



Permanente ontwikkeling nog niet vanzelfsprekend

WENDBAAR EN WEERBAAR

BEELD ZOLTAN KORAI | TEKST GERT HAGE, PASCAL LEMAIRE EN NOA MAAS

Een werkleven duurt al snel een halve eeuw. Wie aan de slag wil blijven, moet zich blijven ontwikkelen. De impact van corona maakt het belang van scholing en permanente ontwikkeling misschien wel zichtbaarder dan ooit. **Mariëtte Hamer** en **Petra van de Goorbergh** over een arbeidsmarkt die om steeds meer flexibiliteit en wendbaarheid vraagt.



MARIËTTE HAMER

Mariëtte Hamer is voorzitter van de SER. Twee jaar geleden werd de adviesraad door de ministers van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en van Onderwijs gevraagd een actie-agenda op te zetten voor een positieve leercultuur.

Hamer studeerde Algemene Taal Wetenschappen. Na haar studie was zij onder meer werkzaam als projectleider bij de Directie Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie van het ministerie OC&W en Volwasseneneducatie en Hoofd Strategisch Beleid bij hetzelfde ministerie. Van 1998 tot 2014 was zij Tweede Kamerlid voor de PvdA.

VOOR EEN ARBEIDSMARKT die meer en meer om flexibiliteit en wendbaarheid vraagt is meer nodig dan het faciliteren van om- en bijscholing. Bij een leven lang ontwikkelen horen ook persoonlijke begeleiding en onder meer loopbaancoaching, benadrukt Mariëtte Hamer, voorzitter van de Sociaal- Economische Raad (SER), de belangrijkste adviesraad voor regering en parlement voor sociaaleconomische

Mariëtte Hamer over haar eigen ontwikkeling:

'Het is belangrijk dat je nieuwsgierig blijft. Ik heb met genoeg gerichte trainingen en cursussen gevolgd. Sommigen waren stimulerend en uitdagend, anderen achtte ik in eerste instantie minder bruikbaar maar bleken later toch waardevol. Het gaat vooral om hoe je je opstelt.'



PETRA VAN DE GOORBERGH

Petra van de Goorbergh is directeur van de branchevereniging OVAL. Leden van OVAL zetten zich in voor 'de duurzame inzetbaarheid van werkend Nederland'. Na haar studie Arbeid en Sociale Zekerheid werkte Van de Goorbergh onder meer bij het Verbond van Verzekeraars. Naast haar directeursrol van OVAL is zij onder meer Lid van de Raad van Advies van de NVvA, de beroepsvereniging van arbeidsdeskundigen.



vraagstukken. Petra van de Goorbergh, directeur van branchevereniging OVAL, die bureaus vertegenwoordigt die actief zijn in onder meer loopbaanbegeleiding, outplacement en re-integratie, pleit voor een jaarlijkse inzetbaarheidsscan, gekoppeld aan een individueel ontwikkelingsbudget.

'Ik merk regelmatig dat een leven lang leren en een leven lang ontwikkelen door elkaar worden gebruikt', zegt Van de Goorbergh. 'Zelf heb ik een sterke voorkeur voor een leven lang ontwikkelen, omdat het niet alleen om scholing gaat. Bovendien heeft 'leren' een negatieve bijklank voor de groep mensen die slechte ervaringen hebben met school.' Ook Hamer heeft een voorkeur voor een leven lang ontwikkelen. 'Leren wordt vaak geassocieerd met officiële opleidingen. Terwijl je ook veel kunt leren op de werkplek en van elkaar.'

BANEN VERDWIJNEN, NIEUWE SECTOREN KOMEN OP

Over de noodzaak van een leven lang ontwikkelen is vrijwel iedereen het eens. De tijd ligt achter ons dat je een werkend

leven lang kon teren op de kennis die je opdeed op de middelbare school en in je vervolgopleiding. Technologische ontwikkelingen en de rap voortschrijdende digitalisering vragen om wendbare en weerbare werknemers die zich blijvend moeten scholen om de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt bij te kunnen benen. Een ontwikkeling die door de coronacrisis nog eens wordt versterkt, zegt Van de Goorbergh: 'Banen verdwijnen, nieuwe sectoren bloeien op. Wie in bijvoorbeeld de horeca of de evenementensector werkzaam is doet er verstandig aan zich om te laten scholen naar een sector met meer perspectief.' Toch is permanente ontwikkeling nog geen vanzelfsprekend onderdeel van een loopbaan. 'Werknemers hebben vaak geen duidelijk beeld van de snel veranderende arbeidsmarkt en wat dat op middellange termijn kan betekenen voor hun werk, zegt Hamer. 'Daardoor wordt de urgentie om je te blijven ontwikkelen niet gevoeld. Daarnaast zijn er allerlei persoonlijke en financiële belemmeringen. Maar het belangrijkste is dat Nederland geen vanzelfsprekende



leercultuur kent. In dat opzicht kunnen we nog wel wat leren van andere landen. Zo zie je dat er in Scandinavische landen echt een structuur is opgebouwd om je om te scholen naar een ander beroep.’

ANDERE VAARDIGHEDEN WORDEN BELANGRIJKER

Van de Goorbergh: ‘Je kunt kasten vullen met beleidsnotities en wetenschappelijke studies over de noodzaak van een leven lang ontwikkelen. Waaraan het ontbreekt is de praktische invulling ervan. En al bespeur ik de laatste twee, drie jaar wel enige verbetering, een leven lang ontwikkelen is nog steeds geen algemeen aanvaarde praktijk. Maar gezien de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt wordt het steeds belangrijker om regelmatig met bijvoorbeeld een werkgever of loopbaanadviseur te bespreken of je nog wel op de goede plek zit en of je vaardigheden nog toereikend zijn om je baan goed te kunnen vervullen. Van werknemers worden andere vaardigheden verlangd. Kennis van de digitale wereld bijvoorbeeld, maar ook flexibiliteit en servicegerichtheid. Alles en iedereen is in beweging en om optimaal te kunnen blijven functioneren zal je moeten meebewegen.’

LOOPBAANADVIES ONDERDEEL VAN PROFIELKEUZE

Ruim twee jaar geleden werd de SER door de ministers van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en van Onderwijs gevraagd een actie-agenda op te zetten voor het stimuleren van een positieve leercultuur. Op de startbijeenkomst vergeleek Hamer deze opgave met het Apollo-project van president Kennedy. Hamer: ‘Er komt bij de afkondiging van een dergelijk groots project, als het laten landen van een mens op de maan, een enorme hoeveelheid energie vrij die ervoor zorgt dat het ook echt gebeurt. Precies dat is nodig om een leven lang ontwikkelen net zo vanzelfsprekend te laten zijn als eten en drinken.’



‘ALS ER GEEN LEERCULTUUR IS, HEEFT GELD VOOR SCHOLING WEINIG ZIN’

BLIJVEN ONTWIKKELEN. MAAR WAARIN? UWV vroeg 2000 werkgevers uit verschillende sectoren welke vaardigheden zij het belangrijkste vinden voor hun werknemers. Uit de antwoorden viel een vijftal essentiële vaardigheden te distilleren.

 **Digitale vaardigheden, zoals omgaan met mobile devices en interpreteren van data**

 **Servicegerichtheid, ofwel het goed omgaan met klanten**

 **Probleemoplossend vermogen. Het overzien van processen en binnen de afgesproken standaarden ingrijpen als het mis dreigt te gaan**

 **Samenwerken buiten het vakgebied, zowel met mensen binnen als buiten het bedrijf**

 **Wendbaar zijn, wat betekent dat je op meerdere taken en functies inzetbaar bent**

Meer weten over dit onderwerp? Vul op **uwv.nl** in de zoekbalk in ‘wat iemand in huis moet hebben op de arbeidsmarkt’ om deze publicatie te downloaden of scan de QR-code.



Van de Goorbergh onderstreept de noodzaak van een brede, integrale aanpak. ‘Een leven lang ontwikkelen is meer dan een ontwikkelingsbudget hier en een scholingsfonds daar. Het is een continue activiteit die vraagt om betrokkenheid van iedereen die bij de arbeidsmarkt is betrokken, te beginnen bij de middelbare scholen waar loopbaanadvies een vast onderdeel moet zijn van de profielkeuze.’ Gelukkig, vervolgt zij, begint dat besef door te dringen. In NOW 2.0, de tijdelijke maatregel die voorziet in een tegemoetkoming van de loonkosten voor bedrijven, is voor bedrijven de inspanningsverplichting opgenomen om voor medewerkers een zogenaamd ontwikkeladvies of (bij-)scholing te regelen. Het ontwikkeladvies was dermate succesvol dat binnen één maand het maximale aantal adviezen was bereikt. Ook in het derde steunpakket, NOW 3.0, is veel aandacht voor het belang van menselijk kapitaal. Van de Goorbergh: ‘Prima, maar er valt nog het nodige te verbeteren, bijvoorbeeld door het ontwikkeladvies structureel te laten zijn. Of neem de transitievergoeding bij ontslag. Je kan dat geld besteden aan een opleiding, maar het is niet verplicht, dus je zou het ook kunnen besteden aan de verbouwing van je huis. Stel het verplicht dat je tenminste een deel van de vergoeding aan een opleiding besteedt. Het verhoogt de kansen op een andere baan.’

BEVORDEREN VAN EEN LEERCULTUUR

Sinds de start van actie-agenda Leven Lang Ontwikkelen zijn door de SER veel initiatieven ontwikkeld. De agenda verbindt, inspireert en versterkt initiatieven op het gebied van een leven lang ontwikkelen door samenwerking te faciliteren, kennis met elkaar te delen en door de initiatieven zichtbaar te maken, zegt Hamer. ‘Ik zie dat steeds meer partijen hun verantwoordelijkheid nemen in het bevorderen van een leven lang ontwikkelen. Er ontstaan steeds meer goede regionale en sectorale initiatieven



SCHOLING EN ONTWIKKELING: WAT KAN UWV DOEN?

Blijven scholen, eventueel met vrijstelling van sollicitatieplicht. Dat beleid neemt een steeds belangrijkere plek in bij de overheid, onder de noemer Leven Lang Ontwikkelen. UWV geeft mede uitvoering aan dat beleid. En dat sorteert effect, blijkt bijvoorbeeld uit de groep mensen met een arbeidsongeschiktheidsverzekering: voor wie tussen 2012 en 2018 scholing werd ingekocht, vond bijna 60 procent betaald werk.

Wat biedt UWV precies aan op het gebied van scholing?

 De Regeling tijdelijk scholingsbudget WW is op 1 juli 2018 van start gegaan en loopt tot en met 2020, met een eventuele verlenging tot 2021. In totaal stelt het ministerie € 30 miljoen inclusief uitvoeringskosten beschikbaar, waarvan € 11 miljoen voor 2020. Met dit extra budget kan UWV werklozen met een hoge kans op langdurige werkloosheid (vaak 45-plussers) een bij voorkeur kortdurend scholingstraject van maximaal één jaar laten volgen.

 UWV is uitvoerder van het in november 2019 voorgestelde STAP-budget, dat in 2022 wordt geïmplementeerd. STAP vervangt de huidige fiscale aftrek voor scholing. Met de nieuwe regeling kan iedere Nederlander (dus niet alleen uitkeringsgerechtigden) maximaal 1000 euro per jaar voor extra scholing aanvragen. In totaal is er 200 miljoen euro beschikbaar voor de regeling.

 UWV werkt zeer regelmatig samen met werkgevers/branches en opleiders om uitkeringsgerechtigden te

scholen voor kansrijke beroepen. Voordeel van deze aanpak is de vraaggerichtheid van de scholing: na succesvolle afronding is de kans op werk groot.

 Het ministerie stimuleert ook de zogeheten leerwerkloketten, samenwerkingsverbanden van gemeenten, UWV en ROC's die in alle 35 arbeidsmarktregio's loopbaan- en scholingsadvies aan iedere burger geven en leerwerktrajecten aanbieden. Voor de periode 2019 tot en met 2021 voert UWV als penvoerder voor de samenwerkingsverbanden pilots in drie verschillende regio's uit met het steviger neerzetten van deze loketten.

 Op 20 mei 2020 lanceerde het kabinet het crisispakket ‘NL leert door’, als onderdeel van NOW 2.0. Dit pakket is in het leven geroepen voor burgers die hard en onverwacht zijn getroffen door de coronacrisis. Het doel is om burgers tijdig de transitie naar ander werk te laten maken, bijvoorbeeld door zich te oriënteren op actuele loopbaankansen en eventueel daarvoor benodigde scholing. Vanuit deze regeling is € 50 miljoen beschikbaar voor ontwikkeladvies en (online) scholing.

 In september 2020 kondigde het kabinet een aanvullend sociaal pakket aan van circa 1,4 miljard euro. Daarvan gaat 230 miljoen euro uit naar scholing. Het geld wordt ingezet voor onder meer ontwikkeladviezen, cursussen om reken-, taal- en digitale vaardigheden te verbeteren, online scholing, scholingsbudget voor mensen die WW-ontvangen, praktijkleren in het mbo en intersectorale omscholing.

**'IK HAD GEEN ZIN
MEER OM MIJ BEZIG
TE HOUDEN MET
LEASEAUTO'S'**



BEELD JAAP VORK

RILANA NORADEAN (40) **KWAM ER DOOR EEN REORGANISATIE ACHTER DAT HAAR HART EIGENLIJK IN DE ZORG LIGT. NU LAAT ZE ZICH OMSCHOLEN.**

'Achteraf ben ik blij dat ik mijn baan heb verloren. Nu doe ik eindelijk iets wat bij mij past. Ik werkte altijd als office manager en raakte onverwachts mijn baan kwijt. In het begin viel ik terug op kantoorfuncties, maar ik wist eigenlijk wel dat ik dat niet meer wilde. Ik was het zat om op kantoor te zitten in een commerciële omgeving en had geen zin meer om me bezig te houden met leaseauto's en facturen. Ik wilde mensen

helpen. Dat werk past veel beter bij mij. Uiteindelijk ben ik het gesprek aangegaan met UWV. Ineens ging er een lampje branden. Alle vacatures waar ik op aansloeg, waren functies in de zorg. Stiekem wist ik dat wel, maar ik durfde de stap nooit te maken. Omdat ik mijn baan was kwijtgeraakt, werd ik gedwongen om verder te kijken. Via een oud-collega vond ik een vacature als leerling-verpleegkundige. Ik zou helemaal opgeleid worden; op de werkvloer en via een opleiding. Een perfecte kans voor mij. Ik ben nu een jaartje bezig en nog nooit zo gelukkig geweest in mijn werk. Dat gun ik iedereen.'



**'EEN NIEUW VAK
LEREN, GEEFT OOK
NIEUWE ENERGIE'**



BEELD HILBERT KRANÉ VIA BEELDREDAKTIE

ROB BRAAM (53) **HEEFT ZICH LATEN OMSCHOLEN TOT OPZICHTER IN DE BOUW NADAT HIJ ZIJN BAAN KWIJTRAakte DOOR DE CORONACRISIS.**

'Als je de vijftig bent gepasseerd en zonder werk komt te zitten, zakt de moed je in de schoenen, zeker als je blij bent met je baan. Ik werkte jaren in de ICT. Toen er gereorganiseerd werd, ben ik aan de slag gegaan als freelance lifecoach, een langgekoesterde droom. Dat ging goed totdat de coronacrisis uitbrak. Mijn werk werd ineens een stuk lastiger, omdat ik geen fysieke bijeenkomsten meer kon organiseren. Toen dacht ik: wat nu? Ik heb contact opgenomen met UWV en werd

gekoppeld aan een loopbaancoach. Zij stelde mij twee belangrijke vragen: 'Waar heb je plezier in?' en: 'Welke competenties vind je belangrijk?' Dat heeft ervoor gezorgd dat ik breder ben gaan kijken. Ik vind het belangrijk om vrijheid en verantwoordelijkheid te hebben. We kwamen uit bij een vacature voor een leerwerktraject als opzichter in de bouw. Ineens zat ik weer in de schoolbanken en leerde ik een nieuw vak, dat geeft ook nieuwe energie. Het past heel goed bij mij. Ik kan goed met mensen omgaan, ben communicatief en een harde werker. Inmiddels heb ik al mijn certificaten gehaald en werk ik zelfstandig op projecten. Het leukste: ik leer elke dag bij!'



Rob en Rilana werkten mee aan de UWV-campagne #watwerktvoorjou, waarin we werkzoekenden uitdagen op een andere manier naar de arbeidsmarkt en hun potentieel te kijken. Bekijk het hele verhaal van Rob en Rilana op www.uwv.nl/watwerktvoorjou.





'EEN LEVEN LANG ONTWIKKELEN IS MEER DAN EEN ONTWIKKELINGSBUDGET HIER EN EEN SCHOLINGSFONDS DAAR'

► die zich aansluiten bij onze actie-agenda. We hebben inmiddels geleerd dat initiatieven die gericht zijn op één onderdeel van het totale leerpakket minder succesvol zijn. Alleen maar geld beschikbaar stellen voor scholing heeft weinig zin als er niet tegelijkertijd wordt ingezet op het bevorderen van een leercultuur binnen alle lagen van de organisatie. Ontbreekt een dergelijke cultuur, dan blijft dat goedbedoelde scholingsbudget maar al te vaak op de plank liggen.'

Begin dit jaar presenteerde de commissie-Borstlap haar advies over de modernisering van de arbeidsmarkt. Een van de meest opvallende aanbevelingen was het individuele ontwikkelbudget dat iedereen bij geboorte meekrijgt. Het kan worden aangewend voor het volgen van een universitaire studie, maar ook voor bij- of omscholing. Het voorstel viel in goede aarde bij Van de Goorbergh. 'Het biedt mensen de mogelijkheid voordelig te sparen voor scholing en werkgevers en sociale partners kunnen fiscaal gunstig geld storten op een rekening die uitsluitend bestemd is voor scholing,

training en loopbaanondersteuning en coaching. Het kan een vervolgstap zijn op het STAP-budget.' Het STAP-budget wordt in 2022 ingevoerd voor werkenden en niet-werkenden. Het gaat bij deze regeling, die vooralsnog door UWV zal worden uitgevoerd, om een persoonlijk ontwikkelbudget van maximaal 1000 euro per jaar. Van de Goorbergh: 'Jammer is alleen dat STAP erg gericht is op scholing en niet op andere trajecten die bijdragen aan je ontwikkeling, zoals loopbaancoaching.'

LEERCULTUUR ONTWIKKELEN VRAAGT LANGE ADEM

Van de Goorbergh pleit ook voor een periodieke arbeidsmarktscan die mensen inzicht geeft in de ontwikkelingen in hun vakgebied, de eigen competenties en hun arbeidsmarktfitheid. Deze scan kan vervolgens gekoppeld worden aan een inzetbaarheidsscan die laat zien wat je mogelijkheden zijn. Ofwel: wat wil ik en wat kan ik? Tot slot mist zij een plek waar een helder overzicht wordt geboden van alle scholings- en trainingsmogelijkheden. Want, zegt ze: 'Aan het aanbod ligt het niet, dat is er in overvloed, het is alleen soms lastig te vinden.'

Hamer beseft als geen ander dat het ontwikkelen van een leercultuur een zaak van lange adem is. 'Het vraagt nogal wat



van mensen om zich te laten omscholen. Dat doe je niet zomaar even. Het gaat erom dat mensen goed inzicht hebben waar de kansen op de arbeidsmarkt liggen en welke scholing daarvoor nodig is. Mensen willen bovendien graag enige zekerheid over hun inkomen en werk tijdens en na de omscholing. Het gaat om een breed scala van met elkaar samenhangende maatregelen en activiteiten. Vanuit de overheid, maar ook vanuit werkgevers en het onderwijs. Dat vraagt om een zekere mate van regie. De afgelopen jaren is er vooruitgang geboekt op het terrein van een leven lang ontwikkelen. Maar het is helaas nog steeds wachten op enkele wezenlijke doorbraken, zoals een toegankelijke dienstverlening voor loopbaan- en scholingsondersteuning en het gebruik van één uniforme skills-taal, en aan mogelijkheden om transities op de arbeidsmarkt soepel te laten verlopen. Corona drukte ons met de neus op de tekortkomingen van de arbeidsmarkt. Het is nu zaak dat we met alle betrokken partijen werken aan een gedeelde toekomstvisie over een leven lang ontwikkelen.' ■



Meer weten?
Bekijk de website
www.levenlangontwikkelen.nl

2

'Toen ik vijf jaar geleden uit Afghanistan naar Nederland kwam, wist ik dat mijn diploma's hier niks waard waren. Ik werkte als financieel medewerker, maar wilde altijd al iets creatievers doen. Ik dacht: nu ik hier woon, moet ik er alles uithalen. Toen ben ik mediavormgeving gaan studeren. Om de taal te leren, deed ik vrijwilligerswerk in een verzorgingstehuis. Ik kende veel vluchtelingen die al tien jaar in Nederland woonden en de taal nog steeds niet spraken. Ze hadden geen baan en leefden van een uitkering. Ik wist meteen: dat wil ik niet. Sterker nog: eigenlijk schaamde ik mij best wel voor mijn uitkering. Ik wilde zo snel mogelijk aan de slag. Mijn eerste baan was bij Primark als verkoopmedewerker. Later vond ik een baan als barman. Van mijn eerste geld kocht ik mijn eigen camera en lenzen. Ik ging naar veel horecaevents en nam mijn camera altijd mee. Eerst maakte ik de foto's gratis, later kon ik er steeds vaker geld voor vragen. De laatste tijd zijn er wel wat klussen afgezegd door corona, dat is niet anders. Na mijn studie ben ik van plan om werkervaring op te doen binnen een bedrijf en mijn eigen bedrijf uit te bouwen. Echt rijk hoeft ik niet te worden, dat zijn we hier eigenlijk allemaal.'

Wie

Daniel Shirzaad (27)

Werkt nu als

Freelance fotograaf

Droombaan

Fotograaf en videomaker voor
National Geographic

'WERKERVARING OPDOEN BINNEN EEN BEDRIJF. EN DAARNA MIJN EIGEN BEDRIJF UITBOUWEN'

