

Vergaderjaar 2018–2019

30 012

Leven Lang Leren

Nr. 112

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 24 juni 2019

Aanleiding

Het lid Van Brenk (50PLUS) heeft tijdens de Regeling van werkzaamheden van 14 mei jl. (Handelingen II 2018/19, nr. 81, item 19) gevraagd om in een brief in te gaan op berichtgeving naar aanleiding van het NETSPAR onderzoek, *Investeren in menselijk kapitaal: een gecombineerd werknemers- en werkgeversperspectief*, dat werkgevers te weinig in oudere werknemers investeren.¹ Daarnaast heeft zij naar aanleiding van dit NETSPAR onderzoek schriftelijke vragen gesteld. De beantwoording van de schriftelijke vragen is als bijlage toegevoegd (Aanhangsel Handelingen II 2018/19, nr. 3148). Met deze brief wordt ook tegemoet gekomen aan het gevraagde in de motie van het lid Van Brenk, over het toegankelijk maken van Leven Lang Ontwikkelen (LLO) voor iedereen tot de AOW gerechtigde leeftijd.²

Op de arbeidsmarkt doen zich flinke verschuivingen voor in gevraagde kennis en vaardigheden, onder meer door trends zoals digitalisering, automatisering, technologisering, verduurzaming en de energie- en klimaattransities. Om goed inzetbaar te blijven op deze dynamische arbeidsmarkt, is het belangrijk dat mensen – jong en oud – zich blijven ontwikkelen. Het kabinet wil samen met andere betrokkenen een doorbraak realiseren op het gebied van LLO en een positieve en sterke leercultuur tot stand brengen.

¹ Zie «Werkgevers investeren te weinig in ouderen», De Telegraaf, 8 mei 2019 en «Oudere werkende genegeerd», De Telegraaf, 8 mei 2019 en «Investeren in menselijk kapitaal: een gecombineerd werknemers- en werkgeversperspectief», NETSPAR Design Paper 121», mei 2019.

² Kamerstuk 30 012, nr. 99.

Onderzoek NETSPAR

Het recente onderzoek van NETSPAR laat zien dat oudere werknemers minder kansen en bereidheid hebben tot scholing en ontwikkeling dan jonge werknemers. Op basis van het empirisch onderzoek stellen de onderzoekers dat zowel werkgevers- als werknemersgedrag verantwoordelijk zijn voor de relatief lage participatie van oudere werknemers in opleidingen en cursussen: werkgevers zijn minder bereid om in deze groep te investeren, en de motivatie van werknemers om te investeren in hun ontwikkeling is niet optimaal.

Resultaten onderzoeken LLO en ouderen

De recente rapporten van ROA, SCP en Panteia geven inzicht in de belemmeringen die verschillende groepen werkenden en niet-werkenden ervaren om zich te blijven ontwikkelen.³ Uit het onderzoek van ROA blijkt dat er weinig verschillen zijn in belemmerende factoren voor de cursuskeuze tussen werknemers met een zwakke positie op de arbeidsmarkt en werknemers met een goede positie.⁴ In het algemeen geldt dat veel mensen zich momenteel alleen bijscholen als er een acute noodzaak is, bijvoorbeeld bij baanverlies of bij reorganisatie. De belangrijkste praktische belemmeringen die uit de onderzoeken naar voren komen zijn: het gebrek aan motivatie, het tekort aan financiële middelen en het gebrek aan tijd.

Het onderzoek van ROA laat zien dat de lagere trainingsdeelname van 55-plussers voornamelijk het gevolg is van hun lagere bereidheid om een training te volgen dan jongere collega's. Daarnaast blijken werkgevers minder bereid te zijn om in de scholing van hun oudere werknemers te investeren. Zodra werkgevers echter het gevoel krijgen dat oudere medewerkers gemotiveerd zijn om te leren, dan zijn ze vaker bereid om deze groep scholing aan te bieden. Een verhoogde cursusbereidheid onder 55-plussers stimuleert de cursusdeelname dus op twee manieren: ze zijn zelf meer geneigd om scholing te volgen en hun werkgever is meer bereid om dit te faciliteren.

Onderzoek van SCP toont aan dat oudere werknemers weliswaar de minste scholing volgen, maar dat zij hun achterstand wel in beginnen te lopen: in 2008 volgde 19% van de 55–64 jarigen scholing, in 2016 was dit 24%. Zie bijlage 2 voor een overzicht van het deelnamecijfer aan opleidingen en cursussen naar een aantal achtergrondkenmerken, waaronder per leeftijdscategorie⁵.

Uit de onderzoeken kan dus geconcludeerd worden dat de deelname aan LLO onder oudere werknemers over de tijd is toegenomen, maar dat er nog ruimte is voor verbetering door enerzijds de investeringsbereidheid van werkgevers te vergroten en anderzijds de motivatie van werkenden te verhogen. Volgens het ROA kan de motivatie van de werkenden aangewakkerd worden op de volgende manieren: de scholing tijdens werktijd aanbieden; de financiering van de scholing weg te halen bij de 55-plussers zelf; taakrotatie aan te bieden; coaching aan te bieden; en door infor-

³ De volgende rapporten worden bedoeld: ROA (2018) *Leren onder werkende met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt*. SCP (2019) *Grenzen aan leven lang leren*, Panteia (2019) *Belemmeringen voor een Leven Lang Ontwikkelen*.

⁴ Met een zwakke positie wordt volgens ROA onderzoek bedoeld:

- 55 tot 66 jarige werkenden
- Laagopgeleiden
- Zelfstandigen
- Werknemers met een tijdelijk contract zonder uitzicht op vast

⁵ Raadpleegbaar via www.tweedekamer.nl

matie te verstrekken over de grotere bereidheid van werkgevers om cursussen aan te bieden als werkgevers zien dat 55-plussers voldoende gemotiveerd zijn om te leren. Verder is een goed gesprek tussen de werkgever en de werknemer over de verdere loopbaanambities bevorderlijk voor LLO. Ten slotte kan een loopbaancheck helpen om inzichtelijk te maken wat nodig is om duurzaam inzetbaar te worden of te blijven.

Brede aanpak LLO

Het kabinet zet zich in voor het stimuleren van eigen regie van mensen op hun loopbaan en het versterken van een positieve leercultuur. Dit betekent een cultuur waarin ontwikkeling gedurende de loopbaan voor iedereen – jong en oud- een vanzelfsprekendheid is en er continue aandacht bestaat voor het op peil houden van kennis en vaardigheden. Dit vraagt om een gezamenlijke en brede aanpak, waar ieder zijn eigen verantwoordelijkheid heeft. Werkgevers zijn verantwoordelijk voor scholing gericht op de huidige functie en dragen bij aan een positieve leercultuur waarin informeel leren een centrale plaats heeft.⁶ Tijdens de loopbaan zullen werkenden en werkzoekenden hun vaardigheden op peil moeten houden en zich blijven ontwikkelen om duurzaam inzetbaar te zijn op de snel veranderende arbeidsmarkt. De overheid zorgt voor de noodzakelijke randvoorwaarden om een leven lang ontwikkelen verder te stimuleren en ondersteunen en heeft daarvoor in de brief van 27 september 2018 een meerjarig actiegericht programma Leven Lang Ontwikkelen aangekondigd.⁷

Het kabinet stimuleert eigen regie van mensen, zodat ze zich kunnen blijven ontwikkelen en hun eigen keuzes kunnen maken. Dit doet het kabinet onder andere door duidelijkheid te bieden aan private partijen over de fiscale behandeling van private individuele leer- en ontwikkelbudgetten. In aanvulling daarop komt er ook een publiek leer- en ontwikkelbudget. Dit zogenoemde STAP-budget komt voor iedereen tot de AOW-gerechtigde leeftijd beschikbaar.⁸ Met het STAP-budget wordt LLO toegankelijk gemaakt voor iedereen en kunnen mensen zelf de keuze maken aan welke vorm van scholing zij willen doen. Met alleen het bieden van financiële mogelijkheden zijn we er nog niet. Daarom wordt ondersteunend aan het STAP-budget de mogelijkheid tot een adviesgesprek verder uitgewerkt, juist voor mensen die relatief weinig bijscholen, zoals ouderen; weinig scholingsmogelijkheden hebben (o.a. in het mkb, flexwerkers, werkzoekenden zonder baan); of het meeste baat hebben bij scholing (werkenden in krimpssectoren of -beroepen).

Daarnaast is er aandacht voor het stimuleren van de leercultuur. Op dit moment wordt nadere uitwerking gegeven aan motie van het lid Wiersma c.s.⁹ en motie van het lid Pieter Heerma c.s.¹⁰ Het doel van de motie van het lid Wiersma c.s. is om werkgevers te ondersteunen bij het stimuleren van de leercultuur in het mkb, inclusief bedrijfsscholen en bij-, op- en omscholing. Dit om werknemers duurzaam inzetbaar te houden op de snel veranderende arbeidsmarkt en om het mkb aantrekkelijk te maken voor werkzoekenden. Dit biedt kansen voor mkb-werkgevers, die gestimuleerd worden te investeren in leercultuur en scholing, en voor

⁶ Voor niet-werkenden spelen hierbij gemeenten en uitvoeringsorganisaties een belangrijke ondersteunende rol.

⁷ Kamerstuk 30 012, nr. 92.

⁸ Zie Kamerbrief 3 juni 2019 *Voortgang individuele leerbudgetten en enkele onderwerpen rond flexibilisering aanbod*. STAP staat voor Stimulans Arbeidsmarktpositie, Kamerstuk 30 012, nr. 111

⁹ Kamerstuk 35 074, nr. 45.

¹⁰ Kamerstuk 35 074, nr. 50.

ouderen werkenden, die hun kennis en vaardigheden het beste verbeteren tijdens het werk.¹¹

Verder lopen er drie pilots met leerwerkloketten-plus, waarmee we meer inzicht willen krijgen in de ingrediënten voor een effectieve ondersteuningsstructuur voor leven lang ontwikkelen. Ook werken we aan een flexibeler en aantrekkelijker opleidingsaanbod, zodat een opleiding ook goed te combineren is met werk en privéleven.

Verder is er in het pensioenakkoord afgesproken dat sociale partners op sectoraal niveau afspraken kunnen maken over het faciliteren van langer doorwerken. Het kabinet stelt hiervoor vanaf 2021 € 800 miljoen beschikbaar om een impuls te geven aan cao-afspraken over het duurzaam inzetbaar houden van medewerkers, het faciliteren van langer doorwerken en het faciliteren van deeltijdpensioen en generatiepactregelingen.¹² Daarnaast is in het pensioenakkoord afgesproken dat het kabinet – in nauw overleg met de Stichting van de Arbeid – een meerjarig, integraal investeringsprogramma voor duurzame inzetbaarheid en leven lang ontwikkelen opzet. Hiervoor is structureel € 10 miljoen per jaar beschikbaar.

Voor een verdere toelichting op de kabinetsaanpak verwijs ik naar de kamerbrief *Leven Lang Ontwikkelen* van 27 september 2018 voor een overzicht van de meerjarige aanpak LLO en de kamerbrief van 3 juni 2019 over de Voortgang individuele leerbudgetten en enkele onderwerpen rond flexibilisering aanbod.¹³

Specifieke maatregelen arbeidsparticipatie ouderen

Naast de brede meerjarige LLO-aanpak lopen er nog maatregelen specifiek voor ouderen vanuit mijn ministerie. Zoals u weet is het actieplan *Perspectief voor vijftigplussers* grotendeels uitgevoerd; sommige maatregelen lopen nog enige tijd door. Een evaluatie van dit actieplan wordt in de loop van 2020 aan de Kamer gestuurd.

Als onderdeel van dat actieplan heeft het kabinet, in overleg met de Stichting van de Arbeid, de tijdelijke subsidieregeling *Ontwikkeladvies vijfenveertigplussers* opgesteld. Werkenden van 45 jaar en ouder kunnen een Ontwikkeladvies van een loopbaanadviseur krijgen, waarbij de kosten volledig vanuit de subsidieregeling worden vergoed. Regie nemen op de eigen loopbaan en de verantwoordelijkheid van de individuele werknemer voor zijn/haar eigen duurzame inzetbaarheid, staan centraal. Hiermee wil ik de arbeidsmarktpositie van oudere werknemers verbeteren en daarmee toekomstige langdurige werkloosheid onder deze groep voorkomen. De looptijd van de subsidieregeling is verlengd tot 10 januari 2020. De evaluatie van deze regeling is onderdeel van de hiervoor genoemde evaluatie van het actieplan *Perspectief voor vijftigplussers*. Naast deze regeling financier ik ook het project *Sociale Partners samen vóór Duurzame Inzetbaarheid (SPDI)*. In dit project zetten werkgevers (AWVN) en Werknemers (CNV) zich gezamenlijk in om duurzame inzetbaarheid bij bedrijven te vergroten d.m.v. adviestrajecten. Het project SPDI loopt nog door in 2020. De evaluatie daarvan zal naar verwachting in het voorjaar van 2021 gereed zijn.

¹¹ ROA (2018) *Leren onder werkende met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt*.

¹² Zie voor verdere afspraken uit het pensioenakkoord: Kamerbrief 5 juni *Principeakkoord vernieuwing pensioenstelsel*, Kamerstuk 32 043, nr. 457.

¹³ Kamerstuk 30 012, nr. 92 en de Kamerbrief 3 juni *Voortgang individuele leerbudgetten en enkele onderwerpen rond flexibilisering aanbod*, Kamerstuk 30 012, nr. 111

Tot slot

Wij werken met elkaar aan een positieve leercultuur, waarbij werkgevers investeren in scholing en mogelijkheden voor informeel leren op het werk en werkenden en werkzoekenden zelf regie kunnen nemen op hun eigen loopbaan, zodat scholing en ontwikkeling gedurende de hele loopbaan voor iedereen vanzelfsprekend wordt. Na de zomer wordt uw Kamer verder geïnformeerd over de stand van zaken van het LLO-beleid.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
W. Koolmees