
Vergaderjaar 2016–2017

30 012

Leven Lang Leren

Nr. 75

VERSLAG VAN EEN HOORZITTING

Vastgesteld 9 februari 2017

De vaste commissie voor Onderwijs, Cultuur en Wetenschap en de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid hebben op 23 januari 2017 gesprekken gevoerd over **Leven lang leren**.

Van deze gesprekken brengen de commissies bijgaand geredigeerd woordelijk verslag uit.

De voorzitter van de vaste commissie voor Onderwijs, Cultuur en Wetenschap,
Wolbert

De voorzitter van de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
Bosman

De griffier van de vaste commissie voor Onderwijs, Cultuur en Wetenschap,
De Kler

Voorzitter: Wolbert
Griffier: De Kler

Aanwezig zijn vijf leden der Kamer, te weten: Asante, Bruins, Van Meenen, Van der Ree en Wolbert.

Aanvang 10.02 uur.

De voorzitter:

Goedemorgen. Als dagvoorzitter van deze hoorzitting over een leven lang leren heet ik allen van harte welkom. Een speciaal welkom voor al onze gasten, die allen bereid waren in te gaan op onze uitnodiging. Namens de commissie dank daarvoor. Ook wil ik alle organisaties bedanken die zijn ingegaan op onze uitnodiging om een position paper aan te leveren ten behoeve van deze hoorzitting. Deze papers en de gesprekken van vandaag geven de commissie een goed inzicht in de vele facetten van een leven lang leren en geven input voor toekomstige debatten over dit onderwerp. Ik heet ook mijn collega's welkom: de heer Van der Ree, de heer Bruins en de heer Van Meenen. Mevrouw Asante is onderweg opgehouden, maar zij komt eraan. De heer Kerstens had vandaag ook aanwezig willen zijn, maar hij is helaas ziek.

Vandaag houden wij hoorzittingen in drie rondes. We hebben vandaag wetenschappers, vertegenwoordigers van mbo- en hbo-instellingen, vakbonden en vertegenwoordigers van opleidings- en ontwikkelingsfondsen. Hoewel wij vandaag in de Enquêtezaal van de Tweede Kamer zitten, wil ik benadrukken dat het vandaag niet gaat om openbare verhoren, waarbij de genodigden onder ede staan. Het betreft een bijzondere hoorzitting van de vaste commissie voor Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.

Het doel van deze hoorzitting is tweeledig: enerzijds om meer inzicht te krijgen in de huidige werking van postinitieel onderwijs en anderzijds om als politiek handvatten te krijgen om het leven lang leren naar een hoger niveau te tillen. Met deze informatie kan de Tweede Kamer haar voordeel doen bij toekomstige debatten over dit thema.

Een door de commissie ingestelde voorbereidingsgroep heeft de hoorzitting namens de vaste commissie voor Onderwijs, Cultuur en Wetenschap voorbereid en een aantal centrale vragen geformuleerd. Deze zullen namens de commissie aan de genodigden worden voorgelegd. Na deze vragen van de commissie zal ik de aanwezige leden de gelegenheid geven om specifieke vragen in te brengen, waarop zij zich hebben voorbereid.

We streven ernaar om een levendig gesprek te voeren, dus er is ook vrijheid voor de leden en genodigden om aanvullende aandachtspunten naar voren te brengen. Ik zal zorgen dat daar ruimte voor is, maar ik zal ook aansturen op bondigheid om de planning in de hand te houden.

Blok 1: Wetenschap

Gesprek met:

Prof. dr. Andries de Grip, directeur ROA

Prof. dr. Marc van der Meer, bijzonder hoogleraar onderwijsarbeidsmarkt met focus op mbo

Prof. dr. Renée van Schoonhoven, bijzonder hoogleraar onderwijsrecht

Prof. dr. Wim Groot, hoogleraar UM

Karin van der Wiel, CPB

Frank Kalshoven, econoom

De voorzitter:

Ik heet de heer De Grip graag van harte welkom. Fijn dat u bent gekomen. U bent directeur van het ROA, een onderzoeksbureau voor onderwijs en

arbeidsmarkt dat is gelieerd aan de Universiteit Maastricht. U bent tevens hoogleraar economie aan dezelfde universiteit. U hebt voor dit gesprek een position paper aangeleverd, waarvoor dank. In dit gesprek willen wij het met u hebben over een leven lang leren en de effecten daarvan. We hebben afgesproken dat steeds een Kamerlid het voortouw neemt. Mevrouw Asante komt net binnen, een geweldige timing. Zij heeft de vragen voorbereid die de commissie in eerste instantie aan u wil stellen. Ik geef haar daartoe het woord.

Mevrouw **Asante** (PvdA):

Mijnheer De Grip, goedemorgen. Neemt u mij niet kwalijk dat ik zo binnenkom, maar het was nogal spannend op de weg. Ik ben blij dat u er bent om ons te informeren over hoe u denkt over een leven lang leren. U hebt een position paper geschreven en aan ons doen toekomen. Wij hebben naar aanleiding daarvan een aantal vragen die wij aan u willen voorleggen. Ik stel de eerste vragen en kan mij voorstellen dat collega's u ook wat willen vragen. Zo proberen wij te komen tot een organisch geheel.

Het ROA doet onder meer onderzoek naar een leven lang leren. Kunt u kort aangeven hoe het leven lang leren in Nederland gestalte krijgt en in welke mate bepaalde groepen participeren in de verschillende vormen van formeel en informeel leren?

De heer **De Grip**:

Dat wil ik met plezier doen. Heel kort gezegd, vind ik het heel belangrijk om onderscheid te maken tussen verschillende vormen van leren, te weten functiegerichte scholing, het informele leren op het werk en omscholing of verdere loopbaangerichte bijscholing. Hoe ziet het plaatje eruit? Op het punt van functiegerichte scholing loopt het redelijk goed. Wij nemen internationaal gezien een redelijke positie in: achter de Scandinavische landen, maar boven het Europese gemiddelde. Het is ook heel helder dat een aantal groepen achterblijft, te weten de lager opgeleiden, de mensen met flexcontracten en de ouderen. Bij de ouderen zie je wel dat het iets toeneemt, ook door het langer doorwerken, maar dat zijn eigenlijk de groepen die structureel achterblijven bij de functiegerichte scholing. Dat houdt een bepaalde risico in, maar daar kunnen we nog wel verder op ingaan.

Het informele leren, zo blijkt uit de enquête Levenslang Leren van het ROA, is heel substantieel. Dat heb ik ook in mijn position paper genoemd. Het meeste leren wij door te doen, door kennisoverdracht op de werkvloer en door feitelijke zaken te doen. Dat is erg belangrijk. Mensen geven ook aan heel veel daarvan te leren, maar het is functiegericht. Wij hebben die enquête Levenslang Leren tien jaar gedaan. Wij zien dat het voor mensen op het niveau van het mbo en het hoger onderwijs steeds interessanter is geworden. Wij leren eigenlijk steeds meer op het werk. Men gaf in 2004 nog aan dat men ongeveer een derde van de werktijd dingen deed waarvan men leerde. Dat ligt nu bij de hoger opgeleiden op 38%. Ook daar zien we weer dat dat bij lager opgeleiden achterblijft. Je kunt niet zeggen dat het werk aan de onderkant van de arbeidsmarkt leerrijker is geworden.

Last but not least de omscholing. Ook daar is het beeld heel duidelijk: dat gebeurt te weinig en te laat. Men is zich er alom van bewust dat je dat beter kunt doen voordat je werkloos wordt, maar het globale beeld is dat de meeste scholing plaatsvindt als men al een jaar werkloos is.

Mevrouw **Asante** (PvdA):

Dat is helder. Kunt u ook aangeven hoe de private en publieke markt zich hierin tot elkaar verhouden?

De heer **De Grip**:

De private markt richt zich sterk op korte opleidingen en trainingen in een hoop sectoren waar ook marktvraag is. Dat spreekt eigenlijk voor zich. Ze doet opmerkelijk weinig in de technische sector, wat natuurlijk ook een belangrijk deel van de scholingsmarkt is. Ik denk dat het aanbod in de publieke markt zou moeten worden verbeterd. Het is heel belangrijk dat er meer wordt ingespeeld op specifieke wensen. Je kunt denken aan de tijden waarop iets gedaan kan worden en ook aan het modulair leren, gekoppeld aan het erkennen van verworven competenties (evc), zodat mensen in een curriculum geen dingen hoeven te leren die zij al kunnen. Ik pleit er ook voor dat scholen een veel actiever alumnibeleid voeren. Houd veel meer contact met je oud-leerlingen. We hebben dit ook in de mbo- en de hbo-monitor gemeten. Mensen geven aan behoefte te hebben aan bijscholing. Zij geven ook vaak aan dat zij dat graag willen doen bij hun oude school, waar zij hun contacten hebben. Dat is echt een groot punt. Scholen moeten een veel actiever alumnibeleid voeren. Bovendien heeft dat het voordeel dat je vanuit de praktijk terugkoppeling krijgt naar je initiële curriculum: wat vindt men nou van wat men op die school geleerd heeft?

Ik zie ook een interessante tendens in de bibliotheekwereld, die momenteel veel doet op het punt van laaggeletterdheid en digitalisering. Voor de onderkant van de arbeidsmarkt is dat ook een waardevolle rol.

De voorzitter:

De heer Van der Ree heeft een vraag.

De heer Van der Ree (VVD):

Ik heb een vervolgvraag op het eerste antwoord van de heer De Grip. Hij zei dat Nederland het goed doet in het internationale perspectief en dat wij alleen bij de Scandinavische landen achterblijven. Wat kunnen wij op dit gebied leren van de Scandinavische landen?

De heer De Grip:

Ik heb daar niet zo'n scherp beeld van. Nogmaals, deze cijfers worden heel erg ingekleurd door de scholing die is gericht op het werken in je functie. Het is vaak heel moeilijk om die cijfers te vergelijken. Bijvoorbeeld in Duitsland vindt relatief weinig scholing plaats, juist omdat de vakopleiding zo goed is. Er is ook een relatie tussen wat er initieel gebeurt en wat er later gebeurt. Wat kun je leren van andere landen? Vlaanderen is begonnen met de loopbaancheck. Mensen krijgen een budget zodat zij om de zoveel tijd loopbaanadvies kunnen krijgen. Dat vind ik heel goed. Singapore kent een heel systematische aanpak, waar we in Europa nog te weinig naar kijken, met een vijfjarenplan voor life long learning, waarin de overheid veel investeert. Het heeft ook een soort cocreatieprogramma met de werkgevers. Ik kan niet meteen iets heel makkelijk noemen wat we van de Scandinavische landen kunnen leren.

De voorzitter:

Ik kijk even naar de leden. Als er geen tussentijdse vragen meer zijn, geef ik mevrouw Asante het woord.

Mevrouw Asante (PvdA):

Ik zou graag uw antwoord op vraag 1 en 2 willen combineren. U gaf aan dat met name ouderen en lager opgeleiden achterblijven, dat de marktsector aanbod heeft waar vraag naar is, dat er weinig wordt gedaan in de techniek en dat er voor de overheid nog wel een taak weggelegd is. Kijk naar de lager opgeleiden, de ouderen en de techniek. Op welke manier zouden de overheid en de private sector kunnen samenwerken of elkaar kunnen aanvullen om juist die groepen en die leemten aan te vullen?

De heer De Grip:

Wat de techniek betreft, hadden we een goede traditie met de beroepsbegeleidende leerweg (bbl). We zien dat dat de afgelopen jaren erg is ingestort. Voor de techniek is dat een heel belangrijke route, ook voor het bijleren, de scholing die je volgt. Het zou een speerpunt moeten zijn voor de overheid en de onderwijssector om ook dat te blijven aanbieden voor mensen die het initieel onderwijs hebben verlaten.

Kijk je naar de ouderen, dan zie je dat werknemers en ook werkgevers onvoldoende hebben geanticipeerd op de vrij snelle invoering van het langer doorwerken. Men heeft lang gedacht: ik ga op mijn zestigste eruit. Maar in een relatief korte tijd blijkt dat toch niet zo te zijn. Het flankerend beleid is daar achtergebleven. Het is heel belangrijk dat er veel meer oog komt voor deze groep. Er moet structureel veel meer aandacht zijn voor de scholing van ouderen. Ik heb het idee dat dat voor een deel op de bedrijfsvloer zal gebeuren, maar ook daarvoor geldt dat dat niet automatisch gebeurt. In sommige functies is het waarschijnlijk best moeilijk om langer door te werken. Mijn ideale oplossing zou zijn dat niemand boven de 60 meer in die functies zit, maar dat men lang voor die tijd iets anders is gaan doen. Er zal een soort transitiebeleid nodig zijn. Dat kan ook inhouden dat er een generatiepact wordt gesloten. Als je zoiets gaat doen, zal het tijdelijk moeten zijn, want het heeft echt te maken met de snelheid van het invoeren van het langer doorwerken. Jongere groepen kunnen daar beter op anticiperen. Ik denk aan structurele oplossingen zoals individuele leerrekeningen waarop de werkgever geld kan storten en waaraan ook de overheid een bijdrage kan leveren voor bepaalde doelgroepen.

De heer **Van Meenen** (D66):

Kunt u in dat verband iets zeggen over de O&O-fondsen? Hoe beoordeelt u het functioneren daarvan? Werken die nog?

De heer **De Grip**:

De sectoren die een O&O-fonds hebben, waar ook sprake is van een afdracht van de loonsom, mogen daar erg blij mee zijn, want dat betekent dat er in die sectoren relatief veel aan scholing gebeurt. Voor zover ik ze ken – ik ken een aantal fondsen beter dan andere – zie ik wel dat de scholing altijd via de werkgever en via instituties loopt. Ik denk dat je winst kunt behalen als er ook geld kan gaan naar individuele leerrekeningen. Een ander bekend punt van de opleidingsfondsen is de sectorgerichtheid. Dat is wel vaker het geval: aan de ene kant is dat de kracht ervan, aan de andere kant is de zwakte dat ze niet automatisch probleem-eigenaar zijn als het gaat om intersectorale omscholing, maar daar kom ik later nog op. Dus de twee punten waarop de fondsen tekortschieten zijn de werknemersgerichtheid en de intersectorale scholing, maar ik ben begonnen met te zeggen dat je als sector ongelooflijk blij mag zijn als je zo'n fonds hebt, omdat er daardoor allerlei mogelijkheden zijn voor goede beroepsscholing.

De **voorzitter**:

Ik wil de heer Bruins het woord geven voor een vraag die hij heeft aangekondigd als slotvraag. Dat komt goed uit, want wij zijn bijna door onze tijd heen.

De heer **Bruins** (ChristenUnie):

Ik wil niet per se het laatste woord hebben, maar deze vraag staat erg los van de vraaglijn die wij gehanteerd hebben. In uw position paper stelt u dat de data-infrastructuur met betrekking tot verschuiving in de gevraagde kennis en vaardigheden op de arbeidsmarkt moet worden verbeterd. Wij moeten daar beter zicht op hebben. Als wij die informatie beter op orde krijgen, komen wij dan ook meer te weten over van welke opleidingen wij meer en minder studenten nodig hebben? Kortom, zou je daarmee

enigszins kunnen voorspellen waar je meer en minder studenten van zou willen trekken met het oog op de arbeidsmarkt in de komende jaren?

De heer **De Grip**:

Met die opmerkingen heb ik in de eerste plaats geprobeerd om meer grip te krijgen op de vraag welke postinitieële skills je nodig hebt voor een leven lang leren. Wat voor een kant moet je opgaan? Welke combinatie van vakgerichtheid en gedragscompetenties heb je nodig? Dat soort informatie is nodig. Het antwoord op de vraag of je dan weet wat dat betekent voor de opleidingen die je nodig hebt, is zoals zo vaak: ja en nee.

Naarmate je de termijn langer maakt, wordt wat je moet doen onzekerder. Op een bepaalde manier moet je dus een basis vormen waarbij je mensen aflevert van het initieel onderwijs die in staat zijn en gemotiveerd zijn om daarna te blijven leren. Hoe dan ook moeten mensen een bepaalde flexibiliteit houden.

Aan de andere kant maken wij al vrij lang prognoses; ik koppel het maar een beetje los van deze stelling. Daarbij zien wij dat voorspellingen vijf jaar vooruit heel redelijk tot goed zijn, doordat het aantal ontwikkelingen op zo'n termijn best redelijk te voorspellen is. De vervangingsvraag hangt bijvoorbeeld heel erg af van de leeftijdsopbouw. Zo weten wij nu al dat er straks heel veel leraren uit het middelbaar en beroepsonderwijs vertrekken. Er hoeft geen nieuwe baan bij te komen of er zal behoefte zijn aan die mensen. Dat soort voorspellingen is best te maken.

Naarmate het specifieker wordt, wordt het moeilijker. Wij hebben ooit het tekort aan technici berekend. Dat vind ik een mooi voorbeeld. Daarmee agendeer je iets belangrijks, waarop allerlei betrokkenen, politiek en sociale partners, vervolgens beleid kunnen voeren. Dat is de functie die een goede data-infrastructuur moet en kan hebben.

De **voorzitter**:

We zijn niet eens aan het eind van de vragen die wij allemaal hebben, maar wel van de tijd die ons ter beschikking staat. Ik wil u hartelijk danken voor uw paper en de beantwoording van de vragen.

De vergadering wordt enkele ogenblikken geschorst.

De **voorzitter**:

Mijnheer Van der Meer, welkom in deze mooie Enquêtezaal. U bent bijzonder hoogleraar onderwijsarbeidsmarkt bij onderzoeksinstituut ReflecT van Tilburg University, in het bijzonder op het gebied van het mbo. U bent daarnaast onafhankelijk adviseur voor de mbo-sector bij de Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB). Wij willen het met u vooral hebben over het belang van een leven lang leren voor middelbaar opgeleiden, de effecten van het bestaande beleid en mogelijke verbeteringen. Onze commissie heeft het als volgt voorbereid. Op ieder gesprek heeft een van de leden zich iets meer voorbereid. Die stelt de startvragen. In uw geval is dat de heer Bruins. Ik wil hem dan ook als eerste het woord geven.

De heer **Bruins** (ChristenUnie):

Mijn startvraag voor u, mijnheer Van der Meer, is: hoe komt het dat vooral hoogopgeleiden deelnemen aan postinitieel onderwijs? Kunt u iets vertellen over de extrinsieke en intrinsieke factoren die daarin een rol spelen?

De heer **Van der Meer**:

Dat is eigenlijk een dubbele vraag. Het betreft vooral hoger opgeleiden en veel minder middelbaar en lager opgeleiden. Als je de vraag op die manier ontleedt naar twee dimensies, dan hebben hoger opgeleiden, gezien de aard van hun werk en hun scholingsachtergrond, een dubbele

prikkel om zich voortdurend te vernieuwen, terwijl dat voor lager opgeleiden en middelbaar opgeleiden veel minder het geval is. Hun werk is vaker gestandaardiseerd. Bovendien is hun scholingsachtergrond vaak minder uitdagend of minder prikkelend geweest en hebben ze geen erfenis waar ze op terug kunnen vallen om zich te blijven vernieuwen en nieuwsgierig te blijven.

De heer **Bruins** (ChristenUnie):

Zijn er volgens u in het overheidsbeleid, waar wij als Kamerleden invloed op hebben, veranderingen nodig? Wat gaat er goed en wat gaat er niet goed volgens u?

De heer **Van der Meer**:

Dit onderwerp is heel erg belangrijk. Dat je je een leven lang moet ontwikkelen of nieuwsgierig moet blijven is een cruciale veronderstelling, die heel belangrijk is vanuit het idee van een sociale investeringsagenda in een heel flexibele en kwetsbare arbeidsmarkt. Een uitstekend onderwijssysteem – basisonderwijs, voortgezet onderwijs, middelbaar en hoger beroepsonderwijs – is voorwaardelijk voor de arbeidsmarkt. In een arbeidsmarkt waarin banen een kortetermijnkarakter hebben en heel veel flexibiliteit en wisselingen van werk bestaan, is het noodzakelijk om naast in menselijk kapitaal te investeren ook overgangen te faciliteren. Dat wil zeggen dat er voorzieningen nodig zijn voor om- en bijscholing, soms ook voor mantelzorg. Dat is een tweede functie, die je aan de arbeidsmarkt moet toekennen.

Daar hoort nog een derde functie bij voor het geval dat het onverhoopt misgaat, een bufferfunctie: re-integratie op maat. Die is er voor mensen die onvoldoende geschoold of onvoldoende voorbereid zijn op hun nieuwe werkomstandigheden. Daarin is een leven lang leren een heel belangrijk instrument, naast andere vormen van sociaal beleid.

De heer **Bruins** (ChristenUnie):

U praat eigenlijk over intersectorale scholing wanneer u het hebt over overgangen, tenminste zo hoor ik het. Wat zouden daarvoor geschikte instrumenten zijn? Wat hebben wij en wat hebben wij nog niet? Wat werkt en wat werkt niet?

De heer **Van der Meer**:

Laten wij eens kijken naar het plaatje van de lager en middelbaar opgeleiden, dat ook vrij systematisch in de position paper van de MBO Raad staat, al kan dat nog worden uitgewerkt. In de eerste plaats heb je de echte onderkant, de laagopgeleiden, laaggeletterden en digibeten, die sociaal en financieel kwetsbaar zijn en bij wie heel veel problemen samenkomen. Het gaat om een vrij grote groep: in Nederland 2,5 miljoen. Daarvan werken er 740.000. Dat is dus een substantiële groep. Het onderwijsbeleid voor educatie en inburgering is de laatste jaren zeker niet verder gesteund. Dat is relatief in omvang afgenomen. Dat wordt aan de markt gegeven. Ik heb daar afgelopen vrijdag een studiedag over georganiseerd op de universiteit met alle Brabantse roc's, met wethouders, met directeuren educatie en met voorzitters van CvB's. Daar werd het probleem geschetst: wat doen wij met die lege gebouwen? Voor de arbeidsmarkt van de toekomst, voor de nieuwe eeuw, moet je het onderwerp «een leven lang leren» organisatorisch verankeren. Dit is het eerste grote vraagstuk. Dat gaat allemaal over starters. Het vluchtelingen-vraagstuk komt daar overigens bij. Dat is een omvangrijk probleem. Het tweede grote vraagstuk gaat over mensen die een tijdje buitenspel hebben gestaan. Het KBA Nijmegen (Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt) heeft daar net een onderzoek naar gedaan. Die mensen zou een nieuw perspectief geboden kunnen worden. Het gaat om 138.000 jongvolwassenen tussen de 23 en 27 jaar die op dit moment niet op

school zitten en niet werken. Die zijn niet allemaal school- of leerbaar, maar een groot deel van hen kun je op dat gebied wel nieuw perspectief geven.

Het derde deel omvat mensen op dit mbo-niveau die op enige manier werkzaam zijn maar (moeten) doorstarten, soms omdat ze het graag willen maar heel vaak ook gedwongen. Philip Morris gaat failliet of bij ABN AMRO of in de zakelijke dienstverlening worden banen niet langer gecontinueerd, dus mensen verliezen hun werk en moeten zich oriënteren op een nieuwe start. Dat zijn de doorstarters. Je hebt dus starters en herstarters en een derde categorie: doorstarters.

Voldoet het instrumentarium? Je hebt instrumentarium. Dat kun je analyseren, maar dat is op lang niet alle punten even goed uitgewerkt, bijvoorbeeld op de vraag of de categorieën werkenden en werkzoekenden even goed worden bediend.

De heer **Van der Ree** (VVD):

Dank voor uw komst. U focust in uw hoogleraarschap met name op het mbo. U bent ook werkzaam voor de SBB. Een vorige spreker ging in op de bbl (beroepsbegeleidende leerweg) in het mbo, waarin leren en werken gecombineerd worden. Wij hebben gezien dat dat niet zo goed gaat. Wat is uw idee daarover? Hoe kunnen wij dat als overheid stimuleren? Hoe kunnen wij er ook voor zorgen dat de bbl wat meer ingezet gaat worden bij een leven lang leren?

De heer **Van der Meer**:

Ik weet niet in welke mate het onderwerp van de bbl in het vorige gesprek is uitgewerkt, maar de bbl is het belangrijkste instrument voor een leven lang leren op dit niveau. Het klopt dat de omvang van de bbl door conjuncturele ontwikkelingen afgenomen is, met name bij volwassenen. Maar er zijn ook structurele factoren aan de orde. De aard van het werk verandert. Dat leidt er bijvoorbeeld toe dat laboratoriumwerk, dat eerst als hbo-werk werd gedefinieerd, nu als mbo-werk wordt gedefinieerd. Op dat terrein groeit de bbl juist sterk. Dus afgezien van conjuncturele factoren zie je ook structurele factoren waardoor de bbl best een nieuwe kans zou kunnen krijgen. Er ontstaan ook combinaties, die ook wettelijk mogelijk zijn gemaakt, tussen bbl en bol (beroepsopleidende leerweg) waardoor heel nieuwe leerarrangementen gemaakt kunnen worden. Bij de bbl gaat het om een structuur waarbij het bedrijfsleven in «co-makship» met het onderwijs optrekt. De kunst daarbij is om de infrastructuur opnieuw organisatorisch, strategisch en inhoudelijk voor elkaar te krijgen. Wat moet je doen om dat werk goed uit te voeren en welke scholing past daarbij?

Dan kom je op het heikele punt van de kwalificatie. Hoe werk je inhoudelijk gezien aan taal en rekenen, aan het vak en aan de persoonlijke ontwikkeling van de betrokken deelnemers? Ook daarin heeft de overheid een rol te spelen. Met de Wet vermindering afdracht is het financiële arrangement veranderd. Er is een regeling voor praktijkleren gekomen. Het is de vraag of daar nog een verdere investering in zou kunnen worden gedaan. Als je het goed analyseert, kom je erachter dat we misschien niet veel meer weten dan wat ik nu geschetst heb. Heel veel informatie is eigenlijk «tacit», impliciet. We kennen de patronen wel, maar als je goed naar deze situatie kijkt en als je je daar verder in gaat verdiepen, wat zie je dan? Wat gebeurt er bijvoorbeeld in de sector techniek? Kijk naar de regio de Graafschap. Het Graafschap College investeert daar stevig in. Je hebt ook de Anton Tjink school. Dat is een private opleiding. Die systemen functioneren al 30 jaar lang naast elkaar. Dat laat zien dat die bbl al bijna een zeker «future-proof» instrument is, hoewel er in de toekomst aanpassingen zullen zijn. Er zullen combinaties worden gemaakt door scholen. Leerlingen zullen niet per se vier dagen werken en één dag per

week naar school gaan, maar bijvoorbeeld ook twee of misschien drie dagen naar school gaan als dat even nodig is.

Mevrouw **Asante** (PvdA):

Ik heb een vraag die hierop aansluit. Hoe kijkt u aan tegen de huidige samenwerking tussen onderwijsinstellingen, werkgevers en sociale partners? Op welke manier zou die veranderd of verbeterd moeten worden om de positie van mbo'ers op de arbeidsmarkt te versterken?

De heer **Van der Meer**:

Dit is een heel breed strekkende vraag. Ik zie allerlei vormen van interactie in deze wereld. Dat gaat al terug tot de jaren twintig van de vorige eeuw. Dat heeft een lange geschiedenis, een Rijnlandse geschiedenis, en die is in principe productief. Het Nederlandse beroepsonderwijs geniet niet voor niets internationaal gezien groot aanzien. Er zijn wel veranderingen gaande in de structuur van het onderwijs en in het bedrijfsleven. De sociale partners acteren op die interactie. De overheid heeft met het actieprogramma «Focus op Vakmanschap» geprobeerd om het onderwijs interactiever en aantrekkelijker te maken, maar zij heeft daardoor ook op een andere manier daarin geïnvesteerd. Er zijn kortere trajecten gekomen, maar het is de vraag of de Focus op Vakmanschap, met het cascadeprogramma, toch niet meer problemen heeft opgeleverd dan die aan effecten heeft geresulteerd. De studierendementen gaan omhoog – de Onderwijsinspectie is in algemene zin dan ook lovend – maar er valt waarschijnlijk meer effect te behalen. Dat heeft te maken met de opstelling van het bedrijfsleven. Is het bedrijfsleven in staat om samen met de onderwijsinstellingen duurzame onderwijsarrangementen te maken? Ik heb daar verschillende studies over geschreven, onder andere over voorzieningen als de O&O-fondsen, de opleidings- en ontwikkelingsfondsen. Op het moment dat je met pepernoten strooit en individuele prikkels geeft, zullen degenen die die pepernoten oppakken er zeker wat mee winnen. Die pepernoten zullen best lekker smaken, maar het gaat eigenlijk om spekkoek. Je moet spekkoek snijden: je moet leerarrangementen maken die een langere duur hebben en die een langere samenwerking mogelijk maken om tot een verdieping van het leren te komen. Dan gaat het dus niet om kwaliteit met een kleine k, maar om Kwaliteit, dus met een hoofdletter.

De heer **Van Meenen** (D66):

Ik wil even door op die cascadebesteding. Hoe kijkt u daartegen aan? U zei dat het de vraag is of die goed werkt. Is dat voor u echt een vraag of hebt u daar eigenlijk een iets steviger opvatting over?

De heer **Van der Meer**:

Ik heb daar wel een steviger opvatting over. Het lastige is dat we de precieze gegevens niet kennen. Er is veel anekdotische evidentie en die spreekt voor zich. Scholen hebben daar verschrikkelijk veel last van. Je kunt het ook analytisch uitleggen, want het idee van stapelen wordt ontmoedigd. In het mbo, bijvoorbeeld op de slagersvakschool, leren kinderen een bepaald onderdeel van het vak. Pas in een volgende fase, op een hoger niveau, hoger dan op mbo-niveau-2, dus op -3 en -4, gaan ze ook leidinggeven, maar dat kan alleen als je het vakgebied beheerst. Je kunt de eerste fase niet zomaar overslaan.

Laat ik een ander voorbeeld geven. Het Centrum voor Ambachtseconomie heeft een visienotitie ontwikkeld over kleine ambachten, toch zeker geen klein onderdeel van onze economie. Ik ben daar zelf ook bij betrokken geweest. De vervangingsvraag is ongeveer 50.000 per jaar. Naar schatting gaat het om 400.000 bedrijven en 800.000 werkenden. Veel van die bedrijven zijn heel zelfstandig werkende bedrijven. Na een heel lange discussie hebben we gesproken over de vraag wat er hier aan de hand is.

Ik zou een stuk hierover aan u kunnen voorleggen. Het onderwijs is veralgemeniseerd en is eigenlijk te kortdurend geworden. Als gevolg daarvan kunnen opleidingen die gericht zijn op ambachtelijk werk veel minder goed tot hun recht komen.

We hebben drie varianten voor een leven lang leren uitgewerkt. Deze varianten worden gekenmerkt door een organisatorische andere vorm van samenwerken. De eerste is het meesterdiploma. Kun je op een bepaald niveau, wanneer de school gegeven de sterke ontwikkelingen op de arbeidsmarkt iets achterloopt of een algemeen programma aanbiedt, vanuit de arbeidsmarkt toch een hoogwaardig diploma voor een leven lang leren of een leven lang ontwikkelen maken? In sommige sectoren, bijvoorbeeld voor couturiers en in de banketbakkersbranche, bestaat een dergelijk diploma. De tweede variant is een branchegewijze aantekening. Die bestaat bijvoorbeeld voor de gespecialiseerde schoenmakers. Vijf gespecialiseerde schoenmakersbranches hebben samen een branchediploma ontwikkeld, omdat zij van mening zijn dat de eisen die in de markt liggen dan die door de school op dat moment waargemaakt kunnen worden. De derde en laatste variant is een soort leerwarenhuis. Zou je dat gegeven de kwetsbaarheid van heel veel ambachtelijke beroepen op regionaal niveau mogelijk kunnen maken? Doe wat op de zesde en zevende verdieping van die V&D. Maak daar een atelier. Ga nadenken over de vraag welke eisen je kunt stellen aan een diploma voor bijvoorbeeld jongeren die heel kwetsbaar zijn zodat zij na zo'n jaar weer perspectief hebben.

De voorzitter:

Tot mijn spijt zijn we alweer door de tijd heen. U gaf aan iets te kunnen opsturen. Ik denk dat alle leden daar erg geïnteresseerd zijn. Als u dat naar de griffier wilt sturen, dan is iedereen daar heel blij.

De heer Van der Meer:

Gezien de korte tijd die er daarvoor was, heb ik geen gebruik kunnen maken van de mogelijkheid om een position paper op te stellen, maar ik ben natuurlijk best bereid om de dingen die ik genoemd heb systematisch op te schrijven en naar u toe te sturen.

De voorzitter:

Heel erg fijn dat u dat doet. Bij voorbaat dank en ook dank voor uw komst.

De vergadering wordt enkele ogenblikken geschorst.

De voorzitter:

Mevrouw Van Schoonhoven, fijn dat u gekomen bent. U bent bijzonder hoogleraar onderwijsrecht met betrekking tot het middelbaar beroepsonderwijs aan de Vrije Universiteit Amsterdam. Daarnaast bent u adviseur bij Actis. Dat is een onderwijs-, onderzoeks- en adviesbureau dat is gespecialiseerd in het mbo en het vmbo. We willen het hier vandaag vooral met u hebben over de mate waarin de huidige onderwijsregeling een leven lang leren mogelijk dan wel onmogelijk maakt en de vraag welke verbeteringen er daarin mogelijk zouden kunnen zijn. Voor uw onderdeel heeft de heer Kerstens vragen voorbereid, maar hij is ziek. Wij lossen dat onderling op, zoals overal gebruikelijk is. Ik geef het woord aan de heer Van der Ree voor de eerste vraag hierover.

De heer Van der Ree (VVD):

Ik dank u voor uw komst. Mijn eerste vraag gaat over mogelijke barrières waarop men stuit bij het vormgeven van een leven lang leren. Worden er vanuit de overheid of de regelgeving op dit moment dergelijke barrières opgeworpen? We zouden graag van u horen hoe we die barrières zouden

kunnen slechten en welk ander beleid nodig zou zijn om een leven lang leren in ieder geval vanuit de overheid beter vorm te geven.

Mevrouw **Van Schoonhoven**:

Allereerst dank voor de uitnodiging. Ik splits mijn antwoord in twee delen. Ik ga eerst even terug naar de basis en ik zal vervolgens een aantal knoppen benoemen waaraan je zou kunnen draaien als de politieke wens daartoe bestaat.

Ik hecht er ten eerste aan te zeggen dat mijn perspectief onderwijsrechtelijk en niet zozeer sociaalrechtelijk of fiscaalrechtelijk is, hoewel die elementen natuurlijk ook van buitengewoon belang zijn voor dit dossier. Ik kom daar straks misschien nog even op terug.

Het is wellicht een open deur, maar ik hecht er ten tweede aan om te zeggen dat er op dit terrein in de afgelopen twintig jaar enorm veel is gebeurd. Dat realiseerde ik me bij de voorbereiding van deze hoorzitting. Er rolde een document uit 1993 uit mijn kast, een nota van de WRR getiteld Beroepswijs beroepsonderwijs. Daarin wordt een aantal structuurparameters geschetst ten aanzien van het toenmalige mbo en de toenmalige scholing. Er wordt eigenlijk in geschetst wat daar niet aan klopte.

De WRR benoemde toen drie structuurproblemen. Ten eerste was er toen – we hebben het over het midden van de jaren negentig – geen sprake van een alomvattende kwalificatiestructuur. Iedereen deed zijn eigen ding, maar er was geen duidelijke diplomering over de breedte van de mbo-scholing, van de initiële en postinitiële scholing. Een tweede punt was de doelmatigheid van het publiek gefinancierde aanbod, de scholing voor wat we nu «risicjongeren» noemen, bijvoorbeeld langdurig werklozen. Dat gebeurde wel, maar het was weinig doelmatig georganiseerd. Het derde punt dat toen werd benoemd door de WRR was de imperfectie van de scholingsmarkt omdat de arbeidsvoorzieningsorganisatie nog heel erg verweven was met bijvoorbeeld de centra voor vakopleidingen. Er waren ook nog regionale bureaus voor de arbeidsvoorzieningen voor het onderwijs actief. Dat leidde tot verwevenheden die verholpen zouden moeten worden. Dat is in de afgelopen twintig jaar dus ook gebeurd. Er is één kwalificatiestructuur gekomen en die verwevenheden, die marktimperfecties, zijn voor een deel weggenomen. Er is een Wet educatie en beroepsonderwijs gekomen, die de publiek gefinancierde scholingsmarkt voor een deel, voor de risicjongeren, integreert, bijvoorbeeld als het gaat over de entreeopleidingen.

De verwachtingen op dit terrein waren toen huizenhoog. In de memorie van toelichting werd destijds aangegeven dat van de roc's werd gevraagd om als stevige organisaties in die markt te gaan opereren. Er staat letterlijk en figuurlijk in de memorie van toelichting dat de grenzen tussen publiek en privaat mogen gaan vervagen. Scholing en initieel aanbod mogen door elkaar heen gaan lopen. De instellingen kregen daar ook de ruimte voor. We weten nu, twintig jaar later, dat die instellingen samen met partners in de regio die ruimte hebben benut en dat dat niet altijd goed ging. U herinnert zich vast de notitie Helderheid van de commissie-Schutte nog. Met andere woorden: van lieverlee kwamen we er toch achter dat publieke gelden ook publiek besteed moeten worden. De regels zijn daar op bepaalde punten op aangepast.

Een recentelijk voorbeeld is artikel 14 van de Wet vermindering afdracht; mijn collega noemde dat al. Dat gaat om vergelijkbare materie. Op deze populaire regeling is vanuit het bedrijfsleven vaak een beroep gedaan, maar niet altijd volgens de bedoeling van de wetgever, zoals nu wordt gesteld. Dat artikel is daarom vervallen en vervangen door de Subsidieregeling praktijkleren. Dan heb ik het nog niet eens over het dossier van educatie, waarmee de roc's ook niet altijd succeservaringen hebben gehad als het gaat om marktwerking.

Er is al met al dus heel veel gebeurd, maar zeker bij de mbo-instellingen is er op dit moment sprake van een soort evidencebased voorzichtigheid. Men is niet meer zo enthousiast en creatief als men wellicht vijftien tot twintig jaar geleden nog was. Als er dus sprake is van een belemmering, dan zit die ook in de mogelijkheid van mbo-instellingen om proactief te opereren in de richting van de markt. Ik zeg overigens niet dat dat een slechte zaak is, want die regels zijn met recht en reden strakker gesteld en het toezicht is met recht en reden verzwwaard. Het is dus wel te begrijpen waarom het niet beter gaat dan het nu al gaat. Dan het tweede deel. Kan ik doorgaan?

De voorzitter:

Sorry, ik dacht dat u klaar was en dat de heer Van der Ree een vervolgvraag wilde stellen, maar u wilde beginnen aan uw tweede deel.

Mevrouw Van Schoonhoven:

Dan kom ik bij mijn tweede deel. Stel dat je als politiek wilt dat het percentage postinitiële scholing nog hoger wordt dan het nu al is, internationaal vergeleken, en dat het ambitieniveau een slag hoger wordt. Je kunt dan onderwijsrechtelijk gezien kijken naar knoppen waaraan je nog kunt draaien. Dat zijn er een viertal. Je kunt kijken naar de introductie van leerrechten. Je kunt ook kijken hoe het gesteld is met – ik noem even de trits – deelkwalificaties, certificaten en inschaling. Je kunt ook kijken – dit is een heel heikel dossier – naar de flexibilisering van het aanbod initieel, postinitieel, erkend, bekostigd en niet-erkend, niet-bekostigd. Daar zijn dus drie smaken van. Je kunt ook nadenken – ik zag dit in een van de stukken staan – over een aparte wet voor postinitiële scholing. Dat veronderstelt wel een geïntegreerde visie op dit dossier die ook de langere termijn omvat.

De heer Van der Ree (VVD):

Dank. Uw laatste antwoord is interessant omdat er binnenkort verkiezingen zijn en diverse partijen daarna gaan onderhandelen over een regeerakkoord. Het is belangrijk om van u te weten te komen wat er in het regeerakkoord moet komen om de deelname aan postinitieel onderwijs te bevorderen. Het is misschien goed als u nog iets meer ingaat op de leerrechten. Hoe kan de overheid die het beste vormgeven in de regelgeving dan wel veranderende regelgeving?

Mevrouw Van Schoonhoven:

Dan val ik direct in mijn eigen zwaard, want deze vraag is niet makkelijk te beantwoorden. Naar aanleiding van de motie-Van Meenen hebben mijn collega's Zoontjens en Huisman recentelijk een rapport uitgebracht over het primair en het voortgezet onderwijs. Zij hebben daarin geïnventariseerd hoe je in die sectoren leerlingen meer centraal kunt stellen in de desbetreffende onderwijswet- en regelgeving. Zij geven aan dat dit geen gemakkelijke opgave is omdat in de onderwijswet- en regelgeving van oudsher de schoolbesturen en de bevoegde gezagsorganen als uitgangspunt neemt. Daar hangen dus bepaalde rechten en plichten van de bevoegde gezagsorganen aan. Hun analyse valt in abstracto ook te maken voor mbo en hoger onderwijs, ware het niet dat daarin de grens van leerplicht en kwalificatieplicht anders is, waardoor ook de overheidsverantwoordelijkheid net iets anders gepositioneerd moet worden. De onderwijsrechtsgelerdheid is het erover eens dat dit zou kunnen, dus dat je in het mbo en het hoger onderwijs de student meer een richtinggevend principe zou kunnen laten zijn in de wetgeving dan nu het geval is. Het is wel een lastige opgave omdat ook de instellingen bepaalde rechten hebben, die gerelateerd zijn aan de Grondwet. Met een leerrechten-concept zou je daarvoor een creatieve oplossing moeten zien te vinden.

De heer **Van Meenen** (D66):

Ik zou hierover graag nog een ochtendje met u willen doorpraten, maar dat komt nog wel. Ik heb een heel andere vraag, die gaat over de Wet vermindering afdracht. Om het even in mijn woorden samen te vatten: u ziet het afschaffen daarvan en het vervangen ervan door een subsidieregeling, waarbij het beschikbare bedrag ook nog gehalveerd is, als een hindernis. Hoe kijkt u daarnaar? In het licht van het aanstaande regeerakkoord vraag ik u of we terug zouden moeten naar die wet, hetzij qua budget, hetzij qua regeling. Werkt de subsidieregeling anders dan de afdrachtsregeling? Hoe kijkt u daarnaar?

Mevrouw **Van Schoonhoven**:

Ik heb het empirisch nog niet onderzocht, maar het is een publiek bekend feit dat de benutting van artikel 14b WVA vele malen groter was dan de huidige Subsidieregeling praktijkleren. Uit de desbetreffende stukken, zoals Kamerstukken en andere documenten, blijkt dat de regeling niet altijd werd benut volgens de doelen waarvoor de wetgever haar had bestemd. Daarnaar is indertijd ook onderzoek gedaan. Dit leidt tot op heden tot vele jurisprudentie, waarbij de financiële min aan de kant van de werkgevers valt. Er worden naheffingsaanslagen opgelegd die in de miljoenen lopen, waardoor de desbetreffende werkgevers niet snel meer zullen popelen om mee te participeren in de Subsidieregeling praktijkleren, die qua doelgroep en budget is versmald, wat weer wordt verklaard door het feit dat de Onderwijsbegroting in het crisisbestel een veer moest laten. Het budget is kleiner, de doelgroep is kleiner en de huiver bij zowel mbo-instellingen als werkgevers en branches om erin te participeren heeft een danige knauw gekregen.

De **voorzitter**:

En de conclusie?

Mevrouw **Van Schoonhoven**:

De conclusie? Dat is geen onderwijsrechtelijke vraag. Analytisch gezien zou je het budget moeten verruimen en zou je moeten terugkeren naar vormen van loonafdracht die dichter bij de werkgevers staan en die laagdrempeliger zijn. Doe dat wel op een manier waarop geen creatief gebruik wordt uitgelokt.

Mevrouw **Asante** (PvdA):

In de beantwoording hoor ik steeds dat het een structuurprobleem en financieel probleem is. In hoeverre ervaart u vanuit uw ervaring en deskundigheid een cultuurprobleem? Ik ben vooral op zoek naar instrumenten en middelen die de politiek kan aanwenden of knoppen waaraan de politiek kan draaien om het cultuurprobleem op te lossen en de positie van mbo'ers te versterken.

Mevrouw **Van Schoonhoven**:

Een element dat een cultuurprobleem kan zijn als je het relateert aan gedrag is de evidencebased voorzichtigheid. Er is met recht en reden ietwat schoorvoetend gedrag bij de beroepsonderwijsinstellingen, die door schade en schande wijs zijn geworden, om op grote schaal weer in allerlei trajecten en projecten in te stappen. Ik neem aan – dat veld overzie ik niet zo – dat het aan de kant van ondernemers net zo is. Als ik het zo begrijp, zijn dat ook structuurvraagstukken. Een ander cultuurelement, als je het zo zou willen zien, is de waardering die met name de lager opgeleiden niet ontvangen en die wordt doorgetrokken naar hun werkzame leven. Ik denk daarbij vooral aan de jongeren die uit het praktijkonderwijs komen, die vaak onder de radar van de onderwijsagenda's doorvliegen. Zij verlaten op 17- of 18-jarige leeftijd het voortgezet onderwijs en moeten vervolgens een leven lang werken tot de alsdan

verhoogde pensioengerechtigde leeftijd van wellicht 70 jaar. Die categorieën, ook een deel van de entreeopleidingen, staan niet vooraan als het gaat om een beroep doen op faciliteiten voor een leven lang leren. Een cultuurprobleem in onze samenleving zou zijn dat we niet geneigd zijn om daaraan te denken, dat we toch denken dat het werkgerelateerd is en voor de middelbaar- en de hoger opgeleiden is bestemd. Zij moeten een leven lang werken, maar de onderkant ook. Nogmaals, het gaat niet alleen om het beschikbaar stellen van financiële faciliteiten, maar ook om het nadenken over de vraag hoe we die mensen erbij betrekken op de werkvloer met hulp van benaderingen die ook bij hen passen. Praktijkonderwijs gaat van oudsher om moeilijk lerende kinderen. Daarmee zeg je al dat een leven lang leren voor deze groep niet echt een feestje zal zijn. Maar zij moeten wel bijblijven.

De heer **Bruins** (ChristenUnie):

Ik hoopte al dat professor Van Schoonhoven over de praktijkscholen zou beginnen. Ik weet dat zij daarvoor een warm hart heeft. Ik hoor weleens dat er blokkades in de regelgeving zitten voor de samenwerking tussen praktijkscholen en roc's, die samen proberen om leerlingen van de praktijkscholen die toch leerbaar blijken richting mbo-1, maar misschien niet mbo-2, te brengen. Als overheid moeten we iets met die blokkades. Kunt u vertellen wat er wel en niet werkt?

Mevrouw **Van Schoonhoven**:

In de afgelopen jaren hebben heel veel scholen voor praktijkonderwijs convenanten en samenwerkingscontracten afgesloten met mbo-instellingen. In die zin gaat het prima. Het lastige dat boven de markt hangt voor de samenwerkingsrelaties zijn de referentieniveaus taal en rekenen en de diplomeringseisen op mbo-niveau entree en hoger. Daardoor ontstaat er bij mbo-instellingen enige huiver om deze leerlingen in te schrijven of te helpen bij het bereiken van de desbetreffende diplomeringen. Daardoor is het een jaar of wat geleden zo geweest dat leerlingen praktijkonderwijs van het roc in de regio te horen kregen dat zij daar niet op hun plaats waren en dat zij maar op hun school voor praktijkonderwijs moesten blijven. Als een dergelijke praktijkschool er verder geen werk van maakte binnen de muren van de eigen school – ook praktijkscholen kunnen werken aan de entreeopleidingen en niveau 2 – heeft een leerling gewoon pech. Dat is een heel wrange zaak. Het is heel belangrijk om invoering van referentieniveaus taal en rekenen in het mbo en het doorslaggevend maken daarvan voor de slaag-zakbeslissing in de peiling te houden voor deze doelgroep.

De **voorzitter**:

We hebben nog een heel klein beetje tijd. Ik zie dat de heer Van Meenen nog een vraag heeft.

De heer **Van Meenen** (D66):

Mevrouw Van Schoonhoven zegt dat het belangrijk is om in de peiling te houden. Kan zij toelichten wat we in de peiling moeten houden?

Mevrouw **Van Schoonhoven**:

Als je 2F voor taal en rekenen verplicht stelt voor een diploma entreeopleiding, sluit je de leerroute voor deze jongeren af.

De heer **Van Meenen** (D66):

We hebben het dus over bijvoorbeeld de rekentoets in het mbo. Die moeten we in de peiling houden.

Mevrouw **Van Schoonhoven**:

Als je wilt dat deze groep de toegang tot de mbo-opleidingen blijft behouden, zul je daar toch over moeten nadenken.

De heer **Van Meenen** (D66):
Zeker.

De **voorzitter**:

Ik dank u hartelijk voor uw inbreng in dit deel van de hoorzitting, mevrouw Van Schoonhoven. Na de pauze gaan we door met het tweede deel van het blok «wetenschap».

De vergadering wordt van 10.59 uur tot 11.15 uur geschorst.

De **voorzitter**:

Mijnheer Groot, van harte welkom. U bent hoogleraar economie en evidence based education research bij TIER aan de Universiteit Maastricht en de Universiteit van Amsterdam. U hebt diverse onderzoeken gedaan naar de doelmatigheid en doeltreffendheid van een leven lang leren. Wij willen het daar graag met u over hebben. Bij dit gesprek neemt de heer Van Meenen het voortouw namens de commissie.

De heer **Van Meenen** (D66):

Mijnheer Groot, u hebt in 2016 in opdracht of op verzoek van de Onderwijsraad onderzoek gedaan naar de financiering van een leven lang leren. Een van uw conclusies is dat de grote diversiteit in financiering, organisatie en toegang niet bijdraagt aan de efficiëntie ervan. Kunt u dat nader toelichten?

De heer **Groot**:

Zeker, dat zal ik met genoegen doen. Overigens dank voor de uitnodiging. De financiering is heel versnipperd. Er zijn verschillende financieringsstromen. Die versnippering draagt bij aan de ondoelmatigheid van de besteding. Laat ik een paar voorbeelden geven. Voor de O&O-fondsen moeten werknemers een deel van hun loonsom afstaan, maar die middelen worden in het overgrote deel van de gevallen gebruikt voor scholing binnen een sector en niet voor mensen die vanwege veranderende omstandigheden zich willen omscholen naar een andere sector. Er is nog een grotere ondoelmatigheid. Op het moment dat mensen hun baan verliezen en de sector verlaten, kunnen ze geen gebruik meer maken van de scholingsfondsen. Dus op het moment dat mensen het meest scholing nodig hebben, is een bron van financiering waar ze zelf aan hebben bijgedragen door een deel van hun loonsom af te staan, niet meer beschikbaar. Dat is heel merkwaardig, want voor andere onderdelen waarvoor mensen een deel van hun loonsom afstaan, zoals pensioenpremies of opgebouwde vakantiedagen, geldt dat niet. Die dagen kunnen mensen opnemen of ze worden uitbetaald of ze gaan mee. Bij de scholingsfondsen is dat niet het geval.

De overwegende indruk is dat scholing voor werkenden een hoog rendement oplevert. Het versterkt je kans op een baan, ook in de toekomst. Het heeft grote positieve effecten op je beloning. Als je kijkt naar scholingsprogramma's voor werkzoekenden, dan zie je dat daar het bewijs veel gemengder is. Als je daar een algemene conclusie uit wilt trekken, dan is dat hooguit dat die scholingsprogramma's voor werkzoekenden op langere termijn effect hebben, en vaak een heel bescheiden effect. Waarom zouden werkzoekenden niet meer toegang kunnen hebben tot scholing die ook werkenden kunnen ontvangen? Die verschillen in rendementen geven aan dat er een ondoelmatigheid is die het gevolg is van een verschil in toegang en financiering.

De heer **Van Meenen** (D66):

Wat is de oplossing voor de versnippering? Wat moeten we dan wél doen? U hebt dat natuurlijk in uw advies aangegeven, maar ik vraag het voor de luisteraars.

De heer **Groot**:

In onze artikelen hebben wij steeds benadrukt dat je de financieringsstromen zou moeten bundelen en misschien ook individualiseren. De opgebouwde rechten voor een O&O-fonds zou je moeten ombouwen tot een individueel scholingsbudget, dat je zou kunnen inzetten op het moment dat je bijvoorbeeld naar een andere sector wilt of het moment dat je je baan verloren hebt en scholing nodig hebt.

We hebben dat indertijd samengevat onder de noemer «regioregie». Dat heb ik overgenomen uit de zorg, waar dat ingang heeft. We proberen dat op dit moment te ontwikkelen in de metropoolregio Amsterdam, waar wij een groot intersectoraal sectorplan hebben: Werk maken van talent. Daarin proberen wij scholingsmiddelen te bundelen en zodanig in te zetten dat ze zo goed mogelijk bijdragen aan de scholingsbehoeften die er zijn. Dat gebeurt met inzet van de onderwijsinstellingen, de roc's, de HvA, de UvA, de sociale partners, de gemeente en uitzendbureaus. Het is goed om te benadrukken dat uitzendbureaus een grote rol spelen op de arbeidsmarkt, ook als het gaat om scholing. Ongeveer de helft van alle werkzoekenden komt via een uitzendbureau weer aan de slag. Dat gebeurt niet via de gemeente of het UWV, nee, het uitzendbureau heeft daarin een heel belangrijke rol, met name voor een groep jongeren die een beetje onder de radar blijven, die geen werk hebben, die niet op school zitten en die geen uitkering hebben. Die zijn voor de gemeente buiten beeld. De enige manier waarop ze weer op de arbeidsmarkt komen, loopt dan vaak via een uitzendbureau. Door daarin gezamenlijk op te trekken, kun je die groepen beter bereiken.

De heer **Van Meenen** (D66):

U pleit er eigenlijk voor om al het geld bij elkaar te gooien, om er regionaal regie op te voeren en om een individueel recht toe te kennen. Hoe verhouden die laatste twee zich tot elkaar, die regie en dat recht?

De heer **Groot**:

Het is niet zo goed voorstelbaar dat partijen de middelen vrijmaken voor scholing en de zeggenschap daarover willen afstaan. Dat idee van regioregie is vooral dat het in gezamenlijkheid gebeurt met gezamenlijke doelen. Het idee van een individueel scholingsbudget is dat je een deel van de beschikbare scholingsmiddelen toekent aan mensen, die dat geld kunnen meenemen naar andere werkgevers of op het moment dat ze werkzoekend worden. Die regioregie houdt in dat je, voor zover dat kan, middelen samenbrengt.

Een ander aspect is dat je samenwerkt op een aantal terreinen. Een van de dingen die wij doen in dat «Werk maken van talent», is het ontwikkelen van een scholingsvoucher voor zelfstandigen die minder dan 125% van het minimumloon verdienen. Dat is een groep die heel weinig in aanmerking komt voor scholing, maar die wel een heel kwetsbare positie op de arbeidsmarkt en een laag inkomen heeft. Dat doen we in samenwerking met de gemeente. De gemeente Amsterdam had al een coachingsvoucher, waarmee diezelfde groep in aanmerking kan komen voor coaching. Wat wij gedaan hebben, is onze scholingsmiddelen daarin brengen. Consulanten van het ondernemersplein van de gemeente Amsterdam kunnen mensen die zij op gesprek hebben, coaching aanbieden, maar ook scholing. Dat is een voorbeeld waarin wij dingen samenbrengen.

De gemeente Amsterdam heeft contact met een aantal zzp'ers die via dat ondernemersplein bij de gemeente aankloppen, maar er zijn andere instanties, zoals de FNV, die een eigen ondernemersplatform heeft.

Manpower heeft een eigen ondernemersplatform. De informatie bij FNV en Manpower brengen wij samen en wordt ook door de gemeente gebruikt om mensen meer gericht te kunnen benaderen.

Mevrouw **Asante** (PvdA):

Mijnheer Groot, u sprak over een scholingsbehoefte. Uit diverse onderzoeken kunnen wij de conclusie trekken dat met de verandering van de arbeidsmarkt mbo'ers onder niveau 2 grote risico's lopen. Wij weten dat mensen die meer onderwijs hebben genoten, vanzelfsprekend leergieriger en nieuwsgieriger zijn. Die houden dat wel bij. Ik ben ontzettend benieuwd wat er gedaan zou kunnen worden om aan die scholingsbehoefte van mbo'ers onder niveau 2 tegemoet te komen. Wat kan de rijksoverheid, wat kunnen de regio's, wat kunnen de gemeentes doen om juist aan die scholingsbehoefte tegemoet te komen?

De heer **Groot**:

Deze groep is niet zo gemakkelijk voor scholing te interesseren. De overheid heeft jarenlang het beleid gehad dat scholing en een leven lang leren vooral een verantwoordelijkheid is voor betrokkenen. Maar je ziet dat daar vooral de hoger opgeleiden, de mensen met hogere inkomens, van profiteren. Die weten dat in samenwerking met hun werkgever goed te organiseren. Soms is het een natuurlijk onderdeel van hun werk. In de notitie over Leven Lang Leren wordt het toegespitst op laaggeschoolden, maar ik denk dat er ook andere groepen zijn. Ik noemde al zzp'ers met een laag inkomen. Ik denk ook aan migranten, vluchtelingen en asielzoekers. Die verkeren een beetje in dezelfde positie. Ik zou het dus wat breder willen zien dan alleen de lager opgeleiden. Voor deze groep heeft de overheid een taak.

In aansluiting op wat ik zei in reactie op de vragen van de heer Van Meenen wijs ik weer op het belang van bundeling van scholing en van meer preventief beleid. Je ziet nu vaak dat die lager opgeleiden een preciaire positie op de arbeidsmarkt hebben en een grotere kans om werkloos te worden. Op het moment dat ze werkloos worden, komen ze in aanmerking voor de re-integratieprogramma's die de overheid beschikbaar stelt. Door meer bundeling van middelen zou je misschien ook meer preventief tewerk kunnen gaan. Je zou die lager opgeleiden met een extra steuntje in de vorm van extra financiering voor scholing binnen bedrijven kunnen scholen. Wij weten dat dat effectiever is dan wanneer je dat doet op het moment dat ze werkzoekend zijn. Daarmee worden ook de kansen op het behoud van werk vergroot.

Op welke manier moeten wij dat doen? Scholingsvouchers leiden tot grotere scholingsdeelname, zij het in beperkte mate – ze lossen niet het hele probleem op – maar daarnaast moet er een individuele benadering zijn. Zo kan de gemeente mensen gericht benaderen om een scholingsplan op te stellen. Een aantal gemeenten, waaronder Amsterdam, doet dat bijvoorbeeld voor vluchtelingen. Daar zijn coaches die 50 vluchtelingen begeleiden naar werk en naar scholing. Dat zou je een breder aanzien kunnen geven.

De heer **Van der Ree** (VVD):

Ik kom terug op de O&O-fondsen. Het is evident dat er voor- en nadelen zijn. U had het net over een paar nadelen. Vanmiddag spreken wij met twee vertegenwoordigers van O&O-fondsen. Vorige week sprak ik met een vertegenwoordiger van een ander O&O-fonds en die zei mij: bij ons is er wel degelijk geld voor toetreders en voor mensen vanuit de sector die zich willen omscholen voor een beroep buiten de sector. Is er volgens u verschil tussen het ene en het andere fonds? Is er een best practice waarvan u zegt: het zou goed zijn als andere O&O-fondsen dat voorbeeld zouden volgen?

De heer **Groot**:

Een best practice zou ik niet direct weten. Ik weet wel dat een aantal O&O-fondsen intersectorale scholing aanbieden. Voor zover ik weet is dat nog maar een beperkt deel. 85% van de O&O-fondsen schoolt alleen binnen de sector. Overigens, er gaat natuurlijk heel veel geld om in die fondsen, maar slechts een deel van het geld gaat naar scholing. Er zijn een heleboel andere dingen die O&O-fondsen met het geld doen waarvan je je kunt afvragen of dat wel een zinvolle besteding van middelen is. Een aantal jaren geleden heb ik een aantal fondsen bekeken. Daarbij kwam ik een O&O-fonds tegen dat een cursus rouwverwerking aanbood. Volgens mij ging het om het O&O-fonds voor de schoorsteenvegers. Waarom moet een O&O-fonds een cursus rouwverwerking aanbieden in zijn pakket? Je mag dus ook wel eens de vraag stellen of de missies van de O&O-fondsen, die overigens voor zover mijn informatie strekt altijd heel vaag, algemeen en weinig concreet omschreven zijn, niet eens veranderd moeten worden in een duidelijke missie voor scholing. Daarbij zal er ook aandacht moeten zijn voor de effectiviteit. Ik merk dat op, omdat er bij de scholingsfondsen heel erg weinig aandacht is voor de effectiviteit van hun eigen handelen. Ook dat is een reden om heel kritisch te zijn op het functioneren van de O&O-fondsen.

De heer **Van Meenen** (D66):

Ik kom terug op de bundeling van al dat geld. U zegt eigenlijk: gooi alles op een hoop. Ik heb het rapport van de Onderwijsraad ook gezien en een van de dingen die daarin worden genoemd is de vavo. Daaraan wordt ook geld uitgegeven. Kunt u daarover iets zeggen? Ziet u daarvoor nog een toekomst? Hoe moet het verder daar?

De heer **Groot**:

Ik het buitenland, bijvoorbeeld in Scandinavische landen als Zweden, kun je nog voorbeelden vinden van een heel bloeiend systeem van volwasseneneducatie. Ik heb afgelopen zaterdag een stukje in het FD geschreven en daarvoor heb ik het nog eens opgezocht: zo'n 180.000 mensen in Zweden volgen jaarlijks een opleiding in het volwassenenonderwijs. In Nederland zijn dat ongeveer 14.000 mensen. In het verleden heeft het vavo natuurlijk wel een heel belangrijke emanciperende rol vervuld; denk aan de moedermavo in de jaren zeventig en het vergroten van kansen voor laaggeletterden. Daar heeft het vavo natuurlijk een grote rol gespeeld. Het is inmiddels wel een beetje in het slop geraakt, misschien ook wel omdat de instellingen minder geïnteresseerd zijn in die ontwikkelingen.

De heer **Van Meenen** (D66):

Welke kant zou het wat u betreft op moeten? Moeten we weer terug naar de oorspronkelijke rol van het vavo? Het is volgens mij nu vooral een opvang voor leerlingen die hun examen niet hebben gehaald. Of moeten we de andere kant op, de kant van de markt? Zou al dat andere onderwijs op mbo-niveau of welk niveau dan ook vooral door de markt moeten worden verzorgd? Hoe kijkt u daarnaar?

De heer **Groot**:

Op zichzelf is de voornaamste rol van de overheid erin gelegen om voor scholing te zorgen voor kansarme en kwetsbare groepen in de samenleving en op de arbeidsmarkt. Dat is volgens mij een pleidooi om het vooral te richten op die groepen. Daarbij zou de overheid een duidelijke en vooral stimulerende rol moeten spelen en dat wil weer zeggen dat je het niet naar de markt zou moeten verleggen.

Een ander punt dat in de discussie over een leven lang leren een beetje buiten beeld blijft, is dat er nu veel wordt gedaan om het middelbaar en hoger onderwijs te betrekken bij een leven lang leren, bijvoorbeeld door

middel van vouchers en dergelijk. Mijn ervaring is, zeker in mijn eigen omgeving, dat met name universiteiten heel weinig of vrijwel niets specifiek doen voor een leven lang leren. De bestaande opleidingen sluiten – ik denk dan bijvoorbeeld aan de initiatieven die in het zorgdomein zouden moeten worden genomen – vooral aan bij de opleidingen die de universiteiten nu al aanbieden en die zijn natuurlijk vooral bedoeld voor jongeren die nog aan het begin van hun loopbaan staan en nog geen relevante werkervaring hebben. Op scholingsprogramma's die specifiek toegesneden zijn op mensen met relevante werkervaring, zijn universiteiten en hbo's eigenlijk niet toegerust.

De voorzitter:

Mijnheer Bruins, zal tot slot een korte laatste vraag stellen.

De heer Bruins (ChristenUnie):

Professor Groot noemde al Scandinavië en het volwassenenonderwijs. Zijn er andere initiatieven in het buitenland waarvan hij vindt dat wij die zouden moeten adopteren in ons land omdat we dan echt iets hebben waar we van kunnen leren?

De heer Groot:

Niet direct. Er zijn natuurlijk landen die het op onderdelen beter doen dan wij, bijvoorbeeld het volwassenenonderwijs in Scandinavische landen. Sommige landen doen ook meer aan activerend arbeidsmarktbeleid; misschien doen die het soms ook wel beter dan wij. Volgens de OECD-statistieken doen wij het tegelijkertijd helemaal niet slecht; dat is ook iets wat we moeten durven constateren. We behoren binnen de OECD tot de top vijf als het gaat om deelname en uitgaven aan een leven lang leren. We hoeven dan ook niet te doen of we achterlopen of dat we niet aan de maatstaven voldoen.

De heer Bruins (ChristenUnie):

Komt dat niet doordat de hoogopgeleiden er zo ontzettend veel aan doen? Ontstaat hier met andere woorden geen tweedeling?

De heer Groot:

Jazeker. Dat heb ik proberen te benadrukken. Je ziet dat de lager opgeleiden en andere kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt minder toegang tot scholing hebben. Juist die mensen ondervinden de nadelen van de versnippering van de scholing. Verder ondervinden zij misschien toch ook wel de nadelen van het beleid dat de overheid de afgelopen twintig jaar heeft gevoerd door een leven lang leren primair de verantwoordelijkheid te laten zijn van de betrokkene zelf. Daardoor zijn de positie, de mogelijkheden en de ondersteuning van kwetsbare groepen toch wat onderbelicht geraakt.

De voorzitter:

We zijn aan het einde gekomen van de tijd die we voor u hadden gereserveerd. Hartelijk dank voor uw beantwoording!
We gaan weer wisselen.

De vergadering wordt van 11.37 uur tot 11.38 uur geschorst.

De voorzitter:

Mevrouw Van der Wiel, van harte welkom!

Fijn dat u bent gekomen. U bent econoom en programmaleider Onderwijs bij het Centraal Planbureau. Het CPB heeft diverse onderzoeken gedaan naar doelmatigheid en doeltreffendheid van scholingsinstrumenten. Zo hebt u in opdracht van de ministeries van OCW, EZ en SZW onderzoek gedaan naar de aftrekpost schooluitgaven. U hebt voor dit gesprek een

position paper aangeleverd in de vorm van een hoofdstuk uit de CPB-publicatie Kansrijk onderwijsbeleid, dat gaat over de scholing van werkenden. Dank daarvoor!

In dit gesprek willen wij het graag met u hebben over doelmatigheid en doeltreffendheid van scholingsinstrumenten. We hebben afgesproken dat één lid het voortouw zal nemen. In dit geval is dat de heer Van der Ree van de VVD. Hij zal u als eerste een vraag stellen.

De heer **Van der Ree** (VVD):

Welkom mevrouw Van der Wiel!

In diverse CPB-publicaties geeft u aan dat de positie van middelbaar opgeleiden zorgelijk is. Kunt u in dat kader iets vertellen over instrumenten als de aftrekpost schooluitgaven, de bestaande O&O-fondsen, het individueel levenlanglerenbudget, leerrechten en het nationale scholingsfonds? Ik ben bij dat laatste vooral geïnteresseerd in de effectiviteit ervan.

Mevrouw **Van der Wiel**:

Dank voor de uitnodiging en de vraag.

Als ik het goed begrijp bestaat de vraag uit twee delen. De eerste vraag gaat over de middengroepen en hoe we daartegen aankijken en de tweede vraag is hoe het zich verhoudt tot de financiële stimuleringsmiddelen van de overheid.

Het klopt dat wij in een tweetal publicaties aandacht hebben gevraagd voor de middengroepen. We constateren onder meer in een policybrief uit 2015 over polarisatie op de arbeidsmarkt dat ook in Nederland de internationale trend is te zien van een daling van de werkgelegenheid voor middelbaar opgeleiden en dat die zich vertaalt in druk op de lonen. Dat komt onder andere door technologische ontwikkelingen. U bent daar waarschijnlijk bekend mee. In de publicaties brengen we daar ook nuanceringen op aan, namelijk dat die ontwikkeling zich in Nederland minder lijkt voor te doen dan in andere landen en dat de opkomst van nieuwe technologieën ook kansen biedt.

Een ander belangrijk punt is dat de middelbaar opgeleiden, voor wie de werkgelegenheid inderdaad iets lijkt af te nemen, op termijn wel weer een andere plek op de arbeidsmarkt vinden. Een deel van hen neemt werkgelegenheid van hoogopgeleiden over en een deel die van lager opgeleiden. Die tweede ontwikkeling is zeker van belang, want dat betekent dat uiteindelijk laagopgeleiden ook van deze ontwikkeling last hebben. Ik wil dus de nuancering aanbrengen dat ook voor laagopgeleiden de polarisatie in ieder geval op de korte termijn negatieve effecten heeft.

Het tweede deel van de vraag ging over de financieringsinstrumenten van de overheid. De overheid kan verschillende dingen doen om leven lang leren te stimuleren. Een daarvan is helpen met de financiering van leven lang leren. Uiteraard zijn er nog andere mogelijkheden, bijvoorbeeld reguleren, informeren en arbeidsmarktinstituties aanpassen. Ik wil met andere woorden wel benadrukken dat de financiering maar één onderdeel is en dat het niet altijd gezegd is dat een gebrek aan middelen dé drempel is waarom mensen er niet toe overgaan om te gaan leren.

Dat gezegd hebbende ga ik verder met de verschillende financieringsvehikels die u noemde. Je hebt de O&O-fondsen, maar je kunt ook denken aan het individuele levenlanglerenbudget, leerrechten en het nationaal scholingsfonds. Dat zijn financieringsvehikels met allemaal verschillende namen, maar hoe je het noemt lijkt mij niet zo belangrijk. Het is beter om naar de invulling van deze instrumenten te kijken. Belangrijke elementen waarop deze vehikels van elkaar lijken te verschillen zijn de mate waarin de overheid en werknemers en werkgevers eraan bijdragen, en de mate waarin deze financiering kan worden ingezet voor verschillende soorten scholing. Het is heel belangrijk of het alleen om bijscholing gaat of echt om meer substantiële vormen van omscholing. Verder is de mate van

eigenaarschap door werkgever en werknemer een belangrijk verschil. Ten slotte noem ik de mate van solidariteit die eraan ten grondslag ligt. U vraagt nu of deze vehikels effectief zijn en u richt die vraag speciaal op de middengroep. Het antwoord daarop is heel erg afhankelijk van het doel dat wordt gesteld aan het instrument en de exacte invulling. Ik vind het daarom zelf heel lastig om antwoord te geven op vragen over de effectiviteit van deze instrumenten als niet is ingevuld hoe het in zijn werk gaat. In zijn algemeenheid zou ik zeggen: als het het doel is om binnen de sector scholing mogelijk te maken voor alle leden, een belangrijk onderdeel van leven lang leren, dan functioneren de O&O-fondsen op zich prima. Soms bestaat het beeld dat O&O-fondsen onvoldoende gebruikmaken van de middelen die tot hun beschikking staan, maar ons onderzoek rechtvaardigt dat beeld niet. Voor scholing binnen de sector zelf functioneren de O&O-fondsen dus best aardig. Als het het doel is om omscholing te stimuleren voor middengroepen voor wie de werkgelegenheid afneemt door technologische ontwikkelingen, lijkt het logischer dat meerdere partijen bijdragen en dat het niet alleen een zaak is van werkgevers en werknemers maar ook van de overheid. Het gaat daarbij dus niet om alle middengroepen maar om bepaalde beroepen binnen die groep. Een belangrijk punt is dus dat het gaat om het doel dat wordt nagestreefd. Naar aanleiding daarvan kun je een ideaal financieringsinstrument opzetten. Daar zou ik het voor nu bij willen laten.

De heer **Van der Ree** (VVD):

Dank voor uw antwoord. Naar aanleiding van uw antwoord op het eerste deel van de vraag, heb ik een vervolgvraag over de job polarization, zoals dat in mooi Nederlands heet. U zei dat dat zich in Nederland minder voordoet dan in ons omringende landen. Dat triggert mij. Heeft dat te maken met de economische structuur van Nederland of met beleid dat wij in Nederland geïmplementeerd hebben en dat in andere landen niet wordt toegepast?

Mevrouw **Van der Wiel**:

Eerlijk gezegd weet ik het antwoord op die vraag niet, dus het kan beide zijn. Het is wel bekend dat er internationaal met bewondering naar ons mbo wordt gekeken, dus dat kan een onderdeel van het antwoord zijn. Maar ik heb daar geen uitsluitend antwoord op.

De heer **Bruins** (ChristenUnie):

In de tabellen van het CPB staat bij de vraag wat rendabele regelingen zijn heel vaak het woordje «onbekend». Is het intrinsiek onmogelijk om dat te berekenen? Of is dat misschien afhankelijk van de definitie van wat rendabel is? Laat ik het toelichten. Een respectabele collega van een respectabele partij zei laatst tegen mij: je kan beter investeren in hoger opgeleiden, want die zijn economisch waardevoller; dat zie je namelijk al omdat ze een hoger salaris verdienen. Ik huiverde bij die uitspraak. Een timmerman die weet hoe je een spijker recht in het hout slaat, doet voor mij echt werk. Wat is in uw vak rendabel? In hoeverre kunt u los van zo'n ideologisch verschil rekenen aan dit soort dingen? Wat is er nodig om meer te weten en minder het woordje «onbekend» in die tabellen te zien?

Mevrouw **Van der Wiel**:

Wij vonden het zelf ook onbevredigend dat we, zeker in het hoofdstuk in Kansrijk Onderwijsbeleid over scholing voor werkenden, van de 28 mogelijke maatregelen maar van 8 iets wisten over effectiviteit. Dan hebben we het nog niet eens over rendabiliteit. Wij zouden heel graag meer onderzoek zien – dat is zeker ook mogelijk in dit domein – en meer experimenten om te leren wat echt werkt en wat niet echt werkt. Ik heb het dan vooral over effectiviteit: bereikt het het beoogde doel? Dat is nog

iets anders dan de vraag: is het rendabel, komen de euro's die eraan besteed worden terug en zo ja, in meerdere of mindere mate? Dat is nog een veel ingewikkelder vraag. Daar wil ik het even bij laten.

De heer **Bruins** (ChristenUnie):

Denkt u dat het wetenschappelijk mogelijk is rendabiliteit te berekenen, los van ideologie?

Mevrouw **Van der Wiel**:

Voor ons is het heel belangrijk om dat los van ideologie te doen, want wij zijn een onafhankelijk instituut. Het voordeel van onderwijsinvesteringen en dus ook investeringen in een leven lang leren, is dat er vaak een positief getal uitkomt, zelfs als je het rendement heel nauw definieert. Bijvoorbeeld bij de maatregelen voor het initieel onderwijs kijken wij alleen naar de inkomensstijging voor het individu over het leven. Dat rekenen we terug naar de huidige situatie. Dat is een nauwe definitie, want je rekent niet mee wat er minder aan criminaliteit en meer aan burgerschap en andere baten van onderwijsinvesteringen teweeggebracht wordt. Dan zie je dat lang niet alle, maar wel veel mogelijke maatregelen een positief saldo laten zien. Dat is een voordeel waardoor het mogelijk is om in dit domein zo onafhankelijk mogelijke berekeningen te maken.

De heer **Van Meenen** (D66):

Zo meteen komt de heer Kalshoven op uw plek zitten. Hij heeft ons al laten weten dat hij ervoor pleit om miljarden extra te investeren in een leven lang leren. Als het aan het CPB zou liggen, waar zouden die dan naartoe moeten?

Mevrouw **Van der Wiel**:

Die vraag kan ik niet beantwoorden, want dat is een politieke vraag.

De heer **Van Meenen** (D66):

Nee, zo makkelijk komt u niet van mij af. U krijgt momenteel allerlei plannen van politieke partijen. Daar gaat het CPB iets van vinden. Dat wachten wij allemaal af. Het een is dus effectiever dan het ander. Van 20 van de 28 mogelijke maatregelen kunt u niets zeggen, maar van de andere wel. Wat zou op basis van wat u wel weet het meest effectieve zijn? Waarin zou je ze moeten stoppen? Of moet je er gewoon niet aan beginnen? Wat zou uw advies zijn? Tenslotte is het CPB er toch ook voor om Nederland beter te maken?

De **voorzitter**:

Mijnheer Van Meenen, mevrouw Van der Wiel is even aan het nadenken. Het is wel lastig nadenken als u vier vervolgvragen stelt.

Mevrouw **Van der Wiel**:

Ik vat de vraag als volgt op. Als je als overheid een leven lang leren wilt stimuleren, wat is dan verstandig beleid? Ik val dan terug op wat we in onze evaluatie van de scholingsaftrek hebben opgeschreven. Aan het eind hebben we een vergelijking gemaakt tussen fiscale maatregelen en een uitgavenregeling. Een uitgavenregeling kan een subsidie zijn en wordt ook weleens een voucher genoemd. Het gaat erom dat je een regeling optuigt om mensen financieel te helpen om aan scholing deel te nemen. We hebben daarbij drie punten meegegeven die van belang zijn om tot een hoge effectiviteit van de regeling te komen. Het eerste punt is dat doelgroepenbeleid belangrijk lijkt. Bepaalde groepen hebben meer moeite met of nemen minder automatisch deel aan een leven lang leren. Daar lijkt sprake te zijn van een marktfalen. De mensen zelf zijn soms wat kortzichtig en zien niet in wat het nut kan zijn van met name omscholing totdat het te laat is. Er zijn bepaalde groepen, bijvoorbeeld zelfstandigen,

die geen werkgever hebben en die automatisch een bepaalde rol overnemen. Ouderen en parttimers nemen ook minder deel aan scholing. Voor die mensen is er logischer sprake van een rol voor de overheid. Het tweede punt is bekendheid met de regeling. Als je het gebruik wilt stimuleren, moet de regeling bekend zijn. Het moet ook eenvoudig zijn om er gebruik van te maken. Bij veel regelingen zie je dat hoogopgeleiden er sneller toegang toe hebben en sneller snappen waar zij moeten zijn. Dat is belangrijk.

Het derde punt is voorfinanciering. Als je kwetsbare groepen wilt stimuleren, moet je ervoor zorgen dat zij niet van tevoren uit eigen zak hoeven bij te dragen.

Mevrouw **Asante** (PvdA):

Ik wil de doelgroepen met u opsommen, ook ingegeven door wat vanmorgen al door voorgaande sprekers is gezegd: lager opgeleiden, zzp'ers, vluchtelingen, flexwerkers en ouderen. Ben ik nog iemand vergeten?

Mevrouw **Van der Wiel**:

Kunt u uw lijstje herhalen?

Mevrouw **Asante** (PvdA):

Lager opgeleiden, zzp'ers, vluchtelingen, flexwerkers en ouderen.

Mevrouw **Van der Wiel**:

Parttimers. Mensen die in het mkb werken, hebben over het algemeen ook minder mogelijkheden om aan scholing deel te nemen. Dat zijn nog anderen die wij noemen in Kansrijk Onderwijsbeleid.

Ik wil nog een groep toevoegen. In de policybrief over polarisatie noemen we een relatief kansrijke groep, namelijk mensen die zich met een havo- of vwo-opleiding op de arbeidsmarkt bevinden. Zij zijn er nooit in geslaagd om een hogere opleiding af te ronden terwijl je wel zou kunnen verwachten dat zij van huis uit dat talent bezitten. Dat zijn mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt. Waarschijnlijk is het relatief eenvoudig om aan hen een hogeronderwijsopleiding aan te bieden.

De **voorzitter**:

We zijn aan het einde gekomen van de tijd die we voor u gereserveerd hebben. Dank u wel voor al uw antwoorden en de nuanceringen.

De vergadering wordt enkele ogenblikken geschorst.

De **voorzitter**:

Mijnheer Kalshoven, welkom. Fijn dat u bent gekomen. U bent econoom en ondernemer en we kennen u natuurlijk als columnist. U hebt voor dit gesprek een position paper aangeleverd, waarvoor dank. In dit gesprek willen wij het met u hebben over een leven lang leren en de effecten daarvan. Wij hebben als commissie met elkaar afgesproken dat steeds één lid het voortouw neemt bij elk gesprek. Mevrouw Asante van de Partij van de Arbeid zal u de eerste vragen stellen.

Mevrouw **Asante** (PvdA):

Mijnheer Kalshoven, welkom en dank voor uw komst. In uw position paper geeft u negen argumenten waarom een leven lang leren belangrijk is, van meegaan met technologische ontwikkelingen tot kansengelijkheid, investeringsbescherming en de markt. Wat zou volgens u het doel moeten zijn van een leven lang leren en waarvoor is de overheid in dit kader verantwoordelijk?

De heer **Kalshoven**:

Voorzitter. Het is fijn dat ik hier mag zijn. Het antwoord op de vraag ligt eigenlijk besloten in de argumentatie in mijn position paper. Wij hebben met elkaar een verzorgingsstaat gemaakt, zo u wilt een sociaal contract afgesloten dat allerlei effecten heeft op hoe mensen zich gedragen. Een leven lang leren kan ertoe bijdragen dat het contract beter gaat werken. Vandaar ook mijn oproep: mag de schaal der dingen wat groter zijn dan er nu over gesproken wordt? Ik geef een concreet voorbeeld. Zeg even dat we grofweg 50 miljard euro per jaar uitgeven aan sociale zekerheid niet zijnde AOW, dus voor volwassenen die in principe zouden kunnen werken. Een deel van die kosten voor sociale zekerheid zouden we allicht kunnen vermijden, als we meer zouden investeren in het menselijk kapitaal van de betrokkenen. Afgezien van politieke voorkeuren die je kunt hebben voor emancipatie, het laten doorgroeien van mensen enzovoorts, waar ik trouwens ook wel van ben, zie ik het vooral als een manier om ons sociaal contract efficiënter te maken. Als we mensen meer gelegenheid geven om te leren en ze daar soms toe dwingen als dat nodig is zodat zij beter in staat om zelfstandig in hun inkomen te voorzien, dan maken we Nederland rijker, beter en slimmer.

Mevrouw **Asante** (PvdA):

Ik maak een bruggetje met gebruikmaking van het woord «meer». U zegt dat het niet gaat om honderden, niet eens om duizenden, maar om tienduizenden euro's per persoon. U houdt een pleidooi voor groot en grootschalig, terwijl we weten dat er onzekerheid is over de effectiviteit van een aantal maatregelen. Wat is uw onderbouwing voor die grootschalige aanpak?

De heer **Kalshoven**:

Eerder vanochtend vroeg de commissie aan Wim Groot of er dingen zijn die wij van andere landen kunnen leren. Wim antwoordde daarop eigenlijk met nee; misschien van het volwassenenonderwijs in Zweden, maar daar hield het voor hem ook wel mee op. Dat is niet zo gek. Nederland heeft een prima onderwijssysteem. Er valt overal over te zeuren, maar het is een prima onderwijssysteem. We zitten in de wereld aan de bovenkant van de lijst van landen waar goed beleid wordt gevoerd. Als je het nog beter wilt maken, kom je bijna noodzakelijkerwijs in wateren terecht waarin nog niet eerder is gezeild. Een van die wateren is een leven lang leren op een wat grotere schaal dan wij nu gewend zijn. De maatregelen waarover het net in de bijdrage van het CPB ging, zijn maatregelen uit een kansrijk onderwijsbeleid. Voor zover we al iets weten, gaat het over klein bier. Dan gaat het over een vouchertje van € 1.000 of een dagje training. Met € 1.000 wordt de timmerman bij De Vries Jachtbouw, waar ik vrijdag op bezoek was en waar ze grote schepen maken, niet op een leeftijd van tussen de 40 en 50 omgeschoold naar een beroep dat hij wel kan volhouden, op een leuke manier, tot hij 70 is. We moeten een stap voorwaarts zetten, maar weten niet precies hoe dat moet. Wat we wel weten, is dat er groot geld mee gemoeid is. In het verlengde van wat Maarten Camps, de sg van Economische Zaken, twee weken geleden schreef in zijn stuk in ESB, zou ik zeggen: laten we groots en meeslepend experimenteren. Dan denk ik bijvoorbeeld aan het volgende, want concreter is beter. Alle doelgroepen waar u in geïnteresseerd bent, kun je samenvatten als hbo-min. Laten we voor 100.000 hbo-minners op een individuele scholingsrekening € 25.000 storten en dan eens kijken wat er gebeurt. Dat lijkt mij concreet, het lijkt me tastbaar en het is groots en meeslepend. Misschien komen we er dan achter dat ik hier nu uit mijn nek sta te kletsen, maar dat heb ik er dan graag voor over.

De **voorzitter**:

Mijnheer Van der Ree, wilt u over dit prachtige vergezicht een vraag stellen?

De heer **Van der Ree** (VVD):

Jazeker. Dank en welkom, mijnheer Kalshoven. Ik heb een vraag voortbouwend op de vraag van mevrouw Asante en uw antwoord daarop. U pleit voor een miljardeninjectie. Ik denk dat we, voordat we het over dit soort bedragen gaan hebben, eens moeten kijken wat er nu gebeurt. U schrijft in uw position paper dat er op dit moment per Nederlander € 120.000 tot € 160.000 wordt geïnvesteerd in initieel onderwijs. Zou je dat bedrag, zeker voor die middengroepen, effectiever kunnen inzetten? Dus zou je het bedrag dat nu al wordt besteed, effectiever kunnen inzetten, zonder dat er extra geld bij komt? En zo ja, hoe zou dat moeten gaan?

De heer **Kalshoven**:

Ja, dat kan wel. Het Nederlandse onderwijssysteem is een prima onderwijssysteem, maar het kent ook raadsels. Een van die raadsels in het Nederlandse onderwijssysteem is de besteding van tijd. Als we van elk onderwijsjaar drie weken vakantie afsnoepen, hebben we in het leven van een kind en van een jongvolwassene een jaar gewonnen. Als we een jaar winnen, winnen we een jaar salaris. Een modaal jaarsalaris is € 35.000, alstublieft. Dat is één, gewoon anders omgaan met tijd. Iets anders is vrij raadselachtig. Ik ben econoom: de productiefunctie van onderwijs is nogal lastig vast te stellen. Eigenlijk weten we over heel veel dingen niet zo goed wat nu de beste manier is. Hoe leer je iemand zo snel mogelijk iets? Voor mensen die op het gemiddelde zitten of in de buurt daarvan, gaat het allemaal prima. Daar is de staande onderwijspraktijk op aangehaakt. Daar heeft die praktijk ervaring mee. Het ging hier eerder over het praktijkonderwijs, de onderkant van de talentenverdeling. Het ging hier vanochtend over «moeilijk leerbare kinderen», maar dat is gewoon een bak vol zeer heterogene moeilijkleerbaarheid. Daar zit van alles in, van kinderen met een laag IQ tot sociale problemen, tot medische vraagstukken enzovoorts. We weten eigenlijk niet zo goed hoe we die laagste groep het beste en het meest efficiënt dingen kunnen leren. Dat is niet per se in een klaslokaal. Dus als de vraag is hoe we bestaand geld beter kunnen benutten voor die middengroepen, dan zou ik zeggen: je moet twee dingen doen, namelijk anders omgaan met tijd – minder vakantie, zo simpel is het – en je moet nieuwsgieriger zijn naar nieuwe productiemethoden in het onderwijs, om ervoor te zorgen dat mensen aan de onderkant naar het midden toe efficiënter, leuker, met meer plezier dingen gaan leren. Ook daarvoor zou ik zeggen: laten we er vooral eens mee experimenteren.

De heer **Van Meenen** (D66):

Zeer interessant. Ik ga even door op de vergelijking die u maakt. U zegt dat er per kind € 120.000 tot € 160.000 wordt geïnvesteerd in het initieel onderwijs en dat is vergelijkbaar met het kopen van een huis, alleen onderhouden de meeste mensen hun huis wel, terwijl we de opleiding die er heeft plaatsgevonden, eigenlijk niet onderhouden. Daar zou de overheid een taak in moeten nemen, zoals ze dat ook doet bij het blijven subsidiëren van het bezit van dat huis en van een pensioen en noem het allemaal maar op. U noemt die twee voorbeelden vast niet toevallig. Bedoelt u ook dat die investering in die opleiding ten laste zou kunnen gaan van andere investeringen die de overheid doet in het leven van mensen?

De heer **Kalshoven**:

Dat is een leuke vraag. Het lijkt mij terecht om te zeggen dat het overheidsbeleid van de afgelopen decennia heel erg gericht was op het stimuleren van de opbouw van financieel vermogen, ofwel pensioen, ofwel de eigen woning. Dat was heel succesvol in de zin dat heel veel mensen een eigen huis hebben, daar soms ook nog een positief

vermogen aan overhouden en dat het pensioensysteem nog ruimhartig is. Het is groot, het is veel, het is meeslepend. We hebben ons onvoldoende gerealiseerd dat naarmate je mensen meer stimuleert om te sparen voor later, ze minder aandacht hebben voor het onderhoud van hun menselijk kapitaal. Het is nooit de bedoeling geweest om dat effect mede te veroorzaken, maar ondertussen hebben we dat wel gedaan. We hebben inmiddels de pensioenleeftijd opgeschoven, waardoor het onderhoud van het menselijk kapitaal alleen maar belangrijker is geworden dan het vijftien jaar geleden was, toen er nog VUT en prepensioen was. Ik denk dat we veel minder subsidie moeten investeren in het pensioen en de eigen woning. We doen er goed aan om meer te investeren in het onderhoud van menselijk kapitaal.

Mevrouw **Asante** (PvdA):

Ik zou nog wel een hele middag met u van gedachten willen wisselen, maar ik heb nu één vraag. Ik hoor u een warm pleidooi houden voor meer investeringen op de lange termijn. Ik wil u een vraag stellen over productie. Mijn idee is dat het op de arbeidsmarkt van de toekomst minder zal gaan om welk diploma je hebt en veel meer om twee andere functies van het onderwijs, namelijk je persoonlijke ontwikkeling en je socialisatie-ontwikkeling. Ik ben benieuwd naar uw antwoord op de vraag op welke manier we die andere twee productiefuncties van het onderwijs kunnen verbeteren voor die groep voor wie het ontwikkelen van kennis niet altijd voorop heeft gestaan en leuk is.

De heer **Kalshoven**:

Dat is een heel fijne vraag, mevrouw Asante, waarvoor dank. Kennen jullie het boek *How Children Succeed* van Paul Tough? Als u dat boek niet kent, zet het dan op uw lijst. Het is namelijk gewoon leuk om te lezen, maar sluit hier ook precies op aan. In feite is de vraag welke vaardigheden we mensen willen leren in het onderwijs en daarbuiten, want dat moeten we dan iets breder zien. Hierover wordt op dit moment vrij fundamenteel nagedacht bij de OESO. We hebben ze daar vorig jaar een beetje mee mogen helpen. Bij de OESO stellen ze zich de vraag wat we kinderen moeten leren opdat zij een succesvol leven kunnen leiden. Volgens mij is er wel consensus over een deel van het antwoord, namelijk dat het niet alleen gaat over cognitieve vaardigheden, maar ook over niet-cognitieve vaardigheden zoals sociale vaardigheden, emotionele vaardigheden en character building. Ik ben het eens met de taxatie dat die elementen van menselijk kapitaal, dus het mentale kapitaal en het sociale kapitaal, veel belangrijker zijn geworden dan ze vroeger waren, een tendens die vermoedelijk in de toekomst eerder zal versterken dan afzwakken. Daarom is de discussie rondom de commissie-Schnabel – u weet allen wat ik bedoel: vaardig, aardig, waardig – zo belangrijk en daarom is het ook zo belangrijk dat jullie, als jullie het de volgende keer hebben over initieel onderwijs, niet meer toestaan dat alleen het «vaardig» in het curriculum komt, terwijl het «aardig» en het «waardig» worden gezien als leuke bijkomstigheid, want zo is het niet. Aardig en waardig zijn nevensgeschikt aan vaardig. Zo moeten ze ook in het curriculum staan en onderwezen worden. Dat is ook een voorbeeld van een productiefunctie in het onderwijs waar nog te weinig innovatie plaatsvindt.

De heer **Bruins** (ChristenUnie):

Ik krijg wel een warm hart van wat u zegt. Aardig en waardig, character building... Ik ken auteurs uit de eerste helft van de vorige eeuw die daarover schreven als basis van educatie. Ziet u dat dan als vakken in het toekomstige onderwijs? Of kunt u een beetje doordenken over de vraag hoe je dit dan inbouwt in de identiteit van een school en het lerarenkorps?

De **voorzitter**:

Dat is misschien iets buiten de orde van een leven lang leren, maar het is niettemin een interessante vraag.

De heer **Kalshoven**:

Als multinationals hun subsidiarities in landen aansturen op nettowinst, dan krijgen ze nettowinst. Sturen ze aan op bruto bedrijfsresultaat, dan krijgen ze bruto bedrijfsresultaat. Het eerste wat je hierop volgens mij moet zeggen is dit: als je scholen aanstuurt op cognitieve uitkomsten, dus zeg maar Cito-achtige dingen, dan krijg je Cito-achtige dingen. Dat is niet zo gek. Die andere aspecten van vorming moet je harder maken, toetsbaar, afdwingbaar en observeerbaar. Daar zitten verschillende aspecten aan. Het minste wat je kunt doen, is de kennis hierover toetsen in een Cito-achtige omgeving. Ik kan proberen sociaal vaardig te zijn. Dat is af en toe best moeilijk, maar ik kan in elk geval op school leren, zoals we dat ook gewend zijn, wat sociale vaardigheid is, welke elementen daarbij van belang zijn, in welke zeven stappen er van een hork een sociaal vaardig iemand gemaakt kan worden. Je kunt in elk geval de cognitieve kant van aardig en waardig toetsen. Ik weet het antwoord niet op die vraag, want dit zijn natuurlijk vooral dingen die je in de praktijk wilt toetsen en daarop weet ik het antwoord nog niet zo goed. Zal ik het hier voor nu bij laten?

De **voorzitter**:

Dat lijkt me verstandig. Ik kijk even of er nog een allerlaatste vraag is. Anders wil ik u de gelegenheid geven om zelf nog iets te berde te brengen waarvan u in de voorbereiding dacht: als ze me die vraag gaan stellen, dan ben ik daarop voorbereid.

De heer **Kalshoven**:

Ik wil wel één ding zeggen over het kleine bier, want dat is ook belangrijk. Die hele discussie over O&O-fondsen snap ik niet zo goed. Dat zijn namelijk nuttige instituties. Er wordt een beetje van de loonsom afgesnoept om te investeren in menselijk kapitaal in een bepaalde sector. Dat is nooit verkeerd. Het feit dat het ook een goed idee is om te investeren in vaardigheden buiten je eigen sector, doet er niets aan af dat het ook goed is om te investeren in vaardigheden binnen een sector. Ik snap dat «gebitch» over die O&O-fondsen dus niet zo goed. Daarnaast is er nog het begrip «dead weight loss». Dat komt ook terug in studies over effectiviteit en die hele fiscale aftrek: we gaan iets subsidiëren, maar dat zou ook zijn gebeurd als het niet was gesubsidieerd. Ook vanuit economisch perspectief kun je op heel veel van dat soort dingen kritiek hebben. Je kunt zeggen: dat is zonde van mijn belastinggeld. Ik zou u in overweging willen geven dat onderwijs op dat punt net een beetje anders is. Het is namelijk niet zo erg om een beetje geld te vermorsen in het opleiden van mensen. In die zin is dat iets anders dan geld vermorsen in iets waar u ook zo al mee bezig bent. Ik pleit ervoor om, als netjes is uitgerekend dat er een dead weight loss is, te denken: o, oké, dead weight loss; goed, dan weten we dat maar, maar dat betekent niet dat we het niet moeten doen.

De **voorzitter**:

Dat lijkt me een mooie slotzin. Dank u wel voor uw inbreng. Ik dank de leden voor hun vragen. Wij pauzeren tot 13:00 uur.

De heer **Kalshoven**:

Dan wens ik u een smakelijk eten.

De vergadering wordt van 12.17 uur tot 13.00 uur geschorst.

Blok 2: Opleidingen

Gesprek met:

Hans Everhardt, bestuursadviseur CvB en programmamanager vsv bij ROC Noorderpoort, Groningen

Peet Ferwerda, directeur MBO Life Sciences, Friesland College, praktijk-route mbo

Ancella Evers, coördinator AD Officemanagement bij hogeschool Windesheim

Fokke Aukema, directeur deeltijd van de HAN

Eric Verduyn, directeur NCOI

De voorzitter:

We zijn toegekomen aan het tweede blok. Van harte welkom, mijnheer Everhardt. Er zouden vandaag drie vertegenwoordigers van het mbo langskomen, maar mevrouw Judith Dalm heeft moeten afzeggen omdat zij ziek is en de heer Ferwerda, die afkomstig is uit Friesland, heeft de zaal nog niet bereikt. We hebben afgesproken dat u in uw eentje én het hele Noorden moet vertegenwoordigen, aangezien de Friezen er niet zijn, én het hele mbo.

Mijnheer Everhardt, u bent bestuursadviseur van het college van bestuur bij ROC Noorderpoort in Groningen. U bent daar ook programmamanager van een project voor voortijdig schoolverlaters. U hebt in de regio Groningen uitgebreide ervaring opgedaan met een leven lang leren in het mbo, met onder meer aandacht voor laagdrempelig onderwijs voor volwassenen in de bijstand met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. U hebt een position paper aangeleverd, waarvoor dank. Hierover willen we graag met u spreken. De commissie heeft per genodigde een bepaalde set vragen geformuleerd en iemand aangewezen om hiermee te starten. In dit geval is dat mevrouw Asante van de Partij van de Arbeid. Zij zal het spits afbijten. Daarna kunnen de andere leden hun vragen stellen.

Mevrouw **Asante** (PvdA):

Goedemiddag, mijnheer Everhardt. Fijn dat u er bent. In uw position paper schrijft u: middels flexibilisering van de huidige kwalificatiestructuur zouden burgers permanent leren makkelijker zelf kunnen vormgeven. Kunt u toelichten hoe die flexibilisering eruit moet zien?

De heer **Everhardt**:

Allereerst hartelijk dank dat ik bij deze commissie aanwezig mag zijn. Ik voel een zware druk om het hele mbo te vertegenwoordigen, maar ik ga mijn uiterste best daarvoor doen. Ik heb getracht om in mijn position paper een aantal statements op papier te zetten op basis van mijn ervaringen op de dagelijkse werkvloer en in de samenwerking die ik dagelijks ontmoet in de keten.

Eerst ga ik in op de flexibilisering van het mbo. Ik heb in de rapportage over een leven lang leren gelezen dat flexibilisering wordt gekoppeld aan keuzedelen. In mijn ogen zijn keuzedelen maar zo'n beperkte vorm van flexibilisering dat ik voorstander ervan ben dat de kwalificatiestructuur meer zou moeten flexibiliseren. Ik wil geen oude koeien uit de sloot halen – ik loop al aardig lang rond in het onderwijs – maar ik ken uit de historie kwalificatiestructuren die beter toegesneden waren op het flexibiliseren en op het halen van deelcertificaten, waarbij men met deelcertificaten een volledige kwalificatie kon halen. Met de huidige kwalificatiestructuur vind ik dat dit is verslechterd en is de mogelijkheid om een leven lang te leren minder geworden.

Mevrouw **Asante** (PvdA):

Zegt u daarmee dat flexibilisering het verzamelen van certificaten inhoudt?

De heer **Everhardt**:

Flexibilisering houdt het volgende in. Wil je op de arbeidsmarkt goed terechtkomen, vragen werkgevers vaak een diploma. Eerst kijken ze naar een diploma en vervolgens naar wie je bent, wat je kunt en welke competenties je hebt. Eerst wordt echter altijd een screening gedaan op een volwaardig diploma. Ik gun alle burgers ook dat zij een volwaardig diploma halen. Een volwaardig diploma is in mijn ogen nog steeds een optelsom van onderdelen van een niveau 1- en niveau 2-opleiding, die leiden tot een volledig diploma. Dat maakt je startpositie op de arbeidsmarkt beter, los van je persoonlijke competenties en eigenschappen die soms helpen om ergens te worden aangenomen.

Mevrouw **Asante** (PvdA):

U geeft in uw paper aan dat een leven lang leren vraagt om een andere houding van werkgevers ten opzichte van scholing van hun werknemers. Hoe zou de houding van werkgevers moeten zijn en hoe kunnen we die bereiken?

De heer **Everhardt**:

We hebben een aantal heel goede werkgevers; laten we daarmee beginnen. Dat zijn werkgevers die of maatschappelijk geëngageerd zijn of hun scholingsbeleid voor hetzij hun eigen werknemers hetzij toekomstige werknemers goed op het netvlies hebben staan en daar ook in bewegen. Kijk naar het domein zorg, dat een heel goede meerjarenperspectiefplanning heeft. Het mbo betreft vooral midden- en kleinbedrijf. Daaronder valt de fietsenmaker op de hoek of de slager die ergens in een winkelcentrum zit. Diegene is niet bezig met een meerjarenpersoneelsplanning, maar alleen met de vraag hoe hij overleeft, hoe hij zijn bedrijf draaiende houdt en hoe hij kwalitatief goed personeel krijgt. Juist die werkgevers voor het mbo zijn de crux in het succesvol opleiden van onze jongeren. Ik zie dat jongeren bij een baas heel goed terechtkomen, maar dat er geen meerjarenperspectief is vanuit de werkgeverskant. Dat vraagt om een iets andere houding, met name van het mkb-gebied. Ik noem een voorbeeld bij ons in de regio: de Eemshaven. Toen deze gebouwd werd, was heel Groningen laaiend enthousiast, want deze zou enorme werkgelegenheid bieden voor laagopgeleide mensen. Alles wat het niet is geworden, is dat het werkgelegenheid voor laagopgeleide mensen is geworden, want het zijn de hoge professionals, minimaal niveau 4 en het liefst 5 en 6, die daar aan het werk zijn. Het bouwen van al die installaties is gebeurd door consortia die door heel Europa gaan en niet door burgers uit onze samenleving.

De heer **Van der Ree** (VVD):

Mijnheer Everhardt, dank voor uw komst. Ik zie in uw cv dat u zich vanuit het roc ook bezighoudt met de leerplicht. De leerplicht loopt tot 16 of 18 jaar, maar er is ook nog een zekere zorgplicht voor mensen zonder startkwalificatie tot 23 jaar. Die wordt door gemeenten uitgevoerd. Je kunt dat ook een beetje zien als volwassenenonderwijs, als een leven lang leren: zorgen dat mensen die het op hun 16de misschien niet lukt, het wel lukt op hun 22ste. Werkt dat beleid goed of kan de overheid volgens u nog wel aan knoppen draaien om al die jongens en meisjes die tot hun 23ste geen startkwalificatie hebben, alsnog goed toegerust te laten zijn voor de arbeidsmarkt?

De heer **Everhardt**:

Het lastige is dat we het over leeftijd hebben. Leeftijden maken het proces vaak heel complex. De jeugdzorg loopt tot 18 jaar, daarna hebben we het opeens over de Wmo en de Participatiewet. Bij het vsv hebben we het over 23 jaar en in de Participatiewet over 27 jaar. Het zijn zeer complexe processen met gemeenten om daar de goede samenwerking in te vinden.

Het antwoord op de vraag of gemeenten daarin goed geëquipeerd zijn is dat zij dat redelijk goed tot goed zijn. Het verschilt ook heel erg per gemeente. Ik werk in een provincie met op dit moment 23 gemeenten. Dat houdt in dat er 23 keer beleid is, namelijk per gemeentebestuur. Dat maakt het een boeiend en complex proces. Dan heb ik ook nog burgers die met name in de kop van Drenthe wonen en die in Groningen op school komen. Daardoor heb ik er nog vier of vijf gemeenten bij waarmee ik ook nog zaken moet doen. Dat is vrij divers. Het arbeidsmarktbeleid en de arbeidsmarktregio vallen onder de provincie Groningen en de kop van Drenthe. Dat maakt het wel iets makkelijker, maar dan zie ik weer dat er toch subregionaal gewerkt wordt en soms heel lokaal, terwijl het mbo juist belang heeft bij een meer provinciale aanpak omdat ze allemaal in de stad Groningen op school zitten.

Voor mij begint een leven lang leren eigenlijk al bij de voorschoolse educatie tot het maakt mij niet uit welke leeftijd. Wat mij betreft is leeftijd een irrelevant begrip en gaat het er veel meer om dat we burgers goed equiperen om succesvol in de samenleving te zijn als succesvol burger, maar zeker ook als succesvol werknemer. Op welke leeftijd dat gebeurt, maakt mij niet zo uit.

Wat er speelt, is dat gemeenten proberen de drie decentralisaties aan elkaar te verbinden: de jeugdzorg, de Wmo en de Participatiewet. Daar zitten verschillen in per gemeente. Sommige gemeenten hebben zelfs al een eigen taskforce om hun eigen interne processen op elkaar af te stemmen. Als mbo kloppen wij altijd bij de gemeenten aan als jongeren ondersteuning nodig hebben of als zij scholing, extra scholing of ondersteuning bij scholing nodig hebben. Daar hebben we nog wel wat met elkaar in te doen de komende jaren.

De heer **Van der Ree** (VVD):

Ik kom nog even terug op de leerplicht-plus. U zegt: er zijn heel veel gemeenten. Dat geldt natuurlijk voor alle provincies. Zou het de oplossing zijn om het provinciaal te beleggen?

De heer **Everhardt**:

Ik zou vanuit mbo-perspectief heel blij zijn als we één RMC-regio hebben gekoppeld aan één arbeidsmarktregio. Dat voorstel heb ik al eens gedaan aan OCW. Daar wordt nog niet hard op gelopen, maar het helpt in ieder geval wel iets. Structuren zijn één, maar mensenwerk is twee. Het gaat vooral om het mensenwerk en niet om de structuur.

De **voorzitter**:

Dank u wel. Ik maak even van de gelegenheid gebruik om de heer Ferwerda van harte welkom te heten. Fijn dat u er bent, mijnheer Ferwerda. U bent in Friesland directeur van MBO Life Sciences bij het Friesland College. We hebben daarnet al de grap gemaakt dat de heer Everhardt in zijn eentje het mbo moest vertegenwoordigen, aangezien u een van de drie genodigden bent, maar er op dat moment nog niet was en mevrouw Dalm ziek is. Verder bent u projectleider strategische beleidsvorming en bent u intensief betrokken bij diverse regionale samenwerkingen. Daarover wil de commissie het graag met u hebben. We hebben met elkaar afgesproken dat steeds één Kamerlid het voortouw neemt bij de vraagstelling. De heer Everhardt heeft al een aantal vragen beantwoord; we zijn toch maar begonnen. In uw geval is de vragensteller de heer Van Meenen. Sorry dat u er gelijk middenin valt.

De heer **Van Meenen** (D66):

De voorzitter zal er ongetwijfeld voor zorgen dat het nog meer één gesprek wordt in plaats van twee losse gesprekken.

De **voorzitter**:

Dat is even zoals we het nu gaan doen. Daarna proberen we het gesprek te verbreden.

De heer **Van Meenen** (D66):

Eerst laten we u warmdraaien en onszelf ook. Mijnheer Ferwerda, kunt u toelichten hoe op het Friesland College, in het bijzonder de afdeling waarvoor u verantwoordelijk bent, Life Sciences, een leven lang leren is ingericht?

De heer **Ferwerda**:

Dat wil ik heel graag doen, maar eerst maak ik een kleine correctie. Ik ben geen directeur MBO Life Sciences meer. Ik ben wel de startende directeur geweest, maar ik heb nu een aantal strategische taken op mij genomen, met name op het gebied van crossovers en het samenwerken met bedrijven. Daardoor ben ik alleen nog werkzaam in de functie van projectleider strategische beleidsvorming.

De **voorzitter**:

Ik weet zeker dat de commissie ook vanuit uw nieuwe functie geïnteresseerd is in uw antwoorden.

De heer **Ferwerda**:

Heel goed, dank u wel.

Er is nogal wat veranderd de laatste tijd. Wij werken vanuit crossovers. MBO Life Sciences is een samenwerking tussen een roc en een aoc. Wij opereren in het Friese met name in de economisch belangrijke items agrofood, met name in de zuivelsector, en in de watertechnologie. We zitten vlak bij Wetzes, een technologisch topinstituut, en werken daar heel veel mee samen. Er is wel wat veranderd in de wijze waarop wij dingen doen. Wij zien een aantal veranderingen bij onszelf. Het onderwijs dat we aan de jongeren aanbieden, verandert. We doen meer samen met bedrijven in een samenwerking. In die samenwerking, die we de praktijkroute noemen, zien we ook dat we anders met bedrijven in contact komen en dat het effect van jongeren opleiden in een bedrijf ook een effect heeft op de mensen die er al werken. Men gaat opnieuw vragen stellen en komt daardoor zelf in een ontwikkelhouding. Waar wij vroeger heel veel in company of bedrijfsopleidingen deden en bbl-trajecten aanboden, is daar ook een verandering zichtbaar in de zin dat bedrijven meer proberen een lerende organisatie te worden. Het heeft zo zijn weerslag op wat er verwacht wordt van mensen, ook in het mbo. Een van de zaken is dat er een grotere regie op eigen ontwikkeling wordt verwacht, het benutten van je netwerk, en dat een andere bijdrage wordt geleverd dan men gewend was. Daar hoort ook een ander opleidingspatroon bij. Op cursus gaan, die afronden en daarna weer een paar jaar vooruit kunnen is er niet meer bij. Het wordt meer een continu proces. Wat wij daaraan doen, is dat wij bedrijven ook op die manier begeleiden. Bij Vitens hebben we een ontwikkelingstraject dat gericht is op de ontwikkeling van de mensen in de nieuwe beroepshouding en de persoonlijke kwaliteiten die daarvoor nodig zijn om wendbaar vakmanschap te tonen in een lerende organisatie. Bij andere bedrijven, bijvoorbeeld FrieslandCampina, zijn een aantal van onze docenten gedetacheerd om dat proces in het bedrijf op gang te brengen. Het idee van het gewoon aanbieden van cursussen, waarna het klaar is en een volgende cursus volgt omdat erom gevraagd wordt door het bedrijf, is aan het veranderen.

De heer **Van Meenen** (D66):

Ik mocht zelf toevallig vorige week bij uw school op bezoek komen, bij zo'n praktijkroute in de zorg. Dat was heel interessant. Er worden natuurlijk gewoon studenten opgeleid, maar tegelijkertijd is er een enorme aanwezigheid in dat bedrijf. Ik kan me voorstellen dat de mensen

die al bij dat bedrijf werken ook weer leren, in het licht van «hun leven lang leren». Zie ik dat goed?

De heer **Ferwerda**:

Ja, dat klopt. Er ontstaat een soort informeel leersysteem waarin die mensen een rol hebben en niet zozeer aan hun eigen ontwikkeling werken. We werken bijvoorbeeld samen met Vitens, vanuit het Centrum voor Innovatief Vakmanschap Water. Dat is de plaats waar de processen samen met die bedrijven ontstaan. We hebben bij Life Sciences bijvoorbeeld ook het Centrum voor Innovatief Vakmanschap Food Noord. Met Vitens hebben we plannen om heel nieuwe ontwikkelomgevingen te maken. Er komen dan steeds groepen mensen bij elkaar, van wie een aantal er is om te leren en een aantal er is om zijn probleem opgelost te krijgen. Hierdoor ontstaat een soort dynamische leerstructuur, die niet meer bestaat uit cursussen en overzichtelijke begin- en eindtrajecten.

De heer **Van Meenen** (D66):

We hebben net van de heer Everhardt gehoord hoe hij aankijkt tegen de rol van werkgevers, met name in het mkb. Ik vat het maar even kort samen: hij had daar wat zorgen over. Hoe is het aan uw kant? U hebt het nu over grote werkgevers, zoals Campina, maar hoe zit het met de mkb'ers, bijvoorbeeld met de ondernemers in de foodsector?

De heer **Ferwerda**:

Daar zie je een groot verschil. Het is inderdaad waar dat grote bedrijven een duidelijke visie hebben op ontwikkeling en soms lerende organisaties worden. Kleinere bedrijven zijn meer bezig met de gekte van de dag en de problemen van morgen en niet met heel veel verder. We zien ook dat er daar nog steeds een opleidingsstructuur is met een herkenbaar bbl-traject. Daar worden mensen dan naartoe gestuurd. Bij kleinere bedrijven worden mensen bij ons op school opgeleid, bij grotere bedrijven doen we het in company. Dat maakt het meteen spannend. Je kunt namelijk niet één lijn trekken daarin. Wij onderscheiden een soort van starttraject. De foodwereld is de laatste tijd met name een zij-instroomwereld geweest. Heel veel mensen komen voor een tweede kans in de foodwereld terecht. Zij moeten dan opgeleid worden. Zo'n initiële opleiding is heel goed te pakken in zo'n bbl-traject zoals we dat nu kennen. Dat is voor kleine en grote bedrijven gelijk. Het grote verschil zit hem in het stuk ontwikkeling dat daarnaast plaatsvindt. We moeten met dat verschil om kunnen gaan.

De heer **Van der Ree** (VVD):

Ik maak even een zijstapje. Vanmorgen spraken wij met zes wetenschappers, uiteraard ook over een leven lang leren. Af en toe ging het ook over het mbo. De helft van alle studenten, scholieren, in Nederland zit op het mbo, dus dat is ontzettend belangrijk. Ik leg mijn vraag aan u beiden voor. Dan moet u zelf maar bekijken wie daarop antwoordt, misschien wel allebei. De wetenschappers hebben vanmorgen drie belangrijke dingen gezegd over het mbo. Ten eerste zou het alumni beleid beter moeten en kunnen, ook om het leven lang leren op termijn beter te stimuleren. Ten tweede zouden we een jaar winnen als we wat minder vakantie zouden hebben in het onderwijs. Dat jaar zouden we tegen hetzelfde budget kunnen inzetten voor een leven lang leren. Ten derde is het mbo in Nederland van topniveau. We zitten aan de bovenkant van alle ontwikkelde landen. We zouden echter van Duitsland kunnen leren als het gaat om vakmanschap en van Zweden kunnen leren als het gaat om volwassenenonderwijs. Ik hoor graag uw reactie op deze drie stellingen die vanochtend zijn geponeerd.

De heer **Everhardt**:

Ik begin met de alumni. Daarin hebben ze volkomen gelijk. Daar zijn we nog niet goed genoeg in. Het mbo heeft de laatste jaren aardig wat regels over zich uitgestort gekregen. Dat heeft interne processen met zich gebracht. Ik zie dat de focus is verlegd naar een invoering van een nieuwe kwalificatiestructuur, cascadebepoortstelling en alles waar daar annex aan is en naar het pedagogische proces met onze studenten en dus ook met onze alumni. De komende jaren mag dit wel wat meer focus hebben. Dat statement is volkomen terecht.

Over de vakanties kunnen we heel lang of kort discussiëren. Onze medewerkers hebben een werkload van 1.600 zoveel uur per jaar. Waar ze die uitvoeren, maakt me helemaal niets uit. Het moet gewoon gebeuren binnen die uren. Punt. De mbo's kennen ondertussen ook de zomer-scholen als variant om jongeren en jongvolwassenen voor te bereiden op de start van hun opleidingstraject na de zomer. We investeren dus al in de zomerperiode in het onderwijs. Dat is het wat mij betreft. De heer Ferwerda mag het afmaken.

De heer Ferwerda:

Ik ben het eens over het alumnibeleid. Dat is altijd het stiefkindje van wat wij doen. Het blijft altijd ergens achter in de rij staan. Ik ben het ook helemaal eens over de vakanties. Het zou anders moeten. Het bijzondere is wel dat ik zelf in de vakantie maar twee of drie weken weg ben en daarnaast bij bijna geen enkel bedrijf gehoor vind. Het is dus een beetje aan beide kanten het geval. Het is wel een mooi onderwerp om te benoemen. Daar zou winst uit te halen zijn.

Het vakmanschap is ook heel bijzonder. De rol die wij hebben bij opleidingen voor bedrijven verandert langzaam van de rol van kennisdrager naar de rol van degene die de mensen in ontwikkeling brengt en het leerproces begeleidt. Wij gebruiken bij opleidingstrajecten voor bedrijven heel vaak specialisten uit het bedrijf zelf, om het vakmanschap boven water te krijgen. We hebben niet de illusie dat we bij zijn op het allerhoogste innovatieniveau. Dat willen we ook niet meer zijn. We hebben veel meer verstand van het in ontwikkeling brengen van mensen, het begeleiden van leerprocessen en ook het verbinden met basiskennis en de verdieping die daarbij hoort. Het is heel belangrijk dat mensen leren wat de onderliggende theorieën zijn. Dat vakmanschap moet wat ons betreft echter heel erg komen van de samenwerking met de bedrijven. Zo doen we dat ook in de CIV's.

De heer Van der Ree (VVD):

Ik heb nog een vervolgvraag over het alumnibeleid. U zegt beiden dat dit beter kan en beter moet. Volgens mij is daar geen overheidsbeleid voor nodig. De scholen kunnen dit zelf vormgeven, eventueel samen met de MBO Raad. Wordt er op MBO Raad-niveau over gesproken? Wat kan er de komende jaren concreet gedaan worden om oud-studenten beter te volgen en hun waar mogelijk aanvullende opleidingen aan te bieden?

De heer Everhardt:

Binnen de MBO Raad wordt daar enigszins over gesproken. Ik formuleer het voorzichtig, want deze topic staat niet boven aan de wensenlijst van de MBO Raad. Voucherachtige constructies zouden hier zeker bij helpen. Wij kunnen bijvoorbeeld een student die bij ons een niveau 2-diploma krijgt, een voucher geven waarin staat dat hij de komende vijf of tien jaar bij ons mag terugkomen om onderdelen van niveau 3 of misschien zelfs een volledige bbl op niveau 3 te doorlopen. Zo iemand is hartstikke welkom. Dat zou zeker helpen.

De heer Ferwerda:

Ik denk ook dat we die alumni voor een deel nodig hebben om de mensen in het zicht te houden. De praktijk bij ons is dat opleidingen op het niveau

van bbl en steeds meer maatwerkopleidingen, die niet bekostigd zijn omdat die niet meer passen in de structuur, heel vaak op initiatief van een bedrijf plaatsvinden. Er zijn dus mensen die zelf het initiatief nemen, een leven lang leren serieus nemen en aan zichzelf willen werken, maar het grootste deel van de activiteiten die we uitvoeren, doen we op initiatief van de bedrijven die hun eigen medewerkers willen scholen. Een bijzondere variant betreft groepen vanuit het UWV en de gemeente, die beschikbaar zijn voor een bepaalde baan. Laatst breidde een bedrijf bijvoorbeeld uit naar meer ploegen, waardoor het ineens 60 mensen meer nodig had. Dan hebben we 20 of 25 mensen uit dat stukje. Die mensen kunnen we dan niet helemaal bedienen, omdat voor hen een combinatie gemaakt moet worden van een initieel programma en een soort werk-lerenconstructie, een duaal traject dus. Dat komt er even bij, maar het alumni beleid geldt voor een klein gedeelte voor de mensen die van school zijn en die we willen volgen.

De heer **Bruins** (ChristenUnie):

De heer Everhardt schrijft in zijn position paper dat er een gedeelde verantwoordelijkheid moet komen van burgers, werkgevers, onderwijs en het publieke domein. Ik hoorde hem eerder al zeggen dat het niet helpt als de politiek het systeem anders gaat inrichten: «Laat ons nou gewoon.» Het is mensenwerk en maatwerk. Ondanks alle hokjes en regels die wij gecreëerd hebben, kunt u beiden gelukkig nog wel aan het werk. In plaats van weer nieuwe regels te bedenken kunnen wij u wellicht ergens mee helpen door juist regels te schrappen, door bepaalde hobbels weg te nemen, zodat u in dat maatwerk, samen met burgers en bedrijven, die verantwoordelijkheid kunt nemen. Tegen welke hobbels loopt u qua regels in de praktijk aan, waarvan u zegt: als die weg zijn, kunnen wij echt doen wat wij moeten doen?

De **voorzitter**:

U mag de tijd die mevrouw Dalm daarvoor beschikbaar had, ook gebruiken.

De heer **Ferwerda**:

De belemmeringen zitten in een aantal zaken in de regelgeving. Eén belemmering is dat de huidige kwalificatiestructuur heel grote diploma's oplevert. Het is niet te overzien over welke termijn je dan afspraken maakt met mensen. Bedrijven grijpen dan eerder terug naar een kleinere maatwerkopleiding zonder bekostiging, terwijl het civiele effect veel geringer is omdat je er geen diploma voor krijgt. Een certificering op kleinere eenheden zou dus zeer nuttig zijn om maatwerk te kunnen leveren, niet alleen omdat één zo'n kwalificatie een grote omvang heeft, maar vooral ook omdat we heel veel opereren op crossovers. In de voedingsindustrie heb je bijvoorbeeld procestechniek en voedingstechnologie. Die zaken komen nu uit allerlei dossiers en daar is gewoon geen goed traject voor te maken. Bij elk bedrijf zitten er weer andere elementen in. Als we de vrijheid zouden krijgen om kleinere eenheden samen te stellen tot een bekostigd traject met een civiel effect, zou dat voor ons heel goed uitkomen.

De heer **Bruins** (ChristenUnie):

Bedoelt u daarmee EVC-achtige (erkenning van verworven competenties) certificaten?

De heer **Ferwerda**:

Het kan EVC zijn, maar het is vooral meer dan EVC. Als je EVC terugbrengt tot meten en kwalificeren, is dat niet wat ik bedoel. Er zijn namelijk altijd opleidingstrajecten voor nodig. Die trajecten verschillen heel erg per bedrijfstak. Het doel is om een soort cultuurwijziging te veroorzaken en

om de medewerker zodanig te ontwikkelen in zijn eigen regie dat hij in dat traject zelf andere keuzen kan maken.

De heer **Everhardt**:

Wij hebben geen vooroverleg gevoerd. In het begin, voordat de heer Ferwerda binnen was, heb ik ongeveer in dezelfde woorden hetzelfde verhaal gehouden, namelijk dat de kwalificatiestructuur het heel erg log maakt. We worden ook helemaal niet blij van de doorloopsnelheid van herzieningen van kwalificatiestructuren. Crossovers zijn een mooi voorbeeld. Daarbij wordt, op maat, bekeken wat op dit moment, in deze context, wenselijk is. Dat zou je veel beter kunnen waarderen in het publieke domein. Dat is een van de dingen. Een ander element is dat we nog steeds het heel starre systeem hebben van bol en bbl. Ik zie dat we dit onderscheid in het jongvolwassenenonderwijs, maar ook in het volwassenenonderwijs, het liefst van tafel willen hebben. Je past in het vakje van bol of in het vakje van bbl. Smaken daartussen zijn bijna niet mogelijk. We kennen allen vormen van gildeleren enzovoorts. Dat is een bbl-achtige variant in het bedrijfsleven, maar uiteindelijk zijn we daarbij ook weer gehouden aan urennormen en de regels die gekoppeld zijn aan bol-onderwijs. Als we iets met wet- en regelgeving willen doen, is dit dus een tweede element waar wel iets mee zou mogen.

De heer **Van Meenen** (D66):

U hebt het nog niet genoemd, of eigenlijk hebt u het in een van de antwoorden in een terzijde genoemd: de cascadebekostiging. Hoe kijkt u daartegen aan? Kunt u daar iets over zeggen?

De heer **Everhardt**:

Voor jongeren die op niveau 2 zitten, is die cascadebekostiging prima te doen. Bij langdurig leren en het stapelen van diploma's is cascadebekostiging echt een crime. Jongeren stapelen bijvoorbeeld van 2 naar 3 naar 4. Een heleboel jongeren kunnen, als ze meer tijd hebben, best hoger uitkomen en dus ook beter in de samenleving terechtkomen. Formeel geeft niveau 2 een startkwalificatie, maar je hebt eigenlijk minimaal niveau 3 nodig. Ik gun onze jongeren en onze volwassenen dat ze niveau 3 erachteraan kunnen doen, maar dan komen we vaak wel klem te zitten in de cascade, in de zin dat de doorloopsnelheid waarmee ze door niveau 2 en 3 moeten, niet meer past in het bekostigingscircuit. Wij pakken dat als instelling wel op. Wij kijken er niet heel specifiek naar, omdat het om kleine aantallen gaat. Wil je een leven lang leren echt vormgeven, dan zul je daar wel naar moeten kijken, bijvoorbeeld dat jongvolwassenen wat langer over een traject mogen doen dan de nominale studietijd. Dan komen we echter terecht bij een rendementsdiscussie en de oordelen van de inspectie daarover en trekken we een ander laetje open.

De heer **Van der Ree** (VVD):

U bent beiden vertegenwoordiger van een bekostigde instelling. Op het gebied van een leven lang leren werkt u waarschijnlijk af en toe samen met private onderwijsaanbieders. Ziet u hen in eerste instantie als concurrenten of ziet u hen echt als samenwerkingspartners? Wat kunnen bekostigde instellingen eventueel leren van de private instellingen op het gebied van een leven lang leren?

De heer **Ferwerda**:

We werken inderdaad samen. Sterker nog: samen met particuliere opleiders vormen we de coöperatie Zuivelopleidingen Nederland. We vullen elkaar daarin goed aan. We leren van particuliere opleidingsinstanties en bedrijven hoe we als onderwijsinstelling meer to the point en klantgericht kunnen werken, maar voor de rest zit er niet heel veel

verschil in de aanpak of in de manier waarop we bedrijven benaderen. We zijn al heel lang gewend om samen met bedrijven te ontwikkelen; dat is al vijftien tot twintig jaar zo. We zitten daar middenin. We hebben dus geen afstand tot de bedrijven.

De heer **Everhardt**:

In mijn geval is er voor een deel sprake van samenwerking, bijvoorbeeld rondom bouw- en schilderwerk, maar zijn we soms ook elkaars concurrenten. Er is dan sprake van marktwerking. Bedrijven willen vandaag of morgen iets geleverd hebben. Dat is in onderwijsland best een complex proces. Als je het in het bekostigend onderwijs wilt hebben, als je het als contractactiviteit wilt neerzetten, dan kan dat wel, maar contractactiviteiten door onderwijsinstellingen zijn nu niet de meest lucratieve handel. Particuliere aanbieders kunnen daar veel slimmer in opereren, alleen al door de cao's die zij hebben. Ik heb dat zelf meegemaakt met de inburgeringsaanbesteding ongeveer tien jaar geleden. Daarbij deed hetzelfde probleem zich voor. Mbo-instellingen worden gezien als molochs. Zij zijn groot en hebben een eigen cao, terwijl particuliere instellingen kleiner, flexibeler en wendbaarder zijn en andere cao-afspraken hebben.

De heer **Bruins** (ChristenUnie):

Zou u zeggen dat private en publieke aanbieders ieder een eigen rol hebben of zal er in de komende jaren toch langzamerhand sprake zijn van vermenging? Waar gaat dat naartoe?

De heer **Ferwerda**:

Ik denk dat het zich wel gaat vermengen, maar vanuit de onderwijsinstellingen hebben we wel een hechter verband met het civiel effect, de diplomering en de wijze waarop dat in elkaar grijpt. Er is daarbij meer sprake van een langetermijnverbinding met bedrijven dan bij particuliere aanbieders.

De heer **Van Meenen** (D66):

Ik wil het nog even met u hebben over inburgering. Ik weet niet of u gisteren toevallig de uitzending van Zondag met Lubach hebt gezien? Nee, dan moet u die misschien nog even terugkijken. Dat geeft verder niet. Uw instellingen hebben natuurlijk een hele geschiedenis met inburgering. Dat is niet alleen een feestelijke geschiedenis, zou ik zeggen, maar ik ben vooral benieuwd hoe u daar zelf tegen aankijkt. Hoe kijkt u op dit moment aan tegen de inzet van uw instellingen op dat beleidsterrein?

De heer **Everhardt**:

Ik ben zelf sectordirecteur geweest in de tijd dat inburgering in de openbare aanbesteding kwam. We hebben toen alle aanbestedingen gedaan in onze provincie. De ervaring heeft geleerd dat mbo-instellingen soms per definitie knock-out waren wanneer een gemeente in haar eigen beleid had staan dat zo goedkoop mogelijk moest worden ingekocht. Wanneer gemeenten het belang hadden om de inburgering te laten vormgeven door partijen die in de regio werkzaam waren – dat waren wij als mbo-instelling dan vaak in combinatie met vrijwilligersorganisaties – dan hadden wij heel goede kansen. Dat lag echter helemaal aan het bestek en aan de visie die het individuele gemeentebestuur of het collectief van gemeentebesturen in die regio of subregio had. Dat heeft dus heel divers uitgepakt bij ons in de regio. Ik denk dat wij in Groningen nog redelijk succesvol zijn geweest. In de tijd dat de inburgering over de mbo's uitgestort werd, heb ik heel veel saneringen zien langskomen bij onze collega's, maar dat is bij ons nog wel redelijk soepel verlopen.

De heer **Van Meenen** (D66):

Dank u. Er is vanochtend door sommigen gepleit voor een terugkeer van de inburgering naar het publieke domein. Dan kijken we automatisch weer naar de roc's. Hoe zou het op uw scholen ontvangen worden als het beleid weer die kant op zou gaan? Laat ik het anders vragen: als je dat succesvol zou willen doen, wat is daar dan nog voor nodig?

De heer **Everhardt**:

Als ik denk aan inburgering, dan denk ik met name aan de groep die we op dit moment in ons land hebben. Dat zijn mensen die gevlucht zijn en die redelijk wat bagage hebben. Ik zou inburgering heel graag willen combineren met een mbo-waarderingstraject c.q. een diplomatraject. We moeten af van het oude, klassieke denken over inburgering dat inhoudt dat eerst inburgering plaatsvindt en dat je vervolgens gaat nadenken over de vraag welk beroep je wilt gaan uitoefenen. Ik zou als beleid willen formuleren dat inburgering altijd plaatsvindt in combinatie met een mbo-traject of een hbo- of een wo-traject, want ook die zijn mogelijk bij de mensen die op dit moment in ons land terechtkomen. Dat zou de strategische lijn moeten zijn.

De heer **Ferwerda**:

We hebben in een aantal situaties ervaren dat het veel succesvoller is als mensen in contact komen met bedrijven en daar direct een plek vinden, hoe klein die dan ook is. Het is dan «meteen in het diepe en dat goed begeleiden», terwijl het traditionele denken is «eerst de theorie en dan de praktijk».

De **voorzitter**:

Ik zie dat de heer Van der Ree nog een vraag wil stellen.

De heer **Van der Ree** (VVD):

Ik heb begrepen dat de heer Ferwerda ook betrokken is bij samenwerkingstrajecten tussen mbo's en hbo's. Ik denk dan meteen aan de opleidingen met een associate degree, de opleidingen op niveau 5. Straks spreken we met iemand van Windesheim in Zwolle die al iets dergelijks heeft opgezet in de administratieve sector. In hoeverre kunnen we dat niveau 5 in de toekomst veel beter gaan inzetten voor een leven lang leren? Zouden mensen die na het mbo nog wel iets, maar geen hele hbo-opleiding willen doen eventueel eerst een paar jaar kunnen gaan werken en daarna via een soort bol-of bbl-constructie nog zo'n opleiding op niveau 5 kunnen halen?

De heer **Ferwerda**:

We zitten daar op het ogenblik middenin. We hebben een Ad-programma voor zuivel gemaakt. Dat staat voor maart, april gepland. Het is de bedoeling dat we daar twee soorten klanten mee trekken, onder wie mensen die zichzelf in bedrijven verder willen ontwikkelen. Die Ad hebben we, in de goede traditie die we hebben, opgezet samen met het hbo – ik moet eigenlijk zeggen: het hbo samen met ons – en samen met de bedrijven waarmee we regelmatig overleg hebben. Het is ook belangrijk dat bedrijven benoemen dat zij voor heel veel functies mensen met een mbo-plus nodig hebben. Eigenlijk zeiden zij eerst dat zij mensen met een hbo nodig hadden. Als je echter een operator voor complexe processen nodig hebt, dan heb je net iets meer nodig dan een mbo'er, maar houd je een hbo'er niet langer dan twee jaar vast. Je hebt dan echt iemand nodig die daartussenin zit. Wij stellen ons met betrekking tot dat stukje heel praktisch op. Eén groep is al bekend. Dat zijn de mensen die bij bedrijven werken en die zich verder willen ontwikkelen. Bedrijven zien zich voor de vraag gesteld hoe ze dat gaan honoreren; dat is hun uitdaging. Daarnaast zijn er de schoolverlaters. Dat is de groep die van de reguliere dagopleiding in dat vakgebied komt. Die

groep neemt toe. Een aantal van die schoolverlaters willen gebruikmaken van die Ad om net op dat niveau te komen waar vraag naar is, namelijk het mbo-plus-niveau en dan niet ingevuld door hbo'ers die snel carrière willen maken. Bij de technische en natuurwetenschappelijke beroepen doet het probleem zich voor dat er best een grote toename is van mensen die daarin werken, maar dat mensen in het bedrijfsleven doorgaans na een jaar of vijf uit die techniek verdwijnen en een managementfunctie krijgen. Volgens mij kan met het Ad-niveau juist daarin worden voorzien.

De heer **Bruins** (ChristenUnie):

Er kwam zojuist al een doelgroep langs, namelijk de migranten, maar er zijn natuurlijk meer doelgroepen. Denk aan ouderen en zzp'ers. Als u die allemaal kunt bedienen, bent u dan niet eigenlijk gewoon de hele markt aan het opeten? Hoe kijkt u daartegen aan?

De heer **Everhardt**:

Ik denk niet dat we de hele markt opeten; laat ik daarmee beginnen. Ik denk nog steeds dat burgers uiteindelijk hun eigen weg wel weten te vinden, bijvoorbeeld bij instellingen als de LOI, maar dat moet je kunnen betalen, en noem het allemaal maar op. We hebben als mbo-instellingen echter ook een maatschappelijke opdracht. Dan komen we toch ook terecht bij de klanten die in de bakken van de sociale diensten zitten. Het maakt mij niet zo heel veel uit welke leeftijd zij dan hebben. We kunnen met gemeenten en bedrijven zeker coalities vormen om goede dingen te doen en om er zo voor te zorgen dat die burgers weer een plekje vinden op de arbeidsmarkt. Dan heb je wel een redelijk breed pakket, maar dat hebben wij als mbo-instellingen inmiddels ook wel in huis. Ik zie dat wel groeien. Ik zie gelukkig ook de bbl weer groeien. Het gaat economisch beter, dus zie je automatisch dat de bbl weer gaat groeien. Voor een heleboel volwassenen en jongvolwassenen is dat toch een heel mooie route om uiteindelijk een volwaardig diploma op tafel te kunnen leggen.

De heer **Bruins** (ChristenUnie):

En waarom werkt het bij u zo goed en uitgebreid en lijken hbo's nog maar net aan het begin van dit traject te staan?

De heer **Everhardt**:

Ik denk dat wij een historie hebben wat betreft samenwerking met gemeenten. Dat geldt uiteraard op het dossier voortijdig schoolverlaten en alles wat daaraan annex is, maar ook op het punt van de decentralisaties hebben we heel nauw met de gemeenten opgetrokken. Het is bijna mijn dagelijks werk om met gemeentebesturen en wethouders in allerlei overleggen te zitten om goede dingen te doen voor de samenleving. Het mbo heeft een vrij open vizier op die samenleving. Volgens mij heeft het hbo een iets geslotener vizier. Het heeft natuurlijk ook een redelijk homogene groep in huis met alleen mensen die hbo kunnen doen. Wij hebben niveau 1 tot en met niveau 4 en alles wat daaraan annex is. Daardoor moet je heel flexibel handelen en op diverse doelgroepen kunnen inspelen.

De **voorzitter**:

Ik zie dat u daarop wilt reageren, mijnheer Ferwerda.

De heer **Ferwerda**:

Ik ben het daarmee eens. Het mbo heeft een meer praktische relatie met bedrijven. In het mbo is die meer gericht op de uitvoering en op het direct begeleiden van mensen. Bij het hbo zijn er vaak contacten met een adviesraad en dergelijke. Er wordt daar wel onderzoek gedaan voor bedrijven, maar wij zitten er dichter bovenop, met name als het gaat om gemeenten en UWV-instellingen. We hebben meerdere arrangementen

gemaakt waarbij mensen uit de situatie van het UWV en de gemeente bij bedrijven binnenkwamen met een bijzonder stuk begeleiding.

Mevrouw **Asante** (PvdA):

Mijnheer Everhardt, ik heb een vraag over wat u hiervoor zei. U hield een pleidooi voor de provinciale aanpak; u zei dat die bij u zo goed werkt. U zei ook dat u als mbo-instelling heel goede contacten hebt met gemeenten en dat daarin voor een heel groot deel een oplossing ligt voor het probleem dat een aantal doelgroepen waarover we het ook vandaag hebben, moeilijk te bereiken zijn. Werkt dat specifiek voor uw provincie en uw instelling zo? Is het iets wat specifiek in uw regio speelt of is dit volgens u een good practice waaraan ze in andere provincies en andere regio's een voorbeeld zouden kunnen nemen?

De heer **Everhardt**:

Ik kan de situatie in onze provincie vergelijken met die in de rest van het land omdat ik veel landelijke contacten heb rondom het vsv-dossier en entreeonderwijs. Wij hebben in onze provincie en in de kop van Drenthe vrij unieke leerlingstromen. Als ik naar de situatie in de buurprovincies kijk, bijvoorbeeld die in Friesland, dan zie ik dat er in Drachten, in Heerenveen en in Leeuwarden wat is en dat iedereen die daar redelijk in de buurt woont, naar die vestigingen toe gaat. Wij hebben als mbo bijna alles in de stad Groningen staan. Dat geldt niet alleen voor mijn eigen organisatie, maar ook voor mijn drie collega's. Dat betekent dat de leerlingstromen automatisch naar de stad toe gaan. Ik denk dat we dat volgend jaar versterkt in beeld krijgen nu er ook een ov-jaarkaart voor mbo'ers onder de 18 jaar is. Ik werk heel nauw samen met drie collega's op dit soort dossiers. Als mbo's pakken wij zaken altijd collectief aan in de richting van de gemeente. De ene keer zit een individuele gemeente aan tafel, de andere keer een collectief van een aantal gemeenten en weer een andere keer een collectief op provinciaal niveau. Uw vervolgvraag was of dit in het hele land zou kunnen werken. Naar mijn mening is het een zoektocht tussen de verantwoordelijkheid van individuele gemeenten en de solidariteit die zij onderling betrachten in het gemeenschappelijk optrekken. Dat is een complex proces in gemeenteland.

Mevrouw **Asante** (PvdA):

Ja, precies. Dat is exact de reden waarom ik hiernaar vraag, want ik heb dit in andere provincies anders meegemaakt. De persoonlijke contacten tussen de instellingen en de gemeente lijken bijna te bepalen of een aanpak succesvol is of niet.

De heer **Everhardt**:

Dat is heel herkenbaar. Doordat wij als mbo-instellingen heel nauw samen optrekken en er geen sprake van onderlinge concurrentie in onze provincie is, worden wij als mbo als collectief benaderd. Wij gaan dan zelf bekijken wie het meest capabel is om een bepaalde vraag voor een bepaalde gemeente of voor een bepaald collectief van gemeenten op te lossen.

De **voorzitter**:

Schieten u nog zaken te binnen die u in uw voorbereiding bent tegengekomen, maar waaraan de leden in hun vragen niet gerefereerd hebben? Mocht dat zo zijn, dan nodig ik u uit om die nog even naar voren te brengen, want er is nu nog gelegenheid om dat te doen.

De heer **Everhardt**:

Ik wil nog één punt verder toelichten, namelijk de tweedeling bij een leven lang leren: We hebben de onderkant en de bovenkant. De bovenkant gaat

bijna altijd over werkgevers en hbo-instellingen, die daaraan nauw verwant zijn. En de onderkant is altijd, oneerbiedig gezegd, het gemeentelijk belang en niet het maatschappelijk belang. Ik pleit ervoor om die scheidslijn langzamerhand te laten verdampen. We zijn er niet met niveau 2; geef iedereen de kans om langer te mogen studeren. Laten we dus een beetje wegblijven uit die cascadebekostiging. Daardoor komen burgers aan de onderkant in het middensegment terecht en hebben ze meer kansen op de arbeidsmarkt.

De voorzitter:

Ik dank u wel voor deze toevoeging.

De heer Ferwerda:

Ik heb tussendoor het informele leren genoemd. Wij zien dat er veel meer gebeurt in bedrijven waarin wij een rol spelen dan het aanbieden van cursussen en het afnemen van toetsen en het diplomerende. Ik pleit ervoor om ruimte te maken voor het informele leren. Dat betekent dat je voor het informele leren – dat betreft de mensen in het hogere segment die bij de bedrijven binnen zijn – een bekostigingsstructuur maakt, waardoor we in staat zijn om dat ook aan de mkb-bedrijven te bieden.

De heer Bruins (ChristenUnie):

Hoe ziet u dat concreet voor zich?

De voorzitter:

Hebt u nog een uurtje?

De heer Ferwerda:

Dat kan ik misschien het best illustreren aan de hand van een concreet voorbeeld. Ik had eerder al het bedrijf Vitens genoemd. Voor alle technische mensen, alle operators, 103 in totaal, hebben we nu een traject lopen. Dat is gebaseerd op de ontwikkeling van die mensen in de bestaande bedrijfssituatie. We lossen dus op locatie problemen op met de mensen, waardoor ze een heel andere basishouding krijgen, waardoor ze hun netwerk gaan benutten, waardoor ze regie willen hebben op hun eigen ontwikkeling en waardoor ze collega's willen meenemen die ze anders lieten staan. Dat heeft een verandering teweeggebracht die daar zeer gewaardeerd wordt. Die zijn meestal niet in eindtermen of kwalificatiedossiers te vatten. Juist dat gedeelte hebben bedrijven heel hard nodig om een lerende organisatie te worden.

De heer Bruins (ChristenUnie):

Dan praat u dus eigenlijk meer over organisatieontwikkeling dan over persoonlijke ontwikkeling?

De heer Ferwerda:

Nee, persoonlijke ontwikkeling. De organisatie wil graag een lerende organisatie worden, maar de mensen moeten er anders voor zijn. Vroeger speelden die processen zich altijd af op het niveau van het management of de directie, en tegenwoordig zit het proces van met elkaar samenwerken op mbo-niveau overal dwars doorheen. Dat vereist een ander soort vakmanschap dan gewoon op die knop drukken als het lampje brandt.

Mevrouw Asante (PvdA):

Hoe zouden we de ontwikkeling van werknemers binnen een bepaalde organisatie, wat volgens uw verhaal goed loopt, nog verder kunnen verbreden naar de positie van werknemers die een andere baan buiten dat bedrijf en buiten die sector zouden willen hebben?

De heer **Ferwerda**:

Dat is heel interessant. Met een aantal bedrijven hebben we vanuit het CIV Food Noord het project «Slagvaardig mbo» lopen. Dat gaat straks in de tweede fase anders heten. Dat is er juist op gericht om mensen in ontwikkeling te brengen. Een van de pijlers van het project is dat bedrijven samenwerken om voor het arbeidspotentieel te zorgen. Een deel van de ontwikkeling is erop gericht dat je je kunt aanpassen aan een andere situatie, dus dat je mobiel wordt. Daar hebben bedrijven een belang bij, maar ook de werknemers zelf. Dat is een wezenlijk onderdeel van wat we daar doen.

De **voorzitter**:

Ja, mevrouw Asante, u mag nog een korte vraag stellen.

Mevrouw **Asante** (PvdA):

Ik neem aan dat dat bedrijven zijn die niet per definitie deel uitmaken van dezelfde sector?

De heer **Ferwerda**:

Nee, dat hoeft niet, maar die bedrijven kennen elkaar wel vanuit het netwerk dat we hebben. Ik wil daarover graag nog een keer doorpraten, maar ...

De **voorzitter**:

Ik denk eenieder van ons ook, maar we zijn door de tijd heen. Ik dank u hartelijk voor uw komst en uw inbreng tot zover. Als u de leden nog extra informatie wilt doen toekomen, dan kan dat altijd via de Griffie. Dat wordt zeer gewaardeerd.

De vergadering wordt van 13.55 uur tot 14.00 uur geschorst.

De **voorzitter**:

Welkom. We gaan verder met het blokje opleidingen. We hebben daarnet mensen van het mbo gesproken. De volgende drie sprekers vertegenwoordigen instellingen van het hoger onderwijs. Per genodigde hebben we een aantal vragen voorbereid. Ik zal de genodigden eerst introduceren en daarna zullen de leden hun vragen stellen.

Mevrouw Evers, welkom. U bent coördinator Associate Degree Office management bij de Hogeschool Windesheim. Met u zullen we spreken over de relatie tussen een associate degree en leven lang leren.

Mijnheer Aukema, fijn dat u er ook bent. Ik zie u al een hele tijd op de publieke tribune zitten. U bent directeur deeltijd bij de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen. U bent actief in het flexibiliseren van het deeltijdonderwijs op de hogeschool. Om die reden bent u uitgenodigd.

Mijnheer Verduyn, ik heet ook u welkom. U bent hier al eens eerder geweest. In november 2015 was u al aanwezig bij het rondetafelgesprek over de strategische agenda voor het hoger onderwijs en onderzoek. U bent directeur onderwijs bij NCOI en bestuurslid hoger onderwijs bij NRTTO. U hebt dus veel te maken met een leven lang leren in het onderwijs.

Ik stel voor dat we beginnen met de vragen, zoals die zijn voorbereid door de heer Van der Ree. Ik denk dat hij een vraag wil stellen aan mevrouw Evers.

De heer **Van der Ree** (VVD):

Voorzitter. Dat klopt. Ik dank u voor uw komst. Mevrouw Evers, u bent verantwoordelijk voor de opleiding Associate Degree Office management van de Hogeschool Windesheim in Zwolle. Kunt u daar een korte toelichting op geven? Wanneer bent u daarmee begonnen? Zijn er al

mensen afgestudeerd? Wat zijn de ervaringen, ook vanuit het bedrijfsleven?

Mevrouw Evers:

Jazeker. Ik zit alleen niet op de locatie Zwolle, maar op de locatie Almere. Windesheim heeft twee locaties. We zijn een jaar of drie geleden begonnen met de ontwikkeling van een voltijds «associate degree»-opleiding in Almere, omdat wij zagen dat heel veel van onze studenten afkomstig uit het mbo het niet redden in de reguliere bacheloropleidingen. Dat is het startpunt geweest van de Ad's. Ik ben er vanaf het begin bij betrokken en ondertussen ben ik een fervent voorstander. Ik probeer ook te pas en te onpas de Ad's voor het voetlicht te brengen. Vandaar dat ik gretig op deze uitnodiging ben ingegaan. Is het succesvol? Ja. De eerste lichting is nu bezig met afstuderen. We bieden nu office management, ondernemen en software engineering aan; Bouwkunde is een duale studie en commerciële economie komt er nu aan. De resultaten van deze specifieke groep studenten zijn gemiddeld genomen vele malen beter dan in onze reguliere bacheloropleiding.

De heer Van der Ree (VVD):

Dat is heel goed om te horen. Voor de pauze spraken we met twee heren die betrokken zijn bij twee mbo-instellingen. Zij hadden het ook al over de samenwerking tussen mbo en hbo en de associate degrees. Het is heel prettig om te horen dat er nu al meer Ad-trajecten in voorbereiding zijn bij Windesheim. In hoeverre kunnen wij dat met bekostigde instellingen, maar wellicht ook met private instellingen, als een «leven lang leren»-opleiding in de markt zetten? Dus niet voltijds maar ook in een bbl-achtige constructie? Wij hebben namelijk begrepen dat er ook vanuit het bedrijfsleven heel veel behoefte is aan mbo-plus-geschoolden.

Mevrouw Evers:

Ja, dat klopt. Nu wij gestart zijn met deze voltijdsopleiding zie ik dat er heel veel vraag is naar deeltijd, zowel vanuit het bedrijfsleven als vanuit de studenten zelf. De zeven grote hogescholen, verenigd in de AD7, hebben gezegd dat ze actief aan de slag willen gaan met de associate degrees. Daar zijn concrete plannen voor gemaakt, en soms is men zelfs al iets verder en zijn er al concrete voorstellen voor uitwerking. Windesheim speelt daarin een belangrijke rol.

De heer Van der Ree (VVD):

U zei net dat er behoefte is aan afgestudeerden met een Ad-opleiding op niveau 5. U zei ook dat daar vaak meer behoefte aan is dan aan mensen met een opleiding op niveau 6, dus een bachelor, terwijl dat in de cijfermatige reeks een hogere opleiding zou moeten zijn. Kunt u nader specificeren waarom er zo veel behoefte is aan die opleidingen op niveau 5?

Mevrouw Evers:

Ik sprak vooral vanuit het perspectief van studenten. In Almere maar ook in Rotterdam is er een ontzettend hoge mbo-instroom, meer dan bij andere hogescholen. Bij onze moeder in Zwolle speelt die problematiek nadrukkelijk minder. Ik zou niet willen zeggen dat de behoefte bij het werkveld aan niveau 5 groter is dan die aan niveau 6, maar er is wel degelijk een heel grote behoefte.

De heer Van der Ree (VVD):

U noemde bouwkunde als voorbeeld van een Ad-opleiding die u nu in voorbereiding heeft. Ik zou me kunnen voorstellen dat zo'n opleiding bouwkunde heel goed in deeltijd samen met het bedrijfsleven kan worden opgezet. In hoeverre wilt u die Ad-opleidingen in deeltijd gaan aanbieden?

Mevrouw **Evers**:

Die nadrukkelijke wens er. Samen met mijn collega's in Zwolle kijk ik daar ook naar. Daarbij kijk ik ook met heel veel interesse naar de ontwikkelingen bij de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen. Daar ligt een aanvraag voor een «associate degree»-opleiding, zoals wij die ook graag in Zwolle zouden willen hebben. We werken daarin heel nadrukkelijk samen. Met een van de collega's van de heer Aukema heb ik zeker maandelijks contact over de ontwikkelingen op beide hogescholen.

De **voorzitter**:

Dank u wel voor het mooie bruggetje dat u gemaakt hebt. We waren net toe aan de vragen die mevrouw Asante heeft voorbereid voor de heer Aukema.

Mevrouw **Asante** (PvdA):

Voorzitter. Mijnheer Aukema, in ScienceGuide van 1 december 2016 stelt u dat het naast elkaar bestaan van een publiek bekostigd en een privaat stelsel van kwalificerend hoger onderwijs zorgt voor een prisoner's dilemma. Kunt u toelichten wat u hiermee precies bedoelt?

De heer **Aukema**:

Toen ik dat opschreef, dacht ik al dat ik daarover vragen zou krijgen. We zien natuurlijk dat de publieke en private aanbieders steeds meer naar elkaar toegroeien: private aanbieders ontwikkelen steeds meer een diplomagericht aanbod en publieke aanbieders ontwikkelen een steeds groter cursorisch aanbod op het gebied van een leven lang leren. Dat roept de vraag op over het speelveld en het level playing field. Ons gemeenschappelijke doel is het om samen meer hoger opgeleiden in Nederland voor elkaar te boksen. Omdat iedereen vanuit zijn eigen perspectief op die speelvelddiscussie acteert, is het eind van het liedje dat, zoals Rinnooy Kan op 11 december zelf ook al aangaf, wat er van deze experimenten terechtkomt te marginaal is en te weinig impact heeft om echte verandering teweeg te brengen. Het feit dat iedereen vanuit zijn eigen deelperspectief redeneert, maakt dat het collectieve belang verwatert. Dat probeerde ik te illustreren.

Mevrouw **Asante** (PvdA):

Hoe zou u dat collectieve belang willen omschrijven? En wat moet er volgens u dan gebeuren?

De heer **Aukema**:

Omdat we voor een deel op hetzelfde speelveld acteren, hebben we ook voor een deel last van dezelfde belemmeringen, die vanmorgen al uitgebreid aan de orde zijn gekomen: onder andere versnippering van regelgeving en financieringsstromen. Wij hebben dus een collectief belang om dat te ontsluiten en te verbeteren, met name voor de mensen die een stap in hun carrière willen zetten. Die mening wordt vanuit verschillende perspectieven gedeeld. De SER heeft dat verwoord in de position paper die jullie hebben ontvangen, maar ook Thom de Graaf, voorzitter van de Vereniging Hogescholen, heeft onlangs in een toespraak gezegd dat de verschillende spelregels voor publiek en privaat onderwijs niet altijd even productief zijn.

Mevrouw **Asante** (PvdA):

U zegt dat de terugval in aanmeldingen voor deeltijdopleidingen voor een deel wordt veroorzaakt doordat instellingen zelf onvoldoende gerichte inspanningen leveren. Wat moet er volgens u bij hogescholen veranderen om het leven lang leren beter te ondersteunen?

De heer **Aukema**:

Mijn opmerking in dat kader was eigenlijk een aanvulling op de analyse van Ad de Graaf, die aan de hand van een soort historische terugblik uiteenzette waarom er toch zo veel minder mensen in deeltijd hoger onderwijs gingen studeren. Dat heeft sowieso te maken met de groei van het aantal hoger opgeleiden, maar ook met de afname van het aantal mensen die een tweedekansopleiding willen volgen. Ik heb daaraan toegevoegd dat ook hogescholen best wel eens kritisch naar zichzelf zouden mogen kijken, omdat er onvoldoende gerichte inspanningen waren op de specificiteit van de doelgroep. Ik benadruk echter – anders zou ik mijn eigen baan niet heel serieus nemen – dat dat in de verleden tijd moet worden gelezen, want in de afgelopen jaren zijn natuurlijk enorme inspanningen verricht om juist dat leven lang leren op de kaart te zetten. De massieve inzet op experimenten voor flexibilisering laat dat ook wel zien. Enkele honderden opleidingen worden opnieuw ontworpen op basis van leeruitkomsten.

De voorzitter:

Mevrouw Asante, hebt u nog een vervolgvraag?

Mevrouw **Asante** (PvdA):

Ja, ik ben ontzettend benieuwd naar de specificiteit van de doelgroep. Kunt u die nader omschrijven?

De heer Aukema:

Die discussie voer ik ook een beetje met Ad de Graaf in die position paper. De diplomagerichte 17-jarige havige, de standaardstudent die bij ons komt studeren, vraagt echt om een ander arrangement, zowel onderwijsinhoudelijk als onderwijskundig, dan iemand die 32 jaar is en tien jaar werkervaring heeft. Met name in het verleden hebben hogescholen zich nog weleens schuldig gemaakt aan het «theezakjesmodel», zoals Minister Bussemaker dat bij de installatie van de commissie-Rinnooy Kan heeft gedoopt: hetzelfde zakje dat is gebruikt voor het zetten van een pot voltijdthee wordt daarna gebruikt voor de deeltijdthee. In de praktijk kwam het er vaak op neer dat hetzelfde programma werd uitgesmeerd over een langere tijd.

De voorzitter:

Dank u wel.

Ik stel de heer Bruins in de gelegenheid om vragen te stellen aan de heer Verduyn.

De heer Bruins (ChristenUnie):

Mijnheer Verduyn, ook u bent voorstander van flexibilisering. Die term kan echter van alles betekenen. Het is dus een ingewikkeld woord. Wat verstaat u daaronder? Hoe zou die flexibilisering er volgens u moeten uitzien?

De heer Verduyn:

Dat gaat in eerste instantie in de richting van het terrein waarop die experimenten en pilots zich bewegen. Het gaat dus wel degelijk om het flexibiliseren van leerwegen en leerpaden in de richting van een vastgestelde uitkomst. Eigenlijk zouden studenten dus in de gelegenheid moeten zijn om verschillende paden te bewandelen op weg naar hetzelfde, afhankelijk van voorkennis en werkervaring maar misschien ook wel leervoorkeuren of cursorisch onderwijs dat ze in hun werkomgeving al hebben genoten; ook kan het gaan om werkervaring die ze hebben opgedaan en die gevalideerd wordt et cetera. Dat is volgens mij een heel belangrijk aspect. Dat betekent dat je binnen een geaccrediteerd curriculum niet één maar verschillende programma's zou moeten kunnen

aanbieden. Ik denk dat daar nog heel veel rek en ruimte zit om te flexibiliseren.

Een ander aspect is het over en weer erkennen en valideren van leereenheden. Waarom zou een onderdeel van 30 studiepunten niet ook kunnen worden ingebracht bij een curriculum van een andere hogeschool? Dat heeft iets te maken met de manier waarop er nu gekeken wordt naar rendement en internationale rankings. Dat hele meten en vaststellen van hoe goed het eigenlijk met het onderwijs gaat, levert een soort prikkel op die niet goed past bij wat we met flexibilisering voor ogen hebben. Ik heb al voorspeld dat als we nu gaan werken met vraagfinanciering, met vouchers van 30 EC, dat van invloed zal zijn op het rendement zoals we dat nu vaststellen. Het kan er in feite toe leiden dat mensen zich daadwerkelijk opnieuw moeten inschrijven voor iedere 30 EC en zij dus ook zullen afwegen of dat past bij het leven dat ze op dat moment leiden: er kan bijvoorbeeld een reorganisatie aan de gang of een kindje op komst zijn. Je kunt ook een jaartje niks doen en daarna verdergaan. Dat wat iemand al aan studiepunten heeft behaald, moet dan wel kunnen blijven staan. En de hogeschool of instelling die het betreft moet dan niet worden aangesproken op het vier- of vijfjaarsrendement, want dat krijgt dan een heel andere betekenis.

De heer **Bruins** (ChristenUnie):

U zegt dat we moeten beginnen met het anders definiëren van prestatie-indicatoren voor het bekostigd onderwijs. Zijn er andere overheidsmaatregelen of is er ander beleid dat volgens u op de schop moet als je van een leven lang leren echt iets wilt maken?

De heer **Verduyn**:

Ik hoorde net de zinspelende van mijn buurman naar aanleiding van datgene wat er vanochtend besproken is. Op basis daarvan zeg ik dat het zeker ook zal gaan over toezichtskaders. Ik ben al jarenlang een warm pleitbezorger van een dedicated toezichtskader voor volwassenenonderwijs want we zien nu eenmaal dat het huidige toezicht heel weinig ruimte biedt voor leerpaden en aan de leerbehoefte van werkenden die jaren geleden zonder succes een opleiding hebben gedaan of die jaren geleden een opleiding hebben afgerond. Dat geldt misschien nog wel sterker voor het mbo dan voor het hoger onderwijs. We hebben zelf ook onderzoek gedaan bij een aantal grote opdrachtgevers die met ons erkende opleidingstrajecten aanbieden op mbo- en hbo-niveau voor grote groepen mensen die weten dat ze op niet al te lange termijn boventallig zullen zijn en die geen sterke positie op de arbeidsmarkt hebben. We zien elke keer dat, als we die opleidingstrajecten aanbieden op de manier waarop dat eigenlijk moet – er is weinig ruimte vanwege het toezicht dat daarop plaatsvindt – ongeveer 40 tot 50% van de doelgroep helemaal niet geïnteresseerd is om deel te nemen. Ze zien namelijk dat dit type onderwijs precies dat onderwijs is waarmee ze destijds allerlei negatieve ervaringen hebben opgedaan. En dan gaan wij ze dat opeens aanbieden in de tijd van de baas, betaald door de baas – het kost ze dus niets in termen van tijd en geld – maar ze doen het niet.

Dat mis ik ook in het gesprek, het debat, daarover. Het is vaak abstract. We houden onvoldoende rekening met die psychologische kant hiervan. Zoals ik al aangaf, hebben we daar onderzoek naar gedaan en we zien dat er sprake is van schaamte bij mensen. Ze vertellen daarover hele verhalen, bijvoorbeeld dat hun partners niet eens weten dat ze geen mbo-diploma hebben behaald. Dat soort dingen. Als je dan heel abstract praat over een leven lang leren, je zegt dat je daarvoor toch tijd en geld ter beschikking stelt en je je afvraagt waarom die mensen dat dan niet doen, is het antwoord dat de reden is dat we hier niet met elkaar over praten. Het type onderwijs dat we noodgedwongen aanbieden, sluit niet aan bij de behoeften. Iedereen wil zich ontwikkelen. Dat geloof ik en dat horen we

ook in de gesprekken die we in het kader van dat soort onderzoek voeren, maar men wil dat niet doen op een manier waarbij het om heel formele vormen van toetsing et cetera gaat.

De heer **Bruins** (ChristenUnie):

Wat is het type onderwijs dat we voor die groep kunnen bieden? En wat is uw rol daarin?

De heer **Verduyn**:

Wij bieden ook heel veel niet-erkende opleidingen aan en veel cursorisch onderwijs en we zien dat de mensen dan nog een grotere ontwikkeling doormaken dan wanneer ze een erkende opleiding volgen. Die opleidingen en cursussen zitten veel dicht op de werkplek.

In de voorbereiding op deze hoorzitting heb ik ook wel eens gedacht dat de wereld van de bedrijfsopleidingen en de ontwikkelingen daarin bijna losstaat van dat wat er in het erkend onderwijs gebeurt. In het HRD zie je een ontwikkeling die steeds verder afdrijft van formele vormen van onderwijs. Denk aan de «70-20-10»-discussie waaruit blijkt dat slechts 10% van alles wat er op het gebied van het opleiden gebeurt, formeel in een klaslokaal plaatsvindt. In 90% van de gevallen gebeurt dit dus op een andere manier. Dit kunnen wij nauwelijks een plek geven in erkende opleidingen, want wij hebben daarbij te maken met formele toetsing, de studiebelasting die we moeten kunnen verantwoorden et cetera. Mijn observatie is dat die zaken alleen maar verder uit elkaar drijven. Ik loop al een tijdje mee in dit vak, maar dat zie ik nu gebeuren. Daarover zou ik wel op zijn minst het gesprek willen voeren: kunnen we dat op een goede manier valideren? Kunnen we daar iets mee?

Mevrouw **Asante** (PvdA):

Mijn vraag is inmiddels beantwoord, maar uw reactie brengt mij tot een andere vraag. Ik hoor u zeggen: geef ons nu de vrijheid om het onderwijs voor een andere groep studenten zodanig in te richten dat dit beter aansluit bij zijn behoeften en situatie. Nu kan dat namelijk niet omdat u wordt beknelde – dat zijn mijn woorden – door regelgeving en financieringsstructuren. Ik ben benieuwd of u het elders in het land wel goed ziet gaan, of ziet u het buiten dit land ergens goed gaan? Zo ja, wat zijn daar de succesfactoren?

De heer **Verduyn**:

Ik heb daarvan een voorbeeld uit eigen ervaring. We hebben werk gedaan voor de Belastingdienst. Dat is ook overheid. Daarvoor hebben wij uiteindelijk een onvoorstelbaar inefficiënt mbo-traject gedaan voor facilitair medewerkers. Dat was voor mij het meest inefficiënte traject ooit. We hebben de behoeften van de Belastingdienst – het betrof klantgerichtheid, persoonlijke effectiviteit en van het calimerogedrag afkomen – gecombineerd met het doel van het behalen van een diploma. We zagen dat, toen we dat op een creatieve manier deden en daarmee op een goede manier omgingen – dat hebben we vooraf afgestemd met de Inspectie van het Onderwijs – dit uiteindelijk niet alleen heel veel mensen in beweging bracht – wij hebben 470 facilitair medewerkers naar een niveau 2-opleiding gebracht – maar dat dit veel meer emoties bij betrokkenen opriep dan ik had verwacht. Op het moment dat wij voorlichting over die opleiding gaven en wij vertelden dat ze op een bijna speelse, informele manier een erkend diploma zouden kunnen behalen, kwam een man half in tranen naar mij toe – dit klinkt sprookjesachtig, maar dit is echt gebeurd – en maakte hij de opmerking dat, als we zouden opschieten met het traject, hij nog eerder het diploma zou behalen dan zijn zoon. Dit zijn verhalen die een rol spelen. Er komt heel veel bij kijken en het heeft heel veel impact en als je het niet goed faciliteert, gaat iemand het nooit doen. Dat is de andere kant ervan.

Er zijn dus goede voorbeelden, maar het is niet vanzelfsprekend. De Belastingdienst heeft het lef gehad om een inefficiënt en dus duur traject uit te zetten voor deze mensen.

De heer **Van der Ree** (VVD):

Ik heb een vraag aan de drie woordvoerders. Mevrouw Evers begon met associate degrees. Met één associate degree is zij al een paar jaar bezig en zij bereid een aantal associate degrees voor. De heer Aukema heeft er volgens mij ook een in voorbereiding. Van de heer Verduyn hoor ik graag hoe hij als particulier onderwijsaanbieder met associate degrees omgaat. Mevrouw Evers zei dat de student een behoefte heeft. Ik vraag mij echter af of er ook een behoefte is vanuit het bedrijfsleven. Zo ja, mondt die uit in het opstarten van een mbo-plus-opleiding? Ik kijk bijvoorbeeld naar de financiële dienstverlening. Veel mensen zijn daar al weg en de komende jaren zullen daar veel meer arbeidsplaatsen verloren gaan. Wordt er ook samengewerkt met dat soort bedrijven bij het opstarten van mbo-plus-opleidingen?

De **voorzitter**:

Ik geef mevrouw Evers het woord.

Mevrouw **Evers**:

Dat is een interessant onderwerp, want ik ben juist bezig met de voorbereiding van een financiële associate degree. Wij hebben daarover intern hevig discussie gevoerd, maar het werkveld – dat is in dit geval toch leidend – geeft heel nadrukkelijk aan dat het de komende vijf tot tien jaar in de financiële dienstverlening veel werk ziet. Er zijn namelijk toch nog heel veel losse eindjes die niet «weggeautomatiseerd» worden. Dan heb je juist iemand nodig die kan denken en doen en dat is het «associate degree»-niveau: het tactisch niveau. Dat is het niveau tussen het operationele niveau dat verdwijnt omdat het geautomatiseerd wordt, en het meer strategische niveau dat de hbo-bachelor zou moeten zijn. In de gesprekken met het werkveld komt dus heel nadrukkelijk naar voren dat daaraan behoefte is bij echte financiële dienstverleners – administratiekantoren – en bij accountancy-organisaties. Laatstgenoemde organisaties hebben nog altijd handen nodig die gewoon het klassieke number crunching kunnen doen.

De heer **Aukema**:

De HAN gebruikt de associate degree ook heel nadrukkelijk in het perspectief van een leven lang leren. Collega's van andere hogescholen noemen dat ook wel het 2+2-model. Je ziet vaak dat mensen die een stap in hun carrière willen zetten, het volgen van een vierjarige hbo-opleiding net een brug te ver vinden. Zij kiezen dus voor een korter traject – associate degree – om onder andere weer te wennen aan het studeren. Wij gaan heel goed na wat werkgevers in onze regio graag willen en wat ze nodig hebben en we zien mooie samenwerkingen ontstaan, bijvoorbeeld in de bouw. Daaraan is al gerefereerd. We zijn nu bezig met Siza, voorheen Het Dorp Groep – dat is een grote zorginstelling – om gezamenlijk een associate degree te maken op het snijvlak van zorg en technologie. Dat is een actueel vraagstuk dat we echt samen oppakken. En we zijn voornemens, ook in relatie tot de subsidieregeling in het kader van een leven lang leren, twintig van dat soort associate degrees te ontwikkelen. Inmiddels zijn we al over de helft, dus dat gaat heel voorspoedig. In navolging van datgene wat mijn buurman net aangaf, bieden die experimenten die betrekking hebben op flexibilisering juist ook heel veel ruimte om de werkervaring te valideren die iemand inbrengt. Je werkt immers met leeruitkomsten. De plek waar je leert en de manier waarop je dat doet, doet dus eigenlijk niet meer ter zake. Het gaat vooral om de uitkomsten van het proces. Er is wat dat betreft dus sprake van een grote

meerwaarde ten opzichte van het meer traditionele curriculum dat is vastgelegd en dat iemand dan maar dient te doorlopen om uiteindelijk zijn papiertje te behalen.

De heer **Verduyn**:

Ik kom allereerst op de vraag van de heer Van der Ree hoe wij naar associate degrees kijken. We hebben er een aantal. Ik moet in alle eerlijkheid zeggen dat ik niet zie dat het wat dat betreft storm loopt. Misschien zijn wij wat dat betreft in vergelijking met het bekostigd onderwijs te duur. Het is toch een halve bacheloropleiding, zal ik maar zeggen. Wij moeten natuurlijk duurder aanbieden omdat wij niet bekostigd worden. Ik zeg nogmaals dat dit daar misschien een rol in speelt. Wat ook een rol kan spelen, is dat wij onze bachelors al sinds jaar en dag opknippen in jaarlijkse programma's en soms in halfjaarlijkse programma's die we als losse producten aanbieden. Het gaat dan om het stapelen van modules of het snuffelen aan een deel van de erkende opleiding en ervaren hoe het is om weer te mogen of moeten leren. Verder gaat het erom te bezien of dit past bij de situatie waar je als werkende in zit. De associate degree biedt dus niet echt iets extra's ten opzichte van die programma's die wij bieden. Die programma's zijn vaak wat korter dan de tweejarige Ad's.

Wij hebben al een hele tijd een soort tussenniveau. Wij noemen dat zelf mhbo en die opleidingen lopen bij ons beter dan de associate degrees.

De heer **Van Meenen** (D66):

Ik heb het programma bekeken en gezien dat de heer Verduyn de enige persoon is aan wie ik deze vraag kan stellen. Misschien heeft het ook wel te maken met zijn beperkte belangstelling voor associate degree. In het eerdere programma hebben we al gezien dat een leven lang leren er niet alleen is voor mensen die een hogere opleiding willen volgen. Het gaat ook om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt en nieuwkomers in dit land. Mijn vraag aan de heer Verduyn is welke rol NCOI of collega-instellingen spelen op dat vlak.

De heer **Verduyn**:

Doelt u specifiek op de nieuwkomers?

De heer **Van Meenen** (D66):

Bijvoorbeeld.

De heer **Verduyn**:

Daarbij speelt altijd een rol dat wij zelf de broek op moeten houden. Ik maak mij er met name in mijn rol bij NRTO druk over dat het een dure grap is voor een private opleider om kwalitatief goed onderwijs te bieden. Het is dus een uitdaging om op zijn minst kosteneffectief te zijn of er iets aan over te houden. Dat zit ons wel vaak in de weg bij het bieden van commercieel privaat onderwijs aan kansarmen of nieuwkomers. Zij hebben immers een heel gering budget.

De heer **Van Meenen** (D66):

Die redenering wordt ook weleens omgedraaid. Dan wordt gezegd dat instellingen als die van u aan cherrypicking doen: de opleidingen die in trek zijn, waarvoor betaald wordt en waarin bedrijven geïnteresseerd zijn, komen bij u terecht en de rest mag in de publieke sector worden aangeboden. Ik zeg niet dat ik dat beeld heb, maar ik vraag u of dat beeld terecht wordt geschetst. Zo nee, kunt u dan uitleggen waarom dit niet het geval is?

De heer **Verduyn**:

Nee. Vooropgesteld, ik denk dat dat een karikatuur is. Daarnaast is het volgens mij van belang aan te geven dat Marja van Bijsterveldt in onze raad van advies zit. Toen zij kennismakte met ons werkmodel – dat is inmiddels twee jaar geleden – kon zij haast niet geloven hoe efficiënt wij werken. Aan het eind van die sessie was haar uitspraak dat zij, toen zij Minister van Onderwijs was, niet wist dat dit bestond, dat zij niet wist dat wij deze omvang hadden en dat wij die rol speelden. Ze zei: dat verhaal moet verteld worden. Haar becijfering levert namelijk op dat wij tien maal efficiënter zijn dan het bekostigd onderwijs gemiddeld is.

Ik draai nu mee in de kopgroep vraagfinanciering voor de zorg. Die kwam aanvankelijk niet van de grond, maar ik durf best hardop te zeggen dat we er mede dankzij mijn inspanningen nu heel dichtbij zijn. Vrijdag wordt het convenant ondertekend tussen NCOI en drie bekostigde hogescholen om dit voor elkaar te krijgen. Maar het was een hele toer om dit voor elkaar te krijgen, want we kregen de businesscase maar niet rond voor de bekostigde hogescholen. Ik snap best dat het daar ingewikkeld is, want zij moeten hun bekostiging opgeven en wij hebben die niet, dus wij hoeven niets op te geven. Maar voor de deelnemende hogescholen en voor ons was het op zijn zachtst gezegd opvallend om te constateren hoe groot de verschillen zijn: voor een volledige bacheloropleiding betaalt een student bij ons ongeveer € 16.500 en een hogeschool krijgt ongeveer € 32.000 per student voor een volledige bachelor. Dat zijn nogal verschillen.

Ik vind het, met deze uitleg, te ver gaan om te zeggen dat wij, omdat wij zelf de broek moeten ophouden, ons alleen maar richten op mensen die het onderwijs kunnen betalen en dat het een heel commerciële keuze is.

De heer **Van Meenen** (D66):

Zonder dat dat u aan te rekenen is, zou dat uiteindelijk toch het effect kunnen zijn. U vertegenwoordigt een commerciële instelling en u maakt dus ook commerciële keuzes.

De heer **Verduyn**:

Mag ik daar nog iets over zeggen?

De heer **Van Meenen** (D66):

Dat mag uiteraard.

De heer **Verduyn**:

De reden waarom wij ons de laatste tijd meer en meer laten horen in de gesprekken hierover, is dat ik mij hierover druk maak. Ik maak me druk over die paar honderd mensen bij een grote verzekeraar die niet deelnemen omdat zij negatieve ervaringen met onderwijs hebben en wij daar niet zo veel mee kunnen. Ik maak me druk over de mensen die zich zo langzamerhand goed onderwijs niet meer kunnen veroorloven. Dit betekent dat wij moeten nadenken over de vraag hoe bekostiging en geldstroom uiteindelijk gaan lopen. In de voorbereiding is mij de vraag gesteld hoe de samenwerking tussen het bekostigde en het private onderwijs verloopt. Ik kan hier wel zeggen dat ik die ronduit beroerd vind. Dat leidt tot dit soort dingen. Het heeft er niets mee te maken dat ik mij daar op persoonlijke titel niet voor zou willen inspannen, want ik voer behoorlijk wat gesprekken. Ik voel echter ook steeds de deur met een klap dichtgaan. Dat leidt ertoe dat ik me tot mijn commerciële activiteiten moet beperken en dat vind ik wel eens jammer.

De heer **Van Meenen** (D66):

Ik weet niet of hier vertegenwoordigers zijn van instellingen die de deur voor u dichtdoen. Als dat al zo is, kunnen wij aan hen vragen waarom zij dat doen. Mijn vraag was echter een andere, namelijk of u bij het aanbieden van activiteiten op uw hogescholen merkt dat er sprake is van, laat ik het maar even het cherrypicking-effect noemen. Ik zeg niet dat het

er is, maar hoe kijkt u daarnaar vanuit uw positie bij de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen?

De voorzitter:

Het lijkt mij goed als mevrouw Evers en de heer Aukema ook reageren op dit punt. De vraag is gesteld en er is een antwoord gegeven en het lijkt mij dat zij daar beiden op kunnen reageren.

De heer Aukema:

Ik denk dat de discussie over deelname of niet, veel verdergaat dan alleen de bekostiging. Dat is vanochtend ook al gezegd. Wij hebben bijvoorbeeld uit de Experimenten Open Bestel geleerd dat bekostiging van privaat onderwijs niet of nauwelijks leidt tot toename van het aantal deelnemers. Ik volg de businesscase die mijn buurman schetst, met belangstelling. Ik zie daarin bijvoorbeeld dat de contacttijd van de betreffende opleiding ongeveer een kwart is van het aanbod van de publieke aanbieders. Het gaat dus ook over de inhoud: hoeveel contacttijd is er, hoe vaak zie je mensen in de klas. Het gaat mij helemaal niet om beter of minder goed, maar het zijn wel botsende werelden waarbij de drijfveer van een bekostigde instelling niet zozeer is om een sluitende businesscase te maken, als wel om een heel goede opleiding te verzorgen en dan maar te zien wat die kost. Daar kunnen wij waarschijnlijk iets van leren. Dat daarover het goede gesprek ontstaat, is naar mijn mening de opbrengst van het samenwerkingsverband. Het gaat dan om de vraag hoe efficiënt en doelmatig je te werk gaat en of je misschien niet twintig contactdagen per halfjaar moet hebben, maar zes of tien of iets daar tussen in. Ik denk dat het heel belangrijk is om dit mee te nemen.

Dit geldt ook voor de discussie over het studiesucces. Een van de sterktes van de publieke aanbieders is natuurlijk toch het feit dat de meeste mensen die bij ons studeren, een diploma halen binnen een redelijke, afzienbare termijn. Uit mijn hoofd gezegd, gaat dit op voor meer dan 60% na vijf jaar. Het is onbekend hoe dit is bij private aanbieders. De veronderstellingen die daarover rondzingen, gaan er echter vanuit dat het percentage daar lager is. Je moet dit natuurlijk ook in termen van kosten en doelmatigheid meenemen, als dat tenminste je doel is. Dat is in ieder geval een argument voor publieke bekostiging van dit type onderwijs.

Mevrouw Evers:

Ik kan mij daar grotendeels in vinden. Het is wel mijn ervaring dat private aanbieders het vaak laten afweten bij overleggen waarbij ik op mijn niveau betrokken ben. Ze worden wel uitgenodigd, maar gaan niet op die uitnodiging in. Nogmaals, dat is een persoonlijke ervaring.

De toegankelijkheid is wel een belangrijk punt; ik verwijs naar het argument dat ook door de heer Aukema naar voren is gebracht. Wij spenderen veel geld en tijd aan de persoonlijke begeleiding van onze studenten. Ik heb de indruk dat dit in de private opleidingen op dit moment wat minder gebeurt. Juist mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt en juist de nieuwkomers, die ik ook mondjesmaat bij mijn opleidingen zie binnenkomen, hebben een persoonlijk traject nodig is en dat is niet zomaar te vangen in vijftien of twintig uur. Daarvoor is meer tijd nodig. Ik heb echter ook geen verklaring voor het mysterie van het grote verschil tussen beide.

De voorzitter:

We kunnen u dit onderling nog eens laten specificeren, maar ik geef eerst het woord aan mevrouw Asante.

Mevrouw Asante (PvdA):

Het mooie van ons onderwijsstelsel is juist de combinatie tussen bekostigde en niet-bekostigde instellingen. Op die manier kan aan de

verschillende onderwijsbehoeften van verschillende doelgroepen worden voldaan. Ik ben veel meer geïnteresseerd in de vraag wat bekostigde en niet-bekostigde instellingen samen beter zouden kunnen doen om tegemoet te komen aan de onderwijsbehoefte van de mensen over wie wij ons zorgen maken met het oog op hun arbeidsmarktpositie in de toekomst. Kunt u daarover iets meer vertellen?

De heer **Verduyn**:

Wij werken goed samen met een van de hogescholen, de Christelijke Hogeschool Ede. Ik heb daar toevallig een pen van bij me. Dat ik pennen «jat», zegt misschien iets over de manier van samenwerken.

De **voorzitter**:

Hebt u die stiekem in uw tas gestopt?

De heer **Verduyn**:

Nee hoor, met medeweten van ... Wij werken goed samen met de Christelijke Hogeschool Ede doordat wij elkaar vinden in de volle transparantie over waar wij beide goed in zijn en waar wij beide wat minder goed in zijn. Dat mis ik vaak in de discussie. Dit was zojuist ook het geval. Ik ga daar nu niet op in, want dat was de vraag niet. Wij werken samen in een aantal trajecten bij zorginstellingen en ziekenhuizen. Wij kunnen elkaar daar precies vinden op het punt van bijvoorbeeld de kwaliteit van docenten, de begeleiding en de intensiteit van de begeleiding die de Christelijke Hogeschool Ede sinds jaar en dag biedt aan de ziekenhuizen waar wij ook binnen zijn. Wij hoeven daar niet aan te komen. De school heeft echter behoefte aan de praktijkgerichtheid van onze docenten. Onze docenten werken nu nog op freelancebasis. Dit komt natuurlijk onder druk te staan door de Wet DBA, maar wij wachten af hoe dat verder zal verlopen. Dat model spreekt de Christelijke Hogeschool Ede erg aan. Wij werken nu samen in een uitwisseling van docenten. De docenten van de hogeschool conformeren zich aan ons regime, dus aan onze kwaliteitsborging. Onze docenten hebben een rating, ze worden twee keer per module door de klant beoordeeld, enzovoort. Wij gaan op een heel andere manier met onze docenten om en de Christelijke Hogeschool Ede vindt die heel interessant. Wij op onze beurt vinden het interessant om samen met de Christelijke Hogeschool Ede creatieve producten en kwaliteitsproducten bij zorginstellingen af te zetten waar wij anders misschien ook niet zouden zijn binnengekomen. Ik zeg dit er eerlijk bij. Wij zien dus beide de voordelen.

Wij zijn ook aan de voorkant heel transparant. Als wij het gevoel hebben dat wij het in een ziekenhuis beter in ons eentje kunnen doen dan in een combinatie, dan concurreren wij elkaar op een gezonde manier de tent uit. Een dag later werken wij dan weer samen. Ik houd erg van die manier van werken, maar die veronderstelt openheid en transparantie, en wederzijds respect voor de zaken waarin je om duidelijke redenen goed en wat minder goed bent.

De **voorzitter**:

Wilt u daarop reageren, mevrouw Evers of mijnheer Aukema?

De heer **Aukema**:

Wij werken vanuit de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen natuurlijk ook samen met private collega's, maar dan vooral op het niveau van opleidingen en concrete cases. Op instellingsniveau is dit afhankelijk van de vraag hoe wij ons verhouden tot de publieke taak van diplomagericht bekostigd onderwijs versus de privaat gefinancierde opleidingen die al dan niet leiden tot een diploma. Wij zitten volop in de verkenning hiervan. Het is nog te vroeg – in ieder geval uit het perspectief van de HAN – om te zeggen dat wij het volledig omarmen zoals de collega's van Ede dat wel

doen. Dat heeft ook te maken met een ander perspectief op het opereren op die markt voor meer private opleidingen en misschien iets minder diplomagericht. Misschien kunnen diploma's een andere rol of functie krijgen en kan meer worden toegewerkt naar losse certificaten. Iedere instelling maakt zo zijn eigen afwegingen. Ik ken geen hogescholen die a priori tegen samenwerken met private aanbieders zijn, maar het zijn verschillende competities en de mate waarin je samenwerkt of concurreert, verschilt van geval tot geval en is afhankelijk van de opleiding of de casus. In het geval van de zorginstellingen is de HAN ook op vrijdag aanwezig als wordt verkend of er sprake is van aansluiting en op welke condities en voorwaarden.

De voorzitter:

Mevrouw Evers, wilt u hier nog iets aan toevoegen?

Mevrouw Evers:

Ik wil daaraan toevoegen dat ik dat perspectief van de heer Verduyn heel interessant vind. Ik zou dat persoonlijk heel graag willen voor mijn opleidingen. Praktisch gaat het echter zoals de heer Aukema zegt, dat wil zeggen dat het van geval tot geval wordt bekeken. Ik word vaak gebeld door een moeder uit het Gooi – want daar zitten wij dichtbij – die vraagt waarom zij haar dochter naar Officemanagement zou sturen en niet naar Schoevers. Ik kan dan alleen maar zeggen dat mijn enige argument geld is. Verder weten wij niets van elkaar en dat is jammer.

De heer Bruins (ChristenUnie):

Ik vraag mij af waarom dit in de vorige ronde toen wij mensen van het vmbo spraken, zo'n ontspannen onderwerp was. Op de een of andere manier is het grensvlak tussen publiek en privaat bij theoretici opeens heel spannend. Wat kunnen wij, politici of mensen uit de praktijk, in Nederland doen om dit grensvlak wat meer ontspannen te maken? Hoe ziet die ontspannen toekomst er dan gezamenlijk uit?

De voorzitter:

Hebt u daar een meditatiemoment voor nodig?

De heer Aukema:

Volgens mij zijn we daar al volop mee bezig. Het is een spannende wedstrijd, maar in het Experiment vraagfinanciering zijn wij hierover volop met elkaar in gesprek. Ik had vorige week samen met de collega's van LOI een optreden bij VNO-NCW. Tot mijn verbazing – en niet alleen tot mijn verbazing – zei mijn collega van de LOI dat zij in het Experiment vraagfinanciering ook tegen een soort publieke spelregels moeten opereren; wij moeten grote modules aanbieden en voor ons en voor de student wordt het minder flexibel en duurder. Daarin treffen wij elkaar dus. Het is een lastige materie en de vraag is hoe wij omgaan met het Experiment vraagfinanciering. Wij zijn dus volop bezig met de ontspanning, maar de belangen zijn groot. Ik meen dat de eerste stappen die zijn gezet, veelbelovend zijn. Ik heb mijn stukje ook afgesloten met de opmerking dat er veel gebeurt. Wij zijn met een aantal opleidingen actief met vraagfinanciering. Bij een zeer groot aantal opleidingen trekken wij samen op in de experimentenleeruitkomsten. Wij hebben gezamenlijke bijeenkomsten met OCW, NVO en inspectie waarin de kaders worden verkend. Daarnaast is er natuurlijk wat wrijvingswarmte tussen privaat en publiek, maar dat is, in ieder geval in mijn beleving, helemaal niet vervelend of destructief. Dat houdt ons beide scherp.

De voorzitter:

Wie mag ik hierover het woord geven?

De heer **Verduyn**:

Ik ben het helemaal met mijn buurman eens dat de huidige experimenten en pilots een goed verschil maken. Daar begint het mee. Het gaat naar mijn mening echter allemaal niet zo snel. Dat heeft ook alles te maken met beeldvorming. Ik zou graag met elkaar debatteren over de vele punten waarop wij elkaar op geen enkele manier in de weg zitten. Ik duid dan op kaders, toezicht en geldstromen waarmee wij allemaal te maken hebben zonder dat wij elkaar vliegen hoeven af te vangen over cherrypicking, kwaliteit, aantal begeleidingsuren of dat soort zaken. Ik heb regelmatig aan de Vereniging Hogescholen laten weten dat ik dat gesprek graag wil voeren met als belangrijkste resultaat dat ik twee jaar geleden werd uitgenodigd om een lezing van een kwartier te geven over de marketing van deeltijdopleidingen. Ik werd ook vriendelijk verzocht om daarna weer weg te gaan. Daarmee wil ik de bal niet per se bij de ander leggen, maar dit geeft volgens mij wel een beetje aan hoe moeilijk het is om dit op gang te krijgen zonder dat je voortdurend te horen krijgt: jullie hebben gemakkelijk praten, jullie doen alleen de leuke en gemakkelijke dingen en dan ook nog met beroerde kwaliteit. Als je dat de hele tijd moet horen, vraag je je wel eens af waar je je nog voor inspannt. Misschien moet ik dit niet hier zeggen en gewoon doorgaan met die inspanning. Dat doe ik ook, wees gerust.

De **voorzitter**:

Mevrouw Evers, tot slot.

Mevrouw **Evers**:

Ik heb daar niets aan toe te voegen.

De heer **Van der Ree** (VVD):

Nog even iets anders. We hebben het tot nu toe gehad over onderwijsinstellingen, het bedrijfsleven en de student, maar er is ook nog een overheid. Binnenkort zijn er verkiezingen en daarna komt er een nieuw regeerakkoord. Wat zou daarin moeten staan om het post-initiële onderwijs krachtiger neer te zetten? Het kan dan gaan om nieuw beleid, maar ook om het slechten van barrières die u nu in overheidsbeleid ziet.

Mevrouw **Evers**:

Ik had deze vraag al een klein beetje voorbereid, gezien vanuit mijn eigen praktijk.

De **voorzitter**:

Wij willen uw verhaal graag horen.

Mevrouw **Evers**:

Het ging bijvoorbeeld over de doorstroming van associate degrees naar bacheloropleidingen. Het beeld van de heer Verduyn dat er in zijn organisatie weinig belangstelling voor lijkt te zijn, herken ik niet. Wij zijn een andere mening toegedaan. Dat blijkt bij ons ook uit de belangstellingscijfers. Eigenlijk willen wij voor deeltijd heel graag een «leeg» eerste en tweede jaar van de bachelor. Bij het in deeltijd volgen van een hbo-opleiding doe je dan eerst een Ad en daarna een bachelor. Die optie is er nu eigenlijk niet. Hoe zit het met de flexibele instroommomenten en de financiering daarvan? Zitten wij daar nu aan vast, ook als een student niet goed op zijn plek zit? Kunnen we dan in oktober niet meer handelen? Dan is het namelijk 1 oktober geweest. Dat zou heel jammer zijn. Het openen en sluiten van vestigingsplaatsen zou ook flexibeler kunnen. We kunnen als hoger onderwijs zelf ook prima in gesprek over wat het meest optimaal is wat dat betreft. Het zou veel sneller moeten kunnen. Dat geldt ook voor het starten van opleidingen. Het lukt momenteel vaak pas twee, drie jaar nadat wij iets hebben waargenomen om een nieuwe

opleiding te starten. En dan moet je je ook nog bijzonder inspannen om dat in die periode te doen. Dat geldt ook voor het beëindigen van opleidingen. Neem de opleiding voor financiële dienstverlening. Daar kijken wij nu naar. Ik heb mijn directeur gevraagd: wat is er mis mee om over vijf of tien jaar te zeggen dat die opleiding niet meer aansluit op de arbeidsmarkt en dat wij daar dus mee ophouden? De leeruitkomsten zijn ook over de tafel gegaan. Wij hebben daar heel hoge verwachtingen van. We hopen dat de overheid flexibel met ons blijft meedenken wat dat betreft.

Dan nog een persoonlijk punt van aandacht, namelijk de toegankelijkheid. Het lijkt er heel erg op alsof de keuzemogelijkheden van de individuele student steeds meer worden beperkt door vouchersystemen met alleen kansrijke opleidingen. Ook al zit je bijvoorbeeld in de rol van de facilitaire dienst, je wordt misschien verplicht om, als je iets wilt, in de techniek of iets dergelijks verder te gaan. Ik vind de keuzevrijheid van studenten en de eigen motivatie echter heel belangrijk, maar dat verdwijnt eigenlijk. Ik snap best dat er financiële keuzen moeten worden gemaakt, maar het zou heel jammer zijn als de keuzemogelijkheden worden beperkt.

De voorzitter:

Ik ben benieuwd of de heren Aukema en Verduyn nog aanvullingen hebben.

De heer Aukema:

Ik heb voor het SER-advies dat aanstaande is een bijdrage mogen leveren aan de nationale skills strategie. In dat kader lijkt het mij goed – de SER pleit daar ook voor – om integraal te kijken naar het beleid, want dat heeft betrekking op verschillende ministeries. Er is sprake van verschillende geldstromen en er zijn diverse partijen bij betrokken. Ik pleit dus voor een integraal beeld wat dit betreft. Je moet goed kijken naar wat het voor studenten en werkenden betekent om te gaan leren. Dat helpt heel erg. Er is nu vaak sprake van deelaanpassingen op deelgebieden. In het kader van het experiment leeruitkomsten is een aantal bepalingen in de WHW vervangen door de experimenteer-AMvB, maar een aantal andere bepalingen, bijvoorbeeld met betrekking tot de bekostiging, is overeind gebleven. Er wordt dus nog heel erg uitgegaan van nominaal vier jaar studeren in een bepaald ritme. Het zou goed zijn als daar integraal naar wordt gekeken. Dat geldt ook voor de kaders die de inspectie en de NVO hanteren. Kijk naar de macrodoelmatigheid. We worden heel erg gestimuleerd om associate degrees te ontwikkelen – dat is heel belangrijk – maar tegelijkertijd is er sprake van een enorme rem, ook qua tijd. Soms ligt een dergelijke aanvraag een half jaar bij de CDHO. Er wordt ook gekeken naar de macrodoelmatigheid in het perspectief van een bestaande bacheloropleiding. Het zou heel goed zijn om daar ook naar te kijken.

Een andere wens van veel bekostigde instellingen is om in bredere CROHO's te opereren, alleen voor deeltijdopleidingen. Een deeltijdstudent kan wel vaak zelf binnen een bredere CROHO, bijvoorbeeld engineering, keuzen maken wat betreft zijn opleidingstraject. Een voltijdsstudent kiest vaker bij voorkeur voor een smalle CROHO, bijvoorbeeld automotive, elektrotechniek of werktuigbouwkunde. Ik pleit voor breed naast smal. Nu kunnen wij prima brede CROHO's aanbieden, maar we moeten de smalle daarbij opgeven in het kader van de macrodoelmatigheid. Dat is bij voltijd vaak niet wenselijk. Voor deeltijd zou het heel erg helpen om de beweeglijkheid van studenten te bevorderen om te werken met brede CROHO's. Het onderscheid tussen studenten en cursisten heeft veel met de bekostiging te maken. Dat is ook een lastig punt. Als iemand zich bij ons meldt, moeten wij als bekostigde instelling vaststellen of het een student of een cursist is. Wij kunnen alleen maar toetsen of iemand een student is door te vragen of de persoon van plan is om een diploma te halen. Als het

antwoord positief is, dan mogen wij de persoon inschrijven als student. Ik chargeer, maar dan tekent die persoon voor vier jaar van zijn leven. Als hij aangeeft dat hij het nog niet weet, dan moeten wij hem inschrijven als cursist. Dan betaalt hij een privaat tarief. Het onderscheid tussen student en cursist verandert overigens wel gaandeweg. Als de eerste opleiding heel goed bevalt, dan kan de cursist toch student worden. Als het te snel gaat, dan kan de cursist het bij die ene opleiding laten, of hij gaat voor een volgende module. Dat onderscheid is echter lastig. Het verlenen van vrijstellingen is ook een heel praktisch punt, maar dat kunnen wij formeel pas doen nadat de student zich heeft ingeschreven. Iemand meldt zich bij de poort, geeft aan wat hij aan vooropleidingen heeft gedaan en vraagt vervolgens hoe lang het duurt voordat hij leraar Nederland is. Wij kunnen dan aangeven dat dat ongeveer tweeënhalf jaar zal duren, maar de examencommissie kan pas formeel vrijstellingen verlenen nadat de student zich heeft ingeschreven. We zijn dus gehouden om bij aankomende studenten altijd dit soort voorbehouden te maken. Dat schrikt mensen enorm af. Dan krijg je, zeker van voorzichtige examencommissies, uitspraken als: ga maar uit van het slechte nieuws, dus vier jaar, maar als je bent ingeschreven, dan zien wij wel hoe lang het daadwerkelijk is. We kunnen studenten dus pas bedienen op het moment dat ze binnen zijn. Wij mogen strikt formeel geen vrijstellingen verlenen en dus ook geen communicatie plegen over de lengte van een opleiding, voordat iemand zich heeft ingeschreven.

De voorzitter:

Dank. Er waren toch nog aanvullingen mogelijk. Heeft de heer Verduyn er ook nog een paar?

De heer Verduyn:

Ik heb er niet zo veel, want het is inmiddels een indrukwekkende lijst. In het rapport van het Sociaal en Cultureel Planbureau over arbeid is op pagina 87 bovenaan een heel interessant tabelletje opgenomen. Daarin wordt aangegeven dat 6% van de Nederlandse beroepsbevolking een probleem met functioneren ervaart, veroorzaakt door een gebrek aan kennis en vaardigheden. Nog interessanter is dat de helft daarvan een opleiding ziet als een oplossing voor dat probleem. Feitelijk zijn alle regelingen dus gericht op ongeveer 3% van de Nederlandse beroepsbevolking. Dat zijn de mensen die zijn geïnteresseerd in een opleiding. Zij snappen dat ze een opleiding moeten volgen omdat ze anders achterblijven in hun functioneren, maar dat is bizar weinig. Sinds dat rapport denk ik steeds: hoe gaan wij in vredesnaam van die 6% 20% of 25% maken? Als ik de werkgevers moet geloven, en misschien ook wel de politiek, dan is het probleem veel groter dan alleen maar voor die 3% of 6% van de Nederlandse beroepsbevolking. Blijkbaar maken de werkers, de werknemers zich daar niet druk over. We hebben er met de NRTO over nagedacht. Wij denken dat het goed is om een soort apk voor je eigen loopbaankansen of je loopbaanontwikkeling in te stellen. Wie dat moet doen, hoe je dat moet doen, en of je het verplicht moet maken, daarover kun je allerlei gedachten hebben. Willen wij met een leven lang leren en postinitieel onderwijs echt het verschil gaan maken, dan zullen wij de mensen eerst duidelijk moeten maken dat ze iets moeten en dat dit van belang is. Pas dan moet je het gaan faciliteren.

Dan nog iets over dat faciliteren. Daarvoor bestaat een regeling in Nederland. Die regeling werkt. Weliswaar vinden wij met zijn allen dat die niet per se door de juiste doelgroep wordt gevonden, namelijk uitsluitend door hoger opgeleiden – ik betwijfel dat overigens, maar dat terzijde – maar dan schaffen wij die regeling opeens af. Dan willen we vervolgens iets invoeren wat ongeveer de helft van die regeling is, maar dat is eigenlijk een ordinare bezuinigingsmaatregel. Laten wij eerst iets nieuws en iets beters bedenken voordat wij het oude weggooien. Afgelopen

zaterdag hadden wij een studiebeurs. 700 potentiële studenten kwamen naar onze opleidingslocatie met allerlei vragen over opleidingen. Je hoort dan eigenlijk dat ze al van plan zijn om de opleiding te gaan doen, maar een groot aantal heeft vragen over wat er kan worden afgetrokken van de belasting, wat de scholingskosten zijn en of er nog andere mogelijkheden zijn om iets van het geld terug te krijgen. Het gaat over hoger opgeleiden, maar ook over lager opgeleiden. Als ik aangeef dat iets nog dit jaar kan worden afgetrokken, maar dat ik niet weet of dat volgend jaar ook nog kan, dan is dat voor mensen een reden om het niet te doen en op hun handen te blijven zitten. Als wij iets willen, dan moeten wij ervoor zorgen dat mensen niet op hun handen blijven zitten.

De voorzitter:

Dank. Dat lijkt mij een mooie slotzin. We gaan wisselen.

De vergadering wordt enkele ogenblikken geschorst.

De voorzitter:

Ik heropen de vergadering. We zijn bezig met de hoorzitting van de vaste Kamercommissie voor Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, in de prachtige maar voor ons niet gebruikelijke zaal, de Enquêtezaal. We hebben in het middaggedeelte inmiddels gesproken met mensen van het mbo en met mensen van het hbo. Nu zijn we toe aan het blokje praktijk.

Blok 3: Praktijk

Gesprek met:

Jessica de Jong, KPN

Erwin Verboom, hoofd Center of Expertise Human Resources

Sabine Bolhuis, manager NedTrain

Jacqie van Stigt, OTIB, Technische installatiebranche

Ron Follon, OOM, Metaalbewerking

Karliën Haak, directeur van James, loopbaanorganisatie van het CNV

De voorzitter:

Eerst voeren we een gesprek onder de noemer «bedrijfsscholen» en daarna komen de O&O-fondsen en de vakbond aan het woord. Van harte welkom, mevrouw De Jong, mevrouw Bolhuis en mijnheer Verboom. Ik ga u achter elkaar introduceren. Vervolgens hebben leden van onze commissie speciaal voor u of uw achtergrond vragen voorbereid.

Ik begin met mevrouw De Jong. Welkom en fijn dat u er bent. U vervangt uw collega Tom Plug, die hier graag had willen zijn, maar die in verband met een agendavergissing hier helaas niet aanwezig kan zijn. Fijn dat u hebt kunnen inspringen en u voorbereid hebt. U bent adviseur Employment Affairs, gespecialiseerd in het sociaal plan en het driefase-model, waarin het altijd werken aan werk centraal staat. In die hoedanigheid hebt u intensief te maken met hoe het leven lang leren wordt vormgegeven op de werkvloer. Hierover willen wij het graag met u hebben.

Ik heb ook de eer om de heer Verboom te mogen verwelkomen. Fijn dat u er bent. U was tot voor kort HR-directeur ad interim bij de Rabobank. Nu bent u manager van het Rabobank Center of Expertise. U hebt ook een position paper ingeleverd, waarvoor dank. Wij willen het graag met u hebben over de manier waarop de Rabobank het leven lang leren in de praktijk brengt.

Tot slot heet ik mevrouw Bolhuis welkom. Fijn dat u er bent. U bent manager van de TechniekFabriek bij NedTrain. De TechniekFabriek leidt jonge mbo'ers on the job tot treinmonteurs op. U hebt ook een position paper aangeleverd, waarvoor dank. Wij willen het graag met u over de TechniekFabriek hebben in relatie tot leven lang leren.

Mevrouw **Bolhuis**:

Misschien is het goed om toe te voegen dat ik op persoonlijke titel in de commissie-Sap zit. Vandaag ben ik niet in die hoedanigheid aanwezig, maar echt vanuit NS als manager van de TechniekFabriek.

De **voorzitter**:

Dank u wel. Het is altijd goed om aanvullingen op de introductie aan te brengen. Wij beginnen met de vragen aan mevrouw De Jong. Deze worden gesteld door de heer Bruins.

De heer **Bruins** (ChristenUnie):

Mevrouw De Jong, fijn dat u er bent. Om maar even heel simpel te beginnen, wil ik u vragen wat het beleid van KPN is op het gebied van leven lang leren. Hoe kijkt KPN daarnaar? Wat is uw persoonlijke rol in het bedrijf op dat onderwerp?

Mevrouw **De Jong**:

KPN hecht veel belang aan leven lang leren. Dat moet ook wel, gelet op de geschiedenis van KPN. De afgelopen jaren hebben wij immers te maken gehad met heel veel veranderingen. Denk daarbij aan de privatisering, de beursnotering en de collectieve ontslagen waarmee we helaas geconfronteerd zijn. Dat zijn allemaal veranderingen waarvan KPN vond dat de medewerkers daarin meegenomen moesten worden. Als de medewerkers mee willen kunnen, moeten zij zich continu ontwikkelen en opleidingen volgen. Voor KPN is leven lang leren dus van groot belang. Dat vind ik zelf ook. Ik vind het heel belangrijk dat medewerkers zich blijven ontwikkelen. Uw vraag is ook: hoe heeft KPN het beleid ingericht? Daar zou ik uren over willen vertellen, want daar zijn we heel enthousiast over. Het is ook een heel mooi beleid. Ik zal proberen om daarover kort iets toe te lichten. Toen die reducties heel erg speelden, zijn wij gaan bekijken hoe wij meer vorm en inhoud aan leven lang leren konden geven. Wij hebben een tool ontwikkeld waarmee de medewerkers zelf bezig kunnen zijn met hun inzetbaarheid. Dit heeft uiteindelijk ook geresulteerd in een inzetbaarheidsbudget. Daar hebben we het straks waarschijnlijk nog verder over. De medewerker kan gebruikmaken van een inzetbaarheidsbudget voor zowel interne als externe inzetbaarheid. Dat is heel belangrijk, omdat KPN zijn verantwoordelijkheid neemt. KPN neemt afscheid van mensen, maar wil die mensen ook klaarmaken voor de toekomst en hun de gelegenheid bieden om te werken aan hun externe inzetbaarheid.

Alle aandacht voor dit soort onderwerpen – de tool, het inzetbaarheidsbudget – heeft in de CAO geresulteerd in een hoofdstuk over duurzame inzetbaarheid, een heel mooi hoofdstuk met allerlei faciliteiten die geboden worden, zoals gezondheidschecks, artikelen over vrijwillige demotie en zo kan ik nog wel een aantal dingen aangeven. Het is een heel uitgebreid verhaal waarin duurzame inzetbaarheid echt centraal staat en waarmee KPN het beleid in de praktijk brengt.

Daar liepen we wel direct tegen wat problemen aan. Dat horen we ook van andere bedrijven: het is een heel mooi instrumentarium, maar hoe ga je dat in de praktijk brengen? Dat is immers best lastig. Je biedt een heel arsenaal aan mooie tools, maar bijvoorbeeld zo'n inzetbaarheidsbudget wordt dan niet volledig benut. Mensen gaan er dan toch niet volledig gebruik van maken. Waar zit 'm dat nou in? Daar hebben wij ons de afgelopen jaren heel erg over gebogen. Hoe kunnen we nu toch ervoor zorgen dat al dat moois daadwerkelijk in de praktijk gebruikt wordt? Daar is met name mijn collega Tom Plug mee bezig geweest. Hij heeft gezegd dat als wij dat willen, wij het verhaal moeten vertellen dat die ontwikkelingen, op basis waarvan wij aan de slag zijn gegaan, nog steeds heel belangrijk zijn, eigenlijk nog belangrijker. Ontwikkelingen in de BV Nederland, maar ook binnen KPN, gaan steeds sneller. Het is steeds belangrijker dat je daarin meegaat en daarop voorbereid bent.

Wij willen mensen voorbereiden op de toekomst. De slogan van Tom is dan ook altijd: be prepared, not scared. We moeten medewerkers voorbereiden, maar we willen hen niet bang maken. We willen de medewerkers voorbereiden, awareness creëren en het verhaal vertellen over hoe de wereld er straks uitziet met digitalisering en globalisering. Wat betekent dit voor Nederland, wat betekent dit voor KPN? Wat betekent dit voor de functies binnen KPN en wat betekent dit voor mij? Dan ben je er, want dan gaan mensen beseffen dat die robotisering, die in eerste instantie nog een ver-van-hun-bedshow leek omdat deze alleen in programma's op tv bestond, nu ook bij hen in de winkel te zien is. Er loopt daar nu immers een robot naast hen. Dan komt de bewustwording. Wij hebben gezien dat het kwartje toen viel. Helaas nog lang niet bij iedereen, maar wel bij een heleboel mensen. Dat verhaal zijn wij nu aan het uitdragen. In onze laatste cao hebben we daar nog een aanvulling op gedaan om die bewustwording steeds wat concreter te maken.

De heer **Bruins** (ChristenUnie):

Merkt u dat je geschiktheid om te werken aan leven lang leren en de bereidheid daartoe in bepaalde functiegroepen meer of minder ziet: hoger of lager opgeleiden, jongeren, ouderen? Of is dat homogeen verdeeld binnen uw organisatie?

Mevrouw **De Jong**:

Wat je ziet, is dat het voor medewerkers die 40 jaar lang voor KPN gewerkt hebben en nu nog steeds werkzaam zijn, natuurlijk heel lastig is om aan een leven buiten KPN te denken. Die geloven dat vaak niet meer zo. Toch is de bereidheid er, als je met die mensen het gesprek aangaat en het heel concreet maakt. Toevallig heb ik zelf een voorbeeld ervaren bij een mijnheer die inmiddels bijna 60 was en in de ADSL-dienstverlening zat. Zoals u wellicht weet, is ADSL niet meer de toekomst. Als je dan met zo iemand in gesprek gaat, komt toch dat besef en gaan ook bij die mensen de ogen open. Alleen zie je wel dat dat soms moeizamer gaat dan bij de medewerkers die wat jonger zijn, die hier wat meer aan gewend zijn en voor wie het switchen van banen, bezig zijn met je toekomst en voorbereiden op je toekomst meer business as usual zijn. Ik denk dus dat het antwoord ja is: er zit een verschil tussen ouderen, jongeren, hoogopgeleiden en laagopgeleiden. Heel eerlijk gezegd: veel bedrijven en corporate organisaties zijn afscheid aan het nemen van lbo en mbo. Dus waar moeten die mensen dan nog terecht? Dat verschil is er dus wel, maar ik ben er nog steeds van overtuigd dat als je het verhaal vertelt en bewustwording creëert bij die mensen, ook bij hen de bereidheid er is.

De heer **Bruins** (ChristenUnie):

Hebt u dit gehele spectrum aan mogelijkheden opgebouwd vanuit interne instrumenten of zijn er ook overheidsinstrumenten waar u baat bij hebt? Of zijn er misschien overheidsinstrumenten waar u last van hebt?

Mevrouw **De Jong**:

Als ik puur kijk naar wat ik tot nu toe aangegeven heb, is dat eigenlijk intern vanuit KPN geweest. Daar is geen overheidsbemoediging mee. Wat wij natuurlijk wel doen, is gebruikmaken van het eigen O&O-fonds van KPN. Dit O&O-fonds probeert ook bij bepaalde subsidieregelingen aan te haken om speciale projecten mogelijk te maken. Afgelopen oktober was er een heel mooi voorbeeld: KPN heeft een erkend mbo-leerwerkbedrijf weten op te zetten, mede door de subsidie die we van de overheid hebben gekregen. We zorgen er daarmee voor dat mensen met afstand tot de arbeidsmarkt in de gelegenheid worden gesteld om zo'n mbo-diploma te halen aan die erkende mbo-leeropleiding.

De **voorzitter**:

Ik geef de heer Van der Ree de gelegenheid om de vragen aan de heer Verboom te stellen.

De heer **Van der Ree** (VVD):

Dank, mijnheer Verboom, voor uw komst. U bent werkzaam bij de Rabobank, bij het Center of Expertise. Ik neem aan dat dat het interne opleidingsinstituut is, maar u kunt daar, hoop ik, straks iets meer over vertellen. Gekoppeld aan deze eerste vraag, is de volgende vraag: kunt u iets meer vertellen over het persoonlijk ontwikkelbudget per werknemer, waartoe u onlangs bent overgegaan?

De heer **Verboom**:

Het Center of Expertise van de Rabobank is een afdeling van Human Resource Management. Daar valt learning onder. Dat is een van de activiteiten, maar daar vind je ook andere onderdelen op het gebied van beleid over compensation en benefits, maar ook over strategic sourcing. Dit betreft de inzetbaarheid van onze medewerkers in de toekomst. Daar wordt voor de Rabobankorganisatie beleid voor ontwikkeld. Het is dus niet alleen learning, maar ook een aantal andere beleidsterreinen op het gebied van HR.

We hebben inderdaad per 1 januari een ontwikkelbudget geïntroduceerd voor medewerkers. Dat is vastgelegd in de cao. Dat betreft een bedrag van € 1.500 per jaar per medewerker. Dat is een verandering ten opzichte van de situatie die wij hiervoor hadden, toen in de organisatie overigens ook best veel geld werd gespendeerd aan opleidingen. Dat zat echter veel meer in de vraag van de medewerker of van het bedrijf zelf. Tijdens de jaarlijkse performancegesprekken kwam wel aan de orde of er behoefte aan een opleiding was, waarna bekeken werd of er budget voor was en of de behoefte wederzijds was. Het bedrijf bekeek vervolgens hoe de medewerker daarin ondersteund kon worden.

Het grote verschil is nu dat elke medewerker dat budget krijgt en dat de regie voor de uitgave van dat budget ook bij de medewerker zelf komt te liggen. Dat is echt een cruciale aanpassing in de manier van denken, omdat we tegen die medewerker zeggen dat we een verantwoordelijkheid voor hem hebben om te helpen faciliteren, maar dat hijzelf verantwoordelijk is voor zijn toekomst. De medewerker moet zelf investeren. De Rabobank stelt middelen daarvoor beschikbaar, een fors bedrag, waarmee de medewerker ook kan sparen. De medewerker kan die € 1.500 een jaar op de lat houden, waardoor hij het volgende jaar € 3.000 te besteden heeft. Dat haakt in op de verantwoordelijkheid van de medewerker. Wij vinden het uitermate belangrijk om daarover met hem of haar in gesprek te gaan en daarover een afspraak te maken. De keuze voor de opleiding ligt echter bij de medewerker. De medewerker maakt zelf de keuze voor de opleiding die hij wil doen.

De heer **Van der Ree** (VVD):

Ik neem aan dat dat wel goedgekeurd moet worden door uw afdeling?

De heer **Verboom**:

Nee, daar ligt een vrijheid. Wij kijken wel naar de besteding in algemene zin. Er is eigenlijk maar één randvoorwaarde: het moet een opleiding zijn die je carrière ondersteunt. Je bent zelf vrij om te bepalen waar je dat dan doet. De manager beslist daar ook niet over. Het geld wordt bij wijze van spreken overgegeven aan de medewerker. Die krijgt dat tot zijn beschikking en die mag de opleiding zelf inkopen.

De heer **Van der Ree** (VVD):

In uw position paper schrijft u dat u binnen de Rabobank een bepaalde aanpak hebt met korte leercycli. U zegt ook dat dat de effectiviteit verhoogt. Kunt u daar iets nader op ingaan?

De heer **Verboom**:

Het is inderdaad zo dat wij een bepaalde manier van werken of een label voor een bepaalde manier van werken hebben geïntroduceerd. Dat noemen wij «Focus». Dat staat voor een manier van werken die tegenwoordig veelal wordt gebruikt bij het ontwikkelen en het doen van projecten: een agile-achtige aanpak of een «lean» methode. Dat zijn termen die heel veel te maken hebben met de manier van werken en de aanpak. Daar zit een optimalisatiemethode in. Gedurende het werk ontwikkel je jezelf en maak je het product waar je aan werkt beter. Dat is één dimensie. De andere dimensie zit veel meer in de begeleiding van de medewerker. In het verleden, tot eind vorig jaar, hielden wij performancegesprekken en maakten wij met de medewerker een afspraak over de resultaten die hij het komende jaar zou moeten realiseren. De grote verandering die wij in de manier van denken en werken aanbrengen, is dat wij met de medewerker in gesprek gaan over zijn performance, maar in eerste instantie en primair over datgene wat hij nodig heeft om het komende jaar van toegevoegde waarde te zijn. Dat kan overigens ook op het gebied van ontwikkelen en leren zijn. Daar maak je met elkaar afspraken over.

Dit is echt een andere manier van kijken, waarbij we ervan uitgaan dat een medewerker zijn reguliere taken zoals beschreven in zijn functiebeschrijving, per definitie goed doet, maar dat hij vragen zal hebben over zijn persoonlijke ontwikkeling of dat wat hij nodig heeft van het bedrijf om zijn resultaten te realiseren. Dat is echt een andere mindset. We moeten dat nog gaan beproeven, want we zijn er dit jaar mee gestart.

De heer **Van der Ree** (VVD):

Ik heb ook een vraag over de financiële sector. Die is natuurlijk heel erg in beweging sinds de crisis. Het aantal werknemers binnen die sector daalt en zal wellicht in de toekomst nog verder dalen. U hebt ook binnen de Rabobank dus niet alleen met bijscholen maar ook met omscholen te maken. Aan de andere kant zagen wij in een sessie hiervóór met iemand van een hogeschool dat er toch een associate degree, een verkorte hbo-opleiding, wordt opgetuigd voor de financiële sector, omdat daar vanuit die sector behoefte aan is. Van u hoor ik ook graag hoe u daarmee omgaat: met bijscholen en zeker ook met omscholen van mensen van wie u weet dat hun beroep over een paar jaar waarschijnlijk niet meer in de financiële sector bestaat.

De heer **Verboom**:

Voor ons zit het antwoord grotendeels besloten in wat ik zojuist toelichtte. Wij gaan met die medewerker in gesprek over dat wat nodig is voor de komende jaren. De verantwoordelijkheid ligt grotendeels bij de medewerker. Wij hebben niet heel specifieke afspraken gemaakt met het hbo over de tussenopleiding, de Ad-achtige omgeving. De nadruk ligt vooral op de persoonlijke ontwikkeling van de medewerker. Wij zijn met hem in gesprek over zijn toekomst. Inderdaad, ons bedrijf is aan het veranderen. Straks hebben wij veel minder mensen aan boord. Dat is de kwantitatieve beweging. De andere beweging betreft de kwaliteit. Er wordt veel meer van een medewerker gevraagd. Dat heeft te maken met allerlei ontwikkelingen in onze wereld. Daarover zijn we met de medewerker in gesprek. Dan ligt er een grote nadruk op uitstroom in de komende periode. Dat zien wij ook. Daar zijn wij mee doende en daarover maken wij afspraken. De uitdaging – die ambitie hebben we samen met de vakorganisatie afgesproken – is om veel meer te investeren aan de voorkant in plaats van aan het eind, als je schoksgewijs je personeelsbestand verkleint en je met sociale plannen aan de slag moet. Wij willen juist investeren aan de voorkant, op medewerkersniveau, om er zo voor te zorgen dat een medewerker straks elders aan de slag kan als dat niet meer

bij de Rabobank of in de financiële sector kan. Dat is dus veel meer op individueel niveau dan afspraken maken met opleidingen.

De voorzitter:

Dank u wel. Ik geef de heer Van Meenen het woord. Hij neemt het voortouw in het stellen van vragen aan mevrouw Bolhuis.

De heer Van Meenen (D66):

Bij KPN en de Rabobank hebben de meeste mensen wel een idee. Bij NedTrain – ik spreek nu even voor mezelf, maar dat geldt misschien ook voor de mensen op de publieke tribune en de luisteraars thuis – is dat iets minder. Dan bent u, mevrouw Bolhuis, ook nog eens de manager van de TechniekFabriek. Misschien kunt u even kort uitleggen wat NedTrain is en wat daarbinnen de TechniekFabriek is.

Mevrouw Bolhuis:

Allereerst dank voor de uitnodiging. NedTrain is het onderhoudsbedrijf van NS, een dochteronderneming. Binnenkort zal die weer NS heten. Wij onderhouden treinen en moderniseren ze ook. We zorgen ook voor revisie van onderdelen en voor de schoonmaak, alles dus wat ervoor moet zorgen dat onze reizigers dagelijks van de trein gebruik kunnen maken. Onder de TechniekFabriek valt een leerwerktraject voor jongeren die in twee jaar worden opgeleid tot volwaardig monteur van NS-treinen. Zij komen daarna ook bij ons in dienst. Zij worden dus opgeleid met een baangarantie. Daarnaast leiden wij onze huidige monteurs op in mbo-trajecten, van mbo-2 tot mbo-4 – dat betreft verschillende richtingen en ook verschillende roc's – om ook onze huidige monteurs weer een stap verder te brengen in hun ontwikkeling en goed mee te laten gaan in alle technische ontwikkelingen. Zij krijgen een landelijk erkend diploma.

De heer Van Meenen (D66):

Kijk eens aan, dat is eigenlijk al een antwoord op mijn volgende vraag. Ik ging er nog van uit dat u vooral jonge mbo'ers aan het opleiden was. U bent dus eigenlijk al bezig met een leven lang leren.

Mevrouw Bolhuis:

Zeker, ja.

De heer Van Meenen (D66):

Hoe is dat zo tot stand gekomen? Veel onderwijs in Nederland wordt gegeven op scholen, bijvoorbeeld mbo-instellingen. Was dat in dit geval eerst ook zo, of was het er gewoon niet? Hoe is dit ontstaan?

Mevrouw Bolhuis:

Voor volwassenen was het er minder. Jongeren namen we aan via het roc. In 2011 is naar voren gekomen dat wij een bestand hadden van oude medewerkers. Wij hebben veel uitstroom van medewerkers, wat betekent dat we nieuwe instroom nodig hebben. Qua techniek is de arbeidsmarkt krap en het is moeilijk om goed personeel te vinden. De aansluiting van het roc op ons bedrijf was onvoldoende. Zodra we iemand hadden aangenomen, waren wij nog lang bezig om hem zodanig op te leiden dat hij het werk ook goed kon uitvoeren. Wij waren op zoek naar een manier om een en ander beter bij elkaar te brengen. Hoe konden wij zelf de regie nemen en samenwerken met roc's? Wij zijn vervolgens op zoek gegaan naar een roc dat met ons wilde samenwerken. Daarop zijn wij de samenwerking met de ROC van Twente begonnen en hebben wij een traject opgezet. Dat is vanuit de jongerenkant gebeurd. In 2012 is de eerste lichting begonnen. Inmiddels zijn deze jongeren al een paar jaar in dienst. Ondertussen hebben wij besloten dat wij van meer mechanisch en elektrisch naar mechatronisch willen, omdat dat beter aansluit bij de

nieuwe treinen. Wij moeten ervoor zorgen dat wij ook die goed kunnen onderhouden. Dat betekent dat wij ook voor de huidige monteurs een slag wilden maken. Wij zijn dus begonnen met het opleiden van ook deze medewerkers. Er waren dus meer redenen.

De heer **Van Meenen** (D66):

Dat klinkt heel mooi. U bent hier bij de overheid op bezoek. Zijn er nog dingen waar u tegen aangelopen bent in de opzet van deze opleiding? Denk aan regels of toestanden, dingen die wij of onze voorgangers ooit hebben voorgeschreven en die zich eigenlijk niet zo goed verhouden tot dit concept. Of was het allemaal top?

Mevrouw **Bolhuis**:

Er zijn altijd regels en dingen waar je tegen aanloopt. Bij de TechniekFabriek hebben wij gekozen voor een bol/bbl-constructie. Daar begonnen wij in 2012 mee. Daarmee loopt nu een experiment, maar eigenlijk liepen wij daarop vooruit.

De heer **Van Meenen** (D66):

Zit u in dat experiment?

Mevrouw **Bolhuis**:

Ja. Wij willen niet óf bol óf bbl maar juist een combinatie ervan. Hoe kunnen wij dat op een goede manier doen? Dan is het één jaar bol en één jaar bbl, want een andere optie is er niet. Het zou best mooi zijn om dat wat flexibeler te maken. In het ROC van Twente hebben wij een goede partner gevonden. Dat roc kijkt goed naar wat voor ons als bedrijf van belang is en hoe dat gefaciliteerd kan worden. De opleiding moet zowel goed aansluiten bij het vak van monteur, als voldoen aan alle eisen die er zijn. Dat werkt nog steeds heel goed. Op basis van vertrouwen in elkaar en samen eraan willen bouwen en erin investeren werkt het goed. Flexibiliteit – het is al vaker genoemd – is daarin belangrijk.

De **voorzitter**:

Ik denk dat wij de discussie even willen verbreden. Mevrouw Asante heeft een vraag.

Mevrouw **Asante** (PvdA):

Wat is er nodig om ervoor te zorgen dat uw medewerker is voorbereid op zowel interne veranderingen binnen de organisatie, hetzij via uitstroom, hetzij via nieuwe diensten of producten waarvoor kennis nodig is, als ontwikkelingen buiten uw organisatie en buiten uw sector?

De heer **Verboom**:

Het gaat uiteindelijk om bewustwording. Het is van belang dat medewerkers in een bedrijf zich realiseren dat de baan voor het leven niet meer bestaat. Wij werken alle drie bij een groot bedrijf waar wij veel medewerkers hebben die al heel lang bij het bedrijf werken. Dat is niet langer een concept dat levensvatbaar is. Daarover moet je met elkaar in gesprek. Uiteindelijk zit daar de kern. Je moet met elkaar in gesprek over de toekomst. Een medewerker moet snappen – dat geldt ook voor het bedrijf – dat de carrière binnen het bedrijf over vijf, zes jaar weleens ergens anders zou kunnen liggen. Daarover moet je praten. Het is eigenlijk heel simpel. Je moet erover praten en je moet er middelen voor ter beschikking stellen, zodat de persoon in kwestie zich kan voorbereiden, niet alleen op vandaag, plan A, maar ook op morgen, plan B. Wat is je alternatieve route? Daar moet je je systemen op inrichten, ook vanuit de begeleiding. In het verleden waren we erg geneigd om mensen zo veel mogelijk te binden. Als bedrijf moet je je realiseren dat een medewerker er misschien wel beter van wordt. Ook moet je er stil bij staan dat je een

medewerker na z'n tweede carrièrestap buiten de organisatie wellicht weer welkom kunt heten. Dat heeft ook met bewustwording te maken. Het speelt dus zowel aan de werkgevers- als aan de werknemerskant. Het belangrijkste is het gesprek.

De voorzitter:

Mevrouw Bolhuis of mevrouw De Jong, wilt u nog iets zeggen, of is het onderwerp zo klaar?

Mevrouw De Jong:

Ik wil graag nog iets aanvullen. Voor de bewustwording past een stukje inzicht. Medewerkers moeten ervan bewust worden gemaakt wat er precies aan de hand is. Zij moeten een beeld krijgen dat hen raakt. Daar hoort geen paniek bij, maar er moet wel concreet gemaakt worden wat er gebeurt. Daarop volgt het bewustwordingsverhaal.

De heer Van der Ree (VVD):

Inhakend op de laatste vraag van mevrouw Asante heb ik een specifieke vraag voor de heer Verboom, vanwege de turbulentie in de financiële sector. De laatste jaren zijn er veel mensen weggegaan bij de Rabobank, niet allemaal vrijwillig. Hebt u zicht op de mensen die onvrijwillig zijn weggegaan? Waar zijn ze terechtgekomen? Welke groep heeft moeite met het vinden van een nieuwe betrekking? Hoe kunnen wij daar via een leven lang leren zowel via de financiële sector als via de overheid beter op inspelen?

De heer Verboom:

Wij hebben daar beperkt zicht op; dat zeg ik maar op voorhand. Daar waar medewerkers ervoor kiezen om de organisatie te verlaten «onder begeleiding van» hebben wij er zicht op. Een groot deel van de medewerkers blijkt elders een baan te vinden, ook in de financiële sector.

De voorzitter:

De heer Van der Ree heeft nog een aanvullende vraag.

De heer Van der Ree (VVD):

Hebt u ook zicht op de mensen voor wie het wat lastiger is? Dat is immers de groep waar de overheid wellicht op in moet zetten in het kader van een leven lang leren.

De heer Verboom:

Wij zitten midden in het proces van het afscheid nemen van een groep medewerkers. Dat regelen wij in met bureaus. Wat wij voor de komende periode hebben ingeregeld, is dat wij samen met de begeleidende bureaus een arbeidsmarktwaardescan doen. Wij vinden het namelijk uitermate belangrijk om medewerkers die op de arbeidsmarkt komen, vanuit dat perspectief te begeleiden en hen langs die lijn inzicht te geven in dat wat er nodig is. Het is net iets te prematuur om te zeggen «zoveel mensen zijn hierin succesvol», maar vanuit de Rabo-organisatie maken wij er wel een belangrijk punt van. Dat doen wij samen met Randstad. Het is een nieuw concept waarin wij samen met Randstad nagaan of wij medewerkers via een constructie op basis van het creëren van een nieuwe baan in plaats van een uitzendbaan aan een baan kunnen helpen.

Mevrouw De Jong:

Mag ik hierop iets aanvullen? Wij hebben ook veel mensen begeleid naar buiten. Net werd gevraagd bij welke soort mensen het niet lukt. Dat betreft met name de mensen die niet hebben gewerkt aan hun inzetbaarheid. Wij hebben zo'n zelfde verband met Randstad. Met name de mensen die 30 of 40 jaar lang hetzelfde hebben gedaan, komen niet meer

aan de slag. Dat betreft niet eens zozeer de ouderen. Dat wordt weleens gedacht, maar als je aan je inzetbaarheid hebt gewerkt, kom je heel snel weer aan de slag.

De voorzitter:

Wilt u uw microfoon even uitdoen, mevrouw De Jong? Ik vraag dat vanwege de camerasturing die gebaseerd is op de microfoons. Ik was daarnet iets te snel met mijn conclusie over het vorige onderwerp, namelijk dat er verder niets over op te merken was. Mevrouw Bolhuis wilde er namelijk ook nog iets over zeggen, meende de heer Van Meenen gezien te hebben; heel goed. Gaat uw gang, mevrouw Bolhuis.

Mevrouw Bolhuis:

Het sluit mooi aan bij wat er zojuist werd gezegd. Ik zie dit ook in ons traject terug. Als mensen intern worden opgeleid, ontstaat er bij hen vanzelf het gevoel dat ze moeten werken aan hun inzetbaarheid, omdat ze merken dat er van alles om hen heen gebeurt en dat er van alles wordt ontwikkeld. Volgens mij heeft het niet heel veel zin om iemand op te leiden voor iets wat pas over tien jaar gaat gebeuren, want dat kunnen we van tevoren toch niet weten. Het werkt vooral heel goed als mensen iets direct kunnen toepassen en er direct in hun werk gebruik van kunnen maken. De skills die je nodig hebt om zowel binnen als buiten een bedrijf iets anders te vinden, zijn meer algemeen en gaan bijvoorbeeld over het nemen van initiatief. Het gaat dan niet zozeer om de inhoud. Zolang die skills intern worden opgenomen, kun je er ook iets aan hebben als je later ander werk buiten het bedrijf gaat zoeken.

Mevrouw Asante (PvdA):

Volgens mij stond er vorige week een discussie in de krant over de mogelijkheid die werkgevers zouden willen hebben om de ontslagvergoeding in te zetten voor een opleiding, zodat de werknemer zich kan voorbereiden op een andere baan. Ik zie dat mevrouw De Jong al begint te lachen. Je kunt daar van alles van vinden. Ik vind daar wat van, maar ik ben benieuwd wat mevrouw De Jong, de heer Verboom en mevrouw Bolhuis daarvan vinden.

Mevrouw De Jong:

Volgens mij is de rode draad in het verhaal van mijn collega's dat opleiden cruciaal is. KPN doet dat al volop in de praktijk. Het besteden van de transitievergoeding aan een opleiding is een plus, maar dat gebeurt feitelijk al heel sterk door alle faciliteiten en instrumenten die bij KPN beschikbaar zijn gesteld. Als je KPN verlaat, krijg je naast de sociaalplanvergoeding een outplacementtraject aangeboden. In dit geval zou je nog meer geld besteden aan een opleiding, terwijl dat eigenlijk al gebeurt. Het is lastig om nu uitgebreid in te gaan op dit punt, aangezien dit straks verder besproken zal moeten worden in de onderhandelingen met de vakbonden.

De voorzitter:

Ja, mijnheer Verboom, wat nu? Gaat u uw gang.

De heer Verboom:

Een organisatie moet er alles aan doen om dit aan de voorkant te regelen. Wij halen een deel van de vergoeding die in het verleden via het sociaal plan boven op de transitievergoeding werd gegeven, naar voren, zodat we mensen aan de voorkant laten investeren. Als je op de arbeidsmarkt komt, ook als dat gedwongen gebeurt, dan is het belangrijk dat je klaar bent voor de toekomst. Uiteindelijk gaat het daar continu om. Een organisatie moet er alles aan doen om medewerkers langs die lijn in te zetten. Natuurlijk krijgen zij met een transitievergoeding middelen in handen om

de overstap te kunnen maken naar een nieuwe plek. Dat geld is soms ook nodig om de periode between two jobs te overbruggen. Het is aan de werknemer om te bepalen hoe hij daarmee om wil gaan. Het voert iets te ver om nu al te spreken over het feit dat men daar van tevoren afspraken over zou moeten maken. Het gaat mij meer om het principe. Je moet ervoor zorgen dat je het aan de voorkant hebt geregeld, dus voor het moment van gedwongen vertrek.

De voorzitter:

Mevrouw Bolhuis, ik wil niet weer het risico lopen dat ik u over het hoofd zie. Wilt u hier iets aan toevoegen?

Mevrouw Bolhuis:

Nee, dit is volgens mij een ander expertisegebied. Hier ligt in ieder geval niet mijn expertise, dus ik heb hier niets aan toe te voegen.

De heer Van der Ree (VVD):

Ik heb een vraag aan mevrouw Bolhuis. Ik ga ervan uit dat NedTrain is aangesloten bij een O&O-fonds. Voordat ik mijn vervolgvraag stel, hoor ik graag of dat klopt.

Mevrouw Bolhuis:

Ik ga daar ook van uit, maar ik heb daar zelf niet veel contacten mee. Ik weet niet precies hoe dat geld bij ons wordt besteed.

De heer Van der Ree (VVD):

Oké. Ik stel deze vraag omdat de O&O-fondsen vanochtend tijdens onze gesprekken met andere sprekers een aantal keer aan de orde zijn geweest. We zullen later op de middag ook nog spreken met twee vertegenwoordigers van O&O-fondsen. Ik hoor dat er nog weleens kritiek wordt geuit op die fondsen. O&O-fondsen zijn beschikbaar voor werknemers binnen een bepaalde sector, maar het is ook heel belangrijk om de instroom en de uitstroom van een sector te bekijken. Ik noem bijvoorbeeld werknemers die weggaan omdat er in een sector onvoldoende werk is. Hoe is dat bij u of bij uw O&O-fonds geregeld? Is er voldoende aandacht voor de mensen die van buiten de sector instromen? Kunnen die gebruikmaken van het budget dat door zo'n O&O-fonds beschikbaar wordt gesteld?

Mevrouw Bolhuis:

Op de vraag of die mensen daarvan gebruik kunnen maken, kan ik eerlijk gezegd geen antwoord geven. Dat antwoord zou een gok zijn en daarvan wil ik mij onthouden.

De voorzitter:

Ik kijk even naar de andere genodigden. Hebt u een O&O-fonds of weet u dat niet?

Mevrouw De Jong:

Wij hebben wel een O&O-fonds, maar ik weet het antwoord op deze vraag niet.

De heer Verboom:

Ik zou het ook niet weten.

De voorzitter:

Dan kunnen we over deze vraag twee dingen concluderen, maar dat gaan we niet doen. Mijnheer Van Meenen?

De heer Van Meenen (D66):

Ik weet het ook niet.

De **voorzitter**:
Wilt u een vraag stellen?

De heer **Van Meenen** (D66):
Nee.

De heer **Bruins** (ChristenUnie):
U werkt alle drie in relatief grote bedrijven. Wat u doet, kost relatief veel geld. U hoopt natuurlijk dat het op de lange termijn meer oplevert dan het kost. Als een bedrijf aan schaalverkleining zou doen, moet het dan een minimumgrootte hebben voordat het zijn mensen zo uitgebreid mag trakteren op de mogelijkheid om te werken aan hun toekomst? Een eenpitter kan dat niet doen en dat geldt misschien ook voor een bedrijf met maar tien werknemers. Hebt u het gevoel dat er een natuurlijke schaal is waarbij dit kan gebeuren?

Mevrouw **De Jong**:
Voor een bedrijf met tien werknemers in dienst zal het inderdaad niet mogelijk zijn om het op zo'n uitgebreide schaal te doen als de grote bedrijven in Nederland. Maar je kunt wel altijd het gesprek aangaan, zoals mijn buurman al aangaf. Dat kan ook als je met zijn tweeën werkt en merkt dat de toekomst van je bedrijf er anders uit zal komen te zien. Het gesprek aangaan, is cruciaal; daarover zijn we het volgens mij eens. Dat gesprek kan altijd gevoerd worden.

De heer **Bruins** (ChristenUnie):
Vooral door grote bedrijven met hoge overheadkosten wordt relatief simpel gestrooid met coaches, gesprekken en bureaus. Dat kost nogal wat. Waar liggen de grenzen?

De heer **Verboom**:
Ik vind het ook moeilijk om in te schatten waar de grenzen liggen. We weten uit de praktijk dat slechts een heel beperkt deel van het leerproces, 10%, wordt bepaald door datgene wat je aan opleidingen aangeboden krijgt. De grootste uitdaging in de praktijk van alledag is ervoor zorgen dat mensen leren tijdens hun werk. Het maakt dan niet eens zo veel uit of je een groot of klein bedrijf hebt. Het gaat verder dan alleen het voeren van een gesprek. Het is ook van belang om de ontwikkelingen in de sector goed te volgen. Voor het medewerkerspotentieel zowel van een klein bedrijf als van een groot bedrijf is het van levensbelang om de bewegingen van de markt mee te maken. Vanuit dat perspectief zal het deels automatisch gaan. Als je voor een klein IT-bedrijfje werkt, zul je automatisch de ontwikkelingen binnen de IT volgen. Het ligt eigenlijk al besloten in de manier van werken. Daarop zul je vervolgens moeten anticiperen. Kennis is cruciaal, zowel voor een klein bedrijf als voor een groot bedrijf. De medewerker en zijn of haar kwaliteit maken het verschil op de markt. Ook een klein bedrijf zal zich dat drommels goed realiseren. Ik weet niet waar de grens ligt. Naar mijn idee besteed je slechts een klein deel aan de out-of-pocketkosten.

Mevrouw **Bolhuis**:
Ik denk dat het zowel voor grote bedrijven als voor kleine bedrijven een grote investering vergt. Als je mensen informeel wilt laten leren, wil je dat ook begeleiden en koppelen aan theorie. Dat kost zowel grote als kleine bedrijven heel veel geld. Je hebt echter altijd de mogelijkheid om reflectie en dagelijks leren goed te regelen. De vraag hoeveel geld je uiteindelijk uitgeeft aan formele cursussen is niet de allerbelangrijkste. Je leert vooral in de praktijk.

De heer **Verboom**:

Ik kan mij trouwens voorstellen dat er een verschil is tussen kenniswerkers – in mijn omgeving werken heel veel kenniswerkers – en mensen die in een ander segment van de markt opereren. Misschien geldt de vergelijking die net werd aangehaald, daarvoor wat specifiek en is het kantelpunt daar ook wat nadrukkelijker aanwezig.

De heer **Van Meenen** (D66):

Daar sluit mijn vraag op aan. Wat u drieën doet, is niet helemaal hetzelfde. Bij NedTrain gebeurt iets anders dan bij KPN en de Rabobank. Ik stel mijn vraag in eerste instantie aan mevrouw Bolhuis. Wat is er in een bedrijf nodig om dit te kunnen doen? Zou dit ook bij u kunnen? Ik stel de vraag andersom ook aan mevrouw De Jong en de heer Verboom. Waarom hebt u eigenlijk geen netpost, netbank of iets in die geest? Wat staat daaraan in de weg? Wat is er nodig? Wanneer is een bedrijf daar al dan niet geschikt voor? Wat moet daarvoor gebeuren?

Mevrouw **Bolhuis**:

Bedoelt u met «dit» het leren vanuit de praktijk?

De heer **Van Meenen** (D66):

Ja, in het eigen bedrijf.

Mevrouw **Bolhuis**:

Een bedrijf moet dat allereerst zelf willen. Het is belangrijk om het werk zo in te richten dat mensen de mogelijkheid krijgen om te leren, om fouten te maken en om te oefenen. Zij moeten daar af en toe tijd aan kunnen besteden. Er moeten daarnaast mensen zijn die dit alles vanuit de praktijkdidactiek goed kunnen begeleiden. Ik geloof dat dat overal kan. Ik zie het bij mijzelf ook. Het «70/20/10»-principe geldt voor iedereen. Misschien geldt het voor mbo-leerlingen op niveau 2 nog wel iets meer, omdat zij vooral in de praktijk leren en werken en daar voor hen ook het kwartje valt. Voor hen is dit nog velen malen belangrijker. Maar begin gewoon in de praktijk door te oefenen en daaraan theorie te koppelen. Dat kan overal. Dat doe ik zelf ook. Ik leer door tijdens mijn werk nieuwe dingen te doen en ik doe af en toe een opleiding die daarbij aansluit. Ik geloof echt dat dat overal mogelijk is.

De **voorzitter**:

Mijnheer Verboom, geldt dat ook voor kenniswerkers?

De heer **Verboom**:

Het ligt volgens mij net iets anders. Wij investeren vrij veel geld in de opleidingen die wij nodig hebben om onze mensen hun werk te kunnen laten doen, maar dat heeft wellicht meer te maken met de sector waarin wij opereren dan met het feit dat wij kenniswerkers in dienst hebben. Het gaat om een ander type opleidingen dan de opleidingen die gericht zijn op de dag van morgen en overmorgen. Er zijn heel veel bancaire opleidingen. Wij moeten voldoen aan allerlei richtlijnen. Daarin investeren wij heel veel, maar dat wordt ingegeven door de sector waarin wij opereren. Wij verzorgen de opleidingen overigens veelal zelf.

De **voorzitter**:

Mevrouw De Jong, wilt u hier nog iets aan toevoegen?

Mevrouw **De Jong**:

Naast kenniswerkers hebben wij natuurlijk ook mbo-werknemers in dienst, zoals onze monteurs en onze callcentermedewerkers. Er zijn initiatieven in het kader van learning on the job, maar ik weet daar te weinig van om een goed antwoord te kunnen geven op de vraag. Mijn excuses.

De heer **Bruins** (ChristenUnie):

Ik heb een vraag aan de heer Verboom. We hebben een tekort aan mannen voor de klas en we hebben een teveel aan mannen bij de bank. U zegt dat een werknemer vrij is om zijn middelen te besteden. Hoe ver gaat u daarin? Stel dat een veertiger op zoek is naar zingeving en zegt: ik wil de pabo doen in mijn avonduren en kindjes lesgeven, want dat lijkt mij zo mooi. Zegt u dan: daar staat je potje geld; ga de pabo maar doen in deeltijd?

De heer **Verboom**:

Het antwoord op een gesloten vraag kan ja of nee zijn. Mijn antwoord is: ja, zo ver gaan wij. Het gaat niet alleen om de kennis en het vakmanschap van mensen, maar ook om hun motivatie. Je hebt er veel meer aan als je vanuit dat perspectief het gesprek aangaat met iemand die vol engagement aan de slag wil gaan en aan zijn toekomst wil werken dan dat je in de nee-stand blijft zitten, terwijl je weet dat die medewerker misschien over twee jaar toch in een andere positie terecht moet komen.

De **voorzitter**:

Zijn er nog vragen die u wel hebt voorbereid, maar die de leden niet gesteld hebben? Zijn er nog onderwerpen die hier niet aan de orde zijn gekomen, maar die u toch nog even naar voren wilt brengen? Als u daar in de trein niet over hebt nagedacht, dan is dat helemaal geen probleem. Dan sluiten we nu af en gaan we een kopje thee drinken. Ik zie echter dat mevrouw De Jong nog iets wil zeggen.

Mevrouw **De Jong**:

Ik wil nog wel iets zeggen over de belemmeringen die wij ervaren vanuit de overheid. Het O&O-fonds van KPN gaat natuurlijk met de subsidieaanvraag aan de slag. We lopen er dan soms tegenaan dat we aan de ene kant aan een heel arsenaal aan regels moeten voldoen en allerlei informatie moeten aanleveren, terwijl we aan de andere kant de Wet bescherming persoonsgegevens kennen. Die twee staan echt weleens op gespannen voet met elkaar. Dat heeft er zelfs weleens toe geleid dat we bepaalde subsidieaanvragen niet hebben kunnen indienen. Dat vind ik heel jammer, want volgens mij zijn die subsidieaanvragen er niet om te laten liggen als er mogelijkheden zijn.

De heer **Bruins** (ChristenUnie):

Geldt dat specifiek voor uw bedrijf of uw sector of zou dat breder een probleem in Nederland kunnen zijn? Ik vraag dat aan u en wellicht ook de andere twee sprekers.

Mevrouw **De Jong**:

Ik weet wel dat voor KPN de wet heel belangrijk is. Dat zal voor andere bedrijven ook zo zijn, maar vooral in de telecommunicatie is dat natuurlijk echt een issue. We willen op dat punt geen enkel risico lopen en we krijgen dan dus te maken met dat spanningsveld. Dat is soms wel een belemmering, maar ik vind het lastig om te beoordelen hoe dat voor andere bedrijven is.

De **voorzitter**:

Ik zie de heer Verboom denken: ik herken het niet.

De heer **Verboom**:

Nee, ik zat mij af te vragen wat precies de vraag is ten aanzien van deze thematiek.

De heer **Bruins** (ChristenUnie):

Mijn vraag is of u ook weleens problemen hebt met de Wet bescherming persoonsgegevens, waardoor u geen subsidie kunt aanvragen bij de overheid omdat u blijkbaar gegevens moet aanleveren die u eigenlijk niet aan anderen wilt geven.

De heer **Verboom**:

Ik kan geen specifieke situaties bedenken waarin dat het geval is, maar de Wet bescherming persoonsgegevens en alles wat daaraan vastzit is iedere keer wel een thema in algemene zin als het gaat over het uitwisselen van gegevens. Ik kan het echter niet specifiek maken met voorbeelden op het gebied van ontwikkeling of opleiding.

De **voorzitter**:

Prima, het was ook de bedoeling dat die wet een thema is. Ik begrijp dat mevrouw Bolhuis nog iets wil zeggen.

Mevrouw **Bolhuis**:

U vroeg of ik nog iets zou willen zeggen of toevoegen. Een van de dingen die we in de position paper hebben geschreven, is dat we echt vinden dat er een mindshift nodig is. Daarop kwam de vraag: wat is dat dan? Wat zou dat moeten zijn? Wij ervaren toch wel vaak dat er heel erg vanuit onderwijskaders, kerntaken, uren en alle belemmeringen die je maar kunt opnoemen gedacht wordt in plaats van vanuit de vraag: we hebben hier iemand die al 30 jaar werkt, die een bepaalde privésituatie heeft en die in bepaald werk zit; hoe ga je die persoon nu echt voorzien van de mogelijkheden en de faciliteiten om zich te ontwikkelen?

Dat betekent dat aansluiting bij het ECVI en het erkennen van wat mensen al kunnen echt heel belangrijke zaken zijn voor volwassenen. Er kan dan niet opeens worden gezegd «je kunt niets meer en je moet een opleiding gaan doen», want je kunt dan zeggen: nee, ik heb al heel veel jaar gewerkt; wat wordt daar dan mee gedaan? Er moet echt flexibeler worden omgegaan met de vraag: als ik iets wil gaan doen, hoe pas ik dat dan in mijn leven in? Datzelfde geldt voor de bekostiging. Het is inderdaad enorm duur voor bedrijven om volwassen mensen alle faciliteiten te bieden. Hoe zorg je ervoor dat die op de goede plek komen? Hoe voorkom je dat het opeens veel duurder wordt voor bedrijven als het flexibel is, omdat het dan bijvoorbeeld niet meer bekostigd is? Deze vragen wil ik u tot slot nog wel meegeven.

De **voorzitter**:

Waarvoor onze hartelijke dank. Ik dank u alle drie hartelijk voor uw komst en voor uw antwoorden. Ik dank de leden voor hun vragen. We gaan zo verder met het volgende blok.

De vergadering wordt van 16.10 uur tot 16.18 uur geschorst.

De **voorzitter**:

We zijn nu toe aan de inbreng van de laatste groep genodigden. Dat zijn de mensen die spreken vanuit het O&O-fonds en de vakbond. Ik weet niet of u al gezien hebt hoe we het hier doen. Ik zal u eerst afzonderlijk introduceren, dan hebben we voor u afzonderlijk enkele vragen, die voorbereid zijn door specifieke leden. Dan hebben we een discussie met zijn allen aan de hand van wat zich voordoet.

Mevrouw Van Stigt, ik heet u van harte welkom. U bent bestuurder bij FNV Metaal. U bent hier aanwezig als afgevaardigde van OTIB en OOM. Dat zijn fondsen, heb ik mij net laten vertellen, want ik ben geen materie-deskundige, maar de mensen thuis ook niet. OTIB en OOM zijn grote O&O-fondsen in de techniek. Dat hebben we dan ook even toegelicht voor de mensen thuis. U zit hier specifiek namens de vakverenigingen en u hebt ook, samen met uw collega Ron Follon, een position paper aange-

leverd, waarvoor hartelijk dank. We willen het met u graag hebben over de rol van opleidingen en ontwikkelingsfondsen ten aanzien van een leven lang leren.

Dan heet ik ook de heer Ron Follon van harte welkom. Fijn dat u hier bent en dat u met uw collega Van Stigt een position paper hebt ingediend, waarvoor dank. U bent hier aanwezig als vertegenwoordiger van OTIB en OOM. U vertegenwoordigt de werkgeversorganisatie en bent algemeen secretaris van de Federatie Werkgeversorganisaties Techniek.

Tot slot heet ik ook mevrouw Haak van harte welkom. Fijn dat u er bent. U bent directeur van James, de loopbaanorganisatie van het CNV, en zeer betrokken bij het beleid van het CNV met betrekking tot leven lang leren. Het CNV heeft ook een position paper ingediend, waarvoor dank. We willen het met u ook hebben over leven lang leren en de manier waarop dat op dit moment op de werkvloer wordt vormgegeven.

Wij beginnen met de vragen aan mevrouw Van Stigt, die zijn voorbereid door mevrouw Asante. Zij bijt de spits af.

Mevrouw **Asante** (PvdA):

Voorzitter. Mevrouw Van Stigt en mijnheer Follon, ik zie dat de vragen die wij hebben voorbereid, voor u beiden hetzelfde zijn. Wij stellen de vragen en het is vervolgens aan u wie van u beiden ze beantwoordt. In uw position paper geeft u namens de O&O-fondsen drie aanbevelingen. 1. Benut de infrastructuur die O&O-organisaties hebben opgebouwd in het technisch bedrijfsleven, het beroepsonderwijs en de bijscholing. 2. Geef de bbl een betere positie om leven lang leren vorm te geven. 3. Investeer consistent in leven lang leren en de Nationale investeringsagenda techniek. Kunt u toelichten hoe u tot deze aanbevelingen komt?

Mevrouw **Van Stigt**:

Zoals u al zei, zullen Ron en ik dit samen doen, als sociale partners namens de techniek. Wij vullen elkaar aan waar dat nodig is.

De eerste vraag van mevrouw Asante betreft de drie aanbevelingen die wij namens de scholingsfondsen en de sociale partners in de techniek hebben gedaan. Benut de infrastructuur die onze scholingsfondsen bieden. In plaats van scholingsfondsen is O&O-fondsen eigenlijk een beter woord. Het gaat immers niet alleen om scholing, en ontwikkeling en opleiding is een breder begrip, wat zeker in verband met leven lang leren cruciaal is. Als ergens leven lang leren centraal staat, is het wel in de techniek, omdat de ontwikkelingen zo snel gaan dat het erg lastig is om het initiërend onderwijs dat geboden wordt op het gebied van techniek, state of the art te kunnen geven.

Juist onze O&O-fondsen hebben kennis van de toekomstige ontwikkelingen en van wat die vragen van vakmensen in de sector, wat er nodig is om bij te blijven in je vak, ook in de toekomst. Wij denken dat de kennis daarover vooral bij onze ontwikkelings- en opleidingsorganisaties ligt, bij onze scholingsfondsen. Het is misschien toch eenvoudiger om dat woord te gebruiken. Wij zien het als toegevoegde waarde van onze scholingsfondsen dat zij dankzij de specifieke kennis die zij hebben, de brug kunnen bouwen vanuit het initiërend onderwijs naar de praktijk van alledag. Dat is kort samengevat het antwoord op uw eerste vraag.

In de praktijk kijken onze scholingsfondsen ook in regionale samenwerking met de roc's steeds hoe zij een brug kunnen bouwen tussen het algemeen vormend onderwijs en het heel praktische, datgene wat in de praktijk nodig is om je leven lang bij te blijven, zodat je nu en in de toekomst je vak goed kunt uitoefenen.

De heer **Follon**:

Ik ga in op het tweede onderdeel, waarom wij ons position paper hebben aangeleverd en welke aanbevelingen wij daarin doen. Het bbl-traject zou versterkt moeten worden. Voor ons in de techniek is het bbl-traject erg

belangrijk en erg effectief, aangezien werken en leren gecombineerd worden. Het leren gebeurt met name in de praktijk. Onderzoek heeft uitgewezen dat 94% van hetgeen de medewerkers doen in de techniek opgepakt wordt in de praktijk. Dat is van groot belang. U kunt het misschien vergelijken met uw eigen positie, zeg ik met alle respect. Misschien is er ook geen opleiding voor het vak van Tweede Kamerlid. Dat leert u ook in de praktijk. In de praktijk leren is cruciaal voor het werken in de techniek. Van oorsprong zie je dat dit met name geïnitieerd werd door mensen die na hun middelbare school aan de slag zijn gegaan in een combinatie van werken en leren. Wij zouden nu juist zo graag zien dat in het kader van leven lang leren de goede ervaringen die we in het initieel onderwijs hebben, worden doorgetrokken naar het postinitieel onderwijs. Dat zou wat ons betreft betekenen dat dat traject ook versterkt wordt.

De heer **Van Meenen** (D66):

Misschien kunt u het iets concreter maken? Versterk de bbl. Wat moeten we dan doen? Wat moet er concreet gebeuren om dat te versterken?

De heer **Follon**:

Het zou goed zijn als er in ieder geval vanuit de overheid bepaalde blokkades weggenomen worden. Zo is het op dit moment lastig voor werknemers die op een hogere leeftijd weer instromen in een bedrijfstak of voor zijinstromers om goed gebruik te maken van de bbl. Ook is het lastig om opleidingen te stapelen. Dat wordt belemmerd. Als die blokkades weggenomen zouden kunnen worden, dan zou het postinitiële onderwijs via die bbl-route beter vormgegeven kunnen worden.

De heer **Bruins** (ChristenUnie):

Er is nog weleens kritiek op O&O-fondsen, namelijk dat er geld op de plank blijft liggen of dat ze traag of log zouden zijn. Ik weet niet precies waar die geluiden vandaan komen, maar hoe kijkt u aan tegen die kritiek? Kunt u mij duidelijk maken wat precies de rol van uw O&O-fonds is? Wat zijn de diensten die u levert?

De heer **Follon**:

In die kritiek herkennen wij ons niet. De O&O-fondsen werken niet traag en zijn niet log. We hebben op dit moment een krapte op de arbeidsmarkt, dus de O&O-fondsen moeten zeer adequaat reageren zodat daarop vanuit het bedrijfsleven goed ingespeeld kan worden. De andere kritische kanttekening, dat er bij O&O-fondsen veel geld op de plank ligt, is ook een mythe. Wat jaarlijks aan inkomsten gegenereerd wordt door de technische fondsen, wordt ook weer geïnvesteerd in de sector. Zoals elke organisatie die naar continuïteit streeft, heeft ook zo'n fonds een zeker weerstandsvermogen nodig. Het heeft een eigen vermogen nodig, een buffer van laten we zeggen één jaar, zodat men in ieder geval aan zijn verplichtingen kan voldoen als het fonds uiteindelijk ophoudt te bestaan. Wat u noemde zijn mythes die wij zouden willen ontkrachten.

Wat doet zo'n O&O-fonds? Het houdt zich bezig met het opleidingsaanbod voor de bedrijfstakken die het bedient. Dat gaat heel ver en loopt onder andere via contacten met de roc's. Het is ook van belang dat nieuwe ontwikkelingen in de technische bedrijfstakken onderkend worden. Dat gebeurt in contact met de bedrijven. Ik doel op nieuwe marktontwikkelingen zoals enkele jaren geleden de komst van zonnepanelen of dat lassers in de toekomst misschien niet meer lassen, maar lasrobots aansturen. Daar is niet meteen een uitgekristalliseerd onderwijsaanbod voor, maar dat moet ontwikkeld worden met het onderwijsveld dat daarvoor bestaat. Heel de vraag moet dus ingevuld worden en dat moet leiden tot een aanbod. Dat is een cruciaal aspect voor de O&O-fondsen. Dat is een heel praktische reactie op uw vraag. Als je het wat hoger bekijkt, gaat het erom dat de O&O-fondsen de volledige infrastructuur van

de bedrijven, de onderwijsinstellingen, verzorgt, adviseert, erop inspeelt, ontwikkelt en opleidingen daadwerkelijk aanbiedt.

De voorzitter:

Dank u wel. Mevrouw Van Stigt, wilt u dat nog aanvullen? Ga uw gang.

Mevrouw **Van Stigt:**

Als dat mag, graag.

De voorzitter:

Altijd.

Mevrouw **Van Stigt:**

Ron noemde al een aantal belangrijke functies van opleidingsfondsen. Wat zij ook doen, is experimenteren. Als het gaat om leven lang leren, om bij uw thema van vandaag te blijven, moet je ook kijken hoe je de leercultuur verder kunt brengen. Wij zitten hier vooral vanuit een mkb-omgeving. Bij kleine bedrijven moet u denken aan acht of tien man groot. Dat zijn vaak bedrijven zonder een P&O-, laat staan een HR-beleid. Wat scholingsfondsen voor een groot deel ook doen, is gestalte geven aan dat hele stuk van blijvend leren, ontwikkelen en opleiden, in ondersteunende zin voor bedrijven. Ze bieden daarmee werknemers de mogelijkheid om opleidingspaden te kiezen en leerroutes te volgen. Dat zou zonder de infrastructuur die wij nu hebben met onze scholingsfondsen bijna onmogelijk zijn, juist in een sector waar de techniek zich heel snel ontwikkelt. Dat is een heel belangrijk punt.

Er is een ander punt van kritiek dat wij natuurlijk ook hebben gehoord. Het gaat hier om sectorale middelen, dus middelen die worden opgebracht door de bedrijven en hun werknemers samen. Een gedeelte van wat zij met elkaar verdienen, wordt gereserveerd voor het werk van de scholingsfondsen. Een probleem dat wordt gesignaleerd is wat er gebeurt als iemand uit de sector vertrekt. Het lijkt mij een niet-bestaand probleem: die werknemer vertrekt uit deze sector naar een andere en treft daar een infrastructuur aan die net zo goed georganiseerd is als die van ons. Dan kan die werknemer opnieuw gebruikmaken van de infrastructuur die andere sociale partners met hun fondsen hebben opgebouwd. Als andere sectoren die infrastructuur nog niet hebben opgebouwd, zien wij het probleem ook, maar het lijkt ons de omgekeerde wereld om dan kritiek te hebben op hoe wij het hebben gedaan in onze sector. Het probleem ligt dan mijns inziens bij de sector die dat nog niet op die manier vorm heeft weten te geven, om wat voor goede reden dan ook; daar wil ik mij verder buiten houden. Het zou jammer zijn als door een dergelijke constatering het werk van onze fondsen ter discussie zou komen te staan.

Als laatste punt denk ik dat scholingsfondsen heel vernieuwende concepten neerzetten zoals experimenten met hoe je dat doet, leven lang leren. Wij weten bijvoorbeeld dat specifieke doelgroepen vaak niet worden gezien. Ik noem ouderen, laaggeschoolden en jongeren met gouden handjes. Die groepen zijn juist voor onze sector van groot belang, maar worden vaak niet gezien. Voor die groepen willen wij extra aandacht vragen. Het kan helpen om te kijken wat wel werkt – praktijkgericht leren, leren op de werkvloer, informeel leren – om die kwetsbare groep aan het leren te houden. Dat zijn strategieën of technieken, zo je wilt, die onze scholingsfondsen ontwikkelen. Wij zien onze eigen infrastructuur als heel waardevol. Vandaar ons pleidooi en vandaar de trots die wij laten zien op wat wij in de techniek met elkaar proberen te doen.

De voorzitter:

Dank u wel voor deze aanvulling. Wij zijn toe aan de vragen aan mevrouw Haak, die worden gesteld door de heer Van Meenen.

De heer **Van Meenen** (D66):

Mevrouw Haak, ik breng even in herinnering dat u de directeur bent van James, de loopbaanorganisatie van het CNV. Ik heb begrepen dat het CNV een groot voorstander is van individuele scholingsbudgetten. Daar werkt u zelf binnen James ook mee. Kunt u iets vertellen over hoe dat werkt?

Mevrouw **Haak**:

Ja, dat kan ik. We zien individuele scholingsbudgetten als een onderdeel van ons getimmer aan de weg om mensen in beweging te brengen op het gebied van leven lang leren. Wij koppelen zelf loopbaanorganisaties aan loopbaankeuzes, want leven lang leren doe je omdat je een doel voor ogen hebt en denkt: ik zit hier, maar dat klopt niet helemaal, want ik zou daar willen uitkomen; dus moet ik nu gaan leren om daar te komen. Wij koppelen het dus steeds aan loopbaankeuzes van mensen. Het individuele ontwikkelbudget zien wij als een manier om de regie weer wat meer in eigen handen te geven. Wij zijn twee jaar geleden opgericht, omdat wij nog heel veel obstakels zien waardoor mensen niet in beweging komen. Mijn collega Tom Luken onderzoekt volgens mij al sinds 1980 waarom mensen maar niet in beweging komen, want zo lang speelt die discussie al. Op het niveau van het individu vindt men het lastig om in beweging te komen en wordt die vraag niet bewust gesteld. Op het niveau van de werkgever zit men vaak in het nu en vindt men het lastig om iemand op te leiden voor een andere plek. Op maatschappelijk niveau hebben we het in Nederland ook wat minder goed geregeld dan in andere landen, waar wij soms jaloers naar kijken, omdat er een heel goede infrastructuur bestaat waar mensen de weg in kunnen vinden.

Het zit aan twee kanten. Je wilt de faciliteiten hebben, zodat mensen de instrumenten hebben om aan de knopjes te kunnen draaien. En zij moeten zich ervan bewust zijn dat hun werk verandert en dat zij daarin mee moeten. Overigens zijn heel veel mensen zich daar wel van bewust, maar vervolgens komt er een soort angst om de hoek kijken, omdat zij gewend zijn om het kunstje te doen wat zij kunnen en zij dan ineens iets heel anders moeten doen. Dan gaan mensen vaak op de rem staan.

Wij doen twee dingen. Wij trekken met de CNV-bestuurders op om op zo veel mogelijk plekken afspraken te maken. Dan komen wij binnen en dan gaan wij op die kistjes staan en dan gaan we mensen enthousiast maken of met ze in gesprek over wat zij nog meer kunnen en wat de eerste stap zou zijn. Het ontwikkelbudget is een van de instrumenten.

Je hebt de bewustwording en de instrumenten. Volgens mij gaat dat samen met wat er collectief met de scholingsfondsen gebeurt. Als je een individueel budget hebt, word je toch veel meer eigenaar van dat budget. Het komt op jouw rekening. Zoals wij het hebben ingericht, kan men dit ook meenemen naar een volgende werkgever, dus is het niet afhankelijk van een aardige of zorgzame werkgever dat je dat voor elkaar krijgt. Je kunt het ook naar een volgend stapje meenemen.

Het was nog een heel gedoe met de Belastingdienst om dat voor elkaar te krijgen, maar zoals we het nu hebben ingericht, tekent de werkgever aan de voorkant. De werkgever kan er geld in storten en je kunt er zelf geld in storten. Er kan ook iets van de algemene middelen bij komen. Vervolgens is dat jouw budget. Dat kun je over de jaren en naar een nieuwe werkgever meenemen. Er is de mogelijkheid om te bekijken wat voor opleiding je daarvan gaat betalen en om die meteen aan te kopen.

We zijn hiermee nog aan het begin. In veel cao's hebben we hierover al afspraken gemaakt. We hebben het kunnen uitproberen bij Philip Morris, toen daar een grote reorganisatie was. We zijn nu bezig met een pilot bij Achmea, waarbij het wordt vergeleken met wat andere vormen. Ik heb het zelf ingericht voor de mensen van James en dat vond ik ook al spannend. Daarmee doe ik ook ervaring op. Verder is het in ontwikkeling.

De heer **Van Meenen** (D66):

Een voor de hand liggende vraag is hoe dat individuele budget zich verhoudt tot die collectiviteit. Kunt u daar nog iets over zeggen? U hebt vriendelijke woorden gesproken over de fondsen en er is geen reden om dat niet te doen, maar voor mijn gevoel zit er een spanning. Het kan niet allebei tegelijk waar zijn: dat men zelf de regie voert over het budget en dat er een collectiviteit is die je toch ergens belegd hebt. Maar misschien zie ik dat verkeerd en kunt u uitleggen hoe dat wel te verenigen is.

Mevrouw Haak:

Dat zijn ook discussies die onder vakbondbestuurders worden gevoerd. Er zijn zeker sectoren waar het handig is om met een wat grotere pot te opereren. Wij hebben bijvoorbeeld een project gedaan bij schoonmaakbedrijven, waarbij mensen die een stap wilden maken, werden ondersteund en ook scholing konden volgen. Dan zie je dat de een graag een veiligheidstraining wil volgen die € 400 kost, terwijl de ander iets heel groots wil, waarvoor veel geld nodig is. Dan kun je zeggen dat het spaarpotje € 1.000 is, terwijl die ene persoon € 1.500 nodig heeft. Als er individueel een plus bij komt, kun je daar niet in sturen voor kwetsbare groepen of groepen die wat extra nodig hebben. Daarom denken we dat het naast elkaar staat. Je hebt collectieve middelen, maar vervolgens is de vraag hoe je jezelf daar eigenaar van maakt. Daar gaat het bij ons om.

Bij zo'n leerrekening kun je zelf sparen en de werkgever kan er wat extra budget in stoppen. Als er wat extra mogelijkheden zijn in een sector, kunnen die wellicht ook naar je eigen rekening worden gehaald. Het idee is dat je er zelf over moet kunnen beslissen.

Er zijn ook verschillen tussen de fondsen. OTIB komt veel meer naar mensen toe. Bij heel veel fondsen zien mensen het nog als een instituut dat heel ver weg staat en waarbij je nog maar moet zien of die regeling er nog is voor jou, net als bij heel veel overheidsmiddelen die er zijn. Dan weet je niet of je er recht op hebt en of het er volgend jaar nog is. Dat maakt mensen onzeker. Je kunt ze de weg wijzen, maar dat maakt wel dat zij denken: dat is van hen en voordat het bij mij is, moet er nog heel veel gebeuren. Dan gaan zij dat soms zelf betalen. En dan spreek je ze aan om te vragen waarom ze daar geen gebruik van hebben gemaakt en dan hebben ze dat te laat ontdekt of dan wist de werkgever het niet enzovoorts.

De voorzitter:

Ik vraag mevrouw Van Stigt en de heer Follon om ook te reageren op deze heldere vraag over de verhouding tussen het individuele budget en de fondsen, op verzoek van de heer Bruins.

Mevrouw Van Stigt:

Ik denk dat het heel goed samen kan gaan. In ieder geval gaat het samen in de techniek, in de laatste cao's voor metaal en techniek, motorvoertuigen en de metalektro, die ik vertegenwoordig, en dat geldt ten dele ook voor Ron Follon. In al die cao's, die voor 600.000 à 700.000 werknemers worden afgesloten, bij 37.000 bedrijven, hebben wij afspraken gemaakt over individuele trekkingsrechten uit de scholingsfondsen. Dan gaat het om vouchers, potjes of experimenten met potjes die wij via de kanalen van onze scholingsfondsen ter beschikking stellen. Onze ervaring in de praktijk leert dat de hoger opgeleiden uitstekend uit de voeten kunnen als er een potje met geld wordt neergezet, want zij weten de weg, zij weten wat zij zelf graag willen, zij hebben een idee voor hun loopbaan, maar bij de groepen waarover ik daarnet sprak, heeft de man of de vrouw met de voeten in de klei van de techniek daar wat minder zicht op. Wij vinden het niet adequaat om alleen geld beschikbaar te stellen, want dan zul je zien dat het geld die groep juist niet bereikt. Door het wennen aan de scholingsfondsenstructuur zorgen wij voor loopbaanondersteuning. Er zijn workshops waar mensen vragen kunnen stellen over hoe het

adequaat kan worden benut. Er wordt advies gegeven over het opleidingsaanbod en over leerlijnen. Er is ondersteuning voor mensen, waarbij wordt bekeken wat voor hen de volgende stap kan zijn. In die zin denken wij dat de bundeling van die individuele leerpotjes, in combinatie met onze collectieve infrastructuur, meerwaarde heeft. Misschien wil jij hierop wat aanvullen?

De heer **Follon**:

Ik ben het daar volledig mee eens.

De **voorzitter**:

Dank u wel.

De heer **Bruins** (ChristenUnie):

Mijn vraag ligt op het grensvlak van individueel leren en de collectiviteit. Hoe kunnen we het beste omgaan met intersectorale omscholing? Als een metaalbewerker houtbewerker of een bakkersassistent onderwijzer wil worden, hoe verhouden O&O-fondsen en individuele leerrechten zich dan tot die intersectorale om- of bijscholing?

De heer **Follon**:

De cijfers over intersectorale mobiliteit geven aan dat er op jaarbasis zo'n 20.000 werknemers via zijinstroom in onze sectoren binnenkomen. Dankzij onze opleidingsfondsen worden die mensen goed opgeleid, zodat ze gekwalificeerd hun werk kunnen doen. Enkele maanden geleden hebben wij gediscussieerd over intersectorale mobiliteit, omdat de Kamer daar aandacht voor had. De technische bedrijfstakken zijn toen als voorbeeld genoemd van het vormgeven aan intersectorale mobiliteit. Wij hebben met de acht technische bedrijfstakken een position paper ingediend over de wijze waarop intersectorale mobiliteit vorm wordt gegeven. De vraag van de heer Bruins is wat er gebeurt als de mensen uit de technische bedrijfstakken naar de houtverwerkende industrie willen, of naar welke bedrijfstak dan ook. Op het totaal van misschien wel 1 miljoen werknemers in die bedrijven zie je dat de uitstroom uit de technische bedrijfstakken bijzonder laag is. Het probleem van de intersectorale mobiliteit in onze bedrijfstakken is dan ook beperkt, procentueel gezien. Als mensen binnen onze bedrijfstakken werken, blijven zij kennelijk ook zitten, omdat het natuurlijk een verschrikkelijk boeiend vak is. Ik denk dat de werkgevers, de vakbonden en alle organisaties eromheen het gewoon goed geregeld hebben. Ik denk ook dat wij daarin tot de top van de bedrijfstakken behoren. Mensen die hier werken, gaan dus niet snel naar een andere bedrijfstak toe.

Het gaat om een groot aantal: 1 miljoen werknemers. Als het merendeel daarvan binnen onze bedrijfstak blijft, gaat het er nog steeds om goed na te denken over hoe je de loopbaanontwikkeling van die werknemer vorm kunt geven. Je ziet binnen de O&O-fondsen dat er veel flexibiliteit is om ook buiten die acht technische fondsen te bekijken hoe je een medewerker die zijn toekomst ziet in de houtverwerkende industrie, begeleidt naar die houtverwerkende industrie. Het kan zijn dat er een opleiding nodig is om iemand om te scholen naar een baan in die bedrijfstak. Dat kan dan gefaciliteerd worden door die technische bedrijfstakken.

Mevrouw **Haak**:

Het is volgens mij vooral een kwestie van wegwijs maken. Mensen weten zelf vaak niet hoe die andere sector in elkaar zit. Het voordeel van vakbonden is dat zij een netwerk hebben in al die verschillende sectoren. Op het moment dat zij zichzelf de vraag stellen waar zij goed in zijn, en als dat aansluit bij een heel nieuw beroep, kun je ze daarin de weg wijzen. Vervolgens zijn er in al die sectoren ook sectorfondsen waarbij je kunt aankloppen, maar waarin mensen vaak ook niet goed de weg weten. Er zit

soms nog wel een obstakel tussen het een en het ander. Ik noemde het voorbeeld van die schoonmakers. Een redelijk aantal daarvan wilde aan de slag gaan in de transportsector, als chauffeur. Dan helpt het wel om naar het transportfonds te gaan en te zeggen dat zij toch heel graag mensen wilden, omdat er een tekort was, en om te vragen of zij niet wat kunnen regelen. Daarvoor moet nu nog wel vaak wat extra's gebeuren. Dan nog denk ik dat scholingsfondsen belangrijk zijn, want zij kennen de sector, maar dan moet je daar wel makkelijker aan kunnen kloppen. Dat lukt niet bij elk fonds even makkelijk. Dan is dat individuele budget daarnaast wel prettig om de omscholing met je eigen geld te betalen, maar uiteindelijk heb je ook de sector nodig om je daarin wegwijs te maken.

Mevrouw **Asante** (PvdA):

De kritiek op de scholingsfondsen is met name gericht op de beperkte mogelijkheden om je buiten de sector waarin je je bevindt om te laten scholen. Dat is een van de punten van kritiek, maar de heer Follon zei dat hij zich daar niet in herkent. Ik weet ook dat het ene scholingsfonds het andere niet is. Kunt u zich voorstellen dat de kritiek bij andere scholingsfondsen misschien wel terecht is? We hebben vanmorgen ook de heer Kalshoven gehoord over de kritiek op de scholingsfondsen. Hij zei: wat is er mis mee om mensen binnen de sector en de bedrijven waar zij werken, te ondersteunen om daarin nog beter te worden? Je kunt daarnaast ook prima iets anders neerzetten, zodat zij zich buiten die sector en buiten hun eigen bedrijf verder kunnen ontwikkelen. Ik hoor graag wat u daarvan vindt.

De heer **Follon**:

Ik vind het moeilijk om voor andere O&O-fondsen te bepalen of zij zich exclusief concentreren op mobiliteit binnen de bedrijfstak. Het is wel zo dat binnen de technische bedrijfstakken de expertise van het vakmanschap vooral gericht is op de bedrijfstakken die we vertegenwoordigen, want dat is heel belangrijk. Ik reageer nog even op hoe de O&O-fondsen dat doen, waarbij ik ook kijk naar mijn linker buurvrouw. Wat is er bekend bij bedrijven en werknemers over het opleidingsaanbod en de ontwikkeling van vakmanschap? De kritiek is dat er alleen wordt opgeleid voor de eigen bedrijfstak. De O&O-fondsen in onze bedrijfstakken hebben loopbaanconsulenten, die bij de bedrijven en de werknemers rondlopen. Zij gaan een paar keer per jaar bij alle bedrijven op bezoek, om te achterhalen wat er speelt, hoe het ervoor staat met de loopbaanontwikkeling van de mensen en wat zij nodig hebben. In zo'n gesprek is het heel handig om niet alleen in te zoomen op de mogelijkheden in de bedrijfstakken, ook al is dat de hoofdmoot. Mensen blijven in het algemeen in die bedrijfstakken, maar als het niet loopt en er moet iets van intersectorale mobiliteit naar een andere bedrijfstak plaatsvinden, dan wordt dat ook door onze O&O-fondsen opgepakt. Voor de andere O&O-fondsen vind ik het moeilijk om dat te beoordelen.

Mevrouw **Van Stigt**:

Net als de heer Follon vind ik het lastig om voor andere O&O-fondsen te spreken. Onze kennis is wel breder dan de sectoren die wij vertegenwoordigen, want er zijn servicepunten techniek. Wij zijn stellig van mening dat de arbeidsmarkt regionaal is. Er zijn destijds in de crisis netwerkverbanden in de regio tot stand gekomen, toen er directe uitval was en de deeltijd-WW door de overheid in het leven is geroepen. Op een gegeven moment is een aantal servicepunten techniek wat meer slapend geworden, zou je kunnen zeggen. Sinds het laatste sociaal akkoord zijn de sociale partners in vrijwel alle arbeidsmarktregio's in Nederland weer bezig om vraag en aanbod via de servicepunten techniek bij elkaar te brengen. Er wordt daarbij ook breder samengewerkt dan alleen via de

metaal- en techniekfondsen en de metalektro. Ook de bouw en de chemie zijn vertegenwoordigd. Dat lijkt mij operationeel een verstandige keus, want vooral daar is werk. Het is belangrijk dat werknemers weerbaar en wendbaar zijn op de arbeidsmarkt, maar de middelen die wij samen ter beschikking stellen, moeten wel effectief en efficiënt worden ingezet. Je mag dus van ons verwachten dat wij ook kijken waar de kansen voor mensen liggen. In de techniek liggen momenteel structureel veel kansen voor mensen.

Mevrouw Haak:

Vanuit James werken wij heel veel met scholingsfondsen samen. Scholingsfondsen hebben vaak wel de goede instrumenten, maar er maken nog veel te weinig mensen gebruik van. Er zijn echter bedrijven bij aangesloten. De werkgever weet dan van het bestaan van zo'n fonds en hij denkt een beetje mee, maar dat geldt lang niet voor alle werkgevers. Sommige zitten heel erg op afstand, maar daarachter zitten de werknemers die helemaal niet weten waar het over gaat. Zij moeten dat stapje zetten, maar het is al lastig om de werkgevers aangesloten te houden, laat staan de werknemers. We trekken daarom vaak samen op met scholingsfondsen die het niet voor elkaar krijgen om op de werkvloer rond te kijken. Woningcorporaties hebben vaak een prachtig budget en ze maken gebruik van een loopbaanscan. Toch maken maar weinig mensen daar gebruik van, terwijl bekend is dat er van alles aan zit te komen voor woningcorporaties. Er bestaat dus een goede kans dat jouw baan daar verandert. Dan helpt het om een beweging van onderop te bewerkstelligen. Dat is in sommige sectoren nog lastig. Het scholingsfonds wordt dan te veel als een instituut gezien, maar we moeten naar de situatie toe dat mensen zelf aan de slag gaan. Ze moeten denken: ik ga met mijn eigen middelen die kant op en daar heb ik dit voor nodig. Daarvoor is een extra stap nodig.

De heer Van der Ree (VVD):

Ik heb een heel korte vraag in aanvulling op de vragen die zojuist zijn gesteld over de intersectorale mobiliteit. De heer Follon gaf in zijn antwoord aan dat als een metaalbewerker zich wil omscholen tot houtbewerker, dit vanuit het O&O-fonds Metaal kan. Volgens mij gaat James nog een stapje verder, want mevrouw Haak zei dat je het door jou als werknemer opgebouwde budget kunt meenemen. Hoe zit het met dat werknemersdeel in het O&O-fonds Metaal? Wat gebeurt daarmee als je naar een andere bedrijfstak gaat? Kun je dat meenemen en hoe kun je er verder nog gebruik van maken?

Mevrouw Van Stigt:

Zoals ik zojuist aangaf, hebben we nu voor een deel afspraken gemaakt over vouchers. Die gebruik je als individu. Je vraagt die als werknemer aan bij het scholingsfonds, vanuit het idee van zeggenschap en regie over je eigen loopbaan. Dat deel bestaat. Dat hebben we zo afgesproken voor al onze technische scholingsfondsen. Los van de individuele potjes hebben we ook nog een collectieve pot. Die wordt voor allerlei zaken gebruikt. Die pot wordt ook gebruikt om het beroepsonderwijs zo veel mogelijk te laten aansluiten bij de beroepspraktijk. Die pot wordt dus voor een heleboel zaken gebruikt. Het geld dat in die pot zit, kan een individuele werknemer niet claimen om mee te nemen naar een andere sector. Het zou erg helpen als wij een dergelijke infrastructuur op heel veel plekken in Nederland zouden hebben. Dan heb je in theorie dat probleem van een overgang naar een andere sector niet. De meeste mensen die voor techniek kiezen, hebben overigens een enorme vaktrots. Zij willen over het algemeen heel graag in de techniek blijven. Als zij hun sector toch verlaten, dan gaan ze vaak naar een aanpalende sector. In de praktijk doen de geschetste problemen zich dus niet vaak voor, al geef ik toe dat

als een lasser zich wil laten omscholen tot een thuisverzorgende – ik noem maar een voorbeeld – er een heel traject aan voorafgaat voordat die persoon geschikt is gemaakt. Ik durf echter niet meteen antwoord te geven op de vraag of de scholingsfondsen al zodanig samenwerken dat er wat dat betreft geen enkele belemmering is. Ik kan mij voorstellen dat er dan wel sprake is van een belemmering.

De heer **Van Meenen** (D66):

Vanochtend heeft de heer Kalshoven uitgelegd dat de initiële opleiding die jonge mensen in Nederland krijgen de overheid per persoon zo'n € 120.000 tot € 160.000 kost. Dat kun je vergelijken met het kopen van een huis. Daarna verwaarlozen we echter het onderhoud van dat huis. De heer Kalshoven stelde voor om een experiment te doen, waarbij we voor bijvoorbeeld 100.000 werknemers in Nederland € 25.000 vrijmaken voor een leven lang leren. Dat brengt mij op de vraag over hoeveel geld wij het eigenlijk hebben als het over die O&O-fondsen gaat. Er is gesproken over 1 miljoen werknemers die hier op de een of andere manier bij betrokken zijn. Wat zit er in die fondsen, wat gaat er elk jaar uit en wat komt er elk jaar in, vertaald naar wat dit betekent voor een gemiddelde werknemer?

Mevrouw **Van Stigt**:

Ik weet het niet voor alle fondsen.

De heer **Van Meenen** (D66):

Het gaat nu even alleen om uw fonds.

Mevrouw **Van Stigt**:

In het kader van OTIB, de installatietechniek, vindt er een heffing van 1% plaats vanuit de loonsom, de loonruimte. Per werknemer is er ongeveer € 350 per jaar beschikbaar. Niet iedere installateur of medewerker zal gebruikmaken van het fonds, maar door de collectiviteit kunnen er efficiënte programma's worden uitgevoerd, waardoor er meer mensen worden bereikt.

De heer **Van Meenen** (D66):

Die € 350, is dat wat er per jaar bij komt, of is dat wat u in kas hebt? Met andere woorden, hebt u 350 miljoen in kas?

Mevrouw **Van Stigt**:

Nee, dat niet.

De heer **Van Meenen** (D66):

Hoe zit het dan? Waar komt die € 350 vandaan?

Mevrouw **Van Stigt**:

Je moet kijken naar wat er wordt geheven en wat het totale bedrag is. Bij OTIB, het installatiescholingsfonds, gaat het op basis van het aantal werknemers om € 350.

De heer **Van Meenen** (D66):

Er wordt ongeveer 1% geheven. Dat is ongeveer die € 350. Dat geeft u ook weer uit.

Mevrouw **Van Stigt**:

Ja.

De heer **Van Meenen** (D66):

Er zit dus niets in kas?

Mevrouw **Van Stigt**:

In het kader van het prudent omgaan met de middelen, het rekening houden met onverwachte zaken en een goede fondsgovernance reserveren de scholingsfondsen in principe een jaar reserve. De rest wordt in principe besteed.

De heer **Van Meenen** (D66):

Wat is dat dan, een jaar aan reserve? Is dat voor 1 miljoen werknemers € 350?

Mevrouw **Van Stigt**:

De exacte bedragen per fonds ken ik niet, maar als je € 100 per jaar wilt uitgeven, dan houd je ook nog € 100 in kas als reserve.

De heer **Van Meenen** (D66):

Per werknemer € 100, dus 100 miljoen.

Mevrouw **Van Stigt**:

Ik bedoelde het echt als voorbeeld. Stel dat je als fonds 20 miljoen aan middelen hebt en je wilt dat jaarlijks besteden, dan houd je ook nog een reserve van 20 miljoen aan, vanuit het perspectief van good governance. Dat houd je dan op de plank.

De heer **Van Meenen** (D66):

Ik probeer het echt te begrijpen. Er is ongeveer € 350 per werknemer beschikbaar. Het gaat om 1 miljoen werknemers.

Mevrouw **Van Stigt**:

Ik had het specifiek over het installatiefonds. De vraag over exacte bedragen per fonds en het aantal werknemers dat onder de fondsen valt, is zo concreet dat ik die niet direct kan beantwoorden. Wij kunnen echter wel heel snel voor het antwoord zorgen.

De heer **Van Meenen** (D66):

Ik zou dat graag willen weten, ook om andere dingen die hier gezegd zijn in perspectief te kunnen plaatsen. Als u informatie over de financiën van de diverse fondsen bij de Kamer zou willen aanleveren, dan zouden wij daar heel blij mee zijn. Ik denk dat dit ook geldt voor mijn collega's.

De **voorzitter**:

Ik zie instemming. Mevrouw Van Stigt heeft aangegeven dat zij die informatie kan leveren. Ik verzoek haar dat via de griffier te doen.

Mevrouw **Asante** (PvdA):

Ik zou graag nog iets willen aanvullen. Ik zou die informatie, als dat kan, graag van alle O&O-fondsen krijgen.

De **voorzitter**:

Het lijkt mij dat we dit via onze eigen ondersteunende staf kunnen regelen. Dat hoeven wij niet nu te doen.

De heer **Bruins** (ChristenUnie):

Nu die geldkwestie voorbij is, ga ik terug naar de inhoud. U hebt alle drie te maken met publiek bekostigde onderwijsaanbieders en met private, niet bekostigde onderwijsaanbieders. Daar zit in Nederland nogal een grens tussen. Publiek en bekostigd is initieel. Dat betreft jonge mensen. Postinitieel zie je vaak private aanbieders. Hoe ziet u dat grensvlak en de toekomst daarvan? Wordt dat permeabel? Wordt dat hybride? Waar gaat het naartoe? Zijn er blokkades die weggenomen zouden moeten worden? Hebt u ergens last van, vanwege dat grensvlak

en die twee werelden? Hoe ziet u de toekomst van de publieke en de private kant van het onderwijs?

Mevrouw Haak:

Dat is een pittige vraag. Wij maken maar een klein deel van die opleidingen mee, vooral particulier. Voor ons zijn het vooral organisaties en instituten die zich moeilijk aanpassen aan de praktijk op de werkvloer. Daar lopen we in ieder geval tegenaan. Wat ons betreft, maar bij de publieke nog iets meer dan bij de particuliere, mag er wel iets meer ruimte zijn voor informeel leren, het echt op de werkvloer komen en het in kaart brengen van wat mensen al kunnen en daarop aansluiten. We constateren, kijkend naar de mensen die wij begeleiden en die aan een opleiding beginnen, dat er nog veel beren op de weg zijn, qua tijdsindeling, bekostiging en organisatorisch, omdat een en ander ver van de praktijk afstaat. Daar botsen wij het meest tegenaan als het gaat om de samenwerking met scholing.

De heer Bruins (ChristenUnie):

Merkt u dat het bijvoorbeeld bij mbo's makkelijker gaat dan bij hbo's, of juist andersom? Merkt u cultuurverschillen tussen de diverse niveaus?

Mevrouw Haak:

Wij hebben relatief veel met particuliere mbo-opleidingen te maken. Neem operatoropleidingen. Vorig jaar hebben we mensen begeleid die in de haven zaten, op straat stonden, en van operator B-niveau naar C-niveau zijn gegaan. Die waren al meer gewend om in kaart te brengen wat ze kunnen, om te laten zien wat ze in hun mars hebben, zodat ze vrijstellingen kunnen krijgen. Ik heb daar relatief goede ervaringen mee. Dat sluit al wat meer aan. Soms zijn er al linkjes met baan en matching. Mensen zijn bezig met een opleiding en komen binnen bij andere bedrijven die misschien wat nodig hebben. Ik heb daar goede ervaringen mee.

De heer Follon:

Aanvullend, ook naar aanleiding van een ander deel van de vraag. Ik kan mij voorstellen dat er een level playing field tot stand komt tussen de roc's en de particuliere aanbieders. Waar bij de roc's een stukje bekostiging plaatsvindt, is dat bij de particuliere aanbieders niet het geval. Om het nog iets te kwantificeren: als je kijkt naar het bijscholingsaanbod dat onze technische bedrijfstakken nodig hebben, dan zie je dat ongeveer 98% wordt ingevuld door de particuliere opleidingsinstituten.

De heer Van der Ree (VVD):

Ik heb een vraag aan mevrouw Haak. In een eerder antwoord zei zij dat zij voorbeelden ziet in het buitenland. Daar is zij heel positief over. Ik ben altijd geïnteresseerd in best practices. Ik hoor daar graag een paar voorbeelden van. Ik doel vooral op beleid dat de overheid zou moeten implementeren dan wel schrappen om die voorbeelden in Nederland ook realiteit te laten worden.

Mevrouw Haak:

Ik ben erg enthousiast over de situatie in IJsland. Dat is een kleiner land en daarom is het daar misschien gemakkelijker te regelen. In IJsland werken de overheid en de sociale partners heel goed samen. Er zijn door het hele land adviescentra waar opleiding, loopbaanvragen en dat soort zaken samenkomen. Er is sprake van een redelijk continu beleid voor de instrumenten waar je gebruik van kunt maken. Mensen weten dus vrij goed waar ze aan toe zijn. Omdat er sprake is van samenwerking met de sociale partners, zijn er ook jobadviseurs die op de werkvloer komen. Dat zijn als het ware ambassadeurs die mensen enthousiasmeren om aan de

slag te gaan. Voor de werknemers zijn zij een begrip. Als ze een vraag hebben, dan lopen zij bij de ambassadeurs naar binnen. Ik weet dat er in Vlaanderen op een wat kleinere schaal veel is geëxperimenteerd met loopbaanontwikkelingsvouchers. Een onderzoek naar de vraag naar het gebruik daarvan is net afgerond. Daaruit blijkt dat het gaat om een bredere groep dan alleen maar hoger opgeleide jongeren. Elk jaar heb je daar recht op een bepaald aantal uren loopbaanbegeleiding, wat wordt gefaciliteerd door de overheid. Dat krijg je in de vorm van een soort voucher.

De heer **Bruins** (ChristenUnie):

Ik bleef hangen bij die 98% en de particuliere opleidingen. Dat zegt wel iets over de stand van de techniek bij de publiek bekostigde technische opleidingen. Ik kan me voorstellen dat de O&O-fondsen er enorm veel baat bij hebben als mensen uit uw sector de wens uiten, leraar techniek in het mbo of vmbo te worden. Dat zorgt ervoor dat u over tien jaar genoeg personeel kunt vinden. Kan zo'n stap worden gefinancierd door de O&O-fondsen? Of moeten we dan eerder aan individuele leerrechten gaan denken?

Mevrouw **Van Stigt**:

Bedoelt u specifiek of er vanuit de scholingsfondsen ondersteuning is voor werknemers om docent te worden?

De heer **Bruins** (ChristenUnie):

Ja. Deze mensen blijven in de techniek, maar ze gaan naar de onderwijs-sector. Dit is, net als de sector van de thuiszorgers, een heel andere sector, namelijk het onderwijs. Maar het gaat wel om techniekleraren in het vmbo. In hoeverre is dat mogelijk via uw fondsen?

Mevrouw **Van Stigt**:

Dat is mogelijk. Ik denk dat alle technische fondsen uitgebreide programma's kennen voor ondersteuning van praktijkleermeesters. Overigens heb ik het idee – wellicht schiet mijn kennis daarover wat tekort – dat er een belemmering zit in de eisen die door de overheid nu eenmaal worden gesteld aan onderwijzers. Los van dat eventuele knelpunt is juist het ondersteunen van leermeesters heel cruciaal in onze programma's, omdat wij ook denken dat, wil je de leerlingen vasthouden, goed opleiden en brengen tot het afronden van hun opleiding, dat daar gebeurt, dus in die samenwerking tussen praktijkleermeester en leerling. Daar zie je in de praktijk ook wel knelpunten als het gaat om het beschikbaar hebben van tijd om een leerling echt alle aandacht te geven die nodig is. Want leermeesters in bedrijven, die over alle praktische kennis beschikken, hebben niet altijd alle tijd, want zo iemand moet natuurlijk ook productief kunnen zijn in het bedrijf. Er is overigens nog een ander probleem ontstaan, voor zover ik dat kan overzien, namelijk dat de kenniscentra, die voorheen een wettelijke taak hadden, veel deden aan het ondersteunen en faciliteren van leermeesters in de praktijk en daarvoor ook programma's hadden. Dat is voor een deel weggefallen, doordat de wettelijke taken van de kenniscentra zijn weggefallen en daarmee bijna alle kenniscentra. Die taken liggen nu bij SBB, die toch wat verder van de praktijk van alledag ligt.

De heer **Bruins** (ChristenUnie):

Hoor ik u dan ook zeggen dat, als we weer genoeg techniekleraren willen gaan krijgen, ingrijpen van de overheid nodig is?

Mevrouw **Van Stigt**:

Ik denk dat er wel veel nodig is om daar goede mensen te krijgen en dat er daarbij een rol is voor de overheid. We proberen vanuit de scholings-

fondsen in ieder geval dat te faciliteren, aangezien we het belang daarvan heel groot achten. Het begint en eindigt met goede begeleiding van een goede docent. Die brengt je de passie voor het vak bij.

De heer **Van der Ree** (VVD):

Ik hoorde volgens mij van alle drie de deelnemers aan deze sessie dat u in het postinitiële onderwijs vooral met particuliere aanbieders werkt. Ik sprak vorige week met een vertegenwoordiger van een ander groot O&O-fonds, die het daar ook over had. Hij zei: we zouden veel liever met bekostigd onderwijs binnen een leven lang leren werken. Hij zag echter twee problemen: beschikbaarheid en flexibiliteit. De bekostigde instellingen willen alles binnen schooltijd, wat heel lastig, zo niet onmogelijk is. Bij heel veel roc's is niet of onvoldoende vakmanschap aanwezig. Ik hoor van u graag of u die kritiek deelt en wat wij daarmee en daaraan eventueel zouden kunnen doen.

De heer **Follon**:

Die kritische kanttekeningen delen wij. Wij vinden ook dat dat soort opleidingen onafhankelijk van tijd en locatie vormgegeven zou moeten worden. Het postinitiële leren vindt plaats als een loopbaan al behoorlijke tijd onderweg is. Overdag ben je aan het werk. Dan is het natuurlijk erg prettig als je je 's avonds na werktijd met je collega's of met andere sectorgenoten kunt laten om- of bijscholen. Dat kan wat ons betreft in samenwerking tussen de roc's en de particuliere opleiders. We zien ook dat met name aan particuliere kant vaak het meeste vakmanschap zit.

Mevrouw **Haak**:

Ik sluit mij helemaal aan bij mijn buurman. Misschien kun je bij de publieke opleidingen ook nog bekijken, waar het wel gaat om initieel onderwijs, hoe het komt dat mensen heel snel stoppen met nadenken over wat ze nog meer kunnen. Mijn collega de onderzoeker noemt dat pre-closure: heel snel wordt al bedacht dat studenten een keuze moeten maken. Vooral op mbo-, maar ook wel op hbo-niveau worden studenten daarmee opgeleid, waardoor ze niet de capaciteiten meekrijgen om op tijd te reflecteren op de vraag of het allemaal nog wel past. Aan de voorkant laten ze ook nog wel wat liggen qua competenties om hun weg te vinden in een veranderende arbeidsmarkt. Daar worden mensen in mijn ervaring slecht op voorbereid.

De **voorzitter**:

Mevrouw Asante heeft nog een vraag die gesteld moet worden.

Mevrouw **Asante** (PvdA):

Dank voor uw gulheid qua tijd. Ik heb nog een vraag over die laatste opmerking over competentiegericht voorbereiden van studenten binnen de bekostigde instellingen in het initieel onderwijs. Hoe zou dat er concreet uit moeten zien? Moet dat een vak worden? Wat moet ik me daarbij voorstellen?

Mevrouw **Haak**:

Op de mbo's is het vak LOB, loopbaanoriëntatie en -begeleiding. Dat vak wordt steeds meer aangeboden. Het lijkt erop alsof studenten daarvoor langzamerhand wat meer worden toegerust. Ten eerste is het een vak, dat nog op meer locaties mag worden gegeven en het mag ook nog wel wat meer toegepast zijn op de praktijk. Maar het gaat ook om de vraag in hoeverre je mensen in een soort fuik richting één vak stuurt, zonder al te veel te weten van andere vakken. We zien nog steeds genoeg studenten – het kan aan henzelf of aan de opleiding liggen – die denken: dit ben ik. Daarbij hebben ze het idee dat ze vrij snel die keuze moeten maken. Ze krijgen het dan niet snel voor elkaar om daarin een switch te maken.

De voorzitter:

Ik dank u voor het antwoord op deze laatste vraag. Ik ben ervan overtuigd dat ik namens de commissie spreek als ik zeg dat vandaag interessante gesprekken hebben plaatsgevonden, waarbij ook mooie antwoorden zijn gegeven op vragen die zijn voorbereid. Af en toe kregen we intrigerende vergezichten. Hartelijk dank daarvoor.

Ik dank de Griffie en onze ondersteuners op voorhand voor hun bijdrage aan deze zinvolle en bijzondere dag.

Sluiting 17.17 uur.