

Netwerk regionale LLO-projecten van de SER

SER



Notitie naar aanleiding
van de gespreksronde 2021

Oktober 2021

Inhoudsopgave

Colofon	3		
1. Inleiding: het regionale LLO-netwerk van de SER	4		
2. Overzicht: waar richten de regionale LLO-projecten zich op?	5		
3. Wat zien we?: wat leren we over hoe regionale projecten aan de LLO-infrastructuur bouwen?	9		
3.1 Oriëntatie/loket	9		
3.2 Maatwerk bij scholing	10		
3.3 Matching & Plaatsing	11		
3.4 Skillsgerichte benadering	13		
3.5 Leercultuur	14		
3.6 Van-Werk-Naar-Werk	15		
3.7 Financiering voor leren en ontwikkelen	16		
3.8 Regionale aansluiting bij crisisaanpak	17		
4. Aandachts- en aanknopingspunten voor het bouwen aan de LLO-infrastructuur	19		
5. Regionale projecten	21		
Overzicht van alle hashtags die betrekking hebben op de regionale projecten	22		
De regionale projecten zijn gerelateerd aan de hashtags met de kleuren	23		
• Aanvalsplan Arbeidsmarkt Zeeland	24		
• Achterhoeks Talentenfonds Opijver	26		
• ASTA	27		
• Beyond	29		
• Brainport Talent en Skills Akkoord	31		
• De Riverboard	32		
		• De techniek samen de crisis door	33
		• Gelders vakmanschap	34
		• House of Skills	35
		• Huis van het Werk	36
		• Human Capital Akkoord Zuid-Holland	37
		• Intersectorale mobiliteit en zij-instroom Limburg	39
		• Leerwerkakkoorden Rotterdam	40
		• Leerwerkloket Noordoost Fryslân	42
		• Leo Loopbaan	43
		• Leren en innoveren in de tuinbouw	44
		• Media Perspectives	45
		• Midpoint Brabant	46
		• Noordoost Brabant Werkt	47
		• Overijssels Vakmanschap	48
		• Pilot LLO Energietransitie Groningen	49
		• Regiodeal Noordelijk Flevoland	51
		• Scholingsalliantie Noord	52
		• Talent op Maat	54
		• Techconnect	55
		• Twents Fonds voor Vakmanschap	56
		• Upgrade Jezelf	58
		• Waard om voor te Werken!	60

Colofon

Uitgave

Sociaal-Economische Raad
Bezuidenhoutseweg 60
Postbus 90405
2509 LK Den Haag

Afdeling Communicatie
T 070 3499 525
E communicatie@ser.nl

www.ser.nl/llo

Tekst

SER Actie-agenda Leven Lang Ontwikkelen

Fotografie

Shutterstock, TechniekBeeldbank, Unsplash

Vormgeving

SER, afdeling Communicatie, Grafische vormgeving

© 2021, Sociaal-Economische Raad

Alle rechten voorbehouden

Overname van teksten is toegestaan onder bronvermelding.

De teksten in deze uitgave zijn aangeleverd door diverse partijen. De SER heeft deze alleen gebundeld en kan daarom niet aansprakelijk worden gesteld voor de inhoud ervan.



1. Inleiding

Het regionale LLO-netwerk van de SER

Als aanjager van leven lang ontwikkelen (LLO) wil de SER zichtbaar maken wat er in regio's en sectoren in gang is gezet om een leercultuur te bevorderen. De afgelopen jaren is een netwerk opgebouwd met momenteel 28 regionale samenwerkingsverbanden die zich met LLO bezighouden. Dit netwerk komt regelmatig bij elkaar om kennis uit te wisselen en van elkaar te leren. In het voorjaar en de zomer van 2021 is vanuit de SER Actie-agenda Leven Lang Ontwikkelen een (online) gespreksronde gedaan met al deze samenwerkingsverbanden. We hebben hen bevraagd over de doelen en kernpunten van hun samenwerkingsverband, over de ontwikkelingen rond de coronacrisis, de samenwerking met de nieuwe 'regionale mobiliteitsteams' en ook over het belang van het netwerk zelf en de aanpak van de SER.

Bij de gesprekken zijn we ingegaan op de onderdelen van de infrastructuur voor LLO en 'van-werk-naar-werk' (VWNW) zoals die zijn uitgewerkt in een eerdere SER-notitie (Leren & ontwikkelen en de bijdrage aan van-werk-naar-werk, 2020), en die ook terugkomen in het SER-advies voor het sociaal-economisch beleid 2021-2025. Het gaat dan om de 'brug van-werk-naar-werk' waarmee overstappen van de ene baan naar de andere beter mogelijk wordt. Naast die brug voor de korte termijn, zal voor de langere termijn gewerkt moeten worden aan een 'weg' waarop mensen blijven leren en ontwikkelen en zo beter zijn voorbereid op toekomstige veranderingen in werk.

De regionale samenwerkingsverbanden geven de LLO-infrastructuur op verschillende manieren vorm. Deze publicatie gaat in op wat we in de gesprekken met de 28 regionale samenwerkingsverbanden hebben opgehaald. Het geeft een illustratie van wat er speelt en leeft bij deze regionale partijen, en is geen volledig beeld van alle activiteiten op het gebied van LLO. In het vervolg van deze publicatie spreken we van *regionale projecten*, in lijn met zoals ze op de SER-website worden aangeduid.

Deze publicatie heeft de volgende doelen

- Zicht geven op de regionale projecten: wat doen ze precies, wie lijken er op elkaar?
- Verbinding leggen tussen de praktijk en de visie van de SER Actie-agenda LLO. Hoe wordt door heel Nederland gewerkt aan de duurzame LLO-infrastructuur? Wat zijn terugkerende thema's, wat valt er onderling te leren, welke knelpunten ervaren de regionale projecten?
- Met behulp van deze praktijken kunnen we het begrippenkader dat we hebben gebruikt rondom LLO en VWNW verder inkleuren.

Voor wie is deze publicatie bedoeld

- Voor de individuele regionale projecten van het netwerk zelf: meer zicht op wat er van de andere projecten te leren valt.
- Voor het netwerk: welke thema's springen eruit en welke clusterings om samen te leren zijn er te maken.
- Voor andere samenwerkingsverbanden die met LLO en/of VWNW bezig zijn: informatie over en inspiratie door de projecten van het regionale netwerk. Daarnaast een begrippenkader om met elkaar in de regio te bepalen met welke ambities en interventies aan de slag wordt gegaan.
- Voor de Actie-agenda LLO zelf: input voor aanvullingen en intensivering van de speerpunten van deze agenda.
- Voor de (landelijke) beleidsmakers: geeft zicht in hoeverre het lukt om in de regio zaken als regelingen en RMT's aan elkaar te knopen. Ook hiervoor geldt dat we slechts heel voorzichtig generieke conclusies kunnen trekken.

Hoofdstuk 2 (en bijlage 1) gaat nader in op het in beeld brengen van de regionale projecten. Hoofdstuk 3 gaat in op de onderdelen van de LLO-infrastructuur en hoe daar in de regio vorm aan wordt gegeven. Hoofdstuk 4 geeft de belangrijkste aandachtspunten uit de gesprekken weer.

2. Overzicht

Waar richten de regionale LLO-projecten zich op?

Hieronder presenteren we de initiatieven van het regionale netwerk aan de hand van een aantal hashtags. Deze hashtags hebben betrekking op de verschillende thema's en doelstellingen waar de SER Actie-agenda Leven Lang Ontwikkelen zich op richt. Zo wordt zichtbaar welke initiatieven elkaar thematisch raken. De meeste LLO-initiatieven richten zich op meerdere thema's.

In [hoofdstuk 5](#) hebben we van elk project een portret opgenomen.

Toelichting hashtags

■ #eigenregie

Projecten met als doel om de arbeidsmarktpositie van de beroepsbevolking te versterken, wat raakt aan eigen regie. Al deze regionale projecten hebben een loketfunctie en er is vaak een Leerwerkloket bij betrokken. De meeste bevatten een combinatie van de elementen bewustwording, oriëntatie en scholing.

■ Overzicht van de projecten

- Achterhoeks Talentenfonds Opijver
- House of Skills
- Leo Loopbaan
- Noordoost Brabant Werkt
- Leerwerkloket Noordoost Fryslân
- Leerwerkakkoorden Rotterdam
- Scholingsalliantie Noord
- Upgrade Jezelf

■ #personeelstekorten

Deze grote groep regionale projecten zet zich hoofdzakelijk in voor voldoende instroom van personeel en het tegengaan van tekorten.

■ Overzicht van de projecten

- Aanvalsplan Arbeidsmarkt Zeeland
- ASTA
- De techniek samen de crisis door
- Human Capital Akkoord Zuid-Holland
- Gelders vakmanschap
- Overijssels Vakmanschap
- Pilot LLO Energietransitie Groningen
- Regiodeal Noordelijk Flevoland
- Techconnect
- Waard om voor te Werken!

■ #veerkrachtige arbeidsmarkt

Deze regionale projecten richten zich op een 'veerkrachtige arbeidsmarkt', een 'aan-trekkelijke en sterke arbeidsmarkt', 'balans op de arbeidsmarkt' en het tegengaan van mismatches op de arbeidsmarkt (koppelen van vraag en aanbod). Van-werk-naar-werk en het áán het werk helpen van mensen spelen bij deze regionale projecten vaak een belangrijke rol. Over het algemeen zijn dit grote overkoepelende akkoorden of Human Capital Agenda's.

■ Overzicht van de projecten

- Beyond
- Brainport Talent en Skills Akkoord
- De Riverboard
- Human Capital Akkoord Zuid-Holland
- Midpoint Brabant
- Noordoost Brabant Werkt
- Leerwerkakkoorden Rotterdam
- Talent op Maat
- Upgrade Jezelf

■ #werkgeversperspectief

Vier regionale projecten zijn afkomstig van werkgeverssamenwerkingsverbanden. De (kwalitatieve) aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt (sluit het onderwijs aan op de vraag vanuit werkgevers?) speelt bij deze regionale projecten een rol.

■ Overzicht van de projecten

- De Riverboard
- Huis van het Werk
- Leren en innoveren in de tuinbouw
- Media Perspectives

■ #budgetvoorscholing

Deze regionale projecten verstrekken budget voor scholing: vouchers, opleidingscheques of zorgen voor gesubsidieerde scholingstrajecten.

■ Overzicht van de projecten

- Achterhoeks Talentenfonds Opijver
- ASTA
- De techniek samen de crisis door
- Leren en innoveren in de tuinbouw
- Gelders vakmanschap
- Overijssels Vakmanschap
- Regiodeal Noordelijk Flevoland
- Twents Fonds voor Vakmanschap

■ #keuzesinkkaart

In deze regionale projecten wordt gewerkt met bewustwordingscampagnes, oriëntatie & loopbaanadvies, informatie over scholing, scans (bijvoorbeeld duurzame inzetbaarheid), loopbaancoaches, en/of skillspaspoort.

■ Overzicht van de projecten

- House of Skills
- Leo Loopbaan
- Noordoost Brabant Werkt
- Leerwerkloket Noordoost Fryslân
- Scholingsalliantie Noord
- Talent op Maat
- Upgrade Jezelf

■ #scholing en werktoeleiding

In deze regionale projecten worden leerlijnen, modulair onderwijs, om-, bij- en nascholing, instroomtrajecten, leerwerktrajecten, trajecten voor praktijkleren en/of EVC-trajecten ontwikkeld

■ Overzicht van de projecten

- ASTA
- De techniek samen de crisis door
- Noordoost Brabant Werkt
- Pilot LLO Energietransitie Groningen
- Techconnect
- Intersectorale mobiliteit en zij-instroom Limburg
- Waard om voor te Werken!

■ #versterken arbeidsmarktpositie beroepsbevolking

Deze regionale projecten hebben als ultieme doelstelling dat (specifieke doelgroepen binnen) de beroepsbevolking wendbaarder en weerbaarder worden en in staat zijn regie te nemen over de eigen beroeps carrière.

■ Overzicht van de projecten

- Achterhoeks Talentenfonds Opijver
- House of Skills
- Noordoost Brabant Werkt
- Scholingsalliantie Noord
- Twents Fonds voor Vakmanschap

■ #skillsgerichte arbeidsmarkt

Deze regionale projecten ontwikkelen tools om vraag en aanbod in de regionale/ lokale arbeidsmarkt op basis van vaardigheden te koppelen, en/of hanteren deze benadering en streven ernaar dat binnen hun werkveld de focus op diploma's meer naar skills wordt verlegd.

■ Overzicht van de projecten

- Aanvalsplan Arbeidsmarkt Zeeland
- ASTA
- De techniek samen de crisis door
- Human Capital Akkoord Zuid-Holland
- Gelders vakmanschap
- Waard om voor te Werken!

■ #energietransitie

Twee regionale projecten hebben als expliciete doelstelling voldoende gekwalificeerde vakmensen op te leveren, geschoold in de nieuwe technieken en vaardigheden die voortvloeien uit de energietransitie.

■ Overzicht van de projecten

- ASTA
- Pilot LLO Energietransitie Groningen

■ #digitalisering

Twee regionale projecten hebben als doelstelling de digitale vaardigheden die nu en in toekomst binnen een branche van belang zijn van medewerkers te versterken, of mensen toe te leiden naar een baan in de IT.

■ Overzicht van de projecten

- Media Perspectives
- Techconnect

■ #techniek

Vier regionale projecten zetten scholingsvouchers, ondersteuning en/of campagnes in om personeelstekorten bij technische (mkb) bedrijven aan te pakken.

■ Overzicht van de projecten

- De techniek samen de crisis door
- Overijssels Vakmanschap
- Gelders vakmanschap
- Regiodeal Noordelijk Flevoland

■ #tegengaan mismatches

Vier regionale projecten werken aan deze doelstelling met het oog op meer balans op de arbeidsmarkt en een optimale benutting van het arbeidspotentieel. Een skillsgerichte benadering is hierbij een belangrijk hulpmiddel.

■ Overzicht van de projecten

- Brainport Talent en Skills Akkoord
- Leerwerkakkoorden Rotterdam
- Human Capital Akkoord Zuid-Holland
- Talent op Maat

■ #duurzame inzetbaarheid

twee regionale projecten hebben de doelstelling het arbeidspotentieel op peil te houden door een focus op gezond werk.

■ Overzicht van de projecten

- Huis van het Werk
- Leerwerkakkoorden Rotterdam
- Talent op Maat

■ #inclusiviteit

een regionaal project streeft ernaar mensen uit ondervertegenwoordigde groepen te activeren naar studies en banen in IT.

■ Overzicht van de projecten

- Techconnect
- Regiodeal Noordelijk Flevoland

■ #niet werkenden aan het werk helpen

Een flink deel van de regionale projecten beoogt mensen aan het werk te krijgen en te houden.

■ Overzicht van de projecten

- ASTA
- Beyond
- De Riverboard
- Human Capital Akkoord Zuid-Holland
- Media Perspectives
- Regiodeal Noordelijk Flevoland
- Pilot LLO Energietransitie Groningen
- Leerwerkakkoorden Rotterdam
- Intersectorale mobiliteit en zij-instroom Limburg
- Waard om voor te Werken!

■ #mkb

Drie regionale projecten beogen expliciet het LLO bij mkb-werkgevers en werknemers te ondersteunen.

■ Overzicht van de projecten

- De Riverboard
- Midpoint Brabant
- Leren en innoveren in de tuinbouw

■ #paraplu-project

Deze regionale projecten overkoepelen diverse LLO- programma's/projecten en zijn niet branche-of sectorspecifiek, maar beogen voor een heel deel van de regionale arbeidsmarkt LLO aan te jagen.

■ Overzicht van de projecten

- House of Skills
- Noordoost Brabant Werkt
- Human Capital Akkoord Zuid-Holland
- Leerwerkakkoorden Rotterdam
- Leo Loopbaan
- Scholingsalliantie Noord
- Midpoint Brabant
- Upgrade Jezelf



3. Wat zien we?

Wat leren we over hoe regionale projecten aan de LLO-infrastructuur bouwen?

In dit hoofdstuk lopen we langs de belangrijkste onderdelen van de 'LLO-weg' en de 'van-werk-naar-werk-brug'. In hoofdstuk 1 hebben we toegelicht dat deze metaforen staan voor de visie van de SER waar we over een aantal jaren moeten zijn qua voorzieningen om mensen te ondersteunen bij het leven lang ontwikkelen.

We lopen de onderdelen van de brug langs, en hebben de begrippen als oriëntatie en matching verder ingekleurd aan de hand van de praktijk van de regionale projecten. Dit begrippenkader kan bouwers van de LLO-infrastructuur, die ieder vanuit een eigen perspectief hiernaar kijken, helpen om elkaar goed te verstaan en samen tot een aanpak voor de eigen regio te komen. Per onderwerp geven we inzichten en aandachtspunten mee die uit de gesprekken met het regionale netwerk naar voren zijn gekomen.

3.1 Oriëntatie/loket

Inkleuring: wat houdt oriëntatie in het kader van LLO en VWNW in?

- Laagdrempelig en onafhankelijk georganiseerd, gaat uit van het individu.
- Heeft een veelomvattende scope, maar informatie over baankansen en bijpassende scholingsmogelijkheden wordt tegelijkertijd zo veel mogelijk samenhangend aangeboden. Zo kunnen mensen door de bomen het bos blijven zien en vinden waar ze naar zoeken. Een loketfunctie is van belang hierbij.
- Verwijst naar zo veel mogelijk informatie over baankansen in de regio.
- Benadert actief werkenden, werkzoekenden en werkgevers die zich oriënteren op vraagstukken rondom scholing, loopbaanontwikkeling en duurzame inzetbaarheid, en die een steuntje in de rug nodig hebben.
- Bestrijkt het continuüm van vrijblijvende, digitale informatie, via snuffelstage tot en met een integraal onderdeel van een traject dat naar een baan toe leidt.

Wat doen de regionale samenwerkingsverbanden zoal aan oriëntatie:

- Oriëntatie vergemakkelijken door informatie over scholing, loopbaanontwikkeling en/of banen te ontsluiten zodat mensen online kunnen zoeken. Voor een flink aantal regionale projecten is dit te beschouwen als hun corebusiness (bijvoorbeeld Upgrade Jezelf, Leo Loopbaan, Scholingsalliantie Noord, Noordoost Brabant Werkt, House of Skills).
- Vaak is er de mogelijkheid met een loopbaanadviseur hierover verder te praten. Deze functie wordt bij een aantal regionale projecten vervuld door het Leerwerkloket. Scholingsfondsen zoals het Achterhoeks Talenten Fonds verbinden het verstrekken van een scholingsvoucher vaak aan een advies van het Leerwerkloket. Doordat de uitvoering van het fonds is ondergebracht bij een Leerwerkloket, kunnen mensen geholpen worden met een bredere oriëntatie en ook verwezen worden naar andere relevante regelingen/mogelijkheden.
- De oriëntatiefase vormt vaak onderdeel van een traject dat leidt naar een concrete baan, zie het voorbeeld hieronder van de Experiences bij de Leerwerkakkoorden Rotterdam.
- Hier en daar voorbeelden van oriëntatie als een op zichzelf staande activiteit (bijvoorbeeld Leo loopbaan in Limburg en Experiences in Rotterdam).
- De meest uitgewerkte voorbeelden zien we bij zorg en ICT. House of Skills biedt een oriëntatieprogramma voor wie belangstelling heeft om in de zorg te gaan werken, dat uitmondt in proefdraaien bij een potentiële werkgever. Techconnect biedt PathWays aan, een IT-loopbaanoriëntatietraining. Dit begint bij de oriëntatievraag van het individu: kansen te over in IT, maar waar moet je starten? Welk carrièrepad in IT past het beste bij jou? Hoe kun je jezelf opleiden en certificaten behalen? Welke van jouw vaardigheden en eigenschappen zijn toepasbaar in een nieuwe IT-baan?
- Het in kaart brengen van eigen skills is bij een aantal regionale projecten onderdeel en vaak ook startpunt van de oriëntatiefase.

Opgehaalde inzichten en aandachtspunten over de oriëntatiefase:

- De oriëntatiefase is bij VWNW en zij-instroomtrajecten heel belangrijk. De drempel is immers hoog aan beide kanten. De werknemer vraagt zich af of een andere sector echt iets voor hem/haar is, maar ook de werkgever twijfelt om mensen zonder passende opleiding of ervaring aan te nemen.
- Niet altijd is er voldoende aandacht voor deze fase of ontbreken de middelen, terwijl met relatief beperkte investeringen veel winst te behalen is.
- Er kan nog explicieter een vertaalslag naar het mkb gemaakt worden. Niet alle informatie en instrumenten voor oriëntatie zijn direct toepasbaar voor deze ondernemers, of ondernemers worden onvoldoende bereikt.

Voorbeeld van oriëntatie bij LLO/VWNW

Binnen de [Leerwerkakkoorden Rotterdam](#) is een mooi voorbeeld te vinden van een intensieve vorm van oriëntatie die naadloos overgaat in scholing, matching en plaatsing. In samenwerking met het Leerwerkloket Rijnmond worden vanuit diverse Leerwerkakkoorden in het najaar van 2021 Experiences georganiseerd. Een Experience is een traject dat bestaat uit een talentescan, het opdoen van inspirerende ervaringen bij bedrijven en een trainingsprogramma. Via de Experiences vinden de werkgeverpartners van de Leerwerkakkoorden gemotiveerde nieuwe werknemers voor openstaande vacatures. Werkzoekenden krijgen op hun beurt de kans om de switch naar een andere sector te maken. Dankzij de Experience worden mensen die op basis van alleen een cv niet door de selectie zouden komen, opeens interessante medewerkers. Tijdens het traject worden ze gematcht op competenties en motivatie. Met een kortdurende opleiding die de kandidaten volgen tijdens het traject, worden zij versneld klaargestoomd tot geschikte nieuwe medewerkers.

3.2. Maatwerk bij scholing

Inkleuring: wat houdt maatwerk bij scholing in?

Uitgaande van wat eerder beschreven is in het kennisdocument [Leren en ontwikkelen](#) (SER 2020) en kijkend naar wat de regionale projecten doen om maatwerk te realiseren, bestaat maatwerk bij scholing in ieder geval uit de volgende aspecten:

- Inspelen op levenssituatie en motivatie van het individu.
- Eerder verworven kennis en vaardigheden waarderen en een plek geven bij de bepaling welk scholingstraject nodig is.
- Modules of onderdelen van opleidingen met meerwaarde op de arbeidsmarkt ontwikkelen, samen met werkgevers of werkgeversorganisaties. Denk aan de certificaten en praktijkverklaringen in het mbo.
- Doorlopende ontwikkellijnen aanbieden, waarbij bijvoorbeeld modules optellen tot een diploma.
- Het kunnen variëren met de vorm van onderwijs (live, online, werkend leren), al naar gelang de behoefte van het individu. Bijvoorbeeld door te werken met leeruitkomsten in plaats van vaste onderwijsprogramma's.
- Kunnen variëren met het startmoment van een scholingstraject, al naar gelang de behoefte van het individu en diens werkgever.

Wat doen de regionale samenwerkingsverbanden zoal aan maatwerk en scholing:

- Zorgen dat afstemming tussen onderwijsaanbieders en werkveld kan plaatsvinden. Op bestuurlijk/directie/strategisch niveau: sectortafels van Upgrade jezelf, Leerwerkakkoorden Rotterdam die mbo-onderwijspartners uitdaagt om hun aanbod te verbreden voor de VWNW-doelgroep (minder klassikaal, meer modulair en met certificaten) en zorgen dat scholingsvragen in kaart worden gebracht. Leren in de tuinbouw die opleidingsvragen van bedrijven wil gaan analyseren.
- Via loopbaanadviseurs/coaches helpen bij het vinden van een passende opleiding en zo nodig de middelen daarvoor aanbieden (Noordelijke scholingsalliantie, Scholingsfondsen in Twente en de Achterhoek, Leo Loopbaan).

- Zijinstroomtrajecten aanbieden met gerichte scholing (Techconnect voor ICT en House of Skills voor de zorg).
- Diverse scholingstrajecten leren-werken 'organiseren' (Project nieuwkomers van WZW, Leerwerkakkoord Noordelijk Flevoland en de Pilot Energietransitie Groningen)
- Certificering van scholing mogelijk maken (HCA Zuid Holland verstrekt subsidie om een onderwijsprogramma te laten certificeren).

Opgehaalde inzichten en aandachtspunten bij maatwerk en scholing:

- Werkgevers(-organisaties) kunnen meer doen aan vraagarticulatie richting het onderwijs. Ook vanuit het onderwijs kan meer samenwerking worden gezocht om werkgevers te ondersteunen bij die vraagarticulatie.
- Jongeren zijn moeilijk bereikbaar voor omscholing naar een kansberoep vanwege het ontbreken van goede alumnetwerken in het mbo.
- Het bekostigd onderwijs (mbo) is nog onvoldoende ingesteld op flexibel ingericht onderwijs voor volwassenen. Het initiële mbo-onderwijs is maar beperkt toegankelijk en toepasbaar voor LLO- en zij-instroom/VWNW-doeleinden.
- Tegelijk wordt ook gesignaleerd dat opleidingen die beschikbaar zijn via crisisaanpak en NL Leert Door (en STAP) veel te kort/klein en te klein zijn; er zijn ook langere opleidingen van bijvoorbeeld 18 maanden of meer nodig.
- Door regelgeving is het behoorlijk lastig om scholing te volgen in combinatie met een uitkering of een werksituatie.
- In de zorgsector ontbreekt het aan begeleidingscapaciteit voor instromers.
- Maatwerk is succesfactor in relatie tot kandidaat, werkgever en scholing.
- Omscholing naar een andere sector leidt vaak tot een draaideureffect (uitstroom uit opleiding of uit de nieuwe sector) omdat de verschillen in cultuur tussen sectoren groot zijn.
- Als onderwijsinstellingen (ROC's) in de regio samen optrekken met werkgevers levert dat ook op docentniveau veel op.

Voorbeeld

Binnen de Werkgeversvereniging Zorg en Welzijn Midden- en Oost Gelderland (WZW) is het project '[Nieuwkomers in de ouderenzorg](#)' opgezet. Met een vooropleiding van een halfjaar kreeg een groep nieuwkomers in Nederland de kans om in Gelderland een loopbaan in de zorg te starten. Ze volgden een entreegedeelte, waaronder Nederlandse taalles. De nieuwkomers stroomden hierna door naar BBL-leerwerktrajecten op niveau 2 en 3, afhankelijk van het niveau van de nieuwkomer. Welke lessen zijn er te trekken? Er is een intensieve samenwerking nodig. WZW heeft voor dit project nauw samengewerkt met de gemeente en Stichting Vluchtelingenwerk. Aan elke nieuwkomer werd een coach van Vluchtelingenwerk gekoppeld. Hoewel de begeleiding slechts een paar uur duurde, maakt dit duidelijk verschil. Ook de training 'Cultuursensitief werken op de werkvloer' was een succes en is voor meerdere werkgevers herhaald.

3.3. Matching & Plaatsing

Inkleuring: wat houdt matching & plaatsing in?

Matching: Werkzoekenden worden actief in contact gebracht met potentiële werkgevers. Het betreft matching op werk, niet op een opleiding.

Plaatsing: Werkzoekenden worden geplaatst bij werkgevers, arrangementen worden ontwikkeld om dit te bevorderen. Denk aan het bieden van werkgaranties voor werkzoekenden, verminderen van risico's bij werkgevers, overgangsregelingen voor tijdelijke aanvulling inkomsten/loon of extra begeleiding van nieuwe medewerkers. Als er sprake is van omscholing, bedoelen we plaatsing bij de werkgever waar de werkzoekende ook ná het omscholingstraject kan blijven.

Wat doen de regionale samenwerkingsverbanden zoal aan matching & plaatsing:

- Meer dan de helft van de regionale projecten bevat een matchingelement. Ofwel vanuit het project zelf, dan wel vanuit een deelproject.

- Matching gebeurt op verschillende manieren. Bij sommige regionale projecten wordt het uitbesteed of overgelaten aan leerwerkloketten, werkgeversservicepunten, het UWV of gemeenten (bijvoorbeeld Scholingsalliantie Noord Nederland, HCA Zuid-Holland, Aanvalsplan Arbeidsmarkt Zeeland). Bij andere regionale projecten wordt gebruik gemaakt van digitale platforms waarop werkzoekenden en werkgevers direct met elkaar in contact kunnen komen (bijvoorbeeld HaLLO Werk bij de Rotterdamse Leerwerkakkoorden en HCA Zuid-Holland, De Werkgeverij uit de zorgsector, Techniekcoalitie Limburg). In weer andere regionale projecten worden bemiddelaars/ persoonlijke begeleiding ingezet die de schakel zijn tussen werkzoekenden en werkgevers (bijvoorbeeld Gelders Vakmanschap, Talent op Maat, De Techniek Samen de crisis door, Noordoost Brabant werkt).
Andere creatieve manieren zijn: Experiences, matchtafels, banenfestival, traineeships.

Opgehaalde inzichten en aandachtspunten bij matching & plaatsing:

- Bij matching- en plaatsing gaat het over het algemeen over kleine aantallen. Daar waar het lukt mensen in een nieuwe baan te plaatsen blijkt persoonlijke begeleiding - waarbij de wensen en kansen van mensen centraal staan - effectief (zie Gelders Vakmanschap, Techniek samen de crisis door, Noordoost Brabant Werkt).
- Plaatsing lijkt lastig te realiseren. Twaalf regionale projecten zijn bezig met het plaatsen van medewerkers door contact te leggen met werkgevers, of hebben de wens hiertoe. Arrangementen om dit te bevorderen zoals baangaranties of garantiebanen lijken nu enkel voor te komen voor specifieke doelgroepen, bijvoorbeeld mensen met afstand tot de arbeidsmarkt en statushouders.

- Voor plaatsing is contact met ondernemers/werkgevers heel belangrijk. Hier ligt nog een grote uitdaging. Werkgevers worden vaak nog als bottleneck ervaren omdat het moeilijk is om met werkgevers afspraken te maken over werk/baangarantie. Voor werkgevers is het risicovol om mensen te plaatsen die niet 100% aan het profiel voldoen. Er is een verandering in mindset nodig bij werkgevers, maar ook beter inzicht in de kansen en risico's bij zij-instroom.
- Daar waar plaatsing succesvol is, spelen bemiddelaars als arbeidsmarktcoaches of loopbaanadviseurs een belangrijke rol (bijvoorbeeld De techniek samen de crisis door, Noordoost Brabant Werkt, Nieuwkomers in de ouderenzorg).

Voorbeeld

Techconnect: matching via Techgrounds. Techgrounds is een regionaal project om meer vrouwen en mensen met verschillende culturele achtergronden in de IT te krijgen. Na afloop van de Techgrounds-opleiding zorgt het project voor een betaald traineeship voor de deelnemer. Zo brengen ze baankansen en IT dichtbij en creëren ze rolmodellen.

Techconnect plaatst mensen via TechGrounds, en vaak ook met behulp van Techmeup. Techmeup is een opleidingsfonds dat een studievoorschot verstrekt aan mensen die zich willen omscholen richting de IT. Nadat de deelnemer zijn/haar IT-opleiding heeft afgerond, helpt Techmeup met het vinden van een baan. Wanneer de deelnemer een baan gevonden heeft, betaalt hij/zij het voorschot maandelijks in delen terug. Zo kan Techmeup weer een andere deelnemer ondersteunen.

3.4 Skillsgerichte benadering

Inkleuring: wat houdt een skillsgerichte benadering in?

‘Skills’ omvat het hele palet van vaardigheden, competenties en kennis. Het gaat ook om bekwaamheid en geschoold zijn. Uitgaan van skills in plaats van traditionele kwalificaties (diploma’s) is een sleutel voor het verbeteren van onder andere het matchingsproces bij vacaturevervulling. Ook helpt het bij het in kaart brengen van (ontbrekende) skills van werknemers om zich te ontwikkelen en inzetbaar te zijn op de steeds veranderende arbeidsmarkt.

Wat doen de regionale samenwerkingsverbanden zoal aan een skillsgerichte benadering:

- Bijna alle regionale projecten geven het thema skills een expliciete plek als uitgangspunt om mensen verder te helpen in hun oriëntatie en/of zoektocht naar scholing of werk.
- Zo zijn er een aantal regionale projecten die tools ontwikkelen om skills in kaart te brengen. House of Skills is inmiddels bekend met verschillende instrumenten die matching op skills mogelijk maken. Ook de pilot Talent op Maat in de Leidse regio heeft een online tool opgeleverd. De tool gaat uit van skills waarmee gericht naar een nieuwe baan in een landelijke online vacaturebank gezocht kan worden. Binnen de Leerwerkakkoorden Rotterdam is een tool en proces ontwikkeld waarmee jongeren ontdekken welke baan in de Rotterdamse haven het beste bij hen past. Leo-Loopbaand ontwikkelt Beroepsmatches om kandidaten zicht te geven op de match tussen skills en functies.
- Daarnaast gebruiken diverse regionale projecten instrumenten gebaseerd op een skillsgerichte benadering, om matches te maken tussen iemands skills en wat er nodig is aan scholing of welke banen kansrijk zijn.
- De regio Brainport laat onderzoek doen naar welke skills in de toekomstige arbeidsmarkt gevraagd worden. Het Huis van het Werk informeert werkgevers over het belang van een skillsgerichte arbeidsmarkt.

Opgehaalde inzichten en aandachtspunten over een skillsgerichte benadering:

- Er is grote overeenstemming dat een skillsgerichte benadering noodzakelijk is om de grote tekorten op de arbeidsmarkt aan te kunnen pakken en mensen van overschotsectoren naar tekortsectoren te brengen.
- Er is nog veel onduidelijkheid over hoe die aanpak het beste uitgevoerd kan worden. Er zijn vele publieke en private aanbieders op dit gebied. Sommige gemeenten die zijn aangesloten bij een regionaal project zouden graag over richtlijnen beschikken om hun keuze uit dat aanbod te kunnen bepalen.
- Er is een grote behoefte aan een standaard, of richtlijnen voor een skillspaspoort of e-portfolio, zodat werkgevers, onderwijs en bemiddelaars weten welke waarde ze daaraan kunnen hechten.

Voorbeeld

Steeds meer mensen in de Metropoolregio Amsterdam maken gebruik van de skillsinstrumenten van House of Skills. Om zicht te krijgen op het gebruik binnen en buiten de regio, heeft House of Skills een interactieve [infographic](#) gemaakt. Door op een plaatsnaam te klikken wordt zichtbaar hoeveel mensen tot nu toe:

- Een gratis loopbaangesprek voerden;
- Een profiel aanmaakten in De Paskamer of het platform Mijnhouseofskills;
- Deelnamen aan een scholingstraject of matchingsactiviteit;
- De Zorgscan van het Transferpunt Zorg en Welzijn gebruikten;
- Hebben deelgenomen aan omscholingstrajecten.

3.5 Leercultuur

Inkleuring: wat houdt leercultuur in?

Een leercultuur houdt in dat leren en ontwikkelen binnen een gemeenschap vanzelfsprekend is voor iedereen en voor een belangrijk deel is geïntegreerd in dagelijkse activiteiten (uit Monitor Leercultuur in opdracht van SER/TNO, nog te verschijnen). In Nederland zijn bijvoorbeeld 25.000 erkende mbo leerbedrijven waar opleiden op de werkvloer de dagelijkse praktijk is. Het sterker benutten en uitbouwen van deze basisleercultuur biedt veel kansen voor LLO in de toekomst. Bijvoorbeeld als het gaat om het doorontwikkelen en opscholen van zittend personeel. Maar ook bij nieuw op te leiden personeel vanuit onbenut arbeidspotentieel (werkzoekenden, werkenden met kleine banen en niet-uitkeringsgerechtigden).

Wat doen de regionale samenwerkingsverbanden zoal aan het versterken van de leercultuur?

- De helft van de regionale projecten geeft aan een leercultuur bij bedrijven te willen aanwakken. Bij een aantal regionale projecten is het een nevendienstelling, of een ambitie voor de toekomst.
- Leercultuur wordt vaak opgepakt door leergemeenschappen, communities of netwerken tussen werkgevers te vormen (bijvoorbeeld pilot LLO Energietransitie Groningen, Overijssels vakmanschap, Gelders Vakmanschap, Aanvalsplan Arbeidsmarkt Zeeland, Huis van het Werk, Leren en innoveren in de tuinbouw, Keep on Learning in Noordoost Brabant, Riverboard). Binnen deze leergemeenschappen wordt tussen werkgevers kennis uitgewisseld over HR-vraagstukken of wordt (vraaggestuurde) casuïstiek behandeld.
- Een wat 'lichtere' vorm dan de leergemeenschappen zijn (thema)bijeenkomsten die georganiseerd worden over duurzame inzetbaarheid en LLO voor werkgevers (bijvoorbeeld Rotterdamse Leerwerkakkoorden met haar Platform LLO & Sociale Innovatie, Huis van het Werk, Gelders Vakmanschap).
- Andere vormen waarin leercultuur wordt aangejaagd, zijn het in het zonnetje zetten van bedrijven waar al sprake is van een leercultuur (Noordoost Brabant Werk, Huis

van het Werk), "koffietouren" langs werkgevers (Gelders Vakmanschap) en het non-formeel opleiden van ambassadeurs voor leercultuur of sociale innovatie bij Techniekcoalitie Limburg en Leerwerkakkoord Rotterdamse Haven.

- De focus lijkt al met al te liggen op kennisdelen tussen werkgevers, zoals via bijeenkomsten van werkgevers, via leergemeenschappen of het delen van goede voorbeelden. In een enkel geval gaat dit een stapje verder naar 'co-makership' / samen doen. Bijvoorbeeld door projecten in een groepsverband van verschillende werkgevers op te pakken.
- Vier regionale projecten richten zich expliciet op het (kleine) mkb. Om binnen het mkb een leercultuur te stimuleren is de inzet van makelaars (verbindingcoaches, scholings- of LLO-makelaars, erfbetreders zoals accountants) essentieel. Mkb-ondernemers hebben veelal geen tijd om zich hierin te verdiepen. Dit is voor landelijke en regionale partijen een belangrijke groep van tussenpersonen/ intermediairs om te betrekken in ontwikkelingen rondom LLO.
- Daarnaast zijn - los van georganiseerde activiteiten voor werkgevers - de gesprekken die bijvoorbeeld projectleiders vanuit een regionaal project voeren met bedrijven en werkgevers, belangrijk voor het aanjagen van een leercultuur (Waard om voor te werken, HCA Zuid-Holland, Huis van het Werk). Daarin wordt het belang van leercultuur onderstreept, maar worden ook overtuigingen, normen en waarden over (het ontbreken van) een leercultuur bediscussieerd.

Opgehaalde inzichten en aandachtspunten over leercultuur:

- Voorlichting en bewustwording over het belang van LLO richting werkgevers wordt belangrijk gevonden.
- Maak het laagdrempelig voor werkgevers: bijvoorbeeld door relatief kortdurende activiteiten en programma's te organiseren.
- Kennisdeling én co-makerschap maakt een leercultuur sterk.
- Makelaars zoals verbindingcoaches, scholings- of LLO-makelaars zijn erg belangrijk om een leercultuur in het mkb aan te jagen. Mkb-ondernemers hebben daar zelf gewoonweg geen tijd voor.

- Het initieel onderwijs heeft een belangrijke rol. Daar bevinden zich toekomstige werkenden. Het is essentieel om daar te bouwen aan bewustwording en klaarmaken van de mindset voor leven lang ontwikkelen.

Voorbeeld

Gelders Vakmanschap organiseerde in het najaar van 2020 zijn “[koffietouren](#)” om meer aandacht voor leven lang ontwikkelen en een duurzame leercultuur in het kleinschalig mkb te vragen. De verbindingscoaches gingen onder het genot van een kopje koffie van een echte barista in gesprek met leerling-werknemers of het management.

Daarnaast biedt dit regionaal project ‘[Leren van elkaar](#)’-sessies voor werkgevers. De onderwijspartners HAN en de ROC’s van Gelderland richten zich op de vraag hoe leven lang ontwikkelen gezamenlijk richting de werkgevers te brengen. Zij doen dit bijvoorbeeld door bij werkgevers de mogelijkheden en het belang van de derde leerweg, of het inzetten van deelcertificaten over het voetlicht te brengen. Eén van de Leren van elkaar-sessies zal daarnaast gaan over hoe werknemers in beweging te krijgen richting LLO voor een breed scala van deelnemers, variërend van bijvoorbeeld de directe partners en de leerwerkloketten tot en met de werkgeversdienstverlening en het SBB.

3.6 Van-Werk-Naar-Werk

Inkleuring: Wat houdt ‘van-werk-naar-werk’ in?

- Een *begeleide overstap* naar een andere organisatie of sector (de brug naar ander werk). Omdat een functie vervalt in de huidige organisatie vanwege een reorganisatie, of omdat iemand zelf de overstap wil maken. Dit kan met of zonder (om) scholing.
- Vanuit onze vorige inventarisatie* weten we dat de volgende elementen aanwezig moeten zijn voor een succesvolle brug van-werk-naar-werk: het is belangrijk dat

* SER (2020) Leren en ontwikkelen en de bijdrage aan van-werk-naar-werk

er een integrale aanpak is gericht op het individu. Er moet aandacht zijn voor alle fases van oriëntatie en matching naar nieuw werk, gerichte om- of bijscholing, plaatsing in de nieuwe baan en vervolgens daarin ook blijven ontwikkelen. Niet voor iedereen is ondersteuning nodig bij alle stappen, en niet alles hoeft door dezelfde partij uitgevoerd te worden. Maar het is wel belangrijk dat er samenhang en goede coördinatie is. Belangrijke elementen bij van-werk-naar-werk zijn loopbaancoaching, leer-/werkervaring (meeloopstages), werkzekerheid, financiering van de opleiding en de opleidingstijd (inkomenszekerheid), daadwerkelijke plaatsing, nazorg en coaching op de nieuwe werkplek.

Wat doen de regionale samenwerkingsverbanden zoal aan VWNW?

- Vanuit de regionale projecten in ons netwerk identificeren we tien VWNW-initiatieven, die als doelstelling hebben dat het traject voor de eindgebruiker uitmond in een andere baan.
- In de meeste VWNW-initiatieven herkennen we de elementen oriëntatie, matching en scholing. Bij de helft van deze initiatieven wordt de stap naar plaatsing gezet. Twee initiatieven lijken alle elementen van de brug van werk naar werk in zich te hebben (De techniek samen de crisis door, Make IT Work). Ook [De Buitenboordmotor](#) is een goed voorbeeld van een programma dat alle elementen in zich heeft; dit is echter geen regionaal project.
- Het gaat in de VWNW-initiatieven vaak om kleine aantallen (tientallen) mensen die de overstap maken of geplaatst worden.

Opgehaalde inzichten en aandachtspunten bij VWNW-projecten:

- Persoonlijke begeleiding en advisering- waarbij wensen en kansen van mensen centraal staan - is nodig en effectief voor VWNW (Noordoost Brabant Werkt, Overijsels Vakmanschap).
- Coördinatiecapaciteit is nodig (ASTA, Techniekcoalitie experiment O&O).
- Het onderscheid tussen omscholingstrajecten voor zij-instromers en VWNW-trajecten is soms diffuus. Vaak zijn projecten vooral gericht op omscholing of oriëntatie op een overstap, maar mist een directe link met matching en plaatsing.

- Er ligt nog een uitdaging bij het bereiken en ontzorgen van het mkb. En bij de houding van werkgevers in het algemeen, om mensen uit andere sectoren een kans te geven. Hier kunnen regioadviseurs van branches en O&O-fondsen mogelijk een rol spelen.
- Bottlenecks zijn het afspraken maken met bedrijven om mensen te plaatsen, de inkomensvoorziening voor mensen die een VWNW-overstap maken en bekostiging van schakeltrajecten bij een overstap naar een andere sector.
- Het blijkt in de huidige situatie lastig om aan kandidaten te komen voor VWNW of voor zij-instroom. Bedrijven melden zich niet tijdig als er ontslagen dreigen en werknemers nemen zelf niet vroegtijdig initiatief als hun persoonlijke toekomst bij het bedrijf niet duidelijk is. Mogelijk kunnen vakbonden hier een grotere rol spelen als verbinding tussen latende en ontvangende partij.

Voorbeeld

HCA Zuid Holland en LWA Rotterdam hebben een "[Van bank naar bouw](#)"-traject opgezet. Mensen werkzaam bij een bank worden begeleid naar een baan als calculator in de bouw. De eerste helft van 2020 liep een pilot met 17 kandidaten. Momenteel wordt verkend hoe de pilot verder op te schalen, bijvoorbeeld naar de technische sector. Overstappers doorlopen in dit VWNW-traject (in willekeurige volgorde en naar behoefte) de volgende stappen:

- Persoonlijk gesprek;
- Informatiebijeenkomst;
- Website met overzicht en uitleg over zaken als arbeidsvoorwaarden, pensioen en vakantie (zelf te bekijken);
- Overzicht van functies en beroepen in de bouw (zelf te bekijken);
- Een dag meelopen met iemand in de bouw;
- Match je skills via de Paskamer;
- Modulaire training of opleiding.

3.7 Financiering voor leren en ontwikkelen

Inkleuring: wat verstaan we onder financiering voor LLO?

Om te kunnen leren en ontwikkelen heb je op verschillende momenten mogelijk geld en/of faciliteiten nodig. Het gaat om een variëteit aan voorzieningen, zoals advies (loopbaanadvies, coaching), scholingsvouchers, vergoedingen voor ontwikkeldagen en scholingstijd, kortingen op scholings-/cursuskosten of een salaris bij een leerwerktraject.

Wat doen de regionale projecten zoal aan financiering van LLO:

- Een aantal regionale projecten heeft als hoofddoelstelling het verstrekken van persoonsgebonden scholingsbudgetten. Vaak is dit uit de naam het regionaal project al af te leiden, zoals Achterhoeks talentenfonds Op IJver en Twents Fonds voor Vakmanschap.
- Ook Gelders Vakmanschap en Overijssels Vakmanschap zijn fondsen waarin opleidingsfondsen samen met partners (provincie, rijksoverheid) middelen poolen om scholingsvouchers te kunnen verstrekken.
- Vanuit de Regiodeal Flevoland is een scholingsfonds voor de maritieme sector ingericht. Onderdeel van de HCA Upgrade Jezelf is het fonds Groei Vooruit, waarin zowel werkgevers als inwoners van de regio Zwolle terecht kunnen voor een financieel steuntje in de rug.
- Noordoost Brabant Werkt zorgt dat mensen in aanmerkingen kunnen komen voor ontwikkelbudgetten vanuit diverse regelingen (NL leert door, STAP-budget).
- Dan zijn er nog branchespecifieke programma's, zoals Techgrounds en TechmeUP van Techconnect, De Techniek samen de crisis door, Techniek coalitie experiment O&O, Leren en Innoveren in de tuinbouw. Daarnaast de leerwerktrajecten in de zorg van Waard om voor te Werken, waarin deelnemers financieel ondersteund worden om een opleiding te kunnen volgen.

Opgehaalde inzichten en aandachtspunten bij financiering van LLO:

- Veel van de regionale partijen geven aan landelijke regelingen moeilijk te kunnen verbinden aan regionale ambities en plannen. De landelijke subsidieregelingen hebben specifieke doelstellingen, vragen allemaal aparte verantwoording en sluiten niet altijd goed aan bij de specifieke knelpunten in de eigen regio. Subsidieregelingen die zijn verbonden aan individuele eindgebruikers, zoals het aankomende STAP-budget, zijn lastig voor een programmatische/projectmatige aanpak in te zetten.
- Regionale projecten besteden veel tijd aan financial engineering; ten eerste om de verschillende budgetten en subsidies goed te bundelen om een samenhangend LLO-aanbod te realiseren. Ten tweede wordt per individu steeds gezocht naar de meest geschikte financieringsstromen, zoals vanuit een voucherregeling, UWV of gemeentebudget voor re-integratie, vanuit O&O-fondsen en dergelijke.

Voorbeeld

[Scholingsfonds Maritiem Noordelijk Flevoland](#) biedt werkenden en werkzoekenden de kans om zich te blijven ontwikkelen op de gevraagde vaardigheden voor nu en in de toekomst. Duurzame inzetbaarheid en het terugdringen van mismatches is een belangrijke doelstelling van de stimuleringsregeling. Van belang is dat werknemers hun vaardigheden up-to-date houden en voorbereid zijn op de technologische verandering. Inzet is ook om het voor de beroepsvissers mogelijk te maken om met een scholingsbon een scholingsactiviteit te volgen. Die activiteit kan bijvoorbeeld de overstap naar een andere sector vergemakkelijken, of vaardigheden ontwikkelen die het mogelijk maken om naast de huidige werkzaamheden ook natuurbeheer-taken uit te voeren.

3.8 Regionale aansluiting bij crisisaanpak

Inkleuring: wat verstaan we onder regionale aansluiting bij crisisaanpak?

Vanuit de SER Actie-agenda Leven Lang Ontwikkelen hebben we in deze gespreksronde ook specifiek gekeken of en hoe sociale partners bij de regionale samenwerkingsverbanden zijn betrokken, en of er vanuit de projecten al een link is met de [Regionale Mobiliteitsteams \(RMT's\)](#). Deze 35 mobiliteitsteams helpen mensen die door corona hun werk of inkomen zijn verloren, om werk te vinden.

Welke verbindingen zien we bij de regionale samenwerkingsverbanden?

- Sociale partners zijn over het algemeen betrokken bij regionale projecten. Werkgevers zijn bij alle regionale projecten betrokken: soms als koepel, soms als branche, soms als individuele ondernemer en soms als combinatie. Vakbonden zijn bij ongeveer een derde van de regionale projecten (nog) niet betrokken of vertegenwoordigd. In veel gevallen zitten werkgevers- en werknemersorganisaties in de stuurgroep, kopgroep of taskforce, of geven ze met andere partijen strategische sturing aan het regionaal project. In andere gevallen gaat het om gedeeld eigenaarschap, een netwerkorganisatie of nauwe overlegpartner.
- Wat zijn de ervaringen met de RMT's? Een aantal regionale projecten ervaart dat het RMT op een soepelere manier invoegt in al bestaande structuren en gebruik maakt van de al ontwikkelde instrumenten en tools. Bij Noordoost Brabant Werkt kwam het RMT terecht in een *multi-helix arbeidsmarkt* en wordt het als onderdeel van het regionaal project beschouwd. De Techniecoalitie had al voor de formele start van het RMT een samenwerking. Leo Loopbaan meldt dat het RMT aan de slag is met een skillsbased-concept (De switchbaan). Het Aanvalsteam Arbeidsmarkt Zeeland ervaart dat door het RMT actief wordt gestuurd op de crisisaanpak, en bij Upgrade Jezelf was de kwartiermaker RMT aanwezig bij het jaargesprek. HCA Zuid Holland en House of Skills zien het als hun rol om de RMT's op de hoogte te brengen van de al aanwezige kennis over toeleiden naar werk.

- Niet overal verloopt de aansluiting als vanzelf. Punten van kritiek zijn bijvoorbeeld dat de regionale projecten te laat door de RMT's worden betrokken, of geen uitgestoken hand ervaren. Ook wordt het dienstverleningspakket van het RMT te traditioneel genoemd, gericht op snel naar werk leiden, in plaats van duurzaam werk. Daarnaast is gehoord dat de RMT's nog niet zichtbaar bezig zijn om de oriëntatiefase samen met regionale partners op te pakken. RMT's spelen soms nog niet in op lopende, succesvolle programma's. Ten tijde van de interviews (voorjaar/zomer) waren de RMT's ook nog in ontwikkeling.
- Veel regionale projecten hebben tijdens de coronacrisis persoonlijk contact gezocht met bedrijven in hun regio om vraaggerichte ondersteuning te kunnen bieden. Deze aanpak geeft de RMT's veel inzicht over de specifieke knelpunten.

Opgehaalde inzichten en aandachtspunten rondom regionale samenwerking en de crisisaanpak:

- De brede samenwerking van onderwijs, gemeenten, sociale partners en UWV rondom de RMT's wordt als belangrijk winstpunt gezien. Wel levert de vormgeving van de samenwerking knelpunten op. Zo speelt in een paar specifieke gevallen het vraagstuk hoe de dienstverlening van een vakbond bij een bestaand 'loket' aan te haken. Ook wordt soms weinig verbinding ervaren tussen regionaal en landelijk niveau bij vakbonden en VNO/NCW.
- Een aantal regionale projecten ervaren dat de crisis- en herstelaanpak een ad hoc-karakter heeft.
- Veel "oud denken": RMT's zouden meer moeten uitgaan van matches op vaardigheden en ook vacatures buiten de regio moeten meenemen.
- De RMT-aanpak gaat te weinig uit van wat specifieke regio's nodig hebben.
- RMT's hebben te weinig focus op mobiliteit richting duurzame beroepen. Zo blijkt het lastig om trajecten naar ICT-beroepen onderdeel van de RMT-interventies te laten worden.

Voorbeeld

[Upgrade Jezelf](#) is onderdeel van de Human Capital Agenda Zwolle, waarin werkgevers- en werknemersorganisaties vertegenwoordigd zijn. Binnen Upgrade Jezelf zijn 9 sectoren actief. Bij elke sector zijn verschillende sociale partners als trekker betrokken. Dat kunnen bijvoorbeeld werkgevers, brancheverenigingen, VNO-NCW of FNV zijn.

4. Conclusie

Aandachts- en aanknopingspunten voor het bouwen aan de LLO-infrastructuur

Wat zijn de belangrijkste boodschappen die we ophalen uit de praktijk van de regionale projecten en de manier waarop zij bouwen aan een regionale LLO-infrastructuur?

- Meer aandacht voor de oriëntatiefase is wenselijk. Er valt veel winst te boeken bij betere keuzes, bewustwording en kortere trajecten. Zowel voor mensen zelf als voor de maatschappelijke kosten.
- Bij maatwerk in scholing is in regionale en sectorale samenwerking tussen bedrijven en instellingen, onderwijs en gemeenten nog veel meer mogelijk qua flexibiliteit. Denk bijvoorbeeld aan meer modulair onderwijs, meer startmomenten of *blended learning*, een combinatie van fysiek en digitaal onderwijs.
- Het is wenselijk meer mogelijkheden te ontwikkelen om met behoud van inkomen (om)scholing te volgen zodat dit aantrekkelijker wordt. Dat geldt zowel voor de omscholers (inkomenszekerheid) en voor werkgevers die omscholers aannemen (minder risico).
- Bij werkgevers en HR-afdelingen is ook verandering nodig om een leercultuur te creëren en open te staan voor instroom van werknemers die nog niet aan alle eisen voldoen.
- Werkgevers(-organisaties) en onderwijs kunnen nog veel doen om beter in beeld te krijgen welke scholing medewerkers nodig hebben. Daarbij is ook aandacht nodig voor de urgentie en de noodzaak van investeren in LLO, vooral bij het mkb.
- Als je scholingsmiddelen combineert met persoonlijke begeleiding behaal je resultaat. Er is begeleiding nodig voor het individu, maar ook bij het benaderen van werkgevers.
- Er is veel behoefte aan afspraken over de waardering van skills in skillspaspoorten en -portfolio's.

De regionale projecten hebben een aantal meer algemene aandachtspunten genoemd in de gesprekken:

- Veel van de regionale projecten geven aan sterk gebaat te zijn bij duurzame financiering. Tijdelijkheid zorgt voor onzekerheid en niet altijd voor een effectieve aanpak. Dit komt onder andere door steeds wisselende eisen van verschillende subsidiegevers. Regionale projecten die gestart zijn vanuit een duidelijke gezamenlijke visie en die breed zijn opgezet, met voldoende coördinatiecapaciteit, zijn vaker in staat om subsidies te koppelen aan hun eigen doelstellingen en zo middelen vaker ontschot in te zetten. De financiële stabiliteit is bij die partijen groter, maar blijft bij alle regionale projecten een groot zorgpunt.
- Er is nog maar beperkte informatie of de opbrengsten in relatie tot de doelen en verwachtingen staan en wat wel of niet werkt in de aanpak. Dit maakt het lastig om gevoel te krijgen van de impact van de LLO-beweging binnen de regionale projecten: lukt het om gaandeweg substantieel op te schalen?
- Voor meer zicht op wat de arbeidsmarkt vraagt zijn voorspellingen belangrijk: over welke vaardigheden en skills nodig zijn, of welke beroepen kansrijk zijn. Bij voorkeur ook regionaal en op de wat langere termijn.
- Beleid en regelingen zijn op macro-informatie gebaseerd. Dit leidt volgens sommige regio's vaak tot een suboptimale uitvoering. Er is echter nog geen gedeeld beeld bij de regio's welke structurele of systemische veranderingen nodig zijn om de regio beter in positie te brengen. Wel is het aan te raden dat departementen de regio's uitdrukkelijker betrekken bij het ontwerpen van beleid en regelingen.
- Nogal wat regionale projecten ervaren dat ze in een sterk versnipperd veld moeten opereren. Versnipperd qua belangen, regelingen, regelgeving, initiatieven en kaders. Dit leidt tot bestuurlijke drukte en onduidelijkheid. Er zijn steeds meer initiatieven, dit creëert verwarring over rolverdeling. Dit is deels inherent aan het LLO-vraagstuk. Hier moeten immers veel verschillende partijen een bijdrage aanleveren.
- Het opstellen van businesscases, of beter: purpose-cases, is van belang bij de verduurzaming. Hiermee worden kosten en opbrengsten inzichtelijk voor de partijen in de regionale samenwerkingsverbanden, zoals werkgevers, overheden, onderwijs en vakbonden.

Welke speerpunten in de LLO-visie van de SER lijken nog onderbelicht in de regionale projecten:

- Echte matching als sluitstuk van een VWNW-traject zien we nog maar sporadisch. De volledige versie van de VWNW-brug is in de visie van de SER evenwel essentieel om mensen te helpen van baan, en zeker bij een baan in een andere sector, te kunnen veranderen.
- Een flink aantal regionale projecten heeft maatschappelijke doelstellingen zoals niet-werkenden aan het werk helpen, waaronder ook mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Echter, aandacht voor leren en ontwikkelen, specifiek voor mensen die werken onder moeilijke omstandigheden, zijn we als expliciete doelstelling nog niet tegengekomen.

Wat betekenen de aandachtspunten hierboven voor de Actie-agenda LLO van de SER:

- Landelijk beleid uitvoeren in de regio is complex en vraagt om sterke coördinatie, waar vaak geen middelen voor zijn. 'Loopvermogen' in de regio kan mogelijk beter gebundeld worden. Sterkere aandacht is daarom nodig voor het vraagstuk vanuit het netwerk om een duurzame basis qua financiering, organisatie en governance te creëren. Dat vraagt op termijn meer landelijke regie op regelingen waarmee de regio de eigen ambities kan waarmaken. Maar daarnaast blijft het van belang kennis te delen vanuit de regionale projecten die hier al hun weg in hebben gevonden. Bijvoorbeeld door de kennis hierover binnen het Katapult-netwerk van publiek-private samenwerkingen op het gebied van onderwijs en bedrijfsleven, te vertalen naar de situatie van de regionale projecten.
- In relatie tot het vorige punt: kennis en inspiratie aanreiken hoe de impact van regionale projecten beter inzichtelijk te maken.
- Werknemers en hun vertegenwoordigers kunnen meer in stelling worden gebracht bij de vraagarticulatie welk LLO-aanbod nodig is en ontwikkeld moet worden. De Actie-agenda kan bedrijven en onderwijsinstellingen hierin de weg wijzen.
- Samen met werkgevers- en werknemersorganisaties, onderwijs en onderzoek toewerken naar meer inzicht in de benodigde skills voor de transitie op de arbeidsmarkt.

- Toewerken naar een gedragen aanpak om ook de waarde van vaardigheden en skills beter herkenbaar te maken.
- Blijvende aandacht om LLO voor het mkb aantrekkelijker te maken door middel van inspiratie en handreikingen.
- Meer zicht krijgen op, en vervolgens verspreiden van voorbeelden van omscholings/zij-instroom/VWNW-trajecten, waarbij ook het inkomen tijdens de transitieperiode geregeld is. Ook van landelijke of sectorale programma's, bijvoorbeeld De Buitenboordmotor, kan het nodige geleerd worden.
- Bij de regionale projecten de schijnwerpers zetten op welke inzet zij plegen voor mensen in moeilijke werksituaties die buiten de boot dreigen te vallen bij LLO. Vervolgens met de regionale projecten nagaan hoe deze doelstelling meegenomen kan worden in hun activiteiten. Ook het netwerk uitbreiden met initiatieven rondom dit vraagstuk.
- Blijvende aandacht voor het verbinden van het landelijk niveau met degenen die in de regio aan de lat bij de uitvoering staan. Verkennen wat de regio nodig heeft om landelijke doelstellingen en regelingen aan elkaar te knopen. Aandacht blijven vragen bij de departementen voor meer regie op beleid en regelingen om onnodige versnippering te voorkomen.
- Met behulp van casuïstiek uit de regionale projecten meer grip krijgen op welke LLO-vraagstukken een sectorale aanpak, en welke een regionale aanpak vragen. En ook hoe sectoraal en regionaal niveau beter met elkaar verbonden kunnen worden.

5. Regionale projecten



Regionale
samenwerkingsverbanden
bouwen aan
een infrastructuur voor
leven lang
ontwikkelen

Overzicht van alle hashtags die betrekking hebben op de regionale projecten

#eigenregie

#personeelstekorten

#veerkrachtige arbeidsmarkt

#werkgeversperspectief

#budgetvoorscholing

#keuzesinkkaart

#scholing en werktoeleiding

#arbeidsmarktpositie beroepsbevolking

#skillsgerichte arbeidsmarkt

#energietransitie

#digitalisering

#techniek

#tegengaan mismatches

#duurzame inzetbaarheid

#inclusiviteit

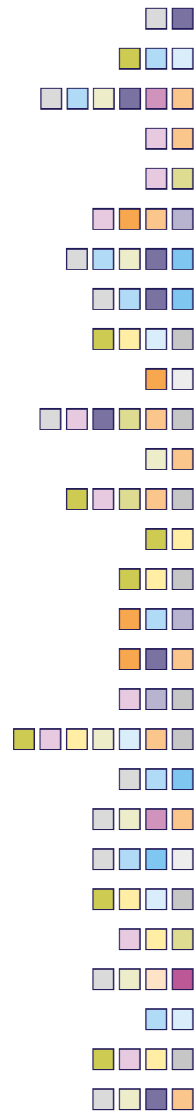
#niet werkenden naar werk

#mkb

#paraplu-project

De regionale projecten zijn gerelateerd aan de hashtags met de kleuren

- Aanvalsteam Arbeidsmarkt Zeeland
- Achterhoeks Talentenfonds Opijver
- ASTA
- Beyond
- Brainport Talent en Skills Akkoord
- De Riverboard
- De techniek samen de crisis door
- Gelders vakmanschap
- House of Skills
- Huis van het Werk
- Human Capital Akkoord Zuid-Holland
- Intersectorale mobiliteit en zij-instroom Limburg
- Leerwerkakkoorden Rotterdam
- Leerwerkloket Noordoost Fryslân
- Leo Loopbaan
- Leren en Innoveren in de Tuinbouw
- Media Perspectives
- Midpoint Brabant
- Noordoost Brabant Werkt
- Overijssels Vakmanschap
- Pilot LLO Energietransitie Groningen
- Regiodeal Noordelijk Flevoland
- Scholingsalliantie Noord
- Talent op Maat
- TechConnect
- Twents Fonds voor Vakmanschap
- Upgrade Jezelf
- Waard om voor te Werken!



Aanvalsteam Arbeidsmarkt Zeeland

1. Regio

Zeeland

2. Sector/branche

Arbeidsmarktbreed

3. Korte beschrijving van het regionaal project

De Zeeuwse arbeidsmarkt staat nu en in de komende jaren onder druk. De economische bedrijvigheid is groot, maar ontgroening en vergrijzing vormen bedreigingen. Om gezamenlijk te werken aan een weerbare en wendbare arbeidsmarkt hebben onderwijs, overheid en bedrijfsleven de handen ineengeslagen met het Aanvalsplan Arbeidsmarkt.

Het Aanvalsplan kent drie pijlers:

1. Pijler 1: iedereen doet mee (niet-werkenden aan het werk helpen). Doel is om minimaal 400 Zeeuwen te plaatsen bij Zeeuwse werkgevers.
2. Pijler 2: samen de schouders eronder, investeren in human capital van werkenden.
3. Pijler 3: marketing om mensen van buiten Zeeland aan te trekken voor werk.

In dit kader vinden allerlei activiteiten met betrekking tot LLO plaats. Voorbeelden zijn de uitvoering van praktijkleerroutes binnen het mbo en het oprichten van een intersectoraal HR-Netwerk Zeeland. Voor kennisuitwisseling en -ontwikkeling worden branches en belangenbehartigers gestimuleerd om human capital-initiatieven te ontwikkelen, binnen en buiten de eigen sector. Daarbij is er aandacht voor het uitwisselen van goede voorbeelden op het gebied van LLO. Ook wordt er op dit moment gewerkt aan de ontwikkeling van een regionale LLO-infrastructuur voor werkzoekenden, werkenden en werkgevers om zo tot optimale inzet van het bestaande arbeidspotentieel te komen.

4. Wat maakt dit project bijzonder?

Bijzonder aan dit initiatief is dat het een *triple helix*-aanpak kent. Het plan is niet van één partij maar van overheid (gemeenten en provincie), onderwijs en bedrijfsleven samen. Dat was te merken in het jaargesprek waarbij vertegenwoordigers van gemeente, provincie en onderwijs (mbo) aanwezig waren. Het is ook mooi dat het onderwijs als gelijkwaardige partner aan tafel zit.

5. Wie zijn belangrijke sturende partijen achter dit initiatief?

De Economic Board Zeeland geeft de strategische (economische) sturing aan het initiatief. De Zeeuwse Werkkamer, waarin onder andere sociale partners vertegenwoordigd zijn, bepaalt de sociale agenda voor de Zeeuwse arbeidsmarkt. Dit komt samen in een tactisch overleg, voorgezeten door een gedeputeerde van de provincie en een wethouder van centrumgemeente Goes. Zij sturen het Aanvalsteam Arbeidsmarkt, bestaande uit mensen vanuit het bedrijfsleven, onderwijs en overheid.

6. Hoe wordt het initiatief bekostigd?

Door Provincie Zeeland, bestaande middelen van organisaties en landelijke subsidies, bijvoorbeeld voor het mbo. Het initiatief als team/organisatie wordt bekostigd door inzet van de betrokken partijen in uren. Concrete projecten en initiatieven worden op diverse manieren bekostigd middels provinciegelden, provinciale subsidies, regioniegelden (Rijk en provincie), onderwijs en/of door private partijen betrokken bij de initiatieven.

7. Wat herkennen we van de LLO-weg of de VWNW-brug in het initiatief?

Wat betreft de LLO-weg zijn diverse onderdelen zichtbaar: het Leerwerkloket en het Zeeuws Mobiliteitsteam als informatiepunt, de 'menukaart scholing' die wordt ontwikkeld als maatwerk in scholing, en het stimuleren van het uitwisselen van kennis binnen brancheorganisaties en het HR-netwerk.

Het Aanvalsplan Arbeidsmarkt is een paraplu-initiatief waaronder verschillende projecten en activiteiten plaatsvinden. Het is daarmee zelf niet direct een VWNW-initiatief.

Toch is er iets van de pijlers te herkennen. Onder zowel pijler 1 van het plan (iedereen doet mee) als pijler 3 (marketing om mensen van buiten Zeeland aan te trekken) is er aandacht voor plaatsing. Doel binnen pijler 1 is om minimaal 400 Zeeuwen te plaatsen bij Zeeuwse werkgevers. Bij pijler 3 wordt gepoogd mensen van buiten Zeeland aan te trekken voor vacatures. Onder pijler 2 (samen de schouders eronder) is aandacht voor 'blijven ontwikkelen'. De aandacht binnen deze pijler ligt op het ontplooiën en ontwikkelen van kennis, competenties en vaardigheden van werkenden.



Achterhoeks Talentenfonds Opijver

1. Regio

Achterhoek

2. Sector/branche

Arbeidsmarktbreed

3. Korte beschrijving van het initiatief

Opijver staat voor het Achterhoeks Talentenfonds “Opijver”. Dit fonds verstrekt scholingsvouchers van gemiddeld 2.000 euro voor scholing in een beroep met toekomstperspectief. De scholingsvoucher is er voor werkzoekenden, werkenden, baanveranderaars en zzp'ers uit de Achterhoek. De voucher kan ingezet worden om je binnen je eigen vakgebied verder te ontwikkelen, of om voor te sorteren op een ander beroep in een andere sector. Het fonds is eind 2020 van start gegaan en er zijn tot eind september 2021 650 aanmeldingen vanuit alle hoeken: werkenden, werkzoekenden, zzp'ers en werkgevers. Eind september zijn er 150 vouchers toegekend. Het fonds kan 300 vouchers per jaar uitgeven. Opijver is een vangnet; er wordt bij elke aanvraag gekeken of er voorliggende voorzieningen zijn die kunnen worden ingezet. Dit is met regelmaat het geval.

4. Wat maakt dit project bijzonder?

Het fonds wordt gevuld met verschillende subsidies (provinciaal, landelijk, EU) en bijdragen van de diverse partners.

Het initiatief stuurt gericht op het versterken van de arbeidsmarktpositie van de aanvrager. De aanvraag voor een voucher moet gaan over arbeidsmarktrelevante scholing. Daarvoor wordt gekeken naar kansrijke beroepen van UWV en informatie van SBB en O&O-fondsen. Als een kandidaat iets wil doen dat niet in de tekortberoepen lijkt te passen, dan worden mogelijkheden gepolst bij het werkgeversservicepunt. Doordat de uitvoering van het fonds is ondergebracht bij een leerwerkloket kunnen mensen geholpen worden met een bredere oriëntatie en ook verwezen worden naar andere relevante regelingen/mogelijkheden.

5. Wie zijn belangrijke sturende partijen achter dit initiatief?

Gemeenten, VNO NCW, vakbonden, onderwijs en UWV.

6. Hoe wordt het initiatief bekostigd?

Regiodeal	€ 1.350.000
Provincie	€ 525.000
Euregio	€ 170.000
Arbeidsmarktregio (Perspectief op Werk)	€ 305.000
ESF	€ 700.000
UWV	€ 236.000
SROI	€ 120.000
Bedrijven	€ 262.000
Totaal	€ 4.000.000 voor periode 2020-2024

7. Wat herkennen we van de LLO-weg of de VWNW-brug in het initiatief?

In de werkwijze van het Achterhoeks Talentenfonds Opijver zijn veel van de elementen van de LLO-weg herkenbaar. Het biedt een combinatie van een digitaal en fysiek loket. Een aanvraag wordt online gedaan, waarna dit leidt tot een afspraak met een adviseur van een leerwerkloket. Maatwerk bij scholing bestaat uit de mogelijkheid om flexibele scholing te volgen bij zowel publieke als private aanbieders. Het initiatief heeft als nevendoelelstelling om door een intensievere van de samenwerking tussen overheid, onderwijs, werkgevers en werknemers een leercultuur te laten ontstaan onder mensen met een middelbaar of lager opleidingsniveau. Daarmee wordt een fundament voor de LLO-weg gelegd in de regio.

Wat de VWNW-brug betreft zijn de onderdelen oriëntatie en (om)scholing in de aanpak zichtbaar. Het fonds is nog maar recent van start gegaan. Het leert ons dat je via het verstrekken van scholingsvouchers mensen kan aanmoedigen zich richting kansrijke beroepen te ontwikkelen.

ASTA

1. Regio

(Groot) Amsterdam

2. Sector/branche

Technische branches

3. Korte beschrijving van het initiatief

Arbeidsmarkt Samenwerkingsnetwerk Techniek Amsterdam (ASTA) is een netwerk van branchepartijen die actief zijn op de technische arbeidsmarkt, in het bijzonder gerelateerd aan de klimaatambities en de energietransitie. Met de gemeente Amsterdam bundelen zij samen hun kennis, ervaring en actuele vragen rondom arbeidsmarkt-vraagstukken in de technische sectoren in de regio Groot Amsterdam. ASTA is de invulling van het Servicepunt Techniek (SPT) in de regio.

Het doel van ASTA is een werkbare, duurzame structuur en samenwerking te creëren tussen de publieke en private partners die rond deze ambities een rol spelen. Daarnaast is het doel om een gezamenlijke actie-agenda te maken.

Activiteiten die vanuit ASTA plaatsvinden zijn:

- Bijdragen leveren aan en bestaande partners faciliteren/versterken voor de zij-instroom van 200 nieuwe medewerkers, uiterlijk eind 2022. In de periode 2023-2024 gaat het om nog eens 200 nieuwe medewerkers. Het betreft banen gerelateerd aan de klimaatambities en de energietransitie.
- Matchingstafels brengen kandidaten en werkgevers samen. Mocht er scholing nodig zijn, dan wordt daar bepaald welke behoefte er is.
- Voorlichting voor kandidaten en klantmanagers, carrousel en try-out.

- Verzamelen en verspreiden van relevante data en analyses over de technische arbeidsmarkt in Groot Amsterdam. Bestaande initiatieven worden gebundeld en er worden gezamenlijke inzichten opgedaan. Deze inzichten worden vertaald in gerichte (verbeter)acties.

House of Skills is partner in ASTA. Uitgangspunt is dat maatwerk rondom het organiseren van scholing en matches de standaard is. Instrumenten zoals het Skillspaspoort of EVC kunnen daarvoor ingezet worden. Maar ook specifieke certificering zodat de medewerker de juiste kennis en vaardigheden heeft om van toegevoegde waarde te zijn voor een werkgever.

4. Wat maakt dit project bijzonder?

Door samen te werken in ASTA vindt een herontwerp van het ecosysteem en de ontwikkeling van een gezamenlijke visie plaats. Werknemers- en werkgeversorganisaties, (semi-)publieke partijen (zoals Gemeente Amsterdam, onderwijsinstellingen) en publiek-private samenwerkingen werken aan een praktische en doelgerichte manier voor voldoende zij-instroom naar banen gerelateerd aan de klimaatdoelstellingen en de energietransitie. Deze nieuwe netwerkstructuur borgt een duurzame en kwalitatief goede samenwerking tussen deze partners.

Daarnaast ontwikkelen de pps'en (VTi Vakschool Technische Installaties, de Bouwacademie en ACTT Amsterdams Centrum voor Techniek Talent) kwalificerende scholingen waar ASTA mensen naar kan doorverwijzen. Dit is van belang voor behoud en ontwikkeling van het vakgebied.

5. Wie zijn belangrijke sturende partijen achter dit initiatief?

Gemeente Amsterdam, Technische werkgeversorganisaties, Technische O&O-fondsen, sociale partners, onderwijsinstellingen en pps'en.

6. Hoe wordt het initiatief bekostigd?

Gemeente Amsterdam voor financiering van coördinatiefunctie. Via O&O-fondsen (bijvoorbeeld de arbeidsmarktcoach) en bijdragen van alle partners middels 'in kind'-uren.

7. Wat herkennen we van de LLO-weg of de VWNW-brug in het initiatief?

Een groot aantal elementen van de LLO-weg zijn zichtbaar bij ASTA, zoals een digitaal loket met informatie en gebruik van tools gebaseerd op een skillsbenadering. Ook het omzetten van arbeidsmarktinformatie voor het optimaliseren van initiatieven en het belang dat gehecht wordt aan maatwerk bij scholing. Om deze weg aan te kunnen leggen moet een geheel ecosysteem worden ontwikkeld en gemanaged. Omdat de LLO-weg al voor een belangrijk deel ligt, kunnen er gericht VWNW-bruggetjes worden gebouwd. Medio 2021 doet men ervaring op met een pool van 20 mensen die van-werk-naar-werk worden begeleid.



Beyond

1. Regio

Zuid-Limburg

2. Sector/branche

Raakvlak medische technologie en logistiek

3. Korte beschrijving van het initiatief

Beyond is een publiek-private samenwerking van bedrijfsleven, onderwijs, overheid en uitzendbranche die zich richt op de continue ontwikkeling van logistieke competenties bij werknemers in de *medical devices* en medisch-logistieke branche.

Beyond stimuleert kennisintensivering- en distributie om de innovatiekracht van de aangesloten bedrijven, instanties en overheden te vergroten. Zo wordt samengewerkt aan het creëren van logistieke opleidingstrajecten voor medewerkers, zij-instromers (waaronder statushouders) en studenten. Op maatschappelijk niveau draagt Beyond bij aan een leefbaar en aantrekkelijk Limburg door het bevorderen van duurzame werkgelegenheid in de regio.

4. Wat maakt dit project bijzonder?

De gezamenlijke HR-onderdelen van *MedTech*-bedrijven en de bijbehorende keten slaan de handen ineen met onderwijs en overheden bij het ontwikkelen van talent, het creëren van een duurzame talent-pool en het hiermee verbeteren van primaire bedrijfsprocessen. Concurrerende bedrijven werken samen om het opleidingsniveau van logistiek medewerkers te verhogen en uitwisseling van personeel mogelijk te maken. Beyond bestaat inmiddels ruim vijf jaar. Het werd aanvankelijk opgezet met een subsidie vanuit het Regionaal InvesteringsFonds MBO. Voor het mbo blijkt deze samenwerking een succesvolle strategie om aan te sluiten bij de speerpunten van de regio.



Binnen de MedTech-bedrijven worden op een innovatieve wijze opleidingen voor de doorontwikkeling van de logistieke operators ontwikkeld en uitgevoerd. Een groot gedeelte gebeurt als training-on-the-job. De medewerkers behalen hiermee een diploma op MBO-niveau 2 of 3. Vanuit Beyond zijn tevens in de afgelopen jaren een aantal succesvolle zij-instroomtrajecten opgezet, bijvoorbeeld voor statushouders. Ook andere mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt krijgen de mogelijkheid om een baan te krijgen.

5. Wie zijn belangrijke sturende partijen achter dit initiatief?

Het VISTA college, MedTech-bedrijven, Manpower, provincie Limburg, gemeente Heerlen.

6. Hoe wordt het initiatief bekostigd?

De uitvoering van mbo onderwijs wordt door OCW bekostigd. Er worden afspraken gemaakt in het samenwerkingsverband over het dekken van extra ontwikkel- en begeleidingskosten. Ook wordt er voor specifieke deelprojecten apart subsidie verworven, bijvoorbeeld in het duaal inburgeringstraject waarbij Instituut GAK en de Tel mee met Taal-gelden worden ingezet.

7. Wat herkennen we van de LLO-weg of de VWNW-brug in het initiatief?

LLO is herkenbaar in de aandacht voor de doorontwikkeling van logistieke medewerkers en de innovatieve opleidingen die binnen Beyond worden opgezet.

Beyond heeft de nodige ervaring met zij-instroomtrajecten waarbij sociale diensten, werkgeversservicepunten, uitzendbureaus en bedrijven een brug bouwen naar werk. Handboeken voor bijvoorbeeld werkgeversservicepunten en docenten zorgen dat de “klantreizen” geoptimaliseerd worden. Dit wordt ook bevorderd door interactie tussen partners. Een voorbeeld is wanneer bedrijven voorlichting geven aan consulenten van werkgeversservicepunten, waardoor zij werkzoekenden beter kunnen toeleiden naar passend werk.

Brainport Talent en Skills Akkoord

1. Regio

Zuidoost Brabant

2. Sector/branche

Onder andere high-tech maakindustrie, creatieve industrie, zorg en logistiek.

3. Korte beschrijving van het initiatief

Het Brainport Talent & Skills Akkoord is ondertekend door 230 werkgevers en bestuurders van overheids- en onderwijsinstellingen en bedrijven. In het akkoord zijn de ambities voor de Brainport-regio op het gebied van onderwijs en arbeidsmarkt vastgelegd. De ondertekenaars werken gezamenlijk aan onderwijsinnovatie, leven lang ontwikkelen en balans op de arbeidsmarkt. Dit moet zorgen voor welvaart en welzijn voor de inwoners in de regio. Met campagnes als 'Samen klaar voor de toekomst' en 'Tech Awareness' worden inwoners en werkenden opgeroepen om met leven lang ontwikkelen aan de slag te gaan. Brainport is aangesloten op Brabant Leert, waar het regionale scholings- en opleidingsaanbod wordt samengebracht.

4. Wat maakt dit project bijzonder?

Vanuit het Brainport Talent en Skills akkoord is inmiddels de nodige ervaring opgedaan met bewustwordingscampagnes voor LLO en het bereiken van doelgroepen. In de eerste instantie voor LLO in het algemeen (Samen Klaar voor de Toekomst). De meer recente campagne, Tech Awareness, richt zich op LLO in het kader van sleuteltechnologieën. De regio loopt voorop met het aanwenden en delen van kansen voor sleuteltechnologieën.

Hierbij wordt gericht op drie doelgroepen: leerlingen in primair en voortgezet onderwijs, studenten op mbo, hbo en wo, en de beroepsbevolking/inwoners van de Brainport-regio.

5. Wie zijn belangrijke sturende partijen achter dit initiatief?

De arbeidsmarktregio's in Brabant, de Regiegroep Helmond (overlegstructuur gemeente- bedrijven) en Gemeente Eindhoven zijn opdrachtgevers van het akkoord. Het akkoord is door veel partijen ondertekend (zoals gemeenten, bedrijven, publieke organisaties, fondsen, werkgevers- en werknemersorganisaties).

6. Hoe wordt het initiatief bekostigd?

Provinciaal geld, 21 gemeenten. Bij campagnes wordt gezocht naar externe funding uit diverse bronnen zoals de regiodeal.

7. Wat herkennen we van de LLO- weg of de VWNW-brug in het initiatief?

Het element skills van de LLO-weg krijgt invulling binnen deze regio door het onderzoek dat in 2020 is gedaan naar:

- Trends en ontwikkelingen: wat zijn de belangrijkste (toekomstige) ontwikkelingen aan de vraag- en aanbodzijde van de arbeidsmarkt in de regio Brainport Eindhoven? Hoe is de huidige en toekomstige aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt in de regio?
- Ontwikkeling van de vraag naar beroep: wat zijn voor de regio Brainport Eindhoven belangrijke beroepen? Welke verschuivingen zijn daarin te zien? In welke beroepen is de (toekomstige) krapte op de arbeidsmarkt het grootst?
- Ontwikkeling van de vraag naar skills: welke skillstypen en -clusters kunnen binnen de vraag van werkgevers onderscheiden worden? Welke verschuivingen zijn daarin te zien? Hoe kan de nieuw ontwikkelde arbeidsmarktinformatie over skills in de praktijk ingezet worden?

Dit leidt tot inzichten voor onderwijs, werkgevers en overheid, door de nieuw ontwikkelde methodiek toe te passen op enkele voor de regio belangrijke beroepssegmenten.

De Riverboard

1. Regio

Waterwegregio

2. Sector/branche

Maritiem, mechatronics, zorg, vrijetijdseconomie, logistiek, zakelijke dienstverlening.

3. Korte beschrijving van het initiatief

De Riverboard is een samenwerking tussen ondernemers, gemeenten, provincie, onderwijs en maatschappelijke instellingen die een 'boost' willen geven aan de welvaart en het welzijn van Maassluis, Vlaardingen en Schiedam. Daarbinnen is de kopgroep Leven Lang Ontwikkelen in 2020 gestart. Deze richt zich op drie focusgebieden: van school naar werk, van werk naar werk en van huis naar werk. Momenteel wordt er gewerkt aan een talentenpool, een digitaal matchingsplatform, een leerwerkplaats techniek en een loopbaanbegeleidingstraject voor kinderen vanaf groep 6. Andere initiatieven van de regio die de kopgroep versterkt zijn stage- en carrièrestartgaranties, een Zorg Innovatie Academie, een Grondstoffenplein voor de Food Innovation Academy, het MICS (innovatie in mechatronics) en een initiatief van het Sociaal Economisch Netwerk (SEN) om 100 jongeren aan werk te helpen.

Tevens worden ondernemers geënthousiasmeerd door collega-ondernemers (LLO-makelaars) om een HR-netwerk op te zetten waarbij ze van elkaar kunnen leren.

Door de Riverboard en de kopgroep Leven Lang Ontwikkelen wordt onder andere samengewerkt met Stroomopwaarts. Deze organisatie voert voor de 3 gemeenten de regelingen rondom Werk en Inkomen uit en het Werkleerbedrijf uit. Daarnaast wordt samengewerkt met de Maatschappij, het Sociaal Economisch Netwerk, de Economic Board Zuid-Holland, de Metropoolregio Rotterdam Den Haag, etc.

4. Wat maakt dit project bijzonder?

De Riverboard is op initiatief van ondernemers gestart. Het fungeert als een schakel tussen drie gemeenten, waar de lokale initiatieven elkaar op dit moment wegconcurreren in plaats van dat ze elkaar versterken. De kopgroep Leven Lang Ontwikkelen haalt ideeën en initiatieven in de eigen regio op, en koppelt deze aan landelijke regelingen en initiatieven. Onderwijsbestuurders, ondernemers, bibliotheken, maatschappelijke instellingen, gemeentes werken hieraan mee.

5. Wie zijn belangrijke sturende partijen achter dit initiatief?

De vier ondernemersverenigingen, de provincie, de gemeenten, de onderwijsbestuurders en de maatschappelijke instellingen.

6. Hoe wordt het initiatief bekostigd?

De start in 2019 is bekostigd door ondernemers. In 2020 en 2021 door middel van subsidies en vrijwilligerswerk.

7. Wat herkennen we van de LLO-weg of de VWNW-brug in het initiatief?

De Riverboard werkt samen met Stroomopwaarts, die voor de drie gemeenten gezamenlijk de dienstverlening en de regelingen op het gebied van Werk & Inkomen uitvoert. Bij samenwerkingspartner Stroomopwaarts zijn diverse kenmerken van de LLO-weg te herkennen, zoals het informatiepunt en maatwerk bij scholing. Ook aan andere elementen van de LLO-weg wordt gewerkt. Zo is in het project van-werk-naar-werk van de kopgroep Leven Lang Ontwikkelen de bedoeling om een skills-gebaseerd digitaal matchingsplatform te realiseren voor de Waterwegregio. Voor het versterken van de leercultuur zijn drie ondernemers als LLO-makelaars ingezet om een LLO-netwerk van ondernemers te starten. De ondernemers zorgen ook voor stage- en carrièrestartgaranties.

De techniek samen de crisis door

1. Regio

Utrecht, Amersfoort en Gooi & Vechtstreek

2. Sector/branche

Techniek

3. Korte beschrijving van het initiatief

Dit project zet zich in voor voldoende gekwalificeerde vakmensen in de techniek en voor maatschappelijke opgaven zoals de energietransitie. Om het behoud en de instroom van personeel in de techniek te verbeteren is een supportlijn ingericht, waar werkgevers en -nemers met mobiliteitsvragen terecht kunnen (het ServicePunt Techniek Utrecht, Amersfoort, Gooi & Vechtstreek). Daarnaast begeleiden loopbaan- en arbeidsmarktcoaches deelnemers bij het vinden van een passende baan in de technische sector. Het gaat om een brede doelgroep van werkenden, werkzoekenden, zzp'ers en flexwerkers. Ook bemiddelen de coaches technische mbo-studenten bij hun zoektocht naar een leerwerkplek of stageplaats. Ter ondersteuning zetten de coaches vouchers in, bedoeld voor oriëntatie in de technische sectoren en voor scholing. De vraag van de kandidaat is leidend voor het type voucher dat wordt aangeboden en het bedrag per voucher wordt flexibel ingezet.

Sinds juli 2020 hebben 375 mensen en bedrijven contact gehad met het Servicepunt Techniek. Met 191 werkzoekenden is een intake gehouden, die zijn doorgeleid naar een loopbaan- of arbeidsmarktcoach om een individueel traject te volgen. Er zijn 103 vouchers afgenomen. 61 deelnemers hebben dankzij de combinatie van voucher en begeleiding een baan gevonden.

4. Wat maakt dit project bijzonder?

De begeleidingsstructuur, bestaande uit de ondersteuning van arbeidsmarktcoaches en loopbaanadviseurs, is cruciaal voor het succesvol plaatsen van mensen in de techniek.

61 deelnemers (peildatum 31 augustus 2021) hebben dankzij deze ondersteuning en de inzet van vouchers een baan gevonden. De arbeidsmarktcoaches en loopbaanadviseurs bieden de deelnemers naast oriëntatie, actieve ondersteuning bij het zoeken naar werk. Zij schakelen daarnaast veel met ondernemers. Hierdoor is het mogelijk om actief te matchen op basis van vaardigheden. Daarbij weegt passie en enthousiasme van kandidaten sterker dan eerdere ervaring, waardoor veel mensen in contact komen met het Servicepunt. De onderlinge samenwerking tussen de partners van het Servicepunt is ook erg belangrijk. Werkzoekenden, werknemers, zzp'ers, flexwerkers en studenten komen in contact met het Servicepunt via doorverwijzing van één van de partners. De werkgeversservicepunten leveren tot nu toe de meest succesvolle doorverwijzingen.

5. Wie zijn belangrijke sturende partijen achter dit initiatief?

Het project is een initiatief van de Provincie Utrecht, Technologieraad Regio Utrecht en Servicepunt Techniek Utrecht, Amersfoort, Gooi & Vechtstreek.

6. Hoe wordt het initiatief bekostigd?

De provincie Utrecht financiert de inzet van vouchers, coaches en projectondersteuning voor ruim 400.000 euro. Waar sectormiddelen of maatregelen beschikbaar zijn, wordt hiervan gebruik gemaakt. Over de inzet van mensen van de verschillende partners binnen het SPT zijn geen bekostigingsafspraken gemaakt.

7. Wat herkennen we van de LLO-weg of de VWNW-brug in het initiatief?

Wat betreft de LLO-weg richt het initiatief zich vooral op een duidelijk informatiepunt. Dit project heeft alle elementen van de VWNW-brug in zich, van oriëntatie tot blijven ontwikkelen. Ook leert het ons dat de rol van makelen en schakelen tussen kandidaat/werkzoekende en werkgever/ondernemer (in dit geval door de arbeidsmarkt- en loopbaancoaches) heel belangrijk is. Dat geldt zowel voor een succesvolle plaatsing als het blijven ontwikkelen. Ook is onderlinge samenwerking van partners heel belangrijk om goed door te kunnen verwijzen naar één centraal informatiepunt.

Gelders vakmanschap

1. Regio

Gelderland

2. Sector/branche

(Mkb-)bedrijven in de technische branche: metaal, installatie, motorvoertuigen en bouw & infra.

3. Korte beschrijving van het initiatief

Leve(n)lang Gelders Vakmanschap richt zich op (mkb-)bedrijven in de technische branche. Zowel aan werkgevers, werknemers of werkzoekenden die graag in de techniek willen werken, wordt scholing aangeboden en gewezen op scholingsmiddelen en mogelijkheden. Via een website worden de drie doelgroepen een stap verder geholpen naar mogelijkheden en regelingen voor scholing. Er is een verbindingcoach beschikbaar die persoonlijk informatie geeft over de beschikbare scholingsregelingen en subsidies, en desgewenst beide regelt.

4. Wat maakt dit project bijzonder?

Gelders Vakmanschap is inmiddels drie jaar onderweg en daarmee een bewezen succesvolle pps. Eind 2020 werd de 1.000^{ste} vergoeding voor een scholing uitgereikt. De regionale schaal en een duidelijk afgebakend domein zorgt voor onderlinge binding van partijen en zichtbare impact op de eindgebruiker. De technische sector kent vele branches. Dankzij de participatie van meerdere scholen, brancheorganisaties, vakbonden en techniefondsen kunnen er voor veruit de meeste branches gesubsidieerde om-, bij- en herscholingstrajecten aangeboden worden. Deze trajecten zijn op maat gemaakt voor de sectoren metaal, installatie, motorvoertuigen en bouw & infra. Bij elk maatwerktraject zorgt een verbindingcoach voor hulp en begeleiding, van inschrijving tot certificering/diplomering.

5. Wie zijn belangrijke sturende partijen achter dit initiatief?

Opleidingsfondsen en provincie Gelderland.

6. Hoe wordt het initiatief bekostigd?

Door O&O-fondsen (OOMT, OTIB, A+O, OOM) en Vollandis.

7. Wat herkennen we van de LLO-weg of de VWNW-brug in het initiatief?

Het duidelijke informatiepunt van de LLO-weg is herkenbaar in de website die de drie doelgroepen verder helpt. Voor elke Gelderse gemeente is een eigen verbindingcoach beschikbaar. Bovendien houden de verbindingcoaches van Gelders Vakmanschap contact met 400 kleine mkb-bedrijven zonder HR-afdeling, met als doel om de leercultuur te stimuleren.

Bij Gelders Vakmanschap is de integrale VWNW-brug al grotendeels herkenbaar. Een werkzoekende kan er terecht voor oriëntatie, scholing en middelen voor scholing. Individuele begeleiding door een coach draagt bij aan het succesvol oversteken van de brug.

House of Skills

1. Regio

Metropoolregio Amsterdam (Groot Amsterdam en Flevoland)

2. Sector/branche

Alle sectoren, met focus op Zorg en Welzijn en op Techniek en Bouw.

3. Korte beschrijving van het initiatief

House of Skills is een publiek-private samenwerkingsverband gericht op het stimuleren van eigen regie over de loopbaan van de beroepsbevolking, het verleggen van de focus op de onderwijs- en arbeidsmarkt van alleen diploma's naar ook skills en het stimuleren van een leven lang ontwikkelen.

Bedrijfsleven, werknemers- en werkgeversorganisaties, kennisinstellingen, onderwijs en overheden uit Metropoolregio Amsterdam werken nauw samen aan de transitie naar een meer op skillsgerichte onderwijs- en arbeidsmarkt. Hierin wordt intersectorale mobiliteit gefaciliteerd en is een leven lang ontwikkelen de norm, waardoor talent optimaal benut wordt. Door onder andere het ontwikkelen van een online skillsinstrumenten, *Communities of Practice* en loopbaanpaden draagt House of Skills bij aan de instroom van voldoende gekwalificeerde mensen voor bijvoorbeeld de woningbouw, klimaatdoelstellingen en zorg en welzijn.

4. Wat maakt dit project bijzonder?

House of Skills onderscheidt zich met de skillsgerichte benadering van de onderwijs- en arbeidsmarkt en de koppeling die in projecten gemaakt wordt met onderzoek. House of Skills is in Nederland één van de trekkers in de transitie naar een onderwijs- en arbeidsmarkt waarin meer naar skills wordt gekeken naast diploma's. Het heeft samen met partners verschillende online skillsinstrumenten ontwikkeld, waarmee werkenden en werkzoekenden online ontdekken welk werk bij hun skills past. Voorbeelden zijn De Paskamer, Skillspaspoort (nog in ontwikkeling) en het platform Mijnhouseofskills. Ook werken ze mee aan het ontwikkelen van een gezamenlijke

skillstaal voor Nederland (skills ontologie). Tevens werkt House of Skills aan het opzetten van fysieke locaties waar mensen onder andere kennis kunnen maken met de eerder genoemde skillsinstrumenten en loopbaanpaden. Hiermee kunnen werkenden en werkzoekenden meer inzicht krijgen in hun skills, wat de kans op een nieuwe of passende baan vergroot.

House of Skills monitort nauwgezet het gebruik van de skillsinstrumenten die zij hebben ontwikkeld.

5. Wie zijn belangrijke sturende partijen achter dit initiatief?

House of Skills is sinds april 2021 als programma onderdeel van de Amsterdam Economic Board. De stuurgroep van House of Skills is de opdrachtgever. De strategische partners van House of Skills zijn: Amsterdam Economic Board, AWWN, CNV Loopbaan, FNV, Gemeente Amsterdam, Hogeschool van Amsterdam, ManpowerGroup, Openbare Bibliotheek van Amsterdam, ROC van Amsterdam/Flevoland, TNO, Universiteit van Amsterdam, VNO-NCW, Platform Economie Metropoolregio Amsterdam en Vrije Universiteit.

6. Hoe wordt het initiatief bekostigd?

Verschillende bekostigingsstromen komen samen op basis van een fundingstrategie. Zowel subsidies als *in kind*-bijdragen van partners worden ingezet.

7. Wat herkennen we van de LLO- weg of de VWNW-brug in het initiatief?

House of Skills is vooral zeer sterk op het vlak van oriëntatie (eerst stap op de VWNW-brug) vanuit een skillsgerichte benadering (onderdeel van de LLO-weg). Daarop gebeurt veel. Bijvoorbeeld via het Transferpunt Zorg en Welzijn en de loopbaanpaden Techniek en Bouw via het platform Mijnhouseofskills. Met een Zorg en Welzijn- en een Techniek en Bouwscan kunnen mensen zich oriënteren op (mogelijkheden binnen) deze sectoren. Matching en omscholing gebeurt via de aangesloten partners. Aandacht voor plaatsing en blijven ontwikkelen doen de verantwoordelijke partners binnen House of Skills. Ze zijn actief op alle figuurlijke pijlers van de brug, maar met name de skillsgerichte aanpak valt op.

Huis van het Werk

1. Regio

Noord-Holland Noord

2. Sector/branche

Alle bedrijven in de regio met tenminste 25 medewerkers in dienst kunnen lid worden van Huis van het Werk.

3. Korte beschrijving van het initiatief

Huis van het Werk is een werkgeversnetwerk voor directeuren en HR-professionals van bedrijven in Noord-Holland Noord, die met elkaar kennis maken, kennis delen en samen werken aan duurzame inzetbaarheid en LLO.

Met 60 aangesloten werkgevers heeft Huis van het Werk de focus op gezond rendement en gezonde werknemers. Zij vinden elkaar bij de activiteiten, programma's en initiatieven van Huis van het Werk. Het initiatief richt zich op directie en HR.

Huis van het Werk houdt zich bezig met strategische HR-thema's zoals duurzame inzetbaarheid, leven lang ontwikkelen, strategische personeelsplanning en skills en talent. Projecten worden in groepsverband opgepakt. Drie keer per jaar is er een thematische strategische bijeenkomst, Huis van het Werk Strategisch. Voorafgaand aan deze bijeenkomst wordt het magazine NHN WERKT! gepubliceerd met daarin onder andere één expert en drie werkgevers die hun verhaal vertellen met betrekking tot het thema. De focus ligt altijd op LLO en duurzame inzetbaarheid en de vraag hoe werkgevers hiermee bezig zijn.

4. Wat maakt dit project bijzonder?

Huis van het Werk is een initiatief voor en door werkgevers. Het is gegroeid van 15 aangesloten bedrijven in 2014 naar 60 partners anno nu. De funding komt ook grotendeels uit de aangesloten bedrijven. Huis van het Werk bestaat uit een actieve

community van HR-managers en directeuren. Covid-19 heeft dit versterkt omdat HR-professionals behoefte hadden om met elkaar te sparren. Werkgevers vormen een belangrijke schakel voor een leercultuur in Nederland. Bij Huis van het Werk praten werkgevers met werkgevers en trekken zij samen op met overheid en onderwijs.

5. Wie zijn belangrijke sturende partijen achter dit initiatief?

De aangesloten werkgevers en HR-experts zijn de basis, hier komt het grootste deel van de financiering vandaan. Verder wordt er samengewerkt met het RPAhn (Regionaal Platform Arbeidsmarktbeleid: waaronder vakbonden, gemeenten en onderwijs), het Werkgeversservicepunt (WSP-NHN), Provincie Noord-Holland, diverse onderwijsinstellingen en MVO-investeerders.

6. Hoe wordt het initiatief bekostigd?

Via een bijdrage van deelnemende bedrijven, subsidies voor specifieke projecten en MVO-investeerders.

7. Wat herkennen we van de LLO- weg of de VWNW-brug in het initiatief?

Aansluitend bij de LLO-weg zet dit initiatief heel duidelijk in op de leercultuur in organisaties. Door kennis en ervaringen in vertrouwen met elkaar uit te wisselen, krijgen deelnemers nieuwe inspiratie voor HR-activiteiten binnen de eigen organisatie. De VWNW-brug is binnen dit initiatief met name herkenbaar in de aandacht voor oriëntatie van werkgevers op het gebied van LLO. Ook wordt aan matching gedaan, onder andere via Huis van het Werk Meet & Match en het NHN Banenfestival. Voorlichting en bewustwording omtrent LLO onder werkgevers blijkt namelijk een belangrijke voorwaarde voor een succesvolle VWNW-overstap.

Human Capital Akkoord Zuid-Holland

1. Regio

Zuid-Holland

2. Sector/branche

Tuinbouw, high tech smart industry, life sciences & health, havenindustriële complex, IT/digitalisering, cybersecurity, energietransitie, circulaire economie

3. Korte beschrijving van het initiatief

Het Human Capital Akkoord Zuid-Holland is een strategische agenda met groot draagvlak voor een toekomstbestendige arbeidsmarkt in Zuid-Holland. Het vormt een paraplu waaronder twaalf projecten hangen. De ambitie is om nationaal en internationaal concurrerend te worden met een arbeidsmarkt die het talent van werkenden optimaal benut. Het akkoord kent een looptijd van vijf jaar (2019-2024) en heeft vier routes uitgezet om de ambitie te halen:

1. Binnen bedrijven – Zuid-Holland wordt koploper in leven lang ontwikkelen
2. Tussen bedrijven – Zuid-Holland wordt de meest veerkrachtige arbeidsmarkt
3. Naar bedrijven – Zuid-Holland activeert het onbenut potentieel
4. Naar bedrijven vanuit het buitenland – Zuid-Holland trekt en behoudt internationaal talent

Hieraan zijn concrete doelstellingen gekoppeld die worden gerealiseerd via projecten. Zo heeft oZone in twee jaar 1.300 mensen geschoold. Het project We-IT, waarin 25 partijen samenwerken, heeft als doel 3.000 IT'ers op te leiden. Met Greenport WestHolland is een deelakkoord afgesloten om zij-instroom (werkenden, werkzoekenden en flexwerkers) aan te trekken en ontwikkelperspectief voor bijvoorbeeld flexwerkers te bieden.

4. Wat maakt dit project bijzonder?

Vanuit een overkoepelend akkoord wordt naar concrete projecten toewerkt. Belangrijke voorwaarde is dat bedrijven sterk betrokken zijn bij de projecten.

Zij werken met gekwantificeerde doelstellingen. Doelstellingen zijn onder andere om 40.000 werknemers te scholen, 45.000 flexwerkers te scholen en 25.000 werklozen/werkzoekenden aan het werk te helpen. De inmiddels ruim 100 ondertekenaars van het HCA verbinden zich hieraan. Het programmateam van het HCA vervult een aanjaagrol. Zij doen dit door te makelen en schakelen tussen de betrokken partijen, en het bieden van ondersteuning bij de opstart en financiering van projecten. Ook het zorgen voor de monitoring, evaluatie en de communicatie van het akkoord valt onder hun taken.

5. Wie zijn belangrijke sturende partijen achter dit initiatief?

De provincie Zuid-Holland en de Economic Board Zuid-Holland (EBZ). Het projectteam is gedetacheerd vanuit de provincie bij Innovation Quarter, de regionale ontwikkelmaatschappij van Zuid-Holland. Daarnaast zijn er per gesubsidieerd project eigen consortia. Penvoerder kan een bedrijf, georganiseerd bedrijfsleven (zoals een branchevereniging), onderwijsinstelling of regionale/lokale overheid zijn. Bestuurlijke aansturing vindt plaats via de EBZ-taskforce met daarin onder andere directieleden uit het bedrijfsleven en bestuursvoorzitters.

6. Hoe wordt het initiatief bekostigd?

Er is voor de periode 2019-2023 ruim 9 miljoen euro beschikbaar, gefinancierd door de provincie Zuid-Holland. Diverse partijen (overheden, bedrijfsleven, onderwijs) geven cofinanciering aan projecten.

7. Wat herkennen we van de LLO- weg of de VWNW-brug in het initiatief?

Elementen van de LLO-weg die zichtbaar worden in dit initiatief zijn de skillsgerichte benadering binnen het project Kickstart your Career. Dat geldt ook voor de arbeidsmarkt-informatie van het platform Zuid-HollandInZicht.nl en de route binnen bedrijven waarin leercultuur aandacht krijgt, door met werkgevers het gesprek over LLO te voeren.

De projecten en deelakkoorden van het HCA hebben ook veel aandacht voor de elementen van de VWNW-brug. Drie van de vier routes (in bedrijven, tussen bedrijven en naar bedrijven) richten zich voornamelijk op ontwikkelperspectief.

Dit omvat zowel loopbaanadvies, loopbaanbegeleiding, scholing als VWNW-trajecten. Voor omscholing kunnen projecten via het HCA middelen aanvragen voor onder andere kosten voor de ontwikkeling van een scholingsaanbod, en voor de certificering van het ontwikkelde scholingsaanbod. Ook voor matching en plaatsing is aandacht, gezien de doelstelling 25.000 werklozen/werkzoekenden aan het werk te helpen. Dit wordt vooral overgelaten aan bestaande partijen zoals UWV en gemeenten. Eén van de projecten die ondersteund wordt, het project van Bank naar Bouw, richt zich specifiek op het begeleiden van werknemers uit de financiële sector naar een (kantoor)baan in de bouw. Aandacht voor blijven ontwikkelen zit vooral in het bijscholen en ontwikkelperspectief bieden van werkenden en flexwerkers op de werkplek (route 1). Dit wordt in meerdere projecten opgepakt.



Intersectorale mobiliteit en zij-instroom Limburg

1. Regio

Limburg

2. Sector/branche

Techniek, uitzendbureaus, ICT, A+O gemeenten

3. Korte beschrijving van het initiatief

Dit experiment had als doel om twintig (arbeids)mobiliteitstrajecten uit te voeren. Het betrof tien VWNW-trajecten en tien zij-instroomtrajecten, door het inzetten van een regionaal innovatief scholingsbudget aangevuld met de reguliere scholingsmiddelen van sectorfondsen, gemeenten en UWV. De looptijd van het experiment was november 2018 – februari 2020.

4. Wat maakt dit project bijzonder?

Aan deze pilot hebben vier sectorfondsen (Wij Techniek, Doorzaam, CAICT en A+O fonds Gemeenten) deelgenomen, die bereid waren middelen in te leggen in een 'gezamenlijke scholingspot'. Dit budget kon worden aangesproken als bestaande regelingen tekortschoten, of juist niet datgene bijdragen wat in een specifieke casus wenselijk of noodzakelijk was. Hiermee werd financiering voor intersectorale mobiliteit meer onder de aandacht gebracht. De pilot heeft laten zien dat de bereidheid om samen te werken aan intersectorale mobiliteit er bij een aantal fondsen wel is, maar in de praktijk vonden er nauwelijks intersectorale overstappen plaats. Van de tien beoogde VWNW-trajecten waren er drie gerealiseerd. Van de tien zij-instroomtrajecten waren dat er acht.

Tegelijkertijd blijkt de Techniekcoalitie Limburg los van het experiment erg succesvol in het plaatsen van niet-werkende werkzoekenden.

In plaats van de beoogde 24 zijinstromers, hebben maar liefst 171 zij-instromers een plek gevonden. Succesfactor is dat dit project rechtstreeks contacten legt met bedrijven. Daarbij gaat het in gesprek over HRM-beleid en scholingsvraagstukken waarmee het bedrijf zich toekomstgericht kan positioneren. In dit project is er intensief contact met arbeidsmarktregio's, leerwerkloketten en UWV. Wat betreft de financiering valt bij elf mobiliteitstrajecten op dat er geen gebruik is gemaakt van het flexibel innovatief scholingsbudget. De bestaande landelijke en regionale regelingen waren ruimschoots voldoende om kandidaten te ondersteunen in hun mobiliteitstrajecten en daaraan gekoppelde begeleiding en/of scholing.

5. Wie zijn belangrijke sturende partijen achter dit initiatief?

Vakbonden/branches en O&O-fondsen. De provincie trad op als initiatiefnemer. Het project Techniekcoalitie Limburg is een initiatief van de Koninklijke Metaalunie, Techniek Nederland en FME en de aangesloten O&O-fondsen OOM, Wij Techniek en A+O Metalektro. Koninklijke Metaalunie levert de projectleider, financiering door de branches aangevuld door de provincie.

6. Hoe wordt het initiatief bekostigd?

Via O&O-fondsen, Provincie Limburg, arbeidsmarktregio Zuid-Limburg (vertegenwoordigd door de gemeente Sittard-Geleen) en UWV.

7. Wat herkennen we van de LLO-weg of de VWNW-brug in het initiatief?

Dit experiment was nadrukkelijk bedoeld voor VWNW en voor het helpen van niet-werkenden aan een baan (plaatsing). Bijna alle stappen van de brug zijn dan ook doorlopen. Dit project leert ons dat coördinerende capaciteit (en middelen daarvoor) belangrijk is om de samenwerking, die nodig is om de VWNW-brug te bouwen of om mensen aan het werk te krijgen, te realiseren.

Leerwerkakkoorden Rotterdam

1. Regio

Rotterdam-Rijnmond

2. Sector/branche

Arbeidsmarktbreed. Naast het overkoepelende Leerwerkakkoord zijn er zeven deel-leerwerkakkoorden in kansrijke sectoren.

3. Korte beschrijving van het initiatief

De Leerwerkakkoorden Rotterdam zijn akkoorden van partijen uit de triple helix (bedrijven, onderwijsinstellingen en overheden) waarin voor verschillende sectoren afspraken over acties worden gemaakt met betrekking tot van-school-naar-werk, van-werk-naar-werk en aan het werk.

Het Leerwerkakkoord is door twaalf partners uit onderwijs, bedrijfsleven en de lokale overheid 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/LLO en het inclusiever maken van de arbeidsmarkt. De aanpak krijgt concreet vorm en inhoud in deelakkoorden die per sector met relevante stakeholders worden afgesloten en uitgevoerd.

4. Wat maakt dit project bijzonder?

- Meerjarige afspraken.
- Doorvertaling van overkoepelend akkoord naar deelakkoorden. Heldere kaders, met veel ruimte daarin om dat sectoraal in te vullen (maatwerk binnen de sector).
- Stevige inzet op betrekken van bedrijven, die mede zorgen voor financiering van de interventies.

5. Wie zijn belangrijke sturende partijen achter dit initiatief?

In de oorspronkelijke kopgroep zaten diverse publieke en private partijen, waaronder ook werkgeversorganisaties. Inmiddels is de Stuurgroep kleiner en slagvaardiger gemaakt; mede om het mandaat bij de cluster partnergroep voor de deel-leerwerkakkoorden neer te leggen. De overkoepelende Stuurgroep bestaat nu uit zes personen, twee namens ondernemers en werkgevers, twee namens onderwijs en twee namens de lokale overheid.

De deelakkoorden per sector zijn met relevante stakeholders afgesloten vanuit de triple helix. Zo wordt er naast UWV, Leerwerkloket, lokale en regionale overheid samengewerkt met privaat en publiek onderwijs maar ook met werkgevers en hun O&O fondsen en werkgeversorganisaties. Vanuit de samenwerking tussen verschillende sectoren hebben we zaken samengevoegd in clusters met 1 (cluster)partnergroep waarin alle partners zijn vertegenwoordigd. In deze partnergroepen ligt ook de sturing op de initiatieven.

6. Hoe wordt het initiatief bekostigd?

Door de gemeente Rotterdam en regiodeal NPRZ. Voor co-productie en co-financiering worden nadrukkelijk ook deelnemende partners uit onderwijs en bedrijfsleven betrokken. Zij leveren inzet in de vorm van mensen en/of middelen. In de huidige financiering over 2021 draagt de gemeente 3 miljoen bij en de andere partners 7 miljoen.

7. Wat herkennen we van de LLO-weg of de VWNW-brug in het initiatief?

Er zijn vele elementen van de LLO-weg te herkennen. Met name de skillsgerichte aanpak, arbeidsmarktinformatie, maatwerk bij scholing (en eventueel verandering naar een leercultuur) zijn herkenbaar. Een van de acties die vanuit het LWA is ondernomen, is het oprichten van het platform kennisdeling Leven Lang Ontwikkelen en Sociale Innovatie (kortweg SILLO). Dit is relevant voor alle drie de pijlers van de LWA. Leerwerkakkoorden Rotterdam is betrokken bij skillsaanpak van de SER Actie-agenda en de publicatie *Samen toewerken naar een meer skillsgerichte arbeidsmarkt*.

Een expliciet voorbeeld is de Skills Navigator Bootcamp, waarmee jongeren inzicht krijgen in welke toekomstbestendige baan in de Rotterdamse haven bij hen past. Voor arbeidsmarktinformatie wordt een speciale LWA-portal ingericht binnen RijnmondInZicht. Er wordt gewerkt aan verbeterde monitoring van alle LWA-activiteiten binnen deze portal en inzicht in een arbeidsmarktdashboard per cluster. Via de deel-Leerwerkakkoorden worden de betrokken mbo-onderwijsinstellingen uitgedaagd om maatwerk bij scholing te ontwikkelen. Daarnaast is er een investering gedaan voor meer digitale lesprogramma's of de doorontwikkeling daarvan.



Leerwerkloket Noordoost Fryslân

1. Regio

Noordoost Friesland

2. Sector/branche

Vooral gericht op agrifood, metaal, bouw en technieksector, maar door de actualiteit op de (krappe) arbeidsmarkt ook op zogenaamde sectorswitchers.

3. Korte beschrijving van het initiatief

Vanuit de Regiodeal Noordoost Fryslân (NOF) is een lokaal georganiseerd 'leerwerkloket' voor de regio opgezet. Deze werkaam wordt binnenkort aangepast naar een herkenbare naam voor iedereen die een leer- en ontwikkelvraag heeft. Het gaat hierbij niet alleen om het organiseren van begeleiding en aandacht, maar ook op het activeren van personen die nu nog geen urgentie voelen om zich te ontwikkelen. Het Loket NOF is een toegankelijke omgeving voor iedereen met als focus de groep werkzoekenden, (economisch kwetsbare) jongeren, met ontslag bedreigde medewerkers, sectorswitchers en werkgevers. Het loket heeft tot doel om binnen drie jaar een zelfstandig bestaansrecht te creëren.

4. Wat maakt dit project bijzonder?

Een belangrijke pijler van dit loket is de andere kijk op inzetbaarheid van het individu. Dit betekent dat er meer gewerkt en georganiseerd gaat worden vanuit vaardigheden (skills) dan alleen diplomagericht. Het valideren van ervaring wordt als katalysator ingezet om de wendbaarheid en inzetbaarheid van mens en organisatie beter dan nu te stimuleren. Iedere deelnemer krijgt toegang tot zijn eigen Ontwikkelportfolio op de website Ditkanik.nu.

5. Wie zijn belangrijke sturende partijen achter dit initiatief?

Het Leerwerkloket is een samenwerking van ROC Friese Poort, ROC Friesland College, Nordwin College, Fryslân Werkt!, Dokwurk, UWV, Scholingsalliantie Noord, VNO-NCW,

Libereaux en de gemeenten Noardeast-Fryslân, Dantumadiel, Achtkarspelen en Tytjerksteradiel.

6. Hoe wordt het initiatief bekostigd?

Regiodealgelden in combinatie met lokale cofinanciering door de hierboven genoemde samenwerkingspartners. Met de ontvangen subsidie van 1,4 miljoen euro kan een grote stap worden gezet naar het bouwen van een toegankelijk loket voor iedereen in de regio die een leer- of ontwikkelvraag heeft.

7. Wat herkennen we van de LLO- weg of de VWNW-brug in het initiatief?

Met de komst van dit leerwerkloket wordt gebouwd aan een toegankelijk loket, één van de onderdelen van de LLO-weg. Dit loket richt zich niet alleen op het individu maar ook op werkgevers die hun medewerkers willen laten ontwikkelen en groeien. Daarmee draagt het bij aan het ontstaan van een leercultuur in bedrijven.

Vanuit het loket wordt daarnaast de verbinding gelegd met andere regionale llo-initiatieven zoals de Stadswerkplaats, waar mensen terecht kunnen voor gerichte werkervaring of de benodigde leerroutes. Ook betrokken zijn Kansrijk Beroep en Kansrijk Opleiden en lokale werknemersinitiatieven, die mensen de mogelijkheid bieden om richting werk te gaan. Zo worden ook andere elementen (bijvoorbeeld oriëntatie, maatwerk in scholing) van zowel de LLO-weg als de VWNW-brug in dit initiatief zichtbaar.

Leo Loopbaan

1. Regio

Provincie Limburg

2. Sector/branche

Sector- en branchebreed

3. Korte beschrijving van het initiatief

Leo Loopbaan is een breed gedragen publiek-privaat initiatief waarin mensen fysiek en online aan hun loopbaan kunnen werken. Dat doen zij onder andere door loopbaangesprekken, workshops, testen of bedrijfsexperiences. Ook wordt een e-portfolio bijgehouden. Aangevuld met informatie over arbeidsmarkt, scholing en loopbaanontwikkeling. Leo Loopbaan richt zich op werkgevers, studenten, werkenden en werkzoekenden.

4. Wat maakt dit project bijzonder?

Leo Loopbaan combineert het activeren van mensen met een aanbod van digitale en live activiteiten, informatie en tools rondom leven lang ontwikkelen en de eigen loopbaan. In anderhalf jaar hebben 3.000 mensen een volledig online dossier aangemaakt en zijn 15.000 Limburgers ondersteund in hun loopbaan. De ambitie is om in drie jaar te groeien naar 15.000 accounts per jaar. Het initiatief heeft een groot en divers netwerk (overheden, onderwijs, bedrijven) en weet daardoor ook de aansluiting te maken met nieuwe structuren zoals het Regionaal Mobiliteitsteam. Het ondersteunt en verbindt arbeidsmarktinitiatieven met elkaar. Leo Loopbaan is daarmee een blijvende 'backbone' voor alle mogelijkheden op het gebied van eigen regie en loopbaanontwikkeling (portfolio- en skillssystematiek). Zo worden ook projecten en initiatieven als RMT en Leerwerkloket ondersteund. Daarnaast worden eigen initiatieven genomen zoals [LimburgLeert.nl](https://www.limburgleert.nl), waarbij vanuit het collectief NL Leert Door trajecten worden georganiseerd.

5. Wie zijn belangrijke sturende partijen achter dit initiatief?

Inmiddels is een coöperatie opgericht die zorg draagt voor de continuïteit van Leo Loopbaan. Deze wordt gevormd door:

- Drie mbo-instellingen
- LWV, de lokale VNO/NCW-afdeling
- ZorgaanZet (regionale werkgeversorganisatie zorg & welzijnssector)
- Baandomein (werkgeverskoepel industrie en overheid)
- Intensieve samenwerking met Provincie Limburg, hbo, UWV, SBB, MKB-Limburg en LLTB.

6. Hoe wordt het initiatief bekostigd?

De organisaties van de coöperatie dragen financieel en in-kind bij. Vooralsnog draagt de provincie Limburg financieel substantieel bij. Voor de komende drie jaar is de exploitatie gedekt. Er wordt toegewerkt naar een businessmodel van 20% publieke en 80% private bijdragen.

7. Wat herkennen we van de LLO- weg of de VWNW-brug in het initiatief?

Leo Loopbaan draagt bij aan de aanleg van de LLO-weg door het bieden van informatie en ondersteuning (duidelijk informatiepunt) aan mensen die zich verder willen ontwikkelen, ook in gevallen met het oog op het vinden van ander werk. De pijler oriëntatie van de VWNW-brug is daarmee al grotendeels opgericht. De portfolio-systematiek heeft veel raakvlakken met het skillspaspoort van de LLO-weg en kan een belangrijke rol vervullen bij matching en plaatsing in een VWNW-traject.

Leren en innoveren in de tuinbouw

1. Regio

Pilot in Gelderland, inmiddels landelijk

2. Sector/branche

Groensector/tuinbouw

3. Korte beschrijving van het initiatief

Het project Leren en innoveren in de tuinbouw is opgezet om tuinbouwbedrijven in Gelderland te ondersteunen bij het maken van bedrijfsopleidingsplannen. Hiervoor konden zij gebruik maken van advies van sectorale scholingsconsulenten, accountants en adviseurs. In de coronatijd nam echter het enthousiasme voor bedrijfsopleidingsplannen af. Daarentegen nam de vraag naar concrete en praktische ondersteuning toe, zoals over hoe om te gaan met de crisis en de gevolgen daarvan. Daarom is er binnen het project de mogelijkheid gecreëerd om ondernemers te ondersteunen met een crisiscoach. In een traject met de crisiscoach kijkt de ondernemer naar vier onderwerpen: financiële weerbaarheid, de verduurzamingsopdracht, product-markt combinatie en personeelsbeleid. 75% van dit traject wordt vergoed voor de ondernemer. In de pilot hebben 120 bedrijven deelgenomen aan crisiscoaching.

4. Wat maakt dit project bijzonder?

Het bereiken van kleine mkb'ers en aansluiten bij hun behoeften. Het project was oorspronkelijk bedoeld om de vraagarticulatie rondom personeel, scholing en ontwikkeling van (kleine) ondernemers in de groene sector op gang te brengen. De sector bestaat bijna volledig uit kleine mkb'ers. Daarnaast is er binnen de groene sector een enorme verdeeldheid van branches. Hierdoor komt er geen gebundelde vraagarticulatie vanuit werkgevers. Het onderwijs heeft hier ook last van. Vanwege corona kwam de behoefte van ondernemers bij het voortbestaan van hun bedrijf te liggen. Het project heeft zich hier volledig op aangepast. Ook is in de benadering van ondernemers

sterk aangesloten op de kanalen waar zij gebruik van maken. Zo zijn tuinbouwondernemers nauwelijks te bereiken via mails of publicaties. Daarentegen zijn zij wel goed te bereiken via hun accountants. Rondom het project is een kennisnetwerk gecreëerd van accountants en andere erfbetreders die onderling kennis uitwisselen en samenwerkingsafspraken maken.

5. Wie zijn belangrijke sturende partijen achter dit initiatief?

Greenport Gelderland, een samenwerkingsverband van overheden, branches (werkgevers) en onderwijs.

6. Hoe wordt het initiatief bekostigd?

De Provincie Gelderland subsidieert het traject. De middelen zijn ingezet om 75% van de kosten van de (crisis)coaching te vergoeden. Het traject mag maximaal €2.000 kosten, waarvan €1.500 subsidie gegeven kan worden.

7. Wat herkennen we van de LLO-weg of de VWNW-brug in het initiatief?

Dit project is erop gericht ondernemers aan het denken te zetten over hun toekomst en wat dat betekent voor hun personeelsvraag/ontwikkeling, en concreet voor hun bedrijfsopleidingsplan. Het is daarmee niet direct een VWNW-project. Het richt zich op aantrekken en bijscholen van personeel voor toekomstige ontwikkelingen (LLO-weg). De vraag naar geschikt personeel wordt steeds groter en ontwikkelingen in de sector gaan heel snel, wat vraagt om het continu bijhouden van vaardigheden. We leren van dit project dat urgentie in het hier en nu, zoals de coronacrisis, ondernemers sterk in beweging brengt. En dat accountants (en andere erfbetreders) een goede ingang zijn om mkb-ondernemers te bereiken. Via (een leer-/kennisnetwerk van) accountants zou een leercultuur in het mkb aangewakkerd kunnen worden.

Media Perspectives

1. Regio

Hilversum/Noord-Holland

2. Sector/branche

Media/ICT/creatieve industrie (inclusief de tijdschriften- en krantensector)

3. Korte beschrijving van het initiatief

De mediasector is in transitie. Media Perspectives verbindt ontwikkelingen op supermacroniveau met het microniveau: wat heeft de individuele professional nodig? Digitalisering heeft geleid tot structurele veranderingen in mediagedrag. Dit vraagt om nieuwe skills en kennis en van de media-professional. Voor deze professional heeft Media Perspectives een portal om informatie te vinden over scholingsmogelijkheden, een online vacaturebank en een kennisbank. Daarnaast organiseert Media Perspectives diverse activiteiten gericht op de professionalisering en ontwikkeling van mensen die werken in de sector. Een voorbeeld zijn Cross Media Cafés waar de nieuwste ontwikkelingen worden gepresenteerd, bijeenkomsten voor HR-managers en datafielddlabs waar ideeën gezamenlijk worden ontwikkeld en uitgevoerd.

4. Wat maakt dit project bijzonder?

Dit is een branche-specifiek initiatief met tegelijk een regionale impact. In en rondom Hilversum zijn immers veel mediaorganisaties gevestigd. De media-industrie ondergaat momenteel een enorme digitale transformatie. De branche wordt steeds meer een IT-industrie. Het verwerven van nieuwe skills en kennis op het gebied van digitalisering speelt dus niet morgen maar nu. Ook interessant voor het thema leven lang ontwikkelen is dat in deze branche en daarmee binnen Media Perspectives al de nodige ervaringen zijn met freelancers en zzp'ers: hoe betrek je hen bij je bedrijf, hoe zorg je dat zij zich kunnen blijven ontwikkelen?

5. Wie zijn belangrijke sturende partijen achter dit initiatief?

Gemeente Hilversum, mediabedrijven

6. Hoe wordt het initiatief bekostigd?

- Gemeente Hilversum draagt structureel bij
- In (recente) verleden: ESF en EFRP-subsidies voor projecten
- Bedrijven dragen via de pps-constructie bij

7. Wat herkennen we van de LLO- weg of de VWNW-brug in het initiatief?

Diverse elementen van de LLO-weg zijn herkenbaar in dit initiatief. Media Perspectives biedt een informatiepunt voor scholingsmogelijkheden en realiseert scholing en coaching. Ook organiseert het andere activiteiten die het leren en ontwikkelen van mediaprofessionals versterken en bijdragen aan de leercultuur binnen mediabedrijven.

Midpoint Brabant

1. Regio

Midden – Brabant

2. Sector/branche

Logistiek, vrije tijd, digitale diensten, maakindustrie

3. Korte beschrijving van het initiatief

Midpoint is het economisch samenwerkingsprogramma van Midden-Brabant van bedrijven, overheden, onderwijs en maatschappelijke organisaties. Het helpt bij het ontwikkelen van nieuwe ideeën en deze snel naar de markt te brengen. Doel is om de regionale economie slim en sterk te maken en tegelijk bij te dragen aan een toekomstbestendige samenleving.

Onderdeel is een Human Capital-aanpak voor Talent- en Arbeidsmarktontwikkeling met sectorspecifieke agenda's en werktafels.

Het Leerwerkloket Midden-Brabant is direct gelieerd aan Midpoint Brabant en specifiek aan het programma Human Capital.

4. Wat maakt dit project bijzonder?

Leven lang ontwikkelen wordt binnen Midpoint verbonden aan innovatie op de belangrijkste regionale economische speerpunten. Met het oog op deze innovatie is ook een sterke steunstructuur gebouwd voor ondernemers.

5. Wie zijn belangrijke sturende partijen achter dit initiatief?

Voor Midpoint Brabant zijn dit de gemeenten, mbo en hoger onderwijs, bedrijfsleven en VNO-NCW. Het Leerwerkloket wordt aangestuurd door de samenwerkende gemeenten, regiomanager UWV en het ROC van Tilburg.

6. Hoe wordt het initiatief bekostigd?

Midpoint Brabant wordt gefinancierd door Hart van Brabant, een samenwerkingsverband van negen regionale gemeenten.

7. Wat herkennen we van de LLO- weg of de VWNW-brug in het initiatief?

Van de aspecten van de LLO-weg zien we de loketfunctie in het Leerwerkloket duidelijk terug. Werkzoekenden, werknemers, zzp'er of werkgevers kunnen bij het Leerwerkloket terecht met alle vragen over leren en werken. Ook beoogt het Leerwerkloket het bevorderen van een leercultuur, door werkgevers op te roepen ambassadeur te worden voor LLO. De werkgever wordt dan toegerust om de persoonlijke ontwikkeling van medewerkers te ondersteunen en een ideale werkomgeving daarvoor te creëren. Een andere plek waar ondernemers vrijblijvend binnen kunnen lopen om te leren, te groeien, te netwerken en antwoord te krijgen op al hun ondernemersvragen is Station88.

Voor de eerste stap op de VWNW -brug kan het Leerwerkloket verwijzen naar het programma 'Rangeerterrein' van het WerkgeversServicepunt Midden-Brabant. Daar kan laagdrempelig kennis worden gemaakt met verschillende soorten werk in de logistiek, techniek, vrijetijdsbranche of zorg.

Noordoost Brabant Werkt

1. Regio

Noordoost-Brabant

2. Sector/branche

Breed

3. Korte beschrijving van het initiatief

Noordoost Brabant Werkt is een netwerkorganisatie van werkgevers, onderwijsinstellingen, overheden, werknemersorganisaties en andere partners. Samen zetten deze partijen zich in voor een veerkrachtige arbeidsmarkt waar organisaties en medewerkers zelf verantwoordelijkheid nemen voor hun loopbaan. De organisatie werkt aan een integrale aanpak voor de regio als het gaat om een leven lang ontwikkelen, met initiatieven op het gebied van bewustwording, zoals de community Keep on Learning en duurzame inzetbaarheid. Rondom het thema oriëntatie is onder andere Wijzer in je Werk opgezet, voor scholing zijn er de praktijkleerlijnen voor kwetsbare groepen en er is aandacht voor ontwikkelbudgetten.

Inmiddels zijn er 60 ambassadeurs van Keep on Learning en hebben meer dan 200 leden zich aangesloten bij het online community-platform. Sinds de start in juli 2020 hebben bijna 700 mensen gebruik gemaakt van Wijzer in je Werk.

4. Wat maakt dit project bijzonder?

Dit netwerk omvat alle ingrediënten om een van-werk-naar-werk-aanpak te realiseren. Zo kan Noordoost Brabant Werkt inspelen op de coronacrisis om mensen in overschot-beroepen soepel, effectief en duurzaam te laten overstappen naar sectoren en beroepen waar tekorten zijn. Er is recent een pilot met een VWNW-traject uitgevoerd. Aan 30 medewerkers van drie werkgevers is extra ondersteuning geboden. Met volop begeleiding en persoonlijke aandacht van een vaste begeleider vanuit Noordoost Brabant Werkt, heeft 70% van de deelnemers binnen een halfjaar een nieuwe baan gevonden.

Ook de insteek bij de financiering van de ambities is het vermelden waard. Noordoost Brabant stapelt financiering ten behoeve van een duurzame invulling van de projecten. Alle budgetten uit subsidies en dergelijke worden samengevoegd, zoals de regiodeal, de provincie, de gemeenten, het WSP en SZW-subsidies vanuit perspectief op werk. Dit is mogelijk doordat Noordoost Brabant financieringsaanvragen vanuit een centrale visie doet, waardoor subsidies goed passen in de eigen doelen.

5. Wie zijn belangrijke sturende partijen achter dit initiatief?

Multihelix-netwerkorganisatie met vertegenwoordigers vanuit onder andere werkgevers zoals VNO NCW en werknemers zoals vakbonden FNV en CNV. Onderwijs waaronder voortgezet onderwijs, mbo en hbo. Overheden zoals gemeenten en UWV.

6. Hoe wordt het initiatief bekostigd?

Regiodeal Noordoost Brabant, Provincie Noord-Brabant, regiogemeenten.

7. Wat herkennen we van de LLO-weg of de VWNW-brug in het initiatief?

Omdat Noordoost Brabant een veelomvattende netwerkorganisatie is, zijn de meeste elementen van de LLO-weg en VWNW-brug in de aanpak herkenbaar.

Informatie over jezelf ontwikkelen is te verkrijgen via de website. Werkgevers kunnen terecht bij het Werkgeversservicepunt en inwoners bij Wijzer in je Werk.

Klanten van Wijzer in je Werk (inwoners) kunnen in de zelfwerkomgeving Talentcentre hun skills inzichtelijk krijgen en vastleggen. Hetzelfde geldt voor werkzoekenden, via de dienstverlening van het Werkgeversservicepunt. Maatwerk bij scholing wordt opgepakt in het Leerwerkpunt, met onder meer Leren en Werken, kweekvijvers en praktijkleren. De leercultuur wordt aangejaagd via Keep on Learning (werkgeversstafette, communities rondom thema's). Dit gebeurt ook via de activiteiten, zoals workshops en tools voor duurzame inzetbaarheid en leercultuur in de Werkgeversaanpak. Daarnaast is er ondersteuning bij het aanvragen van scholingsvouchers uit de SLIM-regeling. Er is – zoals hiervoor beschreven – ook ervaring opgedaan met VWNW-trajecten.

Overijssels Vakmanschap

1. Regio

Overijssel

2. Sector/branche

Techniek en bouw/infra

3. Korte beschrijving van het initiatief

De provincie Overijssel heeft met een aantal technische branches en onderwijsinstellingen een samenwerking opgezet. Doel hiervan is het aanpakken van het tekort aan technisch personeel en technische vakdocenten. Ook het ondersteunen van kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt en het stimuleren van leven lang ontwikkelen is hier onderdeel van. Zowel de provincie als de O&O-fondsen hebben een actieve en financiële bijdrage geleverd. Door het financieringsmodel van Overijssels Vakmanschap zijn er (extra) sectorgelden, als cofinanciering, beschikbaar gesteld aan technische ondernemingen en haar medewerkers. Er zijn meer dan 1.000 trajecten uitgevoerd met een totaal scholingsbudget van bijna 1 miljoen. Hierbij is geïnvesteerd in een infrastructuur waarin werkzoekenden/zij-instromers op een zorgvuldige en efficiënte manier werden gematcht, opgeleid en geplaatst bij werkgevers die vacatures hebben. Daarnaast is flink ingezet op het stimuleren van leven lang ontwikkelen bij zittend personeel in de technische sectoren, met als doel behoud en doorontwikkeling van technisch vakmanschap.

De provincie verbindt met Overijssels Vakmanschap Overijsselse bedrijven en scholen met landelijke brancheorganisaties, vakbonden en technische O&O-fondsen. Vanuit het project zijn ruim 550 scholingsvouchers beschikbaar gesteld om scholingstrajecten binnen de technische sector (mede) te faciliteren. Tijdens de coronacrisis zijn nogmaals 500 vouchers uitgereikt om vakmensen te behouden voor de technische sectoren.

4. Wat maakt dit project bijzonder?

- In fase 3.0 volgt een regionale uitrol van landelijke Aanvragen sectoraal maatwerk Techniek, Bouw/Infra
- Inzet van verbindings- en arbeidsmarktcoaches in combinatie met vouchers maakt heldere communicatie mogelijk, dit komt de effectiviteit ten goede
- Probeert RMT en sectoraal maatwerk en extra inzet van O&O-fondsen in één aanpak te bundelen
- Publiek-private samenwerking en vanuit onafhankelijk rol partijen verbinden omtrent LLO in de techniek

5. Wie zijn belangrijke sturende partijen achter dit initiatief?

Opleidings- en ontwikkelfondsen, vakorganisaties, brancheorganisaties, vakbonden in de techniek en de provincie Overijssel.

6. Hoe wordt het initiatief bekostigd?

Via de Provincie Overijssel en de technische O&O-fondsen. Totaal voor twee jaar maximaal €8.890.333 (voorstel), waarvan 200.000 euro van de provincie.

7. Wat herkennen we van de LLO- weg of de VWNW-brug in het initiatief?

Op de website van Overijssels Vakmanschap is het element informatiepunt van de LLO-weg herkenbaar. Werkenden en werkzoekenden kunnen in contact komen met een projectleider die helpt bij het vinden van het juiste opleidingstraject, financiering en bij het in contact brengen met de juiste begeleidingspersoon voor het traject. Dit project zet in op oriëntatie – de eerste stap op de VWNW-brug - van werkenden en werkzoekenden binnen of richting de techniek. Ook wordt bij-, her- en omscholing gefaciliteerd via het verstrekken van scholingsvouchers, en waar mogelijk eerst de inzet van middelen en regelingen vanuit O&O-fondsen. We leren uit dit project dat het adviseren en begeleiden van mensen, met name bij zij-instromers, erg belangrijk is.

Pilot LLO Energietransitie Groningen

1. Regio

Provincie Groningen

2. Sector/branche

Technische installatiebranche en bouw (energietransitie)

3. Korte beschrijving van het initiatief

Een pilot rondom het bij- en omscholen van werkenden en werkzoekenden op het gebied van nieuwe technieken en technologie die nodig zijn voor de energietransitie. Het gaat in de pilot om specifieke doelgroepen en kleine aantallen: 50 werkenden, 20 werkzoekenden, 20 werkzoekende statushouders en 10 EVC-trajecten.

Deze pilot richt zich op het inrichten van een duurzaam model waarin het samenwerkingsverband (tussen sociale partners, O&O-fondsen, UWV, gemeenten, Provincie en SER Noord-Nederland) een duurzame opleidingsinfrastructuur vormt voor werkenden en werkzoekenden op het gebied van nieuwe technieken voor de energietransitie. De pilot onderzoekt en monitort belangrijke succesfactoren en knelpunten. Hierbij is de inrichting van de leercultuur essentieel. Door die bevindingen periodiek te evalueren wordt de vervolgaanpak bijgesteld en regionale of landelijke knelpunten aangekaart. Met de pilot en de concrete activiteiten doen de partners ervaring op voor een duurzame, efficiënte en effectieve aanpak voor LLO.

4. Wat maakt dit project bijzonder?

Dit project steekt in op wat een grote opgave als de energietransitie betekent voor de scholing en ontwikkeling van medewerkers in het (kleine) mkb. Grondslag vormt het bevorderen van de leercultuur bij het mkb in de bouw- en technische installatiebranche gericht op de energietransitie. Zowel ondernemer als personeel worden hierin meegenomen. In de pilot gaat het niet om de voorlopers, maar juist om de bedrijven

die wel de noodzaak zien, maar zelfstandig niet goed in staat zijn om actie te ondernemen en een duwtje nodig hebben.

De pilot is kleinschalig en richt zich op de energietransitie, maar de lessen die getrokken worden zijn ook toepasbaar op andere branches. Een voorbeeld hiervan is het experiment 'zachte landing voor nieuwkomers'. Uiteindelijke doel is om – na de invoering van de nieuwe Wet Inburgering – in arbeidsmarktregio Groningen een uniform werkfitprogramma voor nieuwkomers te hebben, dat toepasbaar is voor de verschillende branches in de regio.

5. Wie zijn belangrijke sturende partijen achter dit initiatief?

De volgende partijen nemen in gedeeld eigenaarschap deel aan het project:

- Adviesorganen: SER Noord-Nederland en SER Nederland;
- Koepels: VNO-NCW/MKB Noord (LTO Noord);
- Vakbonden: FNV sectoren, CNV Vakmensen, de Unie;
- Technische branches: Techniek Nederland en Bouwend Nederland;
- Technische O&O-fondsen: OTIB;
- Overheden: UWV, Werk in Zicht, centrumgemeente Groningen, provincie Groningen.

6. Hoe wordt het initiatief bekostigd?

Subsidie vanuit het Nationaal Programma Groningen, co-financiering vanuit de provincie Groningen en de deelnemende branches.

7. Wat herkennen we van de LLO-weg of de VWNW-brug in het initiatief?

De VWNW-brug is al grotendeels zichtbaar: dit project is met name gericht op bij- en omscholing voor een specifieke groep. Daarbij is aandacht voor oriëntatie, zoals in het experiment 'zachte landing van nieuwkomers'. De nieuwkomers volgen een voorschaakeltraject om werkfit te worden en kunnen zich via een carousel van enkele weken oriënteren op verschillende bedrijven. Dit resultaat in een leerwerkplek bij een bedrijf (matching). De benodigde omscholing en maatwerk daarin is onderwerp van de pilot.

Daarnaast wordt duidelijk gewerkt aan enkele elementen van de LLO-weg. Twee experimenten zijn gericht op skills-matching. Binnen het experiment 'Verborgene matches' is een top 3 aan functieprofielen opgesteld die op basis van vergeleken skills in hoge mate (gemiddeld 75%) met elkaar matchen. De volgende stap is te onderzoeken hoeveel mensen er bij het UWV bekend zijn die voldoen aan de criteria, wat er nog nodig is aan scholing voor de resterende 25% en hoe en door wie dat uitgevoerd kan worden.

Ook de elementen maatwerk bij scholing (zie boven) en leercultuur komen aan de orde. In het kader van leercultuur is het experiment 'Accelerator voor ondernemers' gestart. Hiermee wordt de vraagarticulatie van mkb-bedrijven omtrent scholing gestimuleerd via het organiseren van vraaggestuurde bijeenkomsten onder leiding van een teamcoach. Doel is te komen tot een leergemeenschap voor ondernemers uit dezelfde regio.

Wat leert het ons? Matching en plaatsing lukt nog niet altijd. Vraagarticulatie omtrent scholing en vraag en aanbod van personeel vanuit werkgevers is daarin heel belangrijk, en met name bij kleine mkb'ers komt dat niet vanzelf van de grond. Ook het 'blijven ontwikkelen' na plaatsing vraagt nog meer aandacht.



Regiodeal Noordelijk Flevoland

1. Regio

Flevoland

2. Sector/branche

Maritiem en visserij

3. Korte beschrijving van het initiatief

Vanuit de Regiodeal Flevoland worden een leerwerkakkoord en een scholingsfonds gerealiseerd. Via het Leerwerkakkoord geven de bedrijven uit het Cluster Urk Maritiem startgaranties af en bieden zij leerwerkplekken voor werkzoekenden. Het scholingsfonds Maritiem Noordelijk Flevoland biedt scholingstegoedbonnen voor werkenden en werkzoekenden. Deze kunnen zij inzetten om gevraagde vaardigheden voor nu en in de toekomst in de maritieme sector te ontwikkelen. Het slimmer en schoner varen vraagt immers nieuwe skills van werknemers. Inmiddels zijn ruim 800 mensen ondersteund met een scholingstegoedbon (tezamen voor ruim € 1.000.000).

4. Wat maakt dit project bijzonder?

Een scholingstegoedbon aanvragen is eenvoudig: dit kan binnen 10 minuten met behulp van DigiD worden gedaan. Indien nodig kan de projectleider telefonische ondersteuning bieden. Het animo voor deze scholingsmogelijkheid is boven verwachting hoog in een regio waar nog geen sterke leercultuur heerst. Via de zijinstroomarrangementen uit het Leerwerkakkoord wordt gestuurd op een duurzame leer-/werkbaan in een regio met veel mkb-bedrijven in een kansrijke sector.

5. Wie zijn belangrijke sturende partijen achter dit initiatief?

Provincie Flevoland en gemeenten Urk en Noordoostpolder. Zij brengen samen 50% van de Regiodeal op waarmee de aanpak bekostigd wordt.

6. Hoe wordt het initiatief bekostigd?

Regiodeal-middelen.

7. Wat herkennen we van de LLO-weg of de VWNW-brug in het initiatief?

De aanpak in Noordelijk Flevoland omvat diverse elementen van de LLO-weg en de VWNW-brug. Het leerwerkakkoord richt zich immers op van-school-naar-werk, van-werk-naar-werk en (weer) aan het werk. Dit gebeurt samen met bestaande netwerken in de regio. Dit omvat oriëntatie op nieuwe banen en matching, omdat via zijinstroomarrangementen gestuurd wordt op het verkrijgen van een duurzame leer-werkbaan.

Het scholingsfonds maakt het voor de beroepsvissers mogelijk een scholingsactiviteit te volgen die bijvoorbeeld bijdraagt aan een overstap naar een andere sector. Ook kan dit helpen bij het up-to-date houden van kennis en vaardigheden van werknemers in de maritieme sector. Deze scholingstegoedbonnen dragen bij aan het ontstaan van een leercultuur.

Scholingsalliantie Noord

1. Regio

Noord Nederland (Groningen, Friesland en Drenthe)

2. Sector/branche

Alle sectoren. Zorg, techniek en horeca zijn het meest aangehaakt.

3. Korte beschrijving van het initiatief

De Scholingsalliantie Noord (SAN) is een publiek-privaat netwerk van O&O-fondsen, brancheverenigingen, vakbonden, werkgeversorganisaties, arbeidsmarktregio's en de drie noordelijke provincies Drenthe, Friesland en Groningen. Zij hebben gezamenlijk als doel om de (noordelijke) beroepsbevolking wendbaarder en weerbaarder te maken op de arbeidsmarkt.

Het initiatief bestaat uit publieke (gemeenten, UWV, provincies, sociale partners) en private partijen (O&O-fondsen, werkgevers). 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 in de techniek, bouw en zorg. Op langere termijn wil de alliantie de beroepsbevolking wendbaarder en weerbaarder maken op de arbeidsmarkt.

4. Wat maakt dit project bijzonder?

Via het netwerk van de SAN worden reguliere activiteiten van afzonderlijke partijen verbonden en aangevuld met activiteiten rondom opleidingsvragen van werkenden, werkzoekenden, internationals en bedrijven. Dus ook de mensen die nu geen toegang hebben tot bestaande 'loketten'. De kracht van de Scholingsalliantie Noord is dat alle partijen zich richten op het versterken van LLO in het noorden, en expliciet afspreken dit gezamenlijk te doen. De partijen hebben hiervoor een aantal uitgangspunten geformuleerd:

- a. Alle partijen doen mee: scholing is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van alle bedrijven, overheden en onderwijsinstellingen en voor alle doelgroepen.
- b. Wij verkopen nooit 'nee': wij hebben altijd een antwoord op een scholingsvraag van een bedrijf of individu. Schotten tussen regelingen, doelgroepen en sectoren vormen geen belemmering.
- c. Wij bouwen voort op een fundament: we beginnen met wat we al hebben.
- d. Scholing en advies vindt plaats op basis van maatwerk en wederkerigheid.

5. Wie zijn belangrijke sturende partijen achter dit initiatief?

Omdat de SAN een netwerk is, is er geen governancestructuur. In het netwerk zitten O&O-fondsen, brancheverenigingen, vakbonden, werkgeversorganisaties, arbeidsmarktregio's en de drie noordelijke provincies Drenthe, Friesland en Groningen. De drie provincies investeren in de website/communicatie van de SAN-paraplu.

6. Hoe wordt het initiatief bekostigd?

Alle partners zetten eigen middelen of subsidies in ter dekking van de kosten. De 'eigenaren' van deze middelen bepalen veelal per activiteit, project of voorziening de inzet en bijdrage. Gezamenlijk stellen de partners een begroting op, waardoor zij inzicht hebben in beschikbare middelen en benodigde middelen om de ambities te realiseren. Zij kijken hierbij hoe zij bestaande versnippering van middelen tegen kunnen gaan en hier efficiënt mee om kunnen gaan. Dat betekent dat afstemming en bundeling centraal staan.

7. Wat herkennen we van dit project in de VWNW brug of wat leert het ons voor de pijlers van de brug?

Eerste stap van de Scholingsalliantie is het inzichtelijk en toegankelijk maken van het scholingsaanbod in Noord Nederland via de [website](#). Dit vormt een gezamenlijk informatiepunt die gebruik maakt van persona's vanuit gebruikersvragen. Gebruikers kunnen ook bij de afzonderlijke organisaties terecht. Door het SAN-netwerk kunnen zij goed doorverwezen worden als dat nodig is.

Daarnaast heeft de SAN als ultieme ambitie om ook andere elementen van de LLO-weg (zoals maatwerk bij scholing en leercultuur binnen organisaties) voor de regio te realiseren. Daarom zorgen de partijen voor een inzichtelijk en toegankelijk scholingsaanbod en gezamenlijke activiteiten. Hieronder valt bijvoorbeeld een marketingcampagne, ondersteuning gekoppeld aan specifieke subsidie en ontwikkeling van kennis en methodes voor het stimuleren van LLO.

De VWNW-brug wordt door verschillende bestaande partijen ingevuld. Binnen de SAN-paraplu willen partners trajecten aan elkaar gaan koppelen. De overkoepelende website helpt bij oriëntatie, matching gebeurt via Leerwerkloketten en plaatsing via aangesloten initiatieven als Servicepunt Techniek, Zorgplein Noord en het Horeca Vakpunt.



Talent op Maat

1. Regio

Leiden en omgeving

2. Sector/branche

Techniek, zorg en hospitality

3. Korte beschrijving van het initiatief

Talent op Maat is een online tool waarin mensen die op zoek zijn naar een passende baan, hun vaardigheden in kaart kunnen brengen en van daaruit gericht kunnen zoeken in een landelijke online vacaturebank. Het ontwikkelen van deze tool is een onderdeel van het Human Capital Actieplan van de Leidse Regio. Aan het eind van de pilotfase hebben 600 mensen een account aangevraagd. Werkgevers kunnen hierdoor in contact komen met nieuw talent. Vanuit het project zijn werkgevers ook actief benaderd om moeilijk vervulbare vacatures door te geven. De focus heeft in de afgelopen periode gelegen bij de tekortsectoren techniek en zorg, en de hospitality-sector, waarin mensen juist op zoek moesten naar een nieuwe baan. Daarnaast is er gericht geworven onder mensen met technische vaardigheden en interesse om een Talentpool samen te stellen. Momenteel zijn er ruim 280 profielen actief en zijn er 100 deelnemers aan de Talentpool.

4. Wat maakt dit project bijzonder?

Onderdeel van de tool is de Arbeidsmarktverkenner. Deze gaat verder dan een reguliere vacaturezoekmachine. De Arbeidsmarktverkenner combineert een groot aantal bronnen met arbeidsmarktdata en biedt een match op zowel harde kenmerken als (soft) skills. Er kan niet alleen worden gezocht op vacatures, maar ook op beroepen met bijbehorende opleidingen, mbo-kwalificaties of salarisinformatie. Dit alles helpt de gebruiker in zijn zoektocht naar echt passend werk, waarvan men misschien niet wist dat het bestond. De tool is daarmee ook goed te gebruiken als instrument voor loopbaanbegeleiding.

5. Wie zijn belangrijke sturende partijen achter dit initiatief?

- Samenwerkende gemeenten binnen Economie071, de HCA-agenda van de Leidse regio.
- Mbo Rijnland

6. Hoe wordt het initiatief bekostigd?

De pilot is bekostigd door Economie071. Momenteel wordt gezocht naar een financieringsconstructie waaraan verschillende belanghebbende partijen bijdragen.

7. Wat herkennen we van de LLO-weg of de VWNW-brug in het initiatief?

In het oog springt dat de tool uitgaat van een skillsgerichte benadering, één van de criteria van de LLO-weg. De tool faciliteert het van-werk-naar-werk gaan door een groter potentieel aan kansrijke vacaturemogelijkheden dan bij een traditionele zoektocht langs openstaande vacatures. Het biedt daarmee ook andere invalshoeken bij loopbaanoriëntatie en loopbaanontwikkeling.

TechConnect

1. Regio

Metropoolregio Amsterdam

2. Sector/branche

IT

3. Korte beschrijving van het initiatief

TechConnect draagt als incubator bij aan de ontwikkeling van diverse initiatieven die verborgen talent werven voor studies en banen in de IT. Via de website worden momenteel de volgende initiatieven geïntroduceerd:

- TechGrounds: leidt IT-professionals op met een focus op vrouwen en culturele diversiteit;
- TekkieWorden: gids naar werken en studeren in tech;
- TechMeUp: opleidingsfonds gericht op het vergroten van de toegang tot digitale training voor ondervertegenwoordigde groepen in tech;
- PathWays: loopbaanoriëntatie-programma dat hulp biedt bij het uitstippelen van een persoonlijk IT leer- en carrièrepad;
- MKB Digital: helpt mkb-ondernemers te digitaliseren met de hulp van studenten onder begeleiding van professionals;
- TeachForAmsterdam: omscholingsprogramma om meer (hybride) informatica voor de klas te krijgen.

4. Wat maakt dit project bijzonder?

TechConnect zet zich in voor een inclusieve arbeidsmarkt. Dat doet het door de kansgelijkheid op de tech-arbeidsmarkt te vergroten en tech-opleidingen en -banen toegankelijk te maken voor iedereen. In de praktijk betekent dit het opleiden van duizenden vrouwen, mkb'ers en mensen uit sociaal kansarmere wijken. Zij worden bijvoorbeeld opgeleid tot programmeur, data-analist, *growth hacker*, UX-ontwerper of

tech-beheerder. Doelstelling is om in vier jaar tijd 50.000 mensen te activeren naar IT-opleidingen en banen.

TechConnect vervult de rol van incubator. Het is een tijdelijk initiatief om zij-instroom op gang te brengen naar IT-banen door diverse initiatieven.

5. Wie zijn belangrijke sturende partijen achter dit initiatief?

Amsterdam Economic Board, Rabobank, Booking.com, TomTom en CA-ICT.

6. Hoe wordt het initiatief bekostigd?

De Amsterdam Economic Board is samen met Booking.com, Rabobank, TomTom en CA-ICT de opdrachtgever voor TechConnect. Het programmateam wordt via de Board betaald. Daarnaast doen tientallen bedrijven en organisaties uit de Amsterdamse metropoolregio mee.

7. Wat herkennen we van de LLO- weg of de VWNW-brug in het initiatief?

Met de huidige zes initiatieven heeft TechConnect al een complete LLO-weg voor de IT en specifieke doelgroepen aangelegd. De VWNW-brug werd door de coronacrisis versneld compleet, omdat omscholing bij het uitbreken van de crisis nog belangrijker werd. Er lagen al veel instrumenten klaar om de route aan te bieden. Zo is de TekkieWorden Trail en PathWays ontwikkeld. Dit zijn instrumenten om respectievelijk alle IT-domeinen te verkennen en te oriënteren op welke IT-studie en baan het beste bij iemand past.

Twents Fonds voor Vakmanschap

1. Regio

Twente

2. Sector/branche

Arbeidsmarktbreed

3. Korte beschrijving van het initiatief

Het Twents Fonds voor Vakmanschap stelt scholingscheques beschikbaar voor Twentenaren die zich willen om-, her- of bijscholen tot en met maximaal mbo 4-niveau, bedoeld voor mensen die maximaal een mbo 4-diploma hebben.

Het fonds zet zich daarmee in om de Twentse economie vitaal te houden en in te spelen op de economische, maatschappelijke en technologische ontwikkelingen. Ondernemers, onderwijs, overheid en onderzoek maken het met Twents Fonds voor Vakmanschap mogelijk om talent blijvend te ontwikkelen. Aanvragers van de scholingscheque krijgen ondersteuning van een loopbaanconsulent van Leerwerkloket Twente of het Loopbaanstation. Daarnaast motiveert het Twents Fonds mensen om te investeren in zichzelf, en gebruik te maken van de scholingscheque via de publiekscampagne IKBINDR. Tot slot werkt het initiatief aan het stimuleren van intersectorale mobiliteit & samenwerking en het innoveren van het scholingsaanbod in Twente.

4. Wat maakt dit project bijzonder?

Het Twents fonds werkt onafhankelijk van een sector en is er voor alle Twentenaren. Het fonds heeft een groot bereik, mede dankzij de samenwerking met het Leerwerkloket Twente en het Loopbaanstation. Sinds de start in 2019 zijn er ruim 5.000 aanvragen geweest, waaruit 1.600 scholingscheques zijn toegewezen. Er zijn bijna 3.800 loopbaangesprekken gevoerd. Ook is er een grote positieve uitstroom van mensen die na een gesprek realiseren dat ze iets anders willen gaan doen.

iKBiNDR

Als meisje
droomde ik al
om de opleiding
Kraamzorg
te **doen.**

MELD JE NU AAN VOOR
JOUW SCHOLINGSCHEQUE **ikbindr.nl**

5. Wie zijn belangrijke sturende partijen achter dit initiatief?

Het Twents Fonds voor Vakmanschap bestaat uit een samenwerkingsverband van 14 Twentse gemeenten, die wordt aangestuurd door een regiegroep bestaande uit provincie, gemeenten, beroepsonderwijs, O&O-fondsen, werkgevers en werknemers. De kracht van regiegroep is de informele doorzettingsmacht. De lijnen zijn erg kort. De voorzitter van de regiegroep, wethouder Kampman uit gemeente Enschede, is naast de gedeputeerde van de provincie Overijssel een belangrijke trekker. Vakbonden zijn zeer actief maar vinden het lastig hoe ze dit initiatief moeten plaatsen ten opzichte van O&O-fondsen. De bestuursvoorzitter van het ROC van Twente is ook heel bepalend mede vanwege zijn positie in de Twenteboard.

6. Hoe wordt het initiatief bekostigd?

Twents Fonds voor Vakmanschap heeft verschillende financieringsbronnen, te weten: ESF (2 miljoen), Regiodeal (3,8 miljoen), Provincie (1,5 miljoen), Agenda voor Twente (1 miljoen) en cofinanciering vanuit bedrijfsleven (2 miljoen).

7. Wat herkennen we van de LLO-weg of de VWNW-brug in het initiatief?

De VWNW-brug is grotendeels zichtbaar. Dit initiatief heeft veel aandacht voor de oriëntatiefase, en stelt ook middelen beschikbaar voor bij-, om- of herscholing. Het initiatief doet niet aan matching. Na een loopbaangesprek moeten deelnemers hun eigen keuzes maken. Nazorg vindt plaats via een brief waarin wordt geïnformeerd hoe het gaat met de opleiding en of deelnemers werk hebben gevonden.

De combinatie van een publiekscampagne met (scholings)middelen en een duidelijk fysiek punt (informatiepunt van de LLO-weg), leidt tot succes gegeven de vele aanvragen.

Upgrade Jezelf

1. Regio

Regio Zwolle, een samenwerkingsverband van 22 gemeenten en vier provincies.

2. Sector/branche

Bouw, transport & logistiek, creatieve industrie, agri & food, zorg & welzijn, kind & educatie, E-commerce & IT, vrijetijdseconomie en techniek & energietransitie.

3. Korte beschrijving van het initiatief

Regio Zwolle zet in op groei voor mensen en bedrijven. Om deze groei mogelijk te maken is het van belang dat elke inwoner zijn of haar talenten ontwikkelt en benut. Sinds 2017 werkt de regio, via de Human Capital Agenda (HCA), aan het optimaliseren en transformeren van de werking van de arbeidsmarkt. Onder de vlag 'Upgrade Jezelf' worden inwoners en werkgevers in de regio gestimuleerd en ondersteund om aan de slag te gaan met LLO. De [website](#) is daarbij de centrale vindplaats met inspirerende verhalen en tools. Naast online en offline communicatie bestaat Upgrade Jezelf uit drie andere actielijnen, waaronder de sectorale aanpak rondom negen sectortafels. Ook is er een Ontwikkelfonds dat financiële ondersteuning van om-, her- en bijscholingstrajecten mogelijk maakt, en het onderzoeksprogramma KOERS. De website Upgrade jezelf is er voor werkgevers en zzp'ers. Werkenden en werkzoekenden worden bereikt via de website [Groeï Vooruit](#).

4. Wat maakt dit project bijzonder?

In Upgrade Jezelf c.q. de Human Capital Agenda Regio Zwolle verenigen gemeenten, provincies, Rijk, werkgevers- en werknemersorganisaties, UWV en onderwijs zich om een verschil te maken op de arbeidsmarkt. De brede aanpak kan rekenen op een even zo groot draagvlak in de regio. Bij het uitbreken van de coronacrisis kon Regio Zwolle mede dankzij het bestaan van Upgrade Jezelf snel schakelen en gerichte ondersteuning bieden voor werkgevers en inwoners. In de periode 2020-2021 werden 633 kandidaten met een scholingsvoucher en 201 kandidaten met loopbaancoaching geholpen.



Deze cijfers lopen snel op, want begin september 2021 hebben meer dan 2.275 inwoners zich gemeld. Zij zetten een (eerste) stap naar (ander) werk.

5. Wie zijn belangrijke sturende partijen achter dit initiatief?

Gemeenten, provincie, Rijk, werkgevers- en werknemersorganisaties, UWV en onderwijsinstellingen.

6. Hoe wordt het initiatief bekostigd?

Bijdragen 20 deelnemende gemeenten, Provincie Overijssel, Rijk via Regio Deal Regio Zwolle.

7. Wat herkennen we van de LLO-weg of de VWNW-brug in het initiatief?

Er was reeds een flink deel van de LLO-weg aangelegd via de website Upgrade Jezelf, zoals wegwijzers naar ondersteuning bij loopbaanoriëntatie en regelingen voor scholing. Daardoor bleek het mogelijk ook snel een deel van de VWNW-brug op te tuigen. In de aanpak Groei Vooruit, voor alle inwoners, worden de onderdelen oriëntatie en om- en bijscholing aan elkaar gekoppeld.

Waard om voor te Werken!

1. Regio

Midden- en Zuid- en Zuidwest Gelderland

2. Sector/branche

Zorg en welzijn

3. Korte beschrijving van het initiatief

Waard om voor te werken! is het Regionaal Actieprogramma Aanpak Tekorten (RAAT) van zorg- en welzijnsorganisaties in Midden-, Zuid- en Zuidwest-Gelderland. Met dit zorgbrede actieprogramma bundelen zorg- en welzijnsorganisaties, onderwijsinstellingen, werkgeversvereniging WZW, overheid en overige stakeholders hun krachten om de tekorten in zorg en welzijn aan te pakken. In totaal zijn bijna 150 partners aangesloten.

Het actieprogramma kent vier actielijnen:

1. Goed werkgeverschap en anders werken
2. Verhogen instroom en opleidingscapaciteit
3. Onderwijsvernieuwing en leven lang ontwikkelen
4. Betekenisvolle beeldvorming

Onder deze actielijnen vallen diverse projecten. Enkele voorbeelden zijn:

- *Carrièreswitchers HBO-V & Fastswitch*: flexibel opleiden van carrièreswitchers tot verpleegkundige en matchen met werkgevers.
- *Leerlingenpoule zij-instroom*, voor werkzoekenden die een overstap naar Zorg en Welzijn willen maken.
- *Instroom nieuwkomers in de ouderenzorg*: nieuwkomers worden opgeleid, begeleid en gaan met een gegarandeerde baan aan de slag in een van de deelnemende ouderenzorgorganisaties.

- *De Werkgeverij*: Innovatief samenwerkingsverband van werkgevers en hun werknemers. De deelnemende werkgevers delen onderling werk, talent en interne scholing. Het initiatief is gebaseerd op goed werkgeverschap, goed werknemerschap en vertrouwen.

4. Wat maakt dit project bijzonder?

De sector zorg en welzijn staat voor een enorme opgave als het gaat om het aantrekken en behouden van voldoende gekwalificeerde mensen. Tijdens corona was deze opgave nog groter. Bijzonder aan dit project is dat er ingezet wordt op een breed palet van acties, waarvan veel gericht zijn op het aantrekken van zij-instroom (zoals werkzoekenden, nieuwkomers of carrièreswitchers) en LLO van werkenden in zorg en welzijn (zoals loopbaanontwikkeling en leren in het werk). Met deze acties wordt veel ervaring en kennis opgedaan over de inzet van verschillende doelgroepen, en naar het anders kijken en organiseren van het werk.

5. Wie zijn belangrijke sturende partijen achter dit initiatief?

Zorg- en welzijnsorganisaties, onderwijsinstellingen en werkgeversvereniging WZW. Overheden zoals gemeenten en de provincie Gelderland, en overige stakeholders zoals CNV en Vluchtelingenwerk zijn belangrijke partners.

6. Hoe wordt het initiatief bekostigd?

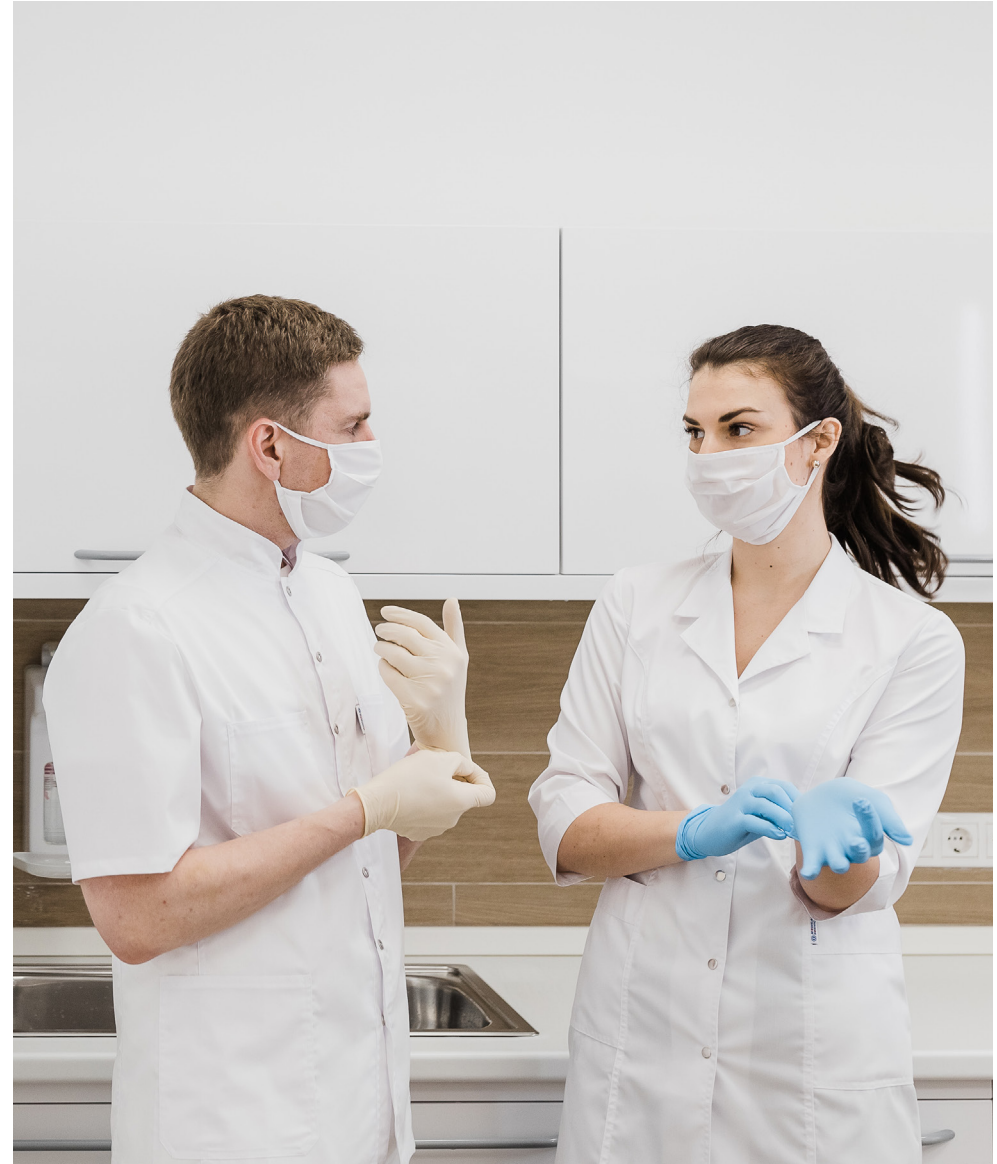
Contributies van de leden-zorginstellingen en VWS-regelingen zoals Sterk in je werk en SectorplanPlus-gelden. Voor nieuwe initiatieven wordt steeds naar extra funding gezocht, bijvoorbeeld bij de Provincie Gelderland.

7. Wat herkennen we van de LLO- weg of de VWNW-brug in het initiatief?

We herkennen veel van de brug en de weg in de projecten van Waard om voor te Werken. Meerdere projecten hebben een element van oriëntatie in zich: zoals Sterk in je Werk, De Werkgeverij en Nieuwkomers in de ouderenzorg. Ook wordt er bij verschillende projecten meer aandacht besteed aan de matching (Fastswitch, Nieuwkomers in de ouderenzorg, De Werkgeverij, Leerlingenpoule zij-instroom).

Omscholing is duidelijk herkenbaar in de projecten carrièreswitchers/Fastswitch, de Leerlingpoule en Nieuwkomers in de ouderenzorg. Ook op het gebied van blijven ontwikkelen zijn er projecten, zoals een Krachtige leerwerk omgeving en (O)ngekend teamtalent.

Er zijn binnen zorg en welzijn veel initiatieven om nieuw potentieel te verwelkomen dan wel te behouden. Om succesvol te zijn is het hebben van een visie op leren en opleiden een voorwaarde. Hoe draagt leren en werken bij aan de transformatie van de arbeidsmarkt? Dit vergt een andere kijk op werk, mensen en leren: bijvoorbeeld het uitgaan van ieders talent, waarbij opgedane ervaring wordt gewaardeerd. Als die visie op alle niveaus wordt doorvertaald, ontstaat er een krachtige leerwerk omgeving en komt een leven lang ontwikkelen duidelijk tot stand.



Regionale
samenwerkingsverbanden
bouwen aan
een infrastructuur voor
leven lang
ontwikkelen