



**Aan
de slag met
een Leven Lang
Ontwikkelen**

**Naar een
ontwikkelings-
gerichte arbeids-
markt**

Dit kaartenboek is gemaakt door



www.argumentenfabriek.nl

 maart 2017

Inhoud

Jenny Kossen

Ingrid Doude van Troostwijk

Frank Kalshoven

Ton de Korte

Vormgeving

Leonie Lous

Teije Postma

In opdracht van



Drukwerk

SSP & Cliteur



Inhoudsopgave

Voorwoord van de opdrachtgevers	2
Inleiding van De Argumentenfabriek	3
Argumenteren over investeren in Leven Lang Ontwikkelen	5
Uitgangssituatie postinitiële scholing	9
Basisvoorstel 'PAS en ontwikkelrekening'	13
Argumenteren over het basisvoorstel	17

Voorwoord van de opdrachtgevers

Innovatie is de spil van een moderne economie en heeft een grote impact op onze arbeidsmarkt. Nieuwe technologieën ontwikkelen zich continu, kennis verouderd steeds sneller en tegelijkertijd gaat iedereen langer werken. Om optimaal te kunnen functioneren in een steeds veranderende arbeidsmarkt, is het noodzakelijk dat mensen zich blijven ontwikkelen. De huidige arbeidsmarkt kent echter weinig impulsen tot permanente ontwikkeling en draagt onvoldoende bij aan een leercultuur. Een Leven Lang Ontwikkelen is noodzakelijk, maar nog geen algemeen aanvaarde praktijk.

Wij, de initiatiefnemers van **Aan de slag met een Leven Lang Ontwikkelen**, werken in het hart van de arbeidsmarkt en zien dagelijks – ieder vanuit de eigen discipline – hoe de arbeidsmarkt te verbeteren valt. Vorig jaar hebben wij het manifest Iedereen aan de slag uitgebracht. Hierin pleiten we voor een forse inzet op een Leven Lang Ontwikkelen en doen we onder meer de oproep om iedereen een persoonlijk budget met ontwikkelrechten aan te bieden. Met **Aan de slag met een Leven Lang Ontwikkelen** werken we dit voorstel verder uit en gaan we een stap verder.

In **Aan de slag met een Leven Lang Ontwikkelen** laten we aan het nieuwe kabinet zien welke optie het meest kansrijk is om een Leven

Lang Ontwikkelen voor iedereen mogelijk te maken. Onafhankelijk van een contract, werkgever of overheidsregeling kunnen mensen dan de eigen regie voeren op hun loopbaan. We hebben hierbij de hulp ingeroepen van De Argumentenfabriek en tientallen deskundigen vanuit diverse ministeries, vakbonden, uwv en ons werkveld. Helder en onafhankelijk zijn voor- en tegenargumenten van verschillende oplossingsrichtingen in kaart gebracht. Met de kaarten die hieruit zijn ontstaan, kunnen stappen gezet worden om een Leven Lang Ontwikkelen te bevorderen. Daarbij wordt extra aandacht besteed aan mensen voor wie blijven leren minder vanzelfsprekend is.

Met deze concrete aanbevelingen willen wij het nieuwe kabinet helpen een Leven Lang Ontwikkelen voor iedereen toegankelijk te maken. Om van goed beleid een haalbare praktijk te maken. Om met elkaar te komen tot een toekomstbestendige arbeidsmarkt, waarbij permanente ontwikkeling voor iedereen vanzelfsprekend wordt. Wij zetten ons hier graag ten volle voor in.

Sieto de Leeuw, waarnemend voorzitter ABU
Job Cohen, voorzitter Cedris
Hans Hillen, voorzitter NRTO
Aad Koster, voorzitter OVAL

Inleiding van De Argumentenfabriek

In 2016 brachten ABU, Cedris, NRTO, OVAL en Summum.nu het statement Iedereen aan de slag uit. Om de arbeidsmarkt inclusief en toekomstbestendig te maken, pleitten zij voor maatregelen binnen drie pijlers:

1. Zekerheden loskoppelen van contractvorm.
2. Inzetten op blijvende ontwikkeling van werkenden.
3. Organiseren dat zoveel mogelijk mensen mee kunnen doen (inclusieve arbeidsmarkt).

De vijf partijen waren daarom verheugd te lezen dat nagenoeg alle politieke partijen in hun verkiezingsprogramma aandacht hebben voor een Leven Lang Ontwikkelen (punt 2.). De één pleit bijvoorbeeld voor een nationaal scholingsfonds, de ander voor een persoonlijk ontwikkelbudget.

NRTO, ABU, Cedris en OVAL (hierna te noemen: de opdrachtgevers) besloten het nieuwe kabinet te gaan helpen werk te maken van een Leven Lang Ontwikkelen. De vier hebben De Argumentenfabriek gevraagd om het nadenken over een ontwikkelstimulans te begeleiden.

Hoe ziet een praktisch haalbare ontwikkelstimulans er dan uit? Dat is de vraag die we in dit boekje beantwoorden.

We hebben het denkwerk over de vraag opgeknipt in vier denkstappen en uitgetekend op de vier kaarten die in dit boekje zijn opgenomen.

In de eerste denkstap hebben we nagedacht over de rol van de overheid bij het stimuleren van een Leven Lang Ontwikkelen. Wat zijn de argumenten voor en tegen publieke investeringen in een Leven Lang Ontwikkelen?

In de tweede denkstap hebben we het vertrekpunt in kaart gebracht. Wat weten we over een Leven Lang Ontwikkelen? Wie doet het, hoe wordt het betaald, wat is het rendement en welk type scholing wordt er nu vooral gevolgd? Hiermee hebben we de basis gelegd voor het nadenken over concrete beleidsmaatregelen.

In de derde denkstap zijn de opties verkend om een Leven Lang Ontwikkelen concreet te maken. Voor wie is het? Hoe betalen we het? Hoe organiseren we het? Bij elk van dit soort kernkeuzes is nagedacht over de voor- en de nadelen. Het resultaat van dit denkproces is het basisvoorstel aan het kabinet: de Periodieke Arbeidsmarktscan (PAS), loopbaanwinkels en een ontwikkelrekening voor iedereen. Hoewel we geprobeerd hebben dit voorstel zoveel mogelijk te optimaliseren, zijn nadelen nooit helemaal weg te nemen. We hebben daarom in denkstap vier alle voor én tegenargumenten bij het basisvoorstel op een rij gezet.

De opdrachtgevers zijn betrokken marktpartijen en hebben in meerdere denksessies deze denkstappen doorlopen. Maar dat konden – en wilden – ze niet alleen doen. Ze hebben daarom

voor elke stap externe experts, van binnen en van buiten de overheid, ingeschakeld om kritisch over de vragen mee te denken.

Het resultaat is een consistent voorstel aan het kabinet dat bestaat uit een aantal onderdelen. Een periodieke arbeidsmarktscan (PAS) brengt voor alle mensen, ongeacht of ze werken of niet, hun positie op de arbeidsmarkt in kaart. Deze arbeidsmarktscan wordt uitgevoerd in een 'loopbaanwinkel'. Hier krijgen mensen tips over hoe ze hun positie op de arbeidsmarkt kunnen verbeteren. Deelname aan deze scan wordt net zo stevig gestimuleerd als het Rijksvaccinatieprogramma (het laten inenten van je kind). Dit draagt bij aan de cultuuromslag die nodig is om te komen tot een norm: natuurlijk ontwikkelen we ons een leven lang! Het voorstel voorziet erin dat voor iedereen, drie jaar na het initieel onderwijs, een persoonlijke ontwikkelrekening wordt geopend. Hierop kunnen mensen fiscaal voordelig sparen. Daarnaast kunnen werkgevers, sociale partners en de overheid geld of europunten hierop storten. Er is extra aandacht voor mensen met maximaal een mbo-diploma. De overheid ondersteunt hen met een storting van 5.000 europunten. Deze worden omgezet in euro's als ze daadwerkelijk besteed worden. Hiermee dekt het voorstel de belangrijkste groepen af die volgens experts op dit moment een extra ontwikkelbudget goed kunnen gebruiken om steviger te staan op de arbeidsmarkt. De vorm die gekozen is, zorgt er voor dat in hetzelfde systeem in de toekomst

ook andere groepen in aanmerking kunnen komen voor de ondersteuning van de overheid. Mensen kunnen hun ontwikkelbudget gebruiken voor opleidingen, trainingen en coaching van gecertificeerde aanbieders. Hierdoor is kwaliteit gewaarborgd.

De onderdelen van het voorstel horen bij elkaar. De PAS geeft inzicht, de loopbaanwinkel advies, en de rekening de middelen om hier opvolging aan te geven. Deze totaalbenadering kan de cultuuromslag naar een Leven Lang Ontwikkelen versterken.

Tijdens de denksessies bleek geregeld dat niet alleen de opdrachtgevers maar ook andere gesprekspartners enthousiast zijn over dit voorstel. Maar ook dat er meer nodig is. De instituties op de arbeidsmarkt moeten bijdragen aan permanente ontwikkeling. En er moet worden ingezet op bewustwording. Dit kaartenboek is geen sluitstuk, maar een krachtig begin. Het voorstel biedt het nieuwe kabinet de mogelijkheid de grote eerste stap te zetten. Het doel? Bij de volgende verkiezingen praten we niet meer over een Leven Lang Ontwikkelen, maar doen we het al.

Wij danken alle denktankleden en kritische meedenkers voor hun denkwerk.

Jenny Kossen

Ingrid Doude van Troostwijk

Frank Kalshoven

Argumenteren over investeren in Leven Lang Ontwikkelen

In deze eerste denkstap hebben we nagedacht over de rol van de overheid. De opdrachtgevers zijn overtuigd van het belang van een Leven Lang Ontwikkelen en willen hier graag mede invulling aan geven. Maar geldt dit ook voor de overheid? Wat zijn eigenlijk de argumenten voor en tegen een investering vanuit de overheid in een Leven Lang Ontwikkelen?

Op de kaart op pagina's 6 en 7 staan de belangrijkste argumenten samengevat.

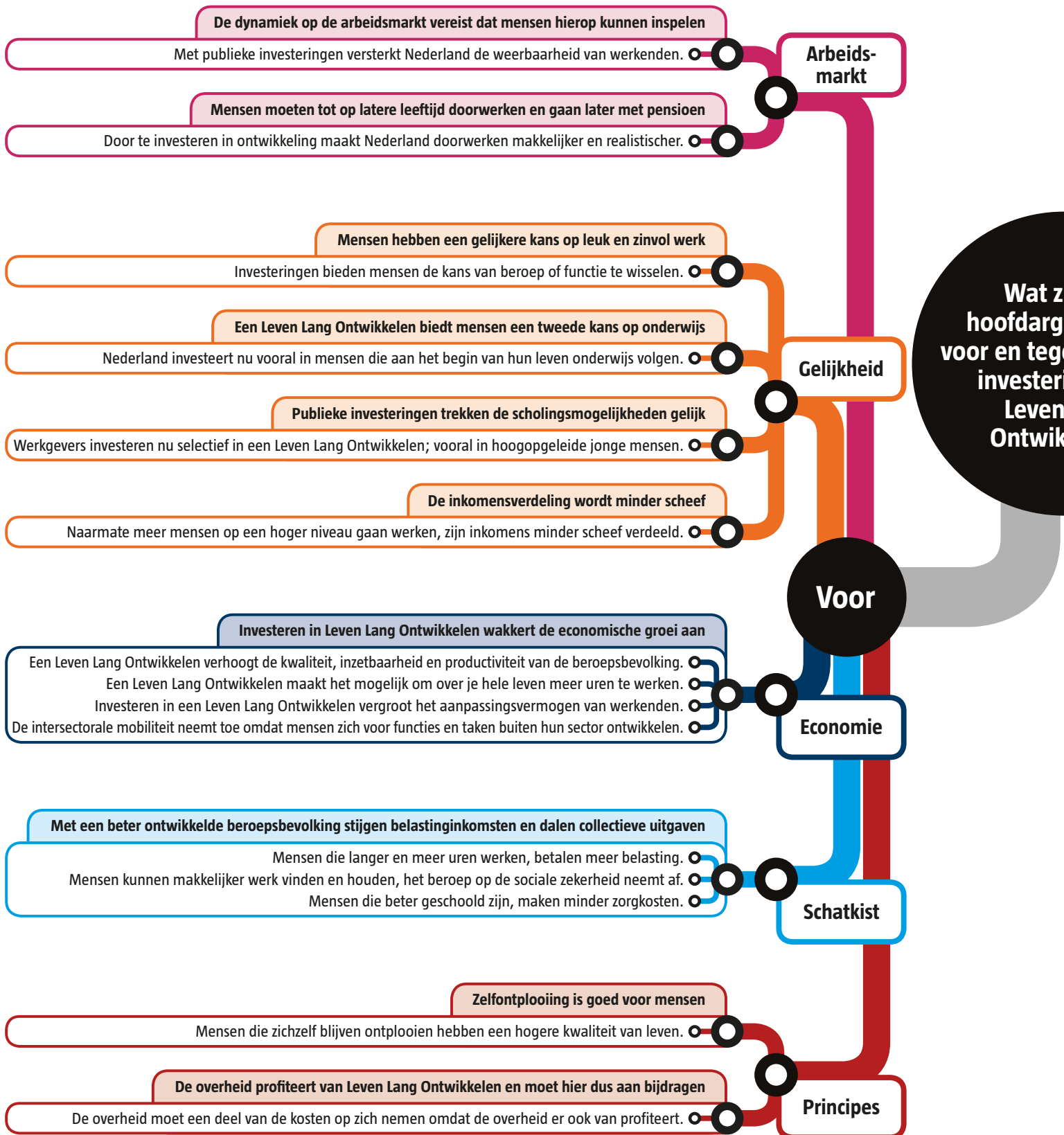
Argumenten om het wel te doen? De arbeidsmarkt is voortdurend in ontwikkeling. Banen verdwijnen en er komen nieuwe banen bij. En banen die blijven, veranderen. Om ervoor te zorgen dat mensen zich flexibel kunnen aanpassen aan deze veranderende vraag, is ontwikkeling noodzakelijk. Door de verhoogde pensioenleeftijd neemt de noodzaak tot een Leven Lang Ontwikkelen alleen nog maar meer toe.

Ook gelijkheid is een argument voor publieke investering. De kans op scholing, (leuk) werk en inkomen wordt er namelijk gelijk van. Van de publieke bekostiging van het initieel onderwijs plukken nu vooral de hoger opgeleiden

de vruchten. De overheid investeert namelijk tienduizenden euro's meer in een 'master' dan in een timmerman. Dit is een argument om de investering tijdens het werkende leven gelijk te trekken door vooral te investeren in de mensen die nog scholingsgeld 'tegoed' hebben.

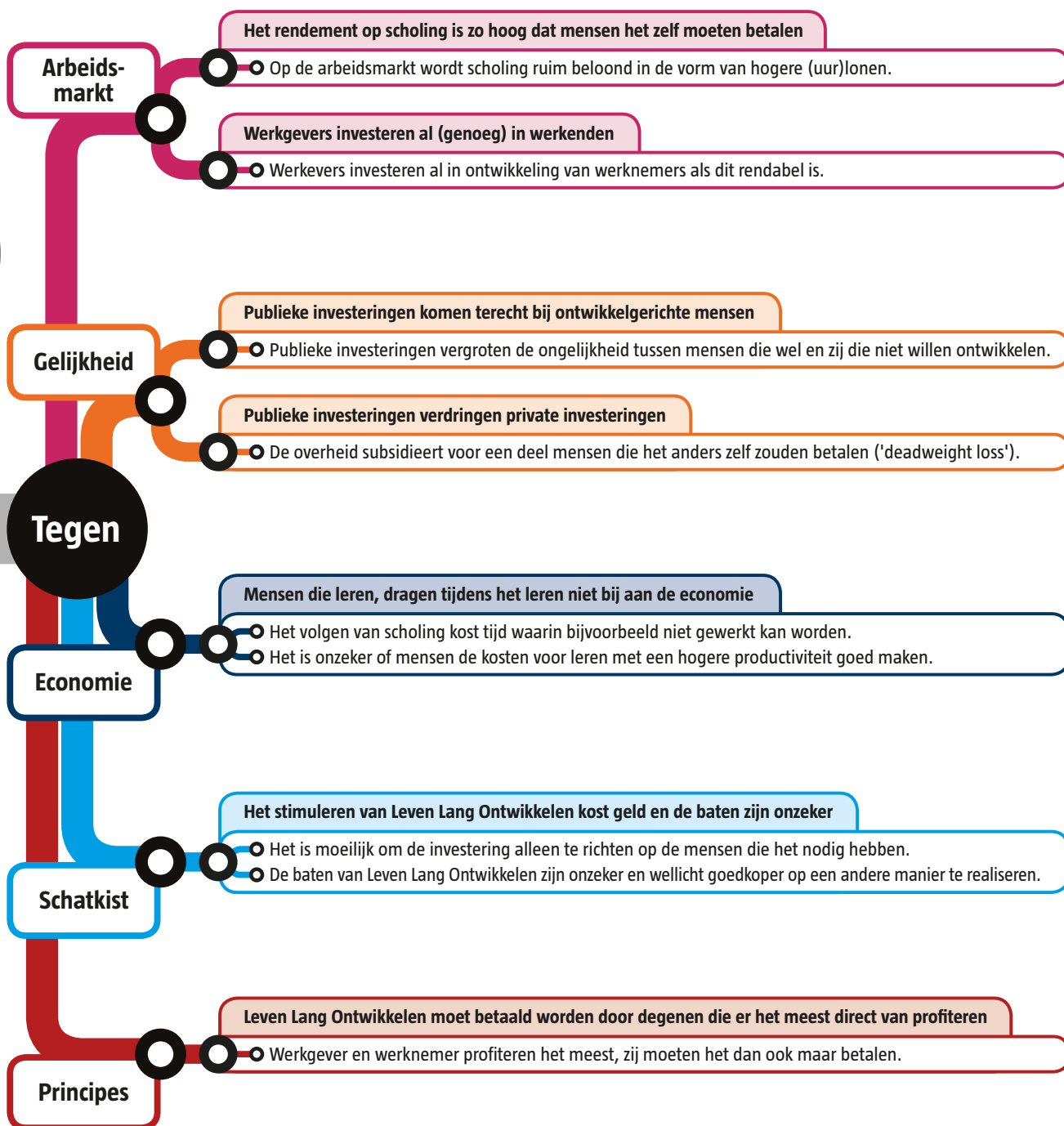
Argumenten om het niet te doen? Het is lastig een publieke investering zo te richten dat het alleen de mensen bereikt die het echt nodig hebben. Bovendien kan een publieke investering die van een individu of de werkgever verdringen. De baten zijn onzeker en wellicht op een andere manier goedkoper te realiseren.

Als de opdrachtgevers de argumenten tegen elkaar afwegen, zijn ze stevig overtuigd van een belangrijke rol voor de overheid. Ze staan hierin niet alleen. De overheid stimuleert immers al ontwikkeling, bijvoorbeeld met de scholingsaftrek voor burgers en de UWV-scholingsvouchers. Op de Trends- en feitenkaart op pagina's 10 en 11 hebben we samengevat wat we weten over een Leven Lang Ontwikkelen. Wie doet dat nu eigenlijk? Wat is het rendement ervan? Wie betaalt ervoor?



ringen in Leven Lang Ontwikkelen

zijn de
umenten
en publieke
ingen in
Lang
kelen?



Uitgangssituatie postinitiële scholing

Op deze kaart staan trends en feiten die relevant zijn voor het uitdenken van een ontwikkelstimulans. Het gaat op deze kaart om trends en feiten rond postinitieel onderwijs. Hiermee bedoelen we onderwijs dat iemand volgt na zijn eerste, oorspronkelijke onderwijsloopbaan in het voltijdsonderwijs, dus na het betreden van de arbeidsmarkt. Dit betreft alle cursussen, deel- en voltijdopleidingen indien in de periode daarvoor de onderwijsloopbaan voor minimaal drie jaar onderbroken is geweest.

Mensen leren natuurlijk niet alleen tijdens formele scholing. Het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) heeft onderzocht dat maar liefst negentig procent van het leren op de werkplek gebeurt (informeel leren). We laten dit op deze kaart buiten beschouwing. Niet omdat het niet belangrijk is, maar omdat het stimuleren van informeel leren een heel andere aanpak vereist. Het is belangrijk hierbij te bedenken dat mensen die formeel leren, ook informeel meer leren. Dus door formele

ontwikkeling te bevorderen, neemt ook de informele ontwikkeling toe.

De trends en feiten op de kaart op pagina's 10 en 11 dwingen tot de conclusie dat postinitiële scholing zich concentreert bij jonge, hoogopgeleide mensen met een vaste baan. Omdat werkgevers de belangrijkste betalende partijen van deze scholing zijn, is de scholing veelal functiegerelateerd. Scholing kan rendement opleveren voor het individu (betere functie, betere baankans), voor de werkgever (hogere productiviteit, meer kwaliteit) en voor de samenleving (minder beroep op uitkeringen en andere publieke voorzieningen). Juist in groepen die kwetsbaar zijn op de arbeidsmarkt – zoals lager opgeleiden, mensen met een flexcontract en ouderen – investeren werkgevers minder.

Als dit de huidige situatie rond postinitiële scholing weergeeft, wat kunnen we dan bedenken om de situatie te verbeteren?



Leven Lang Ontwikkelen

Waarom is postnitiële
scholing en ontwikkeling
relevant bij
de transitie van een
werkgever naar een
stimulans?

Betalers

Werkgevers zijn veelal de betalers van scholing en ontwikkeling

- 86 procent van de scholing van werknemers wordt door werkgevers betaald.
- De transitievergoeding kan door werknemers ingezet worden voor ontwikkeling en scholing.

De overheid betaalt mee aan postnitiële onderwijs

- De belastingbetaler betaalt mee aan investeringen in postnitiële onderwijs.

Investeringen in postnitiële scholing stijgen

- In de oudere werknemers van nu wordt meer geïnvesteerd dan in de voorgaande generaties, maar minder dan in jongere werknemers.

Informatie

Mensen kennen de mogelijkheden voor (bij)scholing of ontwikkeling onvoldoende

- Mensen zijn niet altijd op de hoogte van de beschikbare financiële regelingen rond scholing en ontwikkeling.
- 20 procent van de werknemers weet niet wat er in hun CAO staat als het gaat om scholing en ontwikkeling.
- Het scholings- en ontwikkelingsaanbod is niet voor iedereen te vinden of wordt onoverzichtelijk aangeboden.
- Mensen weten soms niet waarin ze zich willen of moeten scholen of ontwikkelen.

Mensen kunnen beperkt (vrijblijvend) advies krijgen over scholing en ontwikkeling

- Leerwerkloketten geven advies over leren en werken aan werkzoekenden, werknemers en werkgevers.
- Loopbaancoaches en outplacementadviseurs geven advies over loopbaan en passende scholing.
- Sommige O&O-fondsen hebben scholingsadviseurs voor werkgevers en werknemers.

(Bij)scholing en ontwikkeling heeft een individueel en maatschappelijk rendement

- De werkgever en/of de werknemer profiteren van scholing en ontwikkeling van de werknemer.
- De maatschappij profiteert van scholing via onder meer minder uitkeringen en hogere belastingopbrengsten.
- Mensen geven aan baat te hebben bij scholing, zowel in hun werk (60 procent) als baankans (10 procent).

Het rendement van ontwikkeling is soms laag of moeilijk te meten

- Het rendement op ontwikkeling voor ouderen is relatief laag door de korte terugverdientijd.
- Het feitelijke rendement is moeilijk te meten op individueel, werkgevers- en maatschappelijk niveau.

Rendement

Basisvoorstel ‘PAS en ontwikkelrekening’

Kan het beter? Bij het uitdenken van de ontwikkelstimulans hebben we eerst ‘knoppen’ geïnterpreteerd waar de overheid aan kan draaien. Voorbeelden hiervan zijn: Voor wie is de ontwikkelstimulans? Wat zijn mogelijkheden om mensen te prikkelen zich daadwerkelijk te ontwikkelen? En waar vindt deze formele ontwikkeling plaats? Hoeveel geld wil de overheid investeren? Vervolgens hebben we hier consistente voorstellen uit gehaald en deze beargumenteerd. Met als belangrijkste resultaat: een periodieke arbeidsmarktscan, loopbaanwinkels en een ontwikkelrekening voor iedereen. De kern van het voorstel staat op pagina's 14 en 15 samengevat en we lichten het hieronder toe.

Elke vijf jaar valt 'ie bij iedereen op de deurmat: de oproep voor de periodieke arbeidsmarktscan (PAS). Vergelijk het met de oproep voor de inenting van je kind vanuit het Rijksvaccinatieprogramma. Het is voor iedereen (ongeacht of iemand werkt of niet), het wordt door de overheid betaald en het individu profiteert ervan. Bij de arbeidsmarktscan wordt de persoonlijke (duurzame) inzetbaarheid van mensen in kaart gebracht. Ze krijgen inzicht in de ontwikkelingen op de (regionale) arbeidsmarkt, hun vak of beroep, hun competenties, kennis en persoonlijke arbeidsmarktfitheid. En vervolgens tips over hoe ze hun positie kunnen verbeteren met suggesties voor training, opleiding of coaching.

Of een advies voor het laten verzilveren van iemands Eerder Verworven Competenties (EVC).

Voor de PAS kunnen werkenden en werkzoekenden terecht bij ‘loopbaanwinkels’. Na de arbeidsmarktscan krijgen zij hier praktische tips op welke wijze zij hun arbeidsmarktpositie kunnen verbeteren. Deze loopbaanwinkels worden na aanbesteding publiek en/of privaat uitgevoerd.

In plaats van het gele boekje (vaccinaties) krijgen mensen een (digitaal) PASpoort. Hierin staat hun arbeidsmarktpositie weergegeven. Dit PASpoort is in eerste instantie bedoeld voor eigen gebruik, maar er kan ook naar gevraagd worden door een (nieuwe) werkgever of een uitkeringsinstantie. De PAS en de uitkomsten hiervan worden een blijvend onderwerp van gesprek. Dit helpt bij het realiseren van een cultuur waarin ontwikkelen voor iedereen gewoon wordt.

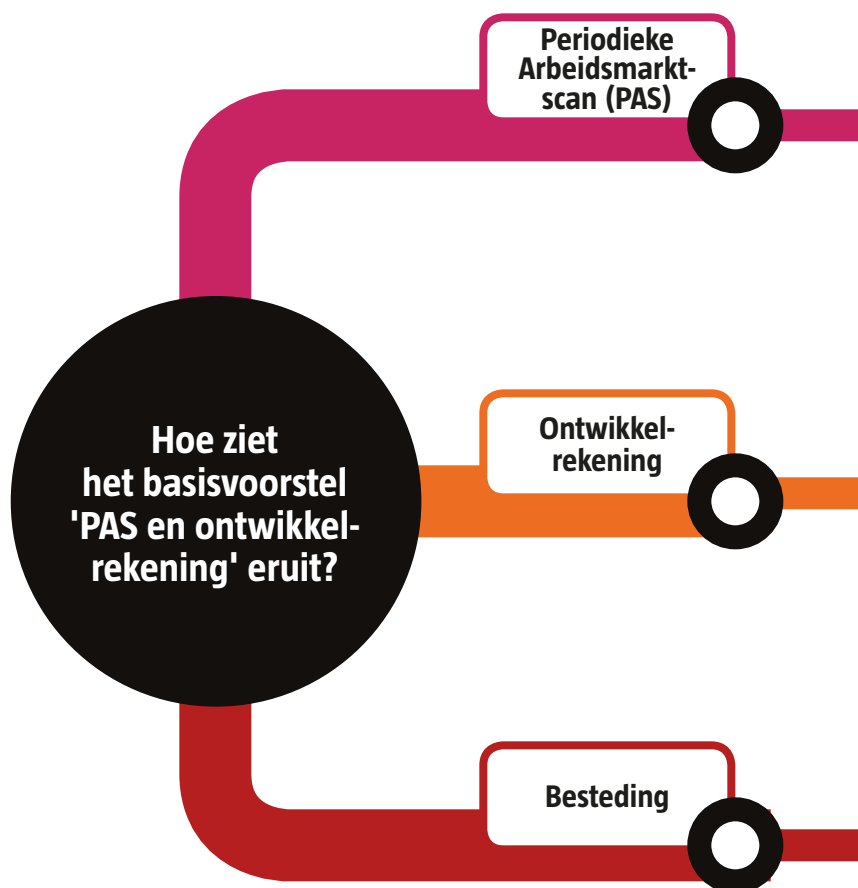
Drie jaar nadat mensen het initieel onderwijs hebben verlaten, wordt voor hen een persoonlijke ontwikkelrekening geopend. Op deze rekening kunnen mensen zelf fiscaal voordelig sparen. Daarnaast kunnen werkgevers, sociale partners en de overheid geld of europunten storten. De overheid stort bij het openen van de rekening 5.000 europunten op de rekening van mensen met maximaal een mbo-diploma. Als deze mensen zich daadwerkelijk gaan ontwikkelen en hiervoor moeten betalen, worden deze

punten omgezet in euro's. Op deze manier hoeft de overheid pas te betalen als er daadwerkelijk ontwikkeld wordt en kan ze de publieke investering over meerdere jaren uitsmeren. In het voorstel is gekozen voor de groep met maximaal een mbo-diploma omdat hiermee de publieke bijdrage wordt gericht op de mensen die steun kunnen gebruiken om hun arbeidsmarktpositie te verbeteren. Dit zijn in beginsel ook de mensen die minder hebben geprofiteerd van het door de overheid gefinancierd initieel onderwijs. In de toekomst kunnen er desgewenst andere groepen worden toegevoegd.

De verantwoordelijkheid voor zowel de PAS als de ontwikkelrekening ligt bij de mensen zelf. Iedereen beheert zijn eigen rekening. Mensen kunnen het geld gebruiken voor opleidingen, training, coaching en EVC van gecertificeerde aanbieders. Hierdoor is kwaliteit gewaarborgd. Alleen met een overheidserkenning of een keurmerk komt het rekeningnummer van een aanbieder op de lijst. De bank mag alleen geld overmaken naar rekeningnummers die op deze lijst staan. Het ontwikkelbudget dekt alleen de kale scholingskosten. Met kale scholingskosten bedoelen we alléén de kosten voor de opleiding zelf, niet voor bijvoorbeeld vervanging op het werk tijdens de uren dat iemand afwezig is om de opleiding te volgen.

Dit basisvoorstel is weloverwogen. We hebben keuzes voortdurend beargumenteerd en hierna het basisvoorstel verbeterd. Nadelen zijn nooit helemaal weg te nemen. Op de kaart op pagina's 18 en 19 staan de argumenten voor en tegen dit basisvoorstel.

Informatiekaart basisvoorstel



‘PAS en ontwikkelrekening’

Alle mensen hebben recht op een periodieke arbeidsmarktscan en persoonlijk advies

- Alle mensen krijgen – na het afronden van initieel onderwijs – elke vijf jaar een oproep voor een periodieke arbeidsmarktscan bij een loopbaanwinkel.
- Tijdens de PAS wordt de persoonlijke positie op de arbeidsmarkt in beeld gebracht.
- Mensen krijgen individueel advies over te volgen scholing en/of ontwikkeling.
- Deelname is formeel niet verplicht, maar wordt stevig gestimuleerd (zoals bij het Rijksvaccinatieprogramma).
- Loopbaanwinkels worden na aanbesteding privaat en/of publiek uitgevoerd.

Alle mensen hebben een persoonlijke ontwikkelrekening

- Alle mensen hebben een eigen, persoonlijke ontwikkelrekening, ongeacht of ze werken of niet.
- Mensen kunnen op deze ontwikkelrekening fiscaal gefaciliteerd sparen.
- De ontwikkelrekening kan worden gevuld door het individu, de werkgever, sociale partners en de overheid.
- Het Rijk stort voor mensen met maximaal een mbo-diploma drie jaar na het initieel onderwijs 5.000 punten op hun ontwikkelrekening.
- Punten op de ontwikkelrekening worden omgezet in geld als de gebruiker het ontwikkelbudget besteedt.
- Bestaande (overheids)regelingen kunnen worden gekoppeld aan de ontwikkelrekening.

Mensen bepalen zelf bij welke gecertificeerde aanbieders zij het geld besteden

- Mensen mogen zelf beslissen over de besteding van het geld dat op hun ontwikkelrekening staat.
- Het ontwikkelbudget mag alleen worden besteed bij gecertificeerde aanbieders.
- Het ontwikkelbudget mag uitgegeven worden aan scholing, loopbaanadvies en -coaching en EVC.
- De scholing of ontwikkeling hoeft niet gericht te zijn op het behalen van een diploma.
- Het ontwikkelbudget dekt alleen de kale scholings- en ontwikkelkosten en blijft altijd geldig.

Argumenteren over het basisvoorstel

Wat zijn voor Nederland de argumenten voor en tegen dit basisvoorstel? Ontwikkeling begint met kennis over iemands arbeidsmarktpositie (waarom, wat en hoe), motivatie en geld om het daadwerkelijk te kunnen doen. Dit voorstel bedient alle drie. Het biedt mensen inzicht, het geeft ze regie en de middelen om zich daadwerkelijk te ontwikkelen. En het biedt iets extra's voor mensen met maximaal een mbo-diploma. Het voorstel is relatief makkelijk uit te voeren en maakt een einde aan het versnipperde ontwikkelbeleid. Regelingen van het Rijk, van sociale partners, van werkgevers kunnen eenvoudig in dit basisvoorstel gecombineerd worden. Kortom, door dit voorstel ontstaat een infrastructuur voor een Leven Lang Ontwikkelen.

Nadelen zijn er ook. Zo wordt het geld niet per se besteed aan die mensen die extra steun nodig hebben. Er zullen mensen zijn met een mbo-diploma die de 5.000 punten makkelijk kunnen missen en toch inzetbaar blijven. Maar ook zijn er hbo-ers of wo-ers die het hard nodig hebben, bijvoorbeeld omdat de banen in een sector ook op hbo+ niveau verdwijnen.

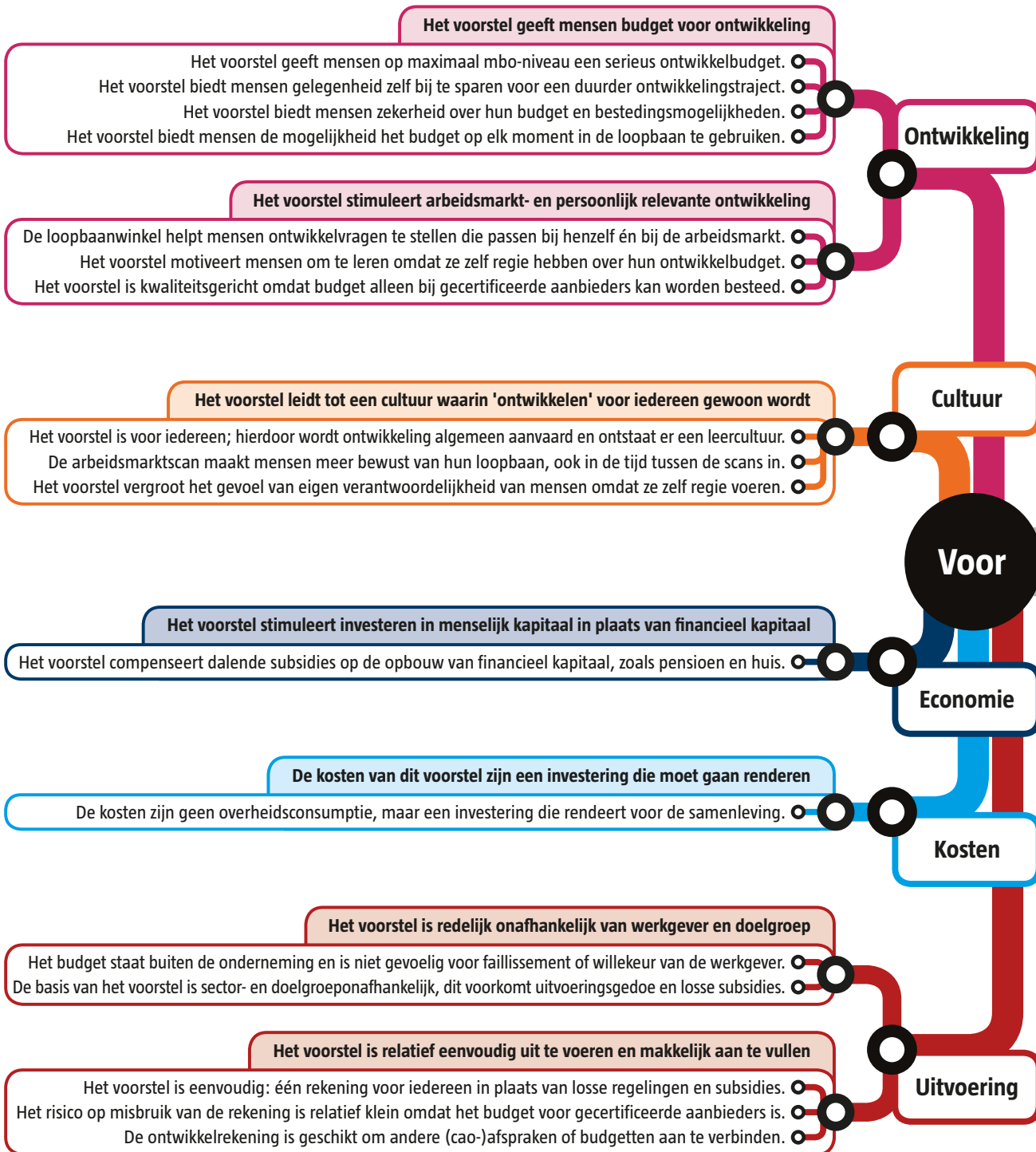
Variant op het basisvoorstel

Om aan de nadelen tegemoet te komen hebben we in het project ook een alternatief verkend. Wat als we de punten niet aan alle mensen

met maximaal een mbo-diploma geven, maar toekenning laten afhangen van de uitslag van de arbeidsmarktscan? Dat zorgt ervoor dat we het geld echt besteden als het voor ontwikkeling noodzakelijk is. Bovendien prikkelt het mensen om daadwerkelijk aan de PAS deel te nemen. Je kunt er immers ontwikkelbudget aan overhouden. Hier staat tegenover dat complexiteit toeneemt. Toekenning van de 5.000 europunten hangt dan af van de uitkomst van de PAS en dat verandert het karakter van het gesprek. In plaats van objectieve informatie over de arbeidsmarktpositie wordt de Loopbaanwinkel voor mensen een plek om zich kwetsbaarder voor te doen dan ze zijn. De uitvoeringskosten zullen hoger zijn, en het risico bestaat dat de toekenning van ontwikkelbudgetten willekeurig wordt. Er komen mensen in vergelijkbare situaties waarbij de ene wel de europunten krijgt en de ander niet. Ten slotte is private uitvoering van de loopbaanwinkels niet mogelijk als de loopbaanwinkels beschikkingsmacht krijgen over publiek geld.

Reden genoeg voor de opdrachtgevers om niet de variant maar het uitgewerkte basisvoorstel op deze kaart te omarmen.

Op de Argumentenkaart op pagina's 18 en 19 staan alle argumenten voor en tegen het basisvoorstel.



Wat zijn argumenten tegen het basisvoorstel 'PAS en o' rekenen

'PAS en ontwikkelrekening'

zijn de
en voor en
asisvoorstel
ontwikkel-
ing'?

