

**LLO voor sociaal  
ontwikkel-  
bedrijven:**

**Een prachtig  
fundament!**

*Maurice de Greef*



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



© Gerd Altmann

# Onderzoeksmethode

1. Mixed-method design
2. Gestratificeerde steekproef
3. Kwantitatief onderzoek middels verschillende (referentie)maten
4. Kwantitatief onderzoek met voldoende aantal werknemers uit diverse bedrijven
5. Kwalitatief onderzoek met N voor saturatie-effect uit diverse bedrijven

# Uitgangspunt van ontwikkelen is behoud versus vervolgstap

*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)*

# Aanleiding: Ontwikkelingsmogelijkheden oude versus nieuwe instroom



© 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%

# Infrastructuur: Wordt de LLO-brug gebouwd?



© Jessicakwok



# LLO-infrastructuur: Wat is de stand van zaken in de keten?



# Zijn er voldoende randvoorwaarden om het te implementeren?



# LLO-randvoorwaarden: Welke zijn aanwezig?

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%

# **LLO-inhoud: Welke sprint kunnen werknemers maken?**



© DominikMoser

# LLO-inhoud: Wat zijn interesses en behoeften?

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%

# LLO-inhoud: Wat zijn ontwikkellijnen?

Figuur 2: Ontwikkellijnen LLO voor sociaal ontwikkelbedrijven



© Foto's: Gerd Altmann / Romeo Sessions / Stefan Schwehofer / Wal\_172619

# Hoe kunnen we resultaten bereiken?



© Gerd Altmann

# Suggesties voor acties

## 1. Actieve Agendasetting

- Directies binnen sociaal ontwikkelbedrijven (ook middenmanagement)
- Landelijk niveau (VNG, UWV, MBO-Raad, SZW, OCW)

## 2. Divers Doelgroepenaanbod

- Samenwerkingsarrangementen met andere partners via regionale werksessies

## 3. Kwalitatieve Kennisdeling

- Opstarten COP om aan de slag te gaan met inhoud WPO / TNO via regionale werksessies

## 4. Methodiek- en Materialenontwikkeling

- DBV voor begeleiders van sociaal ontwikkelbedrijven
- Methodieken, opleidingen, leergangen en trainingen via het online platform



# **De basis is er! Laten we in het diepe gaan springen!**



© 12019