers. Veelal gaat het daarbij om een combinatie van de volgende initiatieven:

- **Subsidie voor scholingstrajecten en ontwikkelingsfaciliteiten**
Er bestaan binnen sectoren vaak subsidie-mogelijkheden, veelal vanuit O&O-fondsen al of niet in combinatie met ESF. De inhoud daarvan verschilt: vaak worden opleidingskosten vergoed, soms ook verletkosten. Vaak moeten bedrijven wel een deel van de kosten zelf betalen.
- **Zorgen voor toegankelijkheid en transparantie in het aanbod**
Bedrijven die willen investeren in scholing en ontwikkeling moeten kunnen beschikken over een laagdrempelig aanbod. Daarbij gaat het om het aanbod van formele scholing en training, maar ook om loopbaanfaciliteiten die werknemers en bedrijven helpen om te werken aan de gewenste ontwikkeling. Een gebrek aan transparantie in het aanbod kan het gebruik van voorzieningen ernstig belemmeren. Sectorale organisaties kunnen hier een rol in spelen: hetzij door zelf scholing of loopbaanfaciliteiten aan te bieden, hetzij door het aanbod te coördineren en op een transparante manier te presenteren. Het kader beschrijft enkele voorbeelden uit verschillende sectoren.
- **Inhoudelijke ondersteuning voor bedrijven.**
In veel sectoren werken – vanuit de kenniscentra, O&O-fondsen of branche-organisaties – scholingsadviseurs, die met enige regelmaat contact hebben met bedrijven. Zij kunnen een belangrijke rol spelen in de voorlichting, bewustwording en advisering van individuele bedrijven. Soms worden specifieke scholingsmakelaars of –adviseurs ingezet om bedrijven wegwijs te maken in het aanbod van scholing, te adviseren over de implementatie van ontwikkelgesprekken of te ondersteunen bij de aanvraag van subsidies.

Colland

Op initiatief van sociale partners werden in 2004 alle agrarische en groene sociale fondsen ondergebracht in één samenwerkingsverband. Colland staat voor Collectief Land- en Tuinbouw Holland. Werkgevers kunnen bij Colland Arbeidsmarkt subsidie aanvragen voor scholing van hun personeel. Wel zijn er bepaalde voorwaarden aan deelname verbonden. De vergoeding bestaat uit een wisselend percentage van de cursuskosten en (soms) een bijdrage in verletkosten. Elke sector kent zijn eigen regeling(en).

Stichting vakopleiding horeca

De stichting vakopleiding horeca wordt bestuurd door sociale partners in de branche. SVH stimuleert de professionaliteit en kwaliteit van iedereen die leert, werkt of onderneemt in de horeca. SVH verzorgt leermiddelen en examens voor het initiële beroepsonderwijs, maar fungeert ook als vraagbaak over cursussen en trainingen voor werknemers. SVH leidt zelf niet op maar biedt werkgevers en werknemers hulp aan bij het vinden een geschikte cursus of training via de SVH Opleidingswijzer op internet.

Raad voor Arbeidsverhoudingen Schoonmaak- en Glazenwassersbranche

De RAS is opgericht door de sociale partners in de schoonmaak- en het glazenwassersbedrijf. Belangrijke taak van de RAS is het naleven en toepassen van de CAO-afspraken. Daarnaast initieert en financiert de RAS activiteiten en projecten op het gebied van arbeidsvoorwaarden, opleidingen en arbeidsomstandigheden. RAS stimuleert de ontwikkeling van opleidingen. De Raad geeft zelf geen opleidingen maar neemt examens af en geeft diploma's uit. Daarnaast kunnen werkgevers bij de RAS voor bepaalde opleidingen een tegemoetkoming in de opleidingskosten en ESF-subsidie krijgen. In 2011 gaat het om opleidingen algemene schoonmaak, specialistische reiniging en leidinggevende. Daarnaast zijn er trajecten Nederlandse taal ontwikkeld.

Specifieke programma's

Er zijn sectoren die een specifiek programma hebben ontwikkeld om de deelname aan scholing en ontwikkeling door lager opgeleiden extra te stimuleren of te faciliteren. Zo'n programma speelt in op specifieke behoeften of ontwikkelingen in de sector, en kan bijdragen aan het bevorderen van scholingsactiviteiten door werknemers. Het kader beschrijft enkele voorbeelden.

Zoetwaren online

In de zoetwarenssector hebben sociale partners geïnvesteerd in de ontwikkeling van een maatwerk scholingstraject. Het project is ontwikkeld en uitgevoerd door het kenniscentrum beroepsonderwijs bedrijfsleven Aequor en de Stichting Opleidingsfonds Levensmiddelenindustrie SOL, samen met deskundigen uit diverse koek & snoep bedrijven. Vertrekpunt was de niet erkend geschoolde dan wel niet gericht geschoolde werknemer. De werknemer wordt in eerste instantie geschoold op MBO-niveau 1 en 2, naderhand is doorstroom naar niveau 3 en 4 mogelijk. Kernelementen:

- Via internet komen lesmateriaal en toetsen beschikbaar;
- In de werkomgeving wordt een praktijkprogramma uitgevoerd;
- Individuele werknemers doorlopen een EVC-procedure;

De basisopleiding is gericht op het verwerven van landelijk erkende kwalificaties (MBO-niveau 1-2). Aanvankelijk werd het programma weinig gebruikt. Daarop hebben Aequor en SOL een intensieve campagne gevoerd (schriftelijke informatie, benadering door bedrijfsadviseurs, een train de trainer programma en praktische uitleg over het online-programma).

Winnen met leren in de metaal

FNV Bondgenoten heeft in de metaal een experiment uitgevoerd met als doel om de opleidingsfondsen beter te benutten. In het experiment zijn werknemersvertegenwoordigers scholing opgeleid. Zij zijn vervolgens ingezet om werknemers te informeren over scholing en hen te stimuleren om gebruik te maken van de leermogelijkheden in het bedrijf. De bedrijven geven aan dat de werknemersvertegenwoordiger heeft bijgedragen aan de leercultuur binnen bedrijven. Terwijl de totale scholingsdeelname tijdens het experiment (mogelijk vanwege de crisis) is afgenomen is de scholingsdeelname van bepaalde groepen (lager opgeleiden, 25-45-jarigen) juist toegenomen.

Bouw door, leer verder

Kort na het ontstaan van de crisis zijn Bouwend Nederland, FNV Bouw en CNV Vakmensen gestart met een programma voor anticyclisch opleiden. Bedrijven konden hun volwassen werknemers (kosteloos) een opleiding laten volgen, als zij tijdens de crisis de bestaande beroepspraktijkvormingsplaatsen voor leerlingen in stand hielden of nieuwe leerplaatsen realiseerden. Daarnaast is er een vergoeding voor de verletkosten. Er zijn vakmodules voor niveau 2 en 3, modules voor verdieping en specialisatie en trajecten voor werknemers die willen doorgroeien naar een kaderfunctie. Het project is uitgevoerd door Fundeon. Het project is gestart in april 2009 en loopt tot eind 2011. Tot september 2011 hebben 5100 werknemers deelgenomen aan scholing.

Loopbaanproject dakdekkers: Kom van dat dak af!

Net als in de bouw hebben sociale partners in de bitumineuze en kunststof dakbedekkingsbranche een loopbaantraject ontwikkeld. De eerste pilot is vanaf het begin gericht op met arbeidsongeschiktheid bedreigde medewerkers, maar het loopbaanproject biedt inmiddels ook mogelijkheden voor dakdekkers die iets nieuws of anders willen binnen de branche. Er wordt gewerkt met individuele opleidingsplannen. Alleen opleidingsplannen waarover werknemer en werkgever het eens zijn worden uitgevoerd. Er bestaan subsidiemogelijkheden vanuit de CAO. In 2010 volgden 50 deelnemers een traject. Er zijn voorbeelden van dakdekkers die zijn omgeschoold tot verkoper van badkamers, begeleider van kansarme jongeren, assistent-werfleider, calculator, chauffeur en onlangs zelfs naar de zorgsector. De ervaring leert dat ongeveer 60% van de deelnemers een loopbaanswitch maakt (binnen de sector of naar een aanpalende branche), de rest kan verder in het eigen beroep. Zowel bij werknemers als bedrijven bestaat aarzeling om (tijdig) in het loopbaantraject te stappen. Bij de huidige cao-besprekingen studeren partijen daarom op (nog meer) effectieve mogelijkheden voor behoud van gekwalificeerd personeel en ondersteuning bij dreigende arbeidsongeschiktheid. Hierbij wordt vooral ook gekeken naar het bevorderen van intersectorale mobiliteit door samenwerking met (O&O fondsen van) nevensectoren.

Regionale opleidingsbedrijven

In een aantal – vooral technische – sectoren werken bedrijven binnen dezelfde branche regionaal samen op het gebied van opleidingen. Deze opleidingsbedrijven richten zich meestal op de instroom van mbo-ers via de BBL-route maar bieden vaak ook (kortere) scholing en cursussen aan voor zittende werknemers. Doorgaans is de brancheorganisatie betrokken bij de samenwerking: als (mede-)initiatiefnemer, deelnemer of facilitator. Deelnemende bedrijven beschikken daarmee over een laagdrempelig loket waar ze terecht kunnen voor allerlei soorten scholing.

Bouw&Infra

De sector Bouw en Infra telt ruim 60 regionale opleidingsbedrijven. De opleidingsbedrijven verzorgen in samenwerking met de plaatselijke roc's BBL-opleidingen. De leerlingen volgen de theorielessen bij een regionaal opleidingscentrum (roc) en de praktijklessen via het opleidingsbedrijf. Daarnaast verzorgen de opleidingsbedrijven allerlei cursussen voor zittend personeel om bij te blijven in de bouw&infra. De meeste opleidingsbedrijven zijn aangesloten bij de brancheorganisatie Bouwend Nederland.

Installatie

De Stichting Opleidingsbedrijf Installatiewerk Nederland (kortweg Installatiewerk) zorgt voor instroom van vakbekwaam personeel in de installatiebranche. De regionale stichtingen (met 50 opleidingswerkplaatsen) werven leerlingen en bieden hen een praktijkgerichte opleiding aan. Daarnaast zorgen de stichtingen voor het om- en bijscholen van werknemers en zij-instromers. Er zijn 2000 bedrijven aangesloten.

Metaal

Om ondernemers in het mkb-metaal te ondersteunen bij de werving en opleiding van gemotiveerde vakmensen heeft de Koninklijke Metaalunie in 2006 het Opleidingsbedrijf Metaal opgericht. Inmiddels zijn er in zo'n 10 regio's OBM's actief. Daarin werken regionale metaalbedrijven, de Koninklijke Metaalunie, het opleidingsfonds voor de metaalbewerking OOM en regionale instellingen voor beroepsonderwijs samen rond de instroom van technisch personeel. Er worden ook cursussen verzorgd voor volwassen werknemers, en ondernemers en werknemers kunnen er ook terecht voor loopbaanadvies.

Versterken en verbreden van sectorale initiatieven voor lager opgeleiden

Binnen sectoren worden al veel initiatieven ondernomen om de scholing van werknemers te bevorderen, veelal via een combinatie van cao-afspraken, gerichte ondersteuning en (soms) specifieke programma's of regionale opleidingsbedrijven. Tegelijkertijd is duidelijk dat niet alle initiatieven tot eenzelfde mate van succes leiden. Soms zijn de drempels, zowel bij werknemers als werkgevers, dermate hoog dat er amper gebruik wordt gemaakt van op zich zinvolle scholingsprogramma's. Het gebruik van sectorale voorzieningen vanuit het MKB blijft achter bij die in grotere bedrijven. Soms lukt het om daar met gerichte campagnes verandering in te brengen, maar soms ook niet.

Hoewel er tussen sectoren natuurlijk verschillen zijn is er over de hele linie nog ruimte voor verbreding en versterking van sectorale initiatieven voor lager opgeleiden. Voor alles is het van belang om feeling te hebben met wat er speelt in de bedrijven en de behoeften van werkgevers en werknemers. Dit vraagt om:

- Persoonlijke contacten in bedrijven, mensen die aanvoelen wat er speelt maar ook een gesprek kunnen aangaan over de toekomst (en dus bijdragen aan bewustwording)
- Inspelen op concrete problemen en vragen waar bedrijven tegen aanlopen, oppassen met een puur aanbodgericht scholingsprogramma.
- Een transparant aanbod van ondersteuning vanuit de sector, zodat bedrijven en werknemers weten waar ze terecht kunnen.
- Specifieke aandacht voor behoeften in het MKB, en gerichte inspanningen om het ondersteuningsaanbod ook daar bekend en toegankelijk te maken.
- Een effectief samenspel van verschillende sectorale organisaties in het belang van de sector en zijn werknemers
- Het vermogen en de wil om door te pakken, ook als initiatieven in eerste aanleg weinig respons uit de sector ontvangen. Vaak zijn creatieve oplossingen te bedenken of is het ook een kwestie van langere adem.

Eerder dit jaar verschenen het SER-advies *Werk maken van Baan-baanmobiliteit* en de *Beleidsagenda 2020: investeren in participatie en inzetbaarheid* van de Stichting van de Arbeid. In beide publicaties wordt gepleit voor een intensivering van sectorale inspanningen op het terrein van employability en scholing. Sectorale sociale partners en bedrijven wordt aanbevolen:

- Te investeren in de ontwikkeling van loopbaanbeleid en een mobiliteitscultuur, bijvoorbeeld via loopbaangesprekken, loopbaanpaden en/of de introductie van een persoonlijke loopbaanscan. Bij beroepen met een verhoogd risico op verzuim en uitval wordt de introductie van een persoonlijke inzetbaarheidsscan aanbevolen.
- Scholingsarrangementen meer te richten op de loopbaan, dus ook bedrijfs- en sectoroverstijgende scholing daarin mee te nemen. Zowel in de Beleidsagenda als in het SER-advies over baan-baanmobiliteit wordt in dit verband gepleit voor de introductie van een persoonlijk opleidings- en/of inzetbaarheidsbudget op sectorniveau, dat is mee te nemen bij een overstap naar een andere werkgever. Ook afspraken over het recht op EVC kunnen een belangrijke rol spelen. Het SER-advies pleit daarnaast voor meer samenwerking tussen O&O-fondsen om sectoroverstijgende scholing mogelijk te maken.
- Scholingsmiddelen en –instrumenten effectieve(r) in te zetten, onder meer door extra aandacht te geven aan groepen die nu nog weinig deelnemen aan scholing (o.a. laagopgeleiden). Er wordt in overweging gegeven om afspraken over functiegerichte

scholing ook van toepassing te verklaren op werknemers met een flexibel contract, en gepleit voor een daadkrachtige uitvoering van het convenant laaggeletterdheid. Er komen ook nieuwe faciliteiten voor sectoren om de beoogde voorzieningen te treffen. Zo heeft het kabinet aangekondigd de Beleidsagenda via een Vitaliteitspakket te willen ondersteunen. Sociale partners wordt gevraagd een individueel opeisbaar VWNW-budget te introduceren in cao's (te gebruiken voor o.a. scholing) en de scope van O&O-fondsen te verbreden naar (preventieve) intersectorale scholing. Het kabinet is bereid de realisatie daarvan financieel te ondersteunen en wil hierover de komende tijd afspraken met sociale partners. Ook over de bestrijding van laaggeletterdheid in bedrijven wordt het komend jaar overlegd met sociale partners.

Al met al vormt dit een goede aanleiding om de inspanningen vanuit de sector voor lager opgeleide werknemers eens goed onder de loep te nemen. De RWI pleit voor een gerichte analyse per sector: van de positie van de lager opgeleide werknemers, het huidige ondersteuningsaanbod vanuit de sector, het gebruik ervan en de relevante knelpunten. Ontwikkelingen rond SER-advies, de Beleidsagenda, Vitaliteitspakket en het actieplan Laaggeletterdheid bieden bovendien goede aanknopingspunten om in het bijzonder naar (extra) ondersteuning voor specifieke groepen te kijken.

Oproep aan sectorale organisaties:

- **Analyseer of – als er al veel gebeurd – evalueer de situatie van lager opgeleiden in de sector. Kijk of en op welke facetten een extra investering in de ontwikkeling van deze werknemers noodzakelijk is (in het belang van bedrijven en/of de werknemers).**
- **Kijk ook naar de huidige voorzieningen en ondersteuning vanuit de sector: in hoeverre sluit dit aan op de behoefte, en hoe groot is het gebruik ervan door bedrijven en lager opgeleiden? Wat weerhoudt (MKB-)bedrijven en werknemers, en zijn er mogelijkheden hierop in te spelen?**
- **Zorg voor samenhang tussen activiteiten van O&O-fondsen, brancheorganisaties en kenniscentra, ontwikkel (eventueel samen) krachtige initiatieven die aansluiten bij de behoeften in de sector.**
- **Kijk of er groepen zijn die specifieke aandacht/extra inspanningen vergen (bv. laaggeletterden, flexibele arbeidskrachten, met werkloosheid bedreigden). Kijk ook naar de groep die juist goede perspectieven heeft op doorgroei. Maak zo nodig specifieke cao-afspraken voor die groepen en/of ontwikkel specifieke initiatieven of programma's.**

3.4. Regionale en lokale initiatieven

Ook op regionaal niveau ligt er een duidelijk belang bij initiatieven die de ontwikkeling van juist de lager opgeleide werknemers kunnen versterken:

- Het regionale bedrijfsleven en de publieke sector hebben behoefte aan werknemers die zijn toegerust voor hun functie en kunnen meegroeien met ontwikkelingen. Daarbij gaat het niet alleen om high-tech bedrijven en hoger opgeleiden. Een belangrijk deel van de werkgelegenheid betreft immers banen op een lager beroepsniveau, en juist de lager opgeleiden blijven achter als het gaat om ontwikkeling en scholing.
- Scholing en ontwikkeling kan de positie van lager opgeleiden op de arbeidsmarkt versterken. Sommige groepen zijn immers extra kwetsbaar, vanwege instabiele arbeidsrelaties, de grote fysieke of mentale belasting, of het verdwijnen van werkgelegenheid. Daarmee kan het dus ook werkloosheid en een beroep op uitkeringen voorkomen.

De verantwoordelijkheid voor scholing en ontwikkeling van werknemers ligt vanzelfsprekend bij werkgevers en werknemers, ondersteund door hun sectorale vertegenwoordigers. Maar een regionale aanpak kan wel iets toevoegen, vooral vanwege de mogelijkheden om regionale partijen te verbinden (bedrijfsleven, onderwijs, overheid).

Wie?

Lokaal en regionaal zijn partijen actief die – bij voorkeur samen met regionale bedrijven- zinnvolle initiatieven kunnen ondernemen: regionale platforms onderwijs-arbeidsmarkt of rpa's, provincies, gemeenten, Werkpleinen, mobiliteitscentra, leerwerkloketten, etc. Dit soort verbanden kunnen een goede setting bieden voor concrete initiatieven voor lageropgeleide werknemers in de regio. Ze hebben echter alleen een meerwaarde als er echt praktische afspraken of initiatieven uit voortvloeien die inspelen op een behoefte, en goed aansluiten op wat er al is. Deze paragraaf richt zich primair op gemeenten en regionale platforms. Die kunnen een belangrijke rol spelen in het agenderen, coördineren en faciliteren van deze vorm van regionaal arbeidsmarktbeleid.

Wat kunnen regionale partijen doen?

We zien verschillende soorten regionale initiatieven, die weliswaar niet altijd specifiek zijn gericht op lager opgeleiden, maar wel voor deze groep zijn te benutten. Vaak gaat het om een samenwerking tussen verschillende partijen in de regio.

Regionaal aanspreekpunt over scholing en loopbaanontwikkeling

Voor veel werknemers en bedrijven is het aanbod van scholing en cursussen onoverzichtelijk. Sectorale organisaties kunnen daar een rol in spelen, maar zullen daarbij wellicht de nadruk leggen op functie- of sectorgerichte scholing. Daarom is het belangrijk om ook regionaal een voorziening te hebben die het opleidingsaanbod transparant maakt en onderwijs en bedrijfsleven met elkaar verbindt. De afgelopen jaren hebben de leerwerkloketten hier, als samenwerkingsverband van gemeenten, onderwijs en UWV, een rol in gespeeld (deels publiek gefinancierd). Uit een recente evaluatie³⁸ komt naar voren dat de leerwerkloketten op een laagdrempelige wijze informatie en advies aan weten te bieden en de regionale samenwerking op het terrein van leren en werken hebben versterkt. Dit heeft ondermeer geresulteerd in 125.000 duale en EVC-trajecten.³⁹ De leerwerkloketten weten laagopgeleiden goed te bereiken.

In 2012 besluit het kabinet over de positionering en financiering vanaf 2013, mede in het licht van het re-design UWV. De RWI hecht er daarbij aan dat er ook in de toekomst in iedere regio een duidelijk aanspreekpunt is waar individuele werkgevers en werknemers terecht kunnen met vragen over scholing, ontwikkeling en loopbaan. De dienstverlening kan deels digitaal worden vormgegeven, mits er aandacht is voor de toegankelijkheid voor lager opgeleiden. Een mogelijke uitwerking is bijvoorbeeld de scholingsdatabase in Flevoland. De focus van dienstverlening zou met name kunnen liggen op de mogelijkheden voor intersectorale scholing en meer algemene (op)scholing. Daarbij gaat het niet alleen om het regulier bekostigd onderwijs (ROC's), maar ook om het particuliere en door het bedrijfsleven georganiseerde onderwijs.

Scholingsdatabase en scholingsmakelaar Flevoland

Binnen het project Leren en Werken Flevoland is een scholingsdatabase ontwikkeld (<http://flevoland.lerenenwerken.nl/database>). Deze biedt informatie over het opleidingsaanbod en beschikbare cursussen in Flevoland. Op dit moment bevat de database gegevens van rond de 55 scholingsaanbieders, hij zal in de komende periode steeds verder worden gevuld. De Provincie financiert de database. Binnen het project is sinds kort bovendien een scholingsmakelaar aangesteld. Hij adviseert werkgevers en zzp'ers en brengt de verschillende initiatieven van het project onder de aandacht. De database en de scholingsmakelaar zijn verbonden met het Flevolandse Leerwerkloket.

³⁸ H. Bakker, e.a.. De functie en meerwaarde van de Leerwerkloketten. Evaluatieonderzoek in opdracht van het ministerie van SZW. Berenschot ism I&O Research. Juli 2011.

³⁹ Gebaseerd op rapportages van de projecten Leren en Werken. De onderzoekers geven aan dat projecten verschillend hebben gedacht over de prestaties die aan het project zijn toe te rekenen.

Sluit aan bij lokale/regionale verbanden van bedrijven.

Regionale initiatieven hebben alleen zin als ze aansluiten op concrete behoeften in bedrijven en instellingen. Dat geldt ook voor initiatieven gericht op de scholing en ontwikkeling van lager opgeleide werknemers. Dat betekent dat gemeenten en regionale platforms er goed aan doen gerichte contacten te onderhouden met vertegenwoordigers van bedrijven en instellingen, bijvoorbeeld ondernemerskringen, winkeliersverenigingen of samenwerkingsverbanden van ondernemers op bedrijventerreinen. Er ontstaan bovendien op steeds meer plaatsen initiatieven van groepen bedrijven die samenwerken bij de scholing van werknemers of BBL-opleidingen. Op een aantal plaatsen heeft dit geleid tot de oprichting van regionale bedrijfsscholen. Her en der zijn daar in het land goede voorbeelden van te vinden. Soms gaat het om de regionale opleidingsbedrijven van branches die in paragraaf 3.3 zijn beschreven. Er zijn ook boven- of intersectorale initiatieven, bijvoorbeeld op bedrijventerreinen of van regionale bedrijven in aanverwante sectoren (zie kader). Veelal komt het initiatief vanuit de deelnemende bedrijven zelf

Bedrijvenschool Maastricht

De bedrijvenschool Maastricht is een initiatief van de Samenwerkende Industrierreinen Maastricht (SIM). De behoefte van bedrijven vormde voor de SIM de aanleiding om – naast collectieve inkoop van energie, afvalverwerking, beveiliging en bewegwijzering - het initiatief te nemen voor collectieve (inkoop van) opleidingen. De collectieve inkoop levert lidbedrijven een kostenvoordeel op. Bovendien zorgt de bundeling ervoor dat er voldoende deelnemers zijn om te kunnen starten, en zijn de opleidingen klassikaal en in de buurt te volgen. In 2010 is de eerste groep cursisten gestart met de VAPRO-opleiding, in 2011 starten twee klassen. Er zijn plannen om ook andere opleidingen te starten (o.a. logistiek). De opleiding wordt door ROC Leeuwenborgh uitgevoerd op de locatie van één van de bedrijven. Er zijn plannen om een eigen scholingslocatie te openen in het nieuwe SIM Facility Point.

REMO West-Twente

REMO West-Twente is een vereniging van verschillende bedrijven uit de omgeving Rijssen die jonge mensen via de BBL willen opleiden in één van de beroepen in de metaal, elektrotechniek of installatietechniek. Het is een samenwerkingsverband van private bedrijfsleven en ROC van Twente. Het initiatief is vier jaar geleden ontstaan vanuit ondernemers, en heeft inmiddels meer dan 100 BBL- deelnemers. REMO verzorgt naast reguliere BBL-opleidingen verschillende cursussen. De cursussen worden op maat gegeven, zowel overdag als in de avonden, op verschillende niveaus (mbo 1 -3). Er zijn cursussen lastechniek, plaat en constructie, verspanen, mechatronica, electrotechniek en installatietechniek. Voor deze cursussen is veel interesse. Werkgevers kunnen bij hun O&O-fondsen (A&O Metaelectro, OOM, OTIB) subsidie krijgen voor deze cursussen. De gemeente Rijssen heeft de start van REMO financieel ondersteund, en daarnaast alle medewerking verleend (bv. met het verlenen van vergunningen).

Bedrijfstakschool Anton Tijdink.

Een aantal ondernemers heeft ruim 25 jaar geleden de handen ineengeslagen en is zelf opleidingen gaan verzorgen. De school verzorgt dagopleidingen t/m niveau 2 binnen de metaal, voor inmiddels ruim 90 lidbedrijven (meest metaalverwerkende bedrijven, maar ook bedrijven in grootmetaal). De opleiding kent een tweetal varianten: BBL of BOL. Daarbij wordt intensief samengewerkt met ROC Graafschapcollege om te komen tot een landelijk erkend diploma. Daarnaast verzorgt de bedrijfstakschool ook om-, her- en bijscholing voor werknemers van bedrijven uit de regio. In een tweede vestiging in Doetinchem worden mensen met een uitkering opgeleid in het metaalvak. In de dependance wordt samengewerkt met gemeenten uit de regio. Hier worden ook re-integratietrajecten voor verzekeringsmaatschappijen verzorgd en worden medewerkers getest op hun kennis en vaardigheden om zo hun scholingsbehoefte vast te stellen. Kortom een initiatief wat zich heeft ontwikkeld tot een waardevol opleidings- en trainingscentrum voor de maakindustrie in de regio.

Dit soort initiatieven kan belangrijk zijn om juist de scholing in het MKB een impuls te geven. Een belangrijke nevenopbrengst is bovendien dat het leidt tot een duidelijk aanspreekpunt voor regionale partners die samen met het bedrijfsleven initiatieven willen ontwikkelen. Soms leidt het ook tot zinvolle initiatieven om werklozen op te leiden voor sectoren met een behoefte aan personeel. Het kan voor gemeenten of regionale verbanden zinvol zijn om de start ervan te faciliteren, uiteraard voor zover daar behoefte aan is. Dat kan in de vorm van een startsubsidie, maar ook door inhoudelijke of organisatorische ondersteuning of meer fysieke of praktische faciliteiten (bv. huisvesting of vergunningen).

Initieer of ondersteun initiatieven die zonder regionale invalshoek moeilijk van de grond komen

In het vorige hoofdstuk kwam al aan de orde dat bepaalde vormen van scholing extra lastig van de grond komen, bijvoorbeeld intersectorale scholing en initiatieven voor laaggeletterden en flexkrachten. Gerichte regionale initiatieven kunnen hier mogelijk in faciliteren of stimuleren. Een belangrijk deel van het onderwijs is immers ook regionaal georganiseerd, daar is een verbinding te maken tussen (publiek en privaat) onderwijsaanbod en bedrijfsleven. Zo nodig kan geïnvesteerd worden in het tot stand brengen of intensiveren van contacten tussen bedrijfsleven en regionaal onderwijs; niet als doel op zich, maar om scholingsarrangementen tot stand te brengen die aansluiten op een behoefte in het bedrijfsleven. Bovendien bestaan er in de regio goede mogelijkheden om intersectorale scholing te organiseren, door groepen bedrijven met tekorten en overschotten aan elkaar te koppelen. Voordeel is bovendien dat de scholing gemakkelijker in de nabijheid van de deelnemers is te organiseren, en dat het aanbod tegelijkertijd voor werklozen en werkenden toegankelijk is te maken. Het kader beschrijft enkele voorbeelden van regionale initiatieven.

Aanpak laaggeletterdheid Haaglanden

De campagne 'Doe Weer Mee!' is onderdeel van het convenant 'Aanpak laaggeletterdheid Haaglanden 2009-2011'. De campagne motiveert volwassenen die niet kunnen lezen, schrijven of rekenen tot het volgen van een cursus. 'Doe weer mee!' organiseert een groot aantal activiteiten op het gebied van werving en toeleiding en heeft daarvoor in september 2011 de Prijs van de Alfabetisering ontvangen. Het aantal cursisten is toegenomen van 546 in 2008 tot 712 in 2010. De elf organisaties zijn het RPA, de acht gemeenten, het ROC Mondriaan en het ROC ID college. Het convenant wordt in ieder geval tot 2014 verlengd en daarmee ook de campagne 'Doe weer mee!'. Voor de jaren 2012 en 2013 is de bedrijvenaanpak een speerpunt.

Inburgeringscursus schoonmaakbranche Den Haag

De sociale partners in de schoonmaakbranche hebben afgesproken dat de werkgever verplicht is om de werknemer, die onvoldoende de Nederlandse taal beheerst, een taaltraject aan te bieden. De gemeente Den Haag ondersteunt de branche door inburgeringstrajecten aan te bieden. Cursussen kunnen bij voldoende belangstelling per bedrijf worden georganiseerd. Ook open inschrijvingen zijn mogelijk. Eind 2011 zullen naar schatting zo'n 50 schoonmakers starten. De trajecten worden gefinancierd uit het inburgeringsdeel van het participatiebudget. Per 1 januari 2013 wijzigt de Wet Inburgering en vervalt deze financieringsvorm. De gemeente kan dan geen nieuwe trajecten meer financieren.

Omscholingsproject Regio Rijnmond

In een samenwerkingsproject van Mobiliteitscentrum C3, Technicom, UWV WERKbedrijf, A&O Fonds Grafimediabranche en het bedrijfsleven zijn ongeveer 30 ex-drukkers in de grafimediabranche omgeschoold tot procesoperator of maintenance (onderhouds-) monteur in de procesindustrie. Voor de financiering van het project waren middelen uit het Europees Globaliseringsfonds beschikbaar. Ook het Nederlandse A&O Fonds Grafimediabranche levert financieel een belangrijke bijdrage. In totaal hebben 19 gediplomeerden werk gevonden.

POA Garantiefonds Noordveluwe

ROC Landstede in Harderwijk is in de regio het centrale aanspreekpunt voor een groot aantal opleidingen. De praktijk leert echter dat het minimaal benodigd aantal deelnemers niet altijd wordt gehaald. Voor bepaalde opleidingen (Zorg, Techniek en Administratie) kan Landstede in het schooljaar 2010-2011 ondersteuning vragen bij het POA Garantiefonds om de minimale opleidingskosten af te dekken. Met een gemiddelde bezetting van 50% en een gelijke cofinanciering van het opleidingsinstituut, kunnen de opleidingen toch starten. In het afgelopen jaar is er daadwerkelijk gebruik gemaakt van het garantiefonds. Hiermee konden opleidingen die anders geannuleerd waren toch doorgaan. Op dit moment wordt gekeken naar de resultaten en een eventueel vervolg.

Scholingsregeling Brainportregio

De Brainportregio, met als centrumsteden Eindhoven en Helmond, is de industriële mainport van Nederland en een topregio op het gebied van technologiebeleid. Op 15 juni 2009 is in de Brainportregio een Hoofdlijnenovereenkomst Arbeidsmobiliteit gesloten. Eén van de concrete acties is een scholingsregeling voor behoud en vergroting van technisch vakmanschap. De regeling voorziet in een bijdrage van maximaal 50% van de kosten van scholing. De regeling is gericht op industriële ondernemingen in drie prioritaire sectoren (automotive, semiconductor en life-tech) en hun toeleveranciers, die samen een scholingsproject kunnen organiseren. Dit heeft als voordeel dat de opleiding bruikbaar is binnen het bedrijf, de bedrijfstak en de sector. Eind 2010 waren 1000 medewerkers geschoold.

Leerbonnen Brabant

De Provincie Brabant heeft veel aandacht besteed aan het leren van lager opgeleiden. De ontwikkeling van deze groep werknemers wordt gezien als een belangrijke factor in de economische ontwikkeling van de provincie. Om lager opgeleiden te stimuleren, en om te laten zien dat deze groep ook echt is te stimuleren, heeft de Provincie middelen ter beschikking gesteld voor het uitgeven van leerbonnen voor lager opgeleiden.

In 2006-2007 en 2009 konden lageropgeleide Brabanders een leerbon van € 250,- aanvragen. Deze leerbon had tot doel lageropgeleiden te verleiden een opleiding of cursus te volgen met als doel bevordering en/of versterken van de arbeidsmarkt- en maatschappelijke participatie. In totaal hebben 8000 laagopgeleiden de leerbon aangevraagd, in september 2009 waren er ruim 3600 toegekend (van ruim 2500 was de aanvraag nog in behandeling). 40% gebruikte de leerbon voor werkgerelateerde motieven, ruim de helft gebruikte het voor meer persoonlijke motieven (hobby, persoonlijke ontwikkeling, sociale contacten). Computer- en taalcursussen kwamen veel voor.

Verbreden en versterken van regionale initiatieven

Veel regionale initiatieven op het gebied van onderwijs-arbeidsmarkt richten zich op de scholing van werklozen of de aansluiting tussen initieel onderwijs en bedrijfsleven. Voor scholing en ontwikkeling van werkenden is minder aandacht, terwijl hier juist een concrete behoefte kan liggen bij het regionale bedrijfsleven. Succesvolle samenwerking hierop kan op zijn beurt weer leiden tot extra mogelijkheden om bij de betreffende bedrijven ook kansen te creëren voor werklozen

De hierboven beschreven voorbeelden bieden mogelijk inspiratie voor andere regio's. Uiteraard gaat het er niet om dat er in alle regio's alle genoemde soorten van initiatieven worden georganiseerd. Een belangrijke voorwaarde voor het slagen van regionale initiatieven is dat ze aansluiten op concrete behoeften van werkgevers en werknemers in bedrijven, en dat ze leiden tot praktische oplossingen. Dit vraagt om goede contacten met het regionale bedrijfsleven en een laagdrempelige infrastructuur waar werkgevers en werknemers terecht kunnen voor informatie, advies en ondersteuning op maat. Bij het opstellen van marktbeperkingsplannen door gemeenten en UWV kan ook expliciet op de positie en ontwikkelingsmogelijkheden van lager opgeleide werknemers in de regio worden ingegaan.

De bijdrage van regionale partijen kan bestaan uit het verbinden van het regionale bedrijfsleven en onderwijsaanbieders, het leveren van organisatiekracht, projectorganisatie en bestuurlijke aandacht. De afgelopen jaren hebben verschillende gemeenten, rpa's en provincies ook financieel bijgedragen aan bepaalde projecten. Met de bezuinigingen op re-integratie, educatie en inburgering worden de mogelijkheden hiertoe de komende jaren kleiner. De rol van regionale partijen zal daarmee in de toekomst meer nog dan nu liggen in het verbinden, agenderen en (mede)organiseren. Wel kan het ook de komende jaren effectief zijn om zinvolle en kansrijke initiatieven te ondersteunen met een tijdelijke startsubsidie.

Oproep aan regionale partijen:

- **Richt regionale initiatieven ook op scholing en ontwikkeling van werknemers waarvan de deelname aan leven lang leren achterblijft (waaronder lager opgeleiden).**
- **Vergroot de transparantie van het scholingsaanbod in de regio. Zorg voor (cq. draag bij aan) een duidelijk aanspreekpunt in de regio waar (individuele) werkgevers en werknemers terecht kunnen voor informatie en advies over scholing en ontwikkeling.**
- **Kijk of zinvolle initiatieven vanuit het regionale bedrijfsleven zijn te ondersteunen (bv. door het beschikbaar stellen van organiserend vermogen, bestuurlijke aandacht, startfinanciering)**
- **Investeer in het tot stand brengen van contacten tussen het regionale bedrijfsleven en (het publieke en private) onderwijsaanbod, en kijk of met een regionale aanpak is in te spelen op concrete behoeften. Initieer of ondersteun initiatieven die zonder regionale invalshoek moeilijk van de grond komen (zie voorbeelden)**

3.5. Landelijke overheid

Wie?

De landelijke overheid draagt de eerste verantwoordelijkheid voor het initieel en bekostigd onderwijs. Bovendien bepaalt de landelijke overheid welke middelen beschikbaar zijn voor scholing en re-integratie van werklozen. De landelijke overheid speelt daarmee een uitermate belangrijke rol in het voorkomen dat mensen met een opleidingsachterstand aan het werk gaan. De verantwoordelijkheid voor scholing van werkenden ligt primair bij werkgevers en werknemers zelf. Zij hebben er immers ook direct belang bij. Er is echter ook een maatschappelijk belang: een goed functionerende arbeidsmarkt, een concurrerend bedrijfsleven, de kwaliteit van collectieve voorzieningen en het voorkomen van werkloosheid. De landelijke overheid kan een belangrijke rol spelen in faciliterende zin. Gezien de relatie met onderwijs, werkgelegenheid en economie zijn de ministeries OCW, SZW en EL&I het meest aan zet.

Wat kan de landelijke overheid doen?

De landelijke overheid kan ook zeker een rol spelen bij de scholing van lager opgeleide werkenden. Voor een belangrijk deel gebeurt dat nu ook al. Deels gaat dit via generieke maatregelen, deels via specifiek op deze doelgroep gerichte initiatieven:

Financieel stimuleren van werkgevers en werknemers.

Uit het onderzoek van IVA komt naar voren dat financiële ondersteuning een belangrijke rol speelt bij het vormgeven van scholing. Er zijn voorzieningen voor werkgevers en voorzieningen voor werknemers. Belangrijke voorzieningen voor werkgevers zijn de WVA Onderwijs en ESF. Werknemers kunnen in aanmerking komen voor aftrek van scholingskosten voor de inkomstenbelasting. De reikwijdte van voorzieningen verandert op verschillende punten:

- Tijdens de crisis viel het opscholen van werknemers onder de WVA, maar deze mogelijkheid is sinds begin 2011 vervallen. Per 1 januari worden een aantal wijzigingen doorgevoerd, die er ondermeer toe leiden dat de afdrachtvermindering voor BBL en BOL iets wordt verlaagd en er specifieke beperkingen gaan gelden voor scholing van uitzendkrachten.
- Voor werknemers wordt de drempel voor scholingsaftrek verlaagd en wordt een regeling voor vitaliteitssparen geïntroduceerd (te gebruiken voor bijvoorbeeld verlof voor scholing of scholingskosten).
- Werkgevers kunnen via hun O&O-fondsen subsidie ontvangen uit ESF Actie D. Met de subsidie kunnen ze de arbeidsmarktpositie van hun werknemers met een opleiding op maximaal mbo 4 niveau verbeteren door scholing en EVC. Er is geen ruimte meer voor nieuwe aanvragen vanuit O&O-fondsen. Onder actie E konden bedrijven in oktober 2011 subsidie aanvragen voor onder andere projecten die zich richten op duurzame inzetbaarheid van werknemers (waaronder intersectorale mobiliteit en het bevorderen van zelfredzaamheid op de werkvloer). Ook hier was de belangstelling groot. Niet alle aanvragen kunnen in behandeling worden genomen.
- De afgelopen jaren bestonden ook tijdelijke subsidiemaatregelen voor EVC, om- en opscholing, inburgering op de werkvloer, maar die zijn inmiddels beëindigd.

Het bevorderen van een laagdrempelige voorziening voor informatie en advies

Werkgevers, werknemers en werkzoekenden hebben belang bij een voorziening waar ze terecht kunnen met vragen over scholing en ontwikkeling. De overheid heeft de afgelopen jaren bijgedragen aan de totstandkoming van regionale leerwerkloketten (eerst via de projectdirectie Leren en Werken, sinds 2011 via UWV Werkbedrijf). In de loop van 2012 wordt besloten over de publieke financiering vanaf 2013, mede in het licht van het re-design UWV.

Bevorderen dat werkenden alsnog een mbo-diploma behalen.

Een deel van de lageropgeleiden heeft perspectieven om toch een mbo-diploma te halen. De overheid speelt hierin een rol via de bekostiging van mbo-opleidingen voor volwassenen, waarover de komende tijd in overleg met sociale partners en onderwijsinstellingen nadere afspraken worden gemaakt. Belangrijk is ook de toegankelijkheid en kwaliteit van het aanbod: het (zo nodig) wegnemen van belemmeringen om de opleiding in deeltijd te volgen, de kwaliteit en positionering van EVC, etc. Hier heeft de landelijke overheid de komende tijd een belangrijke regierol. Ten aanzien van de deelname aan scholing in het algemeen heeft het kabinet de SER een advies gevraagd over de toekomstbestendigheid van de post-initiële scholingsmarkt. Dat verschijnt naar verwachting begin 2012.

Bevorderen dat werkenden in ieder geval beschikken over basisvaardigheden

Voor werkenden voor wie het behalen van een startkwalificatie te hoog gegrepen is moet het wel mogelijk zijn om in ieder geval de noodzakelijke basisvaardigheden te ontwikkelen (lezen en schrijven, rekenen, computervaardigheden). Gezien het grote maatschappelijk belang is het niet logisch dat de werkgevers deze investering (volledig) op zich zouden moeten nemen. Ook hierin heeft de landelijke overheid een stimulerende en faciliterende rol. Onlangs is een nieuw actieplan laaggeletterdheid 2012-2015 gepubliceerd waarin onder andere ook nieuwe afspraken worden aangekondigd met sociale partners. Gemeenten hebben een rol in de inkoop van educatietrajecten en bepalen de prioritaire doelgroepen. Een en ander dient wel gestalte te krijgen tegen de achtergrond van een bezuiniging op de middelen voor educatie en inburgering.

Kwaliteitsbevordering en standaardisering van instrumenten die overdraagbaar moeten zijn.

Daarbij gaat het om EVC-procedures, waarin de overheid investeert via het Actieplan Kwaliteit van EVC en een nieuwe wet EVC (indiening voorzien in 2012). Het gaat ook om een standaardaanpak bij het ontwikkelen van een e-portfolio, waarin werknemers hun talenten, certificaten en diploma's bijhouden. Dit instrument staat nog in de kinderschoenen maar kan, mits goed ontwikkeld, externe mobiliteit bevorderen. De overheid ondersteunt momenteel de opzet van pilots, die begin 2012 geëvalueerd worden.

Ondersteuning van scholing die sectoraal en regionaal onvoldoende van de grond komt

Hierbij gaat het bijvoorbeeld om intersectorale scholing, extra kwetsbare doelgroepen, etc. Ook hierin zijn initiatieven van de overheid zichtbaar. Naast de specifieke aandacht voor laaggeletterden, kondigt de minister van SZW in zijn brief over het voorgenomen Vitaliteitspakket aan dat hij sectorale initiatieven ten aanzien van intersectorale scholing en sectorale afspraken over een individueel opeisbaar werk-naar-werkbudget financieel wil ondersteunen. De landelijke overheid ondersteunt bovendien het project excelleren.nu, wat zich richt op het bevorderen van een leercultuur in het MKB.

Versterking van de initiatieven

De vele inspanningen laten zien dat de overheid belang hecht aan scholing en ontwikkeling, en op alle genoemde punten ook de nodige maatregelen neemt. Op verschillende punten moet de komende tijd nog nadere besluitvorming of invulling plaatsvinden. Dit vormt een goede aanleiding om nog eens specifiek naar de positie en het bereik van de inspanningen onder lager opgeleiden te kijken. De maatregelen zouden naar het oordeel van de RWI aan effect kunnen winnen door een sterkere focus en meer continuïteit. Maatregelen zijn vaak (bewust) tijdelijk. Dat kan voldoende zijn om een extra impuls tot stand te brengen, maar in de praktijk blijkt die continuïteit vaak onvoldoende gegarandeerd. Regelingen zijn lang niet altijd goed bekend, en het gebruik blijkt dan ook nogal eens tegen te vallen. Ook hier geldt dat initiatieven moeten aansluiten bij daadwerkelijke behoeften in bedrijven en instellingen. Dat maakt het ook voor de landelijke overheid belangrijk om feeling te hebben met wat er

speelt en belangrijk wordt gevonden in bedrijven en instellingen. Een sterkere positionering en aandacht voor de follow up is bovendien geboden. Daarbij zouden maatregelen zich – meer nog dan nu – primair kunnen richten op groepen werknemers die momenteel minder deelnemen aan scholing en ontwikkeling. De overheid kan bovendien als taak op zich nemen de ontwikkelingen op dit vlak te monitoren, en waar nodig te agenderen, stimuleren en faciliteren.

Oproep aan de landelijke overheid:

- **Betrek het leren van lageropgeleiden en het bevorderen van vakmanschap in elementaire en lagere beroepen bij de economische agenda. Geef bij het bevorderen van leven lang leren expliciet prioriteit aan groepen die op dit moment achterblijven, waaronder lager opgeleiden.**
- **Investeer in het versterken van het effect van de hierboven genoemde activiteiten voor lager opgeleiden, stel duidelijke prioriteiten en heb oog voor continuïteit en follow up van maatregelen.**
- **Monitor de scholing en ontwikkeling van lager opgeleide werknemers, en het effect van de landelijke inspanningen. Agendeer, stimuleer en faciliteer waar nodig.**

4. Samenvatting

Lager opgeleiden: kwetsbaar maar ook nodig op de arbeidsmarkt

Ongeveer een kwart van de Nederlandse beroepsbevolking is laagopgeleid.⁴⁰ De komende jaren zal er in verschillende beroepsgroepen een blijvende vraag bestaan naar mensen die elementair of laaggeschoold werk kunnen en willen doen. Ook indirect zijn lager opgeleiden belangrijk voor de kenniseconomie: zonder goede schoonmaak, aantrekkelijke detailhandel en gevarieerde horeca is Nederland bijvoorbeeld geen aantrekkelijke vestigingsplaats voor kennisintensieve bedrijven. In dit project hebben we gezien dat er binnen de groep van ruim 1,7 miljoen lager opgeleiden grote verschillen zijn: naar opleidingsachtergrond, perspectieven en arbeidsmarktpositie. Lager opgeleiden zijn vaker werkloos dan middelbaar en hoger opgeleiden. De ene lager opgeleide is echter kwetsbaarder dan de andere. Die kwetsbaarheid kan bovendien in verschillende facetten tot uiting komen: instabiele arbeidsrelaties, een afnemende vraag naar producten of diensten, fysieke of mentale slijtage of veranderende manieren van werken. Er zijn grote verschillen tussen sectoren: in de ene sector blijven er de komende jaren mogelijkheden voor mensen zonder (formele) opleiding, in de andere sector worden ook werknemers met mbo-2 moeilijker inzetbaar, vanwege technologische ontwikkelingen en veranderingen in de aard van het werk.

Investeren in de ontwikkeling van lager opgeleiden is belangrijk

Het voortbestaan van bedrijven is voor een belangrijk deel afhankelijk van de mate waarin zij kunnen inspelen op de (snelle) technologische veranderingen en veranderingen in de vraag van afnemers of consumenten. Dat vraagt om medewerkers die mee kunnen veranderen. Dit geldt ook voor lager opgeleide werknemers. Het werk is vaak zonder vooropleiding te doen, maar dat neemt niet weg dat bepaalde competenties belangrijk zijn. Taal- en sociale vaardigheden en het bijhouden van vakspecifieke kennis zijn minimale basiscompetenties om het werk goed te kunnen (blijven) doen. Betrokkenheid, motivatie en flexibiliteit worden steeds vaker bepalend. Daarnaast is het belangrijk dat ook deze groep kan mee-ontwikkelen en zo mogelijk kan groeien. Daarmee is lerend vermogen belangrijk. Dit maakt het belangrijk om (ook) te investeren in de ontwikkeling van lager opgeleide werknemers. Dat kan voor een belangrijk deel door leren en begeleiding on the job, maar soms is formele scholing nodig. Lager opgeleiden nemen echter minder deel aan formele scholing dan middelbaar en hoger opgeleiden. Vaak is er wel aandacht voor vakgerichte training en instructie, maar minder voor algemene vaardigheden en ontwikkelingsgerichte scholing. Lager opgeleiden lijken bovendien minder on the job te leren en er lijkt in het algemeen minder aandacht voor hun ontwikkeling. Een meer systematische aanpak is belangrijk: t.a.v. informeel leren en formeel leren. Dit helpt hen om het werk (nog) beter te doen en maakt hen beter of breder inzetbaar. Daarmee versterken deze werknemers hun positie, in het bedrijf en op de arbeidsmarkt. Voor werkgevers betekent het een investering in die ten goede kan komen aan het bedrijfsresultaat, de continuïteit en de cultuur binnen het bedrijf.

Specifieke aandachtsgroepen

Bepaalde groepen lageropgeleide werknemers zijn extra kwetsbaar. In deze analyse is specifiek ingegaan op de positie van flexibele arbeidskrachten, laaggeletterden en werknemers die een overstap moeten maken naar een ander soort werk. Daar spelen vaak extra barrières. Ook in MKB-bedrijven blijft de formele scholing achter, al lijkt er daar wel weer meer informeel geleerd te worden.

Aan de andere kant zijn er onder de lager opgeleiden ook mensen met juist behoorlijk wat potentie. Een deel kan mbo-2 of hoger halen, een deel werkt ook al op mbo-niveau (volgens cijfers cbs ongeveer een kwart). Soms is doorgroei naar leidinggevende of specialist mogelijk. Toegankelijke scholingsprogramma's en EVC kunnen met name voor deze

⁴⁰ Gedefinieerd als het niet beschikken over een diploma op tenminste mbo-2 niveau of havo/vwo.

groepen een belangrijke rol vervullen. Deels bestaan die ook al, maar niet altijd. Verder is de toegankelijkheid van mbo-opleidingen voor volwassenen en de positionering en kwaliteit van EVC een aandachtspunt.

Een investering vanuit meerdere partijen

De RWI pleit voor een investering in het leren van lager opgeleiden. Daarbij gaat het om scholing en ontwikkeling in den brede, aansluitend op de mogelijkheden en concrete behoeften: functiegericht en ontwikkelingsgericht, formeel en informeel, bijscholing, omscholing en opscholing. Dat vraagt om een inzet vanuit meerdere partijen: de werknemer, de werkgever, sectoren, regio's en de landelijke overheid.

Werkgevers en werknemers in bedrijven

Een leercultuur begint in het bedrijf. Werknemers en werkgevers zijn beiden verantwoordelijk voor ontwikkeling en scholing. De RWI roept werknemers op gebruik te maken van de aangeboden scholingsmogelijkheden en ook zelf initiatieven nemen om hun inzetbaarheid te verbeteren. Het wordt bovendien steeds belangrijker om na te denken over de eigen toekomst. Het kan echter nodig zijn om met name lager opgeleide werknemers te helpen om die verantwoordelijkheid ook echt te nemen. Lager opgeleiden nemen doorgaans minder snel uit zichzelf deel aan scholing, en zijn vaak ook moeilijker tot scholing te motiveren. Er kunnen verschillende soorten drempels spelen: scholingsangst, een afwachtende houding, een kleinere bereidheid om scholing in eigen tijd te volgen, onvoldoende basis om te kunnen leren, angst voor ontslag en soms belemmeringen in de privésituatie. Daarom roept de RWI bedrijven op om (waar nodig) de drempels bij lager opgeleide werknemers weg te nemen: via een systematische aanpak van informeel leren en door voortdurend te laten zien dat het belangrijk is dat werknemers zich ontwikkelen. Leidinggevenden vervullen daarbij een sleutelrol; het is belangrijk hen op een constructieve manier te betrekken en waar nodig toe te rusten op deze verantwoordelijkheid. Tijdens functioneringsgesprekken is structureel aandacht te besteden aan de ontwikkeling van werknemers. Soms zijn loopbaanfaciliteiten aan te raden. Uiteraard is het belangrijk dat de scholingsvorm vervolgens aansluit op de leerstijl, het takenpakket en startniveau van lager opgeleiden en waar mogelijk scholing op de werkplek te organiseren.

Sectorale organisaties

Het ene bedrijf zal gemakkelijker in staat zijn dit soort randvoorwaarden te realiseren dan het andere. De analyse beschrijft een aantal veel voorkomende drempels bij werkgevers: een gebrek aan urgentie, geld of tijd voor scholing, ondoorzichtigheid van het scholingsaanbod, angst om te scholen voor de concurrent of niet weten hoe lager opgeleiden zijn te motiveren tot scholing. Met name sectorale initiatieven kunnen werkgevers stimuleren en ondersteunen: via cao-afspraken, een toegankelijk aanbod van scholing en loopbaanfaciliteiten, subsidies en/of inhoudelijke ondersteuning van bedrijven. Soms kunnen specifieke programma's of regionale opleidingsbedrijven van branches een extra impuls op gang brengen. Er gebeurt ook al het nodige. Maar de ontwikkeling van lageropgeleide werknemers is ook een weerbarstig proces; niet alle initiatieven zijn succesvol. Het is een kwestie van inspelen op concrete behoeften van werkgevers en werknemers, overtuigingskracht en lange adem. Het vergt bovendien daadkrachtige allianties van verschillende partijen binnen de sector (brancheorganisaties, O&O-fondsen, bedrijven, scholen, bonden, kenniscentra, etc.), die opereren vanuit een gemeenschappelijk belang. Die moeten in staat zijn een toegankelijk en transparant ondersteuningsaanbod te organiseren dat aansluit op de behoefte van bedrijven en werknemers. Het SER-advies *Werk maken van baan-baanmobiliteit*, de *Beleidsagenda 2020* van de Stichting van de Arbeid en het *Vitaliteitspakket* van het kabinet vormen een goede aanleiding om de inspanningen voor lager opgeleiden specifiek onder de loep te nemen. De RWI roept sectoren op tot een gerichte analyse of – als er al veel gebeurd – evaluatie van de situatie in

de sector: welke perspectieven hebben lager opgeleide werknemers, op welke facetten is een extra impuls in scholing en ontwikkeling noodzakelijk, in hoeverre voldoet het ondersteuningsaanbod vanuit de sector, waar zitten witte vlekken of aandachtsgroepen, en wat is er nodig om daar een verbetering tot stand te brengen. Van daaruit is een gerichte intensivering van het leren van lager opgeleiden op gang te brengen.

Regionale organisaties

Er is ook een regionaal belang. Het goed toerusten van lager opgeleide werknemers komt de groeipotentie van het regionale bedrijfsleven en de publieke dienstverlening te goede. Gerichte investering in de ontwikkeling van lager opgeleiden kan bovendien werkloosheid voorkomen en zorgt mogelijk voor extra ingangen om ook lager opgeleide werklozen te bemiddelen. In de regio liggen mogelijkheden om verbindingen te leggen tussen het regionale bedrijfsleven en onderwijsaanbod. De RWI roept betrokken partijen op om regionale initiatieven ook te richten op de ontwikkeling van lager opgeleide werknemers. Gemeenten en regionale platforms hebben hierin een coördinerende en faciliterende rol. Voor alles is het belangrijk dat er een duidelijk aanspreekpunt is in de regio waar (individuele) werkgevers en werknemers terecht kunnen voor informatie en advies over scholing en ontwikkeling. Door te investeren in contacten met het regionale bedrijfsleven en onderwijs is in te spelen op concrete behoeften en zijn mogelijk zinvolle initiatieven te starten waarin de regionale invalshoek juist een meerwaarde kan hebben (bv. intersectorale scholing, inburgering of alfabetisering, bijeenbrengen onderwijs en bedrijfsleven, etc.). In dit advies wordt een aantal voorbeelden beschreven die mogelijk inspiratie kunnen bieden voor andere regio's. Met de bezuinigingen op re-integratie, educatie en inburgering zal de rol van regionale partijen in de toekomst meer nog dan nu liggen in het verbinden, agenderen en praktisch ondersteunen. Wel kan het ook de komende jaren effectief zijn om zinvolle en kansrijke initiatieven te ondersteunen met een tijdelijke startsubsidie.

Landelijke overheid

De landelijke overheid kan een belangrijke rol spelen in het agenderen, monitoren, aanjagen en waar nodig financieel ondersteunen van initiatieven die anders niet van de grond komen. Dat gebeurt nu ook al. Er bestaan verschillende financiële tegemoetkomingen, er is de afgelopen jaren bijgedragen aan de totstandkoming van leerwerkloketten, geïnvesteerd in de bestrijding van laaggeletterdheid, de ontwikkeling van EVC en er zijn verdere maatregelen in voorbereiding. De vele inspanningen laten zien dat de overheid belang hecht aan scholing en ontwikkeling, en op alle genoemde punten ook de nodige maatregelen neemt. Op verschillende punten moet de komende tijd nog nadere besluitvorming of invulling plaatsvinden. Dit vormt een goede aanleiding om nog eens specifiek naar de positie en het bereik van lager opgeleiden te kijken (en naar concrete mogelijkheden om dit te verbeteren). De maatregelen zouden naar het oordeel van de RWI aan effect kunnen winnen door een sterkere focus en meer oog voor continuïteit en follow up.

Ten slotte: verknopen en lange adem

Investeren in het leren van lager opgeleiden vraagt om een inzet van werkgevers, werknemers, sectoren, regio's en landelijke overheid. Er gebeurt ook al het nodige, maar initiatieven kunnen gericht en effectiever. Dit vraagt om een goede analyse op de eigen rol en de wil om door te pakken, ook als initiatieven in eerste aanleg weinig respons ontvangen. Juist dan is het zaak te leren van ervaringen. Sectorale organisaties zijn uitermate belangrijk omdat ze bedrijven en werknemers kunnen stimuleren en ondersteunen, maar soms kan een regionale invalshoek leiden tot initiatieven die anders niet van de grond komen. Afstemming tussen partijen versterkt het effect van initiatieven, en maakt ook een bundeling van budgetten beter mogelijk.