

Vergaderjaar 2013–2014

33 566

Financieel en sociaal-economisch beleid

Nr. 70

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 11 juli 2014

In het Algemeen Overleg over arbeidsmarktbeleid van 4 juni jl. (Kamerstuk 29 544, nr. 547) heb ik toegezegd uw Kamer schriftelijk te informeren over de verschillende typen scholing in sectorplannen waaraan co-financiering wordt verleend.

Een groot aantal sectorplannen bevat scholingsmaatregelen. De meeste sectorplannen richten zich op op- of omscholing van de huidige werknemers of het scholen van werklozen richting een baan in de sector. De meest sprekende manier om deze algemene constatering inzichtelijk te maken is aan de hand van een aantal voorbeelden van de scholing die wordt ingezet in het kader van de sectorplannen.

Op- of omscholing werkenden

In de sectorplannen gaat het vooral om op- of omscholing van werknemers. Dit is scholing die er gericht is dat de inzetbaarheid van de werknemers wordt vergroot. Het gaat daarbij om een interne of externe opleiding om mensen algemene vakspecifieke beroepsvaardigheden aan te leren. Deze opleiding moet in principe leiden tot een algemeen of in de sector erkend diploma of certificaat.

Bedrijfsspecifieke trainingen komen niet in aanmerking voor cofinanciering. Het gaat daarbij immers niet om het aanleren van algemene kennis en vaardigheden die de inzetbaarheid van deze mensen op de arbeidsmarkt vergroten.

Opscholing (bijscholing) is nodig in die gevallen dat de huidige werknemers onvoldoende beschikken over de kennis- en vaardigheden die in de komende jaren van hen wordt verlangd. Om te voorkomen dat mensen (onnodig) moeten worden ontslagen, zetten sectoren en regio's in op toekomst gerichte scholing.

Voorbeelden opscholing

Het sectorplan van de bouw zet in op het halen van een startkwalificatie voor medewerkers. Van het bouwplaatspersoneel heeft 64%, ofwel bijna 45.000 werknemers, geen startkwalificatie. Dit terwijl de eisen voor bouwpersoneel veranderen. Het bouwproces wordt complexer, waardoor hogere eisen worden gesteld en mensen nodig zijn die méér kunnen c.q. andere bekwaamheden hebben dan de vakmensen van vandaag. Daarom zet de bouw in op het stimuleren van scholing gericht op het (stapsgewijs) behalen van een diploma. Voorbeelden van vakmodules zijn «Prefab elementen» voor timmermannen en «Lijmen lichte binnenwanden» voor metselaars. Daarnaast zijn er de vakken Nederlands, Rekenen en Loopbaan en Burgerschap (L&B).

In het sectorplan van de mobiliteitsbranche zet de sector sterk in op bijscholing van de oudere medewerkers. De ontwikkelingen gaan de laatste jaren snel in de mobiliteitsbranche. Steeds minder mechanisch, steeds meer met de computer. Met name voor het technisch personeel is scholing de enige manier om het vak te kunnen blijven uitoefenen en op langere termijn inzetbaar te blijven. De sector constateert dat het bijblijven tot nu toe onvoldoende gebeurt, met name onder werknemers van 40 jaar en ouder. Voor deze groep stelt de sector nu scholingsvouchers beschikbaar. De sector kent een branchekwalificatiestructuur (BKS) met algemeen erkende opleidingen zoals «Datanetwerken 2 – Diagnose», «Duurzame Mobiliteit BA» voor milieuvriendelijke technieken en «EPD 2» voor elektronische systemen. Door opleidingen te volgen kunnen de oudere werknemers zelf de regie voeren op hun loopbaan.

Omscholing is een belangrijk instrument om mensen op weg te helpen naar een andere functie in dezelfde sector of in een andere sector. Het gaat dan om opleidingen om bepaalde vakkennis en vaardigheden op te doen. Maar ook om trainingen die mensen op weg helpen op de arbeidsmarkt, zoals sollicitatietrainingen.

Voorbeelden omscholing

In het sectorplan van de ICT sector wordt ingezet op omscholing naar andere functies in de ICT sector. De ICT sector zal naar verwachting ook de komende jaren een groei doormaken. De werkgelegenheid in sommige deelsegmenten, zoals IT-hardware & kantoortechnologie, zal echter afnemen. De sector gaat daarom medewerkers die boventallig worden ondersteunen door middel van begeleiding en omscholing. Met als doel deze medewerkers een transfer te laten maken naar de andere deelsegmenten binnen de ICT-sector of naar een andere sector. Voorbeelden van opleidingen in de ICT branche zijn «Masterclass CSS», «Responsive Webdesign» en «Leergang Webwinkel Professional».

In de sectorplannen in de zorg speelt omscholing een belangrijke rol. Veel werknemers krijgen te maken met een transitie. De werkzaamheden gaan veranderen. Dit kan gaan om 200.000 werknemers. Om deze transitie te kunnen maken is omscholing belangrijk. De (regionale) zorgsectoren zetten daarom in op scholingsprogramma's gericht op de ontwikkeling van competenties van werknemers. Hierbij worden onder andere gebruik gemaakt van competentiescans, trainingsprogramma's gericht op de ontwikkeling van de eigen competenties en (bij)scholingsprogramma's.

Scholing werklozen

In een aantal sectorplannen zijn maatregelen opgenomen gericht op scholing van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Deze scholing is dan onderdeel van een traject gericht op een baan in de sector. Dat laatste is belangrijk. De scholing van de werkloze moet perspectief geven op een baan in de sector. Scholing «op voorraad» komt niet in aanmerking voor cofinanciering.

Voorbeelden scholing werklozen

In het sectorplan van de procesindustrie is een maatregel opgenomen gericht op het versneld opleiden van werkloze jongeren met baangarantie. De opleiding bestaat uit een theoriedeel van 25 weken en een stage van 15 weken. Bij succesvolle afronding van het gehele traject (theorie en praktijk) zijn de jongeren in bezit van een crebo-erkend operator diploma niveau 2 of 3 en ontvangen ze een jaarcontract bij de detacheerder, het bedrijf waar ze het praktijkdeel hebben gevolgd of een ander bedrijf in de procesindustrie.

In het sectorplan van de transportindustrie is een maatregel opgenomen gericht op behoud van rijbewijzen en certificaten voor werkloze chauffeurs, kraanmachinisten en logistieke werknemers. De sector stelt werkloos geworden werknemers in staat om tijdens hun werkloosheid opleidingen te volgen die hun vakbekwaamheid onderhouden (Code 95 punten voor chauffeurs, heftruckcertificaten voor logistiek medewerkers, TCVT certificaat voor kraanmachinisten). Daarmee wordt de opstap naar een nieuwe baan kleiner.

Tenslotte

Het belang van scholing om mensen duurzaam inzetbaar op de arbeidsmarkt te krijgen en te houden kan bijna niet worden overschat. Een gestage en continue verandering in de vereiste kennis en vaardigheden is een wezenskenmerk van de arbeidsmarkt. Deze brief geeft een aantal goede voorbeelden die dat onderstrepen.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
L.F. Asscher