



Opdrachtgever:
Provincie Noord-Holland



Verkenning Talentfonds LLO

Amsterdam, 29 mei 2024 | Kenmerk: 23092-014/msi/eke



Voorwoord

Afgelopen jaar is gewerkt aan de verkenning van een gedragen initiatief rond om- en bijscholing: een talentfonds in Noord-Holland voor een leven lang ontwikkelen. De inhoud van deze rapportage is tot stand gekomen via interviews met regiopartners, meerdere werksessies en opgedane expertise van fondsen elders in het land.

In deze rapportage delen wij de contouren van **een of meerdere talentfonds(en) voor Noord-Holland**, zoals we die hebben gedestilleerd uit de verkenning. Deze contouren hebben we op 15 februari 2024 getoetst met deelnemers aan een live bijeenkomst in de Koepel in Haarlem en vervolgens nog in een aantal interviews met betrokkenen uit de arbeidsmarktregio's.

Belangrijk: we schetsen fondscontouren, welke volgen uit onze verkenning. De details voor implementatie zouden nog verder moeten worden uitgewerkt tijdens een eventuele opstartfase (als besloten wordt tot een vervolg, waarbij wij adviseren ruimte te nemen voor experimenteren in de praktijk).

Auteurs



Martijn Sickenga
Adviseur



Daphne Engelgeer
Adviseur

Inhoud

1. Samenvatting	4
2. Inleiding	5
2.1 Aanleiding en context	5
2.2 Vraag en doelstelling	6
2.3 Methode	6
2.4 Leeswijzer	6
3. Behoeftte aan een talentfonds	7
3.1 Waar is behoefte aan?	7
3.2 Welke ambitie wordt gedragen in Noord Holland?	8
3.3 Voor welke uitgangspunten is er draagvlak?	8
3.4 Toegevoegde waarde voor partijen	10
4. Werkwijze	11
4.1 Diensten om mee te starten	11
4.2 Het aanvraagproces	11
4.3 Hoe zou het kunnen worden gefinancierd?	12
5. Samenwerking en borging fonds	14
5.1 Relevante ontwikkelingen voor samenwerking in het ecosysteem	14
5.2 Inbedden in huidige structuren	15
6. Ontwikkelstappen	16
6.1 Routekaart met concrete acties	16
6.2 Doorontwikkeling na opstart	16
7. Tot besluit	17
Bijlagen	
Bijlage 1 Purpose Case	18
Bijlage 2 Overzicht van ontbijtsessies, werksessies en interviews	20

1. Samenvatting

In opdracht van de provincie Noord Holland heeft KplusV de verkenning uitgevoerd naar het ontwikkelen van talentfonds(en) in Noord-Holland. De aanleiding daarvoor was de wens tot fondsvorming voor een leven lang ontwikkelen (afgekort 'LLO'), zoals opgenomen in het Manifest Werken en Ontwikkelen 2023 Noord-Holland (versie maart 2021). En om de wensen (en mogelijkheden) naar een pilot zoals die in de arbeidsmarktregio Noord-Holland Noord wordt uitgevoerd in andere arbeidsmarktregio's van Noord-Holland daarbij te verkennen.

Het betreft een brede verkenning die in juni 2023 samen met de provincie Flevoland gestart is. Er zijn interviews uitgevoerd en diverse bijeenkomsten georganiseerd in de periode juni '23 – april 2024. Inmiddels is de provincie Flevoland met een eigen fonds gestart. En in mei 2024 is de verkenning voor de provincie Noord-Holland afgerond.

Algemene bevindingen

Uit alle gesprekken en bijeenkomsten blijkt een gevoel van urgentie voor een talentfonds, waarbij het individu voorop staat en er focus is op duurzame inzetbaarheid. Voor een toekomstbestendige arbeidsmarkt is er draagvlak om lange termijn impact te maken op een aantal gebieden:

- Bijdragen aan duurzame inzetbaarheid van inwoners.
- Organisaties beschikken over genoeg vakinhoudelijk personeel om maatschappelijke transities en opgaven te realiseren.
- Makkelijkere toegang tot leren, grotere bekendheid van mogelijkheden voor scholing als onderdeel van LLO en het bevorderen van leercultuur.

Ook zijn er ambities en uitgangspunten bij fondsvorming in de regio geformuleerd. Daarbij ligt de nadruk op het ontschotten en ontsnipperen van de versnipperende financiële middelen (publieke en private middelen). Een uitgangspunt is dat een fonds bijdraagt aan de ontzorging van de professional, die een belangrijke rol speelt in het adviseren en ondersteunen van inwoners. Het aansluiten bij de infrastructuur in de regio (dus binnen de Arbeidsmarktregio) is hiervoor noodzakelijk, waarbij er aandacht is voor kennisdeling en er gewerkt wordt met een open structuur en een groeimodel.

Er is geen draagvlak, dan wel geschikt aansturingsgremium voor één Noord-Holland fonds. Van de vijf arbeidsmarkt regio's heeft Noord-Holland-Noord aangegeven door te gaan op de ingeslagen weg, met gebruik van Regiodeal en ESF middelen. Er heeft één (Gooi & Vechtstreek) gekozen voor aansluiting bij het talentfonds van de Utrecht Talent Alliantie. Verder hebben de regio's IJmond/ Kennemerland en Zaanstreek/Waterland aangegeven positief tegenover een fonds te staan die zorgt voor extra opleidingsbudget voor LLO in de regio en behoefte te hebben aan de bundeling van financiële middelen. In Amsterdam wordt verkend of er een eigen talentfonds kan worden gestart, met een focus op de technieksector.

Ontwikkelstappen

Uit de verkenning volgen aanbevelingen voor eerste ontwikkelstappen om te komen tot regionale fondsen, zoals starten met het in kaart brengen van de geldstromen en regionale kwartiermakers aanstellen. Een overzicht van beschikbare middelen biedt mogelijkheden voor bundeling, daar waar kansrijk, en het gebruiken voor die regelingen waar cofinanciering gevraagd wordt. Op boven-arbeidsmarktregionaal niveau is er de wens geuit om kennis met elkaar te delen. Hiervoor geeft het herijkte Manifest (versie maart 2024) de mogelijkheid met de leergemeenschap Leven Lang Ontwikkelen, zowel op inhoud als op financiering. Tenslotte kan er in de arbeidsmarktregio's gewerkt worden aan een initiatief naar het voorbeeld van Noord-Holland Noord.

2. Inleiding

2.1 Aanleiding en context

De verkenning is verbonden aan het Manifest Werken en Ontwikkelen 2030 Noord-Holland¹. Dit Manifest is tot stand gekomen in maart 2021 en is samengesteld met ruim 160 stakeholders vanuit bedrijfsleven, onderwijs en overheden uit de provincie. In dit Manifest, zijn doelen en gezamenlijke acties geformuleerd voor een veerkrachtige technisch en technologische arbeidsmarkt voor een groen en duurzaam Noord-Holland. De actieagenda bestond uit de twaalf eerste acties op weg naar de realisatie van de brede opgave.

Inmiddels is het Manifest herijkt naar de huidige situatie. Deze versie 2.0² is in maart 2024 gelanceerd. Opnieuw zijn er gesprekken gevoerd, waarvoor (inmiddels een groep van) bijna 400 stakeholders zijn benaderd. Er is geëvalueerd en de (tussentijdse) resultaten uit de eerste actieagenda zijn besproken. Ook zijn nieuwe ontwikkelingen benoemd en zijn er vervolgacties bepaald op basis van dezelfde thema's als bij het Manifest uit 2021. Dit heeft geleid tot een nieuwe actieagenda om met elkaar de volgende stappen te zetten. Deze nieuwe agenda bestaat uit:

- drie leergemeenschappen: Zet De Groene Wereld Aan, Leven Lang Ontwikkelen en Community manifest en ecosysteem.
- drie ontwikkelcoalities: Onderwijs- en arbeidsmarktketen, Inclusiviteit en Technologie voor de klimaatopgave in onderzoek en onderwijs.

Het onderwerp "financiering van leven lang ontwikkelen" vindt vervolg met name in de leergemeenschap 'Leven Lang Ontwikkelen' met een relatie tot de ontwikkelcoalitie 'Inclusiviteit'. Doel van deze leergemeenschap is het met elkaar leren, verbinden, versterken en versnellen, op basis van beschikbare kennis en gemeenschappelijke vraagstukken ten aanzien van leven lang ontwikkelen, waaronder ook financiering. Hierdoor werken we gezamenlijk in Noord-Holland toe naar een breed gedragen kennisnetwerk op provinciaal niveau.

Met betrekking de periode 2021-2023 zijn er ten aanzien van het financieren van leven lang ontwikkelen de volgende acties geweest:

- Het Regionaal Platform Arbeidsmarkt Noord-Holland Noord (RPAhn) is mede op basis van de actieagenda uit het Manifest 1.0 een pilot gestart met een Ontwikkelfonds Noord-Holland Noord (NHN). De voorbereidingen hiervoor waren in september 2021 tot september 2022, en is daadwerkelijk gestart einde 2022 (looptijd tot einde 2024).
- Daarnaast heeft KplusV sinds de zomer 2023 gewerkt aan de verkenning van een gedragen initiatief rond om- en bijscholing: een (of meerdere) fonds(en) in de provincie Noord-Holland voor LLO.

Bij beide acties heeft er een benchmark plaatsgevonden met vergelijkbare initiatieven in Nederland. Het beoogde doel van dergelijke fondsen is om een leven lang ontwikkelen laagdrempelig te kunnen stimuleren. Bijkomende voordelen zijn het behalen van economische en maatschappelijke doelen, zoals het versnellen van transities en het verbeteren van innovatievermogen binnen het bedrijfsleven door (bij-/om-) scholen van talent. Tevens is de ervaring vanuit de pilot van het Ontwikkelfonds in NHN, dat het instrument zorgdraagt voor gewenste ontschotting van middelen.

¹ Link: [Manifest Werken en Ontwikkelen 2030 Noord-Holland](#)

² Link: [Manifest Werken en Ontwikkelen 2030 versie 2.0](#)

2.2 Vraag en doelstelling

Anvankelijk hebben de provincies Noord Holland en Flevoland in gezamenlijkheid KplusV gevraagd een verkenning uit te voeren naar de kansen en mogelijkheden van een regionaal talentfonds voor LLO. In de zomer van 2023 is besloten om de verkenning gescheiden voor te zetten per provincie. De verschillen op provinciaal niveau gaven hiervoor de doorslag. Dit eindrapport richt zich dan ook op de verkenning naar een talentfonds in Noord-Holland.

In deze opdracht gaat de verkenning, naast inhoud, over de (geografische) schaal, draagvlak samenwerking en coalitievorming. Het resultaat is een gedragen eindadvies over de wenselijkheid en de geografische indeling van een (of meerdere) talentfonds(en) in Noord Holland. Wij hanteren de term talentfonds in deze eindrapportage, aangezien deze is gebruikt gedurende de verkenning. Dat kan verwarring opleveren met de in het Manifest 2.0 gekozen term 'ontwikkelfonds'. Beide dekken wat ons betreft de lading. Als we in dit rapport verwijzen naar 'een talentfonds', doelen we daarmee ook op de mogelijkheid dat het gaat om meerdere fondsen in de regio's.

2.3 Methode

Voor deze verkenning hebben wij verschillende methoden gebruikt om te kunnen voldoen aan de vraag- en doelstelling. Daarbij had KplusV de rol van procesbegeleider en tevens de rol van ervaringsdeskundige van talentfondsen in Nederland. We zijn gestart met deskresearch en hebben een benchmark onderzoek naar andere talentfondsen uitgevoerd. Daarnaast hebben wij meerdere ontbijtsessies georganiseerd met een brede groep stakeholders, hebben wij veertien interviews gehouden, zijn er drie werksessies georganiseerd en is er een live bijeenkomst geweest in de Koepel in Haarlem.

2.4 Leeswijzer

In de volgende hoofdstukken komen de volgende onderdelen aan bod:

- **Hoofdstuk 2** behandelt de behoefte aan een talentfonds. Het verkent de huidige vraag, ambitie, en mogelijke structuren voor het fonds.
- **Hoofdstuk 3** gaat in op de samenwerking en borging van een talentfonds. Hier wordt beschreven hoe de samenwerking binnen het ecosysteem vormgegeven kan worden en hoe het fonds kan worden ingebed in bestaande structuren.
- **In Hoofdstuk 4** worden de ontwikkelstappen uiteengezet. Dit omvat relevante ontwikkelingen en strategieën voor de doorontwikkeling na de opstartfase.
- **Hoofdstuk 5** biedt tot besluit een reflectie op het proces en de toekomstperspectieven van een talentfonds, met nadruk op hoe het fonds bijdraagt aan duurzame inzetbaarheid en het realiseren van maatschappelijke transitie.

3. Behoeftte aan een talentfonds

In onze verkenning hebben we getoetst of er draagvlak is voor een talentfonds. In werksessies met stakeholders en interviews met bestuurders werd er steeds het belang van ontschotten en het tegengaan van versnippering onderstreept.

3.1 Waar is behoefte aan?

In de provincie Noord-Holland zijn er, net als in andere regio's, structurele tekorten en een toenemende mismatch op de arbeidsmarkt³. Zo veranderen de gevraagde kennis en vaardigheden, bijvoorbeeld door het gebruik van nieuwe technologieën. Zowel voor werknemers als voor werkgevers is het belangrijk om daar een passend antwoord op te hebben. Het bevorderen van de leercultuur en vergroten van de mogelijkheden voor leren zijn nodig om wend- en weerbaar te blijven.

Met de mismatch op de arbeidsmarkt komen ook de maatschappelijke transitie en bijbehorende opgaven onder druk te staan. Voldoende goed geschoold personeel is een randvoorwaarde om die maatschappelijke transitie te realiseren. Daarvoor is bijscholing nodig van personeel in sectoren die hieraan bijdragen, en omscholing van personeel richting beroepen die bijdragen aan de transitie. Om- en bijscholing zijn dus cruciaal om tekorten en de mismatch op de arbeidsmarkt te verkleinen en de mobiliteit te vergroten.

Financiële prikkels stimuleren deelname aan om- en bijscholing

Financiële ondersteuning is noodzakelijk om scholing te stimuleren vanwege de financiële barrières die individuen ervaren. Niet iedereen heeft de financiële middelen om scholing zelf te kunnen betalen. Daarnaast stellen mensen investeringen in scholing soms uit vanwege onzekerheid over de toekomst en andere financiële verplichtingen. Uit onderzoek weten we dat, ongeacht de financiële achtergrond van deelnemers⁴, financiële prikkels de deelname aan scholingsprogramma's vergroot. Dit komt overeen met resultaten van talentfondsen voor LLO elders in het land. Door geld te mobiliseren voor om- en bijscholing wordt beoogd de drempel te verlagen, individuen in staat te stellen hun vaardigheden te verbeteren en zo de tekorten op de arbeidsmarkt te verminderen, de werkgelegenheid te vergroten en de maatschappelijke transitie te ondersteunen⁵.

Ontsnippering en ontschotting van beschikbare middelen

Middelen voor scholing zijn nu voornamelijk beschikbaar door subsidieregelingen vanuit veel verschillende partijen of via private middelen (zoals O&O-fondsen). Elke regeling heeft weer andere voorwaarden. De beschikbare middelen zijn tijdelijk (bijvoorbeeld RMT) of omslachtig. Op dit moment ontbreekt het dus aan een heldere, structurele en toegankelijke financieringsstructuur, ook in de regio Noord-Holland. Dit is een van oorzaken waarom huidige budgetten voor leren en ontwikkelen worden onderbenut. Bovendien is de huidige versnippering en onduidelijkheid funest voor het bereiken van ieder individu. Door beschikbare middelen te bundelen in een fonds, wordt dit een herkenbare eenheid. Ook als blijkt dat een 'fonds' niet opportuun is, biedt dienstverlening die de burger helpt bij het vinden van deze (voorliggende) voorzieningen kansen, bijvoorbeeld door financial engineering. Een fonds biedt daarnaast een basis om extra middelen naar de regio te trekken.

³ Zie voor details www.nhinzicht.nl

⁴ Jones, A., & Brown, C. (2019). Financial Incentives and Lifelong Learning: A Study of Participation Patterns

⁵ Johnson, M., et al. (2021). Government Interventions in Education Financing and Workforce Development. *Policy Studies Journal*

Denk daarbij aan (inter)nationale middelen die beschikbaar zijn voor scholing (bijvoorbeeld ESF+). Met het afnemen van landelijke budgetten voor scholing bij de RMT's, is een fonds van grote meerwaarde voor het ontzorgen van professionals en voor het faciliteren van inwoners.

3.2 Welke ambitie wordt gedragen in Noord Holland?

Tijdens de verkenning hebben we informatie opgehaald om contouren voor een (of meerdere) fonds(en) te kunnen schetsen. Wij hebben interviews gehouden met vertegenwoordigers van de sociale partners (VNO-NCW, FNV, CNV), het UWV, vertegenwoordigers uit het onderwijs en leden van regionale mobiliteitsteams. Vervolgens is in werksessies is gewerkt aan contouren voor een fonds in de vorm van een 'purpose case'. De volledige purpose case zoals die in de werksessies is opgesteld, staat weergegeven in de bijlage 1. De beoogde lange termijn impact en concrete gezamenlijke ambities voor een fonds staan hieronder beschreven.

Welke lange termijn impact maken we met het fonds?

Impact

Toekomstbestendige arbeidsmarkt: kunnen inspelen op vragen van de arbeidsmarkt

- Bijdragen aan duurzame inzetbaarheid van inwoners.
- Organisaties beschikken over genoeg vakinhoudelijk personeel om maatschappelijke transitie en opgaven te realiseren.
- Makkelijkere toegang tot leren, grotere bekendheid van mogelijkheden voor scholing als onderdeel van LLO en het bevorderen van leercultuur.

Welke doelen willen bereiken met het fonds?

Gezamenlijke ambitie: ontschotten en ontsnipperen

1. Meer werkenden en niet-werkenden om-, her- en bijscholen richting beroepen die bijdragen aan maatschappelijke transitie en opgaven
2. Medewerkers die normaal niet aan bijscholing denken, uitdagen om verder te ontwikkelen
3. Relevante scholing aantrekkelijk, toegankelijk en laagdrempelig mogelijk maken voor degenen die het zelf niet kunnen (laten) bekostigen
4. Mogelijk maken om te bewegen op de arbeidsmarkt over sectoren heen
5. Structurele financiering voor scholing richting banen en skills van de toekomst
6. Versterken samenwerking, onderdeel ecosysteem (aansluiten bij o.a. RWC's)
7. Scholing verantwoord financieren, financial engineering 'onder de motorkap'

3.3 Voor welke uitgangspunten is er draagvlak?

In Nederland zijn er verschillende type talentfondsen, met elk een andere schaal, doelgroep en positionering. Kort door de bocht zijn er een tweetal uitgangspunten voor talentfondsen in Nederland te onderscheiden op basis van positionering en focus:

1. *Focus op transitie sectoren en maatschappelijke opgaven:* het vertrekpunt is om de economie te versterken door inwoners op te leiden met vaardigheden die nodig zijn om de transitie (zoals energietransitie, circulaire economie, digitalisering et cetera) en maatschappelijke opgaven (zoals brede welvaart) door te maken. Hierbij help je individuen bewegen over sectoren heen, daar waar de krapte het grootst is. Er worden keuzes gemaakt in het ontwikkel- en scholingsaanbod dat wordt gefinancierd door het fonds op basis van bijdrage aan de gekozen sectoren.
2. *Focus op duurzame inzetbaarheid:* hierbij gaat het om het centraal stellen van het individu. Via ontwikkeling en scholing kunnen inwoners blijven werken en ontwikkelen in een functie die bij het individu past. De focus ligt op het ontwikkelen van skills, en minder of niet op de bijdrage aan de hierboven genoemde sectoren.

In de verkenning naar een talentfonds voor Noord Holland zijn kenmerken van beide uitgangspunten terug te vinden in de beoogde impact. In de AMR's en vanuit de werknemersorganisaties is er een duidelijke voorkeur voor de focus op duurzame inzetbaarheid. Ook is er nadrukkelijk behoefte aan een talentfonds waarmee de professionals worden ontzorgd. Voor een dergelijk fonds zijn er tijdens de verkenning uitgangspunten bepaald. Deze uitgangspunten gaan onder andere over wie er toegang heeft tot een dergelijk fonds, de doelgroepen, positionering en focus van het fonds. De volgende uitgangspunten volgen uit de verkenningsfase en geven de randvoorwaarden aan als er een fonds zou worden opgezet (meerdere fondsen zijn ook mogelijk):

- *Het vertrekpunt:* werken aan de **duurzame inzetbaarheid** van inwoners van Noord-Holland.
- *Doelgroep:* inwoners die om- en bijscholing zelf niet kunnen (laten) financieren, en waarbij scholing nodig is om actief te kunnen blijven op de arbeidsmarkt.
- *Opzet:* een **instrument beschikbaar voor professionals**⁶. De professional kan een aanvraag voor kandidaten indienen. Het biedt dan ondersteuning aan deze professionals om financieren van individuen gemakkelijker te maken. De professional hoeft zelf niet op zoek naar mogelijkheden om de scholing te laten financieren, want dat regelt het fonds aan de achterkant. Het individu heeft geen last van de administratieve processen van het fonds.
- *Positionering:* een fonds **achter de schermen**. De communicatie is niet gericht op inwoners. Een dergelijk fonds biedt dus geen apart loket voor inwoners. Dit ligt bij de bestaande leerwerkloketten en straks bij het regionaal werkcentrum. Daarmee ligt er ook geen rol voor communicatie uitingen om specifieke scholingsmogelijkheden te promoten. Er wordt invulling gegeven aan de beoogde impact en gezamenlijke ambities van grotere bekendheid voor mogelijkheden tot scholing en stimuleren van leercultuur, via het bestaande regionale ecosysteem.
- *Financiering:* een combinatie van **private en publieke middelen**. Middelen voor scholing worden **direct over naar de opleider** overgemaakt, en niet naar het individu. Daarbij geldt dat middelen pas worden overgemaakt naar de opleider na afronding van het opleidingstraject.
- *Versterken wat werkt:* **aansluiten op de bestaande infrastructuur in de regio** en rekening houden met de vorming van onder andere de Regionale Werkcentra.
- *Groeimodel:* er wordt een open structuur gehanteerd, waarbij het uitgangspunt een **groeimodel** is. Dit wil zeggen klein starten en doorontwikkelen op basis van behoefte in de regio en praktische mogelijkheden. Daarnaast houdt een groeimodel in dat partners en financiers later kunnen worden toegevoegd.

Samenvattend

Uit de verkenning blijkt dat er grote betrokkenheid is in de regio om te werken aan het versterken van de financieringsstructuur. Een talentfonds zou hiervoor als instrument kunnen dienen. Er is draagvlak als duurzame inzetbaarheid van het individu voorop staat. Daarbij wordt de noodzaak tot het samenbrengen van de versnipperde financiële middelen voor LLO onderstreept. Verder blijkt uit de verkenning ook een behoefte aan het versterken van leercultuur en het toegankelijk en zichtbaar maken van scholing (zie impact, ambitie). Aangezien er de wens is tot geen directe communicatie richting inwoners, zal een fonds indirect bijdragen aan deze beoogde impact via samenwerking met professionals.

⁶ Met de term **professionals** verwijzen wij naar medewerkers uit bestaande structuren. Denk aan loopbaancoaches/ UWV/LWL/RMT/ RWC/SBB/gemeenteloket etc.

3.4 Toegevoegde waarde voor partijen

Hieronder beschrijven we de verwachte toegevoegde waarde voor de stakeholders van een talentfonds.

Partij	Toegevoegde waarde
Aanvrager die financiering ontvangt	Kan (gratis of met gereduceerd tarief) ontwikkel-/scholingstraject volgen en zich laten om- of bijscholen voor duurzame inzetbaarheid.
Aanvrager die niet in aanmerking komt voor financiering	Krijgt via professional goede doorverwijzing naar bestaande dienstverlening
Ondernemers	Scholing van medewerkers, duurzame inzetbaarheid en ontwikkelen van relevantie kennis en vaardigheden om concurrentiepositie te kunnen behouden – nu & in toekomst.
Arbeidsmarktregio en het Regionale Werkcentrum	Bundeling van geldstroom ten behoeve van om- her en bijscholing. Het aantal inwoners dat relevante scholing volgt stijgt.
Leerwerkloket / RMT	Het wordt makkelijker om een scholingsvraag te laten financieren.
Publieke en private opleiders ⁷	Aantal deelnemers voor opleidingen stijgt met de mogelijkheid om vraag en aanbod beter op elkaar te laten aansluiten.
Provincie & Gemeenten	Inwoners blijven toegevoegde waarde hebben op arbeidsmarkt, bedrijven houden beschikking over geschikt personeel voor transitieopgaven (o.a. energie, zorg, onderwijs).
O&O fondsen	Meer mensen die zich laten scholen in en naar sector.
Financiers	Budgetten voor LLO en scholing worden effectief ingezet voor duurzame inzetbaarheid.

De toegevoegde waarde per partij verschilt per provincie en regio in Nederland. Dat heeft ook te maken met te onderscheiden schaalniveaus van talentfondsen. Denk aan een provinciaal fonds in Limburg (Limburg Leert), een fonds specifiek voor een stad (Scholingsfonds Rotterdam), een regionaal fonds (Zwolle) of een fonds per arbeidsmarktregio (NHN). Er moet vaak veel gebeuren en dat vraagt om onder andere het bundelen van geldstromen, het voeren van campagnes, het uitvoeren van loopbaangesprekken, et cetera.

In Noord-Holland zien wij dat er in NHN ervaring is met een eigen talentfonds binnen de arbeidsmarktregio. Dit is een voorbeeld waar andere arbeidsmarktregio's in Noord-Holland met veel belangstelling naar kijken. Er blijkt vooral behoefte te zijn aan het versterken van de eigen regionale infrastructuur, en bundeling van de initiatieven met een aantal regio's. Minder aansluiting ziet men nu op volledige provinciale schaal.

⁷ In andere regio's zien we dat het volgende principe wordt gehanteerd: er is een voorkeur voor publieke opleiders. Dit is juridisch ook haalbaar en mogelijk.

4. Werkwijze

Op basis van de gedragen uitgangspunten in paragraaf 2.3, maken we een verdere uitwerking van de mogelijkheden voor 'het hoe'.

4.1 Diensten om mee te starten

Een talentfonds dient als financier en faciliteert ontsnipperen en ontschotten van middelen voor scholing. Om een fonds te kunnen starten en deels te vullen, moeten middelen uit verschillende bronnen worden gebundeld. Denk aan subsidiemiddelen, (zoals gemeentelijke/provinciale en Rijksbijdragen, RMT (impulsmiddelen), Europese middelen (ESF), LLO-Katalysator en Katapult en private middelen (bijvoorbeeld vanuit O&O-fondsen).

Daarmee kan een fonds bijdragen aan scholing van de Noord-Hollander om duurzaam inzetbaar te zijn en te beschikken over die kennis en vaardigheden die hard nodig zijn op de maatschappelijke opgaven te kunnen realiseren. Een fonds zou kunnen starten met de volgende diensten:

- Ondersteunen van de professional met overzicht in financiële mogelijkheden (financial engineering) om financiering mogelijk te maken voor scholing en ontwikkeling van het individu. Met de leergemeenschap Leven Lang Ontwikkelen uit het Manifest 2.0 kunnen betrokkenen een belangrijke eerste stap zetten. Namelijk de mogelijkheden met betrekking tot financiering via bijvoorbeeld ESF+, RMT restmiddelen, O&O middelen, LLO-Katalysator, co-financiering vanuit onderwijs, MDIEU, et cetera in kaart brengen.
- Financieren van scholing en ontwikkeling, welke niet door voorliggende voorzieningen kunnen worden bekostigd (gesubsidieerd)⁸.
- Versterken van de samenwerking tussen arbeidsmarktregio's, zoals via de leergemeenschap van het Manifest 2.0. Doel is om met elkaar te leren, verbinden en versnellen, op basis van dat wat er al is (opbrengsten uit activiteiten, projecten en programma's) en op basis van de vraagstukken die er liggen.

Om bovenstaande diensten te ontwikkelen en te komen tot de start van een talentfonds, raden wij aan een kwartiermaker aan te stellen die een opstartproces kan begeleiden en overzien. In hoofdstuk 5 beschrijven wij deze rol in relatie tot te nemen stappen.

4.2 Het aanvraagproces

De professional uit de regio dient een aanvraag in bij het fonds. Fondsmanagement bepaalt of de aanvraag valt binnen de kaders⁹ van het fonds, en door welke middelen de aanvraag kan worden vergoed.

In de basis zijn er drie opties om de scholingsaanvraag mogelijk te maken:

- **Geoordeelde middelen:** het kan zijn dat de aanvraag aansluit bij een van de regelingen die is aangevraagd door een talentfonds, waarbij specifieke voorwaarden gelden. Denk aan subsidies als MDIEU of ESF+ of denk aan O&O-fondsen die alleen specifieke opleidingen vergoeden. In dat geval worden de scholingskosten vergoed vanuit die regeling of afspraak.

⁸ Na een opstartfase kan ook het vergoeden van begeleidingskosten en inkomenskosten worden verkend. Uit de verkenning is dit punt door partners uit de regio benoemd als aandachtspunt om voornamelijk omscholing richting maatschappelijke opgaven te stimuleren. Ook het vergoeden van andere middelen (bijvoorbeeld laptop en boeken) kunnen dan verder worden verkend, zoals ze dat bij Ontwikkelfonds NHN doen.

⁹ Voor de specificatie van kaders is er ruimte tijdens de opstartfase. Deze kaders zullen aan moeten sluiten bij de gestelde ambities en uitgangspunten van een talentfonds.

- **Niet geormerkte middelen:** De tweede optie is dat er geen bestaande regelingen zijn die aansluiten op de aanvraag bij het fonds. In dat geval vergoedt het fonds de kosten van de opleiding vanuit additioneel aangetrokken middelen, mits de aanvraag past binnen de kaders van het fonds én mits er voldoende regionale middelen beschikbaar kunnen worden gesteld.

Vanuit een fonds worden de opleidingskosten van het individu (gedeeltelijk) vergoed. Het percentage dat vanuit het fonds wordt vergoed verschilt per opleiding en aanvraag. Het fonds beziet per aanvraag hoe de bijdrage gedekt kan worden.

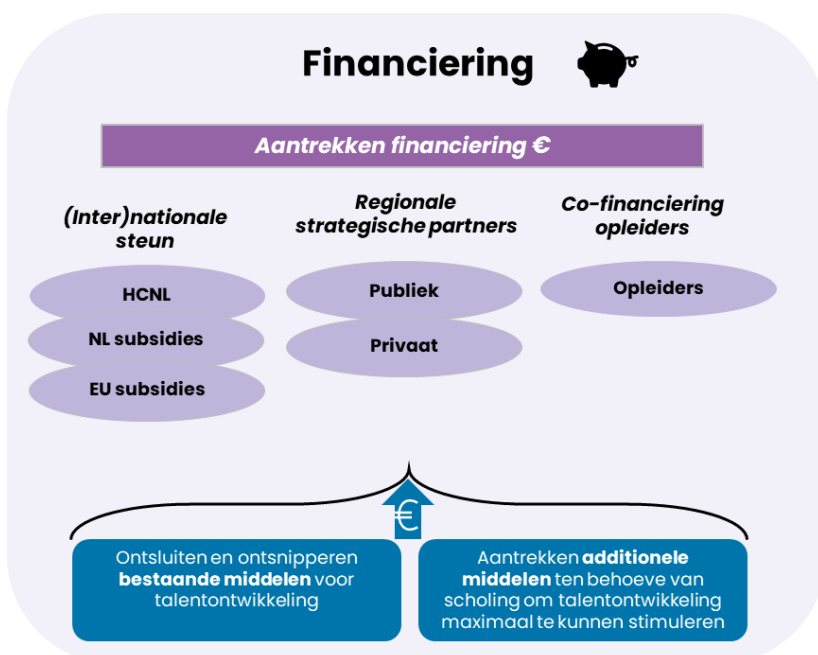
Doorontwikkeling van dienstverlening via online omgeving voor professional

Om de professional beter te kunnen ondersteunen, zou op termijn een online omgeving kunnen worden ontwikkeld als instrument. Deze online omgeving zou dan alleen toegankelijk zijn voor professionals, en niet voor inwoners ('een nieuw loket voorkomen'). Hier vindt de professional de koppeling tussen financieringsmogelijkheden van scholing en ontwikkeling (publiek én privaat) en aangeboden opleidingen. De online omgeving is bedoeld om ontsnippering makkelijker te maken en professionals verder te ontzorgen met automatische financial engineering.

De professional kan de inwoner vervolgens door eigen marketing en communicatie attenderen op de mogelijkheden. De inwoner meldt zich bij het loket van de desbetreffende professional (zoals LWL/RMT/RWC). Samen worden vervolgens de mogelijkheden voor passende hulp verkend, waarvan scholing een optie zou kunnen zijn.

4.3 Hoe zou het kunnen worden gefinancierd?

In figuur 1 is een voorstel voor een financieringsstructuur weergegeven die volgt uit de verkenning. Daarin staan de partijen op hoofdlijn. Nadere uitwerking van de financieringsvorm is nodig in de opstartfase. Er zal sprake zijn van een groeimodel: middelen moeten bijeen gebracht worden, en moeten aansluiten bij hoe de dienstverlening in de regio (denk aan de vorming van de RWC's) zich ontwikkelt.



Figuur 1: financieringsstructuur van een talentfonds

Aantrekken financiering

Om van start te kunnen met een fonds, worden er middelen aangetrokken om de scholingstrajecten te kunnen financieren (zie figuur 1). Een kansrijke regeling die op korte termijn al beschikbaar is, lijkt bijvoorbeeld subsidie via het Europees Sociaal Fonds (ESF+, met regionale co-financiering). Regionale middelen zijn vaak randvoorwaardelijk om nationale en Europese middelen aan te kunnen trekken als co-financiering. Ook kan verkend worden hoe toegekende regiodeals (zoals in Noord-Holland-Noord), worden aangewend voor LLO activiteiten. Daarnaast worden opleidingsinstituten ook gevraagd, veelal in kind, bij te dragen. Op basis van werkwijzen in andere regio's, zouden opleiders verantwoordelijk kunnen zijn voor het organiseren van co-financiering voor de opleidingen die via het fonds worden gefinancierd¹⁰. In andere regio's zien we dat opleiders de co-financiering vaak (deels) laten financieren door werkgevers. Het doel is dat alle regionale partners die toegevoegde waarde ondervinden, ook (op termijn, in een groeimodel) bijdragen aan een fonds. Bijdragen kan via een financiële bijdrage, co-financiering of een bijdrage in kind.

Afstemming, samenwerking met en leren van andere talentfondsen vormen een belangrijk aandachtspunt. Daarom wordt er ook vanuit Noord-Holland meegewerkt aan de nationale financiering voor een landelijke dekking met regionale talentfondsen via **HC-NL**. HC-NL is in een coalitie van de provincies Flevoland, Noord-Brabant, Noord-Holland, Utrecht, Overijssel, Drenthe, Limburg, Gelderland, Zeeland en Zuid-Holland en een vertegenwoordiging van de gemeenten via de VNG. Naar verwachting sluiten de provincies Friesland en Groningen op korte termijn ook aan. De mogelijkheid voor het indienen van een Groiefondsaanvraag voor 2025 is komen te vervallen. Andere mogelijkheden waaronder het samen op trekken met de Techniekcoalitie (Aanvalsplan techniek) worden onderzocht. Veel belang wordt gehecht aan het partnerschap tussen het Ministerie van SZW en HC-NL. Naast het versterken van de RWC's, wordt verkend wat een financiële bijdrage zou kunnen zijn voor de talentfondsen vanuit het ministerie van SZW, OCW en EZK.

HC-NL: Heel Nederland Leert

HC-NL is een landelijk consortium van provincies, gemeenten, arbeidsmarktregio's en regionale Talentfondsen. HC-NL realiseert maatschappelijke opgaven door het economisch groei- en innovatievermogen te versterken door het individu in beweging te brengen voor LLO. Zo gaan sociale- en economische impact hand in hand.

HC-NL:

- Ontwikkelt een landelijk dekkende infrastructuur: "elke regio een Talentfonds".
- Bundelt de kennis en kracht van regionale Talentfondsen.
- Maakt onderdeel uit van de nieuwe beoogde arbeidsmarktinfrastructuur, samen met de Regionale Werk Centra.
- Voegt een LLO-infrastructuur met financiële middelen, kennis en een landelijk netwerk toe aan de regionale werkcentra per arbeidsmarktregio.
- Versterkt wat werkt in de regio door daar op voort te bouwen en op te schalen, en te ontwikkelen waar nodig.
- Heeft een kleine effectieve organisatie die regio's ondersteunt en samenwerking tussen (arbeidsmarkt)regio's, provincie en Rijk op dit domein van LLO (mede) faciliteert.
- Gericht op het "ontsnipperen" van geldstromen voor LLO om complexiteit te verminderen en transparantie voor individuen te vergroten.

¹⁰ Verdere uitwerking hiervan is nodig met opleiders

5. Samenwerking en borging fonds

5.1 Relevante ontwikkelingen voor samenwerking in het ecosysteem

Het Manifest 2.0 schets de gewenste ontwikkelingen op de arbeidsmarkt: een duurzaam en groen Noord-Holland realiseren is niet mogelijk zonder een veerkrachtige technische en technologische arbeidsmarkt. Met andere woorden: Noord-Hollandse ondernemers die werken in/aan techniek en technologie moeten de komende jaren over voldoende goed opgeleide medewerkers beschikken om de klimaatopgave binnen en buiten Noord-Holland mogelijk te maken. In Noord-Holland zijn er aanknopingspunten voor borging van een fonds in het inmiddels vernieuwde Manifest 2.0. Daar wordt de noodzaak voor LLO nogmaals onderschreven¹¹: "In 2030 is er in Noord-Holland een (regionaal en/of landelijk) Ontwikkelfonds waarin iedereen vanuit een persoonlijke ontwikkelrekening werkt aan een leven lang ontwikkelen".

Er zijn vele ontwikkelingen en nieuwe initiatieven op het gebied van LLO, zowel op nationale schaal als in de regio. Een talentfonds is geen nieuw initiatief in Nederland, en ook niet nieuw in de regio (Ontwikkelfonds in NHN). Via HC-NL is er structureel overleg, waarbij talentfondsen van elkaar kunnen leren en samen op kunnen trekken. Deelname aan HC-NL is belangrijk om een talentfonds tijdig aan te laten sluiten bij landelijke mogelijkheden die ontstaan en financiële middelen die mogelijk voor de regio kunnen worden ontsloten.

Regionale talentfondsen

Op dit moment worden er ook talentfondsen opgericht in aangrenzende regio's. Elk fonds heeft een 'colour locale', met elk een eigen focus en werkwijze. Zo zien wij de oprichting van het Ontwikkelfonds Flevoland Leert en een talentfonds van de Utrecht Talent Alliantie (beide met de gekozen focus op transitie sectoren). Waar mogelijk en wenselijk, is het goed om aan te sluiten bij de ontwikkelingen, zaken niet dubbel te doen en te leren van elkaar.

Verder zijn de ontwikkelingen richting RWC's¹² van belang voor de ontwikkeling van talentfonds in Noord-Holland. Vijf arbeidsmarktregio's in Noord-Holland zijn, net als de andere 35 arbeidsmarktregio's in Nederland, bezig met de vorming van RWC's. Dit brengt vragen met zich mee over onder andere de beschikbaarheid van financiële middelen voor LLO. Een talentfonds zou als instrument voor de RWC's kunnen worden ingezet, wanneer de aansluiting goed is. Van de vijf arbeidsmarkt regio's heeft Noord-Holland-Noord aangegeven door te gaan op de ingeslagen weg, met gebruik van Regiodeal en ESF middelen. Heeft er één (Gooi & Vechtstreek) gekozen voor aansluiting bij het talentfonds van de Utrecht Talent Alliantie. Verder hebben de regio's IJmond/ Kennemerland en Zaanstreek/Waterland aangegeven positief tegenover een fonds te staan die zorgt voor extra opleidingsbudget voor LLO in de regio en behoefte te hebben aan de bundeling van financiële middelen. In Amsterdam wordt verkend of er een eigen talentfonds kan worden gestart, met een focus op de technieksector. Al deze initiatieven sluiten aan bij wat er ook door de Economic Board van het MRA gebied gesignaleerd wordt, namelijk het tegengaan van de versnippering LLO middelen.

¹¹ Manifest blz. 16, onder beelden en blz 17 onder hoofddoelen

¹² Regionale Werkcentra, zie kamerbrief 11 oktober 2022, 33566, nr. 108

5.2 Inbedden in huidige structuren

Voorop staat het aansluiten op bestaande structuren en het voorkomen van een nieuw loket. Het inbedden van een regionaal talentfonds in de bestaande structuren en het daarmee versterken van bestaande initiatieven en voorzieningen ligt voor de hand.

Wij constateren dat de bestaande structuren volop in beweging zijn. Zo zijn de arbeidsmarktregio's in afwachting van concrete vervolgstappen voor de ontwikkeling van de RWC's. Duidelijk is dat het voor de arbeidsmarktregio's spannende tijden zijn. Met het verdwijnen van de RMT-gelden (Regionaal Mobiliteits Teams, ingesteld om werkloosheidsproblematiek ten gevolge van de coronapandemie te verminderen), neemt de urgentie toe voor het structureel bundelen van de verschillende geldstromen in het kader van LLO.

Over het bundelen van de verschillende geldstromen voor LLO is breed draagvlak. Het Ontwikkelfonds NHN wordt als succesvol voorbeeld in de regio gezien. Daar worden middelen ontsnippert en samengebracht. Andere regio's kunnen dit voorbeeld volgen of er zich bij aansluiten. Een groeimodel ligt hieraan ten grondslag. Hiermee wordt invulling gegeven aan het gewenste provinciale¹³ talentfonds zoals dat in het Manifest 2.0 staat beschreven. Er is op dit moment geen breed draagvlak voor één talentfonds op provinciale schaal: om de ambities te kunnen laten slagen is goede regionale inbedding per AMR cruciaal.

De samenwerking en borging vanuit het onderwijs kent nog geen geschikt orgaan op provinciale schaal in Noord-Holland. Het landschap is versnipperd. Daarentegen laten de werknemersorganisaties een duidelijk eensluidend beeld zien over de rol en reikwijdte van een fonds. Om het versnipperde landschap bijeen te brengen zien wij in andere provincies in Nederland dat de provincie hier een belangrijke rol in speelt. De provincie Noord-Holland kiest bewust voor een rol op afstand met betrekking tot het sociaal domein en daagt in het kader van het al eerder genoemde Manifest 2.0 stakeholders uit een bijdrage te leveren.

Met "doelen we hiermee op het grondgebied van de provincie Noord-Holland

6. Ontwikkelstappen

6.1 Routekaart met concrete acties

Met het afronden van deze verkenning zijn er vervolgacties nodig, indien besloten wordt om aan de slag te gaan met de opstartfase. Allereerst door in gezamenlijkheid de uitkomst van de verkenning te bespreken en de al dan niet te nemen ontwikkelstappen af te stemmen. Voor de hand ligt dat de provincie Noord-Holland een bijeenkomst organiseert. Wij stellen de volgende ontwikkelstappen voor op hoofdlijnen:

1. Versterken van de samenwerking en kennisdeling tussen arbeidsmarktregio's, zoals via de leergemeenschap van het Manifest 2.0.
2. In kaart brengen van de bestaande geldstromen in de diverse AMR's waar LLO middelen mee gemoeid zijn. Dit biedt zicht op reeds bestaande middelen. Het voorkomt een discussie over 'nieuw' geld en sluit aan bij de in het Manifest 2.0 gewenste ontwikkeling.
3. Benoemen van een coördinator als aanspreekpunt per arbeidsmarktregio die zorgdraagt voor goede aansluiting bij regionale ontwikkelingen. Deze coördinator speelt een belangrijke rol in het aansluiten op de bestaande infrastructuur en houdt rekening met de ontwikkelingen rond de RWC's. Per AMR kan de coördinator werken aan een regionaal initiatief naar het voorbeeld van NHN. Op die manier kan er al snel worden gestart met het ontsnipperen van de in kaart gebrachte middelen. In NHN gaat het om een fonds waar ongeveer €500K op jaarbasis nodig is. Onderdeel van dit bedrag is naast geld voor scholing ook de communicatie, de administratie, financial engineering en loopbaanbegeleiding.
4. Het opwerken van de ontwikkelde initiatieven op regionale schaal, naar bovenregionale schaal (meerdere AMR's) en/of aansluiten bij NHN kan een volgende stap zijn. Daarvoor is het goed om een talentfonds te agenderen op de AMR bestuurstafels en de mogelijkheden voor een bovenregionale structuur te verkennen.
5. Op termijn is een groeimodel naar een online omgeving voor professionals mogelijk, waarbij verschillende AMR's samenwerken voor schaalvoordelen. Hierbij kan gebruik worden gemaakt van de expertise elders in het land, zoals via HC-NL/ [Heel Nederland Leert](#).
6. Om de beoogde impact te kunnen maken, is de wens uit de regio om een structurele oplossing te creëren. Er is commitment van partners nodig voor minimaal drie jaar en onderling zijn duidelijke afspraken gemaakt en zijn rollen bepaald.

6.2 Doorontwikkeling na opstart

Na de start van een talentfonds wordt deze doorontwikkeld, zowel inhoudelijk als financieel. Inhoudelijk wordt er door de jaren heen continue bijgestuurd waar nodig. Structureel wordt bekeken of de doelstellingen van het fonds maximaal bereikt worden. Als het nodig is kunnen de criteria van het fonds aangepast worden, bijvoorbeeld door meer focus te kiezen in het financieren van bepaalde vaardigheden. Daarnaast is er ook doorontwikkeling mogelijk op financieel vlak door meerdere regelingen aan te sluiten, private middelen te mobiliseren voor een talentfonds en de verhouding tussen publieke en private bijdrage te herijken. Tevens kan worden bezien of het wenselijk is dat er nieuwe partners aansluiten bij het fonds.

7. Tot besluit

Aansluiten op wat er is en geen nieuw loket. Niet gaan stil zitten en wachten. De maatschappelijke opgaven zijn groot en daarvoor is om- en bijscholing noodzaak. Die noodzaak voor een talentfonds wordt gevoeld in vrijwel elk gesprek dat wij hebben gevoerd tijdens onze verkenning.

Bijlage 1 Purpose Case

Tijdens de werksessies hebben deelnemers gewerkt aan het ontwikkelen van een 'Purpose Case'. De Purpose Case is een instrument om het maatschappelijke businessmodel te ontwerpen. De resultaten staan hieronder weergegeven.

Welke lange termijn impact maken we met het fonds?

Impact

Toekomstbestendige arbeidsmarkt: kunnen inspelen op vragen van de arbeidsmarkt

- Bijdragen aan duurzame inzetbaarheid van inwoners.
- Organisaties beschikken over genoeg vakinhoudelijk personeel om maatschappelijke transitie en opgaven te realiseren.
- Makkelijker toegang tot leren, grotere bekendheid van mogelijkheden voor scholing als onderdeel van LLO en het bevorderen van leercultuur.

Welke doelen willen bereiken met het fonds?

Gezamenlijke ambitie: ontschotten en ontsnipperen

1. Meer werkenden en niet-werkenden om-, her- en bijscholen richting beroepen die bijdragen aan maatschappelijke transitie en opgaven.
2. Medewerkers die normaal niet aan bijscholing denken, uitdagen om verder te ontwikkelen.
3. Relevante scholing aantrekkelijk, toegankelijk en laagdrempelig mogelijk maken voor degenen die het zelf niet kunnen (laten) bekostigen.
4. Mogelijk maken om te bewegen op de arbeidsmarkt over sectoren heen.
5. Structurele financiering voor scholing richting banen en skills van de toekomst.
6. Versterken samenwerking, onderdeel ecosysteem (aansluiten bij onder andere RWC's).
7. Scholing verantwoord financieren, financial engineering 'onder de motorkap'.

Wat zou er gebeuren als het fonds niet zou doorgaan?

Consequenties

- Transitie vertragen door te weinig gekwalificeerd personeel voor banen van de toekomst.
- Veel geld blijft onbenut.
- Veel kleine projecten (schotten) blijven bestaan.

Met wie pakken we dit initiatief op?

Partners

- *Overheid*: Provincie heeft een aanjaagfunctie om gemeenten/AMR's te laten aansluiten voor een economische en sociaal krachtige regio. Wel zorgen voor combi publiek-privaat.
- *Onderwijs*: Onderwijs is goed vertegenwoordigd, maar er mist een provinciale vertegenwoordiging namens alle opleiders.
- *Werknemers*: Vakbonden dragen bij in CAO's, versterken van de leercultuur.
- *Werkgevers*: Ondernemers zijn heel verschillend in Noord-Holland. Aanhaken branche organisaties lijkt voor de hand te liggen. Koplopers van focussectoren betrekken.

Wat hebben we nodig om onze ambitie te bereiken?

Middelen

- Ontschotten van bestaande middelen (provincie/ arbeidsmarktregio's / O&O fondsen en voorliggende voorzieningen).
- Daar waar voorliggende voorzieningen ontbreken, het fonds inzetten.
- Middel om toegankelijkheid te vergroten en bij te dragen aan bekendheid LLO.
- Verkennen aansluiten van loopbaanbegeleiding (groeimodel).

Welke diensten biedt het talentfonds?

Diensten

- Financieren van scholing en ontwikkeling.
- Versteken samenwerking. Aansluiten van het fonds op bestaande structuren (RWC's) en campagnes voor juiste doelgroep.
- Kennis en expertise, onder andere loopbaankennis, inzicht in kansen & uitdagingen bedrijfsleven, financial engineering, kennis van transitie en sectoren.
- Groeimodel: scholingsaanbod richting maatschappelijke opgaven beschikbaar stellen via online omgeving voor professionals.

Op welke sectoren ligt de focus?

Sectoren

- Focus op maatschappelijke transitie & opgaven, zorg, IT en techniek.
- Maar: niet uitsluiten van andere sectoren. Centraal stellen van individu.
- Sectoren afgestemd met bedrijfsleven – grootste kraptesectoren.

Voor wie is dit initiatief bedoeld?

Doelgroepen

- Talentfonds is voor iedereen die om- of bijscholing nodig heeft.
- Doelgroepen niet vooraf specificeren, maar aan 'achterkant' via diensten.

Hoe houden we het initiatief in de lucht?

Continuïteit

- Het fonds wordt gebruikt door de mensen waar het ook voor bedoeld is. Hier wordt op gemonitord: doen we nog wat nodig is?
- Er is commitment van partners voor minimaal vijf jaar, onderling zijn duidelijke afspraken gemaakt en zijn rollen bepaald.
- Er zijn voldoende financiële middelen beschikbaar.
- Aansluiting met bestaande structuren en middelen (trage).
- Heldere positionering van het fonds in de regio.

Wat draag jij bij aan het initiatief?

Inbreng

- *Overheden*: aanjaagfunctie, borging, ondersteuning vanuit bestaande structuren, financiering.
- *Onderwijs*: kennis & expertise, passend opleidingsaanbod, co-financiering.
- *Werknemers*: CAO's, O&O fondsen, versterken van de leercultuur.
- *Werkgevers*: kennis & expertise, inzicht in arbeidsmarkt relevantie, co-financiering.

Bijlage 2 Overzicht van ontbijtsessies, werksessies en interviews

Interviews:

1. Arbeidsmarktregio's:
 - a. Groot Amsterdam: 03-07-2023 & 05-04-2024
 - b. Noord Holland Noord: 15-06-2023
 - c. Zaanstreek/Waterland: 26-09-2023 & 05-03-2024
 - d. Zuid Kennemerland en IJmond: 13-06-2023 & 29-02-2024
 - e. Gooi en Vechtstreek: 05-07-2023
2. Vakbonden CNV en FNV: 19-06-2023 & CNV: 19-12-2023
3. UWV: 29-06-2023
4. Onderwijs (SBB/ ROCvA-F/ HvA): 15-06-2023
5. MBO-Raad: 4-12-2023
6. VNO-NCW: 19-06-2023

Ontbijtsessies met een brede groep:

1. 01-06-2023: 24 deelnemers
2. 06-07-2023: 22 deelnemers

Werksessies:

1. 22 november 2023 (online): 13 deelnemers
2. 30 november 2023 (online): 13 deelnemers
3. 1 februari 2024 (online): 13 deelnemers
4. 15 februari 2024: 21 deelnemers (live bijeenkomst)



Belangrijke vraagstukken schreeuwen om werkende oplossingen.

› **Wij ontwikkelen ze.**

Contactpersoon:

Martijn Sickenga
T +31 6-55128581

KplusV

T +31 26-3551355

info@kplusv.nl

www.kplusv.nl

Amsterdam • Arnhem • Rotterdam



Verschil zien, verschil maken