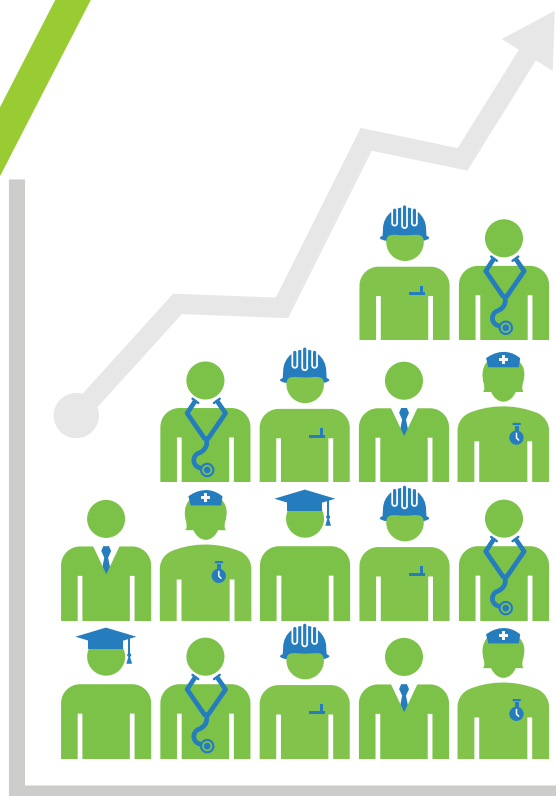
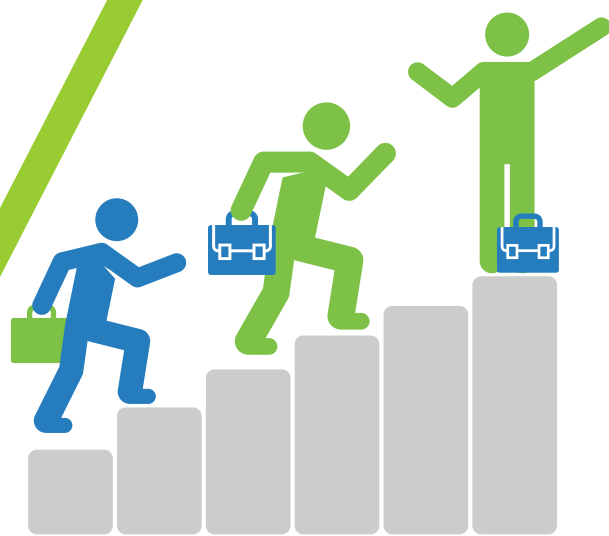


OECD Skills Strategy

Diagnoserapport Samenvatting

Nederland

2017



OECD Skills Strategy

Building the right skills can help countries improve economic prosperity and social cohesion



In what way?

By contributing to social outcomes such as health, civil and social engagement.

By supporting improvement in productivity and growth.

By supporting high levels of employment in good quality jobs.



How is this achieved?

By strengthening skills systems

Designing and implementing an evidence-based national skills strategy.

Funding skills through public and private sources and designing effective incentives for employers and individuals.

Providing good information for the public, businesses and policy makers.



Developing relevant skills

Activating skills supply

Strengthening skills systems

Contributes to economic prosperity

Contributes to social cohesion

Putting skills to effective use

OESO SKILLS-STRATEGIE DIAGNOSERAPPORT NEDERLAND 2017

SAMENVATTING

BELEIDSPRIORITEITEN

Nederland is vandaag welvarend, maar succes in de toekomst is niet verzekerd

Nederland kent een sterke economie en een goede levensstandaard. Na een langdurige vertraging als gevolg van de wereldwijde economische crisis is de groei in Nederland weer aangewakkerd. Het bruto binnenlands product overschreed onlangs de piek van vóór de crisis. In vergelijking met het buitenland zijn de werkgelegenheids- en participatiecijfers hoog en is de werkloosheid laag. Nederlanders genieten van een goede levenskwaliteit met relatief lage armoedecijfers en een beperkte inkomensongelijkheid.

Ondanks dat succes kan Nederland niet op zijn lauweren rusten. Nederland dankt zijn welslagen in niet onbelangrijke mate aan acties die het in het verleden heeft ondernomen om een bevolking met goede skills (bekwaamheden en vaardigheden) te ontwikkelen. Gezien de diepgaande economische en sociale transformatie die Nederland op dit moment doormaakt, zullen skills in de toekomst nog belangrijker worden voor succes. Steeds meer productieprocessen verlopen gefragmenteerd over diverse landen en de handel wordt steeds vaker georganiseerd rond mondiale waardeketens. Voorts heeft ook de technologische vooruitgang in gebieden als digitalisering, robotica en nanotechnologie een impact op de manier waarop mensen communiceren, consumeren en werken. Tegelijk verandert het gezicht van de Nederlandse samenleving onder invloed van een ouder wordende bevolking en een toenemend aantal migranten. Nederland staat ook voor de uitdaging van de klimaatverandering. Het moet minder afhankelijk worden van fossiele brandstoffen en zich beter voorbereiden op milieugevolgen. Er zijn nog meer uitdagingen op komst waarvan de implicaties nu nog niet duidelijk zijn, zoals de mogelijke toename van protectionistische gevoelens in andere landen. Om die uitdagingen het hoofd te bieden en om de kansen van de toekomst te grijpen, zal het cruciaal zijn een bevolking te hebben met goede skills en met de kansen, stimulansen en motivatie om de eigen skills verder uit te bouwen en ten volle en doeltreffend te benutten.

Economische en maatschappelijke ambities van Nederland moeten het criterium zijn waarmee het Nederlandse volk bepaald hoe het land presteert op het gebied van het ontwikkelen en benutten van de skills van zijn bevolking. De ambities van Nederland worden niet beperkt door de prestaties van andere naties; Nederland mag zich dan ook niet tevreden stellen met zijn relatief sterke skillsprestatie ten opzichte van andere landen. Nationale zelftevredenheid is geen optie, want andere landen leren van het goede voorbeeld van Nederland en andere sterk presterende landen benen bij. Wie internationaal sterk presteert, vindt zijn inspiratie om nog beter te doen zowel door te kijken naar de goede praktijken in eigen land als elders.

Skills zijn cruciaal voor het vermogen van Nederland en de Nederlanders om te gedijen in een almaar sterker geïnterconnecteerde en snel veranderende wereld

Hogere skillniveaus zullen almaar belangrijker worden voor wie de kansen van de economie van morgen wil grijpen. Overeenkomstig de trends die men ook in veel andere OESO-landen ziet, daalt op de arbeidsmarkt het aandeel van banen die matige skills vereisen (banen gekenmerkt door routinematige en gemakkelijk in regels te vatten taken, die gemakkelijk kunnen worden overgenomen door machines of

worden uitbesteed naar het goedkopere buitenland). Tegelijk betekenen de toenemende investeringen in immateriële activa zoals research en development (R&D), data en software dat er almaar meer vraag is naar mensen die beschikken over de juiste skills om abstracte taken uit te voeren. Echter, ook werk dat hogere skillniveaus vergt, kan in de toekomst vatbaar worden voor vervanging van mensen door machines. Naar schatting wordt tussen de 35 en 60 procent van alle banen in Nederland op dit moment of in de nabije toekomst bedreigd door gehele of gedeeltelijke automatisering (i.e. betreffende een deel van de werkzaamheden van een baan). Tegelijk zijn er grote beloningen voor mensen met de juiste skills om de kansen te benutten die een globale en technologisch geavanceerde wereld biedt. Samen dragen deze trends bij tot het groeiende belang van hogere skill- en onderwijsniveaus voor succes op de arbeidsmarkt. Het Europees Centrum voor de ontwikkeling van de beroepsopleiding (CEDEFOP) raamt dat de groei van de werkgelegenheid in Nederland tot 2025 sterk geconcentreerd zal zijn in banen die typisch een opleiding in het tertiair onderwijs vergen. Voor landen die de opportuniteit grijpen, zal investeren in de juiste skills kansen creëren om munt te slaan uit de mogelijkheden van nieuwe technologieën en om hun bijdrage aan de mondiale waardeketens actief vorm te geven.

Skills zijn ook cruciaal als ondersteuning van sociale participatie en inclusie. Minder hoog opgeleide mensen hebben vaak minder zelfvertrouwen, nemen minder actief deel in het democratisch proces en het gemeenschapsleven en hebben een minder goede gezondheid. Wanneer zwakke resultaten geconcentreerd voorkomen bij bepaalde bevolkingsgroepen – zoals mensen met een lagere sociaal-economische achtergrond en migranten – kunnen ze leiden tot maatschappelijke marginalisatie en, uiteindelijk, sociale spanning. Bijgevolg is het feit dat hoge gemiddelde skillniveaus op zich nog niet “goed genoeg” zijn. Het is van wezenlijk belang dat men actief streeft naar een grotere maatschappelijke gelijkheid wat betreft de skills- en onderwijsprestaties, opdat iedereen volwaardig aan de samenleving kan deelnemen. Gezien de recente grote instroom van vluchtelingen in Nederland en de bezorgdheid over de economische en sociale integratie van de bestaande migrantenbevolking zullen investeringen in skills nog belangrijker worden voor het versterken van hun sociale participatie en inclusie.

Veel Nederlandse stakeholders zijn bezorgd dat Nederland niet over de skills beschikt die het nodig zal hebben voor de uitdagingen en kansen die een steeds sterker geïnterconnecteerde en snel veranderende wereld bieden. Deelnemers aan de skills-strategie-dialogbijeenkomsten uitten de bezorgdheid dat te veel mensen in Nederland noch de ‘juiste’ skills ontwikkelen om te slagen, noch voldoende verantwoordelijkheid nemen om hun skills op volwassen leeftijd te onderhouden en verder te ontwikkelen. Zij stelden ook dat ondernemingen nog niet genoeg inspanningen doen om de skills van hun medewerkers te versterken en benutten. Verder toonden ze zich bezorgd dat Nederland er niet in slaagt een leercultuur te ontwikkelen, die door zoveel mensen in Nederland wordt gezien als een belangrijke factor voor het succes van individuele personen en van het hele land.

De OESO identificeert de volgende prioritaire actiedomeinen voor Nederland.

De volgende prioriteiten werden vastgesteld op basis van de analyse van onderwerpen die zich aandienen vanuit de kijk van stakeholders op de belangrijkste skillsuitdagingen waarmee Nederland geconfronteerd wordt en op basis van de analyse door de OESO van de negen skillsuitdagingen die in dit rapport worden geïdentificeerd en onderzocht:

1. **Het bevorderen van meer evenwichtige skillsresultaten:** Het skills-systeem in Nederland werkt goed om te verzekeren dat de meeste mensen sterke cognitieve, sociale en emotionele en baanspecifieke skills ontwikkelen. Toch zitten bij een vrij grote groep volwassenen de basisskills nog op een zeer laag niveau. Bovendien hebben bepaalde groepen beperktere kansen om hun skills te ontwikkelen en ten volle te benutten. Nederland moet inspanningen leveren om ervoor te zorgen dat de skillsresultaten een betere afspiegeling geven van de mogelijkheden van het individu, en niet zozeer van diens persoonlijke omstandigheden.
2. **Het creëren van skills-intensieve werkplekken:** Het ontwikkelen en het efficiënt en ten volle benutten van skills op het werk is cruciaal om de productiviteit en de concurrentiekracht van bedrijven te versterken en om het inkomen en de arbeidstevredenheid van de werknemers te

verbeteren. Skills-intensieve werkplekken zijn vooral belangrijk wanneer men kansen wil creëren voor volwassenen om hun skills te benutten en verder te ontwikkelen, in het bijzonder waar het gaat over groepen die mogelijk achterlopen (prioriteit 1) en die vaak geen zin hebben om terug te keren naar formele scholing, zoals laagopgeleide volwassenen.

3. **Het bevorderen van een leercultuur:** In een wereld waarin men niet alleen concurreert met almaar hoger opgeleide mensen in lageloonlanden, maar ook met almaar goedkopere arbeidsbesparende vormen van technologie, is het belangrijker dan ooit dat volwassenen zich inzetten voor de permanente verbetering van hun skills, zodat ze zich kunnen aanpassen aan veranderingen en nieuwe kansen kunnen grijpen wanneer die zich voordoen. Het bevorderen van een leercultuur in Nederland is niet alleen een belangrijke doelstelling op zich, maar zou ook kunnen helpen meer evenwichtige skillsresultaten te bevorderen (prioriteit 1) en de vorming van skills-intensieve werkplekken aan te moedigen (prioriteit 2).

Die prioritaire gebieden worden hieronder verkend:

1. Het bevorderen van meer evenwichtige skillsresultaten

Nederland doet het goed waar het er om gaat hoge gemiddelde niveaus van bekwaamheden en vaardigheden te verzekeren. De skills van de Nederlandse volwassenen zijn in vergelijking met die in het buitenland zeer sterk. Bijvoorbeeld, van de 34 deelnemende landen aan het OESO-onderzoek naar de kennis en vaardigheden van volwassenen (PIAAC) scoorden alleen Japan en Finland hoger in taalvaardigheid van volwassenen dan Nederland. Bovendien scoorde 18% van de volwassenen sterk (taalvaardigheidsniveau 4 of 5), tegenover een gemiddelde van 12% over alle deelnemende landen. Daar komt bij dat bijna twee op de drie jongeren van vandaag naar verwachting minstens één keer in hun leven aan tertiair onderwijs zullen beginnen.

Nederland mag trots zijn op dit resultaat, maar tegelijk ervoor waken zelfgenoegzaam te worden. In vergelijking met de meeste andere landen heeft Nederland een hoogopgeleide bevolking, maar landen met lage lonen maken een inhaalbeweging. Computers, robots en andere arbeidsvervangende technologieën vervangen bovendien steeds meer oude banen en creëren nieuwe banen waarop de Nederlanders voorbereid moeten zijn. In de toekomst zullen veel mensen actief zijn in banen die vandaag nog niet bestaan. In die context zullen hogere relatieve scores mogelijk niet volstaan om succes te garanderen. Landen moeten mikken op een gestage verbetering van de skills van hun bevolking. Het is daarom zorgwekkend dat de gemiddelde scores van de Nederlandse jongeren in alle drie geteste disciplines van het Programme for International Student Assessment (PISA) (wiskunde, lezen en wetenschappen) sinds het begin van de eeuw een dalende lijn vertonen. Even zorgwekkend is de toename van het aandeel zwak presterende studenten in PISA. Ook zorgbarend is de grote groep Nederlandse werknemers met een grotere skills-kloof dan werknemers in de meeste andere Europese Unie (EU)-landen, vooral waar het gaat over sociale en emotionele skills. Dit zal mogelijk worden omgekeerd door een aantal beleidsmaatregelen die in recente jaren werden ingevoerd om de kwaliteit van het onderwijs te verbeteren, maar het is te vroeg om de impact van die maatregelen te evalueren.

Ook al vormen ze in vergelijking met het buitenland een klein aandeel van de bevolking, toch is er nog steeds een zeer aanzienlijk aantal Nederlanders die niet over de absolute basisniveaus van skills beschikken. Volgens het skillsonderzoek bij volwassenen wijzen de niveaus van taal- en/of rekenvaardigheid (niveau 1 of lager bij taalvaardigheid of rekenvaardigheid in PIAAC) van meer dan 1,7 miljoen mensen boven de 16 jaar erop dat ze moeite hebben om informatie te destilleren uit lange en complexe teksten of om rekenkundige taken uit te voeren die uit meerdere stappen bestaan. Het gevolg is dat zij het moeilijk zullen hebben in een wereld waarin de skillsprestaties van andere landen erop vooruitgaan en waarin de skillsvereisten voor banen regelmatig veranderen en toenemen. Circa 65% van die laagopgeleide volwassenen bevindt zich in de meest actieve leeftijdsgroep van de beroepsbevolking. Migranten vormen een groot aandeel van de laagopgeleide volwassenen (35%). Hoewel die 'kwetsbare' groepen nog steeds beter presteren dan hun tegenhangers in de meeste andere OESO-landen, betekent een relatief zwakke prestatie ten opzichte van hun Nederlandse gelijken dat ze moeite zullen hebben om werk te vinden en ten volle te participeren in de samenleving. Met zulke hoge kosten van de

marginalisering en een ouder wordende bevolking, kan Nederland zich niet veroorloven zijn kostbare menselijke kapitaal te verspillen.

2. Het creëren van skills-intensieve werkplekken

Veel Nederlandse bedrijven slagen erin de voorwaarden voor een bloeiende leercultuur in hun organisatie te ontwikkelen, maar ze zouden nog ambitieuzer kunnen zijn. Voor heel wat volwassenen is het werk de belangrijkste plaats waar men nieuwe zaken leert. Hier worden skills gebruikt en verbeterd. Om die reden spelen sociale partners een zeer belangrijke rol in de ontwikkeling van de skills van volwassenen. Ondanks de trage vooruitgang die Nederland boekt in het waarmaken van zijn ambities voor een lerende samenleving, presteren Nederlandse bedrijven over het algemeen beter dan hun tegenhangers in de meeste andere EU-landen waar het gaat om het creëren van de nodige bedrijfsomstandigheden voor een goed gedijende leercultuur. Tot die omstandigheden behoren: werk dat kansen bevat om te leren, teamwerk, experimenteren en innoveren, een ondersteunend en open management, respect en vertrouwen. Toch zouden Nederlandse bedrijven duidelijk ambitieuzer kunnen zijn en zich meer als lerende organisaties kunnen gedragen, om bedrijven in toonaangevende landen als Noorwegen te evenaren of zelfs in te halen. Daarbij komt dat heel wat werkgevers niet open staan voor het gebruik van de – nochtans overvloedig beschikbare – tools voor het erkennen en bekrachtigen van de skills van werknemers.

Nederlandse bedrijven gebruiken de skills van hun werknemers meer dan hun tegenhangers in de meeste andere OESO-landen, maar het gebruik van skills zou nog sterker kunnen, vooral in het midden- en kleinbedrijf. Rekenvaardigheden worden minder intensief toegepast door Nederlandse werknemers dan in andere landen en de skills-kloof voor deze rekenvaardigheden is één van de grootste in de OESO. Leesvaardigheden worden wel vaker toegepast bij Nederlandse bedrijven dan bij vergelijkbare OESO-landen, maar ook hier is er ruimte voor verbetering. Vooral het toegenomen gebruik van bepaalde werkpraktijken met hoge prestaties (high performance workplace practices, HPWP) kan een grotere inzet van skills op het werk stimuleren. HPWP's zoals een goede werkorganisatie en goede managementpraktijken kunnen het gebruik van de skills verbeteren door de prestaties en de motivatie van de werknemers op te krikken én door de flexibiliteit van de ondernemingen om de baaninhoud aan te passen aan de skills van de werknemers te vergroten. Ook al zijn HPWP's in Nederland relatief wijdverspreid ten opzichte van andere landen, toch kan een nog grotere toepassing van die praktijken de resultaten voor individuen en bedrijven verbeteren. Vooral in het midden- en kleinbedrijf is er behoorlijk wat ruimte voor verbetering wat betreft het toepassen van deze praktijken. Er is vooral behoefte aan betere faciliteiten om de personeelscapaciteit van kleine bedrijven te ontwikkelen en om kennis over goede praktijken over te dragen.

Een groot en nog stijgend aantal werknemers in Nederland heeft een baan die niet veel kansen biedt om hun skills te ontwikkelen en efficiënt te benutten. Als volwassenen hun skills willen onderhouden en ontwikkelen, moeten ze een baan vinden waarin ze geprikkeld worden om hun skills volop te gebruiken en er volop in te investeren. Een naar verhouding groot en groeiend aandeel van de werknemers heeft een flexibele werkregeling, bijvoorbeeld op basis van een tijdelijk contract, die hen maar weinig stimuleert om hun skills ten volle te benutten of die henzelf of hun werkgevers maar weinig stimuleert om verder in de ontwikkeling van hun skills te investeren. Het stijgende aantal werknemers in een flexibele werkregeling voedt de bezorgdheid over de vraag of sectorale opleidingsfondsen – in Nederland de dominante manier om de ontwikkeling van werknemersskills te financieren – een doeltreffend middel zijn om de ontwikkeling van skills te ondersteunen, vooral voor hen die dit het meest nodig hebben.

3. Het bevorderen van een leercultuur

De permanente ontwikkeling van skills op volwassen leeftijd kan individuele personen bekwaamer maken om zich aan te passen aan veranderingen in de economie en de samenleving. Een grote meerderheid van de stakeholders die deelnamen aan de skills-strategiebijeenkomsten was ervan overtuigd dat blijven leren op volwassen leeftijd cruciaal is voor succes. Aangezien de globalisering en de technologische vooruitgang snel invloed hebben op de skills die men nodig heeft om te slagen in zijn

carrière en in het leven, beschouwt men permanent leren voor volwassenen als steeds belangrijker voor het aanpassingsvermogen en de veerkracht van zowel het individu als Nederland.

Nederlandse volwassenen nemen meer deel aan formeel en informeel leren dan volwassenen in de meeste andere OESO-landen, maar lopen achter ten opzichte van volwassenen in de best presterende landen. Volwassenen in Nederland nemen ongeveer evenveel deel aan formeel leren als volwassenen in de Verenigde Staten en het Verenigd Koninkrijk, maar minder dan volwassenen in de best presterende landen, zoals de meeste Scandinavische landen, Australië en Nieuw-Zeeland. De deelname van volwassenen aan niet-formeel en informeel leren in Nederland is beduidend hoger dan het OESO-gemiddelde, maar is nog steeds lager dan in veel van diezelfde best presterende landen. Vooral zorgwekkend is de lage deelname van laagopgeleide volwassenen aan informeel, niet-formeel en informeel leren. Laagopgeleide volwassenen lopen een bijzonder risico op baanverlies en marginalisering als ze geen stappen zetten om zich bij te scholen of nieuwe skills te ontwikkelen. Ook zijn deze mensen doorgaans veel minder dan hoogopgeleide volwassenen geneigd om aan leren deel te nemen.

Nederland beschikt weliswaar over een degelijk netwerk van scholen waar algemeen secundair onderwijs voor volwassenen of ‘tweedekansonderwijs’ wordt aangeboden, maar toch zijn er te weinig cursussen gericht op het bijscholen van de laagst geschoolden volwassenen, met inbegrip van etnische minderheden. Bovendien zijn die cursussen te weinig ambitieus, hebben ze vage doelstellingen en ontbreekt het aan passende budgetten en supervisie. Zowel het middelbaar beroepsonderwijs (MBO) als het tertiair onderwijs (hoger beroepsonderwijs (HBO) en wetenschappelijk onderwijs (WO)) zijn onvoldoende flexibel en responsief tegenover de leerbehoeften van volwassenen in Nederland. Daarbij komt dat onderwijs en werk twee afzonderlijke, gescheiden werelden blijven. Hoewel de regering de instellingen op dit moment actief stimuleert om het tertiair onderwijs flexibeler te maken en beter af te stemmen op de leerbehoeften van volwassenen, zijn niet alle sectoren betrokken en zou men onnodige barrières in de regelgeving kunnen wegwerken. Men zou meer kunnen doen voor een uitgebreider gebruik van ‘duale leerwegen’. Verder zouden instellingen die tertiair onderwijs aanbieden – zowel HBO als WO – meer gebruik kunnen maken van tools voor het herkennen en bevestigen van skills die buiten de school worden ontwikkeld.

Zeer zorgwekkend is dat Nederland er niet in slaagt zijn ambities voor het ontwikkelen van een leercultuur te realiseren. Veel mensen in Nederland geloven dat de ontwikkeling van een sterke leercultuur een essentiële voorwaarde is voor de ambities om van het land een lerende economie te maken, maar ondanks het jarenlange debat over het belang van het ontwikkelen van een leercultuur en de invoering van een reeks beleidsmaatregelen om dit te realiseren, heeft het land die doelstelling nog lang niet waargemaakt. Dat blijkt uit de lage “leerbereidheid” van Nederlandse volwassenen in vergelijking met volwassenen in andere OESO-landen. Die evaluatie wordt door veel stakeholders bevestigd. Zij vinden dat Nederland veel meer moet doen om zichzelf om te vormen tot een lerende economie.

Overheid, sociale partners en stakeholders zullen deze uitdagingen samen moeten aangaan

Het Nederlandse onderwijssysteem en de skills van de Nederlandse bevolking zijn globaal gezien sterk. Veel van de kansen om Nederlands skillsresultaten verder te verbeteren vinden we dan ook in de maatschappelijke domeinen waarin de overheid een beperktere invloed heeft, zoals de werkplek en de gemeenschap. Als Nederland zijn skillsambities echt waar wil maken, zal dit een gezamenlijke aanpak door de hele samenleving vergen.

In die zin vormt collectieve actie misschien wel de grootste uitdaging waar Nederland voor staat. Als men de skillsresultaten van Nederland verder wil verbeteren, zullen overheden, individuen, sociale partners, aanbieders van onderwijs en opleiding en anderen samen verantwoordelijkheid moeten nemen en gezamenlijk actie moeten ondernemen. Stakeholders zijn het er meestal over eens dat geen enkele actie die de overheid, sociale partners of anderen willen ondernemen, zal volstaan om een significante vooruitgang in deze drie prioritaire gebieden te boeken. Echter, er zijn wel tal van acties die elke afzonderlijke partner kan ondernemen en die gezamenlijk tot een belangrijke verbetering van Nederlands skillsprestatie kunnen leiden. Voorbeelden van zulke acties komen in de loop van dit rapport aan bod. De rollen en verantwoordelijkheden van stakeholders moeten gebaseerd zijn op een gedeelde visie die

concreet wordt in een Nederlandse skills-strategie, waarin de vele acties worden geschetst die men in de komende jaren zal moeten ondernemen om een welvarende en inclusieve samenleving te blijven en om de ambities van het land om een lerende economie te worden te realiseren.

Een breed gedragen nationaal akkoord of pact zou de basis kunnen vormen voor de uitwerking van een skills-strategie voor Nederland, gebaseerd op collectieve verantwoordelijkheid en actie – maar alleen als er duidelijke verantwoordelijkheden zijn. Volgens de stakeholders die deelnamen aan de skills-strategiebijeenkomsten is de afwezigheid van duidelijke verantwoordelijkheden een belangrijke reden voor het gebrek aan vooruitgang wat betreft het ontwikkelen van een leercultuur en andere skillsprioriteiten. Een pact kan die verantwoordelijkheden bundelen en de inspanningen coördineren van allen die belang hebben bij een verbetering van Nederlands skillsresultaten. Een “nationaal skills pact” moet echter verder gaan dan een goedbedoelde “intentieverklaring” zonder meetbare toezeggingen voor actie. Dit betekent dat het pact minstens:

- gedragen moet worden door een gedeelde visie die concreet wordt in een nationale skills-strategie voor Nederland;
- de concrete acties die elke partner moet ondernemen beschrijft – inclusief wie verantwoordelijk is voor het betalen van de verschillende onderdelen;
- de prestatie maatstaven moet vastleggen voor elke partner; en
- duidelijke vereisten stelt ten aanzien van publieke verantwoording voor alle partners.

Op deze manier moeten de partners de basis leggen voor een welvarende en inclusieve samenleving, die ook de economische en sociale ambities van het land realiseert.

Een neutrale derde partij zou een leidinggevende rol kunnen aannemen bij het bijeenroepen van de partners om het sociaal pact uit te werken en te ondertekenen. Dit moet een erkende, neutrale derde partij zijn die het vertrouwen geniet van de regering, de sociale partners en andere stakeholders. Deze neutrale partij moet stappen zetten om te garanderen dat men zich inlaat met de brede samenleving, opdat de belangen van alle mensen in Nederland, inclusief die groepen die achterlopen op het gebied van leren en arbeidsmarkt, goed vertegenwoordigd worden en van invloed kunnen zijn op de resultaten.

De OESO staat klaar om Nederland te steunen in zijn voortdurende inspanningen voor het uitwerken en uitvoeren van een skillsbeleid met het oog op betere banen en betere levens.

UITDAGINGEN EN AANBEVELINGEN

Waarom een skills-strategie? Betere vaardigheden, betere banen, betere levens

In de 21e eeuw spelen skills (bekwaamheden en vaardigheden) een cruciale rol voor individueel welzijn en economisch succes. Zonder de juiste investering in skills kwijnen mensen weg in de rand van de samenleving, wordt technologische vooruitgang niet vertaald in groei en kunnen landen niet langer wedijveren in de steeds sterker op kennis gebaseerde economieën. Hoe sterker landen streven naar de hoogste niveaus van innovatie en concurrentievermogen in hun economieën, hoe meer ze moeten focussen op het genereren van de juiste mix aan skills en ervoor moeten zorgen dat die skills volop worden geactiveerd op de arbeidsmarkt en maximaal worden benut op de werkplekken.

De Skills-strategie van de OESO biedt landen een kader om hun sterktes en zwaktes te analyseren, als basis voor concrete acties in verband met de drie pijlers van een nationaal skills-systeem:

- 1) *Ontwikkelen van relevante skills* van de kindertijd tot de volwassenheid;
- 2) *Activeren van de beschikbare skills* op arbeidsmarkt;
- 3) *Doeltreffend benutten van de skills* in economie en samenleving.

Naast die drie onderling verbonden beleidsgebieden onderzoekt de Skills-strategie van de OESO hoe de landen de beleidssamenwerking en –coherentie tussen die drie pijlers mogelijk maken, om *de skills-systemen te versterken* en zodoende te bouwen aan de juiste skills, als basis voor betere banen en betere levens.



Kader 1. De Skills-strategie van de OESO: definitie van het begrip “skills”

De Skills-strategie van de OESO definieert skills (of competenties) als “het pakket aan kennis, eigenschappen en kwaliteiten die men kan leren en die individuele personen in staat stellen een activiteit of taak succesvol en consequent uit te voeren, en waarop men verder kan bouwen/die men kan uitbreiden via leren”. Deze definitie omvat de hele waaier aan cognitieve, technische en sociaal-emotionele vaardigheden. De termen “skill” en “competentie” worden in dit rapport op een onderling verwisselbare manier gebruikt. De som van alle skills die op een gegeven moment beschikbaar zijn voor de economie van een land vormt het menselijk kapitaal van dat land.

De Skills-strategie van de OESO verlegt de focus van traditionele benaderingen van skills, zoals het aantal jaren formeel onderwijs en vorming of de behaalde diploma’s/bevoegdheden, naar een veel ruimer perspectief waarin men ook oog heeft voor de skills die mensen gedurende hun leven verwerven, gebruiken en onderhouden, of net kwijtraken. Mensen hebben skills nodig om te slagen op de arbeidsmarkt, om betere resultaten te behalen op sociaal vlak en om te bouwen aan samenhangende en verdraagzamere gemeenschappen.

Bron: OESO (2012), *Better Skills, Better Jobs, Better Lives: A Strategic Approach to Skills Policies*, OESO Publishing, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264177338-en>.

Het doel van dit gezamenlijke project van de OESO en de Nederlandse regering rond het “bouwen van een doeltreffende skills-strategie voor Nederland”

De belangrijkste doelstelling van dit gezamenlijke project van de OESO en de Nederlandse regering rond het “Bouwen van een doeltreffende skills-strategie voor Nederland” was het bieden van een strategische evaluatie van de Nederlandse prestaties bij het ontwikkelen, activeren en benutten van skills. Dit diagnoserapport behaalt die doelstelling door de inzichten van een brede waaier aan stakeholders in Nederland samen te brengen met de beste beschikbare internationaal vergelijkbare gegevens over de skillsresultaten van het land. Het rapport kan op diverse manieren worden gebruikt, onder meer als basis voor het vergroten van het bewustzijn bij het grote publiek, als stimulans voor een bredere openbare dialoog, en als aanmoediging voor sociale partners en nationale en gemeentelijke overheden om deze uitdagingen samen het hoofd te bieden.

Kader 2. Toepassen van de Skills-strategie van de OESO in de praktijk: een regeringsoverkoepelend team bouwen en stakeholders betrekken

De Skills-strategie van de OESO is bedoeld om in de praktijk te worden toegepast. Ze blijkt opvallend doeltreffend als een duidelijk en nuttig kader ter ondersteuning van landen die bruggen willen bouwen tussen relevante beleidsdomeinen en die alle belanghebbende partijen – nationale, lokale en regionale overheden, werkgevers, werknemers en lerenden – willen betrekken.

Het maximaliseren van het skillspotentieel van een land vergt een gecoördineerde inspanning over alle ministeries heen. Een gezamenlijke aanpak door de hele regering impliceert het erkennen en integreren van de diverse perspectieven en beleidsinitiatieven van de ministeries die verantwoordelijk zijn voor onderwijs en vorming, arbeid, economie, belastingen, lokale economische ontwikkeling, onderzoek en innovatie. Elke project op het vlak van een Nationale Skills-strategie begint met de beslissing van het land om een interministerieel Nationaal Projectteam op te richten, met daarin aangestelde vertegenwoordigers uit belangrijke ministeries en een Nationale Projectcoördinator. Een groot deel van het projectwerk is bedoeld om een grotere interactie en uitwisseling tussen de relevante ministeries te stimuleren, om te komen tot een gezamenlijk begrip van de betreffende uitdagingen als basis voor een gecoördineerd optreden.

Betrokkenheid van stakeholders bij het versterken van het skills-systeem is cruciaal voor het welslagen. Een doeltreffende uitwerking en uitvoering van het skillsbeleid vraagt om een brede en gezamenlijke kijk op de noodzaak om de skills te versterken, op de huidige sterktes en uitdagingen voor het skills-systeem van het land, en op de actieprioriteiten. Dit houdt in dat men ook verder dan de overheid kijkt om sterke partnerships op te bouwen met alle betrokken actoren, zoals werkgevers, vakbonden, opleidingsinstituten, studenten en andere stakeholders. Elk project op het vlak van de Nationale Skills-strategie is erop gericht zoveel mogelijk in handen van de stakeholders te geven en te bouwen aan een gezamenlijk engagement voor concrete actie. Dit wordt bereikt dankzij een reeks zeer interactieve dialoogbijeenkomsten met gestructureerde gesprekken in kleine groepen deelnemers, die in hun moedertaal aan het woord komen om de interactie te bevorderen. In elke bijeenkomst treden de leden van het Nationaal Projectteam op als moderatoren en het OESO-team als hoofdfacilitator.

Het is van cruciaal belang een politiek engagement te verzekeren om te werken aan een regeringsoverkoepelende aanpak van de skills, en stakeholders te betrekken. Beleidsmakers spelen een essentiële rol om duidelijke verwachtingen en verantwoordelijkheden voor gezamenlijke resultaten te scheppen bij de aanpak van deze uitdagingen over de ministeries heen en samen met de stakeholders. In elk project op het vlak van een Nationale Skills-strategie wordt er heel wat aandacht aan besteed dat ministers, staatsecretarissen en hoge ambtenaren regelmatig gebriefd worden en een zichtbare leidinggevende rol spelen in coördinatievergaderingen en stakeholderbijeenkomsten.

Het bevorderen van een gezamenlijke aanpak van skills door de hele regering in Nederland: In Nederland omvat het Nationale Projectteam vertegenwoordigers van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen, het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, het ministerie van Economische Zaken, het ministerie van Financiën en de Sociaal-Economische Raad (SER). Nederland is het eerste land dat een niet-gouvernementeel orgaan in zijn Nationaal Projectteam heeft opgenomen, wat getuigt van een zeer inclusieve en oplossingsgerichte benadering bij het opstellen van het strategisch beleid. Het Nationale Projectteam was verantwoordelijk voor het uitzetten van de strategische richting van het project, de samenwerking met het OESO-team, het mee organiseren van de stakeholderbijeenkomsten en het verzekeren dat in de diagnosefase alle relevante aspecten van het nationale skills-systeem aan bod kwamen.

Kader 2 vervolg... De Skills-strategie van de OESO: definitie van het begrip “skills”

Stakeholders spelen een actieve rol in het skills-systeem van Nederland: Dankzij de sterke stimulans van het Nationale Projectteam – en de SER in het bijzonder als gastheer van de drie dialoogbijeenkomsten – hebben de stakeholders een cruciale rol gespeeld bij het identificeren van de belangrijkste skillsuitdagingen waar Nederland voor staat, terug te vinden in dit rapport. Meer dan 80 mensen, onder wie vertegenwoordigers van het bedrijfsleven, de werkende bevolking, het onderwijs, onderzoeksinstellingen en de overheid, namen deel aan elk van de drie dialoogbijeenkomsten die plaatsvonden bij de SER in Den Haag. Ze hielpen de belangrijkste uitdagingen voor het land te identificeren tijdens de ‘Scoping Workshop’ (21 maart 2016), de achterliggende oorzaken tijdens de ‘Diagnostic Workshop’ (12 mei 2016), en ze bekeken binnen- en buitenlandse goede praktijken tijdens de ‘Skills Challenges Workshop’ (8 september 2016). Tijdens bijeenkomsten werden alle stakeholders aangemoedigd hun verschillende visies te geven, zodat nuttig en kwalitatief materiaal en inzichten werden verzameld over de belangrijkste skillsuitdagingen voor Nederland. Hoewel veel van die uitdagingen al een hele tijd bestaan en bekend zijn bij alle deelnemers, erkenden die laatsten dat de oefening ook leidde tot nieuwe inzichten en een nieuwe kijk op de manier waarop verschillende stakeholders de uitdagingen ervaren of formuleren. Door hun input en hun actieve deelname aan deze bijeenkomsten hebben de stakeholders bijgedragen tot de inhoud van dit Diagnoserapport.

Bron: OESO (2012), Better Skills, Better Jobs, Better Lives: A Strategic Approach to Skills Policies, OESO Publishing, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264177338-en>. Het OESO Skills-strategie Diagnoserapport: Nederland stelt negen skillsuitdagingen voor die werden geïdentificeerd tijdens de bijeenkomsten met stakeholders, experts en regeringsafgevaardigden, en via analyses van data van de OESO, van de Europese Commissie en nationale data. In dit rapport wordt de skillsprestatie van Nederland niet alleen geëvalueerd door ze te vergelijken met die van andere OESO-landen, maar ook met de eigen ambities om meer in skills te investeren, en om zich aan te passen en te gedijen in een wereld die wordt gekenmerkt door steeds meer economische concurrentie en technologische en sociale veranderingen. De negen uitdagingen worden beschreven onder de verschillende hoofdpijlers van de Skills-strategie van de OESO:

9 SKILLSUITDAGINGEN VOOR NEDERLAND

Ontwikkelen van relevante skills

1. Ervoor zorgen dat volwassenen over de juiste combinatie aan skills beschikken om hun succes op het werk en in de samenleving te bevorderen, en om productiviteit, innovatie en sociale inclusie te versterken.
2. Bevorderen van de permanente ontwikkeling van skills in de volwassenheid, vooral bij laagopgeleide volwassenen en volwassen migranten.

Versterken van het skills-systeem

6. Verbeteren van het erkennen en certificeren van skills die buiten het formele onderwijs in Nederland werden ontwikkeld, in het bijzonder voor kwetsbare groepen.
7. Vergroten van de doeltreffendheid en efficiëntie van publieke en private skills-financiering.
8. Versterken van informatie uit het evalueren en anticiperen van skills om de huidige en toekomstige skills-onevenwichten aan te pakken.
9. Verbreden van de stakeholderbetrokkenheid bij de beleidsdialoog ter bevordering van meer billijke en evenwichtige skillsresultaten.

Activeren van de beschikbare skills

3. Versterken van arbeidsmarkt-participatie en tewerkstelling in hoogkwalitatieve banen.
4. De activering van ondervertegenwoordigde groepen op de arbeidsmarkt verbeteren.

Doeltreffend benutten van de skills

5. Versterken van het skills-gebruik binnen bedrijven van elk formaat.

Ontwikkelen van relevante skills van de kindertijd tot de volwassenheid

Skills zijn cruciaal voor het welslagen van mensen en de samenleving. Als mensen sterke skills hebben, zijn zij beter uitgerust om het goed te doen in het hoger onderwijs, zich aan te passen aan de veranderende skillsvereisten op de werkvloer en ten volle deel te nemen aan de samenleving. Voor landen zijn skills een belangrijke motor van innovatie, productiviteit en, uiteindelijk, economische groei en een hogere levensstandaard.

Uitdaging 1: Ervoor zorgen dat volwassenen over de juiste combinatie aan skills beschikken om hun succes op het werk en in de samenleving te bevorderen, en om productiviteit, innovatie en sociale inclusie te versterken

Het hebben van de juiste mix aan skills is cruciaal voor de economische welvaart en het sociaal welzijn van Nederland, zowel vandaag als in de toekomst. Maar gezien de onzekerheid over welke skills in de toekomst precies nodig zullen zijn, bestaat de beste strategie om de risico's te matigen – zowel voor individuele personen als voor de samenleving – in het uitwerken van een evenwichtig skillsportfolio. Goede cognitieve, sociale en emotionele en baanspecifieke skills zijn allemaal nodig om ervoor te zorgen dat zowel individuen als de samenleving veerkrachtig zijn en zich kunnen aanpassen in de context van verandering.

Nederland heeft gemiddeld een hoogopgeleide bevolking, maar mag niet op zijn lauweren rusten. De uitdagingen en mogelijkheden als gevolg van de toenemende technologische veranderingen en toenemende participatie in mondiale waardeketens, en de noodzaak om sociale cohesie te ondersteunen in de context van economische en sociale druk, met inbegrip van een grote migranten toestroom, onderstrepen hoe belangrijk het voor Nederland is te streven naar gestage verbeteringen van de skills van zijn inwoners. Nederlandse werknemers vertonen nu al grotere tekorten dan werknemers in de meeste andere EU-landen, vooral waar het gaat over sociale en emotionele skills. Een relatief groot deel van de Nederlandse bevolking werkt het tertiair onderwijs af, maar historische trends en prognoses wijzen erop dat die groep in de toekomst wellicht nog groter moet worden.

Zeer zorgwekkend zijn de meer dan 1,7 miljoen volwassenen met zeer lage skillniveaus. Daaronder een grote groep mensen van 45 tot 54 jaar (25% van alle volwassenen met laagje skillniveaus), van wie velen ook de volgende twee decennia nog deel zullen uitmaken van de Nederlandse beroepsbevolking. Het zal belangrijk zijn de leerervaring te verbeteren in de vroege jaren, wanneer deze tekorten voor het eerst zichtbaar worden. Het verbeteren van de gelijkheid in skillsresultaten gaat echter niet alleen over het verbeteren van de scholen, maar vergt duurzame inspanningen van de hele samenleving. Aangezien individuen, bedrijven en de brede samenleving er allemaal voordeel bij hebben als individuen sterke skills ontwikkelen, zijn ze allemaal mede verantwoordelijk ervoor te zorgen dat volwassenen de juiste combinaties aan skills verwerven.

Veel stakeholders die aan de skills-strategiebijeenkomsten deelnamen, bleken bezorgd dat te weinig mensen in Nederland de arbeidsmarkt betreden met de nodige skills om zich aan te passen aan economische en sociale veranderingen en om in de toekomst nieuwe kansen te grijpen. Volgens velen houden die gebrekkige skills verband met de kwaliteit van het leren in de vroege jaren in de thuissituatie, in de gemeenschap en in het initiële onderwijs, maar ook met een gebrek aan kansen en stimulansen tot informeel leren tijdens de volwassenheid.

Aanbevelingen:

- De overheid moet zorgvuldig blijven controleren of haar beleid het gewenste effect heeft en dus leidt tot een bredere toegang tot en een betere kwaliteit van de beroepsopleidingen en het tertiair onderwijs, en of het individuele personen een evenwichtig skillsportfolio oplevert met sterke cognitieve, sociale, emotionele en baanspecifieke skills.
- Werkgevers moeten studenten uit lagere sociaal-economische achtergronden en migranten proactiever ondersteunen om te slagen, door hen meer kansen tot beroepspraktijkvorming te bieden.
- De overheid, werkgevers, en vakbonden moeten zich beter inlaten met kwetsbare groepen, zodat hun stem wordt gehoord in het proces van de beleidsontwikkeling (zie Aanbevelingen in uitdaging 9)
- Overheid, werkgevers, werkgeversorganisaties, vakbonden en andere relevante stakeholders moeten zich aan een skillsovereenkomst committeren om specifieke acties te ondernemen die ervoor moeten zorgen dat de mensen in Nederland de “juiste” skills ontwikkelen.

Uitdaging 2: Bevorderen van de permanente ontwikkeling van skills in de volwassenheid, vooral bij laagopgeleide volwassenen

Deelnemen aan een permanente skillsverbetering in de volwassenheid kan het vermogen van individuele personen versterken om zich aan te passen aan economische en maatschappelijke veranderingen en om hun voordeel te halen uit nieuwe opportuniteiten als gevolg van technologische veranderingen en deelname in mondiale waardeketens. Hoewel de deelname van volwassenen aan de verdere ontwikkeling van hun skills over het algemeen vrij sterk is, maakt Nederland zijn ambitie om tot een leercultuur voor iedereen te komen nog niet helemaal waar. Bijzonder zorgwekkend is de lage deelname van laagopgeleide volwassenen in alle vormen van leren. Laagopgeleide volwassenen krijgen doorgaans ook minder vaak financiële steun van hun werkgevers om onderwijs en vorming te volgen dan hoger opgeleide volwassenen.

Gezien de hoger opgeleiden meer geneigd zijn om op volwassen leeftijd permanent te leren, bestaat een deel van de oplossing erin ervoor te zorgen dat er in de toekomst minder laagopgeleide volwassenen zijn. Echter, zelfs met het beste initiële onderwijssysteem zullen er nog steeds mensen zijn die volwassen worden zonder sterke skills. Voor die mensen kan de werkplek tijdens de volwassenheid veruit de belangrijkste leerplek zijn. Hoewel Nederlandse bedrijven gemiddeld goed scoren in hun functie als lerende organisaties, zijn ze geen top-presteerders. Veel Nederlandse stakeholders zijn van mening dat bedrijven meer kunnen doen om de skills van hun werknemers te ontwikkelen. Veel Nederlandse ondernemingen, vooral in het midden- en kleinbedrijf, maken bovendien geen volledig gebruik van de skills van hun werknemers (zie uitdaging 5 voor meer informatie over het benutten van de skills). Het is ook belangrijk dat mensen in hun leven individuele verantwoordelijkheid nemen voor de ontwikkeling van hun eigen skills. In die context moet de algemeen lage leerbereidheid van Nederlandse volwassenen de nodige zorgen baren, want die wijst erop dat Nederland zijn ambities om een leercultuur te worden niet waarmaakt.

Stakeholders zijn bezorgd dat des huidige skillsprestaties in Nederland misschien niet volstaan om een toekomst te verzekeren die even mooi is als het verleden is geweest. Stakeholders die deelnamen aan de skills-strategiebijeenkomsten toonden zich bezorgd dat te veel volwassenen niet verder werken aan de ontwikkeling van hun skills en kwetsbaar zullen worden in de context van economische en sociale verandering. Volgens sommigen werkt het huidige skills-systeem in Nederland goed voor de gemiddelde persoon, maar veel minder goed voor mensen in de rand van de samenleving. Zij stellen dat vooral laaggeschoolde volwassenen onvoldoende betrokken zijn bij, en hun voordeel halen uit, permanente

skillsontwikkeling. Anderen merkten op dat Nederland, ondanks jarenlang praten over het belang van het ontwikkelen van een leercultuur, dat doel nog steeds niet heeft behaald.

Aanbevelingen:

- Overheid en werkgevers moeten betere financiële stimulansen geven aan bedrijven en individuen om te investeren in de ontwikkeling van hun skills (voor meer informatie, zie de aanbevelingen in uitdaging 7).
- Werkgevers, werkgeversorganisaties en overheid moeten samen een proefprogramma uitwerken met inbegrip van onderzoek alsook netwerken en verspreiden van goede (en slechte) leerpraktijken tussen bedrijven en sectoren om ze aan te moedigen en te gidsen in hun inspanningen om bloeiende leerculturen te creëren. Op basis van de bevindingen van dat proefproject zou de overheid kunnen overwegen om gerichte financiële steun aan bedrijven te voorzien voor de ontwikkeling van hun human resources en voor het omvormen van hun manier van werken om lerende organisaties te worden.
- De Sociaal-Economische Raad (SER) van Nederland of andere sociale partners zouden de beste lerende organisaties openlijk kunnen erkennen (bijv. door een prijs uit te reiken), bijvoorbeeld organisaties die onder meer investeren in de skills van hun werknemers.
- Overheid, werkgevers, werkgeversorganisaties, vakbonden en andere relevante stakeholders moeten zich aan een skillsovereenkomst committeren om specifieke acties te ondernemen om het leren op volwassen leeftijd en de ontwikkeling van een sterke leercultuur in de samenleving en in bedrijven te bevorderen.

Activeren van de beschikbare skills op de arbeidsmarkt

Om de volle economische en sociale voordelen van investeringen in skills te realiseren, moeten landen er niet alleen voor zorgen dat individuen relevante skills ontwikkelen, maar ook dat ze die skills zo volledig mogelijk beschikbaar maken voor de arbeidsmarkt. Als de arbeidsmarkt onvoldoende kansen biedt tot volwaardig werk, zullen mensen mogelijk te weinig gestimuleerd zijn om in eerste instantie relevante skills te ontwikkelen en die skills beschikbaar te maken op de arbeidsmarkt. Het resultaat is dat hun skills niet gebruikt worden en uiteindelijk afstompen.

Uitdaging 3: Versterken van arbeidsmarktparticipatie en werkgelegenheid in hoogkwalitatieve banen

Hoewel de Nederlandse arbeidsmarkt over het algemeen goed presteert, worden de skills van heel wat mensen nog niet ten volle op de arbeidsmarkt geactiveerd. Een relatief grote groep Nederlandse volwassenen werkt deeltijd. Dit is een reden tot bezorgdheid, want voor volwassenen behoort de werkplek tot de belangrijkste plaatsen waar skills worden gebruikt, onderhouden en verder ontwikkeld. Daarbij komt dat de samenstelling van de Nederlandse arbeidsmarkt de afgelopen tien jaar enkele belangrijke veranderingen heeft doorgemaakt; steeds meer werknemers hebben een tijdelijk contract, wat minder kansen en stimulansen biedt om hun skills te gebruiken en verder te ontwikkelen. Bovendien krijgen deze werknemers in de praktijk mogelijk minder sociale bescherming. Hoge belastingen op arbeid en loonrigiditeit, in combinatie met een grote dualiteit van de arbeidsmarkt tussen vaste en tijdelijke contracten, zet bedrijven er mogelijk toe aan hun werknemers vaker flexibele banen aan te bieden. Dit kan ervoor zorgen dat skills niet volledige geactiveerd worden.

Stakeholders die deelnamen aan de skills-strategiebijeenkomsten waren het er doorgaans over eens dat de arbeidsmarkt goed functioneert. Men gaf echter wel aan dat de activering van skills bij bepaalde groepen verder kan worden verbeterd. Ook werd de zorg geuit dat de hoge arbeidsparticipatie een mogelijke

keerzijde kent, waarbij steeds meer mensen geconfronteerd worden met flexibele arbeidsvormen, zoals tijdelijke contracten en zzp-schap. Sommigen toonden zich ook bezorgd dat het toegenomen gebruik van flexibele contracten een negatieve impact kan hebben op de actieve skillsontwikkeling.

Aanbevelingen:

- De overheid zou minder belastingen moeten heffen die de stimulansen voor werkgevers om mensen in dienst te nemen verkleinen, zoals belasting op inkomsten uit arbeid en sociale premies. In plaats daarvan zou de overheid juist moeten kiezen voor belastingen die minder schadelijk zijn voor de activering van skills, zoals belasting op consumptie, belasting op eigendom en belasting op negatieve externe externaliteiten, bijv. belasting op koolstofuitstoot.
- De overheid en sociale partners zouden het eens moeten worden over een manier om de kloof in de arbeidsrechtelijke bescherming tussen vaste en tijdelijke contracten te dichten, om zodoende aanstellingen te bevorderen op basis van reguliere contracten. Dit zou werknemers meer zekerheid bieden, alsook betere kansen om hun skills te benutten, te onderhouden en verder te ontwikkelen.
- De sociale partners moeten loonvormingsmechanismen aannemen die eerder gebaseerd zijn op prestaties dan op anciënniteit en contractduur, met het oog op meer loonflexibiliteit en het eerder aannemen van personeel, vooral met vaste contracten.
- De overheid moet zijn stelsels voor sociale zekerheid herzien om ervoor te zorgen dat ze voldoende bescherming bieden aan mensen in een flexibele arbeidsvorm.
- Overheid, werkgevers, werkgeversorganisaties, vakbonden en andere relevante stakeholders moeten zich committeren aan een skillsovereenkomst om concrete acties te ondernemen met het oog op een volwaardige activering van de skills van mensen op de arbeidsmarkt.

Uitdaging 4: De activering van ondervertegenwoordigde groepen op de arbeidsmarkt verbeteren

Ondanks de hoge cijfers wat betreft arbeidsmarktparticipatie en werkgelegenheid in Nederland, vinden bepaalde bevolkingsgroepen moeilijk toegang tot de arbeidsmarkt. Oudere werknemers ervaren grote moeilijkheden om hun skills te (her-)activeren op de arbeidsmarkt. Hoewel het aandeel jongeren dat niet in een scholings-, werk- of stagesituatie zit (NEETs) in Nederland relatief klein is, worden die jongeren geconfronteerd met specifieke uitdagingen om de wereld van werk te betreden en hebben zij gerichte ondersteuning nodig. Ook zorgwekkend is dat een grote groep jongeren werknemers gevangen lijkt te zitten in tijdelijke banen met beperkte kansen om hun loopbaan vooruit te helpen. Immigranten krijgen, in vergelijking met Nederlanders zonder migrantenachtergrond, te maken met belangrijke uitdagingen om de arbeidsmarkt te betreden. Voor elk van deze groepen zou de overheid gerichte beleidslijnen kunnen formuleren om hun activering te versterken, maar het verbeteren van de activering van die ondervertegenwoordigde groepen is niet alleen de verantwoordelijkheid van de regering. De private sector kan meer mensen uit deze kwetsbare groepen in dienst nemen en andere inspanningen leveren om hun deelname aan de economie te ondersteunen. In veel landen spelen sociale ondernemingen een belangrijke rol in de bevordering van de integratie van ondervertegenwoordigde bevolkingsgroepen op de arbeidsmarkt.

Stakeholders in Nederland hebben hun bezorgdheid geuit dat de skills van bepaalde groepen niet ten volle worden ingezet op de arbeidsmarkt. Veel stakeholders die deelnamen aan de skills-strategiebijeenkomsten suggereerden dat de beperkte deelname van bepaalde groepen op de arbeidsmarkt – in het bijzonder oudere werknemers, bepaalde categorieën van jongeren, en immigranten – toe te schrijven is aan een gebrek aan stimulansen en hulp om hen aan het werk te krijgen.

Aanbevelingen:

- De overheid moet ervoor zorgen dat de publieke arbeidsmiddeling (UWV) de kwetsbare groepen beter bereikt. Het actieve arbeidsmarktbeleid moet beter aangepast worden aan hun specifieke behoeften, met bijvoorbeeld vroegtijdig en zeer intens persoonlijk advies, of werkervarings- en arbeidsmarkt trainingprogramma's. Samen met de werkgevers kan het UWV zorgen voor een betere afstemming van banen en skills.
- De overheid moet de lange duur van de werkloosheidsuitkeringen inperken om de activering van oudere werknemers te bevorderen.
- De private sector en de overheid moeten de oprichting van sociale ondernemingen aanmoedigen, die kwetsbare groepen helpen om werk te vinden.
- Werkgeversorganisaties en vakbonden moeten samenwerken om informatie te verzamelen en te verspreiden over de business case voor het aannemen van mensen uit ondervertegenwoordigde groepen (zoals migranten) en over goede praktijken voor het werven en in dienst nemen van deze groepen.
- De overheid en de sociale partners moeten achtergestelde groepen meer kansen en stimulansen bieden om hun skills te blijven ontwikkelen op volwassen leeftijd (zie aanbevelingen in uitdagingen 2 en 7) en de skills die ze langs formele en niet-formele weg hebben ontwikkeld te laten erkennen en certificeren (zie aanbevelingen in uitdaging 6). De kwetsbare groepen moeten worden betrokken in het proces van de beleidsontwikkeling (zie aanbevelingen in uitdaging 9).
- Overheid, werkgevers, werkgeversorganisaties, vakbonden en andere relevante stakeholders moeten zich committeren aan een skillsovereenkomst en concrete acties ondernemen om de activering van ondervertegenwoordigde groepen te verbeteren.

Doeltreffende inzet van skills in de economie en de samenleving

Het ontwikkelen en activeren van skills is noodzakelijk maar volstaat op zich niet om de productiviteit en de economische groei te verbeteren. Een land kan zeer succesvol zijn in het ontwikkelen en activeren van skills, maar er niet in slagen alle voordelen van die skills voor individuele personen en gemeenschappen te realiseren, omdat deze niet doeltreffend worden benut op de werkplekken.

Uitdaging 5: Versterken van het skills-gebruik binnen bedrijven van elk formaat

Het aanmoedigen van een doeltreffender gebruik van skills op het werk zou in Nederland een beleidsprioriteit moeten zijn. Het feit dat men er niet in slaagt skills op de werkplek ten volle te benutten, kan ertoe leiden dat die skills minder naar waarde worden geschat, met het gevolg dat ook de waarde van de initiële investering in het ontwikkelen daarvan onderuit wordt gehaald. Het kan ook leiden tot gemiste kansen om de productiviteit en economische groei te versterken. De mate waarin de skills van werknemers worden benut, kan even belangrijk of zelfs belangrijker zijn dan hun bekwaamheden en vaardigheden zelf voor de productiviteit, de lonen en de arbeidstevredenheid. Dit suggereert dat

beleidsmaatregelen gericht op een sterker gebruik van de skills op het werk even belangrijk zijn als beleidsmaatregelen gericht op een sterkere skillsontwikkeling.

Nederland presteert bovengemiddeld waar het gaat om de skillsprestaties, maar wat betreft het intensief toepassen van de skills op het werk is er ruimte voor verbetering. Vooral bij tijdelijke werknemers – een groot en snelgroeiend deel van de arbeidsmarkt – en werknemers in het midden- en kleinbedrijf kan het gebruik van skills worden versterkt. Een sterkere toepassing van werkpraktijken met hoge prestaties (HPWP) bij de bedrijven kan een doeltreffend middel zijn om het gebruik van skills op het werk te stimuleren. In Nederland is er in het bijzonder ruimte voor een sterkere toepassing van werkorganisatieregelingen bij het midden- en kleinbedrijf – zoals grotere flexibiliteit voor werknemers bij het bepalen van de volgorde van taken en de manier waarop het werk wordt uitgevoerd en georganiseerd, alsook een grotere samenwerking en informatie-uitwisseling tussen organisaties. In OESO-landen blijken arbeidsmarktinstellingen – zoals arbeidsbeschermingswetgeving, minimumlonen, wigen, collectieve onderhandelingen – een impact te hebben op de mate waarin skills worden benut, maar er zou meer onderzoek nodig zijn om te bepalen wat precies de impact is van die instellingen op het gebruik van skills in Nederland.

Stakeholders die deelnamen aan de skills-strategiebijeenkomsten waren van mening dat Nederland het goed doet wat betreft het ontwikkelen van skills, maar waren er minder van overtuigd dat Nederlandse bedrijven de skills van hun werknemers ten volle en efficiënt benutten. Volgens sommigen tonen de werkgevers onvoldoende leiderschap om ervoor te zorgen dat de skills van werknemers doeltreffend worden ingezet.

Aanbevelingen:

- Werkgeversorganisaties en brancheverenigingen moeten kennisbemiddelingsdiensten in het leven roepen, om informatie over goede praktijken voor een beter gebruik van de skills van werknemers te verzamelen en verspreiden, en om bedrijven te adviseren over het toepassen van die praktijken.
- De Sociaal-Economische Raad van Nederland en/of brancheverenigingen moeten zorgen voor een dialoog tussen werkgevers, vakbonden en werknemers over de wederzijdse voordelen van de toepassing van zulke praktijken.
- De Sociaal-Economische Raad van Nederland en/of werkgeversorganisaties zouden de beste werkgevers openlijk kunnen erkennen (bijv. door een prijs uit te reiken), bijvoorbeeld werkgevers die onder meer hun werkplaatsen zo vormgeven en inrichten dat de skills van hun werknemers optimaal benut worden.
- De overheid, werkgeversorganisaties en vakbonden moeten evalueren of de Nederlandse arbeidsmarktinstellingen de bedrijven aanmoedigen om de skills van werknemers optimaal te benutten en, indien niet, corrigerende maatregelen treffen.
- Overheid, werkgevers, werkgeversorganisaties, vakbonden en andere relevante stakeholders moeten zich committeren aan een skillsovereenkomst, die concrete acties bevat om een doeltreffend gebruik van skills op het werk te bevorderen.

Versterken van het skills-systeem

Om skillsprestaties van landen te verbeteren, is het noodzakelijk dat alle actoren en instituten die belang hebben bij en een impact hebben op de skills, samenwerken om de beleidscoherentie te verbeteren. Een aantal beleidsoverstijgende aspecten zijn belangrijk voor het versterken van de prestaties wat betreft de ontwikkeling, activering en benutting van skills. Tot die aspecten behoren de erkenning en bevestiging van skills, de financiering van skills, informatie over bestaande en toekomstige skillsbehoeften, en een bredere stakeholderbetrokkenheid bij de uitwerking en uitvoering van het beleid.

Uitdaging 6: Verbeteren van het erkennen en certificeren van skills die buiten het formele onderwijs zijn ontwikkeld, in het bijzonder voor kwetsbare groepen in de Nederlandse samenleving

Effectieve systemen voor het erkennen en certificeren van skills (ontwikkeld langs zowel niet-formele als formele weg) kunnen landen helpen om de beschikbare skills doeltreffender in te zetten én de ontwikkeling van skills op volwassen leeftijd aanmoedigen. Hoewel het Nederlandse systeem voor de erkenning van elders verworven competenties (het EVC-systeem) goed werkt voor de gemiddelde persoon, slaagt het er niet in, althans tot voor kort, om tegemoet te komen aan de behoeften van hen die er het meest bij te winnen hebben. De gemiddelde persoon in Nederland is in staat zijn/haar weg te vinden in het systeem en de nodige EVC-procedure tot een goed einde te brengen, maar dat geldt niet noodzakelijk voor iedereen. Laagopgeleide personen, migranten en mensen met een zwakkere positie op de arbeidsmarkt, zoals werklozen en werknemers met tijdelijke contracten, zijn minder geneigd aan een EVC-procedure deel te nemen. Hiervoor bestaan diverse redenen, zoals: financieringsregelingen zonder goede ondersteuning voor mensen met een zwakkere positie op de arbeidsmarkt; een complex en gefragmenteerd systeem waarin veel gebruikers maar moeilijk hun weg vinden; en lage deelnamecijfers bij werkgevers en sommige instellingen voor tertiair onderwijs, vooral universiteiten.

Stakeholders stellen dat te veel mensen, vooral de meer kwetsbare groepen in de Nederlandse samenleving, te maken krijgen met moeilijkheden om de skills die ze niet-formeel, informeel of in het buitenland hebben ontwikkeld, te laten erkennen en certificeren. Deelnemers aan de skills-strategiebijeenkomsten merkten op dat dit een hindernis vormt voor de ambities van Nederland om een sociaal samenhangende samenleving uit te bouwen en een lerende economie te worden.

Aanbevelingen:

- Werkgevers moeten grotere inspanningen doen om de skills die hun werknemers op informele manier hebben ontwikkeld te erkennen. Dit is één van de manieren waarop zij ertoe kunnen bijdragen dat een permanente skillsontwikkeling voor 'alle' volwassenen in Nederland een realiteit wordt.
- De overheid, EVC-aanbieders en werkgevers moeten samenwerken om het EVC-systeem te vereenvoudigen en te verduidelijken, zodat mensen die dit nodig hebben – zoals laagopgeleide volwassenen, immigranten en werklozen – er gemakkelijker hun weg in vinden.
- De regering moet de invoering van sterkere en gerichtere overheidsinvesteringen overwegen om deelname aan EVC aan te moedigen, inclusief instrumenten zoals vouchers. De regering zou ook de invoering van een onbeperkt recht op EVC moeten overwegen, om zowel burgers als instellingen te stimuleren om loopbaanvouchers daadwerkelijk te gebruiken en te accepteren.
- De Sociaal-Economische Raad van Nederland en/of werkgeversorganisaties zouden de beste werkgevers openlijk moeten erkennen (bijv. door een prijs uit te reiken), bijvoorbeeld werkgevers die actief gebruikmaken van EVC.

- De overheid moet het beleid ter stimulering van het gebruik van EVC door instellingen in het beroepsonderwijs en het tertiair onderwijs zorgvuldig monitoren. Zo kan bepaald worden of die inspanningen doeltreffend zijn geweest en indien nodig verdere actie moet worden ondernomen om het gebruik verder te doen toenemen. Ze zou ook kunnen overwegen om de zichtbaarheid van deelnemende instellingen te vergroten, om het gebruik te stimuleren.
- Overheid, werkgevers, werkgeversorganisaties, vakbonden en andere relevante stakeholders moeten zich committeren aan een skillsovereenkomst om de erkenning en certificering van skills te verbeteren.

Uitdaging 7: Vergroten van de doeltreffendheid en efficiëntie van publieke en private skills-financiering

De regering en sociale partners kunnen hun regelingen voor de financiering van de skills van volwassenen hervormen om grotere private investeringen in skillsontwikkeling aan te moedigen, vooral bij diegenen voor wie dit het meest noodzakelijk is. De skills van afgestudeerden uit het tertiair onderwijs – zowel universiteit (WO) als hogeschool (HBO) – zijn steeds meer in trek op de arbeidsmarkt. De hoge winstgevendheid van tertiaire studies voor zowel individuen als de overheid suggereert dat er goede redenen zijn om de deelname aan tertiaire studies uit te breiden. De kosten-batenafweging van het individu voor het afmaken van tertiair onderwijs zou door de regering kunnen worden beïnvloed om mensen meer te stimuleren tertiair onderwijs te volgen en af te maken. Een uitbreiding moet evenwel op een geleidelijke en weloverwogen manier worden doorgevoerd, zodat de kwaliteit van het onderwijs hier niet onder lijdt.

Voor volwassenen wordt skillsontwikkeling gefinancierd via diverse regelingen, waaronder sectorale opleidingsfondsen, rechtstreekse werkgeversinvesteringen, belastingvoordelen vanuit de overheid en, recenter, een experiment van financiering met vouchers. Bij de ontwikkeling van skills onder volwassenen wordt in Nederland sterk geleund op de sectorale opleidingsfondsen. Dit betekent dat de snel groeiende groep werknemers in flexibele werkregelingen – zoals werknemers met tijdelijke contracten en zelfstandigen – mogelijk onvoldoende toegang hebben tot financiering van opleiding en ontwikkeling. Bovendien geven sectorale opleidingsfondsen geen stimulansen aan werkgevers om opleiding en vorming te ondersteunen die niet beantwoorden aan de specifieke behoeften van hun onderneming, maar die misschien wel nodig zijn in de economie en die de brede loopbaanperspectieven van werknemers kunnen verbeteren. Tot slot kunnen sectorale opleidingsfondsen, aangezien ze geen intersectorale mobiliteit ondersteunen, de groei van de productiviteit temperen. Een ander aandachtspunt is dat de bestaande fiscale maatregelen ter ondersteuning van skillsontwikkeling bij volwassenen met een laag inkomen niet voldoende ondersteunen. Deze doelgroepen, die dus beperkt bereikt worden, bezitten doorgaans juist een lager skills niveau.

Stakeholders die deelnamen aan de skills-strategiebijeenkomsten uitten diverse bezorgdheden over de huidige financieringsregelingen. Wat de financiering van het tertiair onderwijs betreft, benadrukten sommigen hoe belangrijk het is dat individuen meer verantwoordelijkheid nemen voor de kosten van het onderwijs; anderen toonden zich bezorgd dat een groter belang van private financiering een handicap zou betekenen voor bepaalde kwetsbare groepen. Over de financiering van de skillsontwikkeling bij volwassenen stelden veel aanwezigen dat er voldoende geld in het systeem aanwezig is, maar dat dat geld niet efficiënt wordt besteed. Veel deelnemers vonden het belangrijk dat de kosten worden gedeeld tussen de partijen die profiteren van de investeringen in skills, waaronder de individuen, de werkgevers en de overheid.

Aanbevelingen:

- De overheid zou meer stimulansen kunnen bieden aan individuen om tertiair onderwijs te volgen. Dat kan ze doen door enerzijds meer gerichte rechtstreekse ondersteuning te geven voor tertiair onderwijs en anderzijds een algemene verlaging door te voeren van de belastingen en sociale premies van individuen. Die hervormingen moeten zorgvuldig worden uitgewerkt om mogelijke onbedoelde gevolgen voor andere beleidsdoelstellingen zoveel mogelijk te beperken.
- De overheid moet de bestaande belastingaftrek voor skillsontwikkeling bij volwassenen vervangen door een betaalbaar krediet of vouchers om de financiering toegankelijker te maken voor mensen met lage inkomens en beperkte skills.
- De overheid zou, met de steun van de sociale partners, grotere investeringen in de skillsontwikkeling bij volwassenen kunnen aanmoedigen door het invoeren van vouchers of rekeningen voor leren op volwassen leeftijd. Deze programma's moeten nauwgezet worden geëvalueerd met controlegroepen, en moeten focussen op zowel algemene als bedrijfsspecifieke skills.
- De sociale partners moeten de sectorale opleidingsfondsen hervormen zodat ze van toepassing zijn op een bredere waaier aan sectoren, waarmee ze de overgang van werknemers van de ene naar de andere baan en van de ene naar de andere industrie gemakkelijker maken, zodat ze aanmoedigen tot meer investeringen in de ontwikkeling van zowel algemene als baanspecifieke skills.
- Werkgeversorganisaties en vakbonden moeten samenwerken om informatie te verzamelen en te verspreiden over de business case voor het investeren in de skills van werknemers én over goede opleidingspraktijken.
- Overheid, werkgevers, werkgeversorganisaties, vakbonden en andere relevante stakeholders moeten zich committeren aan een skillsovereenkomst om de financiering van skills te verbeteren.

Uitdaging 8: Het verbeteren van informatie over skills en skills behoeften zodat de huidige en toekomstige skills-onevenwichten kunnen worden bestreden

Informatie over bestaande en verwachte skills en skillsbehoefte ('skillsinformatie') is nodig zodat individuen, sociale partners en beleidsmakers keuzes kunnen maken die de vraag naar en het aanbod van skills met elkaar in evenwicht brengen. Het aantal tekorten aan juiste kwalificaties en vaardigheden en het aantal mismatches mogen dan laag zijn in Nederland, toch zijn er duidelijke aanwijzingen dat het verder terugdringen ervan aanzienlijke economische voordelen zal opleveren. De skills die op de arbeidsmarkt gevraagd worden, veranderen bovendien snel. Dat legt extra druk op de arbeidsmarkt en de onderwijssystemen. In Nederland bestaan heel wat initiatieven in verband met dergelijke skillsinformatie. Hoewel er zeer veel informatie beschikbaar is, ontbreekt er ook bepaalde informatie, bijvoorbeeld over het werkgeversperspectief. Daarnaast kan de verspreiding van de bestaande informatie worden versterkt. Als we er rekening mee houden dat die informatievoorzieningen komen vanuit verschillende spelers, is coördinatie tussen de verschillende stakeholders, waaronder lokale en regionale actoren, zeer belangrijk.

Stakeholders die deelnamen aan de skills-strategiebijeenkomsten waren het erover eens dat er momenteel heel wat informatie en data beschikbaar zijn over de huidige en toekomstige skillsbehoefte in Nederland, maar merkten op dat een groot deel ervan niet gemakkelijk toegankelijk was of niet toegespitst was op de unieke behoeften van verschillende soorten gebruikers. Sociale partners kunnen vaak niet de informatie vinden die ze nodig hebben ter ondersteuning van geïnformeerde keuzes voor de planning van hun HR-beleid, zoals beslissingen over aanwerving, opleiding en het bepalen van lonen en andere beloningen.

Aanbevelingen:

- De overheid moet de data die ze verzamelt vergelijken met de behoeften van de gebruikers, om lacunes in de informatie op te sporen en weg te werken.
- De overheid en andere aanbieders van informatie moeten de informatie beter afstemmen op gebruikers met verschillende behoeften en verschillende begripsniveaus.
- De overheid en/of andere aanbieders van informatie moeten een uniek platform creëren dat alle informatie samenbrengt op één plaats en dat een ingang biedt voor gebruikers met verschillende behoeften – bijv. studenten, werkzoekenden en werkgevers.
- Overheid, werkgevers, werkgeversorganisaties, vakbonden en andere relevante stakeholders moeten zich committeren aan een skillsovereenkomst om de informatie over skills te verbeteren, inclusief informatie over opkomende skillsbehoeften en -tekorten, waar en hoe men ontwikkelkansen kan benutten, en goede werkgeverspraktijken voor het ontwikkelen en benutten van de skills van werknemers.

Uitdaging 9: Verbreden van de stakeholderbetrokkenheid bij de beleidsdialog ter bevordering van meer evenwichtige skillsresultaten

De betrokkenheid van stakeholders is belangrijk voor het uittekenen en uitvoeren van een doeltreffend skills-beleid dat betere skillsresultaten oplevert voor iedereen. Alle actoren die belang hebben bij, en invloed hebben op de skillsresultaten, moeten worden aangemoedigd om samen te werken met de overheid als deel van een samenleving die skills hoog in het vaandel heeft staan en goed benut. De regering, de sociale partners en het maatschappelijk middenveld in Nederland moeten allemaal meer deelnemen aan de dialogen rond het skillsbeleid, zodat de toenemende diversiteit van de samenleving daarin wordt weerspiegeld. Een bijzondere inspanning is nodig om ervoor te zorgen dat ook die groepen betrokken worden die minder dan gemiddeld presteren in het ontwikkelen, activeren en benutten van skills. Tot die groep behoren mensen met een laag niveau van opleiding en skills, migranten, studenten, mensen met een beperking, werklozen, mensen die werken onder een tijdelijk contract en zelfstandigen.

Stakeholders die in Nederland deelnamen aan de skills-strategiebijeenkomsten, gaven aan dat de stakeholders te weinig betrokken zijn in het beleid voor post-initieel onderwijs en de arbeidsmarkt. Ze gaven aan dat bepaalde bevolkingsgroepen niet of niet doeltreffend worden geraadpleegd, waaronder migranten en vluchtelingen, alsook 'buitenstaanders' van de arbeidsmarkt zoals zelfstandigen en mensen die werken onder een tijdelijk contract. Stakeholders merkten ook op dat de afwezigheid van die groepen in het proces zou kunnen betekenen dat hun behoeften niet op een passende manier worden geadresseerd.

Aanbevelingen:

- Traditionele maatschappelijke organisaties moeten hun lidmaatschap uitbreiden naar mensen die niet goed vertegenwoordigd zijn in het publieke beleidsdebat.
- De overheid en sociale partners moeten de hand reiken naar groepen die niet vertegenwoordigd zijn in het publieke beleidsdebat. Ze moeten zich meer inspannen om hen aan te moedigen (en hen het gevoel te geven dat ze welkom zijn) om deel te nemen in de gevestigde beleidsfora, en via gerichte focusgroepen.

- Aan nationale en lokale overheden en sociale partners moet gevraagd worden te rapporteren over hun inspanningen om ondervertegenwoordigde groepen te betrekken bij het beleidsontwikkelingsproces.
- De overheid moet zijn praktijken betreffende stakeholderbetrokkenheid evalueren om te leren uit ervaringen en om de toekomstige praktijk te verbeteren.
- Overheid, werkgevers, werkgeversorganisaties, vakbonden en andere relevante stakeholders moeten zich aan een skillsovereenkomst committeren om de betrokkenheid te verbeteren, vooral die van ondervertegenwoordigde groepen, in de ontwikkeling van het skillsbeleid.

Neem contact met ons op

Voor meer informatie kunt u contact opnemen met Andreas Schleicher, directeur van het directoraat Onderwijs en Skills bij de OESO, andreas.schleicher@oecd.org en/of Joanne Caddy, teamleider, joanne.caddy@oecd.org.

Deze publicatie wordt uitgegeven onder de verantwoordelijkheid van de secretaris-generaal van de OESO. De meningen die hierin worden geuit en de argumenten die hierin worden aangehaald weerspiegelen niet noodzakelijk de officiële standpunten van de OESO-lidstaten.

Dit document en elke kaart die hierin eventueel is opgenomen laten de status of soevereiniteit over eender welk grondgebied, de afbakening van internationale grenzen en de naam van elk territorium, elke stad of elk gebied onverlet.

© OESO (2017)

U kunt OESO-inhoud kopiëren, downloaden of afdrukken voor eigen gebruik, en u kunt fragmenten uit publicaties, databanken en multimediaproducten van de OESO opnemen in uw eigen documenten, presentaties, blogs, websites en didactisch materiaal, op voorwaarde dat de OESO passend wordt vermeld als bron en eigenaar van het auteursrecht. Elke aanvraag voor commercieel gebruik en vertaalrechten moet worden ingediend bij rights@oecd.org.

OECD Skills Strategy

Diagnoserapport Samenvatting

Nederland

Een beter skillsbeleid draagt bij tot economische veerkracht, meer tewerkstelling en sterkere sociale cohesie. De OESO-skills-strategie biedt landen een kader voor het analyseren van hun sterktes en uitdagingen op het gebied van skills. Elk OESO-skills-strategie Diagnoserapport bevat een aantal skillsuitdagingen die werden geïdentificeerd via een brede stakeholderbetrokkenheid en vergelijkend OESO-materiaal. Het bevat ook concrete voorbeelden van hoe andere landen soortgelijke skillsuitdagingen hebben aangepakt.

Deze rapporten gaan over vragen als: hoe kunnen landen het grootste voordeel halen uit hun skills-potentieel? Hoe kunnen ze beter presteren wat betreft het ontwikkelen van relevante skills, het activeren van de beschikbare skills en het efficiënt benutten van skills? Wat is het voordeel van een gezamenlijke skills-aanpak door de regering? Hoe kunnen overheden sterkere partnerships opbouwen met werkgevers, vakbonden, leerkrachten en studenten, om betere skillsresultaten af te leveren? De OESO-skills-strategie Diagnoserapporten bieden nieuwe inzichten in die vragen en helpen de belangrijkste componenten van succesvolle skills-strategieën te identificeren.

Dit rapport maakt deel uit van de permanente inzet van de OESO om doeltreffende nationale en lokale skills-strategieën uit te bouwen.

Schrijf ons

Directorate for Education - OECD
2, rue André Pascal - 75775 Paris Cedex 16 - FRANCE
edu.contact@oecd.org

Volg ons op

Educationtoday: www.oecd.org/edu/educationtoday
YouTube: www.youtube.com/EDUcontact
Twitter: twitter.com/OECDEduSkills #OECDskills
Slideshare: www.slideshare.net/OECDEDU

Vraag onze gratis onderwijsrapporten en –statistieken aan

- gpseducation.oecd.org voor meer gegevens over Onderwijs en Skills
- www.oecd.org/education voor een selectie gratis te downloaden OESO-rapporten en data
- www.oecd.org/edu/workingpapers voor een reeks onderwijs-werkdocumenten
- www.pisa.oecd.org voor het Programme for International Student Assessment (PISA) data, en
- www.oecd.org/skills voor OESO werkzaamheden over skills, met inbegrip van landenrapporten over Noorwegen, Oostenrijk, Korea, Portugal, Spanje, Peru en Mexico

Meer lezen:

OECD (2016), *Skills Matter: Further Results from the Survey of Adult Skills*, OECD Publishing.
OECD (2015), *OECD Skills Outlook 2015: Youth, Skills and Employability*, OECD Publishing.
OECD (2013), *OECD Skills Outlook 2013: First Results from the Survey of Adult Skills*, OECD Publishing.
OECD (2012), *Better Skills, Better Jobs, Better Lives: A Strategic Approach to Skills Policies*, OECD Publishing.