



Welkom op de: **Themabijeenkomst** **Leven Lang Ontwikkelen**

Utrecht, 13 mei 2025



SBCM
A&O-fonds SW

Cedris

Doel bijeenkomst

1. Informeren over nieuwe ontwikkelingen LLO
2. Met elkaar aan de slag met thema leercultuur
3. Met elkaar vragen en lessen uit de praktijk delen

Kernbegrippen

- **Leven lang ontwikkelen:** stimuleren **eigen regie** op eigen ontwikkeling om aan te blijven sluiten op veranderende arbeidsmarkt
- **Extra voor SW:** mee kunnen blijven doen in veranderende samenleving
- **Ontwikkelen** = formeel, non-formeel en informeel leren van basis, werknemers en vakvaardigheden

Eigen Regiemodel

Werknemer	DIALOOG	Werkgever
<i>Ik weet</i>	WETEN	<i>Ik stimuleer en help</i>
	WILLEN	
	KUNNEN	
	DURVEN	
	MOGEN	

Agenda

13:00 - 14:15 Werken aan actieplan LLO met Maurice de Greef

14:15 – 14:45 Aan de slag met WPO met Ros Houben

14:15 – 15:00 Pauze

15:00 – 15:15 Intermezzo met Jessica Braunius

15:15 – 15:45 Impuls Project Stichting Lezen & Schrijven en SBCM

14:46 – 16:00 Afronding



Themabijeenkomst Leven Lang Ontwikkelen

Utrecht, 13 mei 2025



SBCM
A&O-fonds SW

Cedris

**LLO voor
ontwikkel-
bedrijven:**

**Werken aan een
actieplan voor LLO**

Maurice de Greef



© Madalina Gogoasa



Aanleiding: Veel diverse werknemers zijn gemotiveerd



© Gerd Altmann

LLO-Motivatie: Wil men en kan men?

Tabel 1: Motivatie voor ontwikkeling

	Percentage werknemers
Wens tot verder ontwikkeling	78%
Zelfverzekerde doelgerichtheid voor ontwikkeling	66%
Betrouwbaar doorzettingsvermogen voor ontwikkeling	70%

LLO-Motivatie: Waarom wil men?

Tabel 2: Inhoudelijke motivatie voor ontwikkeling

Inhoudelijke motivering voor ontwikkeling	Respondenten: Managers, staf en werknemers (Kwalitatief)	Werknemers (Kwantitatief)
Het werk beter kunnen doen	28 van 31	47.6%
Beter omgaan met veranderingen	28 van 31	31.0%
Kansen op (ander) werk vergroten	23 van 29	25.4%
Een (vervolg)opleiding kunnen doen	14 van 31	19.8%
Deel kunnen nemen aan de samenleving	30 van 31	22.2%
Nieuwe dingen leren	30 van 31	63.5%
De wereld om zich heen beter kunnen begrijpen	23 van 31	15.1%
Andere dingen in de vrije tijd kunnen doen	16 van 31	13.5%
Ontwikkelen is leuk	20 van 31	43.7%
Een baan buiten het bedrijf waar men werkt	17 van 31	19.8%
Andere functie binnen het bedrijf waar men werkt	22 van 31	16.7%

**Er is een prachtig fundament:
Mooiste tijd voor realisatie komt nu!**



© Gerd Altmann

In 6 stappen naar een eerste 'actieplan'

Realisatie van Ontwikkeling binnen Ontwikkelbedrijven

Eerste opzet van een eigen actieplan!

Prof. Dr. Maurice de Greef

Visie – Doelen – Gouden randvoorwaarden – Zilveren randvoorwaarden – Inhoud – Ambassadeur
Van Duwen (tot het) Gezamenlijk Zetten (van) Interne Actie

Stap 1: Visie



© Ptato graphic

1. Visie

Omschrijf in 1 zin

wat jullie visie op ontwikkelen zou moeten zijn

LLO is:

*"En ontwikkelen, zeg ik altijd tegen de mensen,
is in de breedste zin van het woord.*

Ontwikkelen kan zijn op de werkplek.

*Dat kan zijn dat je interesse hebt in
een andere taak of een andere functie.*

*Maar dat kan ook zijn dat
je een opleiding wilt volgen".*

(Respondent)

Stap 2: Doelen



© PhotoshopZen

2. Doelen

Geef aan welke 2 doelen voor de werknemers je wil bereiken met deze visie

*Concrete doelen die je wilt behalen bij de werknemers.
De impact is met name voor hen van belang.*

*Een balans tussen veiligheid en uitdaging is van belang:
Scaffolding*

Stap 3: Gouden randvoorwaarden



© Steve Bidmead

3. Gouden randvoorwaarden

**Geef aan welke 2 randvoorwaarden er al zijn
en je wil behouden**

Tabel 3: Aanwezigheid randvoorwaarden voor ontwikkeling

Randvoorwaarden	Aanwezigheid Managers, staf en werknemers (Kwalitatief)	Behoefte Werknemers (Kwantitatief)
Tijd tijdens werk voor deelname	29 van 31	36.5%
Professional die helpt uitzoeken waarin te ontwikkelen	25 van 31	25.4%
Professional die helpt ontdekken wat men kan	20 van 31	21.4%
Professional die helpt, ondersteunt en begeleidt tijdens traject	26 van 31	26.2%
Een werkleider/consulent die stimuleert en helpt tot ontwikkeling	23 van 31	22.2%
Leuke plek voor traject	22 van 31	15.9%
1 vaste plek om resultaten in te zien	12 van 31	17.5%
Online leren via E-learning	20 van 31	11.9%
Leren op de werkplek	23 van 31	39.7%
Implementatieplan voor na het ontwikkeltraject	10 van 31	14.3%
Ondersteuning en begeleiding bij nieuwe stap	25 van 30	26.2%
Uitdagend traject met goede opleiding en leermaterialen	16 van 31	27.0%
Mogelijkheid tot maken van eigen keuzes voor traject	25 van 31	26.2%
Professional die helpt bij transfer	25 van 31	17.5%
Overzicht van ontwikkelmogelijkheden	15 van 31	38.1%
Een beloning (lunch e.d. tijdens traject)	19 van 30	23.8%
Diploma of certificaat	27 van 31	45.2%

Stap 4: Zilveren randvoorwaarden



© Tookapic

4. Zilveren randvoorwaarden

**Geef aan welke 2 randvoorwaarden er nog niet zijn
en je wil verzilveren**

Tabel 3: Aanwezigheid randvoorwaarden voor ontwikkeling

Randvoorwaarden	Aanwezigheid Managers, staf en werknemers (Kwalitatief)	Behoefte Werknemers (Kwantitatief)
Tijd tijdens werk voor deelname	29 van 31	36.5%
Professional die helpt uitzoeken waarin te ontwikkelen	25 van 31	25.4%
Professional die helpt ontdekken wat men kan	20 van 31	21.4%
Professional die helpt, ondersteunt en begeleidt tijdens traject	26 van 31	26.2%
Een werkleider/consulent die stimuleert en helpt tot ontwikkeling	23 van 31	22.2%
Leuke plek voor traject	22 van 31	15.9%
1 vaste plek om resultaten in te zien	12 van 31	17.5%
Online leren via E-learning	20 van 31	11.9%
Leren op de werkplek	23 van 31	39.7%
Implementatieplan voor na het ontwikkeltraject	10 van 31	14.3%
Ondersteuning en begeleiding bij nieuwe stap	25 van 30	26.2%
Uitdagend traject met goede opleiding en leermaterialen	16 van 31	27.0%
Mogelijkheid tot maken van eigen keuzes voor traject	25 van 31	26.2%
Professional die helpt bij transfer	25 van 31	17.5%
Overzicht van ontwikkelmogelijkheden	15 van 31	38.1%
Een beloning (lunch e.d. tijdens traject)	19 van 30	23.8%
Diploma of certificaat	27 van 31	45.2%

Stap 5: Inhoud

Figuur 2: Ontwikkelijnen LLO voor sociaal ontwikkelbedrijven



© Foto's: Gerd Altmann / Romeo Sessions / Stefan Schwehofer / Wal_172619

5. Inhoud

Geef aan welke inhoud je als eerste oppakt en welke partner je daarbij betreft

Tabel 4: Kennis- en competenties voor ontwikkeling

Vak- of competentiegebied	Respondenten: Managers, staf en werknemers (Kwalitatief)	Werknemers (Kwantitatief)
De Nederlandse Taal	27 van 31	17.5%
Rekenen	14 van 31	17.5%
Digitale Vaardigheden	26 van 31	36.5%
Beter uitvoeren van taken op het werk	26 van 31	34.9%
Samenwerken met collega's	26 van 31	19.8%
Communiceren met anderen	31 van 31	24.6%
Beter omgaan met anderen	30 van 31	19.8%
Gezonder leven (koken, sporten, pensioen)	24 van 31	25.4%
Loopbaan (solliciteren, maken van toekomstplannen e.d.)	17 van 31	19.8%
Ander beroep	18 van 31	24.6%
Iets voor de vrije tijd	11 van 31	20.6%

Stap 6: Ambassadeur (intern)



© Keizi5050

6. Ambassadeur (intern)

**Geef aan wie je interne ambassadeur
voor succes wordt**

We're a TEAM:

Together is

Everybody

Active in

Making!

Ontwikkeling omarmt het geluk van werknemers



© Jeon Sang-O



Themabijeenkomst Leven Lang Ontwikkelen

Utrecht, 13 mei 2025



SBCM
A&O-fonds SW

Cedris

Werkplekopleiden (WPO)

2025



SBCM
A&O-fonds SW

Wat is WPO ?



= **W**erk**P**lek**O**pleiden

Deelnemers ontwikkelen hun skills (algemene werknemersvaardigheden) op de werkvloer. De dagelijkse werkzaamheden worden ingezet om specifieke skills te leren. De deelnemer leert dus terwijl hij werkt.



WPO

Werken aan groei

Opzet



Een werknemer krijgt opdrachten van zijn leidinggevende waarmee hij één of meer van de volgende skills op de werkvloer oefent:

- Overleggen
- Aanpassen aan de groep
- Begrip tonen
- Positief blijven
- Omgaan met feedback
- Leren van fouten
- Instructies volgen
- Afspraak is afspraak



WPO opdrachten



Elk van deze 8 skills bestaat uit twee deelskills. Elke deelskill heeft 3 niveaus. Voor elk niveau is een WPO-opdracht ontwikkeld. Het hoogste niveau is vergelijkbaar met MBO-1 (Entree).

In totaal staan er dus 48 WPO-opdrachten in het vandaag gepresenteerde basisproduct (8 x 2 x 3).



WPO-opdrachten



De opdrachten zijn geschikt voor een device.

Bij elke skill: eerst enkele opgaven -> direct feedback.

Dan volgt aan-de-slag-opdracht: oefenen op de werkvloer.

De werkplekopleider krijgt tips.

Na 1 week: gesprek tussen deelnemer en werkplekopleider.

Oefenen op de werkvloer wordt herhaald totdat de skill wordt beheerst.

Bij invoering WPO zijn tenminste drie rollen nodig



1. Werkplekopleiders (uitvoering):

Leidinggevend van een afdeling -> leermeesters.

Worden bij WPO vaak ondersteund door hun assistenten.

2. Coach(es) (tweede lijn):

Facilitator en aanjager voor de werkplekopleiders.

Houden overzicht met betrekking tot WPO.

3. Projectmanager:

Directielid of door directie gemandateerde WPO-projectleider.

Over het Basisproduct WPO



Op advies van TNO is het oude WPO-product uit 2009 vernieuwd.

Vanaf april 2024: samen met 7 sociale ontwikkelbedrijven en het bedrijf Opschudders.nl.

De 7 bedrijven hebben van de oorspronkelijke 20 skills de 8 meest relevante skills uitgekozen voor het basisproduct.

Leidinggevendens hebben de vernieuwde opdrachten bekeken en getest op de werkvloer.

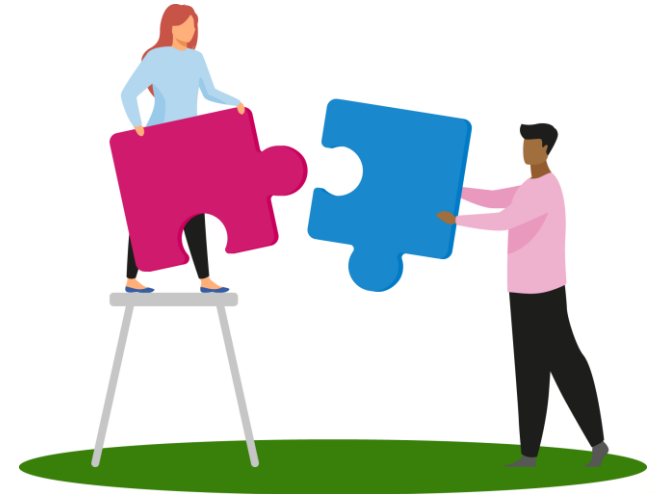
Op basis van hun feedback zijn de opdrachten aangepast.

13 mei 2025: oplevering van het gratis basisproduct voor alle sociale ontwikkelbedrijven.

De sociale ontwikkelbedrijven die mee hebben gewerkt aan dit WPO-product:



- Werksaam (Hoorn)
- Zaffier (Alkmaar)
- Senzer (Helmond)
- Werkkracht (Ede)
- Werkse (Delft)
- Orionis (Walcheren)
- Empatec (Sneek, Franeker)



Nu: zelf testen en ervaren (15 min!)



Opzet:

- ☐ In groepjes de nieuwe opdrachten ervaren.
- ☐ Aan elk groepje wordt één werknemer toegevoegd van 1 van de 7 bedrijven die heeft meegewerkt aan de vernieuwing en de opdrachten heeft getest.
- ☐ Via een QR-code kan je een WPO-opdracht bekijken en maken op je smartphone.
- ☐ Voor vragen kan je terecht bij de aan jouw groepje gekoppelde WPO-vernieuwer.

Vervolg:

- Handleidingen worden nog aangepast.
- Mogelijkheid tot het printen van certificaten.
- In het najaar volgt een landelijke WPO-training voor coaches.
- Deze coaches trainen weer de werkplekopleiders in hun bedrijven.
- Afhankelijk van gebruik en wensen van bedrijven: mogelijk verdere vernieuwing van overige skills (er staan nu 8 van de 20 oorspronkelijke skills in het basisproduct).



Pauze:
Themabijeenkomst
Leven Lang Ontwikkelen

Utrecht, 13 mei 2025



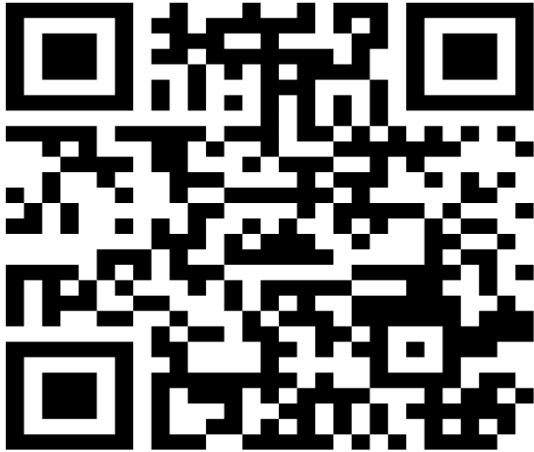
SBCM
A&O-fonds SW

Cedris

De professional centraal 2025



Anders leren dan anders



<https://www.menti.com/alfasohwb74w>

Code 3270 3922





Themabijeenkomst Leven Lang Ontwikkelen

Utrecht, 13 mei 2025



SBCM
A&O-fonds SW

Cedris

SW Impuls

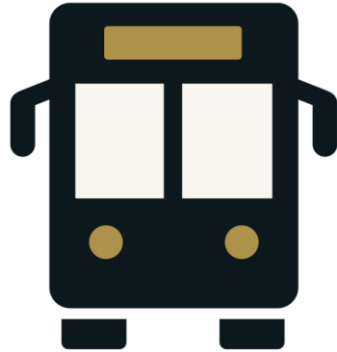
Pilot: SW-bedrijven

Basisvaardigheden leren op de werkvloer voor werknemers in SW-bedrijven

13 mei 2025
Marijke Holsbrink
Liza Otto

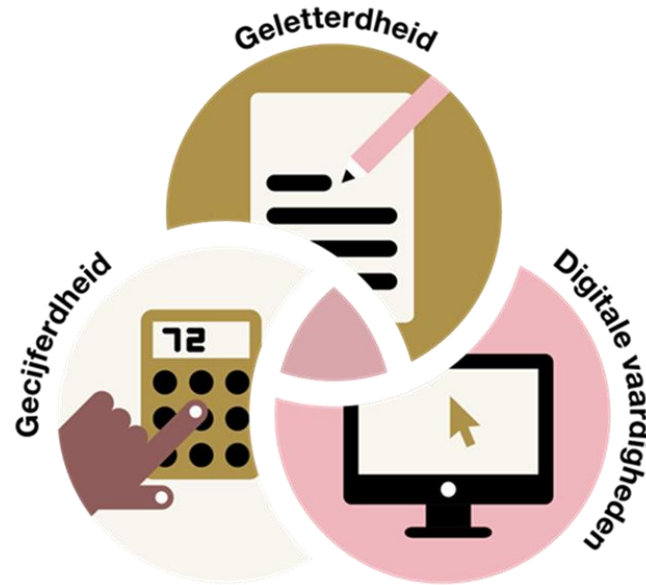


Wat heb vandaag al gedaan met basisvaardigheden?



Wat zijn basisvaardigheden?

Basisvaardigheden in samenhang



Wat staat
hier?

**WAARSCHUWING****VEILIGHEIDSDOORVERSCHEID**



Uitsluitend kinudekse ne taurigesedero chauffeurs
mogen de truck besturen en bedienen.



Gnirutseb ne nemme; a.o. kekrov, meetstystliit en
feh, ijrettab(en), nednab kcurt ed nav ehcsinihctet ed
kiurbeg roov reelortnoc.



Bedien de vorkheftruck en voorzet-apparatuur
luitslendiri vanaf de bestuurdersplaats.



Margaidtsal teh po nevegegnaa slaoz tieticapafeh
elamixam ed redno djitla fjilb.



Rijd de truck alleen met de vorken in de laagste
stand en de mast achterover. Heffen en dalen alleen
bij stim an krevitale positie.



Kijk altijd in de rijrichting en zorg voor voldoende
zicht. Wanneer de lading het zicht beperkt, rui dad
nijtercha.



Nelaard et rednoz tiuroovthcer djitla ne maazgnal dijr.
Negnilleh po githcizroov seew.



Houd u aan de geldende verkeersreglementen.
Let speciaal op goegvanter en de doorrijhoogte
van de truck.



Waarom is het project SW-impuls zo belangrijk?

Het beoogde maatschappelijke effect

Leren op de werkvloer voor werknemers in SW-bedrijven

- Werknemers in SW-bedrijven met weinig opleiding of moeite met lezen en schrijven kunnen **meedoen** aan korte **trainingen**. Deze trainingen zijn speciaal voor hen gemaakt.
- In deze training **oefenen zij met basisvaardigheden**, zoals taal, rekenen en digitale vaardigheden.
- **Meteen toepasbaar** binnen het werk of privé leven.
- De training draagt bij aan een **positieve leerervaring**. Dit motiveert tot verder leren.
- Maatjesmethodiek. Draagt bij aan **leren op de werkvloer** en een positieve leercultuur.
- SW-bedrijven ontdekken hoe belangrijk het is om **leren op de werkvloer te stimuleren**. Dit helpt werknemers en maakt de organisatie sterker. (leercultuur)



Deelnemende bedrijven



Resultaten binnen het SW-Impuls

1. Ontwikkelen van 5 trainingen basisvaardigheden
2. Ontwikkelen van een Maatjesmethodiek
3. Organiseren van bijeenkomsten met als thema “leercultuur”

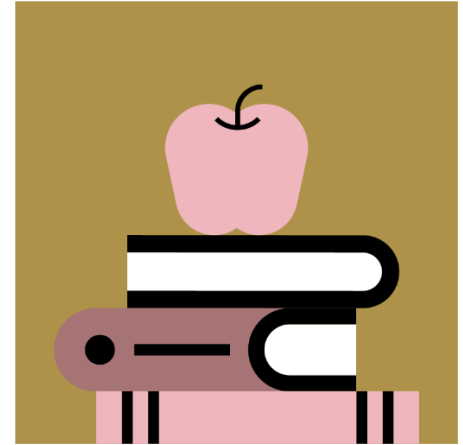
Looptijd: April 2024- april 2026

Hoofdaannemer/penvoerder: SBCM (A&O-fonds en kenniscentrum sociale werkgelegenheid)

Resultaat 1: Ontwikkelen 5 trainingen

Proces

- Individuele interviews met de 5 aangesloten SW-Bedrijven om onderwerpen te bepalen
- In kaart brengen wat er allemaal is
- En wat er nieuw ontwikkeld moet worden
- Ontwikkelen en maken van deze 5 trainingen door ontwikkelteam
- Vormgeven van de materialen
- Uittesten van de trainingen bij de SW-bedrijven (mei/juni)
- Evalueren en bijstellen (sept)
- Uitrollen naar overige SW-bedrijven landelijk (okt-dec)



Resultaat 2: Ontwikkelen van een Maatjesmethodiek Proces

- Individuele interviews met de 5 aangesloten SW-Bedrijven
- Ontwikkelen van een Maatjesmethodiek door ontwikkelteam
- Er zijn 3 rollen:
 - trainer – een professional die de maatjes traint
 - maatje – een werknemer die een collega (andere werknemer) gaat begeleiden
 - collega – een werknemer die aan basisvaardigheden gaat werken met hulp maatje
- Instructie aan de trainers die de maatjes gaan trainen.
- Verzorgen van de training aan een eerste groep maatjes. (mei/juni/juli)
- Evalueren en bijstellen (sept)
- Uitrollen naar overige SW-bedrijven landelijk (okt-dec)



Doel 3: Organiseren sessies rondom Leercultuur

Landelijke bijeenkomsten waar Leercultuur centraal staat en waar de trainingen en maatjesmethodiek worden gepresenteerd en uitgerold.

Hoe richt je een leercultuur in?

Oog voor basisvaardigheden op de werkvloer



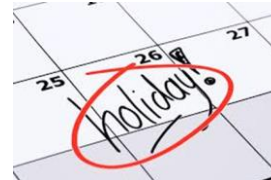
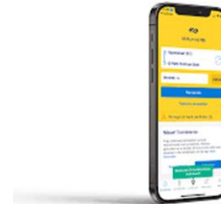
Wat is er gemaakt?

5 korte trainingen met werkvloerspelletjes

5 trainingen van 3 bijeenkomsten

Bijbehorende spelletjes voor op de werkvloer

- Route plannen
- Waar doe jij je boodschappen?
- Wegen en meten
- Wanneer neem jij vrij?
- Gezond eten



Wanneer neem jij vrij?

Onderwerp

In deze training leren de deelnemers over verschillende soorten verlof. Wanneer krijg je vrij van je werkgever? En wanneer moet je zelf verlof opnemen? Ze oefenen met het lezen van een jaarkalender. Ze oefenen met het inplannen van hun verlof in het jaar. Ze oefenen met het invullen van een verlofformulier.

Oefendoelen

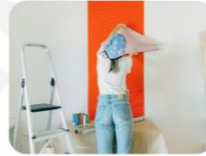
- Leren over de regels voor verlof en bijzonder verlof
- Oefenen met het lezen van een jaarkalender
- Oefenen met het inplannen van verlof in het jaar
- Oefenen met het invullen van een verlofformulier

Spel

Bij deze training hoort het spel: Het vrije dagen spel



Werkblad 1 - Wanneer neem jij vrij?



Spel: vrije dagen - KAARTEN

JANUARI



Maandag 1 januari t/m vrijdag
5 januari hebben veel mensen
nog kerstvakantie.
Je moet dan 3 dagen vrij nemen.

Doe je dat?

FEBRUARI



Je beste vriend(in) is jarig
op dinsdag 11 februari.

Hij/zij wil graag dat je komt.

Neem je dinsdag een vrije dag?

MAART



Je krijgt nieuwe ramen
van de woningbouw.
Ze komen bij jou op dinsdag 7
en woensdag 8 maart.

Neem je vrij?

APRIL



Je wilt de muren en het
plafond van je woonkamer schilderen.

Neem je daarvoor 2 vrije dagen?

MEI



Vrienden hebben een
vakantiehuisje gehuurd van
maandag 8 mei t/m vrijdag 12 mei.
Ze vragen of je een paar dagen mee wilt.

Ga je dit doen? Hoeveel dagen?

JUNI



Een goede vriend gaat
trouwen op 23 juni. Hij heeft
je uitgenodigd voor de hele dag.

**Neem je een dag vrij voor
de trouwerij?**

JULI en AUGUSTUS



**Neem je vrij in de
zomervakantie?
Hoeveel weken?**

Wil je liever in een andere maand
op vakantie? Vul dan bij die maand
in hoeveel dagen je vrij neemt.

SEPTEMBER



Woensdagavond 18 september
ga je naar een optreden van jouw favoriete
artiest.

Neem je woensdag vrij?

Het wordt laat.

Neem je donderdag vrij?



Maatjesmethodiek

- Maatjestraining
- Organisatie/coördinatie
- Goede begeleiding: afspraken maken, koppelen, volgen, evalueren

Precieze invulling kan per bedrijf verschillen



Maatjestraining

Startmodule (2 bijeenkomsten van 2 uur)

- Wat ga je doen als maatje, delen, afspraken maken.
- Coachende houding, mensen motiveren, je eigen ervaring inzetten.
- **4 verdiepende modules** (bijeenkomst van 1 uur, praktisch oefenen)
 - Grenzen stellen
 - Oefenen met iets uitleggen
 - Oefenen met coachende houding
 - Gesprekken oefenen



Wat doet een maatje?

Duur

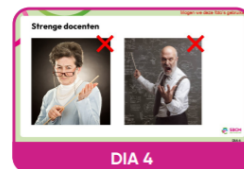
40 minuten

Doel

- Maatjes weten het verschil tussen 'lesgeven' en 'maatje zijn'.
- Maatjes maken kennis met een aantal basisprincipes van begeleiden als maatje.
- Inventariseren waar de maatjes hun collega's mee kunnen helpen en wat hun drijfveren zijn.

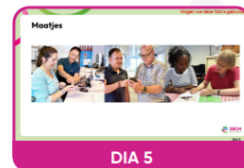
Specifieke benodigdheden

- Flipover of whiteboard



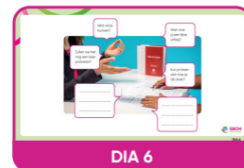
DIA 4

Begin met dia 4 met de strenge docenten erop.
Wat roept dit op bij de maatjes?
Waarom staat er een rood kruis doorheen?



DIA 5

Leg uit dat een leermaatje iets anders is dan een docent. Je bent een maatje.
Een maatje is een collega die een andere collega helpt.



DIA 6

Wat betekent dat, leermaatje?
Bespreek de uitspraken op dia 6.
Kunnen de maatjes dit aanvullen?
Hebben ze al een beeld bij wat een maatje doet?



Complimenten geven

Wil je iemand motiveren?

Dan is het belangrijk om complimenten te geven.

Met een compliment zeg je iets positiefs over iemand.

Een goed compliment is specifiek en eerlijk.

Geef niet een compliment dat je niet meent.

In een goed compliment zeg je ook waarom je iets goed vindt.

Je zegt dan iets extra over je compliment.

Wat is het verschil?

Uitspraak 1:

"Goed gedaan!"

Uitspraak 2:

"Je hebt het goed
aangepakt, hoe je het eerst
zelf probeerde en daarna
vragen stelde."



Uitspraak 1:

"Het gaat goed hoor."

Uitspraak 2:

"Wat goed dat je iedere dag
hebt geoefend.
Ik zie dat je echt vooruit bent
gegaan."



Hoe zorgen we voor leren op de werkvloer?

- Verbinding maken tussen de vijf trainingen en leren op de werkplek.
- Of koppelen aan andere initiatieven zoals laagdrempelig aanbod na opvolging van de basismeter of intake.
- Al spelend leren door stille momenten te gebruiken
- Maatjes om werkplekleren te stimuleren



Hoe nu verder?

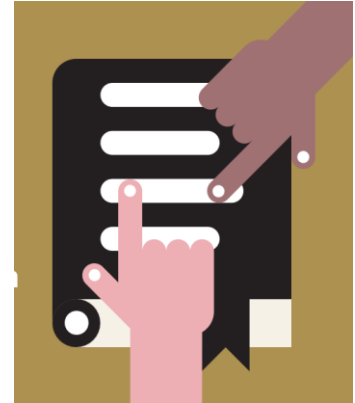
Planning

2025

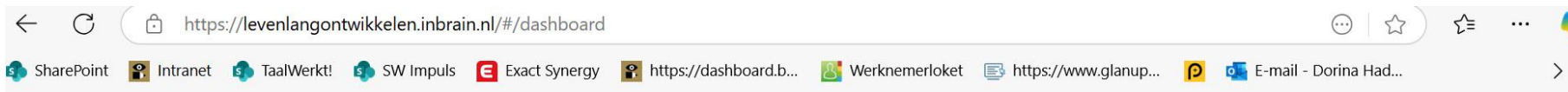
- Mei/juni/juli 2025: Testen van de trainingen en Maatjesmethodiek
- Sept 2025: Verwerken en aanpassen feedback

2025/2026

- Landelijk uitrollen naar overige SW-bedrijven
- Bijeenkomsten Leercultuur



Leer- en kennisplatform LLO



Bekijk het aanbod Filter het aanbod



100%



0. Welkom, introductie (1)

Leerlijn

14%



1. Bewust worden en herkennen in je organisatie (11)

Leerlijn

0%



2. Hoe pak je het aan in je organisatie (9)

Leerlijn

0%



3. Begrijpelijke communicatie (11)

Leerlijn

15%



4. In kaart brengen en bespreken (13)

70%



5. Ontwikkeling / Scholing (10)

0%



6. LLO regio's (2)



Handig om te weten:

Marijke Holsbrink

marijkeholsbrink@lezenenschrijven.nl

Dorina Hadders

dorinahadders@lezenenschrijven.nl

Liza Otto

lizaotto@lezenenschrijven.nl

www.taalwerkt.nl

www.lezenenschrijven.nl

www.basisvaardigheden.nl

[Ik wil leren | Stichting Lezen en Schrijven](#)

www.levenlangontwikkelen.inbrain.nl





Themabijeenkomst Leven Lang Ontwikkelen

Utrecht, 13 mei 2025



SBCM
A&O-fonds SW

Cedris

Afronding themabijeenkomst Leven Lang Ontwikkelen

Ook goed om te weten

1. Sectorale Ontwikkelpaden (+SLIM-subsidie), .o.a. groen en schoonmaak: www.samenvoordeklant.nl/ontwikkelpaden / Cedris: [Jardy ten Kleij](#) en [Jessica Braunius](#)
2. LLO Collectief (42,0 mio subsidie voor regio's): 24 juni in Amersfoort: <https://llo-collectief.nl/bijeenkomsten/>
3. Nieuw leerplatform LLO voor professionals: <https://levenlangontwikkelen.inbrain.nl/#/>
4. De schatkamer van SBCM: https://www.sbcm.nl/content/uploads/Flyer_De-schatkamer-van-SBCM.pdf

Sectorale Ontwikkelpaden

- Door de sector aanbevolen routes;
- Bieden inzicht in kansen voor in- & doorstroom;
- Kunnen gebruikt worden door werkgevers, werkenden, werkzoekenden, arbeidsmarktprofessionals en opleiders.
- www.samenvoordeklant.nl/ontwikkelpaden voor informatie.
- Sectoraal Ontwikkelpad Schoonmaak

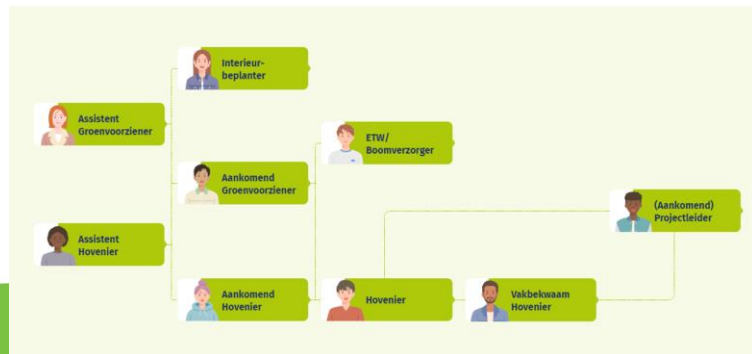
Hoveniers en Groenvoorziening > Ontwikkelpad

Hoveniers en Groenvoorziening

Hieronder staan een aantal beroepen uit onze mooie sector. Als je erop klikt, zie je wat de functie inhoudt en welke opleiding je kunt volgen om dit mooie beroep te doen. Je ziet, je kan alle kanten op en er zijn veel doorgroeimogelijkheden. Wil je ervaringen van anderen lezen? Klik dan hier rechts op één van de personen en ontdek waarom zij voor een opleiding of baan in het groen hebben gekozen.



Klik op een persoon en lees het ervaringsverhaal



Vragen en feedback



Bedankt voor uw komst!

Voor verdere vragen:

info.sbcm@caop.nl

info@cedris.nl