



De Python brug bestaat echt, deze vind je in Amsterdam

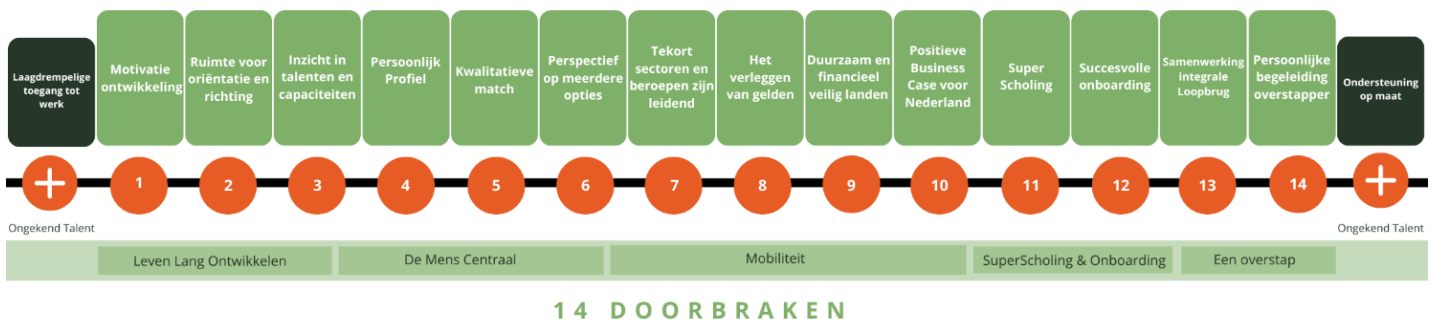
“Verbeelden, verbinden, doen”

## Remmende -en ontbrekende wet- en regelgeving & cao's

### Inleiding

De urgentie voor een nieuw arbeidsmarktsysteem is groot. 9,5 miljoen mensen die werken, voelen niet altijd een veilige weg om zich te ontwikkelen en een overstap te maken naar een andere baan. Ook zijn er 3,9 miljoen mensen die niet werken, Ongekend Talent. Een groot deel van hen zou wel willen en kunnen werken als we anders naar mensen gaan kijken en bouwen aan systeemdoorbraken. EN er zijn nu ruim 500.000 tekorten in cruciale sectoren zoals de energietransitie, onderwijs, zorg, IT en de bouw. Deze tekorten verdrievoudigen in de komende jaren tot 1,6 miljoen, terwijl de beroepsbevolking constant blijft. Een radicale verandering van de arbeidsmarkt is dus nodig!

Maar hoe dan? In 10 Proeftuinen waarin deelnemers een transitie naar een tekortsector hebben doorlopen, is geleerd hoe het kan. Er zijn 14 systeemdoorbraken nodig om hobbels op te lossen, die een circulaire arbeidsmarkt<sup>1</sup> nu in de weg staan. Daarnaast zijn er nog 2 extra doorbraken nodig om te zorgen dat Ongekend Talent toegang krijgt tot de circulaire arbeidsmarkt. Deze 14 + 2 systeemdoorbraken<sup>2</sup> moeten allemaal integraal gerealiseerd worden om mensen een veilige route voor mobiliteit te garanderen op de arbeidsmarkt. Alle inzichten uit de Proeftuinen zijn vertaald naar het Akkoord van Python<sup>3</sup>, waarin wordt verbeeld wat werkgevers, medewerkers, werkgeversorganisaties, vakbonden, opleiders en overheid kunnen doen om met elkaar een circulaire arbeidsmarkt te bouwen. Dit document is een verdere uitwerking van wat de overheid, en gedeeltelijk sociale partners, kunnen doen om hieraan bij te dragen.



14 + 2 systeemdoorbraken moeten alle 14 + 2 integraal gerealiseerd worden om een veilige route voor mobiliteit te garanderen. Het overgrote deel van deze systeemdoorbraken kan gerealiseerd worden door werkgevers, werknemers, opleiders, werkgeversorganisaties en vakbonden. Deze integrale aanpak vraagt om integrale sturing, ook op wet- en regelgeving. Ministeries kunnen een faciliterende rol spelen richting werkgevers, medewerkers, opleiders, werkgeversorganisaties en vakbonden in het realiseren van de benodigde systeemdoorbraken. Dit kan door remmende wet- en regelgeving weg te nemen, gelden te verleggen, experimenteeruimte te bieden om de 14 + 2 systeemdoorbraken (integraal) te realiseren en te spreken met 1 stem.

<sup>1</sup> Een circulaire arbeidsmarkt is een arbeidsmarkt waarin iedereen zich kan (blijven) ontwikkelen en iedereen die wil of moet bewegen een veilige overstap kan maken, daar waar hij/zij het meeste nodig is.

<sup>2</sup> Zie bijlage voor alle 14 + 2 doorbraken en hun definities

<sup>3</sup> <https://debuitenboordmotor.nl/het-akkoord-van-python/>

*NB: Voor transities van flexwerk en ZZP-werk zijn soms andere maatwerk oplossingen nodig, omdat de context net anders is. Flexwerkers en ZZP'ers hebben immers geen werkgever die (een deel van) de kosten op zich kan nemen of een inkomen vanuit een uitkering.*

*Bij systeendoorbraak 5, 6 en zit er geen remmende of ontbrekende wet- en regelgeving in de weg dus die zijn in dit document niet meegenomen.*

*Wij richten ons voornamelijk op de tekortsectoren onderwijs, zorg, techniek en ICT, omdat daar grote maatschappelijke vraagstukken opgelost moeten worden (de energietransitie, onderwijs voor onze kinderen en zorg voor onze ouderen). (Semi) publieke organisaties hebben veel sterker te maken met publieke besluitvorming dan private organisaties<sup>4</sup>, omdat ze financieel afhankelijk zijn van publiek geld. Dit zorgt ervoor dat er voor de sector zorg en onderwijs meer remmende wet- en regelgeving is dan voor de sectoren techniek en ICT.*

zo zou het kunnen

---

<sup>4</sup> SER-advies februari 23; Waardevol werk: publieke dienstverlening onder druk. Oplossingsrichtingen voor de arbeidsmarktkrapte

## Inhoudsopgave

<b>Remmende -en ontbrekende wet- en regelgeving &amp; cao's</b> .....	<b>1</b>
Inleiding.....	1
Inhoudsopgave .....	3
<b>1. Ongekend Talent</b> .....	<b>4</b>
Toegang tot Ongekend Talent.....	4
Wat is de belemmering? .....	4
Wat is de oplossingsrichting?.....	4
Hoe zou het eruit kunnen zien?.....	4
<b>1.1. Statushouders en asielzoekers</b> .....	<b>7</b>
Wat is de belemmering? .....	7
Wat is de oplossingsrichting?.....	7
Hoe zou het eruit kunnen zien?.....	7
<b>2. Leven Lang Ontwikkelen</b> .....	<b>8</b>
Wat is de belemmering? .....	9
Wat is de oplossingsrichting?.....	9
Hoe zou dit eruit kunnen zien?.....	9
<b>3. De Mens Centraal</b> .....	<b>10</b>
Wat is de belemmering? .....	10
Wat is de oplossingsrichting?.....	10
Hoe zou dit eruit kunnen zien?.....	10
<b>4. Mobiliteit</b> .....	<b>11</b>
Wat is de belemmering? .....	11
Wat is de oplossingsrichting?.....	11
Hoe zou dit eruit kunnen zien? .....	11
Privaat .....	11
Privaat/publiek .....	12
Publiek.....	14
<b>ii. 'Superschooling' &amp; Onboarding</b> .....	<b>17</b>
Wat is de belemmering? .....	17
Wat is de oplossingsrichting?.....	17
Hoe zou dit eruit kunnen zien? .....	17
<b>iii. Een overstap</b> .....	<b>19</b>
Wat is de belemmering? .....	19
Wat is de oplossingsrichting?.....	19
Hoe zou het eruit kunnen zien?.....	19
<b>iv. Punt van aandacht: mkb!</b> .....	<b>20</b>
<b>Bijlagen</b> .....	<b>22</b>
De 14 + 2 systeendoorbraken.....	22

## 1. Ongekend Talent

### Toegang tot Ongekend Talent

- **Doorbraak: Laagdrempelige toegang tot werk**  
Ongekend Talent maakt de stap naar werk en scholing, doordat werk via (bijvoorbeeld) open hiring, visuele vacatures en ondersteunende wet- en regelgeving aantrekkelijk en toegankelijk wordt gemaakt.
- **Doorbraak: blijvende ondersteuning op maat**  
Ongekend Talent heeft perspectief op een duurzame plek op de arbeidsmarkt, omdat zij blijvend toegang hebben tot extra ondersteuning op maat in de vorm van bijvoorbeeld taalles, prikkelvrije ruimtes en persoonlijke begeleiding door een jobcoach.

### Wat is de belemmering?

Werken levert in het huidige systeem niet altijd meer op dan niet-werken waardoor Ongekend Talent geen laagdrempelige toegang tot werk heeft. Vanuit een uitkerings situatie wordt vooral gekeken naar de kortste weg naar werk of naar de beperking die iemand heeft. Veel mensen hebben daarom geen toegang tot het werk dat ze zouden kunnen of willen doen. Dienstverlening vanuit gemeenten is meer gericht op inkomen en zorg dan op werk. Kwetsbare werkzoekenden zijn afhankelijk van hun postcode voor hoe ze door de gemeente geholpen worden vanwege de vrijblijvendheid van arbeidsondersteuning.

### Wat is de oplossingsrichting?

Wet- en regelgeving en beleid is gericht op het stimuleren van persoonlijke ontwikkeling en opleiden, transitie en mobiliteit en gaat altijd uit van 'Wie ben ik? Wat wil ik? Wat kan ik?' (De mens centraal).

### Hoe zou het eruit kunnen zien?

1. Beleidsaanpassingen waarin mensen zekerheid hebben dat (meer) werken loont waardoor een overstap veilig gemaakt kan worden.
  - a) Wie? → SZW, FIN, sociale partners
  - b) Wat is de remmende of ontbrekende wet- en regelgeving?
    - i. Kinderopvangtoeslag vervalt na een periode van 3 maanden WW. Gemiddeld duurt een overstap in onze Proeftuinen (naar een andere sector) zo'n 4 tot 7 maanden. (SZW)
    - ii. Er zijn nog te veel mensen met een arbeidsbeperking die er financieel niet op vooruit gaan als ze (meer) gaan werken en er in sommige situaties zelfs op achteruit gaan! Zowel werknemers als zzp'ers. Omdat ze meer uitkering moeten terugbetalen dan ze ontvangen aan inkomen uit werk. Of omdat ze door te gaan werken minder toeslagen krijgen. Of omdat reizen naar werk te duur is. Zowel de Wajong, WIA, WW, Participatiewet, Ziektewet als de WAO kennen belemmeringen die betaald werken ontmoedigen.
    - iii. Mensen met een WIA uitkering ervaren een verhoogd risico als ze proberen weer aan de slag te gaan. Er is angst voor een (te snelle) herbeoordeling of verlies van hun uitkering voordat ze zekerheid hebben dat werk duurzaam is en ze het aankunnen. Met name mensen in de IVA die willen gaan proberen te werken, weten vaak niet waar ze financieel aan toe zijn. Zowel medewerkers als werkgevers vinden het lastig om de lange termijn risico's van een arbeidsbeperking in te schatten. Dat belemmert beweging. (SZW)

#### Voorbeeld uit expertsessie

Rogier heeft 4 jaar geleden een bootongeluk gehad en liep daarbij hersenletsel op. Door een dossierfout van zijn werkgever wordt zijn ziektewet met een jaar verlengd tot 3 jaar. In die tijd kan hij nauwelijks aan het werk omdat werkgevers niet willen investeren in extra voorzieningen die hij nodig heeft. Hij zit immers nog in de ziektewet en het is niet duidelijk of/hoeveel hij kan werken op de langere termijn. Na 3,5 jaar krijgt Rogier eindelijk zijn keuring en wordt 100% afgekeurd met weinig kans op herstel. Hij wil heel graag werken en weer van betekenis zijn en denkt ook dat dit mogelijk is. De onwetendheid over wat hij nog kan met het letsel dat hij heeft opgelopen (nu, maar ook over 10 jaar) zorgt ervoor dat hij het niet aandurft om meer te werken dan is toegestaan naast zijn uitkering. Nu heeft hij immers een vorm van bestaanszekerheid waarmee hij zijn aandeel aan het gezinsinkomen kan leveren. Bovendien ziet hij enorm op tegen weer zo'n lange weg als het weer mis zou gaan op de middellange termijn. Als hij ook op de lange termijn terug zou kunnen vallen op dit vangnet zou hij de stap wel durven zetten. *"Niemand wil gratis geld. Maar wel financiële zekerheid. Zeker als je zo'n lange weg hebt afgelegd van ziek zijn en tegenslagen".*

- iv. Voor een kleine groep mensen (4%, vooral alleenstaande ouders die deeltijd werken) loont het niet of nauwelijks om meer te werken door een extreem hoge marginale belastingdruk. Dat kan in sommige gevallen wel 86% zijn (van elke verdiende euro houd je 14 eurocent over). Ruim twee derde van hen verdient minimumloon of net daarboven. Daarnaast heeft bijna 85% van deze groep te maken met afbouw van huur- en/of zorgtoeslag.<sup>5</sup> Deze mensen kunnen en willen vaak wel meer werken, maar worden hierdoor geremd. (FIN)
- v. Het huidige stelsel is onoverzichtelijk door een grote hoeveelheid aan regelingen en verschillende op- en afbouwtrajecten. Hierdoor veronderstellen veel mensen dat (meer) werken niet lonend is, terwijl dat in werkelijkheid niet altijd zo is. We zien in de Proeftuinen dat de impact hiervan groot is. *In het coalitieakkoord 2021-2025 wordt de ambitie om de toeslagen af te schaffen, het belastingstelsel te vereenvoudigen en werk lonender te maken ook uitgesproken.* (FIN)

#### Voorbeeld uit Proeftuin

Shirin komt uit Irak heeft 3 kinderen. Haar man zit in de ziektewet zit en ze ontvangt een bijstandsuitkering. Haar uitkering bedraagt €1500 netto in de maand. Ze werkt 12 uur per week als vrijwilliger op een basisschool. Ze heeft een diploma als onderwijsassistent in Irak behaald, maar deze kan ze niet opvragen. Zonder diploma kan/wil de school haar geen contract aanbieden. Ze doet mee aan de Proeftuin, omdat ze graag wil werken maar geen perspectief ziet. Via een cognitietest wordt haar werk- en denkniveau bepaald. Er wordt een samenwerking gezocht met de gemeente, een ROC en een werkgever in de kinderopvang. Ze kan in 9 maanden, via 3e leerweg haar mbo 2 halen, bekostigd via het RMT (€5244,90). Nadat ze dit diploma heeft kan ze een leerwerktraject in voor 24 uur per week voor €1380,- bruto per maand. Daarna kan ze 6 maanden doorstuderen voor mbo 3, als ze dit haalt gaat ze voor 24 uur €1494 bruto per maand verdienen. DIT IS DE REKENSOM DIE SHIRIN MAAKT. Dat ze zelfs na het behalen van haar diploma minder overhoudt dan haar huidige bijstandsuitkering. Dit remt haar om de stap te maken.

2. Regelgeving rondom uitkeringen is gericht op een duurzame (over)stap naar de arbeidsmarkt vanuit 'Wie ben ik? Wat wil ik? Wat kan ik?' om te komen tot een duurzame landing.
  - a) Wie? → SZW
  - b) Wat is remmende of ontbrekende wet- en regelgeving?
    - i. Vanuit een WW-uitkering wordt overwegend gewerkt naar de kortste route naar een baan. De mogelijkheid om te oriënteren naar een wensberoep (vanuit 'Wie ben ik? Wat kan ik? Wat wil ik?') is er alleen als (SZW):
      - werkervaring en (huidige) opleiding niet te veel afwijken van de vereisten van het wensberoep (zo kort mogelijke transitieperiode)
      - er weinig perspectief is op een baan in het bemiddelingsberoep (= laatste baan)
    - ii. Vanuit een arbeidsongeschiktheidsuitkering (WIA, WGA, IVA en WAJONG) wordt er gewerkt naar passend werk op basis van de beperking. Niet naar de meeste duurzame baan (in maatschappelijke tekortsectoren) vanuit de skills en talenten van de persoon. De benodigde hulp en persoonlijke begeleiding die daarvoor nodig is ontbreekt vaak omdat uitvoeringsinstanties gebonden zijn aan regels en budgetten per doelgroep.<sup>6</sup> *In het*

<sup>5</sup> Nr. 1174. Brief van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal. 3 februari 2023.

<sup>6</sup> In lijn met de aanbevelingen uit het rapport van de commissie Borstlap over en activerende en inclusief arbeidsmarktbeleid. Investeer in volwaardige participatie aan de basis van de arbeidsmarkt.

*coalitieakkoord 2021-2025 worden maatregelen om de arbeidsparticipatie en positie van de arbeidsongeschikten te verbeteren aangekondigd. (SZW)*

#### **Voorbeeld uit een expertsessie**

Lennart heeft een combinatie van dyslexie, dyscalculie en een vorm van autisme. Na speciaal onderwijs gevolgd te hebben, krijgt hij op zijn 18e een WAJONG uitkering. Hij heeft zijn hele leven maar 1 droom, werken in de zorg. Daar zijn geen vacatures op niveau 1 (waar scholing niet nodig is). Hij komt te werken in een winkel, pakt potloden in. Banen waar geen scholing vereist is. Niets wat past bij wat hij wil en kan. Hij blijft nergens lang en komt uiteindelijk weer thuis te zitten. Vervolgens krijgt hij een nieuwe jobcoach die hem persoonlijk begeleidt en kijkt naar wie hij is, wat hij wil en wat hij kan. Op basis daarvan wordt er een meelooplek geregeld in de zorg (oriëntatie). Daarna volgt een maatwerk scholingstraject ('superschooling') dat rekening houdt met zijn beperkingen en waardoor hij zijn mbo 3 diploma haalt. Hij start tegelijkertijd als begeleider in de gehandicaptenzorg waar hij met behulp van een aantal tools zonder beperkingen zijn werk kan doen en een volwaardig salaris verdient.

3. De focus vanuit gemeenten ligt op werk voor wie kan en inkomenszekerheid voor wie dat (nog) niet kan. Met daarbij voldoende (geoormerkte) financiële middelen
  - a) Wie? SZW, FIN
  - b) Wat is de remmende of ontbrekende wet- en regelgeving?
    - i. Gemeentes krijgen negatieve financiële prikkels om mensen naar werk te begeleiden
      - Gemeentes mogen zelf weten hoe ze de arbeidsondersteuning voor werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt invullen. Hierdoor zijn er grote verschillen tussen gemeentes in de focus die ze hierop leggen en de volwassenheid van de dienstverlening hierop.
      - Gemeentes gaan verschillend om met de inzet van de instrumenten Beschut Werk en Loonkostensubsidie<sup>7</sup>. Inzet van Beschut Werk geeft hoge kosten in verhouding tot de Rijksbijdrage<sup>8</sup> die gemeentes krijgen.
      - Niet uitkeringsgerechtigden (nuggers) vertegenwoordigen voor niemand een financieel probleem. Wanneer een gemeente wel inzet op arbeidsontwikkeling, begeleiding of een beschutte werkplek voor deze groep, dan kost dat een gemeente geld zonder dat het financieel (direct inzichtelijk) iets oplevert.

<sup>7</sup> <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2023/07/06/bijlage-2-rapport-berenschot-infrastructuur-sociaal-ontwikkelbedrijven>

<sup>8</sup> <https://ape.significant-groep.nl/rapportages/kostprijs-beschut-werk-vraagt-om-passende-financiering>

## 1.1. Statushouders en asielzoekers

Statushouders en asielzoekers maken onderdeel uit van de groep Ongekend Talent. Asielzoekers en statushouders hebben te maken met een veelheid aan (extra) uitdagingen en obstakels bij het betreden van de Nederlandse arbeidsmarkt. Slechts 2%<sup>9</sup> van de asielzoekers heeft binnen een jaar een baan en maar 42%<sup>10</sup> van de mensen met een vluchtverleden heeft na 5 jaar werk. Dit kan anders! Met o.a. beleidswijzigingen kunnen we ervoor zorgen dat mensen met een vluchtverleden na een jaar de stap naar werk kunnen maken. Dit biedt niet alleen sociaal-maatschappelijke, maar ook economische voordelen. Mensen met een vluchtverleden voelen zich van betekenis, de tekorten in cruciale sectoren worden opgelost en overbodige bijstandskosten worden vermeden. Onderstaande remmende- en ontbrekende wet- en regelgeving laat zien wat de belemmering en oplossingsrichting is en wat dat vraagt van huidig beleid en wet- en regelgeving.

### Wat is de belemmering?

Er is geen laagdrempelige en veilige toegang tot werk, waardoor asielzoekers en statushouders niet of nauwelijks aan het werk komen of gaan.

### Wat is de oplossingsrichting?

Overheid faciliteert een makkelijker toegang tot werk door middel van 1) het verminderen van administratieve tijdsinvesteringen voor zowel werkzoekende als werkgever en 2) het borgen van een positieve prikkel tot werk in beleid.

### Hoe zou het eruit kunnen zien?

1. 1 loket voor gezamenlijke en parallelle aanvraag TWV, BSN en W document, waardoor voor zowel asielzoekers als werkgevers werk aantrekkelijk(er) wordt gemaakt (door vermindering administratieve tijdsinvestering).
  - a) Wie? → SZW, IND, COA, UWV en gemeenten
  - b) Wat is de remmende of ontbrekende wet- en regelgeving?
    - I. Wanneer een asielzoeker aan het werk wil, heeft hij/zij een vreemdelingenidentiteitsbewijs nodig (ook wel W-document). Een W-document is een jaar geldig. 2-3 maanden voor de vervaldatum mag een asielzoeker een nieuw W-document aanvragen. De aanvraagprocedure van dit document duurt nu 2-3 maanden of meer, waardoor asielzoekers vaak toch tussendoor tussen wal en schip vallen.
    - II. Als een werkgever een asielzoeker wil aannemen moet hij/zij een tewerkstellingsvergunning (TWV) aanvragen bij het UWV. De aanvraag kost enkele minuten, de beslistermijn duurt echter gemiddeld vijf weken of meer. Door de onbekendheid van het proces, wordt het maar weinig aangevraagd door bedrijven.
    - III. Daarnaast is het hebben van een geldige BSN ook een eis wanneer een asielzoeker aan het werk wil. Ook dit is een langdradig en bureaucratisch proces, mede vanwege de drukte, omdat mensen eerst een TWV nodig hebben voordat zij een BSN kunnen aanvragen. Zo wordt het proces van aan werk komen alleen maar langer. Vertrouwen in een goede afloop van het proces wordt steeds lager.
    - IV. In het verlengde van (I): tegen de tijd dat asielzoeker en werkgever het aanvraagproces van TWV en BSN hebben doorlopen, bestaat de kans dat het W-document inmiddels bijna verlopen is, waardoor bedrijven lastig standaard contracttermijnen kunnen aanbieden (verbonden aan de verloop datum op het W-document). Voor werkgevers kan het dus minder aantrekkelijk zijn om een asielzoeker aan te nemen.
2. De focus vanuit gemeenten ligt op stimuleren van werk voor statushouders, waar inburgering parallel aan kan lopen in plaats van andersom.
  - a) Wie? → SZW
  - b) Wat is de remmende of ontbrekende wet- en regelgeving?

<sup>9</sup> <https://repository.ubn.ru.nl/handle/2066/220303>

<sup>10</sup> <https://www.ser.nl/nl/thema/werkwijzer-vluchtelingen/feiten-en-cijfers/arbeidsmarkt>

- V. De statushouder moet inburgeren, mag werken. Statushouders moeten de Nederlandse taal leren en aan heel veel andere voorwaarden voldoen. Omdat inburgeren voorop staat, komen ze vaak niet eens aan werken toe.
- VI. Wanneer het een asielzoeker (ondanks eerdergenoemde obstakels) tijdens zijn of haar verblijf in het AZC lukt om te gaan werken, en vervolgens uitstroomt als statushouder naar de gemeente heeft deze persoon mogelijk geen of minder rechten op de mogelijkheden uit de participatiewet. Dus geen of minder bijstand en daarmee ook geen toegang tot programma's en leerwerktrajecten. Werken wordt op deze manier ontmoedigd in de aanloop naar het verkrijgen van status.

Bijvoorbeeld: Een arts gaat tijdens zijn periode in het AZC in de afwas werken, met als doel om onder andere mensen te zijn, de taal in de praktijk te leren en ritme in het leven te hebben. Wanneer deze persoon vervolgens uitstroomt als statushouder, verliest hij zijn recht op leerwerktrajecten etc. Dit maakt dat hij niet gaat werken.

- VII. Mensen die nog in het AZC wonen, hebben niet de ondersteuning en faciliteiten die iemand in de bijstand wel heeft. Bedrijven kunnen vanuit een werkgeversservicepunt gebruik maken van faciliteiten als proefplaatsingen, loonkostensubsidies en andere faciliteiten. Hiermee is iemand met gelijke kwalificaties in de bijstand interessanter voor een werkgever dan een asielzoeker.
3. COA stimuleert een zo aantrekkelijk en snel mogelijke toegang tot werk
- a) Wie? → COA
  - b) Wat is de remmende of ontbrekende wet- en regelgeving?
    - VIII. De REBA- regeling (Regeling Eigen Bijdrage Asielzoekers met inkomen en vermogen) houdt in dat een AZC bewoner die geld verdient financieel moet afdragen aan het COA.

Een alleenstaande asielzoekers die fulltime werkt en het minimum loon verdient, houdt rond de € 1200 per maand over na REBA afdracht. Dit is positief. De regeling pakt daarentegen demotiverend uit bij grotere gezinnen die als één worden gezien, waarbij er bijvoorbeeld maar 1 iemand werkt. Deze persoon dekt de bijdrage van zijn of haar gezinsleden, waardoor hij of zij bijna niks tot niks over houdt aan het einde van de maand.

- IX. Omdat COA opvanglocaties meestal niet centraal liggen, zijn reistijden naar werk mogelijk lang. Mensen hebben vaak geen geldig rijbewijs. Onder de REBA vallen kostenvergoedingen voor OV onder de afdrachtplicht aan het COA. Dit betekent dat bij een laag inkomen, de vervoerskostenvergoeding (deels) moet worden afgestaan. Het zou kunnen helpen om reiskosten voor asielzoekers naar werk (deels) te vergoeden voor een bepaalde tijd.

## 2. Leven Lang Ontwikkelen

- **Doorbraak 1: Motivatie ontwikkeling**  
Werkgevers, werkgeversorganisaties, werknemersorganisaties en de overheid faciliteren ontwikkeling van mensen zodat mensen gemotiveerd en vanuit eigen regie keuzes (kunnen) maken.
- **Doorbraak 2: Ruimte voor oriëntatie en richting**  
Mensen krijgen voldoende tijd en ruimte om zich (met gelijken) te oriënteren op andere functies, sectoren en/of -beroepen. Daardoor kunnen mensen zelf richting geven aan hun loopbaan.
- **Doorbraak 3: Inzicht in talenten en capaciteiten**  
Mensen krijgen door begeleiding in combinatie met o.a. (digitale) assessmenttools inzicht 'Wie ben ik? Wat wil ik? Wat kan ik?' (competenties). Hierdoor kan met meer zelfvertrouwen een volgende stap gemaakt worden.



## Wat is de belemmering?

De huidige regelingen (wetgeving, cao, HR-beleid, enz.) zijn met name gericht op functiebehoud en baanbehoud binnen de sector. Systemen zijn vaak ingericht om te toetsen of iemand (nog) voldoet aan de eisen vanuit een functie, organisatie of sector (controlefunctie).

## Wat is de oplossingsrichting?

De regelingen zijn gericht op het stimuleren van persoonlijke ontwikkeling en opleiden, transitie en mobiliteit zowel voor de doelgroep werkzoekenden als voor de doelgroep werkenden. De werkwijze gaat altijd uit van 'Wie ben ik? Wat wil ik? Wat kan ik?' (De mens centraal).

## Hoe zou dit eruit kunnen zien?

- In cao een persoonlijk meeneembaar scholingsbudget en recht om niet-functie gebonden opleidingen te kunnen volgen, opnemen<sup>11</sup>
  - a) Wie? → Sociale partners, FIN, SZW
  - b) Wat is de remmende of ontbrekende wet- en regelgeving?
    - i. Meeneembaar scholingsbudget<sup>12</sup> kan voor de werkgever die het budget heeft toegekend, leiden tot extra kosten als niet aan de voorwaarde van 'fiscaal onbelast gebruik' wordt voldaan (een opleiding waarvan de kennis ingezet kan worden in het economisch verkeer). Dan wordt het niet meer gezien als opleidingsbudget, maar als inkomen en is het wel fiscaal belast. Ook als de medewerker inmiddels niet meer in dienst is en de desbetreffende werkgever hier dus geen zicht meer op heeft. (FIN)
    - ii. Bij het storten van geld in een persoonlijke leervoucher is de btw-heffing bij uitgifte niet bekend, omdat het voor meerdere opleidingen en/of cursussen gebruikt kan worden. De waarde van de voucher kan daardoor lager uitvallen voor de medewerker omdat er btw betaald moet worden bij uitgifte (bijvoorbeeld bij private opleidingen). (FIN)
    - iii. In de Wet Werk en Zekerheid (in werking vanaf 1 januari 2015, SZW) is een scholingsplicht ingesteld. Deze scholingsplicht richt zich nu op kennis- en competentieverwerving die nodig is voor de **huidige functie** en kent geen andere voorwaarden. (SZW)
- In cao leercultuur bevorderende elementen opnemen zoals het recht op (interne- en/of externe) oriëntatietijd en ontwikkeltijd.
  - a) Wie? → Sociale partners, SZW
  - b) Wat is de remmende of ontbrekende wet- en regelgeving?
    - i. Er is in cao's weinig vastgelegd over regelmatig terugkerende (niet vrijblijvende) oriëntatietijd en ontwikkeltijd die ervoor zorgt dat mensen continu worden geprikkeld om te onderzoeken of ze nog op hun plek zitten en/of wat ze nog meer kunnen en willen. (Sociale partners, brancheorganisaties)
    - ii. Er ontbreekt wet- en regelgeving die alle werkenden (ongeacht contractvorm, sector of financiële armslag van de organisatie waar ze werken) beschermt tegen kennisveroudering en recht geeft op loopbaanbegeleiding. Hierdoor ontstaan er grote verschillen in de kansen die werkenden hebben om te ontwikkelen en te bewegen. Vooral medewerkers die bij kleinere mkb'ers werken, ZZP'ers en flexkrachten worden daardoor amper gestimuleerd in hun ontwikkeling. (SZW)

<sup>11</sup> Dit past in de aanbevelingen van de commissie Borstlap waarin het ontwikkelbudget individueel beschikbaar is en aangevuld wordt gedurende de loopbaan

<sup>12</sup> In het coalitieakkoord 2021-2025 wordt permanente scholing via leerrechten en beëindiging van de arbeidsovereenkomst via een van-werk-naar-werk-route uit het MLT advies nader uitgewerkt.

### 3. De Mens Centraal

#### ➤ Doorbraak 4: Persoonlijk Profiel

Bij het aannemen van nieuwe medewerkers is een Persoonlijk Profiel leidend. De 6 bouwstenen: 1. Talenten; 2. Skills; 3. Drijfveren; 4. Wendbaarheid; 5. Werk- en denkniveau; 6. Doel & Motivatie. Werkgevers faciliteren medewerkers om tijdens hun dienstverband hun Persoonlijk Profiel actueel te houden, zodat zij hiermee hun opgedane kennis en ervaring (portfolio) kunnen tonen binnen en buiten het bedrijf. Het gaat hierbij niet om een format, tool, technologie of taxonomie, maar om het proces van inzicht krijgen in eigen kunnen en het anders kijken naar mensen vanuit bedrijven en opleiders. Die cultuuromslag is de belangrijkste eerste stap. Bedrijven faciliteren medewerkers om tijdens hun dienstverband bewust nieuwe skills te leren, andere ervaringen en kennis op te doen, en te werken vanuit hun drijfveren en talenten. Daarmee blijven medewerkers hun Persoonlijk Profiel verrijken en zijn zij bewust bezig met hun eigen ontwikkeling.

#### Wat is de belemmering?

In huidige regelingen worden mensen nog beoordeeld en ingedeeld op diploma's en specifieke, relevante werkervaring en niet op het gehele plaatje van wie ze zijn, wat ze willen en wat ze kunnen.

#### Wat is de oplossingsrichting?

Toekomstige regelingen hebben als primaire kern dat de skills en talenten van mensen centraal staan vanuit 'Wie ben ik? Wat wil ik? Wat kan ik?' Dit is verankerd in (een vorm van) een Persoonlijk Profiel dat toegang geeft tot een nieuwe baan, een opleiding of een omscholingstraject waardoor iemand duurzaam kan landen.

#### Hoe zou dit eruit kunnen zien?

1. Een Persoonlijk Profiel (verbeelding van skills, talenten, drijfveren, werk- en denkniveau, leervermogen en motivatie) is de basis voor het aannamebeleid van een baan en scholing en voor ontwikkeltrajecten.<sup>13</sup>
  - a) Wie? → Sociale partners, OCW
  - b) Wat is de remmende of ontbrekende wet- en regelgeving?
    - i. Een diploma wordt vaak nog als harde eis gesteld als toelating tot een opleiding of baan (vb. ZIB traject Pabo waarvoor een hbo diploma vereist is) (OCW)
    - ii. Er is nog geen regulerend kader waarbinnen skills en werk- en denkniveau gevalideerd kunnen worden. Er bestaan wel EVC-procedures, maar die kosten tussen de €1625,- en €1725,- (ex 21% btw) en duren 3 tot 6 maanden.<sup>14</sup> (OCW)
    - iii. Werven en ontwikkelen op basis van een Persoonlijk Profiel is nog nauwelijks opgenomen in cao's. (Sociale partners)

#### Voorbeeld uit de Proeftuin

Jitske werkt 7 jaar bij een klein castingbureau, maar wil eigenlijk heel graag het onderwijs in. Ze heeft een havo diploma, daarna via een 21+ toets toegang tot de universiteit gekregen en daar 1 jaar gestudeerd in 2001. Ze probeert toegang te krijgen tot de deeltijd Pabo, maar wordt niet toegelaten omdat ze niet gemiddeld een 8 had op de havo voor Nederlands en wiskunde. Ze is vastbesloten dat ze het onderwijs in wil. Komt met haar werkgever overeen dat ze afscheid van elkaar nemen en ze start in de Proeftuin. Via een proef die Stichting De Buitenboordmotor doet samen met 5 Pabo's en OCW, hoopt ze het zij-instroomtraject te volgen (hier is wettelijk een hbo diploma vereist). De Pabo's hebben er weinig vertrouwen in op basis van haar cv. Jitske doorloopt de bootcamp, oriënteert zich op het onderwijs door mee te lopen, doet mee aan expeditie Leerkracht. Ze maakt een Persoonlijk Profiel dat inzichtelijk maakt over welke vaardigheden zij beschikt die belangrijk zijn in het onderwijs, en wat haar motivatie en affiniteit is. Om aan te tonen dat ze over het juiste werk- en denkniveau beschikt maakt ze een cognitietest (scoort bovengemiddeld op hbo niveau) en een leervermogen test om er zeker van te zijn dat ze zo'n verkort traject aan kan. De Hogeschool Leiden is heel enthousiast over haar, ze krijgt direct na de bootcamp een aanbieding van een scholengemeenschap. Daar bereidt ze zich voor op het geschiktheidsonderzoek, wat ze glansrijk afrondt. Hetzelfde geldt voor de Wiscat (taal- en rekentest). Inmiddels is Jitske gestart in het zij-instroomtraject en op weg om een bevlogen, uiterst gemotiveerde leerkracht te worden. Zonder hbo diploma, zonder ervaring in het onderwijs. Maar wel aantoonbaar bekwaam.

<sup>13</sup> Ook genoemd in de Kamerbrief Inzet op arbeidsmarktcrachte in de klimaat- en digitale transitie: Het Actieplan Groene en Digitale Banen 03-02-2023: SEO/ROA bevelen aan om meer te investeren in de matching en scholing van zij-instromers, onder andere door breder te kijken dan diploma's en werkervaring

<sup>14</sup> Bron: EVC Centrum Nederland

## 4. Mobiliteit

- **Doorbraak 7: Tekortsectoren en -beroepen zijn leidend**  
Vanuit marktontwikkeling is duidelijk in welke tekortsectoren en beroepen mensen nodig zijn. Daar ligt de focus van om- en bijscholing.
- **Doorbraak 8: Het verleggen van gelden**  
Een overstap naar een (andere) baan vergt transitieactiviteiten (oriëntatie, persoonlijke begeleiding, scholing en onboarding) en inkomen gedurende transitie (oriëntatie, overstaptijd, leertijd en improductiviteit). Door beleidswijzigingen kunnen gelden die momenteel door werkgevers en overheid ingezet worden voor transitie, ontwikkeling, scholing en werkloosheid effectiever ingezet worden.
- **Doorbraak 9: Duurzaam en financieel veilig landen**  
Werkgevers en medewerkers zorgen voor een inclusieve cultuur waarin (andere) ervaring wordt gezien en benut. Overstappers starten in een leerwerktraject. De contractvorm en de financiële vergoeding doen recht aan het werk, de ervaring en (de behoefte van) de overstapper.
- **Doorbraak 10: Positieve Businesscase voor Nederland**  
Er is een positieve sociale, maatschappelijke en economische business case voor Nederland.

### Wat is de belemmering?

Huidige subsidies en private gelden richten zich op separate onderdelen van de loopbrug, waardoor de integrale aanpak niet voldoende (financieel) ondersteund wordt en mensen daardoor geen overstap durven of kunnen maken naar een maatschappelijke tekortsector.

- Er mist een sluitende financiering voor zowel werkgevers als overstappers
- Geld komt niet altijd terecht bij werkgevers/partijen die nieuwe medewerkers aannemen.
- Huidige subsidies zijn niet voor iedereen toegankelijk

### Wat is de oplossingsrichting?

Subsidies en private gelden zijn structureel, dekkend en toegankelijk en richten zich op iedereen die kan, wil of moet bewegen, om een overstap te maken naar een maatschappelijke tekortsector. Private gelden worden ingezet waar het kan, publieke gelden waar het nodig is.

### Hoe zou dit eruit kunnen zien?

#### Privaat

1. Cao's die een duurzame overstap van zij-instromers faciliteren o.a. door financiële vergoedingen die recht doen aan het werk en de ervaring van de zij-instromer.
  - a) Wie? → Sociale partners, brancheorganisaties
  - b) Wat is de remmende of ontbrekende regelgeving?
    - i. Inschaling van salaris gebeurt vooral op de (afgeronde) opleiding en werkervaring in het desbetreffende vakgebied. De extra andere kennis, werk- en levenservaring die zij-instromers meebrengen worden hier vaak niet (of te weinig) in meegewogen. Hierdoor hebben ze vaker een inkomensval gedurende hun opleidingstraject. (Sociale partners)
    - ii. Er zijn te weinig duale trajecten voor zij-instromers (met salaris). Veelal deeltijdopleidingen met stage en bijbehorende stagevergoeding of leerling salaris.<sup>15</sup> (OCW)
    - iii. Cao's zijn ingericht op basis van Leven Lang Ontwikkelen BINNEN hun eigen sector en kennen geen faciliteiten om buiten de sector te bewegen of ontwikkelen. (Sociale partners)

<sup>15</sup> Zie ook onder hoofdstuk 'superschooling' 1biv.

2. Er ligt een kans voor O&O-fondsen om sector overstijgend werken mogelijk te maken zodat de ontwikkeling en de mobiliteit van de medewerker nog meer centraal komt te staan en het geld ook gebruikt kan worden voor een intersectorale overstap.

#### Voorbeeld uit Proeftuin

Lisette heeft 36 jaar gewerkt als klantorder adviseur bij KPN en wil vanuit de Proeftuin een overstap maken naar de zorg. Zij start vanuit een coronabaan (met coronasubsidie) in een BBL leerwerktraject tot verzorgende IG op mbo 3 niveau. Lisette krijgt een contract voor 24 uur tegen een leerling salaris van €1140,- bruto per maand. Daarnaast gaat ze 1 dag per week naar school. Lisette heeft hiermee een inkomensval van €1000,- bruto per maand t.o.v. haar vorige baan.

- a) Wie? → Sociale partners
- b) Wat is de remmende of ontbrekende regelgeving?
  - i. O&O-fondsen richten zich meestal op de ontwikkeling van (de medewerkers binnen) de sector. (NB de afdracht gaat gedeeltelijk vanuit de salarissen van de medewerkers)
  - ii. Voor O&O-fondsen is het lastig om sector overstijgende afspraken te maken o.a. door verschillende communicatiestromen, belangen en financiële stromen (denk aan verschillen in premies aan O&O-fondsen).
  - iii. Niet iedere organisatie is aangesloten bij een O&O-fonds en kan dus profiteren van inzetbaarheid gelden/instrumenten (de sector onderwijs kent geen O&O-fonds).

#### Privaat/publiek

3. Regelgeving en beleid gericht op duurzame arbeidsrelaties met contractvormen die recht doen aan de inhoud van het werk.<sup>16</sup>
  - a) Wie? → SZW, Sociale partners
  - b) Wat is de remmende of ontbrekende wet- en regelgeving?
    - i. Het stelsel van contractvormen is onoverzichtelijk, moeilijk handhaafbaar en geeft te veel keuzevrijheid aan werkgevers (en intermediairs) om mensen flexibel in te zetten zonder zekerheid te hoeven bieden. Veel overstappers starten op flexibele, tijdelijke of leerling contracten of tijdelijke contracten worden niet omgezet in onbepaalde tijdcontracten. Hierdoor durven veel mensen geen overstap te maken omdat ze daarmee zekerheid opgeven. *In het coalitieakkoord 2012-2025 wordt hier ook al een aanzet gedaan door de verschillen tussen vast en flex te verkleinen (in lijn met het SER MLT advies).*

#### Voorbeeld uit Proeftuin

Jenny maakt een overstap van APG naar het onderwijs. Ze start een deeltijdopleiding tot docent Nederlands (4 jaar), loopt daarnaast stage bij een middelbare school en krijgt daar na 6 maanden een contract aangeboden om naast haar studie als docent aan de slag te gaan. Ze werkt daar naar volle tevredenheid. Na 2 jaar wordt haar contract ontbonden en wordt haar gevraagd na 6 maanden en 1 dag weer terug te keren. Hiermee omzeilt de school de verplichting om haar na 2 jaar een contract voor onbepaalde tijd te geven bij verlenging. De school durft het risico niet aan omdat zij na 2 jaar haar bevoegdheid nog niet heeft. De opleiding duurt immers 4 jaar. Jenny besluit hierdoor niet meer verder te gaan in het onderwijs en kiest voor een baan in een andere sector.

4. Transitie inkomen (bij voorkeur hoger dan een WW uitkering) en effectieve begeleiding gedurende de eerste 6 maanden van een overstap zodat iedereen een overstap kan maken<sup>17</sup>. Sluit aan bij het fiche met onorthodoxe maatregelen dat in ontwikkeling is bij SZW, OCW en EZK m.b.t. het financieren van inkomen tijdens overstaptijd en leertijd.<sup>18</sup>
  - a) Wie? → SZW

<sup>16</sup> Conform het rapport van de commissie Borstlap. De inhoud van het werk bepaalt de keuze voor de contractvorm in plaats van financiële prikkels.

<sup>17</sup> In lijn met het rapport van de Commissie Borstlap over een activerend arbeidsmarktbeleid; een WW-uitkering met een uitkeringshoogte die voorkomt dat tijdens werkloosheid het inkomen ver terugvalt. Samen met effectieve persoonlijke begeleiding

<sup>18</sup> De twee belangrijkste reacties op dit fiche vanuit Stichting De Buitenboordmotor. 1) Vanuit Proeftuinen geleerd dat financiering in de vorm van een lening niet veilig genoeg is. Op basis van de inzichten uit Proeftuinen Stichting De Buitenboordmotor daarom voorkeur aan een tegemoetkoming/vergoeding. 2) Mensen maken een overstap middels een leerwerktraject. Dit fiche is gebaseerd op de aanname dat een overstapper eerste 6 maanden full time gaat studeren

- b) Wat is de remmende of ontbrekende wet- en regelgeving?
- i. WW geeft niet altijd voldoende financiële zekerheid voor een overstapper.

**Voorbeeld uit een expertsessie**

Arjen verdient nu €6000,- bruto per maand en wil een overstap maken naar het onderwijs als schoolleider. Als hij in de WW komt verdient hij eerst 75% en na 2 maanden 70% van het maximum maandloon (€5579,66). Wat na 2 maanden neerkomt op €3905,76 per maand. Dit is een inkomensval van 35% waar zijn vaste lasten niet op berekend zijn. Na een opleiding van een jaar zou hij als schoolleider aan de slag kunnen en verdient hij weer genoeg om van rond te komen.

- ii. De WW kent vanaf dag 1 sollicitatieplicht waardoor iemand niet kan oriënteren op een overstap naar een andere sector. Ontheffing hiervan (om te oriënteren richting een wensberoep) kan alleen als:
1. het perspectief op een directe baan (in het wensberoep) groot is
  2. het bemiddelingsberoep (laatste baan) weinig kansen biedt voor een directe terugkeer

**Voorbeeld uit de Proeftuin**

Sandy werkt als Financial Accounting Officer bij APG en wil vanuit de Proeftuin een overstap maken naar het voortgezet onderwijs omdat ze meer zingeving zoekt in haar werk. Hiervoor wil ze een opleiding volgen en kan ze starten in een stage met uitzicht op een dienstverband op korte termijn. Ze wordt echter gehouden aan haar sollicitatieplicht omdat er (ook) veel vraag is naar accountants in haar regio. De enige manier waarop ze op termijn de overstap kan maken is om parttime te gaan werken als accountant en in 4 jaar de deeltijdopleiding tot 2<sup>e</sup> graads docent te volgen.

5. Alle partijen verleggen gelden zodanig dat de focus ligt op ontwikkeling en transitie en een duurzame landing van mensen.<sup>19</sup>
- a) Wie? → sociale partners, SZW
- b) Wat is de remmende of ontbrekende wet- en regelgeving?
- i. De transitievergoeding is vanuit historisch perspectief tot stand gekomen voor meer dan alleen transitie. Deze wordt nu echter zonder voorwaarden uitbetaald aan medewerkers die boventallig (of ontslagen) zijn. Onderzoek van de Universiteit Tilburg laat zien dat slechts 26% van de mensen die een transitievergoeding ontvangen deze inzetten voor verdere ontwikkeling of een overstap.<sup>20</sup> (zie ook 4; transitie inkomen).
6. Transitie inkomen voor iedereen tijdens leertijd (de tijd dat iemand tijdens een leerwerktraject op school zit en dus niet kan werken en/of beschikbaar is voor de arbeidsmarkt) vanuit transitiegelden, subsidies en WW.
- a) Wie? → SZW, Sociale partners
- b) Wat is de remmende of ontbrekende wet- en regelgeving?
- i. Er zijn geen algemeen toegankelijke subsidies gericht op het vergoeden van leertijd (wel soms vanuit O&O-fondsen). Andere Europese landen hebben hier wel regelingen voor, zoals in Frankrijk het betaald educatief verlof.<sup>21</sup> (SZW)
- ii. Niet elke werkgever heeft middelen om deze (niet productieve) tijd te financieren. Vooral kleinere mkb'ers kunnen dit niet betalen waardoor ze minder mensen aan kunnen trekken.<sup>22</sup> (SZW)
- iii. Aanvulling vanuit de WW (tot max uitkering WW waar je recht op hebt) is voor veel overstappers niet toereikend om de hele leertijd te overbruggen omdat de WW zelf niet toereikend is (zie ook 5; transitie inkomen tijdens overstap). (SZW)

<sup>19</sup> In lijn met de aanbeveling van de commissie Borstlap over het omvormen van transitievergoedingen tot een vergoeding die leidt tot een extra persoonlijk ontwikkelbudget

<sup>20</sup> Borghouts-van de Pas, I., Bosmans, M., Verschoor, J., & Wilthagen, T. (2019). Overstappen op de arbeidsmarkt: Een onderzoek naar van werk- naar werk-beleid en trajecten. Celsus juridische uitgeverij.

<sup>21</sup> Pagina 10-11 als toevoeging op de Individuele leerrekening: <https://overoefenen.nl/wp-content/uploads/2021/01/De-volwasseneneducatie-in-Europees-perspectief.pdf>

<sup>22</sup> Wordt ook beschreven in het rapport arbeidsmarkt krapte technici van het ROA/SEO.

## Publiek

7. Er is een structureel mechanisme om omscholing te financieren waarbij de randvoorwaarden, bijvoorbeeld contract bij inschrijving, niet afhankelijk zijn van inschrijving subsidie (Catch-22).
  - a) Wie? → OCW, EZK, SZW, VWS
  - b) Wat is de remmende of ontbrekende wet- en regelgeving?
    - i. Er is een contract nodig om subsidie op een zij-instroomtraject te krijgen. Er is van tevoren geen garantie op de beschikbaarheid van de subsidie. Werkgevers hebben pas financiële ruimte als er subsidie beschikbaar is. Werkgevers nemen hierdoor minder mensen aan omdat ze het risico niet durven nemen.

### Voorbeeld uit de Proeftuin

Bart maakt een overstap van de KPN als accountmanager naar het primair onderwijs via het zij-instroom in beroep traject (ZIB). De voorbereidingen voor het geschiktheidsonderzoek dat daaraan voorafgaat (het opbouwen van een portfolio) duren 3 maanden, waarin hij 2 dagen per week meeloopt op een school. Daarna volgt het geschiktheidsonderzoek dat hij met goed gevolg moet afleggen om toegang te krijgen tot het ZIB traject. De school biedt hem pas een contract aan als hij het geschiktheidsonderzoek heeft afgerond en start met de opleiding (want dan kunnen ze de DUO subsidie van €25.000 aanvragen). Maar Bart moet wel starten op een school voor het geschiktheidsonderzoek om überhaupt het gesubsidieerde traject in te kunnen gaan. Bart investeert dus 3 maanden (met minimale inkomsten) zonder te weten of hij een contract krijgt. Het schoolbestuur heeft geen absolute zekerheid dat Bart kan starten en of ze de subsidie krijgen.

- ii. Om een STAP subsidie aan te vragen heb je een inschrijvingsbewijs van een opleiding nodig. Het is van tevoren niet zeker dat de STAP subsidie ook (nog) beschikbaar is doordat er een beperkt bedrag beschikbaar is.<sup>23</sup> (SZW)
8. Subsidies zijn toegankelijk, sluitend (stapelbaar), simpel te verantwoorden en gericht op de ontvangende werkgever
  - a) Wie? → SZW, EZK, OCW, VWS
  - b) Wat is de remmende of ontbrekende wet- en regelgeving?
    - i. Door de grote verscheidenheid (en de veranderlijkheid) van subsidies weten veel werkgevers niet welke subsidies beschikbaar zijn en voor welke activiteiten. Daarnaast vergt de verantwoording van subsidies vaak veel tijd en moeite. Hierdoor lopen ze financiële middelen mis waarmee ze meer zij-instromers zouden kunnen aannemen. Vooral mkb'ers hebben niet de kennis en/of capaciteit om alle subsidiemogelijkheden volledig te benutten.

### Voorbeelden vanuit onze partners

- Zorginstelling Amstelring huurt een extern bedrijf in om subsidies aan te vragen omdat ze zelf die kennis en capaciteit niet hebben. Dit bedrijf krijgt daarvoor een percentage van de subsidie die ze binnenhalen. Dat deel wordt dus niet gebruikt voor de zorg.
- Gehandicaptenzorgorganisatie 's Heerenloo heeft een hele interne afdeling die zich alleen maar bezighoudt met het aanvragen en verantwoorden van subsidies. Opleiders moeten vaak dezelfde informatie aanleveren bij DUO waardoor er dubbele administraties gevoerd worden die door een koppeling via het BSN-nummer overbodig zouden zijn en er dus meer geld over blijft voor de zorg zelf.

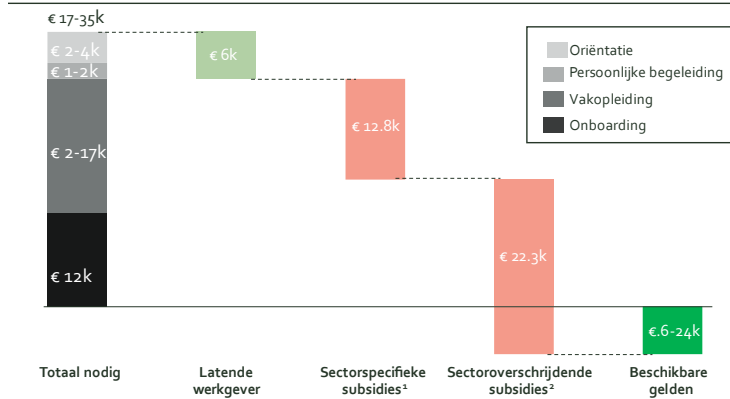
- ii. De meeste subsidies zijn gericht op scholing door opleiders. Een groot deel van de scholing in leerwerktrajecten vindt plaats op de werkvloer onder begeleiding van (senior) medewerkers/praktijkopleiders. Er is onvoldoende financiering van deze begeleiding (zie ook punt 1bi op pagina 13) door de ontvangende werkgever.
    - iii. Niet alle subsidies zijn stapelbaar waardoor in veel sectoren wel voldoende subsidies beschikbaar zijn maar ze niet de kosten voor transitieactiviteiten of (gedeeltelijk) transitie inkomen kunnen dekken. Zie voorbeelden hieronder.

<sup>23</sup> Lees ook 8bi voor meer remmende wet- en regelgeving m.b.t. STAP-budget.

NB De subsidies in onderstaande afbeeldingen zijn van september 2022. Nieuwe subsidies worden op dit moment nader uitgewerkt.

## Zorg

### Verleggen van geldentbv transitie-activiteiten



### Belangrijke beleidsaanpassingen

Aanname dat crisis subsidies een structureel karakter krijgen (impact = euro 13.3k)

Beleidsverandering is nodig om alle subsidies stapelbaar te maken (impact = euro 7.2k)

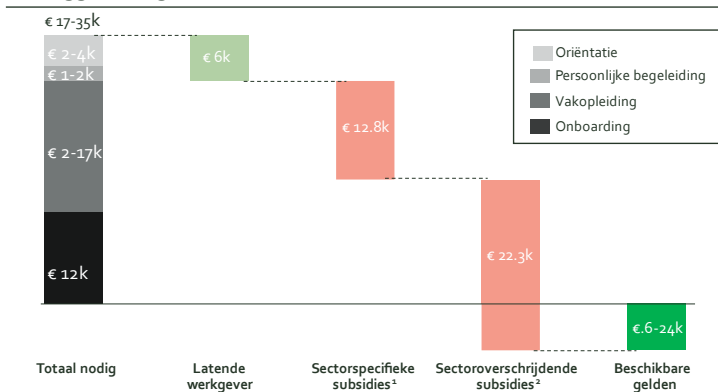
Aanvraag voor vervolg voor aflopende SectorPlan Plus subsidie wordt geaccepteerd (impact = euro 7k)



Bestaande subsidies per juni 2022. (1)STAP budget € 1k, Stap ontwikkeladvies € 750, SLIM subsidie Min € 2.700 plus € 700, NLLDRSMR tot € 2.360, NLLDS tot € 1.500, Praktijkleren € 2.700 (RVO), Regionale Mobiliteitsteams tot 13.25k; (2) SectorplanPlus (A en B) € 5k, SectorplanPlus (C, D en E) € 2k, Stagefonds zorg tot € 3.1k, praktijkleren extra subsidie (OCW) € 2.7k

## Onderwijs

### Verleggen van geldentbv transitie-activiteiten



### Belangrijke beleidsaanpassingen

Aanname dat crisis subsidies een structureel karakter krijgen (impact = euro 13.3k)

Beleidsverandering is nodig om alle subsidies stapelbaar te maken (impact = euro 7.2k)

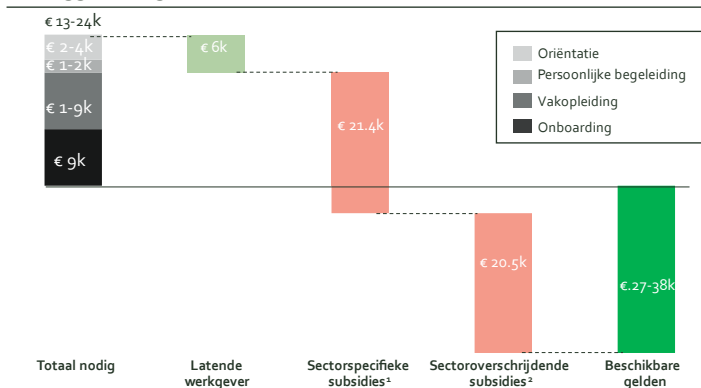
Aanvraag voor vervolg voor aflopende SectorPlan Plus subsidie wordt geaccepteerd (impact = euro 7k)



Bestaande subsidies per juni 2022. (1)STAP budget € 1k, Stap ontwikkeladvies € 750, SLIM subsidie Min € 2.700 plus € 700, NLLDRSMR tot € 2.360, NLLDS tot € 1.500, Praktijkleren € 2.700 (RVO), Regionale Mobiliteitsteams tot 13.25k; (2) SectorplanPlus (A en B) € 5k, SectorplanPlus (C, D en E) € 2k, Stagefonds zorg tot € 3.1k, praktijkleren extra subsidie (OCW) € 2.7k

## Techniek

### Verleggen van gelden tbv transitie-activiteiten



### Belangrijke beleidsaanpassingen

Aanname dat crisis subsidies een structureel karakter krijgen (impact = euro 13.3k)

Beleidsverandering is nodig om alle subsidies stapelbaar te maken (impact = euro 7.2k)

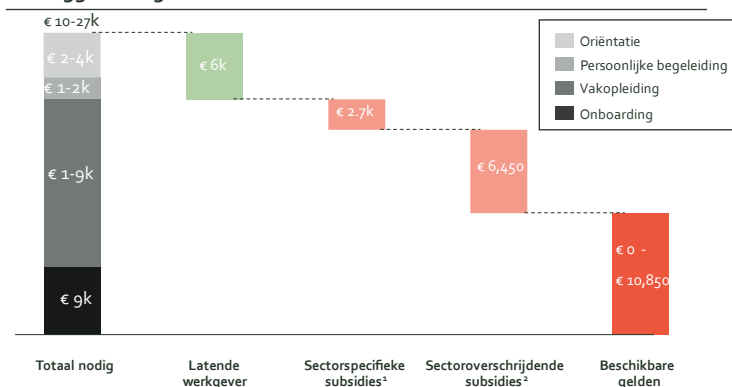
Bestaande subsidies per juni 2022.

(1) STAP budget €1k; STAP ontwikkeladvies €750; SLIM subsidie Min €2.700 plus €700; NLLDR-SMR tot €2.360; NLLDS tot €1.500; Praktijkleren €2.700 (RVO); Regionale Mobiliteitsteams tot 13.25k; (2) Praktijkleren extra subsidie €2.700; TeamWork regeling €3.500; Jobstart (OM) €2.000; leerwerkbijsdrage €2.300-3.800; A+O bijscholen zij-instromers €3.000; A+O financieringsregeling €3.000-3.800; A+O NLLD (SZW) €4.250 -6.750



## ICT

### Verleggen van gelden tbv transitie-activiteiten



### Belangrijke beleidsaanpassingen

Aanname dat crisis subsidies een structureel karakter krijgen (impact = euro 13.3k)

Beleidsverandering is nodig om alle subsidies stapelbaar te maken (impact = euro 7.2k)

(De EZK OIT subsidie dient structureel te worden gemaakt)

Bestaande subsidies per juni 2022.

(1) STAP budget €1k; STAP ontwikkeladvies €750; SLIM subsidie Min €2.700 plus €700; NLLDR-SMR tot €2.360; NLLDS tot €1.500; Praktijkleren €2.700 (RVO); Regionale Mobiliteitsteams tot 13.25k; (2) Praktijkleren extra subsidie (OCW) 2,700; Omscholingsregeling (EZK) 3,750



9. In regelgeving, subsidievoorwaarden en scholingsbudgetten worden inzichten in Wie ben ik? Wat wil ik? Wat kan ik? altijd als basis gebruikt om tot een volgende loopbaanstep te komen en er wordt een koppeling gemaakt met werk (in maatschappelijke tekortsectoren).
  - a) Wie? → SZW, EZK, OCW, FIN, VWS
  - b) Wat is de remmende of ontbrekende wet- en regelgeving?
 

STAP-budget en individuele scholingsbudgetten (vanuit werkgevers) kennen slechts voorwaarden over welke opleidingen in aanmerking komen (STAP) en dat de kennis ingezet moet kunnen worden in het economisch verkeer (scholingsbudgetten).

Er is nu geen koppeling met:

    - Inzicht in ontwikkelbehoefte ("Wie ben ik? Wat wil ik? Wat kan ik?") voor een duurzaam loopbaanperspectief
    - Inzicht in waar iemands skills het meeste nodig zijn (maatschappelijke tekortsectoren)



NB Structurele en dekkende financiering is nodig om te zorgen dat een overstap niet een luxeproduct wordt dat alleen toegankelijk is voor een beperkt aantal mensen (bijvoorbeeld mensen die een partner met een goed betaalde baan hebben waardoor ze zelf een overstap en scholing kunnen betalen, of werkenden die een werkgever hebben met genoeg financiële middelen). Dit werkt ongelijkheid in de hand. De volgende situaties vragen om aandacht, hier is maatwerk nodig:

- Beperkte voorzieningen voor (financiering) transitieactiviteiten- en inkomen voor medewerkers van mkb'ers.
- Geen voorziening voor mensen die zelf ontslag nemen en dus geen recht op transitievergoedingen of WW (zie transitie inkomen) hebben.
- Flexwerkers en ZZP'ers hebben geen werkgever die een deel van de kosten draagt. ZZP'ers hebben daarnaast ook geen toegang tot O&O-fondsen (zie O&O-fondsen).

## ii. 'Superschooling' & Onboarding

### ➤ Doorbraak 11: 'Superschooling'

Maatwerk scholing in de vorm van een leerwerktraject. Toelating o.b.v. een Persoonlijk Profiel. Maandelijks startend, individueel programmeerbaar onderwijs, dat naadloos aansluit op de studiebehoeften en het competentie-niveau van de overstapper en de behoeften van de werkgever. Maatwerk voor de massa.

### ➤ Doorbraak 12: Succesvolle onboarding

Er is een persoonlijk ingroeiprogramma/onboarding voor overstappers om duurzaam en gelukkig te landen in een nieuwe baan en organisatie. Bij onboarding zijn 4 actoren betrokken: 1. Overstapper; 2. Opleider; 3. Team en 4. (HR) management.

## Wat is de belemmering?

Wet- en regelgeving (cao's, subsidies en private gelden) is veelal gericht op zittende medewerkers, baan zekerheid en baanbehoud binnen sectoren. Niet op maatwerk voor de massa, leerwerktrajecten en mobiliteit (tussen sectoren). Er is geen faciliterend beleid of financiering voor onboarding of persoonlijke begeleiding. Dit terwijl goede onboarding de tijd tot volledige productiviteit met 60% vermindert en het behoud met 52% verhoogt.<sup>24</sup>

## Wat is de oplossingsrichting?

Toekomstig beleid is gericht op:

- 'Superschooling', leerwerktrajecten en een overstap naar een andere baan en/of sector.<sup>25</sup>
- Een duurzame landing bij een nieuwe werkgever

## Hoe zou dit eruit kunnen zien?

1. Maatwerk opleidingen gericht op leerwerktrajecten die modulair te volgen zijn en flexibele startdata kennen.
  - a) Wie? → OCW
  - b) Wat is de remmende of ontbrekende wet- en regelgeving
    - ii. Bekostiging DUO slechts 2x maal per jaar waardoor maandelijkse startdata voorgefinancierd moeten worden door opleiders
    - iii. Diplomatrajecten worden gefinancierd door de overheid, certificering van losse modules niet. In de WHW (Wet op het Hoger onderwijs en Wetenschappelijk Onderzoek) is het certificeren van modules nog niet als opdracht voor de onderwijsinstellingen benoemd en daarmee ook niet gefinancierd. Opleiders hebben dus geen budget om deze taak op te pakken.
    - iv. Certificaten worden alleen instellingsafhankelijk erkend en kunnen niet gestapeld worden met diploma's en eerder behaalde modules.<sup>26</sup> Hierdoor kunnen mensen minder makkelijk bewegen tussen werkgevers en sectoren.
    - v. Beperkt aantal subsidies op zij-instroomtrajecten (leer- werktrajecten met salaris).

<sup>24</sup> Bron: Onboarding New Employees: Maximizing Success by Talya N. Bauer, PhD, 2010.

<sup>25</sup> Ook in het coalitieakkoord 2021-2025 wordt ingezet op meer onderwijsaanbod voor volwassenen. Er wordt niet specifiek ingegaan op leerwerktrajecten

<sup>26</sup> Ook genoemd in de aanpak Kansrijk Opleiden; als randvoorwaarde wordt genoemd werken aan een toekomstbestendige kwalificatiestructuur. Tevens in de Kamerbrief Inzet op arbeidsmarktkrapte in de klimaat- en digitale transitie: Het Actieplan Groene en Digitale Banen 03-02-2023; In het mbo, gericht ontwikkelen van mbo-certificaten en keuzedelen.

### Voorbeeld uit expertsessie

Lisa maakt een intersectorale overstap naar de GGZ vanuit de zakelijke dienstverlening. In het laatste jaar wordt ze als verpleegkundige geheel ambulante ingezet. Ze heeft een eigen caseload en werkt zelfstandig in de wijk onder de 'verlengde arm' constructie. Vanuit haar studie en begeleiding wordt ze (aantoonbaar) bekwaam geacht om een groot deel van de zorghandelingen zelfstandig uit te voeren. Deze mogen echter niet gedeclareerd worden bij de zorgverzekeraars aangezien ze – zolang ze nog in opleiding is - geen BIG-registratie heeft. Hierdoor is de GGZ-instelling InGeest verantwoordelijk voor haar jaarsalaris in het 3e jaar ad €40.000 terwijl er nauwelijks omzet tegenover staat.

Huidige subsidies zijn vooral gericht op:

- a. Voltijdsopleidingen
  - b. Deeltijdsopleidingen met stage (mbo BBL en deeltijd hbo)
2. Bekostigd onderwijs richting alle maatschappelijke tekortsectoren is toegankelijk voor iedereen. Wat maatschappelijke tekortsectoren zijn, kan periodiek bepaald worden aan de hand van markt- en maatschappelijke ontwikkelingen. Scandinavië werkt al volgens deze methode.<sup>27</sup>
    - a) Wie? → OCW
    - b) Wat is de remmende of ontbrekende wet- en regelgeving?
      - i. Mensen die een eerder behaald hbo-diploma hebben betalen meer collegegeld (instellingscollegegeld) voor een volgende hbo opleiding (met uitzondering van opleidingen in zorg en onderwijs). Het wettelijk collegegeld is €2530 per jaar (24-25). Instellingscollegegeld ligt gemiddeld tussen de €7-9000.
      - ii. Levenlanglerenkrediet (gunstige lening) is alleen aan te vragen voor de financiering van een voltijd- of deeltijdsopleiding aan een hogeschool of universiteit of een voltijdsopleiding aan het mbo (BOL). Dit geldt niet voor de leerwerkroute in het mbo (BBL).
  3. Sturen op kwaliteit i.p.v. bevoegdheid. Differentiatie van bevoegd- en aantoonbare bekwaamheden op deelgebieden zodat zij-instromers eerder productief ingezet kunnen worden (op deeltaken).
    - a) Wie? → OCW, VWS
    - b) Wat is de remmende of ontbrekende wet- en regelgeving
      - i. Bevoegdheid is veelal randvoorwaardelijk om een functie uit te mogen voeren (vb. BIG registratie in de zorg, docent). Uiteindelijk gaat het om aantoonbare bekwaamheid. Bevoegdheid staat niet altijd garant voor bekwaamheid (De Staat van het Onderwijs 2022).
  4. Maatwerk onboardingtrajecten die zorgen voor een duurzame landing
    - a) Wie? → OCW, SZW, VWS, Sociale partners
    - b) Wat is de remmende of ontbrekende wet- en regelgeving?
      - i. Financiering van begeleiding is niet (of slechts heel beperkt) meegenomen in subsidies. In de coronasubsidies in de zorg zat wel een gedeeltelijke vergoeding (20% van de kosten van begeleiding waren gesubsidieerd), maar deze subsidie is niet structureel.<sup>28</sup> (SZW, OCW, VWS)
      - ii. Subsidieregeling Praktijkleren in de derde leerweg (gericht op begeleiding) is alleen beschikbaar voor medewerkers die als werkzoekenden zijn geregistreerd bij de gemeente/UWV. (SZW)
  5. Werkgevers bieden maatwerkoplossingen die zij-instromers (via een senior traineeship) en mensen die van niet-werk naar werk gaan (via jobcarving) perspectief bieden.
    - a) Wie? → Sociale partners, SZW
    - b) Wat is de remmende of ontbrekende wet- en regelgeving?
      - vi. Er is nog geen eenduidige manier om extra begeleidingskosten en/of improductiviteit bij jobcarving (het creëren van een passende functie voor één persoon, meestal iemand met een arbeidsbeperking) of zij-instroomtrajecten te compenseren.<sup>29</sup> Hierdoor worden er door werkgevers minder leerwerkplekken gecreëerd dan zou kunnen. (SZW)

<sup>27</sup> In Denemarken en Zweden is de toegankelijkheid van onderwijs afgestemd op de status tekort in sectoren.

<sup>28</sup> Zie voorbeeld uit Proeftuin Lisette op pagina 6.

<sup>29</sup> Zie ook rapport van de commissie Borstlap over een activerend en inclusief arbeidsmarktbeleid.

- vii. Functiehuizen zijn niet ingericht op gecombineerde functies en werken op basis van skills (waarbij sommige handelingen op niveau x worden verricht en andere op niveau y). (Sociale partners)

### iii. Een overstap

- **Doorbraak 13: Samenwerking integrale loopbrug**  
(Regionale) consortia van bedrijven en instellingen werken samen aan loopbruggen naar een (andere) baan om mensen te faciliteren in een overstap. Belangen overstijgende samenwerking met concrete afspraken vanuit het belang van de overstapper en de kernwaarden: vertrouwen, delen, gunnen en verbinden.
- **Doorbraak 14: Persoonlijke begeleiding overstapper**  
Deelnemers worden (gedurende 1 jaar) persoonlijk begeleid bij iedere stap in het traject waardoor ze de overstap duurzaam en gelukkig kunnen maken.

### Wat is de belemmering?

Regelgeving is niet gericht op samenwerking tussen werkgevers zodat werkgevers samen zorg kunnen dragen voor de ontwikkeling en de mobiliteit van medewerkers.

### Wat is de oplossingsrichting?

Toekomstig beleid richt zich op:

- Aantrekkelijk werkgeverschap over organisaties heen
- Persoonlijke begeleiding bij loopbaanvraagstukken

### Hoe zou het eruit kunnen zien?

1. Aantrekkelijk werkgeverschap over organisaties heen
  - a) Wie? → Sociale partners, SZW
  - b) Wat is de remmende of ontbrekende wet- en regelgeving?
    - i. In Nederland is het wettelijk niet mogelijk om met meerdere werkgevers 1 contract te bieden aan een medewerker. Het is mogelijk om personeel uit te lenen, maar dan moet je geregistreerd staan als uitlener en de regels van de Wet Allocatie Arbeid door Intermediairs (WAADI) volgen. Vooral (kleinere) mkb'ers (die soms alleen kleine contracten kunnen aanbieden voor bepaalde functies) lopen aan tegen deze beperking. In België en Frankrijk zijn er aanpassingen gedaan waardoor er wel ruimte voor gezamenlijk werkgeverschap is door werkgeversgroeperingen.<sup>30</sup> (SZW)
    - ii. Verschillende cao's met verschillende arbeidsvoorwaarden maken het lastig om een eenduidig contract aan te bieden.
2. Toegankelijke persoonlijke begeleiding bij loopbaanvraagstukken
  - a) Wie? → Sociale partners, SZW
  - b) Wat is de remmende regelgeving?
    - i. Aanbod gefragmenteerd, met verschillende belangen en niet dekkend
      - O&O-fondsen bieden het vaak aan. Deze zijn gelieerd aan een sector en aangesloten leden. Niet alle sectoren hebben een O&O-fonds en niet alle organisaties kunnen gebruik maken van een O&O-fonds. (Sociale partners)
      - Vakbonden bieden deze dienstverlening aan hun leden. Niet alle medewerkers in Nederland zijn lid van een vakbond. (Sociale partners)
      - Werkgevers bieden deze persoonlijke begeleiding soms ook. Niet alle medewerkers voelen zich veilig om te praten over loopbaanvraagstukken met hun huidige werkgever. (Sociale partners)

<sup>30</sup> <https://werk.belgie.be/nl/themas/arbeidsovereenkomsten/werkgeversgroeperingen>

- Voor mensen die zelf ontslag nemen (en dus geen recht op een uitkering en daarmee de dienstverlening van het UWV) hebben geen hulplijn of weten die vaak niet te vinden. (SZW, Sociale partners)

#### iv. Punt van aandacht: mkb!

In het coalitieakkoord 2021-2025 wordt het mkb als de motor van de Nederlandse economie genoemd.<sup>31</sup>

Beleid en wet- en regelgeving zou daarom afgestemd moeten zijn op de behoeften van mkb-ondernemers. Want als mkb-ondernemers beter kunnen ondernemen, kunnen zij ook beter voor hun medewerkers zorgen. In de Achterhoek en de regio Eindhoven hebben we een verdiepingsslag gemaakt om specifieke behoeften van het mkb in kaart brengen en aan de hand van experimenten te leren wat het mkb nog (extra) nodig heeft om de 14 + 2 systeemdoorbraken te realiseren.

De belangrijkste behoeften zijn<sup>32</sup>:

- I. **Flexibiliteit om mee te kunnen bewegen met ontwikkelingen in de markt EN goed voor hun medewerkers te blijven zorgen.**
  - i. Flexibiliteit in op- en afschalen (met behoud van contract).
  - ii. Flexibiliteit in contractvormen.
  - iii. Flexibiliteit in arbeidsvoorwaarden.
- II. **Vermindering van regeldruk.**
  - iv. Veelal gelden dezelfde regels voor mkb'ers als voor corporate organisaties. Veel regels die gaan over goed werkgeverschap in brede zin zijn een enorme belasting voor kleinere mkb'ers vanwege een gebrek aan capaciteit (en middelen).

Wet- en regelgeving rondom Ongekend Talent. De ondernemer heeft te maken met heel veel verschillende loketten (waardoor het lang duurt voordat mensen bij de werkvloer komen) EN verschillende regelingen (vanuit bijstand, Wajong, Wia, WGA, ziekwet...). (Klein) Mkb mist de kennis en capaciteit om deze last te kunnen dragen.

##### Voorbeeld uit Proeftuin

Heleen kan door een lichte vorm van epilepsie haar werk als leerkracht niet meer uitoefenen en werkt als onderwijsassistent. Die rol ligt haar minder. Ze neemt zelf ontslag en start in de Proeftuin om een overstap te maken. De bootcamp helpt haar om inzicht te krijgen in wat ze kan en wat ze wil en dit vertaalt ze naar een Persoonlijk Profiel. De onafhankelijke open hulplijn helpt haar om zelfvertrouwen te krijgen waardoor ze stappen durft te zetten die ze nog nooit gezet heeft.

De open hulplijn is een cruciaal onderdeel van de Proeftuin voor Heleen om:

- te sparren over (on)mogelijkheden op het gebied van duurzame banen, salaris, contractvormen, toegang tot financiële overbruggingsmogelijkheden.
- haar netwerk te vergroten.
- richting te geven aan de volgende stap die ze wil zetten op de arbeidsmarkt. Ze heeft weinig ervaring met het switchen van baan.

Binnen twee maanden wordt ze aangenomen als servicemedewerker bij een uitgeverij die studiemateriaal voor scholen levert. Ze is aangenomen op basis van haar Persoonlijk Profiel en verkozen boven 2 andere kandidaten met relevante werkervaring omdat haar persoonlijkheid en skills heel goed passen bij het bedrijf.

<sup>31</sup> In het coalitieakkoord 2021-2025 staat: Het groei- en innovatief vermogen van mkb ondernemers en bedrijven wordt versterkt en ondernemerschap wordt gestimuleerd. Dat betekent een meetbare aanpak van regeldruk, waarbij met de mkb-toets bij wetgeving toetsen of regels ook voor een mkb-ondernemer uitvoerbaar zijn. Het betekent ook het makkelijker maken om mensen in dienst te nemen en te houden, het wegnemen van onnodige belemmeringen bij financiering, het dichten van de financieringskloof, ondersteuning bij digitalisering en verduurzaming, een betere positie van ondernemers in het faillissementsrecht en een meer strategische benutting van overheidsaanbestedingen

<sup>32</sup> Het hele stuk Mkb als Beeldbepaler is op te vragen bij Stichting De Buitenboordmotor en zal binnenkort op de site worden gepubliceerd.

- III. **(HR-)kennis en capaciteit om specifieke dienstverlening aan te bieden aan werknemers op het gebied van loopbaan coaching, LLO, aannahme van zij-instromers, aannahme van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, subsidieregelingen etc.** Voorbeelden zijn:
- v. Kennis en capaciteit om mensen goed te begeleiden en ontwikkeling te stimuleren vanuit 'Wie ben ik? Wat wil ik? Wat kan ik?' Sommige medewerkers hebben extra persoonlijke begeleiding en een maatwerk aanpak nodig. Denk aan mensen op het autisme spectrum, laaggeletterden, ongeschoolde medewerkers, maar ook medewerkers die om welke reden dan ook (tijdelijk) psychisch hulp nodig hebben etc.
  - vi. Kennis en capaciteit om ziekteverzuim goed te begeleiden.
  - vii. Kennis en capaciteit om toegang tot (sluitende) financiering te realiseren.
  - viii. Werving en begeleiden van zij-instromers.
- IV. **Ruimte (in regelgeving en financiën) om meer ontschotte samenwerking tussen ondernemers in kleine open ecosystemen te laten bloeien.** Vanuit vertrouwen. Met een 'elftal' van bedrijven. Gebruik maken van elkaars kennis en dienstverlening. Ten behoeve van ontwikkeling, aannahme en begeleiding van mensen.

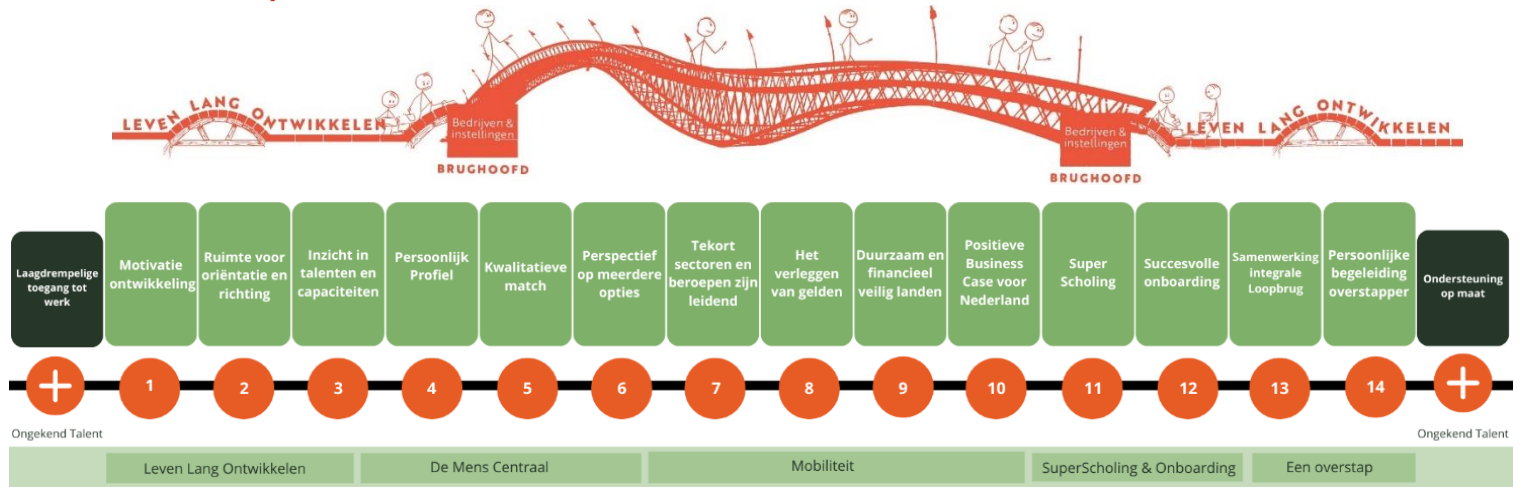
**Een greep uit de wetten die zich richten op plichten op de werkvloer:**

- *Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB)*
- *Wet Verbetering Poortwachter*
- *De arbeidstijdenwet*
- *De Wet Arbeid en Zorg*
- *Wetgeving over gelijke behandeling*

*Hans Gerritsen, ondernemer in de Achterhoek heeft zo'n 70 medewerkers in dienst, waarvan de helft met een afstand tot de arbeidsmarkt. Om de administratie (vanuit wetgeving en beleid) alleen al van die 35 medewerkers op orde te houden heeft hij een medewerker in dienst die zich daar 2,5 dag per week mee bezig houdt.*

## Bijlagen

### De 14 + 2 systeemdoorbraken



### 14 DOORBRAKEN

1. **Motivatie ontwikkeling**  
Werkgevers, werkgeversorganisaties en werknemersorganisaties faciliteren ontwikkeling van mensen, zodat mensen gemotiveerd en vanuit eigen regie keuzes (kunnen) maken.
2. **Ruimte voor oriëntatie en richting**  
Mensen krijgen voldoende tijd en ruimte om zich (met gelijken) te oriënteren op andere functies, sectoren en/of beroepen. Daardoor kunnen mensen zelf richting geven aan hun loopbaan.
3. **Inzicht in talenten en capaciteiten**  
Mensen krijgen door begeleiding in combinatie met o.a. (digitale) assessmenttools inzicht in 'Wie ben ik? Wat wil ik? Wat kan ik?' (competenties). Hierdoor kan met meer zelfvertrouwen een volgende stap gemaakt worden.
4. **Persoonlijk Profiel**  
Bij het aannemen van nieuwe medewerkers is een vorm van een Persoonlijk Profiel leidend. De 6 bouwstenen: 1. Talenten; 2. Skills; 3. Drijfveren; 4. Wendbaarheid; 5. Werk- en denkniveau; 6. Doel & motivatie. Het Persoonlijk Profiel is een weergave van 'Wie ben ik? Wat wil ik? Wat kan ik?' op papier.
5. **Kwalitatieve match**  
Er wordt een kwalitatieve match gemaakt op basis van een Persoonlijk Profiel (o.b.v. 'Wie ben ik? Wat wil ik? Wat kan ik?') van de overstapper en dat wat nodig is bij een werkgever.
6. **Perspectief op meerdere opties**  
Mensen krijgen perspectief op de arbeidsmarkt door het hebben van meerdere (realistische) opties in diverse sectoren en beroepen die aansluiten bij hun talenten, drijfveren en financiële behoeftes. Waar nodig krijgen mensen hulp bij het inzichtelijk maken van deze financiële behoeftes. Hierdoor maken zij een gefundeerde en afgewogen keuze.
7. **Tekortsectoren en -beroepen zijn leidend**  
Vanuit marktontwikkeling is duidelijk in welke tekortsectoren en beroepen mensen nodig zijn. Daar ligt de focus van om- en bijscholing.
8. **Het verleggen van gelden**  
Een overstap naar een (andere) baan vergt transitieactiviteiten (oriëntatie, persoonlijke begeleiding, scholing en onboarding) en inkomen gedurende transitie (tijdens oriëntatie, overstaptijd, leertijd en improductiviteit). Door beleidswijzigingen kunnen gelden die momenteel door werkgevers en overheid ingezet worden voor transitie, ontwikkeling, scholing en werkloosheid effectiever ingezet worden.
9. **Duurzaam en financieel veilig landen**  
Werkgevers en medewerkers zorgen voor een inclusieve cultuur, waarin (andere) ervaring wordt gezien en benut. Overstappers starten in een leerwerktraject. De contractvorm en de financiële vergoeding doen recht aan het werk, de ervaring en (de behoefte van) de overstapper.
10. **Positieve business case voor Nederland**  
Er is een positieve sociale, maatschappelijke en economische Business Case voor Nederland.

11. **'Superschooling'**

Maatwerkopleiding in de vorm van een leerwerktraject. Toelating o.b.v. een Persoonlijk Profiel. Maandelijks startend, individueel programmeerbaar onderwijs, dat naadloos aansluit op de studiebehoeften en het competentieniveau van de overstapper en de behoeften van de werkgever. Maatwerk voor de massa.

12. **Succesvolle onboarding**

Er is een persoonlijk ingroeiprogramma/onboarding voor overstappers om duurzaam en gelukkig te landen in een nieuwe baan en organisatie. Bij onboarding zijn 4 actoren betrokken: 1. Overstapper; 2. Opleider; 3. Team en 4. (HR) management.

13. **Samenwerking integrale loopbrug**

(Regionale) consortia van bedrijven en instellingen werken samen aan loopbruggen naar een (andere) baan om mensen te faciliteren in een overstap. Belangen overstijgende samenwerking met concrete afspraken, vanuit het belang van de overstapper en de kernwaarden: vertrouwen, delen, gunnen en verbinden.

14. **Persoonlijke begeleiding overstapper**

Deelnemers worden (gedurende 1 jaar) persoonlijk begeleid bij iedere stap in het traject waardoor ze de overstap duurzaam en gelukkig kunnen maken

## 2 extra doorbraken nodig voor Ongekend Talent

Op dit moment zijn er circa 3,9 miljoen mensen die niet werken. Die om verschillende redenen niet mee kunnen doen in het huidige systeem. Denk aan: herintreders, laaggeletterden en laaggecijferden, 55-plussers, mensen met een arbeidsbijzonderheid zoals autistisch talent, statushouders, niet-werkende jongeren zonder startkwalificatie en nog veel meer Ongekend Talent. Zij hebben, net als de 9,5 miljoen werkenden, de 14 systeemdoorbraken nodig om mee te kunnen doen in een circulaire arbeidsmarkt. EN 2 extra doorbraken om toegang te krijgen tot de circulaire arbeidsmarkt:

- **Laagdrempelige toegang tot werk**  
Werkgevers en opleiders maken werk en scholing laagdrempelig toegankelijk en aantrekkelijk voor iedereen. Het werk wordt zó ingericht dat het aansluit bij de kwaliteiten van de persoon.
- **Ondersteuning op maat**  
Werkgevers, opleiders, werkgevers- en werknemersorganisaties en de overheid zorgen voor ondersteuning op maat zo lang het nodig is. Dit geldt zowel voor begeleiding op weg naar werk, als voor de (extra) begeleiding op de werkvloer.

## Definities

### Loopbruggen

Loopbruggen vormen de paden naar banen in tekort- en groeisectoren. Of je je nu in een werkloze situatie bevindt, je (misschien) boventalig wordt of simpelweg iets anders wilt doen: via loopbruggen vind jij de weg naar daar waar jij van betekenis kunt en wilt zijn. De loopbruggen staan stevig wanneer heel Nederland eroverheen kan gaan. Dit is pas mogelijk wanneer de 14 + 2 systeemhobbels in een integrale aanpak worden omgezet in doorbraken. Deze forceren wij in experimenten.

### Systeemhobbels & doorbraken

Systeemhobbels zijn belemmeringen in het huidige arbeidsmarktsysteem die mensen belemmeren in het maken van een overstap. Het betreft systeemhobbels op het niveau van de mens zelf, bij bedrijven, instanties en wet- en regelgeving die allemaal met elkaar samenhangen en die ieder voor zich de sterkte van de loopbruggen beïnvloeden. Op basis van hackathons, onderzoek (TNO) en expertsessies hebben wij er 14 + 2 geïdentificeerd. Wanneer deze hobbels zijn weggenomen hebben we het over doorbraken. Hierboven zijn ze alle 14 + 2 uitgelicht.