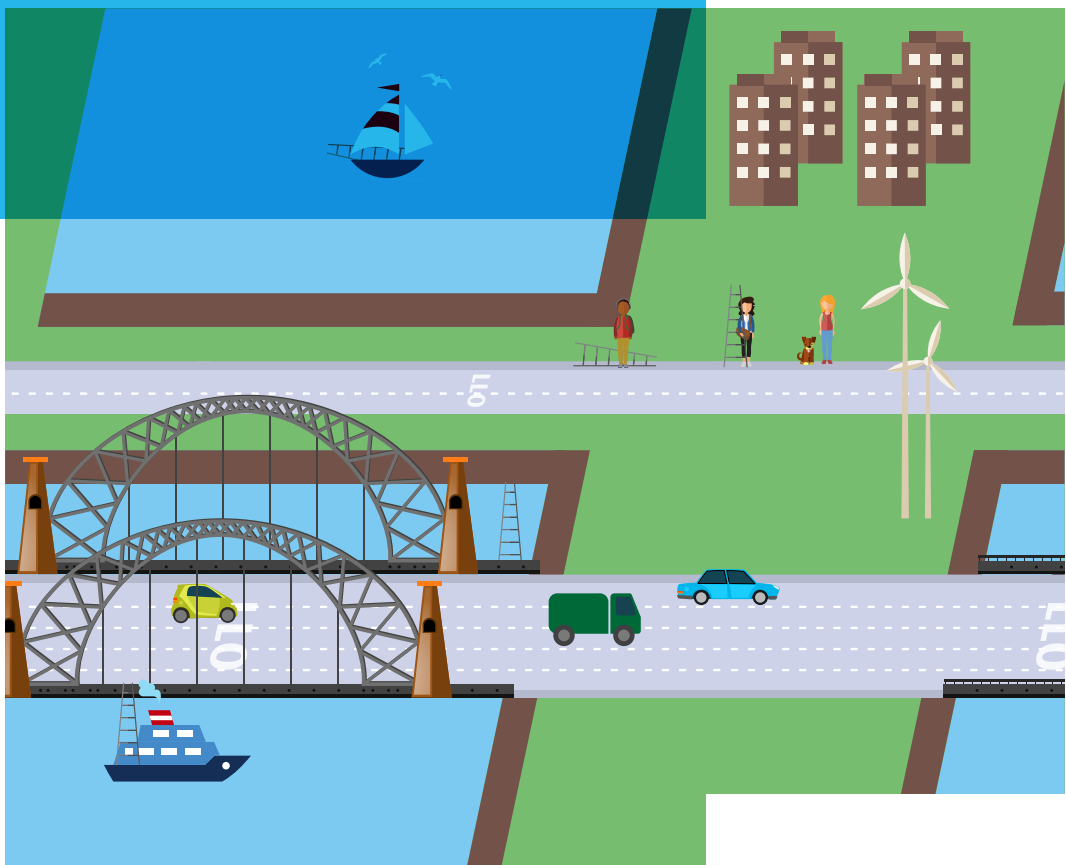


Leren & ontwikkelen en de bijdrage aan van-werk-naar-werk



Leren & ontwikkelen en de bijdrage aan van-werk-naar-werk

NOVEMBER 2020

Sociaal-Economische Raad

De Sociaal-Economische Raad (SER) adviseert het kabinet en het parlement over de hoofdlijnen van het te voeren sociaal en economisch beleid en over belangrijke wetgeving op sociaal-economisch terrein. Ook is de SER betrokken bij de uitvoering van enkele wetten.

De SER is in 1950 bij wet ingesteld. Zitting in de SER hebben vertegenwoordigers van ondernemers en van werknemers, en kroonleden (onafhankelijke deskundigen). De raad is een onafhankelijk orgaan dat door het gezamenlijke Nederlandse bedrijfsleven wordt gefinancierd.

De SER wordt bij de uitvoering van zijn functies bijgestaan door een aantal vaste en tijdelijke commissies. Enkele vaste commissies zijn onder bepaalde voorwaarden ook zelfstandig werkzaam.

Actuele informatie over de samenstelling en de werkzaamheden van de SER en zijn commissies, persberichten en het laatste nieuws zijn te vinden op de website van de SER. Ook alle adviezen die sinds 1950 zijn verschenen, zijn daar te vinden. Adviezen van de laatste jaren zijn ook in gedrukte vorm verkrijgbaar. SERmagazine brengt online wekelijks nieuws en achtergrondinformatie over de SER, de overleg-economie en belangrijke sociaal-economische ontwikkelingen.

Sociaal-Economische Raad
Bezuidenhoutseweg 60
Postbus 90405
2509 LK Den Haag
T 070 3499 525
E communicatie@ser.nl
www.ser.nl

©2020, Sociaal-Economische Raad

Alle rechten voorbehouden

Overname van teksten is toegestaan onder bronvermelding

Inhoudsopgave

1. Inleiding/samenvatting	7
2. Gevolgen corona voor leren en werken	9
3. Lessen uit de praktijk; effectieve aanpakken van LLO en omscholing	13
4. Opschalen door landelijke ondersteuning	21
Bijlagen	25
1 Uitgangspunten LLO, meegegeven door de Werkgroep Sociaal-economische vraagstukken van de Denktank Coronacrisis	27
2 Voorbeelden van lopende initiatieven	29



Kennisdocument

1 Inleiding/samenvatting

Dit kennisdocument is opgesteld op verzoek van de Denktank Coronacrisis die is geïnitieerd door de SER. De centrale vraag is: welke lessen kunnen we trekken uit bestaande initiatieven voor leven lang ontwikkelen (LLO) en van werk (en werkloosheid) naar werk (VWNW) en wat is nodig voor opschaling in de crisis- en herstartfase?

Investeren in (om)scholing en ontwikkeling is een cruciale bouwsteen voor het beleid in de crisis- en herstartfase,¹ om de volgende redenen:

- Investeren in om- en bijscholing bij VWNW-trajecten kan de duur van werkloosheid beperken.²
- Omscholing is nodig om de benodigde economische structuurverandering te ondersteunen en mismatch op de arbeidsmarkt te verkleinen.
- Investeren in om- en bijscholing kan verdere ongelijkheid als gevolg van de crisis voorkomen.^{3 4}

Bij het vormgeven en uitwerken van het steun- en herstelpakket hoeven we zeker niet bij nul te beginnen, er is veel om op voort te bouwen, denk aan de ervaringen uit de vorige crisis maar ook alle recente initiatieven van samenwerkingsverbanden om human capital in regio's en sectoren te versterken. Meer dan de afgelopen jaren zijn directe VWNW-trajecten nodig.

In deze notitie laten we de belangrijkste lessen en uitgangspunten zien waar op kan worden voortgebouwd. Daarbij is gebruik gemaakt van het vele materiaal dat is aangeleverd door de leden van de werkgroep sociaal-economische vraagstukken van de Denktank Coronacrisis, de leden van de Initiatiefgroep LLO van de SER, de commissie Arbeidsmarkt en onderwijsvraagstukken van de SER en gesprekken met deze partijen, eerdere adviezen van adviesraden en commissies, en informatie over lopende initiatieven gericht op LLO uit het netwerk van de Actie-agenda LLO van de SER. Ook zijn lessen uit onderzoek en evaluatiestudies meegenomen.

1 Zie de kabinetsbrief over het steun- en herstelpakket van 28 augustus 2020 en de nadere uitwerking daarvan op Prinsjesdag en de uitwerking van het aanvullend sociaal pakket d.d. 23 september jl. waarin de urgentie van LLO en betere matching op de arbeidsmarkt sterk naar voren komen. Maar ook voor de langere termijn is investeren in scholing en ontwikkeling relevant omdat het leidt tot een meer duurzame positie op de arbeidsmarkt, zie SER (2019) *Inventarisatie leven lang ontwikkelen in de sociale zekerheid*.

2 Borghouts-van de Pas, Bosmans, Verschoor, Wilthagen (2019) *Overstappen op de arbeidsmarkt, een onderzoek naar Van Werk Naar Werk-beleid en -trajecten*, Tilburg University.

3 SCP (2020) *Verwachte gevolgen van corona voor scholing, werk en armoede*.

4 CPB (2020) *Lessen voor de NOW*. SCP (2020) *Verwachte gevolgen van corona voor scholing, werk en armoede*.

Er is door de Denktank Coronacrisis een aantal uitgangspunten meegegeven, zie bijlage 1. In bijlage 2 zijn voorbeelden van sectorale en regionale projecten opgenomen (deze bijlage is een groeidocument en zal verder aangevuld worden op de website van de SER).

In hoofdstuk 4 zijn **aanbevelingen** opgenomen, met name gericht op de crisis-aanpak. De belangrijkste aanbevelingen zijn:

- Werk vanuit een integrale aanpak, gezien vanuit het individu, niet vanuit de instituties. Er is een brug nodig om van werk (of vanuit werkloosheid) naar werk te komen. Dat is nu in de crisis nodig, maar zal vaker kunnen voorkomen in de loopbaan van de betrokkenen. De infrastructuur die voor de langere termijn wordt opgezet voor LLO kan gezien worden als de weg waaraan de brug ligt, en waarop men ook weer verder gaat.
- Baseer samenwerking op een (maatschappelijke) businesscase waaruit blijkt wat de kosten en opbrengsten zijn voor alle betrokken partijen.
- De uitvoering en facilitering van VWNW-trajecten en omscholing moeten zoveel mogelijk dicht bij de deelnemer gebeuren, in regionale of sectorale samenwerkingsverbanden, waar sprake is van onderling vertrouwen.

Voor de uitvoering is **landelijke regie/een kader** nodig. De volgende (nader uit te werken) punten zijn op landelijk niveau van belang:

- Dat bij de (co)financiering van samenwerkingsverbanden zoveel mogelijk gebruik gemaakt wordt van al bestaande infrastructuren en dat die projecten gebruik maken van in ieder geval een vaste kern van bewezen succesvolle maatregelen en een integrale aanpak (uitgewerkt in hoofdstuk 3).
- Er een (duurzame) structuur wordt opgezet voor intersectorale mobiliteit, in samenwerking met O&O-fondsen en sociale partners, om mensen direct als zij dat nodig hebben om te scholen en naar kansrijk werk te begeleiden. Daarbij kan toegewerkt worden naar meer financiering vanuit private partijen zelf (zoals sommige O&O-fondsen ook nu al investeren in zij-instroom).
- Er ook een nationale aanpak komt rond maatschappelijke opgaven en banen van morgen, om tekorten in cruciale sectoren te voorkomen.
- Er coördinatie is om het regionale, sectorale en landelijke te verbinden.
- En dat er gestuurd wordt op wat nodig is voor de lange termijn, zodat de investeringen vanuit de crisismaatregelen bijdragen aan structurele versterking van de loopbaan- en scholingsondersteuning, dat er wordt toegewerkt naar een eenduidige skillstaal, erkenning, validering en certificering van kennis en vaardigheden en dat het aanbod van scholing beter aansluit op wat nodig is voor werkenden (maatwerk, certificaten en mogelijkheden voor snelle omscholing).

2 Gevolgen corona voor leren en werken

Collectieve actieprobleem

Hoewel de urgentie van omscholing sterk is toegenomen door de crisis, zijn juist voor omscholing de mogelijkheden om te investeren door werkgevers en werknemers tot nu toe niet groot genoeg. In de vorige crisis zijn de publieke uitgaven aan LLO voor werkzoekenden sterk afgenomen en is ook het aantal leerwerkplekken in bijvoorbeeld de bouw sterk afgenomen, wat tot grote tekorten heeft geleid toen de economie weer aantrok.¹ Het SCP noemt dit een collectieve actieprobleem: een omscholingstraject kan lang duren en de opbrengsten voor het individu zijn vaak abstract en onzeker, terwijl de kosten (ook in termen van tijd en energie) hoog zijn.² De investeringen moeten plaatsvinden in een overgangperiode van de ene baan (mogelijk via werkloosheid) naar de andere baan. De kosten en opbrengsten voor de investeringen liggen daardoor bij meerdere partijen (ook meerdere werkgevers) en de verantwoordelijkheid wordt niet automatisch door één van de partijen opgepakt. Maatschappelijk gezien zijn er echter grote voordelen, zoals een kortere werkloosheidsduur³ en, in termen van het CPB: het verlaten van minder productieve banen voor meer productieve banen.

Versneld doorzetten trends arbeidsmarkt

De coronacrisis versterkt de trend die al gaande was, dat banen verdwijnen als gevolg van technologische ontwikkeling, digitalisering en robotisering (denk aan de financiële sector, administratieve banen, fysieke detailhandel, terwijl in andere sectoren ook in de huidige crisis tekorten blijven bestaan op de arbeidsmarkt (zorg, onderwijs, ICT, techniek). Er zijn zorgen over de huidige generatie scholieren en studenten die nu afstuderen in opleidingen met weinig arbeidsmarktperspectief, ook op de langere termijn. De tekorten blijven vooral bestaan in beroepen met complexe vaardigheden, laat het ROA zien.⁴ Er zijn ook sectoren waar het baanverlies mogelijk tijdelijk is, en dat levert veel onzekerheid op (evenementen, horeca, reisbranche).⁵ Werkenden, werkzoekenden en schoolverlaters in deze sectoren zullen moge-

1 Uit analyse van het CBS op verzoek van de denktank Coronacrisis blijkt dat in het tweede kwartaal 2020 (tijdens de eerste golf) het aantal mensen dat een cursus of opleiding volgt al is gedaald ten opzichte van het tweede kwartaal vorig jaar, namelijk van ruim 19% naar 17,5% van de 25- tot 65-jarigen. Er is overigens wel veel belangstelling voor het NL leert door pakket.

2 SCP (2020) *Verwachte gevolgen van corona voor scholing, werk en armoede*.

3 Borghouts-van de Pas e.a. (2019).

4 Zie Bakens, Fouarge, Goedhart (2020) *Beroepen met complexe vaardigheden het minst geraakt door de crisis*, ESB 10 september 2020. De beroepen waarop voor de crisis krapte werd voorspeld, zijn ook de beroepen die de afgelopen maanden de minste baanverlies hebben laten zien en waar de kansen groot blijven. Het gaat vooral om beroepen met een hoog niveau van probleemoplossend vermogen en een hoog niveau van interpersoonlijke vaardigheden.

5 CPB (2020) *Lessen voor de NOW*.

lijk baat hebben bij verbreding of verdieping van hun vaardigheden, zodat zij breder inzetbaar zijn maar op termijn ook weer terug kunnen naar hun oude beroep of sector. Want ook dat oude beroep zal onvermijdelijk veranderen als gevolg van de crisis, en ook daar zullen nieuwe – vaak digitale – vaardigheden dus hard nodig zijn. Speciale aandacht blijft nodig voor kwetsbare groepen die ook voor de crisis al achterbleven met LLO, zoals onder meer laaggeletterden, mensen zonder diploma, mensen met een tijdelijk contract of mensen met een migratieachtergrond. Belangrijk bij deze ontwikkelingen is dat de overheid via het herstelbeleid kan bijdragen aan de gewenste innovatie voor de samenleving van de toekomst (denk aan de energietransitie, circulaire economie, AI).

Steunpakket

Sociale partners en overheid hebben in de huidige crisis terecht veel aandacht voor scholing en ontwikkeling. Zo heeft het SBB een actieplan voor het behoud van stages en leerbanen in het mbo opgezet. Vanuit de overheid is in eerste instantie 50 miljoen euro voor het initiatief ‘NL leert door’ beschikbaar gesteld, met een uitbreiding naar 95 miljoen euro in 2021. Dit is vanaf medio 2020 van start gegaan en gaat om ontwikkeladvies en online scholing. Sociale partners hebben op weg naar het derde steunpakket sterk aangedrongen op middelen en regie voor scholing en VWNW-trajecten. In de brief van het kabinet over het steun- en herstelpakket (28 augustus 2020) komt de urgentie van LLO en betere matching op de arbeidsmarkt nog sterker naar voren en zijn onder meer de volgende maatregelen aangekondigd:

- Ondersteuning en middelen gericht op arbeidsmobiliteit, activering en omscholing en ontwikkeling van mensen. Er komen regionale mobiliteitsteams waarin sociale partners, beroepsonderwijs, UWV en gemeenten samenwerken. De teams zullen gericht zijn op crisisdienstverlening in regio's, samen met sectoren. Het gaat daarbij met name om dienstverlening aan mensen die vanuit WW, WGA, Wajong of Bijstand komen. Voor de groepen mensen die nog werk hebben, maar wel op korte termijn naar ander werk begeleid moeten worden, kan ook samengewerkt worden met de mobiliteitsteams, maar hebben de sociale partners in eerste instantie zelf het voortouw (voor de regionale mobiliteitsteams is 195 miljoen euro gereserveerd, 2020-2022).
- Extra budget voor omscholing en ontwikkeling (230 miljoen euro), in te zetten voor onder andere ontwikkeladviezen, basisvaardigheden en leren op de werkvloer, praktijkleren, omscholing in de WW en intersectorale scholing.
- Ook komt er extra geld voor het bestrijden van jeugdwerkloosheid, armoede en problematische schulden.

Benutten van lessen

De aandacht voor scholing en ontwikkeling sluit aan bij adviezen van de afgelopen tijd en bij de vele nieuwe initiatieven die de afgelopen jaren zijn opgezet om LLO te bevorderen. Tijdens de vorige crisis vanuit de urgentie van het verminderen van werkloosheid; daarvoor zijn in 2013 de sectorplannen opgezet, en in 2016 de DWSRA pilots.⁶ Daarna zijn vanuit de urgentie van oplopende tekorten aan geschoolde medewerkers en mismatch op de arbeidsmarkt veel publiek private samenwerkingsverbanden van start gegaan, zowel landelijk als regionaal en in sectoren. Veel projecten bevinden zich nog in een opstartfase (of zijn alweer afgerond, na de vorige crisis). Het gaat eerder om tientallen mensen die per project worden omgeschoold dan om honderden. Er is echter wel veel kennis ontwikkeld over wat werkt en wat niet werkt, en er ligt daarmee een goede basis voor het verder opschaalen. Het volgende hoofdstuk gaat in op de lessen.

6 DWSRA = Dienstverlening aan Werkzoekenden en bevorderen van Samenwerking en Regie op de Arbeidsmarkt.

3 **Lessen uit de praktijk; effectieve aanpakken van LLO en omscholing**

Hieronder is een aantal criteria benoemd voor een effectieve aanpak om (om)scholing in de herstartfase te bevorderen en daarbij toe te werken naar een ook op lange termijn werkende aanpak. In bijlage 2 is een overzicht van de inventarisatie van lopende projecten opgenomen.

Aanpak voor het hele proces VWNW, met het individu centraal

Integrale aanpak

Een succesvolle aanpak bestaat niet uit één maatregel maar gaat over het hele proces. Uit de inventarisatie van het aanjaagteam LLO van de SER komt naar voren dat alle aspecten waar het individu en de werkgever belemmeringen ondervinden aandacht moeten krijgen.¹ Alle volgende elementen: coördinatie, loopbaancoaching, leer/werkervaring (meeloopstages), matching, werkzekerheid, financiering, daadwerkelijke plaatsing, nazorg en coaching op de nieuwe werkplek moeten aanwezig zijn om succesvol te zijn. In de praktijk bevatten (om)scholings- of VWNW-projecten vaak maar een deel van deze elementen. Het is echter juist belangrijk dat mensen worden meegenomen vanaf het moment dat werkloosheid dreigt, tot aan het inwerken op de nieuwe werkplek, en dat zij daarbij zoveel mogelijk zelf aan het stuur zitten. Voor duurzame inzetbaarheid is het belangrijk dat werknemers ook als zij in een nieuwe baan zijn gestart zich verder blijven ontwikkelen (via informeel leren of cursussen maar zo nodig ook met langere scholing, gericht op een diploma of certificering).

Verschillende partijen kunnen een rol spelen in dit traject. Essentieel is wel dat het hele proces wordt doorlopen. In een plaatje gevat gaat het dus om het bouwen van een brug van de ene naar de andere baan, om zoveel mogelijk te voorkomen dat mensen werkloos worden. Dat is nu in de crisis nodig, maar zal in de loopbaan van de meeste mensen ook op andere momenten voorkomen. Daarom is het belangrijk dat de infrastructuur voor LLO die voor de lange termijn wordt opgezet, gezien kan worden als de weg waaraan de brug ligt, en waarop men ook weer verder gaat en waarop iedereen kan aansluiten. Op zo'n manier zijn toekomstige bruggen naar nieuw werk ook weer makkelijker te bouwen.

1 Zie onder meer OESO (2020) *Increasing adult learning participation: learning from successful reforms*.



Begeleiding op maat bij dit proces naar nieuw werk is extra belangrijk voor de meer kwetsbare werkenden en werkzoekenden. Hieronder zijn de onderdelen van de samenhangende aanpak verder uitgewerkt.

Actieve en vraaggerichte ondersteuning voor werkgever en werknemers/werkzoekenden

- Ondersteuning die laagdrempelig is, onpartijdig en uitgaat van het individu (welke vaardigheden heb ik, wat kan ik en wat past bij mij, waar is werk, welke scholing is nodig, is er financiering, vinden van een leerbaan, behoud van de nieuwe baan).
- Een preventieve aanpak bij de ondersteuning van de (met ontslag bedreigde) werkende: vroegtijdig inzetten van loopbaan- en scholingsadvies, nog voordat iemand werkloos wordt.²
- Ondersteuning van de werkgevers (waar kan ik boventallige werknemers naar verwijzen of waar vind ik mensen die willen omscholen, welke financiering is beschikbaar om dat mogelijk te maken).

² Ecorys (2020) *Evaluatie DWSRA pilots*, eindrapportage. En: Borghouts-van de Pas e.a. (2019).

Passende en gerichte (om)scholingstrajecten

Het is belangrijk dat (om)scholingstrajecten snel kunnen worden ingezet, en op basis van maatwerk, online en/of via werkend leren. Kennis, vaardigheden en competenties (skills) van mensen moeten zoveel mogelijk worden meegenomen (bijvoorbeeld in een skillspaspoort of via een EVC-traject). Wanneer kennis, vaardigheden en competenties van mensen passend en met civiel effect gewaardeerd worden als zij een overstap naar een andere sector maken (salaris, specifieke scholing gericht op ontbrekende kennis of vaardigheden), is de motivatie om dit te doen groter dan wanneer zij in een leerling-positie bij nul moeten beginnen. Soms kan dat ook betekenen dat zij met een korte omscholing in een andere sector kunnen starten, maar tegelijk ook in een (uitgebreider) scholingstraject instromen om verder te kunnen doorgroeien. Ook voor zittende en uitstromende (mbo/hbo-) studenten van opleidingen met weinig perspectief op de arbeidsmarkt zijn aanpakken nodig om hen toe te leiden (en te verleiden tot) meer kansrijke trajecten. Ook kunnen studenten uit voltijdse opleidingen waar weinig stages beschikbaar zijn gestimuleerd worden over te stappen naar leerwerktrajecten in de bbl of duale trajecten in het hbo, waar nog wel leerbanen zijn.

Financiële ruimte

Voor directe scholingskosten zijn vouchers vaak effectief (mits niet te beperkt van omvang en met name voor lager opgeleiden).³ Naast die directe scholingskosten, is ook behoefte aan vergoeding voor de werkgever van de begeleidingstijd (zoals de subsidieregeling praktijkleren) en van de verletkosten. Die laatste blijven vaak buiten beschouwing.

Werkzekerheid

Het is belangrijk zoveel mogelijk zekerheid te bieden dat de investering in om- en bijscholing ook tot duurzaam werk leidt, zowel voor het toekomstperspectief en de motivatie van de persoon die moet omscholen als voor de doelmatigheid van het proces. Financiële zekerheid is een belangrijke motivatie om met scholing te starten en deze ook af te ronden. Soms zijn daarbij ook overgangmaatregelen mogelijk bij de overstap naar een beroep met een lager inkomen (dat is bijvoorbeeld vaak het geval bij een overstap van het bank- of verzekeringswezen naar het onderwijs of de zorg).

3 CPB (2020) *Kansrijk onderwijsbeleid, update*.

Voorbeelden van (maatwerk)ondersteuning bij VWNW

Onpartijdige en laagdrempelige ondersteuning zien we bijvoorbeeld bij James loopbaanondersteuning van CNV, bij het House of Skills in Amsterdam, Leo Loopbaan in Limburg, door de leerambassadeurs van FNV en CNV, in de vakbondshuizen van FNV, de leerwerkloketten 'plus' of de 24/7 digitale bereikbaarheid zoals Loopbaancentraal van CNV.

Preventieve aanpakken zijn er bijvoorbeeld bij het mobiliteitsfonds voor de Hemwegcentrale in Amsterdam, waarin FNV en UWV samenwerken, en bij het project werken aan werk van FNV.

Werkgevers worden ondersteund door de verbindingscoaches die een centrale rol hebben in het project Gelders Vakmanschap en die (mkb-)bedrijven verbinden met onderwijs en kandidaten voor omscholing, bij Brabant Leert, bij de samenwerking tussen werkgevers bij de leerling-poule WZW, bij de Gelderse Matchtafels voor intersectorale mobiliteit en bij de leerwerkloketten plus.

Gerichte snelle omscholingstrajecten zien we in intersectorale trajecten, zoals Extra handen voor de zorg en de Nationale Zorgklas, waarmee mensen snel (weer terug) in de zorg kunnen instromen.

Succesvolle inzet van vouchers zien we bij Gelders Vakmanschap, Overijssels Vakmanschap, Twents fonds voor Vakmanschap, en bij verschillende O&O-fondsen. Vanuit CNV (James) worden individuele leerrekeningen in branches ondersteund.

Werkgaranties worden ingezet bij de afspraken tussen KLM en Actiz voor overstap naar banen in de zorg, bij Make IT Work om hogeropgeleiden om te scholen naar de IT en bij de Werkgeverij, een project van samenwerkende werkgevers en werknemers in de zorg. Ook het project de Buitenboordmotor gaat uit van werkgarantie.

Een positieve businesscase voor alle betrokken partijen als basis

Zichtbaar maken van kosten en opbrengsten

Trajecten van werk(loosheid) naar werk kenmerken zich door coördinatieproblemen en onduidelijkheid over verantwoordelijkheden en kostenverdelingen. Uit

(concept) onderzoek van PWC⁴ en uit de praktijkvoorbeelden blijkt dat projecten die zijn gebaseerd op een positieve businesscase voor alle betrokken partijen, de meeste kans van slagen hebben/het duurzaamst zijn. Als zowel de huidige werkgever, de nieuwe werkgever als de overheid en het individu en eventueel het opleidingsinstituut baat hebben bij een transactie, en aangetoond kan worden dat de totale maatschappelijke kosten lager zijn dan hetgeen het oplevert (geen ontslagvergoeding, geen uitkering, nieuwe werkgever geen kosten werven nieuwe werknemer, geen kostenderving door personeelstekort, meer zekerheid voor werknemers et cetera) zijn partijen bereid duurzaam met elkaar samen te werken/te investeren. Bestaande PPS-constructies werken vaak met zo'n gezamenlijke businesscase, maar overall is de aanpak weer anders. Vaak is de continuering een zorgpunt, omdat er gebruik gemaakt wordt van verschillende tijdelijke subsidie-regelingen, projectgelden et cetera om de structuur te financieren. En vaak is ook per individueel VWNW-traject het combineren van budgetten nodig.

Voorbeelden gebaseerd op maatschappelijke businesscase

Skillsbridge in Luxemburg is een landelijk project gericht op een positieve maatschappelijke businesscase waarbij verschillende financieringsstromen bij elkaar zijn gezet om mensen om te scholen en aan het werk te houden.

Ook het project de Buitenboordmotor werkt op basis van een maatschappelijke businesscase die voor alle partijen op termijn positief uitwerkt.

Al wat langer bestaand is C3 werkt, een mobiliteitsfonds voor de grafische industrie, opgezet vanuit het O&O-fonds.

Ook op macroniveau is inzicht in kosten en baten zinvol. Zo zijn door SEO bijvoorbeeld scenario's uitgewerkt waarin naast directe kosten van (in dit geval) leerrechten, ook de opbrengsten worden meegenomen in termen van extra belastinginkomsten (door hogere inkomens en grotere arbeidsparticipatie), besparingen op werkloosheidsuitkeringen en ziekteverzuim en is gekeken naar effecten op inkomens(on)gelijkheid.*

* SEO (2020) *Kosten en baten van het toekennen van leerrechten aan de Nederlandse beroepsbevolking*.

4 Onderzoek van PWC voor Instituut GAK met lessen voor zij-instroomprojecten. Het onderzoek loopt nog en komt eind 2020 uit.

Uitvoeren in (kleinschalige) publiek-private samenwerkingsverbanden

Bouw voort op bestaande netwerken en vertrouwen tussen partijen

Veel effectieve aanpakken komen vanuit sterk georganiseerde sectoren met collectieve fondsen waarin sociale partners samenwerken, of volgen uit (al langer bestaande) intensieve regionale samenwerkingsverbanden.⁵ Op relatief kleinschalig niveau bestaat onderling vertrouwen, is er voldoende kennis van de specifieke werkgevers met tekorten dan wel overschotten aan personeel en kan dus ook maatwerk geleverd worden en kunnen afspraken gemaakt worden om bijvoorbeeld financiering te bundelen. Ook de Onderwijsraad pleit voor een versterking van de regionale aanpak in het onderwijs, samen met gemeenten en werkgevers.⁶ En de Human Capital Agenda ICT roept op tot opschaling vanuit bestaande initiatieven om mensen voor ICT-beroepen om te scholen.

Zorg wel dat alle partners betrokken zijn

Bij de sectorplannen bleek dat daar waar al goede samenwerking was, de maatregelen makkelijker in te voeren waren. Bij beginnende samenwerking bleek de betrokkenheid van meerdere partners een gunstig effect te hebben op de samenwerking en de regionale projecten. Een andere les is dat lang niet altijd UWV, beroepsonderwijs (mbo en hbo), gemeenten en sociale partners betrokken waren en dat het belangrijk is deze partijen vanaf het begin te betrekken.⁷ Ook is het belangrijk voldoende aandacht te hebben voor de minder goed georganiseerde sectoren en kwetsbare groepen werkenden en werkzoekenden.

Voorbeelden van samenwerkingsverbanden

Er zijn veel voorbeelden van intensieve regionale samenwerking. Bijvoorbeeld de Leerwerkakkoorden in Rotterdam. Of Upgrade jezelf in de regio Zwolle, waar op acht sectortafels afspraken zijn gemaakt tussen werkgevers, onderwijs en het UWV. Of de Scholingsalliantie Noord Nederland waar wordt samengewerkt tussen publieke en private partijen (gemeenten, UWV, provincies, sociale partners O&O-fondsen, werkgevers) en waar echt aan ontschotting wordt gewerkt, gericht op werkenden, niet-

5 SEO (2019) *De opbrengst van de sectorplannen*.

6 Onderwijsraad (2016) *Vakmanschap voortdurend in beweging*.

7 SEO (2019) *De opbrengst van de sectorplannen*.

werkenden, schoolgaand, en met bundeling van financiële middelen. Ook eerder al genoemde aanpakken zijn veelal regionale PPS'en. Sociale partners zijn goed betrokken bij het merendeel van de bovengenoemde projecten, en in een aantal projecten is ook het onderwijs intensief betrokken, bijvoorbeeld bij de pilot om versneld apothekersassistenten op te leiden (House of Skills) en bij de Nationale Zorgklas.

Zoveel mogelijk wegnemen van belemmeringen voor opschaling

De volgende argumenten worden vaak genoemd als reden dat het lastig is de omvang van een (sectoraal of regionaal) project uit te breiden, en als oorzaak van de versnippering:

- Onzekerheid over financiële continuïteit en versnippering van budgetten vraagt veel energie in de projecten en maakt opschalen en een duurzame aanpak niet goed mogelijk.
- Er is geen (financiële en begeleidings)structuur voor intersectorale mobiliteit en VWNW-trajecten.⁸
- Versnipperde ondersteuning van mensen die moeten overstappen naar ander werk of van werkloosheid naar werk. Voor werkenden is vaak pas ondersteuning wanneer er een sociaal plan is opgesteld, dit zou veel eerder moeten kunnen. Werklozen hebben te maken met verschillende regels en vormen van begeleiding bij overgangen van bijvoorbeeld WW naar bijstand.⁹
- Specifieke informatie over kansen op de arbeidsmarkt; er is de informatie van UWV, SBB en CBS, maar deze zou per regio veel meer op detail beschikbaar kunnen komen (deels doen regio's dat nu zelf).
- Vaardigheden van mensen worden op steeds verschillende manieren in kaart gebracht, er is geen eenduidige skillstaal.

⁸ Zie onder meer Onderwijsraad (2016) *Vakmanschap voortdurend in beweging*, Wilthagen in FD e.d., Borghouts-van de Pas (2019).

⁹ Zie SER (2019) *Inventarisatie leven lang ontwikkelen in de sociale zekerheid*.

- Het onderwijs kan nog onvoldoende voldoen aan de behoefte aan echt individueel maatwerk bij postinitiële scholing. Er zijn nog slechts beperkt afspraken met en tussen onderwijsinstellingen over korte trajecten en modules die geschikt zijn voor zij-instromers, eventueel uit te breiden naar volledige opleidingen. Er wordt door mbo en hoger onderwijs wel volop gewerkt aan flexibele korte trajecten, certificaten, praktijkverklaringen, microcredentials, experimenten met flexibel onderwijs en dergelijke, dit valt echter grotendeels buiten de bekostiging en het komt bovenop de aandacht en investeringen die het initiële onderwijs ook nodig heeft als gevolg van de crisis. De Onderwijsraad pleit ervoor LLO een permanent onderdeel te laten zijn van het onderwijsstelsel (initieel en postinitieel), zodat er ook binnen het onderwijs meer mogelijkheden komen om echt te investeren in LLO.

4 Opschalen door landelijke ondersteuning

Uit het vorige hoofdstuk blijkt dat het cruciaal is om VWNW-trajecten dicht bij het individu te organiseren, en zoveel mogelijk vanuit bestaande sectorale en regionale samenwerkingsverbanden. Om snel en effectief te kunnen opschalen zal een aantal zaken echter juist op landelijk niveau geregeld en georganiseerd moeten worden. Hieronder zijn de thema's toegelicht waar landelijke ondersteuning of sturing nodig is om de crisisaanpak snel van de grond te krijgen en om zoveel mogelijk te kunnen sturen op lange termijn duurzaamheid.

Landelijke regie/een kader om landelijke, sectorale en regionale aanpakken te verbinden

Uit de praktijk blijkt hoe belangrijk het is, maar ook complex, om regionale, sectorale en landelijke initiatieven goed op elkaar te laten aansluiten en te zorgen dat voortgebouwd kan worden op de kennis en infrastructuren die er al zijn. Regie is nodig om te zorgen voor die verbinding, voor een doelmatige inzet en afstemming tussen de vele initiatieven, voor zo min mogelijk versnipperde budgetten, en om ervoor te zorgen dat institutionele belangen samenwerking niet in de weg staan. Ook is regie nodig om ervoor te zorgen dat alle inspanningen vanuit de crisismaatregelen niet vervliegen als de maatregelen stoppen, maar dat wordt toegewerkt naar structurele veranderingen vanuit een gezamenlijke toekomstvisie, waarbij iedereen de kans krijgt zichzelf te ontwikkelen richting werk met perspectief. Op die manier kan de versnelde VWNW-aanpak zowel op individueel niveau als in de opzet van initiatieven zoveel mogelijk verbonden worden met de 'doe-agenda' van een structurele LLO-aanpak.

Benut de lessen uit de praktijk en stel criteria op voor samenwerkingsverbanden

Door overheidsinvesteringen onder voorwaarden te koppelen aan bij voorkeur al bestaande (sectorale en regionale) structuren, wordt versnippering voorkomen en worden samenwerkingsverbanden duurzamer. Niet alle succesfactoren zijn makkelijk door te vertalen naar een grotere schaal. Zoals intensieve bestaande samenwerkingsverbanden tussen bedrijven, met vaak gedreven projectleiders. Maar door met maatregelen aan te sluiten bij bestaande samenwerkingsverbanden is de kans dat aan die voorwaarden voldaan wordt wel groter dan wanneer er nieuwe structuren moeten worden opgezet. Het is dus van belang op onderdelen die kleinschaligheid en het vertrouwen te behouden. Stel wel eisen aan de samenwerkingsverbanden. De in hoofdstuk 3 uitgewerkte elementen van succesvolle projecten kunnen daarvoor als startpunt dienen.

Werk toe naar een structuur voor intersectorale mobiliteit

Een langjarige (financiële) ondersteuningsstructuur voor intersectorale mobiliteit, in samenwerking met sociale partners en met cofinanciering vanuit bijvoorbeeld de O&O-organisaties en branches is cruciaal. Hierbij zou, zoals bij de transitiefondsen in Zweden, al direct bij dreiging met ontslag gestart moeten worden met een ondersteuningstraject. Ook na herplaatsing moet deze begeleiding nog doorlopen. Op langere termijn kan toegewerkt worden naar minder publieke financiering en meer financiering vanuit private partijen zelf (zoals sommige O&O-fondsen ook nu al investeren in zij-instroom). De subsidie voor intersectorale mobiliteit uit het herstellepakket zou een opmaat kunnen zijn naar zo'n aanpak.

Landelijke aanpak rond maatschappelijke opgaven en banen van morgen

Er is ook landelijk beleid nodig om voldoende mensen op te leiden in mbo en hoger onderwijs, voor onder meer de energietransitie, maar ook om tekorten in sectoren als onderwijs en zorg, ICT en techniek te beperken. Het gaat dan om visie op de benodigde vaardigheden en kennis, opleidingstrajecten (ook voor zij-instromers) en goede leerwerk mogelijkheden en stages (gekoppeld aan macrodoelmatigheidsbeleid rond opleidingsaanbod in het beroepsonderwijs). Ook goede arbeidsmarkt-informatie moet hier onderdeel van zijn. Deze aanpak kan regionaal en sectoraal verder uitgewerkt worden. Daarbij kan goed gebruik gemaakt worden van de bestaande infrastructuur voor werkend leren in het mbo, met 250.000 leerbedrijven en 500 adviseurs van SBB die de verbinding tussen vraag en aanbod kunnen leggen. Voor de energietransitie is het van belang aan te sluiten bij de lopende activiteiten van de taakgroep arbeidsmarkt en scholing in het kader van het Klimaatakkoord.

Landelijke aanpak toegankelijke loopbaan- en scholingsondersteuning

Op korte termijn is het belangrijk dat er een duidelijk 'loket' is waar mensen en (mkb-)bedrijven met vragen goed worden doorverwezen en dat er ontschotter dienstverlening en financiering mogelijk is (zodat partijen ook voor anderen dan hun eigen 'klantgroepen' kunnen werken). Voor de lange termijn kan dan toegewerkt worden naar versterking en stroomlijning van de (bestaande) ondersteuningsmogelijkheden van werkenden, werkzoekenden en werkgevers door onder andere UWV, leerwerkloketten, gemeenten, vakbonden, private aanbieders en regionale samenwerkingsverbanden.

Eén skillstaal

Zet in op het verder ontwikkelen en gebruiken van één herkenbare en uniforme skillstaal voor het beschrijven van kennis, vaardigheden en competenties en ondersteun omscholingsprojecten met het gebruik van die skillstaal zodat landelijk op

dezelfde manier gewerkt wordt. Skillspaspoorten (met duidelijke afspraken over de validering van de opgenomen kennis en vaardigheden) kunnen dan een grotere rol gaan spelen bij de matching, in aanvulling op diploma's. Zorg actief voor verdere koppelingen tussen skillsgerichte arbeidsmarktinformatie, EVC en het formele onderwijs.

Certificaten, flexibel onderwijs en zij-instroom

Faciliteer het onderwijs bij het versneld ontwikkelen van certificaten met civiel effect en onderwijsroutes voor zij-instromers, in het bijzonder voor vaardigheden en beroepen waar tekorten zijn. In het mbo op basis van de kwalificatiestructuur, in het hoger onderwijs in samenwerking met het werkveld en sectorale sociale partners en met goede afspraken tussen de instellingen onderling. Hierbij moet vanaf de start sprake zijn van samenwerking tussen sociale partners, onderwijs en de overheid zodat de behoefte aan het certificaat (of 'microcredential') gegarandeerd is, en er ook financiering beschikbaar is. Zorg dat dit onderwijs beschikbaar is voor werkenden en werkzoekenden, maar ook voor recent afgestudeerden in richtingen zonder arbeidsmarktperspectief. Online of blended onderwijs biedt veel mogelijkheden om flexibiliteit en maatwerk te vergroten.

Versterk basisvaardigheden

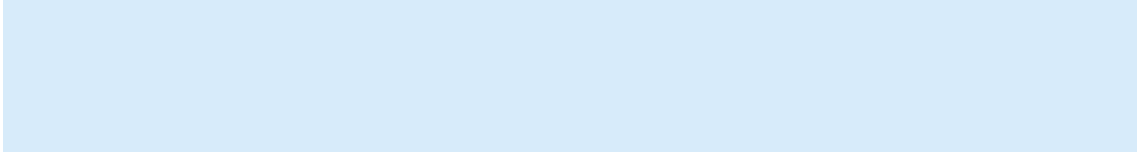
Behalve in vakspecifieke vaardigheden is het – ook gedurende de crisisperiode – belangrijk om te investeren in programma's voor basisvaardigheden zoals taal en rekenen, maar ook creativiteit, kritisch denken, digitale vaardigheden, probleemoplossend vermogen en ondernemerschap.

Langetermijnvisie

Om de lessen (zowel positief als negatief) die we nu opdoen bij de uitvoering van het crisis- en herstellepakket te benutten in de toekomst, zijn structurele maatregelen nodig. Daar zal de SER in een middellangetermijnadvies ook nader op ingaan. Daarbij zal aandacht zijn voor arbeidsmarktbeleid en vragen rondom flexibiliteit en zekerheid. In het kader van LLO is voor de (middel)langetermijn een vraagstuk hoe kan worden omgegaan met de versnippering en discontinuïteit van de budgetten. Er kan onder andere gedacht worden aan werken met trekkingsrechten, of het stimuleren van individuele ontwikkelbudgetten, waarmee volwassenen meer regie kunnen krijgen op hun algemene scholing en ontwikkeling met een daarbij behorende ondersteunende infrastructuur. Daarnaast kan gedacht worden aan een blijvende inzet van een transitiefonds (mogelijk mede door werkgevers en werknemers gefinancierd, zoals ook de transitiefonds in Zweden), in samenwerking met de bestaande en mogelijk nieuwe O&O-organisaties.



Bijlagen



Uitgangspunten LLO, meegegeven door de Werkgroep Sociaal-economische vraagstukken van de Denktank Coronacrisis

Sluit aan bij de belemmeringen voor scholing en ontwikkeling, waar de afgelopen jaren veel onderzoek naar is gedaan. De belangrijkste belemmeringen voor individuen zijn:¹

- Geen risicobesef, mensen houden sterk vast aan zekerheden.
- Gebrek aan tijd, andere prioriteiten, werk-, familie- en gezinsverplichtingen.
- Combinatie van gebrek aan zelfvertrouwen en negatieve leerervaringen.
- Multi-problematiek, persoonlijke omstandigheden.
- Gebrek aan financiën, kosten van de opleiding
- Gebrek aan ondersteuning vanuit de werkgever.

Aandachtspunten die van belang zijn voor het doen slagen van trajecten:

- De schaalbaarheid van projecten: in hoeverre zijn resultaten op grotere schaal te behalen en is financiering te bundelen? Dit kan zowel sectoraal als regionaal.
- Het karakter van de aanpak: is het structureel? Of tijdelijk, en ligt er een simpele en robuuste organisatie en financiering aan ten grondslag?
- Bekijk wat er nodig is om overstappen van overschotsectoren naar krimpsectoren mogelijk te maken.
- Benut ook de kansen die online leren te bieden heeft.
- Zoek naar mogelijkheden voor een betere matching; Hoe kunnen vaardigheden beter in kaart worden gebracht en gecertificeerd, als aanvulling op diploma's.
- Benut de mogelijkheden van werkend leren.

In het eerste advies van de Denktank Coronacrisis² is als uitgangspunt genomen, dat het herstelbeleid zoveel mogelijk gericht moet zijn op de noodzakelijke transitie (en specifiek energietransitie en circulaire economie) die al in gang gezet waren voor de crisis. Dat vraagt dus ook investeringen in deze sectoren die nu ook onder druk staan als gevolg van de crisis.

1 Zie voortgangsrapportage *Actie-agenda LLO van de SER* (2019), uit: Panteia (2019) belemmeringen voor een leven lang ontwikkelen, SCP (2019) *Grenzen aan een leven lang leren*.

2 Denktank Corona (2020) *De contouren van een intelligent herstelbeleid*, mei 2020.



Lopende initiatieven (omscholing/van werk naar werk/infrastructuur)

In deze bijlage zijn voorbeelden van allerlei lopende projecten voor (om)scholing en begeleiding opgenomen. Op de website van de SER zijn ook nog veel goede voorbeelden van scholing te vinden en zijn projecten uit het regionale netwerk van de Actieagenda LLO beschreven. Zie:

- <https://www.ser.nl/nl/thema/leven-lang-ontwikkelen/voorbeelden>
- <https://www.ser.nl/nl/thema/leven-lang-ontwikkelen/regionale-projecten>

Gerichte omscholings- en van werk naar werktrajecten

1 House of Skills; Het Transferpunt Zorg en Welzijn - een innovatief matchingsconcept op basis van skills (Metropoolregio Amsterdam):

Doel van het Transferpunt is om vraag, opleiding en aanbod voor de zorg beter op elkaar te laten aansluiten. En om zo uitval tijdens de opleiding te voorkomen. Er wordt voortgebouwd op een succesvolle pilot Apothekersassistenten van afgelopen jaar. Kandidaten worden op basis van hun skills gematcht op werk. Daarbij wordt gebruik gemaakt van onder andere De Zorgscan en De Paskamer.

<https://www.houseofskillsregioamsterdam.nl/transferpunt-zorg-en-welzijn/>

2 Hemwegcentrale Amsterdam (Westhaven arrangement)

Sinds 1 januari 2020 mag de Hemwegcentrale geen steenkool meer gebruiken. Hierdoor raakten medewerkers hun baan kwijt. Dit had ook gevolgen voor het overslagbedrijf OBA, voor het kolenvervoer over spoor en water, onderhoudstechnici en verwerkingsindustrie. Deze mensen kwamen in aanmerking voor een werk-naar-werk traject. In tegenstelling tot reguliere werk-naar-werktrajecten, konden werknemers al voor zij hun baan kwijt raakten worden geholpen met persoonlijke begeleidingstrajecten via het mobiliteitscentrum kolenketen Westhaven. Daarvoor is een samenwerking tussen UWV en de FNV opgezet.

3 Zorg: ActiZ-KLM arrangement

Arrangement voor KLM-medewerkers die vanwege de corona crisis hun baan dreigen te verliezen, om over te stappen naar tekortberoepen in de ouderenzorg (onder andere verzorgende IG, verpleegkundige mbo en hbo). In het kort gaat het arrangement over:

- Een oriëntatiestage van 2 maanden (inclusief een online training via Nationale Zorgklas).
- Een leer/werktraject (inclusief arbeidsvoorwaarden tijdens de opleiding).
- Een baangarantie na de opleiding.

<https://www.actiz.nl/nieuws/klm-en-actiz-werken-samen-aan-meer-zij-instromers-ouderenzorg>

4 Extra handen voor de zorg

Via <https://www.extrahandenvoordeezorg.nl/> konden (oud-)zorgprofessionals die wilden bijspringen tijdens de corona crisis zich melden. Mei 2020 waren bijna 7.800 mensen voorgesteld aan een zorgorganisatie. Ook deskundige coaches die zorgprofessionals op vrijwillige basis wilden ondersteunen konden zich melden via sterkinjewerk.nl. In aansluiting op 'extra handen' wordt passend scholingsaanbod toegankelijk gemaakt op nationalezorgklas.nl. Het gaat om versnelde (online) trainingen onder leiding van vakdocenten, veelal op niveau 2. De zorgwerkgever meldt kandidaten aan, en kan subsidie ontvangen vanuit het Sectorplan Plus.

5 Van Bank naar Bouw

In het project Van Bank naar Bouw wordt bekeken wat er nodig is voor banken, kandidaten en bouwbedrijven om een succesvolle overstap van het bank- en verzekeringswezen naar de bouw- en infrasector mogelijk te maken. Er zijn niet alleen functies en vacatures op de bouwplaats, maar ook op kantoor. Deze kunnen heel goed aansluiten bij de kennis en ervaring van medewerkers uit het bank- en verzekeringswezen. Geïnteresseerde kandidaten (zij-instromers) worden persoonlijk begeleid.

<https://www.bouwendnederland.nl/actueel/onderwerpen-a-z/van-bank-naar-bouw-1>

6 Stichting de Buitenboordmotor

De Buitenboordmotor is een doe- en denktank van meer dan 100 bestuurders, ondernemers, wetenschappers, publicisten en startups. Onze gezamenlijke ambitie, De Buitenboordmotor:

- Geeft maximale baanzekerheid voor mensen om binnen 1 jaar een sector-overstap te maken van boventallige baan naar betekenisvolle baan zonder in de werkloosheidsuitkering terecht te komen ('de loopbrug').
- Werkt vanuit een bewezen methodiek die is ontwikkeld samen met een brede groep van bedrijven en deskundigen.

- Werkt als een netwerk en heeft een krachtig ecosysteem in de afgelopen 3 jaar opgebouwd met bedrijven die gecommitteerd zijn om in de komende jaren in te zetten op een loopbrug van Baan naar Baan.
- Werkt vanuit de talenten en ontwikkeling van mensen, waarbij de werknemer weer regie heeft over zijn loopbaan en leven en van belang is voor vitale sectoren waar grote behoefte is aan nieuwe mensen.
- Ontzorgt door versneld met de doelgroepen zelf persoonlijk te werk te gaan voor en met de bedrijven die er zelf baat bij hebben om goed door de transformaties te komen, waarmee er gewerkt wordt aan versterking van de economische en maatschappelijke basis van Nederland, en worden uitkeringen voorkomen.
- Deze onderlinge samenwerking en verbondenheid in De Buitenboordmotor wordt gedaan vanuit een gedeelde missie: Het versterken van een verbonden samenleving door permanente ontwikkeling van iedereen.

<https://debuitenboordmotor.nl/>

7 De leerlingenpoule (onderdeel van Regionaal Actieplan Tekorten in Gelderland 'Waard om voor te werken')

Zorg- en welzijnsorganisaties en het Astrum College hebben gezamenlijk een leerlingenpoule opgezet, specifiek voor werkzoekenden die een overstap naar de sector willen maken. Dankzij de unieke arbeidsvoorwaarden kunnen de werkzoekenden als zij-instromer gemakkelijker de overstap naar Zorg & Welzijn maken. Zij krijgen een tweejarige combinatieopleiding VIG3 / MZ3 en gaan aan de slag bij een van de deelnemende zorg- en welzijnsorganisaties. Bijzonder aan de samenwerking is dat geïnteresseerde werkzoekenden zijn geworven middels één gezamenlijke vacature voor alle elf zorg- en welzijnsorganisaties en dat de leerling vanaf dag één een volwaardig salaris ontvangt.

<https://waardomvoortewerken.wzw.nl/de-actielijnen/leerlingenpoule-zij-instroom/>

8 Make IT Work

Landelijk initiatief om hoogopgeleiden zonder IT achtergrond om te scholen naar een functie in de IT. Werkgevers en kandidaat-cursisten ontmoeten elkaar tijdens een werkgeversmarkt. Als dit van beide kanten bevalt, kan de kandidaat als cursist meedoen in de omscholing tot Software Engineer, Security Specialist of Business & Data Analytics Specialist. Onderwijs en aangesloten werkgevers hebben samen een unieke opleiding ontwikkeld. De cursisten volgen eerst vijf maanden fulltime een goede, actuele opleiding. In het tweede deel van de omscholing kunnen zij aan de slag bij één van de deelnemende bedrijven of instellingen. Daarna wonen de cursisten nog zes terugkomsessies bij voor

inhoudelijke verdieping. De werkgever betaalt de omscholingskosten en biedt vervolgens een fulltime arbeidsovereenkomst aan van zes maanden met een marktconform salaris.

<https://www.it-omscholing.nl/nl/>

9 Leraar van Buiten

De Rode Loper <https://www.derodeloper.nu/> is een samenwerkingsverband (gestart in 2007) van 41 scholen voor voortgezet onderwijs in Den Haag, Rijswijk en Leidschendam-Voorburg. De Rode Loper werkt aan nieuwe instroom van leraren in het onderwijs, en het versterken van de kwaliteit van de mensen voor de klas en schoolleiders. De Rode Loper heeft voor de Haagse scholen een succesvol programma ontwikkeld voor zij-instromers die een carrièreswitch naar het onderwijs willen maken. Dit programma wordt inmiddels ook in Rotterdam, Rijnmond en het Groene Hart uitgevoerd onder de naam Leraar van Buiten <https://www.leraarvanbuiten.nl/>. Enthousiaste kandidaten met een goed CV worden informatie en oriëntatie aangeboden in de vorm van een uitgebreider (nu online) voorlichtingsworkshop met een rector/directeur, een lerarenopleider, een HRM-adviseur van een schoolbestuur en een ervaringsdeskundig, oriënterende activiteiten op een school en een driedaagse workshop 'Zin in Lesgeven'. Persoonlijke aandacht en begeleiding wordt geboden tot de match, maar ook in de eerste periode na aanstelling van de zij-instromer, die dan in praktische zin wegwijs wordt gemaakt. Voor het schooljaar 20/21 zijn ruim 30 benoemingen op scholen in de regio's Den Haag, Rotterdam en Rijnmond aantoonbaar tot stand gekomen dankzij Leraar van Buiten.

10 Zij-instroomtrajecten leraren in primair en voortgezet onderwijs

Professionals die een overstap willen maken naar het lerarenberoep, kunnen in aanmerking komen voor een zij-instroomtraject, dit loopt al een aantal jaren. Zij volgen dan met behulp van subsidie een (verkorte) deeltijdopleiding om een lesbevoegdheid te halen voor het primair onderwijs, het voortgezet onderwijs of het middelbaar beroepsonderwijs. Daarnaast werken zij vanaf het begin van het traject in het onderwijs.

11 (Om)scholingstrajecten tot kok

Er zijn meerdere trajecten waarbij werkzoekenden of zij-instromers worden opgeleid tot kok (vóór de coronacrisis waren er grote tekorten aan koks). Zo organiseert het ROC kop van Noord Holland in samenwerking met gemeente en UWV een Koksopleiding (bbi) voor werkzoekenden op Texel, <https://levenlangontwikkelen.nl/showcase/roc-kop-van-noord-holland-leven-lang-ontwikkelen-betekent-maatwerk-leveren/>.

Een ander voorbeeld is Talent in de Keuken in regio Nijmegen. Met dit project worden zij-instromers opgeleid tot vakbekwame koks. Kandidaten starten met een proefplaatsing van drie maanden bij de werkgever. Vervolgens krijgen zij een betaalde leer-werkovereenkomst bij een werkgever. Daarbij starten ze met een erkende mbo-opleiding tot basiskok (niveau 2). De opleiding duurt anderhalf jaar in plaats van twee jaar. Een vakgerichte coach ondersteunt de leerlingen op inhoud en op sociaal-maatschappelijk gebied.

<https://www.ser.nl/nl/thema/leven-lang-ontwikkelen/voorbeelden/talent-in-de-keuken>

12 Leerwerktraject Logistiek Lelystad

MBO College Lelystad en Werkbedrijf Lelystad starten het Leerwerktraject Logistiek Lelystad. De opleiding is gericht op werk bij logistieke bedrijven in Lelystad. Bij dit leerwerktraject snijdt het mes aan twee kanten. Enerzijds is de opleiding voor werkzoekenden een mooie opstap naar logistiek werk. Aan de andere kant ontstaat er nieuw personeelsaanbod voor Lelystadse bedrijven met vacatures in de logistiek. De vraag naar personeel in die branche is momenteel groot.

Er zijn veel voorbeelden van individuele scholen die samenwerken met bedrijfsleven bij het aanbieden van flexibele, verkorte opleidingen of deelcertificaten. Bijvoorbeeld:

- Verkorte bbl tot pedagogisch medewerker (niveau 4) bij ROC Midden Nederland. Bedoeld voor zij-instromers (in de leeftijd variërend van 22 tot 55 jaar), met vaak enige jaren werkervaring bijvoorbeeld als kapper, dierenverzorger of in de retail.
<https://levenlangontwikkelen.nl/showcase/maatwerk-met-een-gepersonaliseerde-touch/>
- Verkorte opleiding tot Helpende Zorg en Welzijn (niveau 2) bij ROC Midden Nederland in samenwerking met de gemeente.
<https://levenlangontwikkelen.nl/showcase/meteen-aan-de-slag/>
- Verkorte bbl tot OV-Chauffeur (niveau 2) bij ROC Noorderpoort, in samenwerking met vervoersbedrijf, rijkschool en politie.
<https://levenlangontwikkelen.nl/showcase/noorderpoort-leven-lang-ontwikkelen-is-meer-dan-het-aanbieden-van-een-diplomatraject-voor-volwassenen/>
- Diverse versnelde bbl-trajecten in de elektrotechniek en mechatronica voor verschillende bedrijven (Defensie, Campina) bij Friese Poort.
<https://levenlangontwikkelen.nl/showcase/roc-friese-poort-studenten-bepalen-graag-zelf-hun-eigen-tempo/>

- Erkennen van werkervaring en maatwerk voor volwassenen in de bouw & infra. Vier mbo-scholen (Deltion College, Da Vinci College, ROC van Twente en SOMA College) hebben in samenwerking met EVC-aanbieder Vollandis afspraken gemaakt over het erkennen van werkervaring en maatwerk voor volwassenen. Werknemers, werkend in de bouw en infra, kunnen op basis van hun werkervaring opgeschoold worden naar een hoger mbo niveau.
<https://levenlangontwikkelen.nl/showcase/aan-de-slag-met-de-onderwijsroute/>
- Maatwerktrajecten op verzoek van bedrijven. Een voorbeeld hoe ROC van Twente vragen vanuit de bouwmarkt omzet naar een maatwerktraject voor Hornbach.
<https://levenlangontwikkelen.nl/showcase/roc-van-twente-volwassenen-vragen-om-een-andere-onderwijsbenadering-dan-jongeren/>

Zie voor meer en uitgebreidere informatie:

- <https://levenlangontwikkelen.nl/voorbeelden-110/>
- <https://mboraad.maglr.com/bloemlezing-kennispunt-mbo-leven-lang-ontwikkelen/house-of-skills-roc-van-amsterdam>
- https://mboraad.maglr.com/organisatievormen_leven_lang_ontwikkelen/cover

Regionale scholingsfondsen

- 1 Regio Deal Noordelijk Flevoland: Scholingsfonds Maritiem Noordelijk Flevoland**
Eén van de initiatieven is het Scholingsfonds Maritiem Noordelijk Flevoland. Het scholingsfonds moet er voor zorgen dat voldoende arbeidspotentieel beschikbaar is en zittend personeel blijvend inzetbaar is voor de werkgevers in de Maritiem technische arbeidsmarkt in Noordelijk Flevoland. Mensen met max. mbo 4 niveau woonachtig in Noordelijk Flevoland of werkzaam in de maritieme sector kunnen een tegoedbon van maximaal 5000 euro per persoon voor gerichte scholing. Inmiddels zijn 170 Vouchers vergeven in de zes manden van 2020.
<https://www.regiodealnf.nl/cluster-urk-maritime#talent>
- 2 Overijssels Vakmanschap (onderdeel Human Capital Agenda Overijssel)**
Samenwerking van de provincie Overijssel met werkgevers- en werknemersorganisaties en de technische O&O-fondsen met als doel het aanpakken van het

tekort aan technisch personeel en het ondersteunen van kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt. Overijssels Vakmanschap stelt scholingsvouchers (van maximaal 1000 euro p.p.) beschikbaar om vakmensen in de technische sector bij te scholen of mensen de overstap te laten maken naar de techniek.

<https://overijsselsvakmanschap.nl/>

3 Gelders Vakmanschap

Samenwerking van de provincie Gelderland met een aantal technische O&O-fondsen, werknemersorganisaties, technische branches en onderwijsinstellingen om (mkb-)bedrijven en werkenden toekomstproof te maken. Dit gebeurt via om-, bij- en herscholingstrajecten (waarvoor scholingsvouchers beschikbaar zijn). Iedere deelnemer wordt ondersteund door een verbindingscoach (van inschrijving tot certificering/diplomerings). De activiteiten van de verbindingscoach bestaan voor een groot deel uit 'makelen en schakelen' tussen medewerker en werkgever. Hierbij is ook sprake van een nauwe samenwerking met de branches.

<https://geldersvakmanschap.nl/initiatief>

4 Twents Fonds voor Vakmanschap (onderdeel Regiodeal Twente)

Het Twents Fonds voor Vakmanschap biedt inwoners van Twente een kans om zich te ontwikkelen en hun positie op de arbeidsmarkt te versterken. Dat doet het fonds door om-bij- of herscholing in een vakrichting tot maximaal MBO-4 niveau. Zowel werkenden, zzp'ers als niet werkenden met maximaal een MBO-4 diploma kunnen daar gebruik van maken. Deelnemers kunnen met een scholingscheque een opleiding, training of cursus volgen tot maximaal 5.000 euro per jaar. Hiermee stimuleert het initiatief modern vakmanschap en intersectorale mobiliteit en samenwerking in Twente. Alle deelnemers krijgen ondersteuning van een loopbaanconsulent van Leerwerkloket Twente of het Loopbaanstation in Almelo.

<https://www.twentsfondsvoorvakmanschap.nl/>

Regionale arbeidsmarktagenda's

1 Regio Zwolle - Upgrade Jezelf

Een upgrade van de regionale arbeidsmarkt. Daarvoor is Upgrade Jezelf in het leven geroepen: een initiatief van 19 samenwerkende gemeenten onder de naam Regio Zwolle, ontstaan vanuit de *Human Capital Agenda*. Binnen dit initiatief zijn er acht *sectortafels*, waar afspraken zijn gemaakt tussen werkgevers,

onderwijs en het UWV. Upgrade Jezelf helpt werkgevers om te investeren in (toekomstige) werknemers. Naast inspirerende verhalen, handige tools en een netwerk van specialisten wordt financiële steun geboden vanuit het Ontwikkelfonds Regio Zwolle. Werkgevers en maatschappelijke organisaties kunnen een beroep doen op dit fonds om te investeren in het ontwikkelen, leren en opleiden van (potentiële) werknemers.

<https://www.upgradejzelfregiozwolle.nl/>

2 Scholingsalliantie Noord Nederland

De Scholingsalliantie Noord Nederland bestaat uit publieke (gemeenten, UWV, provincies, sociale partners) en private partijen (O&O-fondsen, werkgevers) in de drie noordelijke provincies. Vanuit ieders verantwoordelijkheid willen de partners komen tot een gezamenlijke werkwijze en bestaande activiteiten voor leven lang ontwikkelen versterken. Door financiële middelen te combineren kunnen mensen (werkend, niet-werkend of schoolgaand) worden (om)geschoold en aan het werk geholpen. De eerste ervaringen worden opgedaan met de sectoren techniek, bouw en zorg. Op langere termijn wil de alliantie de beroepsbevolking wendbaarder en weerbaarder maken op de arbeidsmarkt. De website <https://www.scholingsalliantienoord.nl> leidt mensen met vragen over ontwikkel- en carrièremogelijkheden naar de juiste plaats.

3 House of Skills (metropoolregio Amsterdam)

House of Skills is een publiek-private samenwerking. Bedrijfsleven, brancheorganisaties, werknemers- en werkgeversorganisaties, kennisinstellingen, onderwijs en bestuurders uit Metropoolregio Amsterdam werken nauw samen om de arbeidsmarkt te transformeren naar een meer op vaardigheden (skills) gerichte arbeidsmarkt, waar intersectorale mobiliteit wordt gefaciliteerd en een leven lang ontwikkelen de norm is. Daarmee wordt onder andere gewerkt aan voldoende gekwalificeerde mensen voor de woningbouw en klimaatdoelstellingen, maar ook aan voldoende werknemers in het onderwijs en de zorg. Wordt gecoördineerd vanuit gemeente Amsterdam.

<https://www.houseofskillsregioamsterdam.nl/>

4 Leerwerkakkoorden Rotterdam

De gemeente Rotterdam heeft met 12 partners uit het onderwijs en bedrijfsleven het Rotterdams Leerwerkakkoord ondertekend. Belangrijkste doel is om gezamenlijk de mismatch tussen vraag en aanbod op de regionale arbeidsmarkt aan te pakken. Dit gebeurt onder andere door meer te investeren in menselijk kapitaal, het stimuleren van duurzame inzetbaarheid en het inclu-

siever maken van de arbeidsmarkt. De aanpak krijgt concreet vorm en inhoud in deelakkoorden die per sector met relevante stakeholders worden afgesloten en uitgevoerd. Elk (deel-)Leerwerkakkoord kent acties en maatregelen gericht op drie pijlers: van school naar werk, van werk naar werk en (weer) aan het werk. Gecoördineerd vanuit de gemeente Rotterdam.

5 Human Capital Agenda Zuid-Holland

65 partijen uit bedrijfsleven, onderwijs en overheid hebben het Human Capital Akkoord Zuid-Holland ondertekend. Samen committeren deze partijen zich aan harde doelstellingen omtrent (om)scholing van personeel, het aan het werk helpen van niet-werkenden en het aantrekken van internationaal talent. Als vervolg op het akkoord wordt nu gewerkt aan de uitvoering, met concrete projecten in nauwe samenwerking met partners. De coronacrisis brengt sommige problemen die er al waren (zoals een tekort aan geschoold personeel en een weinig veerkrachtige arbeidsmarkt) sterker aan het licht. Daarom is in Zuid-Holland gekozen om bestaande stimuleringsinitiatieven te versterken. In navolging van BrabantLeert.nl volgt binnenkort het leerplatform Zuid-HollandLeertDoor.nl. Gecoördineerd vanuit de Economic Board Zuid-Holland. <https://www.economicboardzuidholland.nl/projecten-hca/>

Loopbaanondersteuning sociale partners

1 James loopbaan

James is een landelijk initiatief vanuit CNV dat wil bijdragen aan loopbaanbewustzijn en loopbaancompetenties van werkenden en werkzoekenden (80% van de doelgroep is op dit moment werkenden). James ondersteunt hen op tijd in beweging te komen als hun werk verandert of als zij zelf veranderen. Om er zo voor te zorgen dat de match met hun werk goed blijft. De diensten van James loopbaan zijn in principe kosteloos beschikbaar voor alle werkenden. Dit kan omdat er afspraken gemaakt worden op sectorniveau, bijv. via fondsen, subsidies, of in cao-afspraken. Met de volgende sectoren zijn afspraken gemaakt: beveiliging, bouw & infra, chemie & energie, detailhandel, financieel, glastuinbouw, kappers, kartonnage, motorvoertuigen & tweewielers, metaal, onderwijs, overheid, schilders, schoonmaak, vlakglas, zorg & welzijn. Diensten die worden aangeboden vanuit James zijn onder andere:

- NL leert door – Gratis ontwikkeladvies
- Loopbaanadvies o.b.v. een professionele coach
- E-coaching
- Advies over leerrekeningen

- Workshops rondom loopbaanvaardigheden en duurzame inzetbaarheid
- Intensieve van Werk naar Werk begeleiding
Advies en workshops over Job Crafting (ontwikkeling binnen je werk)
- Leerambassadeurs
- Digitaal loopbaanplatform (LoopbaanCentraal) om zelfstandig met je loopbaan aan de slag te gaan
(<https://jamesloopbaan.nl/>)

2 Mobiliteitscentrum Schoonmaak

Sinds 6 april 2020 is het Mobiliteitscentrum Schoonmaak opgericht. Dit is een initiatief van sociale partners RAS, CNV, FNV en de werkgeversvereniging OSB om te zorgen voor voldoende instroom van nieuwe mensen én voor doorstroom en behoud van vakbekwame professionals. Het Mobiliteitscentrum Schoonmaak brengt werkzoekenden en werkgevers bij elkaar. Dit doen ze voor schoonmaakmedewerkers, glazenwassers en specialistisch opgeleid schoonmaakpersoneel. Werkzoekenden worden begeleid bij het vinden van een nieuwe baan. Het doel is om mensen die werk zoeken aan een baan te helpen. Het Mobiliteitscentrum Schoonmaak bemiddelt ook tussen bedrijven met een personeelstekort en schoonmaakbedrijven met mensen op de bank. De uitruil van werknemers is nadrukkelijk bedoeld om elkaar uit de brand te helpen, en de werknemers aan het werk te houden. Daarnaast worden ook werkgevers ondersteund in hun zoektocht naar de perfecte kandidaat. Onder andere door werving en selectie, maar ook door advies te geven over de huidige arbeidsmarkt en hoe hier op in te spelen. De dienstverlening van het mobiliteitscentrum is kosteloos.

<https://mobiliteitscentrumschoonmaak.nl/>

3 Loopbaanadvies FNV

Een netwerk van vrijwillige loopbaanconsulenten (zo'n 230 à 250 door het hele land) die (onafhankelijk) loopbaanadvies aanbieden vanuit de FNV vakbondshuizen. Het gaat om een eenmalig gesprek (soms twee keer) waarna mensen verder worden doorverwezen. Daaromheen worden workshops, evenementen en loopbaancafés georganiseerd. Dit is kosteloos voor FNV leden.

<https://www.fnv.nl/diensten/advies-en-hulp/loopbaanadvies>

4 Werken aan werk

Persoonlijke begeleiding door een trajectadviseur van FNV om mensen naar werk te begeleiden (voortzetting van de DWSRA pilot, op kleinere schaal). Gaat om een intensief traject van een paar maanden, bedoeld voor mensen die (net)

ontslagen zijn. Beschikbaar voor FNV-leden. Dit wordt uitgevoerd vanuit de 6 regiokantoren van FNV.

<https://www.fnv.nl/diensten/advies-en-hulp/loopbaanadvies/loopbaantraject-na-ontslag>

5 Professionals FNV

Biedt leden van FNV (digitale) workshops en trainingen rondom persoonlijke ontwikkeling in werk en privéleven. Daarnaast worden er ook individuele trajecten, zoals loopbaanchecks aangeboden. Hierover zijn in verschillende cao's afspraken gemaakt. Dit geldt dus voor medewerkers uit die sectoren. FNV voert deze loopbaanchecks uit. Tot slot worden er ook intervisiebijeenkomsten georganiseerd. Professionals FNV is er voor alle leden, in loondienst én zzp'ers.

<https://fnvprofessionals.nl/>

6 Duurzame inzetbaarheid in de metaal

Voor medewerkers in de sector Metaal (Metalektro, Motorvoertuigen of de Metaal & Techniek) biedt FNV onafhankelijk advies op maat rondom loopbaan en duurzame inzetbaarheid. Deze dienstverlening wordt geboden door een team bestaande uit loopbaanconsulenten en bestuurders duurzame inzetbaarheid. Dit wordt bekostigd door de O&O-fondsen uit de sector. Daarbij wordt onder andere gebruik gemaakt van een link gelegd met scholingsvouchers die beschikbaar zijn.

<https://www.fnv.nl/cao-sector/metaal/duurzame-inzetbaarheid>

7 Mijn Loopbaancoach (sector Bouw & Infra)

Iedereen die valt onder de cao Bouw & Infra kan gebruik maken van professionele loopbaancoaches die werken in opdracht van de FNV. Medewerkers uit de sector kunnen een kosteloos loopbaanbegeleidingstraject volgen (variërend van 3 tot 5 gesprekken) bekostigd vanuit het O&O-fonds.

<https://www.fnv.nl/cao-sector/bouwen-wonen/bouw-infra/scholing/mijn-loopbaancoach-werkt-voor-jou>

8 Leerambassadeurs

Leerambassadeurs zijn rechtstreekse collega's van de werkvloer die laagdrempelig het gesprek met collega's aangaan over loopbaan en ontwikkeling. Leerambassadeurs functioneren als 'maatje' die hun collega's aan de hand nemen om een stap verder te zetten als het gaat om opleiding en ontwikkeling (doorverwijfsfunctie). Dit is een landelijk initiatief van CNV en FNV met een

sectorale aanpak. Op dit moment loopt een pilot binnen de sector Gemeenten (gesprekken met andere sectoren lopen).

<https://jamesloopbaan.nl/diensten/leerambassadeurs/>

9 C3 Werkt!

De grafmediabranche heeft in 2009 een beroep gedaan op het Europese Globaliseringsfonds, dat (nood)fonds is erop gericht om met ontslag bedreigde werknemer via om- en bijscholing aan ander werk te helpen. Het fonds richt zich op sectoren die in negen maanden ten minste 500 ontslagen verwachten. De grafmediasector ontving 10 miljoen euro Europese steun en heeft in 2009 heeft de sector een mobiliteitscentrum opgericht om met ontslag bedreigde werknemers te begeleiden naar ander werk. C3 Werkt! richtte zich op de bedrijven en werknemers in de creatieve industrie. Nu is het een full service carrière-centre (loopbaanwinkel) en heeft inmiddels al meer dan 5000 outplacements geregeld. Het slagingspercentage is 75% en voor 55+ ongeveer 45%.

<https://eportfolio.c3werkt.nl/home>

10 DIA Bouw en Infra

Voor werknemers die onder de cao Bouw & Infra vallen, biedt Vollandis (het kennis- en adviescentrum voor de bouw- en infrasector) de Duurzame Inzetbaarheidsanalyse (DIA) aan. Iedere vier jaar ontvangen werknemers in de sector daarvoor een uitnodiging. De DIA bestaat uit drie stappen: een medisch onderzoek (PAGO), adviesgesprek en uiteindelijk een DIA-Actieplan. Het geeft werknemers inzicht in hun lichamelijke conditie, hoe goed ze in hun vel zitten en wat hun ontwikkelingsmogelijkheden zijn. In het DIA-actieplan is aandacht voor ontwikkeling en worden ook partners (zoals James Loopbaan (CNV), Mijnloopbaancoach (FNV) en Stichting EDI) ingeschakeld. Deze partners helpen het ontwikkelplan tot uitvoering te brengen.

<https://www.vollandis.nl/dia/>

Regionale loopbaanondersteuning

1 Leerwerkloketten plus

Leerwerkloketten zijn regionale samenwerkingsverbanden van de ketenpartners gemeenten, UWV en ROC. Daarin wordt samengewerkt met SBB, sectoren en brancheverenigingen, RMC, mkb, ROC's, hogescholen, private opleiders en vakbonden. Het Leerwerkloket adviseert werkzoekenden, werknemers, scholieren, studenten en ondernemers over om- en bijscholing, werkend leren en leerwerktrajecten. Iedere arbeidsmarktregio heeft een Leerwerkloket. SZW

kent een structurele rijksbijdrage toe van 4,5 miljoen euro per jaar, 1 miljoen euro voor het landelijke programmateam en 3,5 miljoen euro voor de arbeidsmarktregio's. UWV faciliteert de regionale leerwerkloketten vanuit zijn landelijke rol in opdracht van SZW. Het kabinet is in drie arbeidsmarktregio's gestart met een pilot 'leerwerkloket plus' om de dienstverlening te versterken en te verbreden.

<https://www.lerenenwerken.nl/nieuws/leerwerkloketten-plus-officieel-van-start>

2 Leo Loopbaan (Limburg)

Leo Loopbaan bundelt de krachten van partijen die actief zijn op de Limburgse arbeidsmarkt. Met een gezamenlijke aanpak bouwen zij aan een infrastructuur die Limburgers ondersteunt bij hun loopbaan- en ontwikkelvragen. Leo Loopbaan biedt (online) loopbaanondersteuning en ontwikkeling voor studerende, werkende en werkzoekende. De aanpak van Leo Loopbaan richt zich op 1) bewustwording en het bevorderen van een LLO-cultuur waarbij eigen regie van het individu centraal staat 2) oriëntatie op beroepen en sectoren 3) loopbaanbegeleiding 4) dataplatforms en portfolio 5) bevorderen kennisuitwisseling en samenwerking. Leo Loopbaan biedt onder andere een platform met tools om aan de eigen ontwikkeling te werken (zelftesten, e-portfolio et cetera), coaching, workshops en het organiseren van 'experiences' (bedrijfsbezoeken, meeloopdagen et cetera) Gestart vanuit het Aanvalsplan Arbeidsmarkt van de provincie Limburg. Inmiddels doorontwikkeld tot coöperatie gedragen door partners.

<https://leoloopbaan.nl/>

3 De Werkvloer in de Openbare Bibliotheek Amsterdam

Een fysieke plek waar mensen zich kunnen oriënteren op werk van nu en in de toekomst, welke skills daarbij worden gevraagd en waar zij een (gratis) loopbaangesprek kunnen voeren met een gecertificeerde loopbaancoach. De 6 loopbaancoaches zijn afkomstig uit verschillende organisaties (James/CNV, FNV, UWV) en vormen samen één coachteam. Dit is een initiatief van House of Skills.

<https://www.houseofskillsregioamsterdam.nl/de-werkvloer/>

4 HalloWerk, een initiatief van de gemeenten Den Haag en Rotterdam.

In het matchingsplatform HalloWerk, in 2018 met een pilot begonnen, ligt de nadruk op het leggen van rechtstreeks contact tussen werkgevers en kandidaten. In mei van dit jaar is in Amsterdam een pilot met HalloWerk gestart. De regierol ligt bij de werkzoekende en werkgever zelf. De kandidaat maakt zelf een profiel aan en beide partijen kunnen elkaar direct vinden. Er wordt niet

alleen naar diploma's, cv's en opleidingen gekeken, maar ook naar de motivatie, competenties, vaardigheden en skills. Hierdoor worden kandidaten voor een baan benaderd terwijl ze zelf niet wisten of dachten dat ze daarvoor in aanmerking zouden komen. Sinds corona is het aantal kandidaten dat een profiel heeft aangemaakt toegenomen. In totaal 775 werkgevers werken inmiddels aan HalloWerk mee en hebben 3.000 kandidaten via HalloWerk een baan gevonden. Met Competent NL, dat werkt aan een uniforme Nederlandse skillstaal, is een pilot gestart om tot afstemming van beide initiatieven te komen.

Werkgeversnetwerken/HR-netwerken

1 Gelderse (intersectorale) Matchtafels

Bij de Gelderse matchtafelbijeenkomsten komen werkgevers uit de regio maandelijks bij elkaar om vacatures, opdrachten en medewerkers bij elkaar onder de aandacht te brengen. Dit doen zij vanuit de visie om goed werkgeverschap te willen tonen, om een duurzame samenwerking met hun intersectorale collega-werkgevers in het netwerk aan te willen gaan, door uit te gaan van het talent en de competenties van hun medewerkers en door zelfregie te willen stimuleren. In elke sub-regio wordt maandelijks een matchtafel georganiseerd.

<https://wzw.nl/hrm/mobiliteit/gelderse-matchtafels/>

2 De Werkgeverij (regio Gelderland)

De Werkgeverij is een innovatief samenwerkingsverband van werkgevers en hun werknemers in Zorg, Welzijn, Kinderopvang en Jeugdzorg. In dit unieke arbeidsmarktconcept vormen de deelnemende werkgevers consortiumpartners. De partners delen onderling werk en medewerkers, gebaseerd op goed werkgeverschap, goed werknemerschap en vertrouwen. Medewerkers kunnen zich op basis van vrijwilligheid aanmelden en zich beschikbaar stellen voor ander werk en/of opdrachten bij andere deelnemende werkgevers. Op deze manier kunnen werkgevers flexibel inspelen op onder- en overbezetting, krijgen medewerkers meer werkzekerheid en kunnen zij hun inzetbaarheid vergroten. Hiermee blijft de kwaliteit van zorg en dienstverlening voor cliënten gewaarborgd en draagt het bij aan behoud van de medewerkers voor de sector. De Werkgeverij wordt ondersteund door WZW, en FCB. Met de vakbonden FNV Zorg en Welzijn, CNV Zorg en Welzijn, FBZ en Nu'91 is voor boventallige medewerkers een Sociaal Convenant afgesloten.

<https://werkgeverij.nl/>

3 ACE netwerk (regio Midden- en West Brabant, Gelderland en Rijnmond/Drechtsteden)

ACE is een intersectoraal HR-platform van ontmoeten, verbinden, activeren en inspireren. Bij ACE wisselen een grote diversiteit aan werkgevers met elkaar medewerkers, vacatures, kennis, ideeën en ervaringen uit om mensen duurzaam aan de slag te houden en arbeidsmobiliteit in de regio te versterken. Met als doel: een hogere, duurzame arbeidsparticipatie met winst voor werkgevers én medewerkers. Het ACE netwerk bestaat uit drie onderdelen:

- ACE: het HR-netwerk in de regio, voor werkgevers
- ACE+: het netwerk in de regio, voor dienstverleners
- ACEwerkt.nl & ACE Transfercentrum Van Werk Naar Werk

<https://acenetwerk.nl/>

Online leren

1 Nationale Zorgklas

Een landelijk opleidingsplatform om medewerkers volledig online en binnen een week te kunnen scholen tijdens de coronacrisis, zodat zij kwalitatief, snel en doelgericht aan de slag kunnen in de zorg. De trainingsprogramma's zijn naast medewerkers ook toegankelijk voor -onder andere- vrijwilligers, mantelzorgers en medewerkers uit andere sectoren. De trainingen worden gegeven door vakbekwame docenten van opleidingsinstellingen uit het hele land. Zij borgen de kwaliteit van het aanbod en zorgen ervoor dat de lesstof voortdurend aansluit op de actualiteit. De scholingskosten van het trainingsprogramma zijn declarabel via SectorplanPlus.

<https://nationalezorgklas.nl/>

2 Brabant Leert

Brabant Leert is de digitale toegang tot een breed aanbod van online cursussen. Deze worden aangeboden door online aanbieders, brancheorganisaties en het beroepsonderwijs. Sommige tegen betaling, maar het gros van de cursussen is gratis. Denk daarbij aan minicolleges van Fontys Hogeschool, een EHBO-cursus (of andere training voor de zorg), technische bijscholingscursussen of alle ins en outs van Word en Excel. Het cursusaanbod van Brabant Leert wordt continu vernieuwd en vergroot. De regionale leerwerkloketten zorgen voor online ondersteuning bij het vinden van de juiste cursus. VNO-NCW betreft de werkgevers bij het initiatief.

<https://www.brabantleert.nl/>

3 WERK-portal

Met de (gratis) e-learningprogramma's in de WERK-portal.nl kunnen werknemers en werkzoekenden zonder startkwalificatie hun kansen op (behoud van) werk vergroten. Op de portal staan programma's over werk zoeken en solliciteren, veilig en prettig werken, taal en werk, omgaan met de computer en social media. Dankzij de audio-ondersteuning en het ondersteunend beeldmateriaal is de WERK-portal.nl ook geschikt voor mensen die lezen lastig vinden. Daarnaast zijn er (vertaalde) programma's waarmee statushouders kunnen oefenen met de Nederlandse taal. De programma's kunnen zelfstandig doorlopen worden, maar lenen zich ook goed om in groepsverband en/of in combinatie met andere leermiddelen te worden ingezet. De WERK-portal.nl kan ook benut worden door werkgevers en organisaties die mensen begeleiden naar of op het werk.

<https://werk-portal.nl/#/programmas>

4 All You Can Learn

All You Can Learn is een online leerplatform voor de zorg- en welzijnsector. Zorgmedewerkers kunnen gratis gebruik maken van een breed cursusaanbod dat regelmatig wordt uitgebreid. Zo zijn er cursussen over verpleegkundig handelen en ziektebeelden, maar ook over ICT-vaardigheden of wet- en regelgeving. Cursisten kunnen hun voortgang digitaal volgen en de lesinhoud met anderen bespreken via een online community. Modules zijn beschikbaar op mbo niveau 1-2, mbo niveau 3-4 of hbo-niveau. All You Can Learn biedt ook modules voor zij-instromers die nadenken over een baan in de zorg. De ruim 150 leermodules worden gezamenlijk gemaakt door het onderwijs, werkveld, gemeenten en andere betrokken in de sector. Aan het initiatief werken 39 partners mee.

<https://www.allyoucanlearn.eu/>

(Zie voor een uitgebreid overzicht: <https://www.ser.nl/nl/thema/leven-lang-ontwikkelen/hulpmiddelen>)

Projecten en pilots voor (flexibel) onderwijs

1 Pilot mbo-certificaten

De pilot met mbo-certificaten voor beroepsgerichte onderdelen van opleidingen is afgerond, en was gericht op om- en bijscholing van volwassen werkenden en werkzoekenden. Zittend personeel zowel als zij-instromers. Zij volgen een scholingstraject voor een onderdeel van een mbo-opleiding en kunnen daarvoor een formeel erkend mbo-certificaat behalen. In het kader van het

actieplan Stages en Leerbanen heeft SBB de vraag gekregen extra mbo-certificaten te ontwikkelen voor de benodigde werk-naar-werk transitie in kader van de crisis.

2 **Leerbanenmarkt.nl**

Dit voorjaar heeft SBB Leerbanenmarkt.nl gelanceerd. De site is gericht op volwassenen en helpt hen bij het vinden van een geschikte (bbl-)leerplaats bij een erkend leerbedrijf.

3 **Pilot praktijkleren met de praktijkverklaring mbo**

De pilot praktijkleren met de praktijkverklaring in het mbo is erop gericht om de overgang naar werk te versoepelen en de kans op blijvend werk te vergroten. De pilot is bedoeld voor werkzoekenden en werkenden zonder startkwalificatie, voor wie het behalen van een volledig mbo-diploma (incl. entreeopleiding) of een mbo-certificaat vooralsnog niet haalbaar lijkt. Op basis van de vraag van het leerbedrijf en de persoonlijke mogelijkheden gaat de werkende of werkzoekende aan de slag met delen van een mbo-opleiding. Voor de vaardigheden die hij in de praktijk van het leerbedrijf opdoet ontvangt hij een praktijkverklaring als onderdeel van een mbo-verklaring. De pilot loopt in 23 arbeidsmarktregio's en drie landelijke pilots in de uitzendsector, zorg en detentie. De praktijkverklaring heeft brede steun in de branches zodat de medewerker ook op deze werkprocessen in andere branchebedrijven inzetbaar is.



SOCIAAL-ECONOMISCHE RAAD

Bezuidenhoutseweg 60

Postbus 90405

2509 LK Den Haag

T 070 3499 525

E communicatie@ser.nl

www.ser.nl

© 2020, Sociaal-Economische Raad