BUILDING
HUMAN
TALENT

Leven Lang Ontwikkelen

Aan het stuur van je loopbaan!

BUILDING HUMAN TALENT

EVEN VOORSTELLEN

NPDI

Elise Burger

Anke Algera

Sabine Baltussen

Carla Blenke

Marleen Hodiamont

Maaike de Jongh

Angelique de Koning

Carmen Kooloos

PRIVACYZEKER

Marit Blom

Ninet Blom

Judith Van Eersel

Marion Geisler

Rian Lanenga

Els van Leeuwen

Monique van Poeteren

Lieke Routs

Johan

Martine Groot

Kitty de Gruijter

Erica Harreman

Riet Harteveld

Natalie Spierings

Nore Van Tongerloo

Cobi van Velzen

Suzanne Van Vlaanderen

Officieel gecertificeerd door DISC FACTOR

NRTO Nederlandse Raad voor Training en Opleiding

Noloc ERKEND LOOPBAAN PROFESSIONAL

TNO

NOBCO Nederlandse orde van beroepscoaches

BUILDING HUMAN TALENT

Nederland leert door, leer jij mee?

EEN LEVEN LANG LEREN
OF
EEN LEVEN LANG ONTWIKKELEN?

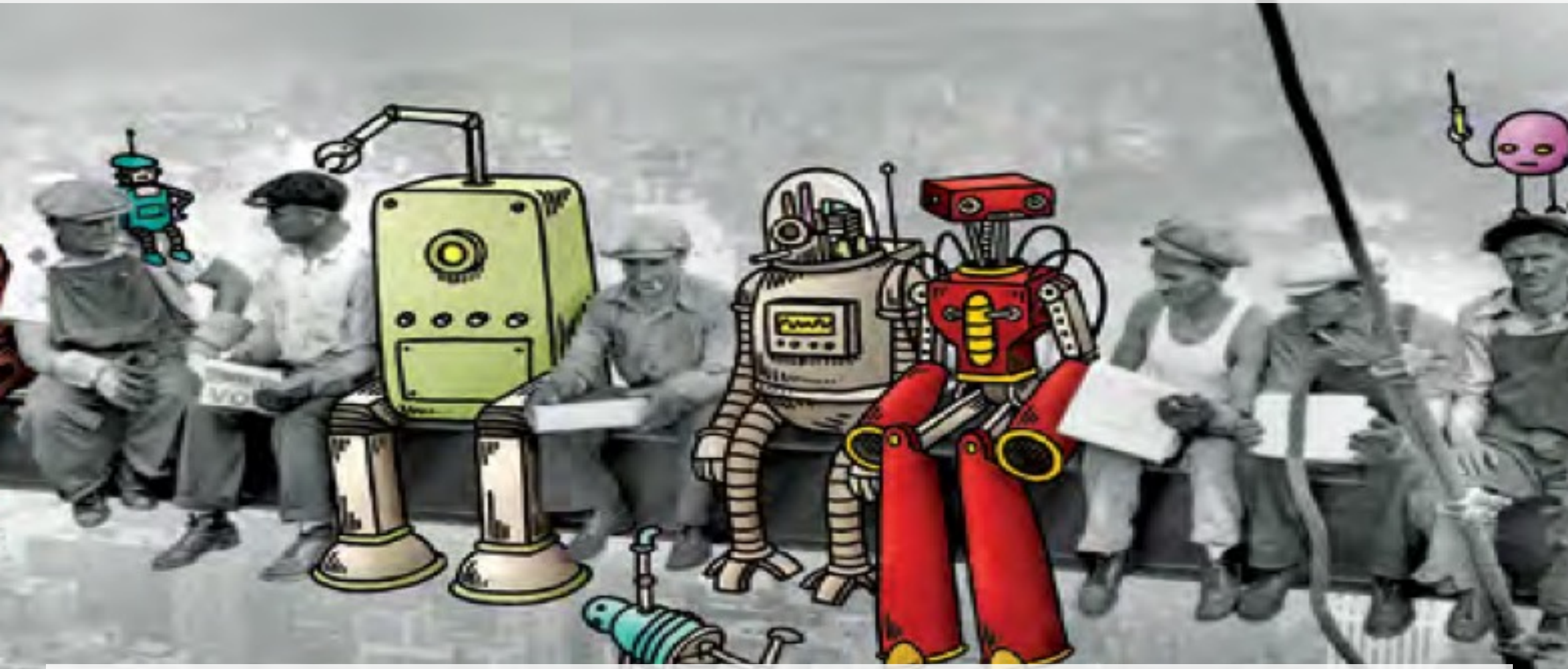
De uitdaging van een Leven Lang Ontwikkelen

Mens

Arbeid

Organisatie

Hoe zorgen we dat in de samenleving én op de arbeidsmarkt iedereen kan (blijven) meedoen?



Door verschillende oorzaken neemt de noodzaak voor een Leven Lang Ontwikkelen toe

Waar is een Leven Lang Ontwikkelen (LLO) goed voor?

Goed voor medewerkers

- Meer werkzekerheid
- Meer zelfontplooiing

Goed voor werkgevers

- Meer en beter inzetbaar personeel
- Flexibel kunnen omgaan met marktontwikkelingen

Goed voor economie en maatschappij

- Meer innovatie, hogere arbeidsproductiviteit en economische groei
- Wendbaar inspelen op maatschappelijke ontwikkelingen

Ervaren belemmeringen

Persoonlijk	Organisatie
• Gebrek aan zelfvertrouwen • Tijdgebrek door persoonlijke omstandigheden (zorg voor kinderen, mantelzorg, etc.) • Gebrek aan ondersteuning vanuit werkgever • Vast willen houden aan zekerheden • Geen visie op de toekomst	• Focus van de organisatie om te ondersteunen in LLO is vaak gericht op hier en nu en niet op de toekomst • Wat als mensen weggaan of door ontwikkelen terwijl we al tekorten hebben? • Kan personeel niet tijdelijk missen • Bang dat iemand wordt weggekocht • Geen idee waar te beginnen • Vaak meerdere belemmeringen tegelijkertijd

BUILDING HUMAN TALENT

Een Leven Lang Ontwikkelen

Verandering in denken

Van collectieve oplossingen naar individueel denken en nemen van eigen regie!

Wat theorie van eigen regie

Als medewerkers eigen regie nemen leidt dat tot betere duurzame inzetbaarheid (meer succes in je loopbaan, beter omgaan met veranderingen in je loopbaan, vaker werk vinden dat bij je past)

DEFINITIE
Eigen verantwoordelijkheid nemen – zelf het stuur in handen nemen, keuzes maken en tot actie komen en bepaald gedrag blijven vertonen.

Bron: (Van Vuuren et al., 2016)

Eigen regie faciliteren en stimuleren

Belangrijk bij het individu	
Weten	Is zich bewust dat hij/zij in actie moet komen en waarom dat belangrijk is
Willen	Hij/zij wil in actie komen
Kunnen	Hij/zij heeft het vermogen om acties in gang te zetten
Durven	Hij/zij durft actie te ondernemen
Mogen	Hij/zij ervaart mogelijkheden om acties te ondernemen

Randvoorwaarden vanuit de organisatie	
Richting	Meenemen in waar de organisatie heen gaat / de stip op de horizon
Ruimte	Autonomie in het werk, ruimte tot ontwikkeling
Ruggensteun	Vertrouwen, steun en waardering

Bron: (TNO Vos, Sanders, Graafland, Thole & Bosma, 2020 Roelse et al., 2020, Huijs en Koopmans, 2016)

Instrumenten ter bevordering eigen regie (voorbeeld)

TNO: DUURZAME INZETBAARHEIDSINDEX (DIX)

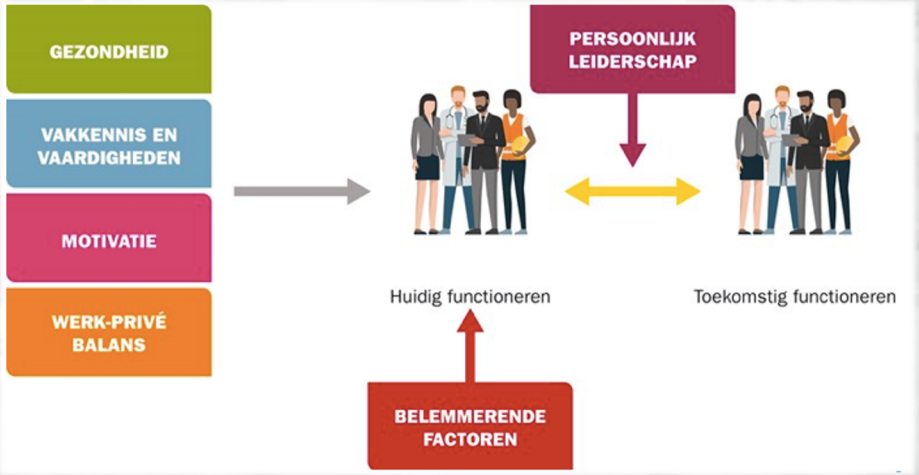
Scan om inzicht en eigen regie van medewerkers te versterken

TNO: VITAAL VAKMANSCHAP ACTIEPROGRAMMA INCLUSIEF SCAN

Actieprogramma dat medewerkers aan het roer zet van hun vitaal vakmanschap (o.a. bij de Nationale Politie)

TNO: TAKEN VAN DE TOEKOMST

Digitale tool om de toekomst van werk tastbaar te maken

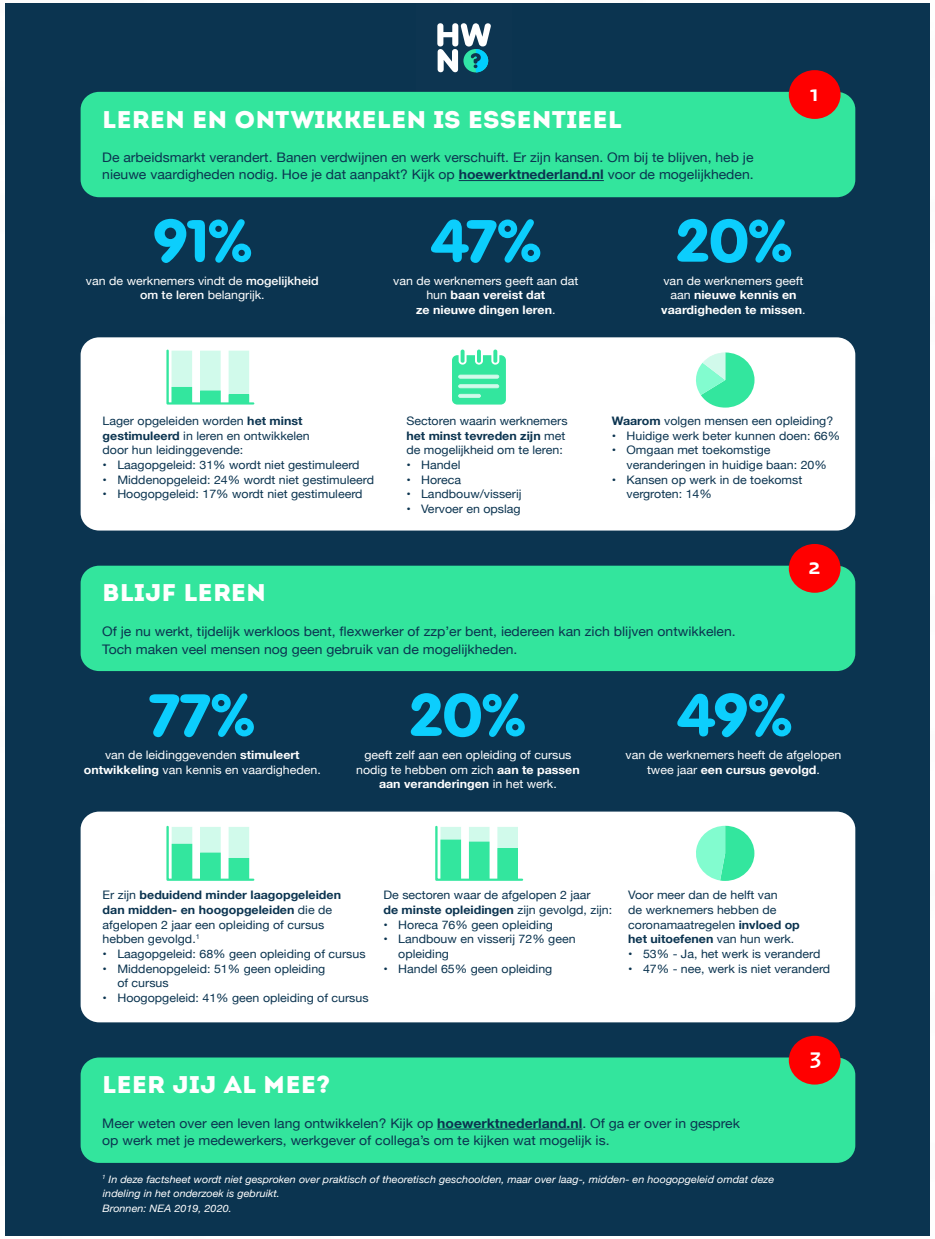


BUILDING HUMAN TALENT

Stimulans vanuit de overheid

1. SLIM-regeling: leren en ontwikkelen in het MKB
2. Tijdelijke subsidieregeling Nederland Leert Door (scholing, ontwikkeladvies en sectoraal maatwerk)
3. Maatwerkregeling Duurzame Inzetbaarheid en Eerder Uittreden (MDIEU)
4. STAP-regeling per 1 januari 2022
5. (Levenlanglerenkrediet)

www.uitvoeringvanbeleidszw.nl



HW N?

1

LEREN EN ONTWIKKELEN IS ESSENTIEEL

De arbeidsmarkt verandert. Banen verdwijnen en werk verschuift. Er zijn kansen. Om bij te blijven, heb je nieuwe vaardigheden nodig. Hoe je dat aanpakt? Kijk op **hoewerktnederland.nl** voor de mogelijkheden.

91% van de werknemers vindt de **mogelijkheid om te leren** belangrijk.

47% van de werknemers geeft aan dat hun **baan vereist dat ze nieuwe dingen leren**.

20% van de werknemers geeft aan **nieuwe kennis en vaardigheden te missen**.

Lager opgeleiden worden **het minst gestimuleerd** in leren en ontwikkelen door hun leidinggevende:
- Laagopgeleid: 31% wordt niet gestimuleerd
- Middenopgeleid: 24% wordt niet gestimuleerd
- Hoogopgeleid: 17% wordt niet gestimuleerd

Sectoren waarin werknemers **het minst tevreden zijn** met de mogelijkheid om te leren:
- Handel
- Horeca
- Landbouw/visserij
- Vervoer en opslag

Waarom volgen mensen een opleiding?
- Huidige werk beter kunnen doen: 66%
- Omgaan met toekomstige veranderingen in huidige baan: 20%
- Kansen op werk in de toekomst vergroten: 14%

2

BLIJF LEREN

Of je nu werkt, tijdelijk werkloos bent, flexwerker of zzp'er bent, iedereen kan zich blijven ontwikkelen. Toch maken veel mensen nog geen gebruik van de mogelijkheden.

77% van de leidinggevenden **stimuleert ontwikkeling** van kennis en vaardigheden.

20% geeft zelf aan een opleiding of cursus nodig te hebben om zich **aan te passen aan veranderingen** in het werk.

49% van de werknemers heeft de afgelopen twee jaar **een cursus gevolgd**.

Er zijn **beduidend minder laagopgeleiden dan midden- en hoogopgeleiden** die de afgelopen 2 jaar een opleiding of cursus hebben gevolgd.[1]
- Laagopgeleid: 68% geen opleiding of cursus
- Middenopgeleid: 51% geen opleiding of cursus
- Hoogopgeleid: 41% geen opleiding of cursus

De sectoren waar de afgelopen 2 jaar **de minste opleidingen** zijn gevolgd, zijn:
- Horeca 76% geen opleiding
- Landbouw en visserij 72% geen opleiding
- Handel 65% geen opleiding

Voor meer dan de helft van de werknemers hebben de coronamaatregelen **invloed op het uitoefenen** van hun werk.
- 53% - Ja, het werk is veranderd
- 47% - nee, werk is niet veranderd

3

LEER JIJ AL MEE?

Meer weten over een leven lang ontwikkelen? Kijk op **hoewerktnederland.nl**. Of ga er over in gesprek op werk met je medewerkers, werkgever of collega's om te kijken wat mogelijk is.

[1] In deze factsheet wordt niet gesproken over praktisch of theoretisch geschoolden, maar over laag-, midden- en hoogopgeleid omdat deze indeling in het onderzoek is gebruikt.
Bronnen: NEA 2019, 2020.

Factsheet uitgegeven door SZW 2021

Waarom stimuleert de overheid LLO?

- MKB is de grootste werkgever van Nederland
- Er wordt nog te weinig geïnvesteerd in LLO door MKB
- Versterking leercultuur MKB is nodig
- Goed voor werkgever, medewerker, economie en maatschappij
- Koppeling met actuele beleidsuitdagingen
- Oplossing/ondersteuning bij ervaren belemmeringen die MKB- ondernemers ervan weerhouden meer te investeren in menselijk kapitaal

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

SLIM-regeling

BUILDING HUMAN TALENT

HOOGTE VAN DE SUBSIDIE

Doelgroep	Organisatie	Max. subsidie	Vergoeding %
Individuele werkgever MKB	Kleinbedrijf (<50 mw.) Middelgroot bedrijf (<250 mw.)	€ 25.000, - € 25.000, -	80% 60%
Samenwerkingsverbanden MKB	Kleine- en middelgrote bedrijven	€ 500.000, - per project € 200.000, - per deelnemend bedrijf	60%
Grootbedrijf	Horeca- en recreactiesector	€ 200.000, -	60%
Groot- en MKB	Landbouwsector	€ 20.000, -	60%
Praktijkleerplaatsen	MBO 3e leerweg	€ 2.700, -	n.v.t

T.B.V. 4 INITIATIEVEN IN TE ZETTEN

Opleidings- of ontwikkelplan

De doorlichting van de onderneming uitmondend in een opleidings- of ontwikkelplan gericht op het inzichtelijk maken van de scholingsbehoefte vanuit het perspectief van de organisatie.

Loopbaanadvies

Verkrijgen van loopbaan- of ontwikkeladviezen ten behoeve van medewerkers in de organisatie.

Leercultuurmethodiek

Het ondersteunen en begeleiden bij het ontwikkelen of invoeren van een methode in een organisatie die medewerkers stimuleert hun kennis, vaardigheden en beroepshouding verder te ontwikkelen tijdens het werk.

Praktijkleerplaatsen

Opleiden 3e leerweg.

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

STAP
Individueel leer- en ontwikkelbudget

Achtergrond en ontstaan van de STAP-regeling

- Regeerakkoord 2017: de huidige fiscale scholingsaftrek wordt vervangen door een individuele leerrekening.
- Fiscale aftrek wordt weinig gebruikt door bepaalde doelgroepen, vanwege hoge drempels:
  - Complexe regeling
  - Eigen bijdrage onbekend
  - Scholingskosten moeten worden voorgeschoten
- Met een individueel budget in de vorm van STAP moet het voor iedereen eenvoudiger worden om in zijn ontwikkeling te investeren met behulp van een vorm van financiering.

Regeling STAP-budget

- STAP (STimulering ArbeidsmarktPositie) is een individueel leer- en ontwikkelbudget in de vorm van een subsidie.

- Doelgroep: iedere volwassene met een band met de Nederlandse arbeidsmarkt (afdracht volksverzekeringen)

- Doel: bieden van de mogelijkheid om deel te nemen aan scholingsactiviteiten ter versterking/stimulering van de arbeidsmarkt positie.

- Hoogte STAP-budget: gelijk aan de subsidiabele kosten voor de scholingsactiviteit, met een maximum van € 1000 incl. btw. (zijn de kosten hoger dan betaal je in principe zelf de meerprijs)

Regeling STAP-budget

- Recht op maximaal 1 STAP-budget per jaar.
  Er bestaat geen recht op STAP indien al vanuit andere bronnen financiering wordt ontvangen.

- Jaarlijks € 200 miljoen beschikbaar, voor circa 200.000 tot 300.000 subsidie-verstrekkingen.

- Budget wordt verdeeld over 6 aanvraagtijdvakken (op = op) en opleiding moet na de aanvraagperiode binnen 3 maanden aanvangen.

- Inwerkingtreding: 1 maart 2022 (DUO en UWV = uitvoerders)

- Alleen arbeidsmarktgerichte scholingsactiviteiten en EVC-trajecten mogen in het scholingsregister worden opgenomen.

Regeling STAP-budget

- Alleen erkende opleiders c.q. scholingsactiviteiten komen in het scholingsregister (OCW, NRTO, NLQF, *EVC*, sector/branche)

- Ontwikkel- of loopbaanadvies beschikbaar voor mensen die ondersteuning nodig hebben bij het in beeld krijgen van hun mogelijkheden met betrekking tot groei en ontwikkeling (speciale doelgroepen).

- Vanaf 1 januari 2023 (streefdatum) zal cofinanciering mogelijk worden.

- Vanaf 1 januari 2023 (streefdatum) zal de subsidieregeling STAP-budget worden uitgebreid met STAP-budget voor EVC-trajecten en meerjarige opleidingen.

EEN LEVEN LANG LEREN
OF
EEN LEVEN LANG ONTWIKKELEN?

BUILDING HUMAN TALENT

DANK VOOR JULLIE AANDACHT EN TOT ZIENS!

ELISE BURGER – ELISE@BUILDINGHUMANTALENT.NL – 06-30192864 – WWW.BUILDINGHUMANTALENT.NL