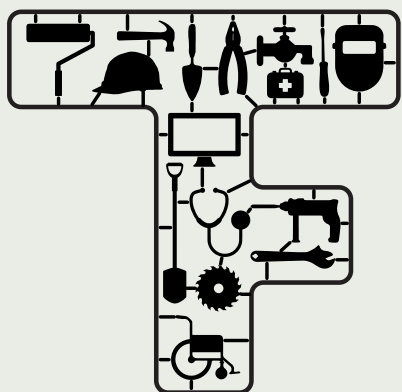




CONCEPT BUSINESSPLAN
**Twents Fonds
voor Vakmanschap**

2023
2026



INHOUD

1. Inleiding	3
2. Een korte terugblik op Twents Fonds voor Vakmanschap 2019-2022	4
3. Een nieuwe context voor Twents Fonds voor Vakmanschap	7
4. Arbeidsmarktanalyse	9
5. Ambitie Twents Fonds voor Vakmanschap 2023-2026: motiveren, adviseren en faciliteren	11
6. Doelgroepen en dienstenpakket Twents Fonds voor Vakmanschap	12
7. Uitvoering Twents Fonds voor Vakmanschap	14
8. Governance en werkorganisatie Twents Fonds voor Vakmanschap	15
9. Communicatie en marketing	17
10. Monitoring en evaluatie	17
11. Financiering	18
Bijlage	19



01

INLEIDING

Vanuit het adagium ‘stoppen met een leven lang praten over een leven lang leren’ zijn Twentse bestuurders uit onderwijs, overheid en bedrijfsleven in 2018 aan de slag gegaan met de ontwikkeling van een pilot voor een regionaal fonds voor om-, her- en bijscholing voor werkenden en werkzoekenden. Op 30 januari 2019 werd het Twents Fonds voor Vakmanschap, vaak afgekort tot Twents Fonds of TFvV, gelanceerd en al snel wisten tal van inwoners uit Twente de weg naar het Twents Fonds te vinden. In dit businessplan hanteren we de term het Twents Fonds.

Inmiddels hebben zo’n 6000 werkenden en werkzoekenden zich aangemeld voor een scholing of een loopbaangesprek. Ruim 2000 werkenden en werkzoekenden hebben met behulp van een scholingscheque een stap naar een andere sector of beroep kunnen maken of hun arbeidsmarktpositie kunnen versterken. De looptijd van de pilot loopt eind 2023 ten einde, maar we willen graag verder. De resultaten onderstrepen dat er behoefte is aan informatie, advies en financiering rondom een Leven Lang Ontwikkelen. Daarom hebben de 14 Twentse gemeenten als ‘eigenaar’ en de Adviesgroep (voorheen Regiegroep) als adviesorgaan van het Twents Fonds de ambitie uitgesproken het Twents Fonds en de daarbij horende ontwikkelde infrastructuur te continueren en waar nodig te vernieuwen als gevolg van nieuwe uitdagingen.

De markt- en beleidscontext is sinds de start van het Twents Fonds namelijk veranderd. Ook zijn op basis van evaluaties van het Twents Fonds tal van leerervaringen opgedaan die hebben geleid tot aanpassingen in de strategie en inhoud van het Twents Fonds.

Puntsgewijs:

- De 14 Twentse gemeenten gaan, wederom, voor 4 jaar een samenwerkingsovereenkomst aan
- Het bedrijfsleven en/of de aanvrager dragen 50% bij aan de financiering van scholing
- De gemeente Enschede faciliteert het Twents Fonds door het aanvragen van subsidies, het beheer van de middelen en de toekenning van scholingscheques
- Het stimuleren van de leercultuur wordt een specifiek doel en we zetten daarbij extra in op het promoten van sectoren en functies die bijdragen aan de 3 maatschappelijke opgaven waar de Twente Board op focust
- Het adviseren over opleidingen en het financieel / administratief ontzorgen van aanvragers wordt als doel gekwantificeerd. We streven naar 5500 opleidingsadviesgesprekken in 4 jaar
- We willen de komende 4 jaar 2500 opleidingscheques verstrekken
- Het Twents Fonds blijft zich primair richten op intersectorale mobiliteit van mbo’ers
- We breiden de doelgroep uit naar mbo’ers die een opleiding op hbo-niveau willen volgen. En ook hbo’ers en wo’ers die een opleiding tot mbo-4 niveau willen volgen kunnen de komende periode bij het Twents Fonds terecht

In dit businessplan worden de doelen van het Twents Fonds voor de komende jaren toegelicht en aangegeven hoe het Twents Fonds nieuwe stijl gaat werken en hoe het gefinancierd wordt. Het businessplan is tot stand gekomen na een intensieve consultatieronde onder de stakeholders van het Twents Fonds (zie bijlage).



02

EEN KORTE TERUGBLIK OP TWENTS FONDS VOOR VAKMANSCHAP 2019-2022

De regio Twente is landelijk een voorloper van het daadwerkelijk mogelijk maken van een Leven Lang Ontwikkelen (LLO) voor zijn inwoners. Met het Twents Fonds hebben vele Twentenaren hun wens tot om-, her- of bijscholing kunnen realiseren. Na Twente zijn tal van regionale fondsen in Nederland ontstaan. Het ontstaan van het Twents Fonds vloeit voort uit de ambitie van de Agenda van Twente 2018-2022 om Twente door te ontwikkelen naar een lerende economische topregio die investeert in vakmanschap en talentontwikkeling. Het Twents Fonds is hiervoor een belangrijk instrument met een duidelijke focus. De kwantitatieve doelstelling van het Twents Fonds was dat in vier jaar, jaarlijks gemiddeld 1.500 werkenden en werkzoekenden met maximaal mbo-niveau 4 deel zouden nemen aan een vorm van een arbeidsmarktrelevante om-, her- of bijscholing. Terugkijkend kunnen we in samenvattende vorm de volgende successen en leerpunten onderscheiden.

Successen

Toonbeeld van Twentse kracht

De ontwikkeling en realisatie van het Twents Fonds is een toonbeeld van Twentse slagkracht, met als belangrijke kenmerken:

- > Korte lijnen tussen overheid, onderwijs, werkgevers- en werknemersorganisaties
- > Samenwerken op basis van vertrouwen
- > Actiegericht en oog voor resultaat

Deze energie koesteren we en willen we vasthouden. Het Twents Fonds is trendsettend in Nederland. Verschillende arbeidsmarktregio's hebben zich laten inspireren door het Twents Fonds en zijn ook met een regionaal scholingsfonds gestart.

Het bereik en resultaten

6192 aanvragen, 2042 scholingscheques toegekend, 4307 succesvolle loopbaangesprekken en 293 doorverwijzingen naar andere mogelijkheden op de arbeidsmarkt is de stand per 1 juli 2022. Het Twents Fonds heeft hiermee in vergelijking tot andere arbeidsmarktinitiatieven een groot bereik gerealiseerd. Veel werkenden en werkzoekenden hebben een arbeidsmarktrelevante scholing gevolgd. Opvallend is dat het aantal loopbaangesprekken een hoger volume heeft opgeleverd dan vooraf is ingeschat. Er is veel behoefte aan een laagdrempelig, onafhankelijk advies over loopbaanontwikkeling in een steeds complexere arbeidsmarkt.

Uit onze evaluaties blijkt dat zonder het bestaan van het Twents Fonds bijscholing -of omscholing voor vele deelnemers financieel niet te realiseren was. Het Twents Fonds heeft vele werkzoekenden en werkenden gestimuleerd en ondersteund om eindelijk de stap naar weer leren en ontwikkeling van hun loopbaan te zetten.

Uit onze 'IKBINDER BUNDEL, 14 succesverhalen van start tot nu' blijkt welke persoonlijke impact voor deelnemers het Twents Fonds tot stand heeft gebracht¹. Ontegenzeggelijk heeft het Twents Fonds bijgedragen aan het verhogen van het 'Bruto Twents Geluk'.



Verbinding met Twents bedrijfsleven

Het Twents Fonds heeft een brede basis van bedrijven die actief meedenken en meedoen. Ondernemerscollectieven zijn via de Regiegroep aangesloten. Individuele ondernemers denken periodiek mee over concrete vraagstukken, zoals de bijdrage van het bedrijfsleven aan het Twents Fonds. Via het IKBINDR zakelijk label hebben ruim 180 bedrijven uitgesproken dat zij LLO promoten en minimaal 50% bijdragen aan de scholingskosten van hun werknemers.

Een efficiënte en kwalitatieve uitvoeringsorganisatie

Er is veel geïnvesteerd in de uitvoeringsorganisatie van het Twents Fonds en de daarbij horende werkprocessen. Met het Leerwerkloket Twente en het Loopbaanstation is in nauwe samenwerking met de Gemeente Enschede een geïntegreerde aanpak ontwikkeld voor het efficiënt verwerken van aanvragen. Daarnaast is de organisatie laagdrempelig en biedt ze hoogwaardige dienstverlening op het terrein van leven lang leren voor werkenden, werkzoekenden en werkgevers.

IKBINDR-campagne

Om de leercultuur in Twente te bevorderen is een campagne ontwikkeld onder de naam IKBINDR. De campagne heeft een enorm bereik en draagt bij aan het aantal voucheraanvragen onder werknemers en werkzoekenden. Ondanks de corona-epidemie is IKBINDR heel zichtbaar geweest. Daarnaast is een IKBINDR-zakelijk werkgeversnetwerk ontstaan met inmiddels ruim 180 aangesloten Twentse ondernemingen.

Leerervaringen

Cofinanciering

De kracht van in actie komen in plaats van heel veel tijd te besteden aan voorbereidend onderzoek wordt gekoesterd. Echter ten aanzien van de cofinanciering had vooraf scherper gestuurd kunnen worden op betere waarborging. Nu heeft tijdens de uitvoering van het project hierop bijstelling moeten plaats vinden. Voor de doorgroei is het dan ook van belang dat dit aspect vooraf goed geregeld wordt. Dat doen we door een bijdrage van minimaal 50% van de werkgever of de aanvrager zelf verplicht te stellen.

Marktgedrag

De inzet van extra scholingsmiddelen heeft geleid tot nieuw scholingsaanbod en veranderende proposities van aanbieders in de markt; korte maatwerkopleidingen en actieve marketing. Dit heeft geleid tot een (tijdelijke) scheefgroei in het aantal verleende vouchers en de verdeling van kosten over sectoren. Hoewel wel ingeschat, maar toch verrassend, is er veel tijd en energie gaan zitten in het sturen op maatschappelijk verantwoord marktgedrag.



Meer bereik

Om de scholingskloof tussen hoger en minder hoog opgeleiden te verkleinen is ingezet op maximaal mbo-niveau 4. Onderzoek geeft aan dat lager en middelbaar geschoolden minder gebruik maken van om-, her- en bijscholing. Deze groep werkt meer in een omgeving waar leven lang ontwikkelen wordt gemotiveerd en geadviseerd. Ook ontbreekt het veelal aan, makkelijk toegankelijke, financiering. Het Twents Fonds heeft aangetoond deze drempel weg te kunnen nemen.

We hebben ervaren dat afbakening tot en met mbo-niveau 4 een goede stap is geweest maar dat daarnaast ook kansen zijn blijven liggen voor hoger en anders opgeleiden die hun positie op de arbeidsmarkt willen verbeteren. Dit potentieel willen we niet onbenut laten; het biedt extra mogelijkheden voor werknemers die willen doorgroeien of switchen, maar zeker ook voor de Twentse economie die moeite heeft hoger opgeleiden aan te trekken en vast te houden. Ook onder hoger opgeleiden lijkt een trend waarneembaar waarbij de behoefte groeit voor afwisseling tussen denk- en doewerk.

Meer focus op kansrijke sectoren

Arbeidsmarktrelevantie is een belangrijk criterium voor het toekennen van een scholingscheque. Hoewel het brede, intersectorale karakter als een onderscheidende kwaliteit van het Twents Fonds wordt gezien, is gezien de arbeidsmarktontwikkelingen de ambitie uitgesproken meer te focussen op sectoren die bijdragen aan grote maatschappelijke opgaven en voor de Twentse economie kansrijk zijn zoals de techniek verbonden aan de energietransitie, de ICT en de zorg.



03

EEN NIEUWE CONTEXT VOOR TWENTS FONDS VOOR VAKMANSCHAP

Het Leven Lang Ontwikkelen staat inmiddels hoog op de politieke en maatschappelijke agenda. Sinds de start van het Twents Fonds zijn er ontwikkelingen die van belang zijn voor de vormgeving van de doorontwikkeling van het Twents Fonds.

Regionale LLO-visie

In Twente is een regionale visie op Leven Lang Ontwikkelen ontwikkeld. De strategische keuzes die uit deze visie voortvloeien hebben consequenties voor de vormgeving van de door groei van het Twents Fonds. Met name gaat het hierbij om meer de verbinding te zoeken met nieuwe en bestaande initiatieven. In dit businessplan sluiten we aan op de ontwikkelde regionale LLO-visie.

Het Twents Fonds is mede-trekker van de actielijn communicatie voor bewustwording en op weg helpen.

Ook dragen we bij aan de versterking van eigen regie; door extra te investeren in loopbaanadviseurs wordt onafhankelijk loopbaanadvies mogelijk en worden aanvragers administratief ontzorgd. Verder monitoren we als Twents Fonds actief onze prestaties en stellen we de data beschikbaar aan onze partners, zodat een goed passend onderwijsaanbod kan worden ontwikkeld en een lerende omgeving wordt gefaciliteerd voor dienstverleners. Conform de visie wordt, vanuit het perspectief van de werkgevers en werknemers, niets nieuws opgetuigd. We maken gebruik van de bestaande loketten. Het IKBINDR-label is nieuw ontwikkeld in de vorige periode en blijft ook de komende 4 jaar bestaan.

Strategisch plan Twente Board

De Twente Board is de bestuurlijk trekker van regionale economische opgaven. Er is een strategisch plan opgesteld voor de periode 2020-2025. Het strategisch plan kent vier actielijnen die zich richten op de sociaaleconomische structuurversterking van Twente met focus op techniek. De doelstelling van de actielijn arbeidsmarkt & talent is voldoende (internationaal) talent op alle niveaus aan te trekken, op te leiden en te behouden voor de regio om de technische motor draaiende te houden.

Twente Board zet de komende jaren in op het vergroten van het Bruto Twents Geluk. Als kompas gebruiken zij de indicatoren van de brede welvaart. In het bijzonder de indicatoren vanuit sociaaleconomisch perspectief rondom inkomen, werk en persoonlijke ontwikkeling. Met intersectoraliteit als onderscheidend vermogen wil het Twents Fonds hier op inspelen door haar inspanningen te richten op deze opgaven.

We ontwikkelen specifieke communicatiecampagnes ten behoeve van leven lang ontwikkelen richting de sectoren die relevant zijn voor de 3 maatschappelijke opgaven waar Twente Board op focust.

- > Duurzaamheid & circulariteit
- > Slimme energie
- > Innovatieve gezondheidszorg

Het Fonds draagt bij aan de versterking van het Twents bedrijfsleven; het volledig benutten van arbeidspotentieel in Twente en het blijven ontwikkelen van de bestaande beroepsbevolking.



Introductie van het Stap-budget

Na een lange periode van voorbereiding is in maart 2022 de Stap (Stimulering Arbeidsmarktpositie) regeling in werking getreden. Werkenden en werkzoekenden kunnen vanaf 1 maart 2022 een Stap-budget van maximaal € 1.000 aanvragen. Het Stap-budget biedt een impuls voor versterking van de leercultuur in Nederland. Vanuit het Twents Fonds zullen we hier in onze campagnes en advisering op inspelen en afstemming zoeken met het UWV.

Nieuwe samenwerking overheid - onderwijs - ondernemers

Naast het Leerwerkloket (publiek) en het Loopbaanstation (privaat) manifesteren zich meerdere partijen op het terrein van LLO. Met de O&O fondsen (privaat) en WIMM wordt al samengewerkt maar er zijn ook samenwerkingen met nieuwe initiatieven ontstaan zoals het Regionale Mobiliteitsteam Twente. Voor de toekomstige inrichting van het Twents Fonds zal continu ingespeeld moeten worden op nieuwe samenwerkingsmogelijkheden. De samenwerking moet zowel inhoudelijk als financieel weerspiegelen dat LLO een gezamenlijke verantwoordelijkheid is van werkgevers, werknemers en overheid.

Betrokken werkgevers

Ook in de toekomst blijven we het bedrijfsleven verbinden op verschillende niveaus; via de regiegroep, ondernemerscollectieven en individuele ondernemers. We zetten de IKBINDR zakelijk partners nog meer in als ambassadeur voor een leven lang ontwikkelen. We stimuleren dat het Twents Fonds, via het Leerwerkloket en het Loopbaanstation, motiveert, adviseert en faciliteert bij loopbaan- en scholingsvraagstukken. Dat is met name van belang voor MKB-bedrijven; goed vertegenwoordigd in Twente en vaak met beperkte HRM capaciteit.

Regeerakkoord 2021-2025

Het kabinet Rutte 4 wil de arbeidsmarktinfrastructuur uitbreiden om de overgang van werk-naar-werk en van uitkering-naar-werk te stimuleren. Onderdeel hiervan zijn instrumenten voor om- en bijscholing die de overstap naar tekortberoepen ondersteunen. De opgedane ervaringen met de regionale mobiliteitsteams in de coronacrisis worden hierbij betrokken. Ook wordt de permanente scholing bevorderd via leerrechten. Voor het kabinet telt iedere regio. De Regio Deals worden voortgezet. De publiek-private samenwerkingsverbanden om de regionale economische kansen te benutten, worden versterkt. Dit biedt juist nu kansen voor de verdere ontwikkeling van het Twents Fonds. Bij de inrichting en financiering van het Twents Fonds is rekening gehouden met deze nieuwe beleidscontext.



04

ARBEIDSMARKTANALYSE

Veranderende vraag en mismatch

Met de toenemende globalisering, robotisering en technologische ontwikkelingen veranderen de eisen die aan werkenden worden gesteld in een hoog tempo. De Twentse arbeidsmarkt vraagt om goed opgeleide mensen die zowel beschikken over vakspecifieke competenties die up to date zijn als over de vereiste zogenoemde *21st century skills* (zoals interdisciplinair samenwerken, reflecteren, communiceren en creatief probleem oplossen). Maatschappelijke opgaven en sectorspecifieke ontwikkelingen, zoals de energietransitie, kunnen leiden tot een grotere roep om nieuwe en andere skills. Tegelijkertijd zien we dat veel administratieve functies op mbo-niveau worden geautomatiseerd. Hieruit blijkt dat het belang van intersectorale mobiliteit groter is dan ooit tevoren.

Groeiend publiek belang

Voor een goede match tussen vraag en aanbod, werkgevers en werknemers, zijn genoemde partijen in eerste aanleg zelf verantwoordelijk. Werkgevers moeten immers zorgen dat zij concurrerend zijn en moeten daarom investeren in menselijk kapitaal. Werknemers hebben een eigen verantwoordelijkheid om relevant te blijven door hun skills up-to-date te houden. Er is ook een publiek aspect aan LLO. Dat komt enerzijds voort uit het belang van voldoende regionaal concurrentievermogen als drager van een gezonde economie en samenleving. Anderzijds is het investeren in om- her- en bijscholing cruciaal om maatschappelijke tweedeling te voorkomen doordat bepaalde soorten werk verdwijnen en inwoners hun werk verliezen.

Krapte op de arbeidsmarkt

De werkgelegenheid in Twente is in 2021 voor het zevende achtereenvolgende jaar toegenomen. Ondanks de coronapandemie is vorig jaar de werkgelegenheid in Twente met 0,5 procent gestegen. In 2020 was dat nog 0,4 procent². Deze groei zorgt voor spanningen op de Twentse arbeidsmarkt. De krapte op de Twentse arbeidsmarkt is veel hoger dan eind 2019³. Beroepsklassen met een (zeer) krappe arbeidsmarkt zijn onder andere:

- > ICT beroepen
- > Technische beroepen
- > Transport & logistieke beroepen
- > Zorg & welzijn beroepen
- > Horeca beroepen

De krapte zal door ontgroening en vergrijzing in Twente naar verwachting alleen maar toenemen.

Het UWV pleit dan ook voor extra maatregelen om de mismatch op de arbeidsmarkt te verkleinen en het potentieel van de werkenden te vergroten of drempels om over te kunnen stappen weg te nemen. Scholing en ontwikkeling vormen hierbij een cruciale rol en is misschien wel de enige manier om deze problemen te lijf te gaan. Het gaat dan zowel om omscholing, bijscholing en herscholing maar ook om een andere oriëntatie op het beschikbare aanbod.

² https://kennispunttwente.nl/images/Publicaties2022/WerkgelegenheidTwente__2012-2021_KennispuntTwente.pdf

³ <https://www.werk.nl/arbeidsmarktinformatie/regio/twente/regio-in-beeld-2021>



Om de bestaande en toekomstige mismatch en krapte in Twente te verkleinen, is matchen op skills van belang. Hierbij wordt niet alleen gekeken naar diploma's maar ook naar vaardigheden die zijn opgedaan in een ander beroep of bijvoorbeeld hobby's of vrijwilligerswerk. Deze skills benadering in combinatie met de passie van iemand kan een schakelpunt zijn naar een nieuwe functie.

Blijvende aandacht voor mbo

Er is in de afgelopen jaren flink geïnvesteerd in het bevorderen van het leven lang ontwikkelen o.a. door de SER en verschillende landelijke programma's zoals NL leert door! We zien dat de kloof tussen lager en hoger opgeleiden aan cursussen en trainingen groot is en dat 25% van de werkenden nog nooit een cursus heeft gevolgd. De kloof in de scholingsdeelname tussen laag- en hoogopgeleiden is vanaf 2010 sterk gegroeid. Van de hoogopgeleiden nam in 2020 59% deel aan een cursus of training tegenover slechts 33% van de laagopgeleiden. Ook het verschil tussen de laag- en middelbaar opgeleiden is de afgelopen jaren gegroeid.

In 2010 lag de scholingsdeelname van laag- en middelbaar opgeleiden nog vrijwel op hetzelfde niveau, maar vanaf 2013 daalde de scholingsdeelname van laagopgeleiden met ongeveer 10 procentpunt, terwijl de scholingsdeelname onder middelbaar opgeleiden met 6 procentpunt steeg⁴. Recent bleek uit een onderzoek van Investico dat ruim de helft van het gesubsidieerde aanbod via het programma 'NL leert door' niet toegankelijk is voor mensen met een mbo-niveau 3 opleiding of lager⁵. Er is dus sprake van een scholingskloof juist voor een groep die kwetsbaar op de arbeidsmarkt is. Vaak ontbreekt het aan middelen bij werkenden en werkzoekenden om te investeren in een scholing. Veel talent blijft zo onbenut. Van belang is dan ook om juist te blijven investeren in de doelgroep tot en met mbo-niveau 4, naast meer gerichte aandacht voor om-, her- en bijscholing op hbo en wo niveau.

4 ROA, LLO enquête, 2020

5 Investico, 2022



05

AMBITIE TWENTS FONDS VOOR VAKMANSCHAP 2023-2026: MOTIVEREN, ADVISEREN EN FACILITEREN

De ambitie van het Twents Fonds is het bieden van een regionale laagdrempelige en kwalitatief hoogwaardige voorziening die in samenwerking en afstemming met een landelijk aanbod, regionale arbeidsmarktgerichte om-, her- en bijscholing voor werkenden en werkzoekenden mogelijk maakt.

Het Twents Fonds *motiveert, adviseert en faciliteert* werkenden, werkzoekenden en werkgevers op het terrein van leven lang ontwikkelen.

Motiveren

- > Bevorderen van de leercultuur in Twente door gerichte campagnes

Adviseren

- > Werkgevers, werkzoekenden en werkenden adviseren bij scholings- en loopbaanvraagstukken

Faciliteren

- > Het bieden van een cheque voor werkenden en werkzoekenden voor een arbeidsmarktgerichte om-, her- of bijscholing
- > Kandidaten m.b.v. een scholingsarrangement helpen als ZZP-er te (door)starten

Kwantitatieve doelstellingen van het Twents Fonds zijn:

- > In de komende vier jaar volgen jaarlijks gemiddeld 625 werkenden en werkzoekenden een vorm van een arbeidsmarktrelevante om-, her- of bijscholing via het Twents Fonds. In totaal zijn betreft dit 2500 scholingscheques.
- > In de komende vierjaar worden jaarlijks gemiddeld 1375 LLO gesprekken gevoerd over om-, her- en bijscholing via het Twents Fonds. In totaal betreft dit 5500 LLO gesprekken.

Naast deze kwantitatieve doelstellingen is voor de komende jaren het doel het Twents Fonds meer in te zetten voor sectoren waar zich krapten voordoen zoals de techniek/ energietransitie, ICT en zorg. Door voorlichting op maat en specifieke scholingsarrangementen zal scholing in én richting deze sectoren bevorderd worden. Hiervoor voeren we, afhankelijk van ontwikkelingen en thema's, een op maat gerichte campagne richting de verschillende doelgroepen.



06

DOELGROEPEN EN DIENSTENPAKKET TWENTS FONDS VOOR VAKMANSCHAP

De diensten die door de uitvoeringsorganisatie van het Twents Fonds geleverd worden, zijn:

Motiveren

- > Campagnes ter bevordering van het bevorderen van de leercultuur

Adviseren

- > LLO-advies aan werkenden, werkzoekenden en werkgevers, waardoor voor met name MKB-bedrijven, een HRM taak wordt ingevuld
- > Advisering over de realisatie van een financieel arrangement en het administratief ontzorgen van aanvragers voor het realiseren van de scholing

Faciliteren

- > Het voorzien van een financieringsmogelijkheid voor om-, her- of bijscholing via een scholingscheque

Motiveren

Campagnes voor bevorderen van de leercultuur

Met de IKBINDR-campagne heeft het Twents Fonds laten zien op welke wijze een impuls gegeven kan worden aan een leven lang ontwikkelen in de regio. Gezamenlijk met het IKBINDR zakelijk netwerk en andere partijen uit het bedrijfsleven en onderwijsveld wil het Twents Fonds in de komende jaren blijven investeren in communicatie ter bevordering van de leercultuur in Twente. Specifiek zullen we in de campagnes voor leven lang ontwikkelen ons meer gaan richten op het onbenutte arbeidspotentieel en op werkenden en werkzoekenden met een migratieachtergrond.

Adviseren

LLO-gesprekken

De pilot heeft aangegeven dat er een grote behoefte is aan loopbaangesprekken. Door de uitvoeringorganisatie zijn inmiddels ruim 4300 loopbaangesprekken gevoerd. Voor de vergelijkbare doelgroep als de aanvragers voor de scholingscheque bestaat de mogelijkheid tot het voeren van een loopbaangesprek(ken) met de consulenten van de uitvoeringsorganisatie.

Advies over financieel arrangement voor scholing

Met de komst van nieuwe financieringsvormen en bestaande financieringsvormen zoals vanuit een O&O fonds is er behoefte bij werkgevers, werkzoekenden en werkenden aan advies over op welke wijze een scholingsplan gefinancierd kan worden. De uitvoeringsorganisatie kan deze vorm van dienstverlening leveren.



Faciliteren

Scholingscheque

Twents Fonds biedt werkenden en werkzoekenden ongeacht opleidingsniveau woonachtig in Twente een individuele scholingscheque tot maximaal € 2.500 per jaar.

Op basis van onze evaluatie van de eerste fase willen we de doelgroep van het Twents Fonds (werkenden en werkzoekenden tot en met mbo-4) de mogelijkheid bieden scholing te volgen op hbo-wo niveau. Daarnaast willen we de doelgroep uitbreiden door hbo 'ers en wo 'ers de gelegenheid een vak te leren door een scholing te volgen via het Twents Fonds op mbo- niveau. De regionale arbeidsmarkt vraagt hierom en we hebben bij andere regionale fondsen gezien dat deze keuze niet hoeft te leiden tot vermindering van het aantal aanvragen uit de doelgroep tot maximaal mbo-niveau 4. Daarnaast wordt de uitvoering hierdoor eenvoudiger. We verwachten dat de financiële impact van deze uitbreiding van de doelgroep te overzien is aangezien hbo- en wo opgeleiden veelal al gebruik maken van bestaande faciliteiten voor scholing.

De volgende voorwaarden gelden voor het toekennen van de scholingscheque:

- > Woonachtig in Twente en ouder dan 18 jaar
- > De scholing versterkt de positie van de aanvrager op de regionale arbeidsmarkt
- > De opleider is een erkende onderwijsinstelling conform de verordening
- > 50% bijdrage totale scholingskosten door werkgever, uitkeringsinstantie, O&O fonds of door de aanvrager zelf

De volgende routes worden onderscheiden:

- > *Geen verandering van werk: versterken van skills.*
Van belang is dat werknemers hun skills up to date houden en voorbereid zijn op de (veelal) technologische verandering. Duurzame inzetbaarheid is een belangrijk doelstelling van het Twents Fonds.
- > *Van werk naar werk binnen dezelfde sector*
Scholing kan bijdragen dat de overstap naar een ander werkgever in dezelfde sector bevordert kan worden of naar een ander beroep/functie in dezelfde sector.
- > *Van werk naar werk in een andere sector*
Intersectorale mobiliteit gaat nog vaak moeizaam. Het Twents Fonds wil mede gezien de arbeidsmarktontwikkelingen, de overstap naar een andere sector met veelal een ander beroep/functie bevorderen.
- > *Van geen werk naar werk*
Ondanks de groei van de werkgelegenheid en de krapten op de arbeidsmarkt is er nog sprake van een behoorlijke arbeidsreserve. Het Twents Fonds wil het mogelijk maken dat mensen zonder werk via een scholingsarrangement weer een plek weten te verwerven op de arbeidsmarkt.



07

UITVOERING TWENTS FONDS VOOR VAKMANSCHAP

De uitvoeringsorganisatie voor het Twents Fonds bestaat uit de volgende partners: het Leerwerkloket Twente, het Loopbaanstation en de Gemeente Enschede. Het Leerwerkloket en het Loopbaanstation voeren de bovengenoemde diensten uit.

De Gemeente Enschede voert de administratieve afhandeling uit en beheert de inkomsten en uitgaven van het Twents Fonds. Voor de uitvoering wordt een nieuwe samenwerkingsovereenkomst tussen deze partners gesloten voor de looptijd van het Twents Fonds. De uitvoeringsorganisatie werkt nauw samen met O&O fondsen, het UWV en het Werkgeversservicepunt Twente. Eenvoud, pragmatisme en kwaliteit zijn de leidende principes bij de uitvoering van Twents Fonds. Eenvoud in toegang en lean in werkprocessen. Kwaliteit door de voorwaarde dat er, alvorens de scholingscheque uit het Twents Fonds wordt toegekend, een arbeidsmarkttoets plaatsvindt. Naast een digitaal portal (website) kent het Twents Fonds aan het Twents Fonds verbonden loketten te weten het Leerwerkloket en het Loopbaanstation.



08

GOVERNANCE EN WERKORGANISATIE TWENTS FONDS VOOR VAKMANSCHAP

Het formele opdrachtgeverschap ten aanzien van het Twents Fonds is verbonden met de financiële verantwoordelijkheid voor de uitvoering van het Twents Fonds. Deze is gesitueerd bij de centrumgemeente Enschede op basis van de Suwi-regelgeving. Een samenwerkingsovereenkomst tussen de 14 Twentse gemeenten geeft de beleidsmatige kaders in hoofdlijn weer en bepaalt dat de gemeenten naar inwonertal risico dragen voor het Twents Fonds. Een van de belangrijkste risico-beperkende afspraken is dat het Twents Fonds nooit meer middelen uitgeeft, dan dat er toegezegd zijn door de afzonderlijke subsidieverleners. In het portefeuilleoverleg arbeidsmarktbeleid van de arbeidsmarktregio Twente vindt afstemming plaats over de uitvoering van het Twents Fonds. Voor de nieuwe periode zal een samenwerkingsovereenkomst tussen de deelnemende gemeenten opgesteld worden. De gemeente Enschede kent de subsidieverordening waarin regels zijn gesteld voor de subsidiëring van het Twents Fonds⁶. Deze verordening heeft tot doel regels te stellen voor de subsidiëring van activiteiten in het kader van het Twents Fonds. De verordening zal worden aangepast voor de nieuwe looptijd van het Twents Fonds. Over de nieuwe beleidsopdracht aan het Twents Fonds zal advies worden gevraagd aan het Regionaal Werkbedrijf en de Twente Board. Vertegenwoordigers vanuit de geledingen overheid (provincie en gemeenten), beroepsonderwijs, O&O Fondsen, werkgevers en werknemers, met als voorzitter de wethouder van Enschede met arbeidsmarktbeleid in de portefeuille, zijn de strategische partners van het Twents Fonds en vormen samen de Adviesgroep Twents Fonds voor Vakmanschap (voorheen aangeduid als Regiegroep). Zij hebben zich gecommitteerd aan de doelstelling om het leven lang ontwikkelen in Twente te versterken. Dat doen ze niet alleen in een bestuurlijke rol maar ook als ambassadeur voor de 'lerende regio Twente'.

8.1 Organisatie

Ten behoeve van de uitvoering van het Twents Fonds is een uitvoeringsorganisatie ingericht (zie organogram). De gemeente Enschede is de formele opdrachtgever van de uitvoeringsorganisatie en werkt hierbij nauw samen met het portefeuillehouders overleg arbeidsmarkt waarin de kaders worden vastgesteld en de adviesgroep Twents Fonds voor Vakmanschap. De gemeente Enschede ziet in overleg met de adviesgroep Twents Fonds voor Vakmanschap toe op de juiste uitvoering van het Twents Fonds en beslist, na advisering van de adviesgroep, over eventuele verzoeken tot tussentijdse aanpassing van het plan. Edwin Kamp geeft als manager leiding aan de werkorganisatie en legt verantwoording af aan de adviesgroep.

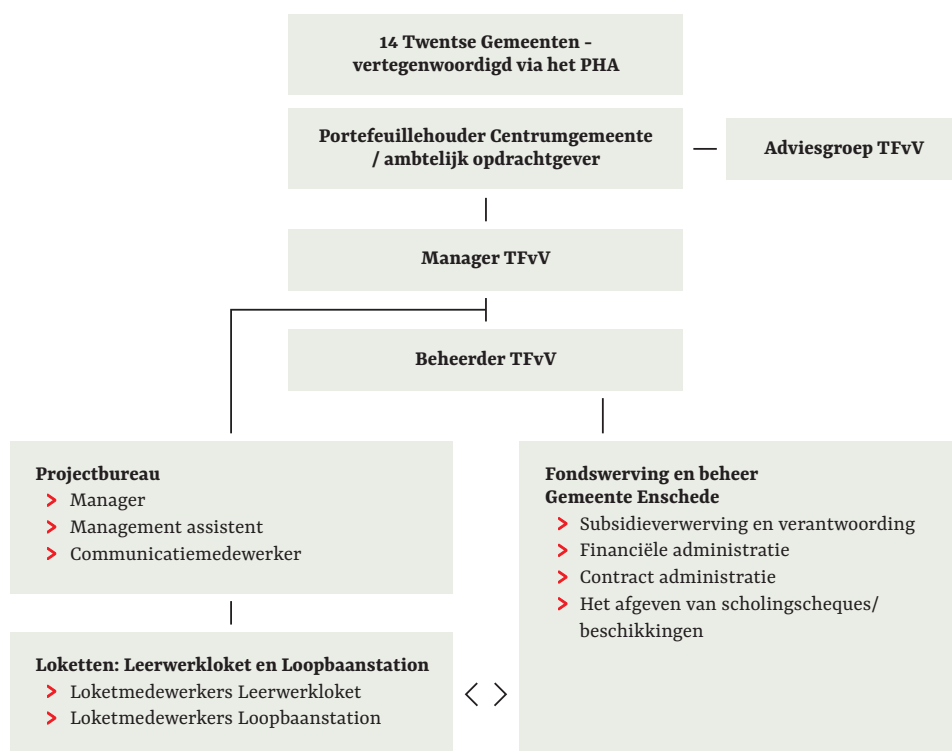


8.2 Adviesgroep Twents Fonds voor Vakmanschap

Er is een adviesgroep ingesteld waarin vertegenwoordigers van de bovengenoemde strategische partners zitting hebben. De adviesgroep is samengesteld uit vertegenwoordigers van onderwijs, overheid en ondernemers. De adviesgroep kent de volgende taken:

- > Het adviseren van de formele opdrachtgever i.c. de gemeente Enschede over de strategie, de beleidsinhoudelijke kaders en uitvoering van het Twents Fonds (jaarplan, meerjarenplan)
- > Het adviseren over de (meerjaren) begroting en de financiële verslaglegging van het Twents Fonds
- > Het monitoren van de resultaten van het Twents Fonds
- > Het zich optimaal inspannen om met de formele opdrachtgever het Twents Fonds tot een succes te maken

8.3 Organogram Twents Fonds voor Vakmanschap



8.4 IKBINDR zakelijk

Belangrijke doelstelling van het Twents Fonds is het bevorderen van de leercultuur in Twente. In de afgelopen jaren is een netwerk ontstaan van ondernemingen die het leven lang ontwikkelen willen bevorderen. Inmiddels hebben meer dan 180 ondernemingen zich aangesloten bij IKBINDR Zakelijk. Met IKBINDR zakelijk dragen werkgevers 50% bij aan de kosten voor opleidingen, trainingen en/of cursussen. De overige 50% wordt gefinancierd door het Twents Fonds.



09

COMMUNICATIE EN MARKETING

Om de leercultuur in de regio Twente te bevorderen zal, net als in de eerste fase, veel effort gestoken worden in voorlichting en communicatie. De samenwerkende partijen hebben aangegeven hier in de komende jaren flink op te willen investeren. Voor de komende fase van het Twents Fonds zal een communicatiestrategie en een strategisch communicatieplan ontwikkeld worden. Belangrijke elementen van het plan zullen zijn:

- > Voortzetting van de IKBINDR-campagne
- > Versterken van de leercultuur in Twente
- > Participatie van communicatie vanuit de partners: gemeenten, Leerwerkloket, en O&O fondsen
- > Het ontwikkelen van campagnes die aansluiten bij de opgaven van de Twente Board

10

MONITORING EN EVALUATIE

Periodiek zal aan de hand van een dashboard verslag worden gedaan van de kwantitatieve resultaten (hoeveel vakmensen/ welke achtergrond) en kwalitatieve resultaten (welke opleidingstappen/ wat betekent dit voor hun arbeidsmarktpositie) en de gerealiseerde impact. Deze resultaten en de leerervaringen zullen gedeeld worden met de partners van het Twents Fonds en externe partijen.



11

FINANCIERING

De financiering van scholingscheques zal gebaseerd zijn op cofinanciering. 50% komt uit publieke middelen en 50% uit private middelen. Voor de publieke financiering richten we ons op arbeidsmarkt- en talentprogramma's van:

- > De Twente Board / Arbeidsmarktregio Twente
- > Provincie Overijssel
- > De landelijke overheid zoals Regio Deals
- > Europese programma's zoals ESF

Voor private financiering zijn de volgende mogelijkheden:

- > Werkgevers verbonden aan het IKBINDR zakelijk
- > IKBINDR kansenfonds: een fonds gebaseerd op MVO van ondernemingen die mee willen betalen voor specifieke doelgroepen
- > O&O fondsen
- > Eigen bijdragen
- > Bijdragen uit social return verplichtingen bij aanbestedingen door de Twentse gemeenten

Begroting

Inkomsten	
Regio Twente/gemeenten	€ 4.000.000
Provincie Overijssel	€ 2.000.000
Rijk/Regiodeal	€ 1.000.000
EU-programma's	€ 1.250.000
Cofinanciering	€ 3.750.000
Totaal inkomsten	€ 12.000.000
Inkomsten minus cofinanciering	
Regio Twente/gemeenten	€ 4.000.000
Provincie Overijssel	€ 2.000.000
Rijk/Regiodeal	€ 1.000.000
EU-programma's	€ 1.250.000
Totaal	€ 8.250.000
Uitgaven	
Faciliteren (scholingscheques)	€ 7.500.000
Adviseren (loopbaangesprekken)	€ 1.300.000
Motiveren (PR + communicatie)	€ 1.100.000
Management en beheer	€ 1.500.000
Inflatie	€ 600.000
Totaal uitgaven	€ 12.000.000



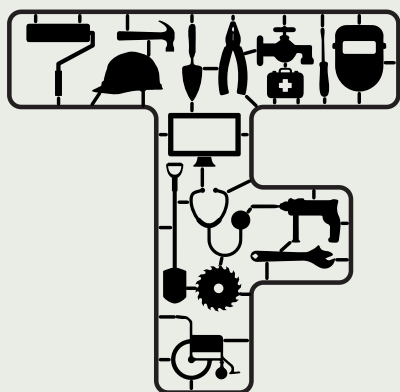
BIJLAGE

Consultatie

Het Businessplan is tot stand gekomen na een intensieve consultatieronde.

Er is gesproken met vertegenwoordigers van:

- > De gemeente Enschede
- > Twente Board
- > ROC van Twente
- > Saxion
- > Universiteit Twente
- > VNONCW
- > Platform Ondernemend Twente
- > O&O fondsen
- > Koninklijke Metaalunie
- > FNV
- > Provincie Overijssel
- > Sociaal Economische Raad
- > Regionaal Mobiliteitsteam
- > Loopbaanstation
- > Leerwerkloket Twente
- > Arbeidsmarktregio Achterhoek (Opijver)
- > Arbeidsmarktregio Zwolle



CONCEPT BUSINESSPLAN
**Twents Fonds
voor Vakmanschap**

2023
2026