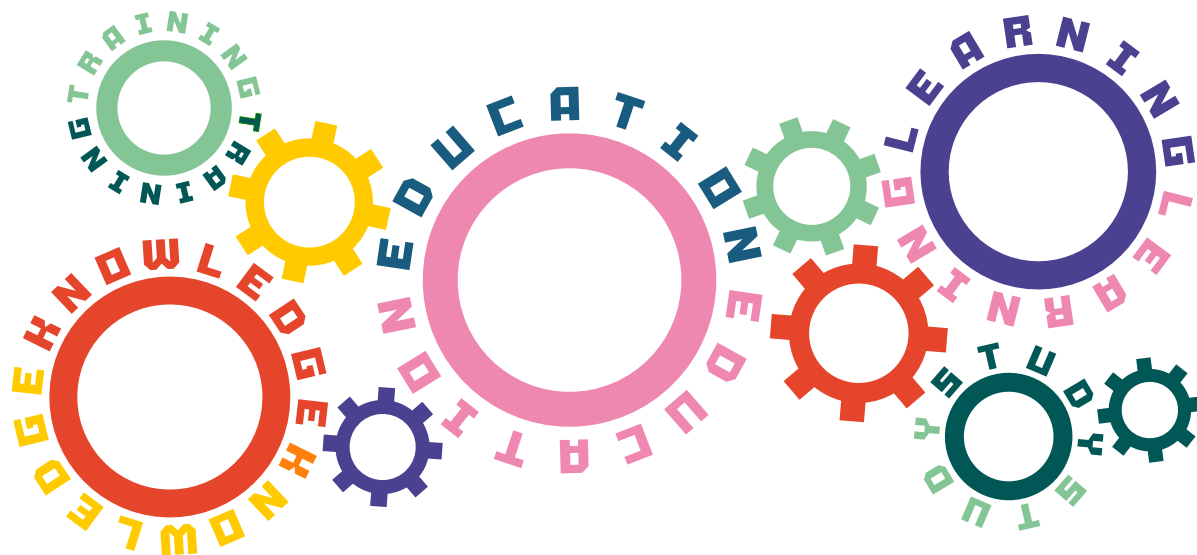


LEVEN LANG ONTWIKKELEN



de Bibliotheek
Eindhoven



PLEIDOOI VOOR EEN EXCELLENTE, EIGENTIJDSE, REGIONALE INFRASTRUCTUUR VOOR LEVEN LANG ONTWIKKELEN

Visiedocument

De weg vinden in een steeds sneller veranderende wereld

Technologische ontwikkelingen zoals digitalisering, automatisering, artificial intelligence, augmented reality, internet of things, robotisering en de energietransitie: ze hebben een enorm effect op onze samenleving, onze bedrijven en het leven van ieder mens. En het gebeurt in een tempo dat niet of nauwelijks bij te houden is. Dit geldt ook sterk voor de wereld van werken, leren en sociale zekerheid. Wat we moeten kennen en kunnen om ons werk te doen en ons ook anderszins maatschappelijk te redden en nuttig te maken, verandert snel en steeds sneller.

Continu leren en ontwikkelen is de belangrijkste voorwaarde om hiermee om te gaan, zowel in werk als privé. Maar voor de gemiddelde burger is het steeds lastiger om te bepalen 'wat nodig is om bij te blijven en waar je dat kan halen'. Zelfredzaamheid is voor de meeste burgers niet goed mogelijk zonder ondersteuning. Al was het maar omdat de ontwikkelingen zo snel gaan, de arbeidsmarkt niet transparant is, evenmin als scholingsfaciliteiten dat zijn. Of het ontbreekt aan voor Leven Lang Ontwikkelen essentiële competenties als zelfreflectie of keuzevaardigheden. Een van de grote uitdagingen is daarom hoe alle burgers zelf het heft in handen te geven, te stimuleren om te leren en hen te faciliteren.

Stelsel sociale zekerheid en arbeidsmarktbestel verouderd

Op dit moment ontbreekt het aan een eigentijds, activerend en faciliterend sociale zekerheidsstelsel en publieke infrastructuur voor Leven Lang Ontwikkelen. Ons sociale zekerheidsstelsel, onze wet- en regelgeving en bijbehorende arbeidsmarkt- en onderwijsinstituties zijn onvoldoende in staat om ‘just in time’ gevraagde en geboden competenties inzichtelijk te maken, competenties ‘bij te spijkeren’, te valideren, mensen te enthousiasmeren en (leer-, leef- en werk)vraag en aanbod te matchen. Waar wij in een ander tijdperk burgers (werkenden, werkzoekenden) en werkgevers nog redelijk en op tijd konden bedienen, lukt dat nu al lang onvoldoende. Private oplossingen zijn qua kosten niet voor iedereen weggelegd. Zo blijkt al decennia lang uit vele onderzoeken dat ouderen, laagopgeleiden en het groeiende segment mensen zonder vast contract structureel te weinig deelnemen aan Leven Lang Ontwikkelen (zie bijvoorbeeld SCP rapport Grenzen aan Leven Lang Ontwikkelen, <http://bit.do/Grenzen-aan-leven-lang-ontwikkelen>). Een kwart van de werkenden heeft zelfs nog nooit een training gevolgd. Er zijn ruim 3 miljoen Nederlanders die onvoldoende of niet meedoen met Leven Lang Ontwikkelen. Ook (zelfs high tech) bedrijven worstelen met de snelle ontwikkelingen en hoe zij het leren dat op de werkvloer gebeurt kunnen stimuleren en valideren. Deze situatie heeft ongewenste gevolgen voor onze maatschappelijke, sociale en economische ontwikkeling. Er is sprake van marktfalen en dat rechtvaardigt publieke bemoeienis. Maar de publieke bemoeienis moet wel anders, beter en intensiever.

Ook oude denken in doelgroepen, rollen en verantwoordelijkheden voldoet niet meer

Ook de traditionele indeling in werkgevers, werknemers, werkloos werkzoekenden en bijbehorende verantwoordelijkheidsverdeling tussen de instituties en werkgevers past niet meer goed bij deze tijd. De rollen verschuiven en wisselen snel door de loopbaan en het leven heen. Ook werklozen en mensen met AOW/pensioen zijn doelgroep voor Leven Lang Ontwikkelen. Tot die doelgroep behoren eigenlijk alle ‘volwassenen’: want het gaat niet meer alleen om leren om te werken, maar ook om leren voor het leven, door alle levensfasen die volgen op het funderend onderwijs heen. Een aanpak die gedeeltelijk afstapt van de traditionele indeling en verantwoordelijkheidsverdeling is nodig om de hele doelgroep door alle levensfasen en stadia effectief te bereiken.

Rol van 'het bedrijfsleven' niet overschatten

Het is uitermate belangrijk voor het denken over oplossingen om te constateren dat de gemiddelde mkb-er die werk verschaft eigenlijk niet veel verschilt van de gemiddelde werknemer. Immers, van de ruim 1 miljoen mkb-bedrijven zijn er bijna 800.000 zzp-er, bijna 200.000 bedrijven hebben minder dan 10 werknemers. Maar 8.600 bedrijven vallen in de categorie 50-250 werknemers. (Bron: www.staatvanhetmkb.nl, CBS). De gemiddelde mkb-er moet eerst en vooral zichzelf ontwikkelen, maar heeft daarnaast de opgave om ook zijn bedrijf te ontwikkelen. En is daarom zelf doelgroep als het gaat om Leven Lang Ontwikkelen.

Het is ook niet realistisch dat een werkgever van deze omvang de verantwoordelijkheid voor de ontwikkeling van de werknemer kan waarmaken, anders dan nodig is in het kader van de ontwikkeling van het eigen bedrijf. Er is geen hrm-afdeling en hij heeft geen specialisten voor Learning & Development in dienst. Dit is om nog een andere reden een zeer belangrijk inzicht: immers 70 procent van de werknemers werkt in het MKB. Minder dan 1% van alle bedrijven in Nederland is een grootbedrijf. Dit betekent dat de verantwoordelijkheid voor Leven Lang Ontwikkelen van werknemers beter niet alleen bij werkgevers kan worden gelegd.

Leven Lang Ontwikkelen Zuidoost-Brabant vereist investeringen

De geschetste situatie geldt niet alleen voor Zuid-Oost-Brabant. McKenzie (Future of Work) schat in dat alleen al in Nederland 800.000 mensen per jaar tot 2030 moeten bijscholen qua digitalisering. Maar de bijzondere economische structuur in Zuid-Oost Brabant met extreem conjunctuurgevoelige en veel-eisende high tech bedrijvigheid en veel kleine toeleveranciers maakt wel dat er in deze regio een nog urgentere noodzaak wordt gevoeld om het aanbod van bestaande instituties aan te vullen, te innoveren en daarbij in te zetten op leren en ontwikkelen. En niet alleen gericht op werk, maar ook op andere levensdomeinen. Dit vraagt om investeringen. Een regionaal fonds voor Leven Lang Ontwikkelen is geen overbodige luxe.

Infrastructuur voor Leven Lang Ontwikkelen

Een eigentijdse, regionale infrastructuur voor Leven Lang Ontwikkelen is in onze visie een voorwaarde om burgers zelf in control te houden of te brengen. We bedoelen dan digitale en fysieke plekken waar iedereen met (ontwikkel)vragen graag naar toe wil en durft gaan voor onafhankelijke informatie, advies, tools en activiteiten om zich te oriënteren en Leven Lang Ontwikkelen zelf vorm te geven. Zowel individueel als samen met anderen, omdat we sociale wezens zijn en ontwikkelen ook een sociale activiteit is. Een infrastructuur voor Leven Lang Ontwikkelen biedt een 'plek', waar je voor het eerst mee in aanraking kwam als jongere en waar je regelmatig je hele leven terug bleef komen, omdat je er altijd goed geholpen werd en er altijd iets te beleven viel.

Op dit moment ontbreekt een dergelijke infrastructuur in de regio, wat niet wil zeggen dat er 'niks is'. Er is best veel, maar de capaciteit om grote aantallen mensen te bereiken en te adviseren is er niet, het 'aanbod' om de doelgroep te bereiken is versnipperd, bijvoorbeeld naar doelgroep (alleen voor werknemers, of alleen voor uitkeringsgerechtigden) en dikwijls niet laagdrempelig, enthousiasmerend en uitnodigend genoeg, bijvoorbeeld omdat het gekoppeld is aan een uitkering of een saai kantoorgebouw.

¹ Het aanbod aan opleidingen, trainingen, cursussen en mogelijkheden voor informeel leren maakt uiteraard ook deel uit van de infrastructuur voor Leven Lang Ontwikkelen, maar over dat deel van die infrastructuur gaat dit visiedocument niet.

² Het servicepunt Leren en Werken Zuidoost-Brabant heeft slechts ongeveer 4 fte's voor een regio met honderdduizenden inwoners.



**NEVER STOP
LEARNING**

Ook vindt er via pilots heel wat innovatie plaats, maar veel succesvolle initiatieven worden niet gecontinueerd bij gebrek aan structurele financiering. We weten best wat werkt, maar passen het niet langdurig toe en onderzoeken het steeds opnieuw. Het ontbreekt aan samenhang tussen de initiatieven en continuïteit, evenals aan herkenbare communicatie naar de burger.

Hoe ziet de gedroomde infrastructuur voor Leven Lang Ontwikkelen er in de basis uit?

Waaruit bestaat een eigentijdse infrastructuur voor Leven Lang Ontwikkelen?

Om dit te verduidelijken gebruiken we het beeld van de piramide: →

De top van de piramide bestaat uit voorzieningen voor face to face dienstverlening. Professionele adviseurs waar je naar toe kunt gaan voor informatie en advies of die je langer kunnen begeleiden om je ontwikkelvragen scherp te krijgen en te helpen om stappen te zetten om je eigen weg te vinden. Deze professionals houden 'spreekuur' op laagdrempelige locaties, op plekken waar mensen vanzelf komen: in wijken, bij bibliotheken, op brede scholen, op bedrijventerreinen, in winkelcentra.

Tot de top van de piramide behoren ook events, groot of klein, zoals gebeurt in het kader van HIVE, om te verleiden om te ontdekken en te ontwikkelen. Het gaat om het bieden van positieve ervaring en beleving. Dit is een bijzonder belangrijk element en kenmerk van een eigentijdse infrastructuur.

Het middenstuk van de piramide bestaat uit een telefonische helpdesk. Hier zitten gekwalificeerde loopbaan- en bedrijfsadviseurs (bijvoorbeeld Learning & Developmentspecialisten en loopbaancoaches op hbo-niveau) die je kunnen helpen om je ontwikkelvraag voor jezelf of je bedrijf te verhelderen en te verwijzen naar passend aanbod.

De basis wordt gevormd door een portal en doorklikmogelijkheden die zowel voor werkers als werkverschaffers als voor professionele en vrijwillige adviseurs Leven Lang Ontwikkelen toegankelijk is, maar waar ook al veel voorzieningen te vinden zijn. Het gaat dan om links naar voorzieningen voor scholings- en loopbaanadvies werkers, Learning & Development advies voor werkverschaffers, links naar formeel en informeel aanbod om te leren, bijvoorbeeld van scholingsinstellingen of sociaal culturele instellingen en links naar informatie over voorzieningen om competenties werkgerelateerd te ontwikkelen, zoals dat soms bijvoorbeeld gebeurt met vrijwilligerswerk en sociale activering, maar ook met specifieke projecten.

Tools

De infrastructuur voor Leven Lang Leren biedt ook voorzieningen of tools zoals: digitale voorzieningen om generieke en beroepscompetenties van werknemers in kaart te brengen, te testen en/of te meten en ondersteuning bij het gebruik ervan. Denk bij tools bijvoorbeeld aan Passport4Work, EVC, talentenscans, beroepskeuzetests, interesstetests etc.

Communicatie

Communicatie van groot belang om mensen te bereiken, te enthousiasmeren en te bemoedigen. Belangrijk voor de communicatie is dat deze lang onder dezelfde noemer wordt volgehouden ('een leven lang'), zodat iedereen in de regio weet: daar moet ik zijn met dit soort vragen, ongeacht hoe oud je bent geworden of in welke levensfase of omstandigheid je verkeert. Eén herkenbaar logo, één noemer, die alle instanties gebruiken voor activiteiten in het kader van deze infrastructuur, naast hun eigen logo's en communicatie.

De communicatie bestaat uit twee cruciale elementen:

- Campagnes. Gericht op het vergroten van bewustzijn en sense of urgency als het gaat om het belang van Leven Lang Ontwikkelen, verwijzing naar de portal en nudges (bijvoorbeeld een gratis ontwikkelvoucher) om gebruik te maken van de portal en de voorzieningen in het midden en de top van de piramide.
- Leerambassadeurs: peergroup figures in wijken en bedrijven die getraind zijn om anderen aan te spreken, te bemoedigen, te helpen om ontwikkel- en leerwensen te formuleren en door te verwijzen. Zeg maar 'de vertrouwenspersonen' op het gebied van Leven Lang Ontwikkelen. Noodzakelijk om latente vragen op te sporen, te overtuigen van het belang van leren en ontwikkelen en aan te moedigen tot het zetten van stappen.

Organisatie

Een eigentijdse infrastructuur kan beter niet door één publieke organisatie worden vormgegeven. Het is tijd voor cross overs tussen het sociale, het economische en het culturele domein. Het hoeft ook niet allemaal 'nieuw geld te zijn', wat geïnvesteerd wordt. Bestaande middelen en activiteiten als bouwstenen van deze infrastructuur in samenhang inzetten doet ook al veel. Hoe dat kan werken we de komende tijd samen met onze partners in het netwerk Leven Lang Ontwikkelen uit. Het vereist wel toegewijde samenwerking aan heldere doelen tussen lokale en regionale partners uit deze domeinen, op alle niveau's, ook bestuurlijk. Het is noodzakelijk om de samenstelling van onze regionale bestuurlijke gremia daarop aan te passen. Opdat op tactisch en operationeel niveau daarbij ieder de rol vervult die het best bij het organisatie DNA past en waarin men uitblinkt. De Bibliotheek Eindhoven ziet zichzelf bijvoorbeeld als gids in de informatie overload, laagdrempelig en voor iedereen toegankelijk, zodat alle burgers in al hun rollen hun talenten kunnen ontwikkelen met het oog op participatie in de samenleving en in werk.

Portretten en voorbeelden van een eigentijdse, regionale infrastructuur voor Leven Lang Ontwikkelen

Tot slot: hoe pakt deze gedroomde LLO infrastructuur voor beleving, informatie en advies nu uit voor het individu? In de volgende portretten schetsen we een beeld van hoe het zou kunnen gaan.

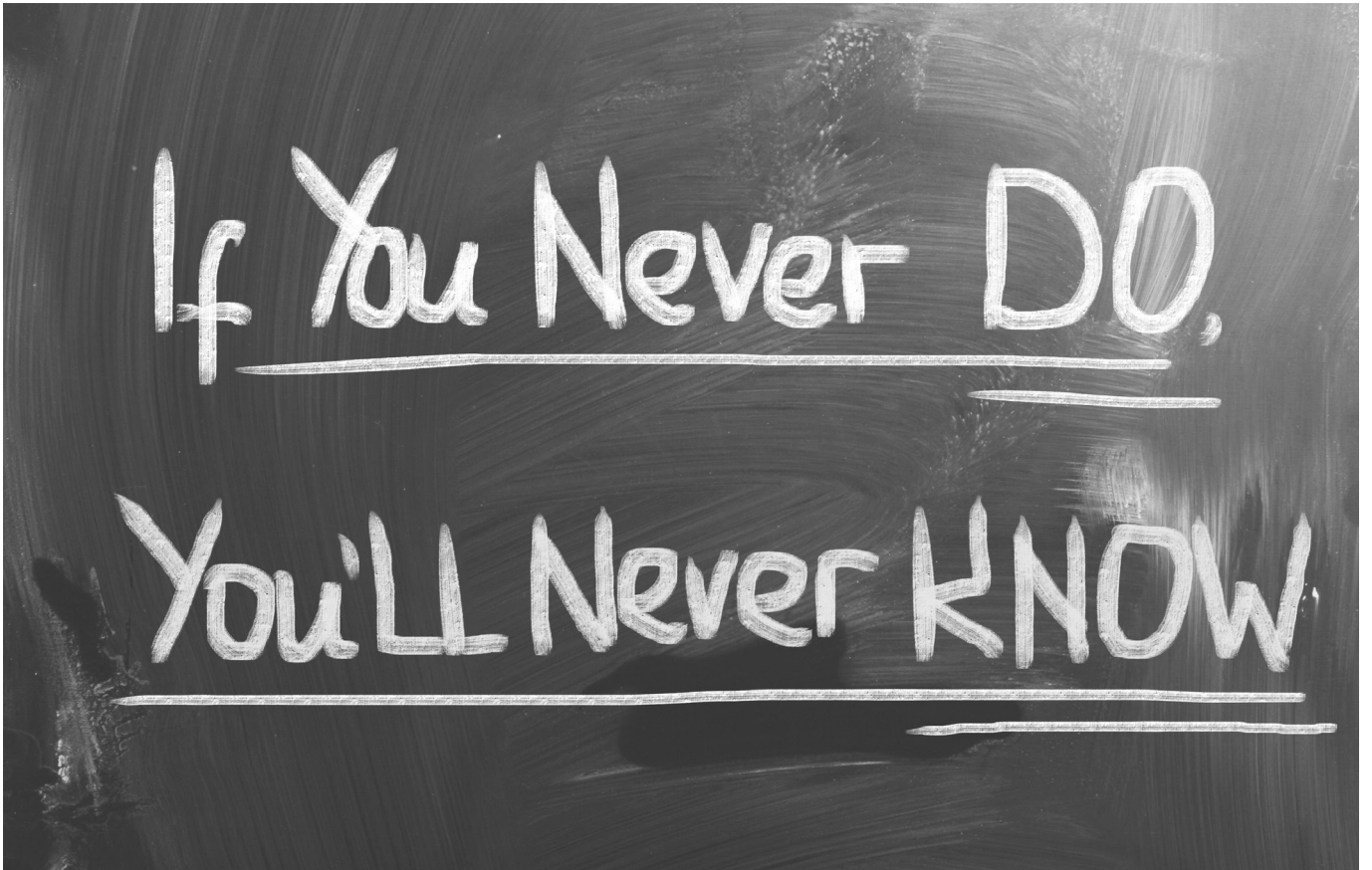
Elvedin, 34 jaar, technische dienst bij een middelgroot productiebedrijf, getrouwd, drie kinderen, trainer van het jeugdvoetbalteam. Elvedin gaat goed in het bedrijf, de ontwikkelingen in de techniek gaan hard en hij krijgt regelmatig bijscholing. Maar hij merkt dat hij het werken met mensen eigenlijk juist zo leuk vindt, zoals bij het voetbalteam. Zou hij daar niet iets mee kunnen? Hij praat daar liever nog niet over met zijn baas. Eerst maar eens op internet kijken. Via de portal van het regionale Leven Lang Ontwikkelen servicepunt komt hij bij een app die helpt om zijn skills inzichtelijk te maken. De app geeft ook advies in welke sectoren hij daarmee zou kunnen werken en welke cursus hij zou moeten volgen om ontbrekende skills te ontwikkelen. Dat triggert hem. Elvedin belt de helpdesk met de vraag hoe hij zijn ambities zou kunnen realiseren. Een professionele LLO adviseur stelt samen met hem een plan op. Met een duidelijk plan voor ogen durft hij daarna het gesprek aan te gaan met zijn baas. Die ziet daardoor ineens kansen voor Elvedin als teamleider.

Leonie, 49 jaar, getrouwd, twee kinderen, waarvan 1 met een handicap, dementerende moeder, ooit gewerkt als administratief medewerkster, daarna een eigen pedicurezaakje begonnen. Wil nu wel weer wat anders, maar wat? En trouwens: hoe ga je om met dementerende ouderen? Komt voor de kinderen

Leonie, 49 jaar, getrouwd, twee kinderen, waarvan 1 met een handicap, dementerende moeder, ooit gewerkt als administratief medewerkster, daarna een eigen pedicurezaakje begonnen. Wil nu wel weer wat anders, maar wat? En trouwens: hoe ga je om met dementerende ouderen? Komt voor de kinderen en zichzelf wel eens in de Bibliotheek. Daar is een inloopspreekuur van een loopbaancoach. Via een interesstest en een skillstest blijkt dat de zorg wel eens goede kansen zou kunnen bieden. Of ze zou anderen kunnen helpen om de weg te vinden in de zorgjungle, daar heeft ze veel ervaring mee immers. De loopbaancoach weet met wie Leonie verder kan praten en wijst de weg. En o ja, er blijkt een cursus 'omgaan met dementie' te bestaan in de stad. Daar meldt zij zich voor aan.

Mick, 22 jaar, praktijkschool afgemaakt en sindsdien aan het werk bij een klein schildersbedrijf. Tijdelijke contracten, dat wel. Nu wil de baas nog 1 keer een tijdelijk contract geven. Want Mick moet bijleren, maar dat is nu juist lastig. En de baas werkt voortaan liever met zzp-ers, want ergens in de niet zo verre toekomst wil hij stoppen met zijn bedrijf. Mick weet niet wat hij moet doen. En dus doet hij niets. Hij komt wel eens in het buurthuis voor een praatje. Zo komt hij in contact met een leerambassadeur en hij vertelt wat hem bezighoudt. De leerambassadeur moedigt hem aan om naar het jongerenloket te gaan. Daar helpen ze hem. Ze maken samen met zijn baas een plan hoe hij toch iets nieuws kan leren met hulp van het ROC. Ze regelen ook ondersteuning voor Mick zodat hij als zzp-er verder kan. En zijn baas? Die krijgt een tip over het Leven Lang Ontwikkelen programma voor mkb-ers over wat er komt kijken bij het beëindigen van een bedrijf.

Martine, 62 jaar, altijd in het basisonderwijs gewerkt. Gaat naar hrm om zich te laten informeren over haar pensioen en krijgt onmiddellijk een vaststellingsovereenkomst aangeboden, inclusief een cursus 'omgaan met het UWV'. Heel aantrekkelijk. Ze doet het. Maar wat nu? De verveling slaat toe na de vakantie. Het is te vroeg om op de bank te zitten. Ze wilde altijd al meer doen met haar fotoverzameling, maar kan niet zo goed met de computer omgaan. Trouwens, ze moet nog solliciteren, en wil eigenlijk nog een keer iets heel nieuws, maar wat? Ze besluit om naar het volgende H!VE event te gaan. Daar kan zij er samen met anderen achter komen wat nu in deze nieuwe levensfase bij haar past. Zo komt ze ook terecht bij de online academy waar zij haar digitale vaardigheden verbetert. Ze besluit als zzp-er haar nieuw verworven vaardigheden over te dragen aan ouderen en onderzoekt of daar misschien ook kansen liggen om als zzp-er verder te gaan.



de Bibliotheek
Eindhoven