

→ Kennissessie voor sectorfondsen en arbeidsmarktregio's

dinsdag 18 juni 2024



Samen verbeteren we de dienstverlening aan werkgevers en werkzoekenden



➔ Inzichten uit de recente Monitor O&O fondsen

Johan Coenen – CINOP-ECBO



Samen verbeteren we de dienstverlening aan werkgevers en werkzoekenden



Introductie

- Opleiding- en Ontwikkelingsfondsen (O&O-fondsen) zijn stichtingen die door werkgevers- en werknemersorganisaties worden bestuurd en hebben een rijke historie in Nederland;
- Zij zijn een belangrijke speler op het gebied van leren en ontwikkelen;
- Deze fondsen zorgen ervoor dat het aanbod in, en het niveau van de vakbekwaamheid van (potentiële) werknemers op peil blijft;
- De ontwikkeling van de fondsen is in de periode 1997 tot 2013 elke vijf jaar gemonitord via de Monitor O&O-fondsen. In 2022 heeft ECBO vervolgens de nieuwste Monitor O&O fondsen uitgevoerd;
- Het gemiddelde sectorfonds bestaat niet: Grote verschillen tussen de fondsen in o.a. grootte, vormen van financiering, doelstellingen, betrokkenheid bij scholing en samenwerking met scholingsaanbieders.

→ Vraag aan jullie?

- Hoeveel denken jullie dat de sectorfondsen gezamenlijk ongeveer besteden jaarlijks?



Antwoord

- Hoeveel denken jullie dat de sectorfondsen gezamenlijk ongeveer besteden jaarlijks?

304.452.739 euro

➔ Uitkomsten op hoofdlijnen (1): algemeen

- Sectorfondsen houden zich bezig met meer activiteiten dan O&O-activiteiten alleen
- Duurzame inzetbaarheid, het inspelen op arbeidsmarktvraagstukken en het bevorderen van veilig werken zijn daarbij actuele thema's
- Financiering: premiebijdragen uit de loonsom zijn de belangrijkste (gemiddeld 0,54%), terwijl dit doorgaans wordt aangevuld door nationale en Europese subsidies en door financiële baten
- Met in 2020 gemiddeld zo'n 2,8 miljoen van de 4,8 miljoen besteed aan O&O activiteiten, maken deze activiteiten zo'n 58% uit van de totale gemiddelde bestedingen
- Sectorfondsen hebben bijna altijd een bestuur met vertegenwoordiging vanuit werknemers en werkgevers. Dagelijks bestuur meestal in handen van een directeur



➔ Uitkomsten op hoofdlijnen (2): wat en voor wie?

- Belangrijkste bestedingsdoeleinden op het gebied van O&O zijn:
 - *Financieren* van opleiding, cursussen en/of scholingstrajecten;
 - *Coördineren, verzorgen en/of stimuleren* van opleiding, cursussen en/of scholingstrajecten;
 - Bewaken en bevorderen van kwaliteit van het (beroeps)onderwijs;
 - Aanbieden en verzorgen van een eigen O&O-aanbod.
- Type scholing: veelal trainingen, maar ook vaak erkende scholingsactiviteiten die leiden tot een certificaat of diploma
- Belangrijkste doelgroepen en dus ook deelnemers: zittende werknemers en starters/recent gediplomeerden
- Niveau van aanbod: grootste gedeelte gericht op mbo-niveau



➔ Uitkomsten op hoofdlijnen (3): wie maakt er gebruik van?

- Achtergrondkenmerken van deelnemers:
 - Regionaal gezien valt op dat in elke provincie minstens 20% van de werkzame beroepsbevolking gebruik maakt van scholing. In Utrecht, Groningen en Noord-Holland is dit aandeel groter, in Limburg, Friesland en Drenthe kleiner;
 - Meer vrouwen volgen scholing dan mannen en door de tijd heen blijft dit verschil nagenoeg gelijk;
 - De meeste scholing wordt gevolgd in de publieke sectoren: financiële instellingen, openbaar bestuur, gezondheidszorg en onderwijs. In de horeca volgt het kleinste aandeel van de werknemers scholing;
 - Hoe hoger het opleidingsniveau, hoe groter het aandeel werknemers dat scholing volgt.



➔ Hoe stimuleren de sectorfondsen een leercultuur?

- De overgrote meerderheid van de fondsen voert gesprekken over persoonlijke ontwikkeling;
- Veel fondsen houden zich bezig met het verzorgen van trainingen en workshops op dit gebied;
- Er worden coachingsgesprekken gevoerd;
- Bij een minderheid van de fondsen wordt leercultuur gestimuleerd door een beloning te verbinden aan deelname aan opleidingsactiviteiten:
 - Door het koppelen van loopbaanpaden en promotieregelingen aan scholing;
 - Door het koppelen van een financiële beloning aan scholing.



➔ Samenwerking met scholingsaanbieders

- Gebeurt zowel met publieke als met private scholingsaanbieders
- Samenwerking met publieke scholingsaanbieders richt zich vooral op het initieel onderwijs: meedenken over inhoud, geven van voorlichtingscampagnes en het stimuleren van stages.
- Gezamenlijk aanbieden van onderwijs gebeurt relatief weinig
- Met private scholingsaanbieders wordt vooral samengewerkt op het gebied van post-initieel onderwijs: meedenken over de inhoud
- Onderwijs en scholing wordt vaker uitbesteed aan private aanbieders dan aan publieke aanbieders
- Dat horen we ook terug uit de gesprekken met scholingsaanbieders



➔ Intersectorale mobiliteit

- 85% van de sectorfondsen voert opleidingsactiviteiten uit op het gebied van intersectorale mobiliteit:
 - Meestal het aanbieden van scholingstrajecten voor zij-instromers
 - Dit wordt breed uitgezet gericht op vele verschillende sectoren
 - Ook mogelijkheden onderzocht om personeelstekort te kunnen terugdringen met zij-instroom vanuit het buitenland
 - Bovenstaande activiteiten zijn gericht op instroom, maar er zijn ook activiteiten gericht op uitstroom: het begeleiden en omscholen van werknemers die de sector om verschillende redenen verlaten naar aanpalende sectoren of naar heel andere sectoren
- Knelpunten: ontbreken van een sectoraal actieplan, concurrentie van andere sectoren in de werving, slechte imago van sommige sectoren
- Er hierbij vaak samengewerkt met werkgeversorganisaties, UWV, het werkgeversservicepunt en private scholingsaanbieders



De veranderende arbeidsmarkt

- Belangrijke voorbeelden: personeelstekort, teruglopende instroom van studenten of toenemende werkdruk door wettelijke taken en bestuurlijke ambities in combinatie met uitval van startende werknemers.
- Hierop inspelen door activiteiten op het gebied van het bevorderen van de instroom van studenten:
 - Voorlichtingscampagnes, budget vrijmaken voor stagebegeleiding of imago-onderzoek uitvoeren
 - Behoud van zittende werknemers: met name inzetten op mogelijkheden om te kunnen doorstromen binnen de eigen sector
- Zicht houden op veranderingen van groot belang: o.a. door contact leggen en houden met werkgevers, sociale partners en andere sectorfondsen. En door het uitvoeren van arbeidsmarktonderzoek



Conclusies

- Het gemiddelde sectorfonds bestaat niet: grote verschillen tussen de fondsen in o.a. grootte, vormen van financiering, doelstellingen, betrokkenheid bij scholing en samenwerking met scholingsaanbieders
- Hoewel O&O-activiteiten niet de enige bestedingsdoelen zijn van de sectorfondsen wordt iets meer dan de helft (58% in 2020) wel degelijk aan O&O-activiteiten gericht
- Samenwerking met scholingsaanbieders is er wel, maar vaak niet structureel, met publieke scholingsaanbieders vooral op het gebied van initieel onderwijs en met private scholingsaanbieders wel meer gericht op het aanbieden van scholing
- Intersectorale mobiliteit: activiteiten richten zich (logischerwijs) vooral op de instroomkant
- Veranderende arbeidsmarkt: personeelstekorten verreweg de grootste uitdaging waar de fondsen op proberen in te spelen



➔ Zie voor het volledige rapport:

ECBO
leren door onderzoek

ECBO: vijfde monitor O&O-fondsen

Bedankt voor jullie aandacht!



Vijfde Monitor O&O

→ Sectorfondsen

Albert Bosma – OOM

Richard Leloux – A&O Grafimedia



Samen verbeteren we de dienstverlening aan werkgevers en werkzoekenden



➔ Relevante links (gedeeld in de chat)

Platform naar werk (CAOP):

- [overzicht van Arbeidsmarkt- en Opleidingsfondsen \(A&O\) en Opleidings- en Ontwikkelingsfondsen \(O&O\)](#)
- [financieringsmogelijkheden](#)

OOM:

- [regiomanagers](#)
- [regelingen](#)

Leeroverzicht: [zoek een opleiding en een manier om deze te betalen](#)

➔ Arbeidsmarktregio's

Tanja Willemsen - Programmaraad Regionale Arbeidsmarkt



Samen verbeteren we de dienstverlening aan werkgevers en werkzoekenden

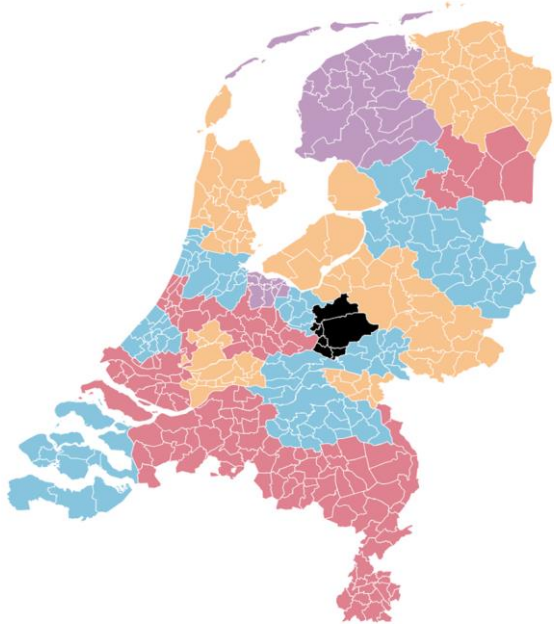
→ 35 arbeidsmarktregio's

1. Structuur
2. Kerntaken
3. Bestuur en financiën
4. Verschillen tussen regio's
5. Hoe samen aan de slag



<https://www.samenvoordeklant.nl/arbeidsmarktregios>

➔ 1. Structuur - 35 arbeidsmarktregio's



🏠 > Arbeidsmarktregio's > FoodValley

FoodValley

Regio FoodValley is een van de 35 [arbeidsmarktregio's](#) waarin gemeenten en UWV de dienstverlening aan werkgevers en werkzoekenden vormgeven.

Op deze pagina vind je nieuws, praktijkvoorbeelden, downloads en contactgegevens voor de arbeidsmarktregio FoodValley.



Contactgegevens

Gemeente Ede

Wethouder
Karin Bijl
karin.bijl@ede.nl

Programmamanager
Carolien Minnen
carolien.minnen@ede.nl
www.ede.nl

UWV

Rayonmanager Werkbedrijf
Marianne Lentz
marianne.lentz@UWV.nl
06 46 10 96 20
www.uwv.nl

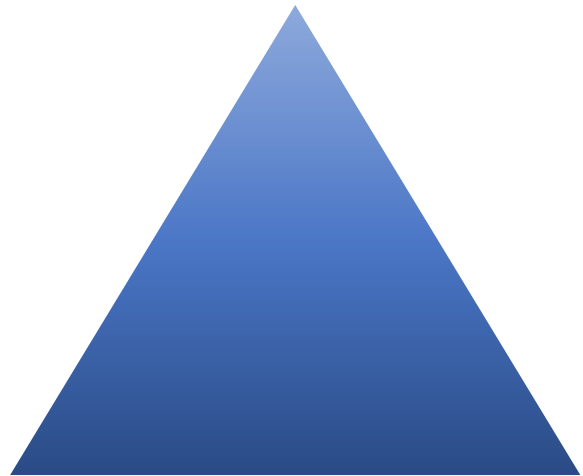
SW-bedrijf

Werkkracht
Directeur
Bor Veen
bor.veen@werkkracht.nl
www.werkkracht.nl



➔ 1. Structuur - Arbeidsmarktbeleid

Economie



Onderwijs

Werk en Inkomen

werkzoekenden- en werkgeversdienstverlening

- ➔ Economic Boards
- ➔ Human Capital Agenda
- ➔ Regio-deals

➔ 2. Lokale wetgeving - werkzoekenden

1. UWV - Uitvoeringsinstituut Werknemers Verzekeringen
verzekeringen: WW, WAO/WIA en ziektewet
voorzieningen: Wajong, Toeslagenwet, WAZ

2. Gemeenten
Participatiewet, Inburgering,
Banenafpraak, WSW, Beschut Werk



➔ 2. Regionale Wetgeving (SUWI)



1. Werkgeversservicepunt (SUWI)
 - a. Werving en selectie (voordragen en plaatsen)
 - b. Arbeidsmarktinformatie
2. Gegevensuitwisseling (SUWI)
3. Loopbaanadvies
4. Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven

Nieuwe wetgeving (2026 SUWI):

1. Hervorming Arbeidsmarktinfrastructuur
2. Van School naar Duurzaam Werk

➔ Poll – vraag Arbeidsmarktinformatie

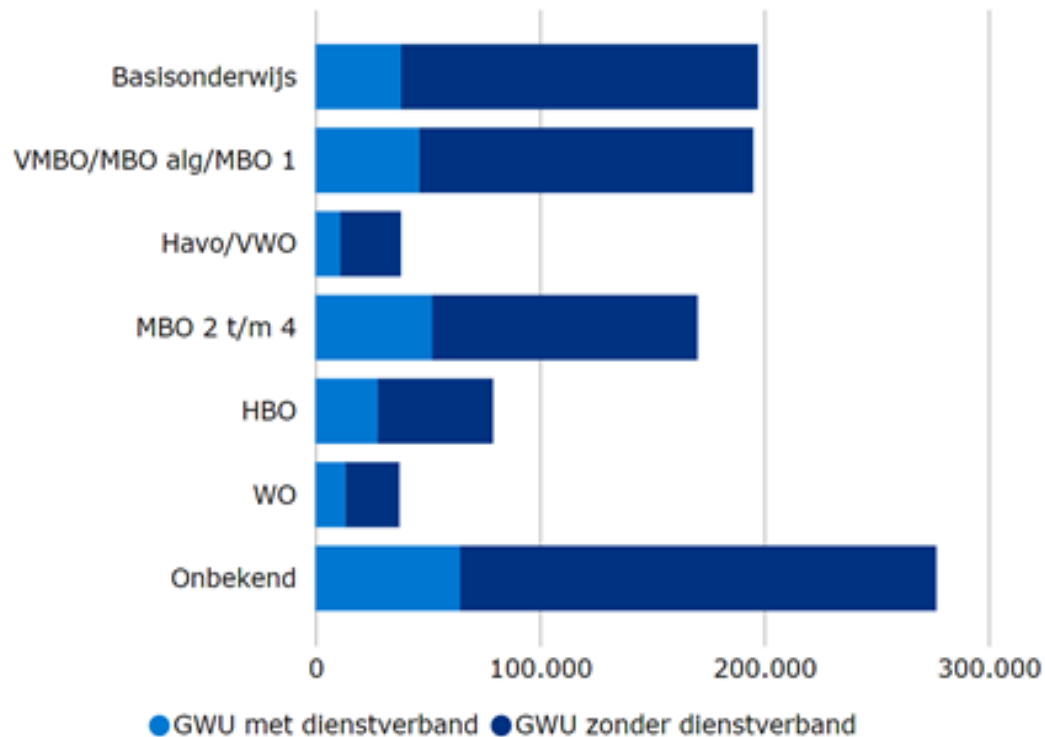
Hoeveel mensen staan er in Nederland ingeschreven bij UWV als werkzoekende (zowel met een uitkering als met een baan)?

➔ 2. Arbeidsmarktinformatie (januari 2024)

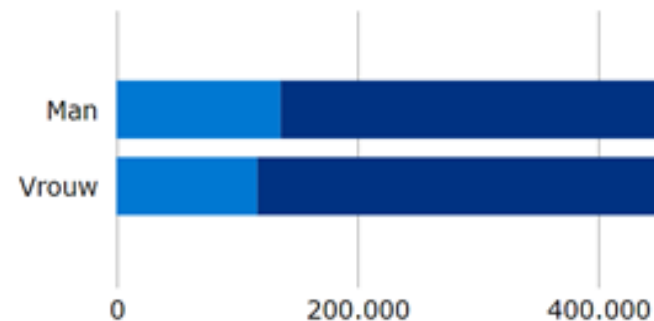
Kenmerken personen

Kenmerken dienstverband

Aantal GWU naar opleidingsniveau



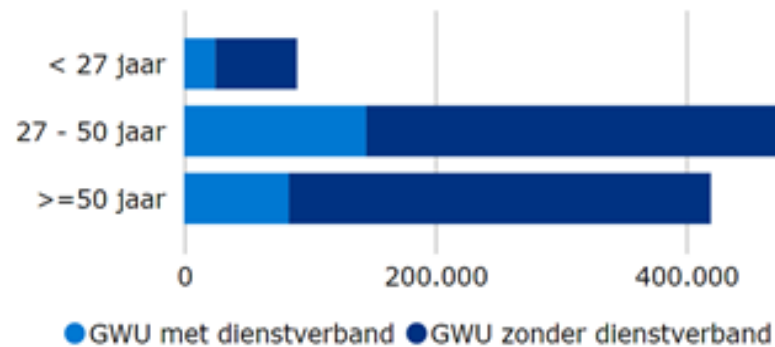
Aantal GWU naar geslacht



995.108

Aantal GWU

Aantal GWU naar leeftijdsklasse





➔ 2. Regionale regelingen en activiteiten

- Regionale Mobiliteitsteams
- Regionale Leerwerkketten
- Praktijkleren
- Sectorale ontwikkelpaden
- Aanpak Jeugdwerkloosheid
- Gegevensuitwisseling
- Leven lang ontwikkelen



➔ 2. Verbreding Maatschappelijke opgave?

Figuur 1. Piramide van Regionaal Arbeidsmarktbeleid.



Bron: Dingemans, Groen & Broers, 2021

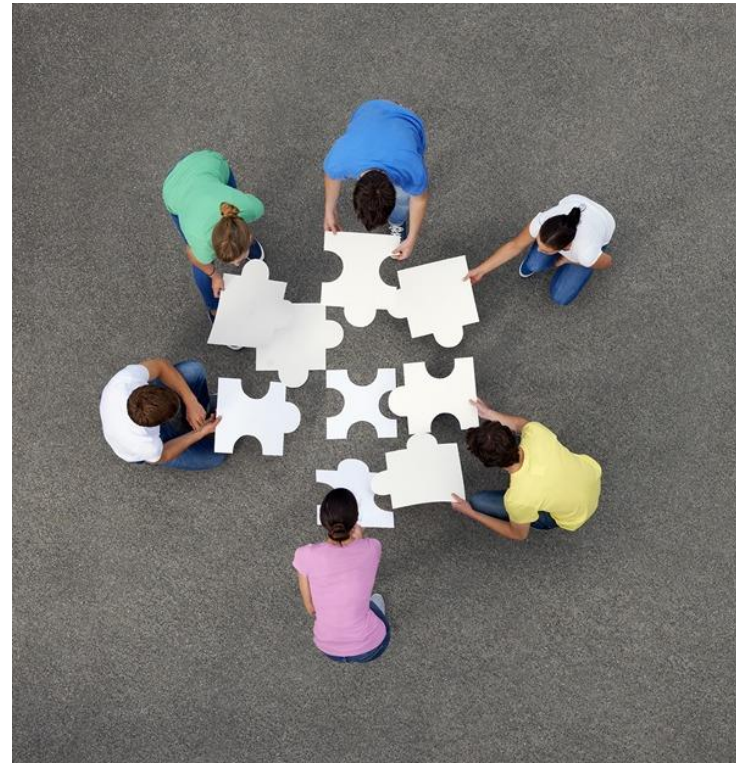


➔ 3. Bestuur in de regio = netwerksamenwerking

Regionaal Werkbedrijf (2015)

Regionaal Beraad (2026)

Publiek private netwerksamenwerking:
Gemeenten, UWV, Onderwijs,
Werkgevers, Vakbonden.



→ 3. Financiering (landelijk en regionaal)

Landelijk:

- Uitkeringen
- Per uitkering andere financiering voor scholing of werkgeversinstrumenten
- Middelen voor de regio vanuit het rijk
- SECTORFONDSEN? 😊

Regionaal:

- Regionale middelen
- ESF-middelen



→ 4. Regionale verschillen

- Geografie
- 'Cultuur'
- Politieke kleur
- Provinciaal beleid
- Economie – branches
- Geschiedenis in samenwerking





➔ 5. Concreet: in- door- en uitstroom

Arbeidsmarktinformatie

Sectorplannen cq sectorale ontwikkelpaden

Contacten per regio: programmamanagers

Landelijke werkgeversdienstverlening



Landelijk Werkgevers
Servicepunt  Gemeente

Programmaaraad



Landelijke werkgeversdienstverlening

door: **Landelijk WSP UWV & Landelijk WSP Gemeenten**

Marc Sinnema en Brigitte Jansen



Samen verbeteren we de dienstverlening aan werkgevers en werkzoekenden

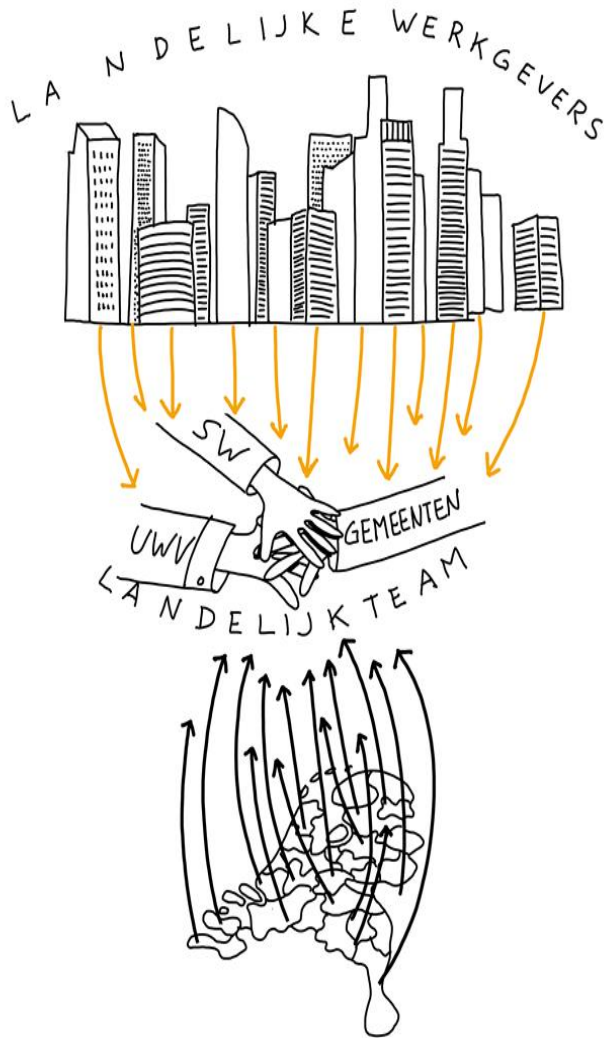


→ Inhoud

- Even voorstellen
- Regio-overstijgende werkgeversdienstverlening
 - Oorsprong en inrichting
 - Infrastructuur
- Rendement voor branches, werkgevers en regio's

➔ Wie zijn wij





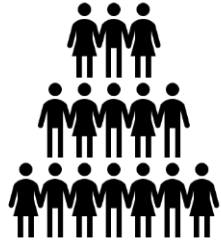
De vraag van een landelijk opererende werkgever naar een uniform kader van afspraken in samenwerking met gemeenten, SW, UWV.

- Verbinden van werkgevers (vraag) met de arbeidsmarktregio (aanbod) en vice versa
- Gemakkelijker toegang tot werkzoekenden bij Gemeenten en UWV
- Inclusief werkgeverschap en ondersteuning
- Arrangement met gelijke afspraken en praktische werkwijze in de uitvoering
- Kennis, organiseren, faciliteren en stimuleren

→ Landelijke aanpak

- 35 arbeidsmarktregio's
- Landelijk WSP Gemeenten
- Landelijk WSP UWV
- Adoptieregio's
- Brancheverdeling
- Vaste aanspreekpunten landelijk per organisatie en regionaal
- Ruimte voor eigen invulling: maatwerk mogelijk





18

Landelijke Adviseurs
werkgeversdienstverlening

- ✓ **Sectorspecialisaties**
- ✓ **Kennisdragers**
- ✓ **Verbindingsregio's**



4

Adviseurs Landelijk
WSP Gemeenten

- ✓ **Sectorspecialisaties**
- ✓ **Kennisdragers**
- ✓ **Verbindingsregio's**

➔ Dienstverlening

Hoe ziet onze dienstverlening er uit?



Landelijk **Werkgevers**
Servicepunt  Gemeenten



Adviseren bij personele vraagstukken

UWV adviseert werkgevers bij personele vraagstukken.

Eén aanspreekpunt - samen met gemeenten - voor werkgevers in elke arbeidsmarktregio, voor alle arbeidsmarkt-vraagstukken



Arbeidsmarktinformatie

UWV onderzoekt en publiceert trends en ontwikkelingen op de arbeidsmarkt



Arbeidsjuridische dienstverlening

UWV verleent ontslagvergunningen en tewerkstellingsvergunningen waarbij geen verblijfsvergunning nodig is en verstrekt arbeidsrechtelijke informatie aan werkgevers, werknemers en werkzoekenden

34 oplossingen voor werkgevers

- Publicatie UWV [34 oplossingen voor personeelstekorten](#)
- Drie pijlers:
 - Nieuw talent aanboren (bijv. leerwerktrajecten)
 - Werk anders organiseren (bijv. Bedrijfsadvies inclusieve arbeidsorganisatie)
 - Binden en boeien (bijv. employee journey)

Personeelstekorten aanpakken

27 oplossingen voor werkgevers



Nieuw talent aanboren

- Huidig personeel scholen
- Werkzoekenden werven en scholen
- Mensen aannemen uit andere sectoren (VWNW)
- Breder kijken dan traditioneel cv
- Jongeren interesseren
- Inzet mensen met arbeidsbeperking
- Gepensioneerden inzetten
- Inzet statushouders



Werk anders organiseren

- Anders kijken naar taken en functies
- Aanpak administratieve belasting
- Meer uren werken mogelijk maken
- Breder kijken dan alleen fulltimecontracten
- Meester-gezel-leerling nieuwe stijl
- Samenwerken tussen bedrijven



Binden en boeien

- Ontwikkeling en uitdaging
- Scholingsmogelijkheden
- Vitaliteit
- Fysieke belasting verminderen
- Werkdruk verlichten
- Arbeidsvoorwaarden
- Werktijden en roosters
- Faciliteren

→ Hoe

Behoeft
regio +
werkgever

Afstemming
werkgever
en regio's

Opzet
afspraken

Voorleggen
arbeids-
marktregio's

Uitvoering



→ Arrangement

- Arrangement: intentieverklaring + praktisch uitvoeringsplan
- Gemakkelijkere toeleiding kandidaten
- Vergelijkbare afspraken op landelijk niveau, kennis en overal één vast aanspreekpunt
- Draagvlak voor inclusief HR-beleid voor grote landelijke werkgevers
- Toegang tot werkzoekenden publieke partijen

Centrale aanspreekpunten: maandelijks contact
Werving en Selectie
Instrumenten, bv proefplaatsing, loonkostensubsidie, loondispensatie, praktijkroute, begeleiding
Fiscale regelingen
Ziekte
Scholing
Arbeidsvoorwaarden
Monitoring en evaluatie
Gegevens werkgever/Landelijk WSP
Gemeenten/Landelijk WSP UWV
Opmerkingen arbeidsmarktregio

 **Facilicom Group**

artna | de opleider voor
arbeidsmarktprofessionals

 **Axxicom**

CFL
COLLINS FOODS LIMITED

ZIENGs
shoes & stories



TAXI W

500

Contacten met werkgevers
en brancheorganisaties

 **Sgroep**

>S
>SCAPINO

JUN

A.S.
Watson
Benelux



✓ IDEAS
Brancheorganisaties
✓ Sector Tafels
Albron

 **MB-ALL**
 **TotalEnergies**

 **medux**
 **RataPlan**
KANSEN VOOR MENS & MILIEU

TOOLSTATION

vermaat



PRIMARK

 **Social Return**

 **ATALIAN**
GLOBAL SERVICES



Wereldhave | Programmaraad

→ De Praktijk...





→ Contact

Mark Sinnema
Adviseur LWSP UWV
06-54296628
mark.sinnema@uwv.nl

Brigitte Jansen
Manager LWSP Gemeenten
06-51297319
brigitte.jansen@lwspgemeenten.nl

www.lwspgemeenten.nl



 www.samenvoordeklant.nl

 info@samenvoordeklant.nl

 De Programmaraad



Samen verbeteren we de dienstverlening aan werkgevers en werkzoekenden