

Interview met Isabel Coenen

Gedreven beleidsadviseur bij de FNV die voorwaarden wil scheppen waardoor mensen zich kunnen ontwikkelen om de dingen te doen die bij ze passen en waar ze gelukkig van worden.

■ Bernadette Kruijver

B.A. Kruijver MSc is werkzaam als toetsdeskundige bij de afdeling Centrale Toetsen en Examens van Stichting Cito in Arnhem en is lid van de redactie EXAMENS. E-mail: Bernadette.kruijver@cito.nl

■ Harry Molkenboer

Ing. H.F.A.M. Molkenboer MEd is master toetsdeskundige en eigenaar van Bureau voor toetsen & Beoordelen en is lid van de redactie van Examens. E-mail: harry.molkenboer@toetsen-beoordelen.nl

Een afgeronde opleiding in het formele onderwijs geeft een startkwalificatie voor een vervolgopleiding of een beroep en laat zien op welk niveau en met welke kennis of kunde iemand bekwaam is. Maar wie kent de ondernemer niet die zonder enige vorm van formele startbekwaamheid toch succesvol is geworden? ‘Van het concert des levens krijgt niemand het program’. De arbeidsmarkt blijft zich voortdurend veranderen. Beroepen verdwijnen en nieuwe beroepen ontstaan. Om goed inzetbaar te blijven op de arbeidsmarkt is het belangrijk dat mensen zich blijven ontwikkelen. Dat vergt bekwaamheden en competenties die steeds meer beroepsoverstijgend zijn, maar betreft ook erkenning van bekwaamheden die buiten de formele opleidingswegen zijn behaald.

Bernadette Kruijver en Harry Molkenboer spraken Isabel Coenen op 23 september 2021 online en vroegen aan iemand die na twee masters en een doctoraal nog lang niet uitontwikkeld is en elke dag verder leert in haar werk, hoe ze aankijkt tegen een Leven lang ontwikkelen van zichzelf en anderen.

Wie bent u en waar bent u werkzaam?

“Ik ben 22 jaar geleden bij de FNV begonnen met het ontwikkelen van vakbondswerk voor gepensioneerden en vutters. Het is mijn passie



om te proberen de voorwaarden te scheppen waardoor mensen in hun kracht kunnen komen. Luisteren naar wat mensen daarvoor nodig hebben om vervolgens met die onderwerpen aan de slag te gaan.

De FNV komt op voor de belangen van haar leden op het gebied van werk en inkomen. Die leden zijn niet alleen mensen die werken, maar ook mensen die werk zoeken, een uitkering hebben of met pensioen zijn. Om je positie op de arbeidsmarkt te behouden en te verbeteren wordt het steeds belangrijker dat mensen zich een leven lang kunnen en willen ontwikkelen. Daarnaast vinden we het belangrijk dat studenten worden opgeleid voor een duurzame plek op de arbeidsmarkt en dat ze in hun opleiding skills meekrijgen waarmee ze zich een leven lang kunnen blijven ontwikkelen. Daarom en daarvoor zitten we aan tafel in allerlei gremia binnen het onderwijs. Na je opleiding moet je aan de bak komen, maar je moet ook voldoende bagage hebben meegekregen om je al werkend te kunnen blijven ontwikkelen.

Maar we richten ons vooral op mensen die al aan het werk zijn. We proberen in de cao's goede afspraken te maken over scholing en ontwikkeling en het recht op onafhankelijk advies. Denk bijvoorbeeld aan het beschikbaar stellen van vouchers zodat mensen zelf kunnen kiezen welke ontwikkeling ze nodig hebben. We geven, via FNV loopbaanservice, persoonlijk en onafhankelijk advies over ontwikkeling, bijvoorbeeld over hoe je van werk naar werk kunt komen en over zij-instroomtrajecten.

Een aantal groepen is kwetsbaar en heeft extra aandacht nodig. Met name mensen die nog weinig hebben deelgenomen aan scholing en ontwikkeling, oudere werknemers en mensen met flexcontracten. Vaak worden ze door werkgevers minder goed gefaciliteerd. Daarnaast speelt er soms ook een mate van scholingsangst. Hiervoor zetten wij ons als vakbond in."

Wat is uw functie en hoelang vervult u deze al?

"Ik werk nu 10 jaar voor de FNV op het beleids-terrein Arbeidsmarkt & Onderwijs. Momenteel ben ik Beleidsadviseur Arbeidsmarkt & Onderwijs met als belangrijkste aandachtsgebied een Leven lang ontwikkelen en beroeps-onderwijs. Mijn werk is sector overstijgend en richt zich enerzijds op de landelijke lobby. Om dit goed te kunnen doen, haal ik input op van kaderleden en bestuurders die de dagelijkse praktijk van de werkvloer goed kennen. Anderzijds probeer ik wat ik binnenhaal te vertalen in concrete acties en bestuurders hierbij te ondersteunen.

De focus ligt op het mbo omdat we daar de meeste invloed kunnen uitoefenen, onder andere via onze deelname in de SBB (Stichting Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven). Mbo-studenten lopen veelal stage of vervullen een leerwerkplek, waarbij ze de status hebben van werknemer. Ze staan dus al in de arbeidsmarkt. We adviseren over hoe stage- en leerwerkplekken eruit zouden moeten zien en over welke kwalificaties belangrijk zijn.

Ook voor werkenden speelt het mbo een steeds belangrijkere rol. De BBL-route (zie kader) maakt de combinatie van leren en werken mogelijk. Ook worden steeds meer producten aangeboden vanuit het mbo om delen van een opleiding te volgen en met een mbo-certificaat af te ronden. Bij onze input en het adviseren werken we altijd vanuit het perspectief van de werkenden en werkzoekenden, zodat deze zich kunnen ontwikkelen om duurzaam aan het werk te komen en blijven."

BBL staat voor een Beroeps Begeleidende Leerweg en een BOL-opleiding kent een Beroeps Opleidende Leerweg. Het belangrijkste verschil zit in het feit dat de student in een BBL-traject een arbeids-overeenkomst heeft met een werkgever

en daarnaast vaak een dag in de week les volgt bij bijvoorbeeld een ROC of AOC. Een student in een BOL-traject heeft de juridische status van student en loopt tijdens zijn opleiding één of meer stages bij een bedrijf of organisatie. Hierdoor heeft een BOL-student recht op studiefinanciering en een BBL-student niet.

Naar: <https://www.mboostart.nl/bol-bbl/>

Hoe definieert u 'Een Leven lang ontwikkelen' en is dit door de tijd heen veranderd?

"Soms wordt een Leven lang ontwikkelen geassocieerd met cursussen en trainingen, maar voor mij is het breder. Ik leer bijvoorbeeld nog elke dag in mijn werk. Door het samenwerken met collega's, door nieuwe uitdagingen aan te gaan.

Een Leven lang ontwikkelen gaat om nadenken over wat je kunt en wat je wilt en hiertoe stappen zetten om dat te realiseren. Onder een Leven lang ontwikkelen versta ik bijvoorbeeld loopbaanadvies, maar ook nieuwe dingen kunnen uitproberen op je werkplek. De bewustwording dat er ook op de werkplek heel veel geleerd kan worden, komt steeds beter op gang. Nu komt er ook meer belangstelling om het geleerde op de werkplek te formaliseren, te valideren en te certificeren bijvoorbeeld door middel van EVC-trajecten of met skills-paspoorten. Als je ervaring zichtbaar kunt maken, geeft dit extra baggage als je van baan moet of wilt veranderen. Formele diploma's zijn en blijven belangrijk, maar het valideren van skills en vaardigheden die je hebt opgedaan tijdens je werk, maar ook in een taak of rol binnen een vereniging, een fanclub of vrijwilligerswerk is ook heel waardevol. Het zou mooi zijn als we mensen kunnen ondersteunen om deze vaardigheden zichtbaar te maken. Want juist binnen bijvoorbeeld productiewerk weet de werkgever niet wat de



Formele diploma's zijn en blijven belangrijk, maar het valideren van skills en vaardigheden is ook heel waardevol

medewerker allemaal kan en wellicht meer in zijn of haar mars heeft."

Hoe ziet u de noodzaak voor mensen om zich een leven lang te blijven ontwikkelen? En waarom?

"Zoals ik eerder aangaf, wordt het steeds belangrijker om je een leven lang te blijven ontwikkelen om meer weerbaar en sterker te staan op de arbeidsmarkt. Het is daarbij van belang dat je dingen kunt doen die bij je passen, die aansluiten bij wat je kunt en wat je wilt. Er zijn natuurlijk functies die weinig veranderen, maar je bent wel heel kwetsbaar als het bedrijf waar je werkt failliet gaat of naar het buitenland wordt verplaatst. Als je dan niet weerbaar bent, loop je meer kans om werkloos te worden en te blijven. Daarom

moet eenieder en op elke werkplek gefaciliteerd worden om over zijn werk en loopbaan na te denken en zich van daaruit te ontwikkelen.

Scholing en ontwikkeling werkt alleen als de arbeidsverhoudingen in een organisatie op orde zijn. Een voorwaarde om je te kunnen ontwikkelen is een veilige en zekere werkplek en een werkgever die medewerkers kansen biedt of ondersteunt. In een heleboel sectoren ontbreekt het hier aan. Denk bijvoorbeeld aan de flexbanen aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Hier is vaak geen basis voor een Leven lang ontwikkelen.



Mijn uitdaging is dat de werkende en de werkzoekende de regie heeft over zijn eigen scholing en ontwikkeling

Maar ik zie het belang van een Leven lang ontwikkelen ook voor gepensioneerden. Na het pensioen moeten mensen niet in een gat vallen. Ook dan moeten mensen dingen kunnen doen die ze zinvol vinden. De basis hiervoor kan het beste in het werkzame leven worden gelegd. Van belang is dat mensen iets kunnen doen wat bij ze past en ze vervolgens stimuleren om met deze wens aan de slag te gaan. Om mensen hierbij te ondersteunen doen we nu ervaring op met leerambassadeurs". Hier komen we later in het interview op terug.

Hoe geeft u binnen uw taken/verantwoordelijkheden invulling aan het thema 'een Leven lang ontwikkelen vanuit uw organisatie?

"Naast deelname aan diverse commissies en werkgroepen, onder andere via de Stichting van de Arbeid en de SER, en het maken van handreikingen ondersteun ik bestuurders die actief zijn in de SBB en maken we daar afspraken over de kwaliteit van stages en leerwerkplekken en kwalificaties in het mbo. Basis daarbij is wat de arbeidsmarkt aan kennis en kunde nodig heeft, zodat studenten worden opgeleid voor een duurzame plek op de arbeidsmarkt. Kwaliteit van diploma's en de achterliggende examens zijn daarbij belangrijk, al ligt dat buiten de taken van de SBB en onze directe invloedssfeer. Wel kunnen we hierover de dialoog aan gaan met de scholen. Zeker als het gaat om het deel wat tijdens stages en leerwerkplekken is geleerd. Hiermee pogen wij de waarde van formele diploma's mede te garanderen. Om de kwaliteit van EVC-trajecten te garanderen participeren we in de adviesraad EVC samen met overheid en andere sociale partners. Daarnaast verkennen we daar hoe het gebruik van EVC kan worden versterkt.

Omdat het beoordelen van vaardigheden in brede zin, we spreken over skills, naast de formele diploma's steeds belangrijker wordt, zijn we aan het verkennen hoe skills op een goede en betrouwbare manier beoordeeld kunnen worden en gevalideerd. Spanningsveld

hierbij is het evenwicht tussen betrouwbaarheid en betaalbaarheid. Als dat te formeel en bureaucratisch wordt, wordt het snel complex, te examengericht en onbetaalbaar. We moeten hierbij wellicht meer vertrouwen dan wantrouwen. In dit kader neem ik daarvoor deel aan verschillende netwerken waarin dit verder wordt verkend.”

Welke recente trends en ontwikkelingen ziet u binnen uw domein / vanuit uw werk of werkveld ten aanzien van ‘een Leven lang ontwikkelen’?

“In het verlengde van mijn antwoord op de vorige vraag, waarin we meer aandacht willen geven aan skills, wordt nu onderzoek gedaan om te komen tot één landelijke skills-taal die herkenbaar is voor de arbeidsmarkt. Ik vind dat een heel goede ontwikkeling. Dan weet iedereen waarover we het met elkaar hebben. Hier liggen dus hele nieuwe kansen. Het zou mooi zijn als we hierbij goede koppelingen mogelijk kunnen maken met EVC-trajecten, branchecertificaten en formele opleidingen.”

Welke uitdagingen ziet u binnen uw domein ten aanzien van ‘een Leven lang ontwikkelen’?

“Mijn uitdaging is dat de werkende en de werkzoekende de regie heeft over zijn of haar eigen scholing en ontwikkeling. Als FNV vinden we het belangrijk dat iedereen zeggenschap heeft en aan het stuur staat van zijn of haar eigen loopbaan. Maar dan moet je ook gefaciliteerd en ondersteund worden om dat te kunnen doen. Dit is bij ons een belangrijk thema en hier ligt een rol voor alle vakbonden. Ik maak me hier sterk voor. De werkgever en de overheid hebben beide een verantwoordelijkheid om een Leven lang ontwikkelen voor de werknemer te faciliteren. Naast dat we hier al heel lang afspraken over maken in cao's en bestuurlijk actief zijn in opleidings- en ontwikkelingsfondsen.

Een voorbeeld is de ontwikkeling van de zogenaamde FNV-koerskaart (zie kader). Met

dit instrument kunnen werknemers, onder begeleiding van een coach van de FNV, op een veilige manier met collega's in gesprek gaan over de gevolgen van technologische en maatschappelijke ontwikkelingen voor het werk, hoe je gezond en gemotiveerd door kunt werken tot je pensioen, hoe je regie kunt houden op je loopbaan et cetera.

De FNV-koerskaart kan voor werknemers de eerste stap zijn om bewust aan de slag te gaan met hun loopbaan.

Werknemers gaan aan de hand van dilemma's in ongeveer 2 uur tijd met hun collega's in gesprek. Als vakbond zorgen we voor de aanwezigheid van een onafhankelijke begeleider.

In diverse bedrijven is de interventie succesvol uitgevoerd. Tachtig procent van de deelnemers toont daarna interesse in een vervolg: ze willen weten waar ze naartoe kunnen of wat ze zouden moeten doen voor een volgende stap. De organisatie moet wel zorgdragen voor goede follow up. Betrokkenheid van directie, lijnmanagement, kaderleden en de OR is belangrijk.

Verder kunnen vakbondsleden gratis loopbaanadvies krijgen en trainingen volgen om meer grip te krijgen op hun loopbaan of bijvoorbeeld om een goed CV te maken. Een ander mooi voorbeeld om werknemers te stimuleren en ondersteunen bij scholing en ontwikkeling is de inzet van leerambassadeurs. Leerambassadeurs zijn collega's op de werkvloer die als maatje functioneren om werknemers te helpen om een stap verder te zetten als het gaat om opleiding en ontwikkeling. Een leerambassadeur helpt collega's op een natuurlijke en laagdrempelige manier. Door het voeren van gesprekken bij de koffieautomaat, in de kantine of wanneer daar behoefte aan is in een langer gesprek onder vier ogen.

Dit zijn voorbeelden van kleine succesvolle projecten, omdat we nog te vaak zien dat mensen geen gebruik maken van de mogelijkheden die de cao biedt. Het is van belang om meer mensen te bereiken. Daarvoor moeten deze projecten veel breder worden uitgerold en uitgebreid naar andere sectoren en bedrijven. Om dit te kunnen organiseren hebben we extra middelen nodig vanuit de overheid. Ook worden we daardoor meer zichtbaar op de werkvloer. Vakbonden moeten laten zien dat ze niet alleen in beeld komen bij loonsverhoging, maar ook kunnen ondersteunen op thema's als een Leven lang ontwikkelen."

Wat is volgens u het beste voorbeeld van 'een Leven lang ontwikkelen' dat u tegen bent gekomen in uw praktijk-situatie?

"Het meest recente mooiste voorbeeld van een Leven lang ontwikkelen vind ik de training digitale vaardigheden die we hebben op-

gezet in samenwerking met Google.org. In Nederland beschikken 2,5 miljoen mensen over te weinig basisvaardigheden waaronder laaggeletterden en mensen zonder digitale vaardigheden. Een groot deel van hen werkt. Deze mensen dreigen de binding met onze maatschappij te verliezen. Bijvoorbeeld bij het verlies van werk omdat het UWV alles digitaal verwerkt, bij het vinden van nieuw werk, bij een aanvraag van huursubsidie of het maken van een afspraak in het ziekenhuis et cetera. Wij zien deze signalen bijna wekelijks in ons werk. Speciaal voor deze groep mensen hebben we een training aangeboden op het gebied van digitale basisvaardigheden. De coronapandemie zorgde voor wat vertraging, omdat voor deze doelgroep de training echt fysiek moest worden gegeven. Inmiddels hebben we ongeveer honderd mensen kunnen trainen en we zijn heel blij met de enorm positieve reacties. De training geeft mensen zelfvertrouwen, omdat ze niet meer afhankelijk zijn van anderen om een treinkaartje te kopen of een vakantie te boeken. Daarnaast hebben ze de smaak te pakken gekregen en willen ze graag meer gaan leren. De universiteit Utrecht heeft onderzoek naar de effecten gedaan (Iacono en anderen, 2021)

Hoe geeft uzelf invulling aan 'een Leven lang ontwikkelen'?

"Ik probeer regelmatig even stil te staan bij de vraag hoe ik in mijn werk zit. Heb ik het nog naar mijn zin? Voel ik me happy en word ik nog uitgedaagd? 22 jaar geleden ben ik overstapt naar mijn huidige werkgever omdat de beantwoording van die vraag bij mijn vorige werkgever niet meer positief uitviel. Ik merkte dat ik niet meer verder kwam. Toen heb ik de stap genomen om verder te zoeken. Hier leer ik nog elke dag."

Wat zijn uw drijfveren om uzelf een leven lang te blijven ontwikkelen?

"Ik heb geen drijfveer om te blijven ontwikkelen, maar ik heb wel een drijfveer om werk te doen wat ik zinvol vind en om werk te



Voel ik me happy en word ik nog uitgedaagd?

doen waar ik me happy bij voel. Voor mij is dat werk waar ik me kan blijven ontwikkelen. Het is dus meer andersom. Ik houd ervan om steeds nieuwe dingen te doen en dan blijf je je vanzelf ontwikkelen.”

Welke tip zou u de lezer mee willen geven?

“Een Leven lang ontwikkelen gaat verder dan het volgen van trainingen en cursussen en het behalen van formele diploma's. Het gaat over aan het stuur zitten van je eigen loopbaan. Daar kunnen formele diploma's bij helpen, maar ook bewijzen van informele ervaring uit het dagelijks leven. Training geven op het voetbalveld, mantelzorgen, het draagt allemaal bij aan je ontwikkeling. Het zou mooi zijn als er meer mogelijkheden zouden komen om dit te laten valideren.

Probeer ook altijd open te staan voor nieuwe ontwikkelingen. Stel jezelf regelmatig de vraag of je nog wel goed in je vel zit. Of je nog op de juiste plek zit en of je je goed kunt ontplooiën in je werk. Pas als aan die voorwaarden is voldaan, kun je je werk goed blijven doen.

Dus past wat je doet echt bij jezelf? Vind uit wat dat is en blijf daarvoor gaan!” ■

Bron

- Iacono, S. L., Wafelaar, F., Bekkers, L. & Martens, Th. (2021). Future Fit NL. Evaluating a digital skills training for union members in the Netherlands

Gesignaleerd

Cobex: student die tentamenformulier meeneemt naar de aula wordt beschuldigd van fraude

Levie Vriend, 12 oktober 2021

Een student Integrale Veiligheidskunde verlaat na het maken van een tentamen het lokaal om naar de aula te gaan. Dat doet ze met een gedeelte van het opdrachtenformulier nog in haar hand. Eenmaal aangekomen, hoort ze van een vriendin dat ze dat formulier helemaal niet mocht meenemen. Daarop gaat ze terug naar het lokaal, om haar fout goed te maken. De hoofdsurveillant vermoedt echter fraude, waardoor het tentamen ongeldig wordt verklaard. Daar is de student het niet mee eens. Ze stapt naar het College van Beroep voor de Examens (Cobex).

Dat ze een grote fout maakte, realiseerde ze zich gelijk toen haar vriendin haar attendeerde op het opdrachtenformulier. Ze ging er naar eigen zeggen dan ook direct mee terug naar het lokaal. Balen doet ze ontzettend, vertelde ze tijdens de Cobex-zitting van vorige week waarbij ze zelf als eerste het woord kreeg. “Bij vorige tentamens mocht je het opdrachtenformulier vaak meenemen. Ik dacht dat dat nu ook mocht”, zegt ze.

Lees verder op: <https://punt.avans.nl/2021/10/cobex-2/>