

Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

644

Vragen van de leden **Westerveld** (GroenLinks) en **Kathman** (PvdA) aan de Ministers van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap en van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *het bericht dat twee op de drie werkende Nederlanders zich niet door zijn werkgever gestimuleerd voelen om zichzelf te blijven ontwikkelen door het volgen van een opleiding* (ingezonden 25 oktober 2023).

Antwoord van Minister **Van Gennip** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) en van Minister **Paul** (Primair en Voortgezet Onderwijs) (ontvangen 18 december 2023). Zie ook Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2023–2024, nr. 422.

Vraag 1

Deelt u de mening dat iedereen een leven lang kan leren en iedereen die zestien jaar wordt, daartoe een ontwikkelingsbudget dient te krijgen dat het hele leven gebruikt mag worden om een opleiding of cursus te volgen? Zo neen, waarom niet?

Antwoord 1

Ja, een leven lang leren en jezelf blijven ontwikkelen is voor iedereen belangrijk. Dit geldt des te meer in deze tijd van krapte op de arbeidsmarkt en de benodigde groene en digitale transitie.

Voor werknemers is leven lang ontwikkelen (LLO) belangrijk om weerbaar en wendbaar te blijven op de arbeidsmarkt¹. Werkgevers die inzetten op LLO vergroten de kansen op innovatie en zijn daarnaast aantrekkelijk voor werknemers.²

Leren en ontwikkelen doe je je hele leven, niet alleen op school. Daarom is het belangrijk dat mensen zich liefst al zo jong mogelijk de vaardigheid van het «leren leren» eigen maken. Daarnaast weten we dat mensen die eenmaal aan het werk zijn, het meeste leren op het werk zelf. Voor het overgrote deel gaat het dan om informeel leren («learning by doing» en kennisoverdracht op de werkvloer). En leren doet weer leren. ROA becijfert dat informeel leren 91 procent uitmaakt van de totale tijd besteed aan leren. De rest van de tijd besteed aan leren (9%) heeft te maken met cursusdeelname.³

Werkgevers zijn primair verantwoordelijk voor het bieden van scholing aan hun medewerkers om de functie goed uit te kunnen oefenen en voor hun

¹ Lange termijn effecten van leven lang ontwikkelen (LLO) (tno.nl)

² Lange termijn effecten van leven lang ontwikkelen (LLO) (tno.nl)

³ ROA (2022) Leven lang ontwikkelen in Nederland.

duurzame inzetbaarheid. Ook werkenden hebben hierin een eigen verantwoordelijkheid. Aanvullend heeft de overheid een faciliterende rol. Uit cijfers blijkt dat met name praktisch opgeleide werkenden minder deelnemen aan scholing en ontwikkeling, een verschil van 9 procentpunt in 2020 met theoretisch geschoolden⁴. Ook flexwerkers en oudere werknemers nemen vaak minder deel aan scholing. Dat moet echt beter. Mkb bedrijven investeren minder in de ontwikkeling van hun medewerkers. Door gebrek aan tijd, geld of middelen blijft de aandacht voor de ontwikkeling van werknemers achter. Daarom investeert het Ministerie van SZW in de SLIM-subsidie, gericht op het stimuleren van werkgevers in het mkb. Bedrijven en samenwerkingsverbanden kunnen subsidie aanvragen bijvoorbeeld voor een doorlichting van het bedrijf en het opstellen van een toekomstgericht opleidingsplan, voor loopbaan- en ontwikkeladviezen van de medewerkers of om een methode zoals een leerrijke werkomgeving of een bedrijfsschool op te zetten. Intussen hebben bijna 5.000 bedrijven van deze mogelijkheid gebruik gemaakt.

Het kunnen beschikken over een eigen ontwikkelbudget kan mensen helpen zich te blijven ontwikkelen en zelf de regie in handen te nemen. Bijvoorbeeld mensen die geen werkgever hebben of die een overstap willen maken naar een andere sector. Een dergelijk publiek bekostigd individueel ontwikkelbudget is er nu niet. Wel geldt in het hbo en wo het «één-bachelor-één-master-principe»: iedereen heeft in alle fasen van leren en werken recht op deelname aan één publiek bekostigde bachelor- en één bekostigde masteropleiding. Met uitzondering van de tekortsectoren zorg en onderwijs: een tweede opleiding op hetzelfde niveau wordt ook bekostigd als de eerste opleiding niet gericht was op de sector zorg of onderwijs. In het mbo is dat recht op deelname onbeperkt, iedereen kan ongeacht leeftijd een bekostigde mbo-opleiding volgen op elk niveau. Verder kunnen studerende tot hun 30^e studiefinanciering krijgen. Daarna kunnen mensen het levenlanglerenkrediet aanvragen en inzetten voor het volgen van een publiek erkende diplomagerichte opleiding. Dit is een lening vanuit de overheid waarmee het collegegeld of lesgeld betaald kan worden⁵. De maatschappelijke en economische opbrengsten van deze publieke investeringen in dit onderwijs zijn hoog, het zorgt voor participatie en inzetbaarheid van individuen en draagt bij aan het voorkomen en terugdringen van arbeidsmarkttekorten.

Het afwegen van de diverse voor- en nadelen van invoering van een ontwikkelbudget en de verdere besluitvorming daarover is aan een volgend kabinet. Als hulpmiddel bij die afweging verwijzen we graag naar de Verkenning individuele leerbudgetten en leerrechten ter stimulering van Leven Lang Ontwikkelen, die op 13 november 2023 naar de Tweede Kamer is gestuurd.⁶

Vraag 2

Hoe beoordeelt u in dit licht dat slechts 32% van de werkende Nederlanders zich door zijn of haar werkgever gestimuleerd voelt om zich om- of bij te scholen?⁷ Wat kunt u zoal ondernemen om werkgevers te brengen tot een stimulerender attitude?

Antwoord 2

Dat percentage moet echt omhoog. Naast de verantwoordelijkheid van de werkende zelf om je te ontwikkelen in je werk en daarvoor eventueel scholing te volgen, hebben ook werkgevers hierin een verantwoordelijkheid. Voor werkgevers is het van groot belang dat medewerkers kunnen meegaan in de ontwikkeling die het bedrijf of de organisatie van hen vraagt, in een veranderende arbeidsmarkt en de benodigde groene en digitale transities. Niet alle werkgevers zijn zich voldoende bewust hiervan of worden zo in beslag genomen door de dagelijkse bedrijfsvoering dat aandacht voor leren

⁴ ROA (2022) Leven lang ontwikkelen in Nederland.

⁵ <https://duo.nl/particulier/levenlanglerenkrediet>

⁶ Kamerbrief Vervolg Beleidslijnen Leven Lang Ontwikkelen (LLO) (<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2023/11/13/kamerbrief-vervolg-beleidslijnen-leven-lang-ontwikkelen-llo>)

⁷ «Één op de drie werkende Nederlanders is bang voor om- of bijscholing» in Nationale Onderwijsgids, 18 oktober 2023 (<https://www.nationaleonderwijsgids.nl/cursussen/nieuws/67324-een-op-de-drie-werkende-nederlanders-is-bang-voor-om-of-bijscholing.html>).

en ontwikkelen er bij in schiet. Zeker bij kleine bedrijven met maar een paar werknemers.

Om deze werkgevers te stimuleren om leren en ontwikkelen in hun bedrijf centraal te stellen, is er de SLIM-regeling (zie ook het antwoord op vraag 1). Daarnaast is recent het programma leercultuur gestart. Dit programma richt zich op het stimuleren van leren en ontwikkelen in bedrijven, met speciale aandacht voor het mkb. Het doel is het mkb meer bewust te maken van de noodzaak en waarde van LLO voor hun organisatie en handvatten te bieden om leren en ontwikkelen in hun organisatie vanzelfsprekend te maken. Onderdeel daarvan is het mkb ondersteunen door met tools en handleidingen, kennis- en intervisiebijeenkomsten het abstracte thema leercultuur concreet te maken in hun organisatie. En ze helpen om beschikbare ondersteuning zoals de SLIM-regeling beter te vinden en gebruiken. Het programma wordt gaandeweg verder ingevuld, aansluitend op activiteiten van sectorale en regionale partijen die direct contact hebben met werkgevers en werkenden. De O&O fondsen spelen hierin een cruciale rol, vanwege hun ruime ervaring in het stimuleren van leren en ontwikkelen in bedrijven.

Vraag 3

Hoe beoordeelt u dat 31% van de werkende Nederlanders zich wel professioneel wil ontwikkelen, maar bang is niet meer te beschikken over de nodige leercapaciteiten, omdat het langer geleden is dat de laatstgenoten opleiding werd gevolgd en dat 17% vreest daarvoor niet te beschikken over de juiste digitale vaardigheden?

Antwoord 3

Het is heel verontrustend dat zoveel mensen er tegenop zien om zich te ontwikkelen en betwijfelen of ze er de capaciteiten voor hebben. Zoals in het antwoord op vraag 1 is verwoord is «leren leren» een vaardigheid die we al van jongs af aan zouden moeten ontwikkelen. Hier ligt ook een opgave voor de overheid om te laten zien dat er veel verschillende manieren zijn om te leren en jezelf te ontwikkelen. Zo kun je in plaats van scholing te doen ook informeel leren op je werkplek, bijvoorbeeld door andere taken op te pakken. En er zijn vormen van scholing die grotendeels in de praktijk plaatsvinden. De inzet van werkgevers om werkend leren te stimuleren is van groot belang. Of je kunt thuis, in de bibliotheek of online leren als dat bij je past, ook als het gaat om het aanleren van digitale vaardigheden. Om er voor te zorgen dat iedereen mee kan komen, is er onder andere het LLO collectief en het programma Tel mee met Taal, gericht op het verbeteren van de basisvaardigheden van volwassenen. De website Leeroverzicht.nl helpt daarbij een passende opleiding te vinden. Hiernaast zijn er methoden die in kaart brengen wat je al aan kennis en vaardigheden in huis hebt, zodat je heel gericht kunt bijleren wat je echt verder helpt.

Zo ontwikkelen we een gemeenschappelijke «skills-taal», waarmee we straks allerlei vaardigheden op dezelfde manier kunnen beschrijven. Dat doen we samen, in het project CompetentNL, met organisaties als UWV, SBB, TNO en het CBS.

Vraag 4

Ziet u het als een taak voor de Rijksoverheid om deze schroom weg te nemen bij werknemers? Klopt het dat ontwikkelingsbudgetten ook bijna altijd ten goede komen aan degenen die al vaak langer hebben gestudeerd en meer kansen hebben?⁸ Deelt u de mening dat ontwikkelingsbudgetten juist ook zouden moeten gelden voor praktisch opgeleiden en mensen die op jonge leeftijd al op de arbeidsmarkt terecht zijn gekomen, zeker ook in het kader van kansengelijkheid? Zo ja, wat gaat u doen om dit te verbeteren? Ziet u het ook als taak voor de Rijksoverheid om bij uitkeringsgerechtigden en niet-uitkeringsgerechtigden?

⁸ «Praktisch opgeleiden krijgen nauwelijks scholing aangeboden, mensen hebben soms ontwikkelangst» in Trouw, 21 september 2023 (<https://www.trouw.nl/duurzaamheid-economie/praktisch-opgeleiden-krijgen-nauwelijks-scholing-aangeboden-mensen-hebben-soms-ontwikkelangst-b5bb2966/>).

Antwoord 4

Er ligt primair een verantwoordelijkheid bij de werkgevers, bij sociale partners en brancheorganisaties of O&O fondsen om deze schroom of andere redenen om niet deel te nemen weg te nemen. Van een deel van de praktisch opgeleiden weten we dat ze minder deelnemen aan LLO activiteiten. De achtergronden daarvan zijn divers, bij de een is het meer aversie tegen leren door vroegere negatieve ervaringen, bij anderen is het ook praktisch van aard of hebben ze te maken met andere meer prangende vraagstukken in hun leven. Uit oogpunt van kanselijkheid en maatschappelijk oogpunt vraagt het dus extra inspanning om deze mensen te bereiken: iedereen is nodig is om de uitdagingen van de toekomst aan te kunnen, en een veranderende arbeidsmarkt vraagt andere vaardigheden. Daarom is er een taak voor de Rijksoverheid.

Zoals aangegeven in het antwoord op vraag 1 is de Verkenning individuele leerbudgetten en leerrechten ter stimulering van Leven Lang Ontwikkelen op 13 november 2023 naar de Tweede Kamer gestuurd. Daarin is ook een variant opgenomen met leerrechten, waarbij meer publiek ontwikkelbudget terecht komt bij mensen die minder initieel onderwijs hebben genoten. Het is aan een nieuw kabinet daarin een positie te kiezen, ook voor wat betreft de uitkeringsgerechtigden en niet-uitkeringsgerechtigden.

Vraag 5

Welke lessen trekt u in dit licht uit uw ervaringen met het STAP-budget? Trekt u uit de ervaringen met het STAP-budget ook de les dat alle opleidingen en cursussen vooraf dienen te worden getoetst op hun professionele en maatschappelijke waarde? Zo neen, waarom niet?

Antwoord 5

Het STAP-budget heeft laten zien dat er zeer veel animo is om scholing te volgen en dat de praktisch opgeleiden hier goed gebruik van hebben gemaakt, zoals te zien is in de gebruikscijfers van STAP-budget⁹. Met STAP werd de financiële drempel om scholing te volgen voor een groot deel weggenomen. In het tijdvak van september en november is het scholingsaanbod sterk ingeperkt tot OCW-erkend aanbod; dit vanwege de wens vooraf te toetsen op arbeidsmarktgerichtheid en kwaliteit. Een deel van de resterende middelen voor het STAP-budget is beschikbaar voor een tijdelijke voorziening voor individuele scholing. De geleerde lessen van de STAP-regeling worden bij de invulling daarvan vanzelfsprekend betrokken, net als de wens van de Kamer om het resterende budget gericht in te zetten, maar de lessen nemen we ook ter harte in het bredere LLO beleid.

⁹ <https://www.uwv.nl/overuwv/Images/uwv-stap-infographic-2023.pdf>