

Vergaderjaar 2022–2023

30 012

Leven Lang Leren

Nr. 147

BRIEF VAN DE MINISTERS VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID EN VOOR PRIMAIR EN VOORTGEZET ONDERWIJS

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 23 september 2022

1. Inleiding

Versterking van de leer- en ontwikkelcultuur

Het kabinet wil de leer- en ontwikkelcultuur versterken om zo een bijdrage te leveren aan een goed werkende, toekomstbestendige arbeidsmarkt waarin het vanzelfsprekend is dat mensen zich een leven lang blijven ontwikkelen (LLO). LLO draagt bij aan de duurzame inzetbaarheid en participatie van werkenden en werkzoekenden, het helpt werkloosheid door veroudering van kennis en vaardigheden te voorkomen of bekorten, het stimuleert doorgroeien in loopbanen, het geeft meer voldoening en werkplezier en het biedt mogelijkheden om de inkomenspositie te verbeteren. Voor bedrijven en organisaties is de beschikbaarheid van voldoende goed opgeleide en ervaren mensen essentieel. Private partijen besteden gezamenlijk dan ook rond de € 3,9 miljard aan LLO. De maatschappij als geheel vaart er wel bij naarmate investeringen in LLO toenemen, omdat de arbeidsproductiviteit en innovatie toenemen als talenten beter worden benut. Dit draagt bovendien bij aan de versterking van het verdienvermogen van de Nederlandse economie.

Toekomstbestendige arbeidsmarkt

Een toekomstbestendige arbeidsmarkt beweegt mee, werk en vaardigheden zijn eenvoudig met elkaar te matchen, mensen blijven zich continu ontwikkelen en kunnen bewegen binnen organisaties, van baan naar

baan, binnen sectoren en over sectoren heen. **¹Een dergelijke arbeidsmarkt vraagt om een ondernemende, lerende houding van werkenden, werkzoekenden en werkgevers. De basis daarvoor wordt al vroeg gelegd in het initieel onderwijs. Werkenden leren met name op de werkvloer.** Werkgevers hebben dan ook een stimulerende en faciliterende rol bij het ontwikkelen van werkenden.

Daarnaast is het kunnen volgen van passende scholing en ontwikkeling essentieel. Dat vraagt om een divers scholingsaanbod van zowel publieke als private opleiders. Dat aanbod moet aansluiten bij de actuele behoeften op de arbeidsmarkt en op behoeften en mogelijkheden van volwassen deelnemers.

Dat vraagt veel aandacht voor praktijkleren («*on-the-job*») en het kunnen combineren van werk en scholing passend bij elke levensfase van volwassenen.

De urgentie van een toekomstbestendige arbeidsmarkt is groot. In veel sectoren is een groot tekort aan personeel, zoals in de zorg, het onderwijs, de kinderopvang, de techniek, ICT en bouw. Tekorten hebben gevolgen voor de hele maatschappij. Grote transitie, zoals de klimaat- en energie- en digitaliseringstransitie, worden niet gerealiseerd als er gebrek is aan voldoende én goed opgeleide mensen. Ook voor het realiseren van de groeistrategie, gericht op het behoud van welzijn en welvaart, is de ontwikkeling van menselijk kapitaal cruciaal.² Technologische en sociale innovaties die leiden tot groei van de productiviteit en het BBP komen alleen van de grond als er voldoende mensen zijn die beschikken over de benodigde kennis om die innovaties te ontwikkelen en te realiseren. Door een tekort aan adequaat geschoold personeel op alle niveaus in de arbeidsmarkt komt de kenniseconomie in gevaar.

Een toekomstbestendige arbeidsmarkt heeft er veel baat bij als meer gedacht wordt in termen van «skills» ofwel vaardigheden³. In Europees verband neemt dat steeds meer een vlucht.⁴ Zo werkt Nederland samen met andere EU-lidstaten aan de gemeenschappelijke doelen uit de EU-skills Agenda. Een belangrijk onderdeel daarvan is het zichtbaar maken en valideren van de vaardigheden die mensen in huis hebben.⁵ Juist voor mensen die minder scholing hebben gevolgd maar wel veel geleerd hebben op de werkvloer, kan het zichtbaar maken van eerdere leer- en werkervaring bijdragen aan hun verdere ontwikkeling en de waardering van wat zij al kunnen. Dit inzicht helpt werkgevers bovendien om zicht te krijgen op de capaciteiten van (nieuwe en zittende) werknemers, zodat zij hen gericht kunnen ondersteunen bij hun ontwikkeling.

Het kabinet ondersteunt deze ontwikkeling naar een meer op vaardigheden gerichte arbeidsmarkt. Uit de onafhankelijke verkenning die SZW, OCW en EZK hebben laten uitvoeren, komt naar voren dat er veel

¹ Zie voor een uitgebreide visie van het kabinet op de toekomstgerichte arbeidsmarkt de Hoofdlijnenbrief Arbeidsmarkt van 5 juli 2022 (Kamerstuk 29 544, nr. 1112) en specifiek over krapte de Kamerbrief Aanpak arbeidsmarktkrapte van 24 juni 2022 (Kamerstuk 29 544, nr. 1115). Deze kamerbrief over LLO is toegezegd in de planningsbrief, Kamerstuk 35 925 XV, nr. 88 en in voornoemde brieven.

² Brief regering «Groeistrategie voor Nederland op lange termijn – Structurele duurzame economische groei» d.d. 13 december 2019 (Kamerstuk 29 696, nr. 7)

³ Waar in deze tekst «vaardigheden» staat, wordt de bredere connotatie van skills bedoeld dan over het algemeen met vaardigheden wordt bedoeld: «het geheel van kennis, houding en vaardigheden dat van belang is voor realisering van een bepaald doel». Zie Van den Berge, W., Daas, R., Dijkstra, A.B., Ooms, T., & Ter Weel, B. (2014), Investeren in skills en competenties. Amsterdam/Den Haag: Universiteit van Amsterdam/Centraal Planbureau.

⁴ OECD (2019) Skills Strategy 2019.

⁵ EU (2020) EU Skills Agenda, p. 8–14.

interessante initiatieven zijn.⁶ Er is echter nog geen gezamenlijke taal die uitdrukt wat onder specifieke vaardigheden moet worden verstaan. De maatschappelijke meerwaarde en effectiviteit van initiatieven zijn nog niet helder. Het denken in termen van de waarde van vaardigheden («skills») voor de arbeidsmarkt is nog geen gemeengoed bij werkenden, werkgevers, opleiders en intermediairs op de arbeidsmarkt. Verderop in deze brief komt aan de orde hoe het kabinet de ontwikkeling naar een meer op vaardigheden gerichte arbeidsmarkt stimuleert.

Waar staan we nu?

Uit onderzoek van de SER en TNO blijkt dat de leer- en ontwikkelcultuur in Nederland zich maar beperkt in de politiek en maatschappelijk gewenste richting beweegt.⁷

Er is nog geen leer- en ontwikkelcultuur gerealiseerd waarin leren en ontwikkelen vanzelfsprekend is voor iedereen en voor een belangrijk deel is geïntegreerd in dagelijkse activiteiten.

Weliswaar steken de Nederlandse deelnamecijfers aan LLO internationaal nog goed af, met een positie direct achter de Scandinavische landen, maar recente cijfers van ROA laten eveneens een enigszins stagnerende ontwikkeling zien, zowel voor cursusdeelname als voor informeel leren. Onder werkenden is de cursusdeelname gedaald van 54% naar 51% tussen 2017 en 2020.⁸ Van alle werkenden geeft 31% aan nooit een cursus te hebben gevolgd. Vooral de kansen op het gebied van informeel leren (leren door te doen of leren van collega's) worden nog onvoldoende benut. Er worden te weinig activiteiten ondernomen om informeel leren te stimuleren. Dat is zorgwekkend omdat maar liefst 91% van de tijd die volwassenen besteden aan leren informeel leren betreft.⁹

Praktisch opgeleiden, mensen met flexcontracten en 55-plussers zijn kwetsbaar, omdat ze beperktere kansen hebben op het gebied van leven lang ontwikkelen. Zij volgen aanzienlijk minder cursussen en opleidingen en ze leren minder vaak informeel. Ook hebben praktisch opgeleiden en flexwerkers beduidend minder gevarieerd werk en minder autonomie in hun werk. Daarmee lopen zij extra risico op een verslechterde arbeidsmarktpositie. Werknemers bij grote bedrijven leren meer en worden meer gestimuleerd om te leren dan werknemers bij kleine bedrijven. Ook lijkt de urgentie van leren en ontwikkelen meer aanwezig bij werknemers van grote bedrijven. Zzp'ers volgen van oudsher minder vaak opleidingen en cursussen dan werknemers, maar hoogopgeleide zzp'ers lopen dat verschil wel in.

Ambitie en beleidslijnen LLO

Nu de urgentie van het blijven leren en ontwikkelen zo groot is, wil het kabinet zich maximaal inspannen om LLO te versterken door knelpunten en hindernissen zoveel mogelijk uit de weg te ruimen en door de toegankelijkheid en transparantie van beschikbare instrumenten voor LLO te vergroten. De ambitie is de leer- en ontwikkelcultuur te stimuleren en de trend van stagnerende deelname aan scholing en training te keren en

⁶ Zie voor de verkenning die is uitgevoerd door SEO en ROA: Inzicht in skills, een verkenning van Nederlandse initiatieven – eindrapport | Rapport | Rijksoverheid.nl

⁷ SER en TNO (2022), Monitor leercultuur.

⁸ ROA (2022) Enquête Leven Lang ontwikkelen.

⁹ ROA (2022) Leven lang ontwikkelen in Nederland, p. 3–5.

te streven naar een scholingsdeelname van 62 procent van alle volwassenen in Nederland in 2030.¹⁰

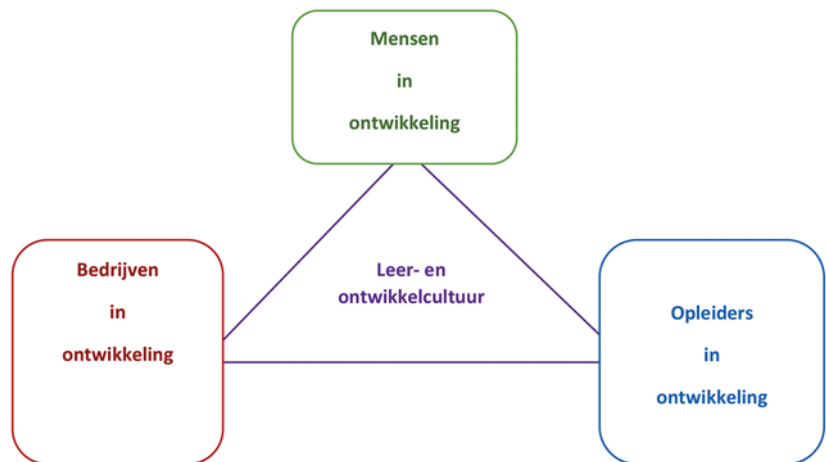
Om deze ambitie te realiseren, geeft het kabinet een stevige impuls via drie samenhangende beleidslijnen om mensen, bedrijven en opleiders te stimuleren in ontwikkeling te blijven (zie figuur 1).

Om mensen beter te ondersteunen in de eigen ontwikkeling (beleidslijn 1) wordt de publieke financiering van scholing vereenvoudigd en uitgebreid en is er extra ondersteuning voor de meest kwetsbare groep door het ontwikkeladvies. Daarnaast zetten we in op betrouwbare, actuele en zo volledig mogelijke informatie over publieke en private opleidingen en financieringsmogelijkheden.

Bedrijven worden ondersteund (beleidslijn 2) bij het vormgeven van een leerrijke werkomgeving en in de opschaling van succesvolle initiatieven. Om de verschillende vormen van leren en ontwikkelen op de werkvloer te faciliteren zijn er subsidieregelingen voor de financiering van de begeleiding van praktijkleren, de scholing van basisvaardigheden en andere vormen van op-, om- en bijscholing.

De opleiders worden gestimuleerd (beleidslijn 3) het aanbod beter te laten aansluiten op de wensen en behoeften van werkenden en werkzoekenden. Bijvoorbeeld door de ontwikkeling en opschaling van korte scholingstrajecten en de afstemming van scholing op reeds opgedane leer- en werkervaring.

Figuur 1 Beleidslijnen voor een sterke leercultuur



Het kabinet kan de ambities met LLO niet alleen realiseren. Om de beleidslijnen te laten werken roept het werkgevers, werkenden, werkzoekenden, sociale partners, sectoren, O&O fondsen, publieke en private opleiders, regionale arbeidsmarktpartijen, publieke uitvoerders en andere betrokkenen op om samen met het kabinet ervoor te zorgen dat deelname aan LLO voor iedereen vanzelfsprekend wordt.

Om zijn ambities te realiseren faciliteert het kabinet de betrokken partijen via een historisch grote investering van circa € 1,2 miljard tussen 2022 en 2027, waarvan € 500 miljoen via het coalitieakkoord (CA) (Bijlage bij Kamerstuk 35 788, nr. 77), € 652,5 miljoen via de 2^e ronde van het

¹⁰ Zoals afgesproken naar aanleiding van het Actieplan voor de Europese Pijler van Sociale Rechten in de brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de Minister voor Armoedebeleid, Participatie en Pensioenen van 7 juni jl. (Kamerstuk 21 501-31, nr. 669). De laatste beschikbare Europese cijfers dateren uit 2016. Voor Nederland was dit percentage toen 57,1 procent.

Nationaal Groeifonds (NGF) en bijna € 90 miljoen via de 1^e ronde van het NGF.¹¹ Met deze extra middelen is het kabinet in staat de komende jaren grote investeringen te doen in LLO. Dat is hard nodig gezien de hiervoor geschetste uitdagingen voor een toekomstbestendige arbeidsmarkt.

- Specifiek op scholing gerichte extra investeringen:
 - o € 500 miljoen extra individueel scholingsbudget specifiek voor praktisch opgeleiden via STAP (vanuit het CA, tussen 2023 en 2027);
 - o € 50,5 miljoen specifiek gericht op taal- en beroepsvaardigheden voor laaggeletterden (via het NGF 2^e ronde, tussen 2022 en 2027);
 - o € 392 miljoen extra impuls voor relevant scholingsaanbod, ten eerste gericht op de energietransitie (via het NGF 2^e ronde, tussen 2022 en 2027);
 - o € 210 miljoen voor versterking publiek/private samenwerking tussen beroepsonderwijs en mkb (via het NGF 2^e ronde, tussen 2022 en 2029).
- Het enkel beschikbaar stellen van budget voor scholing is onvoldoende om te zorgen dat daadwerkelijk meer werkenden investeren in hun loopbaan en ontwikkeling. Het kabinet wil daarom met een programmatische aanpak bedrijven en organisaties actief stimuleren en faciliteren om de leercultuur in hun bedrijf of organisatie te verbeteren. En er starten pilots met ontwikkeladviezen (NGF 1^e ronde, € 45 miljoen).
- Ten slotte investeert het kabinet in de volgende noodzakelijke randvoorwaarden voor scholing en ontwikkeling:
 - o Vaardigheden van de toekomst: door een eenduidige en gemeenschappelijke skillstaal te ontwikkelen, en eerder opgedane vaardigheden te valideren (€ 25 miljoen via NGF 1^e ronde).
 - o Transparantie & bundeling: om mensen te helpen bij hun keuzes door informatie over opleidings- en financieringsmogelijkheden te bundelen en digitaal beschikbaar te stellen in een Leeroverzicht (start vanaf oktober 2022 en verdere ontwikkeling via het NGF 1^e ronde met bijna € 20 miljoen).
 - o Door te zorgen voor goede coördinatie en afstemming:
 - landelijke, sectorale en regionale initiatieven;
 - tussen LLO beleid en de arbeidsmarktinfrastructuur;
 - tussen SZW, OCW & EZK beleid.

Regie en coördinatie op LLO

Samenwerking is cruciaal om de leer- en ontwikkelcultuur te versterken. Vanuit de rijksoverheid zorgen daarom de departementen SZW, OCW en EZK voor regie op en coördinatie van het LLO-beleid genoemd in deze brief en de samenhang van dat beleid met verwante beleidsterreinen zoals van werk of geen baan naar werk of laaggeletterdheid. Voor dit doel gaan de drie departementen intensief samenwerken. Doel is te komen tot een efficiënte overlegstructuur. Bijzondere aandacht gaat uit naar het meer stroomlijnen en bundelen van de vele regelingen. We betrekken hierin de sociale partners, de onderwijskoepels en andere kernpartners. Zodat zij signalen uit de praktijk kunnen afgeven en thema's kunnen agenderen. Hiernaast gaan we de bestaande overleggen over LLO met de sociale partners intensiveren. Ook voor de sturing op de lopende en nog te ontwikkelen programma's op het gebied van LLO die vanuit het NGF zijn gefinancierd, gaan we zorgen voor meer regie en coördinatie. Bij de verdere uitwerking wordt de nog te ontwikkelen governance- en ondersteuningstructuur voor de toekomstige arbeidsmarktinfrastructuur in ogenschouw genomen. Over deze toekomstige arbeidsmarktinfrastructuur wordt uw Kamer binnenkort in een aparte kamerbrief geïnformeerd.

¹¹ Daarbij wordt aangetekend dat NGF middelen deels voorwaardelijk zijn toegekend.

Na deze inleiding volgt in de paragrafen 1, 2 en 3 een uitwerking van de drie beleidslijnen: mensen, bedrijven en opleiders in ontwikkeling. In paragraaf 4 wordt nader ingegaan op de aanpak ter versterking van de leer- en ontwikkelcultuur, die mensen, bedrijven en opleiders verbindt.

2. Beleidslijn Mensen in ontwikkeling

Wat zijn de uitdagingen?

In de vorige paragraaf is uiteengezet dat nog niet iedereen voldoende in staat wordt gesteld om zich te ontwikkelen en dat de deelname aan scholing stagneert. Al langere tijd is het beeld dat werknemers met een flexibel contract, ouderen, praktisch geschoolden en mensen zonder startkwalificatie minder vaak deelnemen aan scholing en ook minder informeel leren.¹²

Oorzaken daarvoor zijn heel verschillend. Het blijkt dat mensen doorgaans wel beseffen dat het belangrijk is om zich te blijven ontwikkelen; alleen dan kunnen zij persoonlijke doelen waarmaken, groeien, bijblijven, succesvol zijn, nuttig zijn voor anderen en waardering krijgen.¹³ Maar hun aandacht en energie gaat veelal uit naar urgente zaken in het dagelijks leven. Veel mensen in deze groepen hebben bovendien geen positief beeld van leren door hun eigen ervaringen met eerder onderwijs. Daarnaast spelen ook praktische factoren een rol, zoals de benodigde tijd die is gemoeid met scholing, de kosten ervan en de (on)mogelijkheid om scholing te kunnen combineren met werk en zorgtaken. Andere oorzaken zijn gelegen in een gebrek aan toegang tot voorzieningen voor scholing op het werk, zoals voor veel flexwerkers het geval is. In kleine bedrijven ontbreken vaak HR-instrumenten en is de leer- en ontwikkelcultuur slecht ontwikkeld (zie ook paragraaf 2).

Tot slot draagt onvoldoende transparantie van beschikbare voorzieningen van overheden, sectoren en regionale publiek-private samenwerkingsverbanden evenmin bij aan een stimulerende cultuur om te blijven leren en ontwikkelen.

In deze paragraaf worden de lopende en extra maatregelen toegelicht die gericht zijn op de ontwikkeling van de mensen op de arbeidsmarkt.

Lopende maatregelen en extra inzet (in lichtgroen)

Mensen in ontwikkeling

Financiële ondersteuning van scholing

| | | |
|--|---|---|
| STAP-budget | Doel: ondersteuning bij de financiering van op-, om- en bijscholing. € 1.000,- subsidie per persoon per jaar. Doelgroep: Iedereen tussen 18 jaar en aow-gerechtigde leeftijd met een band met de arbeidsmarkt. | Structureel. Vanaf 2022. Jaarlijks € 218 miljoen (inclusief uitvoeringskosten). |
| Invulling leerrechten (middelen coalitieakkoord) | Doel: extra financiering van scholing voor mensen die minder initiële scholing hebben genoten. Doelgroep: mensen met maximaal mbo4-diploma. | Van 2023 t/m 2026. Jaarlijks € 125 miljoen (inclusief uitvoeringskosten). |

¹² SER & TNO (2022), Monitor leercultuur, ROA (2022) Enquête Leven lang ontwikkelen.

¹³ Panteia (2019) Belemmeringen voor deelname aan een Leven Lang Ontwikkelen.

Mensen in ontwikkeling

Financiële ondersteuning van scholing

| | | |
|--|---|---|
| NL Leert Door – met inzet van scholing – met inzet van sectoraal maatwerk | Doel: Tijdelijke maatregelen uit het aanvullend sociaal pakket voor ondersteuning, begeleiding en scholing in de overgang naar ander werk. Doelgroep: Iedereen met een band met de arbeidsmarkt. | NLLD scholing: € 30 miljoen voor tijdvak najaar 2021 tot einde 2022. NLLD sectoraal maatwerk: € 71 miljoen voor tijdvakken van voorjaar 2021 tot eind 2022. |
| Levenlanglerenkrediet | Doel: mogelijkheid voor lenen geld voor les-/collegegeld onder gunstige voorwaarden. Doelgroep: iedereen tot 56 jaar die geen recht meer heeft op studiefinanciering en een erkende opleiding op het hbo of universiteit wil volgen of mbo-bol. | Structureel. Jaarlijks € 27 miljoen. De raming voor de komende jaren loopt op tot zo'n € 40 miljoen in 2027. |

Ondersteuning bij leren en ontwikkelen

| | | |
|--|--|---|
| STAP-ontwikkeladviezen | Doel: ondersteuning en oriëntatie voor de eigen ontwikkeling door middel van kosteloos ontwikkel- advies. Doelgroep: Mensen met maximaal mbo2-diploma. | In 2022. Enmalig € 10 miljoen beschikbaar. |
| Pilots ontwikkeladviezen (NGF 1e ronde) | Doel: vergroten van effectiviteit van ontwikkeladvies door inzicht in werkzame elementen. Doelgroep: Mensen met maximaal mbo2-diploma. | In 2023. In totaal is € 45 miljoen gereserveerd in de eerste ronde NGF. Middelen moeten nog definitief worden toegekend. |
| Leeroverzicht (NGF 1e ronde) | Doel: In oktober 2022 start het digitaal leeroverzicht voor informatie over opleidings- en financieringsmogelijkheden. Aansluitend wordt dit verder ontwikkeld. Doelgroep: werkenden en werkzoekenden met een ontwikkelbehoefte. | Binnen het NGF-project uit de 1 ^e ronde, Leeroverzicht en Skills is voor het onderdeel Leeroverzicht bijna € 20 miljoen beschik- baar. Looptijd (medio) 2022 tot (medio) 2026. |

STAP-budget

Met het STAP-budget kan iedereen die 18 jaar of ouder is en een band heeft met de Nederlandse arbeidsmarkt sinds begin 2022 subsidie aanvragen voor scholing gericht op de eigen ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid. Het STAP-budget gaat uit van eigen regie van mensen op de besteding van de middelen (binnen de kaders van de regeling, alleen arbeidsmarktrelevante scholing is toegelaten tot het scholingsregister waaruit gekozen wordt). Het zelf kunnen kiezen voor scholing draagt bij aan de motivatie om te investeren in de eigen ontwikkeling. Het STAP-budget bedraagt per individu maximaal € 1.000 per jaar. Structureel is jaarlijks € 218 miljoen voor het STAP-budget beschikbaar, inclusief uitvoeringskosten. Het vormt een aanvulling op scholingsbudgetten van private partijen zoals werkgevers, sociale partners en O&O-fondsen.¹⁴

¹⁴ Naar aanleiding van motie van het lid Tielen (Kamerstuk 35 925 XV, nr. 43) is in beeld gebracht dat met de huidige opzet van het STAP-budget publieke en private middelen elkaar alleen versterken bij scholing van meer dan € 1.000. Vooralsnog wordt de hoogte van het STAP-budget gelijkgesteld aan 100 procent van de subsidiabele kosten tot maximaal € 1.000. Om er voor te zorgen dat publieke en private middelen aanvullend kunnen worden ingezet, wordt in de doorontwikkeling van het STAP-budget de mogelijkheid opgenomen dat ook voor minder dure scholing het STAP-budget kan worden gecombineerd met private middelen van werkgevers en O&O-fondsen.

Eerste bevindingen STAP-budget

In 2022 zijn tot nu drie tijdvakken geweest, waarin mensen het STAP-budget konden aanvragen. De beschikbare middelen voor deze tijdvakken waren telkens binnen enkele dagen uitverkocht. Dat betekent dat er inmiddels 115.000 subsidieverzoeken voor een STAP-budget zijn toegekend. De eerste resultaten laten een grote spreiding zien van de aanvragers: in opleidingsniveau (meer dan de helft maximaal een mbo-4 achtergrond), leeftijd (bijna een kwart is 50 jaar of ouder), werksituatie (aanzienlijk deel flexwerkers, ZZP'ers en werkzoekenden) en in sectoren.

Het STAP-budget is een lerende regeling, niet alles gaat in één keer goed en de regeling is nog volop in ontwikkeling. De basis van deze regeling staat nu, maar verdere verbeteringen en aanpassingen zijn nodig. Het bereik en het gebruik worden daarom nauwgezet gevolgd met monitoring en evaluatie, zodat de opzet van het STAP-budget waar wenselijk verder kan worden aangescherpt en gericht. Zo loopt het STAP-budget op dit moment mee in de pilot voor de invoeringstoets, met de bedoeling om knelpunten in de uitvoering te signaleren en op te lossen.

Daarnaast is een start gemaakt met de doorontwikkeling van STAP. Doel daarvan is STAP toegankelijker te maken onder meer door nog meer relevante (vormen van) scholing mogelijk te maken met het STAP-budget. Prioriteit bij de agenda voor doorontwikkeling van STAP ligt voor de komende periode bij het verbreden van het scholingsaanbod door: het toevoegen van EVC-aanbieders, het mogelijk maken van aanvragen voor vervolgjaren van meerjarige scholing en het toevoegen van andere keurmerken. De eerste andere keurmerken die voldoen aan de vereisten van het toetsingskader kunnen in het derde kwartaal van 2022 een aanvraag doen voor het proces van toelating tot STAP. Voor aanvragen voor vervolgjaren van meerjarige scholing en toelating van EVC-aanbieders zijn de ketenpartners druk bezig met een analyse voor de implementatie. UWV heeft inmiddels een structurele oplossing ontwikkeld voor aanvragen van minder digitaal vaardige burgers.¹⁵ Deze extra faciliteit is mede op aanbeveling van het Adviescollege ICT-toetsing tot stand gebracht. In de loop van 2023 kunnen andere onderwerpen worden opgepakt.

Extra middelen voor max. mbo-4 opgeleiden

Het kabinet heeft in het coalitieakkoord (Bijlage bij Kamerstuk 35 788, nr. 77) 4 x € 125 miljoen (voor 2023 t/m 2026) uitgetrokken om de deelname aan leven lang ontwikkelen verder te stimuleren met leerrechten. Leerrechten geven uitdrukking aan de aanspraak op publiek bekostigd onderwijs. Het kabinet ziet in lijn met de hierboven gemaakte analyse een grote urgentie bij groepen die nu minder deelnemen en vaak een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt hebben. Een lager opleidingsniveau en kleine banen (minder dan 16 uur) zijn de belangrijkste verklaringen voor het achterblijven op het gebied van scholing en ontwikkeling.¹⁶ De recente deelnamecijfers van ROA die in de vorige paragraaf zijn genoemd, bevestigen dat met name flexwerkers en mensen zonder startkwalificatie aanzienlijk minder deelnemen aan LLO-activiteiten.

¹⁵ Hierbij wordt invulling gegeven aan de toezegging in de Kamerbrief Advies Adviescollege ICT-toetsing programma STAP-budget van 15 oktober 2021 (Kamerstuk 30 012, nr. 141).

¹⁶ Zie ook de Kamerbrief Routekaart LLO van 13 november 2020 en de analyse in de Brede maatschappelijke heroverweging (BMH) Ongekend talent.

Daarom wil het kabinet invulling geven aan het principe van leerrechten door meer scholingsbudget beschikbaar te stellen voor mensen die minder initieel onderwijs hebben gevolgd.¹⁷

Om de uitgetrokken middelen snel voor deze groep beschikbaar te kunnen stellen, wil het kabinet de uitvoeringssystematiek van het STAP-budget benutten. Zo hoeft geen nieuwe regeling te worden gemaakt.

Dat scheelt tijd en geld, komt tegemoet aan de wens om regelingen meer te bundelen om het overzichtelijker te maken voor gebruikers en intermediairs en komt daarmee ten goede aan de doelmatigheid en doeltreffendheid van de gerichte inzet van middelen.

In 2023 zal het eerste deel van de middelen als compartiment in STAP beschikbaar komen voor de doelgroep met minder initieel onderwijs, afgebakend tot maximaal een mbo-4 diploma. Hierdoor heeft in 2023 enkel deze groep toegang tot de extra middelen en daarmee aanzienlijk meer kans om het STAP-budget te ontvangen. Op basis van ervaringen met het bereiken van de betreffende doelgroep en de eerste uitkomsten van de tussentijdse evaluatie van het STAP-budget zal in overleg met betrokkenen worden bezien hoe de middelen nog verder kunnen worden gericht op doelgroepen en/of op doelen vanaf 2024.¹⁸

Andere vergoedingen voor scholingskosten

Dit jaar kunnen werkenden en werkzoekenden ook nog gebruik maken van kosteloos scholingsaanbod van opleiders via de regeling NL leert door met inzet van scholing. Via deze tijdelijke crisisregeling die in de loop van 2020, in overbrugging naar het uitvoeringssysteem van STAP, in werking is getreden, zijn al 80.000 scholingstrajecten gevolgd en voor 2022 is € 30 miljoen beschikbaar voor nog eens 54.000 voor deelnemers kosteloze scholingstrajecten. Dit aanbod is onder meer in te zien via hoewerktnederland.nl en via de opleiders. Dit najaar ontvangt uw Kamer een eerste tussenrapportage ten behoeve van de eindevaluatie van deze regeling, de (al afgelopen) regeling NL leert door met inzet van ontwikkeladvies en de regeling NL leert door met inzet van sectoraal maatwerk.¹⁹

Verder is het mogelijk onder gunstige voorwaarden geld te lenen voor scholingskosten, via het Levenlanglerenkrediet. Het gaat hier om een lening voor het lesgeld van opleidingen mbo-bol en het collegegeld van opleidingen in het hbo en wo. Het Levenlanglerenkrediet is beschikbaar voor mensen die niet-studiefinancieringsgerechtigd zijn. Voor studiefinancieringsgerechtigden is het collegegeldkrediet beschikbaar. Het bedrag dat geleend kan worden is gelijk aan de hoogte van het te betalen les-/collegegeld, met een maximum van vijf keer het wettelijk collegegeld.²⁰ In 2021 hebben bijna 10.000 mensen gebruik gemaakt van het Levenlanglerenkrediet. Zij leenden in totaal € 27,3 miljoen.

Hoewel géén onderdeel van de LLO-maatregelen is het voor de volledigheid goed om hier aan te geven dat scholing ook via andere wegen dan via LLO-beleid wordt gefinancierd. Zo beschikken UWV en gemeenten over middelen en budget voor scholing van uitkeringsgerechtigden. Voor zelfstandig ondernemers is er de mogelijkheid om bij hun belastingopgave de kosten die zij maken voor scholing op te voeren als

¹⁷ Hierbij wordt invulling gegeven aan de toezegging in de Kamerbrief Verloop openstelling eerste aanvraagtdvak STAP-budget van 8 april 2022 (Kamerstuk 30 012, nr. 144).

¹⁸ Dit is in lijn met de toezegging op mondelinge vragen van het lid Palland op 21 juni 2022 (Handelingen II 2021/22, nr. 94, item 3).

¹⁹ De regeling NL leert door met inzet van sectoraal maatwerk kon door samenwerkingsverbanden worden aangevraagd voor verschillende activiteiten, zoals ondersteuning, ontwikkeladvies, EVC en scholing. In 2023 zullen alle nog lopende activiteiten worden afgerond. Voor deze tijdelijke crisisregeling was € 71 miljoen beschikbaar uit het Steun- en herstellpakket.

²⁰ Zie <https://duo.nl/particulier/levenlanglerenkrediet/>

bedrijfskosten en deze in mindering te brengen op hun winst. Zij betalen dan netto minder belasting. Tot slot van deze niet uitputtende opsomming loopt er tot in 2023 nog een regeling REACT-EU met Europese middelen, waarbij voor mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie via regio's subsidies zijn verstrekt waarmee onder andere ook scholing, EVC en ontwikkeladvies kan worden gefinancierd.

STAP-ontwikkeladviezen

Het bieden van onafhankelijk ontwikkeladvies draagt bij aan het laagdrempeliger maken van LLO, zeker voor groepen die daarin minder actief zijn en niet snel eigen regie daarop nemen. Daarom is voor praktisch geschoolden met een hoogst genoten opleiding op mbo-2 niveau het STAP-ontwikkeladvies beschikbaar. Iemand kan zelf een loopbaanadviseur kiezen, mits die adviseur voldoet aan de kwaliteitseisen in de regeling. Deze adviseurs kunnen werkzaam zijn bij loopbaanadviesbureaus, maar bijvoorbeeld ook bij vakbonden, O&O fondsen of Leerwerkloketten. Bij die organisaties zit veel kennis van de doelgroep en de sectoren. Dit kosteloos ontwikkeladvies kan een opstap zijn voor het aanvragen van financiering van scholing via het STAP-budget of voor andere activiteiten die bijdragen aan de ontwikkeling. Vanaf 1 april 2022 is deze mogelijkheid gerealiseerd. Op dit moment zijn circa 2000 registraties aangevraagd.²¹ Voor dit jaar zijn in totaal 15.000 adviestrajecten beschikbaar.

Pilots ontwikkeladviezen

In de eerste helft van 2023 gaan naar verwachting de experimentele pilots met ontwikkeladviezen van start, waarvoor bij het Nationaal Groeifonds (NGF, 1^e ronde) een uitgewerkt projectplan wordt ingediend. Na akkoord met dit plan komen de gereserveerde middelen van € 45 miljoen beschikbaar en kan gestart worden met de voorbereiding. Doel van de pilots is te onderzoeken wat succesvolle interventies zijn om de effectiviteit van ontwikkeladviezen te versterken. In de pilots zullen verschillende typen interventies worden ingezet, bijvoorbeeld hoe specifieke doelgroepen het beste kunnen worden bereikt, hoe onderdelen van een adviestraject effectiever gemaakt kunnen worden en hoe het beste opvolging kan worden gegeven aan het gegeven advies. De looptijd van de pilots is inclusief evaluatie vier jaar en zal aansluiten op de STAP-ontwikkeladviezen.²²

Leeroverzicht

In oktober 2022 komt de eerste versie van het digitale leeroverzicht beschikbaar. Met dit Leeroverzicht (in eerdere Kamerbrieven aangekondigd onder de werktitel Nationaal Platform Leren en Ontwikkelen) kunnen mensen betrouwbare, actuele en zo volledig mogelijke informatie vinden over publieke en private opleidingen en financieringsmogelijkheden. Overheid, sociale partners en (publieke en private) onderwijskoepels dragen samen verantwoordelijkheid voor de ontwikkeling en implementatie van dit portaal. In oktober 2022 wordt het portaal voor het grote publiek toegankelijk. Vanaf het najaar van 2022 zullen de mogelijkheden van het Leeroverzicht worden uitgebreid. Zo zal de gebruiker een meer gepersonaliseerd overzicht van scholings- en financieringsmogelijkheden kunnen ontvangen. Ook zal de gebruiker zicht krijgen op de vaardigheden die men met scholing ontwikkelt en de

²¹ Stand van zaken op 20 mei 2022.

²² Hierbij wordt invulling gegeven aan de toezegging in de Kamerbrief Voortgang STAP-budget van 25 februari 2022 (Kamerstuk 30 012, nr. 142).

gevraagde vaardigheden op de arbeidsmarkt. In totaal is voor de uitwerking van dit Leeroverzicht via het NGF-voorstel Leeroverzicht en Skills uit de 1^e ronde van het NGF bijna € 20 miljoen gereserveerd voor de periode 2022 tot en met 2026.

Een herkenbare en toegankelijke publiek-private arbeidsmarktinfrastuur voor integrale arbeidsmarktdienstverlening in de arbeidsmarkt-regio's

In het coalitieakkoord is de maatregel uitbreiding arbeidsmarktinfrastuur opgenomen om de overgang van werk-naar-werk en van (geen) uitkering-naar-werk te stimuleren. De ambitie is om toe te werken naar een publiek-private arbeidsmarktinfrastuur die werkenden, werkzoekenden en werkgevers toegang biedt tot integrale, herkenbare en toegankelijke dienstverlening in de 35 arbeidsmarktregio's. Sociale partners, UWV, gemeenten en onderwijs werken daarbij samen in een netwerkstructuur om ieder vanuit hun eigen verantwoordelijkheid een bijdrage te leveren aan integrale dienstverlening aan (werkende) werkzoekenden en werkgevers, samen met andere publieke en private arbeidsmarktpartijen. Instrumenten voor om- en bijscholing die de overstap naar tekortberoepen ondersteunen kunnen worden ingezet als dit nodig is om aan het werk te komen of te blijven. Uw Kamer wordt binnenkort geïnformeerd over de contouren van de toekomstige arbeidsmarktinfrastuur. In die brief wordt ook ingegaan op de rol van de Leerwerkloketten en de evaluatie die in mei 2022 is verschenen.²³

Leerwerkloketten

In elk van de 35 arbeidsmarktregio's werken roc, gemeenten en UWV samen in een Leerwerkloket. Zij geven laagdrempelig informatie en advies over leer- en ontwikkelvragen aan werkzoekenden, werknemers, studenten/ scholieren en werkgevers. Daarnaast zetten zij zich in om als «spin in het web» de samenwerking tussen partijen in de regio op het gebied van LLO te bevorderen, zodat zij elkaar versterken. De loketten worden in hun werkzaamheden ondersteund door het Landelijk Team Leerwerkloketten, dat organisatorisch is ondergebracht onder UWV. De Leerwerkloketten en het Landelijk Team ontvangen een structurele Rijksfinanciering van jaarlijks € 4,5 miljoen, waar gemeenten, roc en UWV regionale cofinanciering tegenover stellen. Ook ontvangen de regio's Twente, Friesland en Rijnmond en het Landelijk Team in totaal € 1,4 miljoen in 2022 voor de drie pilots Leerwerkloketten Plus. In 2022 is € 1,5 miljoen beschikbaar voor de flexibele brigade van de Leerwerkloketten.

3. Beleidslijn Bedrijven in ontwikkeling

Wat zijn de uitdagingen?

Voor bedrijven²⁴ ligt er een uitdaging om te kunnen blijven inspelen op de snelle veranderingen op de arbeidsmarkt. Door grote transities, vergrijzing en krapte op de arbeidsmarkt is het een grote uitdaging voor bedrijven om aan gekwalificeerd personeel te komen. Om zittende medewerkers te behouden, maar ook om de productiviteit van zittende medewerkers te verhogen hebben bedrijven er baat bij om te investeren in een leerrijke werkomgeving en in scholing. De SER ziet het koesteren van werkenden als een van de kansrijke opties voor de aanpak van

²³ Regioplan (2022) Evaluatie van de Leerwerkloketten. Kamerstukken 30 012 en 26 448, nr. 145.

²⁴ Daar waar bedrijven staat worden ook organisaties bedoeld.

arbeidsmarktknelpunten. Dat vergt goed werkgeverschap en goed management.²⁵

Werkenden aantrekken, motiveren en behouden vraagt om zicht op een mooie loopbaan, ruimte voor opleiding en ontwikkeling, regelmogelijkheden ten aanzien van het eigen werk en de werk-privébalans, én een goed salaris. Kortom, goed werkgeverschap loont.

Mensen leren verreweg het meest van en op hun werk door informeel leren en ontwikkelen.²⁶ Hier valt nog veel winst te behalen. Informeel leren hangt nauw samen met de leer- en ontwikkelcultuur binnen een organisatie, de vraag of er aandacht voor loopbaanontwikkeling is en of HR-instrumenten beschikbaar zijn en goed worden toegepast. Het gebruik van HR-instrumenten is tussen 2017 en 2020 echter juist afgenomen, wat deels mogelijk de afname in scholing verklaart. De SER ziet hier mogelijkheden voor werkgevers, bijvoorbeeld door het creëren van meer gevarieerde en uitdagende takenpakketten en het delegeren van bevoegdheden waardoor werkenden meer regelmogelijkheden hebben.²⁷ Een leerrijke werkomgeving moedigt werkenden aan om te blijven leren, zich te ontwikkelen én om bij te dragen aan het leren van anderen. Werknemers bij grotere bedrijven leren vaker en meer en worden ook meer gestimuleerd om te leren.²⁸ Hoe groter het bedrijf, des te vaker hebben werknemers een opleiding of cursus gevolgd. Ook zijn stimulerende factoren voor informeel leren meer aanwezig, zoals variatie in het werk en steun van de leidinggevende. Het ligt dus voor de hand om in het beleid extra aandacht te hebben voor de kleinere bedrijven.²⁹ Ook het Nederlands Comité voor Ondernemerschap ziet een licht dalende trend in deelname aan leren en ontwikkelen in met name het micro- en kleinbedrijf. Het Comité voorziet dat een grotere inzet op de ontwikkeling van medewerkers het mkb een interessantere werkgever kan maken ten opzichte van het grootbedrijf. Dat is nodig, omdat het grootbedrijf beter in staat lijkt personeel vast te houden.³⁰

In deze paragraaf worden de lopende en extra maatregelen toegelicht die gericht zijn op de ontwikkeling van bedrijven.

Lopende en extra inzet (licht rood)

Bedrijven in ontwikkeling

Publieke en private investeringen versterken elkaar

| | |
|---|---|
| Oproep aan sociale partners en O&O fondsen om publieke en private investeringen elkaar te laten versterken. | Opties voor versterken van publieke en private inzet zijn: – Arbeidsvoorwaarden beter in praktijk brengen. – Leerrijke werkomgeving stimuleren in bedrijven en bij werknemers. – Eigen regie van werknemers versterken – Succesvolle interventies O&O fondsen versterken. |
|---|---|

Financiële ondersteuning mkb voor het versterken van de leer- en ontwikkelcultuur

| | | |
|---------------|--|---|
| SLIM-regeling | Doel: investering in een leerrijke werkomgeving stimuleren. Doelgroep: mkb-bedrijven. | Vanaf 2020. Jaarlijks is € 48 miljoen beschikbaar. |
|---------------|--|---|

²⁵ SER (2022) Arbeidsmarktproblematiek maatschappelijke sectoren.

²⁶ ROA (2022) Leven lang ontwikkelen in Nederland, p. 3–5.

²⁷ SER & TNO (2022) Monitor leercultuur.

²⁸ SER & TNO (2022) Monitor leercultuur.

²⁹ SER & TNO (2022) Monitor leercultuur, p. 4.

³⁰ Nederlands Comité voor ondernemerschap (2021) Staat van het mkb, p. 45.

Bedrijven in ontwikkeling

Publieke en private investeringen versterken elkaar

| | | |
|---------|--|--|
| MKB!DEE | Doel: Ondersteuning innovatieve projecten in het mkb om de ontwikkeling van werknemers te stimuleren. Doelgroep: werkgevers in het mkb. | Van 2018 t/m 2024 In totaal € 26,8 miljoen beschikbaar gesteld. |
|---------|--|--|

Financiële ondersteuning voor werkgevers

| | | |
|---|---|--|
| Subsidieregeling omscholing naar kansrijke beroepen in de ICT en techniek | Doel: om werkgevers te stimuleren nieuwe mensen uit andere sectoren aan te nemen en hen omscholing aan te bieden kunnen zij € 3.750,- subsidie per instromer aanvragen, mits zij de helft cofinancieren. Doelgroep: werknemers buiten de sectoren ICT en techniek. | Van 2021 t/m 2022 In totaal € 20 miljoen beschikbaar. |
| Tel mee met Taal, voorkomen en verminderen van laaggeletterdheid | Doel: Subsidieregeling voor werkgevers voor activiteiten gericht op het voorkomen en verminderen van laaggeletterdheid onder werknemers. Doelgroep: laaggeletterde werknemers. | Van 2020 t/m 2024. Jaarlijks € 2,9 miljoen. |
| Fiscaal gunstige behandeling van scholingskosten van werkgevers via de Wet op de loonbelasting 1964 | Doel: Werkgevers betalen over een deel van de scholingskosten geen belasting om scholing aan te moedigen. Doelgroep: Werkgevers | |
| Subsidieregeling praktijkleren | Doel: beter opgeleid personeel door een tegemoetkoming voor werkgevers in de kosten van begeleiding van praktijkleren in de mbo-opleidingen bbl en duale en deeltijdse hbo-opleidingen. Doelgroep: werknemers die een opleiding volgen. | Structureel. In 2022 is € 256,3 miljoen beschikbaar voor mbo-trajecten en € 18,6 miljoen voor hbo-trajecten. In 2023 is dat € 219,6 miljoen voor mbo en € 4 miljoen voor hbo. |
| Subsidieregeling praktijkleren in de derde leerweg | Doel: Tegemoetkoming voor werkgevers in de kosten van de begeleiding van praktijkleren in de mbo-opleidingen in de derde leerweg, voor max 40 weken. Doelgroep: werkenden met ontslag bedreigd, werkzoekenden die vallen onder WW en P-wet en jongeren met een Wajong-uitkering. | Dit betreft een tijdelijke regeling uit het steun- en herstelpakket, het beschikbaar budget is € 25,5 miljoen. |

Kennisontwikkeling leven lang ontwikkelen en duurzame inzetbaarheid

| | | |
|---|--|---|
| Expeditieregeling, voor kennisontwikkeling op het gebied van leven lang ontwikkelen en duurzame inzetbaarheid | Doel: Ontwikkeling van kennis via pilots en experimenten, om tot effectieve interventies te komen voor leven lang ontwikkelen en duurzame inzetbaarheid. Doelgroep: Samenwerkingsverbanden bestaande uit werkgevers- en werknemersorganisaties, O&O fondsen, branches en een kennisinstituut. | Van 2022 t/m 2025. In totaal € 32 miljoen. |
|---|--|---|

Bedrijven in ontwikkeling

Publieke en private investeringen versterken elkaar

| | | |
|--|---|---|
| Stimuleren denken in termen van vaardigheden («skills») met NGF-project 1 ^e ronde Leeroverzicht en Skills, onderdeel Vaardig met vaardigheden, o.a. om informeel leren te ondersteunen en zichtbaar te maken. | Doel: ontwikkelen van een gemeenschappelijke skillstaal voor arbeidsmarkt en onderwijs voor een makkelijker match tussen arbeidsvraag en arbeidsaanbod en een betere aansluiting tussen arbeidsmarkt en onderwijs, Doelgroep: werkgevers, opleiders en publieke en private arbeidsbemiddelaars. | Van 2022 t/m 2025. In totaal € 25 miljoen. |
|--|---|---|

Versterking publieke en private investeringen

Sociale partners vertegenwoordigen een groot deel van werkend Nederland en bereiken daarmee veel bedrijven en werkenden. Voor scholing en ontwikkeling van werkenden spelen cao-partijen en O&O-fondsen een belangrijke rol. Sociale partners op het niveau van bedrijven en sectoren hebben een adviserende en ondersteunende rol om werkenden te stimuleren zich te (blijven) ontwikkelen. Het kabinet heeft waardering voor hun grote rol bij LLO en wil zich de komende jaren samen met hen inzetten om LLO in elk bedrijf en voor alle werknemers meer vanzelfsprekend te maken en een meer leerrijke werkomgeving te realiseren. Het kabinet zoekt daarbij naar mogelijkheden waarmee publieke en private investeringen elkaar kunnen versterken en ziet daarvoor diverse opties om met elkaar verder te verkennen:

- In de arbeidsvoorwaarden is vaker ruimte voor leren en ontwikkelen dan enkele jaren terug. Via cao-afspraken stimuleren sociale partners de bedrijven om werknemers te scholen en aan hun verdere ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid te werken. Het kabinet vraagt de sociale partners in de Stichting van de Arbeid welke mogelijkheden zij zien om de werkgevers te stimuleren om met concrete plannen te komen voor het vroegtijdig inzetten op duurzame inzetbaarheid en LLO, in het bijzonder van ouderen en mensen met flexcontracten.³¹
- Samen met sociale partners en andere betrokkenen is het kabinet bezig om de leer- en ontwikkelcultuur in bedrijven, in het bijzonder in het mkb, te stimuleren. Daarbij kunnen de vakbonden en de O&O fondsen zich in het bijzonder richten op hun constructieve rol bij de ondersteuning van werkenden met een kwetsbare arbeidsmarktpositie die buiten bestaande voorzieningen vallen. Over deze rol en de positionering van de vakbonden daarin wordt ook gesproken in de kamerbrief over de toekomstige arbeidsmarktinfrastructuur.
- Het stimuleren van eigen regie via private individuele ontwikkelbudgetten ziet het kabinet als een wenselijke ontwikkeling. Echter, nog lang niet alle werknemers hebben zo'n privaat individueel budget.³² Na ommekomst van een onderzoek dit najaar in opdracht van SZW over de benutting van dergelijke private individuele ontwikkelbudgetten en de uitkomsten van een pilot van James Loopbaan bij twee sectoren zal het kabinet bezien of en welke mogelijkheden er zijn voor het verder stimuleren van private individuele ontwikkelbudgetten. Aandachtspunten zijn bijvoorbeeld de samenhang met de inzet van het STAP-budget en de succes- en faalfactoren van de private individuele

³¹ Hiermee geeft het kabinet uitvoering aan de motie van het lid Den Haan (Kamerstuk 32 043, nr. 577 en de motie van het lid Van Hul (Kamerstuk 30 012, nr. 114).

³² SZW (2020), Cao-afspraken (Kamerstuk 29 544, nr. 1071).

ontwikkelbudgetten die uit het onderzoek naar voren komen. Het kabinet zal uw Kamer daarover verder informeren voor de zomer van 2023.

- Verder vormen sociale partners de besturen van de sectoraal georganiseerde O&O-fondsen. Deze private fondsen bevatten door sectorale werkgevers bij cao afgesproken afdrachten om te kunnen besteden aan leren en ontwikkelen in de betreffende sector. De drie ministeries SZW, OCW en EZK laten een monitor uitvoeren die bestedingen, doelgroepen en activiteiten van deze fondsen in beeld brengt, zodat private en publieke investeringen elkaar kunnen versterken. Gemiddeld gaat er jaarlijks € 200 tot € 300 miljoen van O&O-fondsen naar LLO-activiteiten. In totaal besteden private partijen hier samen rond de € 3,9 miljard aan. De focus van de activiteiten van de fondsen ligt veelal op scholing voor de huidige functie en in de sector, waardoor zij veel kennis hebben opgebouwd over wat werkt in specifieke sectoren en voor specifieke groepen werknemers.³³ Keerzijde is dat met name intersectoraal scholen en activiteiten die zich richten op de bredere ontwikkeling minder aandacht krijgen. Het kabinet vraagt de O&O fondsen de inspirerende initiatieven met eigen regie of met intersectorale scholing verder te brengen en bij te dragen aan het stimuleren van de leer- en ontwikkelcultuur in met name het mkb.

Financiële ondersteuning voor het mkb voor versterken leer- en ontwikkelcultuur

Met de SLIM-subsidie kunnen bedrijven of samenwerkingsverbanden in het mkb sinds 2020 een investering doen in een leerrijke werkomgeving. Denk daarbij aan een online leeromgeving of een bedrijfsschool een doorlichting van de onderneming door een extern adviseur of ontwikkeladviezen voor werknemers. Doordat ook samenwerkingsverbanden kunnen aanvragen, zijn meer grootschalige initiatieven mogelijk, zoals bijvoorbeeld het gezamenlijk oprichten van een bedrijfsschool of het opzetten van een systeem voor periodieke ontwikkelgesprekken. Het kabinet onderzoekt in hoeverre de SLIM-regeling kan worden gebruikt voor maatschappelijke opgaven zoals de klimaattransitie.

Voorbeeld leerrijke werkomgeving in mkb

«Met de SLIM-subsidie hebben we een leerrijke werkomgeving voor onze werknemers kunnen creëren. Zo'n tien medewerkers van IKONS volgen onze driejarige interne opleiding, de Academy. In die drie jaar worden ze bij zes klanten gedetacheerd. Hier kunnen ze steeds een maand of zes flink aan de slag en een kijkje in de keuken nemen. Daarnaast volgen ze vier inhoudelijke leerlijnen. De eerste is generiek en inhoudelijk, gericht op content & online marketing. Daarna verwerven ze skills op het gebied van projectmanagement; denk aan communicatie, budgettering en management. In het derde deel gaan ze meer aan de slag met zichzelf, met hun personal brand. Wie ben je, waar sta je voor, wat is je expertise? Het laatste deel is ondernemerschap; wat is je commerciële profiel, hoe ga je succesvol de markt op? Na de driejarige opleiding zijn de medewerkers een expert op hun gebied. Een aantal zal bij IKONS in dienst blijven, voor

³³ O&O fondsen hebben aangegeven dat zij door de AVG niet meer rechtstreeks met werknemers in de sector kunnen communiceren, waardoor zij hun activiteiten niet onder de aandacht kunnen brengen. Naar aanleiding van een toezegging in het debat op 28 januari 2021 (Handelingen II 2021/22, nr. 50, items 9 en 11) over uitbreiding van het steunpakket voor bedrijven is bij het Ministerie van BZK nagegaan of vrijstelling van deze bepalingen voor dit doel mogelijk is. De AVG biedt die ruimte echter niet. Hiermee beschouwt het kabinet deze toezegging als afgedaan.

de anderen stopt de arbeidsovereenkomst. Zij kunnen als zelfstandig professional de markt op. We blijven zakelijk verbonden; een goed netwerk is immers goud waard. Het afgelopen jaar zijn we zo'n veertig procent gegroeid. Ik denk dat dat alles te maken heeft met onze keuze; het centraal stellen van expertise, scholing en ontwikkeling. Met de Academy dus.»

Bron: Katapult voorbeelden SLIM-projecten

Vanaf het eerste tijdvak (maart 2020) tot en met het meest recente tijdvak (maart 2022) hebben ongeveer 2900 individuele mkb-ondernemers een subsidie uit SLIM gekregen. In diezelfde periode zijn aan samenwerkingsverbanden en grootbedrijven 102 verleningsbeschikkingen gedaan (89 samenwerkingsverbanden en 13 grootbedrijven). Om werkgevers te faciliteren bij een succesvolle aanpak, krijgt kennisuitwisseling, het verspreiden van tools en het bieden van inspiratie, een centrale plek bij deze regeling. Er loopt een evaluatieprogramma om te onderzoeken of de gesubsidieerde projecten effect hebben op de leer- en ontwikkelcultuur in bedrijven. In 2023 volgt een tussenevaluatie en in 2025 wordt de eindrapportage verwacht. Daarnaast zal worden bezien of het denken in vaardigheden (skills) in deze regeling kan worden geëxpliciteerd om partijen te stimuleren in deze termen te denken.³⁴

Naast de SLIM-regeling is MKB!dee opgezet om mkb-ondernemers aan te zetten om belemmeringen voor het investeren in opleiding en ontwikkeling weg te nemen en zodoende de leer- en ontwikkelcultuur te bevorderen. Deze subsidieregeling is weliswaar gesloten voor nieuwe aanvragen, maar de komende jaren lopen of starten nog projecten uit verschillende tenders. Een belangrijk doel van MKB!dee is dat projecten en ondernemers ook leren van elkaar. Uiteindelijk gaat het erom dat geleerde lessen uit de MKB!dee-projecten breder worden gedeeld zodat andere bedrijven ze ook kunnen toepassen. Daartoe wordt een kennisprogramma verzorgd³⁵.

Financiële ondersteuning van werkgevers voor scholing

Werkgevers in structurele tekortsectoren ICT en techniek kunnen in 2022 nog gebruik maken van de Subsidieregeling omscholing naar kansrijke beroepen in de ICT en techniek die in 2021 is gestart in het kader van het steun- en herstelpakket. Voor de regeling is in totaal € 20 miljoen beschikbaar. Deze regeling is erop gericht om bedrijven met kans- en tekortberoepen te stimuleren nieuwe mensen uit andere sectoren aan te nemen en hen omscholing aan te bieden. Doel is om zo intersectorale mobiliteit op gang te brengen. De werkgever ontvangt maximaal € 3.750,- subsidie per aanvraag, voor 50 procent van de kosten en draagt zelf zorg voor de overige 50 procent uit eigen middelen of via het O&O-fonds. Met de regeling worden ongeveer 5.500 plekken gecreëerd.

Op het gebied van laaggeletterdheid en basisvaardigheden is er vanuit het programma Tel mee met Taal tot en met 2024 een subsidieregeling voor werkgevers beschikbaar (jaarlijks € 2,9 miljoen). Zij kunnen daarmee activiteiten opzetten gericht op het voorkomen en verminderen van laaggeletterdheid onder werknemers. In 2021 hebben 637 werkgevers voor 7.848 werknemers subsidie ontvangen voor het aanbieden van cursussen basisvaardigheden voor hun werknemers. Daarnaast is de website aan-de-slag-met-taal-werkt gelanceerd, een project van stichting Lezen en Schrijven vanuit Tel mee met Taal om werkgevers te ondersteunen bij het inzetten op basisvaardigheden op de werkvloer.

³⁴ Menukaart SLIM: subsidieregeling leren en ontwikkelen in het mkb (versie mei 2022) | Publicatie | Uitvoering van Beleid (uitvoeringvanbeleidszw.nl)

³⁵ Zie mkbideenetwerk.nl

Verder kunnen scholingskosten die een werknemer maakt of scholing die hij volgt onder voorwaarden onbelast worden vergoed of verstrekt door de werkgever. Hiertoe zijn in de Wet op de loonbelasting 1964 twee gerichte fiscale vrijstellingen opgenomen.

De eerste vrijstelling ziet op vergoedingen of verstrekkingen voor onderhoud en verbetering van kennis en vaardigheden ter vervulling van de dienstbetrekking. De tweede vrijstelling ziet op vergoedingen of verstrekkingen voor het volgen van een opleiding of studie met het oog op het verwerven van inkomen uit werk en woning.

Voor werkgevers is voor begeleiding van studenten in de praktijk van het bedrijf een tegemoetkoming beschikbaar vanuit de Regeling Praktijkleren. Het gaat om een tegemoetkoming voor de kosten die een werkgever maakt voor de begeleiding van een medewerker of student die deelneemt aan een bbl-opleiding in het mbo (alle sectoren) of een werkend leren traject in een duale of deeltijdse hbo-opleiding (alleen sectoren Techniek, Zorg & Welzijn en Landbouw & Natuurlijke omgeving).³⁶ De tegemoetkoming bedraagt maximaal € 2.700 per medewerker/student per jaar. De regeling praktijkleren wordt dit jaar geëvalueerd. Mede op basis van de uitkomsten van de evaluatie beslist de Minister van OCW over eventuele voortzetting van de regeling.

Werkgevers die een erkend leerbedrijf zijn, kunnen in het kader van de maatregelen in het steun- en herstelpakket in aanmerking komen voor een tegemoetkoming van kosten die zij maken voor het in de praktijk begeleiden een student die een mbo-opleiding in de derde leerweg volgt. Dit betreft alleen kortdurende bij- en omscholing (max 40 weken) van een werkzoekende of een werkende die werkloos dreigt te worden. Voor de periode 2021 tot en met 2023 is in totaal € 25,5 miljoen beschikbaar voor vijf aanvraagrondes. Om het tekort aan begeleidingscapaciteit aan te pakken zijn (regionale) publieke en private samenwerkingen van belang om te komen tot innovatieve vormen van begeleiding.

Kennisontwikkeling leven lang ontwikkelen en duurzame inzetbaarheid

In 2022 is de Tijdelijke subsidieregeling Experimenten Duurzame Inzetbaarheid Interventies (ofwel de Expeditieregeling) gestart, die in samenwerking met de sociale partners tot stand is gekomen.³⁷ Hiervoor is de komende vier jaar in totaal € 32 miljoen beschikbaar. Deze regeling is gericht op kennisontwikkeling over leven lang leren en duurzame inzetbaarheid. Aanvragen kunnen worden gedaan door samenwerkingsverbanden, bestaande uit werkgevers- en werknemersorganisaties, O&O fondsen, branches en een kennisinstituut.

Met deze regeling kunnen experimenten of pilots worden opgezet, om te kijken welke interventies op het gebied van leven lang ontwikkelen en duurzame inzetbaarheid effectief zijn zodat deze vervolgens kunnen worden doorontwikkeld.

Deze regeling kan een mooie opening zijn voor het vergroten van kennis en de meerwaarde van initiatieven die zich richten op vaardigheden (skills) of andere vernieuwende initiatieven voor de arbeidsmarkt.³⁸ In de verkenning is aangegeven dat de effectiviteit van deze initiatieven vergroot kan worden als zij gepaard gaan met een deugdelijke evaluatieprogramma. De Expeditieregeling biedt die mogelijkheid.

Om het denken in vaardigheden op de arbeidsmarkt aan te jagen en het valideren van vaardigheden te faciliteren draagt het kabinet met het

³⁶ Zie <https://www.rvo.nl/subsidies-financiering/praktijkleren>

³⁷ De Expeditieregeling is hier te vinden. Het eerste aanvraagtijdvak van deze nieuwe regeling liep van 23 mei 2022 tot en met 24 juni 2022. Relevante stakeholders zijn over de mogelijkheden van de regeling geïnformeerd.

³⁸ Hiermee komt het kabinet tevens tegemoet aan motie van de leden Nijkerken en De Haan, Kamerstuk 35 570 XV, nr. 33 en motie van het lid Tielen, Kamerstuk 35 300 XV, nr. 39.

NGF-project Vaardig met vaardigheden (uit het NGF-voorstel Leeroverzicht en Skills) graag bij met de ontwikkeling van een gemeenschappelijke taal, ofwel een «skills-ontologie», genaamd CompetentNL³⁹.

Competent NL

CompetentNL beschrijft skills en wordt daarom ook wel een skillstaal genoemd. CompetentNL kan door publieke en private afnemers worden gebruikt om fijnmaziger te beschrijven wat iemand al kan, wat iemand nodig heeft bij het uitvoeren van een baan en wat iemand met een bepaalde scholingsinterventie kan leren. CompetentNL wordt open beschikbaar gesteld aan afnemers als het Leeroverzicht, UWV, gemeenten, intermediairs en private partijen. Wanneer verschillende afnemers dezelfde taal gebruiken, wordt de verbinding tussen onderwijs en arbeidsmarkt verstevigd. Het vergemakkelijkt het realiseren van een match tussen arbeidsaanbod en arbeidsvraag.

Het project start in 2022. Daarbij wordt ook een communicatieplan uitgevoerd om potentiële gebruikers zoals werkgevers en sectoren te stimuleren van deze gemeenschappelijke taal gebruik te maken. De gemeenschappelijke taal is in staat met andere skills-talen en toepassingen te communiceren via een gestandaardiseerde interface, waardoor de gebruikswaarde van reeds ontwikkelde toepassingen – zoals skills paspoorten – fors toeneemt. Hiermee geeft het kabinet tevens invulling aan de motie van het lid Tielen.⁴⁰

4. Beleidslijn Opleiders in ontwikkeling

Wat zijn de uitdagingen?

Voor een sterke leer- en ontwikkelcultuur is naast informeel leren ook de beschikbaarheid van passende bij-, op- en omscholing van essentieel belang. Dit geldt zeker voor kennisintensieve opgaven als de energietransitie en de digitale transformatie. Ook bij intersectorale mobiliteit is een passend omscholingsaanbod van belang. Passende scholing betekent dat scholing gecombineerd kan worden met werken. Ook moet de scholing goed aansluiten bij iemands kennis en kunde en de behoefte op de arbeidsmarkt. Specifieke groepen vragen om een eigen aanpak, zoals mensen die negatieve ervaringen hebben met leren en mensen die laaggeletterd zijn.

Er is heel veel aanbod van scholing beschikbaar in Nederland. Het grootste deel van dat aanbod aan cursussen, trainingen en opleidingen voor volwassenen wordt op dit moment uitgevoerd door private opleiders.⁴¹ Daarnaast bieden ook publieke onderwijsinstellingen in mbo⁴², hbo⁴³ en wo⁴⁴ cursussen en opleidingen aan voor LLO-doelgroepen.

³⁹ CompetentNL wordt ontwikkeld door UWV, SBB, TNO en CBS.

⁴⁰ Kamerstuk 35 925 XV, nr. 44. De motie verzoekt de regering om ervoor te zorgen dat betrokken partijen goed met elkaar afgestemde skills paspoorten ontwikkelen en implementeren, met als doel dat werkgevers, werkzoekenden en werknemers in 2022 met een landelijk werkend skills paspoort aan de slag kunnen.

⁴¹ SEO, 2021 <https://www.seo.nl/publicaties/marktmonitor-private-aanbieders-van-beroepsopleidingen-3/>

⁴² Gegevens DUO 25-plus mbo-studenten Mbo-studenten per sector en type mbo – Middelbaar beroepsonderwijs – DUO Open Onderwijsdata

⁴³ Hoe ook jij kunt studeren naast je werk | Hogescholen Nederland (heelveelindeeltijd.nl);

⁴⁴ Universiteiten van Nederland | Ontdek het volledige aanbod van alle universiteiten van Nederland (universitairdoorleren.nl)

Naarmate de maatregelen ter versterking van de leer- en ontwikkelcultuur meer effect hebben, zal niet alleen informeel leren maar ook de vraag naar passende scholing toenemen. Omgekeerd zal de beschikbaarheid van een laagdrempelig aanbod aan passende scholing een sterke leer- en ontwikkelcultuur bevorderen. Het kabinet acht daarom de inzet van zowel publieke als private opleiders van groot belang om de ambities met leven lang ontwikkelen te kunnen realiseren. Het kabinet moedigt opleiders en werkgevers aan om met elkaar in gesprek te gaan over de wensen en behoeften van de werkgevers, werkenden en werkzoekenden. Dat vraagt onder meer om specifiekere kennis over de landelijke, sectorale en regionale ontwikkelingen in de vereiste kennis en skills op de korte en langere termijn en de vraag naar scholing die daar uit voortvloeit («vraagarticulatie»). Dit vormt de basis voor de ontwikkeling en uitvoering van scholing die aansluit op die vraag.

Toekomstverkenning flexibilisering onderwijs in het kader van LLO

In aanvulling op de concrete LLO-maatregelen voor de komende jaren zal de Minister van Primair en Voortgezet Onderwijs, die tevens LLO in zijn portefeuille heeft, samen met de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap in het kader van een toekomstverkenning concrete beleidsvoorstellen ontwikkelen op de flexibilisering van het mbo en hoger onderwijs. Afspraken hierover zijn gemaakt in het Bestuursakkoord hoger onderwijs⁴⁵ en de Kaderbrief Werkagenda mbo⁴⁶. De toekomstverkenning start in het najaar en resulteert in een actieplan voor het onderwijs waarover ik u begin 2023 zal informeren. Hierin wordt onder andere ingegaan op vraagstukken die voortvloeien uit de grotere behoefte aan maatwerktrajecten voor werkenden en werkzoekenden en de vraag naar personalisering van het onderwijs, in tijd, vorm en inhoud. In hoeverre is een fundamentele herziening van het stelsel wenselijk, om voldoende ruimte te bieden voor flexibel onderwijs. Dienen deze ontwikkelingen in of naast het reguliere diplomagerichte onderwijs een plek te krijgen? Wat vraagt dit van wet- en regelgeving? Wat zijn de mogelijkheden voor bekostiging van flexibel aanbod? En wat zijn mogelijkheden voor verdere samenwerking tussen publieke en private opleiders? Tot slot wordt verkend hoe publieke en private aanbieders, ieder vanuit de eigen rol en verantwoordelijkheid, elkaar kunnen versterken op het gebied van LLO.

Lopende en extra inzet (in lichtblauw)

In onderstaande tabel zijn de lopende en extra maatregelen op dit thema opgenomen. Onder de tabel worden deze verder toegelicht.

Opleiders in ontwikkeling

Opschaling aanbod korte scholingstrajecten voor werkenden en werkzoekenden

| | | |
|--------------------------------|--|--|
| LLO-katalysator (NGF 2e ronde) | Doel: vraaggerichte ontwikkeling van (modulaire) opleidingsprogramma's in regionale publiek-private samenwerkingsverbanden van bedrijfsleven, publieke en private opleiders en overheid. Daarnaast wordt een LLO-Radar ontwikkeld voor de behoefte aan skills. Doelgroep: werkenden en werkzoekenden. | Van 2022 t/m 2027. In totaal is er € 392 miljoen gereserveerd, waarvan € 167 miljoen onvoorwaardelijk toegekend voor de eerste fase (tot medio 2024). |
|--------------------------------|--|--|

⁴⁵ Kamerstuk 31 288, nr. 969, bijlage Bestuursakkoord, p. 11.

⁴⁶ Kamerstuk 31 524, nr. 511, p. 13.

Opleiders in ontwikkeling

Opschaling aanbod korte scholingstrajecten voor werkenden en werkzoekenden

| | | |
|---|---|--|
| LLO Collectief Laagopgeleiden en Laaggeletterden (NGF 2 ^e ronde) | Doel: ontwikkeling van opleidingsprogramma's om taalvaardigheid op te doen in combinatie met beroepsvaardigheden. Dit ter versterking van de positie op de arbeidsmarkt. Doelgroep: laaggeletterden/mensen met onvoldoende basisvaardigheden. | Van 2022 t/m 2027. In totaal is er € 50,5 miljoen gereserveerd vanuit het NGF, waarvan € 7,6 miljoen onvoorwaardelijk is toegekend voor de eerste fase (tot medio 2024). |
| Tel mee met Taal | Doel: Actieprogramma voor extra scholingsmogelijkheden om de basisvaardigheden (taal, rekenen en digitale vaardigheden) te verbeteren. Doelgroep: laaggeletterden. | Van 2020 t/m 2024. Jaarlijks € 25 miljoen. |
| Extra geld voor gemeenten voor de aanpak van laaggeletterdheid | Doel: het bieden van meer ruimte voor gemeenten voor de aanpak van laaggeletterdheid. Doelgroep: laaggeletterden/mensen met onvoldoende basisvaardigheden. | Structureel. Vanaf 2023 is er € 17 miljoen extra voor de aanpak van laaggeletterdheid. |
| Microcredentials en mbo-certificaten | Doel: inzet opleiders mbo en hoger onderwijs voor (digitale) certificering van kortdurende scholingstrajecten. Doelgroep: werkenden en werkzoekenden die een deel van een erkende opleiding willen volgen. | |

Opschaling aanbod opleidingen mbo en ho voor werkenden en werkzoekenden

| | | |
|--|--|---|
| Vergroten aanbod beroepsopleidingen voor zij-instromers | Doel: opschaling bestaande bbl-opleidingen voor zij-instromers in het mbo. Opschaling deeltijdse en duale opleidingen voor associate degree en bachelor in hbo. | Uitwerking via het Bestuursakkoord hoger onderwijs en de Werkagenda mbo. |
| Opschaling van publiek-private samenwerking in het beroepsonderwijs (NGF 2 ^e ronde) | Doel: versterking publiek-private samenwerking tussen beroepsonderwijs en mkb in NGF-project Opschaling van publiek-private samenwerking in het beroepsonderwijs van Katapult (onder voorbehoud). | In totaal is er € 210 miljoen voorwaardelijk toegekend. |
| Subsidieregeling flexibilisering mbo | Doel: publieke en private opleiders werken aan flexibele onderwijsprogramma's die aansluiten op de behoeften van werkenden en werkzoekenden. ¹ Doelgroep: werkenden en werkzoekenden die een opleiding willen volgen in het mbo en hbo. | Van 2019 t/m 2024. In totaal € 20 miljoen beschikbaar. |
| Vergroten wettelijke ruimte voor maatwerkopleidingen voor zij-instromers | Doel: meer ruimte voor maatwerkopleidingen voor zij-instromers. Wetsvoorstel maatwerk mbo en Wetsvoorstel leeruitkomsten hoger onderwijs. Doelgroep: zij-instromers. | Streven naar verankering in wetgeving in 2023 (hoger onderwijs) en 2024 (mbo) |

Versterken aansluiting bij eerdere leer- en werkervaring

Opleiders in ontwikkeling

Opschaling aanbod korte scholingstrajecten voor werkenden en werkzoekenden

| | | |
|---|--|-------------------------------------|
| Versterking aansluiting bij eerdere leer- en werkervaring | Doel: Kennisdeling stimuleren voor het valideren van eerder verworven leer- en werkervaring mbo. Doelgroep: mbo-instellingen. | Project Kennispunt MBO (2022–2023). |
|---|--|-------------------------------------|

¹ Flexibel beroepsonderwijs – infographic | Publicatie | Dienst Uitvoering Subsidies aan Instellingen (dus-i.nl)

Opschaling aanbod korte scholingstrajecten voor werkenden en werkzoekenden

Het kabinet stimuleert met het NGF-project LLO-katalysator vraaggerichte ontwikkeling van opleidingsprogramma's voor LLO. Dit gebeurt in regionale publiek-private samenwerkingsverbanden van bedrijfsleven, publiek en privaat onderwijs (mbo, hbo en wo) en overheid. Zoveel als mogelijk wordt aangesloten bij bestaande initiatieven, samenwerkingsverbanden en overlegstructuren. De te ontwikkelen opleidingsprogramma's worden open-source beschikbaar gesteld voor uitvoering door zowel publieke en private opleiders. In de eerste fase (tot 2024) wordt scholingsaanbod ontwikkeld voor de energie- en grondstoffentransitie. Via een lerende aanpak zal de aanpak in de periode 2024–2027 ook ingezet worden voor andere (krapte)sectoren. Succesvolle regionale oplossingen worden versneld landelijk beschikbaar gesteld.

Een ander belangrijk onderdeel van de LLO-Katalysator is de ontwikkeling van een LLO-Radar. Dit is een instrument waarmee continu de (toekomstige) behoefte aan skills op de arbeidsmarkt in beeld kan worden gebracht. Voor dit project is in totaal € 392 miljoen beschikbaar, waarvan € 167 miljoen onvoorwaardelijk is toegekend voor realiseren eerste fase. Het resterend bedrag van € 225 miljoen is voorwaardelijk toegekend. Specifiek voor laaggeletterden worden in het NGF project LLO Collectief Laagopgeleiden en Laaggeletterden opleidingsprogramma's ontwikkeld waarin het verwerven van taalvaardigheid wordt gecombineerd met het verwerven van beroepsvaardigheden. Doel is dat praktisch geschoolden en laaggeletterde inwoners hiermee kunnen doorstromen naar het beroepsonderwijs en een betere positie krijgen op de arbeidsmarkt. Voor dit project is in totaal € 50,5 miljoen beschikbaar voor de periode 2022–2027, waarvan € 7,6 miljoen onvoorwaardelijk is toegekend voor de eerste fase tot in 2024. Het resterend bedrag van € 42,9 miljoen is voorwaardelijk toegekend.

Dit NGF-project is een aanvulling op het al langer lopende interdepartementale actieprogramma *Tel mee met Taal* (looptijd 2020–2024) voor extra scholingsmogelijkheden op het gebied van basisvaardigheden (taal, rekenen en digitale vaardigheden).

Scholen, werkgevers, bibliotheken en andere organisaties kunnen met de subsidieregeling subsidie aanvragen voor het verminderen en voorkomen van laaggeletterdheid. Gedurende de looptijd is jaarlijks ca. € 25 miljoen beschikbaar.

Daarnaast wordt het structurele budget voor volwasseneneducatie dat via een specifieke uitkering jaarlijks naar gemeenten gaat, opgehoogd met maximaal € 17 miljoen vanaf 2023 waardoor dit op € 80 miljoen

uitkomt.⁴⁷ Hiervoor zullen we in 2023 met de VNG en gemeenten nieuwe bestuursafspraken maken.

Verder faciliteert het kabinet de ontwikkeling naar een landelijke aanpak van certificering van kortdurende scholingstrajecten. Zo wordt in het mbo het systeem van (door OCW erkende) mbo-certificaten voor onderdelen van mbo-opleidingen verder uitgebreid. In het hoger onderwijs wordt, via SURF, door 22 hogescholen en 10 universiteiten samengewerkt in de pilots microcredentials.

Microcredentials zijn digitale certificaten voor zelfstandig af te ronden onderwijseenheden met een grootte van 3 tot 30 studiepunten. Uitgangspunt is dat microcredentials een kwaliteitskeurmerk en een erkende waarde voor de doelgroep professionals hebben. Microcredentials geven een zelfstandige waarde aan kleinere onderwijseenheden en maken het voor professionals mogelijk aan te tonen wat ze hebben geleerd. Dit stimuleert flexibilisering van het onderwijs en geeft herkenbare waarde aan het LLO-aanbod van instellingen.

De mbo instellingen kunnen aanbod ontwikkelen van arbeidsmarktrelevante onderdelen van mbo-opleidingen, zoals het mbo-certificaat of de praktijkverklaring. In aanvulling hierop worden, in het kader van het NGF-project LLO-Katalysator, extra mogelijkheden verkend voor het verstrekken van mbo-certificaten en/of microcredentials op basis van het in dit project ontwikkeld modulair aanbod.

Voorbeelden ontwikkeling kortdurende scholing in het mbo

– In de zorg zijn leertrajecten ontwikkeld om mensen met en zonder ervaring in de zorg inzetbaar te maken met behulp van mbo-certificaten⁴⁸. Zowel publieke als private erkende mbo-instellingen hebben de leertrajecten uitgevoerd.

– In regionale samenwerkingsverbanden van o.a. gemeente, UWV, mbo-scholen en werkgevers is ervaring opgedaan met Praktijkleren met de praktijkverklaring⁴⁹. Dit is kortdurende scholing voor eenvoudige werkzaamheden, die de medewerker volledig op de werkvloer kan aanleren. Deze leerbaan is bedoeld voor mensen voor wie het behalen van een mbo-diploma of mbo-certificaat (vooralnog) niet haalbaar is. De medewerker ontvangt een praktijkverklaring voor de geleerde werkprocessen. Mbo-scholen verstrekken die als onderdeel van een mbo-verklaring.

Voor het private aanbod zijn er mogelijkheden om kwalificaties die niet door de overheid worden gereguleerd in te laten schalen in het Nederlands kwalificatieraamwerk. Deze inschaling gebeurt door het Nationaal Coördinatiepunt NLQF.⁵⁰ Met het wetsvoorstel NLQF dat na de zomer voor internetconsultatie wordt aangeboden, wordt beoogd deze voorziening structureel te maken.

⁴⁷ In de voorjaarsnota is al een extra € 7 miljoen met ingang van 2022 aangekondigd (inclusief € 2 miljoen loon- en prijsbijstelling). Daarnaast wordt met de miljoenennota nog eens € 10 miljoen gereserveerd voor laaggeletterdheid vanaf 2023 (bijdrage van € 5 miljoen van OCW en € 5 miljoen van SZW).

⁴⁸ Evaluatie mbo-certificaten via de Nationale Zorgklas | Rapport | Rijksoverheid.nl

⁴⁹ Handreiking LLO – Praktijkleren met de praktijkverklaring – Onderwijs en examinering

⁵⁰ <https://nlqf.nl/>

Het kabinet gaat de opschaling van scholingsaanbod verder stimuleren voor zowel volwassenen met een mbo, hbo- of wo-achtergrond als voor volwassenen zonder startkwalificatie, met speciale aandacht voor kraptesectoren. Afspraken hierover (inclusief indicatoren) worden uitgewerkt in het kader van het Bestuursakkoord hoger onderwijs⁵¹ en de in het najaar te publiceren Werkagenda mbo⁵². Het gaat bijvoorbeeld om opleidingen voor zij-instromers waarin werken en leren kunnen worden gecombineerd, zoals een verkorte beroepsbegeleidende leerweg (bb) in het mbo of een Fast-Switch opleiding in het ho. Daarnaast kan het scholingsaanbod verder worden versterkt door het voorwaardelijk toegekende NGF-project Opschaling van publiek-private samenwerking in het beroepsonderwijs. De focus in dit project is gericht op het realiseren van voldoende goed geschoolde vakmensen in het mkb. Dit project van Katapult heeft € 210 miljoen voorwaardelijk toegekend gekregen.

Voorbeelden aanbod opleidingen voor zij-instromers in hoger onderwijs

Flexibilisering deeltijdse en duale opleidingen

In het experiment leeruitkomsten werken 21 publieke en private hbo-instellingen gedurende vijf jaar aan flexibilisering van ruim 400 opleidingen deeltijdse en duale opleidingen voor associate degree en bachelor. De eindevaluatie was positief⁵³ Op basis van dit experiment is o.a. het concept FastSwitch⁵⁴ ontwikkeld waarin zij-instromers, in het bezit van een bachelor diploma of hoger, versneld en op maat omgeschoold worden naar een betaalde baan in een van de kraptesectoren.

Programma mkb-route in het hbo

Het MKB-Nederland, de Vereniging Hogescholen en de ministeries van EZK en OCW werken samen aan pilots waarin mkb-bedrijven en hogescholen werkend leren trajecten realiseren in duale en deeltijdse hbo-opleidingen, gericht op het behalen van een diploma associate degree of bachelor degree.⁵⁵ De pilots worden in diverse sectoren uitgevoerd, van bouw tot logistiek, ICT en retail. In 2022 en 2023 wordt het aantal pilots verder uitgebreid. Het programma is gestart in 2018 en loopt door tot 2024, in totaal is circa € 1 miljoen beschikbaar gesteld.

Duale route zij-instroom leraren opleiding

Specifiek voor het lerarentekort is door publieke en private ho-instellingen het publiek-private omscholingstraject «zij-instroom in beroep» opgesteld. Zij-instroom in beroep is een duale route van contractonderwijs (privaat bekostigd) en een baan als leraar. Het is een combinatie van maximaal twee jaar begeleid werken op een school en scholing door een lerarenopleiding. De route levert geen

⁵¹ Kamerstuk 31 288, nr. 969, bijlage Bestuursakkoord, p. 14.

⁵² Kamerstuk 31 524, nr. 511, p.12.

⁵³ Rapportage eindevaluatie experiment leeruitkomsten – flexibilisering deeltijd en duaal hoger onderwijs, ResearchNed – bijlage bij de brief van de Minister van OCW aan de Tweede Kamer van 19 mei 2021; Kamerstuk 31 288, nr. 909.

⁵⁴ Zie <https://fastswitch.nl>

⁵⁵ Zie <https://mkbrouteinhbo.wijzijnkatapult.nl/>

bachelor- of master op, maar een getuigschrift zij-instroom waarmee de zij-instromer als leraar kan werken. Schoolbesturen kunnen een tegemoetkoming in de kosten aanvragen via de regeling subsidie zij-instroom.⁵⁶

Daarnaast wordt met het wetsvoorstel leeruitkomsten de wettelijke ruimte vergroot voor een flexibel opleidingsaanbod, onder meer voor zij-instromers.⁵⁷

Als het wetsvoorstel wordt goedgekeurd gaat de wet voor het hoger onderwijs meer ruimte bieden voor zij-instromers die opleidingen op maat volgen die aansluiten op al aanwezige kennis en kunde en waarin werken en leren worden gecombineerd. Het streven is het wetsvoorstel in 2023 in werking te laten treden. Ook in het mbo wordt een wetsvoorstel voorbereid dat onder andere is gericht op het vergroten van mogelijkheden voor maatwerk dat aansluit bij eerdere leer- en werkervaringen. In het wetsvoorstel wordt tevens de wettelijke basis verduidelijkt voor het aanbieden van afzonderlijke onderdelen van opleidingen in het niet-bekostigd onderwijs. In het najaar start de internetconsultatie over dit wetsvoorstel. Het streven is dat dit wetsvoorstel in 2024 in de WEB is verankerd.

Versterking aansluiting bij eerdere leer- en werkervaring

De laatste jaren zijn steeds meer initiatieven ontstaan met als doel het in kaart brengen van al verworven kennis, vaardigheden en competenties. Hiermee lijkt het denken over eerder verworven competenties in de vorm van EVC-procedures zich te verbreden naar het belang van een op vaardigheden («skills») ingerichte arbeidsmarkt. Verdere kennisopbouw over vernieuwende initiatieven die bijdragen aan LLO en duurzame inzetbaarheid wordt met de Expeditieregeling aangemoedigd (zie ook paragraaf 2). Dit laat onverlet dat EVC-procedures van waarde zijn voor specifieke doelen in de loopbaanontwikkeling. EVC-procedures onderscheiden zich van andere valideringsinstrumenten door het gebruik van meetstandaarden. Ook wordt de kwaliteit van de validering geborgd. Daarmee nemen EVC-procedures een plek in aan de kant van «meest objectief» binnen het spectrum van validering. Daarom kunnen mensen voor het volgen van een EVC-procedure een STAP-budget aanvragen, zodra de huidige technische belemmeringen door de uitvoerder zijn opgelost. Zo lang dit nog niet kan via STAP is de bedoeling tijdelijk een mogelijkheid te creëren via een andere regeling (met de middelen van het STAP-budget).⁵⁸

We stimuleren dat scholingstrajecten goed aansluiten op de kennis en kunde die mensen via informeel leren op de werkvloer al hebben opgedaan.

Zo start het Kennispunt mbo een project voor leden van examencommissies, gericht op de versterking van de kennisbasis over verzilvering van bewijsstukken van eerdere werk- en leerervaring. Hierbij worden instrumenten en voorbeelden uitgewerkt gericht op bewijsstukken van eerdere werkervaring, eerder gevolgde (branche)opleidingen en bewijs-

⁵⁶ Zie ook brief Lerarenstrategie d.d. 1 juli 2022, Kamerstuk 27 923, nr. 443

⁵⁷ Het wetsvoorstel leeruitkomsten is voortgekomen uit het experiment leeruitkomsten, dat in 2016 is gestart om het hoger onderwijs voor volwassenen flexibeler, aantrekkelijker en vraaggerichter te maken. In 2016 is daartoe ook het experiment vraagfinanciering gestart. Uw Kamer wordt binnenkort geïnformeerd over de resultaten van de evaluevaluatie van het experiment vraagfinanciering.

⁵⁸ In overleg met sociale partners is besloten geen vervolg te geven aan het EVC-convenant van overheid en Stichting van de Arbeid dat eind 2022 afloopt, aangezien EVC-procedures in aanmerking komen voor vergoeding via STAP en als instrument dient binnen het kabinetsbeleid voor het stimuleren van validering van vaardigheden.

stukken van EVC-procedures en skillspaspoorten. Het project start in de zomer van 2022 en wordt afgerond in 2023.

Valideren van vaardigheden («skills»)

Scholingsprogramma's kunnen naadloos aansluiten op eerdere leer- en werkervaring door vaardigheden («skills») in beeld te brengen. Voor het valideren van iemands vaardigheden voor een nieuwe taak of functie zijn werkgever, opleider en de kandidaat zelf aan zet. Via bewijsstukken, portfolio opbouw en of (ontwikkel) assessments kan een kandidaat zijn vaardigheden laten valideren. Indien er sprake is van een leemte tussen wat een functie aan vaardigheden vraagt en wat een kandidaat aan vaardigheden meebrengt, kan er een passend scholingstraject uitgestippeld worden dat recht doet aan iemands kennis en kunde.

Daarnaast kunnen publieke en private opleiders op termijn gebruik maken van de al eerder genoemde gemeenschappelijke taal CompetentNL die publiek beschikbaar wordt gesteld. CompetentNL wordt, in het kader van het NGF-project Vaardig met vaardigheden, gekoppeld aan enerzijds de beroepenbeschrijvingen van het UWV en anderzijds de voor het mbo beschreven kwalificaties. Ook wordt verkend hoe dergelijke koppelingen gelegd kunnen worden met het voortgezet onderwijs en het hoger onderwijs. Met deze koppelingen worden doelen van opleidingen zichtbaar gemaakt in termen van vaardigheden. Dit maakt het eenvoudiger om tot een passend scholingsaanbod te komen dat aansluit op de vaardigheden die iemand al beheerst.

5. Naar een sterke leer- en ontwikkelcultuur

Een sterke en ambitieuze leer- en ontwikkelcultuur in Nederland, daar werken we met deze beleidslijnen naar toe. Een toekomstbestendige arbeidsmarkt kan simpelweg niet zonder. Bij de beoogde cultuurverandering gaat het erom leren en ontwikkelen vanzelfsprekend te maken en zoveel mogelijk te integreren in dagelijkse activiteiten.⁵⁹ Daarvoor is nodig dat drempels worden weggenomen, dat instrumenten makkelijk voorhanden en vindbaar zijn, en dat er motivatie en urgentie gevoeld wordt waardoor werknemers, werkgevers en zelfstandigen in beweging komen.

Voor de werkgeversorganisaties, de vakbonden, branches en O&O fondsen ziet het kabinet een grote rol weggelegd. Zij hebben kennis van en ervaring met de werkgevers en de werkenden in de bedrijven en hebben veel ervaring met het stimuleren van leren en ontwikkelen. Landelijk zal met sociale partners in de Stichting van de Arbeid nauw overleg gevoerd worden over de invulling van het beleid voor leven lang ontwikkelen, waarbij sociale partners in het SER MLT-advies hebben aangegeven initiatief en regie te willen nemen en ook een actieve, stevige en uitvoerende rol te zien voor zichzelf.⁶⁰

De aanpak van het versterken van de leer- en ontwikkelcultuur pakken we langs twee lijnen op.

⁵⁹ SER & TNO, Monitor leercultuur, p. 3.

⁶⁰ SER (2021) sociaaleconomisch beleid 2021–2025, Zekerheid voor mensen, een wendbare economie en herstel van de samenleving.

1. Instrumenten voorhanden en vindbaar

Uit het voorgaande blijkt dat er al tal van instrumenten en maatregelen beschikbaar zijn om leren en ontwikkelen aan te moedigen bij werkenden, werkzoekenden en werkgevers. Door de veelheid aan regelingen dreigt het zicht op wat beschikbaar is voor specifieke mensen of bedrijven verloren te gaan. Goede communicatie op zowel landelijk, sectoraal als regionaal niveau kan bijdragen aan het vergroten van de transparantie. Dit jaar is al stevig ingezet op communicatie rondom onder meer STAP, SLIM en Nederland Leert Door. Deze communicatie wordt de komende jaren verbreed. Dat krijgt vorm door het verder ontwikkelen van een overkoepelende communicatiestrategie en -campagne vanuit de drie LLO departementen om een leer- en ontwikkelbeweging in gang te zetten samen met alle betrokkenen. De website hoewerktnederland.nl speelt daarbij een verbindende en informerende rol.

Doel is in samenwerking met betrokken partijen te komen tot een integrale communicatiestrategie, die mensen, bedrijven en de professionals die ermee werken helpt laagdrempelig toegang te krijgen tot de beschikbare instrumenten. Dit vergt samenwerking tussen SZW, OCW en EZK – maar ook met andere departementen zoals VWS – en partijen in het LLO-domein die nauw in contact staan met werkenden, werkzoekenden en werkgevers.

Om bedrijven te faciliteren bij een succesvolle aanpak, in het bijzonder om informeel leren te stimuleren en leerrijke werkomgevingen te creëren, heeft kennisuitwisseling een centrale plek in de aanpak voor het versterken van de leer- en ontwikkelcultuur. Door te zorgen voor een podium voor effectieve interventies en maatregelen kunnen deze binnen het netwerk verder worden bekendgemaakt en verspreid. Waardoor ook andere werkgevers concrete handvatten krijgen. De hiervoor al genoemde Expeditie-regeling speelt hierin een belangrijke rol. Deze regeling geeft ruimte voor pilots en experimenten, om bestaande wetenschappelijke of praktijk kennis breder toepasbaar te maken en inzicht te krijgen in succesfactoren en effectiviteit. Met als doel dat meer bedrijven en organisaties tijdig inzetten op (vernieuwende) maatregelen op het gebied van Duurzame Inzetbaarheid en LLO.

2. Versterking motivatie en urgentie

Mensen en bedrijven komen vooral in beweging als er voldoende motivatie en urgentie gevoeld wordt. Het besef dat leren en ontwikkelen op deze arbeidsmarkt geen «nice to have» is maar een cruciale investering moet nog verder doordringen bij mensen en bedrijven. Ook hier speelt de hierboven al genoemde gemeenschappelijke communicatiestrategie een belangrijke rol.

Hierbij worden bedrijven en personen betrokken die als boegbeeld en als ambassadeur kunnen en willen fungeren. Boegbeelden zijn bekende Nederlanders die met gezag en enthousiasme op inspirerende wijze de boodschap van de sterke leer- en ontwikkelcultuur willen uitdragen bij allerlei gelegenheden. De boegbeelden kunnen afkomstig zijn uit diverse kringen, afhankelijk van de groep waarop zij zich richten. Ambassadeurs zijn werkgevers of collega's die al een stapje verder zijn met leren en ontwikkelen. Stel dat iedere werkgever die een leerrijke werkomgeving heeft opgezet, minstens twee andere bedrijven weet te motiveren dat ook te doen, en die twee doen dat vervolgens ook weer, enzovoorts, dan ontstaat een exponentiële groeicurve.

Ook erkende leerbedrijven en de praktijkopleiders die daar mensen begeleiden om zich te ontwikkelen, kunnen bijdragen aan het versterken van de leer- en ontwikkelcultuur in andere bedrijven. Collega's onder elkaar kunnen ook de rol van ambassadeur vervullen. Voor werkenden is

er door de vakbonden ervaring opgedaan met leerambassadeur projecten. Daarnaast kunnen medezeggenschapsraden een rol spelen om collega's in hun organisatie te laten zien wat leren en ontwikkelen kan opleveren. Voor de verdere uitwerking van acties zoeken we aansluiting bij staande praktijken en lopende acties en initiatieven. Door bundeling van krachten kan eenduidigheid en meerwaarde worden bereikt. Daarbij wil het kabinet ook bestaande netwerken en initiatieven uitnodigen bij te dragen aan de versterking van de leer- en ontwikkelcultuur, zoals de Stichting Buitenboordmotor en Techniekpact.

De SER kan hierbij een belangrijke rol vervullen op het gebied van informatie-uitwisseling, het bijeen brengen van inzichten in wat werkt en kennisontwikkeling met het oog op een positieve en vanzelfsprekende leer- en ontwikkelcultuur. Door gebruik te maken van het netwerk dat afgelopen jaren is opgebouwd, kan de SER praktijk, onderzoek en beleid aan elkaar verbinden.

6. Tot slot

Met de in de verschillende beleidslijnen beschreven LLO-maatregelen wil het kabinet bijdragen aan een sterke en actieve leer- en ontwikkelcultuur waarin mensen, bedrijven en opleiders in ontwikkeling blijven. Goed opgeleid talent zorgt voor innovatie en vooruitgang. Maar bovenal geeft het mensen de mogelijkheid zich verder te ontwikkelen, meer plezier en voldoening te halen uit hun werk, hun baan te behouden of een nieuwe baan te krijgen. We geven als kabinet graag samen met sociale partners, onderwijspartijen en alle andere betrokkenen gezamenlijk uitwerking aan deze beleidslijnen die bijdragen aan een meer toekomstbestendige arbeidsmarkt waar iedereen kansen krijgt.

Mede namens de Minister van EZK en de Minister van OCW,

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
C.E.G. van Gennip

De Minister voor Primair en Voortgezet Onderwijs,
A.D. Wiersma