

A photograph of two warehouse workers, a man and a woman, both wearing high-visibility yellow safety vests. The man is pointing at a shelf of cardboard boxes, and the woman is holding a blue clipboard and looking at it. They are standing in a large warehouse aisle with high industrial shelving units filled with boxes. The floor is concrete, and the lighting is bright and even.

Voortgangsrapportage 2022
SER Actie-agenda
Leven Lang Ontwikkelen

Inleiding

Dit is de derde voortgangsrapportage van de Actie-agenda leven lang ontwikkelen (LLO) van de SER. In samenwerking met sociale partners, kroonleden, het SER LLO-netwerk en andere stakeholders wisselt de SER kennis uit en zet thema's op de agenda.

Leren en ontwikkelen staat hoog op de agenda en er gebeurt veel, maar toch is er ook nog veel te doen. Dat blijkt uit de Monitor Leercultuur. De SER heeft de Monitor in samenwerking met TNO dit jaar voor het eerst uitgebracht. Uit dit onderzoek blijkt dat vooral lager opgeleiden, mensen met flexibele contracten, 55-plussers, werkgevers en werknemers uit het mkb meer betrokken moeten worden bij LLO. Informeel leren (leren op de werkvloer) speelt daarin een belangrijke rol.

Het blijft van groot belang om leren en ontwikkelen vanzelfsprekender te maken. Leren en ontwikkelen is een belangrijke bouwsteen voor de brede welvaart die centraal staat in het middellange termijn (MLT)-advies [Zekerheid voor mensen, een wendbare economie en herstel van de samenleving](#) van de SER. De Actie-agenda LLO (hierna: Actie-agenda) maakt zich daar ook in 2022 sterk voor.



1 SER Actie-agenda LLO

Naar een vanzelfsprekende leercultuur

De SER zet zich met de Actie-agenda in voor een positieve en vanzelfsprekende leercultuur. Dat is een voorwaarde voor iedereen om mee te doen en bij te dragen aan de samenleving. Bijna iedereen moet op een bepaald moment de brug over van-werk- naar-werk. Soms vraagt dat om een nieuwe vaardigheden. Soms gaat het om een overstap naar een ander beroep of sector.

De SER heeft in juni 2021 het [MLT-advies](#) uitgebracht. Hierin wordt gepleit voor een structurele infrastructuur voor leren en ontwikkelen. Die infrastructuur versterkt de leercultuur. Een goede infrastructuur voldoet aan deze vijf voorwaarden:

- Er is onafhankelijke en toegankelijke dienstverlening voor mensen met loopbaan- en scholingsvragen.
- Er is informatie over scholing en omscholing en de behoeften
- Er is maatwerk in scholing.
- De kennis, vaardigheden en competenties van mensen zijn zichtbaar.
- Er is structurele financiering. Denk aan individuele ontwikkelrekeningen en andere instrumenten waarmee mensen meer zelf de regie kunnen nemen, zoals bijvoorbeeld competentiepaspoorten.

Het MLT-advies adviseert overheden en sociale partners om samen deze LLO-infrastructuur op te zetten. Manieren om dit te doen zijn onder meer persoonlijke ontwikkelbudgetten en versterking van het loopbaan- en scholingsadvies. Ondertussen is er ook aandacht nodig voor een cultuurverandering. Leren en ontwikkelen moet zowel op de werkvloer als in de maatschappij vanzelfsprekender worden.

De kracht van de Actie-agenda van de SER is de stevige LLO-gemeenschap. Regionale en sectorale samenwerkingsverbanden, experts, beleidsmakers en onderzoekers die zich bezighouden met leren en ontwikkelen hebben zich de afgelopen jaren aangesloten bij deze gemeenschap. De Actie-agenda houdt zich bezig met:

- actuele ontwikkelingen op het gebied van LLO;
- het creëren van een gezamenlijk begrippenkader;
- kennis delen en opbouwen;
- het agenderen van knelpunten.

Ook wordt ingezet op doorbraken zoals het ontwikkelen van een meer skillsgerichte aanpak op de arbeidsmarkt en in het post-initiële onderwijs. De Initiatiefgroep LLO is de bestuurlijke klankbordgroep van de Actie-agenda waarin sociale partners en vertegenwoordigers van het onderwijs, UWV, gemeenten en branches deelnemen. Zie de bijlage voor de deelnemers aan de Initiatiefgroep.

De doelgroepen van de Actie-agenda zijn de professionals die in het bedrijfsleven en bij vakbonden, brancheorganisaties, gemeenten, provincies, O&O-fondsen, onderwijsinstellingen en uitvoeringsorganisaties LLO willen stimuleren. Tevens richt de communicatie zich op (mkb-)bedrijven en hun werknemers. Zo kunnen zij ook de inzichten van de Actie-agenda toepassen in hun praktijk.

Deze voortgangsrapportage laat zien hoe Nederland ervoor staat op het gebied van LLO (hoofdstuk 2) en blikt terug op de activiteiten en resultaten van de Actie-agenda in de afgelopen periode (hoofdstuk 3). Hoofdstuk 4 gaat in op de thema's en activiteiten die de komende periode op de agenda staan.

2 Urgentie en stand van zaken leercultuur

De arbeidsmarkt verandert snel. Dat komt door nieuwe technologieën, digitalisering, wereldwijde concurrentie, vergrijzing en de stijgende pensioenleeftijd en maatschappelijke uitdagingen zoals de energietransitie en covid-19. Die ontwikkelingen zorgen ervoor dat soorten werk en de inhoud van werk razendsnel veranderen. Een sleutel om die ontwikkelingen de baas te blijven is leren en ontwikkelen.*

Internationaal vergeleken

Nederland doet relatief veel aan het opleiden van werkkenden vergeleken met andere landen. Zo'n 19 procent van de werkkenden volgde de afgelopen vier weken een opleiding of training. Het Europees gemiddelde is 9 procent. Alleen in Scandinavische landen wordt meer gedaan. Toch is dat geen reden om achterover te leunen. De deelname aan opleiding neemt namelijk licht af en specifieke groepen blijven sterk achter. Bovendien komt uit onderzoek van het ROA** naar voren dat Nederland achterloopt op informeel leren (leren op de werkvloer) vergeleken met andere Europese landen. Ruim de helft van Europa besteedt meer tijd aan informeel leren dan Nederland. Leren op de werkvloer is wel heel belangrijk voor werkkenden.


* Het Wereld Economisch Forum geeft aan dat wereldwijd tot 2025 85 miljoen banen komen te vervallen door technologisering. De 97 miljoen nieuwe banen die ervoor in de plaats komen vragen andere, nieuwe vaardigheden van medewerkers, en investeren in leren en ontwikkelen is daarom cruciaal.

** De Grip, A. (2021). Van een leven lang leren naar een leven lang ontwikkelen: de veranderende betekenis van het post-initieel leren. ROA, Maastricht.

Werkenden leren van collega's, van leidinggevend en door uitdagende taken op te pakken. Informeel leren is daarnaast een goede manier om werkkenden te bereiken die slechte ervaringen hebben met opleidingen. Deze groep is kwetsbaar op de arbeidsmarkt en hun positie verbetert relatief sterk als zij meer aandacht besteden aan professionele ontwikkeling. Ook geeft dit onderzoek aan dat de tijd die we in Nederland besteden aan leren op de werkvloer afneemt."

Monitor Leercultuur

De SER deed het afgelopen jaar, samen met TNO, onderzoek naar de leercultuur van werkkenden in Nederland. Deze [monitor leercultuur](#) maakt ontwikkelingen in de tijd en verschillen tussen groepen inzichtelijk. In hoeverre zien we een toename van leven lang ontwikkelen in Nederland? Op welke onderdelen gaat het de goede kant op en waar zijn extra aandacht en inspanningen nodig?

Bekijk hier de belangrijkste trends en ontwikkelingen. 

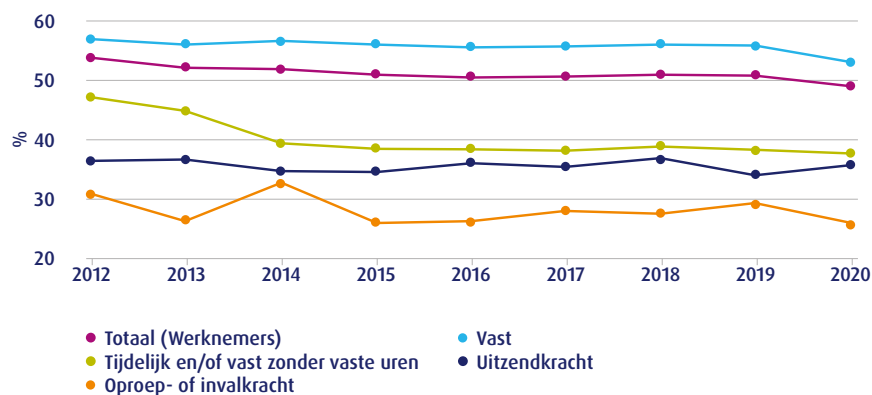
Monitor leercultuur

In 2022 heeft de SER voor het eerst de monitor leercultuur gepubliceerd. In de monitor zijn trends zichtbaar gemaakt in het leergedrag, de gevoelde urgentie en stimulerende factoren voor leren en ontwikkelen. De monitor krijgt periodiek een update.

Deelname aan scholing neemt licht af

De monitor leercultuur bevestigt dat er veel geleerd wordt door werkenden in Nederland. Werkenden volgen vaker langere opleidingen (> 6 maanden). Het aantal mensen dat scholing volgt is de laatste jaren echter licht gedaald (zie figuur 1).

Figuur 1 Naar aard dienstverband
Deelname aan opleiding of cursus in de afgelopen 2 jaren



Vaker ruimte voor leren en ontwikkelen

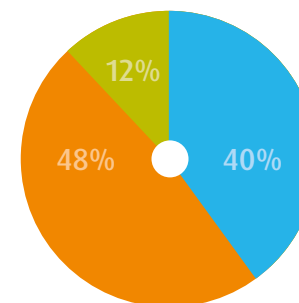
In arbeidsvoorwaarden is vaker ruimte voor leren en ontwikkelen dan enkele jaren terug. Zo wordt ontwikkeling meer gestimuleerd en zijn er meer scholingsmogelijkheden beschikbaar. 85 procent van de werknemers geeft aan tevreden te zijn over de leermogelijkheden. Wel worden veruit de meeste opleidingen gevolgd als gevolg van veranderingen in het werk op de korte termijn. Dat is een aandachtspunt, omdat het ook van belang is dat geleerd wordt op de lange termijn.

Winst te behalen bij informeel leren

Stimulerende factoren voor informeel leren, zoals uitdagende en gevarieerde takenpakketten of autonomie bij de uitvoering van het werk worden nog onvoldoende benut. Uit de monitor blijkt dat 59 procent van de werknemers veel autonomie ervaart en 61 procent veel variatie in het werk heeft. Ook geeft 39 procent van de werknemers aan veel te leren van taken op het werk, tegenover 12 procent die naar eigen zeggen weinig leert (zie figuur 2).

Figuur 2 Informeel leren volgens werknemers

- Veel
- Niet veel en niet weinig
- Weinig

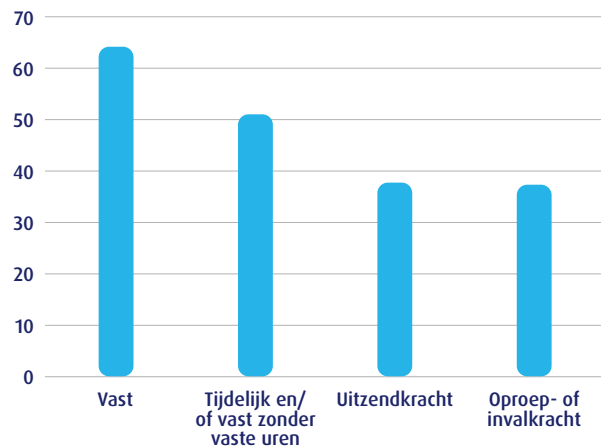


Monitor leercultuur (vervolg)

Laagopgeleiden, flexcontracten en 55-plussers zijn kwetsbaar

Voorlaagopgeleiden, flexwerkers en 55-plussers hebben minder kansen op het gebied van leven lang ontwikkelen. Voor deze drie groepen geldt dat zij aanzienlijk minder cursussen en opleidingen volgen en minder vaak informeel leren. Bovendien hebben laagopgeleiden en flexwerkers beduidend minder variatie en autonomie in hun werk (zie figuur 3). Daarmee lopen zij groter risico op een verslechterde arbeidsmarktpositie.

Figuur 3 Gevarieerd werk 2020 naar contractvorm



Verschillen tussen werknemers grote en kleine bedrijven en zzp'ers

Werknemers bij grote bedrijven leren meer en worden meer gestimuleerd om te leren dan werknemers bij kleine bedrijven. Ook de urgentie om te blijven leren lijkt meer aanwezig bij werknemers van grote bedrijven. Zzp'ers zijn een belangrijke en groeiende groep werkenden op de arbeidsmarkt. Zij volgen van oudsher minder vaak opleidingen en cursussen dan werknemers, maar hoogopgeleide zzp'ers lijken dat verschil in te lopen.



3 Terugblik

Actie-agenda LLO 2021 t/m begin 2022

Hier volgt een overzicht van de belangrijkste thema's en activiteiten van de Actie-agenda in 2021 en begin 2022. In de laatste paragraaf staat een overzicht van alle publicaties, bijeenkomsten en overige activiteiten.

3.1 Sectoraal en Regionaal LLO-netwerk

Het Sectoraal en Regionaal LLO-netwerk van de SER telt in het voorjaar van 2022 32 samenwerkingsverbanden. Deze zijn te vinden op de [netwerkaart](#). De Actie-agenda heeft in 2021 met de netwerkpartijen gesproken over succesfactoren en aandachtspunten van regionale samenwerkingsverbanden. Zij zijn bevraagd over de volgende onderwerpen:

- doelen en aandachtspunten van hun samenwerkingsverband;
- de coronacrisis;
- samenwerking met de Regionale Mobiliteitsteams (RMT's);
- focus van het LLO-netwerk en de aanpak van de SER.

De successen en aandachtspunten zijn samengebracht in een publicatie. Zo blijkt meer aandacht voor de oriëntatiefase wenselijk. Daarnaast blijft maatwerk op het gebied van scholing belangrijk en zouden er meer mogelijkheden ontwikkeld moeten worden om met behoud van inkomen (om) te scholen.

Ook zijn er het afgelopen jaar verschillende webinars georganiseerd voor en met het SER LLO-netwerk, waarbij steeds een van de thema's uit de Actie-agenda centraal stond (zie thema's hieronder en het overzicht van alle activiteiten verderop). De voorzitter van de SER opende deze bijeenkomsten en legde de relatie met actuele thema's. Experts en bestuurders gingen vervolgens onder leiding van voorzitter Willem Jelle

Sectoraal en Regionaal LLO-netwerk



Projectnamen

- | | | |
|---|--|---|
| 1. Scholingsalliantie Noord Nederland | 12. Aanvalsplan Arbeidsmarkt | 23. RPA-NHN |
| 2. Overijssels Vakmanschap | 13. Human Capital Agenda Zuid-Holland | 24. Werkagenda onderwijs-werkveld 2021-2025 |
| 3. Twents fonds voor Vakmanschap | 14. Het Leerwerkakkoord Rotterdam-Rijnmond | 25. Regiodeal Noordooost Fryslân |
| 4. Actieplan Leve(n)lang Gelders Vakmanschap | 15. Human Capital Actieplan Leidse Regio | 26. Leo-loopbaan |
| 5. Waard om voor te werken: De leerlingenPoule zij-instroom | 16. House of Skills | 27. TechConnect |
| 6. Regio Deal Achterhoek | 17. Huis van het Werk | 28. De Riverboard |
| 7. Midpoint Brabant | 18. Regio Deal Noordelijk Flevoland | 29. Sterk in je Werk |
| 8. Noordooost Brabant Werkt! | 19. Utrecht Talent Alliantie | 30. SBCM |
| 9. Boost | 20. Human Capital Agenda Regio Zwolle | 31. BeYond |
| 10. Brainport Talent & Skills Akkoord | 21. Leren en Innoveren in de Tuinbouw | 32. Samen naar een hoger niveau |
| 11. Techniekoallitie Limburg | 22. ASTA Amsterdam | |

Berg met elkaar in gesprek. Projecten en programma's binnen en buiten het netwerk hebben hun goede voorbeelden gedeeld. Begin 2022 is dieper ingegaan op het thema financial engineering.

3.2 Thema 'brug van-werk-naar-werk'

Naar aanleiding van de crisis heeft het SER LLO-netwerk met de Denktank Coronacrisis het kennisdocument [Leren en ontwikkelen en de bijdrage aan van-werk-naar-werk](#) opgesteld. In die publicatie zijn de concepten van de infrastructuur voor LLO, met een weg en een brug van-werk-naar-werk uitgewerkt. Daarnaast zijn effectieve initiatieven uitgelicht over omscholing naar andere banen en sectoren.

Met het SER LLO-netwerk is een bijeenkomst georganiseerd met de naar aanleiding van de coronacrisis opgerichte 'regionale mobiliteitsteams' (RMT's). De bijeenkomst ging over de aansluiting van de RMT's op de bestaande regionale structuren en samenwerkingsverbanden op het gebied van LLO. De deelnemers van het netwerk en de kwartiermakers van de RMT's konden zo kennismaken en hun ervaringen, wensen en uitdagingen bespreken.

Op basis van een gespreksronde met het SER LLO-netwerk is eind 2022 de [Notitie naar aanleiding van de gespreksronde 2021](#) opgesteld over de infrastructuur voor LLO en van-werk-naar-werk. Hoe wordt in de regio gebouwd aan de LLO-infrastructuur en welke knelpunten zijn er? Het kennisdocument laat zien dat de brede samenwerking van onderwijs, gemeenten, sociale partners en UWV rondom de RMT's een belangrijk winstpunt is, evenals de mogelijkheid ontschot budget in te zetten. Wel zijn er nog belangrijke aandachtspunten. Zo is het nodig de oriëntatiefase bij omscholing te versterken, en deelnemers inkomenszekerheid te geven tijdens omscholing.



3.3 Thema skillsgerichte arbeidsmarkt

Skills zijn een belangrijk middel om matching op de arbeidsmarkt te verbeteren en de juiste scholing te kiezen. In april 2021 publiceerde de Actie-agenda daarom het inspiratiedocument [Samen toewerken naar een meer skillsgerichte arbeidsmarkt](#). In dit document is door deskundigen van werknemers- en werkgeversorganisaties, onderwijs, onderzoek, EVC-aanbieders, regionale samenwerkingsverbanden, UWV en SBB uiteengezet wat er nodig is om een skillsgerichte arbeidsmarkt voor elkaar te krijgen.

Een belangrijk aandachtspunt in een skillsgerichte arbeidsmarkt is valideren. Valideren is het toekennen van waarde aan de vaardigheden, zodat het leidt tot civiel effect. Er is grote behoefte aan een standaard of richtlijnen voor een skills paspoort of e-portfolio, zodat werkgevers, onderwijs en bemiddelaars weten welke waarde ze daaraan kunnen hechten. Over dat thema is eind maart 2022 een expertbijeenkomst bij de SER georganiseerd. Daar is besproken wat er nodig is om eenduidige afspraken over validering te bevorderen. De experts gaven drie randvoorwaarden: Allereerst is een eenduidige skillstaal nodig. Ten tweede is meer onderzoek nodig om te weten welke aanpakken werken. Ten derde is er een cultuurverandering nodig bij werkgevers, werknemers, onderwijs, HR-professionals en overheden. De Actie-agenda zal hier de komende tijd op blijven inzetten.

3.4 Thema eigen regie op loopbaan en ontwikkeling

De Actie-agenda heeft als vervolg op het kennisdocument [Eigen Regie op loopbaan en ontwikkeling](#) (2020) een handreiking over eigen regie voor ondernemers in het mkb met tips, praktijkvoorbeelden en regelingen opgesteld. Deze handreiking [Eigen Regie en leven lang ontwikkelen: medewerkers zelf aan het roer van hun eigen ontwikkeling](#) verscheen in

mei 2021. Als vervolg hierop heeft de Actie-agenda in een interviewreeks aansprekende voorbeelden uit de glastuinbouw, maritieme sector, bouw en autobranche onder de aandacht gebracht. Daarmee worden mkb'ers geïnspireerd om met eigen regie aan de slag te gaan. Daarnaast is er op het Ontwikkeling Telt Festival een sessie aan dit onderwerp gewijd. De centrale les is dat medewerkers richting, ruimte en ruggensteun nodig hebben om regie te nemen over hun ontwikkeling. Met de juiste ruggensteun komen medewerkers zelf in beweging.

3.5 Thema digitale (basis)vaardigheden

In drie webinars is afgelopen jaar ingegaan op het belang van het versterken van digitale (basis)vaardigheden, omscholing naar ICT-functies en digitalisering en een inclusieve arbeidsmarkt. Daarin zijn meerdere goede voorbeelden gedeeld. Zo heeft FutureFit gepresenteerd hoe zij mensen ondersteunen met weinig digitale vaardigheden. Make IT Work heeft succesfactoren voor omscholing van hoogopgeleiden naar een ICT-functie toegelicht. Dit zijn de conclusies uit de webinars:

- Digitalisering is geen bedreiging voor organisaties en werkgelegenheid, maar kan groei juist aanwakkeren
- Meer diversiteit op de werkvloer leidt tot betere producten en diensten, meer innovatiekracht en winst
- Werkgevers op zoek naar nieuw talent moeten vooral kijken naar skills en mentaliteit en minder naar diploma's.

Met het SER LLO-netwerk is in juni 2021 een webinar over de digitale transitie op de arbeidsmarkt georganiseerd. Acht succesvolle projecten uit de ICT-sector hebben gedeeld hoe medewerkers digitale vaardigheden up-to-date kunnen houden en hoe ondervertegenwoordigde groepen gemotiveerd worden voor banen in de ICT en techniek.

De SER is betrokken bij FutureLab 50+, een traject dat zich richt op bewustwording van het belang van de juiste vaardigheden voor de doelgroep 50+plussers. Dit traject wordt uitgevoerd door JobOn en I.AMDIGITAL en gefinancierd door de Goldschmeding Foundation.

3.6 Thema energietransitie

De thema's van de Actie-agenda komen samen in het arbeidsmarktvragestuk dat de energietransitie met zich meebrengt: omscholing naar tekortsectoren, vooral vanuit fossiele branches waar baanverlies kan ontstaan, maar ook bijscholing bij werk dat door de energietransitie van karakter verandert.

Voor het LLO-netwerk is in 2021 daarom het webinar 'De energietransitie in de regio: hoe pak je dat aan?' georganiseerd. De vraag naar voldoende personeel met de juiste skills voor de energietransitie stond centraal in dit webinar. Tijdens dit webinar kwam naar voren dat regionaal de aandacht voor dit vraagstuk toeneemt. Eerst zagen we in slechts enkele Regionale Energie Strategie (RES)-plannen het human capital vraagstuk terugkomen, inmiddels staat het in alle 30 regio's op de agenda.

3.7 Overzicht van publicaties, evenementen en activiteiten eind 2020 – medio 2022

Publicaties

- [Kennisdocument: leren en ontwikkelen en de bijdrage aan 'van-werk-naar-werk'](#)
- [Inspiratiedocument: Samen toewerken naar een meer skillsgerichte arbeidsmarkt](#)
- [Handreiking: Medewerkers zelf aan het roer van hun ontwikkeling](#)

- [Kennisdocument: Inzichten uit het netwerk van regionale LLO-projecten](#)
- [Monitor Leercultuur](#)

Bijeenkomsten Sectoraal en Regionaal LLO-netwerk

- LLO-beleid van Onderwijsinstellingen en de mogelijkheid voor regionale samenwerking, 11 februari 2021.
- Aansluiting op de Regionale Mobiliteitsteams (RMT's), 8 april 2021.
- [Transities op de arbeidsmarkt: de digitale transitie](#), 10 juni 2021.
- [Transities op de arbeidsmarkt: de energietransitie in de regio](#), 9 september 2021.
- [Leven lang ontwikkelen laten landen in het mkb](#), 2 december 2021.
- [Van werk naar werk, de orientatiefase als springplank](#), 13 januari 2022.
- Drie kleinschalige bijeenkomsten gericht op financial engineering, januari en februari 2022.

Ontwikkeling Telt Festival

Van 20 - 22 april 2021 vond het driedaagse [Ontwikkeling Telt Festival](#) plaats, georganiseerd door de Rijksoverheid in samenwerking met de SER. Beleidsmakers, politici, boegbeelden en ervarings-deskundigen gingen in de studio en vanuit huis met elkaar in gesprek. We kijken terug op inspirerende bijeenkomsten rondom het kernpunt van onze Actie-agenda: het bevorderen van een leercultuur in Nederland ten behoeve van een betere functionerende arbeidsmarkt in het belang van zowel werknemers als werkgevers.

Voor het eerst was de jaarconferentie een samenwerking met het programma 'tel mee met taal'.



Overige bijeenkomsten en werkbezoeken

- Webinar De praktijk van om- en bijscholing voor digitalisering
- [Webinar](#) Digitalisering en de inclusieve arbeidsmarkt, laatste in een reeks van drie webinars, 19 januari 2021.
- Landelijke conferentie [Ontwikkeling Telt Festival](#), georganiseerd met de Rijksoverheid, 20 t/m 22 april 2021.

Website

- 56 goede voorbeelden op de website
- 34 nieuwsberichten en publicaties
- 9 SERmagazine-artikelen gerelateerd aan LLO

Nieuwsbrief

tweewekelijkse verzending, 5.600 abonnees voor thema LLO

Linkedingroep leven lang ontwikkelen

2.350 leden

4 Vooruitblik

Actie-agenda LLO in 2022-2023

De Actie-agenda bouwt het komende jaar voort op de opgebouwde kennis en ervaring, waarbij de ervaringen uit de praktijk van regio's en sectoren centraal staan.

Sectoraal en Regionaal LLO-netwerk en jaargesprekken

Het SER LLO-netwerk zal worden uitgebreid met sectorale en intersectorale samenwerkingsverbanden die gericht zijn op het versterken van leren en ontwikkelen. Zo'n vijf keer per jaar zal bijeenkomst met het netwerk worden georganiseerd. In 2022 staan de volgende bijeenkomsten gepland:

- Juni – sectorale LLO-projecten
- September – de skillsgerichte arbeidsmarkt
- November – nader te bepalen

Daarnaast is er ruimte voor het organiseren van intervisiebijeenkomsten rond specifieke thema's, gebaseerd op vragen vanuit het netwerk.

Net als afgelopen jaar worden er in 2022 en 2023 jaargesprekken gevoerd met het SER LLO-netwerk. De gesprekken worden samengevat in een publicatie met de belangrijkste aandachtspunten, succesfactoren en knelpunten. Het thema voor 2022 is de skillsgerichte arbeidsmarkt.

Thema's van de Actie-agenda LLO

Er wordt voortgebouwd op de opgedane kennis die is opgebouwd. Naast het ophalen van kennis, wordt ook verdieping gezocht door middel van expertbijeenkomsten, kennisdocumenten en eventueel SER-adviezen. Verbinding van landelijke, regionale en sectorale initiatieven is steeds een

belangrijke invalshoek. Meer dan voorgaande jaren zal er aandacht zijn voor het verzamelen en verbinden van kennis over werkzame aanpakken en succes- en faalfactoren bij LLO-projecten.

Voor 2022 staat in ieder geval het thema 'vaardigheden in kaart' en validering hoog op de agenda. Het opgebouwde netwerk rondom de skillsgerichte arbeidsmarkt wordt versterkt om te zorgen voor kennisdeling en verbinding (landelijk, regionaal, praktijk, onderzoek). Ook wordt ingezet op de 'mindset' verandering die nodig is, bij werkgevers en werkenden, HR professionals en loopbaanadviseurs, in het onderwijs en bij de overheid. Ook wordt de kennisbasis op dit thema verder versterkt en wordt gezocht naar manieren om eenduidigheid bij validering van skills te bevorderen.

Een ander belangrijk thema is het stimuleren van leren en ontwikkelen bij groepen waarvoor dat minder vanzelfsprekend is, zoals mensen met flexibele contractvormen en lager opgeleiden. Het versterken van de leercultuur in organisaties en het stimuleren van informeel leren zijn daarbij belangrijke aangrijpingspunten.

De digitale transitie en energietransitie zijn belangrijke thema's. De thema's worden deels in aparte SER-werkgroepen opgepakt, in nauwe samenwerking met de Actie-agenda. Voor de energietransitie is er de Taakgroep arbeidsmarkt en scholing. Daarnaast is er eind 2021 de werkgroep digitale transitie van start gegaan naar aanleiding van het MLT-advies. Deze werkgroep richt zich op monitoring van de impact van de digitale transitie op sociaaleconomische thema's en onderzoekt hoe leren en ontwikkelen helpt om mensen mee te nemen in de digitale transitie.

Ontwikkeling Telt Festival

De SER organiseert ook in 2022 het *Ontwikkeling Telt Festival* in samenwerking met de Rijksoverheid. Dit festival is bedoeld voor alle professionals die zich bezighouden met LLO en basisvaardigheden. Op 22 september 2022 wordt een online conferentie georganiseerd en op 13 oktober 2022 vindt een fysieke bijeenkomst plaats. Het programma wordt net als voorgaande jaren zoveel mogelijk met de deelnemers zelf vormgegeven.

Monitor Leercultuur (SER/TNO)

Jaarlijks zal een update van de monitor leercultuur gemaakt worden, waarbij een van de thema's uit de monitor nader uitgediept zal worden.



Bijlage

SER Initiatiefgroep LLO

Leden Initiatiefgroep

Henri de Groot

Guusje Dolsma / Gertrud van Erp

Bas van Weegberg / Eelco Tasma / Isabel Coenen

Nic van Holstein / Amerik Klapwijk

Jan Pieter Daems

Justine Feitsma

Doekle Terpstra / Judith van Heeswijk

Adnan Tekin

Bert Beun

Jopie Nooren

Pieter Duisenberg

Ria van 't Klooster

Carine Bloemhoff en

Rutger Groot Wassink

Tof Thissen / Ellen Jacobs

Hannie Vlug

Cecile Lambregts

Yvonne Bernardt / Riemer Kemper

Organisatie

Voorzitter, SER kroonlid / VU

VNO NCW-MKB NL

FNV

VCP

CNV

CNV Jongeren

Techniek Nederland

MBO Raad

MBO Raad, Deltion College

Vereniging Hogescholen, HvA

Universiteiten van Nederland

NRTO

VNG (resp. wethouder Groningen, wethouder Amsterdam)

UWV Werkbedrijf

SBB

Stichting van de Arbeid

SER



SER

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

T 070 3499 525
communicatie@ser.nl

© 2022, Sociaal-Economische Raad

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