



# **Businessplan Achterhoeks Fonds voor Talentontwikkeling**

7 april 2020

Ik wil graag  
weer aan het  
werk

Ik wil blijven  
in mijn vak

Ik wil een  
volgende stap  
maken

Ik wil ander  
werk



Het Achterhoeks Fonds voor Talentontwikkeling is er voor Achterhoekers die zich binnen hun vakgebied willen ontwikkelen of willen veranderen van branche

Criteria:

1. er is geen voorliggende voorziening beschikbaar
2. de scholing is arbeidsmarktrelevant: het vergroot de arbeidsmarktpositie
3. woonachtig en/of werkend in de Achterhoek



Na een loopbaangesprek en eventueel aanvullende instrumenten wordt door de consultant van het Leerwerkloket Achterhoek de aanvraag beoordeeld

De Achterhoek investeert in Leven Lang Ontwikkelen en een vitale Achterhoekse arbeidsmarkt. Daarom maken ondernemers, onderwijs en overheid het Achterhoeks Fonds voor Talentontwikkeling mogelijk.



## Inhoud

1. Inleiding .....	4
2. Doelstelling.....	5
3. Wat biedt het Fonds? .....	7
4. Hoe werkt het? .....	10
5. Governance en projectorganisatie .....	11
6. Communicatie en marketing .....	13
7. Begroting .....	15
7.1 Toelichting kosten .....	15
7.2 Toelichting baten.....	16
Bijlage: Arbeidsmarktanalyse .....	18

## 1. Inleiding

***Niet iedereen heeft toegang tot scholing, terwijl er wel een wens of noodzaak is tot om-, her- en bijscholing. Dit wordt met name ervaren door werknemers en zzp-ers in laag betaalde beroepen.***

***Het Fonds draagt dan ook enkel bij als:***

***a. er geen voorliggende voorziening is (dat wil zeggen: als er geen werkgever, O&O-fonds, uitkeringsinstantie of arbeidsmarktproject is die de scholing betaalt) en;***

***b. de scholing arbeidsmarktrelevant is (voor de betrokkene).***

De regio Achterhoek heeft een florerende economie. Het aantal arbeidsplaatsen in de regio is de achterliggende jaren flink gegroeid. Het aantal ontstane vacatures ligt al jaren boven de 10.000. Daardoor is het aantal werklozen fors gedaald en is er inmiddels sprake van krapte op grote delen van de regionale arbeidsmarkt, zowel kwantitatief als kwalitatief<sup>1</sup>. Doordat vraag en aanbod steeds minder matchen, worden meer en meer bedrijven en organisaties belemmerd in de bedrijfsvoering.

Hoewel de groeiprognozes voor de komende jaren wat bescheidener worden, en de invloed van het coronavirus op de economie nog onduidelijk is, is het duidelijk dat de krapte op de arbeidsmarkt niet van tijdelijke aard is. De krimp van de regionale beroepsbevolking is daar mede debet aan.

Voor een goede ontwikkeling van de regionale economie is de beschikbaarheid van voldoende en gekwalificeerd personeel een absolute voorwaarde. Echter, niet iedereen heeft toegang tot scholing terwijl er wel een wens of noodzaak is tot om-, her- en bijscholing. Dit wordt met name ervaren door werkenden in laag betaalde beroepen.

4

De geschetste ontwikkelingen schreeuwen om een actieve aanpak. De aansluiting tussen vraag en aanbod op de regionale arbeidsmarkt behoeft verbetering. Daarbij dient de focus te liggen op de kansberoepen en kanssectoren zoals die in de regio voorkomen, zoals die ook in de Achterhoekse Doe-agenda benoemd worden als speerpunt: handel (waaronder logistiek&transport), techniek, zorg en schoonmaak..

Met een regionale aanpak wordt ook gehoor gegeven aan het bevorderen van Leven Lang Ontwikkelen. Leven Lang Ontwikkelen is van cruciaal belang om goed toegerust te zijn voor een arbeidsmarkt die snel innoveert. Vanuit het urgentiebesef een impuls te moeten geven aan het verder ontwikkelen van de kwalificatiegraad van de regionale beroepsbevolking heeft de regio Achterhoek het initiatief genomen tot het instellen van het Achterhoeks Fonds voor Talentontwikkeling. Het Achterhoeks Fonds voor Talentontwikkeling (hierna ook: het Fonds) wil de basis leggen voor een Leven Lang Ontwikkelen systematiek, zodat iedereen in de Achterhoek aansluiting kan vinden op de arbeidsmarkt van vandaag en morgen.

In dit businessplan wordt aangegeven waarom de regio Achterhoek een fonds voor om-, her- en bijscholing noodzakelijk vindt, wat de doelstellingen van het Fonds zijn, hoe het gaat werken en hoe het gefinancierd wordt.

---

<sup>1</sup> Transitieatlas Beroepsonderwijs Achterhoek 2017

## 2. Doelstelling

Doel van het Fonds is om de krapte en mismatch op de arbeidsmarkt te verminderen zowel in kwantitatieve als kwalitatieve zin, en de cultuur van Leven Lang Ontwikkelen binnen de regio te bevorderen.

### **Bijdragen aan realisatie Agenda Achterhoek 2030**

De regionale ambitie is dat de Achterhoek zich ontwikkelt tot een lerende economische topregio die investeert in vakmanschap en talentontwikkeling.

De ambitie van het Fonds past binnen de Agenda Achterhoek 2030. Met deze agenda zetten de Achterhoekse gemeenten de komende jaren in op onder andere Smart Economy, een toekomstbestendige arbeidsmarkt en het vestigingsklimaat van de regio. Onder het motto 'De Achterhoek werkt het fijnst' zijn er twee hoofdthema's: de Human Capital Agenda en de inclusieve arbeidsmarkt. Het Achterhoeks Fonds voor Talentontwikkeling maakt deel uit van deze hoofdthema's. Tevens draagt het Fonds bij aan het thema Smart werken en innovatie. Ruimte voor innovatie, groeien in kwaliteit!

### **Bestrijden mismatch op de arbeidsmarkt**

Analyse van de regionale arbeidsmarkt (zie de bijlage aan het eind van dit businessplan) geeft aan dat er met name op beroepsniveau grote discrepanties tussen vraag en aanbod bestaan. Tevens blijkt uit onderzoek dat er aanmerkelijk minder geïnvesteerd wordt in scholing en kwalificatie van vakmensen op lager en middelbaar beroepsniveau en mensen die een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt hebben. De focus van het Achterhoeks Fonds voor Talentontwikkeling is dan ook gericht op die mensen die een vak willen leren dan wel willen bijhouden én die moeilijk toegang kunnen krijgen tot het bestaande scholingsaanbod. Zij krijgen de mogelijkheid via het Fonds hun gewenste en arbeidsmarktrelevante scholing te financieren.

5

### **Bevorderen mobiliteit van overschotsector naar kraptesector**

Zowel de scholingsvouchers als de promotiecampagne dragen bij aan het overstappen van werkenden naar een sector waar krapte heerst. Onderdeel van de promotiecampagne is de deelcampagne 'Hé jij, durf jij over te stappen'.

### **Bevorderen Leven Lang Ontwikkelen**

De ontwikkeling van de Achterhoek naar een lerende regio past in het streven om het Leven Lang Ontwikkelen te bevorderen. Het Achterhoeks Fonds voor Talentontwikkeling is een belangrijk instrument om het Leven Lang Ontwikkelen een stevige impuls te geven. Uiteindelijk is het de verantwoordelijkheid van de werkgevers en de O&O-fondsen om binnen hun onderneming en sector zorg te dragen voor de gewenste deskundigheidbevordering, die de inzetbaarheid van hun werknemers op peil houdt en bevordert.

Er wordt daarom ook steeds bekeken met het bedrijfsleven en de O&O-fondsen wat hun (financiële) bijdrage is binnen het Fonds.

Tijdens de projectperiode van vier jaar verwachten we de meerwaarde van het project meer dan voldoende aangetoond te hebben zodat het bedrijfsleven verder wil investeren in het Fonds en er voldoende draagvlak en financiële basis is voor een structureel karakter.

Het Fonds maakt dus onderdeel uit van een bredere aanpak om het Leven Lang Ontwikkelen in de regio te bevorderen. De impact van het Fonds zal niet alleen zichtbaar zijn op de arbeidsmarkt door een verbetering van het kwalificatieniveau van de beroepsbevolking. Het Fonds bouwt ook aan een duurzame infrastructuur voor de lerende regio Achterhoek. Deze inzet

moet leiden tot een leercultuur in de regio waarin het normaal is dat mensen zich tijdens hun leven om-, her- of bijscholen. De doelgroep, werkend of niet werkend, krijgt aanspraak op het zich te laten scholen via trainingen, cursussen en opleidingen die arbeidsmarktrelevant zijn of worden.

#### **Voorkomen van uitval op de arbeidsmarkt**

Het Fonds werkt preventief door uitval op de arbeidsmarkt te voorkomen. Werkenden die moeite hebben om mee te komen met de ontwikkelingen in hun vak kunnen een beroep doen op het Fonds (mits aan de voorwaarden wordt voldaan). Daarmee wordt uitval en beroep op een uitkering tegengegaan.

#### **Eén laagdrempelig loket**

Het Fonds draagt bij aan de één-loket-gedachte voor vragen op het gebied van scholing of loopbaan. Het Fonds wordt ondergebracht bij het Leerwerkloket Achterhoek en gaat mee in de ontwikkeling naar de Loopbaanwinkel.

#### **Kwantitatieve doelstelling**

De kwantitatieve doelstelling van het Fonds is dat, in de komende vier jaar, jaarlijks gemiddeld 300 mensen deelnemen aan een vorm van een arbeidsmarktrelevante om-, her- of bijscholing.

#### **Past bij de nieuwe spelregels op de arbeidsmarkt**

Overkoepelende aanbeveling van de commissie Regulering van Werk ('rapport Borstlap'):  
"Nederland moet snel werken aan een integraal herontwerp van de regels rondom werk op het gebied van arbeidsrecht, sociale zekerheid, fiscaliteit en persoonlijke ontwikkeling tijdens de loopbaan. Alleen op die manier worden de waarden van werk voor iedereen op de arbeidsmarkt veiliggesteld voor de toekomst." De commissie oordeelt dat niet alle werkenden voldoende mogelijkheden hebben om zich te ontwikkelen tijdens hun werkzame leven, terwijl mensen steeds langer doorwerken en de inhoud van het werk sneller verandert. De commissie stelt dat loopbaanbegeleiding in zogenaamde loopbaanwinkels toegankelijk zou moeten zijn voor iedere werkende.

### 3. Wat biedt het Fonds?

Het Fonds biedt werkenden en werkzoekenden in de regio Achterhoek opleidingscheques tot maximaal € 5.000 per jaar door de inzet van opleidingscheques.

Daarnaast zullen de activiteiten van het Fonds gericht zijn om zoveel mogelijk revolverend te zijn. Dat betekent dat veel energie gestoken wordt in het verkrijgen van financiële bijdragen vanuit de bedrijven en branches zelf.

Iedere inwoner van de Achterhoek kan zich voor een oriënterend gesprek in het kader van een Leven Lang Ontwikkelen melden bij het Leerwerkloket (LWL). Hier wordt de inwoner geïnformeerd over de mogelijkheden die het AFT biedt. Mocht een inwoner ervoor kiezen om een aanvraag in te willen dienen, dan worden ze hierbij door het LWL ondersteund: van eerste advies tot afronding opleiding. Dus, bij de oriëntatie wordt gekeken wat de vraag is waarop het AFT een antwoord kan zijn.

Ook (grens)inwoners van Duitsland die in de Achterhoek werken of willen werken kunnen zich melden bij het LWL voor informatie over scholing en ondersteuning bij de aanvraag.

Van het eerste gesprek tot een eventuele toekenning van een voucher, komen we tot het volgende proces:



Figuur 1: Klantreis inzet scholingsvoucher Achterhoek Fonds voor Talentontwikkeling.

Voorafgaand aan iedere aanvraag zal er een intakegesprek plaatsvinden. Hier wordt de motivatie van de aanvrager en de arbeidsmarktrelevantie van de opleiding(srichting) getoetst. Ook kijkt de loopbaanadviseur van het LWL of er geen voorliggende voorziening is die aangesproken kan worden. Indien nodig wordt door middel van een loopbaantest (denk aan bijv. CTC) het besluit op de aanvraag onderbouwd. De kennis en diensten van de loopbaanadviseurs van het LWL worden hier ten volle benut.

De gevraagde opleiding wordt getoetst aan hand van de regionale lijst kansrijke beroepen van het UWV (incl. opleidingen), aangevuld met de informatie van SBB en de O&O-fondsen. Komt de gevraagde opleiding daar niet op voor dan wordt op maat gekeken naar toegevoegde waarde voor zowel aanvrager als (toekomstige) werkgever/sector, naar een geschikt scholingstraject. Ervaringen vanuit het Fonds m.b.t. de scholingsbehoefte van zowel de aanvragers als de werkgevers/sectoren kunnen en zullen gedeeld worden met het reguliere onderwijs dan wel andere scholingsaanbieders. Naast regulier onderwijs kan ook gebruik gemaakt worden van andere scholing. Soms kunnen private opleiders flexibeler of beter kunnen inspelen op de behoefte. Uiteindelijk komt dat de arbeidsmobiliteit en –flexibiliteit immers ten goede.

Indien uit het intakegesprek en de loopbaantest komt dat het wenselijk is dat de burger een opleiding gaat volgen, worden er (ten minste) twee offertes opgevraagd bij verschillende opleiders (bij voorkeur erkende opleiders). Deze worden met de aanvrager en waar van toepassing, (juist ook) met de werkgever, besproken, waarna er een keuze voor een opleiding gemaakt zal worden. De aanvrager gaat die opleiding volgen met een doel: om zijn positie te kunnen behouden op de arbeidsmarkt, een betere positie te krijgen en/of in dienst kunnen treden bij een werkgever. De opleiding dient om de inwoner beter voor te sorteren op de vraag van werkgevers, hoewel een baangarantie niet aan de orde hoeft te zijn.

Na de start van de opleiding monitort het AFT (het LWL) de voortgang en de afronding van de opleiding met als doel het resultaat en eventuele knelpunten inzichtelijk te maken.

Een proces zoals hierboven beschreven, vraagt veel kennis en ervaring van de loopbaanadviseurs van het LWL. Zij moeten op de hoogte zijn van de situatie op de arbeidsmarkt, het opleidingsaanbod, de voorliggende voorzieningen en loopbaantesten. Deze medewerkers werken daarom nauw samen met het WSP, financial engineers en subsidieketten. Er zal bijvoorbeeld een overzicht (in samenwerking met SBB) moeten worden ontwikkeld van het opleidingsaanbod (zowel regionaal als landelijk) en de bestaande financieringsbronnen. Mogelijk dat hier ook de opdracht aan LWL-plus van Twente in voorziet. Zij hebben een digitaal opleidingsaanbod in pilotvorm ontwikkeld. Gekeken wordt of deze ook toegankelijk gemaakt kan worden voor de Achterhoek.

### **Project scholing bij baanverlies**

Ondanks de florierende economie zijn er bedrijven die het moeilijk hebben en om bedrijfseconomische redenen afscheid moeten nemen van medewerkers. Het is van belang dat vooral de laaggeschoolden onder hen direct worden opgepakt in de zin dat er twee opties zijn. Of ze zijn aan het werk en/of d.m.v. scholing (gericht op kansrijke beroepen) bezig met versterking van de positie op de arbeidsmarkt. Denk daarbij aan deelcertificaten. .

### **Doelgroep**

Concreet is de doelgroep te omschrijven als:

- woonachtig in de regio Achterhoek en/of
- werkzaam in de regio Achterhoek of
- woonachtig in Duitsland en werkzaam (willen) zijn in de Achterhoek.

Met het Twents Fonds voor Vakmanschap (en eventuele andere regionale vergelijkbare fondsen) wordt afgestemd bij welk fonds aanspraak kan worden gemaakt als de Achterhoekse inwoner in Twente werkt of de Twentse inwoner in de Achterhoek werkt. De meest logische weg is dat de woonplaats leidend is.

De volgende routes worden onderscheiden:

- Geen verandering van werk  
alleen meer kennis, vaardigheden etc. Van belang is dat werknemers hun skills up to date houden en voorbereid zijn op de veelal technologische verandering. Duurzame inzetbaarheid is een belangrijk doelstelling van het Fonds.
- Van werk naar werk binnen dezelfde sector  
Scholing kan bijdragen dat overstap naar een andere werkgever in dezelfde sector bevorderd kan worden of naar een ander beroep in dezelfde sector.



- Van werk naar werk in een andere sector  
Intersectorale mobiliteit gaat nog vaak moeizaam. Het Fonds wil de overstap naar een andere sector met veelal een ander beroep/functie bevorderen.
- Van geen werk naar werk  
Ondanks de groei van de werkgelegenheid is er in de regio Achterhoek sprake van een behoorlijke arbeidsreserve. Naast 6.000 werkloos werkzoekenden willen 7.900 werkenden meer uren werken. Verder zijn 4.800 mensen wel beschikbaar, maar tijdelijk niet actief aan het zoeken. Tenslotte is er een groep van 2.700 mensen die niet direct beschikbaar zijn, maar wel actief zoeken<sup>2</sup>.

Het Fonds wil het mogelijk maken dat mensen zonder werk via een scholingsarrangement weer een plek weten te verwerven op de arbeidsmarkt. Bij aanvragen door uitkeringsgerechtigden wordt in samenwerking met de uitkeringsinstantie gekeken naar de mogelijkheden, randvoorwaarden en (verdeling van) de financiële bijdrage. Ook kunnen afspraken gemaakt worden over het vervolg na de scholing (zoals werkgeversbenadering).

---

<sup>2</sup> Bron: Regio Achterhoek in beeld, oktober 2018.

## 4. Hoe werkt het?

Eenvoud, pragmatisch werken en kwaliteit zijn de leidende principes bij de uitvoering van het Achterhoeks Fonds voor Talentontwikkeling. Eenvoud in toegang en lean werkprocessen. Kwaliteit door de voorwaarde dat er, alvorens de opleidingscheque uit het Fonds wordt toegekend, een kwalitatief hoogwaardig loopbaangesprek en een arbeidsmarktstoets plaatsvinden.

Naast een digitaal portal (website) kent het Fonds aan het Fonds verbonden loketten en een instantie die voor de financiering en administratie zorg draagt.

### Digitale portal

De digitale portal geeft de volgende informatie en kent de volgende functies:

- informatie over het doel en de werkwijze van het Fonds
- een aanmeldfunctie voor een loopbaangesprek met een consulent bij het Leerwerkloket?
- succesverhalen van mensen die gebruik hebben gemaakt van een scholingsvoucher.

### Loket

Er worden geen nieuwe loketten ingericht voor het Achterhoeks Fonds voor Talentontwikkeling. De toegang tot het Fonds wordt geregeld door het bestaande Leerwerkloket die zich aan de hand van het one stop shop model bezighouden met scholing en arbeidsbemiddeling. Geborgd wordt dat de diensten kwalitatief en toegankelijk voor ieder worden uitgevoerd. Tevens wordt kenbaar gemaakt welke consulenten geaccrediteerd/bevoegd zijn de aanvragen te toetsen en toe te kennen. De aangewezen organisatie is Leren en Werken Achterhoek.

De dienstverlening van de consulenten bestaat uit:

- voorlichting over de scholingsmogelijkheden
- loopbaanoriëntatiegesprek en advies
- voorlichting en advies over de realisatie van de scholing, waaronder het financieringsarrangement
- arbeidsmarkttoets
- informatie over kansrijke beroepen en krapteberoepen (i.s.m. WSP)
- toets gecontracteerde instelling
- toets voorliggende voorzieningen
- toekenning scholingscheque van Achterhoeks Fonds voor Talentontwikkeling

Op deze manier ontstaat één plek voor alle vragen die Achterhoekers kunnen hebben in het kader van Leven Lang Ontwikkelen.

Nadat de aanvraag is beoordeeld, wordt de aanvraag administratief verwerkt en beschikt. De toekenning dan wel afwijzing wordt vastgelegd in een beschikking waartegen bezwaar en beroep mogelijk is.

### Te vergoeden kosten

Het Fonds draagt zorg voor de betaling van de opleidingskosten tot een maximum van € 5.000 per jaar. Uitsluitend directe opleidingskosten zoals opleiding, boeken en arrangementskosten worden vergoed. Er wordt geen vergoeding verstrekt voor reiskosten, hulpmiddelen of devices.

## 5. Governance en projectorganisatie

### Samenwerkende partijen op de arbeidsmarkt



### Werkorganisatie

Ten behoeve van de uitvoering van het Achterhoeks Fonds voor Talentontwikkeling wordt een werkorganisatie ingericht. Het samenwerkingsverband, vertegenwoordigd door de stuurgroep, is de opdrachtgever van de werkorganisatie. De stuurgroep ziet toe op de juiste uitvoering van het Fonds en beslist over eventuele tussentijdse aanpassing van het plan. De projectmanager geeft leiding aan de werkorganisatie en legt verantwoording af aan de stuurgroep.

De personele capaciteit wordt ingezet vanuit het UWV als werkgever dan wel inhurende partij en ondergebracht bij het Leerwerkloket.

De governance van het Achterhoeks Fonds voor Talentontwikkeling wordt geregeld in een samenwerkingsovereenkomst tussen vertegenwoordigers vanuit de volgende geledingen: overheid (provincie, UWV en gemeenten), beroepsonderwijs, O&O Fondsen, werkgevers en werknemers. Deze vertegenwoordigers vormen samen de stuurgroep van het Achterhoeks Fonds voor Talentontwikkeling.

### Stuurgroep

In de samenwerkingsovereenkomst is de samenwerking tussen bovengenoemde partijen geregeld. Er wordt een stuurgroep ingesteld waarin vertegenwoordigers van de bovengenoemde partijen zitting hebben. De stuurgroep kent de volgende taken:

- bepalen van de strategie, de beleidsinhoudelijke kaders en uitvoering daarvan (jaarplan, meerjarenplan);

- vaststellen van de (meerjaren)begroting en de financiële verslaglegging;
  - monitoren van de resultaten;
  - functioneel opdrachtgever zijn van de projectmanager;
- De projectmanager is tevens de secretaris van de stuurgroep.

### **Penvoerder**

De gemeente Doetinchem fungeert als de penvoerder voor het Fonds. Dit betekent dat vanuit de gemeente Doetinchem de contacten met de financierende partijen en met de (overige) deelnemende partijen ingevuld worden. In de praktijk is dat de projectmanager.

### **Netwerk van intermediairs en ambassadeurs**

Belangrijke nevendoelestelling van het Fonds is het intensiveren van de samenwerking tussen overheid, onderwijs, werkgevers en werknemers. Hiervoor is een netwerk in ontwikkeling van organisaties die zorg kunnen dragen voor instroom én het innoveren van het bestaande scholingsaanbod. Het netwerk bestaat uit werknemers-, cliënten-, werkgeversorganisaties, opleiders/onderwijsinstellingen, gemeenten, UWV en het Werkplein Achterhoek. Daarnaast kent het Fonds een ambassadeursnetwerk, bestaande uit vertegenwoordigers van de bovenstaande organisaties.

Taken van de ambassadeurs zijn:

- het Fonds vertegenwoordigen en inzetbaar zijn voor voorlichting en promotionele activiteiten t.b.v. het Fonds en Leven Lang Ontwikkelen;
- de projectmanager en de stuurgroep van gevraagd en ongevraagd advies voorzien over Leven Lang Ontwikkelen en de inzet van het Fonds in de regio;
- hun ervaringen onderling uitwisselen en met de projectmanager van het Fonds.

### **Monitoring en evaluatie**

Juist vanwege het innovatieve karakter van het Fonds zal de stuurgroep de maatschappelijke impact monitoren. Periodiek zal verslag worden gedaan van de behaalde resultaten en de gerealiseerde impact, aan de deelnemende partijen binnen het samenwerkingsverband en aan de partijen die bijdragen aan de financiering.

Tevens zal er jaarlijks een externe tussentijdse evaluatie worden opgesteld. En een eindevaluatie na de looptijd van 4 jaren.

### **Samenwerking met Gelders Vakmanschap**

Onder andere wordt samengewerkt met het Gelders Vakmanschap. De arbeidsmarktcoaches van het Gelders Vakmanschap, de adviseurs van het Werkgeversservicepunt en de medewerkers van het Leerwerkloket zoeken met regelmaat contact met elkaar, delen kennis en wisselen signalen en instrumenten uit.

## 6. Communicatie en marketing

Om de leercultuur in de regio Achterhoek te bevorderen zal veel geïnvesteerd moeten worden in communicatie. De samenwerkende partijen hebben aangegeven hier in de komende jaren flink op te willen investeren. In overleg met de communicatieadviseurs van SZW en externe adviseurs is de basis gelegd voor een communicatiestrategie voor het bevorderen van Leven Lang Ontwikkelen in het algemeen en Fonds in het bijzonder. Zeker bij de doelgroep waar het Fonds zich op richt is communicatie en een gerichte marketingstrategie noodzakelijk. Er is een website en het Fonds heeft de beschikking over communicatiemiddelen zoals sociale media, vlogs/promotiefilmpjes, flyers en banners.

De boodschap richt zich op vier routes:

- geen verandering van werk, alleen meer kennis, vaardigheden etc.;
- van werk naar werk binnen dezelfde sector;
- van werk naar werk in een andere sector;
- van geen werk naar werk.

### Project 'Hé jij, durf jij over te stappen?'

Ondersteunend aan deze routes wordt een campagne ontwikkeld voor mensen om over te stappen van een sector waar arbeidsoverschot is (administratief werk) naar sectoren met arbeidskrapte (zoals zorg, logistiek en techniek).

#### Aanleiding

De arbeidsmarkt is continu in beweging. De ontwikkelingen gaan in een steeds hoger tempo. Beroepen verdwijnen, andere ontstaan. De baan voor het leven bestaat niet meer. Werkzoekenden zijn zich er onvoldoende van bewust dat met de aanwezige talenten en competenties andere beroepen perspectief kunnen bieden. Door hen in aanraking te laten komen met succesvolle 'overstappers' wordt de kans op werk vergroot.

#### Kern

Het ontwikkelen van een social media bewustwordingscampagne waardoor werkzoekenden bewust gemaakt en gestimuleerd worden om vanuit een overschotberoep (bijv. administratief medewerker) over te stappen naar een krapteberoep (zorg, techniek, logistiek).

Werkzoekenden googelen bijv. vacature administratief medewerker in. Vervolgens wordt hen, via de social media waarop zij actief zijn, actief materiaal aangeboden van mensen die succesvol zijn overgestapt van administratief medewerker naar een krapteberoep, bijvoorbeeld in de zorg. Door hen dat materiaal aan te bieden treden de volgende drie fases in werking.

- Bewustwording (de mogelijkheden voorleggen door middel van bijv. korte filmpjes op facebook)
- Kennis verhogen (informatie beschikbaar stellen over de mogelijkheden, bijv. website zoals ontdekdezorgachterhoek.nl met de mogelijkheid om in contact te komen met opleiders en/of werkgevers en/of doorverwijzing naar leerwerkloket)
- Actie stimuleren (werkzoekenden neemt de stap tot informeren/ eerste gesprek, werkgever/ opleider is daarin de gesprekspartner)

De ruggengraat van de campagne is het delen van persoonlijke succesverhalen van overstappers en de mogelijkheid om daadwerkelijk te kunnen starten in een functie en/ of opleiding.

### Beoogde resultaten

- Bewustwording om door middel van omscholing/ bijscholing vanuit overschotberoepen over te stappen naar kans-/ krapteberoepen.
- Verdiepende informatie verstrekken door middel van online boodschappen, maar ook door de landingspagina's (de websites waar naar toe gelinkt wordt). Deze landingspagina's zijn direct gelieerd aan de sectoren/ beroepsgroepen met de grootste krapte. Zoals Transport en Logistiek, Zorg en Welzijn en Techniek. Ook wordt gelinkt naar het Achterhoeks Fonds voor Talentontwikkeling, juist voor de mensen die overtuigd zijn om over te stappen maar nog zoekende zijn naar wat.
- Aanmeldingen
- Start van trajecten

## 7. Begroting

Het Achterhoeks Fonds voor Talentontwikkeling kent een looptijd van vier jaar. De totale projectkosten bedragen € 3.958.000. De begroting verdeeld over de diverse jaren is in bijlage 3 uitgesplitst.

### 7.1 Toelichting kosten

#### Opleidingscheques

De opleidingscheques zijn geraamd op gemiddeld € 2.000 per aanvraag, rekening houdend met de ervaringen in de regio Twente.

#### Personele inzet

De personele capaciteit wordt ingezet vanuit het UWV als werkgever dan wel inhurende partij en ondergebracht bij het Leerwerkloket. Bij de implementatie moet bekeken worden vanuit welke organisatie formeel de beschikkingen worden afgegeven. De middelen voor de bijbehorende werkzaamheden (inclusief eventuele afhandeling van bezwaarschriften en beroepszaken) staan ter beschikking van de betreffende organisatie.

Projectmanager	<ul style="list-style-type: none"><li>•16 uur per week, schaal 9 UWV</li><li>•implementatie project, aansturen project en medewerkers, initiëren en borgen van subsidies en andere financiële bijdragen, evaluatie en bijsturing, secretaris stuurgroep, contacten met samenwerkingspartners en andere bedrijven en O&amp;O-fondsen, voorbereiding benodigde besluitvorming</li></ul>
Control&monitoring	<ul style="list-style-type: none"><li>•16 uur per week, schaal 9 UWV</li><li>•financiële administratie en verantwoording, financial engineering, rapportages, benchmarkonderzoek, aanspreekpunt voor accountant</li></ul>
Overige werkzaamheden	<ul style="list-style-type: none"><li>•afgeven van beschikkingen voor de scholingsvouchers</li><li>•bezwaar &amp; beroep (indien nodig)</li><li>•secretariaat: ondersteuning van de overige projectmedewerkers, agendabeheer, verslaglegging</li></ul>
Communicatie-medewerker	<ul style="list-style-type: none"><li>•4 uur per week, schaal 8 UWV</li><li>•ontwikkelen en regisseren van de marketingstrategie</li><li>•adviseur voor zowel de interne als externe communicatie</li></ul>
Consulent leerwerkloket	<ul style="list-style-type: none"><li>•2 fte, schaal 8 UWV</li><li>•uitvoering van alle klantgerelateerde werkzaamheden</li></ul>

#### Communicatie/marketing

Het gaat om kosten van een intensieve campagne gericht op bevorderen leercultuur bij inwoners en werkgevers. Betreft kosten website, social media, vlogs/promotiefilmpjes, evenementen, reclame-uitingen, flyers en brochures.

Op verzoek van het partneroverleg Human Capital regio Achterhoek zijn de kosten van het project 'Hé jij, durf jij de overstap te maken' in deze begroting opgenomen. De kosten bedragen € 85.000 en hebben betrekking op het onderdeel communicatie. Voor een korte beschrijving van het project zie bijlage 4. Deze campagne ondersteunt de overstap van een overschotsector naar een kraptesector, één van de doelen van het Fonds.

## 7.2 Toelichting baten

### UWV

Het UWV levert twee jaar lang, vanaf de start van het project, 2 fte aan personele capaciteit t.b.v. de uitvoering van het Fonds. Deze inzet is meegenomen als cofinanciering in de jaren 2020 en 2021.

### Bedrijven en O&O-fondsen

Werkgevers en O&O-fondsen zijn voorliggende voorzieningen voor de scholingstrajecten. Daar wordt bij aanvragen dan ook naar gekeken. Als dat de situatie is, wordt de aanvraag afgewezen. Er zijn situaties waarbij de werkgever niet kan bijdragen of niet in eerste instantie de verantwoordelijkheid heeft, zoals bij omscholing naar een andere werkgever of sector. Er wordt dan wel gekeken naar de toekomstige werkgever en sector voor een bijdrage, dan wel om de huidige werkgever een deel te laten bijdragen. Zoveel mogelijk worden hiervoor sectorale afspraken gemaakt, maar zo nodig worden en kunnen er op kleinere schaal afspraken gemaakt. Indien de werkgever van de aanvrager geen lid is van het O&O-fonds, die de scholing bij lidmaatschap zou verzorgen, wordt het betreffende bedrijf als voorliggende voorziening beschouwd.

### Perspectief op werk

Ingezette scholingstrajecten die zullen worden ingezet vanuit Perspectief op Werk (de Doe-agenda) worden georganiseerd via het Fonds. Vanuit de Doe-agenda wordt vervolgens financieel bijgedragen (gefinancierd vanuit de middelen die de arbeidsmarktregio hiervoor heeft verkregen) aan het Fonds ter hoogte van de kosten van de ingezette scholing. De verwachting is dat dat € 350.000 zal zijn, verdeeld over 2020 en 2021.

### Regiodeal

Vanuit de Regiodeal wordt een bijdrage van € 1.350.000 gevraagd.

### Provincie

Van de provincie wordt een bijdrage gevraagd van € 525.000.

### SROI

Diverse opdrachtnemers van (overheids)opdrachten hebben of krijgen te maken met een SROI-verplichting. Dat kan d.m.v. het bieden van een werkplek aan iemand uit een kwetsbare doelgroep op de arbeidsmarkt. Niet iedere organisatie kan hier aan voldoen. Eén van de andere mogelijkheden om aan die SROI-verplichting te voldoen is bijdragen aan het Fonds, bijvoorbeeld door het verzorgen van trainingen (bijdrage in natura) of een financiële bijdrage.

### ESF en Interreg



Vanaf 2021 gaan de nieuwe tijdvakken voor zowel ESF als Interreg lopen. Er wordt maximaal op ingezet om vanuit beide subsidiestromen bijdragen te ontvangen. Daar zijn de eerste stappen al voor gezet.

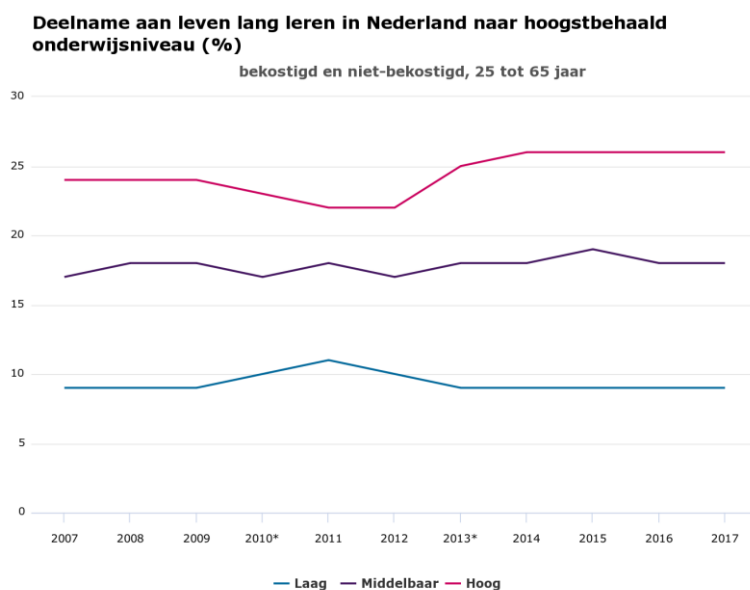
## Bijlage: Arbeidsmarktanalyse

Voor de regio Achterhoek is Leven Lang Ontwikkelen een speerpunt. Met de toenemende globalisering, robotisering en technologische ontwikkelingen veranderen de eisen die aan werkenden worden gesteld in een hoog tempo. De regionale arbeidsmarkt vraagt om goed opgeleide mensen die zowel beschikken over vakspecifieke competenties die up to date zijn als over de vereiste zogenoemde *21st century skills* (zoals interdisciplinair samenwerken, reflecteren, communiceren, digivaardigheid en creatief probleem oplossen).

Zoals aangegeven hebben werkgevers in de regio Achterhoek in toenemende mate moeite om aan goed gekwalificeerd personeel te komen. De publicatie Regio in Beeld<sup>3</sup> geeft aan dat er sprake is van een krappe arbeidsmarkt in de beroepsgroepen ICT, techniek, transport & logistiek, zorg & welzijn en commerciële- en bedrijfseconomische beroepen. Zo is in de regio Achterhoek het aandeel bedrijven met een tekort aan personeel opgelopen van 5 procent in het vierde kwartaal van 2016 tot ruim 30 procent in het vierde kwartaal van 2018<sup>4</sup>.

Ondanks deze personeelstekorten lijkt er nog veel arbeidspotentieel beschikbaar te zijn in de Achterhoek, zoals uitkeringsgerechtigden en arbeidsbeperkten met arbeidsvermogen. Dat pleit dan ook voor extra maatregelen om de mismatch op de arbeidsmarkt te verkleinen. Scholing en ontwikkeling vormen hierbij een cruciale rol. Het gaat dan zowel om omscholing, bijscholing als herscholing. Noodzakelijk is dat de regio beschikt over een duurzame en toegankelijke leer- en ontwikkel infrastructuur.

In Nederland nemen jaarlijks ruim 1,7 miljoen volwassenen in de leeftijd van 25 tot 65 jaar deel aan scholing. Dit is 19% van de Nederlandse bevolking tussen de 25 en 65 jaar. Echter we zien, zeker ook in de regio Achterhoek, dat deelname aan een Leven Lang Ontwikkelen sterk verschilt naar (hoogst behaald) opleidingsniveau. Van de laagopgeleiden volgt slechts 9 % scholing in 2017 terwijl dit percentage voor hoogopgeleiden 26 % is (zie onderstaande grafiek).



Bron: EBB

<sup>3</sup> UWV, Regio in beeld: Achterhoek, oktober 2018

<sup>4</sup> COEN enquête CBS, 4e kwartaal 2018

De OESO concludeert in 2017 dat deelname van volwassenen aan niet-formeel en informeel leren in Nederland beduidend hoger is (54% heeft de afgelopen 2 jaar een cursus gevolgd) dan het OESO-gemiddelde, maar lager dan in veel van de best presterende landen. Wel zijn er groepen die achterblijven, zoals lager opgeleiden. Het ROA (2018) laat zien dat de kloof tussen lager en hoger opgeleiden groot is (maar de laatste jaren weer iets kleiner wordt) en dat 25% van de werkenden nog nooit een cursus heeft gevolgd.



**Groepen die achter blijven bij deelname aan scholing (ROA, 2018):**

- Laag opgeleiden
- Ouderen
- Flexwerkers
- Werkenden in het MKB



Tevens zien we dat de deelname van werknemers met een flexibel arbeidscontract en ZZP'ers aan scholingsactiviteiten sterk achter blijft. Veel talent blijft zo onbenut. De scholingsmarkt voor volwassenen werkt niet optimaal. Veelal ontbreekt het aan middelen bij werkenden en werkzoekenden om te investeren in scholing. Intersectorale scholing wordt bemoeilijkt, omdat sectorale O&O Fondsen veelal sec scholing aanbieden voor werknemers in de eigen sector. Daarnaast zijn er branches die geen scholingsfondsen kennen.

Voor werkzoekenden geldt dat zij vaak geen toegang hebben tot scholing, omdat door de uitkeringsinstantie veelal gekozen wordt voor de kortste route naar werk. Een ander knelpunt is

dat de scholingsmarkt onvoldoende inzichtelijk is voor werkenden en werkzoekenden. Er is een behoefte aan transparantie, aan loopbaanadvies op maat en professioneel advies over het aanbod van scholings- en ontwikkelmogelijkheden.