

# STAPPENPLAN

---



**CONCRETE HANDVATTEN  
OM PERMANENTE EDUCATIE  
TE IMPLEMENTEREN BINNEN  
JOUW ORGANISATIE**

**seu**  
HÉT BEWIJS VAN KENNIS IN FLEX

**Vaste medewerkers van flexorganisaties vormen een cruciale schakel tussen flexkrachten en inleners. Alle stappen in het proces van vragen, zoeken, vinden, matchen, plaatsen én begeleiden van de flexkracht moeten kloppen. Dat kan alleen als de vaste medewerker in de flexbranche de juiste kennis en vaardigheden heeft. En... door deze kennis bij te houden.**

**Daarom is de afgelopen jaren door en voor de flexbranche gewerkt aan de invoering van permanente educatie (PE).**

**Hoewel het nog niet verplicht is, is het wel belangrijk dat werkgevers hiermee aan de slag gaan. Dit document heeft als doel werkgevers te ondersteunen bij de implementatie van PE binnen hun organisatie.**

---



---

# INHOUDSOPGAVE

---

1.	Wat houdt permanente educatie voor de flexbranche in?	5
2.	Definieer waarom je kiest voor PE	6
3.	Inventarisatie	7
4.	PE-erkende leeractiviteiten	8
5.	Leeractiviteiten ontwikkeld voor/ binnen de eigen organisatie	9
6.	Ontwikkeling van leerlijnen of opleidingsplan	10
7.	Communicatie en bewustwording	11
8.	Technologische ondersteuning	13
9.	Collectieve registratie	14
10.	Monitoring en evaluatie	15
11.	Kosten	16
12.	Ondersteuning door SEU	16



**PE draagt bij aan het behoud van wendbaarheid in een snel veranderende branche. Door permanente educatie kunnen medewerkers hun kennis en vaardigheden up-to-date houden en zich beter voorbereiden op toekomstige uitdagingen. Daarnaast biedt PE een prettige structuur om doelstellingen te formuleren en zorgt het ervoor dat kennis binnen de organisatie behouden blijft.**

---

# 1. WAT HOUDT PERMANENTE EDUCATIE VOOR DE FLEX- BRANCHE IN?

---

**PE biedt een structuur waarmee het eenvoudiger wordt om kennis bij te houden en te voldoen aan de verwachtingen die opdrachtgevers en flexkrachten hebben.**

PE bestaat uit 2 fases: start met het SEU-diploma en houd daarna kennis bij met PE-erkende leeractiviteiten.

## Richtlijnen

- ✓ Deelnemers beschikken over het SEU-diploma.
- ✓ Leeractiviteiten passen binnen de onderwerpen zoals beschreven in de eind- en toetstermen van de SEU-examens.
- ✓ De focus ligt op kennis en toepassing van kennis.
- ✓ Leeractiviteiten zijn borgend door herhaling, dan wel actualiserend, verdiepend of verbredend.
- ✓ Diverse leeractiviteiten komen in aanmerking: zoals e-learnings, webinars, trainingen & workshops en continuous learning apps.
- ✓ Tijdsbesteding 12 uur in 2 jaar.
- ✓ PE-registratie is 2 jaar geldig. Bij behalen van de benodigde punten (12), kan de deelnemer de registratie voor 2 jaar verlengen.

Externe opleiders bieden PE-leeractiviteiten aan. Daarnaast kun je als werkgever ook PE-erkenning aanvragen voor kennis-gerichte leeractiviteiten die voor jouw medewerkers ontwikkeld zijn.

## 2. DEFINIEER WAAROM JE KIEST VOOR PE

---

**Formuleer waarom je als organisatie actuele kennis van wet- en regelgeving wilt borgen en hoe je verwacht dat PE hieraan kan bijdragen. Bijvoorbeeld:**

- ✔ Verbeteren van de kwaliteit van het werk.
- ✔ Verhogen van de productiviteit; tijdsbesparing door parate kennis.
- ✔ Voorkomen van fouten, klachten en incidenten/boetes.
- ✔ Realiseren van omzetdoelen.
- ✔ Motiveren en (langer) behouden van vaste medewerkers.
- ✔ Aantoonbaar maken van vakmanschap & compliancy.
- ✔ Inzetten van de PE-structuur om kennis te borgen.
- ✔ Verlagen werkdruk en stress door efficiënter werken en tijdsbesparing.
- ✔ Vergroten wendbaarheid van de organisatie.

**“Als je een tijdje niet leert, vervaagt je kennis. We merken dat medewerkers meer bezig zijn met wat er speelt op het gebied van wet- en regelgeving, wat er verandert in de branche. Ze zijn best competitief ingesteld en willen graag hun PE-punten halen.”**

Gina Bakker, Manager HR&D Consolid

# 3.

## INVENTARISATIE

---

**Inventariseer wat de huidige ontwikkelbehoefte is van zowel de organisatie als van medewerkers. Betrek hierbij ook de operationele teams.**

- ✓ Welke kennis en vaardigheden heeft de medewerker nodig om te waarborgen dat alle stappen in het proces van vragen, zoeken, vinden, matchen, plaatsen én begeleiden van de flexkracht en inlener voldoen aan actuele wet- en regelgeving?
- ✓ Identificeer de functies, rollen en afdelingen waar permanente educatie het meest waardevol is:
  - ✓ Waar heeft men vaak/dagelijks parate, actuele kennis nodig?
  - ✓ Waar kan men efficiënter werken als men minder hoeft op te zoeken?
  - ✓ Waar loop je als organisatie (financiële) risico's als de adviezen of uitvoering niet juist of niet actueel zijn?
- ✓ Inventariseer welke medewerkers over het SEU-diploma beschikken. Dit diploma vormt namelijk de basis om mee te doen aan PE.
- ✓ Inventariseer welke medewerkers al geregistreerd zijn voor PE. Medewerkers die na 1-1-2023 het SEU-diploma hebben behaald zijn automatisch voor een periode van 2 jaar geregistreerd voor PE. Met een diploma vóór 1-1-2023 kan PE geactiveerd of aangevraagd worden.

### TIP

Het diplomaregister en het PE-register zijn een handig hulpmiddel bij de inventarisatie.

## 4. PE-ERKENDE LEERACTIVITEITEN

---

**Leeractiviteiten zijn cursussen, e-learnings, trainingen, workshops, webinars e.d. waarmee medewerkers hun professionele kennis op peil houden, verdiepen en vergroten.**

- ✓ Het aanbod van erkende opleiders vind je in de PE-scholingskalender. Het aanbod wordt continu bijgewerkt.
- ✓ Werkt jouw organisatie met Studytube? Dan kun je in Studytube filteren op PE-flexbranche. Hier vind je alleen opleiders die werken met Studytube en de PE-erkenning hebben toegevoegd aan het aanbod.





## 5. LEERACTIVITEITEN ONTWIKKELD VOOR/ BINNEN DE EIGEN ORGANISATIE

---

**Heeft jouw organisatie interne, bedrijfseigen opleidingen of trainingen? Ook hiervoor kun je PE-erkenning aanvragen.**

Dit kan ook voor een enkele interne leeractiviteit. Bijvoorbeeld als de juridische afdeling een e-learning heeft ontwikkeld over een specifiek onderwerp binnen de wet- en regelgeving.

Het aanvragen van PE-erkenning verloopt eenvoudig als je onderstaande punten helder hebt:

- ♥ Omschrijving leerdoelen.
- ♥ Netto tijdsbesteding van de leeractiviteit.
- ♥ Op welke SEU-onderwerpen de leeractiviteit aansluit.
- ♥ Afronding van de leeractiviteit (toetselement of eindopdracht).



# 6. ONTWIKKELING VAN LEERLIJNEN OF OPLEIDINGSPLAN

---

**Neem PE op als onderdeel van het opleidingsbeleid voor vast personeel. Dit beleid kan bestaan uit een mix van niet PE-erkende vaardigheden en kennis-gerelateerde activiteiten die wel PE-erkend zijn.**

Op basis van de inventarisatie kun je per functie, rol of afdeling bepalen wat er nodig is om:

- ✔ Up-to-date te blijven: welke onderwerpen komen periodiek terug? (AVG, discriminatie, inlenersbeloning).
- ✔ Vast te stellen op welke momenten er geactualiseerd moet worden (bijv. bij wijzigingen in de cao).
- ✔ Te ontwikkelen binnen de functie (bijv. naar meer ervaren, senior- of specialistische rol).
- ✔ Te ontwikkelen binnen de organisatie (met het oog op doorstroom).
- ✔ Met opleiders te bespreken wat de behoefte is van jouw organisatie aan PE-leeractiviteiten, en in hoeverre de opleider hierin kan voorzien.

## Type leeractiviteiten

Benoem welk type leeractiviteiten je wilt inzetten; wat past binnen jouw organisatie en bij het type leeractiviteit? Denk aan bijv. e-learnings, webinars, trainingen & workshops en continuous learning apps.

- ✔ Met e-learning modules kunnen medewerkers op hun eigen tempo en op hun eigen moment leren.
- ✔ Webinars zijn geschikt om in korte tijd veel informatie op te nemen.
- ✔ Workshops en trainingen zijn naast borgen en actualiseren van kennis, zeer geschikt voor verdieping of vergroten van kennis.
- ✔ Continuous learning apps worden vaak competitief ingezet en zijn zeer geschikt om kennis te herhalen en borgen.
- ✔ Stimuleer in aanvulling op de PE-leeractiviteiten peer-to-peer learning door medewerkers kennis te laten delen met elkaar. Deze vorm van leren is motiverend en vergroot de teamspirit.

# 7.

## COMMUNICATIE EN BEWUSTWORDING

---

Misstanden halen regelmatig de pers. Wat goed gaat is vanzelfsprekend voor inleners en flexkrachten. Zij zijn zich niet bewust wat hiervoor nodig is. Zet PE daarom in om je te positioneren als betrouwbare partner, met goed opgeleide medewerkers. Maak de noodzaak van actuele kennis zichtbaar. Neem ook de interne medewerkers mee in de bewustwording.

### Intern

- ✔ Communiceer duidelijk en regelmatig over de voordelen van permanente educatie voor de medewerkers en de organisatie als geheel.
- ✔ Maak inzichtelijk dat de organisatie leren en ontwikkelen belangrijk vindt. Neem dit op als KPI, dan weet je zeker dat de organisatie, managers én medewerkers ontwikkelen serieus nemen.
- ✔ Faciliteer het volgen van trainingen door ook tijd hiervoor vrij te maken voor de drukbezette medewerker. De drempel om trainingen te volgen wordt lager, waardoor medewerkers zelf aan de slag gaan met het bijhouden van hun kennis. Door de (productiviteits)voordelen verdien je de tijdsinvestering ruimschoots terug.
- ✔ Laat leren en ontwikkelen onderdeel zijn van functionerings- en beoordelingsgesprekken of plan persoonlijke ontwikkelingsgesprekken.
- ✔ Gebruik het PE-logo voor interne leeractiviteiten die PE-erkend zijn.
- ✔ Medewerkers die zijn geregistreerd voor PE mogen zich Register-Uitzendprofessional of Register-Backofficeprofessional noemen. Stimuleer hen om deze titel te vermelden, bijvoorbeeld op hun LinkedIn profiel en in gesprekken met inleners en flexkrachten.

## 7.

# COMMUNICATIE EN BEWUSTWORDING (VERVOLG)

---

### Extern

- ✓ Zet PE in als Unique Selling Point (USP): communiceer met inleners en flexkrachten dat medewerkers geregistreerd zijn voor PE en waarom dit belangrijk is.
- ✓ Breng PE ook onder de aandacht in vacatures voor eigen personeel, tijdens sollicitatiegesprekken en bij de onboarding. Je laat hiermee zien aan (toekomstige) medewerkers dat jouw organisatie staat voor vakmanschap en investeert in de ontwikkeling van medewerkers.
- ✓ Verwijs in communicatie met inleners en flexkrachten naar het (openbare) PE-register, zodat voor hen echt zichtbaar is dat je staat voor vakmanschap..
- ✓ Vermeld de titel Register-Uitzendprofessional of Register-Backofficeprofessional op (digitale) visitekaartjes en in digitale handtekeningen van medewerkers die geregistreerd zijn voor PE.

**Het SEU-diploma in combinatie met permanente educatie maakt ons dé gesprekspartner voor klant en flexkracht.**

Werner Klaassen, algemeen directeur Randstad Nederland

## 8. TECHNOLOGISCHE ONDERSTEUNING

---

- ✓ Het PE-systeem (PE-online) waarin de erkenning en registratie van PE-punten bijgehouden wordt, is door SEU ontwikkeld. Jouw organisatie hoeft hier geen IT-voorzieningen voor te treffen. Iedere medewerker met een SEU-diploma heeft toegang tot dit systeem of kan toegang aanvragen/activeren.
- ✓ Na een succesvol gevolgde PE-erkende leeractiviteit worden in PE-online de punten eenvoudig bijgeschreven door de opleider of werkgever (bij interne leeractiviteit).
- ✓ Er is een gratis app ontwikkeld waar deelnemers eenvoudig kunnen kiezen uit het leeraanbod en waarin zij hun PE-status en activiteiten kunnen inzien en bijhouden.

## 9. COLLECTIEVE REGISTRATIE

---

**Als werkgever kun je groepen werknemers tegelijk registreren in het PE-systeem.**

- ✔ Registreer groepen vanaf 10 werknemers in één keer voor permanente educatie. De deelnemers krijgen toegang tot hun persoonlijke account. Je ontvangt als werkgever een collectieve, gespecificeerde factuur.
- ✔ Collectieve registratie vermindert het aantal losse facturen en declaraties, en geeft jouw organisatie de zekerheid dat alle medewerkers zijn geregistreerd in het PE-register.

# 10. MONITORING EN EVALUATIE

---

- ✓ Ontwikkel standaard evaluaties, waarin je de organisatiedoelstelling van PE verwerkt. Zo kun je meten of de gekozen activiteiten helpen om de doelstellingen te realiseren.
- ✓ De medewerker kan in het individuele PE-registratiedossier de voortgang van de leeractiviteiten en te behalen punten bijhouden en de registratie verlengen.
- ✓ Evalueer samen met de medewerker de voortgang van de persoonlijke ontwikkeling tijdens de periodieke gesprekken.
- ✓ Vraag medewerkers regelmatig naar hun (gewijzigde) behoefte aan ontwikkeling.



## 11. KOSTEN

---

Iedereen met een SEU-diploma kan meedoen met permanente educatie. Alleen de kostprijs voor de PE-registratie wordt in rekening gebracht. De actuele tarieven vind je op [deze pagina](#). De kosten voor de leeractiviteiten zijn hierbij niet inbegrepen.

Deelnemers zijn vanaf aanmelding gedurende 2 jaar geregistreerd. Dit geldt zowel voor individuele als collectieve registraties. Na 2 jaar kan de PE-registratie verlengd worden als de deelnemer het benodigde aantal punten heeft behaald.

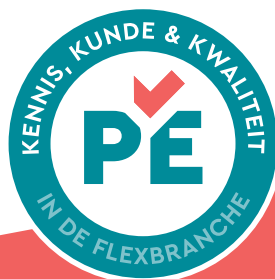
## 12. ONDERSTEUNING DOOR SEU

---

Op de website van SEU vind je relevante informatie, infographics en reglementen. Deze informatie wordt continu bijgewerkt op basis van feedback van deelnemers, opleiders en werkgevers.

Kijk op <https://www.seu.nl/permanente-educatie-werkgevers/>

Heb je specifieke vragen? We helpen je graag!  
Stuur een mail naar [pe@seu.nl](mailto:pe@seu.nl)



**Hét bewijs van actuele kennis in flex;  
gisteren, vandaag en morgen.**