



Routekaart
Leven Lang Ontwikkelen in
Groningen

MAART 2019

Colofon

PUBLICATIE	Maart 2019
VASTGESTELD	5 december 2018
PLAATS	Groningen
ADVIESCOMMISSIE	Dhr. A. Hoogsteen (voorzitter) Dhr. Prof. Dr. S. Brakman, Lid SER NN Mw. Prof. Dr. S. Waslander, Lid SER NN Mw. I. Dragstra, VNO-NCW
AUTEURS	Dhr. Drs. H. Bloupot, SER Noord-Nederland Dhr. Drs. J. Nap, Breuer & Interval Dhr. H. Lukken, MEd, Breuer & Interval
ADVIESVRAGER	Provincie Groningen
CONTACT	Sociaal Economische Raad Noord-Nederland Postbus 481 9700 AL Groningen 050 - 526 71 92 info@sernoordnederland.nl www.sernoordnederland.nl



Routekaart

Leven Lang Ontwikkelen in Groningen

Inhoudsopgave

Hoofdstuk 1 Inleiding	pagina 2
Hoofdstuk 2 Te nemen stappen en aanbevelingen	pagina 2
Hoofdstuk 3 Pilot Energietransitie en Arbeidsmarkt	pagina 3
Paragraaf 3.1 Organisatie: Regie en uitvoering	pagina 4
Paragraaf 3.2 Doelgroepen	pagina 5
Paragraaf 3.3 Meerwaarde	pagina 6
Hoofdstuk 4 Middelen	pagina 6
Bijlagen	pagina 7
Bijlage 1: Flexibilisering Beroepsonderwijs en leven lang ontwikkelen in Groningen	pagina 8
Bijlage 2: SBB	pagina 14
Bijlage 3: Begrote investering en dekking	pagina 15

Inleiding

Leven Lang Ontwikkelen staat breed in de belangstelling en is één van de speerpunten in het arbeidsmarktbeleid van het rijk. Op basis van een adviesvraag over flexibilisering van het beroepsonderwijs van de provincie Groningen aan de SER Noord-Nederland is het advies uitgemond in de routekaart leven lang ontwikkelen (LLO) met een concrete uitgewerkte pilot Energietransitie en Arbeidsmarkt. In bijlage 1 wordt verantwoord hoe de adviesvraag over flexibilisering van het beroepsonderwijs heeft geleid tot deze routekaart LLO.

De nationale SER heeft in april 2017 haar rapport Leren en ontwikkelen tijdens de loopbaan aan de minister aangeboden. De ministers van SZW en OCW hebben in hun gezamenlijke brief Leven Lang Leren van 27 september 2018 hierop voortgeborduurd. Zij willen een doorbraak realiseren op het gebied van Leven Lang Ontwikkelen (LLO) en een positieve en sterke leercultuur tot stand brengen. Eind mei 2018 heeft de nationale SER het startsein gegeven om samen met de regionale en sectorale betrokkenen te komen tot een actieagenda waarbij de SER als aanjager initiatieven ter bevordering van LLO verbindt en versterkt¹.

Het arbeidsmarktbeleid kent een versnipperde uitvoeringsstructuur en zeker als het gaat om LLO ontbreekt het tot dusverre aan regionale regie. De regionale sociale partners (werkgevers- en werknemersorganisaties) zouden hier de regieverantwoordelijkheid moeten hebben. Zij willen dit graag oppakken, maar kunnen dit niet alleen. Samenwerking met de regionale overheden is hiervoor noodzakelijk, zodat in een tripartite programmatische aanpak LLO op de kaart wordt gezet.

In deze routekaart wordt de rol van de nationale SER als aanjager voor LLO in de regio gekoppeld aan de Groningse situatie om LLO uit te werken als noodzakelijk instrument voor een goed functionerende arbeidsmarkt in het regionaal economisch beleid.

Er wordt geïnvesteerd in de ontwikkeling van de werkenden en in de slipstream daarvan kunnen werkzoekenden (WW'ers, bijstandsgerechtigden en niet-uitkeringsgerechtigden) meeprofiten en instromen op vacatures die in de verschillende sectoren bestaan en ontstaan.

De aanpak LLO vraagt om een sectorale benadering met het betrekken van die partijen die voor die sector van belang zijn (brancheorganisaties, O&O-fondsen, opleidingsinstituten etc.), maar ook om ontschotting van de O&O-middelen om mobiliteit tussen sectoren te faciliteren. Om ervaring met de routekaart op te doen wordt voorgesteld om te beginnen met een pilot Energietransitie en Arbeidsmarkt in Groningen. Hiervoor is een regiemodel ontwikkeld dat ook gebruikt kan worden voor verbreding van LLO in deze sector naar andere provincies en door andere sectorale partijen te benaderen/betrekken bij uitrol van de routekaart naar die andere sectoren.

HOOFDSTUK 2

Te nemen stappen en aanbevelingen

De sociale partners in de SER Noord-Nederland zijn bereid om de regieverantwoordelijkheid voor leven lang ontwikkelen in de regio te nemen. Om dit te realiseren moeten de volgende stappen worden gezet:

1 De SER Noord-Nederland neemt het initiatief voor het opzetten van de samenwerking vanuit de sociale partners met in ieder geval de provincie en de nationale SER vanuit een breed gedragen samenhangende visie over regionaal economische ontwikkeling en arbeidsmarkt. LLO wordt onderdeel van een breed gedragen arbeidsmarktaanpak en draagt bij aan preventie van mogelijk toekomstige werkloosheid.

2 De SER Noord-Nederland wordt structureel door de provincie en de nationale SER gefaciliteerd om deze rol in te vullen. In bijlage 1 is dit uitgewerkt in een regiemodel, waarin op regionaal niveau de samenwerking en regie voor LLO wordt vormgegeven in samenwerking met regionale partijen, waaronder in ieder geval de Arbeidsmarktregio Groningen (Werk in Zicht).

3 Er wordt een eerste pilot opgezet, gericht op energietransitie en arbeidsmarkt, die tevens aansluit op het Klimaatakkoord. De ervaringen hiermee worden gebruikt om LLO verder regionaal te verbreden naar andere sectoren (bouw en installatie, industrie etc.). Hierbij kan worden aangesloten bij het 1000-banen-plan van Werk in Zicht².

² Doel van het 1000-banenplan is om uiteindelijk 1000 mensen aan een baan te helpen. Dit gaat vooral om werkzoekenden en mensen die over willen stappen naar een baan in de bouw, techniek of andere kansrijke sectoren, gerelateerd aan de herstel- en versterkingsopgave in het aardbevingsgebied Groningen.

4 Waar nodig worden gesignaleerde knelpunten 'geadresseerd' en zo mogelijk weggenomen. Hierbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan barrières voor studenten om stageplekken te vinden, het gebruik van het netwerk van de nationale SER Nederland om O&O-fondsen zo nodig te ontschotten voor de regionale aanpak en/of de noodzaak om verandering van landelijke wet- en regelgeving bij de nationale overheid aan te kaarten.

5 Er wordt door de provincie in afstemming met de SER Noord-Nederland een mobiliteitsfonds opgezet dat scholing van werkenden financieel kan ondersteunen als hefboom naar koppeling met de O&O-fondsen (cofinanciering). Dit fonds biedt ook ruimte om in het verlengde van de scholing van werkenden de instroom van werkzoekenden in sectoren met arbeidstekorten beter te stroomlijnen. De omvang van dit fonds is nader te bepalen en zou (deels) uit de geormerkte middelen voor LLO van het Nationaal Programma Groningen voor stimulering van de economie als compensatie voor de schade door de gaswinning kunnen komen.

6 Er wordt een aanvalsplan LLO voor werkgevers en werknemers opgezet. Hiertoe zijn gerichte campagnes nodig en/of het benaderen van grote bedrijven met relatief veel medewerkers op mbo-1, -2 en -3 niveau. Dit kan in samenwerking met SBB worden opgezet. SBB voert een aantal wettelijke taken uit en is een landelijke, regionale en sectorale organisatie, waarin onderwijs en sociale partners samenwerken met als doel dat met name jongeren binnen het mbo de beste praktijkopleiding krijgen, met uitzicht op een baan (zie bijlage 2). Waar nodig worden andere uitvoeringspartijen betrokken. Het maken van een regionale aankoop- en investeringsagenda kan een wezenlijke bijdrage leveren aan het goed kunnen plannen voor concrete initiatieven gericht op LLO.

7 In het verlengde van het voorgaande bepleiten we dat bij de vormgeving van de structuurfondsen vanaf 2021 de Europese middelen maximaal bijdragen aan de regionale doelstelling van LLO. Om dit te bereiken zou wellicht de uitvoeringsverantwoordelijkheid van het ESF regionaal moeten worden ingevuld.

De rol van de SER Noord-Nederland is gericht op het op gang brengen van het regionale proces voor LLO, het wegzetten van de benodigde opdrachten, het organiseren van financiering en de monitoring van de behaalde resultaten. Een rol die gericht is op regionale regievoering voor LLO. De feitelijke

projectontwikkeling voor LLO wordt (in opdracht) bij anderen belegd. Aangesloten wordt bij de coördinatierol die het rijk bij de nationale SER heeft gelegd om LLO in regio's te ontwikkelen en aan te jagen. De SER Noord-Nederland draagt hiervoor actief bij aan de kennisuitwisseling en -ontwikkeling tussen de regio's waar de nationale SER dit invult.

De SER Noord-Nederland wil LLO duurzaam in het beleid verankeren en dit vraagt van partijen meerjarige commitments. LLO is daarbij geen doel op zich maar een middel bij het versterken van de regionale economie, doordat intersectorale mobiliteit hierdoor beter tot ontwikkeling kan komen. Dit is van belang omdat er ongetwijfeld ook weer tijden komen van minder economische voorspoed en dan is een breed ontwikkeld arbeidspotentieel nodig ter voorkoming van toekomstige werkloosheid. Om vaart te maken is al van een concrete pilot uitgewerkt voor Energietransitie en Arbeidsmarkt.

HOOFDSTUK 3

Pilot Energietransitie en Arbeidsmarkt

De pilot energietransitie en arbeidsmarkt wordt door de SER Noord-Nederland in samenspraak met provincie en de nationale SER zodanig vormgegeven dat het past in de uitwerking van het Klimaatakkoord door een uitvoeringsprogramma gericht op a) instroom van voldoende arbeidscapaciteit, b) voldoende om-, her- en bijscholing van werkenden en c) opvang van sociale risico's (o.a. werkgelegenheidsverlies). Na ervaring opgedaan te hebben met deze uitwerking, blijft het hier niet bij. De ervaringen met deze aanpak worden benut voor verbreding van de pilot en uitrol naar andere sectoren, bijvoorbeeld door de aanpak energietransitie in Groningen te koppelen aan de versterkings- en herstelopgave in het Groningse aardbevingsgebied, verbreding naar de installatie en bouw. Ook andere sectoren (o.a. industrie en ICT) komen de komende jaren in de voorgestelde aanpak aan bod.

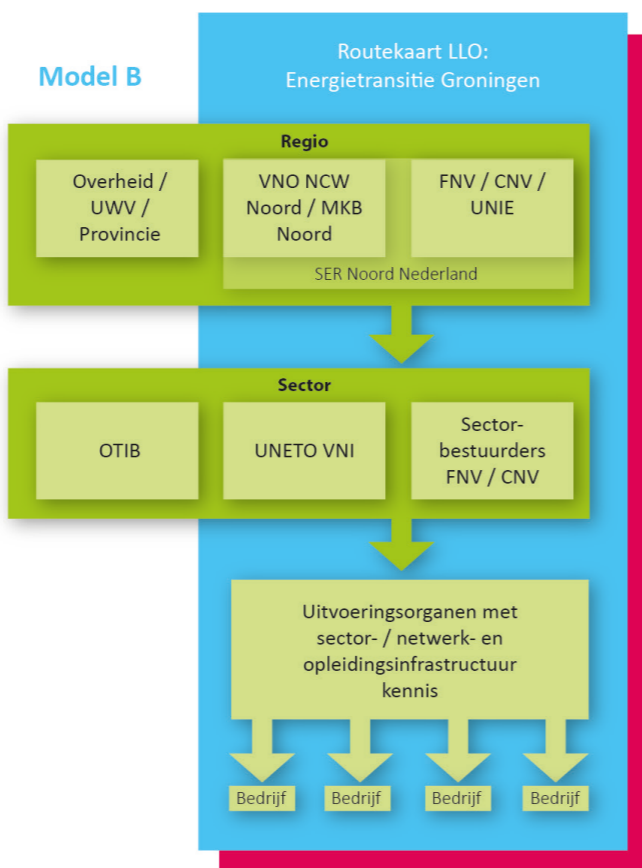
De pilot Energietransitie in 2019/2020 vormt het vliegwiel om 'al doende lerend' de samenwerking praktisch vorm te geven en te experimenteren met een duurzame, efficiënte en effectieve aanpak voor LLO voor werkzoekenden en werkenden. LLO richt zich primair op werkenden om zichzelf permanent

bij- of om te blijven scholen gegeven de dynamiek op de arbeidsmarkt en in het bijzonder de ontwikkelingen binnen de branche waarin men werkzaam is. Voor werkzoekenden geldt dat zij zich nieuwe skills eigen maken die beantwoorden aan de (nieuwe) vraag op de arbeidsmarkt, i.c. de branche en functie waarin men wil gaan werken. In deze pilot gaat het om functies binnen de energietransitie.

LANGE TERMIJN DOEL

In 2019 op basis van de pilot komen tot een samenwerkingsverband van sociale partners en overheden/UWV, dat leidt tot een structurele gezamenlijke verantwoordelijkheidsverdeling van sociale partners en overheden voor LLO/ arbeidsmarkt en als regiemodel op te schalen is naar (Noord-)Nederland én te verbreden is naar andere sectoren.

Resultaat: De partners organiseren een duurzame infrastructuur, organisatie, regie en brengen gezamenlijk middelen en menskracht in.



PARAGRAAF 3.1

Organisatie: regie en uitvoering

REGIE

Voor het bereiken van het doel en uitvoering van de pilot organiseert de SER Noord-Nederland (initiator) een breed Samenwerkingsverband (SWV) waarin de belangrijke stakeholders binnen de arbeidsmarkt vertegenwoordigd zijn. Op haar beurt stelt het SWV een Stuurgroep samen die de aansturing van de pilot op zich neemt. Dit regiemodel dat is opgezet voor deze specifieke pilot (model B) is op te schalen naar (Noord-)Nederland. In bijlage 1 is het meer algemene regiemodel beschreven (model A).

UITVOERING

Praktisch operationeel zijn een projectleider en twee arbeidsmarktcoaches verantwoordelijk voor de organisatie van de uitvoering van de pilot Energietransitie. Zij schakelen door de branche en O&O-fonds erkende scholingsorganisaties binnen de provincie in die de daadwerkelijke scholing uitvoeren. Mbo's zijn hierin nadrukkelijk partner om waar mogelijk, nodig en wenselijk scholing te kunnen certificeren en mogelijk te documenteren (om in een

Er is een gezamenlijke verantwoordelijkheid om de werkzoekenden die geschoold worden te plaatsen bij een aantal bedrijven binnen de branche. Zij hebben korte lijnen met zowel het brede samenwerkingsverband als de stuurgroep (deels overlappend).

Belangrijk is om de pilot te positioneren als een gezamenlijk initiatief vanuit de SER Noord-Nederland van en voor werkgevers en werknemers (de marktvraag is leidend) en daarin samenwerkend met bestaande instituties binnen de arbeidsmarktregio (gemeenten, UWV, onderwijsinstellingen, e.a.).

De regie en uitvoering ziet er schematisch als volgt uit:

PARAGRAAF 3.2

Doelgroepen

De pilot Energietransitie richt zich op drie doelgroepen: **A** Werkenden binnen de Technische Installatiebranche (TI-branche), die zich willen/moeten bijscholen in verband met nieuwe skills die het werken ten behoeve van de energietransitie vraagt.

B Werkzoekenden; Participatiewet, WW en niet-uitkeringsgerechtigden, die affiniteit hebben met, en aanleg hebben voor techniek en in het bijzonder werk aan de energietransitie binnen de TI-branche.

C Werkzoekenden; statushouders (Participatiewet), die affiniteit hebben met en aanleg voor techniek en in het bijzonder energietransitie binnen de TI-branche.

Breed samenwerkingsverband Pilot Energietransitie Groningen onder regie van SER Noord-Nederland



KORTE TERMIJN DOEL

- 15 werknemers binnen de TI-branche hebben extra scholing gehad om de nieuwe opgaven die samenhangen met de energietransitie (nieuwe technieken, technologie, soft skills) toekomstbestendig uit te kunnen voeren;
- In 2019 30 werkzoekenden opleiden voor functies binnen de energietransitie, i.c. de TI-branche.

Resultaat: 30 werkzoekenden en 15 werkenden hebben gerichte scholing genoten en hiervoor is een adequate organisatie en scholingsinfrastructuur ingezet die verduurzaamd kan worden (in te zetten voor nieuwe groepen). 21 werkzoekenden (van de 30) verwerven een betaalde baan voor minimaal 1 jaar.

Meerwaarde

Ten opzichte van hoe belangen en verantwoordelijkheden op de arbeidsmarkt nu zijn georganiseerd, heeft dit experiment onder regie van de SER Noord-Nederland de volgende belangrijke meerwaarde:

- 1 Ontschotting van instituties en verantwoordelijkheden. Sociale partners en UWV/gemeenten nemen nu gezamenlijk verantwoordelijkheid voor werkzoekenden om aan het werk te gaan bij een bedrijf binnen de branche.
- 2 Er is een krachtige regiestructuur in de provincie georganiseerd om LLO voor werknemers en werkgevers aan te jagen.
- 3 Optimale inzet van middelen en menskracht door de sociale partners (denk aan O&O-middelen) en gemeente en UWV-middelen (trajectmiddelen) en provinciale middelen.
- 4 Sterke vraaggericht werkwijze.
- 5 Optimale informatieontsluiting van ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, binnen bedrijven/instellingen en het signaleren van scholingsvragen. Doordat de sociale partners, UWV en gemeenten informatie delen, is het mogelijk er vroeg bij te zijn als zich ontslag-, mobiliteits- en scholingsvragen aandienen.
- 6 Voorsorteren op een nieuwe, gedeelde en structurele verantwoordelijkheidsverdeling voor de regionale arbeidsmarkt.

Middelen

Om LLO onder regie van de SER Noord-Nederland op te zetten in Groningen, te beginnen met de (uitvoering van) de pilot Energietransitie, zijn middelen nodig:

A Middelen voor het samenstellen van de brede regiegroep en stuurgroep (alliantie smeden) en opzetten van het experiment en ontwikkelen van de werkwijze Pilot Energietransitie e.d.

B Uitvoeringsmiddelen:

- 1 Capaciteit projectleider (parttime) en twee (parttime) coaches (werken samen met bestaande infrastructuur sociale partners en UWV/gemeenten).
- 2 Scholingsmiddelen voor de groep werknemers die zich scholen op het gebied van LLO.
- 3 Trajectmiddelen om werkzoekenden op te leiden. De trajectmiddelen voor de groep statushouders zullen hoger uitvallen omdat zij een intensiever traject doorlopen (taal, functietaal, bedrijfscultuur en functiescholing).

Voor 2019 zijn de algemene kosten (onderdeel A) voor het opzetten en initiëren van LLO in Groningen geraamd op €90.000,-. Omdat dit een structurele aanpak vraagt en verbreed moet worden naar meerdere sectoren, wordt ingeschat dat voor de jaren 2020 en verder een vergelijkbaar bedrag nodig is. Hiervoor wordt een beroep gedaan op de provincie Groningen en de nationale SER.

De benodigde kosten voor capaciteit voor de pilot energietransitie (B1) bedragen €125.000,-. Deze kosten zijn te dekken uit bijdragen van de provincie (Nationaal Programma Groningen), O&O-fondsen en gemeenten/UWV.

Daarnaast is er nog €265.000,- nodig voor de scholing van de doelgroepen/trajecten. Dit wordt gedekt uit reguliere middelen die hiervoor beschikbaar zijn. Zowel de sociale partners (O&O-fondsmiddelen) als UWV, gemeenten en de provincie brengen middelen in voor met name de capaciteit en uitvoering van de trajecten (trajectmiddelen).

In bijlage 3 is de volledige begroting en voorgestelde dekking weergegeven.



Bijlagen

Flexibilisering Beroepsonderwijs en Leven Lang Ontwikkelen in Groningen

In het advies van de SER Noord-Nederland 'Het werkend alternatief voor Noord-Nederland, het vervolg voor de drie noordelijke provincies' en de daaraan gekoppelde 'Actieagenda', beide gepubliceerd in februari 2018, is ruim aandacht besteed aan de effectiviteit van de scholingsmaatregelen in Noord-Nederland.

In de actieagenda is een samenhangend pakket aan maatregelen geadviseerd, waarbij drie hoofdvragen centraal stonden, namelijk:

- Hoe wordt blijvend ontwikkelen in Noord-Nederland versterkt en hoe wordt ervoor gezorgd dat in ieder geval 160 duizend werknemers met een mbo-2 of mbo-3 diploma toekomstbestendig worden geschoold?
- Hoe wordt de positie van werkenden en werkzoekenden (WW'ers, bijstandsgerechtigden en niet-uitkeringsgerechtigden) versterkt op de regionale arbeidsmarkt?
- Wie zijn aan zet om bij de twee voorgaande thema's een regiodeal met afspraken over Leven Lang Ontwikkelen vorm te geven per arbeidsmarktregio en/of subregio?

Eén van de belangrijke voorgestelde acties in het advies is het opzetten van flexibelere opleidingsvormen. Deze actie hangt nauw samen met de andere acties, waaronder het opzetten van projecten voor scholing werkenden met in het kielzog scholing voor werkzoekenden en het instellen van regionale sectorfondsen.

In het verlengde van dit advies en het samenhangend pakket van voorgestelde acties heeft de provincie Groningen aan de SER Noord-Nederland een aanvullende adviesvraag gesteld over het flexibiliseren van het beroepsonderwijs.

Adviesvraag provincie Groningen aan de SER Noord-Nederland

Diverse rapporten laten een verandering qua eisen op de arbeidsmarkt zien. Technologische ontwikkelingen leiden tot een andere vraag: verschuiving naar hoger opgeleiden, maar ook andere 'skills' binnen beroepen. Vanuit het bedrijfsleven wordt vaak aangegeven dat het onderwijs niet 'flexibel' is, leerlingen niet voldoende geschoold voor het beroep wat ze moeten uitoefenen of dat bepaalde vaardigheden achterhaald zijn. Daarnaast klinkt er steeds meer een roep naar bedrijfsscholen. Onze adviesvraag aan de SER is: Voldoet het huidige reguliere onderwijs aan de vraag vanuit het bedrijfsleven? Met andere woorden: is het onderwijs 'flexibel' genoeg? Moet het reguliere onderwijs op een andere wijze worden ingericht? Zijn er belemmeringen? Op welk vlak? Bijvoorbeeld (wettelijke) eisen vanuit het ministerie?

De vraag over flexibilisering van het beroepsonderwijs speelt veel breder dan alleen in Groningen. Het is een thema dat landelijk breed in de belangstelling staat. De Onderwijsraad en de nationale SER hebben over dit onderwerp geadviseerd en ook door het rijk is het als een belangrijk beleidsonderwerp opgepakt.

Aanbevelingen Onderwijsraad³

Hoewel persoonlijke ontwikkeling een doel op zich is, hanteert de Onderwijsraad de insteek dat, persoonlijke ontwikkelingsdoelen de werkgerelateerde doelen versterken. Daarbij formuleert de raad drie belangrijke aanbevelingen:

- Versterking van de regionale aanpak, waarbij bestaande scheidslijnen en structuren in budgetten en financiering van scholing worden doorbroken (regioregie);

- Stimulering en ondersteuning van eigen verantwoordelijkheid. Vooral middelbaar opgeleiden moeten bewust gemaakt worden van de noodzaak van blijvend leren;

- Zorg voor een persoonlijk postinitieel scholingsbudget, waardoor mensen eigen employability op peil kunnen houden, scholing gerateerd is aan arbeidsmarktperspectief en mensen gestimuleerd worden te blijven leren.

Aanbevelingen SER-advies

De nationale SER heeft twee adviezen uitgebracht aan de minister van onderwijs, cultuur en wetenschap over het toekomstgericht beroepsonderwijs. In deel 1 werden voorstellen gedaan ter versterking van de beroepsbegeleidende leerweg met als doel een halt toeroepen aan de terugloop in het aantal leerlingen dat kiest voor de beroepsbegeleidende leerweg (bbl) in het mbo⁴. In deel 2 worden voorstellen gedaan voor een sterk en innovatief beroepsonderwijs⁵.

De aanbevelingen in deel 2 van het SER-advies zijn onder meer gericht op een grote rol voor het mbo in leven lang leren en ontwikkelen en versterken van de (regionale) samenwerking. Er worden meerdere aanbevelingen hierover gedaan⁶, waarvan we hier enkele noemen:

- Aanpassing van regelgeving, waardoor door bekostigde onderwijsinstellingen gemakkelijker scholing van werkenden kan worden aangeboden die aansluiten bij hun leerbehoeften door de bekostigde onderwijsinstellingen;
- Ontwikkeling van keuzedelen als zelfstandig certificaat voor werkenden die al een mbo-diploma hebben;
- Pilots voor trajecten bij (niet-)bekostigde instellingen om ervaring op te doen met het zelfstandig benutten van beroepsgerichte onderdelen uit de kwalificatiestructuur voor bij- en nascholing;
- Stimulering samenwerking tussen mbo en niet-bekostigde instellingen om ervaring op te doen met het zelfstandig benutten van beroepsgerichte onderdelen uit de kwalificatiestructuur voor bij- en nascholing;
- Stimuleer publiek private samenwerking en vernieuwing door het Regionaal Investeringsfonds mbo structureel – en bovenop de bekostiging – te maken.

Rijksbeleid

In het regeerakkoord van het kabinet Rutte III is ruimte gecreëerd voor blijvend ontwikkelen en flexibilisering van het (beroeps-)onderwijs⁷. Dit is vervolgens uitgewerkt door aanpassingen in wet- en regelgeving en door het ondersteunen en opzetten van pilots gericht op onder meer vakcertificaten in het mbo, soepeler overgang naar werk voor studenten met een entree- of mbo-2-opleiding door extra begeleiding bij de start op de arbeidsmarkt en nieuwe vormen van praktijkleren⁸. Wat de pilots voor nieuwe vormen van praktijkleren betreft heeft de minister aan de Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) gevraagd deze pilots (mede) te ontwikkelen.

³ Vakmanschap voortdurend in beweging, Onderwijsraad, oktober 2016

⁴ SER (2016) Advies toekomstgericht beroepsonderwijs (deel 1). Voorstellen ter versterking van de beroepsbegeleidende leerweg, Advies 2016/07.

⁵ SER (2017) Advies toekomstgericht beroepsonderwijs (deel 2). Voorstellen voor een sterk en innovatief beroepsonderwijs, Advies 2017/09.

⁶ Hoofdstuk 6 en 7 uit het Advies toekomstgericht beroepsonderwijs (deel 2), SER, 2017.

⁷ <https://www.kabinetformatie2017.nl/documenten/publicaties/2017/10/10/regeerakkoord-vertrouwen-in-de-toekomst>

⁸ <https://www.rijksverheid.nl/binaries/rijksverheid/documenten/kamerstukken/2018/07/10/kamerbrief-over-beleidsmaatregelenmbo/kamerbrief-over-beleidsmaatregelen-mbo.pdf>

Mbo-raad

In het bestuursakkoord 'Trots, vertrouwen en lef' hebben het rijk en het mbo afspraken gemaakt over kwaliteitsambities en de gezamenlijke ontwikkeling van het mbo voor de komende jaren. Een belangrijk onderdeel daarvan is Leven Lang Ontwikkelen en dat het mbo zich sterk gaat maken voor permanent leren voor volwassenen zonder dat dit op enigerlei wijze het onderwijs aan jongeren ondermijnt. Het doel is dat het mbo aantrekkelijker en geschikter gaat worden voor volwassenen⁹.

Concluderend kunnen we stellen dat er inmiddels veel in beweging is rond ontwikkeling en flexibilisering van het beroepsonderwijs. Het traditioneel ingerichte onderwijs werkt nog steeds volgens de 19de -eeuwse principes van basisschool-middelbare school-beroepsopleiding en daarna wordt men losgelaten op de arbeidsmarkt. Aandacht voor permanente vormen van leren passen goed bij de huidige tijd van snelle technologische ontwikkelingen. Het is goed dat vanuit het brede perspectief van de arbeidsmarkt dit inmiddels is onderkend en dat Leven Lang Ontwikkelen breed op de politieke en beleidsagenda's is gezet.

Uitwerking naar de Groningse situatie

Als de ontwikkelingen in Groningen in ogenschouw worden genomen, dan stelt de SER Noord-Nederland op basis van de eerdere adviezen en de aanvullende gesprekken met onderwijsvertegenwoordigers en sociale partners vast, dat de mogelijke flexibilisering van het initiële beroepsonderwijs in Groningen niet (meer) het grote knelpunt is voor Leven Lang Ontwikkelen. Het onderwijs kent weliswaar nog vaak een klassieke roostering, maar men beweegt de kant op van flexibilisering. Zo voert men meer gepersonaliseerde leerroutes in en doet men steeds meer aan flexibel in te richten projectonderwijs. Ook leidt men in het mbo meer en meer hybride op (met inschakeling van professionals uit het bedrijfsleven). Waar in het initiële beroepsonderwijs goede stappen worden gezet met leren op de werkvloer bij leerbedrijven, ligt er met betrekking tot het doorlopend leren aan volwassenen nog een grote uitdaging voor het mbo, zoals uit het bestuursakkoord tussen rijk en het mbo ook blijkt.

Permanent leren voor volwassenen biedt nieuwe kansen voor de ROC's en AOC's, die worden geconfronteerd met krimp van het aantal leerlingen in het initiële onderwijs. De krimp in het aantal leerlingen in het mbo-onderwijs als gevolg van ontgroening is een financieel risico voor de onderwijsinstellingen. Omdat veel Agrarische Opleidingscentra (AOC's) gevestigd zijn in landelijke gebieden en krimpregio's neemt het aantal leerlingen bij AOC's over het algemeen sneller af dan bij ROC's en dat heeft vooral voor de AOC's grote gevolgen voor hun financiële positie. Om het agrarisch onderwijs in de regio te behouden is samenwerking van AOC's met andere onderwijsinstellingen, gericht op innovatie, doorlopende leerlijnen e.d.

De ROC's in Groningen zijn nadrukkelijk bereid om in samenspraak met het bedrijfsleven maatwerk te bieden voor gewenste leerbehoeften van bedrijven en werkenden. Meerdere consortia verenigd in RIF-projecten zijn daar goede voorbeelden van. Binnen de bestaande regelgeving is, hoewel kleine aanpassingen door de ROC's nog gewenst worden, al veel mogelijk op het gebied van scholing van werkenden door het mbo.

In de eerdere adviezen heeft de SER Noord-Nederland vastgesteld dat in Noord-Nederland voor 160.000 werkenden op het niveau van mbo-2 en -3 aanvullende scholing wenselijk is voor een toekomstbestendige inzet. Voor Groningen zal dit globaal om 50 à 60 duizend medewerkers gaan, verdeeld over alle sectoren.

In toenemende mate wordt gevraagd om medewerkers die enerzijds breed inzetbaar zijn en anderzijds specialisme meebrengen. Vaardigheden die meer onder breed inzetbaar vallen zijn vaardigheden als samenwerken, probleemoplossend vermogen, kritisch denken, sociale vaardigheden, ICT-basisvaardigheden, informatievaardigheden etc. Vaardigheden die veelal worden aangeduid als 21-century-skills. Met deze vaardigheden zijn medewerkers veel beter in staat om op de nu nog niet bekende vraagontwikkelingen in de markt in te spelen, waardoor duurzame inzetbaarheid beter wordt gegarandeerd. Dit vraagt voor een groot deel van de werkenden om trajecten waar de zogenaamde opscholing wordt aangeboden; van niveau 2 naar 3, van 3 naar 4 en van mbo naar hbo.

Natuurlijk zijn er bedrijven (veelal de grotere) die aandacht hebben voor ontwikkeling van hun personeel en dit actief stimuleren. De SER Noord-Nederland heeft in de adviezen echter ook vastgesteld dat een groot deel van de

(vaak kleinere) mkb-bedrijven niet of nauwelijks blijvende ontwikkeling stimuleert, laat staan dat er wordt nagedacht over anticyclisch scholen, dus voorkómen dat mensen werkloos worden. De reden is dat kleine bedrijven niet de financiële mogelijkheden hebben voor een meer strategisch HR-beleid en samenwerking tussen mkb-bedrijven om dit voor een branche te realiseren (poolen) nog in de kinderschoenen staat. Zodoende wordt in het huidige stelsel veel te weinig preventief anticyclisch geschoold en ontwikkeld.

Zwart-wit geredeneerd: pas als iemand al langer werkloos is, zijn er mogelijkheden tot bijscholing. Omscholing in langduriger trajecten naar een ander vakgebied waar vraag is, is door gebrek aan middelen en beperking door regelgeving vaak lastig. Neem het voorbeeld van het bankwezen: als veel eerder was onderkend wat de ontwikkelingen met internetbankieren zouden betekenen, hadden ook veel eerder de administratieve medewerkers met verouderde administratieve opleidingen kunnen worden omgeschoold naar andere kansrijke beroepen (anticyclisch scholen) in plaats van dat ze werkloos zijn geworden door allerlei reorganisaties. Eenzelfde situatie dreigt nu in Groningen bijvoorbeeld rond de beëindiging van de aardgaswinning op termijn en de noodzakelijke (gewenste) energietransitie. Wat betekent dit voor de huidige bedrijven op het gebied van gastechnologie en hun medewerkers? Het is van belang om vroegtijdig in kaart te brengen waar voor deze bedrijven kansen liggen en wat dit betekent voor de ontwikkeling van hun medewerkers.

Flexibilisering van het reguliere initiële onderwijs is kortom volgens de SER Noord-Nederland niet (meer) het grote knelpunt. Waar het aan schort is enerzijds de aanwezigheid van voldoende en/of flexibel inzetbare scholingsmiddelen en anderzijds het kunnen anticiperen op en effectueren van de latente vraag naar noodzakelijke ontwikkeling van de werkenden.

Tussen aan de ene kant beschikbare scholingsmiddelen en aan de andere kant het aanbod op maat van de onderwijsinstellingen zit nog een 'gat' dat we aanduiden als effectueren van de latente vraag naar scholing werkenden en het organiseren daarvan. Er is een specifieke aanpak nodig om dit gat te overbruggen, waarin de relevante partijen (sociale partners, overheden en onderwijs) nauw samenwerken. Hierna wordt aangegeven hoe het traject naar die samenwerking voor Leven Lang Ontwikkelen eruit kan zien.

Verantwoordelijkheden Leven Lang Ontwikkelen

Het eigenaarschap voor Leven Lang Ontwikkelen ligt met name bij werknemers en werkgevers. Zij zijn de direct belanghebbenden. Indirect hebben ook de overheden en het UWV baat bij dat Leven Lang Ontwikkelen door werkgevers en werknemers omarmd worden en dat men zich permanent schoolt. Immers dat verhoogt de employability en voorkomt dat men op termijn ontslagen wordt vanwege discrepantie tussen de eigen (verouderde) skills en de actuele invulling van het werk. Het succes van een professional wordt, volgens prof. Weggeman, niet zozeer bepaald door zijn kennis maar door skills om zijn kennis te kunnen vertalen¹⁰. Het ontwikkelen van skills om kennis te vertalen naar de praktijk is dan ook de crux voor professionalisering in het vakgebied van elke professional. Voor economische ontwikkeling en innovatie is een adequate structuur voor om-, her-, en bijscholing (leven lang ontwikkelen) van het zittend personeel van groot belang. De eerste verantwoordelijkheid hiervoor ligt bij werkgevers en werknemers, tegelijkertijd is het vanwege het economisch belang hiervan mede een verantwoordelijkheid van de overheid om dit goed te faciliteren.

Doorredenerend is LLO daarmee een gedeelde verantwoordelijkheid van allereerst de sociale partners en indirect van overheden en UWV. Beroepsonderwijs (mbo, hbo en wo), scholingsinstituten en andere opleiders, in welke hoedanigheid dan ook, dragen bij aan de uitvoering. Hierbij vinden we het van belang dat de positie van het beroepsonderwijs binnen LLO versterkt. Zij kunnen eraan bijdragen dat het civiel effect van verschillende vormen van scholing geborgd is, waarmee ook de regionale economie als geheel meer weerbaar wordt, immers erkenning van (deel)certificaten, modules etc. Veel van de scholing die men in het kader van LLO uitvoert vindt plaats op de werkvloer. Veelal zijn hier particuliere opleiders, eigen praktijkopleiders van de bedrijven, en leveranciers (met specialistische kennis) bij betrokken. Mbo's hebben nu nog een bescheiden positie binnen de 'industrie' rondom LLO. Wel is door de mbo-raad namens de aangesloten leden uitgesproken dat men die positie wil versterken.

De bekostiging van LLO in bepaalde branches loopt deels via de O&O-fondsen. Niet elke branche heeft een O&O-fonds en beschikbare budgetten voor scholing zijn per fonds verschillend. Overigens zijn met LLO niet altijd veel externe middelen gemoeid. Met informeel leren - dit heeft een groot aandeel binnen leren en ontwikkelen -

⁹ https://www.mboaraad.nl/sites/default/files/publications/20181029_update_bestuursakkoord.pdf

¹⁰ Zie o.a. meerdere publicaties van M. Weggemans, hoogleraar Organisatiekunde, in het bijzonder *Innovatie Management aan de Faculteit Industrial Engineering & Innovation Sciences van de Technische Universiteit in Eindhoven*. Hij was keynote speaker begin 2011 op het congres van A+O Metalektro waar hij met de grotere bedrijven in de industrie over dit onderwerp sprak.

zijn veelal weinig middelen mee gemoeid. In de Noordelijke regio zijn er naast het budget van O&O-fondsen (in meerdere branches) nog vele andere budgetten in omloop gericht op het versterken van de human capital, maar vaak geoormd voor bepaalde groepen, doelen, fases van ontwikkeling, opleidingsniveaus en andere oormerking.

Een snelle inventarisatie leert al gauw dat het bij elkaar opgeteld om zeer forse budgetten gaat die deels betrekking hebben op soms dezelfde groepen (personen; het is maar op welke gronden een persoon ingedeeld wordt), dan wel aanvullend aan elkaar zijn. Wel is duidelijk dat er schotten bestaan tussen al deze budgetten en er in veel gevallen geen actieve samenwerking wordt gezocht om te ontschotten vanuit ieders eigen (juridisch vastgestelde) verantwoordelijkheid. Kijkt men naar een individueel scholingstraject – of het nu een werkzoekende (inclusief nuggers) of een werkende betreft – dan hoeven middelen voor scholing, mits slim aan elkaar gekoppeld en ontsloten, veelal geen probleem te zijn. Veeleer is de leercultuur binnen een bedrijf en motivatie van individuele werknemers een groter knelpunt.

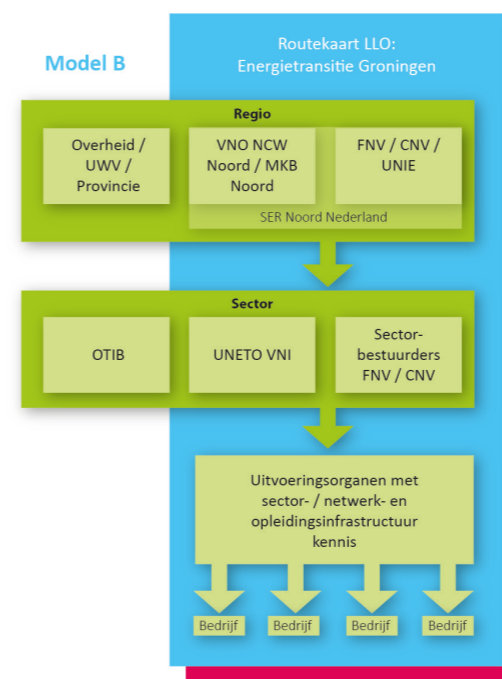
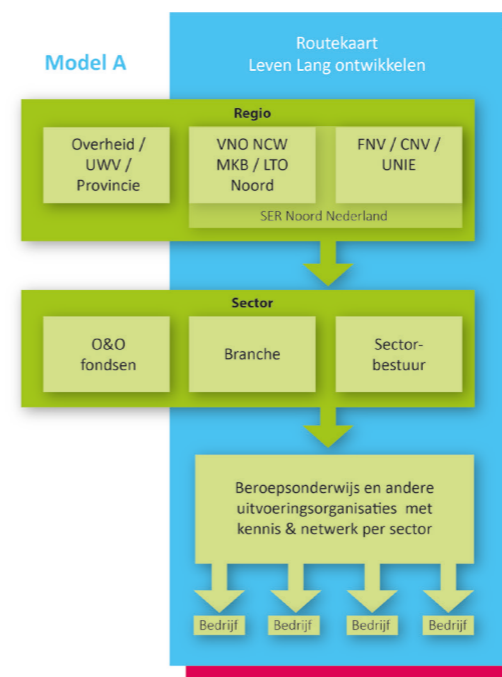
Uitvoeringsmodellen

Met dit advies en de te nemen processtappen willen de sociale partners binnen de SER Noord-Nederland de verantwoordelijkheid nemen om LLO sterker binnen bedrijven en bij werknemers op de kaart te zetten. Om de positie als kenniseconomie (die snel digitaliseert) waar te kunnen maken, zullen grotere groepen dan tot nu toe het geval is meer werk moeten gaan maken van scholing en ontwikkeling.

Om te komen tot een concrete uitvoering van en daar ook verantwoordelijkheid voor dragen, zijn een aantal uitgangspunten en aandachtspunten van belang:

- De sociale partners zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor regie en aanjagen van leven lang ontwikkelen;
- Leven lang ontwikkelen vergroot de regionale innovatiekracht en draagt bij aan de versterking van de regionale economie;
- Flankerend en faciliterend zijn ook overheden en UWV nodig voor de vorming van een scholingsfonds en toeleiding werkzoekenden naar de arbeidsmarkt. Hierdoor ontstaat een sterkere gezamenlijke verantwoordelijkheid voor de arbeidsmarkt in het algemeen en LLO in het bijzonder¹¹;
- Met deze samenwerking kunnen meerdere budgetten voor LLO ontsloten worden en aanvullend aan elkaar worden ingezet;
- Door ontschotting O&O-fondsen ontstaat meer ruimte voor intersectorale mobiliteit, wat extra gestimuleerd kan worden als er een regionaal mobiliteitsfonds komt in aanvulling op bestaande O&O-fondsen;
- Van de onderwijsorganisaties is er met name afstemming met het beroepsonderwijs (mbo/hbo) om het civiel effect van scholing zo goed mogelijk te borgen;
- Onderscheid tussen korte en lange termijn is van belang. Opleiden/ontwikkelen van werklozen is met name voor de korte termijn relevant om mensen weer geschikt voor de arbeidsmarkt te maken. Permanent ontwikkelen vraagt vooral een lange termijn aanpak. Dit heeft ook een preventieve werking op het voorkómen van werkloosheid in tijden dat het economisch weer slechter gaat. Dat betekent dat scholing en ontwikkeling gericht moet zijn op lange termijn verwachtingen (21-century skills).

Onderstaand zijn twee uitvoeringsmodellen LLO weergegeven waarin de gedeelde regionale uitvoeringsregie door de sociale partners binnen de SER Noord-Nederland is weergegeven. Model A is het brede kader waarbinnen op regionaal niveau de sturing en coördinatie van LLO is geregeld en model B is een specifieke uitwerking voor een bepaalde sector (maatwerk met de daarvoor relevante partijen).



Model A

Dit model is sector en branche onafhankelijk ingekleurd. Het betreft dus algemeen model (en is ook te gebruiken voor de opgave die de SER Nederland heeft op dit dossier). Het laat zien dat de algehele regie en structurele invulling van de regie ligt bij de koepel van werkgevers VNONCW-/MKB-/LTO-Noord en de vakbonden. Het gaat hier om een sectoronafhankelijk model. Binnen het algemene model 'A' is de overheid (inclusief het UWV) flankerend betrokken en zijn O&O-fondsen in algemene zin in beeld gebracht. Wanneer er concrete acties gericht zijn op een sector/branche, dan ziet de concrete regie op de uitvoering er als volgt uit: zie model 'B', het sectormodel.

Model B

Het algemene model is nu sectorspecifiek ingevuld voor een pilot gericht op energietransitie en arbeidsmarkt. Dit betekent dat naast de algemene koepel VNONCW-/MKB-/LTO-Noord ook de brancheorganisatie van de sector aan de regiefunctie toegevoegd wordt. In het voorstel voor de pilot Energietransitie is dat Uneto-VNI. Van de kant van de vakbonden worden de sectorbestuurders toegevoegd. Wederom is de overheid (inclusief UWV) flankerend betrokken. De werkgeversorganisatie Uneto-VNI en de sectorbestuurders van de vakbonden FNV en CNV vormen ook het paritaire bestuur van de flankerend betrokken O&O-fonds OTIB voor de TI-branche (de branche die het sterkst betrokken is bij de Energietransitie). OTIB beschikt over (budget)regelingen voor LLO. Ook de vakbond zelf heeft in sommige gevallen scholingsvouchers ter beschikking. Overheden en andere betrokken partijen hebben veelal zicht op andere aanvullende budgetten die in omloop zijn (eigen overheidsbudget dat LLO stimuleert; in Groningen het '1000-banenplan'; regeling Duurzame Inzetbaarheid; e.v.a.).

De meerwaarde van deze gedeelde verantwoordelijkheid is dat de regievoerders samen 'diep' in een betreffende sector contacten hebben onder aangesloten werkgevers en vakbondsleden. Tevens is de kracht dat regelingen en budgetten gemakkelijker ontschot worden. Samen met UWV en gemeenten valt ook gemakkelijker te schakelen om werkzoekenden in te passen op de arbeidsmarkt. Die partijen opereren nu nog grotendeels los van elkaar. Ook heeft het meerwaarde om gezamenlijke aanvragen te doen voor de regio als er extra middelen beschikbaar komen; er is in feite sprake van structureel incidenteel budget. Immers, er komen telkens weer nieuwe (subsidie)regelingen tevoorschijn. De allerbelangrijkste meerwaarde is o.i. het vergroten van de operationele slagkracht. Alle partijen die ertoe doen op de arbeidsmarkt - los van uitvoeringsorganisaties voor re-integratie en scholing - zijn op deze wijze betrokken. In het verlengde hiervan bepleiten we dat de Europese middelen maximaal bijdragen aan de regionale doelstelling van LLO. Bij de vormgeving van de structuurfondsen vanaf 2021 kan dit betekenen dat de uitvoeringsverantwoordelijkheid van het ESF regionaal wordt ingevuld.

¹¹ In de regio Drenthe en Friesland is er, met het Samenwerkingsverband Servicepunt Techniek, al ervaring mee opgedaan. Dit samenwerkingsverband bestaat uit:

- Technische O&O-fondsen: A+O Metalektro, OOM, OTIB;
- Techniekbranches (wg): Koninklijke Metaalunie, Uneto-VNI en Vereniging FME;
- Vakbonden (wn): FNV Metaal en CNV Vakmensen.NL;
- Publieke organisaties en overheden: UWV, centrumgemeente Emmen, Provincie Drenthe

SBB

SBB is een landelijke, regionale en sectorale organisatie waarin onderwijs en sociale partners samenwerken met als doel dat jongeren binnen het mbo de beste praktijkopleiding krijgen, met uitzicht op een baan. Bedrijven krijgen daarmee nu en in de toekomst voldoende gekwalificeerd personeel. SBB voert in dit kader een drietal wettelijke taken uit:

- A)** Onderhouden van de kwalificatiestructuur, oftewel de diploma eisen. De laatste jaren zijn er diverse mogelijkheden gecreëerd om deze kwalificatiestructuur, opgebouwd uit kerntaken en werkprocessen en gekoppeld aan de beroepscompetentieprofielen van het bedrijfsleven, flexibel in te zetten. In de bijlage lichten we dit schematisch toe. Voorbeelden hiervan zijn:
- Keuzedelen
 - Crossovers
 - Mbo-certificaten
 - Regionale kwalificaties
 - Boris voor PrO en VSO
- B)** Zorgen voor arbeids-, beroepen- en doelmatigheidsinformatie. Dit ondersteunt mensen in hun keuzeprocess om te komen tot een opleiding die optimaal bij hen past en die goede kansen biedt op een duurzame loopbaan. Om dit goed uit te kunnen voeren hebben we intensief contact met het bedrijfsleven om ontwikkelingen in beroepen te signaleren en om te buigen naar nieuwe keuzedelen of zelfs kwalificaties.
- C)** Zorgen voor een bestand met erkende leerbedrijven, waarin studenten hun competenties kunnen ontwikkelen. Het werkend leren, waarin onderwijs en bedrijfsleven samenwerken, is al sinds de middeleeuwen een beproefd concept en bewezen de meest succesvolle route naar duurzame arbeid. Momenteel vinden landelijk diverse verkenningen plaats om praktijkleren als instrument in te zetten om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt toe te leiden naar werk. Twee van die verkenningen vinden in de provincie Groningen plaats: Route Arbeid en een traject met het TDC in Oost-Groningen maken reeds gebruik van praktijkverklaringen (op basis van de werkprocessen in de kwalificatiestructuur).

Begrote investering en dekking

Investering; onderdeel	Investering	Totalen
Ontwikkelkosten (initieel)		€ 90.000
<u>Aanjagen, coördineren en initiëren</u>		
a) Opzetten samenwerkingsverband (+ uitvoeringsconvenant en reglement)	€ 20.000,-	
b) Aanjaagrol/coördinatie/monitoring+onderzoek (de SER Noord-Nederland)	€ 40.000,-	
c) Opzetten concrete pilot energietransitie/aanvalsplan LLO/overig (inhuur): overdraagbaar model (verduurzaming)	€ 30.000,-	
<u>Projectuitvoering</u>		€ 125.000,-
Pilot Energietransitie en arbeidsmarkt (0.5 fte projectleiding en 2 deeltijdcoaches 1 jaar; 1,2 fte)	€ 125.000	
Subtotaal: initiële kosten en projectcapaciteit		€ 215.000,-
Middelen scholing/trajecten doelgroepen		€ 265.000,-
A) Werknemers LLO (gem. € 3.000,- p.p.)	€ 45.000,-	
B) Trajectmiddelen scholing werkzoekenden:		
1. Statushouders (€ 10.000,- per traject incl. beg. Werkplek)	€ 150.000,-	
2. Overige werkzoekenden (€ 5.000,- per traject)	€ 75.000,-	
Subtotaal: scholings- en trajectmiddelen		€ 265.000,-

Dekking	Onderdelen	Totalen
Opzetten en aanjagen en initiëren ('a', 'b' en 'c') Provincie Groningen / Nationaal Programma Groningen/ de nationale SER (regio coördinatie LLO)	€ 90.000,-	€ 90.000
<u>Projectuitvoering</u> Provincie/Nationaal Programma Groningen O&O-fonds Gemeenten/UWV (evt. in kind bijdrage)	€ 65.000,- € 35.000,- € 25.000,-	€ 125.000,-
Subtotaal: dekking initiële kosten en projectcapaciteit		€ 215.000,-
Middelen scholing/trajectmiddelen Provincie/nationaal programma (inzetten voor onderdelen die niet uit geormerkte regelingen financierbaar zijn) UWV / Gemeenten (P.wet trajectbijdragen) O&O-fonds (geormerkte regelingen)	€ 75.000,- € 125.000,- € 65.000,-	€ 265.000,-
Subtotaal: scholings- en trajectmiddelen		€ 265.000,-

Gevraagde bijdrage Provincie Groningen/Nationaal Programma (onderwijs-arbeidsmarkt):

Bijdrage initiële investering: € 110.000,-

Bijdrage scholing en trajecten: € 75.000,-

Uitgaande van 70% realisatie van de trajecten t.b.v. werkzoekenden (30 personen):
ROI na 1 jaar betaald werk is bij 21 werkzoekenden die 1 jaar lang geen uitkering meer genieten = 21 x € 14.400,-
(gemiddelde per jaar) = € 302.400,-



SER Noord-Nederland
Leonard Springerlaan 23
Postbus 481
9700 AL Groningen