

Leven lang ontwikkelen

Tijd voor actie!

Verslag startbijeenkomst van de aanjaagfunctie van de SER voor leven lang ontwikkelen



30 mei 2018

Broodfabriek Rijswijk

Voorwoord

U was erbij op 30 mei!

Met een bruisende bijeenkomst in de "voorverwarmde" broodfabriek van Rijswijk werd een start gemaakt met de aanjaagfunctie van de SER voor het traject Leven Lang Ontwikkelen.

Onder de titel "Leven Lang Ontwikkelen, tijd voor actie!" hebben we enorm veel goede voorbeelden besproken die in praktijk brengen wat we met z'n allen nastreven: een land waarin blijvend ontwikkelen net zo vanzelfsprekend is als gezond eten en drinken.

De razendsnelle ontwikkelingen van technologie en de intensieve veranderingen op de arbeidsmarkt en in de samenleving maken het noodzakelijk dat iedereen zich blijft ontwikkelen. Was dat voor sommige mensen vroeger een straf –levenslang leren-, op 30 mei hebben we heel veel mooie voorbeelden gezien van ontwikkeltrajecten waar veel mensen blij van worden.

De veranderingen op de arbeidsmarkt zijn niet overal in Nederland hetzelfde. Dat betekent dat niet overal in Nederland het ontwikkelaanbod en de organisatie op dezelfde manier vorm hoeft te krijgen. Dat was op 30 mei duidelijk te zien. Goede voorbeelden uit bijvoorbeeld Groningen en Brabant verschillen van elkaar. Het mooie van deze verschillende lijnen van ontwikkeling is ook dat we veel van elkaar kunnen leren.

Het tweede deel van de titel van de bijeenkomst "tijd voor actie!", was goed voelbaar in de iglo's, de gesprekken met de ministers van Engelshoven en Koolmees en met de sociale partners. Ik hoop dat u inmiddels gevolg heeft kunnen geven aan de acties die u zich op 30 mei heeft voorgenomen. Graag vernemen we uw resultaten en bevindingen. Er is alvast een LinkedIn groep gestart waarin we met elkaar contact kunnen houden over de acties, resultaten en gewenste ondersteuning en tips (zie [link](#)).

Hierna treft u in verschillende mate van gedetailleerdheid een verslag van de bijeenkomst. Er zijn twee redactionele verslagen, er zijn foto's die een sfeerimpressie geven, de hoofdlijnen uit de iglo sessies worden beschreven en in de bijlage een gedetailleerde rapportage van de verschillende flappen en post-it sessies.

Komende periode gaat de SER het land in een vervolg te geven aan de slogan "tijd voor actie". Daarnaast zullen een aantal meer landelijke acties worden ondernomen. We zullen u daarbij goed blijven betrekken. U kunt ook onze website volgen waarop we regelmatig aankondigingen zullen doen.

De opbouw van een leercultuur is een verantwoordelijkheid van ons allemaal. We kunnen daar ook allemaal best een beetje hulp bij gebruiken. Tijdens de startbijeenkomst hebben we nogmaals geleerd dat we dat over en weer eigenlijk heel graag willen doen. Helpen en geholpen worden, gaan vaak samen. Maar dingen dubbel doen of het wiel nog eens uitvinden, dat moeten we voorkomen. De SER biedt graag ondersteuning en een positief-kritische blik om de vanzelfsprekendheid van leven lang ontwikkelen invulling te geven.

Ik hoop u ook in uw regio in actie tegen te komen.

Mariëtte Hamer
Voorzitter Sociaal-Economische Raad

Van de SER-website:

Doorbraak naar 'leven lang ontwikkelen': SER bijeenkomst op 30 mei

Leren als vanzelfsprekende en aantrekkelijke bezigheid. Zo zou iedereen het moeten ervaren, van de kinderopvang tot pensioenleeftijd – en misschien zelfs wel daarna. Om dat te bereiken, is gezamenlijke inspanning nodig van alle betrokkenen waaronder sociale partners, overheid, onderwijsinstellingen, bedrijven, zorginstellingen, bedrijven voor arbeidsbemiddeling en regionale samenwerkingsverbanden. Aan enthousiasme bij al die partijen ontbreekt het niet, bleek op een inspirerende bijeenkomst in Rijswijk, bedoeld om goede (regionale) voorbeelden te delen en op te schalen en te inventariseren wat op nationaal niveau nodig is.



© Dirk Hol | Mariëtte Hamer, Ingrid van Engelshoven en Wouter Koolmees - Bijeenkomst "Leven lang ontwikkelen: hoog tijd voor actie!".

1. Vanzelfsprekend als gezond eten en drinken

Al jarenlang wordt er gepraat over 'een leven lang leren', maar een vanzelfsprekende en positieve leercultuur is in Nederland nog altijd niet goed van de grond gekomen. De ministers van Onderwijs en van Sociale Zaken en Werkgelegenheid willen daar verandering in brengen en hebben de SER gevraagd een aanjaagfunctie te vervullen. In dat kader vond op woensdag 30 mei in de Broodfabriek in Rijswijk een drukbezochte bijeenkomst voor een 'actie-agenda' plaats. Een toepasselijke locatie, zo zei [SER-voorzitter Mariëtte Hamer in haar voorwoord](#), want 'een leven lang leren en ontwikkelen moet net zo vanzelfsprekend worden als gezond eten en drinken'.

2. Doorbraak vanuit de regio's

Om dat voor elkaar te krijgen, is een forse gezamenlijke inspanning nodig. Hamer vergeleek het met de aankondiging door de vroegere Amerikaanse president Kennedy die de mens op de maan wilde krijgen, en veilig weer terug. 'Wat gebeurt er als je zoiets aankondigt? Er komt een enorme hoeveelheid energie vrij, die ervoor zorgt dat het ook echt gebeurt.' Precies dat was de bedoeling van de bijeenkomst: energie genereren, mensen met elkaar verbinden, geïnspireerd worden – om vervolgens daadwerkelijk aan de slag te gaan. 'De echte doorbraak moet vanuit de regio's plaatsvinden', aldus Hamer. 'Daar zijn al hele mooie projecten die wellicht opgeschaald

kunnen worden en waar andere regio's van kunnen leren. Door onderlinge verbindingen te leggen en samen op te trekken, kunnen we met z'n allen een mooi bouwwerk van gerichte acties maken.'

3. Positieve leercultuur

In twaalf opblaasbare iglo's – heerlijk koel bij de tropische temperatuur buiten – spraken de aanwezigen in kleinere groepen door over verschillende thema's, aan de hand van inspirerende voorbeelden uit allerlei regio's. Ook de ministers Van Engelshoven (Onderwijs) en Koolmees (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) kwamen naar de bijeenkomst. Van Engelshoven toonde zich blij verrast door de 'energie waarmee alle aanwezigen de beweging naar een positieve leercultuur in gang willen zetten'. Volgens de minister 'staan alle seinen op groen nu de conjunctuur meezit en bij alle partijen een gevoel van urgentie leeft'. Minister Koolmees wees erop dat leren voor veel mensen nog een 'moetje' is. 'Als leren in de beleving van veel mensen een noodzakelijk kwaad blijft, gaan we die positieve leercultuur niet bereiken.' Koolmees, die nog voor de zomer samen met Van Engelshoven een brief over dit onderwerp naar de Kamer stuurt, brak een lans voor meer individuele regie over (bij)scholing. 'Daarmee maken we leren en ontwikkelen minder afhankelijk van schommelingen in de conjunctuur. Dat is nodig, want bij hoogconjunctuur is er vaak geen tijd voor scholing en bij laagconjunctuur geen geld. Met meer individuele regie doorbreken we dat patroon.'

De bijeenkomst werd verder goed gebruikt om contacten te leggen. Op grote prikborden rond de thema's van de iglo's werden tientallen visitekaartjes achtergelaten. De eigenaars ervan worden binnenkort door de SER met elkaar in contact gebracht. Wilt u nog meedoen? Stuur een e-mail naar doorbraakllo@ser.nl.



© Dirk Hol | Bijeenkomst "Leven lang ontwikkelen: hoog tijd voor actie!"



Daadkracht rond leven lang ontwikkelen

Actie-agenda van start

Hoe zorgen we ervoor dat leren vanzelfsprekend en aantrekkelijk wordt, ook voor wie al een diploma op zak heeft? Op de drukbezochte bijeenkomst voor een 'actie-agenda' voor een leven lang leren en ontwikkelen, werden veel voorbeelden én visitekaartjes gedeeld.

TEKST Berber Bijma FOTO Dirk Hol

De procesoperators van waterbedrijf Vitens werkten altijd behoorlijk zelfstandig op veel verschillende locaties. Vrijwel ieder probleem wisten ze, met hun kennis van bodem en water, op te lossen. Maar was het altijd de ideale oplossing? Konden al die 'eenpitters' eigenlijk niet heel veel van elkaar leren? Vitens schakelde kennis- en opleidingscentrum CIV Water in om de netwerk- en communicatievaardigheden van de operators te verbeteren, zodat ze meer van elkaar zouden leren.

'Typisch een voorbeeld van het stimuleren van een positieve leercultuur', vertelt Marcel van der Horst van CIV Water eind mei op de bijeenkomst voor een 'actie-agenda' voor een leven lang leren en ontwikkelen. De bijeenkomst in Rijswijk was georganiseerd door de SER, die op verzoek van de ministers Van Engelshoven (Onderwijs) en Koolmees (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) een 'aanjaagfunctie' vervult in het stimuleren van een positieve leercultuur.

De deelnemers van de bijeenkomst trekken zich na de plenaire opening in groepjes terug in (opblaasbare) iglo's



sprekend te maken dat je je blijft ontwikkelen, is echt lastig, is mijn ervaring.'

Andere deelnemers herkennen zich daarin. 'Tijd, energie en veel individuele aandacht; dat is wat je nodig hebt om een positieve leercultuur te stimuleren', zegt Betsie Brink, directeur van OOMT, het O&O-fonds voor motorvoertuigtechniek. 'Je moet ontdekken waar de weerstand zit. Gestimuleerd worden om te leren staat voor sommigen gelijk aan het signaal: o, ik doe het dus nu niet goed?' Claasje van den Hoogen van het Albeda College, een roc in de regio Rotterdam: 'Mensen willen betekenisvol werk doen. Als ze merken dat scholing hen daarvoor de handvatten geeft, is dat een heel positieve ervaring.'

Daden

Jarenlang is er veel gepraat over 'een leven lang leren', zowel landelijk als op regionaal niveau. Zoveel, dat cynici soms spraken van 'een leven lang leuterer'. Een van de belangrijkste doelen van de 'actie-agenda' is om al dat praten nu om te zetten in daden, door mensen die daar op regionaal niveau mee actief zijn in contact te brengen met anderen. In de woorden van SER-voorzitter Mariëtte Hamer: 'Het is tijd om goede initiatieven op te schalen en regio's van elkaar te laten leren.'

Dat is precies wat er gebeurt in de iglo waar naar aanleiding van het voorbeeld van Vitens verder wordt gesproken. Ad Vermeulen, werkzaam geweest bij Fontys Hogescholen, vertelt hoe in Eindhoven jarenlang werd →

om over deelthema's verder te praten. De presentatie van Van der Horst in één van die iglo's wordt met instemming ontvangen. Hij vertelt hoe de Vitens-medewerkers in een cursustraject van twintig weken leren om een intern netwerk op te bouwen waarmee ze van elkaar kunnen leren. De 'lerende organisatie' heeft ervoor gezorgd dat de werknemers meer verantwoordelijkheid voelen voor het werkproces én beter kunnen omgaan met veranderingen in de organisatie.

In een groepje van zo'n tien mensen wordt over het onderwerp doorgesproken. Hoe maak je leren tot een positieve ervaring? Die vraag keert meermalen terug. Yolanda van Zuilekom is een van de gespreksdeelnemers. Zij heeft in haar werkzame leven de omslag gemaakt van mbo- naar hbo-niveau en werkt bij het ministerie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid. 'Voor hogeropgeleiden is leren leuk. Iedereen wil zich ontwikkelen. Maar veel mensen met een opleiding op mbo-niveau hebben slechte ervaringen met onderwijs. Voor hen is leren vaak helemaal niet leuk. Om het ook voor die groep vanzelf-

Minister Van Engelshoven

'Veel energie en motivatie'

Minister Ingrid van Engelshoven (Onderwijs) toonde zich op de SER-bijeenkomst blij verrast door 'de energie waarmee alle aanwezigen de beweging naar een positieve leercultuur in gang willen zetten'. De tijd is er volgens haar rijp voor. 'We hebben de conjunctuur mee, waardoor ook bij werkgevers het gevoel van urgentie hoog is. Alle seinen staan op groen. De vraag moet niet zijn of we ons leven lang blijven leren, maar hoe.' Wat de kabinetsplannen zijn voor een positieve en duurzame leercultuur, staat in een brief die Van Engelshoven en haar collega Koolmees voor de zomer naar de Tweede Kamer sturen.

gepraat over 'een leven lang leren', terwijl de infrastructuur ontbrak om daar efficiënt werk van te maken. Inmiddels is het Netwerk Leven Lang Leren Eindhoven opgericht. Daarin participeren onderwijsinstellingen van peuteronderwijs tot en met universiteit, naast onder meer de bibliotheek, gemeente en vakbonden. Het netwerk wil aanbieders van onderwijs verbinden met 'iedereen die zich wil ontwikkelen'. 'We brengen bestaande initiatieven bij elkaar', vertelt Vermeulen, 'onder meer om banen te realiseren voor de drieduizend jeugdwerklozen die we in onze stad hebben.' Om die verbindende functie vorm te geven wordt gewerkt aan een digitaal platform waarop allerlei 'leerinitiatieven' worden samengebracht. Vermeulens verhaal kan op veel interesse rekenen: hij krijgt veel verzoeken later nog eens verder te praten.

Innovatie-akkoord

In een andere iglo vertelt Patty Claassens, projectadviseur bij Brainport Development, over het Talent & Skills Akkoord dat enkele dagen later getekend zal worden in de regio Zuidoost-Brabant. De ruim tweehonderd ondertekenaars, waaronder onderwijsinstellingen, bedrijfsleven, overheid en sociale partners, zetten zich gezamenlijk in voor innovatie in onderwijs en arbeidsmarkt, met name op het gebied van technologische beroepen. Initiatieven in de regio worden op elkaar afgestemd, zodat bestaand potentieel optimaal wordt benut. Naast de 'inspanningsbelofte' bevat het akkoord ook zeven concrete actiepunten, zoals een verdubbeling van het aantal afstudeerders in technologische studies aan Fontys Hogescholen in 2025.

Een opvallend experiment waar Brainport Development afgelopen jaar mee aan de slag ging, is het onderling 'overplaatsen' van werknemers van zeven grote bedrijven, waaronder ASML en Philips Healthtech. Claassens: 'Het project richt zich op medewerkers die aan het plafond van hun kennis zitten. Zij moeten er, in hun huidige functie, hard aan trekken om bij te blijven, terwijl ze expertise hebben die ook elders in de keten van techbedrijven waardevol is. Bedrijven kijken samen waar ze een plek kunnen vinden waar deze medewerkers beter tot hun recht komen en de kans hebben om verder

te groeien.' Niet promotie of demotie, maar 'remotie' wordt deze overstap genoemd, met één jaar lang de garantie van gelijkblijvend salaris. 'We hopen dit jaar 25 mensen een nieuwe plek te geven.'

In het gesprek dat erop volgt, gaat het over de manier waarop bedrijven en onderwijsinstellingen in de huidige krappe markt kunnen zorgen voor voldoende goed geschoold personeel. Tanja Ruhof, adviseur Leren en Werken in de regio Rivierenland, stelt dat er een 'open deuren dag' zou moeten zijn, waarbij potentieel geïnteresseerden in allerlei sectoren een kijkje op de werkvloer kunnen nemen. 'Zulke open dagen zijn er wel, maar vooral per sector. Iemand die bijvoorbeeld overweegt om van de zorg naar de techniek te gaan, weet niet hoe je dat moet aanpakken.' Ingrid Wilthagen, werkzaam bij de provincie Limburg, wordt er meteen enthousiast van. 'Dat zou weleens een heel goed idee voor onze regio kunnen zijn.'

Zo worden de hele middag goede voorbeelden – en visitekaartjes – met elkaar gedeeld. Als SER-voorzitter Mariëtte Hamer bij de plenaire afsluiting de aanwezigen vraagt wat ze morgen als eerste gaan doen, blijken heel wat gelegde contacten snel een vervolg te krijgen. ■

Minister Koolmees

'Leren uit de sfeer van een "moetje" halen'

'Als leren een 'moetje' blijft, gaan we die positieve leercultuur niet bereiken.' Voor minister Wouter Koolmees (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) ligt daarin een van de grootste uitdagingen: zorgen dat leren niet (alleen) als iets noodzakelijks, maar ook als iets plezierigs wordt beleefd. Daarnaast wordt het volgens hem nog een klus om een leven lang ontwikkelen verder te krijgen dan 'het overlegcircuit waarin toch weer niets gebeurt omdat niemand zich eigenaar voelt van het probleem.' Koolmees sprak de hoop uit dat de SER-bijeenkomst, waarin veel praktijkvoorbeelden werden gedeeld, daarin verandering brengt.

Hoofdpijnen opbrengst workshops 30 mei, "Leven Lang Ontwikkelen, tijd voor actie"

Tijdens de bijeenkomst "Leven lang ontwikkelen, tijd voor actie" zijn er 24 workshops gehouden naar aanleiding van 24 pitches over verschillende facetten van leven lang ontwikkelen zoals leercultuur, samenwerking, bijzondere doelgroepen etc.

De kernpunten uit de gesprekken in de workshops zijn in de bijlage opgenomen. In de verslagen/actielijstjes komen een aantal punten meerdere keren naar voren. Dit hebben we gebundeld tot de hoofdpijnen van de opbrengst van de bijeenkomst. Hiermee wordt ook een eerste aanzet voor een actie agenda gegeven. Uiteraard moet deze de komende tijd nader worden ingevuld en aangevuld. Ook voor de SER geldt dat we kiezen voor een lerende aanpak.

Eigenaarschap

Er is al heel veel gaande in het land, in de regio's en in sectoren en branches. Er zijn veel goede voorbeelden en veel energie. Bij veel ontwikkelingen blijkt de voorzetting van de ontwikkeling na de pilotfase ingewikkeld. Veel aanwezigen schrijven dit toe aan beperkt eigenaarschap van de betrokken organisaties voor het project.

Het is zaak aan te sluiten bij gevoelde urgentie om zo het eigenaarschap meer te versterken en te delen.

☞ Succes en faalfactoren zullen op basis van ervaringen worden gedeeld en verspreid.

Klein beginnen

Neem ruimte om te experimenteren met samenwerkingstrajecten rond ontwikkelen, ruimte om fouten te maken en te falen. Begin klein maar begin in ieder geval.

Zorg dat je bij het begin wel tijd, geld en organisatie geregeld hebt.

☞ Op regionaal niveau worden ook kleine initiatieven gesteund en gestimuleerd om van start te gaan.

☞ Uit bestaande praktijken zal gedestilleerd worden op welke manieren en onder welke condities opschaling succesvol kan plaatsvinden.

Samenwerken

Samenwerken begint niet met zenden, maar met luisteren. Samenwerken is gericht op urgente vraagstukken waarbij samenwerkingspartners (gedeeld) eigenaarschap ervaren. Samenwerking verschilt op micro-, meso- en macroniveau en is allemaal nodig en nuttig. Er is ook samenwerking gewenst tussen formele en informele trajecten, tussen publiek en privaat, tussen bedrijven, overheden en opleidingen.

☞ Een instrumentarium om goede samenwerking te bevorderen zal worden ontwikkeld en verspreid

Wat is nodig? En wat is er al?

Het is belangrijk dat per regio inzichtelijk is waar de krimp zit en waar de groeimogelijkheden zijn (in termen van werkgelegenheid, maar ook in termen van benodigde competenties en vaardigheden), wat de kansen en bedreigingen zijn. De regio kan op basis hiervan een (langere termijn) toekomstvisie formuleren.

Veel waarde hechten de aanwezigen aan het actief delen van goede voorbeelden en het verbinden van mensen die met vergelijkbare initiatieven bezig zijn.

☞ In samenspraak met lopende transitie- zoals het energie- en klimaatakkoord, de digitaliseringsagenda en circulaire economie- zal worden geïnventariseerd hoe vraag en aanbod zich in regio's en sectoren ontwikkelen en beter op elkaar kunnen aansluiten.

Ontwikkelen is breed en positief

Ontwikkelen is breder dan (schools)leren. Er zijn allerlei waardevolle manieren om je te ontwikkelen: rouleren van functie, proefplaatsing, werkplekleren, stagelopen bij elkaar etc.

Belangrijk hierbij is dat ontwikkelen positief gelabeld wordt. Een sterke motivatie voor de werknemer is vertrouwen van de werkgever. En laten we ervoor zorgen dat er weinig (administratieve) rompslomp omheen zit.

Vertrekpunt van ontwikkelen is de behoefte van de werknemer en de werkgevers in de regio. Dit betekent dat organisaties die behoeften als uitgangspunt nemen, en niet het eigen stelsel en de eigen (sectorgewijze) ordening.

- ☞ Verkend wordt hoe opleidingen sneller en beter kunnen gaan inspelen op de vraag van werknemers en werkgevers
- ☞ De totstandkoming van regionale afspraken tussen werkgevers- en werknemersorganisaties, opleidingen en ondersteuningsorganisaties over een adequaat ontwikkelaanbod (en gebruik) worden intensiever gestimuleerd.

Focus op praktijkresultaat

Ontwikkelen hoeft overigens niet alleen functiegericht te zijn. Ontwikkelingsgerichte trajecten die effect hebben op de loopbaan en op het plezier in de eigen ontwikkeling hebben grote toegevoegde waarde.

Bij ontwikkelingstrajecten gaat het om het resultaat dat in de praktijk kan worden benut. Traditioneel gaat veel aandacht uit naar diplomering. Dat is lang niet altijd nodig. Door een focus op vaardigheden en de praktijk kunnen ook andere vormen van toetsing en validering benut worden. Belangrijk uitgangspunt hierbij is dat op eenvoudige wijze erkend wordt wat mensen al kunnen.

- ☞ Nader wordt verkend hoe invulling kan worden gegeven aan erkenning van deze activiteiten en welke middelen hiervoor al beschikbaar zijn.

Flexibiliteit

Het centraal stellen van werknemer en regio stelt eisen aan flexibiliteit van het ontwikkelaanbod en de financiering. Er zijn belemmeringen, maar er kan ook meer gebruik gemaakt worden van de mogelijkheden voor maatwerk, deelcertificaten, samenwerking tussen publieke en private aanbieders. Hiervan zijn goede voorbeelden getoond in de workshops en zie ook bijvoorbeeld www.levenlangontwikkelen.nl voor inspiratie en informatie over de mogelijkheden.

- ☞ Attendeer onderwijs, bedrijfsleven, gemeenten op de mogelijkheden die het beroepsonderwijs heeft.
- ☞ De belemmeringen om maatwerk en flexibiliteit te kunnen bieden worden in kaart gebracht.
- ☞ De belemmeringen en mogelijke remedies worden vervolgens gepresenteerd aan de verantwoordelijke partijen.

Ondersteunen werknemer en werkgever

De instelling van een leerrekening en een loopbaan APK wordt gezien als een belangrijke ondersteuning van de eigen regie van de werknemers en de realisatie van een leercultuur. Leerambassadeurs worden genoemd als effectieve stimulans op de werkvloer. Thans is dit in bespreking tussen sociale partners en de overheid op basis van het SER advies *Leren en ontwikkelen tijdens de loopbaan*.

Ook bedrijven moeten worden ondersteund. Hierbij hoort het vertrouwen in bedrijven, de koppeling aan de urgentie van bedrijven voor de korte en de langere termijn en het ondersteunen van werkgevers en leidinggevenden bij de vorming van een leercultuur in hun organisatie.

- ☞ Er wordt nagegaan op welke wijze bedrijven kunnen worden ondersteund bij de vorming van een leercultuur, waarbij specifieke aandacht zal zijn voor het MKB.

Specifieke doelgroepen

De meerwaarde van specifieke doelgroepen voor de arbeidsmarkt worden nog niet voldoende benut. Mensen in de bijstand, statushouders, niet uitkeringsgerechtigden en

mensen met een arbeidsbeperking zijn voorbeelden van groepen die met een beetje hulp en ondersteuning een bijdrage kunnen leveren aan de bedrijvigheid. Over de inzet en duurzame inzetbaarheid van specifieke doelgroepen kunnen werkgevers geholpen worden aan de juiste know how. Bestaande leerwerkloketten kunnen de plaats zijn waarin iedereen geholpen wordt om zijn/haar talenten in te zetten.

- ☞ Onderzocht wordt welke specifieke acties nodig zijn om specifieke doelgroepen via bestaande of nieuwe scholing in bijvoorbeeld tekort-sectoren aan de slag te helpen.

Nieuwe "zekerheid"

Zoals Ton Heerts aangaf op de conferentie: onderwijs is de nieuwe "zekerheid" op de arbeidsmarkt. Was vroeger een goede startopleiding de gegarandeerde basis voor een vaste baan, dat is niet langer het geval. Hoe de arbeidsverhoudingen er nu en in de toekomst uitgaan zien is niet meer zeker. We kunnen de rijkdom in Nederland eerlijker verdelen door goed onderwijs voor iedereen mogelijk te maken. De nieuwe "zekerheid" is de noodzakelijkheid van een leven lang ontwikkelen. Om aan het werk te blijven moet je jezelf blijven kwalificeren. Niet alleen voor een nieuwe baan of om promotie te maken. Je moet je ook blijven ontwikkelen om het werk wat je doet te blijven doen. Dit besef is een belangrijk uitgangspunt voor de ontwikkelhouding van werknemers en de leercultuur in bedrijven.

- ☞ De nieuwe "zekerheid" van blijvend ontwikkelen wordt actief uitgedragen in alle activiteiten van de aanjaagfunctie leven lang ontwikkelen van de SER.

Nieuwe generaties

Een leven lang ontwikkelen begint al vanaf het eerste moment dat je begint met leren. Blijven ontwikkelen is net zo vanzelfsprekend als gezond eten en drinken. Het wordt vanzelfsprekend voor nieuwe generaties dat leren en ontwikkelen er gewoon bij hoort. Dit betekent dat in het funderend onderwijs en zelfs op de kinderopvang een basis wordt gelegd voor deze ontwikkelhouding. De scholen kunnen meer uit gaan van de aangeboren nieuwsgierigheid en het onderwijsprogramma zou daar meer op afgestemd kunnen worden.

- ☞ In het lopende traject van de curriculum vernieuwing voor het funderend onderwijs (curriculum.nu) wordt de noodzaak van het aanleren van een permanente ontwikkelvaardigheid ingebracht.

Overzicht van de pitchgevers

Marlijn Academie	Marlene Ruigrok	Directeur
	Vergezeld door Ruben van Haren en Joris Spaan	Hoofd P&O Parengo Human Factory (vm VAPA)
Brainport Eindhoven/ Regionaal skills akkoord	Patty Claassen	Projectadv. onderwijs arbeidsmarkt
Scalda College	Rik Hengeveld	Onderwijsontwikkelaar
Health Hub Roden	Jeltje Talen	Onderzoeker Lectoraat Human Capital
	Vergezeld door Jan Degenhart	Oud medewerker Cordis
ROC Friese Poort (bedrijfsopleidingen)	Jouke Douwe de Vries	Opleidingsmanager ROC Friese Poort
	Vergezeld door Fred Kuipers	Programmamanager civiel onderwijs Defensie
Liberaux EVC, Advies en leertrajecten	Raymond Steenkamp	Algemeen directeur
EVC Centrum Vigor	Klaas Hoeksema	Directeur
VebeGo	Sandra van Meer	
Leerambassadeurs FNV	Lilian Woudstra	Projectleider/onderzoeker Leerambassadeur
Carriere Switchers	Lieke Lange	Projectleider
C3 Werkt!	Sander Vastbinder	projectmanager
Samenwerking Gelderland	Robert-Jan de Vries	Regiomanager OTIB
Sustainable Electrical Energy Centre of Expertise (SEECE) HAN	Tinus Hammink	Programmamanager
	Vergezeld door Robert Berends en Jelle Ellemans	Alliander leerwerktrainee Afgestudeerde SEECE
Werkgeversservicepunt NO Brabant	Bart Eigeman	Arbeidsmarktregio
	Vergezeld door Josje Lesterhuis	SBCM
BAR organisatie	Hans van den Brule	

	Vergezeld door Pieter Boot	Directeur Delken&Boot (taalaanbieder)
NCOI	Eric Verduyn	Directeur Onderwijs
	Vergezeld door Vannesa Reijers en Ad van Blokland	Rabobank Rabobank
CIV Water	Marcel van der Horst	
PostNL	Elly de Vries	Manager PV PostNL

Mentimeter input

Tijdens de startbijeenkomst is er door de aanwezigen uitbundig gebruik gemaakt van een onlineapplicatie om veel tips, trucs en aanbevelingen te delen. Hieronder treft u daarvan een beperkte bloemlezing.

- Niet wijzen maar samendoen.
- Inzichtelijk maken van sectorale initiatieven (via O&O fondsen) en regionale initiatieven op het gebied van o.a. arbeidsmobiliteit.
- Kennis delen en succesvolle projecten delen. Aangeven wanneer samenwerken tussen de 3 O's (onderneming, onderwijs en overheid) werkt.
- Werkgevers en werknemers toegang geven tot website met de scholingsmogelijkheden.
- Academische omgeving is iets anders dan ROC omgeving; vraagt toch om iets andere incentives.
- In gesprek gaan met wetgever en toezichthouder om ruimte te krijgen.
- Verbinden verdiepen en verbreden land regio en sector
- Om samenwerking tussen publiek-private partners meer gestalte te geven helpt het om een duidelijk gezamenlijk doel te hebben, vanuit een gezamenlijk vetrekpunt. In huidige samenwerkingen wordt veelal gestart vanuit een vraag van private partners, die wordt opgepakt door publieke partners (scholen). Dat leidt al snel tot een verschil tussen vraag en aanbod. Om dit om te draaien, meer tijd en aandacht besteden aan het voortraject, voordat het pps start.
- Samen dit onderwerp verder toespitsen naar de diverse praktijken.
- Periodiek bijdrage leveren aan een webmagazine over LLO en periodieke netwerkbijeenkomsten.
- Slim nadenken hoe we snelheid kunnen maken.
- Er is sprake van parallelle belangen.

Wat vond u van de praktijksessies?



147

Bijlagen Kernpunten uit de praktijksessies

Thema 1: samenwerkingsverbanden

A4 sessie 1.

Verbinden:

- In kaart brengen behoeftes en mogelijkheden
 - o Studentwerkzoekende
 - o Bedrijfsleven
 - o Onderwijs (flexibel & kort)
- Informatie & behoeftes
- Initiatieven starten en partners zoeken
- Verbinding aangaan
- Opvragen behoeftes en opschalen

A4 sessie 2.

- Veel energie op het thema, er bestaat al veel. Maar veel faalt door onderliggend hard commitment. Niet alleen woorden maar ook geld nodig.
- Vanuit een gezamenlijke visie klein beginnen, met ruimte om te falen. Verbindingen leggen tussen bestaande structuren en spelers.
- In organisaties budget en tijd refereren voor leren en ontwikkelen, zonder dat er vooraf een gegarandeerde opbrengst voor het individu of de organisatie tegenover staat.

Losse post-its.

- Behoeftes bedrijven (vraag) in kaart brengen.
- Behoeftes werkende/student (vraag)
- Flexibel maken scholing (aansluiten) (kort)
- Versterking van de druk richting OCW om regelgeving te versoepelen door regionaal als werkgevers uit diverse sectoren de handen in een te slaan
- Goede voorbeelden actief communiceren/uitstralen
 - o Met empirisch bewijs
 - o Niet alleen randstad/midden, in het noorden en zuiden hele goede voorbeelden
- Intersectoraal samenwerken bij van werk naar werktrajecten. Regio: organiserend vermogen mobiliseren. O.a. door proactieve onderwijsinstellingen die het bijv. als zelf een propositie doen (ING --> zorg)
- Innovatie met de 10-15% bedrijven die anticyclisch willen investeren in (de opleiding) van hun werknemers en dan opschalen.

Thema 2: Positieve en inclusieve leercultuur

A4 sessie 1.1

- Creëer ruimte om te ontwikkelen
 - o Is een keuze van het bedrijf
 - o Tijd/geld/organisatie
- Bedrijven doen dit om ...(onleesbaar) te krijgen
- Integreren leren en werken = de praktijk

- Leren en werken betekenisvol maken
- Dilemma van werkdruk (geen tijd) in hoogconjunctuur en geen geld in laagconjunctuur
- Aandacht van ...(onleesbaar) belangrijk
- Geef medewerkers tijd om te leren
- Roulatie in functies/rollen/soorten werk is ook leren
- Maak het continue

- 1. Integreer van scholen in bedrijf, docenten op de werkvloer
- 2. Wendbaar en snel opleiden ... trekkracht uit de markt
- 3. Creëren van netwerken en ecosystemen en ambassadeursrollen

A4 sessie 1.2

- Instroom en vervolgens scholing loopt reeds, bedrijfsleven voorziet hier zelf in
- Focus op doorstroom is van belang
- Specifieke kwetsbare groepen (werkzoekenden/werkenden) blijven achter --> MBO1 en MBO2 al op achterstand (taalniveau)

- Om mensen bewust te maken van leren, dan moet er eerst een positieve ervaring voordoen, dan neemt de werknemer sneller eigen verantwoordelijkheid
- Belang van bewijzen wat je hebt geleerd (belonen), bijv. door certificaat
- Veel mensen zijn zich niet bewust van dat ze eigenlijk al leren

Niet zo zeer acties, maar meer aanbevelingen/succesformules. Groep bestond vooral uit ≠ bedrijfsleven

- Delen van ervaringen werkt, zowel door leerlingen, collega's en bedrijven onderling.
- Andere wijze van werven van personeel, meer op skills, motivatie dan op papieren
- Flexibilisering onderwijsaanbod (vooral MBO) (is eigenlijk geen eigen actie/ervaring)

A4 sessie 2.1

- Werkgevers zullen echt moeten gaan investeren (tijd, mogelijkheid)
- Bedrijfsleven lastig te bereiken, maar..
- Bedrijf moet in de lead, economische drijfveer is van zakelijk belang
- Belangrijk dat kwalificaties in werkkring worden opgedaan

- 1. Experimenten beginnen
- 2. Snelle opleiden en reageer op vraag --> informatie snel ophalen en doorgeven
- 3. Masterclass voor CEO level en daarin ook aandacht voor lange termijn (géén project) maar wel IMPACT

A4 sessie 2.2

- Vertrouwen in welwillendheid bedrijfsleven
- Sector lost het zelf op
- Competentie en motivatie belangrijker dan 'papiertje'
- Belang van praktijkbegeleider/ leerambassadeur

- Acceptatie dat zijinstromers in begin nog niet 100% productief zijn , maar wel willen ontwikkelen
- Werknemers die wel willen, maar werkgever wil niet, wel faciliteiten hebben
- Werkgevers moeten weten wat hun werknemers kunnen/willen

- Opleiden in basis, verder in praktijk leren
- Meer op skills
- Meer samenwerken
- Mensen verleiden tot leren dmv leerambassadeurs of lokaal (zelfs op sportveld)

Losse post-its

- Weg met de rigide diplomastructuur. Kijk meer naar uitkomsten kwalificatietraject (+ competenties)
- Betrek altijd alle 4 de partijen bij besprekingen over leven lang ontwikkelen:
 - o Onderwijsprofessionals
 - o Overheid
 - o Werkgevers
 - o (potentiële) werknemers
- Organiseer vakwedstrijden. Werkt enthousiasmerend, mensen die eerst niet naar school wilden gaan, willen er nu niet meer van af.
- Gebruik de werkzame elementen uit de huidige praktijk voor de bouw van een nieuwe leerstructuur waarop een inclusieve leercultuur kan bloeien.
- Geef leerlingen van VSO/praktijk scholen een werkgarantie en levens lang leerkracht
- Zorg dat zelfstandigen ook toegang krijgen tot leertrajecten. Zij denken vaak zelf niet aan leven lang leren. Of dat ze mentor of stagebegeleider kunnen zijn of leerbedrijf kunnen zijn.
- Kennis delen
- Profiteer van samenwerking tussen generaties (leer van elkaar). Bijv. het informele leren(wederzijds).

Thema 3: eigen regie in een toegankelijke leerinfrastructuur

A4 sessie 1.1

- Meer ervaringen met werkplek leren uitwisselen
- Platform voor ontmoeting rondom scholing(-sfondsen)
- Overzicht! In de leerinfrastructuur, ook landelijk
- Werkplek leren
- Scholingsvoorbeelden uitwisselen

A4 sessie 1.2

- Kennis delen
- Klein beginnen
- Eigen regie + steun noodzakelijk werkgever/leidinggevende

A4 sessie 2.1

- Framing van "leren" --> zeg ontwikkelen
- Leerambassadeurs --> collega's - peer to peer om ontwikkelen te stimuleren
- Leerkringen - ervaringen delen
- O&O fondsen werken samen
- Jezelf afvragen - wat leer ik vandaag en dat dagelijks noemen

A4 sessie 2.2

- Bewustwording werknemers
 - o Ruimte voor onafhankelijk loopbaan advies
 - o Persoonlijke aandacht geven
 - o Positieve leidinggevende is cruciaal <-- Trainen!
- Er gebeurt al veel, sluit aan bij wat in een bedrijf nodig is en de instrumenten die er al zijn
- Deel ontwikkelbudget kan voortaan ingezet worden voor loopbaan advies.

Losse post-its.

- Zacht 'reorganiseren'
 - o Nieuwe baan
 - o Wat is je volgende stap
- Er gebeurt al veel, geen nieuwe instrumenten
- Visie op werk
- Aansluiten op behoefte in jouw
 - o Bedrijf
 - o Mensen
- Klein beginnen
- Eigen regie + aandacht werkgever
- Regio/O&O fondsen
- Kennis en ervaring delen (ook wat mislukt)
- Teamoverleg
- Wat werkt?(wetenschap)
- Praktijk + wetenschap
- Welke eerste stap? -> kleine quick wins
- Voor doen, samen doen
- Budget inzetten €50,- eerste advies
- Inloopspreekuur
- Positieve leidinggevende <- trainen
- Laagdrempelig:

- Collega's als leerambassadeurs
 - Focusgroepen v. collega's
 - Werkpleklernen (bijv. metaal):
 - Ervaring uit praktijk uitwisselen en doorontwikkelen
 - Experimenteren
 - Meester-gezel
 - Laagdrempelig
 - Diplomaloo
 - Ervaringen gezocht:
 - Welke prikkels (pos en ook "neg") werken als je medewerkers aan het leren wilt krijgen?
 - Voorbeelden delen, wanneer leer ik zelf? (als leidinggevende)
 - Elke dag een voorbeeld.
 - Vandaag conferentie
 - Campagne?!
 - SER als platform:
 - Voorbeelden van scholingsfondsen delen
 - o.a. metaal
 - andere manier van toetsen ontwikkelen (leerinfrastructuur).
 - "de waarde van werk als betekenisvol ervaren"
 - VB. app waar constructiefouten in de bouw je punten opleveren als je ze fotografeert --> app leidt naar leeraanbod
 - Fiscusrichtlijnen/wetgeving t.a.v. leergeld/rekening
 - "framing" van leren als fenomeen. Vb. leren = negatieve connotatie, ontwikkelen = positief, peer-to-peer
 - CAO
 - Budget
 - Comm. Campagne
 - Voucher
- Bewustwording --> loopbaanadvies, CAO – persoonlijke aandacht (fin)

Thema 4: opleiden in een praktijkomgeving

Losse post-its.

- Meer duaal onderwijs
- Voor jou geen ander = commitment werkgever
- Onderwijs + werkgevers nemen samen actie op het beter in beeld brengen regionale leerbehoefte
- Betaalde ruimte voor medewerkers om tijdelijk iets compleet anders te doen
- Korte modulaire leertrajecten met certificaten voor alle niveaus
- Groepen werkgevers nemen verantwoordelijkheid voor het 'vullen van klassen'
- Examineren uitkomstgericht maken (anders leven vraagt anders examineren)
- Maak ontwikkelen smart +flex; niet alleen diploma, certificaten, vouchers
- Docenten en bedrijven dichter bij elkaar, stagelopen bij elkaar
- Defensie hybride docenten inzet
- EVC procedure match kennis uitwisseling
- RPA, ook in kader van EVC match
- Drempel BBL/BOL slechter

Thema 5: innovatie en ontwikkeling

Losse post-its.

- daag bedrijven uit hun vraag aan onderwijs te stellen
- van stagiair naar medewerker in opleiding MIO = voorbeeld zorgpact Limburg
- samenwerking tussen onderwijs en bedrijven stimuleren
- goede voorbeelden delen en bij elkaar brengen
- van hoe LLO doelgroep als onderwijs te bedienen
- opleidingsbudget bewerkstelligen via overheid
- O&O fonds van ene sector naar andere sector waarde meenemen
- MBO BBL trainingen aanbieden
- Ook flexibele BBL trajecten voor mensen die 2 á 3 jaar werken
- Meedenken over lange termijn visie, welke technologische trends komen er, welke competenties heb je nodig.
- Technologische opleidingen aanbieden

A4 sessie 1.

- Waarom is LLO nieuw? ≠ arbeidsmarktprobleem oplossen
- Uitdagingen :
 - o LT visie, mensen denken niet langer dan 3 a 4 jaar
 - o Werven van mensen: hoe
 - o Mensen fit naar aow brengen
 - o Gebrek aan geschoolde mensen
 - o Maken ...(onleesbaar) is topprioriteit van bedrijven
- In sectoren denken, niet in branches
- Gezamenlijke visie werkgever en werknemer
- Oplossing vinden in trends en globale thema's
- Proactief beleid (bv. China)
- Bevorderen overheidsgeld
- Meerdere LT visie, welke technologische trends komen, welke competenties daarbij nodig.
- Technologische opleidingen aanbieden
- BBL trainingen, ook flexibele BBL trajecten
- Uitdagingen:
 - o Preventie: hoe voorkom je dat mensen verkeerd beroep kiezen
 - o Imagoprobleem tech. Sector oplossen
 - o Doelmatigheid
 - o Aantrekken en houden nieuw personeel
 - o Werknemers maken te weinig gebruik van mogelijkheden
- Uitgaan van denk- en inzetbaarheidsniveau ipv doelmatigheid
- Ministerie bellen; denken over oplossingen
- Publiek/private samenwerking = nieuwe normaal
- Verwachtingsmanagement bij medewerkers: met taak x jaar bijgehouden vanwege robotisering
- Gevoel van maatschappelijke ontwikkelingen: hogescholen kunnen MKB helpen

Thema 6: ontwikkeling van specifieke groepen

A4 sessie 1.

- Werkgevers helpen aan de juiste knowhow in huis
- Ambassadeur voor erkennen van praktische competenties voor schoolverlaters en volwassenen die geen startkwalificatie niveau hebben
- Opleiden van werkbegeleiders
- Flexibiliseren van kwalificatiestructuur voor specifieke doelgroepen
- Uitzoeken mogelijkheden harmonisering regelingen en budgetten voor de regio
- Leren van regio's waar bestuurlijke krachten goed gebundeld zijn.

A4 sessie 2.

Wat zijn de belangrijkste afgesproken acties:

- werkgevers bewust maken van verantwoordelijkheid in taalprobleem medewerkers bij het begrijpen van veiligheidsinstructies.
- werkgevers motiveren om aan de slag te gaan met taal bevordering in hun organisatie --> langs de lijn van de vakinhoud (taal niet als losse taalles maar integreren in werk, werkend leren). Delen van voorbeelden hierin
- leerwerkloket als startpunt voor scholingsvragen, ook op terrein van taalbevordering.

Losse post-its:

- flexibiliseren van kwalificatiestructuur voor de specifieke doelgroepen
- opleiden van werkbegeleider om mensen continue op de werkplek te ondersteunen
- ambassadeur zijn/initiatief nemen voor erkennen van praktische competenties voor schoolverlaters en volwassenen die niet het startkwalificatieniveau kunnen behalen.
- van één norm naar inclusieve diversiteit. Iedereen de mogelijkheid bieden zijn/haar talenten te kunnen laten inzetten i.p.v. aanpassen zwaktepunten om aan de norm te voldoen.
- mensen uit de doelgroep gebruiken om methodieken te ontwikkelen
- aandacht voor drempelverlaging voor alle niveaus
- praktijkleren voor iedereen:
 - eenduidige werkprocessen
 - leren in een leerbedrijf
 - scholen zo ver kan
- BOL/BBL/ modulair leren

Thema 7: Leercultuur in bedrijven en HR

A4 sessie 1.

- veel gevoel van urgentie
- discussie liep nogal alle kanten op
- Gezamenlijke regio agenda LLO opstellen
- Uitwisseling tussen professionals van verschillende sectoren stimuleren
- open-deuren dagen(?) voor degenen die geen werk hebben

A4 sessie 2.

- voorbeelden delen in regio
- succesverhalen op platform
- leerambassadeurs ook laten uitwisselen met scholen
- opleidingsinstituten geven in de groep aan: we zijn in ons werk bezig met opleiden maar denken te weinig aan "hoe doen we dat voor onze medewerkers?".
- Bewustwording!
- Framing: leren klinkt verplicht, laat het een traject zijn waar je blij van wordt. Niet altijd functie gericht.
- Leerambassadeurs
- Posters op koelkast: werk je hier nog over 5 jaar?

Losse post-its:

- Verplichting/vrijwillig
- Bewustwording:
 - Poster: waar sta jij over vijf jaar en werk je hier nog over vijf jaar?
 - Richt je ook op werkgevers
- Benaming: niet leren maar 'ontwikkeling'
- Informeel leren:
 - Intern van elkaar leren
 - Delen waar je blij van wordt, hoeft niet per se functie gericht

- Talentbenutting
- Dashboard intern kennissysteem van medewerkers
- Anders kijken
- Uitgaan van het individu
- Vrijwillig; taalbevorderingstraject, buitendienst, leerrekening
- Niet functie gericht
- Tijd; helft tijd zelf, helft tijd werkgever
- Framing; let op benaming: ontwikkelen is meer dan opleiden
- Leerambassadeurs

Thema 8: informeel leren en valideren

A4 sessie 1.

- Informeel leren werkt
- Is nodig, bijv. voor de enorme energietransitie: hoe maak je competenties beter zichtbaar?
- Eigenaarschap bij de cursist, zelfregie
- Bedrijfsleven een belangrijke rol in toelichten in validatie
- Actief benaderen
- Intensieve gesprekken
- Bedrijfsleven laten valideren
- Leerambassadeurs

A4 sessie 2.

- er wordt vanuit onderwijs meer gezocht naar aansluiting met bedrijfsleven
- het snel, duidelijk inzichtelijk maken van competenties --> weinig rompslomp
- badges: ESCO (Europese pilot)
- andere manieren van examineren onderzoeken
- wat kan wel? -mentaliteit

Post-it's

- van het beoordelen van medewerkers naar het ontwikkelen van mensen. Op alle niveau's in de organisatie
- medewerkers verleiden om te dromen over wat ze echt willen
- Het benoemen van talenten naar mensen toe en ze prikkelen erover na te denken
- Loopbaan spreekuren en coaches aanbieden, ook aan hoger opgeleiden-> werkgevers
- Geen individuele opleidingsbudgetten
- Pleidooi voor EVC 3.0. beschikbaar stellen
- Uitwisselen van best practices ronde tafels en seminars (learn for life)
- Flexibele opleidingen voor werkenden (bijv verpleegkundigen)
- Opleiders werkt nauw samen met werkgever
- Op de werkplek delen best practices
- Ervaring meenemen
- Leerambassadeurs promoten

Flap-over

- Erkenning, zichtbaar maken van competenties
- Alle ketenpartners samen
- Flexibel onderwijs
- Medewerkers stimuleren elkaar om te leren
- Medewerker in staat stellen eigen verantwoordelijkheid te nemen
 - o Werkgever faciliteert
 - o Onderwijs flexibel- kruisbestuiving
 - o Leerambassadeurs
 - o Ontwikkelvouchers

Thema 9: Omscholing en zij-instroom

Roze post-its:

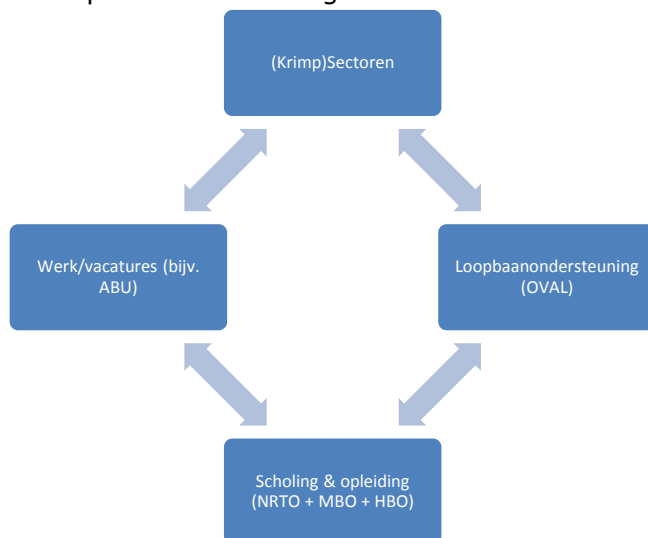
Sessie 1.

1. In gesprek met gemeente of UWV gaan
-> waarborgen dat ww-recht ...(onleesbaar) blijven
-> inkomens v.d. ...(onleesbaar)
2. In gesprek gaan met O&O/A+O fondsen
-> ook investeren scholing tbv uitstroom intersectorale mobiliteit
+ plaatsing in andere sector in andere sector warme overdracht
3. Aan de slag met bevorderen bewustwording (ook bij bedrijven, met name MKB), noodzaak om in jezelf te investeren, te blijven leren & ontwikkelen
-> baan is niet meer voor het leven
+ in bedrijven veel te weinig aandacht voor loopbaan, te veel gericht op functie (kuldig)
4. In gesprek met UAF om statushouders te laten stromen & te scholen

Sessie 2.

1. Sectoren hebben alleen loopbaan-/scholings- & ontwikkelingsbeleid gericht op eigen sector
-> SAMENWERKING!
+ Iedereen zicht eigen wiel uit te vinden, er zit geen structuur achter
-> landelijke coördinatie

2. Integrale aanpak samenwerking



3. Werkgevers:

- > bewustwording dat er meer is dan diploma's
 - > belang waardering competenties ontwikkeld door ervaring (EVC/ validering)
+ deelcertificaten als vervolg
- "opleiden voor de buurman of concurrent moet" --> zo lang dat besef niet leeft is er geen breed gedragen leercultuur --> "gunsten denken" --> aanpak uitwerken om dat besef te laten groeien

Blauwe post-its:

- Geef tools om gesprek aan te gaan tussen scholing en bedrijven
- O&O scholing, ook scholing naar andere sector
- Breng O&O fondsen en werkgever bijeen van krimpsectoren
- Laat ROC scholingstraject opzetten obv groeisectoren techniek en zorg
- Financier trajecten ook tijdens periode van werk en niet allen tijdens werkloosheid
- Introduceer loopbaan APK
- Leer van ervaringen van House of Skills, deze brengt veel regionale info bijeen
- Geef inzicht in sectoren waar groei zit zodat hierop kan worden aangesloten
- Hoe gaan we om met terugval in salaris tijdens omscholingstraject?
- Laat ROC kort een scan doen bij medewerkers voor inzichten in kunnen, ECV hoeft niet.

A4 praktijk sessie 1:

1. Meehelpen met kwantitatieve overzicht krimp vs. Groeisectoren. Waar is nog werk?
2. Bedrijfsleven + O&Ofondsen in gesprek met ROC voor verkorte bijscholing naar groeisectoren

A4 praktijk sessie 2:

Wat zijn de belangrijkste resultaten: Goed voorbeeld pitch loopbaan APK werd breed gedragen.

Wat zijn de belangrijkste afgesproken acties: kan met loopbaan APK vrij inzetbaar

Thema 10: Positieve en inclusieve leercultuur

A4 sessie 1.

Wat zijn de belangrijkste resultaten:

- waardevol (of waardierend?) leren --> erkennen wat mensen al kunnen
- erkenning/herkenning en hoe werken leren --> toets maken(?) --> anders kijken

Wat brengt dit thema verder:

- goede leidinggevenden
- aanjager die leercultuur in de sector bevordert

Actiepunten:

- pilots (bijv. leerambassadeurs) vervolgen: kennis delen x opschalen
- elkaar respecteren x het gesprek aangaan tussen werkgever x werknemer
- op onderwijsinstellingen al voldoende aandacht en urgentie voor het leven lang ontwikkelen

Losse post-its:

- Leven lang ontwikkelen is de nieuwe vorm van sociale zekerheid
- Best practices met elkaar delen
- Sessies in regio's organiseren
- Leren en ontwikkelen is meer dan "naar school gaan" of een "cursus volgen".
- Werkgevers moeten kijken naar zowel kwalificaties als naar competenties
- Voor elke werk(zoek)ende een gratis, digitale, onafhankelijke e-portfolio
- EVC beter bekend maken, laten zien wat er kan, nieuwe vorming van validering en erkenning.
- Instrumenten delen, inclusief hulp
- Voor mkb-bedrijven --> aanjager
- Erkennen en waarderen van informeel leren --> zoeken naar nieuwe methodieken die zien wat iemand kan/hoe hij/zij leert
- Cruciaal is zelfkennis --> dan kan je leren --> als uitgang
- Burgers onderwijskaart geven --> onderwijs onderhoudscontract "apk keuring"

Thema 11: flexibel onderwijs

Losse post-its.

- regioregisseurs of 'verleiders' die alternatieven aan elkaar verbinden. Niet alleen via de gemeente, kan ook via Economic Boards
- vertrouwen geven aan studenten = motivatie; andere onderwijsformules, kleinere groepen
- 2^e en 3^e kans onderwijs; geeft veel risico's op uitval:
 - > voor leerling zelf; studie terugbetalen
 - > voor ROC; beperking in financiën
 - > oplossing: no risk polis? UWV sponsor/betaling?
- behoefte aan deelcertificaten (ipv hele opleidingen) m.n. voor niet reguliere scholieren (is lastig ivm financiering....)
- gemeenschappelijke visie ontwikkelen (verantwoordelijkheid minister)
- Avans + samenwerking private opleider & MBO's
- RIF aanvragen
- een nieuwe AOW: algemene onderwijswet, onderwijs moet gratis zijn.
- Vraag vanuit een branche (specifieke), met deze werkgevers + hoge school ontwikkelen modules, certificaten door de branches uitgegeven/gewaardeerd.
- structuur en binding, dus meerdere contactmomenten per dag, is motiverend
- urgentie vergroten voor LLO en flexibel onderwijs. Onderwijslobby + aan de slag
- stimuleer bewustwording; de werknemer heeft ook een verantwoordelijkheid en is ook aan zet
- Beter zoeken naar wat er al wel is! En omgekeerd: meer zichtbaarheid initiatieven; bv. Open dagen voor werkvelden, portal met mogelijkheden
- Elkaar meer opzoeken en leren van elkaars ervaringen
- samenwerking bekostigd onderwijs met particulier onderwijs vergt wijziging in bekostigingsstelsel
- ook werknemers kunnen onderwijs geven, om feeling te houden en uitwisseling met de sector. Veel docenten hebben leuke hobby's, geef daar les in
- Echt doen; individuele leerrekening voor wie minder jaren in onderwijs doorbrengt (wie tot z'n 23^e studeert, soupeert al op; wie met zn 17^e gaat werken, heeft over) = mix van inkomen en scholing.
- Regels checken en vervolgens de ruimte hierbinnen zoeken.

A4 sessie 1.

- belang en mogelijkheden van hybride leeromgeving
- met goed verhaal kan je bij/van O-inspectie best wat ruimte krijgen
- gebruik e-learning en microlearnings

- minister dient regels te schrappen
- zelf ruimte die er is al benutten, samenwerken
- gemeenschappelijke visie (MBO, HBO, WO) o.l.v. minister

- niet echt concrete acties...

A4 sessie 2.

- initiatieven tbv intersectoraal scholen zijn mogelijk en kansrijk
- maak gebruik van verschillende financieringsstromen
- er zijn 'regelloze' proeftuinen

- flexibiliteit die al mogelijk is, lokaal maximaal benutten

Volgende initiatieven willen graag delen/opschalen:

- intersectoraal regionaal O&O fonds (Twente)
- samenwerking private opleider en MBO (Avans+)
- Huis van de logistiek (gemeente Breda)
- House of Skills (Amsterdam)

Thema 12: samenwerkingsverbanden

A4 sessie 1.

- Samenwerkingen vormen zich vaak rondom gemeenschappelijke urgentie, werkgelegenheidsvraagstuk.
- Er bestaan regionale verschillen die bepalend zijn voor mate van vertrouwen. Leercultuur essentieel, niet alleen beschikbaarheid van trajecten.
- Leertraject = moeite, dus alternatief gemakkelijker is, heb je wat anders nodig.
- Gedeeld urgentiebesef: waar zit krimp en groei? Dat als basis voor coalitie.
- Niet alleen aanbod blijven ontwikkelen, maar ook open staan voor delen van aanpakken, gezamenlijkheid.
- Aanwezige overheden gaan krimp en groei in kaart brengen en dat benutten in gesprek met MBO en HBO
- Acties onderwijs:
 - o Opleidingen inrichten en formuleren in termen van skills
 - o Leercultuur onderdeel maken van opleiding
- Branches: pakken rol in valideren skills

A4 sessie 1.2

- Goed genetwerkt! Er werden direct ideeën en acties gedeeld en op aangehaakt
- De problematiek wordt breed herkend, de neuzen staan dezelfde kant op
- "we moeten uit de pilotfase" --> er zijn veel mooie projecten geweest die sneuvelen na de pilot, we moeten inzetten op lange termijn oplossingen.
- De O&Ofondsen zoeken (al) meer samenwerking intersectoraal
- Aanbieden van proefplaatsen, zodat werknemer eerst kan snuffelen, voordat de overstap/opleiding wordt gekozen

A4 sessie 2.

- Punt van aandacht: Human Capital agenda's en Economic Boards richten zich vaak al op MBO4 en hoger. Niveau lager is niet hip, maar zeer relevant. Nu richten regio's zich vaak op de makkelijkste groepen
- Op MBO LLO heel ad hoc georganiseerd, meer structuur nodig, aldus MBO.
- Belangrijke rol P en O
- Kleine succesvolle projecten vormen vaak basis voor verbreding samenwerkingsverband --> durf te experimenteren!
- Maatwerk in scholing en jol(?) ervaring helpt bij goede aansluiting van vaardigheden op werk.
- Probleemeigenaar + trekken hard nodig
- FNV haalt actief goede voorbeelden op om deze via netwerk te delen. Aanwezige gemeenten gaan gebruik maken van FNV platforms. ROC west brabant gaat met kennispact samenwerken tbv maatwerk-trajecten

Losse post-its.

- Onderwijs gaat vraaggestuurd en disruptief werken, moet durven! Krimp en groei regionaal in beeld krijgen, daar beleid op maken
 - o Actie: initiëren gemeente/regio
- Focus op diploma's --> focus op vaardigheden. Gewaardeerd door branches zelf. Leg dit vast in een skills paspoort, digitaal portfolio.
 - o Actie: SER aanjagen, onderwijs mee beginnen
- LLO/Leercultuur aanleren begint in initieel onderwijs, kunnen we morgen mee beginnen.

- Actie: PO/VO/MBO/HO
- LLL is geen LLO meer, bedrijven/O&O/scholen/.. --> stap over je eigen grenzen heen, zoek elkaar op
- P en O: oog voor jol(onleesbaar) en aandacht voor vaardigheden
- ICT oplossing: platform op regionaal niveau (niet sectoraal) die in kaart brengt welke initiatieven, tools en/of mogelijkheden er zijn op het gebied van samenwerkingsverbanden (bedrijven, branches, etc.)
- Landelijk meldpunt, wet en regelgeving leven lang ontwikkelen
- Ambassadeurs van werkgevers die uitdragen
- Ontwikkel een nationale LLO dag samen met sociale partners, werkgevers, sectoren, regio's, scholen, media. Leren = norm = fijn.
- Samenwerking tussen alle sectoren heen faciliteren (geld, wetgeving, aandacht)
- Denk ruim in ondervangen van de werknemersrisico's om beweging te stimuleren. Dat kost iets, maar levert meer op in 't kader van duurzaam inzetbaar
- Loopbaan en burgerschap, binnen de doorlopende leerlijn
- Kennis en goede voorbeelden delen
- Maak werk van opheffen verschil arbeidsvoorwaarden tussen sectoren. Maakt intersectorale mobiliteit lastig.
- Open deur dagen van instellingen en bedrijven in een regio organiseren
- Deel goede voorbeelden
- Leven lang ontwikkelen stimuleren door open deuren dag
- Regio agenda online
- Inzicht in mogelijke middelen LLL
- Sectoren en regio's verbinden
- Proefplaatsingen zodat werknemer eerst kan snuffelen, indien enthousiast, kiezen voor een (her)opleiding