
*Input voor leden van de Tweede Kamer commissie OCW t.b.v. de uitgebreide
hoorzitting Leven Lang Leren op 23 januari 2017*

Er is de laatste jaren veel beleid ontwikkeld in het kader van Leven Lang Leren (LLL), zoals de vraagfinanciering in HBO, het onderzoek naar vraagfinanciering in MBO en de regeling certificaten aantal keuzedelen beroepsonderwijs. Dit zijn allen goede initiatieven om interactie tussen onderwijs en werkenden flexibeler te maken met daarbij voldoende oog voor maatwerk. Ook binnen de aanvragen voor het regionaal investeringsfonds mbo en tevens binnen de sectorplannen vinden activiteiten plaats in het kader van LLL.

Vanuit het Techniekpact - en ook het Zorgpact - zien we een aantal ontwikkelingen dat richting kan geven aan het debat over LLL.

- De ontwikkeling dat de regionale arbeidsmarkt en het daarbij behorende human capital steeds prominenter op de (eigen) agenda komt te staan. Het urgentiebesef om continu met ontwikkeling bezig te moeten zijn groeit, en de spelers binnen de regionale ecosystemen (o.a. via de genoemde pacts) nemen meer en meer hun verantwoordelijkheid in het kader van LLL. Het gaat hier om bijscholing, maar ook om omscholing. In het kader van omscholing staan op de [lijst van kansberoepen](#), zoals het UWV die heeft opgesteld, veel beroepen in de techniek en de zorg. Het [House of Skills](#) van de Metropool Regio Amsterdam (MRA) en de scholingsvouchers voor ZZP'ers van de provincie Overijssel zijn voorbeelden van het regionaal invulling geven aan LLL. Deze ontwikkeling zal door de regio's de komende jaren fors worden uitgebreid.
- Het leren voor diploma's en certificaten is belangrijk, maar is niet de enige invulling voor LLL. Belangrijk voor de komende jaren is meer aandacht voor het informele leren. Ook in de samenwerkingen tussen onderwijsinstellingen en bedrijven is sprake van informele vormen van LLL. Het gaat hier om kennisuitwisseling, optimalisering van interne processen en nieuwe innovatieve ideeën. Naast de interactie van docenten en studenten met bedrijven, is deze interactie voor medewerkers van bedrijven ook van groot belang in het kader van hun eigen ontwikkeling. De vele Centra, publiek-private samenwerkingen binnen het mbo en hbo, die we in Nederland hebben zijn hier een mooi voorbeeld van (soms volgt uit deze samenwerking ook nog een traject in het kader van formeel leren met een certificaat of diploma). Zoals [LerenEnWerkenMetenergie](#), een samenwerking van HAN/SEECE, provincie en bedrijven, dat zijn doorstromers een AD of HBO opleidingen elektro of werktuigbouwkunde biedt in combinatie met traineeships bij de bedrijven. Of [het Centrum voor Innovatief Vakmanschap Water \(CIV Water\)](#) dat werkt aan de match tussen leerbehoeften van werknemers in de watersector en mbo-onderwijs.

Bij bedrijven begint de aandacht voor informeel leren toe te nemen, met en zonder samenwerking met het onderwijs. Dit leren kent vele vormen maar heeft allemaal ten doel om de medewerker en ook de organisatie verder te ontwikkelen. De cultuur binnen het bedrijf is hier een sleutelwoord. Een mooi voorbeeld hiervan is het werkplekleren van de Sparkcentres, zie <http://www.sparkcentres.nl/> In de Sparkcentres wordt op een slimme manier onderwijs,

onderzoek, werkveld én de wijk geïntegreerd. Zo wordt één innovatief zorgwerk- en leerlandschap gecreëerd dat het functioneren, participeren en de gezondheid van bewoners verbetert.

- De arbeidsmarkt verandert. Baanzekerheid wordt steeds minder vanzelfsprekend, terwijl werkzekerheid in bijvoorbeeld regionale samenwerkingsverbanden wel geboden kan worden. Een mooi voorbeeld van een uitwerking daarvan is De Werkgeverij, zie <https://www.youtube.com/watch?v=pGhFoScU-nc>. Een mooie vorm van (informeel) LLL.
- Ook binnen de Human Capital Roadmap (HC-Roadmap) van de topsectoren is de aandacht voor LLL flink aanwezig. De topsectoren hebben 21 pilots geïdentificeerd die de circulatie van (topsector)kennis versnellen middels scholing.

Concluderend zijn concrete aandacht voor informeel leren en een regionale aanpak belangrijke elementen voor het LLL-beleid.