



# **IKwilverderleren.nl**

Haalbaarheidsonderzoek naar een  
digitaal scholingsplatform

# IKwilverderleren.nl

---

***'Voor mensen voor wie leren niet zo vanzelfsprekend is, is er geen informatie over mogelijke ondersteuning'***

- Respondent gebruikersonderzoek ECBO

Rapport verkenning haalbaarheid digitaal scholingsplatform  
Verkenner: Gijs de Vries  
November 2019

## Woord vooraf

Leren en ontwikkelen als een vanzelfsprekende gewoonte voor iedereen in Nederland. Dat is een ambitie die hard nodig is. Voor een soepel functionerende arbeidsmarkt met vitale, flexibele en duurzaam inzetbare burgers. De arbeidsmarkt en samenleving veranderen snel en burgers dienen zich daarom voor te bereiden op veranderingen. Mensen moeten zich niet pas scholen bij werkloosheid of dreigend baanverlies, maar leren en ontwikkelen zien als vanzelfsprekende onderdelen van hun werk en leven. Zelfregie helpt om je te blijven ontwikkelen en je eigen keuzes te kunnen maken. Een digitaal scholingsoverzicht - met een transparant overzicht van scholings- en financiële mogelijkheden in Nederland - ondersteunt dit.

Volwassenen met een opleiding tot en met mbo-niveau 4 nemen nu minder deel aan scholing dan tien jaar geleden. Van de hoger opgeleiden volgt 50 procent een cursus, tegenover 20-30 procent van de lager opgeleiden. Terwijl de noodzaak tot ontwikkelen alleen maar toeneemt. De arbeidsmarkt verandert in rap tempo, mede door technologische vernieuwingen en verduurzaming. In zorg, onderwijs en ICT is schaarste, in andere sectoren dreigen mensen juist hun baan te verliezen of komen ze niet aan het werk.

Het blijkt dat de beperkte deelname aan scholing van volwassenen met een opleidingsniveau tot en met mbo 4 niet het gevolg is van het ontbreken van motivatie, maar van mogelijkheden.<sup>1</sup> Experimenten laten zien dat mensen zich wel degelijk scholen en ontwikkelen als ze daarvoor de middelen en de gelegenheid krijgen. Scholing is echter vaak moeilijk te combineren met werk en privé of het ontbreekt aan voldoende geld, tijd, inzicht of stimulans door de werkgever.

Om dit tij te keren, is een positieve en sterke leercultuur nodig, evenals een actieve samenwerking tussen opleidingsinstanties, sociale partners, O&O-fondsen (O&O-scholingsfondsen), bedrijfsleven, deskundigen, de overheid én de (toekomstige) gebruikers van een digitaal scholingsoverzicht. De overheid erkent de noodzaak van een cultuuromslag en investeert de komende jaren in een meerjarig actieprogramma. Een onderdeel van dit actieprogramma is het stimuleren van de eigen regie van de burger door de realisatie van een digitaal scholingsoverzicht. In opdracht van het kabinet heeft het ministerie van OCW mij gevraagd met advies te komen voor de realisatie van zo'n digitaal scholingsoverzicht. In deze rapportage staan de opbrengsten van mijn verkenning.

Mijn advies is een digitaal scholingsoverzicht ruimer te zien, namelijk als een digitaal scholingsplatform dat is ingebed in een brede (leer)cultuurbeweging en dus niet op zichzelf staat. Het digitale scholingsplatform kan burgers zeker stimuleren in het volgen van scholing en opleiding, mits het wordt ingebed in een stimulerende omgeving en leercultuur, op landelijk en regionaal niveau. Krachten en middelen van opleidingsinstanties, O&O-fondsen, sociale partners, bedrijfsleven en de overheid dienen gebundeld te worden. Het stimuleren van Leven Lang Ontwikkelen (LLO) vraagt om een

---

<sup>1</sup> Doorleren werkt: Samen investeren in nieuwe zekerheid', commissie vraagfinanciering mbo, 2017

goede samenwerking, met en in de regio, waar de praktische ondersteuning van mensen plaatsvindt.

Het digitale scholingsplatform geeft inzicht met behulp van de volgende drie functies:

- 1 Scholingsmogelijkheden. Deze catalogusfunctie helpt de gebruiker antwoorden te vinden op vragen over bij- en/of omscholing: Welke opleiding of baan past bij mij? Waar kan ik mij allemaal verder in ontwikkelen?
- 2 Financiële mogelijkheden en tegemoetkomingen weergegeven in een spaarpot. Ik wil mijzelf verder ontwikkelen, heb een interessante cursus gevonden, maar hoe kan ik die bekostigen? Op welke tegemoetkomingen heb ik recht? Hoe kan ik mijn individuele leer- en ontwikkelbudget inzetten? Kan mijn werkgever mij ondersteunen met een scholingsbudget?
- 3 Ontwikkelingen op en nieuws over de arbeidsmarkt. Wat zijn de trends op de arbeidsmarkt en in LLO? Hoe zit 't met de baankansen in mijn sector voor de komende jaren? Verdwijnt mijn baan door automatisering? Moet ik nu actie nemen om me om te scholen?

Het digitaal scholingsplatform zal op elke mogelijke manier de burger prikkelen tot het blijven leren en ontwikkelen, maar ook luisteren naar hetgeen de gebruiker nodig heeft en continu worden aangepast aan de *customer journey*. In zijn uiteindelijke vorm biedt dit digitaal scholingsplatform het mooiste curriculum van Nederland. Dit is een uitdagende ambitie waarvoor een goede aanpak benodigd is. Een aanpak die niet zonder weloverwogen beslissingen, een sterke samenwerking en (financiële) steun van betrokken stakeholders tot stand kan komen.

Ik adviseer om in eerste instantie in te spelen op de interesses en behoeften van de doelgroep die momenteel het minst deelneemt aan bij- of omscholing: volwassenen met een opleiding tot en met mbo-niveau 4. Mijn voorstel is om het platform eerst te richten op deze doelgroep. Het is van belang de doelgroep nauw te betrekken gedurende het gehele proces van ontwikkeling van het platform om op die manier aan te sluiten op de belevingswereld van de doelgroep. Daarna kan het volgtijdelijk worden uitgerold naar andere doelgroepen. Het continu verwerken van de input van de gebruikers is de basis voor een gepersonaliseerde benadering van het platform.

In dit rapport worden uitdagingen en risico's besproken, alsmede de randvoorwaarden voor het slagen van een gebruiksvriendelijk, betrouwbaar en toegankelijk platform voor iedereen. Hierbij komen ook de uitkomsten van een gebruikersonderzoek aan de orde alsmede vergelijkbare initiatieven en geleerde lessen in Nederland en het buitenland.

Tot slot wil ik al mijn gesprekspartners bedanken dat zij mij deelgenoot hebben gemaakt van hun visie op LLO en de mogelijkheden van een digitaal scholingsplatform. De rijkheid aan ideeën, suggesties en ondersteuning van het voorgestane platform zijn voor mij een belangrijke inspiratiebron geweest bij de totstandkoming van dit advies. De versnellingskamer op 10 oktober heeft nieuwe gezichtspunten en aanscherpingen opgeleverd die onderdeel zijn geworden van mijn advies. Daarom zijn deze uitkomsten integraal opgenomen na de samenvatting.

Gijs de Vries, november 2019

## Samenvatting advies

De afgelopen decennia is de deelname aan scholing redelijk stabiel gebleven, maar wel ongelijk verdeeld over de opleidingsniveaus. Er zijn nog vele hordes te nemen om een Leven Lang Ontwikkelen (LLO) tot wasdom te laten komen. Een leven lang ontwikkelen maakt mensen vitaal, flexibel en duurzaam inzetbaar op de arbeidsmarkt. Daarbij draagt het bij aan een soepel functionerende arbeidsmarkt. Het kabinet wil daarom een doorbraak realiseren op het gebied van LLO en een positieve en sterke leercultuur tot stand brengen. Het kabinet wil van 'repareren' naar 'vooruitkijken': mensen moeten zich niet pas scholen bij werkloosheid of dreigend baanverlies, maar leren en ontwikkelen zien als vanzelfsprekende onderdelen van hun werk en hun leven. Het kabinet is zich er van bewust dat de beoogde doorbraak alleen gerealiseerd kan worden samen met het bedrijfsleven, sociale partners, O&O-fondsen, onderwijsinstellingen, uitvoeringsorganisaties en alle andere betrokkenen.

### **Opdracht tot verkenning digitaal overzicht van individuele scholingsmogelijkheden**

Vanuit het kabinet is in het licht van bovenstaande een actieprogramma in gang gezet met een groot aantal maatregelen. Eén daarvan is de denkrichting om een digitaal overzicht van individuele scholingsmogelijkheden te ontwikkelen, met op termijn ook de bijpassende financiële tegemoetkomingen. In het Algemeen Overleg over LLO van 9 oktober 2018 heeft het kabinet de Tweede Kamer toegezegd een verkenning te starten naar de haalbaarheid van een digitaal overzicht van individuele scholingsmogelijkheden. Daartoe is een verkenner aangesteld, ondersteund door een projectteam van OCW. De opdracht aan de verkenner was het uitbrengen van een advies over de haalbaarheid van het digitale overzicht waarbij zowel de maatschappelijke, bestuurlijk-politieke, beleidsmatige als (uitvoerings)technische aspecten (ICT) aan de orde komen. Hierbij diende te worden ingegaan op de risico's van een digitaal scholingsoverzicht, de verschillende scenario's en de randvoorwaarden voor succes. Voorts diende het advies in te gaan op de vervolgstappen die nodig zijn voor de ontwikkeling en implementatie van het digitaal overzicht en welke partijen daarbij een rol moeten of kunnen spelen.

### **Hoofdpunten van advies**

De verkenning bestond uit een aantal onderdelen. Er is een *desk study* gedaan naar ontwikkelingen op het terrein van LLO en specifiek naar voorbeelden van ervaringen met het opzetten van voorzieningen met digitale scholingsinformatie in binnen- en buitenland. Ook is een groot aantal gesprekken gevoerd met deskundigen en belanghebbenden rondom LLO (onderwijs, arbeidsmarkt, scholing, ICT). Om een goed beeld te krijgen van de wensen van de potentiële doelgroep is als onderdeel van de verkenning bovendien een gebruikersonderzoek uitgevoerd.

#### *Naar een positieve leercultuur*

Leren en ontwikkelen als een vanzelfsprekende gewoonte voor iedereen in Nederland. Dat is een ambitie die hard nodig is. De arbeidsmarkt en samenleving veranderen snel en burgers dienen zich daarom voor te bereiden op veranderingen. De algemene gedachte is dat we ons niet pas moeten scholen bij werkloosheid of dreigend baanverlies, maar leren

en ontwikkelen moeten zien als vanzelfsprekende onderdelen van ons werk en leven. LLO draagt bij aan het zelf-initiërend vermogen (eigen regie) van de burger, aan persoonlijke ontwikkeling en eigen vitaliteit. LLO draagt ook bij aan het verbeteren van skills van werknemers. En geeft daardoor meer mogelijkheden en flexibiliteit op de arbeidsmarkt. Dit resulteert in meer werkplezier, meer vitale en gemotiveerde medewerkers die sneller kunnen inspelen op nieuwe ontwikkelingen. En zorgt daarmee tot bredere en duurzame inzetbaarheid van werknemers, wat de (internationale) concurrentiekracht van Nederlandse bedrijven vergroot.

#### *Het platform IKwilverderleren.nl*

Voor een digitaal scholingsoverzicht volstaat een klassieke website niet. Een platform dekt de lading beter. Het gaat over een digitaal overzicht van scholingsmogelijkheden, en ook om inzicht in financiële mogelijkheden en inzicht in arbeidsmarktpositie. En vormt daarmee onderdeel van een gewenste LLO brede cultuurverandering. Als werktitel voor het platform is gekozen voor IKwilverderleren.nl (IWVL). Inbreng van betrokken partners is nodig voor de uiteindelijke keus voor een aansprekende naam.

Het platform IKwilverderleren.nl is een vindplaats voor alles rondom opleidingsmogelijkheden. Een platform dat inspireert, faciliteert, activeert en de ziel van LLO weerspiegelt. Het platform ondersteunt en ademt het bewustzijn dat leren noodzakelijk en leuk is, je leven lang. En alle werkgevers in Nederland kunnen tractie veroorzaken door het platform te adopteren. Datzelfde geldt voor het omarmen door overheids- en *not-for-profit* organisaties, sociale partners, O&O-fondsen en betrokken brancheverenigingen.

Uit het gebruikersonderzoek dat als onderdeel van de verkenning is uitgevoerd, blijkt dat de meeste Nederlanders een digitaal platform waar informatie over alle cursussen en opleidingen in Nederland te vinden is, als (zeer) behulpzaam beschouwen. Als er op zo'n platform ook informatie te vinden is over financiële vergoedingen voor scholing, dan is de waardering nog hoger (bijna 90% procent vindt dit zeer behulpzaam).

Alle partijen waarmee tijdens de verkenning is gesproken, onderschrijven dat Nederland met dit platform een voorbeeld- en koploperspositie in Europa kan vervullen. Dan is het eigenlijk een kwestie van *noblesse oblige* om dit te realiseren. Vroeger werd dit vertaald als 'adeldom verplicht', tegenwoordig wordt hiermee bedoeld dat een vooraanstaande maatschappelijke positie bijzondere verplichtingen met zich meebrengt. De in het advies voorgestelde aLLOiantie kan die positie verkrijgen. Voor iedere 'IK' in Nederland en voor ons land dat verder wil leren. Het platform is daarom een zeer geschikt instrument passend binnen een brede LLO beweging zoals deze door het kabinet wordt voorgestaan.

#### *Gebruiker centraal*

Het succes van het platform wordt bepaald door de gebruikers (*likes*, recensies en het delen van ervaringen op social media) en het viraal gaan van het platform. De *customer journey* en het steeds blijven leren van ervaringen van gebruikers staat centraal bij de opzet en vormgeving van het platform.

Het platform heeft als doel het bewustzijn en urgentiegevoel voor een 'Leven Lang Ontwikkelen' te versterken. Het platform IKwilverderleren.nl staat open voor alle

werkzoekenden en werknemers in Nederland, van ieder opleidingsniveau. In het advies wordt voorgesteld het platform in eerste instantie te richten op mensen met een opleidingsniveau tot en met mbo 4. Dit omdat uit onderzoek blijkt dat zij het minst bezig zijn met vervolgopleidingen en er de meeste baat bij hebben. Ook zal het platform vanaf het begin zo goed mogelijk ingericht en afgestemd worden op laaggeletterden. Loopbaancoaches, HR functionarissen en andere loopbaanondersteuners zijn cruciaal voor lokale en regionale begeleiding; daarom moeten alle bedrijven, onderwijsinstellingen, O&O-fondsen, sociale partners en de overheid het platform omarmen, pluggen en in- en extern bekend maken.

#### *Functies en aanbod*

Het platform richt zich op drie functies: een opleidingenoverzicht (catalogus), een budgetoverzicht (spaarpot) en een overzicht van ontwikkelingen en trends op de arbeidsmarkt (marktnieuws). Het platform voorziet niet in een betalingsfunctie. Dit zou een disproportionele financiële investering vragen en daarmee gepaard gaande ontwikkelcapaciteit. En deze functie kan net zo goed bij de gebruiker zelf worden gelaten. Bovendien zijn de meeste opleiders zelf continu bezig met het optimaliseren van het betaalproces van hun opleidingen. Inloggen doen gebruikers zelf, alleen bij gebruik van het financieel overzicht kan dit via eigen authenticatie (bijvoorbeeld mailadres) worden geregeld.

Door het transparante overzicht, de actualiteit, betrouwbaarheid, makkelijke toegankelijkheid en snelle werking kan met de content het mooiste curriculum van Nederland gerealiseerd worden. Eerst worden de bestaande beschikbare financiële ondersteuningsmogelijkheden en de daaraan gekoppelde opleidingen via het platform ontsloten (bijvoorbeeld de opleidingen die met de zogenaamde STAP-regeling gevolgd mogen worden). Vervolgens volgen de DUO-gegevens met het formele opleidingsaanbod en daarna het non-formele sectorale opleidingsaanbod. Als laatste komt de rest van de aanbieders en hun opleidingsaanbod (de 'echte' vrije markt) op het platform.

#### *Beperkte kwaliteitsregulering*

In het advies wordt voorgesteld om kwaliteitscriteria voor opleidingen zoveel mogelijk los te laten. Gebruikers zorgen ervoor dat de informatie op het platform wordt gedeeld en aanbevolen (via *likes*, scores, recensies, etc.). Aanbieders van scholing kunnen de wijze waarop hun kwaliteitsborging is ingericht, vermelden. Ook kunnen verwijzingen naar keurmerken worden opgenomen. Door te starten met de beschikbare financiële ondersteuningsmogelijkheden en de daaraan gekoppelde opleidingen, en vervolgens het formele opleidingsaanbod via DUO toe te voegen bestaat over de kwaliteit van deze opleidingen geen discussie: deze zijn al door overheid en sectoren geselecteerd. De informatie is actueel en betrouwbaar door automatische aanlevering en hosting via API (*Application Programming Interface*). Deze insteek zorgt bij de start direct voor voldoende kwaliteitsborging en betrouwbaarheid van de gegevens.

#### *Samenwerkingsvorm*

Het platform kan alleen gerealiseerd worden samen met het bedrijfsleven, sociale partners, O&O fondsen, onderwijsinstellingen, uitvoeringsorganisaties en alle andere betrokkenen. Uitgegaan wordt van een landelijke aanpak door een *allo*iantie te vormen via een op te zetten Stichting IWVL. De stichting wordt ingericht als een maatschappelijke

onderneming (*social enterprise*). De voorgestelde maatschappelijke onderneming wordt ingevuld door een *coalition of the willing* met een vijftal gezaghebbende personen op persoonlijke titel en een nader vorm te geven betrokkenheid van alle stakeholders. De rol van de voorzitter is cruciaal evenals die van de programmadirecteur. Voorts is de inhuur van een gekwalificeerd ICT-bureau in de opstartfase van groot belang. Het bestuur van de maatschappelijke onderneming stelt een businessplan op inclusief mijlpalenplanning, evaluaties, financiële verantwoordingen en duidelijke go-no go momenten.

De keuze voor een maatschappelijke onderneming betekent dus noch een publiek model noch een keuze voor een publiek/private samenwerking met alle partijen vertegenwoordigd in het bestuur van de Stichting IWVL. Dit zou voor te veel polderen en belangenbehartiging zorgen. De overheid vervult (zeker in de beginfase) een aanjagende rol, stelt startsubsidie beschikbaar en houdt de vinger aan de pols. Gaandeweg kan de overheid langzaam terugtreden, en neemt hierbij de rol van toezichthouder aan. Gedurende de subsidietermijn kan bekeken worden in hoeverre de maatschappelijke onderneming zelfvoorzienend kan worden. Feitelijk is het daarmee een ondernemersgerichte aanpak in samenwerking met private en publieke partijen.

#### *Financiering en ICT*

De verkenner adviseert het platform te financieren door middel van vijf financiële bronnen: 1) startsubsidie overheid 2) bijdragen van partijen 3) entreegelden door aanbieders 4) hosting werkorganisatie Stichting IWVL bij één van de betrokken partijen 5) betaalde services voor functie marktinformatie. Met partijen moeten nadere afspraken gemaakt worden over hun bijdrage. Dat geldt ook voor de hoogte van de entreegelden door aanbieders en de betaalde services.

Op basis van de geschetste functionaliteiten zal de ICT-architectuur bepaald moeten worden. Vervolgens dienen vereisten opgesteld te worden en worden de diverse plateau's van functionaliteiten opgeleverd. In het advies wordt voorgesteld om niet een groot ICT-project in te richten met een blauwdruk, maar agile te werken met een experimenteeromgeving en life pilots. Zodat continue monitoring mogelijk is en het platform bijgesteld en doorontwikkeld wordt. Aanlevering van gegevens voor opleidingen geschiedt via een digitaal gestandaardiseerd API format waardoor hosting automatisch plaatsvindt. Dit zorgt voor een extra kwaliteitsborging. Door toepassingen op het gebied van kunstmatige intelligentie wordt het platform slim en onderscheidend (denk aan Netflix en Siri). Dit vergt investeringen die nu moeilijk te overzien zijn maar wel een belangrijke succesfactor vormen.

#### *Vervolgstappen*

Het advies is te kiezen voor een landelijke aanpak. De reden is dat het momentum daar is: partijen willen er echt iets van maken en geven aan dat het platform IKwilverderleren.nl voorziet in een behoefte. Een landelijke aanpak met kaders geeft een duidelijke inspirerende stip op de horizon. De concrete invulling kan dan stap voor stap plaatsvinden met een realistische en gefaseerde aanpak, waarbij wel druk op de ketel wordt gehouden. Met voldoende ruimte voor regionale en sectorale aansluiting. Na de besluitvorming door het Rijk kunnen naar aanleiding van het advies in november verdere stappen gezet worden: het publiceren van subsidievoorwaarden, het oprichten van de Stichting IWVL, het selecteren van de voorzitter, een stichtingsbestuur en een



programmadirecteur, het maken van een Programma Start Architectuur (PSA), het in gang zetten van de ICT-aanbesteding en opstellen van een businessplan. In het voorjaar van 2020 kunnen dan de maatschappelijke onderneming en projectorganisatie van start zodat eind 2020 de lancering van de eerste versie van het platform een feit is.

#### *Uitkomsten versnellingskamer*

Op 10 oktober 2019 is een versnellingskamer georganiseerd over het concept haalbaarheidsonderzoek. Hieraan hebben een 40-tal personen deelgenomen waarmee de verkenner in een eerdere fase gesproken heeft en werksessies heeft gehouden. Doelstellingen van de versnellingskamer waren: resultaten van de verkenning delen en aanvullen, input verkrijgen op een aantal ontwerpvragestukken en mobilisatie plus starten van een coalitie van enthousiaste ambassadeurs. De uitkomsten geven aanscherpingen en enkele nieuwe inzichten die integraal zijn overgenomen en daarmee onderdeel van het advies vormen (zie bijlage 3).

De deelnemersgroep staat in grote lijnen achter de gekozen richting van de uitgevoerde verkenning. De belangrijkste aanscherpingen zijn:

- In de eerste fase van de ontwikkeling van het platform dient meer gefocust te worden op de mens i.c. de gebruiker en minder op het aanbod. Aanbevolen werd eerst op activering van de doelgroep te focussen, dan op validering en dan pas op het scholingsaanbod. Dus meer het belang van de competenties, de skills en de wil van de gebruiker centraal stellen.
- De derde functie van het platform 'LLO marktnieuws' dient meer het accent te leggen op inzichten in de arbeidsmarktpositie in plaats van de gekozen focus op het aanbieden van nieuws en aanbod.
- Bij de opzet en implementatie is aanbevolen communicatiedeskundigen en gedragswetenschappers te betrekken. Een sterke communicatiecampagne met de juiste communicatie-experts is van groot belang om het platform goed te laten landen. Hierbij is gewezen op het adagium 'denk groot, begin klein'.
- De voordelen van de open source principes versus een volledig gereguleerd model wegen voor het merendeel van de deelnemers zwaarder. Met de in het onderzoek aangegeven vijf principes voor kwaliteitsregulering kan open source nog steeds betrouwbaarheid van informatie en kwaliteitsborging garanderen.
- Er is een duidelijk signaal gegeven dat de huidige begrote financiering en subsidiëring door de overheid te minimaal is. Zeker als er vanaf de start in kunstmatige intelligentie wordt geïnvesteerd. Aangegeven is dat een breed maatschappelijk probleem om een brede maatschappelijke investering vraagt: laat daarom de partijen financieren die op bepaalde vlakken de baten van het platform zullen hebben.
- Dit leidde tot suggesties voor verschuivingen van bestaande budgetten en bijdragen op verschillende beleidsterreinen: school → werk (OCW 20%), werk → werk (EZK 40%), geen werk → werk (SZW en UWV 40%), maar ook het afkomen van transitievergoedingen.
- Het merendeel van de deelnemers zag uiteindelijk het meest in het model van de *social enterprise*. Het belangrijkste argument hiervoor was dat de slagvaardigheid hiermee het best is gediend en polderen plus belangenbehartiging tussen partijen voorkomt.

- Gewezen is op het belang dat het platform er snel komt; dit kan via de *social enterprise* ervan uitgaande dat een *coalition of the willing* – organisaties en personen die hier de schouders onder willen zetten - hiervoor gevonden kan worden. Hierbij ook nadenken over een vorm van aandeelhouderschap van partijen, een kwaliteitspanel, betrekken van een expertgroep en een gebruikersraad.
- Bij de *social enterprise* kwam de vraag naar voren 'Als we dit met zijn allen willen waarom draagt iedereen hier dan niet aan bij?'. Dit kan het ministerie uitvragen aan bestuurders van betrokken partijen. Ergens geld in stoppen, betekent ook meer betrokkenheid en verantwoordelijkheid.
- Randvoorwaarde voor het slagen is een duidelijk kader en duidelijke richting en daarvoor een goede regisseur. Die opdracht zou door OCW en SZW op korte termijn verstrekt moeten worden.

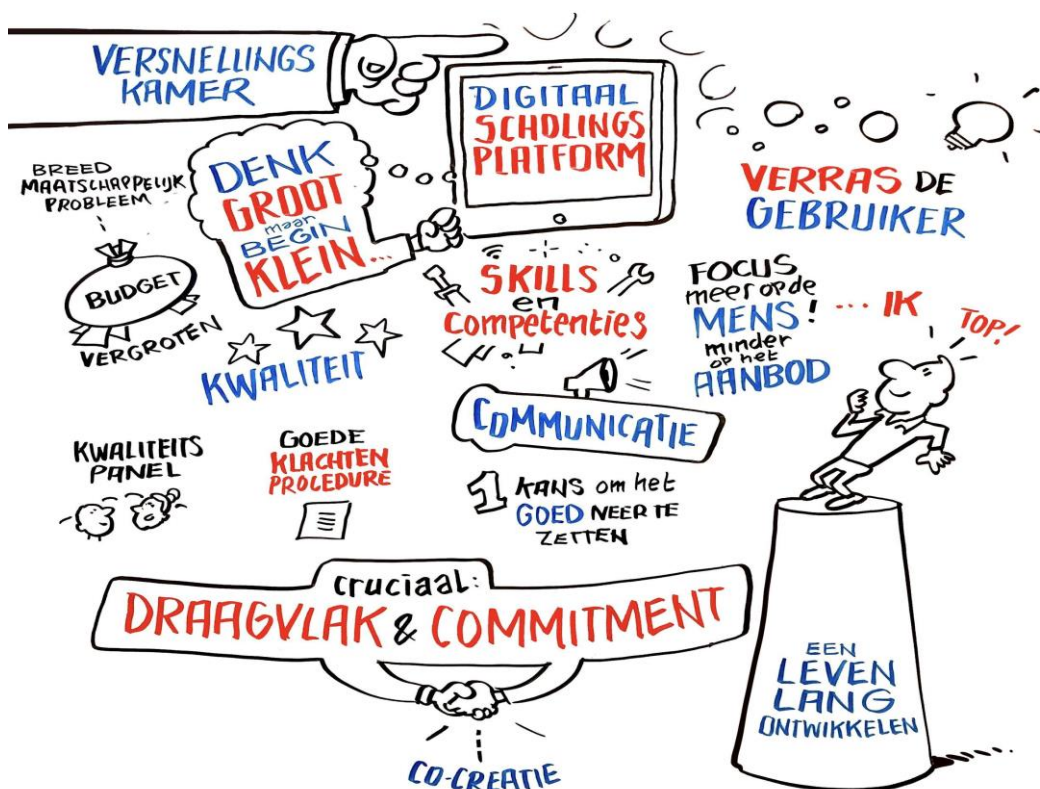
#### *Eindadvies*

Het ministerie van OCW en SZW wordt geadviseerd met inachtneming van de uitkomsten van de versnellingskamer zo snel mogelijk een regisseur annex beoogd voorzitter van de *social enterprise* te benoemen. Eerst zal met de bestuurders van de betrokken partijen in een bestuurlijk overleg met de ministers een 'deal' moeten worden gesloten over de opdracht aan deze regisseur, de randvoorwaarden en de financiering van het platform. Binnen de voorgestelde aanpak past het als partijen - naast de departementen - via een nader vast te stellen verdeelsleutel hun medeverantwoordelijkheid nemen voor de financiering van het platform. In het advies is hiervoor een bedrag van €1.6 miljoen opgenomen. Voorts is naast de €1.4 miljoen overheidssubsidie t/m 2022 een extra financiële bijdrage vanuit betrokken departementen nodig. In het voorgestelde advies wordt €1 miljoen voorzien via bijdragen van opleiders en service aanbod op het platform. Zolang dit geld er nog niet is zal het ergens anders vandaan moeten komen. Uit de versnellingskamer blijkt dat de huidige begroting van €2.9 miljoen voor de eerste 2 jaar aan de zeer magere kant is. Dit geldt des te meer aangezien er geen dekking is opgenomen voor noodzakelijke investeringen in kunstmatige intelligentie (AI). Een slim eigentijds platform zal vooral een succes worden als dit met AI-toepassingen gepaard gaat. Laat dit platform omarmd, gestimuleerd en uitgedragen worden door een *alloiantie*. Zo wordt LLO een verbindend thema zoals dit momenteel ook voor andere maatschappelijke thema's het geval is. Partijen zijn nu aan zet om hun verantwoordelijkheid te nemen.

## Uitkomsten versnellingskamer 10 oktober 2019

Op 10 oktober is een versnellingskamer georganiseerd over het concept haalbaarheidsonderzoek naar een digitaal scholingsplatform. Hieraan hebben een 30-tal personen deelgenomen waarmee de verkenner ook gesproken heeft. Doelstellingen van de sessie:

- Resultaten van de verkenning delen en aanvullen;
- Input verkrijgen op een aantal ontwerpvoorbeeldstukken (organisatievorm, aanbod en kwaliteit van het aanbod, financiering);
- Mobilisatie en coalitie van enthousiaste ambassadeurs starten.



### Ik centraal

- Met name in de eerste fase van de ontwikkeling van het platform, dient er meer gefocust te worden op de mens in casu de gebruiker en minder op het aanbod. Aanbevolen werd eerst op activering van de doelgroep te focussen, dan op validering en dan pas scholingsaanbod.
- Het belang van de competenties, skills en wil van de gebruiker staat hierbij centraal: wat vind jij leuk om te leren?
- De derde functie van het platform 'LLO marktnieuws' dient meer nadruk te leggen op inzichten in de arbeidsmarktpositie in plaats van de gekozen focus op het aanbieden van nieuws en aanbod. Opgave is om de doelgroep vanuit een ander perspectief te laten denken.
- Om inzicht te bieden in de situatie en leerweg van de gebruiker zijn een gepersonaliseerd aanbod en toepassingen van kunstmatige intelligentie nodig; dit leidt meer naar de 'ik' toe.
- Anonimiteit van gebruikers is belangrijk: als werknemer wil je bijvoorbeeld niet dat je werkgever weet dat je eigenlijk een onderneming zou willen starten.

- Een geluid dat naar voren kwam gedurende de dag was: richt je niet tot één doelgroep. Als bezoekers op het platform komen en zien dat het aanbod niet voor hen bedoeld is, komen ze niet meer terug. Je hebt maar één keer de kans om het goed te doen.

### **Onderdeel van brede leercultuurbeweging**

- Iedereen is het erover eens dat het platform niet op zichzelf staat; het moet onderdeel zijn van een sterke ondersteuningsstructuur en brede LLO cultuurbeweging.
- Vanuit sommige hoeken kwam het geluid dat het platform sec te 'smal' is. Het platform is alleen een instrument en de stap naar het instrument is nog veel belangrijker. Daarom is de weg ernaar toe benadrukt. Dit zou ook in een betere naam tot uitdrukking kunnen komen zoals Ikwilverder in plaats van Ikwilverderleren.
- Gewezen is op het belang van leren van anderen (My World of Work - Schotland, VDAB - België, Tiptrack, KiesMBO, Brainport) en het uitwisselen van ervaringen internationaal en intercontinentaal.
- Bij de opzet en implementatie is aanbevolen communicatiemensen en gedragwetenschappers te betrekken.
- Een sterke communicatiecampagne met de juiste communicatie-experts is van groot belang om het platform goed te laten landen. Hierbij is gewezen op het adagium 'denk groot, begin klein' van het NRTO experiment met regionale partijen in Twente.

### **Kwaliteitsregulering**

- Een uitdagend vraagstuk waar gedurende deze dag meer zicht op is gekomen, is dat van het opleidingsaanbod en de kwaliteit daarvan. Twee groepen gingen hiermee aan de slag: één groep verkende de open source principes en de ander het gereguleerde aanbodmodel.
- Beide opties hebben zowel voor- als nadelen, echter de voordelen van de open source principes leken voor het merendeel van de deelnemers zwaarder te wegen. Met de vijf principes voor kwaliteitsregulering kan open source nog steeds betrouwbaarheid van informatie en kwaliteitsborging garanderen (via: klantwaarderingen, vermelding wijze van inrichting van de kwaliteitsborging en link naar keurmerken, aanlevering via API, ingrijpen bij misbruik en eerst de opleidingen met bestaande geldpotjes op platform).
- Met name het belang van 'gebruiker centraal' moet een sterke rol spelen: focus op het aanbod dat juist de gebruiker leuk vindt. Opvallend was dat sommige deelnemers positiever tegenover het open source model stonden, nadat ze dit onderwerp ook verkend hadden.
- Een tegengeluid dat naar voren kwam was dat advertenties en marktnieuws op het platform ten koste gaan van de onafhankelijkheid en betrouwbaarheid van het platform.
- Gewezen is op het belang van een goede klachtenprocedure en ook voorzien in sancties als kwaliteit tekort schiet.
- Het platform moet voor alle opleiders open staan waarbij kleine opleiders niet de boot mogen missen omdat ze niet aan bepaalde eisen kunnen voldoen. Een vast format voor aanleveren van data door opleiders is daarbij behulpzaam.

- Onafhankelijkheid en betrouwbaarheid zijn cruciaal. Gebruikers dienen de algemene voorwaarden te onderschrijven. Het aanbod moet leiden tot het vinden, behouden en verbeteren van werk.

### **Financiering**

- Er is een duidelijk signaal gegeven dat de huidige begrote financiering en subsidiëring door de overheid te minimaal is. Zeker als er vanaf de start in kunstmatige intelligentie wordt geïnvesteerd.
- Naar voren is gebracht dat een breed maatschappelijk probleem om een brede maatschappelijke investering vraagt: laat daarom partijen financieren die op bepaalde vlakken de baten van het platform zullen hebben.
- Dit leidde tot suggesties voor verschuivingen van bestaande budgetten en bijdragen op verschillende beleidsterreinen: school → werk (OCW 20%), werk → werk (EZK 40%), geen werk → werk (SZW en UWV 40%) maar ook het afkomen van transitievergoedingen.
- Sommige partijen vinden dat structurele financiering van overheidswege nodig is; anderen wijzen erop dat het platform zelfvoorzienend zou moeten zijn op de lange termijn.
- Ook is de suggestie gedaan dat de markt meebetaalt zoals bijvoorbeeld bij tekkieworden.nl. het geval is. Dit is deels gefinancierd door de gemeente Amsterdam maar ook door Booking.com en TomTom omdat zij hier belang bij hebben.
- In dat kader is opgeroepen gebruik op een creatieve manier gebruik te maken van wat er al is. Zo zijn er al fantastische bestaande start-ups, platforms en werkende voorbeelden.

### **Governance**

- Over het *governance*-vraagstuk bleken de meningen te verschillen. Enkele partijen (FNV, VCP VNO-NCW en O&O fondsen) hebben een voorkeur voor het publieke model en pleiten voor 100% financiering en uitvoering door de overheid. Het belangrijkste argument hiervoor is dat de onafhankelijkheid van het platform anders gevaar zou lopen. Daarnaast vinden deze partijen dit een platform de verantwoordelijkheid van de overheid is.
- Alle andere partijen zagen uiteindelijk het meest in het social enterprise model. Het belangrijkste argument hiervoor was dat de slagvaardigheid hiermee het best is gediend en polderen plus belangenbehartiging tussen partijen wordt voorkomen.
- Het is zaak dat het platform er snel komt; dit kan via een maatschappelijke onderneming annex *social enterprise* ervan uitgaande dat hiervoor een coalition of the willing van personen gevonden kan worden. Hierbij ook nadenken over een vorm van aandeelhouderschap van partijen, een kwaliteitspanel, betrekken van een expertgroep en een gebruikersraad.
- Bij de social enterprise kwam de vraag naar voren 'Als we dit met zijn allen willen waarom draagt iedereen hier dan niet aan bij?'. Dit kan het ministerie uitvragen aan bestuurders van betrokken partijen. Ergens geld in stoppen, betekent ook meer betrokkenheid.

- Randvoorwaarde voor het slagen is een duidelijk kader en duidelijke richting en daarvoor een goede regisseur. Die opdracht zou door de ministeries van OCW en SZW op korte termijn verstrekt moeten worden.
- Over de rol van de overheid is aangegeven dat deze in de opstartfase meer als aanjager en subsidieverstrekker kan worden gezien en naar mate het platform gestalte krijgt verandert deze van controleur naar toezichthouder.
- De deelnemers aan de versnellingskamer hebben laten zien dat een brede alliantie nodig is waarbij partijen de schouders zetten onder het platform. Daarmee is het één van de tools van een noodzakelijke brede leercultuur beweging.



GERTMAN KEUNING ©

# Inhoudsopgave

<b>Inleiding</b> .....	<b>1</b>
<b>1 Vraagstelling, opdracht en aanpak</b> .....	<b>3</b>
1.1 Vraagstelling .....	3
1.2 Opdracht aan verkenner .....	4
1.3 Aanpak.....	5
<b>2 Landschap van Leven Lang Ontwikkelen</b> .....	<b>7</b>
2.1 LLO is belangrijk.....	7
2.2 Belemmeringen LLO .....	9
2.3 Rol overheid.....	11
<b>3 Bevindingen uit gesprekken en bijeenkomsten</b> .....	<b>14</b>
3.1 Visies op een platform Leven Lang Ontwikkelen .....	14
3.2 Implementatie: voortvarend van start maar zal tijd kosten .....	21
<b>4 Bevindingen uit nationaal en internationaal onderzoek</b> .....	<b>24</b>
4.1 Voorzieningen digitale scholingsinformatie in Nederland .....	25
4.2 Sturing en samenwerking .....	33
4.3 Voorzieningen scholingsinformatie in het buitenland.....	37
<b>5 Uitkomsten gebruikersonderzoek</b> .....	<b>47</b>
5.1 Opzet en verantwoording onderzoek .....	47
5.2 Omvang scholingsdeelname .....	47
5.3 Zoekstrategieën naar informatie over scholing .....	48
5.4 Tevredenheid over informatie.....	49
5.5 Digitaal platform als oplossing.....	50
<b>6 Advies</b> .....	<b>53</b>
6.1 Belang van Leven Lang Ontwikkelen .....	53
6.2 IKWILVERDERLEREN als platform .....	55
6.3 Doelgroep.....	58
6.4 Aanbod platform (diensten, producten, functionaliteiten) .....	59
6.5 Kwaliteitsborging .....	62
6.6 Functionele aspecten.....	64
6.7 Technische aspecten .....	64
6.8 Sturing .....	66
6.9 Financiën .....	68

<b>7</b>	<b>Vervolgstappen.....</b>	<b>71</b>
7.1	Vervolgstappen .....	71
7.2	Tijdspad met vervolgstappen .....	75
7.3	Waarom gaat het lukken? .....	77
	<b>Bijlage 1: Lijst gesprekspartners en betrokkenen.....</b>	<b>79</b>
	<b>Bijlage 2: Geraadpleegde documenten.....</b>	<b>81</b>



# Inleiding

## Aanleiding

Het kabinet wil een stevige impuls geven aan een Leven Lang Ontwikkelen (LLO) van werkenden en werkzoekenden en samen met betrokken partijen een positieve en sterke leercultuur tot stand brengen. Het heeft daartoe een groot aantal maatregelen in gang gezet. Eén daarvan is de denkrichting om een digitaal overzicht van individuele scholingsmogelijkheden te ontwikkelen, met op termijn ook de bijpassende financiële tegemoetkomingen, zowel in het publieke als in het private domein. Deze voorziening ontwikkelt zich idealiter verder tot een individuele website die inzicht geeft in scholingsmogelijkheden en rechten waar iemand - ook in financiële zin - gebruik van kan maken. Mogelijk dat via een dergelijk digitaal scholingsoverzicht ook vormen van gepersonaliseerd scholings- en loopbaanadvies mogelijk zijn.

Er bestaan momenteel voor verschillende sectoren en doelgroepen (studenten, werknemers) al voorzieningen of websites met informatie over opleidingen en scholings- en financieringsmogelijkheden. Deze verschillen sterk voor wat betreft vindbaarheid, opbouw, gebruiksgemak, inhoud en toegankelijkheid. Er bestaat echter nog geen voorziening die een overzicht van zowel scholing als financiële tegemoetkomingen geeft. Een gebruiksvriendelijk digitaal scholingsoverzicht dat een totaalbeeld geeft van ontwikkelmogelijkheden op het terrein van LLO bevordert de persoonlijke ontwikkeling en kan juist mensen helpen om de stap naar scholing en opleiding te zetten.

In het Algemeen Overleg over LLO op 9 oktober 2018 is met de Tweede Kamer de aanpak van het kabinet besproken op het terrein van LLO. In dit overleg heeft het kabinet toegezegd in het najaar van 2018 een verkenning te starten naar de haalbaarheid van een digitaal overzicht van individuele scholingsmogelijkheden. Verder is toegezegd tijdens het Algemeen Overleg over LLO op 11 juni 2019 dat de Tweede Kamer na de zomer wordt geïnformeerd over de opbrengst van de verkenning.

## Opzet rapport en leeswijzer

Dit rapport laat zich als volgt lezen. Hoofdstuk 1 schetst de vraagstelling, opdracht en aanpak van de verkenning. Hoofdstuk 2 geeft een beeld van het landschap van LLO: wat is LLO, wat zijn stimulerende en belemmerende factoren en hoe doen wij het als Nederland op het terrein van LLO. Hoofdstuk 3 geeft de bevindingen weer van de gesprekken en bijeenkomsten die ten behoeve van deze verkenning hebben plaatsgevonden. Vervolgens zijn in hoofdstuk 4 de resultaten van een desk study naar bestaande voorzieningen in Nederland en in het buitenland op het gebied van digitale scholingsinformatie weergegeven. Ten behoeve van de verkenning is voorts een gebruikersonderzoek uitgevoerd. De uitkomsten daarvan staan in hoofdstuk 5. Hoofdstuk 6 wordt het advies gepresenteerd en in hoofdstuk 7 de mogelijke vervolgstappen.

# Hoofdstuk 1



---

Vraagstelling, opdracht en aanpak



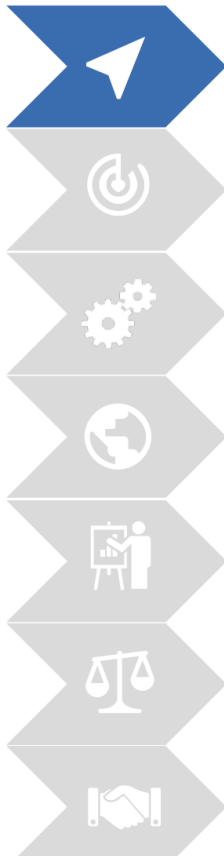
# 1 Vraagstelling, opdracht en aanpak

## *'Van repareren naar vooruitkijken.'*

- Brief aan Tweede Kamer, Leven Lang Ontwikkelen, 2018

Dit hoofdstuk beschrijft de vraagstelling en opdracht van de verkenning. Ook wordt de aanpak van de verkenning beschreven.

### 1.1 Vraagstelling



Het kabinet wil een doorbraak realiseren op het gebied van een Leven Lang Ontwikkelen (LLO) en een positieve en sterke leercultuur tot stand brengen. LLO maakt mensen immers vitaal, flexibel en duurzaam inzetbaar op de arbeidsmarkt. Ook draagt LLO bij aan een soepel functionerende arbeidsmarkt. Het kabinet wil daarom van 'repareren' naar 'vooruitkijken': mensen moeten zich niet pas scholen bij werkloosheid of dreigend baanverlies, maar leren en ontwikkelen zien als vanzelfsprekende onderdelen van hun werk en hun leven.

Het kabinet kan de beoogde doorbraak alleen realiseren samen met het bedrijfsleven, sociale partners, O&O-fondsen, onderwijsinstellingen, uitvoeringsorganisaties en alle andere betrokkenen. Ter ondersteuning van een brede gezamenlijke aanpak is het kabinet een meerjarig actiegericht programma gestart, met als ambitie de eigen regie van mensen te versterken.

Samen met betrokken partijen gaat het kabinet ervoor zorgen dat mensen beter inzicht krijgen in hun eigen scholingsmogelijkheden. Daarnaast wil het kabinet een individueel leer- en ontwikkelbudget voor iedereen helpen realiseren. Het kabinet wil een digitaal overzicht ontwikkelen van individuele scholingsmogelijkheden en (op termijn) ook de bijpassende financiële tegemoetkomingen. Deze voorziening ontwikkelt zich idealiter verder tot een individueel digitaal scholingsoverzicht met inzicht in individuele scholingsmogelijkheden.

Het ontwikkelen en implementeren van een digitaal overzicht van individuele scholingsmogelijkheden is complex in politiek, maatschappelijk, bestuurlijk, beleidsmatig en technisch opzicht. Om tot een goede aanpak te komen, dienen verschillende scenario's te worden geschetst, risico's te worden voorkomen en kritische vragen te worden beantwoord.

De verkenning richt zich op het inwinnen van kennis en kunde bij deskundigen, sociale partners, O&O-fondsen, het bedrijfsleven, opleidingsorganisaties en bestaande digitale scholingsoverzichten. Daarnaast zijn deze stakeholders betrokken om bij hen het draagvlak voor een dergelijk digitaal overzicht te peilen. Er zijn vele organisaties - zowel in de publieke als private sector - die bij de ontwikkeling en implementatie van een digitaal overzicht betrokken zijn of daarbij een rol kunnen of willen spelen. Een belangrijk onderdeel van de verkenning is daarbij de afbakening van de rol van de overheid en de verhouding tussen publieke en private taken, verantwoordelijkheden en financiering.

De verkenning is een belangrijke eerste stap in een lang proces. De uitkomsten van een de verkenning moeten de ministers van OCW en SZW (samen met andere betrokken departementen) in staat stellen besluiten te nemen over concrete vervolgstappen.

## 1.2 Opdracht aan verkenner

De opdracht aan de verkenner is het uitbrengen van een advies over de haalbaarheid van het digitale overzicht waarbij zowel de maatschappelijke, bestuurlijk-politieke, beleidsmatige als (uitvoerings)technische aspecten (ICT) aan de orde komen. Hierbij dient te worden ingegaan op de risico's van een digitaal scholingsoverzicht, de verschillende scenario's en de randvoorwaarden voor succes. Voorts dient het advies in te gaan op de vervolgstappen die nodig zijn voor de ontwikkeling en implementatie van het digitaal overzicht en welke partijen daarbij een rol moeten of kunnen spelen.

De opdracht aan de verkenner is drieledig:

- a Antwoord geven op de belangrijkste inhoudelijke vragen.
- b Te adviseren over de vervolgstappen en de aanpak daarbij.
- c Het draagvlak te peilen.

### A. Inhoudelijke vragen

Om te komen tot de ontwikkeling en implementatie van een digitaal overzicht van individuele scholingsmogelijkheden, is het van belang kennis over een dergelijk proces te verkrijgen. Daartoe dient een antwoord op de volgende vragen gegeven te worden: wat is de toegevoegde waarde van een digitaal overzicht aan de huidige markt? Waar liggen de belangrijkste uitdagingen? Welke informatie moet er in het scholingsoverzicht staan? Welke bestaande financiële arrangementen kunnen worden opgenomen? Hoe wordt deze verzamelde informatie samengebracht op één plek? Op welke wijze kan deze het beste ontwikkeld worden? Wat zijn de risico's op het gebied van ICT en hoe kunnen deze risico's voorkomen worden? Ook de vraag of het digitaal overzicht (vooral) een publieke of (vooral) een private voorziening moet zijn of een mix van beide, is van belang in de verkenning. Hoe zou de verdeling van de rollen, taken en verantwoordelijkheden van private en publieke partijen eruit kunnen zien? Wat is de rol van de overheid en welke aspecten spelen mee in dat kader ten aanzien van de kwaliteit van het digitaal scholingsoverzicht? Verandert de rol van de overheid gedurende het proces?

Omdat er wellicht al soortgelijke voorbeelden zijn, is een vraag dan ook: Welke (publieke en private) voorzieningen zijn er momenteel voor het informeren van werkende en werkzoekende volwassenen over scholing en het scholingsaanbod en daaraan gerelateerde zaken als financiële ondersteuning, arbeidsbemiddeling, advisering en begeleiding, zowel in Nederland als daarbuiten? En wat kunnen we leren van hun aanpak, successen en ervaringen?

### B. Vervolgstappen en aanpak

Hierbij gaat het om de vervolgstappen en de fasen die doorlopen moeten worden als een digitaal scholingsoverzicht ontwikkeld zou gaan worden. Vragen die in dit kader onder andere aan de orde kunnen komen zijn:

- Wat is de doorlooptijd voor de ontwikkeling en welke fasen kunnen daarbij onderscheiden worden?
- Welke organisaties van belanghebbenden moeten in welke fasen betrokken worden? Wat zijn de afbreukrisico's en hoe kunnen deze worden beheerst?
- Welke (ICT-)technologie zou voor de ontwikkeling kunnen worden gebruikt?

De antwoorden op deze en andere vragen kunnen dienen als input voor het opstellen van een opdracht voor de (eerste fasen van de) ontwikkeling van een digitaal scholingsoverzicht

### C. Peiling van het draagvlak

Een belangrijk onderdeel van de verkenning is het peilen van het draagvlak bij organisaties van belanghebbenden die bij de ontwikkeling en implementatie van een digitaal overzicht betrokken zijn of daarbij een rol kunnen of willen spelen. Meer specifiek: wat en wie zijn de belangrijkste drijvende krachten om dit te realiseren? Maar ook hoe kunnen gebruikers het beste betrokken worden bij het realiseren van een digitaal scholingsoverzicht? En welke doelgroepen kunnen worden onderscheiden.

## 1.3 Aanpak

De verkenning bestond uit een aantal onderdelen. Er is een *desk study* gedaan naar (beleids)ontwikkelingen op het terrein van LLO en specifiek naar voorbeelden van ervaringen met het opzetten van voorzieningen met digitale scholingsinformatie in binnen- en buitenland. Op basis van deze voorbeelden zijn de eerste gedachten voor een digitaal scholingsoverzicht ontstaan.

Voorts is in het voorjaar van 2019 een groot aantal gesprekken gevoerd met deskundigen en belanghebbenden rondom LLO (onderwijs, arbeidsmarkt, scholing, ICT). Vervolgens is een aantal groepsgesprekken gevoerd in de periode februari tot en met juni 2019. In de groepsgesprekken schoven vertegenwoordigers van private en publieke organisaties aan tafel en werden alle bovengenoemde vraagstukken (inhoudelijke vragen, vervolgstappen en draagvlak) besproken. In de bijlage is een overzicht opgenomen van de gesprekspartners.

Een succesfactor voor realisatie van een voorziening met digitale scholingsinformatie is het betrekken van gebruikers. Daarom is als onderdeel van deze verkenning een gebruikersonderzoek uitgevoerd. ECBO is in samenwerking met CentERdata gevraagd dit gebruikersonderzoek uit te voeren. In dit onderzoek is via een enquête en een viertal focusgroepen de behoefte aan een digitaal scholingsoverzicht met informatie over scholingsmogelijkheden gepeild. Dit onderzoek is uitgevoerd in de periode juni-augustus 2019.

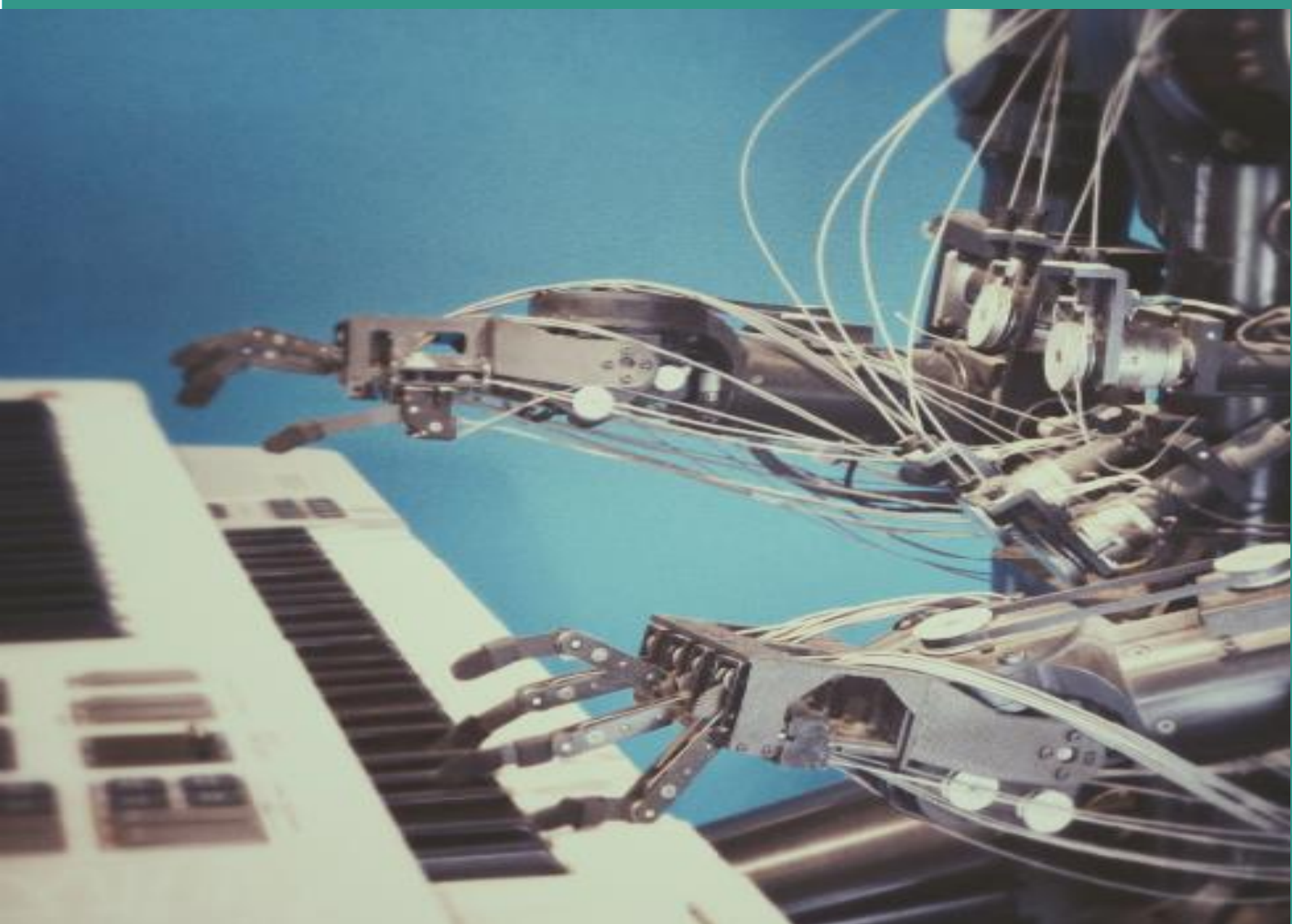
Daarnaast is begin oktober een versnellingskamer georganiseerd worden met als doel de gesprekspartners actief te betrekken bij het uitdiepen van en discussiëren over (onderdelen van) het advies. De uitkomsten van deze sessie zijn verwerkt in dit eindrapport.

# Hoofdstuk 2



---

Landschap van Leven Lang Ontwikkelen



## 2 Landschap van Leven Lang Ontwikkelen

**'We moeten onze kinderen leren dromen met hun ogen open.'**

– Harry Edwards

Dit hoofdstuk schetst het landschap van Leven Lang Ontwikkelen (LLO). Dit landschap is afwisselend, en is in geuren en kleuren beschreven in gezaghebbende rapporten. Hieronder worden de belangrijkste ontwikkelingen kort geschetst, mede voor de duiding van het eindadvies in het licht van de opdracht.

Paragraaf 1 gaat in op het waarom van LLO, waarna in paragraaf 2 wordt ingegaan op de belemmeringen van LLO. Deze context is van belang om te schetsen, zodat mogelijke oplossingen voor een voorziening van digitale scholingsinformatie in een juist perspectief kan worden geplaatst. Paragraaf 3 tenslotte gaat in op het overheidsbeleid rondom LLO. Door dit beleid te schetsen, wordt in het advies duidelijk hoe de verdeling van de rollen, taken en verantwoordelijkheden van private en publieke partijen eruit kan zien, en wat de rol van de overheid daarbij is.

### 2.1 LLO is belangrijk

Over de definitie van LLO is veel geschreven. LLO is een breed begrip, waaruit blijkt dat LLO niet alleen gericht is op de arbeidsmarkt (of inclusie) maar ook op zelfrealisatie (geluk) en bijvoorbeeld naast scholing ook ontwikkeling omvat. In deze verkenning wordt gezien de opdracht aangesloten bij de gehanteerde ('smallere') definitie van de WRR, namelijk LLO gerelateerd aan leren en ontwikkelen (scholing voor) ten behoeve van de arbeidsmarkt.<sup>2</sup>

Leven Lang Ontwikkelen<sup>3</sup> is nodig, dat is wel duidelijk. In een veelheid aan rapporten is nut en noodzaak van LLO aangetoond en onderstreept.<sup>4</sup> De baan voor het leven bestaat niet meer. De Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR) heeft in zijn rapport naar een lerende economie al een duidelijke boodschap afgegeven. Deze luidt: "wil Nederland in de toekomst zijn sterke economische positie behouden, dan moeten we met elkaar blijven werken aan ons verdienvermogen."<sup>5</sup> Volgens de WRR moet Nederland in staat zijn om snel en adequaat in te spelen op nieuwe omstandigheden om zijn welvaart en welzijn veilig te stellen. Een lerende economie vraagt volgens de WRR om

<sup>2</sup> Zie WRR, naar een lerende economie, 2013,

<sup>3</sup> Voor LLO wordt de volgende definitie gebruikt: "Gedurende het hele leven (pro)actief ontplooiën van kwaliteiten op basis van eigen interesses en waarden voor een duurzame bijdrage aan de samenleving, eigen gezondheid en geluk" (Science Guide: M. Kuipers, J. Semeijn, B. van den Heijden). Er zijn verschillende termen in omloop om leerprocessen te typeren. De meest bekende zijn informeel leren dat plaats vindt buiten leertrajecten en formeel leren in leertrajecten waarin het leren van de deelnemers gestuurd wordt. Daarnaast gebruikt men voor het leren dat min of meer toevallig plaats vindt de term incidenteel leren. Ook voor de manier waarop leerprocessen georganiseerd zijn, de leertrajecten kan het onderscheid in formeel en informeel of non-formeel gemaakt worden. Formele opleidingen zijn de door de overheid gereguleerde opleidingen die leiden tot een, door de overheid erkend diploma. Cursussen en trainingen e.d. worden doorgaans geduid als non-formeel onderwijs.

<sup>4</sup> Zie onder andere "Vouchers voor vaardigheden: 'Over rol van overheid op de markt voor postinitieel onderwijs', SEO economisch onderzoek 2010, 'OESO Skills Strategie' Diagnoserapport Nederland 2017, OECD, 2017, 'Leren en ontwikkelen tijdens de loopbaan Een richtinggevend advies, SER, 2017) en 'Doorleren werkt: Samen investeren in nieuwe zekerheid', commissie vraagfinanciering mbo (2017).

<sup>5</sup> Zie voetnoot 2

mensen die blijvend investeren in zichzelf en daarbij worden ondersteund door onderwijsinstellingen, overheid en werkgevers.

De arbeidsmarkt wordt steeds dynamischer, mede door globalisering, digitalisering, vergrijzing, robotisering en flexibilisering. Dit vraagt om weerbare, vitale en duurzaam inzetbare mensen. Voortdurende scholing en ontwikkeling zijn belangrijker dan ooit. Werknemers zullen gedurende hun loopbaan meerdere malen hun competenties en kwalificaties moeten opfrissen en vernieuwen. Kennis en vaardigheden zullen beter moeten aansluiten bij de banen van de toekomst en *21st century skills*. Bovendien wordt een groter beroep gedaan op sociale vaardigheden die nodig zijn om de regie over de eigen loopbaan te kunnen voeren. Met LLO wordt de eigen regie van mensen op hun loopbaan en leven om zich te blijven ontwikkelen en hun eigen keuzes te kunnen maken gestimuleerd. LLO creëert meer mogelijkheden op de arbeidsmarkt.

Bedrijven en hun werknemers kunnen door LLO beter anticiperen op technologische vooruitgang. LLO stimuleert innovatie en een aantrekkelijker vestigingsklimaat en daardoor een concurrerender en welvarender BV Nederland. Een toename van productiviteit is bovendien nodig in verband met de noodzakelijke economische groei met een ouder wordende bevolking.

Naast het systeemperspectief en het belang voor BV Nederland, is LLO ook van belang voor het individu. LLO draagt bij aan empowerment van mensen om naar vermogen in de maatschappij te participeren. Het biedt mensen een volwaardige deelname aan een steeds complexer wordende samenleving en helpt met name mensen met een achterstand en nieuwkomers te werken aan hun skills en integratie in de maatschappij. Alleen zó kunnen mensen zich op tijd voorbereiden op veranderingen in hun werk en zo duurzaam inzetbaar blijven in een steeds dynamischer arbeidsmarkt.

Kortom, LLO is gericht op economische en maatschappelijke effecten en persoonlijke ontwikkeling. Want mensen moeten niet alleen productief maar ook gezond en gemotiveerd (blijven) zijn.<sup>6</sup> Om optimaal te kunnen blijven functioneren in een steeds veranderende arbeidsmarkt en voor een krachtig werkende economie is het noodzakelijk dat mensen zich blijven ontwikkelen. De huidige arbeidsmarkt kent echter weinig impulsen tot een leven lang ontwikkelen en draagt onvoldoende bij aan een leercultuur. LLO is noodzakelijk, maar nog geen algemeen aanvaarde praktijk.<sup>7</sup>

LLO is dus belangrijk. Hoeveel doen we als Nederland dan eigenlijk aan LLO en wat geven we er aan uit? Uit cijfers van het SCP blijkt dat de deelname aan scholing de laatste vijftien jaar redelijk stabiel is gebleven, maar wel ongelijk verdeeld is over de opleidingsniveaus. Hoger opgeleiden doen beduidend meer aan scholing dan mensen met een opleiding tot en met mbo niveau 4. Bij de laatstgenoemde groep is de laatste jaren zelfs sprake van een dalende scholingstrend.<sup>8</sup> Minder dan de helft van de werkenden met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt (d.w.z. behorend tot de groep 55 tot 66 jarigen, laagopgeleiden of werkenden met een tijdelijk arbeidscontract) heeft in de afgelopen twee jaar een werkgerelateerde cursus gevolgd. Het verschil in

<sup>6</sup> Zie Nieuwenhuis, 2008; SCP, 2016, beiden in 'Inspireren voor leven lang leren, Katapult, 2017

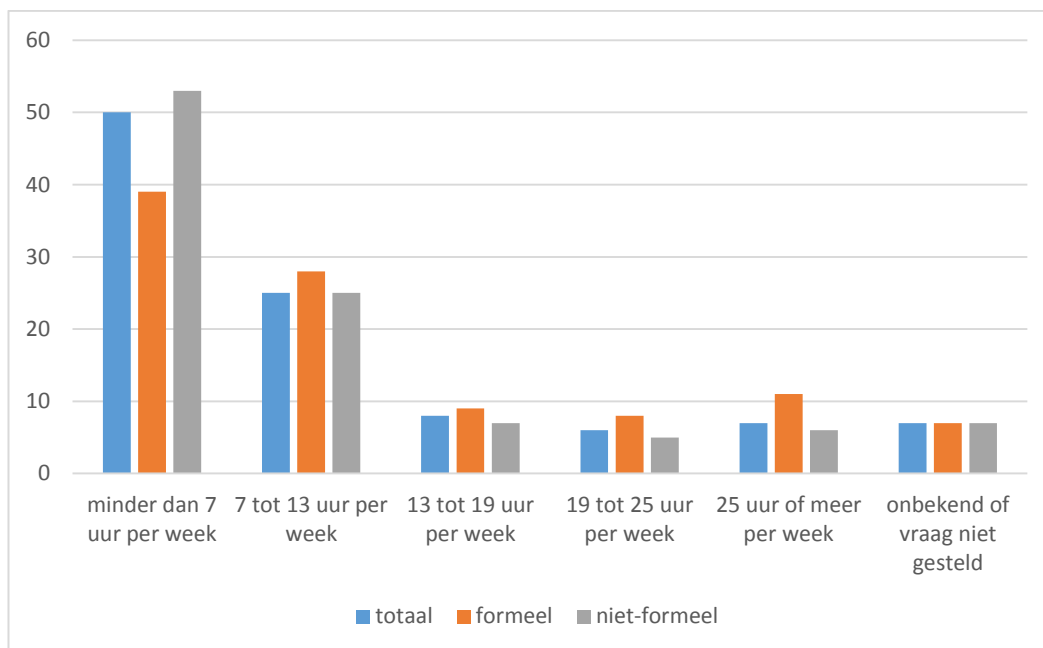
<sup>7</sup> Naar een ontwikkelingsgerichte arbeidsmarkt, Aan de slag met een Leven Lang Ontwikkelen, ABU, Cedris, NRTO, OVAL, 2017.

<sup>8</sup> Zie Aanbod van Arbeid. Werken, zorgen en leren op een flexibele arbeidsmarkt. SCP, en Grenzen aan een leven lang leren, SCP, 2019.



scholingsparticipatie tussen laag- en hoogopgeleiden kan voor bijna de helft verklaard worden door verschillen in werkinhoud. Het gaat dan voornamelijk om verschillen in het takenpakket.<sup>9</sup>

Uit onderstaande figuur blijkt dat er wekelijks minder dan zeven uren wordt besteed aan een leven lang leren.



Bron: *Onderwijs in cijfers 2018 (ten behoeve van commissie Vraagfinanciering (2017))*

Opvallend daarbij is dat laagopgeleiden en werknemers met een tijdelijk contract hun trainingen vaker in hun vrije tijd volgen dan hoogopgeleide werknemers of werknemers met een vaste baan (ROA, 2018).

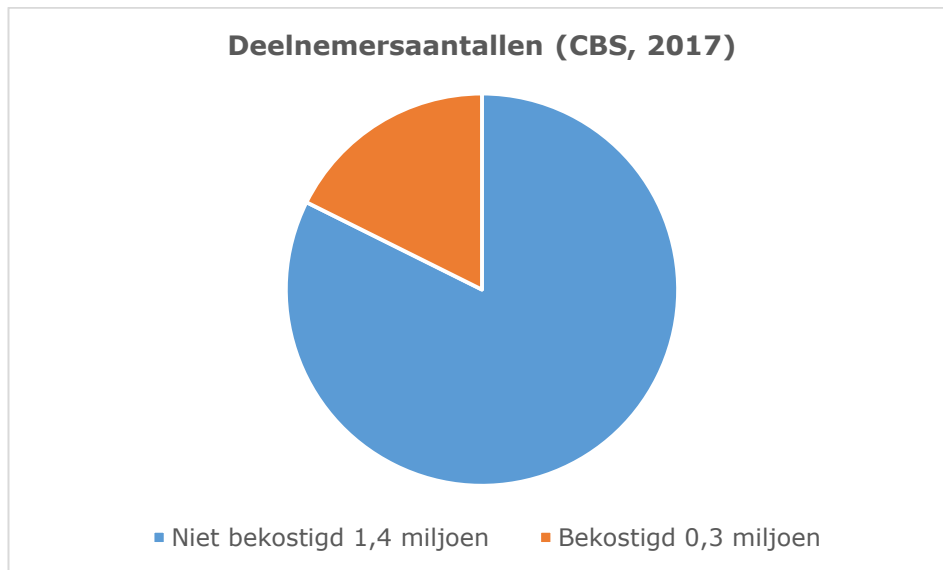
Ondanks dat op basis van bovenstaande duidelijk is geworden dat LLO zinvol is, kan de deelname aan LLO dus een impuls gebruiken. Hoe komt het nu dat LLO nog onvoldoende tot uiting komt? In de volgende paragraaf wordt ingegaan op de belemmeringen voor LLO.

## 2.2 Belemmeringen LLO

Uit onderstaand figuur blijkt dat er 1,7 miljoen Nederlandse burgers deelnemen aan een leven lang leren, waarvan 1,4 miljoen niet publiek bekostigd. Een deel van de privaat betaalde scholing wordt betaald uit O&O-fondsen. Nederland kent ongeveer 140 O&O-fondsen in meer dan honderd sectoren, met een grote hoeveelheid aan beschikbare budgetten voor om- en bijscholing. Deze O&O-fondsen zijn moeilijk vindbaar<sup>10</sup> en vaak niet goed ingebed in bijvoorbeeld personeelsbeleid. Bij een goede inbedding in personeelsbeleid worden mensen ook geattendeerd op de beschikbaarheid van deze budgetten en de mogelijkheden. In hoofdstuk 3 wordt dieper ingegaan op deze lacune.

<sup>9</sup> Levenslang leren en competentieontwikkeling, Beleidsrapport, ROA, 2018

<sup>10</sup> Zie NRC Handelsblad, 25 juli 2019



Bron: NRTO, Facts & Figures Leven Lang leren

Er zijn nog vele andere belemmeringen voor LLO die in diverse rapporten naar voren zijn gekomen.<sup>11</sup> Burgers ervaren gebrek aan tijd en financiën als grootste belemmering. Zij zijn bovendien onvoldoende gewend om in zichzelf te investeren. Ze scholen zich vaker als zij gestimuleerd worden door hun sociale omgeving en hun werkomgeving. Ook volgen ze minder of geen scholing als ze een negatieve leerervaring hebben gehad. Sommige mensen hebben geen tijd voor scholing door combinatie van werk en zorgtaken. Het ontbreken van een stimulerende (werk)omgeving en te weinig steun van werkgevers is bovendien een belangrijke belemmering. Het huidige aanbod van leven lang leren blijkt ook onvoldoende flexibel. Het ontbreekt aan voldoende onderwijs op maat voor volwassenen, met name op mbo-niveau.

Daarnaast krijgt bij- of omscholing geen of te laat prioriteit bij werknemers en werkgevers. Ook is het voor burgers en werkgevers lastig om in te schatten welke scholing voor hen echt zinvol is. Ze kennen de mogelijkheden voor (bij)scholing of ontwikkeling onvoldoende. Bovendien blijkt dat niet iedereen altijd op de hoogte is van de beschikbare financiële regelingen rond scholing en ontwikkeling (zo weet 20 procent van de werknemers niet wat er in hun cao staat als het gaat om scholing en ontwikkeling). De financiering is nog te veel afhankelijk van de werkgever. Het scholings- en ontwikkelaanbod is niet voor iedereen te vinden of wordt onoverzichtelijk aangeboden. De Commissie vraagfinanciering mbo, SER en OESO onderstrepen daarbij ook het belang van een goed werkende regionale ondersteunende infrastructuur voor LLO.

Bij de groep praktijkgericht geschoolde werknemers is er een gebrek aan positieve leerervaringen. Het bereiken van kwetsbare mensen (met lage basisvaardigheden en in de schuldsanering) is lastig, terwijl juist die groep baat heeft bij LLO en ook vaak in tegenstelling tot wat wordt gedacht, gemotiveerd is om zich te scholen.

<sup>11</sup> Verkenning scholingspremie en nationaal scholingsfonds, Ecorys, 2016 en Belemmeringen bij een Leven Lang Ontwikkelen, Panteia, 2019

## 2.3 Rol overheid

De overheid erkent en onderkent het belang van LLO en heeft dat in het regeerakkoord 'Vertrouwen in de toekomst' (2017) nog eens onderstreept. Met de Commissie vraagfinanciering mbo, SER en OESO deelt het kabinet de conclusie dat een cultuuromslag nodig is om LLO bij iedereen, in elk bedrijf en in elke instelling hoog op de agenda te krijgen. De basis voor deze positieve leercultuur zal al op jonge leeftijd moeten worden gelegd en in het onderwijs verder moeten worden ontwikkeld.

De overheid staat op het standpunt dat de regie voor LLO bij het individu ligt, daarbij ondersteund door de werkgever en de overheid. De overheid heeft een randvoorwaardelijke rol bij LLO en voert een scala aan rijksbrede acties uit die een duidelijk raakvlak hebben met leven lang ontwikkelen.<sup>12</sup>

In de brief aan de Tweede Kamer schetst het kabinet wat het gaat doen: eigen regie stimuleren, LLO stimuleren in het mkb, de ondersteuning van werkenden en werkgevers bij LLO verbeteren, het scholingsaanbod voor volwassenen flexibiliseren en afspraken maken met sociale partners. Bij de verdere uitwerking hiervan hanteert het kabinet de volgende vertrekpunten:

- We kunnen het niet alleen: we zetten in op een gezamenlijke brede, open en verbindende aanpak, die aansluit bij ieders verantwoordelijkheid.
- We sluiten aan en bouwen voort op wat werkt en wat publiek en privaat, landelijk, regionaal en sectoraal al succesvol in gang is gezet.
- We maken afspraken over doelen, de operationalisering daarvan, ieders inzet en het bijbehorende tijdspad.
- We houden ruimte om te leren, via onder meer pilots, experimenten, en lessen uit innovatieve (samenwerkings-)initiatieven.

Daartoe start het kabinet een actieprogramma waar de ministeries van SZW, EZ en OCW betrokken bij zijn. Het programma omvat acht verschillende werkstromen die in onderstaande figuur staan afgebeeld.



Figuur 1: Actieprogramma 'Leven Lang Ontwikkelen'

<sup>12</sup> Zie brief aan Tweede Kamer, Leven Lang Ontwikkelen, 2018, 2018-0000160418.

Het digitaal overzicht van individuele scholingsmogelijkheden is daarmee een onderdeel van het meerjarig actieprogramma LLO dat in 2019 van start is gegaan.

Op basis van bovenstaand is het belang van LLO duidelijk geworden, maar is ook inzicht gegeven in de belemmeringen waarom LLO nog niet voldoende tot wasdom komt. De vraag is of een digitaal overzicht met scholingsinformatie een handig instrument zou zijn om een impuls te geven aan LLO. Voordat wordt ingegaan op hoe experts en potentiële gebruikers aankijken tegen een digitaal scholingsoverzicht, is een *desk study* uitgevoerd naar voorbeelden en ervaringen in Nederland en in het buitenland met digitale scholingsinformatie. Deze voorbeelden hebben ter inspiratie gediend voor het advies.

# Hoofdstuk 3



---

**Bevindingen uit gesprekken en  
bijeenkomsten**



### 3 Bevindingen uit gesprekken en bijeenkomsten

***'Laat afgestudeerden weglopen met een diploma en een app. Het digitale scholingsoverzicht moet aansluiten op bestaande structuren, en de bestaande structuren op het digitale scholingsoverzicht.'***

– Eén van de gesprekspartners

Een belangrijk onderdeel van de verkenning is het peilen van het draagvlak bij organisaties van belanghebbenden die bij de ontwikkeling en implementatie van een digitaal overzicht betrokken zijn of daarbij een rol kunnen of willen spelen. Voor de verkenning zijn talrijke gesprekken gevoerd met belanghebbenden en experts, individueel en in groepsbijeenkomsten. In die gesprekken is een scala aan onderwerpen de revue gepasseerd: visie op een platform LLO, de opzet en inrichting van een platform en wijze van sturing en financiering. Ook is in de gesprekken gesproken over de implementatieaspecten van een platform. Dit heeft een rijkheid aan ideeën en gedachten opgeleverd. Dit hoofdstuk geeft de bevindingen weer, die een inspiratiebron zijn geweest voor de totstandkoming van het uiteindelijke advies.

#### 3.1 Visies op een platform Leven Lang Ontwikkelen

*De toegevoegde waarde van het platform*

Veel gesprekspartners geven aan dat het anders moet als het gaat over LLO en dan met name de voorzieningen op dit terrein, zoals de presentatie en ontsluiting van digitale scholingsinformatie. Uit de gesprekken blijkt dat iedereen van mening is dat er veel te vinden is over scholing. Maar of dat nu echt allemaal zo makkelijk te vinden is, daar zetten gesprekspartners vraagtekens bij.

Uit de gesprekken komt duidelijk naar voren dat er behoefte is aan een helder overzicht met betrouwbare informatie over digitale scholingsmogelijkheden. Begrippen die vaak de revue passeerden waren de toegankelijkheid en de gebruiksvriendelijkheid ('in twee tot drie stappen antwoord op de vraag'). Ook is de actualiteit van de informatie vaak genoemd als relevant gegeven.

Een overgrote meerderheid van de gesprekspartners heeft aangegeven dat het geen aanbeveling verdient een alternatieve route in te slaan door gebruik te maken van bestaande voorzieningen. Een veel gehoord argument daarvoor was dat reeds bestaande voorzieningen niet goed kan worden uitgebouwd met de vereiste functionaliteiten. Zo zou het platform slim gebruik moeten kunnen maken met toepassingen op het terrein van kunstmatige intelligentie toepassingen. Dit alles maakt dat deze meerderheid van gesprekspartners van mening is dat de beste oplossing is een nieuw platform te realiseren.

### *Noodzaak tot zelfregie van de burger*

Het bereiken van de doelgroep wordt als een belangrijke en grote opgave gezien. Volgens veel gesprekspartners dient urgentie van LLO op het netvlies van een ieder komen te staan. Het huidige systeem werkt vooral voor mensen die het niet nodig hebben. Een gesprekspartner uit de publieke sector doet de suggestie om de focus op 'ik' te leggen bij de inrichting van het platform: ik wil verder leren, wat moet ik dan weten? Ook zou verder gekeken moeten worden dan het beroep ('dat is al vaak achterhaald', aldus een gesprekspartner uit de private hoek): wat is voor je carrière interessant, en niet voor je huidige baan?

En belangrijke succesfactor is volgens de gesprekspartners zijn het bewustzijn van het belang van LLO te vergroten en te blijven jagen. Zoals een gesprekspartner uit de publieke sector het verwoordde "het platform met een overzicht van het aanbod is niet het probleem, maar de nut en noodzaak tot goed zoeken wel". Juist het verleiden om het platform te bezoeken, is een grote uitdaging volgens gesprekspartners. Er dient dan ook veel aandacht uit te gaan naar inspiratie en gelegenheid bieden.

Het eigenaarschap in het kader van LLO, moet komen te liggen bij bedrijven en burgers en werknemers zelf. Dit te realiseren zal een grote uitdaging zijn en mede het welslagen van een overzicht met digitale scholingsinformatie bepalen. Hierbij speelt onder meer de beperkte HR capaciteit en HR-professionaliteit in het MKB een rol.

### *Noodzaak tot cultuurverandering*

Het platform zou volgens gesprekspartners een impuls kunnen geven aan de LLO beweging. Zoals een van gesprekspartners het omschreef: 'een structuurverandering omwille van een cultuurverandering'. Om Nederland toekomstbestendig te maken is immers een cultuurverandering op het gebied van LLO onontbeerlijk. Het stimuleren van het leerproces voor iedere burger zou prioriteit moeten zijn, aldus een gesprekspartner uit de publieke sector: 'een statement zou zijn dat iedere werknemer een dagdeel per week aan zijn/haar ontwikkeling moet besteden.' Een aansprekend voorbeeld dat in dat kader door een van de gesprekspartners wordt aangehaald is de rechercheopleiding bij de politieacademie. Elke deelnemer krijgt daar elke dag een trigger om iets te leren (*micro clearings*). Een platform zou een mooie zichtbare impuls kunnen geven aan die cultuurverandering.

Over het bereiken van de doelgroep bestaan verschillende opvattingen. Zo wordt vanuit meerdere gesprekspartners de suggestie gedaan dat werkenden via werkgevers het beste bereikt kunnen worden. Dit vereist volgens hen binnen veel bedrijven dan wel een culturomslag, met name binnen het MKB. Binnen dat MKB is het gezien de verscheidenheid in omvang nodig om het aanbod te centraliseren. O&O-fondsen spelen hierbij vaak al een rol. Ook de Leerwerkloketten zouden een goede rol kunnen vervullen voor werknemers en zzp'ers in het MKB en werkzoekenden, zo blijkt uit de gesprekken.

De 'gemotiveerde' thuiszitters zouden getriggerd kunnen worden via een 'APK voor personen', is een veel onderschreven opvatting onder gesprekspartners. Dit concept is nog onvoldoende onder de aandacht gebracht.

### *De burger centraal*

De centrale vraag die alle gesprekspartners opwerpen is: hoe en waarom komen bezoekers naar het platform? Er wordt een veelheid aan suggesties gedaan: een groot overzichtelijk en kwalitatief goed aanbod, een overzicht van financieringsmogelijkheden tot het inzicht bieden in skills (waar sta ik qua skills) en een helder overzicht van de vraag OP de arbeidsmarkt (aantrekkelijke beroepen, sectoren waar een grote vraag naar werknemers is, financiële beloningen).

Van het grootste belang is het centraal stellen van de burger in plaats van het aanbod. Er zijn veel verschillende doelgroepen die een eigen aanpak behoeven. En het is cruciaal om die burger te betrekken in het proces. In één van de bijeenkomsten werd aanbevolen om allereerst te beginnen met focusgroepen van gebruikers en het in kaart brengen van de verschillende *customer journeys*. Om te komen tot detectie en vormgeving van de doelgroepen, wordt de suggestie gedaan om te werken met meerdere persona's. Een voorbeeld dat wordt aangestipt door een van de gesprekspartners is KiesMBO.nl. Bij de ontwikkeling van deze website zijn verschillende persona's ontwikkeld die ieder een eigen navigatiegedrag hebben. De website en zoekmogelijkheden zijn hierop ingericht. In de gesprekken werd dan ook de suggestie gedaan om het ontwikkelproces te starten met focusgroepen van de doelgroep en het in kaart brengen van *customer journeys*.

Uiteindelijk zou via die doelgroepensegmentatie een brede *learning community* gecreëerd moeten worden c.q. van de grond moeten komen waar 'je bij wilt horen'. Over doelgroep segmentatie en de mogelijke indelingen wisselen de meningen: indeling naar sector, naar leeftijd, naar dienstverband, opleidingsniveau, of bijvoorbeeld naar mate van gebruik van LLO. Uit de gesprekken komt naar voren dat het zeker zin heeft om eerst de moeilijke doelgroepen en lager opgeleiden proberen te bereiken c.q. degenen die meer ondersteuning nodig hebben bij het zoeken van een opleiding.

Gesprekspartners vinden het belangrijk dat de moeilijke doelgroepen als eerste worden verleiden en dat bekend moet zijn wat ze willen. Dat kan door te starten met het uitvoeren van een gebruikersonderzoek, en gebruikers vervolgens actief te betrekken bij het ontwerp. Een gesprekspartner merkt nog op dat laagopgeleiden niet per se digibeten zijn en actief zijn op social media. Volgens deze gesprekspartner hebben zeer laagopgeleiden al een vorm van begeleiding (maatschappelijk werk o.i.d.) waardoor deze wel bereikt kunnen worden. Een vorm van begeleiding als aanvulling op een website wordt door velen sowieso als een 'must' gezien, zeker voor de meer kwetsbare doelgroepen is persoonlijke begeleiding nodig. Een andere belangrijke doelgroep zijn de flexwerkers. Er wordt door diverse gesprekspartners de oproep gedaan rekening te houden met het faciliteren van de scholingsbehoeften van flexwerkers (en speciale attentie voor verletkosten).

### *Aanbod*

Het succes -en daarmee ook direct een risico- is volgens veel gesprekspartners de kwaliteit van het aanbod van digitale scholingsinformatie. De focus moet liggen op wat mensen zoeken en willen op het gebied van scholing: een vraaggestuurde aanpak. Daarvoor is veel data en informatie nodig ('welke gegevens heb je nodig om te weten wat iemand wil weten over scholing?'). Gesprekspartners geven daarbij wel aan dat er al veel



aanbod is. Bij het aanbod is de vraag naar begrenzing: wanneer (onder welke voorwaarden) mag een aanbieder zijn opleidingen bij het platform onderbrengen?

Ook over het aanbod zelf zijn veel opmerkingen gemaakt. Zo werd vaak gesteld dat veel opleidingen achterhaald zijn en gaat leren veel meer in modules en digitaal plaatsvinden (e-learning, app's). Een andere gesprekspartner merkte op dat alleen een beschrijving van opleidingen niet volstaat, maar dat ook een beschrijving van competenties die met de opleiding behaald kunnen worden volstaat. Er dient dan ook een 'competentietaal' ontwikkeld te worden. Daarnaast werd door een gesprekspartner uit de private sector aangegeven dat de scholingsmarkt steeds internationaler wordt. Werkgevers zijn internationaler, daardoor ook werknemers. Dit heeft ook consequenties voor het aanbod (wordt nog omvangrijker en meertalig). In dat kader is het gebruik van de Engelse taal ook een aandachtspunt voor het platform.

Onderdeel van het aanbod dient tot slot ook informatie te zijn over de vervolgwaarde: wat is het perspectief en wat zijn de mogelijkheden als de betreffende cursus succesvol is afgerond, anders gezegd, wat levert de scholing op?

#### *Gebruikersvriendelijkheid en privacy*

Gebruiksgemak (en specifiek vindbaarheid en toegankelijkheid) in de zin van makkelijk door een brede doelgroep te gebruiken, wordt door alle gesprekspartners genoemd. Vormgeving en personaliseren worden ook als belangrijk ervaren. Diverse gesprekspartners doen de suggestie om gebruik te maken van kunstmatige intelligentie, waardoor het platform gepersonaliseerd advies en begeleiding zou kunnen geven. Een andere voorwaarde is dat het overzicht compleet en actueel moet zijn, anders is niet echt sprake van een overzicht en is deze niet goed bruikbaar. Links c.q. linken met andere websites en voorzieningen werkt niet goed: gebruikers hebben behoefte aan dienstverlening en informatie die op één plek te vinden is.

In de gesprekken is ook het thema 'privacy' naar voren gekomen. De privacy van de gebruiker moet met voldoende waarborgen omkleed worden. Mensen willen onafhankelijk advies en niet allerlei commerciële aanbiedingen op basis van (eerder) zoekgedrag. Ook geven gesprekspartners uit de semi-publieke sector aan dat werknemers vaak niet willen dat hun werkgever op de hoogte is van hun zoektocht naar scholing. Volgens deze gesprekspartners willen zij anoniem kunnen zoeken naar informatie.

#### *Kwaliteit*

De kwaliteit van de opleidingen is belangrijk, vinden gesprekspartners. Zij geven aan dat kwaliteitscriteria dan ook nodig zijn voor een digitaal platform. Dit kan bijvoorbeeld via certificering. Over de uitwerking verschillen de meningen: van overheidscertificering tot helemaal aan de markt overlaten door middel van reviews van gebruikers. Veel commerciële sites werken met klantenreviews. Volgens een gesprekspartner uit de private sector spreekt dat de mensen meer aan. Dit heeft als voordeel dat je vooraf geen selectie hoeft te maken. Andere websites garanderen kwaliteit door een aantal niveaus waarop aanbieders kunnen aansluiten, een hoger niveau kent strengere criteria. Bij het hoogste niveau hangt bijvoorbeeld het label 'niet goed geld terug'.

Tijdens één van de bijeenkomsten kwam een duidelijk geluid naar voren dat hierop aansluit: Deelnemers stelden dat een discussie met betrekking tot (toelatings-)criteria, ranking en kwaliteitsverantwoordelijkheid eindeloos en onoplosbaar is. Dit zorgt voor een enorme bureaucratie die vermeden zou moeten worden. De oplossing die werd aangedragen komt neer op het open source principe. Continue beoordelingen en terugkoppeling van gebruikers maakt het systeem *self-cleaning*, en laat gebruikers verantwoordelijk zijn voor de kwaliteit van het platform.

Uit één van de bijeenkomsten kwam naar voren dat het platform een eigen keurmerk moet hebben. Het gaat daarbij niet om de kwaliteitsvereisten, het gaat om de opbrengst van het leren, zo werd duidelijk gemaakt. Op deze manier wordt het een mix van ervaring uit het verleden verzilveren en de genoten opleiding of ervaring valideren.

#### *Financiële mogelijkheden*

Uit de gesprekken kwam vaak de suggestie om financiële tegemoetkomingen (individuele leerrekening) in de scholingsinformatie op te nemen. Dan wordt het digitaal overzicht nog aantrekkelijker voor gebruikers. Wel wordt gewezen op de veelheid en complexiteit van financiële regelingen. Alle financiële stromen aan elkaar koppelen is een uitdaging. Het daadwerkelijk koppelen van een betalingsmogelijkheid (laatste stap) is vanwege de complexiteit in de startfase volgens meerdere gesprekspartners niet wenselijk. Op termijn kan de overheid dit wellicht faciliteren (Belastingdienst, UWV), waarbij een relatie gelegd kan worden met het STAP-budget. Gesprekspartners zijn het er over eens dat er eerst een inventarisatie moet komen van financiële regelingen en dit zou dan inzichtelijk moeten worden weergegeven op een platform. Een financieel overzicht zou ook verkregen kunnen worden door input van salarisadministrateurs die overzicht hebben van regelingen en mogelijkheden, aldus één van de gesprekspartners. Maar de operationalisering hiervan is een heidense klus.

#### *Betrokkenheid aanbieders*

Het meekrijgen van aanbieders (aanleveren van opleidings- en opleidersaanbod) is een ander punt van aandacht. Het moet duidelijk zijn wat voor hen de baten zijn. Belangrijk is dat alle partijen (juist ook de private) achter de ontwikkeling van zo'n overzicht staan. Enkele gesprekspartners verwachten dat het moeilijk zal zijn om private partijen eraan bij te laten dragen in financiële zin. 'Bedrijven en werkgevers zijn niet snel bereid te investeren als nog niet duidelijk is of het voor hen wat oplevert', aldus een gesprekspartner, en deze vervolgt, 'aan de andere kant: de private sector hoeft niet zo veel kosten te maken want ze hoeven alleen de data te leveren.' In één van de bijeenkomsten werd het idee geopperd om met een entree fee te werken voor aanbieders.

#### *Governance*

Op de vraag of een digitaal overzicht een taak van de overheid is, lopen de meningen van gesprekspartners uiteen. De één vindt van wel, vanwege het maatschappelijke belang (opleiden is een publiek goed en daarmee een publieke voorziening). Anderen zijn het daar niet mee eens. Zo komt uit de private sector het geluid dat de overheid zich niet op de ontwikkeling en beheer van een digitaal overzicht zou moeten richten. Dat kan waarschijnlijk beter aan marktpartijen worden overgelaten. En bovendien, zo wordt door

een gesprekspartners uit de private sector gesteld, heeft de overheid een slecht trackrecord bij ICT-projecten: deze zijn vaak duur en functioneren niet naar behoren.

Gesprekspartners geven aan in ieder geval een belangrijke rol te zien voor de overheid bij informatievoorziening: het waarborgen van kwaliteit, of het structureren van de informatie. De overheid zou een rol kunnen hebben als verkeersregelaar tussen leveranciers van data. Maar zou geen eigenaar moeten zijn: het 'hosten' van een platform LLO hoort volgens de meeste gesprekspartners immers niet tot de kerntaak van de overheid).

Ook is aangegeven dat de overheid zich meer op andere randvoorwaarden zou moeten richten: Ervoor zorgen dat beschikbare middelen voor scholing beter worden benut (op bedrijfs- en sectorniveau), zodat meer aan scholing wordt gedaan. Een andere rol die vanuit een aantal gesprekspartners wordt toegekend aan de overheid is het stimuleren van een *level playing field* in de private scholingsmarkt. Grote aanbieders zouden de markt nu domineren. Kleine aanbieders zouden, aldus een gesprekspartner, bijvoorbeeld minder gebruik maken van vrijstelling btw-plicht omdat ze niet genoeg menskracht en geld hebben om dit administratief te regelen. Tot slot zou de overheid de mogelijkheden moeten vergroten voor kleinere opleiders om hun opleidingen te laten certificeren en accrediteren. Dit is nu nog erg kostbaar.

Volgens de meeste gesprekspartners moet de overheid zich zelf wel af vragen in hoeverre zij zich wil bemoeien met de opleidingsmarkt en hier de volledige zeggenschap over wil hebben. Volgens een gesprekspartner uit een overheidsorganisatie valt in algemene zin nog te bezien of de overheid een rol heeft in de uitvoering, omdat het 'vooral ook een instrument is om het private opleidingsaanbod in kaart te brengen'. En dus wordt een publiek model door het merendeel van de gesprekspartners niet als gewenst gezien. In dat kader wordt de opmerking gemaakt dat als de overheid de uitvoering ter hand gaat nemen, het risico wordt gelopen dat de andere partijen c.q. de private partijen achterover gaan leunen en afwachten. Een ander risico bij overheidsbetrokkenheid dat in één van de gesprekken werd genoemd, is het feit dat de overheid kan worden aangesproken op malafide cursussen die op het digitaal overzicht staan. Dat slaat dan negatief neer op de betrouwbaarheid en het imago van de overheid.

Een privaat model wordt door een deel van de gesprekspartners omarmd. Er straalt persoonlijk commitment van uit, de juiste deskundigheid wordt samengebracht. Daarbij is de suggestie gedaan om dit in de vorm van een maatschappelijke onderneming (social enterprise) vorm te geven, gezien het publieke belang wat er gemoeid is. Deze 'onderneming' zou onder leiding kunnen komen te staan van een commissie van wijzen (met persoonlijk commitment door *key players*, die vanuit hun netwerk kunnen zorgen voor verbinding en impact). Overige stakeholders zullen ook op een nader te bepalen vorm (klankbordgroep, expertgroep en gebruikers via een gebruikersraad) betrokken worden. En de overheid kan een vinger aan de pols houden via verantwoordingsrapportages, checks op besteding van subsidie en goedkeuring van de begroting/jaarrekening.

Een publiek/privaat model werd in de gesprekken en bijeenkomsten vaak als voorkeursmodel genoemd. De private sector heeft een rol bij het aanbieden van een

passend opleidingsaanbod en het garanderen van kwaliteit. De overheid zou meer een aanjaagfunctie hebben via subsidie en een rol in het toezien op de kwaliteit. Het doet volgens gesprekspartners recht aan de uitgangspunten van de overheid (aanjager, stimulator en bewaker op afstand), en toont de gezamenlijke verantwoordelijkheid en belangen, en maakt gebruik van ieders sterke kanten. Een gesprekspartner stelt dat de verantwoordelijkheid voor een totaal en up-to-date aanbod bij de markt kan worden neergelegd (immers een werkend platform is een verdienmodel voor marktpartijen). "Dus dan verwacht je ook inbreng vanuit de private hoek", aldus deze gesprekspartner. Het *governance*-vraagstuk dient volgens deze gesprekspartner opgedeeld te worden vanuit de vraag: welk stuk ligt bij wie? De NRTO zou in die redenering de verantwoordelijkheid hebben voor het aanbod van private scholing, de onderwijskoepels voor het publieke aanbod en de overheid (bijvoorbeeld UWV) voor het overzicht van financiële mogelijkheden tot ondersteuning en regelingen.

#### *ICT aspecten*

Een ander aandachtspunt is een goede ICT-infrastructuur. Het platform zou gezien moeten worden als verkeersregelaar, als een facilitator zo kwam in een consultatie met ICT-deskundigen naar voren. De infrastructuur moet open zijn met weinig regels, zodat gebruikers hun eigen weg weten te vinden en via likes, recensies, sterrenscore systeem aangeven wat ze belangrijk vinden (zoals bijvoorbeeld met hotel- of vakantieboekingsites).

Op het gebied van ICT dienen de mogelijkheden van kunstmatige intelligentie optimaal ingezet te worden (bijvoorbeeld voor een gepersonaliseerde aanpak), zo bleek uit één van de bijeenkomsten: "Zet AI in om via algoritmes met nieuwe arbeidsmarktproposities voor mensen te komen gebaseerd op hun profiel, bezoekfrequentie of zoekgedrag. Of naar aanleiding van tests dan wel vragenlijsten of het uitvoeren van een beroeps APK komen met suggesties voor het volgen van bepaalde opleidingen." Elke doelgroep heeft immers volgens gesprekspartners eigen kanalen en door techniek slim in te zetten kunnen gebruikers op nieuwe sporen worden gezet. Het analyseren van zoekgedrag via big data technieken kan ook nieuwe informatie opleveren wat gebruikers belangrijk vinden. Gesprekspartners wijzen ook op ontwikkelingen die het onderwijs inzet, op welke manier mensen nu leren en de inzet daarbij van *gamification*: vorm en inhoud worden één. Zo werd de suggestie gedaan om gebruik te maken van *learning analytics* (daarbij werden diverse voorbeelden aangehaald zoals SURF, Netflix, Spotify, Google Home en Siri).

Bij de ontwikkeling van het platform is het volgens ICT-deskundigen essentieel om de juiste content te modelleren aan de hand van een scherpe (en gelockte) set requirements en architectuur. De modellering moet leiden tot een *Enterprise Architecture* (EA), en een *Business Proces Model* (BPM), waarin de kern functionaliteit komt vast te liggen, samen met de omgeving van relevante applicaties en data bronnen. Als de modellering in eerste fase klaar is, kan met zogenaamde *low coding* platformen razendsnel coding gevormd worden en is er eigenlijk meteen een testbare app(licatie) beschikbaar, waar de content mensen, en gebruikersgroepen mee kunnen gaan testen. Tijdens een van de bijeenkomsten met ICT experts werd aan de volgende voorbeelden gerefereerd: BlueDolphin van ValueBlue (EA modellering omgeving) en Karooda van GorillaIT (voorbeeld van een *low coding* platform).

### 3.2 Implementatie: voortvarend van start maar zal tijd kosten

Er is een markt van minimaal 200.000 opleidingen. Het aanleveren van benodigde data (kwantiteit en kwaliteit) vraagt om forse investeringen (tijd en capaciteit), aldus gesprekspartners. Informatie met betrekking tot de opleidingen is versnipperd, de sectorverdeling is ingewikkeld in verband met overlap en er is sprake van een onduidelijke afbakening voor gebruikers.

#### *Vaart maken en leren van experimenten*

Ondanks de complexiteit noemen veel gesprekspartners expliciet dat er vaart gemaakt moet worden in de beginfase, zodat het platform snel en veel wordt bezocht waarbij mensen echt geholpen worden, het leuk vinden deze aantrekkelijke site te bezoeken omdat ze vinden wat ze zoeken en worden verleid met nieuwe informatie. Daarnaast kan er op deze manier continu getest worden in een *real life* omgeving en kunnen aanpassingen worden doorgevoerd op basis van feedback van gebruikers.

Met private partijen moeten goede afspraken gemaakt worden over het ontsluiten van hun data. Het zou volgens het merendeel van de gesprekspartners goed zijn als de overheid de kaders/voorwaarden stelt. Zo zou gewerkt kunnen worden met 'standaarden' voor levering van informatie en aanlevering via een API (automatisch hosten). Door een gesprekspartner worden de ervaringen van DUO in dit verband aangehaald. DUO is bezig met standaardisering van informatie over opleidingen met behulp van het Informatiemodel RIO (Registratie Instellingen en Opleidingen): dit beschrijft de onderwijsinstellingen in relatie tot het onderwijs dat ze aanbieden, hoe ze het aanbieden en waar ze dat aanbieden. Deze aanpak zou ook gehanteerd kunnen worden bij het opzetten en ontsluiten van digitale scholingsinformatie.

#### *Verschillende visies op de implementatie*

Over de aanpak verschillen de meningen. Sommigen geven aan dat de gestart moet worden met het aanbieden van het laaghangend fruit van opleidingen (vaak ook als trigger) en dat dan het aanbod verder moeten uitgebreid. Hierbij wordt geadviseerd om klein te beginnen (bijvoorbeeld in regio's, sectoren), een goede basis te creëren en dan stapsgewijs uit te bouwen. Volgens deze groep gesprekspartners is een grote valkuil een te grootse omvattende aanpak. Ze geven voorkeur aan geleidende aanpak, bijvoorbeeld eerst beginnen met een platform voor bepaalde sectoren waar veel vraag naar personeel is. Anderen op hun beurt zijn weer tegen een sectorale aanpak: LLO is sector overstijgend met vervagende grenzen). Zij zijn meer gecharmeerd van een regio-aanpak, met name vanuit het belang van locatie (nabijheid is een belangrijke factor voor LLO volgens deze groep gesprekspartners). Een idee dat werd geopperd was te kiezen voor een kleinschalige aanpak met 1 of 2 experimenten en daarna opschalen. Het NRTO-experiment in Twente werd hier als voorbeeld genoemd.

Sommigen geven aan dat juist voorkomen moet worden om pilotsgewijs te beginnen, bijvoorbeeld met een sector of branche. Een pilot heeft iets vrijblijvends, zo gaf een gesprekspartner aan. Het starten met een bepaalde sector heeft het nadeel dat een groot deel van de gebruikers dan juist afhaakt (niet interessant of geen passend scholingsaanbod). Anderen gaven daarbij aan dat uniformiteit over de sectoren en O&O-

fondsen heen niet perse goed werkt: wat in de ene sector werkt, werkt in andere niet. Als gekozen wordt voor een sectorale aanpak, dan is de mening van velen dat gestart moet worden daar waar de nood het hoogst is.

Tijdens een van de bijeenkomsten werd door de deelnemers naar voren gebracht dat het cruciaal is om goed af te bakenen wat het platform in essentie wil zijn. Een valkuil is teveel te willen, en dus een groot risico op onvolledig zijn en daarmee direct irrelevant te worden. Een advies uit één van de bijeenkomsten was om in eerste instantie te richten op sec een opleidingsoverzicht/catalogus. Regionaal zou dit platform dan verder kunnen worden uitgebouwd via *building blocks*. Een regionale aanpak met diverse pilots stimuleert het leren van elkaar. Dit kan dan later fasegewijs worden aangevuld met financiële informatie.

Ook werd door deskundigen geopperd om juist niet te veel in zetten op de aanbieders, maar vooral op de gebruiker. Hierdoor worden deze partijen ook nog niet vast gezet en wordt voorkomen dat er nog teveel vanuit eigenbelang gedacht wordt .

Tijdens de bijeenkomsten werd ook de suggestie gedaan om geen langlopende tijdsplanning (in jaren) te maken, en om niet met blauwdrukken te werken. De agile aanpak in combinatie met de *customer journey* is vaak aangehaald. Zet de gebruiker centraal, laat partijen meedoen die voorop willen lopen, geef aan wat de (sub)doelen zijn en gebruik de werkwijze van sprints om snel tot tastbare resultaten te komen. Dit zou volgens de gesprekspartners in enkele maanden mogelijk zijn. De verdere invulling gebeurt dan op basis van voortschrijdend inzicht en ontwikkelt zich gaandeweg.

Voorts is de oproep gedaan om te zorgen voor innovatieve toepassingen en snelheid. Laat ook *disruptors* op het gebied van leren en LLO in deze snel ontwikkelende markt meedoen en denken.

#### *Kwaliteitsborging*

Het opstellen en waarborgen van kwaliteitseisen is zo blijkt ook uit de gesprekken met deskundigen een belangrijk aspect. Aanbieders en de opleidingen waarop gezocht kan worden, dienen te voldoen aan deze criteria. Een op te richten stichting van het platform zal deze criteria opstellen en beheren (in samenspraak met belanghebbenden). De stichting bepaalt hiermee de maatstaf waaraan aanbieders en (informatie over) opleidingen die in het scholingsoverzicht aanwezig zijn, moeten voldoen. En handhaaft zelf de criteria van het scholingsoverzicht om het gewenste doel, het gewenste gebruik en de kwaliteit te waarborgen. Om deze kwaliteit te kunnen borgen dient het scholingsoverzicht de mogelijkheid te hebben om de aangeleverde data van een aanbieder van het platform te beoordelen, wellicht te wijzigen en te verwijderen.

Het digitaal overzicht van individuele scholingsmogelijkheden is daarmee een onderdeel van het meerjarig actieprogramma LLO dat in 2019 van start is gegaan.

# Hoofdstuk 4



---

## Bevindingen uit nationaal en internationaal onderzoek



## 4 Bevindingen uit nationaal en internationaal onderzoek

**'Learning from each other is important. Why would you make mistakes that somebody else already has made before?'**

- Eén van de gesprekspartners internationaal onderzoek

Onderdeel van de verkenning is het uitvoeren van onderzoek naar het bestaande landschap aan voorzieningen met digitale scholingsinformatie, zowel nationaal als internationaal. In eerste instantie dienen voorbeelden en ervaringen van vergelijkbare voorzieningen als onderbouwing voor het advies en ter inspiratie voor de vormgeving van een digitaal scholingsoverzicht. Op sommige thema's, zoals sturing en *governance*, kwaliteit en samenwerking wordt dieper ingegaan ten behoeve van de realisatie van het digitale scholingsoverzicht.

In paragraaf 1 worden Nederlandse voorbeelden gepresenteerd van een aantal publieke en private aanbieders van digitale scholingsinformatie. Daarbij wordt ingegaan op informatie over financiering van scholing en kwaliteitslabels. Op basis van deze resultaten kunnen aanbod, doelgroep, samenwerking en kwaliteit van deze voorzieningen met elkaar worden vergeleken.

Daarnaast is een verdiepend onderzoek gedaan naar de mogelijke sturing en *governance* van een digitaal overzicht. Uit de gesprekken en bijeenkomsten bleek dit één van de grote vraagstukken bij het realiseren ervan te zijn. De keuze welke partij de digitale voorziening beheert heeft een grote impact op de uiteindelijke uitvoering van het digitale overzicht. Deze paragraaf geeft afwegingen ten aanzien van de publieke, private of mogelijk gecombineerde aansturing van een digitaal scholingsoverzicht. Dit wordt in paragraaf 2 behandeld.

In paragraaf 3 wordt een aantal vergelijkbare voorbeelden uit het buitenland uitgelicht. Hierbij worden successen en ervaringen beschreven die onder andere in gesprekken met oprichters en beheerders van deze websites naar voren kwamen. Bovendien wordt hier ingegaan op buitenlandse voorbeelden die informatie over financiering geven, en wordt kort besproken in welke landen al is geëxperimenteerd met een individuele leerrekening.

Dit onderzoek laat zien dat ook in het buitenland een aanzienlijk deel van leren gestimuleerd wordt door de inzet van digitale voorzieningen. Alleen al in Duitsland bieden meer dan 200 websites verschillende vormen van om- en/of bijscholing. Hier besloot de regering echter geen nieuwe digitale voorziening te creëren, maar juist te investeren in bestaande initiatieven. Op Europees niveau is er tijdens deze verkenning met verschillende partijen gepraat en kan er veel worden geleerd over bijvoorbeeld gebruiksvriendelijkheid en samenwerkingsnetwerken. Europass biedt een Europees e-portfolio en het Canadese Educause is, mede door het inzetten van informatietechnologie, een voorloper op het gebied van verzilveren van ervaring door middel van *badges* en *credentials*. Veel internationale partijen staan open voor kennisdeling met andere landen, ook in volgende fases van het ontwikkelproces van het digitale scholingsoverzicht.



## 4.1 Voorzieningen digitale scholingsinformatie in Nederland

Hieronder worden digitale voorzieningen in Nederland beschreven die informatie geven over het aanbod van opleidingen en over financiering van opleidingen. Opleidingen en scholing worden in Nederland door publieke en private aanbieders aangeboden. Deze voorzieningen bieden vaak een overzicht van opleidingen van meerdere opleiders (publiek, privaat of een combinatie van beide). Er zijn ook voorzieningen die andere informatie bieden dan een overzicht van cursussen en trainingen. Zo zijn er websites die een overzicht bieden van financiële regelingen of websites die een combinatie van diensten aanbieden, zoals loopbaanbegeleiding en het maken van testen en tools. Van deze digitale voorzieningen zijn hieronder een aantal voorzieningen als voorbeeld gegeven.

### 4.1.1 Informatie over opleidingen

Er zijn diverse websites die informatie bieden over publieke opleidingen, zoals [lerenenwerken.nl](http://lerenenwerken.nl) of [Werk.nl](http://Werk.nl). Publieke opleidingen zijn opleidingen die door de overheid gefinancierd worden. Informatie over opleidingen en scholing van aanbieders van formeel onderwijs<sup>13</sup> is te vinden via de site van Dienst Uitvoeringsorganisatie (DUO.nl).<sup>14</sup> In de centrale registers crebo en croho zijn formele opleidingen van zowel publieke als private aanbieders te vinden, gericht op door de overheid erkende diploma's. Het centraal register beroepsopleidingen (crebo) is een systematische verzameling gegevens over beroepsopleidingen en bijbehorende opleidings- en exameninstellingen. In het crebo staan de beroepsopleidingen erkend door het ministerie van OCW of het ministerie van LNV. Het centraal register opleidingen hoger onderwijs (croho) bevat de lijst van alle Nederlandse opleidingen voor hoger onderwijs die bij wet geregeld zijn. De registers crebo en croho bevatten een overzicht van opleidingsgegevens maar bevatten geen inhoudelijke informatie over de opleiding.

De (rijksbekostigde<sup>15</sup>) onderwijsinstellingen zelf geven ook informatie over hun opleidingen en cursussen. En doen dit op hun eigen websites. Voorbeelden zijn: ROC van Amsterdam ([rocva.nl](http://rocva.nl)), ROC Nijmegen ([roc-nijmegen.nl](http://roc-nijmegen.nl)), Fontys Hogeschool ([fontys.nl](http://fontys.nl)) en Windesheim ([windesheim.nl](http://windesheim.nl)).

Naast publieke aanbieders van opleidingen zijn er in Nederland talrijke private aanbieders die opleidingen en andere scholingsmogelijkheden (cursussen etc.) aanbieden. Private aanbieders van scholing hebben (net als de rijksbekostigde onderwijsinstellingen, zoals

---

<sup>13</sup> Er wordt onderscheid gemaakt tussen formeel leren, non-formeel leren en informeel leren. Formeel leren is systematisch en gestructureerd leren binnen een omgeving die ontworpen is om te leren, met als doel het behalen van erkende diploma's of certificaten. Non-formeel leren is georganiseerd leren, doelgericht maar misschien minder gestructureerd en systematisch in vergelijking met formeel leren. Non-formeel leren is niet gericht op het behalen van een erkend diploma of certificaat. De omgeving is niet per se ontworpen als leeromgeving. Informeel leren is meer onbedoeld leren, kan in een georganiseerde leersetting plaatsvinden en ook daarbuiten. Dit leren is in feite een 'bijproduct' van andere activiteiten.

<sup>14</sup> Voor dit onderzoek is het basisonderwijs en het voortgezet onderwijs buiten beschouwing gelaten.

<sup>15</sup> Bij het bekostigd onderwijs betaalt de overheid de kennisinstelling om opleidingen te verzorgen. Voor deze opleidingen kan een beroep worden gedaan op studiefinanciering (alleen voor voltijdopleidingen en niet voor de deeltijdopleidingen). Niet bekostigd onderwijs wordt aangeboden door private opleiders en door contractactiviteiten van ROC's en Hogescholen. Wanneer een opleiding door de overheid is gefinancierd, is het hierdoor automatisch ook geaccrediteerd. Er bestaan echter ook private opleidingen die wel bij wet geregeld en geaccrediteerd zijn terwijl ze niet bekostigd zijn door de overheid, zoals bijvoorbeeld NCOI en LOI.

ROC's- en HBO-instellingen) eigen websites met informatie over hun opleidingsportfolio.

Voorbeelden zijn:

- NCOI ([ncoi.nl](http://ncoi.nl)) is een private onderneming waar ongeveer 1.250 mbo, hbo- en masteropleidingen en talloze korte cursussen in deeltijd gevolgd kunnen worden. NCOI heeft verschillende opleidingsinstituten overgenomen waardoor het in totaal 23 verschillende merken telt die ieder op een bepaalde doelgroep zijn toegesneden.
- NHA ([nha.nl](http://nha.nl)) biedt thuiscursussen en –opleidingen, van beroepsopleidingen, en erkend voortgezet onderwijs tot talen- en hobbycursussen.
- Capabel onderwijs ([capabel.nl](http://capabel.nl)) biedt tientallen door de overheid erkende mbo en hbo opleidingen en daarnaast inburgeringscursussen aan
- Schouten & Nelissen ([sn.nl](http://sn.nl)) biedt honderden trainingen op het terrein van persoonlijke vaardigheden (o.a. leiderschap, communicatie en projectmanagement).

Er zijn ook websites die een overzicht bieden van scholings- en opleidingsmogelijkheden van verschillende private aanbieders bij elkaar. Voorbeelden van dergelijke websites zijn:

- Springest ([springest.nl](http://springest.nl)) geeft informatie over ongeveer 200.000 trainingen van meer dan 5.000 verschillende aanbieders. De trainingen zijn allemaal gericht op blijven leren naast je werk. Via de website is het mogelijk te zoeken naar een opleiding of cursus op basis van omschrijving, prijs, regio, niveau, type product, startdatum, tijdstip, maximaal aantal deelnemers, extra kenmerken en taal.
- Edubookers ([edubookers.com](http://edubookers.com)) Dienstverlener voor vele opleidingen in Nederland. Het heeft een catalogus met ongeveer 950 opleiders en 23.000 trainingen. Edubookers faciliteert zowel het zoeken en boeken tot aan de financiële afhandeling en het evalueren van trainingen. Daarnaast biedt Edubookers gratis een opvallende dienst aan: het doen van fiscale toetsen voor zowel werknemers als werkgevers ([deleerrekening.nl](http://deleerrekening.nl), zie volgende paragraaf).

Nederland kent een groot aantal beroepsorganisaties. Een beroepsorganisatie is een groep personen met eenzelfde soort opleiding en/of beroep, die zich hebben georganiseerd. Deze beroepsorganisaties spelen een belangrijke rol bij de opleiding en permanente bijscholing van de beroepsgroep. Beroepsorganisaties bieden een specifiek aanbod van opleidingen om te blijven voldoen aan vakbekwaamheidseisen, waarbij permanente educatie (PE)-activiteiten veelal verplicht is. Vaak bieden beroepsorganisaties met een eigen overzicht van opleidingsmogelijkheden.. Voorbeelden van websites van beroepsregisters:

- Ik zorg ([ontdekdezorg.nl](http://ontdekdezorg.nl)) is een samenwerking van het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS) en branche-, beroeps-, werknemers- en werkgeversorganisaties in de sector Zorg & Welzijn. Doel van de campagne is meer mensen enthousiast maken en houden voor werk in deze sector. Dit doen ze op opvallende wijze, door bijvoorbeeld foto's en verhalen van zorgverleners in de spotlight te zetten. Op de website is van alles te vinden over opleidingen, beroepen, vacatures en handige informatie. De website is te gebruiken door slechtzienden en mensen met dyslexie. Daarnaast valt op dat (online) loopbaanbegeleiding een belangrijke rol speelt op het platform. Hiervoor werken zij samen met [sterkinjewerk.nl](http://sterkinjewerk.nl).
- Lerarenportfolio ([lerarenportfolio.nl](http://lerarenportfolio.nl)) is een website waar leraren hun professionele ontwikkeling, bijscholing en bekwaamheid kunnen bijhouden. Het gebruik van het lerarenportfolio is vrijwillig.

- [Techniek Nederland \(technieknederland.nl/opleidingen\)](http://technieknederland.nl/opleidingen) is het O&O fonds voor de elektrotechnische bedrijven UNETO-VNI verzorgt ook in samenwerking met gerenommeerde opleidingsbedrijven een groot aantal gerichte opleidingen voor bij- en nascholing.
- [OOM \(cursuscatalogus.nl/Cursuscatalogus\)](http://cursuscatalogus.nl/Cursuscatalogus) is het scholingsadviesbureau van de sociale partners in de metaalbewerking met als gezamenlijke doel het vakmanschap in de branche naar een hoger plan te tillen.
- [PE-online \(front.pe-online.org\)](http://front.pe-online.org) biedt apothekers een compleet en actueel overzicht van hun bij- en nascholing.
- [FWG Zorg \(fwg.nl\)](http://fwg.nl) is een loopbaanplatform specifiek voor werknemers in de gezondheidszorg.
- [NBA \(nba.nl\)](http://nba.nl), de Koninklijke Nederlandse Beroepsorganisatie van Accountants (NBA) is de bij wet ingestelde organisatie die onder andere belast is met het bevorderen van de goede beroepsuitoefening van haar leden (registeraccountants en Accountants-Administratieconsulenten).

Bij bovenstaande voorbeelden, maar ook vaak via aparte websites wordt een overzicht aan opleidingen en cursussen ook gecombineerd met andere diensten. Gedacht kan worden aan (online) loopbaanbegeleiding, het opbouwen van competenties, het verbeteren van een cv, etc. Voorbeelden zijn:

- [Tiptrack \(tiptrack.nl\)](http://tiptrack.nl) faciliteert werkenden om zelf de regie te voeren over de eigen duurzame inzetbaarheid en daarmee de eigen loopbaan. Tiptrack bestaat uit een app en wordt ondersteund door een online website. De website biedt werknemers naast een overzicht aan opleidingen in de Tiptrackshop ook gratis tests, tools en vacatures. Ook werkt de website samen met werkgevers die op deze manier maatwerk aan hun werknemers kunnen bieden en op de hoogte blijven van hun behoeften.
- [KiesMBO \(kiesmbo.nl\)](http://kiesmbo.nl) is de nieuwe website voor studie- en beroepskeuze in het mbo en biedt zowel informatie over opleidingen en beroepen als kansen op de arbeidsmarkt.
- [Bekijkjetoekomstnu \(bekijkjetoekomstnu.nl\)](http://bekijkjetoekomstnu.nl) heeft als doel het voorkomen van uitval in het onderwijs en het verbeteren van de doorstroming naar vervolgonderwijs en werk. Zowel vmbo- en havo-leerlingen als mbo- en hbo-studenten in de regio Haaglanden krijgen hulp bij het kiezen van een opleiding of stage.
- [ROC Nederland \(roc.nl\)](http://roc.nl) biedt informatie op het gebied van onderwijs, loopbaan en beschikbare vacatures. Bezoekers kunnen alle mbo-opleidingen, hbo-opleidingen en cursussen en trainingen bekijken.
- [MBOstart \(mbostart.nl\)](http://mbostart.nl) is een website waar alle erkende mbo-opleidingen te vinden zijn. Ook is er informatie te vinden over studiekeuze, open dagen en informatie over de systematiek van mbo-opleidingen en toelatingseisen.
- [Masteropleidingen.nl \(masters-opleidingen.nl\)](http://masters-opleidingen.nl) is een overzicht van masteropleidingen, zowel de masteropleiding universiteit alsmede de masteropleiding, zowel in het wo als in het hbo. Deze site helpt hbo'ers, academici en jonge professionals hun weg te vinden in het gevarieerde aanbod van masteropleidingen en aanverwante opleidingen.
- [Studiekeuze123.nl \(studiekeuze123.nl\)](http://studiekeuze123.nl) geeft informatie over alle erkende hbo- en wo-opleidingen van publiek bekostigde en private onderwijsinstellingen in Nederland. Ook wordt informatie gegeven om een goede studiekeuze te maken.
- [HBOstart \(hbostart.nl\)](http://hbostart.nl) staat een uitgebreid overzicht van hogescholen en alle hbo-opleidingen.

### *Kwaliteitslabels*

Om betrouwbaarheid en transparantie van het opleidingsaanbod te borgen, zijn er kwaliteitslabels. De kwaliteit van het formeel onderwijs is (wettelijk) geborgd met het toezicht door de Inspectie van het Onderwijs (mbo) respectievelijk de accreditatie door de Nederlands Vlaamse Accreditatie Organisatie NVAO (HO). Voor de non-formele opleidingen zijn er andere waarborgen van de kwaliteit. De meest voorkomende kwaliteitslabels voor deze groep opleidingen zijn keurmerken, certificaten en beoordelingen. Deze worden hoofdzakelijk door private aanbieders van opleidingen gebruikt.

Keurmerken kunnen worden afgegeven voor een specifieke opleiding of aanbieder. Aanbieders kunnen de kwaliteit van hun organisatie en hun opleidingen laten toetsen bij een onafhankelijke accrediterende organisatie. Bij een positieve uitkomst van de toets krijgen ze een certificaat of mogen ze een keurmerk vermelden. De aanbieder ontvangt een conformiteitsverklaring, in de vorm van een (bedrijfs)certificaat of rapport, wanneer een aanbieder voldoet aan de eisen. De aanbieder mag het keurmerk dan gebruiken. Op deze manier wordt inzicht gegeven in de kenmerken van een opleiding of aanbieder (bijvoorbeeld kwaliteitseisen en/of duurzaamheid). Keurmerken kunnen landelijk of internationaal erkend zijn over sectoren en beroepen heen. Indien een opleiding een bepaald keurmerk heeft, komt dit veelal prominent naar voren op de website van de aanbieders.

Voorbeelden van keurmerken zijn:

- NRTTO: De Nederlandse Raad voor Training en Opleiding (NRTTO) is, als vereniging voor particuliere opleidingsinstituten bezig een overkoepelende website te realiseren met een overzicht van het opleidingsaanbod van alle aangesloten private aanbieders. Het NRTTO-keurmerk is een onafhankelijke erkenning. Een aanbieder met het NRTTO-keurmerk voldoet aan bepaalde eisen en een aangesloten aanbieder wordt hierop getoetst door een externe certificerende instelling.
- CEDEO-keurmerk: Cedeo begon in 1980 als initiatief van HR-managers bij grote Nederlandse bedrijven en instellingen van Nederland, met steun van het ministerie van Economische Zaken. Het doel was het gebrek aan inzicht in de kwaliteit van het aanbod aan bedrijfsopleidingen op te lossen. Cedeo zorgt voor inventarisatie en kwaliteitswaarborging ten behoeve van inkopers van opleidingen en andere HR-diensten. Slechts een aantal instituten heeft deze erkenning voor zowel de open opleidingen als de maatwerktrajecten.
- NLQF: Het Nederlands Kwalificatieraamwerk NLQF geeft duidelijkheid en zekerheid over het niveau van kwalificaties. Werkgevers kunnen zo de juiste mensen aannemen en de juiste scholing aanbieden aan werknemers. Werknemers kunnen aantonen wat zij waard zijn. Private aanbieders kunnen het niveau van hun kwalificaties laten vastleggen. In dat kader wordt via een validiteitstoets eerst getoetst of de kwaliteit van de organisatie van de aanbieder op orde is.

Een andere manier van inzicht in de waarde van een specifieke opleiding of aanbieder is het gebruik van online reviews (klantbeoordelingen). Websites vragen na afloop van een opleiding aan deelnemers om online een beoordeling te geven over de opleiding en de aanbieder. Deze online reviews worden inzichtelijk gemaakt voor zoekers naar (dezelfde) opleiding, zodat de zoeker zelf kan bepalen of het een geschikte opleiding is.

#### 4.1.2 Informatie over financiële tegemoetkomingen

Financiële regelingen dragen bij aan het vergroten van scholingsdeelname.<sup>16</sup> Vanuit de overheid zijn er verschillende typen instrumenten voor financiële tegemoetkomingen bij het volgen van een opleiding: fiscale faciliteiten, spaarregelingen, subsidieregelingen en – over enkele jaren – een individuele leerrekening. Veel van die instrumenten zijn in het verleden in Nederland, of elders op enigerlei wijze toegepast, voor scholing of andere doeleinden (pensioen, levensloop). Bij fiscale faciliteiten wordt scholing gestimuleerd via het belastingstelsel. In deze variant kan de werkgever of werknemer boven een bepaalde drempel scholingskosten als aftrekpost opvoeren bij de belastingaangifte.

Naast fiscale maatregelen zijn er andere financiële regelingen:

- Spaarregelingen, al dan niet met fiscaal voordeel of verhoogd rendement. Hierbij kan nog onderscheid worden gemaakt tussen individuele regelingen of collectieve (vrijwillige of verplichte) regelingen. Voorbeelden hiervan zijn de pensioenregelingen of de voormalige spaarloon- of levensloopregelingen.
- Subsidieregelingen of uitgavenregelingen gericht op individuen of bedrijven. Subsidieregelingen kunnen in geld worden uitgekeerd, maar ook in natura, zoals bijvoorbeeld in het geval van vouchers op basis waarvan diensten kunnen worden afgenomen. De scholingsvoucher, soms ook opleidingscheque genoemd, is de bekendste invulling van een subsidieregeling. De vrager kan een voucher zonder tussenkomst van geld inwisselen bij een onderwijsinstelling of opleider en ontvangt in ruil daarvoor scholing.
- Een individuele leerrekening is een (spaar)rekening op naam van een deelnemer. Voor een individuele leerrekening krijgen aanvragers een budget, dat zij naar eigen inzicht mogen besteden aan scholing. Denk aan de trekkingsrechten voor werknemers op middelen uit O&O-fondsen. Maar het kan ook gaan om een leerrekening die de overheid, de werkgever of aanvrager zelf vult met geld dat alleen voor ontwikkeling en scholing mag worden gebruikt.

Er zijn diverse websites die een overzicht bieden van financieringsregelingen voor scholing:

- Subsidiescanner ([subsidiescanner.nu](http://subsidiescanner.nu)) wil de kansen van werkzoekenden en werkenden verbeteren. Dat doen ze door subsidieregelingen die daaraan bijdragen toegankelijk en inzichtelijk te maken. Op [subsidiescanner.nu](http://subsidiescanner.nu) worden alle subsidies en regelingen op dit gebied gebundeld. Het gaat daarbij om landelijke subsidies (van ministeries, UWV en Belastingdienst), maar ook om sectorale en gemeentelijke subsidies en regelingen. Subsidiescanner.nu wordt samengesteld door Onderzoeksburo DiSK, samen met de Digitale-Sociale-Kaart.nl. De provincie Brabant was tot juni 2019 de financier van de [subsidiescanner.nu](http://subsidiescanner.nu).
- Leren en werken ([lerenenwerken.nl](http://lerenenwerken.nl)) heeft als doel de aansluiting tussen onderwijs, opleidingsmarkt, arbeidsmarkt en arbeidsmarktkansen te versterken. Speerpunten zijn het bevorderen van werkend leren, loopbaanadvies en het gebruik van het Ervaringscertificaat (EVC). Een onderdeel van de website is het in kaart brengen van financiële regelingen van de overheid, het bedrijfsleven, UWV en gemeenten.
- Dienst Uitvoering Onderwijs ([duo.nl](http://duo.nl)) geeft Nederlandse burgers een tegemoetkoming als ze naar school gaan of een opleiding volgen. Voor mbo, hbo of universiteit kan

<sup>16</sup> Verkenning scholingspremie en nationaal scholingsfonds, Ecorys, 2016; Doorleren werkt: Samen investeren in nieuwe zekerheid', commissie vraagfinanciering mbo, 2017; Evaluatie aftrekpost scholingsuitgaven, CPB, 2016.

men (tot een bepaalde leeftijd) studiefinanciering krijgen. Voor vmbo, havo, vwo of vavo krijgen scholieren de tegemoetkoming scholieren.

Over scholing worden vaak afspraken gemaakt die vastgelegd worden in cao's. Veelal wordt in cao's een vaste afdracht aan een O&O-fonds afgesproken. In steeds meer cao's worden afspraken gemaakt over een persoonlijk ontwikkelbudget dat kan worden ingezet voor scholing. Er zijn meer dan honderd O&O-fondsen. Bedrijven en fondsen geven jaarlijks 1,7 miljard euro uit aan opleidingen.

Voorbeelden van websites van (mogelijke) financiering door O&O-fondsen zijn:

- OOM (oom.nl) is een scholingsadviesbureau van sociale partners in de metaalbewerkingsbranche. OOM ontvangt geld van metaalbewerkingsbedrijven via een jaarlijkse heffing op de loonsom. Bedrijven die aangesloten zijn bij OOM kunnen in bepaalde situaties financiële bijdragen online aanvragen om hun werknemers mee te scholen, zoals een persoonlijke trainingstoelage of een ontwikkelbudget.
- Vollandis (vollandis.nl) is door sociale partners in de bouw- en infrasector opgericht om werknemers en werkgevers te stimuleren het thema duurzame inzetbaarheid vorm te geven en er zelf mee aan de slag te gaan. Naast een Duurzame Inzetbaarheidsanalyse (DIA), bieden zij een persoonlijke ontwikkelbudget dat door cao-partijen beschikbaar is gesteld.
- Jamesloopbaan (jamesloopbaan.nl) is een website waar burgers terecht kunnen met vragen over hun loopbaan, ontwikkeling, carrièrekansen, etc. Een van de loopbaandiensten die James aanbiedt, is de James leerrekening die in 2014 is opgezet door de CNV. Dit is ook een persoonlijk ontwikkelbudget (vrijgekomen door cao-afspraken) dat werknemers kunnen besteden aan opleiding, training en loopbaanbegeleiding.
- De leerrekening (deleerrekening.nl) is opgezet door een private aanbieder van opleidingen, Edubookers. Edubookers ontzorgt zowel werknemers als werkgevers in het doen van fiscale toetsingen. Het vrijgekomen ontwikkelbudget (bijvoorbeeld door een cao-afpraak) noemt Edubookers de leerrekening. Met dit budget kunnen bezoekers hun opleiding (deels) bekostigen.

Uit onderzoek van CPB<sup>17</sup> blijkt dat er zowel voor- als nadelen zitten aan fiscale stimuleringsmaatregelen voor individuen. Voordelen zijn dat de maatregel een financiële tegemoetkoming aan belastingplichtigen bij uitgaven voor scholing biedt. Doordat deze via de belastingaangifte loopt, is bekend in welke mate er gebruik van wordt gemaakt. Er zitten ook nadelen aan: Belastingplichtigen dienen de scholingsuitgaven meestal voor te financieren, gebruikers van de scholingsaftrek hebben alleen financieel voordeel als zij voldoende inkomen genereren (en benadeelt groepen die zich lange tijd niet op de arbeidsmarkt begeven om een opleiding te volgen) en de progressiviteit van belastingtarieven maakt het voor personen met een lager inkomen (en zonder partner met een hoger inkomen) minder aantrekkelijk om uitgaven aan scholing te doen dan voor personen met een hoger inkomen. Tot slot blijkt dat de maatregel een *deadweight loss* kent: het fiscale voordeel valt vaak ten beurt aan degenen die toch al van plan waren zicht te scholen.

---

<sup>17</sup> Evaluatie aftrekpost scholingsuitgaven, CPB, 2016.

Succesfactoren om het gebruik te vergroten zijn een grote toegankelijkheid van de regelingen, een voldoende omvang voor een significante dekking van de scholingskosten en een ruime keuzevrijheid aan opleidingen die in aanmerking komen voor een financiële bijdrage. Uit onderzoek (Ecorys, 2016) blijkt overigens dat het van ondergeschikt belang is of een scholingspremie of nationaal scholingsfonds als financieel instrument wordt ingezet ter bevordering van post-initiële scholing. Een premie of fonds kunnen mensen bewegen tot scholing, maar de positionering (zeggenschap, wijze van financiering) en de randvoorwaarden (zoals een actieve benadering en begeleiding, flexibel scholingsaanbod) zijn minstens zo belangrijk in het bevorderen van scholingsdeelname en het terugdringen van *dead weight loss*.

Het is ook mogelijk om werkgevers fiscale voordelen te bieden als zij meer investeren in de scholing van hun personeel. Het voordeel van een stimuleringsmaatregel voor bedrijven is dat de kans groter is dat de gevolgde scholing van meerwaarde is voor de huidige werkzaamheden en de werkzaamheden in de nabije toekomst omdat de scholing gericht is op de functie en werkzaamheden in het bedrijf zelf. Een nadeel is dat scholing van vaardigheden gericht op andere beroepen en sectoren niet snel van de grond zal komen. Uit de literatuur komt daarnaast naar voren dat fiscale maatregelen voor werkgevers een zeer beperkte meerwaarde kennen (CPB 2016).

In de praktijk blijkt ook dat slechts een deel van de O&O fondsen gebruik wordt gemaakt<sup>18</sup>. Hierover volgt meer in de volgende paragraaf.

#### 4.1.3 Conclusies

Gepoogd is in dit hoofdstuk een inzicht te bieden in het bestaande landschap aan voorzieningen met digitale scholingsinformatie. In eerste instantie dienen voorbeelden en ervaringen van vergelijkbare digitale voorzieningen als onderbouwing voor het advies en ter inspiratie voor de vormgeving en realisatie van een digitaal scholingsoverzicht. Bij het bespreken van de conclusies komen de volgende onderwerpen aan bod: het aanbod van voorzieningen met opleidingsinformatie, het aanbod van voorzieningen met informatie over financiële regelingen, de doelgroep, samenwerking en de kwaliteit.

##### *Het aanbod van voorzieningen met opleidingsinformatie*

Het aanbod van websites met een overzicht van opleidingen is zeer uitgebreid, divers en sterk versnipperd. Een uitdaging van dit uitgebreide aanbod is het blijven borgen van de kwaliteit. Het enorme aanbod aan opleidingen is verspreid over websites van aanbieders van opleidingen (zoals NCOI), websites met informatie over opleidingen in een bepaalde sector (zoals Ik Zorg) en platforms die een overzicht van verschillende aanbieders geven, zoals (springest.nl). Ook beroepsregisters vormen een belangrijk onderdeel van LLO. Een deel van die registers is niet voor iedereen toegankelijk. Er bestaat nog geen digitale voorziening dat een integraal overzicht geeft van zowel opleidingen als financiële tegemoetkomingen.

Door flexibilisering en internationalisering van het onderwijs ontwikkelt het aanbod van opleidingen zich in hoog tempo. Hierdoor wordt het aanbod complexer en bovendien een steeds grotere uitdaging om in kaart te brengen.

---

<sup>18</sup> Zie [www.nrc.nl/nieuws/2019/07/25/geld-zat-maar-bijgescholen-ho-maar-a3968255](http://www.nrc.nl/nieuws/2019/07/25/geld-zat-maar-bijgescholen-ho-maar-a3968255)

### *Het aanbod van voorzieningen met informatie over financiële regelingen*

Het belang van een digitaal overzicht van financiële tegemoetkomingen komt duidelijk in het onderzoek naar voren. Informatie over financieringsregelingen voor scholing bij publieke opleidingen is te vinden op verschillende websites van overheidsinstanties (vooral DUO, UWV en gemeente), maar een overzicht van private regelingen is divers en complex: de regelingen zijn sector- en branche specifiek en worden beheerd door de betreffende O&O-fondsen. Er zijn meer dan 140 van deze fondsen en deze zijn vaak lastig vindbaar en niet altijd goed ingebed in bijvoorbeeld personeelsbeleid van de bedrijven. Van de O&O-fondsen die goed ingebed zijn in het personeelsbeleid van een organisatie en waarop mensen worden geattendeerd wordt 45 procent van het geld gebruikt. Van de O&O-fondsen die niet goed ingebed zijn, wordt vrijwel niets van het beschikbare geld gebruikt. De voorwaarden om in aanmerking te komen voor (vergoeding van) een opleiding wisselt sterk per bedrijf of bedrijfstak (meestal neergelegd in de cao). Bovendien kunnen de voorwaarden veranderen in de loop van de tijd. De wisselingen en mogelijke veranderingen maken het ingewikkeld om inzichtelijk te maken voor welke opleidingen men in aanmerking komt en op grond van welke cao-afspraken. Op websites als Subsidiescanner en Leren en werken wordt een totaaloverzicht gegeven van regelingen. Echter alle informatie over een regeling (de algemene gegevens, voorwaarden, afhandeling en daadwerkelijk vergoeding) dient te worden opgezocht op de website van de aanbieder van de regeling.

Om de financiële toegang tot scholing te verbeteren kan er aan verschillende typen overheidsinstrumenten worden gedacht: fiscale faciliteiten, spaarregelingen, subsidieregelingen en een individuele leerrekening. Uit diverse onderzoeken blijkt dat financiële regelingen succesvol zijn als deze makkelijk toegankelijk zijn, voldoende omvang hebben om een significant deel van de scholingskosten te dekken en een ruime keuzevrijheid aan opleidingen bieden. Dit kan tevens *deadweight losses* verkleinen waar ook vouchersystemen mee te maken hebben. Een premie of fonds kan ook minder scholingsgeneigde doelgroepen bewegen tot scholing, maar de positionering (aanvullend of in plaats van, zeggenschap, financiering) en de randvoorwaarden (zoals een actieve benadering en begeleiding, flexibel scholingsaanbod) zijn minstens zo belangrijk in het bereiken van effectiviteit en het terugdringen van *dead weight loss*.

### *De doelgroep*

De doelgroepen van alle voorzieningen zijn duidelijk afgebakend. Digitale voorzieningen die een overzicht van opleidingen geven werken vaak met persona's en betrekken hun doelgroep. Zo zijn door kiesMBO.nl de jongeren nauw betrokken bij de ontwikkeling van de website om op die manier te zorgen dat het aansluit op de belevingswereld van de doelgroep. Ook bij bekijkjetoekomstnu.nl krijgt elke bezoeker de mogelijkheid een eigen profiel aan te maken en wordt persoonlijke gebruikersinformatie direct opgeslagen. Ook wordt de mogelijkheid geboden informatie te delen met behulp van sociale media. Daarnaast kunnen werkgevers zich uitgebreid profileren en hun stagemogelijkheden aangeven. Gevolg daarvan is dat een snelle match tussen vraag en aanbod kan plaatsvinden.

### *Ondersteuningsstructuur*

Niet alleen door middel van het delen van informatietechnologie kan de doelgroep op de best mogelijke manier geholpen worden. Ook blijkt (online) loopbaanbegeleiding een



belangrijke vorm van dienstverlening te zijn. Zo bieden de voorzieningen vaak een online chat-functie aan, maar blijkt ook persoonlijke begeleiding steeds belangrijker te worden. In sommige sectoren wordt loopbaanadvies zelfs gratis aangeboden, zoals op ontdekde zorg.nl.

#### *Samenwerking*

De voorzieningen komen vaak tot stand door een samenwerking tussen verschillende partijen. Het betreft dan ook vaak publiek/private samenwerkingen (PPS). Zo is KiesMBO.nl in opdracht van het Ministerie van OCW ontwikkeld door de Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB), in samenwerking met de MBO Raad, de VO-raad, het georganiseerd bedrijfsleven en jongerenorganisaties. De site bekijkjetoekomstnu.nl is een initiatief van gemeenten (in de regio Haaglanden) en wordt ondersteund door werkgroepen uit het vmbo-, mbo- en hbo-onderwijs en kenniscentra.

#### *Kwaliteit*

Er zijn twee verschillende typen kwaliteit te onderscheiden: kwaliteit van opleidingen op de website en de kwaliteit van de data die opleiders aanleveren. De kwaliteit van de opleidingen op de website wordt op verschillende manieren geborgd. De kwaliteit van het formeel onderwijs is (wettelijk) geborgd met het toezicht door de Inspectie van het Onderwijs (mbo). Voor de non-formele opleidingen zijn er andere waarborgen van de kwaliteit. De meest voorkomende kwaliteitslabels voor deze groep opleidingen zijn keurmerken, certificaten en beoordelingen. Deze worden voornamelijk door private aanbieders van opleidingen gebruikt, maar ook publieke aanbieders maken hier gebruik van. De toegevoegde waarde van keurmerken wisselt echter sterk. Het keurmerk zegt niet altijd in voldoende mate of de informatie over de opleiding actueel en betrouwbaar is, en bovendien is de daadwerkelijke kwaliteit van de opleiding en de aanbieder moeilijk te achterhalen.

De kwaliteit van de data die opleiders aanleveren kan sterk wisselen: de ene website neemt de commerciële teksten van de aanbieder over, de andere website stelt eisen en selecteert voordat een opleiding ook daadwerkelijk op de website kan worden opgenomen.

Een relatief nieuwe manier van kwaliteitsborging van het opleidingsaanbod op de website is het gebruik van online reviews en klantbeoordelingen. Websites vragen na afloop van een opleiding aan deelnemers om online een beoordeling te geven over de opleiding en de aanbieder. Deze online reviews worden inzichtelijk gemaakt voor zoekers naar (dezelfde) opleiding, zodat de zoeker zelf kan bepalen of het een geschikte opleiding is. Op deze manier bepaalt de bezoeker de kwaliteit van de website.

## **4.2 Sturing en samenwerking**

Eén van de grote vraagstukken bij het realiseren van een digitaal scholingsoverzicht, is de vraag door wie het platform gedragen gaat worden en wat de rol van de overheid daarbij is. In deze paragraaf wordt kort uitgelicht wat in de praktijk is geleerd uit deze verschillende vormen van samenwerking. Welke partij het platform beheert heeft een

grote impact op de uiteindelijke uitvoering, en daarmee ook het uiteindelijke succes van het platform. Afwegingen ten aanzien van de publieke, private of mogelijk gecombineerde aansturing van een digitaal scholingsoverzicht zullen worden besproken. Daarnaast wordt een voorbeeld uit de praktijk uitgelicht, de maatschappelijke onderneming die als beste *governance*-vorm naar voren kwam in de gesprekken. Uiteindelijk geeft deze paragraaf een conclusie van de afwegingen.

#### 4.2.1 Scenario's voor samenwerking

Als we het hebben over verschillende scenario's van samenwerking, is het van belang stil te staan bij de rol van de overheid en het effect daarvan. In het algemeen geldt dat er goede redenen moeten zijn om overheidsingrijpen te rechtvaardigen. Deze redenen komen neer op het vaststellen van publieke belangen, voortkomend uit vormen van marktfalen en externe effecten. Het kan dan bijvoorbeeld gaan om veiligheid, bescherming van het milieu en zorgen dat voorzieningen toegankelijk en betaalbaar zijn.

Om die publieke belangen te borgen, heeft de overheid verschillende instrumenten tot haar beschikking:

- zelf doen (productie, distributie door overheid of zbo's) of inkopen
- normeren en toezicht (wetgeving, regulering, vergunningen, handhaven)
- heffen (belasting, accijnzen) of subsidiëren
- beïnvloeden, informeren
- zelfregulering (normering, keurmerken of *governance*-codes)

In de literatuur zijn handreikingen beschikbaar om de overheidsrol gestructureerd te bepalen en vorm te geven. Die handreikingen bevatten zowel economische als juridische afwegingen.<sup>19</sup>

De overheid kan kiezen uit drie verschillende sturingsscenario's. In elk scenario zal het in te zetten instrumentarium om de publieke belangen te borgen anders zijn.

- 1 Publiek model
- 2 Publiek/privaat model
- 3 Privaat model

##### *Scenario 1: publiek model*

In het publieke model is de overheid de centrale aanjager. De overheid neemt de ontwikkeling zelf ter hand of creëert een dienst voor de uitvoering. Het voordeel van dit model is dat de overheid zelf de publieke belangen kan bewaken zoals bijvoorbeeld de toegankelijkheid. Het nadeel kan zijn dat de uitvoering ondoelmatig gebeurt en veel publiek geld kost. Ook leert de ervaring dat de kwaliteit van dienstverlening in een publiek model vaak te wensen overlaat, onder andere vanwege de complexiteit van de te leveren diensten. Ook kan dit model leiden tot *free rider* gedrag van partijen, die weliswaar een belang bij de voorziening hebben maar er niet voor betalen.

##### *Scenario 2: publiek/privaat model*

In het publiek/privaat model worden de gezamenlijke verantwoordelijkheden en belangen ook gezamenlijk gedragen en uitgevoerd, van ontwikkeling tot realisatie. Hoe die

<sup>19</sup> Zie op <https://www.kcwj.nl/kennisbank/integraal-afwegingskader-beleid-en-regelgeving/5-wat-rechtvaardigt-overheidsinterventie?cookie=yes.15659604681472145382205>. En ook WRR, Het borgen van publiek belang, 2000 en Endelijk Kiezen voor publiek-private samenwerking, 2013

gezamenlijke uitvoering eruit ziet en in welke verhouding, is maatwerk. Het kan bijvoorbeeld zijn dat de overheid alles financiert, of voor een deel, en dat andere partijen dan meebetalen of in natura bijdragen. Maar de overheid kan er ook voor kiezen meer op afstand te staan en vooral via toezicht en normering de publieke belangen te blijven borgen. De overheidsrol kan overigens ook in verschillende stadia veranderen.

Het publiek/privaat model heeft als voordeel dat de gezamenlijkheid in verantwoordelijkheid en belangen goed tot uiting komt. In de publiek/private samenwerking kan dan rekening worden gehouden met de verschillende sterktes van partijen. Voor de overheid heeft dit model als voordeel dat het goedkoper en doelmatiger is dan het publieke model omdat meerdere partijen hieraan bijdragen, aan de andere kant heeft zij in deze constructie mogelijk minder controle.

### *Scenario 3: privaat model*

In dit model wordt de ontwikkeling en uitvoering overgelaten aan private partijen. Dat kan bijvoorbeeld een groep deskundigen, gezaghebbenden of stakeholders zijn die zich voor de uitvoering willen inzetten, ondersteund door een netwerk of een *learning community* van betrokken partijen.

Het private model heeft als voordeel dat het dicht aansluit bij de praktijk en de betrokkenheid van partijen in het veld. Dat kan tot een groot commitment leiden. Het nadeel is dat de overheid op grote afstand staat en moeite zal hebben de publieke belangen te borgen. Kaderstelling en toezicht bijvoorbeeld lijken dan minimaal een in te zetten instrument. Het model laat onverlet dat de overheid via subsidie en andere belanghebbende partijen betrokken zijn.

### **De maatschappelijke onderneming (social enterprise)**

Een relatief nieuwe vorm van publiek-private samenwerking is de maatschappelijke onderneming. De sociale of maatschappelijke onderneming is een innovatieve organisatie die zowel economische als maatschappelijke waarde levert. Een sociale onderneming levert net als elke andere onderneming een product of dienst en heeft een verdienmodel. Het heeft dus ook een eigenaar, of meerdere eigenaren, en soms ook aandeelhouders. Geld verdienen is echter bij een sociale onderneming niet het hoofddoel maar een middel om maatschappelijke waarde te creëren. Sociale ondernemingen zijn er in alle sectoren van het bedrijfsleven en creëren maatschappelijke waarde voor mens en milieu.

Er zijn verschillende manieren waarop maatschappelijke ondernemingen tot stand komen. Het merendeel van de Nederlandse sociale ondernemingen is niet of nauwelijks afhankelijk van subsidie. 60% van de sociaal ondernemers ontvangt helemaal geen subsidie en 28% voor minder dan 25% van de inkomsten.<sup>20</sup> Het grootste deel van de financiering komt voort uit het eigen kapitaal of vanuit vrienden, familie en *crowdfunding*-campagnes. Daarna volgen soms leningen, subsidies en fondsen. Na twee tot 5 jaar zijn maatschappelijke ondernemingen vaak uitgegroeid tot een zelfvoorzienend bedrijf dat voort bestaat uit inkomsten en groeikapitaal. Uit het onderzoek van McKinsey blijkt zelfs dat 31% van de sociale ondernemingen winstgevend is en 24% break-even draait.

<sup>20</sup> Social Enterprise NL in samenwerking met McKinsey& Company: *Scaling the impact of the Social Enterprise Motor* 2016

Een maatschappelijke onderneming is vaak gestructureerd als een commerciële start-up, met standaard management processen, leiders met een sterke maatschappelijke visie en betrokken jong talent.

Maatschappelijke ondernemingen leveren een belangrijke bijdrage aan de innovatiekracht van Nederland. Dit is te verklaren door hun aard. Ze zoeken nieuwe, zelfredzame oplossingen voor bestaande problemen en voelen hierdoor een urgentie om te innoveren en om vernieuwende producten en diensten te ontwikkelen.

#### **Voorbeeld Human Surge**

Een illustrerend voorbeeld uit de praktijk is het platform Human Surge ([humansurge.org/en](http://humansurge.org/en)). Deze website streeft ernaar humanitaire professionals te verenigen en te verbinden aan non-profit organisaties met als doel de wijze van humanitaire hulp efficiënter en effectiever gemaakt te maken.

#### **Sturing en governance van Human Surge**

Het 'Linkedin voor humanitair werk' is tot stand gekomen door een samenwerking van individuen werkzaam in verschillende sectoren en disciplines maar met dezelfde maatschappelijke ambities 'betere humanitaire hulp': van humanitaire professionals, softwareontwikkelaars, ontwerpers tot professionals van andere disciplines. Voor de ontwikkeling van het platform heeft de onderneming fondsen gekregen van verschillende non-profit organisaties. Het heeft geen gebruik gemaakt van subsidies. Doordat organisaties een entree fee betalen voor registratie op het platform, heeft het platform een maatschappelijk verdienmodel en is het niet meer afhankelijk van fondsen of subsidies. Met deze inkomsten kunnen zij weer de functionaliteiten en diensten van het platform verder ontwikkelen.

### **4.2.2 Conclusies**

Er kunnen specifieke overwegingen zijn bij de keuze voor een bepaald sturingsmodel en bij de beantwoording van de vraag welke partijen in welke fase betrokken moeten worden. De overheidsrol kan bijvoorbeeld van intensiteit verschillen. Er kan een onderscheid in de ontwikkelfase van het digitale scholingsoverzicht en de latere beheerfase worden gemaakt. Hierdoor kan de overheidsrol en het sturingsscenario in de loop van de tijd veranderen. Zo kan de overheid ook op een gegeven moment uitfaseren als het platform er staat en partijen in staat zijn hiervoor een sluitend verdienmodel te ontwikkelen.

Ook al is er sprake van een overheid op afstand, de overheid dient wel de publieke belangen te bewaken. In het geval van een digitaal scholingsoverzicht gaat het dan om:

- Toegankelijkheid van de informatie over het scholingsaanbod, financiële voorzieningen e.d. Iedereen moet toegang hebben (inclusiviteit).
- Kwaliteit en betrouwbaarheid van de informatie.
- Consumentenbescherming en privacy.
- Bij inzet overheidsmiddelen een doelmatige besteding van deze middelen.

Die voorwaarden komen niet vanzelf tot stand, mede door informatie-asymmetrie tussen verschillende partijen en de daarmee samenhangende transactiekosten (marktfalen).

Informatie over het scholingsaanbod is nu gefragmenteerd en een integraal overzicht komt niet vanzelf tot stand. Tegelijk is overheidsinterventie niet vanzelfsprekend, mede omdat er verschillende overheidsrollen mogelijk zijn. De belangrijkste reden voor de vraag of de overheid moet ingrijpen en de vorm daarvan, ligt in het vaststellen en borgen van publieke belangen. Anderzijds kan de overheid juist bij uitstek een stimulerende en aanjagende rol vervullen passend binnen de brede verantwoordelijkheid van de overheid op het gebied van onderwijs en arbeidsmarkt.

### 4.3 Voorzieningen scholingsinformatie in het buitenland

In Europa wordt een aanzienlijk deel van leren gestimuleerd door de inzet van digitale voorzieningen met scholingsinformatie. Alleen al in Duitsland zijn er meer dan 200 websites die informatie over verschillende vormen van om- en/of bijscholing bieden. Op Europees niveau wordt er ook van alles ontwikkeld. Zo is er Europass, een open, toegankelijk platform voor LLO en carrièremangement door de Europese Unie. Met een e-portfolio, een informatieportaal en digitaal ondertekende waardedocumenten. Ook is er LOQ, een overzicht met nationale databases en andere bronnen met scholingsmogelijkheden vanuit 30 landen.

Op intercontinentaal niveau is Educause, een non-profit organisatie die hoger beroepsonderwijs naar een hoger niveau wil brengen door middel van informatietechnologie, een voorbeeld waarvan geleerd kan worden. De doelgroep (hoogopgeleiden) komt niet overeen met de scope van het gewenste digitale scholingsoverzicht, maar er kan veel geleerd worden op het gebied van innovatie. Zo doet Educause aan het verzilveren van ervaring door middel van badges en *credentials*.

Het European Lifelong Guidance Policy Network<sup>21</sup> heeft Europese richtlijnen ontwikkeld om de kwaliteit van dienstverlening in LLO te bevorderen. Eén van de guidelines - 'Information and Communications Technology in Lifelong Guidance' – beschrijft goede praktijkvoorbeelden van ICT toepassingen, van social media platforms die interactie tussen burgers en loopbaanbegeleiders faciliteren tot overheidsplatforms. Voorbeelden van deze *good practices* zijn:

- Gemeenschappelijk ICT-framework voor ministeries.
- Stimuleren van digitale inclusie.
- Eenvoudige communicatie.
- Integreeren van ICT in het echte leven en andersom.
- Het gebruik van big data om een LLO beleid verder mee te kunnen ontwikkelen.
- Integreeren van een ICT in een nationale strategie voor kwaliteitswaarborging.
- Continue verbetering van praktijknormen ICT door monitoring en leren.
- Blijf op de hoogte van moderne technologie en het pedagogisch gebruik ervan.
- Moedig *blended learning* aan.

#### 4.3.1 Informatie over scholing

Net zoals in Nederland, is in andere landen het landschap aan digitale voorzieningen op het gebied van LLO zeer divers en uitgebreid. Twee recente verkenningen van Euroguidance (april 2019; expert meeting juni 2019) hebben verschillende Europese

<sup>21</sup> European Lifelong Guidance Policy Network, 2017

landen op dit vlak met elkaar vergeleken. Wel moet benadrukt worden dat de voorzieningen soms verschillen in doelgroep (bijvoorbeeld jongeren in plaats van volwassenen) of de combinatie van diensten (zo heeft bijvoorbeeld geen enkel land nog de combinatie van scholingsmogelijkheden en financiële bronnen).

Estland heeft een nationaal loopbaanplatform waar een overzicht wordt geboden in mogelijkheden voor zowel scholing als loopbaanbegeleiding. Het is ontwikkeld vanuit een sterke visie ('learning is a lifestyle'): alle mensen moeten op maat toegang hebben en moderne digitale oplossingen dienen als focus. Estland heeft een moderne integrale ICT-infrastructuur van alle overheidsdiensten. Dit wordt verderop toegelicht aan de hand van het Estse succesvolle voorbeeld *Rajaleidja.ee*. Finland is op het gebied van onderwijs in het algemeen, maar ook zeker ook op het gebied van LLO, zeer vooruitstrevend. Zo is loopbaanbegeleiding opgenomen als burgerrecht in de nationale wetgeving.

Daarnaast nam Finland tussen 2007 en 2015 actief deel aan het European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN) en vindt er nu een pilot plaats waarin geëxperimenteerd wordt met een gezamenlijke *work space* (voor burger en persoonlijke loopbaanbegeleider), een persoonlijke omgeving met eigen portfolio, gegevens en e-coachomgeving. In Finland is de landelijke webservice voor onderwijs en arbeidstoeleiding ontstaan vanuit de One-Stop-Shop begeleidingscentra. Deze succesvolle centra hebben als hoofddoel het samenbrengen van verschillende dienstverleners. Hiervoor hebben zij een (digitaal) platform gecreëerd vanuit waar zij allemaal kunnen opereren. ICT en *face-to-face* contact ondersteunen elkaar hier.

Op het gebied van e-guidance valt van Denemarken veel te leren. Alle volwassenen in Denemarken hebben de mogelijkheid onafhankelijk advies te krijgen via e-guidance centra. Deze e-guidance is echter nog niet goed verweven in face-to-face loopbaanbegeleiding. In Noorwegen is e-guidance ook volop in beweging. Zo heeft Noorwegen een online service met betrouwbare, toegankelijke informatie voor loopbaanbegeleiders, cliënten en online begeleiding (e-guidance). Ontwikkelen staat in Noorwegen centraal, vanuit een meerjarenplan met onderliggende visie, kleine stappen en pilots, en veel aandacht voor ervaringen en kennis van anderen. Het nationale carrièreportaal van Noorwegen is nu met name gericht op jongeren onder de 25 jaar. De uitdaging is om oudere groepen te betrekken.

In België is er de website *onderwijskiezer.be* waar een volledig aanbod aan informatie te vinden is (onder andere: wat leer je, hoe lang duurt het, prijs, voordelen, voorwaarden, leervorm, koppeling arbeidsmarktinformatie). Daarnaast worden Opleidings- en Loopbaancheques ingezet (hierover meer in de volgende paragraaf). *Onderwijskiezer* is echter aanbodgericht en niet gebruiksvriendelijk ontwikkeld. Daarentegen is *VDAB.be*, zeer gebruiksvriendelijk en gepersonaliseerd ingericht.

Van Duitsland valt ook te leren vanwege de leercultuur en de zogeheten *Beratung zur Berufliche Entwicklung*. Iedere burger kan om begeleiding vragen wanneer hij of zij vragen heeft en het ministerie financiert de begeleiding van maximaal negen sessies. Daarnaast heeft Duitsland een nationaal portaal met alle opleidingen, relevante links en een ondersteuningsfunctie. Recent heeft het *Bildungsministerium* een *MILLA (Modulares Interaktives Lebensbegleitendes Lernen für Alle)*-Project opgezet waarvan de koers

onverwacht is veranderd. Tot slot is er in Schotland een zeer aantrekkelijk en breed portal, dat zich richt op Schotse burgers van basisschool tot arbeidsmarkt, allemaal vanuit *customer journey*: "wie ben je, waar wil je naartoe en hoe kom je daar". Bovendien biedt het portal specifieke informatie voor loopbaanprofessionals.

Luxemburg kent, vanzelfsprekend door het kleine inwoneraantal, maar één nationaal loopbaanportal, *lifelong-learning.lu*. Deze website faciliteert toegang tot alle informatie voor een leven ontwikkelen. Interessant is dat alle opleidingen moeten worden goedgekeurd door een *Société anonyme* (vergelijkbaar met een naamloze vennootschap) en aan bepaalde door de overheid opgestelde vereisten dienen te voldoen. Het portal geeft naast een overzicht van opleidingen ook een overzicht van financiële mogelijkheden. Daarnaast wordt ook een overzicht geboden van alle andere vormen van ondersteuning in LLO, zoals een overzicht van organisatie van werktijden ('Personal working time arrangement' en 'Unpaid training leave').

Er valt veel te leren van succesvolle scholingsoverzichten in het buitenland. Wat biedt de website aan hun doelgroep? Door wie wordt het beheerd? En wat zijn geleerde ervaringen en succesverhalen?

#### **Rajaleidja.ee (Estland)**

**Doel:** Het platform is gelanceerd in het kader van de strategische keus voor E-Governance in Estland om de concurrentiepositie van het land te verbeteren en de welvaart te verhogen.

**Doelgroep:** Het platform is zeer populair onder zowel jongeren als volwassenen.

**Functionaliteiten:** Het platform faciliteert carrièreplanning met tools voor zelfevaluatie en informatie over werk, beroepen en opleidingsmogelijkheden. Daarnaast triggert het bezoekers door middel van loopbaangames en geven ze arbeidsmarktinformatie met een aantrekkelijke fun-factor. Het platform is zeer laagdrempelig omdat er niet ingelogd hoeft te worden: iedereen kan er direct gebruik van maken.

**Beheer & financiering:** Stichting Innove beheert het platform. Dit is een onderwijskundig instituut in Tallin dat zowel algemeen als beroepsonderwijs in Estland versterkt. Het voorziet in loopbaan- en onderwijsbegeleidingsdiensten, die het landelijk netwerk genaamd Rajaleidja (vertaald: padvinders) uitvoert. Innove bemiddelt tevens in EU-beurzen voor opleiding en arbeid. Sinds januari 2019 is er een speciaal platform opgezet voor beroepsgeoriënteerde loopbaanbegeleiding: [Minukarjaar](#).

**Opvallendheden:** De 15 publieke Rajaleidja centra, vergelijkbaar met de Nederlandse Leerwerkloketten, bieden een belangrijke ondersteuning voor het platform en andersom. De loopbaanbegeleiders zijn zowel ICT-gebruikers als ontwikkelaars van nieuwe waarden door middel van ICT-oplossingen. Bovendien is door de ontwikkeling van ICT ook loopbaanbegeleiding in de centra zelf versterkt.

#### **VDAB.be (België)**

**Doel:** De missie van VDAB is het helpen van alle Vlaamse burgers om zelf hun loopbaan te ontwikkelen. De doelstellingen van VDAB zijn echter breder. Het platform is ingebed in een brede leercultuur, waarin VDAB ook pleit en werkt aan een modern beleid op het gebied van LLO en een

breed landelijk, Europees en wereldwijd netwerk. De doelstellingen zijn:

- 1 Wendbare leerlingen/jongeren door middel van een kader van leren en werken.
- 2 Flexibele werknemers in sterke loopbanen.
- 3 Ondernemerschap en wendbare ondernemingen en organisaties.
- 4 De randvoorwaarden voor een meer toekomstgericht arbeidsmarkt-, en ondernemersbeleid.
- 5 De Europese, internationale en interregionale netwerken in het kader van de realisatie van het eigen beleid.

**Doelgroep:** Alle Vlaamse burgers.

**Functionaliteiten:** Het platform is de grootste banensite van Vlaanderen. Daarnaast biedt het echter ook een uitgebreid aanbod van opleidingen. In samenwerking met partners stelt VDAB, naast de vacaturebank, ook voor werknemers nuttige tools ter beschikking voor een loopbaanportfolio (Mijn Loopbaan) of een persoonlijk ontwikkelingsplan. Is dit niet voldoende, dan vindt een verkennend gesprek plaats.

**Beheer & financiering:** Het platform wordt beheerd door de Vlaamse overheid. Daarnaast bundelt VDAB haar krachten met honderden partners. Zo krijgt VDAB hulp van:

- Strategische partners met wie ze structurele en duurzame oplossingen uitstippelen.
- Sectorpartners die sectorspecifieke competenties en inzichten leveren.
- Doelgroepspartners die hen helpen de aanpak af te stemmen op maat van de specifieke groepen.

**Opvallendheden:**

- Sinds oktober 2018 gaat VDAB in zijn contacten met klanten uit van een 'digital first'-benadering. Daarbij stimuleren ze de klant om zelf aan de slag te gaan met gebruiksvriendelijke, online tools.
- In 2018 kreeg VDAB twee prijzen die de initiatieven rond digitalisering bekronen (ICT project of the year bij DataNews en Agoria eGov Award voor innovatie). Bovendien spelen kunstmatige intelligentie en de grote hoeveelheid data een belangrijke rol in het succes van VDAB. Door miljoenen cv's en banen te analyseren, leert een intelligent systeem wie bij welke baan past. Het resultaat zijn accurate banensuggesties voor werkzoekenden. Zo leert AI hun bijvoorbeeld dat werkzoekenden voor bepaalde banen bereid zijn een grotere afstand af te leggen dan voor andere banen.
- Een werknemer kan op één van de 2.830 locaties in Vlaanderen terecht voor loopbaanbegeleiding ter ondersteuning van het platform. Dit betekent dat hij gemiddeld de keuze heeft uit 16 loopbaancentra in een straal van 5 km van zijn woonplaats. Voor het succes van hun werking vindt VDAB het belangrijk om de afstand tot hun klanten zo kort mogelijk te houden. Daarom organiseert VDAB zelf in 2018 alleen al 779 events, en zijn ze aanwezig op andere evenementen en beurzen.

**My World of Work.uk (Schotland)**

**Doel:** Myworldofwork.co.uk is een platform in Schotland dat zich focust op het ontwikkelen en ontdekken van een persoonlijke carrière door het matchen van skills, interesses, opleiding en ervaring.

**Doelgroep:** Alle Schotse burgers, maar het platform maakt een duidelijk onderscheid tussen scholieren en niet-scholieren. Wat opvalt is dat Schotland de focus met name legt op het reeds op



jonge leeftijd ontwikkelen van *career management skills*.

**Functionaliteiten:** Op het platform kunnen ambities worden gedeeld, sterktes worden ontdekt en een persoonlijk carrièrepad gekozen worden. Met dat pad in het achterhoofd kunnen op het platform de juiste scholingsmogelijkheden worden gevonden. Ook kan op het platform de juiste baan gevonden worden en zijn er tools om het CV te verbeteren. Hierbij maakt het platform gebruik van accountgegevens van gebruikers. Het platform heeft meer dan 2,2 miljoen gebruikers per jaar.

**Beheer & financiering:** Het platform wordt beheerd door Skills Development Scotland. De leden van de Board van Skills Development komen uit zowel de private als publieke sector en zijn aangesteld door Schotse ministers.

**Opvallendheden:**

- Het platform werkt samen met een nieuw, breed opgezet netwerk van 'Next Steps'-centra. Hier kunnen jonge werklozen door het hele land terecht voor ondersteuning bij het vinden van de juiste opleiding of baan. Deze centra werken goed samen met het platform en in het eerste jaar van openstelling zijn 11.453 mensen geholpen. Het is een uitgebreid, aantrekkelijk platform van basisschool tot arbeidsmarkt en is volledig ingericht vanuit de customer journey: "wie ben je, waar wil je naartoe en hoe kom je daar".
- Uit de plenaire sessie na de kenniscarroussel bleek de ondersteunende leercultuur rondom het platform My World of Work een inspiratie te zijn voor Nederland. Vanuit hun nationale 'skills agency', Skills Development Scotland, wordt alles op het gebied van LLO georganiseerd, alsook het platform My World of Work.

Een interessant internationaal voorbeeld waarvan geleerd kan worden is het *MILLA Projekt* in Duitsland. Van dit project is de richting uiteindelijk volledig gewijzigd: van 'een Netflix voor LLO naar een bottom-up benadering. Met deze benadering wordt geïnvesteerd in bestaande portals die zich bezig houden met LLO. Met deze investering kunnen deze platforms zich verder ontwikkelen (bijvoorbeeld het ontwikkelen van functionaliteiten die MILLA voor hun eigen platform voor ogen had, zoals kunstmatige intelligentie of interactief leren).

**Het MILLA Projekt (Duitsland): van nieuw platform naar investeren in bestaande initiatieven**

**Doel:** Het naar Nederlands vertaald 'modulair interactief levenslang leren voor iedereen', platform zou volgens de CDU "het keerpunt in permanente educatie" brengen. Met twee tot drie miljard euro per jaar moest het platform zoveel mogelijk aanbiedingen bundelen en certificeren. Als een stimulans zouden burgers bonussen moeten ontvangen voor een succesvolle deelname aan cursussen.

**Doelgroep:** Alle Duitse burgers.

**Functionaliteiten:** De ambitie van het *MILLA Projekt* was niet alleen het bieden van een overzicht van opleidingsmogelijkheden. Het idee was een platform te creëren dat op alle mogelijke manieren LLO stimuleert, van interactief en online leren tot een *Kompetenzpunktensystem*. Als een stimulans zouden burgers bonussen ontvangen voor een succesvolle deelname aan cursussen. Daarnaast zou het platform volledig gebaseerd zijn op kunstmatige intelligentie, waardoor het platform gepersonaliseerd advies en begeleiding zou kunnen geven.

**Beheer & financiering:** Het platform zou gefinancierd en beheerd worden door de Duitse Bondsregering.

**Opvallendheden:**

De Duitse Bondsregering heeft echter recent besloten het bouwen van een

*Weiterbildungsplattform* uit te stellen of zelfs niet door te laten gaan om de volgende redenen:

- De Bondsregering worstelt met de rol die de overheid inneemt in de huidige opleidingsmarkt. Met name wil de overheid zich niet bemoeien met de private markt en niet de rol van toezichthouder op kwaliteitsnormen en selectiecriteria van de opleidingen op zich nemen.
- Daarnaast zijn er, mede door de grootte en complexiteit van het project, financiële belemmeringen.

Momenteel zijn nog geen concrete vervolgstappen voor het *MILLA Projekt*. Wel is bekend dat er wordt nagedacht over een *bottom-up* aanpak waarbij de overheid reeds bestaande scholingsaanbieders steunt, relaties tussen deze aanbieders versterkt en verdere ontwikkeling aanmoedigt. Er wordt onder andere gesproken over een *contest* waarvoor leidende platforms op het gebied van LLO kunnen strijden voor financiële ondersteuning van de overheid bij het verder ontwikkelen van hun platform (dus bijvoorbeeld uitbreiden met tools die MILLA voor hun eigen platform voor ogen had).

#### 4.3.2 Informatie over financiële tegemoetkomingen

In slechts een beperkt aantal landen is geëxperimenteerd met een individuele scholingspremie in de vorm van een leerrekening op nationaal of regionaal niveau. Er zijn ook leerrekeningen op bedrijfsniveau, maar die zijn in het kader van deze verkenning niet meegenomen. In Zweden heeft een eerder voorstel voor de invoering van een individuele leerrekening geen doorgang gevonden. Reden hiervoor was onder andere een gebrek aan draagvlak onder zowel vakbonden als een aantal ministeries. Er werd verwacht dat vooral hoogopgeleiden en mensen met een hoog inkomen zouden profiteren van de leerrekening. Ook in Canada is een voorstel voor een individuele leerrekening nooit structureel ingevoerd. Een van de aangevoerde redenen was eveneens dat dit juist de middelbaar- en hoogopgeleiden ten goede zou komen, daar waar de doelgroep juist uit het laagopgeleide deel van de bevolking bestond. In Canada is wel ervaring opgedaan met een project gericht op laagopgeleiden: Learn\$ave (Ecorys, 2016). De vorm van de individuele leerrekening verschilt in beide landen. De voorwaarden en ook het beheer en de toegang variëren. Een individuele leerrekening werd in beide landen in het algemeen ingezet voor algemene, niet functie- of sectorgerichte scholing (omdat daarvoor de werkgever of het sectorfonds al (kunnen) zorgen). Ook de doelgroepen van de leerrekening zijn relatief breed geformuleerd. In Frankrijk wordt momenteel geëxperimenteerd met de eerste individuele leerrekening (CPF: *Compte personnel de formation*) die onderdeel is van een persoonlijke activiteitenrekening (CPA: *Compte personnel d'activité*). Hiermee kunnen Fransen (een deel) van een opleiding betalen. Het plan is hier de scholing te koppelen aan middelen (de individuele leerrekening) en begeleiding. Daarnaast wil Frankrijk een volledig geautomatiseerd 'koopproces' voor opleidingen via een app. Gepland is dit in december 2019 afgerond te hebben.

Inzicht in financiële mogelijkheden wordt op verschillende manieren aangeboden door websites in het buitenland. Zo biedt [lifelong-learning.lu](http://lifelong-learning.lu) in Luxemburg een overzicht van financiële mogelijkheden (zoals financiering door de werkgever of de overheid) en

daarnaast ook een overzicht van overige ondersteuning van werkgevers (in de vorm van vrije dagen). Bovendien staat duidelijk aangegeven waar burgers contact kunnen opnemen voor aanvragen van of vragen over een dergelijke financiering. Ook experimenteert lifelong-learning.lu met een *Individual Training Leave*. My World of Work biedt een helder en uitgebreid overzicht van financieringsmogelijkheden van scholing, gespecificeerd naar doelgroepen (voor ouders, voor vluchtelingen en statushouders) en naar soort opleiding (voltijdstudies en deeltijdstudies).

#### **Individual Training Account van My World of Work**

Opvallend is dat sinds 2017 bezoekers van My World of Work zelf een Individual Training Account (ITA) kunnen aanvragen. Het doel van de Schotse ITA is het beschikbaar stellen van financiering voor training om ofwel aan een baan te komen of door te groeien binnen een bestaande baan. In het bijzonder focust My World of Work zich op laagbetaalde en niet-werkende burgers die vooruitgang willen boeken op de arbeidsmarkt.

Deze ITA van maximaal 200 Schotse pond wordt aangeboden door Skills Development Scotland, de beheerder van de website. Alleen opleidingen die ITA-goedgekeurd zijn en dus aan bepaalde voorwaarden te hebben voldaan, kunnen hiermee worden gefinancierd. Al deze opleidingen staan op hun website. De verantwoordelijkheid ligt hierin voor het grootste gedeelte bij de burger zelf: het kiezen van een opleiding, het controleren van de toelaatbaarheid, het aanvragen van de ITA, contact leggen met de opleider en het versturen van een bewijs. De opleider heeft alleen de taak de toelaatbaarheid te bevestigen en de gegevens van de aanvrager te controleren.

Sinds de lancering in oktober 2017 hebben ze 90.000 aanvragen voor een ITA binnengekregen en 239 opleiders en 11.399 trainingen en opleidingen goedgekeurd. Meer dan 6 miljoen Schotse pond is betaald aan ITA-goedgekeurde trainingen en opleidingen.

Daarnaast is het net zoals in Nederland mogelijk om via cao's aanspraak te maken op een budget om een opleiding te volgen. Zo is er in België via [www.leerrekening.be](http://www.leerrekening.be) een budget voor werknemers in de mode- en confectie-industrie om opleiding mee te financieren.

#### **4.3.3 Conclusies**

Op basis van studie naar buitenlandse voorzieningen met digitale scholingsinformatie worden hier een aantal conclusies besproken. Deze worden voor de volgende onderwerpen toegelicht: samenwerken met doelgroep, samenwerkingsnetwerk, rol overheid, combineren van diensten, kwaliteitsborging en financiële regelingen.

##### *Samenwerken met doelgroep*

Alle bestudeerde portals hebben een duidelijke afbakening van hun doelgroep en werken nauw met hen samen. Wat opvalt is dat in sommige landen een sterkere focus ligt op een specifieke doelgroep, zoals jongeren in Denemarken, Finland en Estland. Alle portals realiseren zich het belang van gebruiksvriendelijkheid, snelheid en de beste 'user experience' en maken daarvoor gebruik van persona's en customer journeys. My World of

Work en VDAB zijn hier goede voorbeelden van en bovendien voorlopers van het inzetten van kunstmatige intelligentie.

#### *Groot netwerk*

Alle bestudeerde buitenlandse websites en portals, de een meer dan de ander, werken samen met een sterk netwerk van zowel publieke en private stakeholders. Het belang van samenwerking met LLO-partners komt op de websites als de belangrijkste pijler naar boven. Alle onderzochte websites hebben een sterke communicatiestrategie. Deze maken altijd deel uit van een visie en leercultuur die door de overheid wordt gedeeld en vervolgens vertaald naar concrete doelstellingen en werkzaamheden voor alle LLO-stakeholders. De platforms maken vaak deel uit van een brede LLO-cultuur. Zo zijn de meeste succesvolle platformen altijd gelinkt aan regionale centra waar burgers terecht kunnen voor vragen met de mogelijkheid om e-guidance te krijgen. Een LLO-cultuur kan echter nog veel verder gaan. Zo is loopbaanbegeleiding opgenomen als burgerrecht in de nationale wetgeving van Duitsland.

#### *Rol overheid*

Het is ook van belang weloverwogen beslissingen te maken betreffende de organisatiestructuur- en beheer, en de rol die de overheid kan innemen. Zo besloot de Duitse bondsregering met hun *MILLA Projekt* van richting te veranderen omdat het o.a. niet de rol van toezichthouder op kwaliteitsnormen en selectiecriteria van de opleidingen wil innemen. Bovendien werd nagedacht welke rol en toevoeging het platform voor de markt zou zijn. Het *MILLA Projekt* besloot van 'een Netflix voor LLO naar een bottom-up benadering te gaan, waarin geïnvesteerd wordt in reeds bestaande platforms die dit aanbod ook hebben. Met deze investering kunnen deze platforms zich verder ontwikkelen (bijvoorbeeld het ontwikkelen van functionaliteiten die MILLA voor hun eigen platform voor ogen had, zoals kunstmatige intelligentie of interactief leren).

#### *Combineren van diensten*

Het aanbieden van scholingsmogelijkheden op websites wordt vaak gecombineerd met het aanbieden van andere diensten, zoals het vinden van een baan, het opbouwen van competenties en online loopbaanondersteuning. Uit het *MILLA Projekt* kan echter geleerd worden dat complexiteit en 'grootseheid' beter voorkomen kunnen worden. Een 'Netflix voor leven lang leren, met de functies interactief en online leren tot een 'Kompetenzpunktensystem' was zo complex dat het miljarden zou gaan kosten.

#### *Kwaliteitsborging*

De kwaliteit van (de informatie van) het scholingsaanbod wordt in de bestudeerde buitenlandse voorbeelden op verschillende manieren geborgd, bijvoorbeeld door overheidsregulering. Zo stelt lifelong-learning.lu eisen aan opleidingen en observeert en controleert het trainingen. Andere platforms borgen de kwaliteit met behulp van de inzet van kunstmatige intelligentie. Tenslotte betalen in bijna alle onderzochte landen opleiders om op het platform te kunnen staan. Inzicht in financiële mogelijkheden wordt op verschillende manieren aangeboden door platforms. Op geen enkel platform is het mogelijk om een opleiding direct te betalen met behulp van een 'leerspaarpot'.

### *Financiële regelingen*

Inzicht in financiële mogelijkheden wordt op verschillende manieren aangeboden door platforms. Op geen enkel platform is het mogelijk om een opleiding direct te betalen met behulp van een 'leerspaarpot'. Wel is Frankrijk bezig deze functie op te zetten, gelinkt aan hun individuele leerrekening. My World of Work heeft ook op hun nationale loopbaanportal een ITA (Individual Training Account) met daaraan gelinkte opleidingen. Ondanks het feit dat de burger zelf veel actie moet ondernemen, heeft deze functie van het portal tot nu toe succes. Tegelijkertijd komt uit de analyse naar voren dat sommige individuele leerrekeningprojecten te maken hebben gehad met dead weight losses doordat er scholing gevolgd werd die ook gevolgd zou zijn zonder de leerrekening. Uit de bestudeerde buitenlandse voorzieningen kan geconcludeerd worden dat leerrekeningprogramma's goed kunnen werken om de structurele financiële blokkades naar een opleiding toe weg te nemen. Een leerrekening kan een stimulans zijn voor volwassenen om meer te sparen voor het in de toekomst volgen van scholing, zoals is gebleken uit het beschreven project in Canada.

Op basis van dit hoofdstuk kunnen wijze lessen getrokken worden voor de vormgeving van een voorziening met digitale scholingsinformatie en financiële ondersteuningsmogelijkheden. Om tot het uiteindelijke advies te komen, is een onderzoek uitgevoerd onder potentiële gebruikers. Daarover gaat het volgende hoofdstuk.

# Hoofdstuk 5



---

Uitkomsten gebruikersonderzoek



## 5 Uitkomsten gebruikersonderzoek

***'Alles is te vinden, maar het vinden van de juiste informatie is moeilijk. Internet kan een doolhof zijn.'***

**- Respondent gebruikersonderzoek ECBO**

Als onderdeel van de verkenning is een gebruikersonderzoek uitgevoerd naar de behoefte aan digitale scholingsinformatie. In dit hoofdstuk zijn de belangrijkste bevindingen gepresenteerd. Paragraaf 1 schetst kort de opzet van het onderzoek. In de daaropvolgende paragrafen wordt achtereenvolgens ingegaan op de omvang van scholingsdeelname in Nederland (paragraaf 2), de zoekstrategieën naar informatie over scholing (paragraaf 3), de tevredenheid over de informatie over scholing (paragraaf 4) en tot slot naar een digitaal platform als mogelijke oplossing (paragraaf 5).

### 5.1 Opzet en verantwoording onderzoek

ECBO (Stichting Expertisecentrum Beroepsonderwijs) heeft in samenwerking met CentERdata het gebruikersonderzoek opgezet en uitgevoerd. Het onderzoek is uitgevoerd in de periode juni tot en met medio augustus en bestond uit twee onderzoeksactiviteiten: een enquête onder een representatieve steekproef van de Nederlandse beroepsbevolking en vier zogenaamde focusgroepgesprekken. De vragenlijst is in de periode van 1 juli 2019 tot en met 16 juli 2019 uitgezet in met een responspercentage van 67 procent en daarmee voldeed het onderzoek aan de eisen van representativiteit. Parallel aan het vragenlijstonderzoek zijn vier focusgroepgesprekken gehouden. Deelnemers aan de gesprekken zijn op diverse manieren geworven: Via de leerwerklokets (Rotterdam en Tilburg), via organisaties die werken met de online tool voor basisvaardigheden oefenen.nl, via de Volksuniversiteit Rotterdam en via de enquête. In totaal hebben 38 personen aan de focusgroepen deelgenomen.

#### Omvang scholingsdeelname

In het onderzoek is allereerst naar de omvang van de scholingsdeelname gekeken. Ruim de helft (52%) Nederlandse beroepsbevolking heeft scholing gevolgd, 55% verwacht in de nabije toekomst scholing te gaan volgen. Bijna de helft van de Nederlanders tussen de 18 en 67 jaar (48%) heeft in de afgelopen twee jaar geen scholing gevolgd; 52 procent heeft wel scholing gevolgd. Het meest worden cursussen en trainingen van maximaal een dag gevolgd. Minder dan 1 op de 10 Nederlanders (8,8%) heeft in de afgelopen twee jaar een opleiding gedaan die langer dan een half jaar duurde.

De volgende groepen volgen significant vaker scholing:

- Mensen met werk ten opzichte van mensen zonder werk (met en zonder uitkering).
- Naarmate mensen jonger zijn nemen ze vaker deel aan scholing.
- Naarmate het opleidingsniveau hoger is nemen mensen vaker deel aan scholing.

Het hebben van zorgtaken (kinderen of mantelzorg) blijkt niet van invloed te zijn op scholingsdeelname.

Van de mensen die geen scholing hebben gevolgd (48%) heeft bijna 4 op de 10 mensen (38,5% van deze groep) wel nagedacht over het volgen van scholing. Deze groep (geen scholing, maar er wel over nagedacht) komt in grote lijnen overeen met groep die wel scholing heeft gehad, hoewel er wel een aantal verschillen is aan te geven:

- Werkenden hebben vaker de intentie gehad om scholing te volgen dan niet-werkenden, maar niet-werkenden met uitkering verwachten wel vaker scholing te doen dan niet-werkenden zonder uitkering.
- Naarmate mensen ouder zijn, denken zij minder over het volgen van scholing. Ook onder jongeren tot 25 jaar is het aantal dat niet over het volgen van scholing heeft gedacht laag.
- Naarmate het opleidingsniveau hoger is, is de verwachting om zelf scholing te gaan volgen hoger.
- Mensen met zorgtaken denken vaker na over het volgen van scholing dan mensen zonder zorgtaken.

*Verwachte scholingsdeelname in de komende twee jaar*

54,8 procent van de Nederlanders tussen de 18 en 67 jaar (exclusief mensen die nu een fulltime opleiding volgen) verwacht in de komende twee jaar (waarschijnlijk) scholing te volgen.

*Redenen voor scholing vooral werkgerelateerd*

Initiatief voor deelname aan scholing komt het vaakst van de werkgever en ook voor toekomstige scholing is de motivatie meestal werkgerelateerd.

### **5.3 Zoekstrategieën naar informatie over scholing**

Bijna twee derde van de Nederlanders (64,6%) heeft (wel eens) naar informatie over scholing gezocht. Deze groep bestaat uit mensen die scholing hebben gevolgd, en mensen die geen scholing hebben gevolgd, maar hierover wel hebben nagedacht. Onder mensen die scholing hebben gevolgd is dit aandeel dat informatie heeft gezocht aanzienlijk hoger (81,3%) dan onder mensen die wel hebben nagedacht over het volgen van scholing maar dit niet hebben gedaan (39,7%). Er wordt van uitgegaan dat mensen die geen scholing hebben gevolgd en hier niet over hebben nagedacht hierover ook geen informatie hebben gezocht.

Van de mensen die naar informatie over scholingsmogelijkheden hebben gezocht, hebben de meesten (58,9%) niet naar informatie over vergoedingen voor de kosten van scholingsdeelname gezocht. Ruim een derde (35,8%) heeft dit wel gedaan.

*Niet-zoekers nader bekeken*

Mensen die significant minder vaak naar scholingsinformatie zoeken, hebben de volgende kenmerken: zij hebben overwegend weinig digitale vaardigheden, zijn vaker niet-werkend zonder uitkering, hebben geen zorgtaken, zijn relatief ouder (vooral 55+) en hebben een lager opleidingsniveau.



Er is een aantal redenen waarom geen informatie over scholing wordt gezocht. Ten eerste heeft dit te maken met het volgen van scholing zelf: geen interesse of tijd. Een tweede reden heeft te maken met (weliswaar in een klein aantal gevallen) met het zoeken zelf: niet weten waar te zoeken, geen tijd om te zoeken. Een verandering in de informatievoorziening zal er waarschijnlijk op zichzelf niet toe leiden dat deze groep meer naar scholingsinformatie gaat zoeken. Het gaat samen met de intrinsieke motivatie tot het willen volgen van scholing. Wel zal begeleiding met zoeken helpen, wanneer mensen niet weten waar ze moeten zoeken.

*Internet het prettigst om informatie te zoeken; mensen met minder digitale vaardigheden lijken vaker van internet afhankelijk te zijn*

Bijna twee derde (65%) van de mensen zoekt naar informatie over scholing op internet. Bijna de helft (47,7%) doet dit (ook) via de werkgever. Andere manieren van informatie verkrijgen worden veel minder vaak genoemd. De derde meest genoemde manier is het zelf aanvragen van informatie bij een opleidingsinstelling (14,8%).

Hierbij doet zich een opvallende paradox voor: betere digitale vaardigheden leiden niet tot het vaker zoeken van informatie op internet. De verklaring hiervoor zit waarschijnlijk in de rol van de werkgever. Mensen met werk hebben overwegend meer digitale vaardigheden, maar aangezien zij informatie over scholing van de werkgever krijgen, hebben zij internet minder nodig. De afhankelijkheid van internet is juist groter bij de mensen met minder digitale vaardigheden. Dit is een belangrijk gegeven bij het bouwen van een digitaal scholingsoverzicht.

Hoewel voor een grote meerderheid (90,8%) internet de prettigste manier is om informatie te zoeken, is er een niet te onderschatten groep (9,2%) die internet helemaal niet noemt als een prettige manier om informatie te zoeken.

## **5.4 Tevredenheid over informatie**

*Werkenden positiever, laagopgeleiden negatiever over scholingsinformatie*

De meeste mensen vinden dat er voldoende informatie over scholing is, en dat deze informatie ook goed te vinden is. De kwaliteit van de informatie (mate waarin het iemand heeft geholpen) en de overzichtelijkheid ervan worden iets lager beoordeeld. Het meest laagst beoordeeld wordt de beschikbaarheid van informatie over de financiële vergoedingen voor kosten van scholing. Op twee punten zijn er verschillen tussen groepen in hun mening over diverse aspecten van de informatie over scholingsmogelijkheden.

- Het hebben van werk: mensen met werk zijn overwegend positiever over de informatie dan mensen zonder werk. Dit kan ermee te maken hebben dat deze groep informatie vaak via een werkgever krijgt.
- Mensen met een lager opleidingsniveau zijn overwegend negatiever dan mensen met een middelbaar en hoger opleidingsniveau.

Waar mensen een tekort aan informatie ervaren, gaat het niet zozeer over de inhoud van cursussen (hoe krijg je echt een goed beeld van de cursus of opleiding?), maar vaak over de persoon zelf: hoe weet je wat bij je past en waar je wat aan hebt?

## 5.5 Digitaal platform als oplossing

De meeste Nederlanders beschouwen een website of digitaal platform waar informatie over alle cursussen en opleidingen in Nederland te vinden is, als (zeer) behulpzaam (81,6%). Ongeveer een op de 10 mensen vindt het onnodig. Als er op zo'n website ook informatie te vinden is over financiële vergoedingen voor scholing, dan is de waardering nog hoger: 88,6 procent vindt dit zeer behulpzaam, 5,8 procent vindt het onnodig.

Ook in de focusgroepen is er overwegend instemmend gereageerd op het idee van een platform. Wel zijn er aandachtspunten bij vormgeving en inhoud en zijn er kanttekeningen vanwege de groepen die hiermee niet bereikt worden of die hiermee niet goed overweg kunnen.

Deze beide uitkomsten (enquête en focusgroepen) zijn dus belangrijke ondersteunende conclusies voor de totstandkoming van het platform.

### *Inhoud en vormgeving platform: rust, betrouwbaarheid en ondersteuning*

Van de verschillende opties waarnaar gevraagd is met betrekking tot de inrichting van een platform, scoren (op een 10-puntschaal) het meenemen van informatie over financiële vergoedingen en de mogelijkheid om opleidingen te vergelijken het hoogst: hieraan is de meeste behoefte. Waar duidelijk minder behoefte aan is, is een gebruikersaccount dat bijvoorbeeld via DigiD toegankelijk is.

Er is informatie over financiële vergoedingen voor de kosten van scholing.	7,68
Er is een mogelijkheid om opleidingen te vergelijken.	7,51
Er is contactinformatie van mensen of organisaties die me verder kunnen helpen.	7,27
Er is een versie voor mobiele telefoon en/of tablet.	7,21
Er is de mogelijkheid om hulp te krijgen, bijvoorbeeld via een chatfunctie.	6,59
Er is een gebruikersaccount waarin mijn persoonlijke gegevens of keuzes worden bewaard (bijvoorbeeld via DigiD).	6,01

*Tabel Opties inrichting platform*

In de gesprekken met potentiële gebruikers is een aantal behoeften met betrekking tot de inhoud, vormgeving en functionaliteiten aangegeven. De belangrijkste behoeften die uit het onderzoek komen zijn:

- Een site moet rustig ogen, niet 'te commercieel'. Sites die rekening houden met laaggeletterden, met heldere iconen waarop geklikt kan worden, worden gewaardeerd.
- Betrouwbaarheid, of het gevoel van betrouwbaarheid, is bijzonder belangrijk. Een gevoel van onbetrouwbaarheid kan een belemmerende factor zijn bij het gebruik van

internet. Betrouwbaarheid betreft enerzijds de objectiviteit van de informatie (beoordeling, recensies). Anderzijds gaat het erom wat er met de persoonsgegevens van de gebruiker gebeurt. Mensen zijn huiverig om informatie te delen. Dat verklaart waarom er weinig behoefte is aan, en steun voor een optie waarbij een gebruikersaccount aangemaakt kan worden. Een dergelijk account, dat bijvoorbeeld met DigiD toegankelijk kan zijn, zou weerstand kunnen oproepen.

- Potentiële gebruikers hebben behoefte aan ondersteuning bij het bepalen van welke opleiding het best bij hen past en bij hun loopbaanwensen. Dat kan voor een deel met online tools (testjes) maar nog meer is er behoefte aan persoonlijk contact. De verwachting is daarom dat de inbedding van het platform in een infrastructuur die deze ondersteuning kan bieden, kan bijdragen aan het bereik en het nut van de platform voor doelgroepen met een lage scholingsdeelname.

#### *Gebruikersprofielen*

Mogelijke gebruikersprofielen voor een website kunnen gebaseerd worden op de typologie van het SCP (2019). Binnen deze typologie zijn er groepen zonder werk en/of werkgever. Uit onderhavig onderzoek blijkt het hebben van werk steeds van invloed te zijn op zowel de scholingsdeelname, het zoeken naar informatie als de tevredenheid over de informatie. In de typologie worden de volgende groepen onderscheiden die geen werk hebben:

- Lager opgeleide werklozen met gezondheidsklachten.
- 55-plussers zonder baan.
- Niet werkende moeders met jonge kinderen.

Deze drie groepen hebben volgens SCP de laagste scholingsdeelname (maximaal 20%).

Andere groepen, van wie de scholingsdeelname aan de lage kant is (rond 35%) zijn:

- Mannen van middelbare leeftijd in vaste dienst.
- Hoger en middelbaar opgeleide zelfstandigen.
- Parttime werkende moeders.
- In deeltijd werkende vrouwen in de zorg.

Deze groepen hebben weliswaar een werkgever of zijn zelfstandig, maar door diverse oorzaken is hun scholingsdeelname ook laag. Deze groepen worden in het onderzoek van SCP nader getypeerd.

# Hoofdstuk 6



---

**Advies**



## 6 Advies

**'Leren is groei. Leren is niet een voorbereiding op het leven, maar het leven zelf.'**

- John Dewey

Dit hoofdstuk schetst het advies en geeft een antwoord op de geformuleerde inhoudelijke vragen. Het mondt uit in een advies over de te volgen aanpak voor implementatie van een digitaal overzicht met scholingsinformatie.

### 6.1 Belang van Leven Lang Ontwikkelen

Leven Lang Ontwikkelen (LLO) draagt bij aan het zelf-initiërend vermogen (eigen regie) van de burger, aan persoonlijke ontwikkeling en zingeving en aan het vergroten van eigen vitaliteit. LLO draagt ook bij aan het verbeteren van skills van werknemers en geeft daardoor meer mogelijkheden en flexibiliteit op de arbeidsmarkt. Dit resulteert in meer werkplezier, meer vitale en gemotiveerde medewerkers die sneller kunnen inspelen op nieuwe ontwikkelingen. En zorgt daarmee tot bredere en duurzame inzetbaarheid van werknemers.

Goed opgeleide werknemers vergroot de concurrentiekracht van bedrijven en zorgt voor flexibiliteit en wendbaarheid. Van bedrijven en organisaties die investeren in LLO gaat meer wervingskracht uit: het zorgt voor voldoende gekwalificeerd personeel en daardoor voor innovatie. Dit versterkt de concurrentiepositie van Nederland. Bedrijven in Nederland kunnen door LLO adequater anticiperen op technologische vooruitgang (digitalisering, robotisering, etc.).

Voor de samenleving als geheel neemt door LLO de sociale innovatie, cohesie en stabiliteit toe. En zorgt ook voor hogere levensstandaard, minder armoede, werkloosheid, criminaliteit en lagere zorgkosten en voor een integratie mensen met een achterstand en nieuwkomers.

Uit de voor de verkenning bestudeerde onderzoeken en rapporten, en de inspirerende gesprekken met alle betrokkenen komt duidelijk en eensluidend naar voren dat LLO de motor vormt voor innovatie, productie- en economische groei.

Bij LLO is sprake van een kosten/batenafweging. Simpel gezegd, eventuele (maatschappelijke) kosten worden later vaak toch gemaakt: bij/na/omscholing, uitkeringen, stimuleringsgelden. Dan is het verstandiger deze kosten naar voren te halen en een positieve leercultuur te omarmen. Dit voorkomt dat veel energie en aandacht gaat naar reparatie achteraf in plaats van stimuleren vooraf. Een goed opgeleide beroepsbevolking leidt immers tot hogere belastinginkomsten. Door hierin te investeren gaat de productiviteit van werknemers omhoog (en zijn extra kosten later niet nodig). En dit leidt ook tot meer draagvlak in de discussie over het naar achter schuiven van de pensioengerechtigde leeftijd.

### *Paradigmashift is nodig*

Het merendeel van de gesprekspartners is het erover eens dat een paradigma shift nodig is waarbij 'LLO *business as usual*' zou moeten zijn in de BV Nederland. Dit onderwerp moet een plek krijgen in top thema's voor de komende jaren (werkgelegenheid/duurzame inzetbaarheid, economische groei, innovatie, migratie, klimaat, zorg, onderwijs). Bedrijven en organisaties moeten inzien dat de volgende schakels op elkaar ingrijpen: gezondheid, vitaliteit, leren en ontwikkelen, loopbaan en mobiliteit, privé en werk.<sup>22</sup>

Investeren in LLO is de meest cruciale factor op de arbeidsmarkt in de komende jaren. Maar het is tegelijkertijd ook nog onvoldoende een *burning platform*. Er moet niet alleen worden gewerkt aan draagvlak en initiatief van werknemers maar ook en vooral van werkgevers. Het overgrote deel van de scholingsinvestering is afkomstig van werkgevers; indien daar draagvlak wordt verloren heeft dat een negatief effect op LLO. Bij werknemers zal moeten worden gewerkt aan bekendheid, urgentiebesef en het wegnemen van drempels om initiatief te nemen tot persoonlijke ontwikkeling.

### *Een grote opgave*

Het is cruciaal dat het platform is ingebed in een LLO-beleid waarbij mensen zelf motivatie voelen, ervaren dat leren leuk is, persoonlijk kunnen worden begeleid en gestimuleerd worden door werkgevers. Daarmee is het vooral een communicatie opdracht aan alle betrokken partijen om een leercultuur tot stand te brengen waar het platform één van de middelen is om dat te bereiken. Het is van belang dat werknemers urgentie voelen om hun kennis en vaardigheden te ontwikkelen en tegelijk werkgevers (publiek en privaat) meer investeren op dit gebied. De intrinsieke (leer)cultuur bij bedrijven en organisaties zal besproken, aangepakt en veranderd moeten worden en dus nog meer op de agenda moeten worden gezet.

Daarbij staat en valt alles met het goede gesprek met de werknemer en goede ondersteuning; het gaat om het creëren van een beweging, dit is zoals eerder aangegeven een culturele uitdaging, geen technische exercitie.

Het is bekend dat over het algemeen het initiatief tot scholing voornamelijk door werkgevers wordt genomen. Accenten in de afweging worden daarbij vooral gelegd bij het bedrijfsbelang (bedrijfsbudget, productiviteit, concurrentiekracht) en minder vanuit het oogpunt van de werknemer (ander werk, doorgroeimogelijkheden, werkzekerheid, switchen van baan, arbeidssatisfactie). De eigen regie op scholing en loopbaanbegeleiding van de werknemer zal gestimuleerd, verder ontwikkeld en versterkt moeten worden. De O&O fondsen spreken in dit kader van het kantelen van het initiatief, steeds vanuit de visie op het gemeenschappelijk belang tussen werknemers en werkgevers; dit onderstreept het belang van het denken vanuit de vraag in plaats van het aanbod. Daarbij is het ook van belang om soft skills en learning on the job centraal te stellen (bijvoorbeeld door kennis en ervaring op de werkplek op te doen).

Gesteld kan worden dat ondanks alle maatregelen en initiatieven de afgelopen jaren er sprake is van onvoldoende urgentiegevoel en daadkracht van partijen om te investeren. Dit geldt voor werkenden, werkgevers, werknemersorganisaties, sociale partners,

---

<sup>22</sup> Darwin zei het al: "het is niet de sterkste die overleeft, ook niet de meest intelligente, maar zij die zich het best kunnen aanpassen aan veranderingen"

onderwijsinstellingen, opleidingsinstituten en de overheid. De opgave is dan ook om van veel overleg, praten, rapporten, losse initiatieven, papieren ambities, goede bedoelingen en vergezichten te komen tot iets simpels, eenvoudig te vinden en gebruiken, dat werknemers in hun ontwikkeling helpt en werkgevers stimuleert om dit in hun HR-beleid een centrale plaats te geven.

De grootste uitdaging is en wordt het overtuigen van werknemers om zich verder te gaan ontwikkelen. Voor de werknemer is werkplezier en verdien capaciteit de trigger; het is daarom zaak om zo dicht mogelijk bij deze belevingswereld te acteren i.c. bij zijn of haar beroep, werkgeluk, passie en toekomstbeeld. Dit vraagt om een insteek op beroepsniveau ('hoe word ik nog beter in mijn vak waarin ik al goed ben') en een persoonlijk appel om in actie te komen ondersteunt door werkgevers en verschillende vormen van regionale support.

Dat appel klinkt door in het platformnaam IKwilverderleren.nl; dit is zoals eerder aangegeven een voorlopige werktitel. Gebruikers en betrokken partijen zullen nog gevraagd worden hierover mee te denken. In dit advies is gekozen voor werktitel IKwilverderleren.nl om het belang van zelfregie en verantwoording te benadrukken. Bij de ontwikkeling moet de vraag van de gebruiker centraal staan, niet het aanbod. Dit mantra is een rode draad uit de diverse gesprekken en consultaties. Het gaat verder dan een traditionele website en zal gestalte krijgen als een hedendaags platform. Door "IK" centraal te stellen creëert het urgentiegevoel bij de gebruiker. Het heeft daarmee de ambitie in zich LLO als nieuwe maatschappelijke norm te ondersteunen.

## 6.2 IKwilverderleren als platform

De maatschappelijke opgave is mensen te laten beseffen dat leren en ontwikkelen normaal onderdeel van werk en leven is. Burgers dienen zich te realiseren dat duurzaam inzetbaar zijn en zich voor veranderingen hen door de jaren heen helpt hun toekomstvizioer bij te stellen. Een belangrijk en onmisbaar facet van LLO is een digitaal scholingsoverzicht: 'zonder overzicht geen scholing'. Gebruikers moeten worden gestimuleerd tot het nemen van zelfregie en eigen verantwoordelijkheid op dit gebied. Het overzicht is één van de instrumenten voor verbetering van de leercultuur in Nederland en vormt daarmee onderdeel van een gewenste LLO brede cultuur verandering.

Het overzicht aan mogelijkheden op het platform creëert een visie en urgentiegevoel om jezelf persoonlijk te ontwikkelen, je leven lang. Zelfregie op persoonlijke ontwikkeling, zingeving en flexibiliteit wordt vergroot en zorgt voor een sterke samenleving. Hiervoor is inzicht nodig in scholingsmogelijkheden, inzicht in financiële mogelijkheden en inzicht in arbeidsmarktpositie.

Het platform IKwilverderleren.nl is een vindplaats van alle opleidingsmogelijkheden om keuzes te kunnen maken. Dit platform ontwikkelt zich tot 'een eigen keurmerk' waar alles te vinden is over LLO. Het biedt een laagdrempelig overzicht in de huidige wirwar van voorzieningen. Door de koppeling met een budgetoverzicht is er een extra prikkel tot zelfsturing. Het digitale overzicht op het platform is een hulpmiddel voor alle burgers en

van betrokken stakeholders. Dit stimuleert ook werkgevers bij te dragen en behulpzaam te zijn (advies- en gidsfunctie). Het platform verrast burgers met nieuwe inzichten, trends en ideeën. Waar bijvoorbeeld een APK verkregen kan worden over je toekomst(mogelijkheden). Het platform is fris van opzet en via een app te raadplegen. De aantrekkelijkheid en bruikbaarheid wordt vergroot door de inzet van kunstmatige intelligentie.

Een platform kortom dat inspireert, faciliteert, activeert en de ziel van LLO weerspiegelt. Het platform ondersteunt en ademt het bewustzijn dat leren noodzakelijk en leuk is, je leven lang. En alle werkgevers in Nederland kunnen tractie veroorzaken door het platform te adopteren. Datzelfde geldt voor het omarmen door overheids- en *not-for-profit*-organisaties, sociale partners, O&O fondsen en betrokken brancheverenigingen.

Het gaat verder dan een traditionele website en zal gestalte krijgen als een hedendaags platform. Een recht toe recht aan website volstaat in deze tijden niet meer. Een platform dekt de lading beter. Mensen zoeken niet meer op internet naar een website maar naar oplossingen voor hun vraag. De burger wordt getriggerd door de bekendheid van de naam en via diversiteit aan traffic (aandacht via klassieke en moderne media, artikelen in bladen en via *social influencers*). Het platform is het verzamelpunt van alle benodigde informatie op het gebied van opleidingen, financiering en nieuwe ontwikkelingen die spelen. Je kunt er jezelf 'verrijken' met *learning miles*. Elk bezoek levert je nieuwe *learning & development*-ervaringen op.

Het platform IKwilverderleren.nl heeft de volgende doelen:

- 1 Transparantie in opleidingsaanbod en scholingsmogelijkheden.
- 2 Inzicht in individuele leermogelijkheden, leerrechten en leerbudget.
- 3 Eigentijdse tool voor advies- en gidsfunctie t.b.v. werknemers en werkgevers bij loopbaanontwikkeling (dialoog met elkaar).
- 4 Besef en urgentie bijbrengen te investeren in jezelf een leven lang.
- 5 Onderdeel van een noodzakelijke LLO-cultuurverandering en tevens hiermee een voorloper c.q. voorbeeldfunctie vervullen in Europa (maakt Nederland tot een aantrekkelijk vestigingsland voor buitenlandse bedrijven).

Het platform helpt kennis en skills bij te houden en te ontwikkelen ten behoeve van nieuw of veranderd werk waardoor de werknemer soepel op arbeidsmarkt beweegt en beter in staat is fit de eindstreep te halen (fit4thejob). Het zorgt ervoor dat een ieder zijn of haar scholingsrecht op de lange termijn kan verzilveren. Door het ontwikkelen van vaardigheden - ook persoonlijk en maatschappelijk als burger in de samenleving - worden mensen op alle niveaus weerbaarder. Daar hoort ook de bereidheid bij zelf actief te zijn en daarin te investeren. Dit versterkt het gevoel van eigenaarschap door eigen regie en verantwoording te nemen. Het accent ligt op het vergroten van mogelijkheden op de arbeidsmarkt maar zal tevens prikkels geven op het gebied van persoonlijke ontwikkeling en maatschappelijke bijdragen aan de samenleving.

In de kern biedt het platform IKwilverderleren.nl drie functies:

- Overzicht scholingsmogelijkheden
- Overzicht financiële mogelijkheden
- LLO-nieuws



Het platform is een moderne gids die inzichtelijk maakt welke opleidingen er zijn en waar advies verkregen kan worden via de supportmogelijkheden, welke financiële middelen in je "leerspaarpot" zitten (budgetoverzicht) en hoe je daarmee kunt investeren in een leven lang leren en ontwikkelen. Het platform is voor alle werknemers, maar lager opgeleiden zullen er vooral baat bij hebben omdat zij minder goed hun (leer)weg weten te vinden en gebruik kunnen maken van diverse supportmogelijkheden.

De scope is gericht op inzicht verkrijgen in het beschikbare opleidingsaanbod en het in beeld brengen van financiële mogelijkheden om als individu weloverwogen keuzes voor het gaan volgen van een opleiding te maken. Het platform heeft als doel het bewustzijn en urgentiegevoel voor een 'Leven Lang Leren' te versterken. Het gaat hier om het inspelen op en aansluiten bij het profiel bezoeker (wat zoekt hij of zij, op basis van zijn kenmerken en situatie) en het triggeren met wetenswaardigheden. Gedacht moet worden aan een vindplaats voor events, nieuws, whitepapers, filmpjes, podcasts, testen etc. Hierbij past ook arbeidsmarkt informatie ten behoeve van studiekeuzes en ontwikkelingen op de arbeidsmarkt (beroepen en competenties van de toekomst).

Het is geen instrument dat de kwaliteit vergelijkt van opleidingen (geen ranking). Noch heeft het iets te maken met erkenning of kwaliteitsbeoordeling van opleidingen, en het geeft geen advies over de waarde van diploma's of certificaten. Dat betekent dat het platform geen vorm van accreditatie is of dat er rechten aan kunnen worden ontleend.

Het waarom en wat van platform kan als volgt worden weergegeven:



Figuur 2: Waarom en wat van het portal

Het 'waarom' verschilt afhankelijk van gebruikers met: hoog opleidingsniveau (hbo/wo) of middelbaar opleidingsniveau of achterstand in taal, vaardigheden of andere beperking.

## 6.3 Doelgroep

Er zijn grofweg 10 doelgroepen te onderscheiden:

- 1 Mensen die maximaal een opleiding op mbo-niveau 4 hebben genoten
- 2 Mensen met een hbo/wo-opleiding
- 3 Mensen met een achterstand of in de schuldsanering
- 4 Mensen die ouder zijn (50+)
- 5 Herstarters/jong volwassenen zonder scholing (16-27 jaar)
- 6 Werkzoekenden/thuiszitters
- 7 Nieuwkomers in Nederland (statushouders in het bijzonder)
- 8 Flexwerkers
- 9 Werknemers die werkzaam zijn in het MKB
- 10 Werknemers die werkzaam zijn bij grotere bedrijven en organisaties

Feitelijk zijn ook loopbaancoaches, HR-functionarissen en andere tussenpersonen die verwijzen ook gebruikers van het platform want zij vervullen een belangrijke intermediaire functie.

Het platform IKwilverderleren.nl staat dus open voor alle werkzoekenden en werknemers in Nederland van ieder opleidingsniveau. Iedere van de hiervoor genoemde groepen (en leeftijdscategorieën) vergt een eigen aanpak om te bereiken, te verleiden en te stimuleren met regionale ondersteuning. Er zou een speciale ondersteuningsstructuur kunnen komen voor de groepen onder 3,4,5 en 7 of jongvolwassenen zonder startkwalificatie, laagopgeleide werknemers in sectoren waar werkgelegenheid de komende jaren zal teruglopen en herintreders die opnieuw de arbeidsmarkt willen betreden (voor diverse van deze groepen bestaan er overigens al begeleidingsprogramma's).

Gezien deze veelheid aan doelgroepen, zal een keuze gemaakt moeten worden om bepaalde groep(en) prioriteit te geven. Daarna dienen snel keuzes te worden gemaakt om andere doelgroepen te bereiken en te bepalen op welke wijze zij hierbij betrokken worden.

Voorgesteld wordt het platform in eerste instantie te richten op mensen met een mbo-opgeleiden t/m niveau 3-4. Dit omdat uit onderzoek blijkt dat zij het minst bezig zijn met vervolgonopleidingen en er de meeste baat hebben. Daarbij kan een onderscheid worden gemaakt tussen recent afgestudeerden en degenen die al aan het werk zijn. Binnen deze doelgroep kan een nadere segmentering worden aangebracht naar: kansrijke beroepen, aantrekkelijke beroepen in de toekomst, focus op bepaalde sectoren en flexwerkers (en inspelen op laaghangend fruit van vragen waar men mee zit).

Ook zal het platform vanaf het begin zo goed mogelijk ingericht en afgestemd te worden op laaggeletterden (zie het recente SER-advies "Samenwerken aan taal"<sup>23</sup> en de uitkomsten van de gesprekken en het gebruiksonderzoek dat in het kader van deze verkenning door CINOP en CentERdata is uitgevoerd).

---

<sup>23</sup> Samen werken aan taal. Een advies over laaggeletterdheid, SER, 2019

Het platform anticipeert op de behoeften van de gebruiker. Het is van belang snel tot een opzet en aanpak van de customer journey van gebruikers te komen en hen continue te betrekken bij de inrichting. Ook het gebruik van kunstmatige intelligentie is zoals vaker aangegeven een belangrijke stimulans tot gebruik.

#### 6.4 Aanbod platform (diensten, producten, functionaliteiten)

Aanbevolen wordt dat het platform IKwilverderleren.nl informatie bevat over een mix van publieke en private voorzieningen: formele opleidingen en non-formele opleidingen, de brede markt van cursussen en trainingen, zowel verzorgd door private instellingen als publiek bekostigde instellingen. Het aanbod dient betrouwbaar te zijn en een volledig beeld van de markt en transparantie van het aanbod te geven. De getoonde informatie moet naast volledig, real time & up to date zijn.

Voor elke opleiding/cursus zal onder andere informatie worden opgenomen over:

- Doelstelling opleiding, benodigde vooropleiding en mogelijke vervolgopleidingen.
- Eigenaar van de opleiding, naam aanbieder en opleiding.
- Stad/steden waar opleiding wordt aangeboden.
- Regio's, vestigingen, locaties waar opleiding wordt aangeboden.
- Kwaliteit (keurmerk, certificering, toezicht, accreditatie) en autorisatie door wie.
- Studieduur, doorlooptijd, studieomvang, bereikbaarheid, theorie versus praktijk.
- Aansluiting op arbeidsmarkt (voor welke sector, beroep, functie).
- Kosten (inschrijving, cursusgeld, studiemateriaal, internet, laptop, overig).
- Toetsen, examens, tentamens, (deel)certificaten, aantal PE punten (EVC).
- Programma, opbouw, organisatie studie, aantal docenten/begeleiders.

Het gebruik van het platform kan worden gestimuleerd door beloningsprikkels. Bij een bezoek bouwt een bezoekers *learning miles* op die bijvoorbeeld verzilveren kunnen worden voor masterclasses naar keuze.

##### *Informatie over financieringsmogelijkheden*

Op het platform staat informatie over de financieringsmogelijkheden en de organisaties die deze middelen beheren dan wel er toegang tot hebben (de spaarpotfunctie). De volgende gegevens over financieringsmogelijkheden zijn relevant voor het scholingsplatform:

- Algemene gegevens, naam/regeling, doel van de financiering, doelgroep.
- Criteria voor de indiener en criteria voor bestedingsdoelen.
- Randvoorwaarden voor gebruik en verantwoording.

##### *Inhoud nieuws en events*

Het digitaal scholingsplatform is naast een vindplaats voor opleidingen en financieringsmogelijkheden een overzicht van marktnieuws, events en ontwikkelingen op het gebied van LLO en scholings- en financieringsmogelijkheden. Voorts worden ook diverse media vastgelegd die interessant zijn voor de doelgroep. Deze media, zoals podcasts, filmpjes en papers bevatten informatie voor gebruikers om zich te verdiepen in onderwerpen rond LLO. Uit gebruikersonderzoek kwam naar voren dat deze content hoog wordt gewaardeerd (ook of juist voor bezoekers met een beperking). Ook kan persoonlijk

inzicht worden vastgelegd of inzicht worden gekregen in eigen competenties en of loopbaan met behulp van tools. Met deze media en tools worden gebruikers enthousiast en aangemoedigd om zich verder te ontwikkelen. Partijen in het onderwijsveld, aanbieders van opleidingen en andere organisaties kunnen services en diensten aanbieden tegen nader overeen te komen prijzen. Ook zullen er links zijn naar andere relevante websites op het gebied van LLO. Daarnaast biedt het een plek voor *communities*, alumniverenigingen en beroepsgroepen die op het scholingsplatform elkaar kunnen ontmoeten, informatie met elkaar delen en contact kunnen onderhouden.

Schematisch ziet het platform er als volgt uit:



Figuur 3: De drie functies van het platform

### Zoekmachine

Een belangrijk onderdeel van het platform is een krachtige zoekmachine. Bij een zoekmachine wordt snel gedacht aan Google of Bing waarmee het gehele internet kan worden afgezocht. Naast algemene zoekmachines voor internet zijn er grote aantallen zoekmachines voor specifieke producten of diensten. Voorbeelden zijn Autotrack, Marktplaats en Funda waar achtereenvolgens gezocht kan worden naar auto's, tweedehands spullen en huizen. Het scholingsplatform is een zoekmachine voor opleidingen, trainingen, cursussen en financieringsmogelijkheden, informatie over events, trends en ontwikkelingen op het gebied van een leven lang leren en ontwikkelen (LLO). Feitelijk is het een online shop op het gebied van LLO en daarmee een platform van en voor alle burgers in Nederland met een focus op werkzoekenden.

### Web-statistieken voor aanbieder van opleidingen en financier

Tijdens het gebruik van de website worden over de bezoeker gegevens verzameld, die gegevens zullen worden geanalyseerd waarmee de site verder kan worden geoptimaliseerd. Er zal permanente input van gebruikers worden gevraagd via panels, gebruikers groepen en ook een gebruikersraad om de site actueel, verrassend en eigentijds te houden. Deze website statistieken zijn ook interessant voor de aanbieder en financier. Het in te richten platform verstrekt de anonieme website statistieken aan de aanbieder of financier. Waarmee de aanbieder en financier deze gegevens kunnen gebruiken voor het wijzigen of aanscherpen van het aanbod.

### *Ondersteuningsmogelijkheden*

Het platform voorziet ook in (verwijzing) naar ondersteuningsmogelijkheden. Zo is er de mogelijkheid om een intake online te doen via een spreekuur. En ondersteuning te krijgen bij het opstellen van een ontwikkelplan of e-portfolio via een chatfunctie. Ook is er de mogelijkheid tot het volgen van proeflessen en het doen van diverse testen (loopbaantesten en persoonlijkheidstesten). De vorm daarvan kan naast een klassieke test ook een game zijn. En door te werken met AI-triggers worden bezoekers verrast, verleid en verblijd.

Het boeken en betalen van een opleiding is geen onderdeel/functionaliiteit van het scholingsplatform. Dit is veel te omslachtig, kost veel ondersteuning en kan net zo goed door gebruikers zelf worden gedaan. Wel zou het mogelijk moeten zijn dat via het scholingsplatform rechtstreeks naar de website van de aanbieder kan worden doorgelinkt. Zoals eerder aangegeven is het belangrijk dat er goede ondersteuning is voor gebruikers (via loopbaan coaches, HR-functionarissen, leerwerkloketten enzovoort).

### *Mogelijke toekomstige uitbreidingen*

De geschetste functionaliteit van een scholingsplatform kan na de realisatie daarvan verder worden uitgebreid met een individueel leerdossier ('mijn leerdossier'). Een individueel leerdossier kan worden gebruikt voor het vastleggen van:

- Werkervaring.
- Gevolgde opleidingen.
- Werksituatie: zzp-er, werknemer (tijdelijk/vast dienstverband), werkloos.
- Skills/competenties.
- Inschrijving en deelname voor opleiding/cursus.
- Behaalde ervaringscertificaten.
- Behaalde diploma's en getuigschriften.

### *Aantrekkelijkheid*

Het scholingsplatform dient zoekers te stimuleren en te verleiden, zodat het zoeken naar opleidingen en financiering van opleidingen aantrekkelijk is. Het scholingsplatform is een aantrekkelijk platform doordat:

- Het scholingsplatform makkelijk vindbaar en toegankelijk is en de informatie over opleidingen en financiering overzichtelijk wordt gepresenteerd.
- Het scholingsplatform een aantrekkelijke vormgeving heeft dat tot gebruik ervan uitnodigt.
- Het aantal klikken beperkt is voordat de juiste opleiding en/of financiering is gevonden.
- Het resultaat wordt getoond wat het meest van toepassing is op de zoeker (met behulp van moderne zoekalgoritmes).
- Er gebruik wordt gemaakt van kunstmatige intelligentie waardoor gebruikers extra worden getriggerd op hun voorkeuren, behoeftes en opties die bij hun eigen profiel passen.
- Het scholingsplatform in de eindfase bruikbaar is voor iedereen (digitale inclusie) en bijvoorbeeld ook voor mensen met beperkte digitale vaardigheden, een visuele functiebeperking, dyslexie of autisme.

- Het zoekresultaat gedeeld kan worden via social media en zoeker terugkoppeling krijgt van anonieme andere zoekers, bijvoorbeeld 'anderen bekeken ook' of 'top 10 populaire opleidingen in de regio'.

## 6.5 Kwaliteitsborging

Uit de gesprekken, het gebruikersonderzoek en de inventarisatie van vergelijkbare voorzieningen in binnen- en buitenland, komt naar voren dat het succes valt en staat met de kwaliteit van het platform: de vindbaarheid, de toegankelijkheid en het gebruiksgemak van het aanbod aan scholingsinformatie. Om die kwaliteit te garanderen zal een beperkte set criteria voor toelating van aanbieders en hun opleidingen nodig zijn.

### *Waken voor overregulering*

Het platform zal niet dicht gereguleerd moeten zijn met allerlei kwaliteitsaspecten. Het is het beste als de markt (lees: gebruikers) het platform doen leven. Bekendheid zal vooral ontstaan door ratings en via berichten (pop-ups, *likes* of recensies) op social media. Denk aan de werkwijze van vergelijkingssites voor auto's, wonen, vakanties, hotel. Maar ook hoe Wikipedia als encyclopedie ooit tot stand is gekomen. Vanuit deze filosofie is het platform van en voor alle burgers en is de vormgeving gebaseerd op open source principes.

### *Zorgen voor minimale kwaliteitsborging*

Voor de toepassing van kwaliteitscriteria is een onderscheid van belang tussen waaraan opleidingen moeten voldoen en aanbieders van opleidingen. Met partijen zullen mogelijke kwaliteitscriteria nader moeten worden besproken zodat over de toepassing hiervan consensus kan worden bereikt. Voor de opleidingen spelen de volgende criteria een rol:

- Scholingsactiviteiten die opleiden tot (delen van) een door OCW erkend diploma/certificaat.
- Opleidingen die zijn ingeschaald in het NLQF.
- Opleidingen met een NRTO-keurmerk.
- Erkende EVC-aanbieders.
- Een branche of sector erkend certificaat.
- De CINOP-dataset voor Europese kwalificaties.

Het is een optie deze criteria geheel los te laten en alleen de stelregel te hanteren dat het aanbod en de kwaliteit van de opleidingen transparant is vastgelegd (doel, wijze van kwaliteitsborging en inhoud). In dat kader helpt het als koepels van aanbieders met hun achterban afspreken dat er altijd een verwijzing is opgenomen naar de bij hun koepel afgesproken kwaliteitsrichtlijnen en certificering.

De kwaliteitsinformatie zal helder en begrijpelijk voor de gebruiker moeten zijn; als dat niet het geval is, is dat een duidelijk signaal voor de gebruiker. Ook moet helder zijn hoe en door welke aanbieder wijzigingen in het opleidingsaanbod zijn doorgevoerd.

In onderstaande tabel zijn mogelijke criteria voor toelating van aanbieders geformuleerd. Deze zullen nog nader uitgediept moeten worden.

#### *Mogelijke criteria voor toelating aanbieders*

- Bedrijfsomvang: ondergrens aantal medewerkers.
- Geografisch: alleen aanbieders die landelijk opereren of in grote regio's.
- Organisatiegraad: organisatie moet aangesloten zijn bij NRTO, gelieerd zijn aan een beroepsvereniging of *preferred supplier* van O&O fondsen/brancheorganisaties.
- Keurmerk/kwaliteit/certificering: keurmerk NRTO, positieve validatietoets van NCP NLQF, ISO-certificatie, INK-model (met externe audit), toezicht op examinering door Stichting Examenkamer, Cedeo-erkend, Investors in People of andere vormen van kwaliteitstoezicht.
- Klanttevredenheid: alleen aanbieders die klanttevredenheid meten en goed scoren en beschikken over een procedure voor afhandeling van klachten.
- Financieel gezond: overleggen van accountscontrole jaarverslag.
- Kwaliteit personeel/docenten: aantonen relevante opleiding, bevoegdheid e.d.
- Studielast/omvang: minimaal aantal uren (contacturen, praktijkuren, studie-uren), ECTS of *credits*.
- Bewijs: na succesvolle afronding opleiding moet student een certificaat, getuigschrift of diploma ontvangen dat een zekere maatschappelijke waarde of zelfs een civiel effect heeft (denk aan bijscholing voor beroepsvereisten).
- Relevantie: maatschappelijke relevantie, arbeidsmarktrelevantie, relevant voor persoonlijke ontwikkeling.
- Inhoud: alleen beroepsgerichte opleidingen (vak, functie, arbeidsmarkt) en geen opleidingen gericht op vaardigheden en kennis voor de persoonlijke levenssfeer.
- Kwaliteit/keurmerk/certificering: ingeschaald zijn in het NLQF (NB: alle publieke aanbod is al ingeschaald in het NLQF en circa zeventig private opleidingen) en/of branche-erkenningen.

Geadviseerd wordt om primair uit te gaan van de werking van de markt en de gebruikers. Kwaliteitscriteria voor opleidingen kunnen zoveel mogelijk worden losgelaten in lijn met de gekozen open source benadering. Geadviseerd wordt een vijftal principes centraal te stellen die ervoor zorgen dat het platform in de loop der tijd als het ware een eigen keurmerk neerzet:

1<sup>e</sup> De kwaliteit van het aanbod wordt mede bewaakt door klantwaardering. Door met *likes* en recensies met opmerkingen of score van sterren te werken vindt er een scoring van opleidingen plaats. Een aanbieder die na 1-2 jaar geen enkele keer is bezocht kan van de site af worden gehaald.

2<sup>e</sup> Aanbieders kunnen de wijze waarop hun kwaliteitsborging is ingericht vermelden en verwijzingen opnemen naar keurmerken van de koepels. Dit helpt gebruikers een onderscheid te maken.

3<sup>e</sup> Aanlevering van gegevens voor opleidingen geschiedt via API (digitaal gestandaardiseerd format waardoor hosting automatisch plaatsvindt) waarmee een extra kwaliteitsvoorziening omdat gegevens actueel zijn conform een standaardlijst.

4<sup>e</sup> Om misleidende informatie en verkooptrucs te voorkomen zullen er waarborgen worden ingebouwd dat optreden hiertegen mogelijk is (maatwerk om in te grijpen door de beheerorganisatie).

5<sup>e</sup> in de fasering bij de vormgeving van het platform wordt ervan uitgegaan dat bestaande geldpotjes en daaraan gekoppelde opleidingen eerst worden opgenomen (zoals de STAP regeling). Dan de DUO gegevens met het formele opleidingsaanbod gevolgd door het sectorale opleidingsaanbod van O&O fondsen en brancheorganisaties. En daarna de rest van de aanbieders/opleidingen (de vrije markt) op het platform.

Door deze set van maatregelen is sprake van een beperkte gereguleerde kwaliteitsbewaking. Met name door de laatste maatregel is er feitelijk geen discussie over kwaliteit want deze opleidingen zijn al door overheid of sectoren geselecteerd. Deze insteek zorgt voor genoegzame kwaliteitsborging en betrouwbaarheid van gegevens.

## 6.6 Functionele aspecten

Hoe zou een scholingsplatform er uit kunnen zien? De gebruiker ziet op startscherm van de website via aantrekkelijke visuele info zijn leervraag en mogelijke leerroute. Ook is er nieuws en zijn wetenswaardigheden over specifieke items en ontwikkelingen te vinden. Direct zichtbaar is waar welke regionale ondersteuningsmogelijkheden is te vinden. Er is een goede zoekfunctie, die tevens soortgelijke en mogelijke interessante aanverwante ondersteuningsmogelijkheden (cursussen) van de leervraag toont.

## 6.7 Technische aspecten

Het ontwerp van het platform is zo dat deze flexibel en eenvoudig te onderhouden is. Een vergelijking dient zich op met Uber: iedereen kan er gebruik van maken (open voor alle burgers). Er is geen of beperkte specifieke regulering (behalve voldoen aan "rijbewijs en lokale voorschriften").

Er is "Achter het scherm" een doorverbinding/connectie mogelijk naar info over (sites) van de aanbieders, zodat deze direct toegankelijk is. Het platform voorziet in een soort bewegwijzeringsfunctie zoals in het verkeer. Waarbij het gaat om het managen van de verkeerstromen voor weggebruikers.

Leesbaarheid wordt zo ingericht dat alles op een smartphone goed te lezen/scannen is. Uit het gebruikersonderzoek kwam naar voren dat dit belangrijk is. Er wordt gebruik gemaakt van slimme ICT-toepassingen: ondersteuning (chatbegeleiding en dergelijke) via kunstmatige intelligentie toepassingen. Vergelijk de functionaliteit Siri of Google Assistent: het platform wijst de gebruiker op mogelijke relevante opleidingen of komt met een persoonlijke aanbod via de herkenning van voorkeuren.

Uit het gebruikersonderzoek kwam naar voren dat daarbij enige anonimiteit wel een vereiste is. Gebruikers willen wel advies en ondersteuning, maar zolang privacy verzekerd is en (de indruk van) inzage in financiële situatie door derden uitgesloten wordt. Er dienen ook nadere afspraken gemaakt te worden over het gebruik van Engels naast de Nederlandse taal.



### *Digitale toegankelijkheid*

Het platform moet voor iedereen toegankelijk zijn. Het is daarom wenselijk om aan de toegankelijkheidseisen WCAG (Web Content Accessibility Guidelines) 2.1 te voldoen. Het volgen van deze richtlijnen zal het digitaal scholingsplatform voor meer mensen met functiebeperkingen toegankelijker maken. In Nederland zijn er diverse initiatieven ontstaan die de regels volgen die in de WCAG zijn opgesteld, de bekendste daarvan zijn de Stichting Accessibility en de regels van Drempelvrij. Het platform is toegankelijk voor iedereen. Er is geen hinder voor mensen met een beperking (o.a. laaggeletterdheid). De vigerende voorschriften op dit gebied zullen worden nagevolgd.

### *Aansluiten aanbieders*

Het aansluiten van alle aanbieders is tijdrovend en complexen daarom is deze activiteit onderverdeeld in verschillende stappen. De volgende stappen worden onderscheiden.

De eerste stap betreft het aansluiten van aanbieders waar de opleiding/scholing betaald wordt vanuit publieke middelen. Dit betekent dat de volgende twee groepen aanbieders van onderwijs/scholing dienen te worden aangesloten: aanbieders die voldoen aan de voorwaarden voor studiefinanciering (DUO) en aanbieders die voldoen aan de voorwaarden voor het STAP-budget. In het verlengde hiervan kunnen andere opleidingen waarvoor financiering bestaat worden aangesloten.

De tweede stap is het aansluiten van aanbieders per sector. Er dient een selectie gemaakt te worden van sectoren waar het aanbod van onderwijs/scholing al georganiseerd is en wordt gewerkt met door de branche erkende scholingsaanbieders c.q. *preferred suppliers* (laaghangend fruit, zoals dit in gesprekken met deskundigen werd genoemd), Verschillende sectoren (cao of O&O-fonds) zoals bouw, metaal of zorg kunnen dan gelijktijdig of achter elkaar worden aangesloten.

De derde stap betreft het aansluiten van overige private aanbieders: zij worden uitgenodigd hun aanbod van onderwijs/scholing aan te leveren aan het scholingsplatform.

Het aanleveren gebeurt bij voorkeur vanuit de opleidingsadministratie (bron) van de aanbieder rechtstreeks aan het scholingsplatform. Hierbij kan gebruik worden gemaakt van verschillende manieren van koppelen. De datakwaliteit wordt binnen het scholingsplatform bewaakt en verhoogd via een directe koppeling tussen het scholingsplatform en de opleidingsadministratie van de aanbieder. Via deze koppeling, een API dienen de aanbiedersgegevens te worden aangeleverd. Dit betekent dat gegevens geautomatiseerd worden aangeleverd en controles op actualiteit softwarematig zijn ingeregeld. Door het gebruiken van een gestandaardiseerd format (API) vindt automatische hosting plaats. Hierdoor is ook de actualiteit van gegevens gegarandeerd.

### *Inzet van kunstmatige intelligentie*

Eerder is al aandacht besteed aan de mogelijkheden van kunstmatige intelligentie. Kunstmatige intelligentie kan op verschillende manieren worden toegepast. Denk bijvoorbeeld aan een APK voor je carrière, wat resulteert in een beeld van je toekomst(mogelijkheden) en waar het platform dan met proposities komt. Kunstmatige intelligentie kan ook worden toegepast bij het zoeken naar opleidingen waardoor je verder wordt geholpen of zelfs wordt verrast, verleid of verblijd omdat er mogelijkheden

worden voorgelegd die aansluiten op de herkenning van het profiel van de gebruikers. De aantrekkelijkheid van het platform kan enorm worden vergroot met slimme toepassingen en algoritme voor snelle herkenning van gebruikers.

De inzet van kunstmatige intelligentie kent positieve en minder positieve aspecten. Positieve kanten van kunstmatige intelligentie zijn: het is modern, gebruikers kennen het van moderne andere toepassingen, het resultaat is objectief, computers gaan uit van beschikbare data en interpreteren deze over het algemeen veelal beter dan personen. Negatieve kanten van kunstmatige intelligentie zijn er ook: deze toepassing wordt slechts enkele jaren op brede schaal toegepast, waardoor kennis gewild maar nog schaars is, het realiseren van deze functionaliteit is daardoor prijzig, er zijn veel data nodig om inzicht te krijgen in patronen, deze data dienen eerst beschikbaar te zijn.

## 6.8 Sturing

### *Rol van de overheid*

Het uitgangspunt van het overheidsbeleid gericht op LLO is dat de regie bij het individu ligt.<sup>24</sup> De primaire verantwoordelijkheid om deze zelfregie te stimuleren ligt volgens het Regeerakkoord bij sociale partners.<sup>25</sup> De Overheidsvisie op LLO impliceert een 'overheid op afstand'. Dit impliceert een zekere afstand tot ontwikkeling en beheer van het platform. Verschillende partijen (sociale partners, O&O fondsen, brancheverenigingen, private aanbieders van scholing, publieke aanbieders van scholing die ook op de private markt opereren) hebben een economisch en maatschappelijk belang (o.a. doelgroepenbeleid, gelijke ontwikkelingsmogelijkheden, gebruik van scholingsmiddelen) bij een digitaal scholingsplatform. Gezien deze belangen mag van deze partijen ook een zekere verantwoordelijkheid worden verwacht ten aanzien van de ontwikkeling en beheer van een platform. Dit betekent dat er sprake is van een gedeelde verantwoordelijkheid (overheid en overige partijen), zowel voor de ontwikkeling en de profilering als het beheer van het platform, zeker in de startfase.

Bij de te kiezen constructie is het borgen van de publieke belangen een voorwaarde: er moet vrije toegang zijn tot informatie over het scholingsaanbod en de kwaliteit (van de informatie over opleidingen) dient tot een bepaalde mate gegarandeerd te zijn. Tevens dienen waarborgen ingebouwd te zijn voor passende consumentenbescherming (onder andere privacy). Ook dient rekening gehouden te worden met financiële toegang en vraagstukken rondom doelmatigheid besteding van overheidsmiddelen.

Vanuit een meer stimulerende rol heeft de overheid ook een taak. Het platform wordt geplaatst in het kader van de zich ontwikkelende burger die gebaat is bij goede en heldere toegankelijke informatie en ondersteuning bij uitvoeren van de regie over eigen de loopbaan.

Nog explicieter kan worden gesteld dat de overheid verantwoordelijk is voor het onderwijs stelsel; daar hoort een digitale infrastructuur bij met een ICT stimuleringsbeleid waar het platform een onderdeel van is. De afgelopen jaren heeft de overheid in dat licht al diverse

---

<sup>24</sup> zie TK-brief over LLO, september 2018.

<sup>25</sup> Regeerakkoord 'Vertrouwen in de Toekomst'

interventies gedaan, denk aan het LLL-Krediet, studievoorschot-vouchers, het NLQF, de pilot flexibilisering hbo en de pilots niet-bekostigde scholingstrajecten gericht op certificaten voor onderdelen van mbo-opleidingen.

Op basis van het bovenstaande past de totstandkoming van het platform binnen de verantwoordelijkheid van de overheid om een aanjaagrol en toezichhoudende rol te vervullen bij het in kaart brengen van het aanbod aan opleidingen, de financieringsmogelijkheden daarvan en de coördinatie van arbeidsmarktontwikkelingen. De rol van de overheid zal gedurende het proces van ontwikkeling, implementatie tot beheer veranderen. Het ligt in de rede dat de overheidsrol actiever is in ontwikkelfase, meer reactief en toezichhoudend in de beheerfase.

#### *Samenwerking publiek/privaat*

Omdat bij het digitaal scholingsplatform sprake is van een gedeelde verantwoordelijkheid van overheid en overige partijen, ligt het voor de hand dat er sprake is van een vorm van publiek/private samenwerking (PPS). De vraag is die van de maatvoering: in welke mate moet de overheid betrokken worden? Te grote betrokkenheid kan ook risico's met zich meebrengen, zeker als het gaat om ICT-projecten. Ook kan een te grote betrokkenheid het noodzakelijke sponsorschap van stakeholders beïnvloeden. Het is ook de vraag waar het accent moeten liggen in een PPS constructie, aan de publieke kant of aan de private kant? Het verdient aanbeveling dit met sociale partners, O&O fondsen, onderwijsinstellingen en hun koepels, brancheverenigingen en aanbieders van scholingsvoorzieningen in samenspraak te ontwikkelen.

Een aanpak via een *social enterprise* met een private aansturing door een geselecteerde kleine groep deskundigen is een geschikt *governance*-model, waarbij de overige partijen tevens (financiële) verantwoordelijkheid nemen. De overheid heeft hierbij vooral een faciliterende en ondersteunende rol (startsubsidie, levering van gegevens (DUO), afstemming tussen partijen zoals sociale partners e.d.), en let erop dat de publieke belangen worden gewaarborgd. Het grote voordeel van deze aanpak is gewenste slagvaardigheid, professionaliteit en snelheid om het platform te realiseren. Het gevaar van een PPS constructie waarbij een vertegenwoordiging van alle stakeholders een bestuurlijke rol vervullen is te veel polderen en eigen belangenbehartiging. Daarom wordt niet voor die insteek gekozen.

Geadviseerd wordt uit te gaan van een maatschappelijke onderneming in de vorm van een stichting met een klein stichtingsbestuur. Deze constructie biedt de meeste waarborgen dat er op een slagvaardige wijze een eigentijds platform wordt gerealiseerd. Later wordt uitgewerkt hoe deze maatschappelijke onderneming kan worden geoperationaliseerd.

#### *Stichting IWVL*

Voorgesteld wordt te werken met een Stichting IKwilverderleren (Stichting IWVL) onder leiding van een onafhankelijke voorzitter samen met vier bestuursleden die *à titre personnel* in het bestuur zitting hebben. Het stichtingsbestuur wordt ondersteund door een programmadirecteur, een compacte staf en met externe ICT-ondersteuning. Feitelijk is dit model daarmee een privaat-publieke samenwerking (met accent op ondernemerschap), waarbij de overheid vooral een faciliterende en ondersteunende rol heeft. Naarmate

partijen in staat zijn tractie te creëren met het platform, gebruikers te activeren, een verdienmodel te realiseren dat zichzelf financieel bedruipt kan de overheid zich gaandeweg terugtrekken.

## 6.9 Financiën

Voor de financiering wordt geadviseerd met betrokken stakeholders te komen tot een gezamenlijk budget met financiële bijdrage door publieke en private partijen. De belangrijkste rol van de overheid is die van subsidieverstrekker via een te publiceren subsidieregeling. In die regeling staat dat overheid geld beschikbaar stelt voor organisatie en ontwikkeling van een platform op welke doelen zo'n platform zich moet richten en onder welke voorwaarden geld beschikbaar wordt gesteld. Alle partijen kunnen (alleen of in een consortium) een verzoek indienen. De subsidie is een startsubsidie die na enkele jaren wordt afgebouwd ervan uitgaande dat de Stichting IWVL een verdienmodel heeft ontwikkeld om financieel onafhankelijk te zijn.

Er kunnen vijf inkomstenbronnen worden onderscheiden:

- 1 OCW en SZW hebben een bedrag van 1.4 miljoen euro per jaar gereserveerd (in de periode 2019-2022); dit bedrag is feitelijk een aanjaag subsidie om het platform van de grond te krijgen.
- 2 Financiële bijdragen van partijen uit het onderwijsveld en overige betrokken stakeholders.
- 3 Hosting van de werkorganisatie bij één van de partijen is een optie ter dekking van facilitaire kosten.
- 4 De aanbieders van opleidingen zullen om een bijdrage worden gevraagd (vergelijk de entree fee die EDU-DEX hanteert).
- 5 Ook zullen inkomsten moeten komen van bedrijven en organisaties die betalen voor specifieke aanbiedingen (o.a. filmpjes, podcasts, masterclasses, scans/testen, games of andere passende services of producten) in het kader van de LLO marktnieuws functie.

Er zal op enig moment een sluitend verdienmodel ontwikkeld moeten worden, met mijlpalenplanning en go-no go momenten. Deze taak ligt bij het bestuur van Stichting IWVL. Over de besteding van de overheidsgelden en andere inkomstenbronnen zal via tussentijdse financiële rapportages en de begroting/jaarrekening verantwoording worden afgelegd. De volgende kostenraming is na raadpleging van ICT-deskundigen opgesteld:



Figuur 4: Schatting van de kosten op jaarbasis

Het gaat op zich over een overzienbaar bedrag op jaarbasis van ruim € 2.9 miljoen in de eerste twee jaren en daarna ieder jaar € 2 miljoen. Deze kostenraming kan alleen sluitend worden gemaakt als betrokken stakeholders naast de subsidie van de overheid in de ontwikkelfase ieder een financiële bijdrage naast bijdragen in natura leveren. Ten behoeve van de marktfunctie zal een nader overzicht van services die op het platform door partijen kunnen worden aangeboden moeten worden gemaakt inclusief een propositie met tarieven/prijzen. Er is bij de kostenraming in deze fase nog geen schatting gemaakt van kosten voor AI-toepassingen. Deze zullen wel in belangrijke mate het succes van het platform bepalen en gebruikers verleiden met enige regelmaat het platform te bezoeken. Dat geldt ook voor het snel kunnen inrichten van de financieringsmiddelen voor opleidingen (de spaarpot functie). Verder blijkt uit ervaringen in andere landen dat aanbieders van opleidingen daar een bijdrage betalen en dit is ook hier de bedoeling. Die bijdrage moet nog wel worden vastgesteld.

# Hoofdstuk 7



---

Vervolgstappen

Go up and never stop

A glowing neon sign with the text "Go up and never stop" written in a cursive, handwritten style. The sign is illuminated with a warm, yellow-orange light. Below the text is a long, straight neon arrow pointing to the right, also illuminated with the same warm light. The entire sign is set against a dark background.

## 7 Vervolgstappen

**'Wat men moet leren doen, leert men door het te doen.'**

- Aristoteles

En hoe nu verder? Wat moet er nu gebeuren om dit platform succesvol en in vlot tempo te realiseren. Dit hoofdstuk beschrijft de mogelijke vervolgstappen inclusief het tijdsplan.

### 7.1 Vervolgstappen

#### *Landelijke aanpak*

Het advies is om te kiezen voor een landelijk aanpak. De reden is dat momentum daar is: partijen willen er echt iets van maken en geven aan dat het platform IKwilverderleren.nl voorziet in een behoefte. Een landelijke aanpak met kaders geeft een duidelijk inspirerende stip op de horizon. De concrete invulling kan dan stap voor stap plaatsvinden via een realistische en gefaseerde aanpak, waarbij wel druk op de ketel wordt gehouden. Het voordeel is dat er ruimte is voor regionale en sectorale aansluiting die via deze aanpak optimaal kan worden benut. Door agile met korte sprints te werken die snelle resultaten opleveren voor telkens nieuwe doelgroepen, komt energie los, kunnen successen gedeeld en gevierd worden en komt een olievlekbeweging - Nederland wil verder leren- op gang.

#### *ALLOiantie met ondernemerszin*

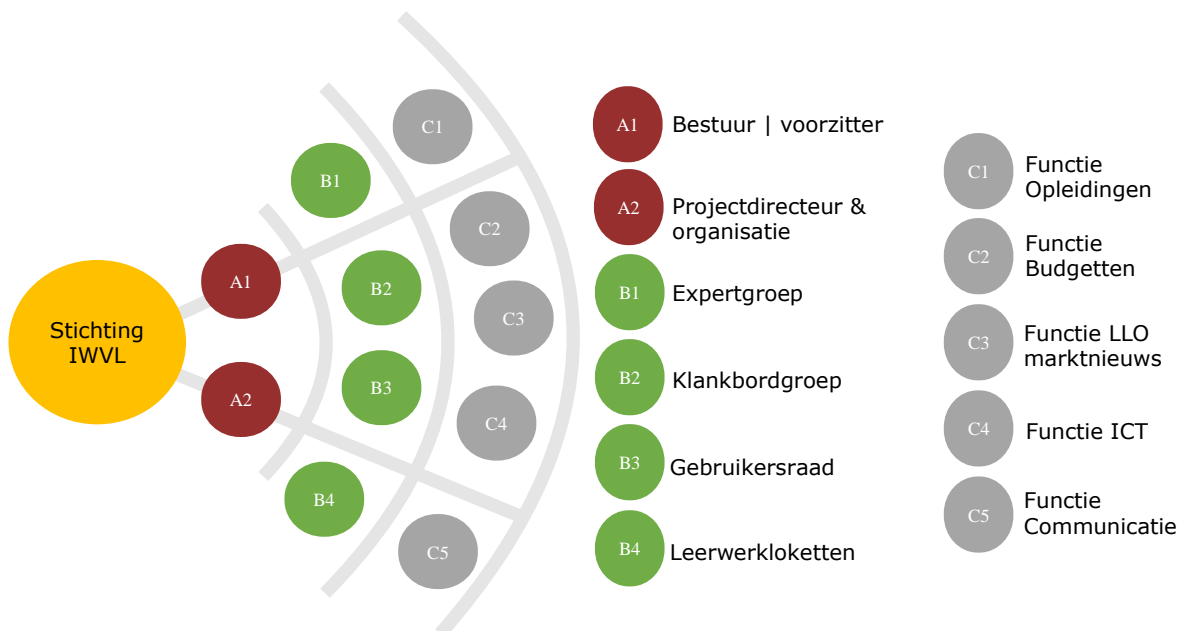
Gepleit wordt om een aLLOiantie in het leven te roepen die een verbond vormt om het platform IKwilverderleren.nl te realiseren ingebed in een bredere LLO-beweging. De *social enterprise* is deze aLLOiantie en doet een appèl op de verantwoordelijkheid van partijen hier samen de schouders onder te zetten. De kunst is om met betrokkenheid van alle partijen een vliegwiel op gang te brengen, waarmee een roterende kracht ontstaat die ervoor zorgen dat alle betrokken partijen het platform omarmen.

Om betrokkenheid, voortgang en resultaatgericht te zijn is een hands-on-gerichte en flexibele werkwijze nodig. Dit kan het beste in een ondernemingsgerichte setting gestalte krijgen. De invulling kan geschieden via een start up methode: een ontwikkel- en beheerorganisatie die het platform gaat ontwikkelen, inrichten en "runnen"; de start up is ook de eigenaar van het platform. Criteria voor deze start up zijn: organisatievermogen, doorpakkracht, onafhankelijk, lange termijn aanpak, gestructureerde werkwijze, creativiteit, voldoende budget, agile.

De start-up kan vormgegeven worden in een stichting via de voorgestelde *social enterprise*. Dit zal nader uitwerkt moeten worden in overleg met partijen. Geopteerd wordt voor een onafhankelijke voorzitter als boegbeeld die samen met een klein stichtingsbestuur (met gezag, visie en connecties) en commitment van partijen het platform realiseert. De uitvoering geschiedt door een programmadirecteur en kleine *support staff* plus een externe ICT-partij. Via een *learning community* geven partijen en experts inbreng (gebruikersgroepen, klankbordgroep, deskundigen, wetenschappers,

Leerwerkloketten en ervaringen uit regio's en sectoren). Door deze input krijgt de privaatsamenwerking gestalte.

De contouren van de Stichting IWVL zijn hieronder weergegeven in een voorlopig organisatieschema. Dit zal nader getoetst en uitgewerkt moeten worden.



Figuur 5: Contouren van Stichting IWVL en organisatieschema

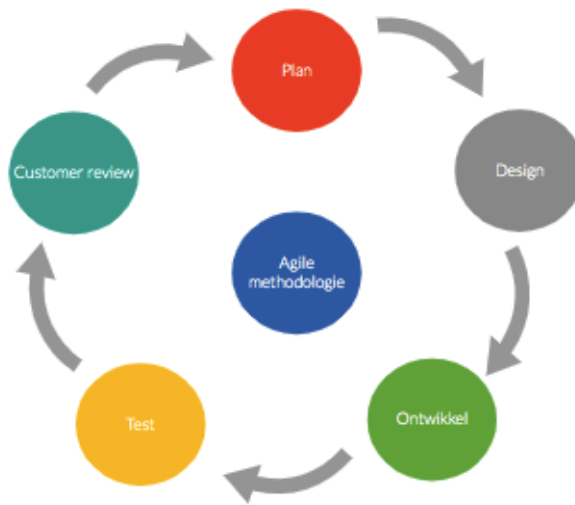
*Van initiërende naar terugtrekkende toezichthoudende overheid*

De rol van de overheid (OCW en SZW) verschilt per fase (ontwikkeling, implementatie, exploitatie): in de ontwikkelfase (2-4 jaar) is de rol die van aanjager door middel van startsubsidie, het leveren van gegevens (DUO), afstemming en overleg met partijen (sociale partners) over LLO e.d. Volgens het Regeerakkoord ligt de primaire verantwoordelijkheid bij sociale partners en krijgt de burger meer ruimte voor eigen regie. De overheid faciliteert, ondersteunt en bevordert de eigen regie. Gaandeweg, als Stichting IWVL staat, kan de overheid zich langzaam terugtrekken. Dan krijgt de overheid de rol van toezichthouder en bewaakt het publieke belang, zoals de toegankelijkheid van de informatie over het scholingsaanbod, financiële voorzieningen en dergelijke.

*Agile aanpak*

Voor het realiseren van het digitaal scholingsplatform is het voorstel om te werken via de agile-aanpak. Een agile-aanpak houdt op hoofdlijnen in dat er ontwikkeld wordt in korte iteraties (cyclussen). Iedere sprint wordt er werkende software opgeleverd. Werkende software wordt zo snel mogelijk in gebruik genomen (implementatie) om inzicht te krijgen in het resultaat. Dit nieuwe inzicht kan worden gebruikt voor het verder ontwikkelen van de software.





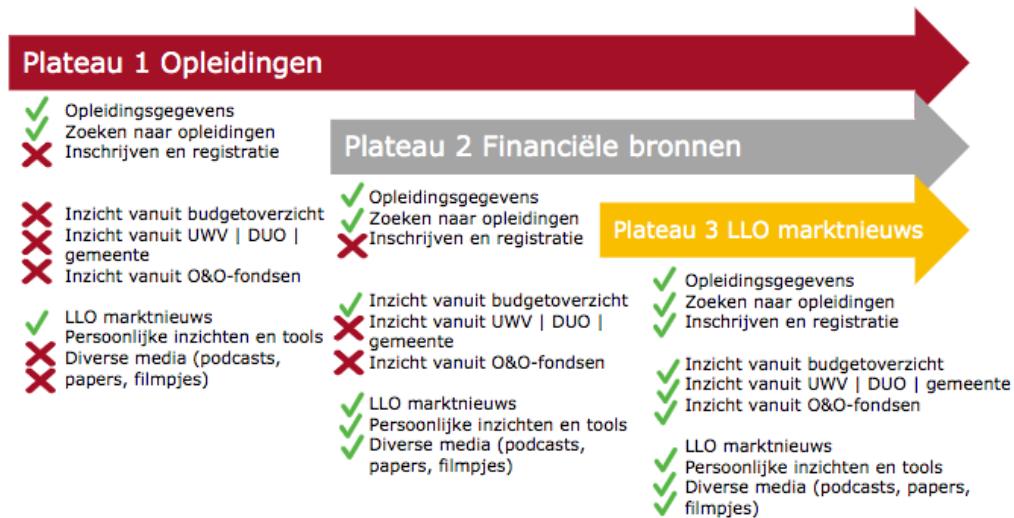
*Figuur 6: Agile aanpak*

Bij de agile-aanpak worden risico's verminderd door software te ontwikkelen in korte overzichtelijke sprints. Een sprint bestaat uit een periode van 1 tot en met 4 weken. Elke sprint is als het ware een miniatuurproject op zichzelf, en omvat alle noodzakelijke taken: planning, analyse, ontwerp, testen en documentatie. Het is de bedoeling om na iedere iteratie iets bruikbaar (*release*) op te leveren. Aan het eind van de sprint wordt het product getoond, getest en beoordeeld door de gebruiker en andere belanghebbenden. Hierdoor wordt het risico beperkt en weet men snel of men op de goede weg zit. Doordat men het product ziet en probeert, wordt het allemaal concreter en komen er nieuwe ideeën. Aansluitend wordt er dan naar de projectprioriteiten gekeken en bepaald wat er de volgende sprint gedaan wordt. Permanente aandacht voor de *customer journey* via input van de gebruiker staat hierbij centraal en tussentijds zorgdragen voor virale bekendheid.

De voortgang wordt in een agile-project afgemeten aan de hand van werkende producten, features of prototypes. Aan het eind van elke iteratie of sprint wordt zowel het opgeleverde product beoordeeld als het ontwikkelproces. Het doel hiervan is om te leren en steeds beter te worden. Daarbij ligt de nadruk op werkende software. In elke iteratie moet er iets werkends worden opgeleverd. Iets dat ook direct geïntegreerd wordt in de bestaande software, waardoor duidelijk wordt of dit ook allemaal goed gaat. Het platform kent drie hoofdfunctionaliteiten: Opleidingen, Financiering en Nieuws & Events. Elke functionaliteit kent een aantal sub-functionaliteiten. Het advies is om het technisch opbouwen van deze functionaliteiten te laten gebeuren via zogenaamde plateau's. Er worden drie plateaus onderscheiden. Per plateau kan dan een aantal functionaliteiten ontwikkeld en opgeleverd worden:

#### *Plateauplanning*

Een 'hogere' plateau bouwt door op het resultaat van een 'lager' plateau. Iedere overgang van een plateau naar een ander plateau bevat een reviewmoment en go/no go-beslissing. Eventueel geleerde lessen van afgeronde plateaus worden meegenomen in de aanpak van een nieuw plateau. Door deze plateauplanning wordt het financieel risico beperkt: Er is geen sprake van een grootschalige investering vooraf.



Figuur 7: Plateauplanning van het digitale scholingsplatform

#### Randvoorwaarden per fase

De plateaus 1, 2 en 3 kunnen op de volgende manier worden gerealiseerd. Na een korte verkenning en voorbereiding wordt het betreffende plateau ontwikkeld en geïmplementeerd en start de exploitatie. Gedurende de ontwikkeling van het eerste plateau kan al gestart worden met de verkenning en de ontwikkeling van het tweede (en daarna derde) plateau. In onderstaand figuur staat een overzicht van de randvoorwaarden per fase:



Figuur 8: Randvoorwaarden per fase

#### Belang van risicoanalyse

ICT projecten kunnen risicovol zijn. Er zijn diverse oorzaken voor het mislukken van ICT-projecten. Hieronder staan de belangrijkste opgesomd. Per oorzaak is beschreven welke

maatregelen genomen zouden moeten worden om de afbreukrisico's bij het realiseren van het scholingsplatform te beperken en de kans op succes te vergroten:

- *Het ontbreken van executive management support.* Het ontbreken van wil en leiderschap van alle betrokken partijen zou net als onvoldoende inbedding in een brede cultuurbeweging en gemis van actiegerichtheid (doen) een risico kunnen zijn. Daarom is het advies te werken met een stichting met stevige bestuurders en actiegerichte professionals. Het is essentieel dat de stichting bestaat uit een nauwe samenwerking tussen mensen met bestuurlijke kennis en ervaring van het succesvol realiseren van een platform en mensen met ICT-technische kennis, ervaring en betrokkenheid bij dergelijke projecten.
- *Het ontbreken van betrokkenheid van gebruikers in het project.* Bij de ontwikkeling van een ICT-project staat de vraag van de burger centraal, niet het aanbod. Vaak wordt de fout gemaakt al wordt voor de gebruiker te denken en te starten bij het aanbod. Net zoals elk product dat in de markt gezet wordt, zal aan de start van de ontwikkeling van het platform ook onderzoek gedaan moeten worden naar de verschillende (categorieën) gebruikers en worden deze betrokken bij de inrichting van het platform.
- *Het ontbreken van heldere projectdoelstellingen.* De bedrijfsdoelstelling en de doelstellingen van het platform dienen eenduidig vertaald te worden naar alle sub-projecten en/of functies. Hiervoor zal een businessplan worden opgesteld inclusief tijdslijn en monitoring van doelstellingen plus resultaten.
- *Het ontbreken van een agile-aanpak.* De grootste fout die wordt gemaakt bij de start van een ICT-project is de grootte en complexiteit ervan verkeerd inschatten. Werken met een agile-aanpak voorkomt dit. Door agile en met korte sprints te werken kunnen life pilots en snelle resultaten geboekt worden, waarvan geleerd kan worden en op basis waarvan het ICT-project verder uitgebouwd kan worden. Telkens beweegt het ICT-project zich van ontwerpen en ontwikkelen naar testen en reviews ophalen in het veld bij gebruikers.
- *Het ontbreken van adequate tools en infrastructuur.* Vaak sluiten de tools en infrastructuur niet aan op de ambities van een ICT-project. Daarom is het van groot belang van tevoren helder te hebben of met de beschikbare middelen de ambitie behaald kan worden. Dit dient onderdeel van het op te stellen businessplan te zijn.
- *Wantrouwen tussen formele en non formele opleiders over toepassing van kwaliteitscriteria en aanbod van opleiders private opleidingen.* Door de opzet van de stichting met daarom heen een stevige kring van stakeholders kunnen aanbieders samen optrekken in het opstellen en toepassen van kwaliteitscriteria.
- *Onvoldoende beschikbare financiële middelen (ontwikkelkosten, opstartfase, stimuleringsgelden, communicatie, externe support, beheer en exploitatie).* Voor de financiering wordt geadviseerd met betrokken stakeholders vooraf te komen tot afspraken over een duurzaam gezamenlijk budget met financiële bijdrage door publieke en private partijen. Daarmee wordt aan de voorkant investeringsbereidheid door alle partners vastgelegd.

## 7.2 Tijdspad met vervolgstappen

De gebruiker bepaalt uiteindelijk het succes van het platform. Dit wordt bepaald door het gebruiksgemak (vindbaarheid, toegankelijkheid en kwaliteit van de informatie) en of de

gebruiker geholpen wordt met het aanbod op het platform. De focus ligt op snelle resultaten in de eerste twee jaar, anders haken gebruikers af. Partijen zullen samen er de schouders onder moeten zetten met het adagium 'samen-werken & doen'!

Op basis van het bovenstaande kunnen grofweg de volgende hoofdactiviteiten in kaart worden gebracht:

- 1 Bepalen opleidingsoverzicht en volgorde en wijze van ontsluiten.
- 2 Inventariseren van de verschillende componenten van het budgetoverzicht.
- 3 Zorgen voor de koppeling van deze bronnen aan financiële middelen.
- 4 Rubriceren en operationaliseren van de LLO marktnieuws functie.
- 5 Inrichten van de *governance* en de communicatie.

De komende tijd zullen de volgende stappen gezet moeten worden:

- Oktober 2019: Versnellingskamer sessie (op 11 oktober) en verwerking van de uitkomsten in onderhavige rapportage.
- Oktober: Verwerken commentaar en eindversie naar opdrachtgever (ministers van OCW en SZW) en gesprekspartners die ten behoeve van deze verkenning gesproken zijn.
- November: Besluitvorming door opdrachtgevers en informeren Tweede Kamer
- November – december: Oprichten Stichting IWVL en benaderen onafhankelijke voorzitter en bestuursleden.
- december – Q1 2020: Werving en selectie externe projectleider selecteren.
- Q1 en Q2 2020: Opstellen Project Start Architectuur (PSA) met kaders voor architectuur.
- Q2 2020: Aanbesteding ICT-partijen, keuze ICT-partij en contractvorming.
- Q1 en Q2 2020: Inrichten start up organisatie (locatie bepalen, financiën, *governance*, businessplan).
- Q2 2020: Start werkzaamheden, logo, communicatie en berichtgeving
- Eind Q4 2020: Eerste release van het platform.



Figuur 9: Tijdslijn

### 7.3 Waarom gaat het lukken?

Tijdens de verkenning is tijdens de gesprekken als gedachte-experiment aan gesprekspartners gevraagd te reflecteren op de vraag "Waarom mislukt het?". De volgende argumenten kwamen op tafel:

- Het project kostte veel geld, stierf in schoonheid, veel gedoe over kwaliteit.
- Te weinig mensen werden bereikt of gebruiken het.
- Te algemeen en te weinig diepgang, verouderde info, niet actueel.
- Te grote stappen en onvoldoende doordachte aanpak.
- Te grote complexiteit van de ICT.
- Sommige partijen haakten gaandeweg af.
- Het liep stuk op te veel gepolder in de BV Nederland.
- De aanpak was verkeerd en/of verkeerde keuzes werden gemaakt.

Ook is gesprekspartners gevraagd waarom de realisatie van een scholingsplatform wel gaat lukken. De volgende argumenten werden door gesprekspartners aangedragen:

- De tijd is er nu rijp voor.
- Het overgrote deel van de partijen wil de schouders eronder zetten.
- Alle betrokken stakeholders nemen hun verantwoordelijk en dragen bij.
- Realistische ambitie, heldere *governance*, agile en experimentele aanpak
- Goede fasering en deskundige externe support.
- Voldoende financiële middelen voor de opstart, bouw en beheer.
- Onderdeel van een brede (leer)cultuur beweging.
- We gaan het anders doen dan anders en hanteerden een ondernemersgerichte aanpak.
- We betrekken gebruikers en bereiken de groep van lager opgeleiden.

#### *Tot slot*

Zo goed als alle partijen en geïnterviewde personen zijn uitgesproken positief: enkelen wijzen op de risico's en geven aan dat er nog veel werk verzet moet worden. Dat laatste mag duidelijk zijn na lezing van dit rapport.

Er is geen *evidence based* onderzoek waarin nut en noodzaak van een digitaal overzichtsplatform is aangetoond. Maar alle betrokken partijen geloven zeker dat dit de burger gaat helpen met een leven lang leren en ontwikkelen.

Uit het gebruikersonderzoek blijkt dat de meeste Nederlanders een website of digitaal platform waar informatie over alle cursussen en opleidingen in Nederland te vinden is, als (zeer) behulpzaam (81,6%) beschouwen. Ongeveer één op de 10 mensen vindt het onnodig. Als er op zo'n website ook informatie te vinden is over financiële vergoedingen voor scholing, dan is de waardering nog hoger: 88,6 procent vindt dit zeer behulpzaam, 5,8 procent vindt het onnodig. Deze cijfers zijn ondersteund in de besprekingen met de focusgroepen van het onderzoek.

Alle partijen hebben onderschreven dat we hiermee een voorbeeld- en koploperspositie in Europa kunnen vervullen. Dan is het verder een kwestie van *noblesse oblige*. Vroeger werd dit vertaald als "adeldom verplicht", tegenwoordig wordt hiermee bedoeld dat een vooraanstaande maatschappelijke positie bijzondere verplichtingen met zich meebrengt.

De voorgestelde aLLOiantie kan die positie verkrijgen. Voor iedere "IK" in Nederland en ons land dat wil verder leren.

Het mooiste curriculum van Nederland kan er alleen komen als alle partijen de handen ineen slaan en zich sterk maken voor het daadwerkelijk omarmen van een positieve leercultuur in ons land. Het platform is daarom volgens dit onderzoek een zeer geschikt instrument passend binnen een brede LLO beweging zoals deze door het kabinet wordt voorgestaan.

## **Bijlage 1: Lijst gesprekspartners en betrokkenen**

### **Gesprekken**

E. de Bar (UWV)  
J. Barteling (MBO raad en saMBO ICT)  
B. van Berge (VSNU)  
I. Coenen (FNV)  
P. Deveneyns (MBO Raad)  
J. Diekerhof (Vereniging Hogescholen)  
G. Dolsma (VNO-NCW)  
G. van Erp (VNO-NCW)  
C. Franke (Mijnpensioenoverzicht.nl)  
F. Giskes (op persoonlijke titel)  
H. J. van Ginkel (saMBO ICT)  
W. van Helden (op persoonlijke titel)  
A. de Grip (Universiteit Maastricht)  
M. Hamer (SER)  
T. Heerts (MBO Raad)  
D. Jansen (VSNU)  
M. Jansen (VU)  
B. de Jong (EDU-DEX)  
L. Jongmans (VNG)  
K. Kans (NCP-CINOP)  
A. Klapwijk (VCP)  
R. van 't Klooster (NRTO)  
E. Kloosterman (Vereniging Hogescholen)  
A. Knottnerus (SER)  
P. Krans (S-BB)  
M. Kuijpers (Open Universiteit)  
R. Leloux (namens O&O-fondsen, Stichting Detailhandelfonds)  
F. van Loon (DUO)  
J. Manderveld (SURF)  
N. Meijer (Fontys Hogeschool)  
E. Meijer (Springest)  
M. Mes (NCP-CINOP)  
G. Perdon (S-BB)  
T. Pijls (NCP-CINOP)  
M. Pijnenborg (Mijnpensioenoverzicht.nl)  
R. Rietbergen (AWVN)  
G. van Santen (CNV)  
J. Sap (VU, voorzitter Commissie Vraagfinanciering mbo)  
H. Schutte (DUO)  
J. de Sonnaville (op persoonlijke titel)  
M. Sprengers (MarktMonitor)  
A. Stel (namens O&O-fondsen, Stichting voor Opleiding en Ontwikkeling Flexbranche)  
I. Theuwissen (DUO)  
R. Timmerman (Springest)

P. Veelenturf (MBO Raad)  
J. Verstappen (VSNU)  
H. Vosseveld (PGGM)  
A. Westerbeek (FWG zorg)  
T. Wilthagen (Tilburg University)  
I. Wolff (S-BB)  
E. Yperlaan (namens O&O fondsen, Opleidings- & Ontwikkelingsfonds Metaalbewerking)  
M. Zoetmulder (DUO)

**Sessie delegatie NL2025**

K. Buijtelaar (Stichting ZAAM)  
R. Dijke (DSM)  
M. ten Hoonte (Randstad)  
A. Kil (Gooise Scholen Federatie)  
S. Samhoud (&Samhoud))  
L. van Vliet (Randstad)  
S. Verzijden (Philips)

**Sessie delegatie ICTU**

A. Cammeraat (ICTU)  
D. Kernkamp (ontwikkelaar lerarenportfolio.nl, expertise in front-end)  
D. J. van der Linden (ICTU)  
M. de Roos (ICTU)

**Sessie delegatie Centrum ICT vraagstukken**

M. Alsemgeest (Leaseplan)  
P. Hompus (Global Knowledge)  
G. Kedde (Global Knowledge)  
R. de Mos (Stichting Centrum Arbeidsvraagstukken ICT)  
L. Spaninks (Stichting Centrum Arbeidsvraagstukken ICT)



## Bijlage 2: Geraadpleegde documenten

- Behoeftte aan een scholingsportal. Onderzoek naar de behoefte aan een portal met informatie over scholingsmogelijkheden, ECBO, 2019.
- Belemmeringen bij een Leven Lang Ontwikkelen, Panteia, 2019.
- Brief Tweede Kamer over Oudere werkenden en Leven Lang Ontwikkelen 2019, 2019-0000089980.
- Brief Tweede Kamer over Voortgang individuele leerbudgetten en enkele onderwerpen rond flexibilisering aanbod, 2019, 2019-0000080130.
- Een loopbaanperspectief op 'leven lang ontwikkelen, M. Kuipers, J. Semeijn , B. van den Heijden, in: Science Guide, 2019.
- Grenzen aan een leven lang leren, SCP, 2019.
- NRC Handelsblad, 25 juli 2019.
- Samen werken aan taal. Een advies over laaggeletterdheid, SER, 2019.
- Verkenning LOB-beleid en professionalisering in Europa, Euroguidance, 2019.
- Brief Tweede Kamer over Leven Lang Ontwikkelen, 2018, 2018-0000160418.
- Levenslang leren en competentieontwikkeling, Beleidsrapport, ROA, 2018.
- Regeerakkoord 'Vertrouwen in de Toekomst', 2017.
- OESO Skills Strategie" Diagnoserapport Nederland 2017, OECD, 2017.
- 'Leren en ontwikkelen tijdens de loopbaan, Een richtinggevend advies, SER, 2017.
- Doorleren werkt: Samen investeren in nieuwe zekerheid', commissie vraagfinanciering mbo, 2017.
- Naar een ontwikkelingsgerichte arbeidsmarkt, Aan de slag met een Leven Lang Ontwikkelen, ABU, Cedris, NRTO, OVAL, 2017.
- Inspireren voor leven lang leren, Katapult, 2017.
- Aanbod van Arbeid. Werken, zorgen en leren op een flexibele arbeidsmarkt. SCP, 2016.
- Verkenning scholingspremie en nationaal scholingsfonds, Ecorys, 2016.
- Evaluatie aftrekpost scholingsuitgaven, CPB, 2016.
- Naar een lerende economie, WRR, 2013.
- Vouchers voor vaardigheden: 'Over rol van overheid op de markt voor postinitieel onderwijs', SEO economisch onderzoek 2010.