

Kabinetsreactie Advies Denktank Leren en Werken “Tijd voor ontwikkeling”

1. Inleiding

Blijven leren is nodig. Daarover bestaat brede consensus. Door snelle technologische ontwikkelingen, globalisering en een krimpende en verouderende beroepsbevolking is leren als volwassene een economische noodzaak geworden. De huidige samenleving verlangt van iedere Nederlander dat hij zijn kennis en vaardigheden bijhoudt en ververst. Doe je dat niet dan kun je op den duur niet meer mee. Niet in je werk, maar ook niet in het dagelijkse leven. Dat is niet goed voor het individu, maar het is ook niet goed voor het land. Voor ondernemers en instellingen geldt hetzelfde. Organisaties zullen mee moeten met de tijd, zullen moeten vernieuwen, nieuwe producten, diensten en werkwijzen moeten ontwikkelen. Daar hebben bedrijven goed opgeleid personeel voor nodig, dat met hen meedenkt. Ook zelfstandigen zonder personeel (zfp-ers) moeten hun kennis en vaardigheden onderhouden en vernieuwen.¹ Een goed gekwalificeerde beroepsbevolking is één van de belangrijkste grondstoffen voor een dynamische kenniseconomie. Het recent genomen besluit van het kabinet om de AOW-leeftijd te verhogen naar 67 jaar benadrukt eens te meer het belang van het onderhouden van kennis en vaardigheden door werkgevers en werknemers in het licht van duurzame arbeidsparticipatie.

Het kabinet heeft in het kader van de crisis in het aanvullend beleidsakkoord ‘Werken aan toekomst’² een omvangrijk stimuleringspakket aangekondigd op het gebied van arbeidsmarkt (waaronder jeugdwerkloosheid), onderwijs en kennis. Binnen dit pakket is een reeks maatregelen getroffen waarmee de inzetbaarheid van mensen kan worden verbeterd (omscholingsbonus, EVC bij ontslag, leerwerkloketten, subsidieregeling leren en werken). In het aanvullend beleidsakkoord heeft het kabinet bovendien een wederzijdse scholingsplicht aangekondigd. Verder stimuleert het kabinet leven lang leren met faciliteiten als de aftrekmogelijkheid in de inkomstenbelasting, de afdrachtvermindering onderwijs en de ESF-subsidies. De activiteiten voortvloeiend uit deze kabinetsreactie worden gefinancierd uit bestaande middelen behorend bij het Plan van aanpak 2008 -2011 “Doorpakken met Leren & Werken”³ van de projectdirectie Leren en Werken. Naast genoemde maatregelen zijn er geen extra publieke middelen beschikbaar. Voorop staat bij deze maatregelen dat scholing geen doel op zich is, maar een middel om de duurzame inzetbaarheid en productiviteit van mensen te versterken. Daarom wordt de invulling van scholing grotendeels overgelaten aan individuele werknemers en werkgevers en de sociale partners. Leren kan overigens op verschillende manieren; via deelname aan opleidingen of cursussen, maar ook tijdens het werk.

Scholing van werkenden is primair een zaak van werkgevers en werknemers. Zij hebben het meeste belang bij scholing. Werkgevers vanwege het voortbestaan en groei van het bedrijf of kwaliteit van de dienstverlening en werknemers vanwege blijvende inzetbaarheid op de arbeidsmarkt. Veel werkgevers en individuele werknemers zien dat belang en beschouwen scholing als cruciaal voor de toekomst van de organisatie of voor hun loopbaan. Er zijn echter grote verschillen in deelname aan scholing tussen groepen werknemers, tussen en binnen bedrijfs- en overheidssectoren en tussen grote, middelgrote en kleine organisaties. Jongeren nemen meer deel aan scholing dan ouderen, hoogopgeleiden meer dan laagopgeleiden en

¹ Brief zelfstandigen zonder personeel, Tweede Kamer, vergaderjaar 2009 – 2010, 31311, nr.32

² Werken aan toekomst, een aanvullend beleidsakkoord bij ‘samen werken, samen leven’, secretariaat ministerraad, ministerie van algemene zaken, 25 maart 2009

³ Doorpakken met Leren & Werken; plan van aanpak 2008 – 2011, projectdirectie Leren & Werken, Den Haag, januari 2008

grote organisaties doen meer aan scholing dan kleine organisaties. Daarnaast wordt er bijvoorbeeld in de agrarische sector en de sector zorg en welzijn minder geschoold dan in de zakelijke dienstverlening. Het kabinet hecht zeer aan verdere inbedding van leven lang leren in de samenleving. Dit was dan ook de reden dat de staatssecretarissen van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en Onderwijs, Cultuur en Wetenschap de Denktank Leren en Werken hebben gevraagd om een lange termijn strategie om een leven lang leren in Nederland duurzaam te ontwikkelen en te verankeren. In het kader van de duurzame arbeidsparticipatie is het belangrijk dat werkgevers leren als vanzelfsprekend onderdeel gaan zien van het arbeidsproces en dat de werkplek een leerwerkplek wordt. Werknemers zouden het normaal moeten vinden dat ze zich periodiek bijscholen en soms ook omscholen. Het advies "Tijd voor ontwikkeling"⁴ is op 1 juli 2009 door de voorzitter van de Denktank aangeboden aan de verantwoordelijke bewindslieden van OCW en SZW. Het kabinet is ingenomen met het advies en complimenteert de Denktank met zijn heldere analyse en zijn eenduidige aanbevelingen.

2. Cultuurverandering

De noodzaak van leven lang leren staat voor de Denktank niet ter discussie. Leven lang leren moet. De aandacht voor leven lang leren is de laatste twee decennia sterk gestegen. Dit is terug te vinden in een toenemende aandacht voor scholingsafspraken in CAO's en allerlei overheidsinitiatieven om scholing te stimuleren⁵. Desondanks constateert de Denktank dat de vraag nog steeds actueel is hoe leren een vanzelfsprekend deel wordt van het volwassen leven van mensen. De aandacht moet hiervoor uitgaan naar zowel de individuele levensloopbaan van mensen als naar de organisatie van leermogelijkheden in bedrijven en instellingen. Om ervoor te zorgen dat mensen uit zichzelf aan hun ontwikkeling en inzetbaarheid werken, en werkgevers de ontwikkeling van hun medewerkers aanmoedigen en ondersteunen, is het volgens de Denktank nodig dat er een cultuurverandering plaatsvindt. Een cultuurverandering bij mensen, maar ook bij bedrijven. Het advies gaat over de kansen die volwassenen krijgen en grijpen om hun kwalificaties en competenties bij te houden en te ontwikkelen. Het perspectief daarbij is duurzame inbedding van leven lang leren in alle maatschappelijke geledingen. Er is een omgeving nodig die mensen stimuleert tot leren.

De Denktank plaatst haar aanbevelingen in een centrale visie van versterking van de leercultuur in het Nederlandse maatschappelijke leven. Het is belangrijk dat werkgevers leren als onderdeel gaan zien van het arbeidsproces en dat de werkplek een leerwerkplek wordt. Werknemers zouden het op hun beurt normaal moeten vinden dat ze zich periodiek bijscholen en soms ook omscholen.

Het kabinet is het eens met die visie. We kunnen constateren dat de laatste jaren flinke stappen zijn gezet op het terrein van leven lang leren en dat we het binnen Europa niet slecht doen. Nederland presteert boven het Europese gemiddelde. Maar de snelheid is eruit. De deelname aan post-initiële scholing is tussen 2000 en 2008 gestegen van 15,4% tot 17%. Daarmee staat Nederland op de vijfde plek binnen Europa. Het zal moeilijk worden onze nationale ambitie in het kader van de Lissabondoelstelling van 20%⁶ scholingsdeelname in 2010 te halen. Er moet dus permanente aandacht voor leven lang leren zijn om verder

⁴ Tijd voor ontwikkeling; advies van de Denktank Leren en Werken over het stimuleren van een leven lang leren in Nederland, Denktank Leren en Werken, Den Haag, juli 2009

⁵ Zie onder andere de brief van 18 september 2009 (kenmerk: PLW /2009/19350) waarmee het kabinet de Tweede Kamer informeert over de stand van zaken ten aanzien van de uitvoering van het Plan van aanpak Leren en Werken 2008 - 2011

⁶ in: Actieplan EU-benchmarks Onderwijs, aangeboden bij Brief minister van OCW van 19 december 2009 (IB/03/59836) aan voorzitter Tweede Kamer

liggende doelen te bereiken. Voor grote groepen van de bevolking is leren nog steeds iets dat je vooral op school doet als je jong bent. En velen zijn blij als ze kunnen gaan werken. Daarin moet verandering komen. Het zal ongetwijfeld de nodige tijd duren, maar we streven ernaar dat uiteindelijk iedereen het normaal vindt om gedurende de hele loopbaan te blijven leren. Dat kan door op gezette tijden een cursus of opleiding te volgen. Maar leren kan ook tijdens het werk, bijvoorbeeld door af en toe van functie te wisselen, zodat mensen werken in een leerrijke werkomgeving waar al doende geleerd wordt. Op dat moment kunnen we spreken van een leercultuur.

3. Concrete aanbevelingen

De huidige maatregelen voor leven lang leren dragen daartoe bij, maar zijn niet voldoende om een doorbraak in scholingsdeelname te bewerkstelligen en om de voorzichtig ingezette cultuurverandering door te zetten. De Denktank concentreert zich in zijn aanbevelingen op maatregelen die aangrijpen op het gedrag van mensen. Wat kan mensen ertoe bewegen om scholing weer op te pakken en om dat te blijven doen? De denktank komt met vier concrete ideeën, die volgens hem kunnen zorgen voor een echte stap vooruit. Deze ideeën zijn:

1. het wettelijk verankeren van leren in de arbeidsrelatie;
2. het invoeren van een opleidingscheque;
3. het stimuleren en faciliteren van een leercultuur in arbeidsorganisaties en
4. het invoeren van een scholingsplicht bij re-integratie.

Het kabinet zal vanuit het perspectief van een gewenste cultuurverandering reageren op de concrete aanbevelingen van de Denktank. Het voelt zich daarbij gesteund door de opvattingen van de Stichting van de Arbeid⁷ en van de Onderwijsraad⁸. Ook deze organisaties dringen aan op cultuurverandering. De stichting richt zich daarbij met name op het MKB, laagopgeleiden, zzp-ers en flexwerkers en het aanbod in het hoger onderwijs. De onderwijsraad kiest als uitgangspunt de bijdrage die door het middelbaar en hoger onderwijs aan de cultuurverandering kan worden geleverd via meer variëteit en flexibiliteit in leerwegen.

3.1 Werkleercontract

Werkgever en werknemer moeten in het arbeidscontract met elkaar afspraken maken over leren. In de ogen van de Denktank is dit de belangrijkste stap om de leercultuur te versterken. Leren moet door beide partijen worden gezien als een investering in het functioneren van de werknemer binnen het bedrijf en daarbuiten. De Denktank stelt voor om de klassieke arbeidsrelatie uit te breiden met het element 'leren'. Aan het begin van elke arbeidsrelatie moeten werkgever en werknemer met elkaar afspraken maken over de rechten en plichten van werkgever en werknemer ten aanzien van het leren van de werknemer. Arbeidscontracten waarin werkgever en werknemer wederkerige afspraken over leren maken noemt de Denktank 'werkleercontracten'. Het belang van scholing in de arbeidsovereenkomst zou in de wet moeten worden vastgelegd. Werkleercontracten met hun wederkerige afspraken over leren kunnen helpen die cultuurverandering op gang te brengen. Concreet stelt de Denktank voor om in het Burgerlijk Wetboek op te nemen dat de werkgever verplicht is de werknemer scholing te bieden en dat de werknemer verplicht is scholing te volgen en dat de werkgever en de werknemer hierover verdere afspraken dienen te maken.

De Denktank adviseert met nadruk de verankering van scholing in de wet breed te communiceren. De wetswijziging moet een verandering in motivatie en gedrag teweeg brengen bij zowel werkgever als werknemer. Daarvoor is nodig dat elke volwassen Nederlander op de hoogte is van deze cruciale aanvulling op het traditionele arbeidscontract.

⁷ Leren loont, in: Werkdocumenten Najaarsoverleg 2008, Stichting van de Arbeid, Den Haag, 16 juni 2009

⁸ Verkenning middelbaar en hoger onderwijs voor volwassenen, Onderwijsraad, Den Haag, juli 2009

Overheid en sociale partners zouden gezamenlijk in de communicatiecampagne moeten optrekken.

Het kabinet is het eens met het standpunt van de Denktank dat scholing in de huidige arbeidsrelatie niet meer een vrijblijvende optie kan zijn. Scholing is een belangrijk instrument om de inzetbaarheid van werknemers op de arbeidsmarkt te verbeteren en op peil te houden. Om het functioneren van de arbeidsmarkt als zodanig te verbeteren, heeft het kabinet in het aanvullende beleidsakkoord het voornemen aangekondigd om te komen tot een wettelijke wederzijdse scholingsaanspraak. Een dergelijke aanspraak zal inhouden dat de werkgever jegens zijn werknemer aanspraak heeft op het door hem volgen van op of buiten de onderneming gerichte scholing en dat de werknemer eenzelfde aanspraak heeft jegens de werkgever. Scholing die gericht is op het in stand houden of vergroten van de inzetbaarheid van een werknemer, ook op langere termijn. Deze scholingsaanspraak kan dienen ter ondersteuning van het streven naar duurzame inzetbaarheid. De wettelijke wederzijdse scholingsaanspraak zal in beginsel gelden voor zowel de marktsector als de publieke sector.

3.2 Opleidingscheque

Naast verankering van leren in de arbeidsrelatie moet het volgens de Denktank ook aantrekkelijker worden voor volwassenen om zich te blijven ontwikkelen. De motivatie voor leren moet worden vergroot. Dit kan worden bereikt door een leven lang leren meer via het individu te financieren. Een persoonlijk opleidingsbudget verhoogt het eigen initiatief, de eigen verantwoordelijkheid en het leren in eigen tijd. De Denktank bepleit voor de langere termijn een opleidingscheque voor iedereen. Voor de korte termijn adviseert de Denktank een opleidingscheque voor groepen die tot nu toe het minst aan bod komen voor scholing: oudere werknemers boven de 50 jaar, werknemers zonder startkwalificatie en deeltijdwerkers. Gefaseerde invoering biedt de mogelijkheid de ervaringen uit de eerste fase te benutten bij brede invoering van het instrument. Voor de invoering stelt de Denktank een vouchersysteem voor gebaseerd op een jaarlijks quotum aan 'onderwijspunten', die men ook kan sparen. Ze hoeven niet hetzelfde jaar te worden gebruikt. Van de werknemer wordt een eigen bijdrage gevraagd.

Het kabinet heeft in de afgelopen jaren experimenten met een persoonlijk scholingsbudget⁹ laten uitvoeren. De experimenten waren bedoeld om na te gaan of het scholingsbudget een positief effect heeft op de motivatie en scholingsdeelname van laagopgeleide werknemers. De uitkomsten van de experimenten zijn hoopgevend. Uit een evaluatie van ervaringen met het scholingsbudget uit zowel binnen- als buitenland, blijkt dat deze vooral effectief is voor groepen die minder deelnemen aan scholing, zoals laagopgeleiden, ouderen en werknemers in kleine bedrijven.¹⁰ Het kabinet vindt het belangrijk dat ook deze groepen aan hun inzetbaarheid blijven werken. De overheid biedt reeds diverse scholingsfaciliteiten aan die mensen hiertoe stimuleren, zoals de aftrekmogelijkheid in de inkomstenbelasting, de afdrachtvermindering onderwijs voor werkgevers en de ESF-subsidies. Een opleidingscheque zou een passender instrument kunnen zijn voor bepaalde groepen. De Denktank geeft interessante aanzetten voor de vormgeving. Met het oog op de ontwikkeling van een leercultuur bij volwassenen leidend tot periodieke deelname aan scholing, wil het kabinet daarom in de eerste helft van 2010 uitvoeringsmodaliteiten voor eventuele invoering van een opleidingscheque onderzoeken. In tegenstelling tot de eerder genoemde experimenten gaat het

⁹ Doets, C. en T. Huisman, De effectiviteit van de individuele leerrekening, ECBO, 's-Hertogenbosch/Amsterdam, januari 2009

¹⁰ Groot, W. en H. Maassen van den Brink, De effectiviteit van een individueel scholingsbudget, in: ESB 94 (4565) 24 juli 2009, pp. 454-457

in dit onderzoek om de uitvoeringsaspecten. Het gaat dan onder andere om vragen als: hoe hoog moet het bedrag van de opleidingscheque zijn? Moet er al dan niet een spaarelement in zitten? Voor welke opleidingen of cursussen mag de cheque worden gebruikt? Is een eigen bijdrage gewenst en hoe hoog moet die zijn? Draagt de werkgever bij? Welke financieringsbronnen komen in aanmerking? Hoe wordt de opleidingscheque ter beschikking gesteld? Het onderzoek resulteert in één of meerdere ontwerpen voor invoering van een opleidingscheque. Deze ontwerpen zullen in de praktijk worden getest. Er zal geen sprake zijn van additionele publieke financiering.

3.3 Loopbaanbegeleiding

Loopbaanadvies en –begeleiding zijn volgens de Denktank onmisbaar voor werkenden en niet-werkenden om hun ontwikkelingsbehoefte vast te stellen en te helpen bij het vinden van een geschikte cursus of opleiding. De voorzieningen hiervoor zijn nog onvoldoende. De Denktank pleit voor het inrichten van door de overheid gefaciliteerde ‘loopbaanwinkels’, die onder verantwoordelijkheid kunnen komen van de Leerwerkloketten.

Het kabinet is het eens met de Denktank dat loopbaanadvisering en loopbaanbegeleiding nog geen gemeengoed zijn in Nederland. Vooral bij middelgrote en kleine bedrijven zijn advisering en begeleiding minder voorhanden. Het kabinet is van mening dat werkgevers ervoor moeten zorgen dat deze voorzieningen toegankelijk zijn voor hun werknemers. Brancheverenigingen/ O&O-fondsen waarbij middelgrote en kleine bedrijven aangesloten zijn kunnen loopbaanadvisering en -begeleiding toegankelijker maken voor de werknemers van deze bedrijven. De overheid zal sociale partners aanspreken op hun verantwoordelijkheid om voorzieningen als loopbaanadvies en loopbaanbegeleiding hoger op de agenda te krijgen en toegankelijk te maken. Werknemers van kleine bedrijven en instellingen die niet aangesloten zijn bij een O&O-fonds kunnen voor loopbaanadvies en – begeleiding gebruik maken van de 40 leerwerkloketten die vanaf 2010 een structurele bijdrage van de overheid ontvangen. De leerwerkloketten worden in de loop van 2010 gesitueerd op de Werkpleinen van het UWV Werkbedrijf. De leerwerkloketten hebben inzicht in de regionale arbeidsmarkt en kennen het opleidingsaanbod. In 2012 worden de 40 leerwerkloketten geëvalueerd. Dan wordt ook bezien of de leerwerkloketten verder kunnen doorgroeien tot “Loopbaancentra” zoals bedoeld in het advies van de Denktank.

3.4 Bevordering leercultuur in bedrijven

Een gezond leer- en werkklimaat in bedrijven is volgens de Denktank een randvoorwaarde voor de continue ontwikkeling van werknemers. Dit betekent een klimaat waarin medewerkers zich betrokken voelen en hun talenten kunnen blijven ontwikkelen. Bedrijven moeten zich ontwikkelen tot ‘lerende organisaties’, waarbij in de organisatie van het werk de leermogelijkheden worden ingebed. In een groot deel van de MKB-bedrijven zijn de leermogelijkheden op het werk maar beperkt ontwikkeld. De Denktank adviseert de overheid om kleine bedrijven te ondersteunen bij het in beeld brengen van de ontwikkelbehoeften van het bedrijf en personeel en de wijze waarop daar het beste in kan worden voorzien. Volgens de Denktank vormen de leerwerkloketten hiervoor een geschikte structuur.

Het kabinet acht het met de Denktank gewenst dat organisaties investeren in een goed leerklimaat binnen hun onderneming. Dat kan via het HRM-beleid van bedrijven en overheidsinstellingen, maar ook door de leermogelijkheden in het werk zelf te versterken. Vooral voor kleinere bedrijven en instellingen die vaak geen afzonderlijk HRM-beleid hebben is het van belang dat er in de organisatie van het werk mogelijkheden voor de ontwikkeling van talenten zijn ingebed. Dat is vaak nog niet zo. Het kabinet wil middelgrote en kleine

bedrijven en kleinere instellingen ondersteunen bij het inbouwen van impliciete en expliciete leermogelijkheden in het arbeidsproces. In 2010 zal het kabinet een specifieke stimuleringsregeling publiceren ter ondersteuning van organisaties die zich willen omvormen tot lerende organisaties. De precieze invulling en financiering van een dergelijke stimuleringsregeling voor zowel de markt als de publieke sector moet het kabinet nader uitwerken.

3.5 Scholingsplicht bij re-integratie

De Denktank adviseert scholing te verplichten voor uitkeringsgerechtigden. Scholing moet worden gezien als een te leveren prestatie voor het verkrijgen van de uitkering. Als uitkeringsgerechtigden hun scholingsverplichtingen niet nakomen, moet daar volgens de Denktank dezelfde straf op staan als op onvoldoende inzet bij het zoeken naar werk. Daarnaast bepleit de Denktank aanpassing van de Scholingsregeling WW. Scholing zou niet alleen moeten zijn toegestaan als er zonder scholing geen enkele kans zou zijn om passende arbeid te vinden. Iemand zou ook scholing moeten kunnen volgen als dat helpt om een duurzaam passende baan te vinden. De Denktank vindt daarbij wel dat de sollicitatieplicht moet worden gehandhaafd. Scholing mag werklozen niet van een baan afhouden. Wel dient de scholing te worden afgerond als de betrokkene tussentijds een baan vindt.

Het kabinet vindt dat scholing bij re-integratie moet worden ingezet als dat effectief bijdraagt aan het vinden van een baan. Het kabinet ziet ook de noodzaak tot verplichting van scholing en opleiding als de arbeidsinpassing dat vraagt. De huidige wetgeving voorziet daarin op de volgende manieren:

- Binnen de Wet Werk en Bijstand (WWB) kan scholing of een opleiding door het college van BenW worden aangeboden als voorziening gericht op arbeidsinschakeling. Scholing valt in deze onder de re-integratieverplichting. Als belanghebbende zich niet aan deze verplichting houdt kan het college de bijstand verlagen.
- Voor de Wet Integratie Jongeren (WIJ) geldt dat het werkleeraanbod voorop staat. Als de jongere onvoldoende meewerkt aan de arbeidsinschakeling kan de uitkering worden verlaagd. Als hij het werkleeraanbod weigert dan is er geen recht op een uitkering.
- WW-gerechtigden zijn verplicht mee te werken aan scholing of opleiding die het UWV noodzakelijk acht voor de arbeidsinschakeling. Komt de WW-gerechtigde deze verplichting niet na dan is het UWV verplicht een sanctie op te leggen in de vorm van een korting op de uitkering.
- De arbeidsongeschiktheidsregelingen (WAO, Wajong en Wet WIA) bevatten verplichtingen om redelijkerwijs mee te werken aan door de werkgever of het UWV wenselijk geachte scholings- of opleidingsactiviteiten. Bij niet naleving van deze verplichtingen kan een sanctie worden opgelegd.

In het kader van re-integratie heeft scholing als doel bevordering van toename van de arbeidsproductiviteit van werknemers en afname van de kans dat werknemers hun baan verliezen en dat de herintredingskans van werklozen toeneemt. Een succesvol afgeronde opleiding verhoogt de kans op werk. Het volgen van enigerlei scholing kan de kans op werk al vergroten. Wel is van belang dat de periode tussen afronding van een opleiding en het werk zo kort mogelijk wordt gehouden. Uit onderzoek naar effectiviteit van scholing van werkzoekenden blijkt daarbij het belang van een gerichte inzet van scholing. Het huidige scholingsbeleid voorziet hier in. Voorts concludeert het kabinet dat de huidige wetgeving in principe voldoende mogelijkheden biedt om scholing af te dwingen. Het kabinet zal gemeenten en het UWV Werkbedrijf extra wijzen op de mogelijkheden tot sanctionering binnen de huidige wetgeving en aandringen op gebruikmaking daarvan waar nodig.

In de brief van de minister van SZW aan de Tweede Kamer van 25 maart 2009 (AV/SDA/2009/7244) over de crisismaatregelen wordt het UWV de mogelijkheid geboden nadere invulling aan de bestaande maatregelen in de scholingsregeling WW te geven. Tevens worden in deze brief de omscholingsbonus voor werkgevers, die een werkzoekende of met ontslag bedreigde werknemer aannemen, en de EVC-maatregel aangekondigd. Het kabinet is van mening dat de scholingsregeling WW en de extra scholingsmaatregelen die in het kader van de economische crisis zijn genomen thans voldoende ruimte bieden voor werkzoekenden om hun positie op de arbeidsmarkt te versterken. Dat neemt niet weg dat het kabinet nog zal bezien hoe een leeftijdsonafhankelijke leerplicht verder bij zou kunnen dragen aan de duurzame inzetbaarheid van mensen in het algemeen en van mensen die op een uitkering aangewezen raken in het bijzonder.

4. Conclusie

De Denktank Leren en Werken heeft haar opdracht om strategische maatregelen te ontwikkelen voor een duurzame verankering van leven lang leren voortvarend opgepakt. Zijn voorstellen hebben een duidelijk lange termijn karakter en staan in het perspectief van een gewenste cultuurverandering. Deze cultuurverandering is onmisbaar voor transformatie naar een arbeidsmarkt waarin flexibiliteit en mobiliteit de kernwoorden zijn. Maatregelen die bijdragen aan die cultuurverandering zullen uiteindelijk ook moeten zorgen voor een doorbraak in de participatie aan leven lang leren. Dat is nodig, want de laatste jaren stijgt de deelname nog maar langzaam. Het blijkt vooral moeilijk om bepaalde groepen en organisaties bij leren te betrekken. Het kabinet onderschrijft de noodzaak van lange termijn maatregelen om tot cultuurverandering te komen. Ruimte voor extra uitgaven voor scholingsmaatregelen is daarbij echter niet aan de orde. De activiteiten die voortvloeien uit deze kabinetsreactie zullen volledig worden gefinancierd uit bestaande middelen. Het kabinet komt met de volgende maatregelen die in belangrijke mate zullen bijdragen aan die cultuurverandering. De maatregelen zijn:

- Wetsvoorstel betreffende een wederzijdse scholingsaanspraak;
- Onderzoek naar uitvoeringsmodaliteiten voor eventuele invoering van een opleidingscheque en het testen van uitvoeringsontwerpen in de praktijk. (eerste helft 2010);
- Uitwerking van een specifieke stimuleringsregeling ter ondersteuning van organisaties en instellingen die zich willen omvormen tot lerende organisaties (begin 2010).
- Het kabinet bespreekt met sociale partners in de markt en de publieke sector hoe voorzieningen als loopbaanadvies en loopbaanbegeleiding meer gemeengoed worden binnen ondernemingen en indien aanwezig toegankelijker kunnen worden gemaakt.

Tot slot. Bij vraagversterkende maatregelen, zoals hierboven aangekondigd, hoort een goed functionerend opleidingsaanbod. De verkenning van de Onderwijsraad “middelbaar en hoger onderwijs voor volwassenen” bevat aanbevelingen die gericht zijn op versterking van het opleidingsaanbod. Hierover ontvangt u separaat een reactie van het kabinet.

