



**EEN LEVEN LANG
ONTWIKKELEN VOLGENS
CINOP**



EEN LEVEN LANG ONTWIKKELEN VOLGENS CINOP

INZET EN VISIE

Nederland werkt aan een doorbraak voor een Leven Lang Ontwikkelen (LLO). Zo'n doorbraak is nodig om het hoofd te bieden aan de technologische ontwikkelingen, bij te dragen aan duurzame inzetbaarheid en de positie als topeconomie te waarborgen. Het huidige kabinet wil, samen met sociale partners, onderwijs en regionale overheden bereiken dat mensen meer eigen regie op hun loopbaan voeren in een soepel functionerende arbeidsmarkt. Het kabinet wil van 'repareren' naar 'vooruitkijken' en dat we onze eigen inzetbaarheid voortdurend checken. De behoefte aan werkbare oplossingen is groot. Niet voor niets heeft de SER in 2018 veel mensen en organisaties bijeengebracht en een Actieagenda opgesteld. De zoektocht is in volle gang. Belangrijkste vragen: hoe maken we die sterke en positieve leercultuur? Hoe stimuleren we de eigen regie van mensen op hun ontwikkeling? En waar zijn de 'best practices' waar we mee verder kunnen?

Wij, adviseurs en onderzoekers van CINOP, zijn sterk betrokken bij LLO. Omdat wij veel opdrachten uitvoeren voor overheid, bedrijfsleven en onderwijs die te maken hebben met LLO. Omdat wij partner zijn voor leren en ontwikkelen. Omdat onze droom is dat Nederland in 2022 nummer 1 is in leren. En omdat de oproep om er concreet mee aan de slag te gaan luider klinkt dan ooit tevoren. We delen graag onze visie op vier elementen van LLO die er écht toe doen:

- 1 *Vakbekwaamheid*: de ontwikkeling, waardering en erkenning van professioneel handelen en vakmanschap in de praktijk.
- 2 *Begeleiding*: de mate waarin en wijze waarop mensen en organisaties geholpen kunnen worden om de regie kunnen en willen voeren in hun ontwikkeling.
- 3 *Flexibilisering*: de wendbaarheid en stapelbaarheid van kwalificaties en opleidingsactiviteiten om ze te verwerven.
- 4 *Infrastructuur*: de voorzieningen die helpen voor succesvol LLO.

Over vakbekwaamheid

Wij vinden dat vakbekwaamheid hét centrale element van LLO is: van startbekwaamheid naar vakbekwaamheid en uiteindelijk meesterschap. Helaas lijkt de waarde van vakbekwaamheid door schaalvergroting, procesrationalisatie en bedrijfseconomische argumenten om te besparen op kosten voor vakbekwame arbeid gedevalueerd. Een herwaardering en (h)erkenning van vakbekwaamheid is dus nodig. Op de arbeidsmarkt om mensen heldere perspectieven te bieden voor loopbaanontwikkeling. En in het onderwijs om dat adequaat in kunnen te richten en scholing effectief in te kunnen zetten. De volgende ontwikkelingen zijn relevant:

Van diploma's naar maatwerk

Nederland is een 'diplomacratie' die veel waarde hecht aan diploma's en kwalificaties. Maar ontwikkeling laat zich moeilijk alleen vatten in termen van diploma's. In om- en bijscholing spelen individuele, gepersonaliseerde en non-formele en informele leer- en ontwikkelingsprocessen en vooral ervaring een belangrijke rol. Dat leidt tot een groeiende vraag naar flexibel, gemoduleerd, en tijd- en plaats-onafhankelijk opleidingsaanbod, met

andere opleidingsroutes dan die we nu in de stelsels van beroepsonderwijs en scholing kennen. Daarmee staat ook de erkenning van eerder en elders verworven en toekomstig te verwerven competenties (EVC en TtVC) nadrukkelijk op de agenda.

Van toegangsbewijs naar verblijfsvergunning

In beroepen en functies ontstaan doorlopend nieuwe vormen van erkenning en specialisatie. In deze context is een bewijs van startbekwaamheid als toegangsbewijs tot een professie niet meer toereikend. Het zal eerder gaan om een verblijfsvergunning: het recht om professioneel te mogen handelen in een dynamische context van kwaliteitseisen en het recht om dat te blijven doen onder voorwaarden die aan behoud van vakbekwaamheid worden gesteld. Daar kan via reguliere onderwijs- en scholingskanalen niet altijd goed of snel (genoeg) in voorzien worden. We zien bovendien meerdere varianten met uiteenlopende waarden: mbo-certificaten, vakbekwaamheidsbewijzen, mbo verklaringen, praktijkverklaringen of vakverklaringen.

Van aanbod gedreven opleidingen naar vraag gestuurde professionele opbrengsten

Een derde ontwikkeling is de duiding en waardering van kwalificaties. Via het European Qualification Framework, dat in Nederland wordt ondersteund met een Nederlands raamwerk, het NLQF, is een nieuw referentiemodel beschikbaar. Het doel hiervan is meer transparantie en inzicht in niveaus van kwalificaties tot stand te brengen.



Reskilling, het ontwikkelen van vaardigheden om de overstap te kunnen maken naar een ander beroep, en *upskilling*, het ontwikkelen van vaardigheden gericht op het meegroeien met de veranderende vraag naar technische vaardigheden binnen het eigen beroep, worden door de deskundigen als sleutelbegrippen genoemd voor de onvermijdelijke transitie in arbeid. De kern daarvoor ligt volgens ons in *skilling*, dat wij zien als het ontwikkelen van actuele vaardigheden om een beroep te kunnen uitoefenen en erin door te groeien. Vakbekwaamheid dus, als basis en kapstok voor doorontwikkeling, generiek en vakspecifiek.

Over begeleiding

De meeste bedrijven (en collectief de sectoren) investeren structureel en veel in hun menselijke kapitaal. Uit cijfers blijkt dat Nederland relatief hoog scoort in termen van deelname aan enige vorm van opleiding of scholing en dat ruim de helft van werkenden buiten de schoolbanken leert.

Zorgen zijn er wanneer deze cijfers worden verbijzonderd naar leeftijd, opleidingsniveau en sector: dan blijken vooral jongeren, hoogopgeleiden en werkenden in de financiële dienstverlening, gezondheidszorg en onderwijs grootaandeelhouder en blijkt 'slechts' 29% van de laagopgeleiden mogelijkheden voor opleiding en scholing voor werk en vrije tijd te benutten ¹. Dat percentage kan nog lager worden als individuele leerbudgetten die er

¹ CBS, 2016. In een aantal regionale 'L3 labs' die CINOP i.o.v. OC&W heeft uitgevoerd werd stilgestaan bij belemmeringen die mensen ervaren om te leren en te ontwikkelen. Uit die regiobijeenkomsten komen drie hoofdargumenten:

mogelijk gaan komen alleen voorbehouden zijn aan mensen die al over een startkwalificatie beschikken (Regeerakkoord 2017-2021).

Tegelijkertijd wordt er in veel bedrijven product- of diensten-gerelateerd getraind. Denk aan automonteurs die bij de introductie van nieuwe modellen aanvullende scholing volgen bij de importeur of een trainingsbureau. Concrete cijfers over dergelijke vormen van scholing zijn minder goed zichtbaar in de statistieken over Leven Lang Ontwikkelen.

Ten slotte is er sprake van informele ontwikkeling en ontwikkeling van kennis en kunde in de dagelijkse praktijk van miljoenen werkenden. Dit informeel leren staat nauwelijks op de kaart: hooguit vinden we aanwijzingen door naar afspraken en voortgang te kijken in functionerings- en beoordelingsgesprekken en hier aan gekoppelde POP's (persoonlijke ontwikkelingsplannen) en PAP's (persoonlijke actieplannen), maar daar doet niet iedereen aan. Een andere aanwijzing dat informeel leren continue plaatsvindt en waarde heeft, is te vinden in het 70-20-10-model van Charles Jennings. Het idee achter dit model is dat 70% van het leren op de werkvloer gebeurt (het informele leren), 20% door collega's en 10% via een formele opleiding. Door beter gebruik te maken van dit informeel leren zou het effect toenemen en kan bespaard worden op de kosten voor in te kopen vormen van scholing en opleiding. Ook zonder Jennings' model durven wij de stelling aan dat er altijd en door iedereen wordt geleerd en dat iedere (werk)omgeving een bron is voor leren en ontwikkeling. Het is dus niet zo dat een leercultuur 'from scratch' moet worden ingeregeld.

Een bredere blik op leercultuur maakt het makkelijker om begeleiding op leren in organisaties, en EHBL (Eerste Hulp Bij LLO) vorm en inhoud te geven. Dat begint met simpele voorzieningen². Plus de visie dat medewerkers geen kostenpost zijn, maar het belangrijkste bedrijfskapitaal vormen, en dat er altijd ruimte is voor verbetering en ontwikkeling. Een goed gesprek in het bedrijf over persoonlijk meesterschap is een simpele en doeltreffende sturingsmogelijkheid voor LLO. In een aantal stappen, die direct toepasbaar zijn in elke willekeurige beroepsgroep of bedrijf, kan daar vorm en inhoud aan gegeven worden:

1 Agendeer '(persoonlijk) meesterschap':

Spreek mensen individueel aan op hun professionele passie en ontsteek het vuur om hogere niveaus te bereiken. Bied de ruimte om 'langzaam' te werken naar het hoogst haalbare, met als enige doel de kwaliteit van het werk.

2 Voer het gesprek over persoonlijk meesterschap:

In sessies met beroepsbeoefenaren blijkt dat zo'n gesprek erg motiverend werkt, maar dat het vreemd genoeg in de dagelijkse praktijk nauwelijks wordt gevoerd.

3 Benut eigen standaarden:

-
- Geen of onvoldoende tijd en/of middelen om leven lang te leren.
 - Slechte onderwijservaringen in het verleden.
 - Volwassenenonderwijs dat niet passend is in opzet en inhoud.
 - Onbekendheid met wegwijs worden vragen omtrent leven lang leren.
 - Onvoldoende ondersteuning bij vragen omtrent leven lang leren.

² In de eerdergenoemde '3L-Labs' gaven deelnemers aan vooral ondersteuning te willen op drie domeinen: een toegankelijk loopbaanloket, volwassenenonderwijs op basis van persoonlijke voorkeuren en faciliteiten voor werkend leren.

Door zelf te bepalen wat het hoogst haalbare is, is het een stuk eenvoudiger om na te gaan of, hoe en welke 'tussenstations' er zijn in de weg naar persoonlijk meesterschap.

4 *Activeer meerdere en parallelle ontwikkelingsactiviteiten:*

Als helder is wat het hoogst haalbare is, wordt het een stuk eenvoudiger om individueel te bepalen welke activiteiten (informeel, formeel, on the job, training, scholing, extra stages) het meest zullen bijdragen om dat niveau te behalen. Dat levert een persoonlijke focus, zingevende opleidingsinspanningen en vormen van gepersonaliseerd leren op, waarin afgezien kan worden van activiteiten die er evident niet of minder toe doen.

5 *Zet beroepstrots op alle niveaus centraal:*

De energie die vrijkomt bij professionals, als er kan worden gesproken over wat hun 'purpose' is en dat er daarna naar kan worden gehandeld, is een bepalende factor in werkplezier en beleving. Het maakt de weg vrij naar creativiteit, innovatie en blijvende motivatie. Het is die passie die het leervermogen pas echt aanwakkerd.

Over flexibilisering

Belangrijk voor LLO is de flexibilisering van onderwijs en opleidingen. Werkgevers en werknemers willen graag behapbare en relevante opleidingsinhouden, liefst plaats- en tijdonafhankelijk en liefst nauw verweven met de praktijk van het werk waarin men zich wil ontwikkelen. Uiteindelijk gaat het om de specifieke inhouden, die goed aansluiten bij de behoefte aan bestaande, nieuwe en andere vaardigheden. Die vraag, vanuit de dagelijkse beroepspraktijk, vormt de essentie, en is de basis voor iedere leervraag in het kader van LLO. Er zou dus goed zicht moeten zijn op de specifieke vaardigheden die voor bepaalde typen vakmanschap in de praktijk vereist en wenselijk zijn. Daarom pleiten wij ervoor om structureel onderzoek in sectoren en bedrijven te initiëren, te coördineren en actief te onderhouden. Dat levert namelijk niet alleen een broodnodige inhoudelijke basis op voor passend en flexibel onderwijs, maar helpt sectoren en bedrijven ook in het vaststellen welke collectieve en individuele ontwikkelingstrajecten ingezet moeten worden.

Over infrastructuur

Om LLO goed te kunnen faciliteren is meer nodig dan een oproep om de eigen regie te pakken, een voorziening in de vorm van een leerrekening of scholingsvouchers en een adequaat overzicht van ontwikkelings-, opleidings- en scholingsmogelijkheden. Dat zijn slechts hulpmiddelen om ontwikkelingstrajecten daadwerkelijk uit te kunnen voeren. De onderliggende vragen betreffen of en welke vormen van scholing we nodig hebben om succesvol te zijn en te blijven in ons werk, en of we de beste kansen hebben op ander werk. Noem het zicht op onze employability of duurzame inzetbaarheid.

Hulpmiddelen om dat inzichtelijk te krijgen en te houden zijn ruim voorhanden. Denk aan mobiliteit scans, loopbaanchecks, coaching en loopbaanbegeleiding, arbeids-APK's, vitaliteitsmetingen, employabilitymonitors, EVC-procedures en de toepassing van HR-analytics. Dergelijke hulpmiddelen kunnen onderdeel zijn van een sectoraal loopbaanbeleid, en/of onderdeel zijn van het HR-beleid van bedrijven. Ze dragen ertoe bij dat medewerkers zich bewust worden en blijven over hun eigen inzet en zich een oordeel kunnen vormen over waar ze staan in hun werk en wat hun kansen zijn in het bedrijf, de sector of andere sectoren en bedrijven. Met behulp van checks, vragenlijsten en advies

kunnen individuele knelpunten en mogelijkheden in kaart worden gebracht. Maar het gaat er niet alleen om, om mogelijkheden en knelpunten in kaart te brengen met checks en tests. De uitdaging is om mensen daarmee daadwerkelijk tot ontwikkeling te brengen. Dat ze zelf hun loopbaancompetenties ontwikkelen, zelf mogelijkheden en knelpunten (h)erkennen en dus ook zelfsturing ontwikkelen.

Het zou, in onze visie, goed zijn om bestaande en nieuwe initiatieven te verbinden om te komen tot één goed landelijk makelend en schakelend LLO-netwerk, dat duidelijk herkenbaar is voor iedereen, mensen met oog voor hun persoonlijke situatie helpt en voor iedereen toegankelijk is. Een netwerk voor alle burgers, studierend, werkend en niet-werkend. Zo'n netwerk zou ook in fysieke zin zichtbaar moeten zijn als een laagdrempelige en voor iedereen toegankelijke infrastructuur, waar mensen terecht kunnen voor advies en doorverwezen kunnen worden voor aanvullende scholing³.

KADERS EN ACTIEPUNTEN

We gaven al suggesties hoe er meer resultaten geboekt kunnen worden. In deze paragraaf bespreken we een aantal maatregelen die tot extra succes zullen leiden. We gaan kort in op kaders die helpen en geven per element van de broncode actiepunten mee en de hulp die we daarbij bieden.

Kader 1: Meten is weten

In veel branches zijn data op allerlei gebied voorhanden. Het is zaak om de vaak geweldige hoeveelheid informatie terug te brengen tot essenties, zodat helder is op welke onderwerpen gestuurd kan en moet worden. Inzicht in feitelijke mobiliteit tussen sectoren helpt om mogelijkheden te zien die er zijn voor loopbaanswitches. Onze dataspecialisten kunnen helpen om de feiten en cijfers die beschikbaar zijn, nader te analyseren en om te zetten in een goede omgevingskaart voor de sector, specifiek in het probleemgebied Leven Lang Ontwikkelen. Aanvullende audits in de sector geven daarbij een extra inzicht en leveren informatie over beloftevolle aanpakken⁴.

Daarbij kunnen we specifieke onderzoeksinstrumenten inzetten op specifieke thema's. Zo heeft CINOP een gestandaardiseerde vragenlijst ontwikkeld voor het meten en verklaren van employability van mbo-personeel, die goed toepasbaar is in meerdere sectoren. Daarbij wordt ook naar het leerklimaat van de organisatie en de leerwaarde van functies gekeken.

³ Nederland kent naast voornoemde initiatieven de leerwerkloketten, als een samenwerkingsverband van gemeenten, UWV en onderwijs, voor advisering voor loopbaan en werkend leren. Uitbreiding, taakverbreding en verbinding van genoemde initiatieven, sectorspecifieke voorzieningen, opleidings- en onderwijslocaties en leerwerk-loketten tot één zichtbaar netwerk voor LLO kan als resultaat hebben dat LLO goed gefaciliteerd wordt, burgers nabij georganiseerd is en toegang geeft tot informatie, advies en maatwerk voor LLO-activiteiten.

⁴ Ter referentie: voor het bedrijvengebied Lage Weide in Utrecht hebben we verschillende beschikbare data (o.a. Provincie, Gemeente, UWV, DUO, SBB samengebracht en geanalyseerd in de vorm van een omgevingskaart, als basis voor discussies over mogelijke speerpunten en aanpakken voor de samenwerking tussen bedrijfsleven, onderwijs en overheid). In het werkgebied 'auditing' beschikken we over een effectieve aanpak om beoordelingskaders in kaart te brengen en op basis daarvan op professionele en onafhankelijke wijze de kwaliteit van organisaties of onderdelen te beoordelen. Ervaringen zijn onder meer opgedaan in het beoordelen van intermediaire organisaties tot en met complete instellingsaudits.

Kader 2: Ontwerp en implementatie loopbaanbeleid

CINOP heeft ervaring met het opzetten en inrichten van sectoraal en intersectoraal loopbaanbeleid en duurzame inzetbaarheid. In meerdere sectoren is een dergelijk beleid in opdracht van sociale partners ontwikkeld. Onze inzet betreft de ontwikkeling van het beleid, op basis van sessies met sociale partners om hun gezamenlijke visie vast te stellen, en het ontwerpen van een aanpak door een ketenregie te beschrijven voor de implementatie en begrotingen op te zetten met een goede doorrekening van kosten en baten.

Uit onze analyses blijkt dat de manier waarop wordt geleerd in verschillende beroepsgroepen sterk van elkaar verschilt. De wijze waarop de verschillende vormen van leren beter benut kunnen worden, kan tussen beroepsgroepen verschillen. Resultaten hebben ons inzicht gegeven in hoe informeel leren gestimuleerd kan worden. Daarvoor hebben we gekeken naar de activiteiten en competenties die in de uitoefening van het werk nodig zijn, en die een bijdrage leveren aan informeel leren.

Op het specifieke thema 'laaggeletterdheid' heeft CINOP veel onderzoek gedaan en een groot aantal projecten uitgevoerd. We weten op basis daarvan dat de mate van geletterdheid per branche aanzienlijk verschilt en beschikken over sectorspecifieke informatie hierover⁵.

Op het niveau van bedrijven kunnen wij de mate van laaggeletterdheid goed in kaart brengen, en helpen bij het opzetten van programma's die deze laaggeletterdheid tegengaan.

Voor een passende nationale aanpak helpt een internationale benchmark. Met Euroguidance, het Nederlands Loopbaankennispunt EU, werkt CINOP aan (beleids)vraagstukken op het gebied van loopbaanbegeleiding in onderwijs en arbeidsmarkt. We delen uitkomsten en ervaringen uit de nationale context met onze Europese netwerkpartners en vertalen inzichten uit Europa naar de Nederlandse context.

CINOP is betrokken bij het uitzetten van het nieuwe beleid rondom de nieuwe Europass Decision ('a common framework for the provision of better services for skills and qualifications'). Dat is een digitale omgeving voor het ondersteunen van leven lang ontwikkeling voor iedere lerende of werkende, zowel nationaal als op Europees niveau. Het Nationaal Europass Centrum (DUO) en het Nationaal Coördinatiepunt NLQF en Euroguidance Nederland, beide belegd bij CINOP, werken hierbij samen met vertegenwoordigers van betrokken ministeries, sectorraden, werkgevers- en werknemersorganisaties.

Kader 3: Voortbouwen op vergelijkingen

We gaven al aan dat goed onderzoek naar beroepen en functies belangrijk is om zicht te hebben op de mate waarin en wijze waarop deze zich ontwikkelen. Vergelijken van verschillende beroepen is daarbij van belang om goed te kunnen monitoren of zich ongewenste overlap voordoet, of dat er juist kansen en mogelijkheden zijn om overlap te realiseren. Een resultaat kan bijvoorbeeld zijn om in de beroepenstructuur vormen van

⁵ In opdracht van het ministerie van SZW zijn cijfers over geletterdheid gekoppeld aan SBI-codes (branches en sectoren) en is gebruik gemaakt van cijfers uit het internationale PIAAC-onderzoek (Programme for the International Assessment of Adult Competencies) om sectorspecifieke cijfers over matig- en laaggeletterdheid te berekenen. Onderzocht is in welke sectoren veel laag- en matig geletterdheid voorkomt en is gekeken naar de sectoren waar de grootste aantallen laag- en matig geletterden werken.

functieherijking of jobcarving in te zetten, omdat daarmee beter kan worden voorgesorteerd op de toekomst. Dat is waardevolle informatie om over te beschikken en te delen, in het perspectief van employability-ontwikkeling.

CINOP hanteert in dergelijke projecten de methodiek Toets Uitwisselbare Functies, waarmee vergelijkingen doeltreffend kunnen worden uitgevoerd en past de ECVET-methodiek toe om medewerkers verantwoord en onderbouwd te kunnen begeleiden naar andere kwalificaties ⁶. Het Nationaal Coördinatiepunt ECVET wordt uitgevoerd door CINOP.

Daarnaast is CINOP verantwoordelijk voor de werkzaamheden van het Nationaal Coördinatiepunt NLQF. Onderdeel daarvan is het adviseren van branches en scholings- en opleidingsaanbieders om kwalificaties in te schalen in het NLQF, zodat duidelijk wordt op welke niveau deze kwalificaties geduid kunnen worden. Dat gebeurt op basis van 'learning outcomes', en niet op basis van opleidingsinhouden⁷.

Kader 4: IJverig met ijkpunten

Voor ontwikkelingstrajecten is een helder perspectief met ijkpunten voor de persoonlijke en professionele ontwikkeling in branches van belang. We gaven al aan dat het organiseren van gesprekken over vakmanschap effectief is, en dat het handig is om dat met behulp van standaarden voor vakmanschap te doen. CINOP hanteert effectieve methodes om daar te komen. Ontwikkeling van een branchekwalificatiestructuur: door loopbaanpaden zichtbaar te maken/te ontwikkelen in een branche, krijgen de mensen hun mogelijkheden inzichtelijk en worden zij sterker gestimuleerd hierin stappen te zetten. Dat draagt ook bij aan een leercultuur (weten wat er kan in jouw vakgebied en weten wat je wilt). Branchekwalificatiestructuren komen tot stand door met beroepsbeoefenaren te bepalen welke ijkpunten er zijn in het vakmanschap dat zich in de loopbaan ontwikkelt, en deze zodanig uit te werken dat er branchediploma's of certificaten aan gekoppeld kunnen worden.

Het 'toppunt' van een branchekwalificatiestructuur kan bestaan uit een erkende Meestertitel, als weergave van het hoogst haalbare in het vakgebied. Vaak wordt gedacht dat zo'n titel alleen past bij meer ambachtelijke beroepen en maaksectoren. Niets is minder waar. In iedere tak van sport is een idee over de mate en vorm van ultieme professionaliteit. Door met behulp van digitale hulpmiddelen de vakmensen te vragen wat dat naar hun idee is, en waar dit in tot uiting komt, ontstaat in een relatief korte tijd een helder beeld van wat dit 'meesterschap' inhoudt. Daarna volgt het gesprek over de wijze waarop dit niveau kan worden aangetoond en bepaalt een beroepsgroep, sector of bedrijf hoe dit kan worden toegepast⁸.

⁶ Gebaseerd op beschikbaar gestelde geautoriseerde brondocumenten (functiebeschrijvingen, competentieprofielen en eventueel functiewaarderingsverslagen). Functiebeschrijvingen kunnen qua vorm en formulering van elkaar verschillen en moeten eerst vergelijkbaar worden gemaakt. Dat doen we door de functie-informatie te analyseren en te ordenen aan de hand van zes vergelijkingsaspecten/criteria (1 Functie-inhoud – Taken (activiteiten en handelingen), 2) Kennis en vaardigheden, 3) Competenties (waarneembaar effectief gedrag), 4) Omstandigheden bij functie-inhoud, kennis en vaardigheden, 5) Onvermijdelijke verzwarende, 6) Niveau). Projecten zijn onder meer uitgevoerd i.o.v. Defensie en de Nationale Politie.

⁷ Meer info is te vinden op <https://www.nlqf.nl>.

⁸ CINOP stond aan de basis van de Meestertitel Patissier en de Branche Erkende Meester Slager en Topverkoper Slagersbedrijf, die nieuw ontwikkeld zijn en ingevoerd. Voor een tiental andere branches is een Grand Design als opzet naar de invoering van een Meestertitel opgeleverd. In de ontwikkeling van dergelijke standaarden wordt gebruik gemaakt van methodieken zoals Meeting Sphere.

Actiepunten 1: vakbekwaamheid

Voor de ontwikkeling, waardering en erkenning van professioneel handelen en vakmanschap in de praktijk!

Een puntenlijstje:

- 1 Zet vakbekwaamheid daadwerkelijk centraal.
- 2 Schets heldere loopbaanroutes.
- 3 Benoem ijkpunten voor de hele loopbaan.
- 4 Identificeer mogelijke overstappunten in de route.
- 5 Beloon ontwikkeling.

Onze bijdrage en ondersteuning:

- Branche- en beroepsstructuuranalyses.
- Loopbaanbeleid en projecten voor duurzame inzetbaarheid.
- Beroepsprofielenonderzoek en functievergelijkingen.
- Ontwerp en implementatie van een branchekwalificatiestructuur.
- Ontwikkeling van standaarden van en voor de beroepsgroep.

Actiepunten 2: begeleiding

Voor het krijgen en houden van grip op de mate waarin, de wijze waarop en waarom mensen en organisaties de regie kunnen en willen voeren in hun ontwikkeling, in een optimale balans tussen individueel en maatschappelijk nut!

Een puntenlijstje:

- 1 Breng in kaart wat er al is aan ontwikkeling (formeel, non-formeel en informeel).
- 2 Initieer het gesprek over het vak en ruim daar blijvend tijd voor in.
- 3 Werk met het mechanisme 'meester-gezel'.

Onze bijdrage en ondersteuning:

- Onderzoek vaardigheden.
- Ontwikkeling standaarden.
- Facilitering van gesprekken.
- Organisatie van werkplekleren.
- Toets Uitwisselbare Functies.
- Onderzoek naar leerculturen

Actiepunten 3: flexibilisering

Voor de wendbaarheid en stapelbaarheid van kwalificaties en opleidingsactiviteiten om de juiste kwalificaties te verwerven!

Een puntenlijstje:

- 1 Zet focus op vraagkant.
- 2 Articuleer de vraag door goed onderzoek.
- 3 Baseer flexibilisering op de vraagkant.

Onze bijdrage en ondersteuning:

- Beroepsprofiel- en functieonderzoek.
- Flex Scan Flexibilisering.
- Inschaling (eigen) kwalificaties in NLQF.
- Masterclass Flexibilisering.
- Schrijven van certificeerbare eenheden.
- EVC-aanpak en -procedures.
- Ontwikkelen van onderwijs op maat

Actiepunten 4: infrastructuur

Voor de juiste voorzieningen die nodig zijn voor een duurzaam en succesvol LLO!

Een puntenlijstje:

- 1 Breng in kaart wat reeds beschikbare faciliteiten zijn voor wie.
- 2 Waardeer de aantrekkelijkheid, de toegang tot en effectiviteit van deze faciliteiten.
- 3 Kies wat er echt nodig is en ontwikkel dit door.

Onze bijdrage en ondersteuning:

- Data-analyse.
- Opzetten van omgevingskaarten voor LLO.
- Overzichten beschikbare netwerken.
- Het inrichten en toegankelijk maken van infrastructuren voor LLO (zoals bijv. binnen het loopbaantraject bouw is gedaan)

HET VERVOLG

De hiervoor gepresenteerde inzet op en aanpak van Leven Lang Ontwikkelen hebben we uitgebreider beschreven en onderbouwd in een Witte Papier. Niet met de pretentie om een kant en klare blauwdruk te leveren, maar met de intentie om handreikingen te bieden. Er bestaat geen allesomvattende oplossing voor de uitdagingen. Anders waren we nu met elkaar niet zo druk aan het zoeken naar een doorbraak. Het zal dus gaan om het zoeken, uitbouwen en soms herijken van uitgangspunten voor maatwerk en de creatie van paden die onderweg ontstaan.

Dus: meer weten en lezen? Vraag dan ons Witte Papier Leven Lang Ontwikkelen aan! We komen het graag bij u toelichten en denken en, vooral, doen graag met u mee!

