

Trends & Ontwikkelingen-analyse

Versterken taalvaardigheid



thema 1

TAAL OP HET WERK



Brabant

Omschrijving

Het thema Taal op het werk heeft betrekking op het vergroten van de betrokkenheid en verantwoordelijkheid van het bedrijfsleven bij het verminderen van taalachterstanden.

Waar staan we nu?

Meer dan helft (57%) van de laaggeletterden heeft een baan (Buisman et al., 2013). Hier ligt een kans om via werkgevers laaggeletterden te bereiken. Beroepsgroepen en sectoren waar zich relatief veel werknemers met onvoldoende taal- en rekenvaardigheden bevinden zijn: schoonmakers (40-44%), hulpkrachten in de bouw en industrie (34-37%), productiemachinebedieners (32-37%), hulpkrachten in de landbouw (34-40%) en keukenhulpen (27-33%). Dat zijn meestal beroepen met een relatief hoog percentage laagopgeleide werknemers en soms ook met veel medewerkers met korte contracten. De sector 'Facility management, reiniging en landschapsverzorging' voert de top tien aan van sectoren waar laaggeletterdheid en laaggecijferdheid procentueel het vaakst voorkomen (50-53%) (ROA en Maastricht University i.o.v. Stichting Lezen, 2019). In Tabel 1.1 en 1.2 staan de percentages en aantal werkende laaggeletterden per beroepsgroep en sector weergegeven (in: SER, 2019)

Tabel 1.1 Top 10-beroepen in Nederland, met een hoog percentage laaggeletterde werknenden.
Bron: SER (2019).

	Beroep	gemiddeld % laaggeletterden	totaal aantal werkenden met dit beroep	aantal werkende laaggeletterden met dit beroep
1.	Schoonmakers	40%	257.000	102.800
2.	Hulpkrachten bouw en industrie	37%	70.500	26.085
3.	Productiemachinebedieners	37%	73.000	27.010
4.	Hulpkrachten landbouw	34%	28.500	9.690
5.	Keukenhulpen	27%	69.000	18.630
6.	Conciërges en teamleiders schoonmaak	27%	45.000	12.150
7.	Assemblagemedewerkers	25%	27.500	6.875
8.	Hoveniers, tuinders en kwekers	22%	74.000	16.280
9.	Bouwarbeiders ruwbouw	21%	64.500	13.545
10.	Koks	20%	69.500	13.900

De gevolgen en risico's van laaggeletterdheid op de werkvloer kunnen groot zijn. Als werknemers bijvoorbeeld onvoldoende in staat zijn om veiligheidsinstructies, -informatiebladen of gebruiksaanwijzingen voor machines of producten te lezen en te begrijpen, kan dit tot veiligheidsrisico's leiden. Taalproblemen veroorzaken 10%

Tabel 1.2 Top 10-sectoren in Nederland, met een hoog percentage laaggeletterde werknenden.
Bron: SER (2019).

	Sector	gemiddeld % laaggeletterden	totaal aantal bedrijven in 2016
1.	Facility management, reiniging en landschapsverzorging	50%	23.300
2.	Vervaardiging van kleding	29%	2.190
3.	Vervaardiging van leer, lederwaren en schoenen	27%	505
4.	Vervaardiging van overige goederen	24%	5.295
5.	Wellness en overige dienstverlening; uitvaartbranche	22%	71.615
6.	Landbouw, jacht en dienstverlening voor de landbouw en jacht	17%	70.685
7.	Vervaardiging van metalen in primaire vorm	16%	380
8.	Vervaardiging van auto's, aanhangwagens en opleggers	15%	710
9.	Eet- en drinkgelegenheden	15%	43.835
10.	Vervaardiging van voedingsmiddelen	15%	5.200

van de zware ongevallen in de procesindustrie (Baay, Buisman, & Houtkoop, 2015; Lindhout, 2010). Uit verschillende onderzoeken blijkt verder dat laaggeletterde werknemers vanwege een slechte gezondheid en stress zorgen voor een hoger ziekteverzuim. De productiviteit is vaak ook lager; doordat ze informatie minder goed en minder snel begrijpen, werken laaggeletterden naar verhouding langzamer en maken meer fouten (ROA en Maastricht University i.o.v. Stichting Lezen, 2019).

Tegelijkertijd weten laaggeletterden hun beperkte taal- en/of rekenvaardigheden goed te camoufleren en hebben collega's en werkgevers vaak niets door. Dat maakt het vinden en bereiken van laaggeletterden moeilijker (Van der Meer, Doelen, Kistemaker en S. Boonen, 2019). Werkgevers realiseren zich bovendien vaak onvoldoende dat ook geschoolde mensen laaggeletterd kunnen zijn.¹ Daarom is het van belang dat werkgevers zich bewust zijn van (de gevolgen van) laaggeletterdheid in hun bedrijf en het thema bespreekbaar kunnen maken bij hun werknemers. De werkplek kan volgens het SER een krachtige leeromgeving zijn om aan taalvaardigheden te werken. De aanpak van het probleem vraagt om een positieve leercultuur op de werkvloer, waar geen taboe rust op het ontwikkelen van taal, rekenen of digitale vaardigheden (SER, 2019).²

¹ <https://mkb.nl/nieuws/meer-aandacht-voor-laaggeletterdheid-op-werkvloer>.

² Volgens de Arbowet (artikel 3, lid 1c) zijn werkgevers overigens verplicht om de werkplek, -methode en arbeidsmiddelen, zoals persoonlijke beschermingsmiddelen, aan te laten sluiten en zo nodig aan te passen aan het vermogen en de vaardigheden van de werknemer. Dat geldt ook voor veiligheidsrisico's door gebrekkige taalbeheersing. Stichting van de Arbeid heeft in 2014, in samenspraak met verschillende branches, een Handreiking Taal en Veiligheidsrisico's ontwikkeld (<https://www.stvda.nl/-/media/stvda/downloads/publicaties/2014/handreiking-taal-en-veiligheidsrisicos.pdf>)

Er is voor werkgevers én laaggeletterde werknemers winst te behalen door te investeren in taalontwikkeling op de werkvloer. Onderzoeksresultaten laten (onder andere) zien dat:

- Een beter taalbeheersing (lezen, spreken, schrijven en begrijpen) bij werknemers leidt tot minder kosten voor de werkgever (lager ziekteverzuim, minder kosten door fouten en (veiligheids-)incidenten) (Van Beek & Hamdi, 2016; Visscher & Tops, 2015).
- Taaltraining op de werkvloer zorgt voor meer zelfvertrouwen, trots en plezier, en zelfstandigheid (Visscher & Tops, 2015).
- Deelname aan taaltrajecten leidt tot een betere arbeidsmarktpositie, inclusief beter functioneren in een betaalde baan (De Greef, 2014).

Voor laaggeletterden zonder werk kan een taalachterstand een belangrijke barrière vormen om (weer) aan het werk te komen. Geschat wordt dat 58.000 mensen geen betaalde baan hebben als gevolg van lage taal- en rekenvaardigheden. Ervan uitgaande dat deze mensen het minimumloon zouden verdienen, lopen zij gezamenlijk € 167 miljoen aan netto-inkomen mis (PwC, 2018).

Onder specifieke groepen werkzoekenden zijn laaggeletterden oververtegenwoordigd; onder laagopgeleide werkzoekenden is meer dan 25% laaggeletterd. Het maakt daarbij niet uit of het om kortdurende (korter dan 12 maanden) of langdurende (meer dan 12 maanden) werkloosheid gaat (SER, 2019). Uit ander onderzoek blijkt dat 25 tot 50% van de laagopgeleide werkzoekenden laaggeletterd en/of laaggecijferd is (ROA en Maastricht University i.o.v. Stichting Lezen, 2019).

Trend: Méér laaggeletterden bereiken – via de werkgever

De afgelopen jaren is er een groei te zien in het bereik van laaggeletterden; het gaat met name om laaggeletterden die Nederlands als tweede taal leren (NT2). Een groot deel van de 2,5 miljoen laaggeletterden wordt echter nog onvoldoende bereikt in het huidige aanbod. Het gaat dan in het bijzonder om de groep laaggeletterden met Nederlands als moedertaal (NT1). Ondanks dat zij ruim tweederde van de doelgroep vormen (65%), neemt minder dan 20% van hen deel aan lesaanbod (de Greef, 2018 in: SER, 2019).

De groep laaggeletterden met Nederlands als moedertaal is lastig te bereiken en vraagt om extra inzet. Vaak rust er een taboe op het onderwerp, spelen schaamte en angst een grote rol en is de drempel om aan een taalcursus deel te nemen groot

(Tubbing & Matthijsse, 2018). Een manier om deze groep te bereiken is door de omstandigheden – waarin ze vanwege beperkte taal-, reken vaardigheden en/of digitale vaardigheden problemen ervaren – als vertrekpunt te nemen, zoals op het werk (Van der Meer, Doelen, Kistemaker en S. Boonen, 2019).

Aanvalsplan

In het overheidsbeleid is de laatste jaren meer aandacht gekomen voor de rol van werkgevers in het bestrijden van laaggeletterdheid. In 2005 werd dit voor het eerst expliciet benoemd in het 'Aanvalsplan Laaggeletterdheid 2006-2010': "Nieuw aan het plan is dat ook werkgevers actief in de strijd tegen laaggeletterdheid worden betrokken. Hun bijdrage zal onder meer vorm krijgen in cursussen voor laaggeletterde werknemers" (Ministerie van OCW, 2005). De ambitie wordt dan uitgesproken dat het aantal werkgevers dat actief bijdraagt aan de bestrijding van laaggeletterdheid in 2010 met 50 tot 100% is toegenomen. In 2007 ondertekent de Stichting van de Arbeid samen met de ministeries van OCW, SZW en Jeugd & Gezin het 'Convenant Laaggeletterdheid' (Bijlage 2 in: Bouma & De Ruig, 2010). Daarin wordt afgesproken dat het aantal werkende laaggeletterden met 60% wordt teruggedrongen (van 420.000 naar 168.000) en dat de Stichting van de Arbeid bedrijven oproept om laaggeletterden in hun bedrijf op te sporen en hen (via cao-partijen) stimuleren tot het volgen van een opleiding.

Uit onderzoek in opdracht van Stichting van de Arbeid blijkt echter dat deze aanpak weinig heeft opgeleverd (Bouma & De Ruig, 2010). Opvallend is dat sectoren zich vooral richten op het verbeteren van de spreek- en luistervaardigheden van niet-Nederlandstalige werknemers. Lees- en schrijfvaardigheden blijven, net als de groep Nederlandstalige laaggeletterde werknemers, buiten beeld.

Start van 'Tel mee met Taal'

In 2016 is, onder de verantwoordelijkheid van de ministeries van Onderwijs, SZW, BZ en Koninkrijkrelaties en VWS, het landelijke actieprogramma 'Tel mee met Taal' van start gegaan. De aanpak krijgt weliswaar landelijk vorm, maar het doel is om gemeenten en lokale partners te ondersteunen in het gezamenlijk voorkomen en bestrijden van laaggeletterdheid binnen drie domeinen: het werk, in de zorg en thuis (Ministerie van OCW, 2015).

Via een subsidieregeling binnen het programma konden werkgevers in de periode 2016-2018 financiële ondersteuning aanvragen voor taalscholing van hun medewerkers. Het ging om korte, praktische trajecten die de werknemers direct op de werkvloer konden gebruiken. Aan de hand van oefeningen waarin concrete

werksituaties aan bod kwamen, werden taalvaardigheden (spreken, schrijven, lezen en luisteren) geleerd en in enkele gevallen ook rekenvaardigheden en digitale vaardigheden.

Tussen 2016 en 2018 hebben 566 werkgevers van deze subsidieregeling gebruik gemaakt (totaal € 5,5 miljoen), waardoor ruim 9.800 werknemers een taal cursus hebben kunnen volgen (Sapulete, Asmoredjo, van der Hoff & Zeeman, 2019). Uit evaluatieonderzoek blijkt dat 74% van werknemers na het volgen van een dergelijk taaltraject een verbetering ervaren in hun taalvaardigheid op de werkvloer. Daarnaast ervaren ongeveer 69% van de werknemers dat ze hun taken op het werk beter en sneller kunnen uitvoeren en ook minder fouten maken (De Greef, 2018).

Opbrengsten

In een ander onderzoek, uitgevoerd door ECBO, werden werkgevers gevraagd naar de opbrengsten van het taaltraject. Meer dan driekwart van de werkgevers (76%) ervaart een verbeterde communicatie op de werkvloer en bijna tweederde deel (66%) ziet een positieve persoonlijke ontwikkeling bij werknemers; ze zijn mondiger en durven collega's eerder iets te vragen en collega's begrijpen elkaar

beter (ECBO, 2019). Een ander positief effect is dat veel werkgevers (64%) aangeven meer aandacht te hebben voor taalvaardigheid van werknemers; bij 35% is het onderwerp meer ingebed in HRM-beleid en 31% geeft aan een structureel aanbod aan taaltrajecten te hebben (idem).

Een andere opbrengst van 'Tel mee met Taal' is dat zich in dezelfde periode (2016-2018) 259 partijen hebben aangesloten bij het Taalakkoord Werkgevers: 162 werkgevers, 19 branches en 78 taalaanbieders. Bij het akkoord zijn werkgevers en brancheorganisaties aangesloten die het belang van taal als werknemersvaardigheid onderkennen en uitdragen, en hun inzet expliciet maken en vastleggen in een werkplan (Sapulete et al., 2019). Daarnaast zijn er 27 regionale Taalakkoorden waarbij ook werkgevers zich kunnen aansluiten. In de provincie Noord-Brabant gaat het om vier Taalakkoorden (zie Tabel 1.3). Niet genoemd in het onderzoek is het Taalakkoord Midden-Brabant, dat op 11 november 2017 is getekend door 30 partijen.³

Figuur 1.1. Input en Impact van taaltraject via subsidieregeling Tel mee met Taal. Bron: (ECBO, 2019)



³ <https://www.taalvoorhetleven.nl/nieuws/ruim-30-brabantse-organisaties-sluiten-regionaal-taalakkoord-in-efdeling>

Tabel 1.3. Regionale Taalakkoorden in de provincie Noord-Brabant. Bron: Sapulete et al. (2019), op basis van Tabel 3.

Arbeidsmarktregio	Naam Taalakkoord(en)	Datum akkoord gesloten	Rol van werkgevers?
Noordoost-Brabant	Convenant Bossche Taalnetwerk*	Sept. 2017	Niet duidelijk
West-Brabant	Taal voor het Leven West-Brabant	Sept. 2014**	De activiteiten zijn opgedeeld in drie onderdelen (volgens de structuur van Tel mee met Taal): Taal & Gezondheid, Taal & Gezin, en Taal & Werk. Maar niet duidelijk is welke activiteiten binnen Taal & Werk zijn gedaan.
Zuidoost-Brabant	Convenant versterking basisvaardigheden Kempengemeenten	Sept. 2017	Het taalakkoord richt zich op alle drie de domeinen, maar niet duidelijk is wat er specifiek is afgesproken en ondernomen m.b.t. Taal & Werk.
Helmond-De Peel	Convenant aanpak laaggeletterdheid	Sept. 2015	<p>Afspraak in Taalakkoord: Benaderen van werkgevers met het oog op informeren over laaggeletterdheid en/of aansluiting convenant</p> <p>Resultaten (2016-2018): Er is nog weinig gebeurd m.b.t. benaderen van werkgevers. Wel is er een projectvoorstel samen met werkgevers (eye-tracker) en één vanuit VNO-NCW; maar deze staan nog heel erg in de kinderschoenen.</p> <p>Samenwerkingspartners: Werkgeversorganisaties: UWV Werkbedrijf, Senzer (voormalig Atlant Groep en Werkgeversplein regio Helmond), Servicepunt Leren en Werken: organiseren trainingen herkennen en doorverwijzen voor werkgevers;</p>

* Deze gegevens zijn op basis van deskresearch i.p.v. telefonisch interview (Sapulete et al., 2019)

** Sinds 2010 al activiteiten.

In 2016 heeft het minister van SZW de uitvoering van het Taalakkoord Werkgevers overgedragen aan het Programma Leren en Werken dat een landelijk netwerk heeft van – momenteel – 35 regionale Leerwerkloketten, verdeeld over verschillende locaties. Deze Leerwerkloketten zijn onafhankelijke samenwerkingsverbanden en worden gevormd en gefinancierd door drie kernpartners: gemeente(n), ROC en UWV. Sinds de uitvoering van het Taalakkoord door de Leerwerkloketten is (van 2016 tot 2018) het aantal taalpartners dat zich heeft aangesloten bij het Taalakkoord verdubbeld naar 51 (Leren en Werken, 2018). In sommige arbeidsregio's wordt er ook samenwerkt met partijen die betrokken zijn bij taalvaardigheid. In de arbeidsmarktregio West-Brabant werkt het Leerwerkloket bijvoorbeeld samen met Cubiss en Stichting Lezen en Schrijven om werkgevers te helpen bij het verbeteren van taalvaardigheid op de werkvloer.

Vervolgaanpak Laaggeletterdheid 2020-2024

De in 2015 ingezette ontwikkeling, om de werkgever actief te betrekken bij het bereiken van laaggeletterden en het bestrijden van laaggeletterdheid, zet zich voort in het actuele vervolgaanpak Laaggeletterdheid 2020-2024, waarbij de titel 'Tel mee met Taal' wordt gehandhaafd, heeft de regering vastgelegd extra te gaan investeren in basisvaardigheden op de werkvloer. Jaarlijks is er € 3 miljoen aan budget beschikbaar voor opleidingen ter verbetering van taal- en rekenvaardigheden, maar ook digitale vaardigheden. De ambitie is dat tussen 2020 en 2024 30.000 werknemers worden bereikt (OCW, maart 2019).

In de uitvoering krijgt de Stichting van de Arbeid een rol om werkgevers en vakbonden te activeren om, als onderdeel van goed werkgeverschap, structureel te investeren in de vaardigheden van hun medewerkers. Regionale Leerwerkloketten kunnen hierin ondersteuning beschikbaar stellen. Samen met het UWV wil de regering onderzoeken hoe de Leerwerkloketten meer en beter kunnen samenwerken met de taalhuizen (idem).

Het SER ziet in het voorgestelde regeringsbeleid (Vervolgaanpak Laaggeletterdheid 2020-2024) onvoldoende urgentie, middelen en samenwerking terug om laaggeletterdheid effectief aan te pakken.⁴ (SER, 2019). De raad adviseert onder meer om prioriteit te geven aan groepen laaggeletterden die de grootste problemen ondervinden en waar de aanpak naar verwachting het meest effectief is. Eén van die groepen betreft: “werknemers die een risico lopen dat hun niveau van geletterdheid zodanig achteruitgaat dat zij niet meer optimaal op de arbeidsmarkt mee kunnen doen en die daarom extra training nodig hebben in (digitale) vaardigheden” (idem). Extra aandacht is nodig voor mensen met Nederlands als moedertaal en voor sectoren of beroepen met relatief veel laaggeletterden. Werkgevers kunnen hierin een belangrijke rol spelen, via opsporing en signalering, scholingsprojecten, dienstverlening en begeleiding op de werkvloer. De raad ziet ook een mogelijkheid voor vakbonden om via onderzoek- en ontwikkelingsfondsen bij te dragen aan scholing binnen bedrijven.

Het landelijke beleid moet worden vertaald in een regionaal beleidsplan. In 2020 moet elke arbeidsmarktregio, onder regie van de centrumgemeente en in samenwerking met regiogemeenten en andere relevante partijen, een beleidsplan Laaggeletterdheid 2020-2024 opleveren. Daarin moeten meetbare doelstellingen staan hoe de regio laaggeletterdheid wil aanpakken, waaronder het bereik van de groep NT1-ers. Interessant is de vraag in hoeverre in de regioplannen de rol van werkgevers expliciet wordt benoemd.

De arbeidsmarktregio West-Brabant heeft in haar gepresenteerde regioplan ‘Dromen, Durven, Doen!’, beschreven hoe de 14 gemeenten de komende vier jaar, samen met (taal)aanbieders, bibliotheken, vrijwilligers en bedrijven, laaggeletterdheid willen aanpakken.⁵ Extra aandacht krijgt daarin het bereiken van laaggeletterden met Nederlands als moedertaal. “We willen daarom meer samen werken met onder andere werkgevers om deze doelgroep sneller in beeld te krijgen en de juiste ondersteuning te bieden.”

Trend: Veranderende arbeidsmarkt: Leven Lang Leren nóg belangrijker

Door technologische ontwikkelingen en globalisering verandert de arbeidsmarkt ingrijpend. Het kennisniveau binnen beroepen neemt toe; er wordt van werknemers een hoger niveau van kennis en (basis-)vaardigheden gevraagd. Daarnaast veranderen beroepen inhoudelijk of worden vervangen door computers, robots of apps.

In het bedrijfsleven worden processen steeds meer digitaal, waardoor digitale vaardigheden steeds meer een belangrijke rol op de werkvloer gaan spelen. Volgens de EU waren in 2014 ICT basisvaardigheden al voor 90% van alle banen noodzakelijk. En de prognose toen was dat “in 2020 er naar schatting 16 miljoen banen zijn bijgekomen, waarvoor ICT vaardigheden onmisbaar zijn.” (EU, 2014, Een Digitale Agenda voor Europa). Daarnaast is de verwachting dat nagenoeg de gehele Nederlandse beroepsbevolking vroeg of laat in zijn werk te maken krijgt met slimme automatisering, digitalisering of nieuwe technologieën. “Digitale vaardigheden – het vermogen om met diverse nieuwe technologieën te werken – worden een must op het werk”, aldus PWC (PWC, 2019).

Oplopende problemen

Voor mensen die moeite hebben met taal- en rekenvaardigheden en digitale vaardigheden, is die veranderende arbeidsmarkt problematisch. Zij hebben bijvoorbeeld problemen met het gebruik van apps van de werkgever of online ziekmelden, maar ook met het lezen van online veiligheidsinstructies of protocollen en werkopdrachten. Ze lopen het risico niet mee te kunnen komen, hebben een slechtere positie op de arbeidsmarkt en lopen een hoger risico op werkeloosheid. Daar komt bij dat door de coronacrisis vooral sectoren getroffen worden waar relatief veel laaggeletterde werknemers werken, zoals de uitzendbranche, de horeca en de sierteelt (SCP, 2020a; SCP 2020b; ROA en Stichting Lezen, 2019).⁶

De SER heeft in diverse adviezen bepleit dat deze ontwikkelingen het noodzakelijk maken dat mensen zich een leven lang blijven ontwikkelen en zo “blijvend de kans krijgen om mee te doen op de arbeidsmarkt” (in: SER, 2019). Ook het SCP adviseerde de regering recent nog in de publicatie *Verwachte gevolgen van corona voor scholing, werk en armoede* om in te zetten op beleid dat ervoor zorgt dat kwetsbare groepen kunnen blijven participeren op de huidige arbeidsmarkt; door te investeren in om- en bijscholing (SCP, 2002a en 2020b).

Voor mensen met lage basisvaardigheden is ‘een leven lang leren’ niet vanzelfsprekend en kunnen er verschillende obstakels zijn om deel te nemen aan

⁴ <https://www.ser.nl/nl/actueel/Nieuws/aanpak-laaggeletterdheid>

⁵ Zie raadsmededeling van de burgemeester en wethouders van Roosendaal, 1 september 2020, zaaknummer 98029. Bijlage 1: Het regionale plan Laaggeletterdheid 2020-2024 Dromen, Durven Doen! Via raad.roosendaal.nl.

⁶ Zie ook de verwachte impact op werkgelegenheid per sector door het UWV (7 mei 2020), <https://www.uwv.nl/overuwv/Images/uwv-coronacrisis-impact-sectoren.pdf>

scholing (Stichting Lezen en Schrijven, 2018; Buisman, Allen, Fourage, Houtkoop & Van der Velden, 2013). Zo volgden in 2017-2018 slechts 28% van laagopgeleide werkenden een opleiding of cursus, tegenover ongeveer 50% van hoogopgeleide werknemers. Een lage opleiding wordt als voorspellende factor gezien voor laaggeletterdheid (SCP, 2020). Voor werkzoekenden met een taalachterstand geldt hetzelfde: zij zullen moeite hebben om deel te nemen aan om- of bijscholing gericht op nieuw werk (SER, 2019).

Leven Lang Leren op de werkvloer

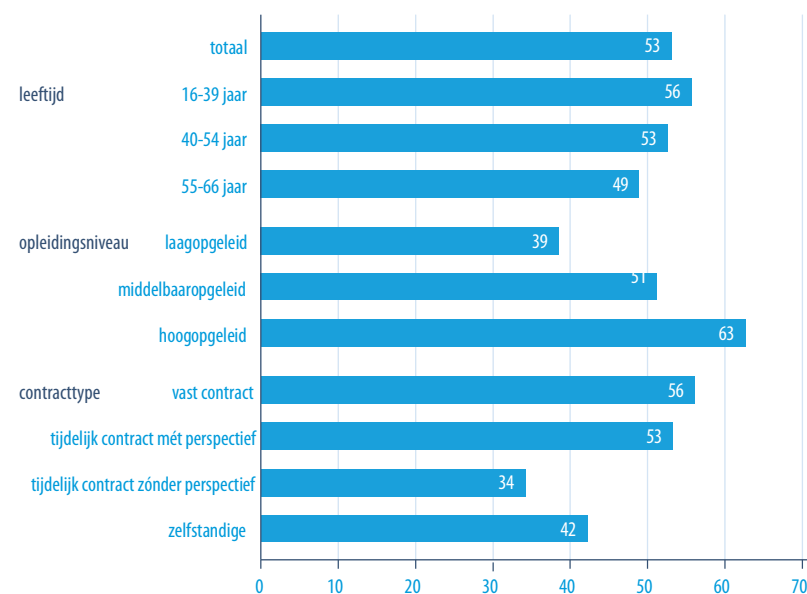
De overheid hecht een groot belang aan scholing en een leven lang leren, zodat mensen over de juiste vaardigheden beschikken om duurzaam op de arbeidsmarkt te kunnen deelnemen en volwaardig te kunnen participeren in de samenleving. In de regeerakkoorden van 2014/2015 en 2017/2018 werd dit als speerpunt geformuleerd. De primaire verantwoordelijkheid voor leven lang leren ligt bij de werkgevers en werknemers, de overheid zorgt voor noodzakelijke randvoorwaarden. (zie o.a. Brief ministers van SZW en OCW aan de Tweede Kamer, 12 maart 2018, 'Kamerbrief Leven Lang Leren').

In het huidige regeringsbeleid ligt de nadruk op “de eigen regie”; het kabinet wil mensen stimuleren om zelf de regie te nemen op hun loopbaan en hun leven en stelt daarom middelen beschikbaar die naar eigen inzicht kunnen worden ingezet voor opleiding en ontwikkeling. Leren en ontwikkelen moeten vanzelfsprekende onderdelen zijn van het leven en werk van mensen. Van werkgevers wordt verwacht dat ze investeren in ontwikkeling en kansen en bijdragen aan een positieve leercultuur. (Kamerbrief minister van OCW 'Voortgang Leven Lang Ontwikkelen', 10 oktober 2019). Er zijn momenteel verschillende subsidiemogelijkheden en regelingen beschikbaar met betrekking tot een leven lang ontwikkelen.⁷ Sinds maart 2020 is er de tijdelijke stimuleringsmaatregel (SLIM) van start gegaan voor het midden- en kleinbedrijf, omdat werknemers in het mkb minder aan scholing deel blijken te nemen dan werknemers van grotere organisaties (o.a. SER 2017 in: Maslowski, 2019). Een ander voorbeeld is de Stimulans Arbeidsmarktpositie (STAP)-regeling; een persoonlijk ontwikkelbudget voor scholing voor zowel werkenden als niet-werkenden.

Uit onderzoek blijkt dat, ondanks aandacht voor scholing in het overheidsbeleid, het percentage van de beroepsbevolking dat deelneemt aan opleidingsactiviteiten al jaren op min of meer hetzelfde niveau ligt, namelijk rond de 40% (Portegrijs, 2020; Maslowski, 2019). Laagopgeleiden en werknemers met een tijdelijk contract zonder uitzicht op een vast contract (beiden kwetsbare groepen op

de arbeidsmarkt) hebben in de afgelopen twee jaar naar verhouding het minst deelgenomen aan een werk-gerelateerde cursus. Slechts 39% van de laagopgeleiden volgde een cursus, tegenover 63% van de hoogopgeleiden. Bij werknemers met een tijdelijk contract zonder zicht op een vast contract ging het om 34%, tegenover 56% van de werknemers met een vast contract en 53% met een tijdelijk contract met uitzicht op een vast contract (Kühn, Poulissen, Eldert, Fourage & Grip 2018). Eén van de redenen is dat laagopgeleiden minder vaak het initiatief nemen tot het volgen van een cursus (idem). Overigens is in deze onderzoeksresultaten niet gespecificeerd naar type cursus.

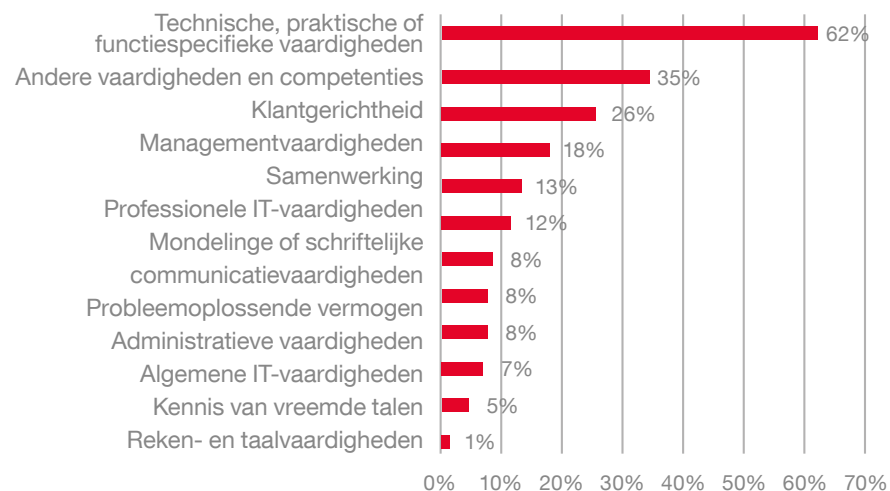
Figuur 1.2 Cursusdeelname naar type werkenden (%).
Bron: (Kühn et al., 2018 op basis van ROA LLL Enquête, 2017)



Volgens onderzoekers van PwC zijn er voor Nederland geen recente gegevens beschikbaar over het type vaardigheden waar de meeste bedrijfstrainingen zich op richten. De meest recente gegevens van Eurostat die wel beschikbaar zijn (zie Figuur 1.3) laten zien dat slechts een klein deel van de bedrijven, namelijk 1%, trainingen aanbiedt met betrekking tot taal- en rekenvaardigheden (PwC, 2018).

⁷ <https://www.ser.nl/nl/thema/leven-lang-ontwikkelen/regels>

Figuur 1.3 Vaardigheden waarop formele en niet-formele trainingen zich richten, % bedrijven die een leven lang leren aanbieden, 2015. Bron: (PwC, 2018, op basis van gegevens Eurostat, 2105).



Leven Lang Leren op de werkvloer: regionaal

Regionaal zijn er verschillende samenwerkingsverbanden en initiatieven op het gebied van een leven lang leren of ontwikkelen. Hieronder volgen enkele voorbeelden.

- Binnen de arbeidsmarktregio Noordoost-Brabant is er een arbeidsmarktsamenwerking van werkgevers, overheden, werknemers- en werkgeversorganisaties, onderwijsinstellingen en andere organisaties onder de naam Noordoost Brabant Werkt. Leven Lang Ontwikkelen (in de vorm van het programma Keep on Learning) vormt de kern van de Werkagenda Op Weg naar 2030 en is ontwikkeld vanuit het doel te kunnen blijven inspelen op een veranderende arbeidsmarkt.⁸ Speciale aandacht krijgen bedrijven, werkenden, werkzoekenden, maar ook voortijdige schoolverlaters. Er gaat een 'estafettestokje' door de regio tussen werkgevers die aantoonbaar werk maken van een leven lang ontwikkelen en er is een community waarin bedrijven ervaringen kunnen delen met elkaar.⁹
- De provincie Noord-Brabant kent volgens het SER vier regionale Leven Lang Ontwikkelen-projecten.¹⁰ Vanaf begin 2020 zijn deze regionale projecten ondergebracht in het nieuwe, strategische samenwerkingsverband Economisch

Netwerk Zuid-Nederland (ENZuid¹¹). Het betreft de provincies Noord-Brabant, Zeeland en Limburg.

- Brabant Leert¹² is een online platform dat op initiatief van onder andere de provincie Noord-Brabant, de regionale VNO-CW en Leren en werken in april 2020 is gestart. Door het coronavirus werken vele mensen namelijk vanuit huis. Vanuit een Leven Lang Ontwikkelen is het platform bedoeld om werknemers en werkgevers te stimuleren deze tijd te gebruiken zich te ontwikkelen. Het platform biedt een breed aanbod aan (grotendeels gratis) online cursussen, die verzorgd worden door online aanbieders, brancheorganisaties en het beroepsonderwijs. De regionale leerwerkloketten zorgen voor online ondersteuning bij het vinden van de juiste cursus. Werkgeversorganisatie VNO-CW heeft de taak om werkgevers actief te betrekken.

⁸ <https://noordoostbrabantwerkt.nl/wp-content/uploads/2020/06/WERKagenda-Op-weg-naar-2030.pdf>

⁹ <https://www.ser.nl/nl/thema/leven-lang-ontwikkelen/publicaties/llo-noordoost-brabant>

¹⁰ Voor meer informatie, zie de webpagina van het SER: <https://www.ser.nl/nl/thema/leven-lang-ontwikkelen/regionale-projecten>

¹¹ <https://enzuid.nl/themas/arbeidsmarkt/>

¹² <https://www.brabantleert.nl/>