



White Paper

# Naar een wendbare en weerbare beroepsbevolking

**Notitie opgesteld door de VNG taskforce economisch herstel en transitie na gesprekken met de landelijke koepels over de white paper Human Capital.**

## I Een gezamenlijke opgave

De arbeidsmarkt is in beweging. Transitie op het gebied van energie, duurzaamheid, digitalisering en robotisering zorgen voor voortdurende veranderingen in de aard en omvang van de werkgelegenheid. Het is essentieel dat de beroepsbevolking in staat is om met die veranderingen mee te bewegen. Een goed geëquipeerde, wendbare en weerbare, beroepsbevolking is een van de belangrijkste sleutels tot succes in de ontwikkeling van onze economie en brede welvaart. Daarbij weten we één ding zeker: we hebben de kwaliteiten van al onze scholieren, studenten, werkenden en (potentieel) werkzoekenden nodig. Elk talent telt. Een toekomstbestendige beroepsbevolking realiseren we alleen wanneer iedereen in staat is of in staat wordt gesteld om zich een leven lang te ontwikkelen.

Het beschikbare arbeidspotentieel wordt nog niet optimaal benut. Iedereen moet in staat worden gesteld om zelf vorm te geven aan de loopbaan en het perspectief op werk. Dat betekent dat het belang van een leven lang ontwikkelen (LLO) steeds groter wordt. Over dit belang is brede consensus. Landelijke organisaties van werkgevers en werknemers, onderwijsinstellingen en UWV erkennen de noodzaak om hier meer en structureler aandacht aan te besteden. Er zijn dan ook in de afgelopen periode landelijke afspraken en regelingen gemaakt over individuele leerrekeningen en scholingsbudgetten, over het stimuleren van specifieke (praktische) vormen van onderwijs (praktijkleren) en het stimuleren van de leercultuur bij bedrijven.

Het *zelf vorm kunnen geven aan je loopbaan en perspectief op werk* draagt op een belangrijke manier bij aan de ontwikkelingsdoelen. Investeren in kennis en vaardigheden is noodzakelijk om duurzaam inzetbaar te blijven in de eigen beroepsgroep, maar het wordt ook steeds belangrijker om de mobiliteit tussen economische sectoren te vergemakkelijken. Het moet makkelijker worden voor mensen om (met behulp van scholing) stappen te zetten op de arbeidsmarkt: *van opleiding naar werk, van werk naar werk, van sector naar sector en van niet werk (werkloos of niet uitkeringsgerechtigd onbenut arbeidspotentieel) naar werk.*

### **We staan als partijen voor de opgave om ervoor te zorgen dat:**

1. Ieder lid van de beroepsbevolking in staat is om zich een leven lang te ontwikkelen en zoveel mogelijk zelf vorm kan geven aan loopbaan en het perspectief op werk;
2. Ieder bedrijf in staat is om kennis en vaardigheden van het personeel voortdurend te ontwikkelen en zelf vorm kan geven aan de leercultuur binnen de organisatie;

## **II Een gezamenlijke verantwoordelijkheid**

Om bovenstaande opgave effectief op te pakken, werken we samen. Werkgevers en werknemers, onderwijs, overheden, O&O-fondsen en uitvoeringsorganisaties dragen bij aan een aanpak voor leven lang ontwikkelen waarin:

- Passende scholings- en ontwikkelingsmogelijkheden voor ieder lid van de beroepsbevolking inzichtelijk en toegankelijk zijn, los van doelgroep, sector en regeling;
- Advies & ondersteuning voor ieder lid van de beroepsbevolking beschikbaar is, zodat iedereen zelf vorm kan geven aan de loopbaan en het perspectief op werk;
- Advies & ondersteuning voor ieder bedrijf beschikbaar en toegankelijk is, en de leercultuur kan worden versterkt;
- Scholing aansluit bij de benodigde vaardigheden op de arbeidsmarkt.

Dat doen we op landelijk, sectoraal en regionaal niveau, in onderlinge afstemming en met respect voor ieders verantwoordelijkheid én vanuit het uitgangspunt dat we schotten en kokers zoveel mogelijk doorbreken.

### **Wat landelijk?**

Landelijk (sociale partners en overheid) werken partijen samen vanuit een gedeelde visie op leven lang ontwikkelen. Vanuit deze visie zorgt men voor de juiste randvoorwaarden en instrumenten: scholingsmiddelen voor werkenden en werkzoekenden, leerrekeningen en wettelijke kaders voor opleidingen. Ook is het van belang dat er landelijk aandacht komt voor de bevordering van de leercultuur.

### **Wat sectoraal?**

Sociale partners maken per sector de vertaling van de landelijke instrumenten naar de specifieke eisen en behoeften in die sector en zorgen voor de inzet van die instrumenten bij bedrijven en werknemers. Mogelijk sectorspecifieke instrumenten. Inzet van de sectorale infrastructuur voor uitvoering in de regio.

### **Wat in de regio?**

De bestaande regionale infrastructuur leent zich goed om de activiteiten en budgetten op het gebied van leven lang ontwikkelen aan te koppelen en bij elkaar te brengen. Op deze manier kunnen arrangementen worden gemaakt waar bredere doelgroepen en bedrijven van kunnen profiteren en kan de inzet van instrumenten worden gekoppeld aan advies en ondersteuning. Door de regionale infrastructuur te koppelen aan de adviesstructuur voor leven lang ontwikkelen, kunnen zoveel mogelijk mensen die een stap willen zetten op de arbeidsmarkt profiteren, *van opleiding naar werk, van werk naar werk, van sector naar sector en van werkloosheid naar werk*.

In de regio kan het samenspel tussen sectorale instrumenten en regionale infrastructuur samenkomen om:

- Het ROC onderwijs op de vraag te laten aansluiten in de markt.
- Ook kleinere bedrijven (MKB) en hun werknemers te laten profiteren van de infrastructuur.
- Schaalvoordelen te organiseren waarbij verschillende sectorale instrumenten in de regio toegespitst kunnen worden ingezet in meerdere regio's.

Met de ervaringen opgedaan in de regionale praktijk kunnen landelijk beleid en kaders worden verrijkt en aangescherpt.

## **III Aan de slag om meer ondernemers en werkenden te bereiken**

### **A Verbeterd Rijk-regio arrangement**

In steeds meer regio's zijn bedrijven, sociale partners, onderwijsinstellingen, gemeenten, provincies en O&O-fondsen gezamenlijk aan de slag met de ondersteuning van het leven lang ontwikkelen bij werkenden, werkzoekenden en bedrijven. Hier worden verbindingen gelegd tussen landelijke, sectorale en lokale

regelingen, budgetten en activiteiten. De oprichting van de RMT's en de Regio Deals waren een impuls voor deze samenwerking. De SER heeft hiervan een inventarisatie gemaakt. Daarin werd vooral aandacht gevraagd voor de complexiteit van de (landelijke) regelingen en het organiseren van het loopvermogen.

We werken aan een verbeterd Rijk-regio arrangement waarbinnen delen van bestaande budgetten of extra middelen opgabegericht in de regio worden ingezet en gekoppeld aan andere (private) middelen en activiteiten. Dit betekent vanuit partnerschap, waarbij regio's onderdeel uitmaken van de adviesstructuur om zoveel mogelijk inwoners en ondernemers te helpen. Daarbij kunnen een aantal regio's die vooroplopen in de regionale samenwerking aangewezen worden als demonstratieregio om te experimenteren met de flexibilisering van financiering en regels. Doel hierbij is tevens om ervaring op te doen die kan worden benut voor de inrichting van een toekomstige arbeidsmarktinfrastuur.

Wat opvalt is dat huidige regelingen weliswaar gericht zijn op het individu, maar wel vanuit wantrouwen zijn opgesteld. Bij de SLIM-regeling moeten bedrijven bijvoorbeeld vrij forse bedragen voorschieten. Ook de regeling Praktijkleren MBO (300 mio) is complex in uitvoering wat maakt dat het lastig is om de middelen optimaal te benutten. Het STAP-budget wordt overgemaakt naar de opleider, in plaats van het individu en het individu moet bij de vaststelling kunnen aantonen dat er geen gebruik gemaakt wordt van andere/aanvullende scholingsfondsen. Dit getuigt niet van 'redeneren vanuit de aanvrager', we zouden in de verbeteringslag die we willen maken ook hier oog voor moeten hebben

### **B Stimuleren eigen regie**

De bestaande regelingen zijn erop gericht om de eigen regie van mensen op hun loopbaan te stimuleren. We zijn voorstander van een uitbreiding van de STAP-regeling naar een bredere individuele leerrekening, mits dit uitgaat van het principe 'redeneren vanuit de aanvrager'. Het koppelen van een ontwikkelbudget aan een individu, maakt het makkelijker om over regelingen en organisaties heen de ontwikkeling te stimuleren. Om dit voor ieder lid van de beroepsbevolking ook te laten werken, is het van belang dat iedereen die regie ook kan nemen. In de praktijk is hiervoor (zeker voor specifieke doelgroepen) een vorm van ondersteuning en advies noodzakelijk.

Als alle betrokken partijen werken we aan een samenhangende dienstverlening die alle inwoners stimuleert, adviseert en ondersteunt bij de ontwikkeling van de loopbaan. En die hen inzicht biedt in de beschikbare opleidingen en regelingen, de kansrijke beroepen en de noodzakelijke kennis en vaardigheden op de middellange termijn.

### **C Bereiken breed MKB**

Het Nederlands Comité voor Ondernemerschap ziet menselijk kapitaal als een belangrijke factor voor het MKB om duurzame groei te realiseren. Arbeidsmobiliteit is van belang om menselijk kapitaal te laten bewegen naar sectoren met een tekort aan arbeidskrachten. Personeelstekorten lijken een structurele trend als gevolg van de vergrijzing van de bevolking. Het lukt het MKB moeilijker dan het grootbedrijf om personeel te behouden en geschikt personeel te vinden. Dit vormt een risico voor het innovatievermogen van het MKB. Specifieke vaardigheden zijn nodig om te kunnen verduurzamen en te digitaliseren. Zeker bedrijven zonder een human resource adviseur zijn gebaat bij een toegankelijke ondersteuning waarin de vraag en mogelijkheden van de ondernemer centraal staan. (De staat van het MKB 2021)

Wij werken aan een samenhangende dienstverlening die alle bedrijven stimuleert, adviseert en ondersteunt bij de ontwikkeling van hun medewerkers. En die hen inzicht biedt in de beschikbare opleidingen en regelingen en de noodzakelijke kennis en vaardigheden op de middellange termijn.

### **D Flexibiliteit in opleidingen**

Ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en de behoeften van ondernemers veranderen sneller dan het huidige onderwijsstelsel kan verwerken. Scholing en opleiding dient laagdrempeliger te worden, bijvoorbeeld door het aanbieden van flexibel, modulair onderwijsaanbod waarbij losse onderdelen gevolgd kunnen worden en gecertificeerd worden. Met een flexibel en modulair onderwijsaanbod kunnen onderwijsinstellingen beter inspelen op de scholingsbehoeften van werkenden en werkzoekenden. Hiermee wordt een belangrijke bijdrage geleverd aan het verbeteren van de kwaliteit van en toegang tot onderwijs (SDG 4) dat een indicator is voor de brede welvaart. Een nauwere samenwerking van het onderwijs met werkgevers helpt, net als aanpassing van wet- en regelgeving om een snellere aanpassing van onderwijs aan veranderingen in het werk mogelijk te

maken. Het gaat dan om een extra leerrecht voor iedereen om vaardigheden op peil te houden (horizontaal leerrecht) aanvullend op het bestaande recht om als volwassene op een volgend onderwijsniveau tegen een bekostigd tarief een diploma te behalen.

Een belangrijke randvoorwaarde voor scholen is het behoud van inkomen tijdens het volgen van scholing. Dit is vooral bij langere trajecten en bij overgangen tussen werkgevers een belemmering om aan scholing te doen. Wij werken aan de ontwikkeling van praktijkgerichte opleidingen die werkenden en werkzoekenden voorbereiden op nieuw of veranderend werk.

### **Besproken met:**

Wethouders Carine Bloemhoff (vanaf oktober 2021), Friso Douwstra (tot oktober 2021), René de Heer en Mariska ten Heuw hebben als leden van de VNG Taskforce Economisch Herstel en Transitie gesproken met:

- UWW; Tof Tissen, Raad van Advies
- IPO; Martijn Gruijthuisen en Eddy van Hijum
- MBO-Raad, Vereniging Hogescholen, VSNU; Adnan Tekin, John van der Vegt, Henk Hagoort, Rob Mudde
- VNO NCW MKB NL; Jacco Vonhof en Ingrid Thijssen, Gertrud van Erp, Laurens de Lange
- VCP; Nic van Holstein
- CNV; Piet Fortuin en Jan Pieter Daems
- FNV; Tuur Elzinga
- SER initiatiefgroep LLO
- SER netwerk regionale projecten LLO
- Afvaardiging van de – 35 – samenwerkende O&O fondsen; Richard Le Loux (A&O fonds grafimedia), Alma Feenstra (ECM, Expertisecentrum Meubel - meubel- en interieurbouwbranche), Adriana Stel (Doorzaam - fonds voor duurzame inzetbaarheid uitzendkrachten), Hylke Warners (OOI – Opleidings- en Ontwikkelfonds Installatiebranche), Manon Graafland (Samenwerkende O&O fondsen)
- NCvO; Paul van Dijk
- Ministeries van EZK, OCenW, SZW