



Sociaal en Cultureel Planbureau

Raad van State

Leven Lang Ontwikkelen. Kansen en uitdagingen tussen vraag, aanbod en regels

Op 18 november 2024 organiseerden de Raad van State en het Sociaal en Cultureel Planbureau de expertbijeenkomst voor ca. 60 deelnemers Leven Lang Ontwikkelen. Kansen en uitdagingen tussen vraag, aanbod en regels.

Met deze bijeenkomst wilden de organisatoren aandachtspunten op het werkgebied van het SCP (leercultuur, mensbeelden) en de Raad van State (wetgeving, institutionele vormgeving) identificeren en gezamenlijke vraagstukken formuleren ter verrijking van kennis en handelingsperspectief, ten behoeve van de actie agenda van de SER, beleidsmakers bij de betrokken departementen SZW, OCW, EZ, de sociale partners en branche organisaties.

De expertbijeenkomst onder leiding van prof.dr. Geert ten Dam en met deelname van o.a. dr. Marthe Hesselmans (Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid), Jan-Pieter Daems (SER/ CNV) en Wieger Bakker (Universiteit Utrecht) startte met een plenaire introductie, gevolgd door verdiepende sub-sessies waarin de perspectieven van werkgevers, werknemers en wetenschap naar voren kwamen in relatie tot zowel de leercultuur, de mensenbeelden als de institutioneel-juridische aspecten.

Betrokken vanuit de Raad van State

Mirjam Bult Spiering - Staatsraad Afdeling Advisering
Thom de Graaf - Vicepresident
Guus Heerma van Voss - Staatsraad Afdeling Advisering

Betrokken vanuit het Sociaal en Cultureel Planbureau

Martin Olsthoorn - Programmaleider Participatie, Talentontwikkeling en Kansengelijkheid
Karen van Oudenhoven - Directeur

Gezamenlijke vraagstukken Raad van State en het Sociaal en Cultureel Planbureau

Grote maatschappelijke uitdagingen zoals tekorten op de arbeidsmarkt en de energietransitie vragen veel van mensen en organisaties. Ook als het gaat om hun ontwikkeling. Het belang van blijvende ontwikkeling, 'een leven lang ontwikkelen', wordt breed gedragen en onderschreven. Veel 'leven lang ontwikkelen' initiatieven zijn gestart en programma's draaien. Toch stuiten dergelijke initiatieven in de praktijk ook op obstakels. Die zullen we beter moeten begrijpen om ze weg te kunnen nemen. Hoe zorg je ervoor dat een leven lang leren een vanzelfsprekendheid wordt en dat mensen vanuit eigen motivatie initiatieven nemen? Welke institutionele inbedding past hierbij, en welke kansen en uitdagingen zijn er voor uitvoeringsinstanties, werkgevers en werknemers? Welke rol spelen mensbeeld, leercultuur en wet- en regelgeving hierin?



Leven Lang Ontwikkelen. Kansen en uitdagingen tussen vraag, aanbod en regels

Hieronder volgt een verkorte weergave van inzichten en oplossingsrichtingen die zijn opgehaald tijdens de verschillende verdiepende sub-sessies met beleidsexperts, sociale partners, werkgevers/ werknemers en wetenschap:

Kansen voor bedrijfsleven, overheid en burgers

Kansen (bedrijfsleven)

- Bedrijven kunnen het verschil maken. Veel bedrijven erkennen het belang, maar niet allemaal voelen zij urgentie en kunnen zij terughoudend zijn om te investeren als individuen en de overheid de eerste stap niet zetten. Tegelijkertijd is er al veel mogelijk maar dit is nog niet ingebed.
- Laat de focus op diploma's los. Kijk taakgericht: hoe passen werkgever en werknemer bij elkaar. Laat mensen ook leren van elkaars ontwikkelpaden.
- Bied ontwikkelkansen: Nieuwe generaties vragen hier om. Het geluid 'mensen zijn beperkt gemotiveerd etc.' is maar een deel van het verhaal.
- De arbeidsmarkt is lokaal georganiseerd, dus voor Leven Lang Ontwikkelen (LLO) heb je ook sterke lokale netwerken nodig. Hierbij moeten we er wel achter komen wat de onderliggende succesfactoren zijn. Projecten zijn vaak tijdelijk. Hoe kan je verduurzamen en verbreden? Kortom hoe krijgen we het verder?
- Speel in op wat er gevraagd wordt en sluit aan bij wat mensen al kunnen, erkennen wat al kan. Praat over LLO op de werkvloer, geef waardering en enthousiasmeer.

Kansen (overheid)

- Als bedrijven er zelf niet uitkomen heb je overheidsbeleid nodig. Zorg voor een infrastructuur met vaste wettelijke taken, financiering en verantwoordelijkheden.
- Veranker wettelijk wie welke taak heeft. Dit zit nu tussen wal en schip: huidige wettelijke taken van de drie actoren maken het momenteel niet makkelijker.
- Ontsnipper. Beleid is nu gericht op individu (bijvoorbeeld STAP-budgetten) of specifieke sector (O&O fondsen). Weinig sturing op opgaven die juist over sectoren heen reiken.
- Maak het voor bedrijven makkelijker om te investeren in de omscholing van oudere werknemers en zij-instromers dan om flexconstructies in te richten met steeds weer nieuwe werknemers.
- Maak inzichtelijk waarom mensen leren en speel daarop in. Daarbij komt dat "transitie" voor werknemers ook iets doet met hun inkomenszekerheid. Dat maakt dat mensen niet in een gouden kooi blijven zitten.



Leven Lang Ontwikkelen. Kansen en uitdagingen tussen vraag, aanbod en regels

Kansen (overheid en bedrijfsleven)

- Kijk per sector wat werkt. Het sectoraal met elkaar optrekken creëert win-win situaties en dat zien we in de praktijk. Bovendien vragen verschillende banen soms dezelfde competenties. Dat schept overstap-mogelijkheden.
- Bed LLO structureel in. Tijdelijke projectfinanciering verandert geen cultuur. Er gaat veel goed maar regelingen lopen af. Voor MKB bedrijven is het vervolgens niet betaalbaar om continuïteit te bieden.

Kansen (burgers)

- In de discussie m.b.t onderwijsinstellingen is minder aandacht voor motivatie. In een veilige leeromgeving waar je van collega's leert is er minder een gevoel van 'terug naar school': Samen met collega's leren, elkaar helpen en motiveren.
- "Eigen regie" sluit bij persoonlijke motivatie aan. Neem mensen mee in de ontwikkeling van de organisatie en wat daar aan kennis en vaardigheden nodig is. Voor het individu spelen juist vragen als; ga ik het hier redden (zekerheid).
- Zet het perspectief van de lerende centraal. Soms worden mensen door angst geregeerd (negatieve ervaringen met het "ouderwets onderwijssysteem"). We moeten LLO zo inrichten dat mensen het weer leuk gaan vinden. Doe iets aan opzet/organisatie en examinering.
- Er zijn dingen die je kunt ophalen uit best practices. Er is echt veel (bijvoorbeeld werken met persona's, werkstijlen) wat je kunt doen om te achterhalen wat werkt voor verschillende mensen.
- Een skills passport kan een aanknopingspunt zijn voor mensen die minder opleiding hebben maar wel aan de slag moeten. Erkenning in een andere vorm dan diploma's is belangrijk.
- Wees bewust van wat LLO met mensen kan doen op het gebied van mentale gezondheid, het kan extra druk op mensen zetten. Kortom, wees je bewust van de keerzijde en neem hier verantwoordelijkheid. Verwerk het leren in het werken zelf en wees alert op mentale gezondheid op de werkvloer, het taalgebruik. Het open houden van het gesprek met de leidinggevende is daarbij ook van belang.



Leven Lang Ontwikkelen. Kansen en uitdagingen tussen vraag, aanbod en regels

Met dank aan:

Advies en Interim Bestuur

Beter in je baan

CNV

De Haagse Hogeschool

Haaglanden Medisch Centrum

Haagse Hogeschool

Koning Willem I College

MBO Raad

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Onderwijsraad

Open Universiteit

Planbureau voor de Leefomgeving

Platform Talent voor Technologie

Provincie Flevoland

Raad van State

Raad voor de Volksgezondheid en Samenleving

Sociaal Economische Raad

Sociaal en Cultureel Planbureau

Stichting CINOP / NCP NLQF

Stichting Opleiding, Ontwikkeling, Metaalbewerking

Summa College Eindhoven

Techniek Nederland

Universiteit Maastricht

Universiteit van Amsterdam

Universiteiten van Nederland

Utrecht University

Vereniging Hogescholen

VNO-NCW | MKB Nederland

Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid