



De Python brug bestaat echt, deze vind je in Amsterdam

“Verbeelden, verbinden, doen”

Een circulaire arbeidsmarkt vraagt om ‘superscholing’

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 arbeidsmarkt¹ 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 systeemdoorbraken² 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 Python³, 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.



¹ 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.

² Zie bijlage voor alle 14 + 2 doorbraken en hun definities

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

'Superscholing' (doorbraak 11) is een wezenlijke schakel in de circulaire arbeidsmarkt. Het staat voor opleiden door middel van leerwerktrajecten die naadloos aansluiten op het competentieniveau en het profiel van de overstapper. En die precies voorbereiden op de gevraagde kennis en competenties in het (nieuwe) beroep.

'Superscholing' hangt nauw samen met de andere systeemdoorbraken. Zo biedt een Persoonlijk Profiel (doorbraak 4) toegang tot het leerwerktraject. Het bepaalt het instroomniveau en vervolgens de inhoud, volgorde en duur van de specifieke leerroute. Passende begeleiding tijdens het gehele leerwerktraject (doorbraak 14) en goede onboarding bij de nieuwe werkgever (doorbraak 12) zorgen samen voor een succesvolle en duurzame overstap naar een nieuwe baan of beroep.

Door de inzet van verlegde gelden (doorbraak 8) zijn de vereiste scholingsmiddelen beschikbaar voor alle ondersteuning en scholing die een overstapper nodig heeft voor een veilige en duurzame landing in een nieuw beroep.

Een samenhangende aanpak op alle 14 + 2 punten zorgt ervoor dat iedereen zich een leven lang kan ontwikkelen voor die banen waar de samenleving het meest behoefte aan heeft. Zowel in tijden van grote personeelstekorten in cruciale sectoren van de samenleving, als wanneer technologische ontwikkeling oude banen doet verdwijnen en nieuwe banen doet ontstaan. Nu en in de toekomst.

Dit levende document laat zien **HOE** publieke en private opleiders een cruciale bijdrage kunnen leveren aan een circulaire arbeidsmarkt waarin Leven Lang Ontwikkelen de nieuwe norm is. Door het bieden van 'superscholing', leertrajecten die naadloos aansluiten op individuele leerbehoeften van volwassenen die zich willen of moeten bij- of omscholen, bouwen we aan een circulaire arbeidsmarkt waar iedereen wordt gestimuleerd en gefaciliteerd om blijvend werk te doen waar de samenleving het meest behoefte aan heeft, zowel in tekortsectoren als in technologisch nieuwe beroepen.

ZO ZOU HET KUNNEN

Inhoud

| | |
|---|-----------|
| Een circulaire arbeidsmarkt vraagt om 'superscholing' | 1 |
| Inleiding | 1 |
| 1. Leven Lang Ontwikkelen | 4 |
| Waarom? | 4 |
| Wie?..... | 4 |
| Hoe? | 4 |
| 2. Wat is 'superscholing'? | 5 |
| 2.1 Toelating tot een opleiding op basis van een Persoonlijk Profiel in plaats van diploma's..... | 5 |
| 2.2 Leerwerktrajecten, het leren is ingebed in de werkpraktijk..... | 6 |
| ➤ Werkgeversinitiatieven van lerend werken: Bedrijfsopleidingen | 8 |
| 2.3 Individueel programmeerbaar modulair leeraanbod gericht op wat er nodig is op de werkplek. | 8 |
| ➤ Individuele trajecten voor Ongekend Talent | 9 |
| 2.4 . Flexibele startdata en hybride leervormen | 9 |
| 3. Financiële mogelijkheden | 12 |
| 4. Conclusies | 13 |
| Oproep | 13 |
| Bijlagen | 14 |
| Wet en regelgeving staat in de weg..... | 14 |
| De 14 + 2 systeemdoorbraken | 15 |

zo zou het kunnen

1. Leven Lang Ontwikkelen

Waarom?

Op een circulaire arbeidsmarkt verandert iedereen meerdere keren in het leven van werk, van positie en mogelijk van sector. Dat komt onder andere omdat werk snel verandert door technologische ontwikkelingen. De verwachting is dat 85% van de banen in 2030 werk is dat nu nog niet eens bestaat. Bovendien stijgt de levensverwachting, waardoor mensen langer vitaal op de arbeidsmarkt actief kunnen (en soms moeten) zijn. Tijdens een loopbaan van wel 50 jaar zal iedereen dus een aantal keer heel ander werk gaan doen. De noodzaak om onze kennis en vaardigheden blijvend actueel te houden en te ontwikkelen wordt hierdoor steeds groter. Tegelijkertijd voelt 29 % van de mensen zich weinig bevlogen op het werk (Effectory, 2023). Een groot deel van de werknemers vindt dat ze 'zinloos werk' doen (Graehem, 2018 en Dur en van Lent, 2019) en zes op de tien medewerkers mist betrokkenheid bij het werk (Gallup, 2023). Genoeg aanleiding om te zorgen dat deze talenten, kwaliteiten en motivatie een passende plek vinden, zeker op een arbeidsmarkt met schreeuwende personeelstekorten.

Wie?

Overheid, werkgevers en opleiders hebben samen de verantwoordelijkheid om de arbeidsmarkt en het systeem van werken, leren en opleiden zó in te richten dat iedereen zich daadwerkelijk zijn of haar hele leven kan ontwikkelen. Zodat alle talenten en kwaliteiten blijvend ingezet worden voor betekenisvol werk waar de samenleving behoefte aan heeft. De noodzaak om Leven Lang Ontwikkelen de nieuwe standaard te maken voor zowel werkgevers als opleiders vraagt om anders denken, anders organiseren en anders doen. Het vraagt om het doorbreken van belemmeringen in het bestaande systeem.

Hoe?

Volwassenen willen al werkend leren om snel inzetbaar te zijn in een nieuw of ander beroep en zij hebben behoefte aan relevante en direct inzetbare kennis, skills en vaardigheden. Leervaardigheid, flexibiliteit en aanpassingsvermogen worden basale vaardigheden die je je leven lang nodig zult hebben. Opleiders voorzien in de blijvende vraag naar om- en bijscholing voor volwassenen met heel verschillende achtergronden en leerbehoeften. Het leeraanbod is continue afgestemd op vragen uit de arbeidsmarkt en het leren gebeurt al werkend in leerwerktrajecten. Beperkende wet- en regelgeving vervalt en waar nodig zijn stimulerende wetten en regels om veilige routes te creëren waar passende ontwikkeling plaatsvindt voor betekenisvol werk in andere of nieuwe banen en sectoren. Regionale samenwerking tussen opleiders, provincies, gemeentes, sectorfondsen en brancheorganisaties creëert extra financiële mogelijkheden voor leertrajecten die direct bijdragen aan de vraag van de regionale arbeidsmarkt. Zo ontstaat een circulaire arbeidsmarkt waar iedereen meerdere keren in het werkende leven van beroep verandert en continu leert om mee te bewegen met wat de samenleving vraagt. Dit draagt bij aan meer werkgeluk en duurzame bestaanszekerheid voor medewerkers en aan meer productiviteit voor werkgevers

2. Wat is 'superscholing'?

'Superscholing' staat voor opleiden dat naadloos aansluit op het competentieniveau en de leerbehoefte van de overstapper en dat precies voorbereidt op de kennis en competenties die nodig zijn voor (tekort-) beroepen in de regio.

Dit zijn de belangrijkste kenmerken van 'superscholing':

1. Toelating en doorstroom op basis van Persoonlijk Profiel
2. Leerwerktrajecten met vakinhoudelijk en persoonlijke begeleiding door de werkgever
3. Individueel modulair leren op maat met begeleiding vanuit de opleider
4. Flexibiliteit in startdata (bij voorkeur maandelijks) en in leervormen (blended)

2.1 Toelating tot een opleiding op basis van een Persoonlijk Profiel in plaats van diploma's.

Een Persoonlijk Profiel is een manier van denken en werken om te kijken naar mensen met alle drijfveren, talenten, ambities, skills, behoeften en leervermogen.⁴ Een Persoonlijk Profiel beschrijft onder andere het bewezen werk-denkniveau en de motivatie en drijfveren. Het is nadrukkelijk niet een nieuwe tool of taxonomie maar een fundamenteel andere werkwijze.

Deze werkwijze helpt bepalen wat een goede richting is bij een loopbaanstap. En het bepaalt wat iemand precies moet leren om snel inzetbaar te zijn in een ander of nieuw beroep. Werken met een bewezen werk- en denkniveau geeft meer mensen toegang tot een opleiding dan wanneer harde diploma eisen worden gehanteerd.

Vóór de start van een nieuw leerwerktraject stellen opleider en praktijkbegeleider samen met de overstapper een programma op van de theorie- en praktijkvakken die de overstapper nodig heeft om te voldoen aan de eisen van de nieuwe werkplek. Daarmee geeft een Persoonlijk Profiel richting aan de inhoud en de duur van het te volgen traject, de overstapper weet waar hij of zij aan toe is. Dat helpt bij het maken van een goed gefundeerde keus voor een nieuw of ander beroep.

De overstapper bouwt aan een Persoonlijk Profiel gedurende de hele loopbaan en dus ook tijdens het leertraject. De overstapper heeft hiermee eigen regie over het leertraject en over de loopbaan. Vakken of modules die in de

Maatwerk leerwerktraject o.b.v 'Wie ben ik? Wat wil ik? Wat kan ik?'

Het verhaal van Willem, deelnemer in een Proeftuin van Stichting De Buitenboordmotor, de Katholieke Scholenstichting Utrecht (po) en de HAN

Er bestaat (nog) geen zij-instroom traject voor de Academie voor Lichamelijke Opvoeding, die opleidt tot eerstegraads leraar Lichamelijke Opvoeding. Zij-instromers die de overstap willen maken kunnen alleen studeren i.c.m. een stage, waarbij ze dus geen salaris ontvangen. Willem is zo'n zij-instromer. Een slager met een havo-diploma en in zijn vrije tijd trainer en coach bij sportverenigingen. Hij is ooit begonnen aan de ALO en heeft nog 1 jaar Pabo gevolgd maar niet afgemaakt.

De bestuurder van de KSU ziet potentie in Willem en wil hem zo snel mogelijk voor de klas hebben, want er zijn grote tekorten. Samen met de Hogeschool Arnhem Nijmegen (ALO) heeft de KSU een maatwerk traject gemaakt zodat ze Willem precies konden bieden wat hij nodig had om z.s.m. zelfstandig voor de groep te staan. Alle vakken die je echt nodig hebt om voor een groep te staan zijn naar voren gehaald door de HAN. Vakken die niet persé nodig zijn op de locatie van KSU zijn naar achteren geschoven. Vanuit zijn ervaring als jeugdtrainer is er gekeken wat hij al goed kan, wat hij nog nodig heeft en wat hij aankan. Vanuit KSU is er capaciteit gemaakt voor een goede begeleiding door gecertificeerde coaches met een onderwijsachtergrond. Deze staan niet voor de klas, waardoor coachingsuren nooit in het gedrang komen als er mensen tekort zijn voor de klas. KSU biedt Willem direct een salaris dat vergelijkbaar is met zijn vorige baan waardoor hij de stap ook financieel veilig kan maken. Daarnaast betaalt KSU de opleiding van Willem. Doordat Willem direct al aan de slag is als leerkracht LO gaat hij sneller dan de meeste studenten waardoor hij de opleiding ook sneller kan afronden. De investering (in tijd en geld) die KSU doet wordt daarmee terug verdiend doordat ze eerder een bevoegde leerkracht voor de klas hebben.

⁴ Zie het document Persoonlijk Profiel.

werkpraktijk met succes worden toegepast, kunnen worden afgesloten met een praktijktoets of 'leeruitkomst', die aantoont dat iemand voor dat onderdeel aantoonbaar bekwaam is. De nieuwe bekwaamheden worden aangevuld in een Persoonlijk Profiel, dat daarmee een levend document is dat meegroeit met iemands professionele en persoonlijke ontwikkeling.

2.2 Leerwerktrajecten, het leren is ingebed in de werkpraktijk

In een circulaire arbeidsmarkt is het (veranderende) werk leidend voor de ontwikkeling van mensen. Wanneer iemand toe is aan een overstap en een onderbouwde keus heeft gemaakt voor een nieuwe baan of sector, start de overstapper direct in de nieuwe functie of in het nieuwe beroep en ontvangt meteen bij aanvang een passend salaris. De nieuwe werkgever biedt de overstapper de ruimte om te starten met een deel van het takenpakket zodat de overstapper geleidelijk in de functie kan groeien, terwijl de overstapper één of twee dagen per week aan de opleiding besteedt. 'Superschooling' is op deze manier een integraal onderdeel van het nieuwe of andere werk. De werkgever begeleidt en faciliteert de ontwikkeling van de medewerker in aandacht, tijd en in geld (inkomen). De overstapper bereikt stapsgewijs en zo snel mogelijk het volledige gevraagde bekwaamheidsniveau. Goede begeleiding op de nieuwe werkplek (doorbraak 14) en passende onboarding (doorbraak 12) dragen bij aan een duurzame overstap in het nieuwe beroep en voorkomen dat de overstapper vroegtijdig afhaakt of uitvalt.

ZIB (zij instroom in beroep), lerend werken in het onderwijs

Het ZIB traject biedt overstappers naar het onderwijs de kans om meteen als leerkracht betaald aan het werk te gaan zonder dat ze volledig bevoegd zijn. Een hbo diploma is vereist om te kunnen instromen, evenals een geschiktheidstoets om te beoordelen of het beroep bij iemand past en iemand direct voor de klas kan staan.

De zij-instromer volgt één dag per week een leertraject dat aansluit bij voorkennis en ervaring en kan binnen 2 jaar de bevoegdheid halen. De zij-instromer verdient direct salaris en gaat aan de slag met die werkzaamheden die al passen. Al werkend en lerend groeit het bekwaamheidsniveau, totdat iemand een 'bewezen bekwame' docent is.

Het ZIB traject is dus geen regulier deeltijd onderwijs met meerdere verplichte stageplekken, maar vanaf de start betaald werken en leren in een functie bij een werkgever.

Er loopt op dit moment een proef met 5 zij-instromers die bij aanvang geen hbo diploma hadden, maar die op grond van een Persoonlijk Profiel en een cognitieve test aangetoond hebben te beschikken over een hbo werk- en denkniveau.

FastSwitch

Een landelijk platform voor innovatieve omscholingstrajecten van de publieke hogescholen in Nederland.

Fast Switch richt zich op de omscholing van volwassenen naar kansrijke beroepen op hbo niveau in zorg, techniek, IT en onderwijs. Een hbo diploma is geen harde eis, geschiktheid voor het beroep of sector wel. Dit wordt bepaald in een intakegesprek. Een Persoonlijk Profiel ondersteunt dit. Fast Switch werkt nauw samen met werkgevers met tekorten en de overstapper begint direct bij de start van het leerwerktraject aan een betaalde baan in de nieuwe sector. Hierdoor maken veel meer mensen de overstap naar een nieuwe (tekort) sector. Werkgevers hebben meegewerkt aan het erkennen van de leeruitkomsten van de opleidingen, waardoor de aansluiting tussen de opleiding en de werkplek optimaal is. De modulaire leerwerktrajecten worden door de opleider op maat afgestemd op de achtergrond, kennis en ervaring van de overstapper en de behoefte van de nieuwe werkgever, zodat het leerwerktraject zo snel mogelijk doorlopen kan worden. De overstapper start direct in een betaalde baan bij een nieuwe werkgever, waardoor veel meer mensen de overstap te maken naar een nieuwe (tekort) sector. Per sector en werkgever zijn er verschillende financieringsmogelijkheden voor zowel de overstapper als de werkgever. In 'Be an engineer' werken 8 hogescholen in alle delen van het land samen met regionale werkgevers om overstappers op te leiden voor verschillende banen in de techniek op AD en hbo niveau. Onder de naam 'Make IT Work' kunnen overstappers in heel Nederland leerwerktrajecten volgen voor 3 functies in de IT. De trajecten bieden een certificaat op hbo niveau. Fast Switch hbo-v biedt op veel plekken in Nederland leerwerktrajecten voor functies in de zorg. 'FastSwitch Onderwijs' wordt door 3 hogescholen aangeboden en biedt leerwerktrajecten voor verschillende functies in het onderwijs op AD en hbo niveau.

zo zou het kunnen

➤ **Werkgeversinitiatieven van lerend werken: Bedrijfsopleidingen**

Veel werkgevers organiseren zelf interne bedrijfsopleidingen waar leren en werken samengaan. Interne en externe opleiders bieden een samenhangend traject om medewerkers van een bedrijf of uit een sector snel en effectief naar een ander bekwaamheidsniveau te brengen, gebaseerd op actuele behoeftes van (regionale) werkgever(s). Het leren is afgestemd op en ingebed in de werkpraktijk en op de specifieke situatie van de werkgever. Er zijn bedrijfsopleidingen bij afzonderlijke bedrijven, op bedrijfsterreinen maar ook op branche niveau. Het is een vorm van 'superschooling'.

Mbo-bedrijfschool in de metaaltechniek samen met een ROC

AT Techniek Terborg, Bedrijfsopleider van 130 ondernemers in de Achterhoek en het Graafschap College

AT Techniek is een bedrijfsopleider die beheerd wordt vanuit een private stichting (zonder winstoogmerk) van 130 ondernemers uit de metaalindustrie in de regio Achterhoek.

De opleidingen die AT Techniek biedt, leiden op voor de vacatures bij de aangesloten ondernemers. De werkgevers bepalen de inhoud van het opleidingsaanbod. De installaties en machines in de praktijkruimtes van de opleider zijn dezelfde als die op de werkvloer gebruikt worden. De ondernemers leveren (hybride) docenten en dragen zo actief bij aan de opleidingen. Studenten zijn zowel jongeren als werkende volwassenen. Ze kunnen kiezen tussen een BOL traject met stages bij verschillende werkgevers of een BBL leerwerktraject bij 1 werkgever en ze kunnen op elk moment switchen tussen beide. De inhoud van beide leertrajecten is hetzelfde. ROC Graafschap College verzorgt de theoretische vakken en zorgt voor de certificering. Studenten ontvangen een landelijk erkend diploma, maar worden vooral klaargestoomd op het werken in de regio. De aangesloten werkgevers krijgen studenten met kennis en ervaring die direct inzetbaar zijn op de werkvloer.

De ondernemer betaalt een lidmaatschap van +/- €1000 per jaar. Daarnaast betalen werkgevers naar rato voor de studenten die ze aannemen. Tweederde van die kosten wordt via subsidies vergoed.

2.3 Individueel programmeerbaar modulair leeraanbod gericht op wat er nodig is op de werkvloer.

Snelle inzetbaarheid en toegevoegde waarde op de werkvloer zijn een belangrijk uitgangspunt in 'superschooling'. De overstapper kan daardoor snel betekenisvol bijdragen in de nieuwe werkomgeving. Leerwerktrajecten bevatten alleen modules die nodig zijn om de vereiste bekwaamheid op de werkvloer snel te bereiken.

Het leeraanbod wordt hybride aangeboden zodat de overstapper zoveel mogelijk de leervorm kan kiezen die past bij zijn of haar situatie, leerstijl en leertempo. De overstapper ervaart het opleiden op deze manier als maatwerk, terwijl het aanbod vanuit de opleider schaalbaar is en tegen relatief lagere kosten voor grote groepen beschikbaar is. Het 'is maatwerk voor de massa'.

Goede begeleiding bij het leren is een belangrijke voorwaarde om het traject te laten slagen. Volwassenen hebben andere begeleiding nodig bij het leren dan jonge studenten. En iedereen leert anders. Passende begeleiding bij het leren is een cruciale succesfactor van 'superschooling'.

ROC en werkgever leiden samen modulair op voor de zorg

ROC Rivior, Avans en Sante, zorginstelling midden Nederland, 3000 medewerkers

Werkgever Sante partners biedt ontwikkelmogelijkheden die aansluiten bij de loopbaanambities van de medewerker. In ontwikkelgesprekken wordt gevraagd:

1. Wat wil je leren waarvoor je (nog) niet gecertificeerd/bevoegd bent, maar wat wel binnen je vakgebied valt?

Voorbeeld hiervan is een helpende niveau 2 die niet de hele stap naar een VIG mbo 3 wil- of kan maken, maar wel bepaalde zorghandelingen op mbo 3 wil leren en uitvoeren. De medewerker kan relevante modules volgen op mbo 3 niveau en vervolgens op grond van 'aantoonbare bekwaamheid' nieuwe zorghandelingen uitvoeren binnen de functie. Het functiehuis is hierop aangepast. Hierdoor kan iemand wel een loopbaanstap maken zonder direct een hele opleiding te volgen. De werkgever beschikt over ruimere capaciteit op de werkvloer zonder meer mensen aan te nemen.

2. Zijn er vaardigheden die je wilt leren die niet binnen je diploma vallen en ook niet direct in je vakgebied? Denk hierbij aan een verpleegkundige IG die modules geriatric, maatschappelijk werk etc. gaat volgen. Iemand kan op die manier promotie maken zonder direct een voliedig (extra) diploma te behalen.

De mbo modules worden aangeboden door ROC Rivior. Hogeschool Avans verzorgt de hbo modules. Interne praktijkopleiders van Sante worden opgeleid als mbo examiner. Zij toetsen het handelingsniveau van de medewerker in de praktijk en geven een geaccrediteerd certificaat uit. De medewerker kan daardoor sneller zelfstandig nieuwe zorghandelingen verrichten, die (dankzij een wijziging in de cao) declarabel zijn bij de zorgverzekeraar.

➤ Individuele trajecten voor Ongekend Talent

Met passende en aanvullende begeleiding kan ook Ongekend Talent deelnemen op de arbeidsmarkt, ook in tekortberoepen. Individuele programmering van het leerwerktraject maakt het mogelijk modules te volgen op verschillende niveaus en in wisselende volgorde, steeds afgestemd op het individuele profiel en de werksituatie. De (startende) professional rondt elke module af met een praktijktoetst die het bekwaamheidsniveau aantoont (leeruitkomsten of microcredentials). Hierdoor zijn veel meer mensen snel inzetbaar op het gevraagde bekwaamheidsniveau (mits regelgeving rondom bevoegdheden wordt verruimd en het werken op grond van 'bewezen bekwaamheid' leidend wordt, in plaats van werken op grond van diploma's).

Leertraject op maat voor werk bij een ouderenorganisatie

Het verhaal van Lennard: Vanuit een WAJONG uitkering naar mbo 3 diploma met een baan

Lennard 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. Maar er zijn geen vacatures op niveau 1 (waar scholing geen vereiste is). Lennard komt te werken in een winkel. Pakt potloden in. En doet andere banen waar geen scholing niveau mbo 2 of hoger voor nodig zijn. 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 meeloopplek geregeld in de zorg (oriëntatie). Daarna volgt een maatwerk scholingstraject ('superscholing') dat rekening houdt met zijn beperkingen. Hij start tegelijkertijd als begeleider in de gehandicaptenzorg, waar hij met behulp van een aantal hulpmiddelen zonder beperkingen zijn werk kan doen en een volwaardig salaris verdient. In dit leerwerktraject haalt Lennard zijn mbo 3 diploma en vervult hij zijn droombaan.

Inmiddels volgt Lennard een vervolgopleiding persoonlijk begeleider zorg op mbo niveau-4.

2.4 . Flexibele startdata en hybride leervormen

Overstappers zijn over het algemeen mensen met vaste lasten. Zij kunnen de overstap alleen maken als zij direct weer een inkomen verdienen in het nieuwe beroep. Dit vraagt om frequente startdata van leerwerktrajecten, bij voorkeur maandelijks, zodat de transitie periode zo kort mogelijk is. Frequentie startdata zijn ook in het belang van de werkgever

omdat de periode dat een positie vacant is dan zo kort mogelijk is. De overstapper voegt zo snel mogelijk waarde toe in de nieuwe functie.

De bestaande financiering van het bekostigd onderwijs, nu nog gebaseerd op twee startmomenten per jaar, vraagt om aanpassing aan deze verruimde flexibele startdata⁵. Niet alleen in startdata, ook in leervormen is er behoefte aan meer flexibiliteit. Een gevarieerd aanbod van leervormen biedt meer mensen de mogelijkheid om te leren op de plek, het moment, in de vorm en met de snelheid die aansluit bij hun situatie en bij hun leerstijl. Blended leervormen met gebruik van digitale middelen, online leren en/of fysieke bijeenkomsten en groepslessen, maken het mogelijk dat overstappers de leervorm kunnen kiezen die het best past bij hun situatie. Private opleiders goed in staat om leerwerktrajecten te verzorgen met blended leervormen.

Flexibel starten aan een leerwerktraject in het onderwijs via Fast Switch

Het verhaal van Miranda, deelnemer in de Proeftuin van Stichting De Buitenboordmotor. Overstapper van NS leidinggevende naar het onderwijs

Miranda is 55+ en alleenstaand moeder van 6 kinderen. Ze heeft 4 jaar als leidinggevende gewerkt bij de NS maar wil graag de overstap maken naar het onderwijs. De NS biedt haar de tijd en ruimte om zich te oriënteren. Miranda heeft geen hbo diploma maar de cognitie test toont aan dat ze een ruim bovengemiddeld hbo niveau heeft.

Miranda kan in maart starten als beginnend vmbo docent bij het Wellantcollege (onderdeel van Yuverta) en volgt een leerwerktraject bij de HAN. De HAN stelt een maatwerk programma op zodat Miranda z.s.m. haar 2^e graads onderwijsbevoegdheid docent Nederlands haalt. De HAN biedt haar de mogelijkheid de modules te volgen en af te ronden in het tempo dat past bij haar situatie.

Een start in maart vraagt van de HAN om 'voorfinanciering' van de eerste 5 maanden van dit traject. Dit wordt rechtgetrokken aan het eind van het traject, het kost de HAN dus geen eigen geld.

Zowel de NS, Yuverta als de HAN hebben intensief samen gewerkt en samen mogelijk gemaakt dat Miranda een naadloze en veilige overstap kon maken. Zowel financieel als in begeleiding.

NS betaalt een gedeelte van haar opleiding mee (onder voorwaarde dat Miranda aansluitend een contract krijgt bij een nieuwe werkgever, wat dus gebeurd is). HAN bekostigt het flexibel starten van de opleiding, Yuverta betaalt haar salaris als docent.

Flexibele leervormen om werken, leren en thuissituatie optimaal te combineren

Het verhaal van Anne, deelnemer uit de Proeftuin. Moeder van een jong gezin en overstapper van APG naar het onderwijs via LOI

Anne werkte bij APG in verschillende administratieve en communicatie functies. Ze heeft een jong gezin en wil graag de overstap maken naar het onderwijs. Ze heeft een hbo diploma. Het zij-instroom traject aan de PABO is heel intensief en voor haar moeilijk te combineren met de zorg voor de jonge kinderen. Daarom kiest ze voor de overstap als onderwijs assistent. Ze vindt een leuke basisschool waar ze meteen als assistent in opleiding betaald aan de slag kan. Ze kiest voor opleidingsmodules bij het LOI omdat ze het onderwijs daar grotendeels online kan volgen. Dat geeft Anne de flexibiliteit om het werken en leren te combineren met de thuissituatie. Het leertraject bij LOI komt in aanmerking voor subsidie, die de werkgever hiervoor aanvraagt.

Tijdens het traject raakt Anne in verwachting. Ze kan bij het LOI het leertraject tijdelijk pauzeren. Als ze terug is van verlof kan ze bij LOI direct weer verder met de resterende modules.

⁵ Zie hiervoor het document 'Verleggen van gelden'

Versneld flexibel leren, aansluitend bij voorkennis en niveau

Het verhaal van Krista, alleenstaand moeder en deelnemer in de Proeftuin. Overstapper van ING naar het onderwijs via NCOI

Krista werkt al ruim 10 jaar bij ING en wil graag de overstap maken naar het voortgezet onderwijs en docente Nederlands worden. Ze kan al snel aan de slag op een mbo school. Het voorbereiden van de lessen vraagt veel van haar tijd, net als de begeleiding van haar leerlingen. Bij NCOI kan ze haar leertraject af en toe pauzeren. Dankzij de online leermiddelen kan Krista de lessen oppakken als ze het goed kan inpassen bij het werk en haar thuissituatie. Ze is een snelle leerling en bepaalt haar eigen leertempo. Daardoor rondt ze het leertraject snel af. Na minder dan 2 jaar leren is Krista nu een 1^e graads bevoegd docent Nederlands, met een hbo bachelor diploma.

zo zou het kunnen

3. Financiële mogelijkheden

Op dit moment worden lang niet alle beschikbare opleidingsgelden optimaal benut. Het ontschotten van budgetten en deze beter toegankelijk en beschikbaar maken, zorgt voor betere benutting van bestaande gelden en voor een groter bereik. En dat geeft een impuls aan het ontwikkelen van mensen voor passend en relevant werk.

Regionale scholingsfondsen met ontschotte budgetten van meerdere partijen, dragen bij aan het oplossen van knelpunten in een regionale arbeidsmarkt. Zo komen budgetten beschikbaar van UWV, O&O-fondsen, werkgeversbudgetten, bijdragen van gemeentes en provincie, eventueel aangevuld met subsidies.

De middelen worden ingezet voor begeleidingscapaciteit en instrumenten om mensen te adviseren over loopbaanstappen, opleidingsmogelijkheden en de overstap naar banen waar in de regio een tekort is. Het fonds is bekend, goed vindbaar en toegankelijk. Zowel voor mensen die een baan hebben en die nog niet aan de huidige werkgever willen vertellen dat ze zich willen oriënteren, als voor mensen die nu niet werken en die niet bekend zijn bij het UWV, bijvoorbeeld hetintreders met een verdienende partner. Regionale voorbeelden laten zien dat de beschikbare middelen door veel meer mensen gebruikt kunnen worden wanneer geld wordt samengevoegd en beter toegankelijk wordt gemaakt.

(Gratis) toegang tot om- en bijscholing voor iedereen

Brabant Leert, scholingsplatform en -fonds

Brabant Leert (brabantleert.nl) is een samenwerking gericht op het in beweging brengen van individuen op Leven Lang Ontwikkelen binnen de provincie Noord-Brabant. Brabant leert kent 2 instrumenten: het scholingsplatform en het scholingsfonds. Het scholingsplatform en -fonds wordt gedragen door provincie, gemeente, werkgeversorganisaties, vakbonden, werkgevers, opleiders en andere initiatieven.

De focus ligt vooral op om- en bijscholing gericht op de belangrijke transities en groeisectoren in de provincie. Scholingsaanbod dat daarop aansluit wordt aangeboden via het scholingsplatform. Het scholingsfonds is bedoeld om werkenden en werkzoekenden in Brabant gratis om- en bij te scholen.

Brabant Leert helpt alle Brabanders die zich willen scholen/ ontwikkelen met informatie, een groot aanbod van (online) scholing en toeleiding naar persoonlijk advies en begeleiding. Het platform geeft eenvoudig direct en onbeperkt toegang tot cursussen, trainingen en opleidingen voor alle inwoners van de provincie Noord-Brabant. Deze worden aangeboden door private scholingsaanbieders, de Brabantse ROC's, hogescholen en in de toekomst ook de universiteiten. Een deel van het aanbod is gratis met behulp van diverse regelingen zoals in afgelopen jaren NL Leert Door, STAP, Provincie Noord-Brabant en de Brabantse Arbeidsmarktregio's. Brabant Leert werkt samen met de arbeidsmarktregio's, regionale werkcentra en leerwerkloketten voor o.a. persoonlijk advies en begeleiding. Hiermee is Brabant Leert een krachtig platform voor individuele werkenden en niet werkenden die eigen regie willen nemen over hun ontwikkeling. Scholing wordt uitgevoerd door Kennispact MBO en HO Brabant en particuliere opleiders die aangesloten zijn bij Brabant Leert. Als het maatwerk betreft via de leerwerkloketten kunnen dit ook andere uitvoerders zijn.

1 loket voor (bij) scholing

Opijver, Achterhoeks Talentenfonds

Opijver is een regionaal scholingsfonds gedragen door werkgevers, opleiders, vakbonden, gemeenten en het UWV. Opijver is een zgn. "whitelabel" loket waar 5 mensen (3,2 fte) alle partijen die zich hierachter scharen vertegenwoordigen. Het fonds is opgezet om een bijdrage te leveren aan:

- de aanpak van de mismatch op de arbeidsmarkt
- het oplossen van de tekorten in cruciale sectoren
- een impuls te geven aan Leven Lang Ontwikkelen (LLO).

Opijver stimuleert de leercultuur door scholingsvouchers toe te kennen aan inwoners die zich door middel van om- of bijscholing in kansrijke beroepen willen kwalificeren voor de arbeidsmarkt van morgen. Sinds de oprichting eind 2020 hebben ruim 2.300 mensen zich gemeld bij Opijver. Tweederde zijn werkenden in loondienst.

Ook zzp'ers, werkzoekenden met een uitkering (ww, wia, wajong, zw, bijstand) en mensen zonder uitkering weten Opijver te vinden. Dit gebeurt door het informeren van alle loketten (UWV, gemeente, Leerwerkloketten, vakbonden etc), aanwezigheid op open dagen van scholen en social mediacampagnes. Om ook de groep mensen zonder startkwalificatie te bereiken zijn ook buurthuizen, de voedselbank en bibliotheken benaderd en geïnformeerd. Alle opleidingsniveaus en leeftijdsklassen zijn inmiddels vertegenwoordigd.

4. Conclusies

De economie en de samenleving stagneren door grote personeelstekorten. Er kunnen veel meer mensen een snelle en veilige overstap maken naar een passende baan waar ze hard nodig zijn. Leven Lang Ontwikkelen is voor alle volwassenen het nieuwe normaal en 'superscholing' in de vorm van flexibele leerwerktrajecten, wordt breed beschikbaar, toegankelijk en betaalbaar. Het is urgent en wordt alleen maar urgenter. Het kan, dat laten de voorbeelden zien. Het vraagt om lef, actie en initiatief.

- Actie en initiatief om het Persoonlijk Profiel leidend te maken voor de toegang tot opleidingen.
- Actie en initiatief om leerwerktrajecten te ontwikkelen die zijn gericht op snelle inzetbaarheid op de werkplek en een korte route naar het gevraagde bekwaamheidsniveau. Met goede begeleiding en onboarding bij de nieuwe werkgever.
- Actie en initiatief om opleidingen modulair aan te bieden, individueel programmeerbaar en afgestemd op de voorkennis en de ervaring van de overstapper. En met goede begeleiding om het leren succesvol af te ronden.
- Actie en initiatief van opleiders om maandelijks te kunnen starten met een leerwerktraject.
- Actie om bestaande financiële middelen optimaal te benutten voor tekorten in de regio en breed beschikbaar te maken voor zoveel mogelijk mensen.
- Actie van iedereen in Nederland om regie te nemen over de eigen loopbaan zodat iedereen blijvend meedoet op de arbeidsmarkt!

Oproep

Meer dan 1000 ongeduldige systeemveranderaars vanuit ruim 400 organisaties werken elke dag aan de 14 + 2 doorbraken: een circulaire arbeidsmarkt waar iedereen zich blijvend kan ontwikkelen en iedereen die wil of moet bewegen een veilige route heeft naar een nieuwe baan. Waar ook 3,9 miljoen Ongekende Talent toegang heeft tot passend werk. Omdat het NODIG is. Omdat er URGENTIE is. En omdat het economisch, maatschappelijk en sociaal een positieve impact heeft op Nederland. Wat als jij ook een ongeduldige systeemveranderaar bent? Dan kan het echt!

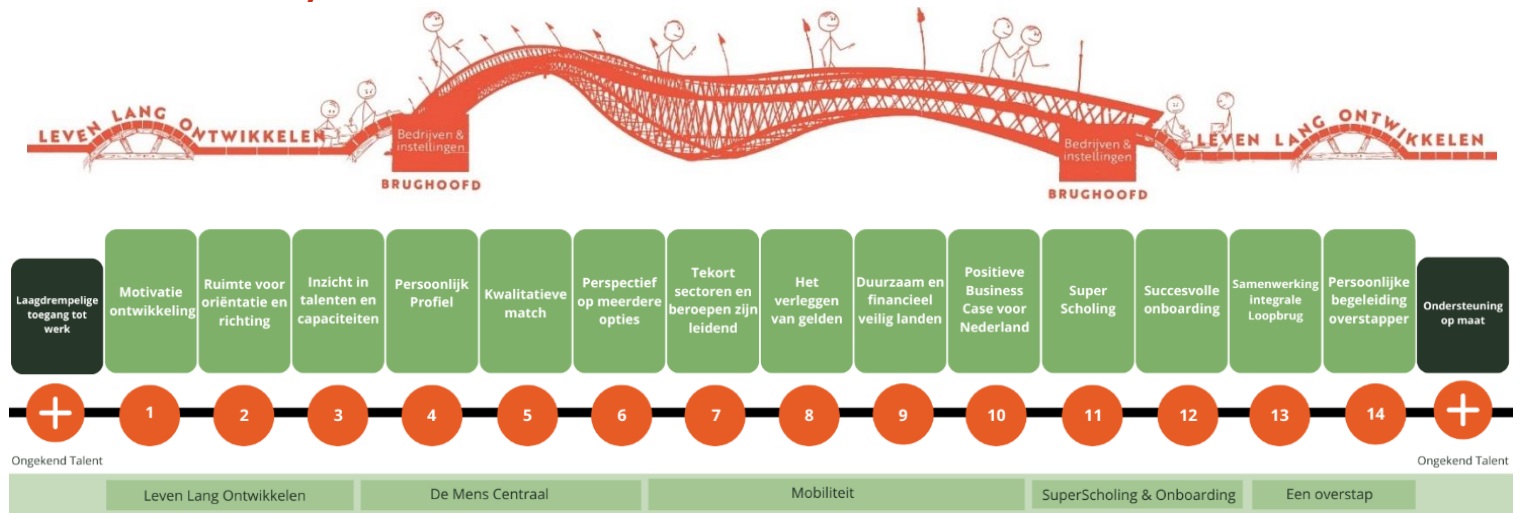
Bijlagen

Wet en regelgeving staat in de weg

- Bekostiging DUO slechts 2x maal per jaar waardoor maandelijkse startdata voorgefinancierd moeten worden door opleiders
- Alleen 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.
- Certificaten worden alleen instellingsafhankelijk erkend en kunnen niet gestapeld worden met diploma's en eerder behaalde modules. Hierdoor kunnen mensen minder makkelijk bewegen tussen werkgevers en sectoren.
- Beperkt aantal subsidies op zij-instroomtrajecten (leer- werktrajecten met salaris).
Huidige subsidies zijn vooral gericht op:
 - a. Voltijdsopleidingen
 - b. Deeltijdopleidingen met stage (mbo BBL en deeltijd hbo)
- Mensen met een eerder behaald hbo-diploma 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 €7000 en €9000.
- Levenlanglerenkrediet (gunstige lening) is alleen aan te vragen voor de financiering van een voltijd- of deeltijdopleiding aan een hogeschool of universiteit of een voltijdsopleiding aan het mbo (BOL). Dit geldt niet voor de leerwerkroute in het mbo (BBL).
- 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)
- 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).³⁴ (OCW)
- Werven en ontwikkelen op basis van een Persoonlijk Profiel is nog nauwelijks opgenomen in cao's. (Sociale partners)

In het document Belemmerende Wet- en regelgeving staan deze en andere belemmeringen volledig beschreven.

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. **'Superscholing'**
Maatwerkscholing 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 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.