

Toelichting OECD skills-strategie Nederland

Maatschappelijk belang

Nederland heeft een langetermijnagenda nodig gericht op het versterken van de kwaliteit en inzet van de beroepsbevolking om Nederland tot een lerende, responsieve en inclusieve samenleving te maken. Zo'n lerende samenleving dient niet alleen onze welvaart, maar versterkt ook de sociale samenhang. Daartoe is het nodig dat de beroepsbevolking skills ontwikkelt die toerusten voor de toekomst. Een uitstekende opleiding alleen is niet voldoende. Permanente investeringen in de eigen inzetbaarheid tijdens de loopbaan moeten een vanzelfsprekendheid worden. Up to date blijven, op-, om- en bijscholen, informeel leren in verschillende leeromgevingen, een goede leercultuur; dit alles is onmisbaar om duurzaam inzetbaar te blijven op de dynamische arbeidsmarkt van de toekomst. Het gaat daarbij niet alleen om (vak)kennis en cognitieve skills, maar ook om menselijke en sociale eigenschappen, zoals creativiteit, sociale skills, leren leren, motivatie, zelfreflectie en identiteit.

Naar een skills-strategie voor Nederland

De OECD levert een bijdrage aan de langetermijn-agenda door een skills-strategie op te stellen voor Nederland. Een aantal andere landen ging ons voor: Noorwegen, Oostenrijk, Spanje, Portugal en Korea.¹ De OECD zal vanuit internationale analyses, vergelijkingen, best practices en nationale kennis en ervaringen komen tot een skills-strategie die specifiek is afgestemd op de Nederlandse situatie en toegesneden op onze sterktes en zwaktes.

Doel van de Nederlandse skills-strategy

De OECD biedt met zijn skills-strategy landen een strategische benadering voor het opbouwen, onderhouden en gebruiken van hun menselijk kapitaal ter versterking van de werkgelegenheid, economische groei, sociale inclusie en participatie. De OECD levert maatwerk per land, gericht op vier doelen. Voor elk doel heeft de OECD indicatoren ontwikkeld die van invloed zijn op het bereiken van dat doel. Om daarvan een indruk te geven, volgt hierna per doel een aantal voorbeelden.

Het *ontwikkelen* van relevante skills gedurende de levensloop. Factoren die hier op van invloed zijn:

- Betrokkenheid van sociale partners bij het ontwikkelen van training en scholing.
- Kwaliteit van onderwijs en scholing.
- Toegankelijkheid tot kwalitatief hoogstaand onderwijs .
- Een langetermijnperspectief op de ontwikkeling van skills.
- Internationale mobiliteit .

Het *activeren* van het skills-aanbod op de arbeidsmarkt. Factoren die hier op van invloed zijn:

- Financiële prikkels die werk (minder) lonend maken.
- Niet-financiële belemmeringen om te participeren op de arbeidsmarkt.
- Niveau van (jeugd)werkloosheid.
- Systeem van (vroeg)pensioen.
- Integratie van migranten.

Het stimuleren van een *effectief gebruik* van skills. Factoren die hier op van invloed zijn:

- Kwaliteit van de match tussen de skills van mensen en de vereisten van hun baan.
- Werkgeversondersteuning.
- Interne / regionale mobiliteit .
- High-skilled en high-value-added banen.
- Samenwerking tussen werkenden en hogeronderwijsinstellingen .
- Ondernemerschapsonderwijs en -faciliteiten.

Versterking van het systeem van skills. Factoren die hier op van invloed zijn:

¹ Links naar rapporten van landen die al een skills strategy traject doorlopen hebben: [Noorwegen diagnostic report](#) en [Noorwegen action report](#) / [Oostenrijk diagnostic report](#) / [Portugal diagnostic report](#) en [Spanje diagnostic report](#) Noorwegen heeft niet alleen een diagnose laten opstellen maar ook een actie-agenda. Het rapport van Korea verschijnt binnenkort. Peru start nu ook met een skills strategy.

- Overheidsbeleid inzake skills.
- Betrokkenheid en eigenaarschap van relevante stakeholders.
- Samenwerking op lokaal en nationaal niveau.
- Bekostiging van investeringen in skills.
- Monitoring en kennisdeling van informatie over veranderende skillsbehoeften.
- Informatie over leren en de arbeidsmarkt.

Hoe ziet de OECD aanpak van de Nederlandse skills-strategy er globaal uit?

Een effectieve nationale skills-strategie zal samen met relevante overheidsorganisaties en stakeholders worden ontwikkeld. De OECD beschikt over veel relevant onderzoeksmateriaal van Nederland en de positie van Nederland ten opzichte van andere landen. Naast analyse van dat materiaal en beschikbare rapporten, adviezen en beleidstukken, vormt de praktijkervaring van stakeholders cruciale input in het proces. Tijdens de workshops willen we dergelijke ervaringen verzamelen en toetsen. Dialoog en samenwerking met betrokkenheid van stakeholders zijn daarnaast van groot belang om brede consensus en commitment voor actie op te bouwen. Daarom worden drie *stakeholderbijeenkomsten* georganiseerd op 21 maart, 12 mei en 8 september 2016:

- 21 maart: vaststellen sterke punten en uitdagingen skills in Nederland
- 12 mei: diagnose, verdieping en overeenstemming over de belangrijkste uitdagingen
- 8 september: bespreking en toets van de belangrijkste knelpunten en oplossingsrichtingen waarop de Skills Strategie zich zou moeten richten

Tijdens de drie bijeenkomsten is er veel ruimte voor dialoog aan kleine tafels met zeer diverse gesprekspartners afkomstig uit diverse terreinen en sectoren. Gezien de samenhang tussen de drie bijeenkomsten is van belang om telkens (grotendeels) dezelfde groep aan tafel te krijgen. Bij onverwachte of onverhoopte verhindering is vervanging door een collega uiteraard een goed alternatief.

Het bijwonen van de drie bijeenkomsten vraagt veel commitment van de deelnemers. In ruil daarvoor bieden de bijeenkomsten een uitgelezen kans om aan de wieg te staan van en invloed uit te oefenen op de toekomstige skills-agenda voor Nederland. Daarnaast zijn deelnemers afkomstig uit zeer verschillende regio's en sectoren en zullen interessante en bijzondere innovatieve samenwerkingsverbanden op het snijvlak van onderwijs en arbeidsmarkt vertegenwoordigd zijn. De bijeenkomsten zullen dan ook inspirerend en verrijkend zijn en gelegenheid bieden om kennis te delen en netwerken uit te breiden.

Eindrapport en actiefase

De belangrijkste bevindingen worden gerapporteerd en naar verwachting begin 2017 tijdens een publieke bijeenkomst gepresenteerd. Dit rapport zal de basis bieden voor een *actieagenda* waarmee kabinet én stakeholders aan de slag gaan met de aanbevelingen.