

Verleggen van bestaande gelden als financiële basis voor een circulaire arbeidsmarkt

Meeleesversie

Juni 2024



Door bestaande gelden te verleggen kan iedereen een veilige overstap maken

Circulaire arbeidsmarkt

- In een circulaire arbeidsmarkt is iedereen continu van betekenis.
- De urgentie voor een nieuwe arbeidsmarkt is groot.
- Met bestaande middelen kan iedereen een veilige overstap maken, mits gelden verlegd worden.

De posten en kosten

- De financiering van een veilige overstap heeft betrekking op zowel transitieactiviteiten als inkomen tijdens transitie en deze zijn beide op te delen in 4 posten.
- Er kan een inschatting gemaakt worden van de kosten voor elk van deze posten.
- Er zijn een aantal initiatieven en samenwerkingen om een (over)stap te financieren.
- Samen met deze initiatieven wordt een pilot opgezet voor het inkomen tijdens *leertijd*.

Zo zou het kunnen

- Voor de financiering van een veilige overstap, kunnen bestaande gelden verlegd worden naar: transitieactiviteiten en inkomen tijdens transitie.
- Voor het verleggen van bestaande gelden als basis van een circulaire arbeidsmarkt zijn 8 structurele beleidswijzigingen nodig bij werkgevers en de overheid.
- Daarnaast is voor Ongekend Talent op sommige posten (mogelijk) extra ondersteuning nodig.

Verleggen van bestaande gelden als financiële basis voor een circulaire arbeidsmarkt

1. Circulaire arbeidsmarkt

2. De posten en kosten
3. Zo zou het kunnen
4. Conclusie
5. Bijlagen



In een circulaire arbeidsmarkt is iedereen continu van betekenis¹

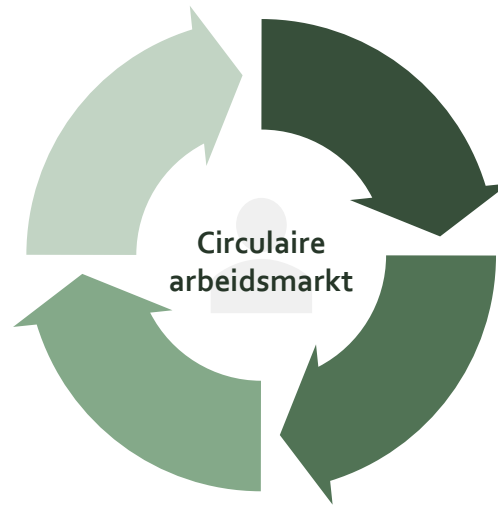


Huidige problematiek

- Tekorten worden structureel in veel (cruciale) sectoren
- Er zijn circa 4 miljoen mensen die niet werken, Ongekend Talent, die dit deels wel zouden willen en kunnen, mits we de arbeidsmarkt vermenselijken
- Technologische ontwikkelingen en een snel veranderende maatschappij vraagt om een dynamische arbeidsmarkt waarin iedereen zich een Leven Lang kan Ontwikkelen. En meerdere keren een overstap kan maken
- Daarnaast worden we ouder en blijven we gezond, waardoor we langer kunnen werken



Doelstelling van een circulaire arbeidsmarkt



In een circulaire arbeidsmarkt is er voor iedereen die wil of kan bewegen naar (ander) werk, een veilige route met passende ondersteuning, begeleiding, scholing en financiële voorzieningen om duurzaam te landen in een nieuwe baan



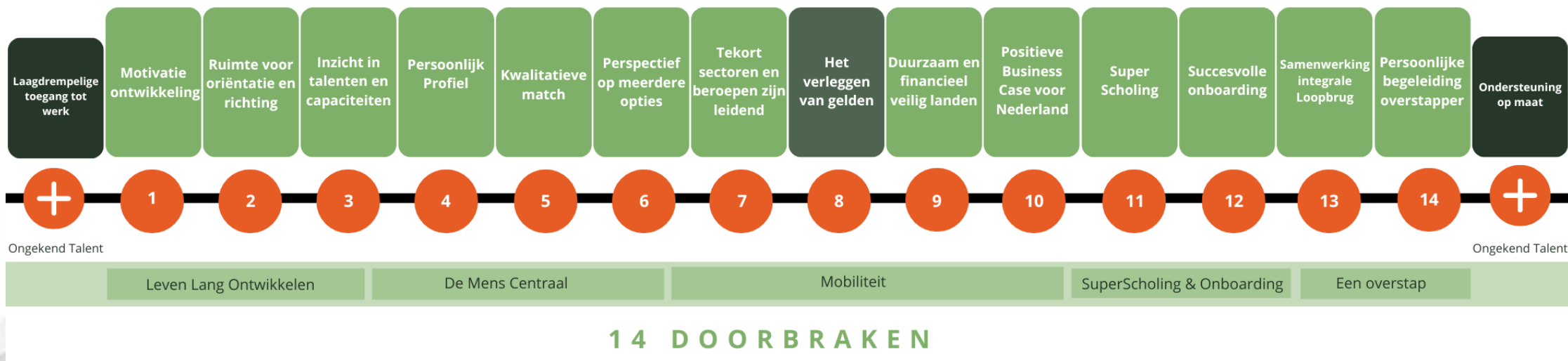
Impact van een circulaire arbeidsmarkt²

- Een verhoogd welzijn van werknemers, met als gevolg een hogere productiviteit en een lager ziekte- verzuim
- Minder tekorten op de arbeidsmarkt, specifiek in belangrijke tekortsectoren en op cruciale plekken zoals: in het onderwijs, in de zorg en voor de energietransitie
- Minder werkloosheid en een kleinere groep Ongekend Talent (niet-werkenden)
- Mensen kunnen zich een Leven Lang Ontwikkelen en perspectief blijven houden op de arbeidsmarkt

De urgentie voor nieuwe een circulaire arbeidsmarkt is groot

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. Een essentieel onderdeel van een circulaire arbeidsmarkt is doorbraak 8: 'Het verleggen van gelden'.



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/>

Joost heeft deelgenomen aan de eerste Proeftuin van Stichting de Buitenboordmotor en maakte vervolgens de overstap van de Rabobank naar installatiebedrijf Kuijpers

“Mijn nieuwe collega’s keken me aan, daar heb je de ‘bankman’ die in de techniek wil...”



Verleggen van bestaande gelden als financiële basis voor een circulaire arbeidsmarkt

1. Circulaire arbeidsmarkt
- 2. De posten en kosten**
3. Zo zou het kunnen
4. Conclusie
5. Bijlagen

Met bestaande middelen kan iedereen een veilige overstap maken, mits gelden verlegd worden

Beschikbare gelden zijn onvoldoende gericht op een circulaire arbeidsmarkt

- Een **circulaire arbeidsmarkt**, zoals geschetst in **het Akkoord van Python**, levert een positieve business case op voor Nederland in economische, maatschappelijke en sociale zin.
- In een nieuw arbeidsmarkt systeem **zijn gelden nodig voor transitieactiviteiten en inkomen tijdens transitie**. Alleen als die gelden voor iedereen beschikbaar zijn, kan iedereen een veilige overstap maken naar een (andere) baan.
- Deze **gelden zijn op dit moment grotendeels beschikbaar** in verschillende vormen, maar worden beperkt gebruikt voor transitieactiviteiten en/of inkomen in een circulaire arbeidsmarkt.

Structurele veranderingen zijn nodig ten behoeve van het verleggen van gelden

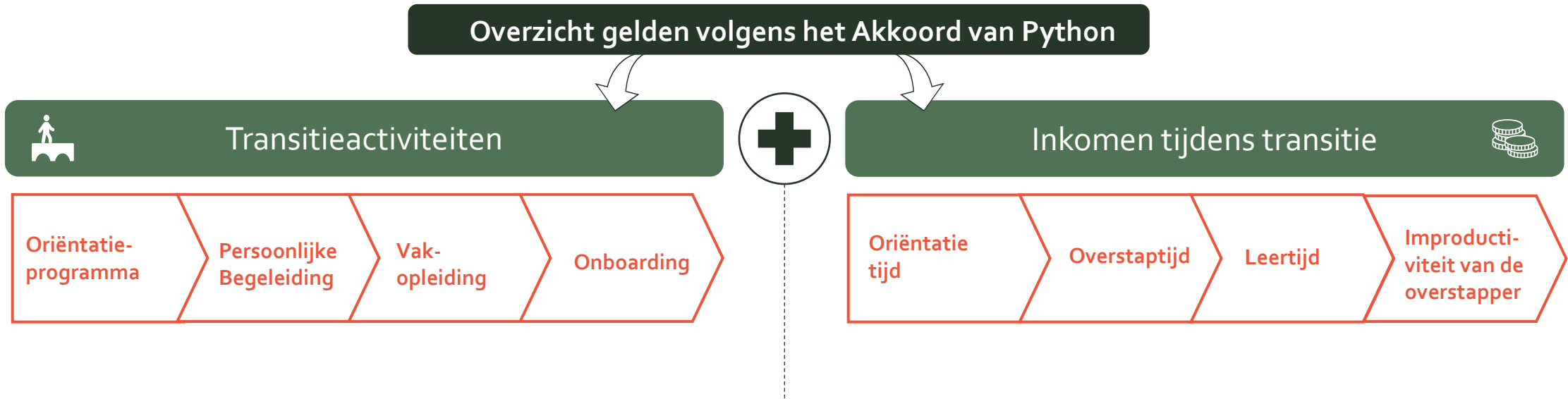
- De activiteiten in de circulaire arbeidsmarkt kunnen gerealiseerd worden door op de langere termijn (vanaf 2026) **beschikbare private en publieke gelden te verleggen**. Dit kan zonder een extra beroep te doen op publieke gelden, maar er zijn **structurele veranderingen** voor nodig. Het is nodig om deze veranderingen **nu** in te zetten.
- Onderdeel van de circulaire arbeidsmarkt en de publieke (en fiscale) regelgeving is dat werken (weer) loont.
- In verschillende regio's in Nederland zijn er goede initiatieven voor financiering. Zie pagina 13 voor de uitwerking van een aantal van deze initiatieven. Echter zijn niet alle onderdelen van de financiering gedekt, en hebben deze initiatieven geen structureel karakter.

Overbruggingsoplossing (t/m 2025)

- Op korte termijn kunnen een aantal beleidswijzigingen al tot verlegging van gelden leiden. Andere wijzigingen kosten meer tijd. Totdat structurele veranderingen zijn doorgevoerd, is er tijdelijke overbruggingsfinanciering nodig.
- Het is denkbaar dat ministeries en organisaties van de tekort- en groeisectoren samen zorgdragen voor de oplossing tijdens deze overbruggingsperiode, in de wetenschap dat er een structurele oplossing komt door het verleggen van gelden. De urgentie van de tekorten wordt dan aangegrepen om de structurele oplossing, zoals verbeeld in het Akkoord van Python, door te voeren.

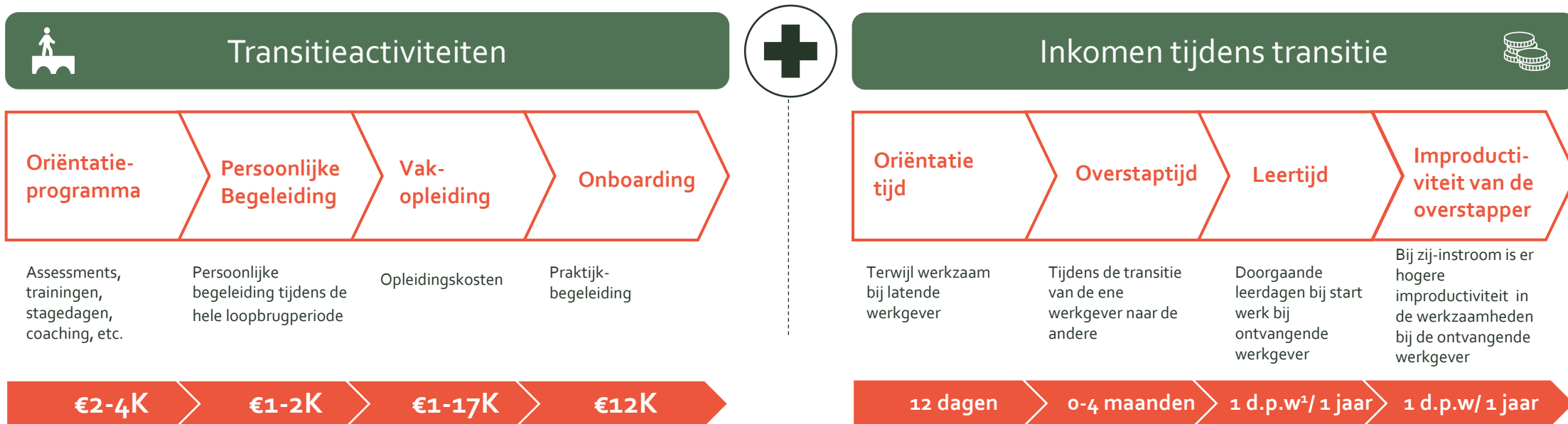
De financiering van een veilige overstap heeft betrekking op zowel transitieactiviteiten als inkomen tijdens transitie en deze zijn beide op te delen in 4 posten

In een circulaire arbeidsmarkt worden de beschikbare middelen van werkgevers, ministeries en sectorfondsen ingezet voor ontwikkeling, opleiding en een (intersectorale) transitie. Met als doel: het realiseren van een financieel veilige overstap voor iedereen. Voor een financieel veilige overstap is financiering nodig van de transitieactiviteiten, en financiering van het inkomen van de overstapper. Financiering van de transitieactiviteiten betreft vier posten: oriëntatieprogramma, persoonlijke begeleiding, vakopleiding en onboarding. Het inkomen tijdens transitie betreft 4 fases: oriëntatietijd, overstaptijd, leertijd en improductiviteit van de overstapper. Alleen wanneer alle 8 posten worden gefinancierd, is een overstap financieel veilig. Als een overstap financieel niet veilig is, maken veel mensen de overstap niet. Dit bleek in de Proeftuinen van Stichting de Buitenboordmotor. Mede hierdoor voelt 44%¹ van de mensen zich momenteel niet/onvoldoende bevlogen op de werkvloer. De 8 posten worden in de volgende slides nader toegelicht.



Er kan een inschatting gemaakt worden van de kosten voor elk van deze posten

In de Proeftuinen van Stichting de Buitenboordmotor is vastgesteld welke activiteiten en onderdelen onder de 8 posten vallen; deze zijn vermeld in de tekstvakken onder de posten. De kosten per post en de duur met betrekking tot het inkomen tijdens de transitie zijn ingeschat op basis van deze Proeftuinen; aangegeven met oranje pijlen onder de tekstvakken. Deze kosten en duur zijn gemiddelden en kunnen variëren per sector en individu, vandaar dat er ranges zijn aangegeven². Voor de kostenverdeling per sector van de 4 focussectoren uit de Proeftuinen: zorg, onderwijs, techniek en ICT, zie bijlage 2.



1 d.p.w: dag per week

2 1 Deze kostenranges zijn geschat op basis van de Proeftuinen van Stichting de Buitenboordmotor en kunnen variëren afhankelijk van specifieke situaties



Transitieactiviteiten

Oriëntatie-
programma

Persoonlijke
Begeleiding

Vak-
opleiding

Onboarding

Transitieactiviteiten omvatten alle activiteiten die nodig zijn om een overstap te maken naar een nieuwe sector. Zie hieronder de posten van transitieactiviteiten.

Oriëntatieprogramma

Gedurende de oriëntatieperiode wordt duidelijk: 'Wie ben ik? Wat wil ik? Wat kan ik?', zodat iemand een duurzame keuze maakt met betrekking tot ontwikkeling en loopbaan. Hiervoor worden assessments, trainingen, stagedagen en coaching gesprekken ingezet. Uit onze experimenten is gebleken dat er gemiddeld 12 dagen in een periode van 3 maanden nodig is voor goede oriëntatie. De kosten voor de oriëntatietijd liggen tussen de €2k en €4k*.

Persoonlijke begeleiding

De kans op een succesvolle overstap wordt aanzienlijk vergroot wanneer er persoonlijke begeleiding is gedurende de gehele transitie. Onder begeleiding wordt verstaan:

- Groepsintervisie met gelijken
- 1 op 1 coaching en intervisie
- Buddyschap
- Persoonlijke ontwikkeling
- Monitoring werkgeluk
- Sociale partners (met name vakbonden) kunnen door middel van een Open Hulplijn bijdragen aan goede begeleiding bij transitie

De transitieperiode duurt gemiddeld één jaar, maar dit verschilt per persoon. De kosten voor de activiteiten liggen tussen de €1k en €2k.

Vakopleiding

'Superschooling' bestaat uit een modulair leerwerktraject met flexibele startdata. Toelating tot het traject gebeurt op basis van een Persoonlijk Profiel. De duur en kosten van de opleiding verschillen per sector (bijv. gemiddeld 3 maanden in de ICT versus gemiddeld 2 jaar in de zorg). Vandaar de relatief grote bandbreedte voor deze kosten: tussen de €1k en €17k. Deze kosten zouden omlaag kunnen naarmate er meer modulair onderwijs op maat wordt aangeboden en de startdata van de opleidingen flexibeler zijn ('maatwerk voor de massa').

Onboarding

Een significant hogere duurzame landing van overstappers vraagt om een goede onboarding met onder meer een warm welkom, praktijkbegeleiding en ondersteuning. Hierin zijn er 4 actoren cruciaal: de overstapper, het team, (HR-)management en de opleider. De kosten van onboarding zijn met name het salaris van de praktijkbegeleiders van gemiddeld €12k.



Inkomen tijdens transitie

Oriëntatietijd

Overstaptijd

Leertijd

Improductiviteit

Inkomen tijdens transitie is het inkomen dat wegvalt als iemand een overstap maakt, en de periode totdat iemand volledig productief is. Zie hieronder de posten van inkomen tijdens transitie.

Oriëntatietijd

Oriëntatietijd is de periode waarin je nog werkzaam bent bij een werkgever en je de mogelijkheid verkent om over te stappen naar een andere baan en/of andere sector. Deze fase vindt plaats voordat je de daadwerkelijke overstap maakt. Tijdens deze periode krijg je de gelegenheid om verschillende kanten van een potentiële nieuwe baan te overwegen, zoals het werk, bedrijfscultuur, groeimogelijkheden en andere relevante factoren. Doel van oriëntatietijd is om een weloverwogen beslissing te nemen over je loopbaantraject, zodat je een keuze maakt die goed aansluit bij je vaardigheden, interesses en lange termijn doelen. Het biedt ook de kans om eventuele vragen, twijfels of zorgen te bespreken voordat je de definitieve beslissing neemt om van baan te veranderen. Bij veel mkb'ers is deze tijd voor oriëntatie er niet. Met name kleinere bedrijven hebben niet de financiële middelen om een oriëntatietijd met doorbetaling van inkomen te financieren. In een circulaire arbeidsmarkt heeft iedereen deze mogelijkheid, ongeacht de werkgever. En ook mensen die (nog) niet werken. Gemiddeld duurt de oriëntatie fase 12 dagen.

Overstaptijd

Overstaptijd is de periode waarin je niet actief aan het werk bent en niet langer in dienst bent bij een werkgever, en op zoek bent naar een nieuwe baan. Tijdens deze fase ben je bezig met het verkennen van nieuwe loopbaanmogelijkheden, het voorbereiden van sollicitaties, het netwerken en het onderzoeken van verschillende banen. Overstaptijd kan variëren in duur, afhankelijk van factoren zoals de beschikbaarheid van vacatures, de vereiste vaardigheden voor bepaalde functies en individuele omstandigheden. Het doel van overstaptijd is om een passende nieuwe baan te vinden die aansluit bij je professionele doelen en persoonlijke voorkeuren. Tijdens deze periode is het ook belangrijk dat een overstapper proactief blijft om de zoektocht naar werk succesvol te laten verlopen. In een circulaire arbeidsmarkt is deze overstaptijd zo kort mogelijk, door o.a. goede matching en maandelijks modulair opleidingen starten. Met de juiste begeleiding duurt de gemiddelde overstap gemiddeld 0 tot 4 maanden.

Leertijd

De circulaire arbeidsmarkt gaat uit van een leerwerktraject voor zij-instromers. Opleidingen zijn dus altijd in combinatie met een baan. Gemiddeld gezien is er één leerdag per week gedurende één tot twee jaar. Deze doorlooptijd verschilt echter significant per sector. Zo is er een gemiddelde duur van een aantal maanden in de IT-sector, tot 2 jaar in het onderwijs of de zorgsector.

Improductiviteit van de overstapper

Een zij-instromer heeft aanvankelijk meestal een lagere productiviteit in de nieuwe baan. Dit komt omdat zij-instromers geleidelijk worden ingewerkt op de werkvloer en tegelijkertijd scholing volgen om de benodigde kennis en vaardigheden te verwerven. De mate van lagere productiviteit kan variëren per sector en per persoon.

Er zijn een aantal initiatieven en samenwerkingen om een (over)stap te financieren

Opijver¹

Het Achterhoeks Talentenfonds Opijver, opgericht eind 2020, is een regionaal fonds dat wordt ondersteund door diverse partijen, waaronder werkgevers, opleiders, vakbonden, gemeenten en het UWV. Opijver verstrekt scholingsvouchers aan deelnemers die zich willen laten om- of bijscholen. De centrumgemeente Doetinchem treedt op als penvoerder en de geldstromen lopen via de afdeling financiën van de gemeente. De scholingskosten worden uitbetaald aan de opleider, door middel van vouchers. De kosten van deze scholingsvouchers zijn maximaal 2500 euro. Werkgevers, O&O-fondsen, gemeenten en aanvragers zorgen voor cofinanciering. Na aftrek van cofinanciering bedraagt het gemiddelde € 1.600.

Voor het oriëntatieproces wordt de overstapper doorverwezen naar het UWV en Leerwerkloketten, waarmee nauw wordt samengewerkt. En er wordt standaard gekeken of er (andere) voorliggende voorzieningen zijn die ingezet kunnen worden. De financiering van de vouchers gebeurt door middel van ontschot budgetten. Hierdoor heeft iedereen recht op de vouchers, en kan iedereen zich een Leven Lang Ontwikkelen.

BrabantLeert²

Brabant Leert is een samenwerkingsplatform in Noord-Brabant dat zich richt op het verbinden van mensen met een opleiding die in aanmerking komt voor financiering. Het biedt een scala aan (online) scholingen die aansluiten bij de transitie en groeisectoren in de provincie. Een opleiding wordt alleen weergegeven op het platform als het in aanmerking komt voor financiering. Het scholingsfonds heeft de ambitie om te groeien naar een fondsomvang tussen de 20-40 miljoen euro in 2024/2025.

BrabantLeert ondersteunt maatwerktrajecten via leerwerkloketten en regionale werkcentra. Scholing wordt verzorgd door Kennispact MBO en HO Brabant, waar onder andere Yuverta, ROC Nijmegen en het Summa College onder vallen. Het Scholingsfonds heeft een open structuur en groeimodel, waardoor partners kunnen aansluiten en nieuwe doelgroepen kunnen worden toegevoegd.



¹ [Home \(opijver.nl\)](https://www.opijver.nl)

² [Met Brabant Leert kom je verder | Blijf je ontwikkelen; juist nu!](#)

Samen met deze initiatieven wordt een pilot opgezet voor het inkomen tijdens leertijd

De huidige initiatieven Opijver en BrabantLeert focussen zich met name op de financiering van de transitieactiviteiten. Voor financiering van inkomen tijdens transitie zijn er nog weinig financieringsmogelijkheden. Echter zijn zowel financiering van transitieactiviteiten als inkomen tijdens transitie essentieel voor een veilige overstap.

Om deze reden is de pilot 'inkomen tijdens transitie' opgezet. Deze pilot is een toevoeging aan de lopende projecten van Opijver en BrabantLeert en hun samenwerkingsverbanden. De pilot zelf wordt gefinancierd vanuit een ministerie-overstijgende samenwerking van: SZW, OCW en EZK. In deze pilot wordt de post 'Leertijd' gefinancierd. Dit is het inkomen tijdens het volgen van de opleiding. Iemand kan dan dus niet werken doordat diegene tijd nodig heeft voor de opleiding. Zweden is een voorbeeld van een land waar de leertijd tijdens een overstap ook betaald wordt vanuit de overheid, dit systeem werkt daar al sinds 2015 succesvol.

De oriëntatietijd en de improductiviteit worden gedekt door de werkgevers. Een korte-termijn mogelijkheid voor de financiering van de overstaptijd is het behoud van de WW-uitkering tijdens de overstaptijd, met de afspraak dat er geen sollicitatieplicht is in deze periode.

Hierdoor worden zowel de transitieactiviteiten als het inkomen tijdens transitie gefinancierd en komt het dichtbij de complete financiering van een overstap.



Verleggen van bestaande gelden als financiële basis voor een circulaire arbeidsmarkt

1. Circulaire arbeidsmarkt
2. De posten en kosten
- 3. Zo zou het kunnen**
4. Conclusie
5. Bijlagen



Voor de financiering van een 'veilige'¹ overstap, ...

Samen met meer dan 400 partners (werkgevers, opleiders) zijn Proeftuinen georganiseerd waaraan ruim 140 personen deelnamen aan activiteiten voor een transitie naar een baan in vier tekortsectoren: Zorg, Onderwijs, Techniek en ICT. Uit de 'learnings' van de Proeftuinen is een van de doorbraken: het verleggen van de bestaande gelden voor transitie, ontwikkeling en (inkomen tijdens) scholing. Door zowel private als publieke gelden te verleggen, kan voor iedereen de transitieactiviteiten en het inkomen tijdens transitie bekostigd worden. Alleen als alle 8 posten worden gefinancierd, kan er een financieel veilige overstap worden gemaakt. Dit vergt beleidsaanpassingen bij bedrijven, zoals in cao's, en bij de overheid, zoals het creëren van een (fiscaal) beleid waarin (meer) werken loont. Hiervoor is een cultuuromslag nodig, waarbij verantwoordelijkheid wordt genomen door werkgevers en overheid voor ondersteuning van een financieel veilige overstap.

Arjan maakt een overstap - Proeftuinen van Stichting de Buitenboordmotor

Arjan maakte de overstap van ING naar mkb'er Inergy en werkt daar nu als Data Consultant. ING betaalde zijn inkomen en de diensten gedurende het oriëntatietraject. Door een effectieve matching kon Arjan direct van contract naar contract overstappen. ING bekostigde zijn persoonlijke begeleiding, externe opleiding en het inkomen tijdens deze periode (overstaptijd en leertijd). Inergy nam de kosten op zich voor het interne opleidingstraject, de onboarding en het inkomen tijdens deze periode (leertijd en improductiviteit). De verantwoordelijkheid die ING en Inergy in deze situatie namen, is uiteindelijk doorslaggevend geweest voor het mogelijk maken van Arjans overstap. Het feit dat beide werkgevers een gedeelte financierden, zorgde voor een goede spreiding van de kosten en een complete financiering van de 8 posten. Zo kon Arjan naadloos overstappen. 'Van werk naar werk, par excellence', aldus HMK Máxima.

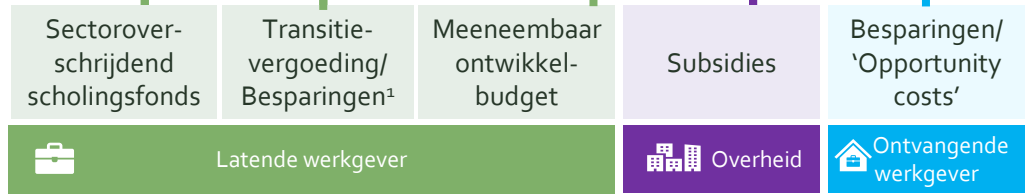


In de volgende slide wordt toegelicht welke huidige gelden beschikbaar zijn en hoe deze verlegd kunnen worden (de verbeelding na 3 jaar)

- **Huidige situatie:** welke huidige geldstromen, zowel publiek als privaat, anno 2024 beschikbaar zijn voor de financiering van de 8 posten.
- **Beleidswijzigingen:** geeft weer welke 8 structurele beleidswijzigingen nodig zijn voor een financiering van transitieactiviteiten en inkomen tijdens transitie .
- **Verbeelding ná 3 jaar:** geeft weer hoe gelden verlegd zouden kunnen worden in een circulaire arbeidsmarkt (voor de financiering van de 8 posten van een financieel veilige overstap).

... kunnen bestaande gelden verlegd worden naar: transitieactiviteiten en inkomen tijdens transitie – zo zou het kunnen

Transitieactiviteiten

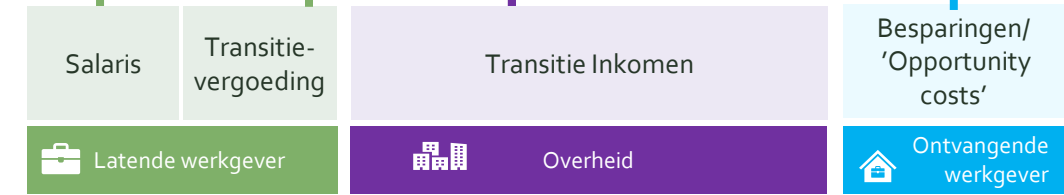


Van wie/wat komt financieringsstroom?

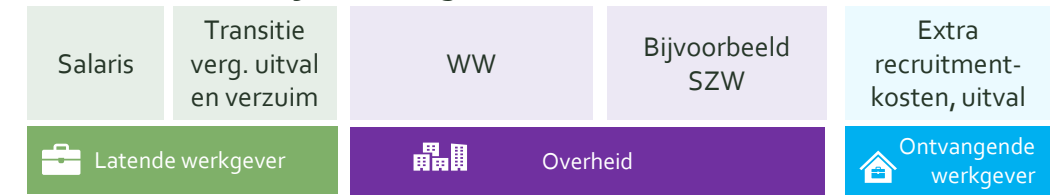


¹ Door minder reorganisaties

Inkomen tijdens transitie



Van wie/wat komt financieringsstroom?

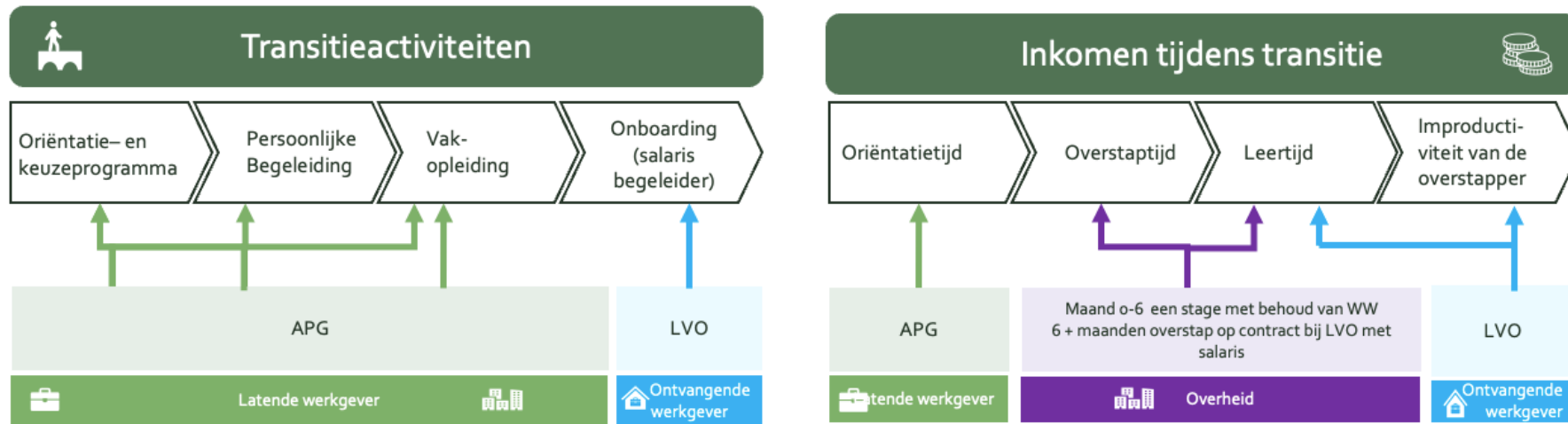


Verbeelding ná 3 jaar

Beleidswijzigingen

Huidige situatie (2024)

Zo zou het kunnen, voorbeeld:

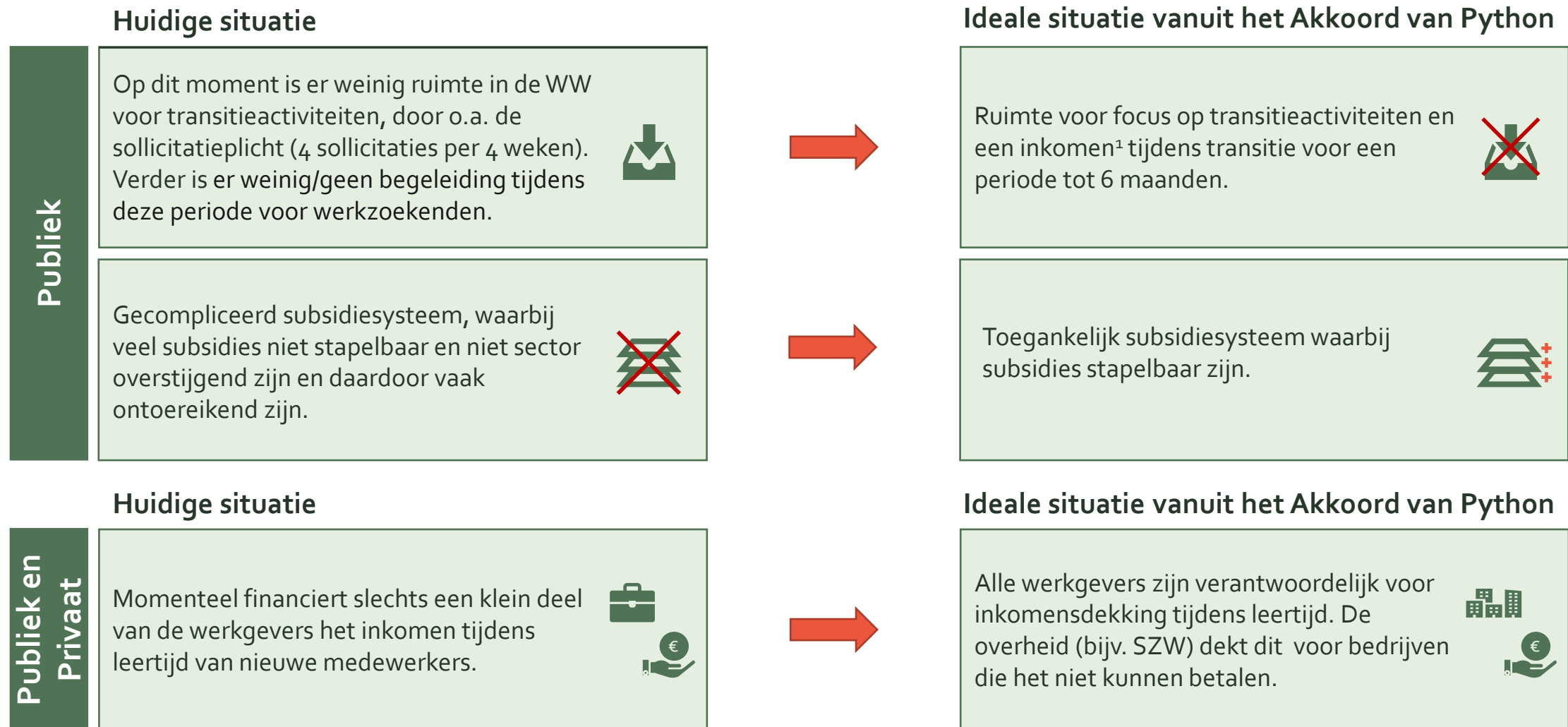


Jenny maakt een overstap - Proeftuinen van Stichting de Buitenboordmotor

Jenny werd boventalig verklaard bij APG en had al heel lang de wens om over te stappen naar het onderwijs. Doordat zowel haar transitieactiviteiten als haar inkomen tijdens de transitie werden gefinancierd, kon zij deze overstap veilig maken. De transitieactiviteiten werden gefinancierd door haar latende werkgever APG. Hieronder vallen het oriëntatieprogramma, persoonlijke begeleiding en vakopleiding. Het lukte Jenny niet om direct een baan te vinden als leraar in opleiding. Het UWV gaf haar vrijstelling van sollicitatieplicht zodat zij met behoud van WW kon starten met de opleiding en daarnaast stage kon lopen. Ze maakte dus tijdelijk gebruik van de WW als transitie inkomen om de overstap te kunnen maken. Na 6 maanden kwam er een formatieplek vrij bij de werkgever waar ze haar stage liep en kreeg ze daar een contract.

Dit is een voorbeeld vanuit de Proeftuinen van Stichting de Buitenboordmotor van hoe bestaande gelden verlegd kunnen worden voor een financieel veilige overstap. Waar vaak voor vakopleiding aanspraak wordt gemaakt op subsidies, is in de Proeftuinen door APG (de latende werkgever) de vakopleiding gefinancierd. Daarnaast heeft APG ook de oriëntatietijd en persoonlijke begeleiding gefinancierd. Echter betrof dit een scenario waarbij een corporate bedrijf, met voldoende middelen, deze kosten kon financieren. Voor mkb'ers en publieke instanties in cruciale tekortsectoren, waar niet altijd voldoende middelen zijn om een veilige overstap te faciliteren, is extra financiële ondersteuning vanuit de overheid vaak nodig. Er zijn hiervoor een aantal subsidies beschikbaar, zoals de SLIM-subsidie¹ en praktijkleren², beide uitgegeven door SZW. Voor publieke instanties, bijvoorbeeld in de zorg en het onderwijs, zijn aanvullende subsidies beschikbaar, bijvoorbeeld StageFondsZorg³ en Zij-instroom DUO⁴.

Voor het verleggen van bestaande gelden als basis van een circulaire arbeidsmarkt zijn 8 structurele beleidswijzigingen nodig bij werkgevers en de overheid (1/2) – zo zou het kunnen



1. Het inkomen is hoger dan de WW-uitkering

Voor het verleggen van bestaande gelden als basis van een circulaire arbeidsmarkt zijn 8 structurele beleidswijzigingen nodig bij werkgevers en de overheid (2/2) – zo zou het kunnen



Beleidswijziging, voorbeeld

Een voorbeeld hiervan is ING die de ontwikkelbudgetten voor de medewerkers laat beheren door James Leerrekening. Dit richt zich op de volgende beleidswijziging:



Meeneembaar ontwikkelbudget - James Leerrekening

De James Leerrekening biedt werkgevers de mogelijkheid om ontwikkel- of opleidingsbudgetten werknemers op te bouwen en zo te investeren in hun inzetbaarheid. De werknemer kan dit budget besteden aan opleiding en ontwikkeling. Elk gestort bedrag (vrij van loonbelasting) mag meerdere jaren onbelast meegenomen worden. Werknemers krijgen met een IOB (individueel ontwikkel budget) regie op hun ontwikkeling en loopbaan en werken hiermee, op hun eigen moment en manier, aan hun inzetbaarheid.

Hoe komt dit terug in de cao?

Voor wie?

Medewerkers dienen op 31 december van het voorgaande kalenderjaar minimaal 1 jaar in dienst te zijn. Daarnaast dienen ze minimaal een dienstverband van 16 uur per week te hebben.

Voor wie niet?

Uitzendkrachten, weekendhulpverleners, vakantiekrachten en directie zijn uitgesloten van deelname.

Extern beheer

Het IOB wordt extern beheerd op een Stichting Dergengelden. Hiermee wordt het faillissement proof beheerd, voor zowel werkgevers als uitvoerders.

Niet benut, geld terug

Niet benut budget gaat na 5 jaar kosteloos terug naar de werkgever.

IOB en transitievergoeding

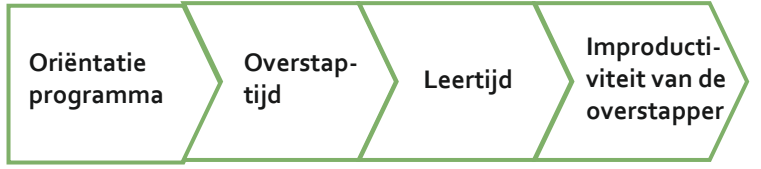
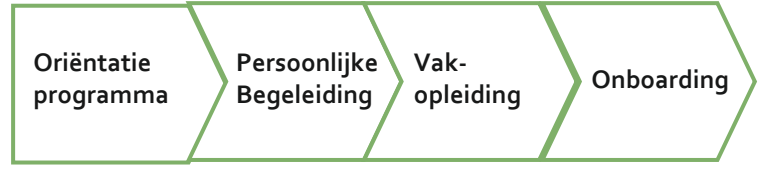
De kosten van opleidingen of trainingen die zijn gefinancierd met het Individueel Ontwikkel Budget kunnen worden afgetrokken van de transitievergoeding.

Daarnaast is voor Ongekend Talent op sommige posten (mogelijk) extra ondersteuning nodig

- In lijn met circulaire arbeidsmarkt
- Extra Financiële hulp is nodig
- Geen extra compensatie inkomen nodig t.o.v. huidige situatie

Transitieactiviteiten

Inkomen tijdens overstap



Werkenden

<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
-------------------------------------	-------------------------------------	-------------------------------------	-------------------------------------	-------------------------------------	-------------------------------------	-------------------------------------	-------------------------------------

Ongekend Talent

<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
-------------------------------------	-------------------------------------	-------------------------------------	-------------------------------------	--------------------------	--------------------------	-------------------------------------	-------------------------------------

Ongekend Talent heeft mogelijk extra ondersteuning nodig voor de overstap van niet-werk-naar-werk. Hier zijn kosten aan verbonden. Ongekend Talent heeft geen latende werkgever die de overstap kan mede-financieren. Daarnaast kunnen de improductiviteitskosten voor de ontvangend werkgever hoger uitvallen. Zie bovenstaand overzicht waar mogelijk extra financiering nodig is voor Ongekend Talent. Deze middelen zijn er op sommige plekken al, zoals de ontschotte budgetten vanuit het Regionale Mobiliteit Teams (RMT).

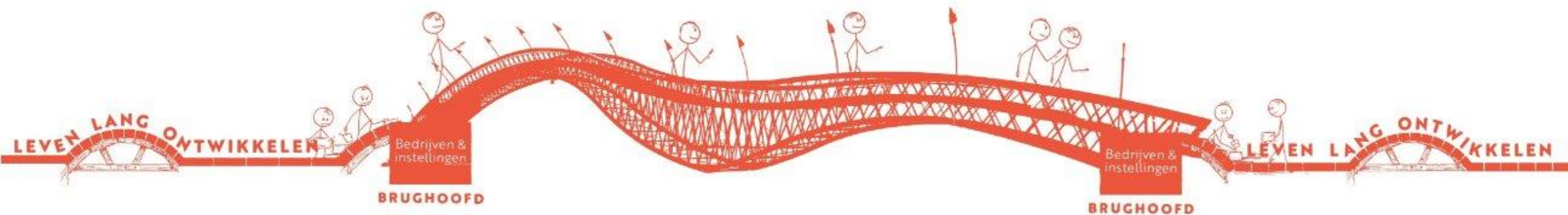
Verleggen van bestaande gelden als financiële basis voor een circulaire arbeidsmarkt

1. Circulaire arbeidsmarkt
2. De posten en kosten
3. Zo zou het kunnen
- 4. Conclusie**
5. Bijlagen

Conclusie

In (de verbeelding) van een circulaire arbeidsmarkt kan met bestaande middelen iedereen een veilige overstap maken, mits bestaande gelden verlegd worden naar transitieactiviteiten en inkomen tijdens transitie. Deze zijn beide verdeeld in 4 posten. Voor transitieactiviteiten zijn dit: Oriëntatie- en keuzeprogramma, Persoonlijke begeleiding, Vakopleiding en Onboarding; en voor inkomen tijdens transitie zijn dit: Oriëntatietijd, Overstaptijd, Leertijd en Improductiviteit.

Voor een veilige overstap is financiering van al deze posten nodig. Door het verleggen van bestaande gelden, zowel publiek als privaat, is er voor iedereen een sluitende financiering van de 8 posten mogelijk. Hiervoor zijn 8 structurele beleidswijzigingen nodig.



Verleggen van bestaande gelden als financiële basis voor een circulaire arbeidsmarkt

1. Circulaire arbeidsmarkt
2. De posten en kosten
3. Zo zou het kunnen
4. Conclusie
5. Bijlagen

Bijlage 1: De 14 + 2 systeemdoorbraken voor een circulaire arbeidsmarkt en de twee extra doorbraken voor Ongekend Talent

Doorbraak 1 Motivatie ontwikkeling | Werkgevers, werkgeversorganisaties en werknemersorganisaties 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 in 'Wie ben ik? Wat wil ik? Wat kan ik?' (competenties). Hierdoor kan met meer zelfvertrouwen een volgende stap gemaakt worden.

Doorbraak 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. 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 én buiten het bedrijf. Het Persoonlijk Profiel is een weergave van 'Wie ben ik? Wat wil ik? Wat kan ik?' op papier.

Doorbraak 5 Kwalitatieve match | Er wordt een kwalitatieve match gemaakt tussen de competenties (o.b.v. wie ben ik, wat wil ik, wat kan ik?) van de overstapper en de competenties die nodig zijn bij een werkgever.

Doorbraak 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 meer gefundeerde en afgewogen keuze.

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 (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.

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 business case voor Nederland | Er is een positieve sociale, maatschappelijke en economische Business Case voor Nederland.

Doorbraak 11 'SuperScholing' | Maatwerk scholing in de vorm van een leerwerk traject. Toelating o.b.v. het Persoonlijk Profiel. Maandelijks startend, individueel programmeerbaar onderwijs, dat naadloos aansluit op de studiebehoeften en het competentie-niveau van de overstapper én 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; 4. (HR-)management.

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. Belangoverstijgende 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.

Extra doorbraak Ongekend Talent Laagdrempelige toegang tot werk | Werkgevers en opleiders zorgen voor ondersteuning op maat om toegang tot werk en scholing aantrekkelijk en laagdrempelig te maken voor iedereen. Het werk wordt zo ingericht dat het aansluit bij de persoon. Met beleidswijzigingen zorgt de overheid ervoor dat werken altijd loont in combinatie met een veilig vangnet.

o Ongekend Talent maakt de stap naar werk en scholing, doordat werk via (bijvoorbeeld) open hiring, visuele vacatures, duale leerwerktrajecten en objectieve werving, aantrekkelijk en toegankelijk wordt gemaakt.


Extra doorbraak Ongekend Talent Blijvende ondersteuning op maat | Werkgevers, opleiders en sociale partners zorgen voor persoonlijke begeleiding zolang het nodig is (ander type begeleiding naar werk toe en in de situatie van werk).

o 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

Bijlage 2: kosten transitieactiviteiten en inkomen tijdens transitie, sectorspecifiek¹

 Transitieactiviteiten					
	Oriëntatie programma	Persoonlijke Begeleiding	Vak-opleiding	Onboarding	Totaal
Zorg	€2-4k	€1-2k	€2-17k	€12k	€17-35k
Onderwijs	€2-4k	€1-2k	€1-16k	€12k	€16-34k
Techniek	€2-4k	€1-2k	€1-9k	€9k	€13-24k
ICT	€2-4k	€1-2k	€1-15k	€6k	€6k



Inkomen tijdens transitie 				
	Oriëntatie programma	Overstaptijd	Leertijd	Improductiviteit van de overstapper
Zorg	12-20 dagen	0-4 maanden	1 d.p.w. voor 2 jaar	jaar 1: 50% jaar 2: 50%
Onderwijs	12-20 dagen	0-4 maanden	1 d.p.w. voor 2 jaar	jaar 1: 50% jaar 2: 50%
Techniek	12-20 dagen	0-4 maanden	1 d.p.w. voor 2 jaar	jaar 1: 25% jaar 2: 15%
ICT	12-20 dagen	0-4 maanden	2-5 maanden	jaar 1: 15% jaar 2: 15%