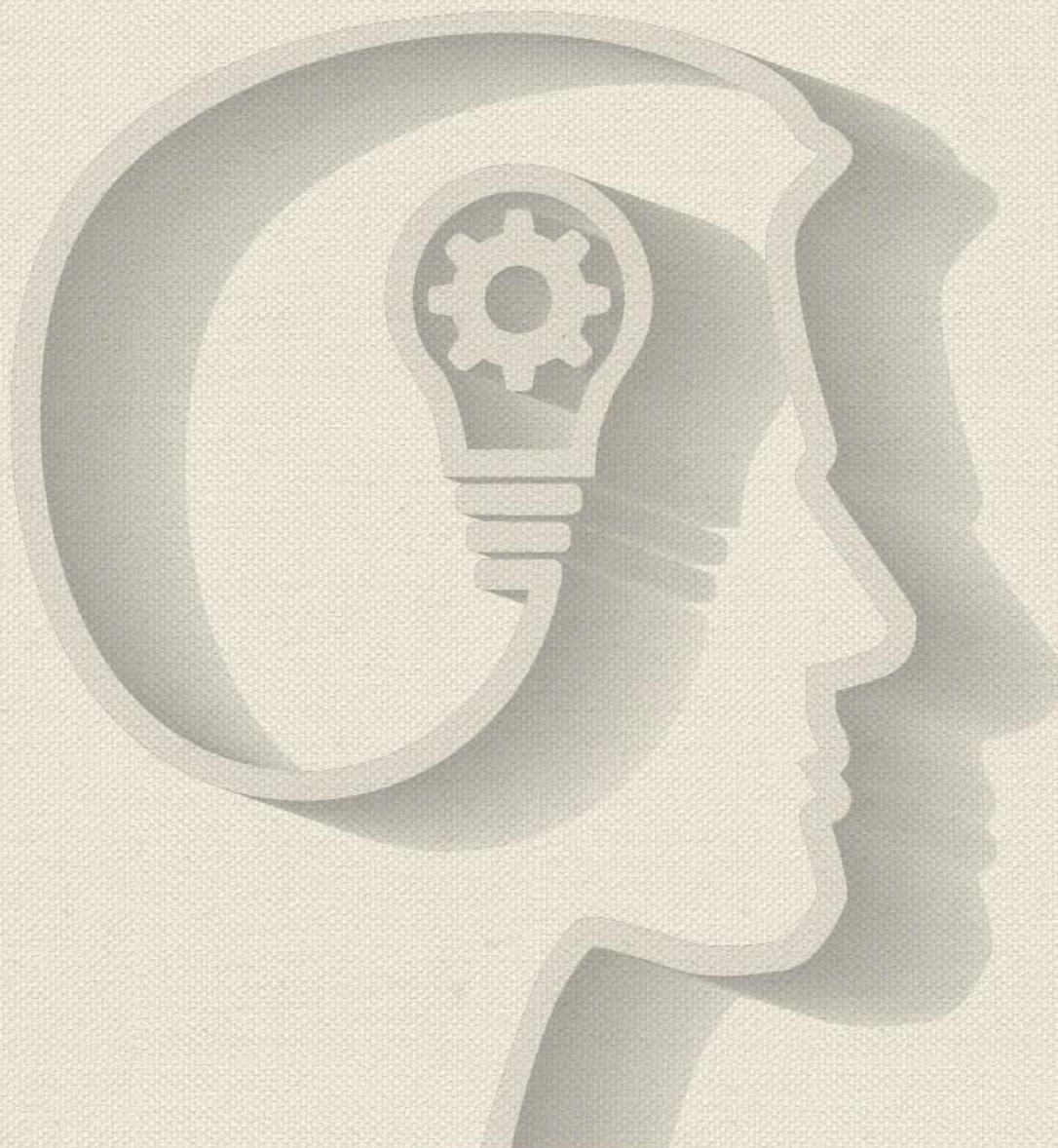


CNV SCHOLINGS- EN ONTWIKKELINGSAGENDA

2016



cnv

Investeren in onderwijs en ontwikkeling om wend- en weerbaarheid op de arbeidsmarkt te vergroten

De maatschappij is volop in ontwikkeling. De arbeidsmarkt wordt beïnvloed door globalisering en ontwikkelingen in de technologie en robotisering. Mensen willen graag een bijdrage leveren en die mogelijke bijdrage verandert. Er treedt verandering op in de competenties die vandaag de dag gevraagd worden en die in de toekomst nodig zijn. De motivatie om een leven lang te leren is hierbij een belangrijk onderdeel. In bijvoorbeeld de financiële sector worden mbo-banen als loketmedewerker grotendeels vervangen door internetbankieren en komt er werk in deze sector voor big data analisten en webontwikkelaars. Om mensen hierop voor te bereiden is het belangrijk dat zij wend- en weerbaar zijn en blijven. Niet alleen om te participeren op de arbeidsmarkt, maar ook in de maatschappij.

Lastig is dat niemand de toekomst met zekerheid kan voorspellen. Toch zijn er bepaalde trends waar te nemen die de wend- en weerbaarheid kunnen vergroten. Kennis als grondhouding wordt steeds belangrijker: mensen moeten in staat zijn snel nieuwe kennis op te nemen en productief te maken. Het gaat dan om kennis opbouwen, bewaren, circuleren en doorontwikkelen¹. De vraag naar digitale vaardigheden en aanpassingsvermogen neemt bijvoorbeeld toe en met redelijke zekerheid kan gesteld worden dat op de langere termijn ook zo zal blijven. Ook investering in basisvaardigheden, zoals een startkwalificatie vergroot de kans op werk aanzienlijk². Scholing en ontwikkeling bieden geen garantie op werk, maar dragen er wel aan bij dat mensen hun wend- en weerbaarheid vergroten.

CNV wil bijdragen aan het wend- en weerbaar maken van mensen

In de missie van het CNV staat:

"Het CNV vindt inspiratie in het christelijk sociaal denken dat zijn wortels heeft in het evangelie. Van daaruit geloven wij dat ieder mens als streven en doel heeft om 'tot bestemming te komen'. In onze prestatiegerichte en steeds complexere samenleving wil het CNV hieraan bijdragen door mensen weerbaar en wendbaar te maken bij het verrichten van werk."

Om mensen weerbaar en wendbaar te maken is het belangrijk dat zij over de benodigde kennis en vaardigheden beschikken en niet onnodig belemmerd worden als zij zich hierin willen ontwikkelen. Daarin hebben werknemers een eigen verantwoordelijkheid. Het CNV zet daarom in op het vergroten van de regie van werknemers over hun eigen loopbaan, zodat zij hier zelf invloed op kunnen uitoefenen. Om dit mogelijk te maken zet het CNV in op:

- Een gedegen basis om te participeren op de arbeidsmarkt.
- Kansen voor alle opleidingsniveaus.
- Vergroten inzicht in eigen competenties en hoe die aansluiten op de vraag op de arbeidsmarkt.
- Vergroten flexibiliteit van en inzicht in het huidige scholings- en opleidingsaanbod.
- Voldoende tijd en financiële middelen beschikbaar om aan de eigen scholing en ontwikkeling te werken, ook sectoroverstijgend.

Deze punten zijn uitgewerkt in deze scholings- en ontwikkelingsagenda.

Daarbij dient te worden opgemerkt dat 'goed opgeleid' voor het CNV niet synoniem staat voor 'hoger opgeleid'. Er is namelijk expertise nodig op elk niveau. Door ontwikkeling wordt gewerkt aan verdieping, verbreding en verrijking. Het gaat erom dat er een match is tussen gevraagd talent en aanbod.

In de tekst zijn een aantal goede voorbeelden te vinden ter inspiratie om met scholing en ontwikkeling aan de slag te gaan.

¹ WRR (2013) *Naar een lerende economie. Investeren in het verdienvermogen van Nederland*. WRR-rapport nr. 90. Den Haag: WRR.

² Het werkloosheidspercentage onder jongeren zonder startkwalificatie (19,3 procent) is aanzienlijk hoger dan onder jongeren met startkwalificatie (12,8 procent). Cijfers op basis van de kabinetsbrief Aanpak jeugdwerkloosheid van 4 april 2014.

1. Een gedegen basis om te participeren op de arbeidsmarkt

Allereerst zet het CNV in op een gedegen basis om te participeren op de arbeidsmarkt. Dit houdt in goede vak kennis. Daarnaast houdt dit in dat zoveel mogelijk werknemers met minimaal een startkwalificatie (mbo-2 niveau) op de arbeidsmarkt terecht komen, dat zij over voldoende taal- en reken- en werknemersvaardigheden beschikken en dat er meer aandacht is voor zogeheten 'vaardigheden van de 21e eeuw'.

Het werkloosheidspercentage onder jongeren zonder startkwalificatie (19,3 procent) is aanzienlijk hoger dan onder jongeren met startkwalificatie (12,8 procent)³. Een startkwalificatie biedt geen garantie op een baan, maar vergroot wel de kansen, evenals voldoende taal- en rekenvaardigheden. 43% van de laaggeletterden is werkloos of inactief⁴.

Daarnaast kan het beheersen van een vreemde taal, zeker in de grensstreek, de kans op werk vergroten. Ondanks dat het aantal grensarbeiders klein is vergeleken bij de totale beroepsbevolking neemt het aantal wel toe. Tussen 2006 en 2012 is het aantal grensarbeiders toegenomen met 27%⁵. In 2012 waren er ruim 300.000 grensarbeiders tussen de drie Benelux-landen en van en naar de Duitse en Franse grensgebieden⁶.

Ook het beheersen van werknemersvaardigheden vergroot de kans op werk. Werknemersvaardigheden zijn bijvoorbeeld vaardigheden als weten hoe je via je netwerk aan een baan kunt komen, wat je rechten en plichten zijn als werknemer en hoe je moet solliciteren.

Tot slot neemt, zoals in de inleiding aangegeven, het belang van snel nieuwe kennis opbouwen, bewaren, circuleren en doorontwikkelen toe. Hieraan kan gewerkt worden via de zogeheten vaardigheden van de 21e eeuw. Dit zijn niet allemaal nieuwe vaardigheden en het is breder dan alleen ICT-vaardigheden. Verschillende omschrijvingen van deze vaardigheden hebben gemeen dat het gaat om vaardigheden die in belang zijn toegenomen. Specifiek gaat het om creatief handelen, kritisch denken, probleemoplossend vermogen, communiceren, constructief samenwerken, digitale geletterdheid, sociale en culturele vaardigheden en zelfregulering⁷. Bij digitale geletterdheid gaat het om een combinatie van ICT-(basis)vaardigheden (kunnen omgaan met ICT en computational thinking⁸), informatievaardigheden en mediawijsheid^{9 10}. Uit onderzoek van de SLO¹¹ blijkt dat ondanks dat het belang breed wordt onderschreven, de 21e eeuwse vaardigheden weinig doelgericht en structureel aan de orde komen in het onderwijs. Leraren vinden de vaardigheden belangrijk en besteden er soms tot regelmatig aandacht aan, maar weinig expliciet en structureel. Ze voelen zich niet voldoende toegerust. Er is bij hen behoefte aan meer kennis en inzicht in wat de vaardigheden concreet inhouden, aan goede voorbeelden van lesactiviteiten, en aan lesmaterialen voor concrete houvast in de praktijk. Leraren vinden het lastig de vaardigheden in lesactiviteiten aan de orde te stellen.

Het uitdrukkelijke streven is dat deze vaardigheden in het initieel onderwijs worden opgedaan. De praktijk wijst echter uit dat niet iedereen deze vaardigheden in het initieel onderwijs op doet. In dit geval dient het mogelijk te zijn om deze vaardigheden in de werkcontext alsnog op te doen. Zowel werkgevers, werknemers als de overheid hebben hierin een verantwoordelijkheid. Inspanningen om deze vaardigheden alsnog op te doen dienen niet ten koste te gaan van andere arbeidsvoorwaarden.

Mocht het, ondanks alle inspanningen niet mogelijk zijn om deze basis te behalen, dan dient er op regionaal niveau aandacht te zijn om deze groep alsnog naar de arbeidsmarkt te begeleiden. Voor

³ Kabinetsbrief Aanpak jeugdwerkloosheid, 4 april 2014

⁴ Cijfers zijn gebaseerd op rapport van Houtkoop, W., Allen, J., Buisman, M., Fouarge, D. & Van der Velden, R. (2012): *Kernvaardigheden voor werk en leven*, Echo, 's-Hertogenbosch. Dit rapport is gebaseerd op het PIAAC onderzoek naar kennis en vaardigheden, 2012.

⁵ Eurostat

⁶ Eurostat

⁷ SLO (2014) 21^e eeuwse vaardigheden in het curriculum van het funderend onderwijs.

⁸ Computational thinking is het 'denken als een informaticus'. Denkprocessen waarbij probleemformulering, gegevensorganisatie, -analyse en -representatie worden gebruikt voor het oplossen van problemen met behulp van ICT-technieken en gereedschappen.

⁹ Mediawijsheid houdt in beschikken over de kennis, vaardigheden en mentaliteit die nodig zijn om bewust, kritisch en actief om te gaan met media.

¹⁰ SLO (2014) 21^e eeuwse vaardigheden in het curriculum van het funderend onderwijs.

¹¹ SLO (2014) 21^e eeuwse vaardigheden in het curriculum van het funderend onderwijs.

schoolverlaters wordt dit bijvoorbeeld succesvol gedaan via Regionale Meld en Coördinatie punten (RMC), voor jongeren tot 23 jaar. Ook voor ouderen kan naar vergelijkbare initiatieven gekeken worden.

CNV zet daarom in op:

- De mogelijkheid om alsnog een startkwalificatie te behalen, door hier in cao's en op bedrijfsniveau afspraken over te maken.
- De mogelijkheid om de taal- en rekenvaardigheden te verbeteren door in cao's en op bedrijfsniveau afspraken te maken over het volgen van een cursus lezen, schrijven of rekenen.
- Scholen en opleidingen dienen toegerust te worden om meer aandacht te kunnen besteden aan het snel nieuwe kennis opbouwen, bewaren, circuleren en doorontwikkelen via bijvoorbeeld vaardigheden van de 21e eeuw.
- Het mogelijk maken dat elk lid bij zijn/haar bond terecht kan voor hulp en advies bij het ontwikkelen van werknemersvaardigheden.
- Regionale aandacht voor kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt.

Voorbeeld werkzoekenden en 21e eeuwse vaardigheden:
Hete Pepers

"Hete Pepers zorgt dat jij sterk in je schoenen staat en zelfverzekerd kansen weet te grijpen op de arbeidsmarkt. Dat doen we door jou voor te bereiden op de arbeidsmarkt van vandaag en morgen. Werken in de 21e eeuw brengt unieke kansen met zich mee. Wij helpen jou daar het meeste uit te halen en waar mogelijk je eigen kansen te creëren. Dat doen we door jouw 21st century skills verder te ontwikkelen."

Meer informatie: <http://www.cnvjongeren.nl/projecten/hete-pepers> en <http://www.hetepepers.nl/>

2. Kansen voor alle opleidingsniveaus

Op alle opleidingsniveaus dienen er kansen te zijn om te participeren op de arbeidsmarkt. Immers, op alle niveaus zijn er vakmensen nodig. De afgelopen vijftien jaar is echter een trend waar te nemen waarbij de vraag naar hoogopgeleide werknemers (minstens een hbo-diploma) sneller gestegen is dan het al fors toegenomen aanbod. Terwijl de arbeidsmarktpositie van mensen met een gemiddelde opleiding (veelal mbo'ers) verslechtert¹². De werkgelegenheid aan de onderkant (maximaal vmbo-, mbo1- of avo-onderbouwdiploma) is stabiel¹³. Op dit moment is zo'n 22 procent van de werkenden in Nederland lager opgeleid¹⁴. De verschuiving komt deels door upgrading van werk (met name tussen 2011 en 2013) en deels door zogeheten 'job polarisation' (met name tussen 2008 en 2010)¹⁵. Job polarisation is een situatie waarbij de werkgelegenheid voor hoger opgeleiden en lager opgeleiden toeneemt en die van midden opgeleiden afneemt.

Oorzaken van job polarisation in Nederland zijn de automatisering en in mindere mate offshoring. Technologische ontwikkelingen zijn complementair aan het werk van hoogopgeleiden, technologische vooruitgang zorgt er namelijk voor dat hoogopgeleide werknemers productiever worden en er derhalve meer vraag naar hen is. Het werk van laagopgeleiden is vaak niet complementair met technologische ontwikkelingen. Laagopgeleiden vervullen vaak servicefuncties die moeilijk te automatiseren zijn. Hierdoor hebben ICT ontwikkelingen voor deze groep minder effect op de werkgelegenheid. Denk hierbij bijvoorbeeld aan de kapper, de bakker, bedienend personeel in de horeca en schoonmaakpersoneel. Voor midden opgeleiden neemt de kans op werk af¹⁶. Institutionele factoren (bv minimumloon, arbeidsrecht) spelen geen substantiële rol.

¹² BCG (2014). Meer groei, minder middenklasse? Serie NL 2030: Naar een nieuw Nederlands Verdienmodel. Deel 4.

¹³ CPB (2012). Vraag naar hoogopgeleiden stijgt verder. Banen in het midden onder druk.

¹⁴ UWV (2014) Sectoren in beeld. Ontwikkelingen, kansen en uitdagingen op de arbeidsmarkt.

¹⁵ Eurofound (2014). *Drivers of recent job polarisation and upgrading in Europe: European Jobs Monitor 2014*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

¹⁶ Monitor Arbeidsmarkt, Oktober 2014

Toenemende internationale handel speelt mogelijk ook een substantiële rol, maar het onderzoek hiernaar is nog vrij prematuur¹⁷.

Daarbij is het belangrijk op te merken dat niet elke opleiding op hoger of lager niveau garantie geeft op werk, ook in dit geval is het belangrijk om specifiek te kijken naar welke competenties en kennis er gevraagd worden.

Gelukkig is te zien dat met name de laatste jaren ook weer een deel van het werk terug komt, via zogeheten reshoring¹⁸, waarbij werk dat verplaatst is naar het buitenland weer terug naar Nederland komt. Opmerkelijk is dat de aanjager van reshoring ook de automatisering is. Door de automatisering zijn bijvoorbeeld omstelkosten- en tijden nog maar een fractie van wat het tien jaar geleden kostte. Het is daardoor goedkoper om maatwerk te leveren vanuit Nederland.

Een aantal werkenden kan prima in het middensegment een baan vinden, maar het imago van deze banen kan verbeteren. Er wordt sterk ingezet op zoveel mogelijk hoger opgeleiden, terwijl dit niet recht doet aan het belangrijke werk dat door lager en midden opgeleiden wordt uitgevoerd.

Het CNV zet daarom in op:

- Het in Nederland blijven innoveren en investeren in de maakindustrie om het creëren van nieuwe werkgelegenheid op midden opgeleid niveau te stimuleren.
- Verbetering van het imago van lager en midden opgeleide banen. Bijvoorbeeld door het herkennen en erkennen van talent van leerlingen voor ambachtelijke vaardigheden¹⁹.

Voorbeeld verbeteren imago mbo-techniek **TechniekExperienceDay**

ROC van Amsterdam ontwikkelde met TechniekTalent.nu de 'TechniekExperienceDay' die in 2014 door 800 vmbo-leerlingen werd bezocht.

Dat hun ideeën over techniek door TEday daadwerkelijk zijn veranderd, blijkt in elk geval uit de reacties die vmbo-leerlingen na afloop gaven via een enquête van Techniek.Talent.nu. "Ik heb vandaag geleerd dat techniek mensenwerk is en niet alleen werk met apparaten", antwoordt er een. Een ander schrijft: "Ik wist niet dat je zo veel verschillende dingen kan doen en vind techniek nu veel leuker".

Meer informatie: <http://www.techniektalent.nu/scholen/vmbo-bovenbouw/nieuws/2014/meer-jongeren-mbo-techniek>

3. Vergroten inzicht in eigen competenties en hoe die aansluiten op de arbeidsmarkt

Inzicht in de eigen competenties kan het zelfvertrouwen vergroten en beter inzicht geven in de kansen op de arbeidsmarkt. Het is daarom belangrijk om dit inzicht te vergroten. Een werknemer kan dit op verschillende manieren doen. Hij/zij kan een loopbaan zelfonderzoek of een ontwikkelassessment doen. Zo kan in kaart gebracht worden wat de huidige competenties zijn en hoe die in de huidige functie verder ontwikkeld kunnen worden. Via een loopbaanscan kan men ook buiten de huidige functie kijken naar ontwikkelingsmogelijkheden.

Daarnaast kunnen kennis en vaardigheden in kaart gebracht worden via EVC (erkenning van verworven competenties). Dit inzicht en de erkenning van de competenties kan gebruikt worden voor het aantonen van vakbekwaamheid, diplomering, als startpunt voor verdere ontwikkeling en doorgroeimogelijkheden, als mogelijkheid om zelf sturing te geven aan de eigen loopbaan en zien

¹⁷ Goos, Manning en Salomons in: BCG (2014) Meer groei, minder middenklasse? Serie NL 2030: Naar een nieuw Nederlands Verdienmodel. Deel 4.

¹⁸ PWC (2014) Inzake uw zaken – februari 2014. Productie terug naar eigen land?

¹⁹ SER (2013) Handmade in Holland. Vakmanschap en onderschap in de ambachtseconomie.

van kansen op de arbeidsmarkt²⁰. Ook kan een werkgever hiermee efficiënter opleiden, omdat hij geen kosten hoeft te maken voor opleidingsonderdelen die de werknemer al kan. Toch worden deze instrumenten vaak alleen geassocieerd met ontslag en niet met de andere kansen die deze instrumenten bieden.

Er is op dit moment geen publieke en professionele voorziening voor loopbaandienstverlening²¹. Toegang voor werkenden tot loopbaandienstverlening is sterk afhankelijk van de sector en het bedrijf waarin een individu werkt.

Het CNV zet daarom in op:

- Betere toegang tot en bredere benutting van loopbaandienstverlening. Periodiek (eens in de drie jaar) kan de werknemer bijvoorbeeld een loopbaanscan doen. Hiervoor zijn bij de CNV bonden diverse initiatieven opgezet. Voor werknemers in de dienstensectoren is er bureau KANS, voor overheidspersoneel is er de CNV Connectief Academie en voor de overige vakmensen is er James.
- Afspraken in cao's over EVC-trajecten voor werknemers.

Voorbeeld loopbaandienstverlening en EVC in de levensmiddelenindustrie **Sectorplan levensmiddelenindustrie**

In de levensmiddelenindustrie is een sectorplan afgesproken. Het is een groeisector, die veel kansen biedt op nieuw werk.

Afspraken die gemaakt zijn:

- 2000 extra leerwerkplekken.
- 300 banen voor jongeren en ouderen met een afstand tot de arbeidsmarkt.
- begeleiding van 50 werknemers naar ander werk buiten de sector.
- 17000 werknemers krijgen scholing in verband met hun inzetbaarheid.
- 250 werknemers nemen deel aan een EVC traject om hun vaardigheden op peil te houden.

Meer informatie: <https://www.cnvvakmensen.nl/caos/voeding/nieuws/sectorplan-levensmiddelenindustrie-gepresenteerd>

4. Vergroten flexibiliteit van en inzicht in het huidige scholings- en opleidingsaanbod

Als eenmaal helder is welke kennis en vaardigheden men wil ontwikkelen, dan is het nuttig om te weten waar die kennis en vaardigheden opgedaan kunnen worden. Het aanbod kan beter aansluiten bij de vraag, qua inhoud, maar ook qua organisatie (zoals tijdstip, locatie, vrijstelling en mogelijkheid om gedeeltes van opleidingen te doen). Ook dient de kennis over de baankansen van een opleiding vergroot te worden.

Het CNV zet daarom in op:

- Het vergroten van de inzichtelijkheid van het scholings- en opleidingsaanbod door informatie hierover bijvoorbeeld duidelijk op de website van de instelling te vermelden.
- Meer flexibiliteit in het opleidingsaanbod, zoals het makkelijker maken om postinitiële scholing in deeltijd i.p.v. voltijd te volgen. Of om gedeeltes van opleidingen te volgen en de mogelijkheid tot het online volgen van onderwijs.
- Vergroten inzicht in de baankansen van een opleiding door bijvoorbeeld studieperspectief.nl te promoten dat is ontwikkeld in samenwerking met CNV Jongeren.

Voorbeeld overzichtelijk opleidingsaanbod in de overheidssector **Leer-Rijk / De Leerkaart**

Het Leer-Rijk/De Leerkaart is een opleidingendatabase voor ambtenaren in Nederland. De database bevat zowel opleidingen, cursussen en trainingen van marktpartijen als van deelnemende overheidsorganisaties. Naast het inzichtelijk en vergelijkbaar maken van regulier opleidingsaanbod, geeft de Leerkaart ook informatie en tips over andere leervormen, zoals meester-gezel of coaching op de werkvloer.

Een heldere zoekstructuur maakt het voor de gebruiker mogelijk om een optimale match te maken tussen het leeraanbod en de individuele opleidingsbehoefte. De zoekstructuur is toegespitst op het werken bij de overheid. Er kan onder andere op trefwoord, thema, competentie en soort opleiding gezocht worden. Met behulp van filters kan de zoekvraag worden verfijnd met bijvoorbeeld de gewenste cursuslocatie, prijs etc.

Het Leer-Rijk is toegankelijk voor rijksambtenaren. De Leerkaart – toegankelijk voor medewerkers bij provincies, waterschappen en gemeenten – maakt gebruik van dezelfde database.

Meer informatie: <http://www.aeno.nl/de-leerkaart> en <https://www.leer-rijk.nl/>

5. Voldoende tijd en financiële middelen beschikbaar om aan de eigen scholing en ontwikkeling te werken, ook sectoroverstijgend

Als eenmaal duidelijk is wat je volgende loopbaantrap wordt en hoe je daar kunt komen, dan dien je de ruimte te krijgen om daar te komen. Scholing en ontwikkeling, ook sectoroverstijgend, dient qua tijd mogelijk te zijn en betaalbaar te zijn.

Wettelijk is er hierin het een en ander aan het veranderen. De werkgever dient vanuit het oogpunt van goed werkgeverschap en op basis van de nieuwe Wet Werk en Zekerheid bij te dragen aan scholing. In de praktijk moet blijken of dit bijdraagt aan de wend- en weerbaarheid van werknemers.

Een zorgelijke trend in dit verband is die van de toegenomen druk op werkenden. Er wordt steeds meer gevraagd aan burgers. De productiviteit moet omhoog en er wordt steeds meer druk gelegd op het zelf zorgen voor familie en naasten. De eisen die gesteld worden sluiten hierdoor niet meer aan op wat mensen kunnen. Uit onderzoek van A-advies²² blijkt dat 'tijd' het meest genoemd wordt als antwoord op de vraag wat nodig is om aan de ontwikkeling te werken. 48% van de respondenten geeft aan behoefte aan tijd te hebben om aan hun ontwikkeling te werken. Daarnaast blijkt uit onderzoek van NIDAP²³ dat 33,6% van de HR managers gebrek aan tijd als belangrijkste barrière noemt als het gaat om het vinden van een opleiding voor de medewerker. Tijd is dus voor verschillende partijen een groot struikelblok.

Daarnaast brengt scholing en ontwikkeling kosten met zich mee die als drempel kunnen worden ervaren. Zeker als onduidelijk is of de investering de eigen wend- en weerbaarheid vergroot. Het eerste decennium van deze eeuw is het financieel rendement van onderwijs sterk gestegen. De stijging van de opbrengsten concentreert zich echter bij de hoger opgeleiden: hbo en wo. Voor de middengroep (mbo, havo, vwo) is het rendement redelijk constant terwijl het daalt voor personen zonder startkwalificatie (vmbo)²⁴. Uit onderzoek blijkt dat er zes redenen kunnen zijn waarom individuele werkenden onderinvesteren in scholing²⁵; 1) de maatschappelijke baten kunnen hoger liggen dan de individuele, 2) onzekerheid van nut scholing voor (toekomstige) baan, 3) baten kunnen verder in de toekomst liggen waardoor de baten lager ingeschat kunnen worden, 4) mate van kennisveroudering en nut nieuwe kennis en vaardigheden wordt onderschat, 5) tijd en geld kan niet aan andere zaken worden besteed en tot slot, 6) beperkte terugverdientijd, met name bij flexibele arbeidsmarkten en specifieke kennis en vaardigheden.

Het CNV vindt het belangrijk dat er individuele middelen komen die sectoroverstijgend kunnen worden ingezet om de belemmeringen qua tijd en financiële middelen weg te nemen. Op deze manier kan een werknemer ook daadwerkelijk zelf regie nemen in zijn eigen wend- en weerbaarheid.

Het CNV zet daarom in op:

²² M. van Essen (2014) Rapportage Resultaten enquête loopbaan en ontwikkeling van CNV Dienstenbond waaraan 2.112 respondenten hebben deelgenomen (1.084 vakbondsleden en 1.028 niet-leden).

²³ Onderzoek NIDAP in opdracht van Springest (2013) onder 233 HR professionals.

²⁴ Webbink, D., S. Gerritsen en M. van der Steeg (2013). Financiële opbrengsten onderwijs verder omhoog, *Economisch Statistische Berichten* en OECD (2014) Education at a Glance 2014.

²⁵ SEO (2014). Nieuw ontwerp sociaal beleid.

- Afspraken over een individueel ontwikkelingsbudget, dat door de werknemer gebruikt kan worden als hij/zij daaraan behoefte heeft. Dit individuele ontwikkelingsbudget kan aangevuld worden met bijdragen uit een transitiebudget of faillissementsfonds. Bij beëindiging van het dienstverband dient de werknemer dit budget mee te kunnen nemen naar een nieuwe baan.
- Afspraken in cao's over tijd die ingezet kan worden om aan de eigen scholing en ontwikkeling te werken.
- Scholingsarrangementen op sector- en ondernemingsniveau meer richten op de loopbaan, dus ook bedrijfs- en/of sectoroverstijgende scholing in het arrangement opnemen.

Voorbeeld van mogelijkheid tot omscholing naar een ander beroep

Loopbaantraject Bouw & Infra

Werknemers in de bouw en infra kunnen zich via het Loopbaantraject Bouw & Infra omscholen naar een ander beroep. Dat kan een stap hogerop zijn, maar ook een stap opzij. Wanneer het werk te zwaar is, is zelfs omscholing naar een beroep buiten de sector mogelijk.

Een loopbaantraject biedt werknemers de kans om zich te ontwikkelen. Om die functie te krijgen die hij altijd heeft willen hebben. Of om te zorgen dat hij tot aan zijn pensioen gezond en tevreden kan blijven werken.

Meer informatie: <http://www.fundeon.nl/werknemer/loopbaantraject-bouw-infra>