

Rectificatie call for proposals Leven Lang Ontwikkelen (LLO)

Op 30 december is in de Staatscourant, nr. 68897, de call for proposals Leven Lang Ontwikkelen (LLO) gepubliceerd.

Deze publicatie bevat 2 fouten:

- a. In paragraaf 'inhoud' is onder het kopje 6 bijlagen abusievelijk de tekst "Conceptueel model leercultuur" niet opgenomen. De juiste tekst van deze passage is als volgt:

1	Inleiding	1
1.1	Achtergrond	1
1.2	Beschikbaar budget	1
1.3	Geldigheidsduur call for proposals	1
2	Doel	2
2.1	Inleiding	2
2.2	Doel onderzoeksprogramma	3
3	Richtlijnen voor aanvragers	6
3.1	Wie kan aanvragen	6
3.2	Wat kan aangevraagd worden	7
3.3	Wanneer kan aangevraagd worden	8
3.4	Het opstellen van de aanvraag	8
3.5	Subsidievoorwaarden	9
3.6	Het indienen van een aanvraag	12
4	Becoördineringsprocedure	14
4.1	Proceduur	14
4.2	Criteria	17
5	Contact en overige informatie	20
5.1	Contact	20
5.2	Overige informatie	20
6	Bijlagen	22
6.1	Toelichting op budgetmodules	22
6.2	Conceptueel model leercultuur	22

- b. In paragraaf 6.2 ('conceptueel model leercultuur') is abusievelijk geen bijlage opgenomen. De juiste tekst van deze passage is als volgt:

Nationale leercultuur monitor van SER & TNO

Aanleiding

Snelle technologische ontwikkelingen, maar ook andere externe ontwikkelingen (energietransitie of coronacrisis) zorgen voor veranderingen van taken en benodigde competenties van werkenden. Om het verdienvermogen van bedrijven te versterken en om als individu duurzaam inzetbaar te blijven op de arbeidsmarkt, wordt in verschillende publicaties het toenemende belang van leven lang ontwikkelen en het stimuleren van een leercultuur benadrukt (WEF, 2019; SER, 2019; SZW & OCW, 2018; OECD, 2017).

Projectdoel

Een belangrijke eerste stap is om de huidige leercultuur in Nederland in kaart te brengen. Op welke elementen doet Nederland het goed en waar is nog verbetering nodig? In verschillende monitors, waaronder diverse arbeidsmonitors van TNO, wordt aandacht gegeven aan de diverse aspecten van een leven lang ontwikkelen en leercultuur. Echter, het ontbreekt nog aan een breed en integraal beeld. De SER en TNO hebben besloten om op basis van de bestaande monitors in Nederland een nationale leercultuur monitor te creëren die een compact en overzichtelijk beeld geeft van de ontwikkelingen op het gebied van een leercultuur in Nederland.

Aanpak

Voor het ontwikkelen van de monitor zullen we het concept "leercultuur" definiëren, afbakenen en operationaliseren (meetbaar maken). Vervolgens verkennen we welke data beschikbaar is uit bestaande monitors (o.a. TNO, CBS, ROA) en kiezen we de indicatoren welke het beste aansluiten op deze operationalisering. Het valt buiten de scope van het project om nieuwe data te verzamelen.

Wel kunnen we agenderen op welke thema's en bij welke doelgroepen nog kennis ontbreekt.

Doel notitie

In deze notitie beschrijven we de gehanteerde definitie en afbakening van het begrip "leercultuur". Dit willen we aan verschillende stakeholders voorleggen alvorens op zoek te gaan naar bruikbare indicatoren in bestaande monitors.

Definitie leercultuur en afbakening

We hebben in de wetenschappelijke literatuur en rapporten van beleid adviserende organisaties zoals WRR, SER en de OECD verkend hoe een leven lang ontwikkelen en leercultuur wordt gedefinieerd.

De begrippen 'leven lang ontwikkelen' en 'leercultuur' worden veelal op vergelijkbare manier gebruikt en daarmee bedoelt men vaak 'continu leren door iedereen'. Daarbij worden soms net andere aspecten benadrukt. De OECD omschrijft 'leercultuur' bijvoorbeeld als "de permanente ontwikkeling van skills op volwassen leeftijd" (OECD, 2017:3), waarbij de nadruk wordt gelegd op volwassenen. De Europese Commissie definieert 'leven lang leren' breed als "alle leeractiviteiten die gedurende het hele leven ontplooid worden om kennis, vaardigheden en competenties vanuit een persoonlijk, burgerlijk, sociaal en/of werkgelegenheidsperspectief te verbeteren." (Europese Commissie, 2001: 11). De WRR benadrukt de vanzelfsprekendheid als ze leercultuur omschrijft: "het is bijna vanzelfsprekend om in de eigen ontwikkeling te investeren (WRR, 2013:313)". In de wetenschappelijke literatuur wordt leercultuur vaak gebruikt in de context van lerende organisatie, wat bijvoorbeeld wordt gedefinieerd als een organisatie waar "medewerkers continu bezig zijn met het creëren, verzamelen en delen van kennis" (Garvin & Gino, 2008:1). Met leercultuur wordt in deze literatuur vaak de werkomgeving of klimaat bedoeld waarbinnen het individu leert. Hoewel 'leercultuur' en 'leven lang ontwikkelen' dus regelmatig gebruikt worden om hetzelfde fenomeen te beschrijven, worden de accenten soms iets anders gelegd. Een belangrijk aandachtspunt is daarbij of de nadruk op het individu of de gemeenschap/omgeving wordt gelegd. Voor ons is het van belang dat het bevorderen van leven lang ontwikkelen bij individuen een gemeenschappelijke verantwoordelijkheid is van individuen, werkgevers, onderwijsinstellingen en overheidsinstanties. Daarnaast vinden wij het van belang dat er aandacht is voor informeel leren (leren als onderdeel van dagelijkse taken en ervaringen) naast formeel leren (met certificaten en diploma's). Daarom omschrijven wij het begrip leercultuur als volgt: **Een leercultuur houdt in dat leren en ontwikkelen binnen een gemeenschap vanzelfsprekend is voor iedereen en voor een belangrijk deel is geïntegreerd in dagelijkse activiteiten.**

Hieronder lichten we enkele onderdelen en beschrijven we de voorgestelde scope.

- "Vanzelfsprekend" wil zeggen dat het leergedrag geworteld is in onze cultuur; in onze waarden, normen, overtuigingen en ons direct waarneembare gedrag.
- "Leren en ontwikkelen" vatten we breed op;
 - Daar vallen zowel formele (met formele certificaten/diploma's), non-formele (trainingen en cursussen zonder formele certificaten) als informele leerprocessen (overig leren van en tijdens dagelijkse activiteiten) onder.
 - Ook zijn we geïnteresseerd in zowel individuele als collectieve leerprocessen. Bij collectieve leerprocessen zijn o.a. kennisdeling en -borging belangrijk. We hanteren de term 'gemeenschap' in de definitie omdat we (sociale) context van leerprocessen willen meenemen (zoals de organisatie).
- Wat betreft de doelgroep is het van belang dat "iedereen" investeert in ontwikkeling. Ook in het initiële onderwijs moet aandacht worden gegeven aan een lerende houding en leercompetenties en ook voor mensen die niet actief zijn op de arbeidsmarkt is leren en ontwikkelen van belang vanuit persoonlijk en maatschappelijk perspectief. Echter;
 - Wij leggen de nadruk op mensen die hun initiële opleiding hebben afgerond. Vaak is de valkuil dat men na de initiële opleiding minder intensief doorgaat met leren, terwijl de continue ontwikkeling gedurende de hele loopbaan juist zo essentieel is. We focussen ons dus op post-initieel leren.
 - Daarnaast leggen we de nadruk op mensen die tot de beroepsbevolking behoren (dus niet op gepensioneerden of volledig arbeidsongeschikten), gezien de economische relevantie van deze groep.
 - We richten ons op de beroepsbevolking zoals gedefinieerd door CBS, d.w.z. personen die betaald werk hebben (werkzame beroepsbevolking), of – die geen betaald werk hebben, recent naar betaald werk hebben gezocht en daarvoor direct beschikbaar zijn (werkloze beroepsbevolking).

Continue ontwikkeling is van belang voor persoonlijke doelen (zelfontplooiing, intrinsieke waarde en de duurzame inzetbaarheid), organisatiedoelen (organisatieprestaties en innovatie) en maatschappelijke doelen (maatschappelijke uitdagingen, zelfvoorzienende individuen, volwaardige deelname aan de maatschappij). De economische waarde krijgt relatief veel aandacht in het huidige maatschappelijke debat (verdienvermogen), maar ook de maatschappelijke waarde is voor de monitor relevant. Aangezien een leven lang ontwikkelen in het belang is van zowel werkgevers, werknemers als maatschappij als geheel, ligt er ook een gedeelde verantwoordelijkheid om actie te ondernemen. Wij richten ons in eerste instantie op het individu (leeractiviteiten) en werkgevers op organisatieniveau (beleid, budget,). Het monitoren van overheidsbeleid en sectoraal beleid (cao) zou een aanvullende activiteit kunnen zijn, maar valt buiten de scope van onze monitor.

- Het streven is om in de monitor onderscheid te maken in leven lang ontwikkelen naar relevante



groepen. Daarbij denken wij nu aan contracttype (flex, vast, zelfstandig, werkzoekende), opleidingsniveau, leeftijd, sector, bedrijfsgrootte en mogelijk regio. Het zal dus mogelijk zijn om voor deze verschillende niveaus uit te splitsen wat werknemers en werkgevers aangeven te doen op het gebied van leren en ontwikkelen. Meer uitsplitsingen en het combineren van de uitsplitsingen via een interactief dashboard is voor gebruikers interessant, maar de kosten voor het vullen en onderhouden van deze monitor nemen daarmee aanzienlijk toe en daarom nemen we dat in eerste instantie niet mee in onze plannen.

- Verder richten wij ons in deze monitor hoofdzakelijk op de directe indicatoren voor leergedrag (bijvoorbeeld in welke mate iemand leerzame taken uitvoert) en focussen we ons in mindere mate op de indirecte indicatoren. Onder deze indirecte indicatoren vallen stimulerende factoren zoals de uitdaging en de autonomie die een werknemer ervaart in zijn werk. Wel willen we deze stimulerende factoren op de website van de monitor beschrijven zodat geïnteresseerden direct inzicht hebben in hoe zij aan de slag kunnen gaan om in de praktijk leercultuur te faciliteren.

Vervolg

Nadat onze definiëring en scope is besproken met verschillende stakeholders zullen we deze op basis van de gevoerde gesprekken aanpassen. Vervolgens zullen we het concept leercultuur en de bijbehorende deelconcepten operationaliseren en hierbij geschikte items te zoeken uit bestaande enquêtes en andere databronnen. In de eerste helft van 2021 willen we de informatie online zetten.