

Publiekcollege LLO Waar een weg is....

Marc van der Meer (Tilburg Law School/ CAOP)

Ingekorte slides, Publiekcollege LLO Brabant

12 april 2022

Theek 5- Oosterhout

De politieke agenda van de tekorten op de arbeidsmarkt/ leven lang ontwikkelen

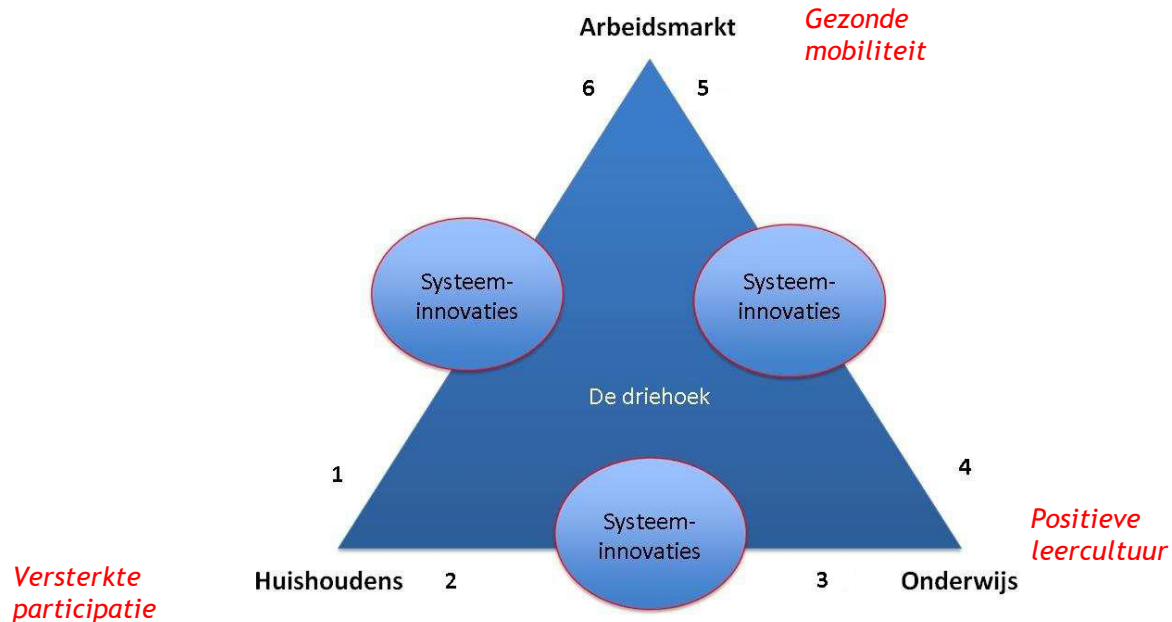
(Vgl. Stigter/ Wilthagen, 2022).

1. Langer werken
2. Minder deeltijd- het potentieel pakken *
3. Arbeidsproductiviteit verhogen *
4. Het sociaal domein betrekken (1 miljoen personen) *
5. Arbeidsmigratie & voorwaarden

*** wordt hieronder uitgewerkt**



“Toerusten en innoveren” in leren en werken veronderstelt wisselwerking tussen het sociale domein (huishouden), onderwijs en arbeidsmarkt. Op de assen tussen de domeinen ontstaan de belangrijkste stelselinnovaties (voorbeelden in SER Brabant, 2018)



Veronderstelling: in verbinding tussen domeinen de beste vernieuwingen

Wat leert de leercultuur-monitor ons? (TNO/SER 2020)

- ▶ 3 dimensies: leergedrag ↓, gevoelde urgentie -, stimulansen ↑
 - ▶ Beschikbaarheid scholingsmogelijkheden ↑, loopbaangesprekken ↑
 - ▶ Totaal: 85% werkenden tevreden over leermogelijkheden, 39% leert veel, 12 % leert weinig.
 - ▶ Kansen tav informeel leren onvoldoende benut, bv. variatie in het werk (61% veel) en autonomie (59% veel).
 - ▶ 60% werknemers dagelijks/ wekelijks 'bevlogen'
 - ▶ 5% beschikt over te weinig kennis en vaardigheden voor het werk.
 - ▶ Kwetsbaar = 1. Laagopgeleiden, 2. flex-contracten en 3. 55+
- ▶ *Vraag: is dit een ontwikkeling ten goede?*

Leercultuur anders geformuleerd

(zie STeLLO.academy, evidence-based artikelen techniek, zorg & welzijn, economie, publieke sector):

1. Er is in NL te weinig een leercultuur, teveel een doe-cultuur. Daardoor: 'nu-straks'- klem. Werkenden putten zichzelf uit: teveel verloop en uitval.
2. Werkenden kunnen de beschikbare informatie niet goed ordenen. Denk-arbeid en doe-arbeid komt niet goed samen. Gevolg: lerend vermogen, arbeidsnormen en omgang met technologie ontbreken teveel (SG 15-1-2021).
3. Leercultuur ontstaat pas bij ontwikkeling van werk- en leertaken, rollen en functies. Dit leidt 'wendbaar gedrag' en 'natuurlijk leren'. Dit is kern van 'Future work 4ALL-model met creatie-as, reflectie-as en documentatie-as.

**Taak
(wat?)**

Operationeel
Uitvoering
werktaken &
leertaken

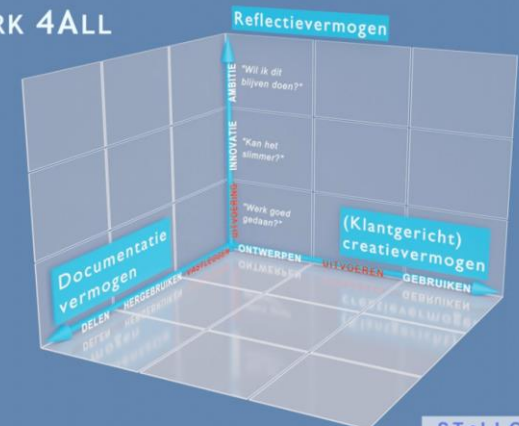
**Rol
(hoe?)**

Tactisch
Verandering

**Functie
(waarom?)**

Strategisch
Betekenisgeving

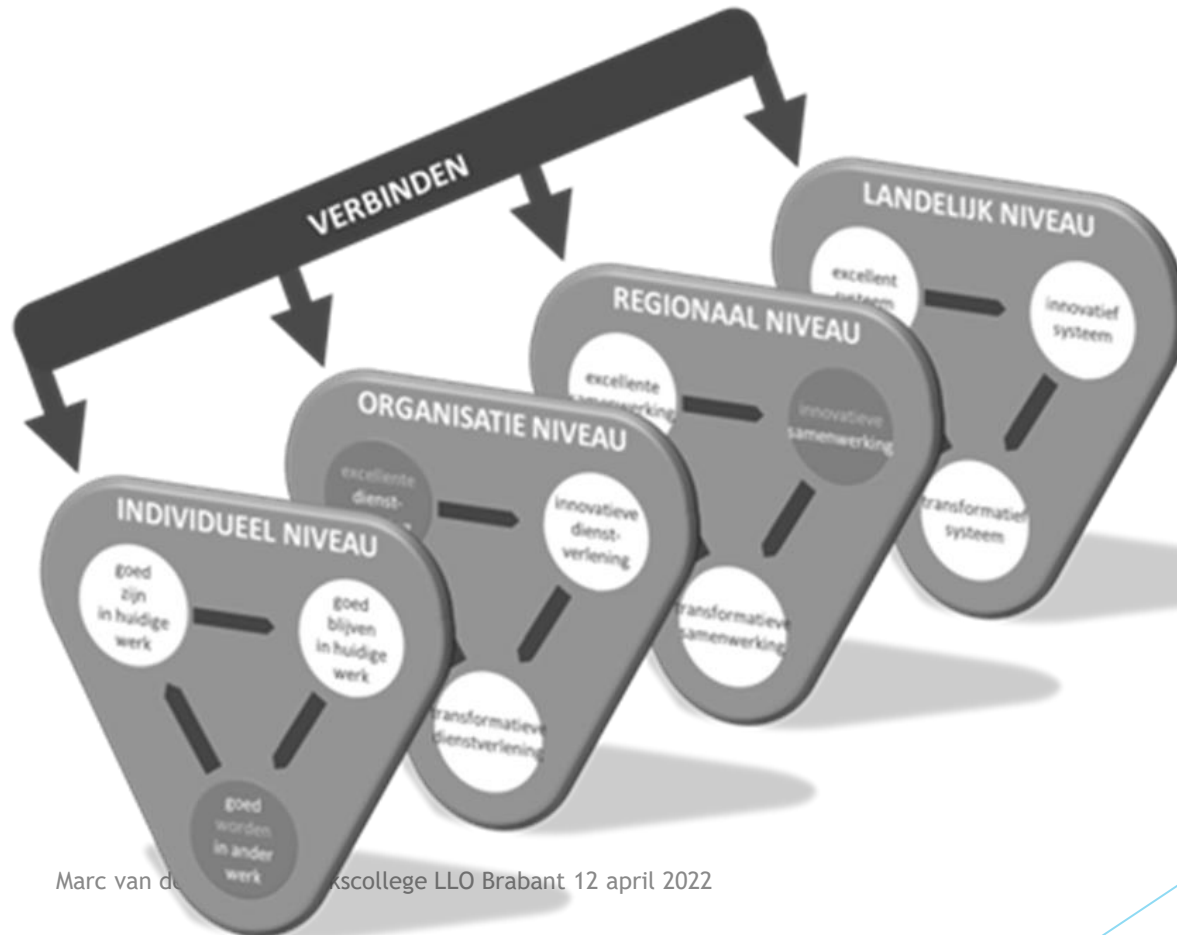
FUTUREWORK 4ALL
model voor de
kenniswerker



Duurzaam ontwikkelen: waar een weg is..., moet ook een wil zijn!

(Boer, Van der Meer, Timmerman, Stuivenberg, CAOP, 2019)

Sociale innovatie -> professionalisering -> wendbaarheid -> mobiliteit. LLO in dubbele betekenis: Vitaal & Toekomstbestendig



COLLEGA GEZOCHT!



Wanneer lukt samenwerking wel? Co-creatie vergt uitreiking, laagdrempelig en herkenbaar ... :

- ▶ Creëren van urgentie, van klein naar groot & van groot naar klein
- ▶ Opereren vanuit eigen visie & strategische omgang met verschillende belangen
- ▶ Rol sleutelfiguren, betrek doelgroep in proces, sturing, uitvoering
- ▶ Geen wirwar aan dienstverlening, maar eenduidige infrastructuur, data en taal
- ▶ Tijd nemen voor kleine verbeteringen, analyse, borging en verdieping, volg daartoe de 'Innovatiecyclus' (Bron: Schobben en Van der Meer, 2021):



Dank voor uw aandacht!

Een lerend, zich vernieuwend systeem
veronderstelt experimenteerruimte en
systematische terugkoppeling

En ook: ‘vakmensen en bewust vertrouwen’

Voor suggesties:

Marc.vandermeer@uvt.nl;

Stello.academy

Tel: 06 12 69 09 22

