

A photograph of a modern office environment. In the foreground, a man with a beard and a woman with glasses are sitting at a desk, looking at a laptop and smiling. The man is pointing at the screen. On the desk, there are two white mugs, a yellow highlighter, and some papers. In the background, two other people are sitting on a bench, looking towards the right. The office has a stone wall and large windows.

leven lang ontwikkelen

voortgangsrapportage SER Actie-agenda
September 2019



Voor u ligt de eerste voortgangsrapportage Actie-agenda leven lang ontwikkelen van de SER. Als aanjager heb ik het afgelopen jaar gemerkt hoeveel energie en enthousiasme er is rond leren en ontwikkelen. Niet alleen bij landelijke partijen, maar ook in kleiner verband in regio's, sectoren en in organisaties. Als verbindende schakel agenderen we met deze Actie-agenda thema's waarop we elkaar kunnen versterken en van elkaar kunnen leren. Zodat we gezamenlijk kunnen toewerken naar de doorbraken die zo hard nodig zijn.

Mariëtte Hamer



Samenvatting

Door technologische veranderingen, globalisering, vergrijzing en maatschappelijke uitdagingen als de energietransitie, verandert ook de arbeidsmarkt. Wat de veranderingen precies zullen inhouden is niet nauwkeurig te voorspellen. Wel is zeker dat soorten werk en de inhoud van werk zich razendsnel ontwikkelen. Door de gestegen levensverwachting en pensioenleeftijd zullen we ook langer en duurzamer moeten doorwerken. Dit heeft grote impact op de arbeidsmarkt en op individuen. Het adagium is dan ook: 'blijf je leven lang ontwikkelen'.

Het kabinet wil een doorbraak realiseren op het gebied van een leven lang ontwikkelen (LLO)¹⁾. De ministers van SZW en OCW hebben de SER gevraagd een aanjaagfunctie te vervullen door met een breed netwerk van stakeholders te werken aan een actie-agenda. Het doel is een beweging van onderop te bewerkstelligen, waarin een leven lang ontwikkelen van mensen, maar ook voor organisaties en

bedrijven vanzelfsprekend wordt²⁾. De SER brengt daarbij belemmeringen in kaart en adresseert die waar nodig landelijk. Specifiek heeft het kabinet de SER verzocht om een inventarisatie van belemmeringen voor LLO in de sociale zekerheid³⁾.

Dit is de eerste voortgangsrapportage van de Actie-agenda LLO. Op basis van de verkenningsperiode is de Actie-agenda opgesteld rond vier globale, langer lopende clusters van uitdagingen, die steeds terugkomen in de regionale en sectorale initiatieven waar men naar oplossingen zoekt. Deze uitdagingen zijn:

- 1. Inclusieve basis.** Zorg ervoor dat iedereen voldoende kansen krijgt om te blijven leren en ontwikkelen, en er toegankelijke ondersteuning is voor wie dat nodig heeft.
- 2. Eigen regie bij het individu.** Help mensen zich ervan bewust te worden dat ontwikkeling noodzakelijk is, en zorg ervoor dat de instrumenten aanwezig zijn om daadwerkelijk zelf de regie te kunnen nemen.
- 3. Flexibel en responsief onderwijs.** Zorg ervoor dat leren dicht bij de werkvloer plaatsvindt, zodat werken en leren dichter bij elkaar komen, en zorg dat vaardigheden van mensen beter zichtbaar worden.
- 4. Samenwerking.** Bouw systemen van samenwerking gericht op maatschappelijke uitdagingen en innovatie, zodat benodigde kennis en vaardigheden voor grote transities (energie, digitalisering) gericht worden opgebouwd.

1) Regeerakkoord Rutte III, Vertrouwen in de toekomst (2017)

2) Kamerbrieven 12 maart 2018 (TK 2017-2018, 30012, nr. 77) en 27 september 2018 (TK 2017-2018, 30012, nr. 92).

3) Kamerbrief 27 september 2018 (TK 2017-2018, 30012, nr. 92).

Uitgaande van de behoeften in regio's en sectoren deelt de SER over deze hele breedte van onderwerpen kennis, organiseert bijeenkomsten en brengt belemmeringen in kaart.

Binnen de vier globale clusters van uitdagingen zijn voor het eerstvolgende jaar drie focusgebieden aangewezen, die in het veld als urgent naar voren komen, en waarbij de SER partijen gericht helpt om tot actie te komen:

- 1. Herkenbare en toegankelijke dienstverlening** voor leven lang ontwikkelen om mensen beter te bereiken (onderdeel cluster 1),
- 2. Vaardigheden van mensen** beter zichtbaar, inzichtelijk en uitwisselbaar maken (onderdeel cluster 3),
- 3. Voldoende gekwalificeerde mensen** voor transities op de arbeidsmarkt (onderdeel cluster 4).

Vanaf mei 2018 zijn er samen met partners zo'n 10 thematische bijeenkomsten georganiseerd. Er is een netwerk

opgezet van 18 regionale initiatieven gericht op LLO, verdeeld over het hele land. Er is een website opgezet waar goede voorbeelden in de vorm van 'parels' gedeeld worden. En er zijn partnerships aangegaan met enkele regionale initiatieven. Ook in 2019 en 2020 zal de SER met partners thematische bijeenkomsten blijven organiseren, waaronder een grote jaarconferentie LLO op 27 november 2019. In het najaar van 2019 wordt de inventarisatie van belemmeringen voor leven lang leren in de sociale zekerheid afgerond.



Deze eerste voortgangsrapportage laat zien hoe de SER deze aanjaagrol invult, en hoe de Actie-agenda LLO samen met sociale partners, regionale en sectorale partijen vorm krijgt. In het najaar van 2020 zal een volgende voortgangsrapportage gepubliceerd worden. De vorderingen van de Actie-agenda zullen dan toegelicht worden. Er zal ook aandacht zijn voor overkoepelende lessen en voor belemmeringen die op landelijk niveau spelen.

Aanleiding: De SER als aanjager van leven lang ontwikkelen



Vraag aan de SER

Het Kabinet wil een doorbraak realiseren op het gebied van een leven lang ontwikkelen (LLO)⁴. De ministers van SZW en OCW hebben de SER gevraagd een aanjaagfunctie te vervullen door met een breed netwerk van stakeholders te werken aan een actie-agenda. De SER verbindt en versterkt regionale en (inter-) sectorale initiatieven op dit gebied. Doel is een beweging van onderop, waarin ontwikkeling van mensen, maar ook voor organisaties en bedrijven vanzelfsprekend wordt⁵. De SER brengt daarbij belemmeringen in kaart en adresseert die, in overleg met de Stichting van de Arbeid, waar nodig landelijk. Specifiek heeft het kabinet de SER verzocht om een inventarisatie van belemmeringen voor LLO in de sociale zekerheid⁶.

De Sociaal-Economische Raad (SER) is een adviesorgaan waarin ondernemers, werknemers en onafhankelijke deskundigen (kroonleden) samenwerken, om tot overeenstemming te komen over belangrijke sociaal-economische onderwerpen.

De Stichting van de Arbeid is het landelijk overlegorgaan van de centrale organisaties van zowel werkgevers als werknemers in Nederland.



Urgentie doorbraak LLO

Aan de basis van de Actie-agenda ligt een aantal rapporten van de SER en de OESO, waarin de noodzaak voor een impuls op LLO is onderbouwd en gemotiveerd⁷. Nederland scoort internationaal gezien goed, maar de OESO waarschuwt dat we het ons niet kunnen veroorloven achterover te leunen. De technologische ontwikkelingen veranderen hoe we leven en werken. De bevolking veroudert. Door maatschappelijke uitdagingen als de energietransitie veranderen de benodigde vaardigheden van de beroeps-

bevolking. De veranderingen op de arbeidsmarkt zijn ongelijk verdeeld over groepen mensen en sectoren. Dat kan leiden tot toenemende onzekerheid. Terwijl er veel bedrijven en sectoren kampen met personeelskrapte en openstaande vacatures, staan er ook veel mensen langs de zijlijn. Het is essentieel dat alle mensen de kansen hebben en benutten om hun kennis en vaardigheden te blijven ontwikkelen, zodat we als samenleving de uitdagingen van de toekomst aan kunnen.

4) Regeerakkoord Rutte III, Vertrouwen in de toekomst (2017).

5) Kamerbrieven 12 maart 2018 (TK 2017-2018, 30012, nr. 77) en 27 september 2018 (TK 2017-2018, 30012, nr. 92).

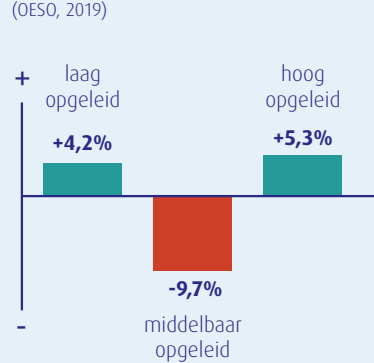
6) Kamerbrief 27 september 2018 (TK 2017-2018, 30012, nr. 92).

7) SER (2017) *Leren en Ontwikkelen tijdens de loopbaan*, een richtinggevend advies, 17/04. OECD (2017), *OECD Skills Strategy Diagnostic Report Netherlands*. SER (2017) *Toekomstgericht beroepsonderwijs*, deel 2, voorstellen voor een sterk en innovatief beroepsonderwijs, 17/09

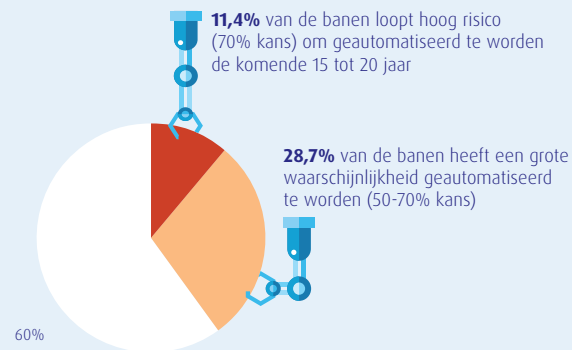
NOODZAAK OM TE INVESTEREN IN LEVEN LANG ONTWIKKELEN

Veranderingen op de arbeidsmarkt als digitalisering, automatisering, robotisering, verduurzaming en energie- en klimaattransities zorgen ervoor dat er nieuwe banen ontstaan en er banen verdwijnen. Over het algemeen is de voorspelling dat de totale werkgelegenheid blijft toenemen. Wel is er sprake van polarisatie: middelbaar opgeleiden hebben het zwaar. Voor bestaande en nieuwe banen veranderen de benodigde vaardigheden, de beroepsbevolking moet zich blijven ontwikkelen.

% verandering in aandeel van de werkgelegenheid (Nederland) 1995-2015 (OESO, 2019)



Risico op het automatiseren van banen in Nederland (OESO, 2019)



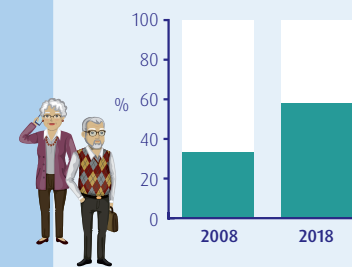
Gewenste vaardigheden en persoonskenmerken voor de (toekomstige) arbeidsmarkt waar meeste deskundigen het over eens zijn (Rathenau, 2018):

- Creativiteit
- Emotionele intelligentie
- Onderhandelingsvaardigheden
- Sociale communicatieve vaardigheden
- Werken met nieuwe informatie
- Samenwerking
- E-skills
- Ondernemerschap
- Zelfmanagement

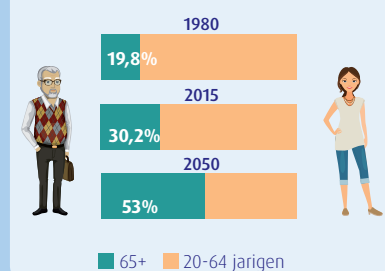


Door de vergrijzing van de samenleving moeten mensen langer doorwerken. Om duurzaam inzetbaar te kunnen blijven moeten werknemers gedurende hun loopbaan zich nieuwe vaardigheden eigen blijven maken.

Werkenden tussen de 60 en 65 jaar (CBS, 2019)



65-plussers ten opzichte van 20-64 jarigen in Nederland (OESO, 2019)



Productiviteitsstijging en investering in human capital is nodig om economische groei te kunnen realiseren. We zullen steeds slimmer moeten gaan werken om ons verdienvermogen te behouden. Motor voor productiviteitsgroei is een goed opgeleid personeelsbestand.

Sociale ongelijkheid en onzekerheid nemen toe wanneer het verschil tussen vaardigheden van de beroepsbevolking en waar de arbeidsmarkt om vraagt groter wordt. Ondanks grote personeelstekorten, staan er ook grote groepen langs de zijlijn.

Leven lang ontwikkelen kan bijdragen aan:



- Voorkomen dat mensen werkloos raken
- Aan het werk helpen van mensen
- De overstap van werk naar werk vereenvoudigen
- Verdienvermogen van Nederland versterken
- Sociale ongelijkheid voorkomen

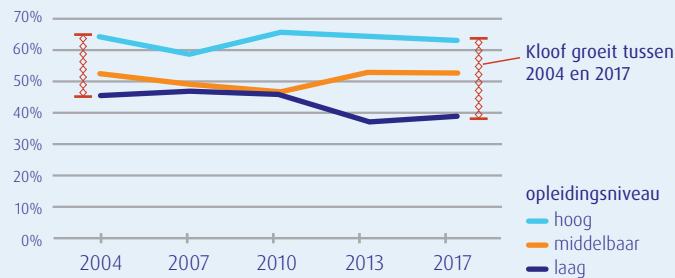
LEVEN LANG ONTWIKKELEN, HOE STAAN WE ERVOOR?

De OESO concludeert in 2017 dat deelname van volwassenen aan niet-formeel en informeel leren in Nederland beduidend (54% heeft de afgelopen 2 jaar een cursus gevolgd) hoger is dan het OESO-gemiddelde, maar lager dan in veel van de best presterende landen. Wel zijn er groepen die achterblijven, zoals lager opgeleiden. Het ROA (2018) laat zien dat de kloof tussen lager en hoger opgeleiden groot is (maar de laatste jaren weer iets kleiner wordt) en dat 25% van de werkenden nog nooit een cursus heeft gevolgd.

Groepen die achter blijven bij deelname aan scholing (ROA, 2018):

- Laag opgeleiden
- Ouderen
- Flexwerkers
- Werkenden in het MKB

Kloof cursusdeelname hoog- en laagopgeleiden



De urgentie voor Leven lang ontwikkelen wordt gevoeld

werkgevers

werknemers



57% van de werkgevers geeft aan dat kennis en vaardigheden die hun werknemers nodig hebben snel veranderen (SCP, 2018).



51% van de werknemers geeft aan dat er op hun werk veranderingen zijn die scholing noodzakelijk maken (SCP, 2018).

De belangrijkste manier van leren is informeel leren in het werk



85% van de tijd die besteed wordt aan leren, betreft informeel leren.

15% door opleidingen en cursussen (ROA, 2018)

Ondanks het gevoel van urgentie dat leren en ontwikkelen nodig is, ervaren mensen ook veel belemmeringen om dat daadwerkelijk te gaan doen.

24% van de volwassenen hadden een cursus of training willen volgen, maar hebben daarvan afgezien (SCP, 2019).



De belangrijkste belemmeringen die mensen ervaren: (Panteia en SCP rapporten over belemmeringen LLO)

- Geen risicobesef / mensen houden sterk vast aan zekerheden
- Gebrek aan tijd / andere prioriteiten / werk-, familie- en gezinsverplichtingen
- Combinatie van gebrek aan zelfvertrouwen en negatieve leerervaringen
- Multi-problematiek / persoonlijke omstandigheden
- Gebrek aan financiën / kosten van de opleiding
- Gebrek aan ondersteuning vanuit de werkgever

Doel Actie-agenda Leven lang ontwikkelen: een positieve leercultuur:

- Waarin mensen de juiste basisvaardigheden en mogelijkheden hebben om zich te blijven ontwikkelen;
- Door eigentijds, flexibel onderwijs dat goed aansluit bij de vraag van het bedrijfsleven;
- Waarin mensen informeel, in de praktijk leren; waar leren ingebakken zit in het werk en organisaties dit mogelijk maken;
- Waarin regio's, sectoren, bedrijven, organisaties en scholen samenwerken, zodat maatschappelijke en economische kansen samen opgepakt kunnen worden;
- En mensen zelf de verantwoordelijkheid en regie nemen voor hun leven lang ontwikkelen.





Aanpak

Proces

Het op gang brengen van een beweging en gericht samenwerken aan een actie-agenda is een proces van de lange adem. Op 30 mei 2018 vond een grote startconferentie plaats in aanwezigheid van de ministers van SZW en OCW. De periode daarna heeft de SER gebruikt om het speelveld gericht te verkennen. Er is een initiatiefgroep ingericht met vertegenwoordigers van sociale partners, branches, onderwijsveld en gemeenten, onder voorzitterschap van Mariëtte Hamer. De leden van de Initiatiefgroep denken mee over de invulling van de aanjaagrol en zetten zich actief in als ambassadeur van LLO. Sinds januari 2019 is binnen de SER een team actief om in en met het veld te werken aan doorbraken en aan de vormgeving van de Actie-agenda. Er is een periode van drie jaar uitgetrokken (januari 2019 t/m eind 2021) voor het ontwikkelen en in gang zetten van de Actie-agenda.

Primaat in regio's/sectoren

De kern van de aanpak is het stimuleren van een beweging in en tussen regio's en sectoren. De SER jaagt aan, maar de regie blijft bij de stakeholders zelf. Als aanjager wil de SER recht doen aan de vele sectorale, regionale en landelijke initiatieven die gericht zijn op het versterken van (aspecten van) LLO. Door contacten met partijen in regio's en sectoren wil de SER de betrokken partijen helpen zelf in een positie te komen om een doorbraak te forceren. Voorop staat dat partijen zelf actief zijn of willen zijn, en hun lessen gedeeld worden met anderen die voor vergelijkbare uitdagingen staan.

Doelgroep van professionals

De doelgroepen van de Actie-agenda zijn de professionals die in het bedrijfsleven en bij vakbonden, brancheorganisaties, gemeenten, provincies, O&O-fondsen en onderwijs-

Verbinding met andere SER-trajecten

LLO staat niet op zichzelf en raakt aan veel van wat de SER doet. Het komt dan ook terug in allerlei (advies)trajecten, zoals:

- Het advies 'Samen werken aan taal' over laaggeletterdheid (april 2019) benadrukt het belang van goede dienstverlening en ondersteuning van mensen bij leren en ontwikkelen en betere samenwerking tussen de verschillende partijen.
- In het **Pensioenakkoord** van kabinet en sociale partners (met als onderdeel het SER-advies over een nieuw pensioenstelsel) zijn afspraken gemaakt om duurzame inzetbaarheid van mensen te versterken, onder meer door meer in te zetten op scholing en ontwikkeling.
- Ook bij uitvoering van het **Klimaatakkoord**, waarvan de voorbereiding mede is gefaciliteerd door de SER, is scholing en ontwikkeling cruciaal. Er is veel om- en bijscholing nodig om de energietransitie mogelijk te maken. Daarom is in de taakgroep arbeidsmarkt en scholing van het Klimaatakkoord afgesproken dat er sectorale arbeidsmarktagenda's worden gemaakt.

instellingen bezig zijn met versterking van LLO. Denk daarbij aan projecten als Leerambassadeurs vanuit de vakbonden, waarbij werknemers hun collega's stimuleren zich te ontwikkelen, of aan een provincie die samen met O&O-fondsen en werkgevers, vouchers toekent waarmee mensen zich kunnen omscholen naar de technieksector.

2

Elementen Actie-agenda: vier overstijgende uitdagingen voor LLO

In de zomer van 2018 is een eerste Actie-agenda opgesteld op basis van de eerdere SER adviezen en de vele onderzoeken op dit gebied. Op basis van de ervaringen die zijn opgehaald in een groot aantal gesprekken en bijeenkomsten is deze agenda verder aangescherpt. Er komen vier clusters van uitdagingen naar voren:



1

Inclusieve basis

Zorg ervoor dat iedereen voldoende kansen krijgt om te blijven leren en ontwikkelen, en er toegankelijke ondersteuning is voor wie dat nodig heeft;

- Bereiken en motiveren van mensen aan de basis van de arbeidsmarkt.
- Herkenbare en toegankelijke dienstverlening voor LLO: Een goede toegankelijke infrastructuur voor werkenden, niet werkenden, waaronder ook laagopgeleiden, ouderen, flexwerkers, ZZP'ers, mensen met afstand tot de arbeidsmarkt. Gericht op ondersteuning bij het vinden van de juiste vorm van leren en ontwikkelen.

2

Eigen regie bij het individu

Help mensen zich ervan bewust te worden dat ontwikkeling noodzakelijk is, en zorg ervoor dat de instrumenten aanwezig zijn om daadwerkelijk zelf de regie te kunnen nemen;

- Bewust maken van het belang en de meerwaarde van leren en ontwikkelen bij individu én werkgevers.
- Toegang tot een passend aanbod en eigen middelen voor algemene scholing en ontwikkeling, met onder andere trekkingsrechten, private leerrekeningen met fiscale ondersteuning, publieke regelingen.
- Ondersteunen van individu en bedrijven (in het bijzonder mkb-bedrijven) met o.a. HR beleid, APK- en loopbaanadvies.
- Informeel leren in organisaties stimuleren.

3

Flexibel en responsief onderwijs, dichtbij de werkvloer

Zorg ervoor dat leren dicht bij de werkvloer plaatsvindt, zodat werken en leren dicht bij elkaar komen, en zorg dat vaardigheden van mensen beter zichtbaar worden;

- Vaardigheden in kaart brengen: waarderen en zichtbaar maken van vaardigheden (EVC, certificaten, skillspaspoorten, portfolio's).
- Meer ruimte voor werkenden in het onderwijs, via flexibiliteit en maatwerk (modulair, zij-instroom, flexibel in tijd en plaats, leeruitkomsten, leren en werken combineren).

4

Samenwerking, gericht op maatschappelijke uitdagingen en innovatie

Bouw systemen van samenwerking gericht op maatschappelijke uitdagingen en innovatie, zodat benodigde kennis en vaardigheden voor grote transities (energie, digitalisering) gericht worden opgebouwd;

- Versterken samenwerking in en tussen regio's, sectoren, onderwijsinstellingen; pacten/deals, fondsvorming rond maatschappelijke uitdagingen. Een aantal belangrijke uitdagingen is:
 - Voldoende gekwalificeerde mensen voor de energietransitie.
 - Inzetten op digitale vaardigheden voor iedereen.

Focusgebieden voor het komende jaar: drie doorbraken



Binnen de vier globale clusters van uitdagingen zijn drie focusgebieden die door het veld als urgent gezien worden, en waarbij de SER partijen gericht zal helpen om tot actie te komen in 2019 en de eerste helft van 2020. Ook voor de andere onderwerpen blijft aandacht vanuit de Actie-agenda.

1. Herkenbare en toegankelijke dienstverlening

In Nederland is er veel aanbod beschikbaar rondom loopbaanbegeleiding en ontwikkeling (assessments, loopbaanadvies, subsidieregelingen, scholingsaanbod). Er zijn veel plaatsen waar mensen terecht kunnen met loopbaan- of ontwikkelvragen (leerwerkloketten, vakbondshuizen en leerambassadeurs, werkgevers, O&O fondsen, regionale initiatieven, loopbaanadviseurs en coaches, private partijen, bibliotheken etc.). Het aanbod is evenwel versnipperd en niet voor iedereen toegankelijk. Vaak is de capaciteit per partij te beperkt om de gewenste doelgroepen te bereiken. Veel mensen weten (nog) niet met welke vraag ze waar terecht kunnen.

- *Een doorbraak zou ontstaan als partners in het veld gezamenlijk laagdrempelige, onafhankelijke, herkenbare en effectieve dienstverlening realiseren, waar zowel werkenden als niet-werkenden worden bereikt, waar deskundige loopbaanbegeleiding wordt geboden, leidend tot een versterkte positie op de (transitionele) arbeidsmarkt in termen van inzetbaarheid, weerbaarheid en wendbaarheid.*

Vanuit de Actie-agenda LLO wordt met de spelers in dit veld, zowel publieke als private partijen, landelijk en regionaal, naar concrete vormen van samenwerking en verbinding gezocht, mogelijk in enkele pilotprojecten.⁸⁾

2. Vaardigheden in kaart

Er zijn veel verschillende initiatieven en systemen om en rond het in kaart brengen van kennis, vaardigheden en competenties (vaak 'skills' genoemd). Denk aan skills-paspoorten van House of Skills, loopbaanondersteuning door 'LEO' in Limburg, branchespecifieke systemen, de EVC systematiek, Europese classificatiestructuren en kwalificatiestructuren als die van het mbo. Deze ontwikkeling ontstaat omdat er behoefte is mensen beter inzicht te geven in welke kennis, vaardigheden en competenties zij al hebben (en deze desgewenst te certificeren), en welke mogelijkheden op de veranderende arbeidsmarkt daarbij passen. Wanneer vanuit vaardigheden en competenties gekeken wordt, zijn er vaak meer mogelijkheden (over sectoren en beroepen heen) dan wanneer alleen naar diploma's gekeken wordt. Opties voor benodigde bij-, om- en opscholing kunnen dan ook beter in kaart gebracht worden.

8) Zoals in de kamerbrief Leven Lang Ontwikkelen van september 2018 (TK 2017-2018, 30012, nr. 92, pag 6.) wordt aangegeven, ziet het kabinet hier ook een rol voor de SER.

Vragen uit het veld die nu ontstaan zijn hoe je ervoor zorgt dat de verzamelde ervaring van mensen in kaart gebracht kan worden en ook meegenomen kan worden tijdens de loopbaan. Daarbij is het lastig als gehanteerde systemen niet uitwisselbaar zijn. Of als niet duidelijk is welke vaardigheden en competenties gevalideerd zijn (zoals dat bij EVC procedures het geval is), en welke niet. En hoe zorg je ervoor dat werkgevers vaardigheden en competenties kunnen hanteren, naast diploma's bij werving en selectie van werknemers, en in het vervolg van iemands carrière? Hoe koppel je dit aan bestaande classificaties en kwalificatiestructuren?

- *Een doorbraak in dit domein ontstaat als (toekomstige) werknemers hun ontwikkelde kennis, vaardigheden en competenties zichtbaar kunnen maken en kunnen meenemen gedurende de loopbaan. Als werkgevers dit ook erkennen en herkennen kunnen vaardigheden en competenties beter worden betrokken bij matching op de arbeidsmarkt en bij het kiezen van de juiste scholing en ontwikkeling.*

Vanuit de Actie-agenda geven we inzicht in wat er gebeurt, bevorderen we dat er niet langs elkaar gewerkt wordt waar dit signaleerd wordt, en breiden we de samenwerking die er is uit. Samen met het veld verkennen we of er een doorbraak gerealiseerd kan worden. Bijvoorbeeld door

afspraken te maken over een gemeenschappelijke taal voor vaardigheden en competenties, die niet in de plaats komt van de bestaande systemen, maar er wel voor zorgt dat de verschillende soorten skillspaspoorten en andere systematieken zich tot elkaar kunnen verhouden.

3. Voldoende gekwalificeerde mensen voor transities op de arbeidsmarkt

De veranderingen op de arbeidsmarkt verschillen sterk naar sectoren, beroepen en regio's. Er zijn sectoren en beroepen waarvoor de werkgelegenheid blijft dalen zoals de financiële dienstverlening en administratief medewerkers. In sectoren als de horeca, de zorg, het onderwijs en de techniek lopen de tekorten aan mensen juist op. Leven lang ontwikkelen is een voorwaarde om de transities op de arbeidsmarkt goed te laten verlopen. Dit speelt heel expliciet bij de energietransitie.

Arbeidsmarkt en scholing zijn sterk bepalend voor het tempo van de energietransitie en het draagvlak daarvoor. Om de klimaatdoelstellingen te halen zijn tienduizenden (veelal technisch opgeleide) extra vakkrachten nodig. Deze zijn nu al moeilijk te krijgen. Anderen zullen in de traditionele energie-industrie (denk aan het sluiten van kolencentrales, het terugdringen van gaswinning in Groningen) juist hun baan verliezen. Ook verandert veel bestaand werk van karakter, waardoor andere vaardigheden van werknemers nodig zijn (bijvoorbeeld advies geven over en het installeren van warmtepompen). Bij al deze opgaven is het zaak dat werkkenden en bedrijven zich veel meer dan nu blijven ontwikkelen. Om dat te stimuleren is een langdurige



samenwerking van partijen en een integraal, breed gedragen en proactief arbeidsmarktbeleid nodig.

In het Klimaatakkoord hebben werkgevers, werknemers, overheids- en onderwijspartijen afspraken gemaakt om voldoende, gekwalificeerde mensen voor de energietransitie te krijgen en behouden. De SER ondersteunt samen met Techniepact en Topsectoren, de dialoog om in elk van de vijf sectoren van het Klimaatakkoord (mobiliteit, elektriciteit, industrie, gebouwde omgeving en landbouw & landgebruik) de grootste knelpunten aan te pakken en afspraken te maken over gerichte inzet van scholing en ontwikkeling.

Om tot een doorbraak te komen ondersteunt de Actieagenda LLO sectoren of regio's waar zich grote opgaven (gaan) voordoen. In de sector gebouwde omgeving zijn

twee convenanten gesloten over de verbinding tussen onderwijs en arbeidsmarkt in de wijkgerichte verduurzamingsaanpak.⁹⁾ 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. Behalve voor de grote tekorten aan technisch personeel en het kunnen meebewegen met werk dat snel verandert, heeft de SER aandacht voor mensen die in fossiele sectoren hun baan dreigen te verliezen als gevolg van de energietransitie. De overheid stelt voor deze groep op initiatief van FNV een Voorziening Werkgelegenheidseffecten in, gericht op om- en bijscholing en begeleiding van-werk-naar-werk. Binnen de Actie-agenda LLO en het Klimaatakkoord worden ervaringen gedeeld, zodat aanpakken opgeschaald kunnen worden.

9) Het gaat om de "Intentieverklaring mensen maken de transitie" en het "Convenant mbo-aanbod Klimaattechniek". De intentieverklaring bevat afspraken over de cruciale rol van arbeidsmarkt en scholing in de wijkgerichte aanpak. Daarbij moet een lerende aanpak over wijken heen ontstaan. Het convenant is gericht op een mbo-opleidingsaanbod op het terrein van klimaattechniek, dat in beroepscompetentieprofielen meebeweegt met de veranderingen in de energietransitie, circulariteit en klimaatadaptie. Zowel de intentieverklaring als het convenant zijn breed ondertekend en worden op dit moment uitgevoerd.

4

Overzicht van alle activiteiten

De activiteiten die het afgelopen jaar zijn uitgevoerd zijn in te delen langs drie lijnen:



1

VERBINDEN & INSPIREREN

- **Parels:**
goede voorbeelden laten zien
- **Partnerships:**
vraaggericht samenwerken, in regio's, sectoren, transities

2

KENNIS ONTWIKKELEN & DELEN

- **Thematische aanpak, oa:**
 - eigen regie (ontwikkelrekeningen)
 - bereiken en motiveren van mensen aan de basis van de arbeidsmarkt
 - versterken digitale vaardigheden

3

RUIMTE IN DE REGELS

- **Inventarisatie van belemmeringen**
- **specifiek:**
knelpunten voor belemmeringen voor LLO sociale zekerheid

1

VERBINDEN & INSPIREREN

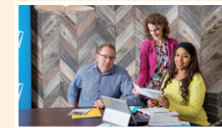
Parels

Door heel Nederland zijn de afgelopen jaren inspirerende initiatieven voor LLO opgezet. Initiatieven gericht op werkenden en/of werkzoekenden. Wij verzamelen deze voorbeelden en noemen ze 'Parels'. Dit doen we ter inspiratie van bestaande en nieuw op te zetten projecten. Inmiddels zijn 19 voorbeelden bijeengebracht. Via de website van de Actie-agenda LLO kunnen initiatieven worden aangemeld. Hiernaast zijn enkele van deze parels opgenomen, op de [WEBSITE](#) vindt u meer voorbeelden.



EVC Bouw en infra:

Veel werknemers in de bouw- en infrasector zijn doeners en hebben in de loop der jaren een schat aan kennis en ervaring opgedaan. Een volledige vakopleiding duurt een aantal jaren, maar gelukkig kan het ook anders. Met een EVC-traject (erkenning eerder verworven competenties) laat de werknemer niet alleen zien wat hij/zij in huis heeft, maar legt dit ook vast in een ervaringscertificaat. Aangevuld met scholing kan zo een stuk sneller een diploma behaald worden.



Werken aan werk:

FNV Werken aan Werk bestaat uit vijf projecten. De doelgroep bestaat uit met werkloosheid bedreigde werknemers en werkzoekenden in de eerste zes maanden van een WW-uitkering. De deelnemers volgen twee maanden een intensief traject van individuele begeleiding en workshops, met als doel om weer werk te vinden. Inmiddels hebben bijna 1.700 mensen het traject doorlopen, waarvan zo'n 75% ook al weer aan het werk is.



Werken en leren met energie:

Er zijn onvoldoende hbo-technici die energienetten 'slimmer' maken, bedrijven verduurzamen en nieuwe energietechnologie ontwikkelen. Het onderwijstraject Werken en Leren met Energie draagt bij aan een oplossing voor dit probleem. Het geeft carrièreswitchers maar ook bijvoorbeeld statushouders een opleiding en werk in de energiesector en aangrenzende sectoren. Deelnemers werken drie dagen per week en volgen daarnaast een opleiding.

Partnerships

In het kader van verbinden & inspireren ondersteunt de Actie-agenda ook netwerken in ontwikkeling. Netwerken kunnen een partnership aangaan met de Actie-agenda. Het

gaat om projecten gericht op LLO vanuit regio's of sectoren, of projecten gericht op een transitie. Heeft een project een concrete ondersteuningsvraag voor de Actie-agenda, dan kan deze samen worden opgepakt en uitgewerkt. De Actie-agenda kan ondersteunen door bijvoorbeeld bijeenkomsten te organiseren, te adviseren over de aanpak of verbinding met andere partijen te zoeken. Er is (nu nog) een beperkt aantal Partnerships op de website van de Actie-agenda opgenomen.

Energietransitie Groningen

Het eerste partnership is aangegaan rond de energietransitie in Groningen. Gezien de omvang van de opgaven in Groningen, wordt gestreefd naar een brede publiek-private samenwerking die gezamenlijk verantwoordelijkheid neemt voor LLO in het kader van de energietransitie. Initiator is

de Provinciale SER Noord-Nederland. De samenwerking moet er in voorzien dat vaktechnisch personeel in de technische installatiebranche en bouw zich meer scholen en dat de instroom van nieuwe werknemers toeneemt. Belangrijk hierbij is om te investeren in een duurzame opleidingsinfrastructuur in Groningen. Zo kan flexibel op de vraag uit de markt worden gereageerd. Ook het in kaart brengen van knelpunten en bijdragen aan oplossingen is expliciet onderdeel van de doelen die het samenwerkingsverband zich stelt. De Actie-agenda LLO is met dit doel een samenwerking met de pilot aangegaan.

› [LEVEN LANG ONTWIKKELEN ENERGIETRANSITIE GRONINGEN](#)

Actieplan Leve(n)lang Gelders Vakmanschap

Het actieplan Leve(n)lang Gelders Vakmanschap is opgezet om het tekort aan technisch personeel te verminderen. Ingezet wordt op om-, bij- en herscholingstrajecten. Daarnaast is er de ambitie om de leercultuur in het MKB te versterken, met name het MKB zonder eigen HRM afdeling. Ook gaan de technische O&O fondsen: -Otib, OOM, A+O en OOMT-, Bouwend Nederland, Metaalunie, Techniek Nederland en CAICT onderling hun samenwerking in de regio versterken. Gelderse mbo-instellingen aangevuld met het hbo zetten in op vraaggestuurd aanbod voor het LLO. Vakbonden stimuleren hun achterban om actief de eigen regie te pakken op de arbeidsmarkt. Dit alles met behulp van financiering van de provincie Gelderland. Gelders Vakmanschap 2.0 gaat in het najaar van 2019 van start. Gelders Vakmanschap 1.0 is bijna afgesloten, in een jaar tijd zijn in Gelderland 950 vouchers succesvol besteed ter stimulering van LLO bij werkgevers en werknemers.

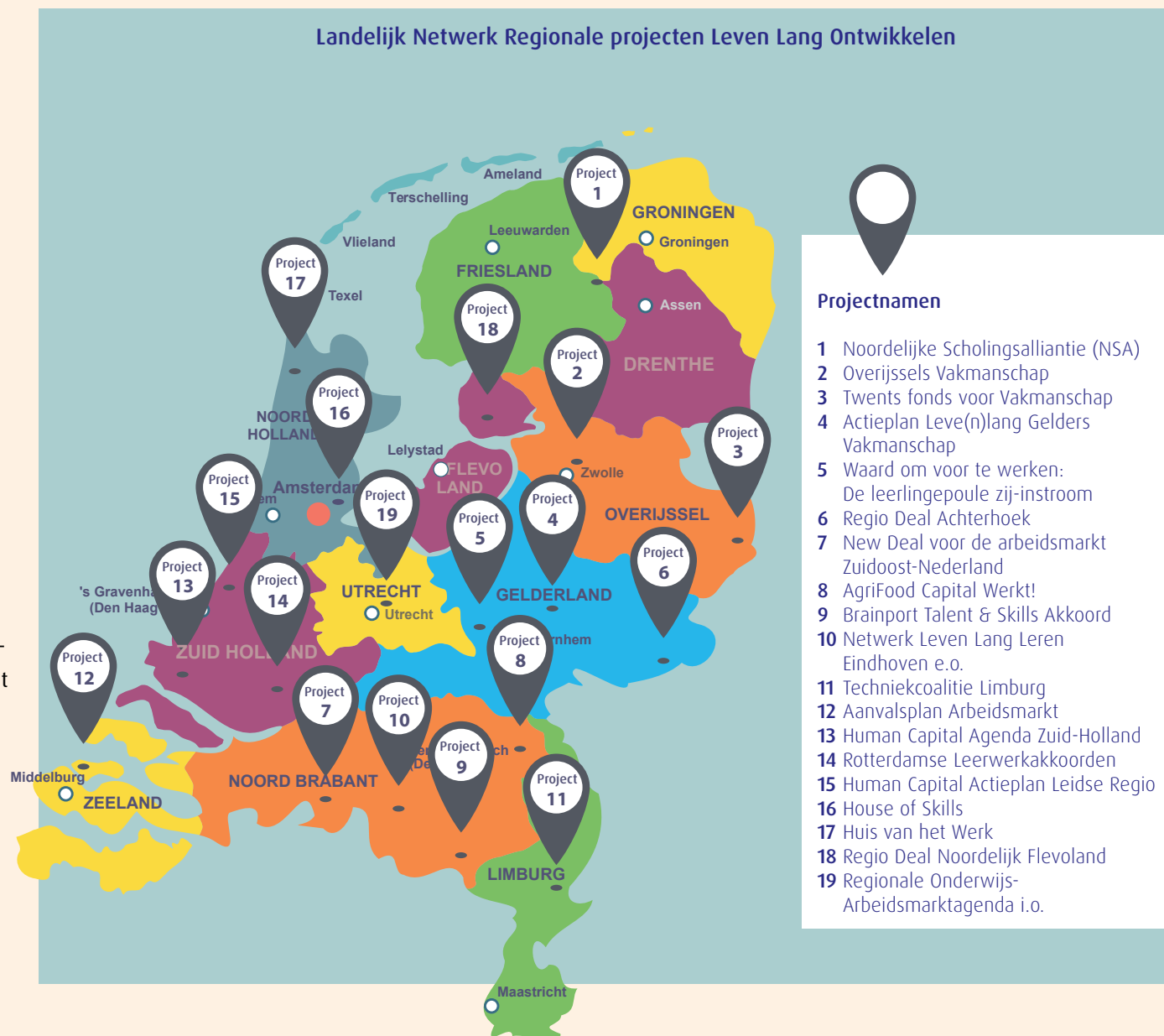
› [GELDERSVAKMANSCHAP.NL](#)

Landelijk Netwerk Regionale Projecten LLO

De afgelopen jaren zijn diverse projecten van start gegaan, onafhankelijk van elkaar telkens op basis van regionale urgentie (zie ook hierboven). Er was behoefte om de mensen achter deze regionale projecten bijeen te brengen zodat men elkaar makkelijker weet te vinden en van elkaar kan leren. Dat was een van de uitkomsten van een bijeenkomst in februari 2019, met projectleiders van economic boards en provincies bij de SER. Daarom heeft de Actie-agenda het initiatief genomen om een landelijk netwerk regionale projecten LLO op te zetten. Het initiatief is positief ontvangen. Inmiddels heeft een eerste bijeenkomst plaatsgevonden. In de komende periode zullen we samen met de stakeholders werken aan onderwerpen die aansluiten bij de behoefte van het netwerk.

De uitwisseling heeft een focus op het wederzijds informeren, het aangeven van knelpunten en ontwikkelpunten en het gezamenlijk uitwerken van onderwerpen uit de Actie-agenda.

In de kaart van Nederland zijn 19 regionale samenwerkingsverbanden opgenomen die inmiddels onderdeel zijn van het netwerk van de Actie-agenda. Op de SER-website is per samenwerkingsverband een korte toelichting te lezen.



Conferenties en bijeenkomsten

De volgende bijeenkomsten zijn, veelal in samenwerking met partners, het afgelopen jaar georganiseerd.

| THEMA | ORGANISATIE | LOCATIE | OMSCHRIJVING | DATUM |
|--|--------------------------|----------|---|-------------|
| Startconferentie LLO | SER | Rijswijk | Grote conferentie met goede voorbeelden van LLO | 30 mei '18 |
| LLO en competentieontwikkeling | ROA + SER | SER | Presentatie van beleidsonderzoek over LLO | 27 sept '18 |
| LLO in de Zorg | Zorgpact + SER | SER | Invulling van LLO in de zorgsector | 21 Nov '18 |
| Rol van Economic Boards en provincies | SER | SER | Regionale partijen met LLO-initiatieven in contact brengen en kennis uitwisselen | 21 februari |
| Expertessie: motiveren van mensen aan de basis van de arbeidsmarkt | NCP-NLQF + SER | SER | Welke kennis is beschikbaar over LLO door lager opgeleiden, wat is nodig voor vervolgstappen? | 6 juni |
| Regionale samenwerking arbeidsmarkt | SER + StvdA | Utrecht | Wat is nodig bij regionale samenwerking en dienstverlening voor een werkende arbeidsmarkt. | 19 juni |
| Landelijk netwerk regionale projecten LLO | SER | Utrecht | Vertegenwoordigers van regionale LLO initiatieven delen kennis en werken aan een gemeenschappelijke agenda. | 25 juni |
| Bijeenkomst eigen regie bij individuele leerrekeningen | AWVN – StvdA – SZW – SER | SER | Lessen voor individuele ontwikkelbudgetten en toelichting op fiscale aspecten | 28 juni |
| Arbeidsmarkt ICT en LLO | ECP/CA-ICT | SER | Presentatie van twee rapporten over de ICT arbeidsmarkt | 3 juli |

Er zijn ook regelmatig presentaties verzorgd vanuit de Actie-agenda, zoals op de conferentie Nederland Digitaal in maart 2019, een conferentie van HIVE en Google in april 2019 over het motiveren van mensen om te gaan leren en ontwikkelen en de conferentie 'Loopbaan APK's gekeurd' in mei 2019.

Grote landelijke conferentie 27 november 2019

Op 27 november 2019 is een grote landelijke werkconferentie Leven Lang Ontwikkelen gepland. Deze conferentie organiseert de SER samen met de ministeries van SZW, OCW, EZK en het Kennispunt Leven Lang Ontwikkelen MBO. De invulling van de conferentie wordt verzorgd door de partijen

uit het netwerk; er zullen inhoudelijke sessies verzorgd worden door onder meer regionale samenwerkingsverbanden, bedrijven, vakbonden, onderzoekers, onderwijsinstellingen. Op deze dag inspireren partijen elkaar om voortgang te boeken bij het stimuleren van LLO, en wordt het netwerk verder versterkt.

Het komende jaar zullen opnieuw zo'n 8 tot 10 thematische bijeenkomsten georganiseerd worden met de partners. Daarnaast ondersteunen nieuwsbrieven, de website en een LinkedIn-groep het netwerk voor LLO. Op deze manieren wordt gericht gebouwd aan een LLO-community. De informatie op de website zal verder aangevuld worden.

Recent is informatie toegevoegd over voor iedereen toegankelijk online scholingsmateriaal. Daarnaast is er een overzicht van bestaande regelingen en subsidies voor LLO (ingericht naar groep van gebruikers) geplaatst. Deze overzichten zullen geleidelijk uitgebreid en aangevuld worden.



27 september 2018:

Leven lang ontwikkelen en competentieontwikkeling

Onderzoekers van onderzoeksbureaus ROA en SEO presenteerden de bevindingen uit het project Levenslang leren en competentieontwikkeling. Zij spraken met beleidsmakers van de overheid, het UWV, onderwijsinstellingen, werkgevers en werknemers over wat er nodig is om LLO te stimuleren, ook voor minder kansrijke groepen. De input die zij tijdens de conferentie kregen, gebruikten ze voor het beleidsrapport dat later dat jaar volgde. Een belangrijke bevinding ging over de bereidheid van werkgevers en werknemers om in LLO te investeren. Bij laagopgeleiden blijken werkgevers over het algemeen wel bereid te investeren, maar is de werknemer zelf minder gemotiveerd. Bij flexwerkers is dat andersom. Een andere conclusie is dat de werkvloer de beste leerplek blijft en dat aandacht voor informeel leren van groot belang is.

› [MEER INFORMATIE TOEKOMST VAN WERK](#)

21 februari 2019:

Leven lang ontwikkelen, dat doe je regionaal

In veel regio's van Nederland wordt hard gewerkt aan LLO. Bedrijven, overheden en maatschappelijke organisaties creëren randvoorwaarden zodat iedereen zich kan blijven ontwikkelen. Op regionaal niveau wordt gewerkt aan Human Capital Agenda's. Provincies en gemeenten investeren in samenwerking met het bedrijfsleven en onderwijsinstellingen. Regionale initiatieven uit Noord-Nederland, Gelderland, Groningen, Twente en Limburg presenteerden hun aanpak, waarna met elkaar verder is gesproken over het vervolg. Vragen hierbij zijn bijvoorbeeld: hoe brengen we mensen naar sectoren waar meer werk is en wat is er nodig om iedereen te betrekken, ook mensen die nu nog niet werken? Naar aanleiding van deze bijeenkomst is een landelijk actief lerend netwerk van regionale initiatieven ontstaan.

› [MEER INFORMATIE BIJeenkomst](#)

28 juni 2019:

Individuele ontwikkelbudgetten en fiscale kaders

Deze bijeenkomst is georganiseerd met de Stichting van de Arbeid, het ministerie van SZW en de AAVN. Om eigen regie voor LLO bij de werkenden te versterken, werken veel sectoren al met individuele ontwikkelbudgetten. De bijeenkomst ging in op de vraag wat wel en niet werkt om eigen regie bij mensen te versterken. Ook was er een toelichting op de huidige fiscale kaders voor private ontwikkelbudgetten en werd vanuit praktijksituaties gesproken over de (knelpunten bij) toepassing van deze kaders.

› [MEER INFORMATIE ONTWIKKELBUDGETTEN](#)

Op het terrein van belemmeringen in regelgeving heeft de bijeenkomst over individuele ontwikkelbudgetten en fiscale kaders (zie boxje hierboven) plaatsgevonden. De uitkomsten van deze bijeenkomst zullen met de Stichting van de Arbeid verder uitgewerkt worden. Daarnaast is vooral ingezet op belemmeringen voor LLO in de sociale zekerheid.

Belemmeringen voor LLO in de sociale zekerheid

Het kabinet wil verkennen waar LLO van grotere waarde kan worden gemaakt in de sociale zekerheid. Op verzoek van het kabinet maakt de SER hier een inventarisatie van. In deze inventarisatie wordt gekeken naar de mogelijkheden en belemmeringen van scholing in de bestaande regelingen

van sociale zekerheid, gericht op uitkeringsgerechtigden. Voor de inventarisatie heeft de SER informatie opgehaald in het netwerk van de Actie-agenda LLO en de Stichting van de Arbeid. Ook is via een aantal andere kanalen informatie ingewonnen. De inventarisatie wordt besproken met sociale partners en zal dit najaar worden afgerond.



SER

Sociaal-Economische Raad

Bezuidenhoutseweg 60

Postbus 90405

2509 LK Den Haag

T 070 3499 525

communicatie@ser.nl

© 2019, Sociaal-Economische Raad

ONTWERP EN OPMAAK: Sheila Kok, grafische vormgeving

TEKST: Sociaal-Economische Raad

FOTO'S: Peter Hiltz/HH (pag.7), Dirk Hol (pag.15) overig Shutterstock