

Professionaliseringsopgave – handreiking analyse

Voor: regio's die een subsidieaanvraag indienen voor een LLO-collectief

Door: Stichting Lezen en Schrijven & ITTA

Versie: juni 2025

Dit document staat op <https://llo-collectief.nl/>

Heb je vragen of wil je meer informatie?

Annemijn Poot

annemijnpoot@lezenenschrijven.nl

Stichting Lezen en Schrijven

Elwine Halewijn of Maxime van der Voorn

Elwine.Halewijn@itta.uva.nl

Maxime.vanderVoorn@itta.uva.nl

ITTA UvA



Inhoud

Professionaliseringsopgave nieuwe LLO-Collectieven.....	3
Wie zijn de deelnemers en hoe kom je daaraan?	4
Omschrijving bouwsteen deelnemers	4
Geleerde lessen pilotregio's	4
Hulpvragen voor analyse van de professionaliseringsopgave.....	5
Ondersteuning	6
Ter inspiratie	6
Welke rol spelen bedrijven en betrokken partners in de regio?	7
Omschrijving bouwsteen bedrijven en betrokken partners.....	7
Geleerde lessen pilotregio's	7
Hulpvragen voor analyse van de professionaliseringsopgave.....	9
Ondersteuning	10
Inspiratie	10
Aan wat voor type trajecten kun je denken en wat voor professionalisering is in de uitvoering nodig?.....	11
Omschrijving bouwsteen trajecten	11
Geleerde lessen pilotregio's	11
Hulpvragen voor analyse van de professionaliseringsopgave.....	15
Ondersteuning	15
Ter inspiratie	16
Hoe kunnen wij deze aanpak structureel en duurzaam verankeren?	17
Omschrijving bouwsteen governance	17
Geleerde lessen pilotregio's	17
Hulpvragen voor analyse van de professionaliseringsopgave.....	19
Ondersteuning	19
Ter inspiratie	20



Professionaliseringsopgave nieuwe LLO-Collectieven

Voor de subsidieaanvraag in het kader van het LLO-Collectief maak je met je netwerk een professionaliseringsanalyse. Het netwerk kan uit vele partners en organisatie bestaan. Om dit collectief te doen slagen is het van belang dat de betrokkenen in staat zijn om problematiek met basisvaardigheden:

- te herkennen, te screenen, te bespreken en door te verwijzen
- en passend vakgericht aanbod en begeleiding te verzorgen dat zowel gericht is op de vakcompetenties en -inhoud als het versterken van de basisvaardigheden die voor de opleiding en het vak nodig zijn.

Deze handreiking geeft handvatten bij deze professionaliseringsanalyse, door vragen aan te reiken waarop je in het aanvraagtraject antwoorden zoekt: Wat gaan jullie doen, welke kennis en competenties zijn daarvoor nodig? Welke van deze competenties zijn er al in huis en wat kan er in het kader van LLO-Collectief nog versterkt worden?

Het is altijd lastig te zien wat je nodig hebt als je niet weet wat je anders kunt doen. Daarom hebben we voorbeelden en succesfactoren opgenomen, daarbij gebruikmakend van onze kennis en de kennis uit de eerste pilots voor het opzetten van netwerksamenwerking en het scholen van professionals.

Vervolgens geven we aan wat de professionaliseringsmogelijkheden zijn vanuit de LLO-subsidie gratis wordt aangeboden door Stichting Lezen en Schrijven en ITTA UvA. Het is mogelijk dat deze ondersteuningsvraag groter is dan gratis beschikbaar vanuit het Collectief. Neem dan ruimte op in je begroting om die extra ondersteuning te kunnen inkopen bij ITTA en / of Stichting Lezen en Schrijven. Het kan ook zijn dat er andere professionalisering gewenst is dan vanuit de subsidie beschikbaar is, denk aan HRM competenties of aan professionalisering van educatiedocenten. Zowel Stichting Lezen en Schrijven als ITTA UvA kunnen daar mogelijk een rol in spelen, maar de regio kan uiteraard ook bij andere aanbieders te rade gaan. Belangrijk is in elk geval om daar dan ook een apart budget in de begroting op te nemen.

We hebben de handreiking opgebouwd rond de vier bouwstenen op basis waarvan het regionale collectief de aanpak ontwikkelt:

1. deelnemers
2. bedrijven
3. trajecten
4. governance



Wie zijn de deelnemers en hoe kom je daaraan?

Omschrijving bouwsteen deelnemers

Het LLO-Collectief richt zich op laaggeletterde en laagopgeleide werkenden en werkzoekenden.

	Beroepen waarbij laaggeletterdheid veel voorkomt:	Beroepen waarbij laaggecijferdheid veel voorkomt:
1	Schoonmakers	Schoonmakers
2	Hulpkrachten bouw en industrie	Hulpkrachten landbouw
3	Productiemachinebedieners	Hulpkrachten bouw en industrie
4	Hulpkrachten landbouw	Keukenhulpen
5	Keukenhulpen	Productiemachinebedieners
6	Conciërges en teamleiders schoonmaak	Conciërges en teamleiders schoonmaak
7	Assemblagemedewerkers	Hoveniers, tuinders en kwekers
8	Hoveniers, tuinders en kwekers	Koks
9	Bouwarbeiders ruwbouw	Kappers en schoonheidsspecialiste
10	Koks	Assemblagemedewerkers

Centraal staan de vragen hoe zij kunnen worden bereikt en hoe zij gestimuleerd en ondersteund kunnen worden om deel te nemen aan scholing/training. Daarbij staat het perspectief van leven lang ontwikkelen voorop.

Geleerde lessen pilotregio's

- Benadering is maatwerk, een mix van aanpakken is nodig.
- Ga uit van de ontwikkelbehoefte van deelnemer.
- Aandacht voor ontzorgen van de deelnemers (sociale, financiële aspecten).
- Biedt perspectief op korte en langere termijn (zowel arbeidsmarktperspectief als maatschappelijk –persoonlijk- perspectief.
- Zet kleine stapjes, gericht op self empowerment.

Wat is er nodig voor een succesvolle werving en toeleiding van deelnemers?

De ervaring heeft ons geleerd dat de volgende elementen kenmerken zijn van een succesvolle aanpak waarin de beoogde deelnemers worden herkend, bereikt, gestimuleerd, doorverwezen en begeleid. Daarbij is het ook van belang de stem van de doelgroep een plaats te geven binnen het collectief. Bijvoorbeeld in de aanpak hoe zij bereikt kunnen worden en een rol krijgen bij de vraag welke behoefte zij hebben en welke aanpak daarbij aansluit. Ook spelen zij een belangrijke rol in het toegankelijk maken van de trajecten en de toets daarop. Daarbij geldt ook dat verhalen van ervaringsdeskundigen die tijdens het collectief aan de slag zijn gegaan erg waardevol



zijn. Deze verhalen trekken andere nieuwe deelnemers over de streep, maar overtuigen ook werkgevers en andere partijen van het nut van de aanpak.

Wat kenmerkt een succesvolle aanpak?

Potentiële **deelnemers kennen** het beschikbare formele / non-formele aanbod

Werkenden worden gescreend op basisvaardigheden en actief benaderd

Werkzoekenden worden gescreend op basisvaardigheden en actief benaderd

De samenwerkende partners hebben **een doelgroepanalyse gemaakt inclusief vindplaatsen.**

Netwerkpartners **verwijzen** deelnemers (werkenden en werkzoekenden) **actief** door naar trajecten

Ervaringsdeskundigen en **deelnemers zijn actief betrokken bij het collectief**

Deze kenmerken geven aan welke competenties/kennis/vaardigheden professionals nodig hebben voor de werving en toeleiding van deelnemers.

Hulpvragen voor analyse van de professionaliseringsopgave

- Welke doelgroepen herkennen wij in onze regio?
- Welke gegevens laat www.geletterdheidinzicht.nl zien over laaggeletterdheid in mijn regio?
- Hoe groot is de doelgroep werkenden in onze regio?
- Welke partners komen in contact met de doelgroep werkenden?
- Hoe groot is de doelgroep werkzoekenden in onze regio?
- Welke partners komen in contact met de doelgroep werkzoekenden?
- Hoe groot is de NT1 groep? En waar vinden we die? Wie heeft contact met hen?
- Hoe groot is de NT2 groep? Uit welke subgroepen bestaat die groep? En waar vinden we de subgroepen? Wie heeft contact met hen?
- Hoe weet ik of iemand moeite heeft met basisvaardigheden?
- Hoe krijg ik beeld van het niveau van basisvaardigheden?
- Hoe bespreek ik dit onderwerp met de doelgroep?



- In welke sectoren werken meer mensen die moeite hebben met basisvaardigheden? Hoe zijn deze sectoren vertegenwoordigd in onze regio?
- Wat zijn de behoeften van werkenden en werkzoekenden en hoe brengen we die in kaart?
- In welke sectoren zijn arbeidsmarkttekorten waar de scholing en begeleiding van mensen die moeite hebben met basisvaardigheden een antwoord op kan zijn?

Ondersteuning

- Leerplatform LLO: taalwerkt.nl/llo
- Stichting ABC en Stichting Lezen en Schrijven over de inzet van ervaringsdeskundigen. Zie het voorbeeld Team Ervaringsdeskundigen Rotterdam Rijnmond.
- Stichting Lezen en Schrijven bij de inzet en implementatie van screening.

Ter inspiratie

- Video 'Ik ben één van deze mensen'.
- Onderzoek Spreading laaggeletterdheid in sectoren en beroepen
- www.geletterdheidinzicht.nl
- www.taalwerkt.nl
- Maatschappelijke kosten laaggeletterdheid | Stichting Lezen en Schrijven



Welke rol spelen bedrijven en betrokken partners in de regio?

Omschrijving bouwsteen bedrijven en betrokken partners

Bedrijven spelen, op verschillende manieren, een cruciale rol in het LLO-Collectief. Zij bieden eigen personeel extra kansen om zich verder te ontwikkelen en bieden leerbanen voor werkzoekenden. Daarvoor zijn bedrijven nodig met een sterke leercultuur die het belang van leren en ontwikkelen onderschrijven. Ook vragen bedrijven om informatie en ondersteuning om zich hierin verder te kunnen ontwikkelen.

Behalve werkgevers en bedrijven is de betrokkenheid van professionals van o.a. het Werkcentrum, de gemeente (Werk en Inkomen) en UWV van groot belang. Maar denk ook aan het Taalhuis en andere netwerkpartners in het Taalnetwerk en partners in het netwerk van de arbeidsmarktregio. Zij hebben contacten met de doelgroep werkzoekenden of werkenden die op zoek zijn naar bijscholing of omscholing. Deze partners spelen een grote rol als het gaat om het herkennen, screenen en bespreekbaar maken van het onderwerp basisvaardigheden en leven lang ontwikkelen met de doelgroep.

Geleerde lessen pilotregio's

- Betrek bedrijven via regionale netwerken van ondernemers, via werkgevers- en werknemersorganisaties en via de verschillende opleidings- en ontwikkelfondsen. Sluit aan bij de mogelijkheden van de sectorale ontwikkelpaden.
- Werkgevers die willen investeren in de ontwikkeling van hun personeel, richten zich het liefst op al hun personeel, en niet alleen op een specifieke groep. Bedrijven zijn vooral gefocust op zittend personeel en scholing binnen de bestaande banen. Er is minder focus op baanverbetering en banen voor werkzoekenden.
- Sluit aan bij actuele vraagstukken binnen bedrijven, zodat er voor het bedrijf een intrinsieke motivatie voor deelname bestaat. Dit betekent dat vakopleidingen maatwerk zullen moeten leveren om passende trajecten te leveren.
- Bedrijven hebben vaak weinig kennis en ervaring met betrekking tot lage basisvaardigheden en lager-opgeleiden. Er is behoefte aan informatie en ondersteuning op het gebied van onder meer adequate signalering, gespreksvoering en coaching van werknemers.
- Benut bestaande vormen van leren in bedrijven, zoals praktijkleren met praktijkverklaring.
- Maak gebruik van mogelijkheden om de leercultuur binnen bedrijven te versterken. Gebruik hiervoor onder meer de online leerplatform dat door Stichting Lezen en Schrijven voor het LLO-Collectief is ontwikkeld.
- Breng in kaart wat werkgevers nodig hebben om het thema basisvaardigheden en een leven lang ontwikkelen op de werkvloer te borgen.



- Zorg dat het niveau aan kennis en vaardigheden bij al deze professionals wordt verhoogd en geborgd. Er zijn vaak veel wisselingen onder de betrokkenen waardoor snel kennis verdwijnt.

Kenmerken van een succesvolle aanpak

In een succesvolle netwerkaanpak is het belangrijk samen met de partners een sluitende keten te vormen. Een gezamenlijk beeld over het einddoel, de aanpak en wie welke rol speelt is daarbij essentieel.

Ook het betrekken van deelnemers, werkgevers en andere gebruikers van de aanpak is belangrijk voor het succes. Voor werkgevers geldt dat hun tijd kostbaar is. Hun betrokkenheid moet dan ook goed toegesneden worden op hun behoeften.

Werkgevers zijn **actief betrokken** bij de aanpak

Het netwerk **vormt een keten** waarin elk partner zijn rol en taak heeft

Alle partners hebben **een actieve rol** in het Collectief

Alle relevante partners hebben **de behoeften van werkgevers in kaart gebracht**

Alle partners weten **welke sectoren en beroepen** vaker te maken hebben met problemen met basisvaardigheden

Alle relevante partners onderschrijven **de ambities** van het collectief

De relevante partners hebben de **knelpunten en uitdagingen** in kaart gebracht

	Werkgevers	Bemiddelaars	Netwerkers
Waarom deze professionals?	Werkgevers onderhouden vaak langduriger (en direct contact met <u>laaggeletterde en laagopgeleide werkenden</u> . Daardoor kunnen zij veel betekenen in het laagdrempelig bespreken en motiveren om weer te gaan leren.	Professionals die in <u>direct contact staan met laaggeletterde en laagopgeleide klanten en specifiek werkzoekenden</u> doordat zij gebruik maken van een uitkering, een scholingsvraag hebben en/of op zoek zijn naar werk.	Indirect contact met laaggeletterde en laagopgeleide werkenden en werkzoekenden. Adviseurs die met name <u>warme contacten onderhouden met werkgevers</u> in een regio.



Wie zijn deze professionals?	• management, • leidinggevenden op de werkvloer, • HR-professionals • Communicatie-professionals Zowel grote ondernemers als het midden- en kleinbedrijf Individueel en collectief	• o.a. klantmanagers gemeenten • adviseurs Werk UWV • adviseurs Regionaal Werkcentrum, • trajectbegeleiders	• o.a. adviseurs VNO-NCW, • regionale aanjagers van de werkgeversaankpak, • adviseurs Regionaal Werkcentrum, • voorzitters van lokale en regionale werkgeversverenigingen • vergelijkbare professionals in het veld • LORA (landelijk ondersteuningsteam regionale arbeidsmarktregio's)
------------------------------	--	---	---

Hulpvragen voor analyse van de professionaliseringsopgave

We weten welke partners belangrijk zijn voor een succesvolle lokale aanpak van basisvaardigheden. Het herkennen en signaleren van moeite met basisvaardigheden ligt voornamelijk bij de professionals rond laaggeletterden en laagopgeleiden. We weten dat veel professionals handelingsverlegenheid ervaren in het signaleren en bespreken. Scholing en ondersteuning helpt om dit weg te nemen.

Voor werkgevers geldt dat zij ondersteund moeten worden bij het leren herkennen, screenen en bespreken. Het is niet vanzelfsprekend dat leidinggevenden op de werkvloer en HR-professionals hier al voldoende kennis op hebben. Dit maakt ook dat werkgevers misschien in eerste instantie aangeven dat problemen met basisvaardigheden niet spelen op hun werkvloer.

- Welke werkgevers gaan onderdeel uitmaken van het te vormen regionale netwerk?
- Welke professionals gaan onderdeel uitmaken van het te vormen regionale netwerk?
- Hierboven staat een tabel met te betrekken professionals. Wilt u daar andere professionals aan toevoegen?
- Welke professionals in het regionale netwerk zetten zich actief in op het werven van NT1 deelnemers? En welke voor NT2?
- Welke scholing hebben we nodig voor professionals in het herkennen, screenen en bespreken wie moeite heeft met de basisvaardigheden?
- Hoe vormen we een keten? Welke rol spelen professionals daarin zodat laaggeletterden en laagopgeleiden gestimuleerd worden deel te nemen aan scholingstrajecten?
- Zijn er voldoende professionals beschikbaar om de aanpak uit te voeren?



Ondersteuning

- Leerplatform LLO: taalwerkt.nl/llo
- Op meerdere plekken in het land organiseert Stichting Lezen en Schrijven sessies waar de LLO-regio's aan mogen deelnemen. De sessies zijn voor professionals met direct klantcontact: werkgevers, consultants werk en inkomen & adviseurs UWV:
 - Aan de slag met screenen op basisvaardigheden.
 - Trainen van gesprekstechnieken, specifiek met een Nederlandssprekende inwoner.
- Stichting Lezen en Schrijven bij de inzet en implementatie van screening, specifiek onder inwoners in de bijstand.

Inspiratie

- <https://youtu.be/06K1NhVSGj8>
- Het gesprekskompas met tips en aanpakken voor het bespreken van het thema basisvaardigheden.
- Voorbeeld De Groot Installatietechniek.



Aan wat voor type trajecten kun je denken en wat voor professionalisering is in de uitvoering nodig?

Omschrijving bouwsteen trajecten

Een belangrijke vernieuwing die LLO-Collectief wil realiseren is het combineren van scholing op gebied van basisvaardigheden en scholing op gebied van vakvaardigheden in een aanpak voor leven lang ontwikkelen, met een duidelijke focus op werk. De grootste uitdaging is de manier waarop dit vormgegeven moet worden, zodat zowel deelnemers als bedrijven het als zinvol en uitvoerbaar ervaren.

Geleerde lessen pilotegio's

- Het combineren van vakvaardigheden en basisvaardigheden werkt in de praktijk. Juist die combinatie kan potentiële deelnemers en bedrijven over de streep trekken.
- Voor deze doelgroep werken korte modulaire trajecten en een maatwerkaanpak het best. Zorg hierin ook voor een doorgaande leerlijn, zodat deelnemers verder kunnen na een eerste traject.
- Doorlopende trajectbegeleiding werkt voor de deelnemers, omdat het extra aandacht en ondersteuning biedt. Het is bovendien de manier om de korte, modulaire trajecten te verbinden tot een perspectief op LLO.
- Werk zoveel mogelijk toe naar erkende diploma's of certificaten, zodat het civiele effect van de scholing helder is. De bestaande mogelijkheid van praktijkleren met praktijkervaring sluit goed aan bij de doelen en doelgroepen van LLO-Collectief.
- Heb aandacht voor deskundigheidsbevordering van docenten, praktijkopleiders en ook van coaches en trajectbegeleiders. Maak gebruik van onder meer het trainingsaanbod dat ITTA voor het LLO-Collectief ontwikkeld heeft voor vakdocenten en praktijkopleiders
- Breng het niveau van basisvaardigheden in kaart bij de doelgroep werkenden en werkzoekenden door middel van screening. Door over de uitslag in gesprek te gaan kun je de scholingsbehoefte van werkenden en werkzoekenden goed in kaart brengen.



Voorbeelden van trajecten en professionaliseringsbehoefte

Voorbeeldtraject A: Werkenden

- Werkenden zonder basiskwalificatie
- Doel: mbo-certificaat, uitbreiding taken



Traject:

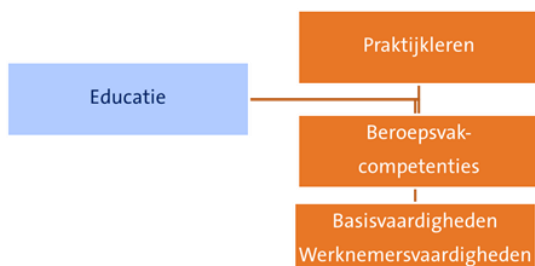
- Praktijkbegeleider op de werkvloer
- Vakcompetenties door roc (theorie en praktijk)
- Ondersteuning basisvaardigheden, afgestemd op vakcompetenties en werkvloer

Mogelijke professionaliseringsopgave

- HR-/scholingsfunctionaris bedrijf: doelgroep met weinig basisvaardigheid herkennen en begeleiden, gecombineerd traject op maat samenstellen
- Praktijkbegeleider: begeleiden mensen met weinig basisvaardigheden in de praktijk
- Beroepsvakdocent: begeleiden mensen met weinig basisvaardigheden bij theorie en praktijkvakken
- Docent basisvaardigheden: basisvaardigheden verbinden met beroepsvaardigheden

Voorbeeldtraject B: instroom vanuit de Educatie

- Volwassenen met weinig scholing, in educatietraject, gemiddeld leertempo
- Doel: duurzame instroom arbeidsmarkt



Traject

- Mbo-2-opleiding of deelcertificaat
- Praktijkleerplaats of bpv-plaats



- Ondersteuning basisvaardigheden afgestemd op vakcompetenties, werkvloer en maatschappelijke redzaamheid

Mogelijke professionaliseringsopgave

- Trajectbegeleider: gecombineerd traject op maat samenstellen voor doelgroep met weinig basisvaardigheid
- Praktijkbegeleider: begeleiden mensen met weinig basisvaardigheden in de praktijk
- Beroepsvakdocent mbo: begeleiden mensen met weinig basisvaardigheden bij theorie en praktijkvakken
- Docent basisvaardigheden: basisvaardigheden verbinden met beroepsvaardigheden en burgerschap

Voorbeeldtraject C: Werkzoekenden

- Werkzoekenden zonder basiskwalificatie, laag leertempo
- Doel: duurzame instroom arbeidsmarkt



Traject

- Praktijkleerplaats
- Deelcertificaat, te behalen in de praktijk
- Ondersteuning basisvaardigheden, afgestemd op werknemersvaardigheden, maatschappelijke redzaamheid en vakcompetenties

Mogelijke professionaliseringsopgave

- Trajectbegeleiders: doelgroep met weinig basisvaardigheid herkennen en begeleiden, gecombineerd traject op maat samenstellen
- Praktijkbegeleiders: begeleiden mensen met weinig basisvaardigheden in de praktijk
- Docent basisvaardigheden: basisvaardigheden verbinden met werknemersvaardigheden en vakcompetenties
- Mbo: begeleiden mensen met weinig basisvaardigheden bij vinden praktijkleerplaats, leren in de praktijk





Hulpvragen voor analyse van de professionaliseringsopgave

- Hoe wordt het niveau van basisvaardigheden meegenomen in het te ontwerpen traject?
- Hoe wordt de behoefte aan beroepsopleiding, vakkennisontwikkeling voor de huidige dan wel nieuwe werknemers in kaart gebracht?
- Wat voor trajecten bieden de bedrijven en partners in het collectief aan? Zijn er geschikte beroepsopleidingen beschikbaar voor de verlangde vakcompetenties, die ook rekening houden met deelnemers met beperkte basisvaardigheden, zodat zij tijdens de opleiding ondersteund worden in de versterking van hun basisvaardigheden?
- Zijn deze bestaande opleidingen vernieuwend genoeg in het kader van de subsidieregeling? En zo nee, wat zou er nog versterkt kunnen worden aan de opzet van deze opleidingen?
- Hebben de vakdocenten en praktijkopleiders op de werkvloer voldoende benodigde didactische competenties om deze deelnemers op zowel vakinhoud als basisvaardigheden te ondersteunen?
- Zijn de eigen basisvaardigheden van de vakdocenten en praktijkopleiders sterk genoeg om de (volwassen) deelnemers te kunnen begeleiden daarin?
- Welke eisen stellen we aan educatiedocenten die aan deze vakgerichte trajecten verbonden zijn qua didactische kennis van NT1, NT2, gecijferdheid en digitale vaardigheden?
- Welke eisen stellen we aan alle betrokken docenten en praktijkbegeleiders als het gaat om onderlinge samenwerking in een dergelijk traject?
- Hoe ziet het lokale aanbod op basisvaardigheden eruit in onze regio? Wie is of zijn de aanbieders in onze regio?

Ondersteuning

- Voor vakdocenten en praktijkbegeleiders is er een E-learning Begeleiden bij de beroepsopleiding ontwikkeld: scholing.ittta.nl/lessonPack/24
- Deze modules zijn gemaakt op basis van een competentieprofiel voor vakdocenten die deelnemers met beperkte basisvaardigheden begeleiden. Dit competentieprofiel staat op de pagina's 23-29 van het Raamwerk Begeleiden bij basisvaardigheden. Kijk op deze webpagina LLO | Begeleiden bij de beroepsopleiding voor de pdf van het Raamwerk.
 - o Je kunt met vakdocenten en praktijkopleiders bespreken waar zij meer over willen weten/ waar zij zich verder in willen ontwikkelen.
- Deze E-learning bestaat uit 5 modules, die deels zelfstandig en deels onder begeleiding in een leerteam (met collega's) wordt gedaan.



- De modules bieden maatwerk, waardoor elke individuele gebruiker kan bepalen aan welke competenties en via welke informatiebronnen er gewerkt wordt.
- Per module is een gebruiker, inclusief begeleidingsbijeenkomst, ongeveer 4-6 uur bezig. Dit is uiteraard afhankelijk van de hoeveelheid leervragen die de gebruiker heeft en hoeveel bronnen de gebruiker benut. De E-learning is gratis en open beschikbaar, dus de gebruiker kan er altijd op een later moment weer in om nog weer nieuwe bronnen te bekijken.
- In de subsidieregeling van LLO-Collectief zit **een** door ITTA begeleide E-learning. Daarnaast biedt ITTA elke regio in het kader van de subsidie een train de trainer, waarin vakdocenten en praktijkopleiders leren andere vakdocenten en praktijkopleiders door de E-learning te begeleiden. Mocht de regio meer begeleide E-learning willen, dan kan dat apart ingekocht worden.

Ter inspiratie

- Bekijk de [webpagina LLO | Begeleiden bij de beroepsopleiding](#). Daarin vind je twee video's van ervaringsdeskundigen en van vakdocenten met didactische tips ter inspiratie alsook aanvullend aanbod naast de E-learning voor vakdocenten en praktijkopleiders.
- Bekijk eventueel met vakdocenten en praktijkopleiders het competentieprofiel, als apart hoofdstuk opgenomen in het Raamwerk Begeleiden bij Basisvaardigheden. Een pdf met het competentieprofiel voor vakdocenten en praktijkopleiders is te vinden op de [webpagina LLO | Begeleiden bij de beroepsopleiding](#).
- Een voorbeeld van basisvaardigheden en vaktaal: [de vaktaalapp](#). Een goede manier om een doorgaande leerlijn neer te zetten.
- Voorbeeld werkgever RET: [investeren in digitale vaardigheden op de werkvloer](#).



Hoe kunnen wij deze aanpak structureel en duurzaam verankeren?

Omschrijving bouwsteen governance

Het LLO-Collectief moet ertoe leiden dat de ontwikkelde aanpakken en aandacht voor de doelgroep structureel, duurzaam verankerd wordt. Dat geldt zowel voor de afzonderlijke regio's, als voor de landelijke kaders die daarbij onmisbaar zijn. Het gaat daarbij niet alleen om de financiering, maar ook om het vinden van duurzame vormen van samenwerking en organisatie, het blijven door ontwikkelen van aanpakken, het borgen van de LLO-doelstellingen en het blijven betrekken van deelnemers, ook als ervaringsdeskundigen.

Geleerde lessen pilotregio's

- Bouw met het regionale LLO-Collectief voort op bestaande netwerken (zoals De 800, Twents vakmanschap). Werk toe naar een regionale aanpak waarin LLO voor mensen zonder startkwalificatie en lage basisvaardigheden een structurele plaats heeft.
- Zoek verbinding met het Taalnetwerk in de regio en belangrijkste partners daarbinnen.
- Betrek het Werkcentrum bij het LLO-Collectief vanuit de belangrijke rol in de regionale arbeidsmarkt.
- Creëer brede allianties voor werven en activeren deelnemers zijn nodig om verschillende typen deelnemers te bereiken (NT1/NT2, werkend/werkzoekend).
- Brede, regionale samenwerking van gemeentes, opleiders, bedrijven, branches en doelgroep-organisaties is vereist om de LLO-aanpak structureel in te kunnen bedden en goed uit te kunnen voeren. Denk hierbij niet alleen aan het bekostigd onderwijs, maar ook aan particuliere scholen, aan doelgroep-organisaties, sociale werkbedrijven, SBB, Stichting Lezen en Schrijven, Stichting ABC, Movisie, etc.
- Sluit in je aanpak aan op landelijk beleid en beleidsontwikkelingen (denk aan Wet van school naar duurzaam werk, aansluiting werkagenda MBO, verbinding met Webmiddelen voor basisvaardigheden, ontwikkeling nieuwe regionale werkcentra en sectorale ontwikkelpaden. Denk ook aan andere groeifondsprojecten voor LLO zoals LLO-Katalysator en Npuls).

Kenmerken succesvolle aanpak

Het creëren van een netwerk dat gedurende de projectperiode, maar ook daarna actief blijft om het collectief voort te zetten is de essentie van de governance. Gedurende de projectperiode is het essentieel dat de sturing van het project goed wordt belegd en dat er vanaf het begin aandacht is voor de borging van de resultaten van het Collectief. Ook zodra het Collectief is afgelopen. Dit geldt ook voor de financiering. Hoe kunnen de trajecten ook na de projectperiode uitgevoerd worden en met welke financiering. Het combineren van WEB middelen in combinatie met andere fondsen in de arbeidsmarkt bieden kansen voor borging, mits daar op tijd mee wordt begonnen.



Het is **duidelijk wie verantwoordelijk** is voor de aansturing van het collectief

De aansturing zorgt ervoor dat partners op de **juiste momenten bij elkaar** komen

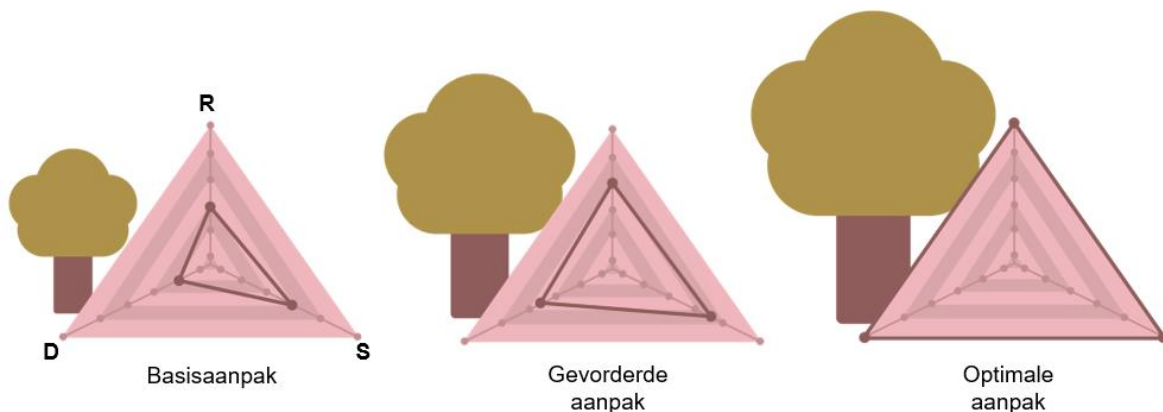
Het **taalnetwerk en netwerk rond arbeidsmarkt** (Werkcentra) zijn verbonden in de aanpak

De aansturing zorgt ervoor dat de gemaakte **afspraken worden nageleefd**

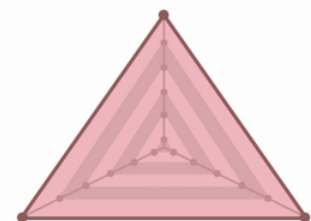
De aansturing zorgt ervoor dat **conflicten worden opgelost**

De aansturing zorgt ervoor dat er concrete **resultaten worden gerealiseerd**

Stichting Lezen en Schrijven ontwikkelde samen met USBO het Groeimodel. Een theorie gebaseerd op de voorwaarden van succesvolle netwerksamenwerking uitgewerkt op het thema basisvaardigheden. In dit model zien we dat de elementen Draagvlak, Slagkracht en Resultaat naar mate de aanpak succesvoller is ook beter scoren. Hoe groter het draagvlak in combinatie met Slagkracht, hoe beter het Resultaat.



Draagvlak	Slagkracht	Resultaat
• mobiliseren netwerkpartners • betrekken deelnemers • coördineren en afstemmen	• optimaliseren middelen • versterken aanbod • leren en verbeteren	• bereiken NT1 en NT2 • versterken vaardigheden • verbeteren maatschappelijke positie





Hulpvragen voor analyse van de professionaliseringsopgave

- Hoe organiseren we de sturing op de aanpak van het LLO-Collectief?
- Wie wordt verantwoordelijk voor de sturing?
- Hoe wordt dit voor de lange termijn geborgd?
- Bij welke partners wordt structureel gescreend op basisvaardigheden?
- Waar wordt nog niet gescreend en zou dit moeten worden geïmplementeerd?
- De aansturing zorgt ervoor dat partners op de juiste momenten bij elkaar komen. Hoe organiseren we de samenwerking tussen de partners?
- De aansturing zorgt ervoor dat conflicten worden opgelost. Hoe nemen we besluiten?
- Hoe zorgt de aansturing ervoor dat de gemaakte afspraken worden nageleefd?
- Hoe zorgt de aansturing ervoor dat er concrete resultaten worden gerealiseerd?
- Hoe zorgt het collectief ervoor dat professionals, samen met de aanbieders van cursussen en trajecten, een netwerk gaan vormen?
- Hoe zetten we de beschikbare middelen op de meeste effectieve wijze in?
- Hoe positief staat de gemeente tegenover het maken van integraal beleid, voor het duurzaam verankeren van de LLO-aanpak? En hoeveel capaciteit stelt de gemeente hiervoor beschikbaar?
- Hoe vaak en op welke manier reflecteren de netwerkpartners op de aanpak en voeren verbeteringen door?
- Is er een interne, laagdrempelige professionaliseringsstructuur beschikbaar die borgt dat nieuwe professionals of nieuwe vakdocenten en praktijkopleiders relatief eenvoudig hun competenties kunnen ontwikkelen?

Ondersteuning

- Leerplatform LLO: taalwerkt.nl/llo
- Voor vakdocenten en praktijkbegeleiders is er een E-learning Begeleiden bij de beroepsopleiding ontwikkeld, zie een uitgebreide beschrijving onder Bouwsteen Trajecten hierboven. Deze E-learning kan zonder begeleiding doorlopen worden, maar mét begeleiding zal de motivatie en het effect naar verwachting groter worden. Binnen de subsidie biedt ITTA éénmaal een begeleidingstraject aan en daarna eenmaal een train-de-trainer om intern professionals bij de opleiding of werkvloer te trainen de begeleiding te verzorgen. De train de trainer behelst twee bijeenkomsten van drie uur (een online, een fysiek). Mocht de regio meer train-de-trainers willen dan één, dan kan dat apart ingekocht worden.



Ter inspiratie

- Maatwerktraject integrale aanpak
- Interventie beleidsanalyse
- Groeimodel aanpak laaggeletterdheid