

2024



# De energietransitie: nieuwe kansen voor werkgelegenheid?

## Rapportage fase 2

# Inhoud



## Tip

Raadpleeg het verantwoordingsdocument voor verdere verantwoording en verdieping.

01

Fase 2  
toelichting

02

Analyse en  
tussenconclusies

03

Aanvullende  
inzichten

04

Conclusie

05

Landkaart

06

Fase 3  
voortuitblik



- Wat stimuleert en remt **bedrijven, sociale partners, opleidingsinstellingen** en **overheid** om praktijkopgeleide medewerkers en zzp'ers te stimuleren om in beweging te komen voor (ver)nieuw(de) banen voor de energietransitie?

## Fase 2

---

*Rapportage fase 2*

Eigen regie vanuit het perspectief van experts, bedrijven, samenwerkingsverbanden, overheid en initiatieven

# Toelichting onderdelen fase 2

Fase 2: Analyse stimulerende en remmende factoren van eigen regie vanuit het perspectief van experts, bedrijven, samenwerkingsverbanden, overheid en initiatieven

- a) Semigestructuurde online groepsinterviews met 8 **experts**
- b) Semigestructuurde online interviews (14) met **bedrijven, loopbaanprofessionals** en vertegenwoordigers vanuit **kennisinstellingen** en **sociale partners**
- c) Semigestructuurde online groepsinterviews **initiatieven (9)**

Daarnaast wetenschappelijke publicatie (in de maak) en extra onderzoek t.a.v. zzp'ers.



# Analyse

---

*Rapportage fase 2*

# Eigen regie volgens de praktijk

We richten ons op de stimulerende en remmende factoren vanuit het perspectief van de praktijk, LLO-initiatieven en LLO-experts. Door inzicht te krijgen in de belangrijkste factoren, kunnen we concrete aanknopingspunten bieden om praktijkopgeleide medewerkers in beweging te krijgen en hun ontwikkeling te stimuleren.

De data uit de interviews met een brede groep betrokkenen in de energietransitie - van werkgevers van praktisch opgeleiden tot initiatieven die werken met praktisch opgeleiden - is **geanalyseerd** aan de hand van het ***Eigen Regie model***.

De belangrijkste resultaten volgen op de komende sheets.

# Richting

**Richting:** hierbij gaat het om het concreet maken wat er (in de toekomst) speelt op de arbeidsmarkt en binnen organisaties, hoe het werk verandert, op welke termijn dit speelt, en wat de consequenties daarvan zijn voor de medewerkers.

*“Dat ik dan tegen de jongens zeg: “Maar ja, je kunt nu wel de bankrekening spekken, maar denk eraan dat je in de toekomst gewoon verder moet. Je hebt mogelijkheden om te groeien van monteur naar een leidinggevend monteur, misschien wel assistent-projectleider. Investeer in jezelf en dan is het niet leuk om op maandagavond naar school te gaan of online toch een opleiding te gaan volgen. [...]” Maar heel vaak kiezen ze toch voor de korte termijn .”*

# Richting: medewerkers

Stimulerende factoren medewerkers	Remmende factoren medewerkers
<b>Toekomstgerichtheid van loopbaanprofessionals en sociale partners</b> Deze professionals richten zich op veranderingen in de arbeidsmarkt en maken medewerkers bewust van kansrijke beroepen.	<b>Ontwikkelingen op de arbeidsmarkt</b> Zowel een overschot aan werk als een gebrek aan werk kunnen investeringen in ontwikkeling van medewerkers beperken.
<b>Bewust van veranderend werk</b> Dit stimuleert de leergierigheid van medewerkers en moedigt hen aan hun vaardigheden aan te passen.	<b>Niet bewust van veranderend werk</b> Een korteremijngerichtheid ten aanzien van loopbaanontwikkeling kan voor medewerkers remmend werken om ze in beweging te krijgen voor kansrijke beroepen.
<b>Inzicht in veranderingen op de arbeidsmarkt</b> Werkgevers maken gerichte keuzes, ook ten aanzien van ontwikkeling en behoud van personeel. Dit geeft voor de werknemer een duidelijke ontwikkelrichting.	<b>Prioritering</b> Werkgevers hebben te maken met veel uitdagingen, behoud en ontwikkeling van personeel is er daar slechts één van.
<b>Maatwerk ten aanzien van opleidingsaanbod</b> Opleidingsaanbod afstemmen op behoefte van <i>werkgevers</i> geeft voor de <i>werknemer</i> een duidelijke ontwikkelrichting.	<b>Afwezigheid certificering bij maatwerk in opleidingsaanbod</b> Soms ontbreekt certificering van opleidingsaanbieders waardoor bredere erkenning van een genoten opleiding ontbreekt.
<b>Duidelijkheid over ontwikkeling</b> Duidelijkheid over ontwikkelmogelijkheden en welke ontwikkelstappen gezet kunnen.	
<b>Veranderende regelgeving</b> Kan dienen als een stimulans voor training en ontwikkeling.	



# Richting: werkgevers

Stimulerende factoren werkgevers	Remmende factoren werkgevers
<b>Samenwerking</b> Samenwerking tussen bedrijven (door bijvoorbeeld learning communities) stimuleert behoud en ontwikkeling.	
<b>Bewustwording creëren</b> Duidelijk beeld van welke veranderingen er aan komen en waarom het belangrijk is om hierin mee te gaan.	<b>Niet bewust van veranderend werk</b> Te weinig toekomstgericht en geen perspectief op de toekomst.

# Richting: zzp'ers

Stimulerende factoren zzp'ers	Remmende factoren zzp'ers
<b>Aanwezigheid van loopbaanprofessionals en sociale partners</b> De mogelijkheid voor zzp'ers om gebruik te kunnen maken van loopbaanadvies.	<b>Een korteremijngerichtheid ten aanzien van loopbaanontwikkeling</b> Zzp'ers worden veelal niet duurzaam ingezet, wat belemmerend is voor hun ontwikkeling.
<b>Veranderend werk</b> De noodzaak om bepaalde keurmerken te hebben voor de dienstverlening maakt het voor zzp'ers noodzakelijk om zich te ontwikkelen.	<b>Geen duidelijke richting</b> Ontbreken van duidelijk perspectief op ontwikkeling en hoe dit op de lange termijn effect heeft op het werk.
<b>Inzicht in veranderingen op de arbeidsmarkt</b> Uitbreiding of verandering van dienstverlening maakt dat zzp'ers zich verder willen ontwikkelen.	<b>Geen duidelijk belang</b> Belang om zich verder te ontwikkelen wordt niet gevoeld.
<b>Werkgever die gericht is op zzp'er</b> Werkgevers die in gesprek gaan met zzp'ers over hun loopbaanperspectieven.	<b>Werkgever die niet gericht is op zzp'er</b> Werkgevers zijn t.a.v. zzp'ers veelal niet met hun (om/bij) scholing bezig.

# Conclusie richting

*Quote van een respondent: "Werkgevers realiseren zich momenteel wel dat dat ze niet kunnen doorgaan, zoals ze altijd deden, dus dat je daar ook in moet veranderen".*



Stimulerende werking lijkt uit te gaan van zicht op toekomstige ontwikkelingen binnen het vakgebied. Medewerkers bewust maken van die veranderingen en de consequenties daarvan op hun loopbaan helpt hen ook om eigen regie te nemen. Door gerichte keuzes en duidelijke ontwikkelingsmogelijkheden te bieden, kunnen werkgevers een ontwikkelrichting aangeven en leergierigheid aanwakkeren.

Werkgevers worstelen met veel uitdagingen, zoals arbeidsmarktkrapte, wat de investering in ontwikkeling negatief kan beïnvloeden. Een remmende factor is het ontbreken van certificering voor maatwerkopleidingen.

Voor zzp'ers geldt dat zij vaker zelf richting bepalen en het initiatief nemen voor hun professionele ontwikkeling.

# Ruimte

*Ruimte: Hierbij gaat om het creëren van ruimte (tijd, middelen, geld, autonomie, uitdaging, leercultuur) om medewerkers in staat te stellen om eigen regie te nemen. Daarnaast gaat het ook om de mogelijkheden en ruimte die er zijn op de arbeidsmarkt om je om te scholen en stappen te zetten.*

*'Goede loopbaanbegeleiding is belangrijk, zodat ze het gewoon lekker naar hun zin hebben, prettig werken en als ze tevreden zijn, is dat ook goed. Natuurlijk heb je altijd mensen die meer willen, meer kunnen. Dan eens kijken, hoe kun je dat? En kunnen wij dat binnen je organisatie bieden. Als het niet zo is, ja, dan heb ik liever dat ik mensen goed naar buiten begeleid worden en tevreden weggaan. En in ieder geval aangeven dat ze bij ons flink wat ervaring op hebben kunnen doen en daarna mochten doorstromen.'*

# Ruimte: medewerkers

Stimulerende factoren medewerkers	Remmende factoren medewerkers
<b>Financiële ruimte kunne vinden</b> Op de hoogte zijn van de beschikbare financiële middelen zoals subsidies. Het <b>kunnen vinden</b> van voldoende financiële ruimte.	<b>Geen financiële ruimte kunnen vinden</b> Te weinig kennis over de financiële mogelijkheden. Het onvoldoende <b>kunnen vinden</b> van financiële ruimte. Maar ook de tijdelijkheid van subsidies.
<b>Individuele loopbaanbegeleiding</b> Aansluiten bij opleidingsbehoefte medewerker, afgestemd op individu (wensen, voorkeuren en mogelijkheden). Kortom: maatwerk.	<b>Standaard aanbod scholing</b> Door standaard aanbod van scholing en traditionele leertrajecten is er kans op een gebrek aan aansluiting op persoonlijke voorkeuren en dat leidt tot minder motivatie.
<b>Goed werkgeverschap</b> Draagvlak, prettige werksfeer, goede leer- en werkcultuur, aandacht voor en luisteren naar werknemer.	<b>Veranderende regelgeving</b> Onduidelijkheid door veranderende wet- en regelgeving. Remmend voor eigen regie en andere ontwikkelmogelijkheden.
<b>Flexibele leermogelijkheden</b> Flexibele leermogelijkheden, zoals skillsgericht opleiden en meer modulair, flexibel onderwijs gericht op innovatie en nieuwe technieken stimuleert medewerkers om zich te ontwikkelen.	<b>Werkdruk</b> Geen werktijd (kunnen) vrijmaken voor scholing.
<b>Mogelijkheid tot experimenteren</b> Learning by doing, uitproberen en het werk weer aanpassen.	<b>Te weinig doen</b> Door in bijvoorbeeld learning communities te veel te reflecteren en te praten ontstaat een gevoel van tijdverspilling.
<b>Werktijd</b> Tijdsinvestering op de werkplek wordt erkend en verrekend met de onderwijstijd en vice versa.	<b>Ontbreken intrinsieke motivatie</b> Individuele voorkeuren kunnen een obstakel voor verdere groei vormen.

# Ruimte: werkgevers

Stimulerende factoren werkgevers	Remmende factoren werkgevers
<p><b>Goede begeleiding</b></p> <p>Door persoonlijke begeleiding te bieden, kunnen werkgevers ervoor zorgen dat medewerkers zich ondersteund voelen en langer bij het bedrijf blijven.</p>	<p><b>Weinig begeleiding</b></p> <p>Gebrek aan (ervaring met) persoonlijk begeleiding vormt een belemmering voor zowel de instroom als het behoud van medewerkers.</p>
<p><b>Skillsgericht werven en ontwikkelen</b></p> <p>Dit is belangrijk in de context van de energietransitie, waar nieuwe vaardigheden en kennis voortdurend nodig zijn.</p>	<p><b>Alleen kiezen voor standaard aanbod</b></p> <p>Door uitsluitend te kiezen voor standaard aanbod in scholing en traditionele leertrajecten is er kans op een gebrek in aansluiting.</p>
<p><b>Ontwikkeling in kleine stappen</b></p> <p>Ruimte voor ontwikkeling in kleine stappen lijkt beter aan te sluiten bij de jongere generatie.</p>	

# Ruimte: zzp'ers

Stimulerende factoren zzp'ers	Remmende factoren zzp'ers
<b>(Co) Financieringsmogelijkheden</b> De aanwezigheid van (co) financieringsmogelijkheden (zoals vouchers) is voor zzp'ers een stimulans om zich verder te ontwikkelen.	<b>Werkdruk</b> Geen werktijd (kunnen) vrijmaken voor scholing.
	<b>Financiële ruimte</b> De directe kosten en het verlies aan werkuren weerhouden de zzp'er van scholing.
	<b>Organisatorische steun</b> Er is slechts een enkele werkgever die aangeeft dat zzp'ers kunnen aanhaken bij cursussen van de eigen academie.

# Conclusie ruimte

*Quote van een respondent: "Bij ons in de regio kan een werknemer beroep doen op het scholingsfonds, een werkgever vult daar vaak de andere helft van de kosten aan cofinanciering. Voor een zzp'er is dit vaak lastig."*



Luisteren naar de wensen van medewerkers ('echte aandacht') en het creëren van ruimte, waaronder tijd, middelen en autonomie, is van belang voor het nemen van eigen regie over hun ontwikkeling. Ook focus op een prettige, veilige werksfeer en een goede leercultuur stimuleert dit.

Onduidelijkheid over de beschikbaarheid van financiële middelen en de tijdelijkheid van de steun door subsidies wordt als belemmerend ervaren. Daarnaast sluit een standaardaanbod van ontwikkelingsmogelijkheden niet aan bij de individuele behoeften, wensen en voorkeuren van medewerkers.

Voor zzp'ers geldt dat zij niet alleen geremd worden door hoge kosten, maar ook door gebrek aan tijd, risicoaversie en een gebrek aan organisatorische steun.

Uit de interviews komt duidelijk voren dat het van belang is om een persoonlijke aanpak te hanteren en alleen die (flexibele) scholing aan te bieden die daadwerkelijk nodig is *voor én aansluit bij de wensen van de werknemer.*



# Ruggensteun

*Ruggensteun: Dit betreft onder andere de support, stimulans en positieve benadering t.a.v. leren en ontwikkelen vanuit leidinggevenden en collega's, het eigen netwerk (gezin, familie, vrienden) en de overheid, sociale partners en opleidingsinstanties.*

*'Dat moet veel prominenter aanwezig zijn en moet veel normaler zijn, hè, dat het normaal is om het ontwikkelgesprek te voeren met je medewerkers en dat dat in de eerste instantie eigenlijk alleen maar moet gaan vanuit: hé, maar wat zou je fijn vinden om nog te leren, waar loop je tegenaan in je werk en hoe gaan we dat dan doen? Alleen maar die vraag. Dat het een standaardisering wordt in onze maatschappij.'*

# Ruggensteun: medewerkers

Stimulerende factoren medewerkers	Remmende factoren medewerkers
<b>Rol leidinggevenden</b> Goede gesprekken tussen medewerkers en leidinggevenden zorgen ervoor dat medewerkers zich gezien en gesteund voelen, draagt bij aan het in hun kracht zetten van medewerkers en zorgt voor het herkennen van individuele talenten en behoeften.	<b>Fysieke afstand vanwege werk op locatie</b> Hierdoor wordt de medewerker minder goed gezien en kan er minder steun worden ervaren.
<b>Welzijn en ontwikkeling</b> Investeren in het welzijn en de ontwikkeling van medewerkers resulteert in laag personeelsverloop en een sterke bedrijfscultuur.	<b>Onderlinge samenwerking</b> Binnen de sector kan de onderlinge samenwerking verbeterd worden. Daardoor kan via de werkgever de werknemer bereikt worden.
<b>Steun vanuit werkveld</b> Samenwerking tussen bedrijven, steun van sociale partners en de sector.	<b>Ervaren steun in privésfeer</b> Een negatieve beeldvorming rondom de energietransitie in de privésfeer kan de bereidheid om te ontwikkelen negatief beïnvloeden.
<b>Erkenning wens aanpassing beleid om LLO te stimuleren</b> Er is erkenning voor de noodzaak om beleid en ondersteuning dienovereenkomstig aan te passen om zo doorlopende ontwikkeling (beter) te stimuleren.	<b>Ondersteuning overheid</b> Verantwoordelijkheid voor ontwikkeling medewerkers wordt neergelegd bij werkgevers. Fit met geboden ondersteuning vanuit de overheid is voor werkgevers niet altijd optimaal.
<b>De aanwezig van support</b> Het inzetten van buddy's, ondersteuning vanuit HR of werkbegeleiders, draagt bij aan een ondersteunende werkomgeving. Het kan ook uitval voorkomen en het vertrouwen in het succesvol doorlopen van een ontwikkelpad vergroten.	<b>Onderlinge coördinatie en afstemming tussen initiatieven</b> Dit kan verbeterd worden, wat de effectiviteit van deze initiatieven kan vergroten.
<b>Oog voor verschillen bij generaties</b> Door beter te begrijpen wat iedere generatie beweegt, kunnen organisaties hun LLO-strategieën hierop afstemmen en zo iedereen beter bereiken.	

# Ruggensteun: werkgevers

Stimulerende factoren werkgevers	Remmende factoren werkgevers
<p><b>'feeling' van de leidinggevende</b></p> <p>De vaardigheden van een leidinggevende om het individuele gesprek gericht op persoonlijke begeleiding en loopbaanadvies aan te gaan speelt een belangrijke rol.</p>	<p><b>Financiële ondersteuning</b></p> <p>Ondernemers ervaren soms niet de financiële mogelijkheid om ontwikkeling te faciliteren.</p>
<p><b>Duidelijke communicatie</b></p> <p>over de voordelen en noodzaak van bijscholing richting ondernemers motiveert hen om te investeren in ontwikkeling.</p>	

# Ruggensteun: zzp'ers

Stimulerende factoren zzp'ers	Remmende factoren zzp'ers
<b>Aandacht voor zzp'ers</b> Erkenning voor de groeiende rol van zzp'ers in de arbeidsmarkt en de noodzaak om beleid en ondersteuning dienovereenkomstig aan te passen om zo doorlopende ontwikkeling (beter) te stimuleren.	<b>Ervaring met scholing zzp'ers</b> Een gebrek aan ervaring in het stimuleren van scholing voor praktisch opgeleide zzp'ers bij de geïnterviewden.
	<b>De vindbaarheid (van de weg naar het aanvragen) van subsidies</b> Het is moeilijk voor zzp'ers om zelf de weg te vinden. Regionale verschillen in subsidies en regelingen maken het niet makkelijker.

# Conclusie ruggensteun

*Quote van een respondent: “Maar uiteindelijk gaat het natuurlijk in essentie allemaal om: worden we ergens erkend, worden we gezien, voelen we ons daar fijn en veilig. Noem maar op. Dat zijn toch de essenties?”.*



Ruggensteun, waaronder de support, stimulans en positieve benadering van leren en ontwikkelen, speelt een belangrijke rol in de motivatie en ontwikkeling van medewerkers. Goede communicatie en het gevoel 'gezien' te worden versterken het vertrouwen en de betrokkenheid van medewerkers.

De betrokkenheid van sociale partners en de sector, evenals samenwerking tussen bedrijven onderling, wordt door de geïnterviewden als stimulans (indirect) voor de ontwikkeling van medewerkers gezien.

Voor zzp'ers is het belangrijk dat zij de ondersteuning krijgen om hun professionele ontwikkeling zelf vorm te geven, maar dat ook zij profiteren van toegankelijke financiële en netwerkondersteuning.

Remmende factoren hebben onder andere te maken met de wijze waarop momenteel steun georganiseerd is, zoals de wens om meer of andere overheidssteun te krijgen. Daarnaast kan een negatieve beeldvorming rondom de energietransitie in de privésfeer belemmerend werken.



# Fase 2

---

Aanvullende inzichten

# Extra onderzoek

---



Er zijn twee extra oriënterende onderzoeken uitgevoerd.

Het **eerste onderzoek** was gericht op het verkennen van een online leeroplossing voor **samenwerkend leren** gericht op **praktisch opgeleide zzp'ers** in Nederland werkzaam binnen sectoren verbonden aan de **energietransitie**. Hiervoor zijn o.a. gesprekken met 4 experts en 1 zzp'er uitgevoerd.

In het **tweede onderzoek** lag de focus op het benoemen van de belangrijkste vereisten ten aanzien van een online leeroplossing voor zzp'ers en het in kaart brengen van hun belangrijkste motivaties om te leren. Middels o.a. een beschrijvende enquête onder 60 ambachtlieden uit Nederland (40) en Duitsland (20) is dit onderzocht.

# Welke online leeroplossing past bij zzp'ers?

Uit het onderzoek blijkt dat een combinatie van verschillende online leeroplossingen het beste werkt voor zzp'ers.

Deze tools zijn:

- Microlearning community: hier kunnen zzp'ers korte hapklare lesjes volgen en met elkaar in contact komen
- Virtueel klaslokaal: in een virtueel klaslokaal kunnen zzp'ers live lessen volgen en vragen stellen aan docenten en andere deelnemers
- Wiki: een wiki is een online platform waar iedereen kennis kan toevoegen en bewerken zo kunnen zzp'ers samenwerken en van elkaar leren

Bovendien zou het integreren van **AR "hologrammen"** extra waarde kunnen bieden om de geleerd lessen toe te passen in de praktijk.

Deze bevindingen sluiten aan bij eerdere vondsten in dit onderzoek, zoals de beperkte middelen, tijd, de behoefte aan autonomie en flexibiliteit (maatwerk) t.a.v. leren.

(zzp'er over microlearning communities) *"Dan ben je niet afhankelijk van andere klasgenoten."*

(zzp'er over collaboratieve wiki) *"Ik denk niet dat ik daar snel aan mee zou doen. Dat heeft met tijd te maken, want het kost tijd. Aan de andere kant zou ik wel willen meedoen als er zoiets is, ik zou wel eens zoiets willen raadplegen. Ik zie er wel het nut van in. Zelfs privé, als ik dingen niet weet, kijk ik ook op die sites en die helpen me verder."*



# Welke eisen stellen zzp'ers aan een digitale leeroplossing?

Volgens het tweede onderzoek zijn de belangrijkste vereisten (requirements) van zzp'ers aan de online leeroplossing:

- begeleiding gedurende de gehele leerervaring,
- betaalbaarheid,
- het leren van praktisch toepasbare vaardigheden
- het leren van brede kennis over de energietransitie
- de mogelijkheid om certificaten te behalen.

## Motivatie van zzp'ers om een nieuwe vaardigheid te leren:

- persoonlijke ontwikkeling (65%),
- hoger inkomen (55%),
- sterkere marktpositie (53%)
- bijdrage leveren aan de samenleving (36%)

Hoewel flexibiliteit en communicatie door de respondenten van de enquête nog steeds als belangrijk werden beschouwd, werden maximale efficiëntie, communicatie tussen lerenden en het aanbieden van een rooster slechts matig belangrijk geacht.

Deze resultaten vullen eerdere bevindingen aan. Opvallend is dat t.a.v. motivatie een hoger inkomen en een sterkere marktpositie na persoonlijke ontwikkeling komen.

# | Fase 2

---

Conclusies

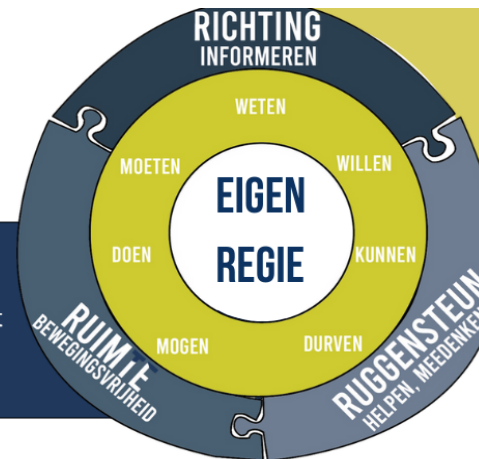
# Beweging creëren: wat werkt wel en niet?

Wat stimuleert en remt bedrijven, sociale partners, opleidingsinstellingen en overheid om praktijkopgeleide medewerkers en zzp'ers te stimuleren om in beweging te komen voor (ver)nieuw(de) banen voor de energietransitie?

# De energietransitie

## stimulans voor leren en werken?

Dit onderzoek richt zich op praktisch opgeleide medewerkers en zzp'ers werkzaam in de energiesector. Welke factoren stimuleren of belemmeren hen om zich te ontwikkelen voor nieuwe of vernieuwde functies binnen de energietransitie? We bekijken dit zowel vanuit het perspectief van medewerkers en zzp'ers als vanuit bedrijven en sociale partners. De belangrijkste bevindingen worden gepresenteerd.



## Infographic medewerkers

### Remmende factoren

Factoren die voortgang en beweging belemmeren.

#### Praktijkopgeleide medewerkers



**Noodzaak** wordt niet gevoeld de invloed van de energietransitie op het werk is niet direct zichtbaar.



Focus op **dagelijkse werkpraktijk** dagelijkse werkzaamheden krijgen voorrang op leren en ontwikkelen.



Laag **vertrouwen** in eigen **leervermogen** door negatieve ervaringen met scholing.



**Standaardaanbod** scholing waardoor er kans is op een gebrek aan aansluiting op individuele wensen, voorkeuren en mogelijkheden.



**Negatieve beeldvorming** energietransitie in privésfeer beïnvloedt de bereidheid om zich te ontwikkelen negatief.

### Stimulerende factoren

Factoren die groei en vooruitgang bevorderen.

#### Praktijkopgeleide medewerkers



Voldoende **mogelijkheden** middelen zijn veelal op organisatie- of brancheniveau geregeld, bijvoorbeeld via opleidingsbudgetten.



Ondersteunende **werkomgeving** moedigt aan tot leven lang ontwikkelen.



**Praktijkgericht** leren leren op de werkplek en van collega's.



**Maatwerk en echte aandacht** Maatwerk en echte aandacht blijken essentieel voor het stimuleren van leren en ontwikkelen.



**Duidelijkheid over ontwikkelrichting** Heldere communicatie over en gerichte keuzes voor medewerkersontwikkeling bieden medewerkers een duidelijke ontwikkelrichting.

# Infographic zzp'ers

## Praktijkopgeleide zzp'ers



**Impact** transitie op werk onzeker leidt tot een lage bereidheid om risico's te nemen en te veranderen.



Ontwikkeling krijgt weinig **prioriteit**  
Dagelijkse werkzaamheden krijgen bij zzp'ers voorrang.



### Tijd is geld

scholing betekent inkomstenderving; weinig bekendheid met subsidies en regelingen.



### Beperkte ondersteuning voor scholing

Er is beperkt aandacht voor de scholing en ontwikkeling van zzp'ers wat hun doorlopende ontwikkeling negatief kan binvloeden.

## Praktijkopgeleide zzp'ers



### Het zakelijk netwerk

informatiebron voor huidige product- en marktontwikkelingen.



### De veranderende klantvraag

stijgende vraag naar duurzame producten en diensten of verplichte keurmerken zijn belangrijke drijfveren om mee te bewegen.



### Flexibel leren

just-in-time, praktijkgericht leren op eigen tempo.



### Eigen richting in ontwikkeling

aangestuurd door een carrièreswitch of persoonlijke voldoening.



### Meer aandacht voor rol in arbeidsmarkt

bijvoorbeeld door als werkgever in gesprek te gaan met een zzp'er over diens (duurzame) ontwikkeling.

# De energietransitie

## stimulans voor leren en werken?

Dit onderzoek richt zich op praktisch opgeleide medewerkers en zzp'ers werkzaam in de energiesector. Welke factoren stimuleren of belemmeren hen om zich te ontwikkelen voor nieuwe of vernieuwde functies binnen de energietransitie? We bekijken dit zowel vanuit het perspectief van medewerkers en zzp'ers als vanuit bedrijven en sociale partners. De belangrijkste bevindingen worden gepresenteerd.



## Infographic bedrijven en sociale partners (deel 1)

### Remmende factoren

Factoren die voortgang en beweging belemmeren.

#### Bedrijven en sociale partners



##### Ontwikkelingen op de arbeidsmarkt

Een overschot of tekort aan werk kunnen beide investeringen van werkgevers in leren en ontwikkelen remmen.



**Niet bewust** van veranderend werk bij werkgevers door te weinig toekomstgerichtheid of onduidelijkheid hierover.



##### Prioriteitsstrijd werkgevers

Werkgevers hebben te maken met veel uitdagingen, leren en ontwikkelen van medewerkers is er daar slechts één van.

### Stimulerende factoren

Factoren die groei en vooruitgang bevorderen.

#### Bedrijven en sociale partners



##### Toekomstgerichtheid

Inzicht in veranderingen stimuleert gerichte keuzes voor medewerkersontwikkeling bij werkgevers.



##### Financieringsmogelijkheden

Het vinden van financiële ruimte stimuleert investeringen in llo van werkgevers.



##### Goed werkgeverschap

Echte aandacht voor leren en ontwikkelen werkt onderscheidend voor zowel werkgevers als medewerkers.

# Infographic bedrijven en sociale partners (deel 2)



## Ontbreken **officiële certificering**

Bij maatwerkopleidingen voor werkgevers ontbreekt soms bredere erkenning van een genoten opleiding.



## Geen **direct resultaat**

ontwikkelingstrajecten waardoor een gevoel van tijdsverspilling bij werkgevers kan ontstaan.



## Een **gebrek aan ervaring** in

stimuleren leren en ontwikkelen

Er is bij bedrijven en sociale partners beperkte aandacht voor scholing van zzp'ers.



## Samenwerking **werkveld**

Samenwerking tussen bedrijven, steun van sociale partners en de sector stimuleert Ilo en behoud.



## **Duidelijke communicatie**

over de voordelen, noodzaak en mogelijkheden van (bij)scholing motiveert werkgevers om te investeren in ontwikkeling van werknemers.



## **Maatwerk**

Leertrajecten ontwikkelen op basis van werkgeversbehoeften en externe ondersteuning inschakelen verlicht de druk op werkgevers.

# Antwoord onderzoeksvraag

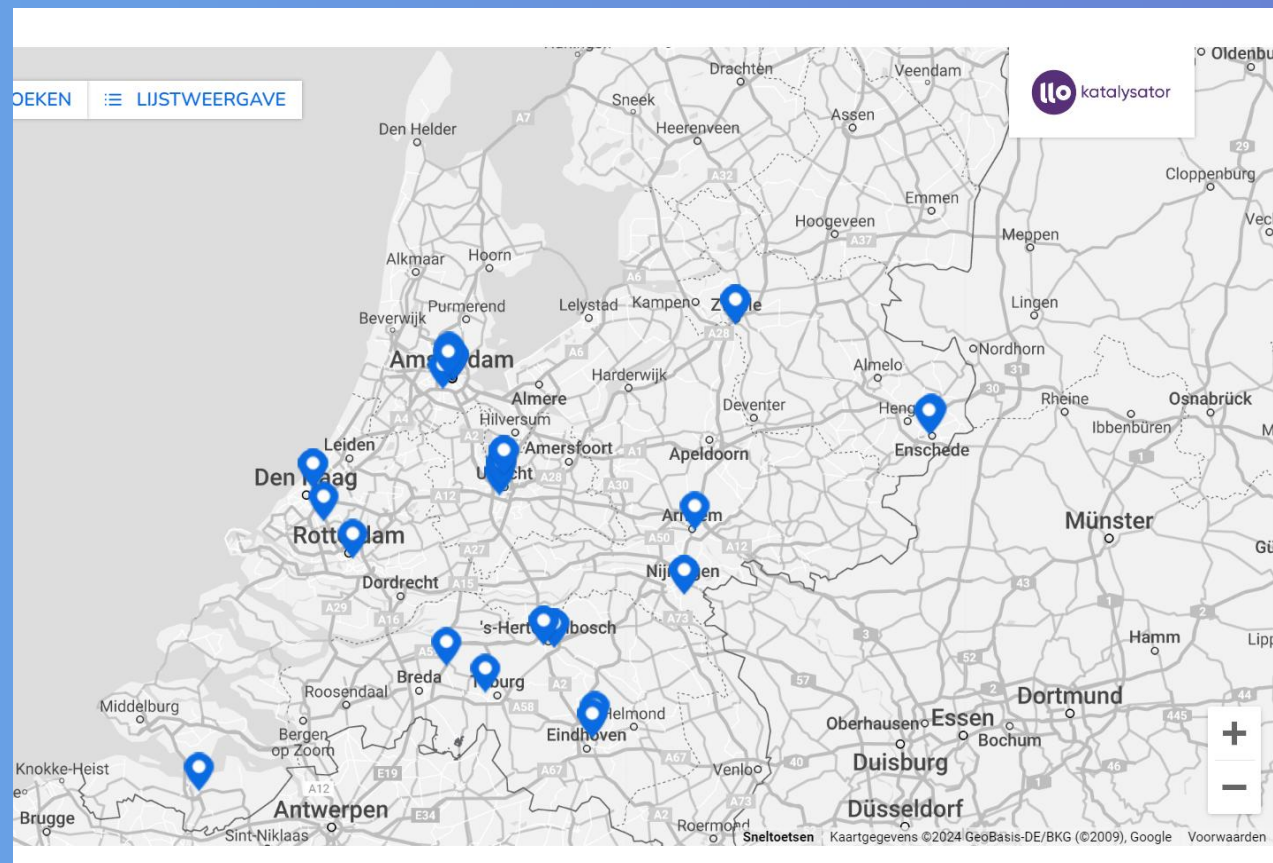
Samenvattend kunnen we concluderen dat de resultaten van fase 2 de bevindingen van fase 1 verdiepen en verrijken, waarbij duidelijke overeenkomsten zichtbaar zijn tussen wat medewerkers en zzp'ers aangeven en wat de praktijk over hen zegt.



# Landkaart

Een andere partij heeft LLO-initiatieven in kaart gebracht.

*“De nationale LLO Katalysator is hét schakelpunt voor leven lang ontwikkelinitiatieven van én voor het bedrijfsleven, maatschappelijke organisaties, onderwijs, overheid en de professionals zelf.”*



# Fase 3

Learning community



# Learning community

---

**Doel:** Ontwikkelen van aanpak die het leren voor praktisch geschoolden bevordert.

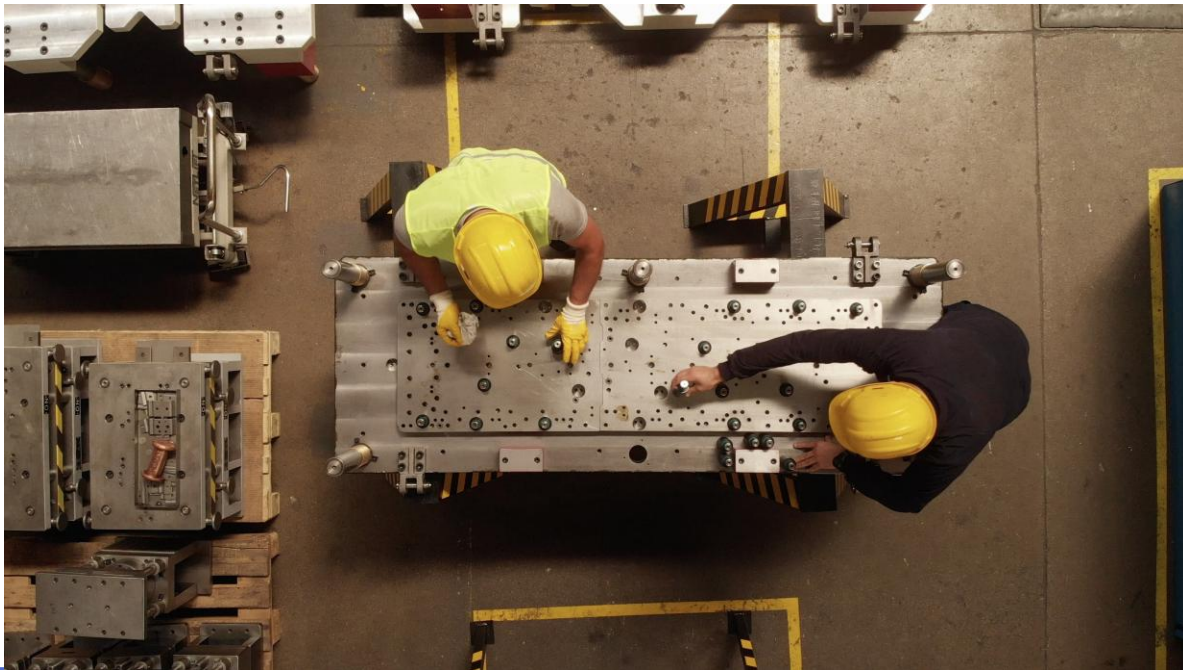
Een groep ervaren monteurs in de installatiebranche heeft samen concrete voorstellen ontwikkeld om de persoonlijke ontwikkeling van medewerkers in de energietransitie te stimuleren.

Na de zomer is de implementatie van een pre-micro learning community gestart





# Aanpakken



1. Intervisie: organiseer regelmatige bijeenkomsten, bijvoorbeeld in een learning community, waar monteurs ervaringen kunnen uitwisselen en van elkaar kunnen leren.
2. Meekijken: door collega's de gelegenheid te geven om elkaars werk te zien, ontstaat er meer begrip voor de verschillende werkzaamheden binnen de organisatie.
3. Retrospectives: door na afloop van projecten terug te kijken op wat goed ging en wat minder goed ging, kunnen fouten worden voorkomen en kan er van elkaar geleerd worden.
4. Perspectiefgesprekken: regelmatige gesprekken met leidinggevenden over de toekomstmogelijkheden kunnen medewerkers motiveren en helpen bij het stellen van doelen.

De medewerkers die betrokken waren bij de learning community waren unaniem: de waarde van ontwikkeling en het bespreken ervan is belangrijk en nuttig. Het creëert niet alleen meer betrokkenheid bij de organisatie doordat je je collega's (beter) leert kennen, maar versterkt ook het leerproces binnen de organisatie. Dit leidde ertoe dat zij zèlf initiatief namen om verder te willen gaan met deze momenten van koffiedrinken.



**BEDANKT!**

*Rapportage fase 2*