



Geen kwalificatie zonder motivatie

Platform O&O wil loopbaanontwikkeling bij laagopgeleiden stimuleren

Het Platform O&O organiseerde in mei dit jaar een bijeenkomst over het stimuleren van loopbaanontwikkeling bij laagopgeleiden, waaronder mensen zonder startkwalificatie. De centrale vraag daarbij was hoe zij zelf de eigen loopbaan in de hand kunnen nemen. En: welke stimulansen zijn er dan om dat op gang te brengen?

De gevolgen van de economische crisis zijn steeds beter merkbaar. Faillissementen, bedrijfssluitingen en reorganisaties zijn aan de orde van de dag. Werknemers verkeren in onzekerheid over het behoud van hun baan. En als zij hun baan verliezen, rijst de vraag of ze in staat zijn nieuw werk te vinden. Het belang van investeren in scholing en ontwikkeling groeit. Laagopgeleiden zijn hierbij een zeer kwetsbare groep. Zij worden vaker werkloos en hebben ook een grotere kans om werkloos te blijven. Tijdens de bijeenkomst van het Platform O&O werd vanuit verschillende perspectieven gekeken naar de vraag wat deze groep nodig heeft.

Dagvoorzitter Carmen de Jonge bracht tijdens haar openingspresentatie de problematiek rond het stimuleren van de loopbaanontwikkeling van laagopgeleiden in kaart. Nederland kent 1,6 miljoen werkenden en 150.000 werklozen zonder startkwalificatie. De drempel om scholing te gaan volgen voor deze mensen blijkt hoog. Zo hebben werknemers moeite met leren en wordt loon belangrijker gevonden dan investeren in scholing. Ook werkgevers ervaren drempels. Zij geven aan dat er gebrek is aan geld voor opleidingen en dat het scholingsaanbod niet transparant is en lijken werknemers bovendien ook niet te motiveren om scholing te gaan volgen. De Jonge vroeg zich hardop af of scholen wel voldoende inspelen op de behoefte van bedrijven en sectoren.

E-, blended en real life learning

Jos Leenhouts, bestuurslid van de MBO-raad en voorzitter van het college van bestuur van ROC Mondriaan in Den Haag constateerde dat er in het huidige systeem vooral geld naar de ontwikkeling van de opleiding gaat. Zij vond dat er juist meer ingespeeld moet worden op de doelgroep: hoe vind en bind je de doelgroep en hoe benader je deze op de juiste wijze? Dan moet je rekening houden met kwetsbaarheid. Het blijkt bijvoorbeeld in de praktijk vaak lastig om mensen aan een EVC deel te laten nemen; men heeft het gevoel dat dan ook door anderen wordt gezien wat men niet kan. Hetzelfde speelt bij alfabetiseringstrajecten. Waar liggen de kansen dan? Leenhouts ziet veel in de doorontwikkeling van *e-learning* en *blended learning*. Gelet op de bezuinigingen in het onderwijs, is er minder geld beschikbaar vanuit de overheid voor educatieve televisie en websites. Er is daarom creativiteit nodig om andere verdienmodellen te ontwikkelen. Samenwerking tussen ROC's, werkgevers, branches en O&O-fondsen biedt perspectief.

E-learning heeft als grote voordeel dat mensen in hun veilige thuisomgeving en in hun eigen tempo kunnen leren. Laagdrempeligheid is erg belangrijk. Daarbij past ook dat niet aan ieder leertraject een examen of diploma hoeft te zijn gekoppeld, maar het moet wel duidelijk zijn dat leren iets oplevert. "De wortel moet groot genoeg zijn", aldus Leenhouts. "In de schoonmaak-cao is een verplichting tot scholing van de werknemers opgenomen. Daarnaast is er een ontwikkeling gaande dat er steeds vaker overdag, tijdens kantooruren, wordt schoongemaakt. Schoonmakers moeten dus worden getraind in het communiceren met de klant. Dat leidt tot een andere profilering van het beroep

en tot meer waardering van de schoonmaker.” Leenhouts is van mening dat het onderwijs en O&O-fondsen samen kunnen optrekken om op een laagdrempelige manier het leren van moeilijk bereikbare groepen, zoals laagopgeleiden, te stimuleren.

Harm Roeten, als adviseur onderwijsvernieuwing betrokken bij het project Loopbaanontwikkeling en Leren in de bakkersbranche, is vaak geconfronteerd met het feit dat laagopgeleiden de stap naar de schoolbanken te groot vinden en het vooruitzicht van af te leggen examen ontmoedigend. Om zo'n project tot een succes te brengen, is een aantal dingen van belang, aldus Roeten. Allereerst moet je mét en niet óver de doelgroep praten. Hierbij is een positieve mentale bril erg belangrijk. Lager opgeleiden kunnen worden meegenomen in een positieve *flow* door de nadruk te leggen op zelfvertrouwen en 'geloof in jezelf': die twee immers leveren een belangrijke bijdrage aan het succes van een scholingstraject. In de bakkersbranche is de Bakkersacademie opgericht. Binnen de vereisten van de kwalificatiedossiers is een nieuw opleidingstraject ingericht dat is gebaseerd op 100% praktijkonderwijs. *Real life learning* betekent werken aan echte vragen van het bedrijf en daarmee het loslaten van de traditionele vakken en examens. De theorie hoort erbij, maar moet niet centraal staan. Zowel voor de leerling als de werkgever moeten de effecten van de training merkbaar zijn. Opleidingsprogramma's zouden volgens Roeten moeten worden omgedoopt tot verbeterprogramma's. Samen kunnen deze een hoogwaardig opleidingshuis vormen, waarin unieke programma's worden aangeboden op een inspirerende en eigentijdse wijze.

Roeten heeft ervaren dat het een lange weg is om veranderingen in het onderwijs te bewerkstelligen, maar het is wel mogelijk. Hij beveelt aan om in de samenwerking met roc's vooral ook contact met de raad van bestuur van een roc te zoeken, want op dat niveau bereik je het meeste.

Elkaar versterkende en verzwakkende factoren

Patricia Gielen, senior onderzoeker van IVA beleidsonderzoek en advies, bracht in opdracht van het RWI werkzame elementen en praktische aanknopingspunten in kaart, die worden ingezet om de scholingsdeelname van lager opgeleiden te verhogen. Het onderzoek was gericht op vier sectoren: de bouw, de schoonmaak, de levensmiddelenindustrie en de afvalverwerkingsbranche. Uit het onderzoek blijkt dat scholing van lager opgeleiden wel degelijk gestimuleerd kan worden. Een aantal factoren speelt daarbij een rol: het aanbieden van een (functiegericht) scholingsaanbod, de wijze van faciliteren van scholing, het leveren van maatwerk aangepast aan de deelnemer, de begeleiding van de deelnemer en de condities (HR-instrumenten). De kanttekening hierbij is dat er geen blauwdruk bestaat. Zowel de factoren zelf als hun effecten hangen met elkaar samen. Per sector is een passende combinatie van de genoemde factoren nodig. Dat betekent ook dat op verschillende niveaus maatregelen moeten worden genomen. Gielen denkt hierbij aan wet- en regelgeving, aanbestedingseisen en standaarden op (inter)nationaal en sectoraal niveau. Dit laatste kan door middel van cao-afspraken over scholing, maar ook door op brancheniveau een opleidingsaanbod op maat te leveren. Tot slot kunnen sectorale gelden stimulerend werken om de kernfactoren beter te stimuleren. Veel sectorale afspraken worden echter gemaakt zonder actieve inzet daarna. Hierdoor blijven de middelen die er zijn onbenut. Sectoren kunnen dit invullen door scholingsconsulenten in te zetten, door het opstellen van scholingsplannen, anticyclisch opleiden en het ondersteunen van ESF aanvragen. Door scholing actief, op een toegankelijk niveau onder de aandacht te brengen gaan werknemers zelf eerder nadenken over scholing en over het belang hiervan voor zichzelf. De randvoorwaarden moeten goed zijn, daar is een rol voor sociale partners en de overheid weggelegd.

Uit de discussie die na de inleidingen werd gevoerd, bleek nog een groot verschil te bestaan tussen de theorie die uit het onderzoek naar voren komt en de praktijk. Ook nu werd het EVC-traject naar voren gebracht als instrument om loopbaanontwikkeling te stimuleren. We noemden al de drempel vanwege het examen. Daarnaast blijken werkgevers in Nederland nog weinig waarde te hechten aan het certificaat, dit in tegenstelling tot andere Europese landen. Zo is

Over O&O-fondsen

O&O-fondsen zijn door sociale partners in een sector in het leven geroepen om opleiding en ontwikkeling van werknemers te stimuleren. Op basis van cao-afspraken wordt binnen een sector premie geheven bij de bedrijven die onder de cao vallen. Het betreft een percentage van de loonsom of een vast bedrag per werknemer.

Met deze middelen worden onder meer sectorspecifieke opleidingen ontwikkeld of wordt de scholing van werknemers die werkzaam zijn in de sector gesubsidieerd. Het hangt van de specifieke afspraken tussen sociale partners af hoe dergelijke regelingen eruit zien. In sommige sectoren wordt op dit moment ervaring opgedaan met het verstrekken van opleidingscheques of individuele budgets aan werknemers. Andere activiteiten van een O&O-fonds kunnen zijn het verrichten van onderzoek naar ontwikkelingen op de sectorale arbeidsmarkt en het ontwikkelen van in-, door- en/of uitstroombesluit.

het onderwijs in Frankrijk sterk gekoppeld aan dergelijke certificaten en doen werknemers periodiek een toetsing om aantrekkelijk te blijven op de arbeidsmarkt.

De algehele conclusie van deze middag is dat er nog een wereld te winnen valt bij het aanboren van mogelijkheden om laagopgeleiden te stimuleren zich actief met hun loopbaan bezig te houden. Goed luisteren naar de behoeften van zowel werkgevers als de lager opgeleiden zelf en samenwerking tussen de verschillende partijen zijn noodzakelijke voorwaarden. ■

Daniëlle Mares is manager van het Platform O&O. Zij is als secretaris werkzaam voor diverse cao-partijen en O&O-fondsen in onder meer de houtverwerkende industrie, de parketbranche en de zeilmakerijen. Zij levert tevens een inhoudelijke en procesmatige bijdrage aan opdrachten als het opstellen van meerjarige beleidskaders, arbeidsmarkt-analyses en integratietrajecten van cao's.

Bronnen

- Raad voor Werk en Inkomen, RWI, 2011. We worden er beiden beter van, Investeren in de ontwikkeling van werknemers met een lage en/of verouderde opleiding.
- IVA 2011. Vakkrachten in ontwikkeling, praktische mogelijkheden om lager opgeleiden tot scholing te bewegen.

