

**Voortgangsrapportage
SER Actie-agenda
Leven Lang Ontwikkelen**

Najaar 2019 – najaar 2020

Inleiding

Deze voortgangsrapportage laat de activiteiten zien die de SER het tweede jaar (najaar 2019 – najaar 2020) van de Actie-agenda Leven Lang Ontwikkelen (LLO) heeft opgepakt, samen met alle partners uit het LLO-netwerk.

Aanjager LLO

Vanaf medio 2018 heeft de SER een rol als aanjager van LLO, op verzoek van het kabinet.

De doelstelling is om als aanjager bij te dragen aan het ontstaan van doorbraken op het gebied van leven lang ontwikkelen, door het stimuleren van een sterke, positieve en vanzelfsprekende leercultuur voor de werkende en niet-werkende beroepsbevolking, organisaties en onderwijsinstellingen. Niet zozeer door allerlei nieuwe structuren op te zetten, maar door de energie en de vele goede initiatieven die er in regio's en sectoren al zijn aan elkaar te verbinden en zo LLO te versterken op terreinen waar dat nodig is.

De aanpak is gericht op het op gang brengen van een beweging van onderop, samen met een netwerk van stakeholders, experts en sectorale en regionale samenwerkingsverbanden. De SER jaagt dit proces aan. We laten zien wat er al gebeurt rond de uitdagingen van LLO, we bouwen aan een netwerk van LLO-projecten en we brengen partijen in contact met elkaar en met relevante stakeholders. Ook dragen we bij aan kennisdeling tussen partijen die met dezelfde

* De eerste voortgangsrapportage vindt u [hier](#) (september 2019).



Mariette Hamer

De coronacrisis heeft onze samenleving hard geraakt en heeft tot grote veranderingen in ons leven en werken geleid. Er is veel onzekerheid over het voortbestaan van bedrijven en banen en er wordt meer dan ooit beroep gedaan op onze weerbaarheid en ons aanpassingsvermogen. Het belang van investeren in leren en ontwikkelen heeft prioriteit.

Vanuit de overheid en de sociale partners is ook een stevig crisis- en herstelpakket opgezet om te investeren in van-werk-naar-werktrajecten, inclusief scholing en omscholing. De trend die al langer gaande was – sommige banen verdwijnen als gevolg van technologische ontwikkeling, digitalisering en robotisering terwijl in andere sectoren en beroepen juist tekorten ontstaan – heeft zich versterkt doorgezet.

Gelukkig hoeven we met het versterken van het leren en ontwikkelen niet bij nul te beginnen. We kunnen voortbouwen op wat er de afgelopen jaren is opgebouwd in organisaties en in samenwerkingsverbanden rond LLO van sectoren, regionale en landelijke partijen. Met onze Actie-agenda hebben we veel van deze projecten in kaart gebracht en in een netwerk verbonden. Ook de thema's van de Actie-agenda zoals 'beter herkennen van skills' en 'herkenbare en toegankelijke dienstverlening' worden nu versneld opgepakt. Laten we vanuit deze crisissituatie gezamenlijk verder bouwen aan een nog betere infrastructuur voor leren en ontwikkelen, zodat we ook in de toekomst wendbaar en weerbaar blijven.

opgaven bezig zijn, ontwikkelen we samen met experts uit het veld kennis en verzamelen we knelpunten die landelijk opgelost moeten worden.

Er is een Initiatiefgroep LLO die meedenkt met de invulling van de Actie-agenda en bijdraagt aan de beoogde beweging in regio's en sectoren. De leden zijn in hun eigen organisaties en daarbuiten ambassadeurs van LLO (zie bijlage). Het vaststellen van adviezen op het terrein van LLO gebeurt in de SER-commissie Arbeidsmarkt- en Onderwijsvraagstukken. Afgelopen jaar is aan twee adviezen gewerkt: [Inventarisatie LLO in de sociale zekerheid](#) (december 2019) en het advies *Private scholingsmiddelen* (november 2020).

Proefkracht

Proefkracht helpt 40+'ers door ze in beweging te brengen op de arbeidsmarkt, zonder hun huidige baan direct op te zeggen. Werknemers kunnen vier tot zes dagen meelopen bij een andere werkgever om te ervaren hoe dat is. Proefkracht matcht werknemers met werkgevers op basis van de door het initiatief ontwikkelde 'Reality-check'. Met de Realitycheck wordt gekeken naar onder andere vaardigheden, kwaliteiten en sector. Op die manier komt de juiste werknemer bij de juiste werkgever terecht en ontstaan soms verrassende matches.



Actie-agenda LLO

Thema's en doorbraken waaraan we werken vormen een doorlopende actie-agenda LLO. In 2019-2020 stonden de volgende thema's centraal:

■ Toegankelijke en herkenbare dienstverlening

Hoewel er veel plaatsen zijn waar mensen terecht kunnen met loopbaan- en ontwikkelingsvragen, is dit aanbod nog niet voor iedereen herkenbaar en toegankelijk. Dit is een belangrijk onderdeel van de crisisaanpak en wordt nu vanuit de overheid en met sociale partners verder uitgewerkt. Een aandachtspunt daarbij is dat de structuren ook voor de langere termijn bruikbaar zijn. Afgelopen jaar zijn partijen bij elkaar gebracht en zijn verschillende (expert)bijeenkomsten georganiseerd. Op basis daarvan is onder meer een discussiepaper opgesteld met uitgangspunten voor herkenbare, toegankelijke dienstverlening.

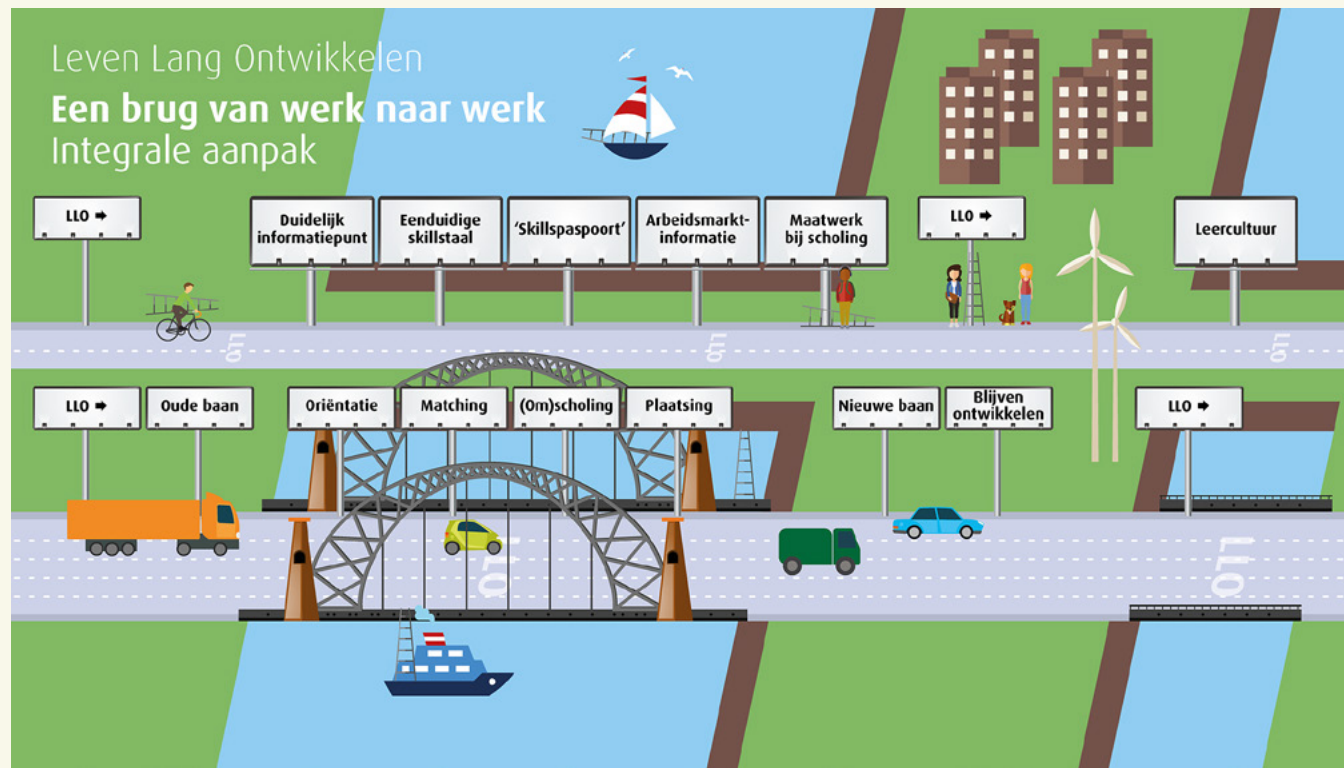
■ 'Vaardigheden in kaart'

Het is nodig om veel fijnmaziger te kijken naar wat mensen aan kennis, vaardigheden en competenties (skills) met zich meebrengen, welke mogelijkheden zij daarmee hebben op de arbeidsmarkt en welke (gerichte) scholing eventueel nog nodig is. In januari 2020 is een expertbijeenkomst georganiseerd waar onder meer het belang van een eenduidige skillstaal is geagendeerd. De noodzaak daarvan wordt inmiddels breed gedeeld en UWV is met partners begonnen aan de ontwikkeling van zo'n 'skills ontologie' voor Nederland met de naam CompetentNL. Het streven is om deze taal publiek en open beschikbaar te stellen en up-to-date te houden met beroepen, opleidingen en skills. Er is goede samenwerking met het onderwijs (SBB). Ook zijn er veel initiatieven om kennis, vaardigheden en competenties zichtbaar te maken, zoals in de metropoolregio Amsterdam bij het [House of Skills](#). Het komende jaar is vooral aandacht nodig voor validering van kennis en vaardigheden zodat voor werkenden zelf en

voor werkgevers de waarde van verschillende vormen van skillspaspoorten duidelijker wordt.

■ Transitie op de arbeidsmarkt

De coronacrisis maakt duidelijk hoe snel werk(gelegenheid) kan veranderen. Te midden van die dynamiek blijft de vraag hoe we voor grote maatschappelijke transitie, zoals digitalisering en de energietransitie, voldoende mensen met de juiste kennis en vaardigheden kunnen blijven vinden. Er is al jarenlang een tekort aan voldoende geschoold ICT- en technisch personeel. COVID 19 heeft het belang van digitale vaardigheden voor iedereen nog duidelijker gemaakt. De crisis heeft enerzijds banen, stageplekken en investeringen in leren en ontwikkelen onder druk gezet, terwijl anderzijds juist veel extra mensen nodig zijn om de klimaatdoelstellingen te halen. Met de crisisaanpak wordt nu versneld ingezet op van werk naar werktrajecten. Op verzoek van de Denktank Coronacrisis, die is geïnitieerd door de SER, is een inventarisatie gemaakt met lessen en aandachtspunten voor de crisis- en herstelaanpak (zie kennisdocument *Leren en ontwikkelen en de bijdrage aan van-werk-naar-werk* (november 2020)). Er moeten nieuwe bruggen gebouwd worden om mensen te laten overstappen naar nieuwe posities, vanuit hun kennis, vaardigheden en drijfveren en met



scholingstrajecten op maat. Op deze korte termijn is de brug van de ene baan naar de andere baan cruciaal. In het licht van een leven lang ontwikkelen moet die brug onderdeel zijn van een veel langer ('loopbaan')pad'. De afbeelding hierboven illustreert wat er nodig is om deze bruggen te kunnen bouwen.

■ Energietransitie en LLO

Op het gebied van de energietransitie heeft de Actie-agenda LLO het afgelopen jaar actief sectoren of regio's ondersteund waar zich

grote opgaven (gaan) voordoen. Zo heeft de intentieverklaring Mensen maken de transitie, die de SER heeft begeleid, inmiddels geleid tot een regioteam waarin de uitvoerende partijen in de wijkgerichte verduurzamingsaanpak onderwijs en arbeidsmarkt actief verbinden. Samen met partijen in de elektriciteitssector zijn voorbereidingen getroffen voor twee pilots om werkzoekenden in andere branches om te scholen naar werk in de energietransitie. Samen met de SER Noord-Nederland en de provincie Groningen geeft de SER handen en voeten aan

de regionale uitwerking van de energietransitie, met om-, her- en bijscholing en mobiliteit als centrale onderdelen. Ten behoeve van de regionale energiestrategieën, waarin lokale overheden hun route naar verduurzaming optekenen, heeft de SER een handreiking over arbeidsmarkt en scholing opgesteld. Er zijn afspraken gemaakt met overheid en onderzoeksorganisaties (o.a. PBL, ROA en UWV) over de opbouw van goede arbeidsmarktinformatie voor regionale en sectorale partijen in de energietransitie. Er is een dialoog gestart tussen de onderwijskoepels in het mbo, hbo en wo over hoe zij in de energietransitie samen kunnen optrekken op het gebied van onderwijs en onderzoek.

oZone

oZone is een online leeromgeving ontwikkeld voor en door bedrijven in de technische sector. Het platform bestaat uit basisleerstof die direct te gebruiken is. In coronatijd heeft het initiatief haar openbare bibliotheek versneld opengesteld voor iedereen, en extra leercontent toegevoegd over onderwerpen die juist nu relevant zijn. Het gaat bijvoorbeeld om hygiëne op de werkplek en veranderingen rondom corona.



■ Eigen regie bij leren en ontwikkelen

Om duurzaam inzetbaar te blijven is het belangrijk dat mensen zelf het heft in handen (kunnen) nemen en tijdig stappen zetten om zich te ontwikkelen. Werkgevers, maar ook vakbonden, brancheorganisaties, O&O-organisaties, onderwijsinstellingen en overheid op alle niveaus, kunnen dit stimuleren door planmatig werknemers hierin te ondersteunen. Samen met TNO, hogeschool Windesheim, AAVN en eelloo is vanuit de Actie-agenda LLO de belangrijkste kennis van experts op het gebied van het stimuleren van eigen regie gebundeld in een kennisdocument ([zie deze link](#)). Er wordt een reeks bijeenkomsten georganiseerd rond dit thema en er wordt een praktische handleiding/werkboek ontwikkeld voor mkb-ondernemers. Ook zal een nadere uitwerking gemaakt worden waarbij de kant van de werkenden zelf meer centraal staat.

Thema's 2020/2021

De thema's van de Actie-agenda worden gaandeweg geactualiseerd. Bovenstaande thema's blijven relevant, waarbij de 'van-werk naar werk' aanpak in verband met de coronacrisis nadrukkelijk in de spotlight blijft staan. Daarnaast zijn de volgende thema's uit het netwerk naar voren gekomen om komend jaar extra aandacht aan te geven:

■ LLO in het mkb

Hoe bereiken we mkb-ondernemers en werknemers over het thema LLO? Hoe kunnen we leercultuur in het mkb versterken en wat is daarvoor nodig?

■ Leren en ontwikkelen in organisaties/informeel leren

Leren in het werk is de belangrijkste vorm van leren. We zien dat veel bedrijven en organisaties daar aandacht voor hebben in de organisatie van het werk. Ook in het onderwijs is aandacht voor het combineren van leren en werken. Op dit thema trekken we samen op met sociale partners om kennis te versterken en goede voorbeelden te ontwikkelen.

Activiteiten 2019 – 2020

Landelijk netwerk

Een leven lang ontwikkelen wordt gestimuleerd in regio's en sectoren. Vanaf het begin af aan heeft de SER daarom veel aandacht besteed aan het inventariseren, stimuleren en verbinden van netwerken. De kern van het netwerk van LLO-initiatieven bestaat op dit moment uit 28 projecten en breidt zich steeds verder uit. De projecten verschillen onderling sterk, qua financiering, governance en stakeholders. Wat de projecten bindt is de LLO-lijn. Al deze projecten werken samen met partners vanuit de overheid (vaak provincies, soms gemeenten), werkgevers- en werknemersorganisaties en veelal ook het onderwijs. Vaak wordt ook met (vooral technische) O&O-fondsen samengewerkt.

Vanuit de Actie-agenda organiseren we bijeenkomsten met het netwerk. In die bijeenkomsten worden ervaringen en lessen uitgewisseld en knelpunten opgehaald. Ook de verbinding met vergelijkbare initiatieven en landelijk overheidsbeleid wordt in deze bijeenkomsten gelegd. Belangrijk is dat het netwerk zelf 'aan het stuur' zit. Het netwerk draagt de te bespreken onderwerpen daarom zelf aan. Op verschillende thema's zoekt men meer landelijke samenwerking, bijvoorbeeld als het gaat om een gemeenschappelijke skillstaal. Governance en (verduurzaming van) financiering is een onderwerp dat voor alle samenwerkingsverbanden belangrijk is. Als gevolg van de coronacrisis zijn veel projecten aangepast en uitgebreid. Voorbeelden zijn het transferpunt zorg en welzijn in de metropoolregio Amsterdam of de uitbreiding van Hallo Werk, gericht op betere matching van werkzoekenden met werkgevers in Rotterdam en Den Haag.

Landelijk netwerk Regionale projecten Leven Lang Ontwikkelen



Bijeenkomsten landelijk netwerk

- Benodigde doorbraken voor LLO (10 december 2019).
- Financiering en governance: één loket (12 mei 2020), webinar georganiseerd met Euroguidance, over Europese en Nederlandse voorbeelden van een gezamenlijk loket voor loopbaandienstverlening. Bekijk hier het [verslag](#).
- Lessen uit de regionale human capital agenda's; nu volle kracht vooruit! (24 september 2020), gezamenlijk webinar met het G40 netwerk. Bekijk het [verslag](#).
- Een regionaal loket en financiering LLO-projecten (13 november 2020).

Overige bijeenkomsten

- [Landelijke conferentie Leven Lang Ontwikkelen](#), georganiseerd met de ministeries van OCW, SZW en EZK, meer dan 500 bezoekers. 27 november 2019
- Expertmeeting herkenbare toegankelijke dienstverlening, georganiseerd met Euroguidance. 4 december 2019
- Expertbijeenkomst vaardigheden in kaart, [zie verslag](#). 13 januari 2020
- [Werkbezoek Zweedse transitiefondsen](#), georganiseerd met Tilburg University. 24 januari 2020
- [SER jubileumwebinar](#): Goed werken in een goed bedrijf. 9 september 2020
- [Webinar digitalisering](#): eerste in een reeks van 3 webinars. 28 oktober 2020 (140 deelnemers).
- Webinarserie Eigen regie bij loopbaan en ontwikkeling. Eerste webinar op 5 november 2020.

Westfriesland Academie



De Westfriesland Academie organiseert offline en online trainingen voor ruim 1.400 ambtenaren van zeven Westfrieze gemeenten. Door de samenwerking tussen gemeenten ontstaat een positieve impuls voor leren en ontwikkelen in de regio. In 2019 heeft de academie 115 verschillende onderwerpen aangeboden, variërend van visueel presenteren tot bedrijfshulpverlening.

- In het voorjaar van 2021 zal opnieuw een grote conferentie over LLO georganiseerd worden met de ministeries van OCW, SZW en EZK. De vorm zal dit keer anders zijn vanwege de coronacrisis. Gedacht wordt aan een reeks van webinars.

Website

De [website](#) is hét centrale communicatiekanaal van de SER over het thema LLO. Alle publicaties, nieuwsbrieven, agenda's e.d. zijn daar te vinden. Op dit moment wordt de website maandelijks door gemiddeld 5.000 mensen bezocht, een stijging van zo'n 150% ten opzichte van 2019. In het komend jaar zal nog meer worden ingezet om de SER- LLO website te maken tot het centrale kennispunt met betrekking tot LLO.

Goede voorbeelden ter inspiratie

Op de website zijn inmiddels 43 [goede voorbeelden van LLO gepubliceerd](#), bij 15 projecten is ook een update gegeven van hoe zij omgaan met de gevolgen van de coronacrisis.

Coronacrisis en online leren

Naar aanleiding van de coronacrisis is op de SER-website een themapagina opgezet over het belang van ontwikkelen tijdens de coronacrisis. De webpagina met [gratis aanbod](#) van online onderwijs is verder uitgebreid en er is informatie bij elkaar gezet over de ontwikkelingen op het gebied van [online leren](#).

SER-adviezen

- [Inventarisatie LLO in de sociale zekerheid](#) (december 2019).
- [Private scholingsmiddelen](#) (november 2020).

Publicaties

- Kennisdocument [Eigen regie bij loopbaan en ontwikkeling](#).
- Kennisdocument [Leren en ontwikkelen en van werk naar werk](#) (november 2020).
- 58 nieuwsberichten, 5 SERmagazine-artikelen gerelateerd aan LLO.

Nieuwsbrief

- De frequentie van de Nieuwsbrief LLO is vanaf maart 2020 verhoogd naar tweewekelijks.
- 13 nieuwsbrieven verzonden.
- 1.650 abonnees.

Social media

- De LinkedIn-groep [Leven Lang Ontwikkelen](#) van de SER heeft inmiddels 1.100 leden.

Leven lang ontwikkelen in de media

Enkele voorbeelden:

- Mariëtte Hamer doet een oproep: ook economisch moeten we onszelf weerbaar maken ([Talkshow M, NPO 1](#)).
- Crisisraadgevers: Hoe moeten we de coronacrisis gebruiken om het werk structureel beter in te richten? ([The Big Five, BNR](#)).
- Permanente ontwikkeling nog niet vanzelfsprekend, dubbelinterview Mariëtte Hamer en Petra van de Goorbergh ([UWV Magazine-PDF](#)).

Monitor Leercultuur

De SER en TNO hebben het initiatief genomen om een monitor te ontwikkelen waarin aspecten van leercultuur worden uitgewerkt en de ontwikkelingen gevolgd kunnen worden met concrete indicatoren. Het gaat om leercultuur in organisaties en dan met name vanuit het oogpunt van werkgevers, werknemers en zzp'ers. Niet alleen deelname aan cursussen en scholing, maar vooral ook de ruimte voor leren in het werk staat centraal. De monitor combineert bestaande data uit verschillende bronnen en de eerste metingen komen in het voorjaar 2021 beschikbaar.

Bijlage

Initiatiefgroep leven lang ontwikkelen

Mariëtte Hamer (voorzitter), Jan Pieter Daems (CNV), Judy Hoffer (FNV), Nic van Holstein (VCP), Guusje Dolsma (VNO-NCW/MKB-Nederland), Henri de Groot (kroonlid SER), Doekle Terpstra (Techniek NL), Thof Thissen (UWV Werkbedrijf), Adnan Tekin (MBO-Raad), Pieter Duisenberg (VSNU), Henk Hagoort (Vereniging Hogescholen), Carine Bloemhoff (wethouder Groningen), Rutger Groot Wassink (wethouder Amsterdam), Friso Douwstra (wethouder Leeuwarden).

Secretarissen: Yvonne Bernardt (y.bernhardt@ser.nl) en Riemer Kemper (r.kemper@ser.nl)

Commissie Arbeidsmarkt- en Onderwijsvraagstukken (AMV)

Adviezen over leven lang ontwikkelen worden vastgesteld in de commissie AMV van de SER. De samenstelling van de commissie AMV vindt u [hier](#).



SER

Sociaal-Economische Raad
Bezuidenhoutseweg 60
Postbus 90405
2509 LK Den Haag

T 070 3499 525
communicatie@ser.nl

© 2020, Sociaal-Economische Raad

Tekst: SER/LLO
Foto's: Shutterstock
Vormgeving: SER, afdeling Communicatie, grafische vormgeving