

B&W Adviesnota

Onderwerp	Samenwerkingsovereenkomst ten gunste van de subsidieaanvraag Leven Lang Ontwikkelen Collectief laagopgeleiden en laaggeletterden
Zaaknummer	
B&W datum	30 september 2025
Naam steller	Medewerker team Maatschappelijke Ontwikkeling
Teammanager	Teammanager team Maatschappelijke Ontwikkeling
Portefeuillehouder	Martin Leenders

Besproken met portefeuillehouder?

Ja, met Martin Leenders op 22 september 2025

Openbaarheid

Ja, per direct.

Bevoegd orgaan

B en W

Advies

1. De samenwerkingsovereenkomst (bijlage 1) aan te gaan en te ondertekenen ten gunste van de regionale subsidieaanvraag Leven Lang Ontwikkelen Collectief laagopgeleiden en laaggeletterden (LLOC).
2. De gemeente Venlo als mede coördinerende partij te positioneren binnen het programmamanagement.
3. Actief bij de dragen aan de verdere uitwerking en uitvoering van het programma.

Voor de Burgemeester: volmacht te verlenen aan wethouder Leenders voor het ondertekenen van de Samenwerkingsovereenkomst LLO-collectief Noord-Limburg zoals opgenomen in bijlage 1.

Inleiding

Goede (basis)vaardigheden zijn essentieel om te kunnen meedoen in de samenleving. Vanuit de kadernota sociaal domein Venray stellen we dat iedereen kansen moet kunnen krijgen om zich te ontwikkelen en dat inwoners de nodige ondersteuning krijgen om mee te kunnen doen.

De arbeidsmarktregio Noord-Limburg staat voor een complexe combinatie van uitdagingen: vergrijzing, hoog aantal laaggeletterden en een groeiende mismatch op de arbeidsmarkt. Tegelijkertijd beschikt de regio over een sterke samenwerkingsstructuur en een gedeelde ambitie om deze vraagstukken integraal aan te pakken.

Het Nationaal Groeifonds biedt met het programma 'Leven Lang Ontwikkelen Collectief voor Laagopgeleiden en Laaggeletterden' een kans om deze opgaven gezamenlijk en duurzaam aan te pakken. Er is budget beschikbaar gesteld, waarvoor per arbeidsmarktregio een aanvraag ingediend kan worden.

Noord-Limburg heeft hiervoor een visiedocument en activiteitenplan opgesteld, dat nu bestuurlijke bekrachtiging vraagt.

Het hele plan moet aan een aantal concrete doelen werken, te weten:

1. Ontwikkeling van onderwijsaanbod dat aansluit op leerwensen en duurzame inzetbaarheid.
2. Begeleiding en scholing van minimaal 200 kandidaten per regio, met focus op NT1-doelgroep.
3. Voortbouwen op bestaande regionale samenwerkingen.

Beoogd resultaat

Met het mede ondertekenen van de samenwerkingsovereenkomst wordt de subsidieaanvraag mogelijk gemaakt.

De subsidie draagt bij aan de ambitie: Inwoners kunnen zich continu ontwikkelen naar vermogen, om hun perspectief op arbeidsparticipatie te verhogen, verduurzamen of versterken.

Argumenten

- 1.1 In Venray is ongeveer 15% van de inwoners laaggeletterd (moeite met lezen, schrijven, rekenen of digitale vaardigheden, ofwel basisvaardigheden).

Dit geeft de urgentie aan om mogelijkheden te bieden voor inwoners om zich te ontwikkelen.

Moeite hebben met basisvaardigheden heeft zijn weerslag op de arbeidsmarktpositie van inwoners. Laaggeletterde inwoners hebben meer moeite met solliciteren en lopen een groter risico op ontslag/minder duurzame arbeid, bijvoorbeeld omdat ze bijscholing vermijden. Bovendien worden door toenemende digitalisering steeds hogere en andere eisen gesteld om mee te kunnen doen op de arbeidsmarkt/economie.

- 1.2 De doelen uit de subsidieregeling sluiten aan bij de doelen van gemeente Venray.

Zo staat meedoen en ontwikkelen centraal. Dit volgt uit onze kadernota Sociaal Domein en de visie op Werk en Inkomen.

- 1.3 Door het aangaan en ondertekenen van de samenwerkingsafspraken is het mogelijk om aanspraak te maken op de beschikbare subsidiemiddelen.

In principe is ondertekening van de samenwerkingsovereenkomst door één opleider, één werkgeversorganisatie en één gemeente voldoende om de subsidie te kunnen aanvragen voor de arbeidsmarktregio. Bij toekenning zou op te zetten onderwijsaanbod dan ook beschikbaar zijn voor de regio. Echter, medeondertekening door de overige gemeenten versterkt de aanvraag, het regionale commitment en zorgt ervoor dat aanspraak gemaakt kan worden op middelen voor bijvoorbeeld inzet van lokaal personeel indien nodig en wenselijk.

- 2.1 Door gemeente Venlo een coördinerende rol met betrekking tot het Leven Lang Ontwikkelen Collectief te geven, kan er doelmatig en efficiënt samengewerkt worden in de regio.

Vanuit de WEB-regio (volwasseneneducatie) en aanpak laaggeletterdheid is gemeente Venlo de centrumgemeente. Dit maakt het vanzelfsprekend om Gemeente Venlo in het LLOC als coördinerende partij te positioneren. Zij vullen de rol in wat betreft bouwsteen 1 'de vindplaatsgerichte benadering van deelnemers' van het visiedocument en door het invullen van het projectleiderschap samen met Gilde Opleidingen (penvoerder van de aanvraag).

- 3.1 Voor de verdere uitrol van het programma is het noodzakelijk om betrokken te zijn.

Hiermee borgen we ook dat hetgeen regionaal wordt opgezet aansluit bij de ontwikkelingen op lokaal niveau.

Kanttelingen of risico's

1. Het kan dat de subsidie wordt toegekend, maar dat concrete uitvoering/resultaten achterblijven of onvoldoende aansluiten bij lokale ontwikkelingen. De huidige opgestelde documenten vragen nog een verdere concretisering en planning. Dat maakt dat we nu nog niet weten wat het op gaat leveren. Door betrokken te blijven en input te geven kunnen we dit beheersen.
2. De voorwaarde van de subsidie is dat voor minstens 200 kandidaten onderwijs gerealiseerd wordt. Dit is ambitieus, zeker binnen de NT1 doelgroep. Echter, het ministerie van OCW geeft aan dat bij tijdige signalering en verantwoording van geleverde inspanningen het niet als een harde resultaatsverplichting wordt beoordeeld.

Communicatie

Het collegebesluit wordt gedeeld met de deelnemende regiogemeenten in de arbeidsmarktregio Noord-Limburg. Gemeente Venlo is woordvoerder namens de regiogemeenten en zal dit invullen samen met de regionale projectgroep.

Financiële gevolgen

Dit voorstel heeft geen financiële gevolgen. Indien de subsidie wordt toegekend landen deze middelen in de regio. We lopen als gemeente Venray geen financieel risico. Het project vraagt geen cofinanciering vanuit de gemeenten.

Per arbeidsmarktregio is een budget van ten minste € 125.000 en ten hoogste € 2.200.000 beschikbaar met een looptijd van 2 jaar. In totaal is er financiële ruimte voor 18 arbeidsmarktregio's waarbij datum van indienen geldt bij overschrijden van het beschikbare budget.

Vervolgtraject besluitvorming

Na ondertekening van de samenwerkingsovereenkomst wordt de subsidieaanvraag ingediend bij het Nationaal Groeifonds. De indieningstermijn is van 15 september 2025 tot en met 31 oktober 2025. Binnen 13 weken, eind januari 2026, deelt het ministerie welke regio's de subsidie ontvangen.

Bij toekenning start de uitvoering in 2026, met een gefaseerde aanpak:

- Oriëntatie: opbouw van allianties en professionalisering.
- Toepassing: uitvoering van leertrajecten en werkgeversbenadering.
- Verzilveren en borgen: structurele verankering in regionale infrastructuur.

Tijdens dit traject wordt gewerkt aan een verankering van het LLO-collectief van een tijdelijk project naar een permanente aanpak en werkwijze in Noord-Limburg.

Evaluatie

Monitoring en evaluatie zijn als onderdeel meegenomen in het visiedocument en activiteitenplan.

Bijlagen

1. Samenwerkingsovereenkomst LLO-Collectief Noord-Limburg
2. Visiedocument en activiteitenplan basisvaardigheden en LLO Noord-Limburg
3. Organisatiemodel LLOC laagopgeleiden en laaggeletterden
4. Visuele samenvatting LLO Noord-Limburg
5. Subsidieregeling Nationaal Groeifonds LLO
6. Volmacht ondertekenen samenwerkingsovereenkomst LLOC

Naslagwerk

N.v.t.



Dienst Uitvoering
Subsidies aan Instellingen
*Ministerie van Volksgezondheid,
Welzijn en Sport*

Samenwerkingsovereenkomst

Nationaal Groeifonds LLO Collectief
Regio Noord-Limburg

Deelnemende organisaties

Het samenwerkingsverband voor de aanvraag LLO Collectief sluit aan op bestaande netwerken in de regio Limburg- Noord.

Penvoerder

Naam organisatie	Gilde opleidingen
------------------	-------------------

Deelnemende onderwijsinstelling *(verplicht)*

Naam hoger onderwijsinstelling	Gilde opleidingen
BRIN- en vestigingsnummer	25LT
Bevoegd gezag	
Bevoegd gezag nummer	40878

Deelnemende overheidsorganisatie *(verplicht)*

Naam organisatie	Gemeente Venlo
Adres vestiging	Hanzeplaats 1
Postcode en plaats	5912 AT Venlo
KVK-nummer	14131668

Deelnemende overheidsorganisatie *(verplicht)*

Naam organisatie	Gemeente Venray
Adres vestiging	Raadhuisstraat 1
Postcode en plaats	5801 MB Venray
KVK-nummer	14132389

Deelnemende overheidsorganisatie *(verplicht)*

Naam organisatie	Gemeente Horst aan de Maas
Adres vestiging	Wilhelminaplein 6
Postcode en plaats	5961 ES Horst
KVK-nummer	14130612

Deelnemende overheidsorganisatie *(verplicht)*

Naam organisatie	Gemeente Peel en Maas
Adres vestiging	Wilhelminaplein 1
Postcode en plaats	5981 CC Panningen
KVK-nummer	50397052

Deelnemende overheidsorganisatie *(verplicht)*

Naam organisatie	Gemeente Bergen
Adres vestiging	Raadhuisstraat 2
Postcode en plaats	5854 AX Bergen
KVK-nummer	51350696

Deelnemende overheidsorganisatie *(verplicht)*

Naam organisatie	Gemeente Genneep
Adres vestiging	Ellen Hoffmannplein 1
Postcode en plaats	6590 HD Genneep
KVK-nummer	14131481

Deelnemende overheidsorganisatie *(verplicht)*

Naam organisatie	Gemeente Beesel
Adres vestiging	Raadhuisplein 1
Postcode en plaats	5953 AL Reuver
KVK-nummer	14130743

Deelnemende werkgeversorganisatie *(verplicht)*

Naam organisatie	LWV
Adres vestiging	Godsweetersingel 77
Postcode en plaats	6041 GK Roermond
KVK-nummer	40175801

Beoogde start- en einddatum activiteiten

Startdatum	01-01-2026
Einddatum	31-12-2027

De deelnemende organisaties beogen de missie om:

- Toegang tot scholing en ontwikkeling te verbeteren voor laagopgeleiden en laaggeletterden;
- Regionale samenwerking ten aanzien LLO-aanbod voor de doelgroep tussen zowel publieke als private partijen te versterken en te borgen voor de toekomst;
- Scholingsaanbod beter te laten aansluiten op de leefwereld en leerbehoeften van de doelgroep.

Samenwerking

De samenwerking binnen het LLO Collectief Noord-Limburg wordt georganiseerd rond drie kernpartners met complementaire rollen:

- **Gilde Opleidingen** is penvoerder en regionale onderwijsinstelling. Coördineert mede het project in samenspraak met de gemeenten, ontwikkelt het scholingsaanbod en borgt de inhoudelijke kwaliteit. Integreert LLO structureel in het reguliere onderwijsaanbod.
- **Gemeenten, waaronder Venlo, Venray, Peel en Maas, Horst aan de Maas, Bergen, Gennep, Beesel** vertegenwoordigen de publieke kant binnen de WEB-regio en dragen bij aan bestuurlijke verankering, coördineren mede het project in samenspraak met Gilde Opleidingen, afstemming met gemeentelijk beleid en lokale implementatie via sociale diensten en Taalhuizen. Gemeente Venlo is namens de WEB regio mede-regisseur en mede-projectcoördinator en coördineert daarmee de regionale samenwerking.
 1. Zorgt voor afstemming binnen de gemeente op het gebied van participatie en werkgeversdienstverlening.
 2. Richt zich op zowel beleid als uitvoering, zodat een integrale aanpak wordt geborgd.
 3. Stuurt gezamenlijk de vier alliantieprojectleiders aan.
 4. Verankert de afspraken in de AMR- en WEB-regioplannen en in de gemeentelijke structuren.
 5. Faciliteert de bestuurlijke publieke besluitvorming.
 6. Bewaakt daarbij steeds de publieke belangen.
- **LWV** is werkgeversorganisatie en netwerkpartner. Mobiliseert regionale werkgevers, faciliteert sectorale clustering en ondersteunt bedrijven bij het integreren van basisvaardigheden in personeelsontwikkeling.

Open netwerk & toetreding gedurende het traject

Het samenwerkingsverband is een open netwerk. Gedurende het traject kunnen geïnteresseerde partijen uit de regio of sector onder transparante en redelijke voorwaarden aansluiten. Partijen die als deelnemer toetreden tot het samenwerkingsverband (in de zin van de regeling) worden toegevoegd via een addendum bij deze samenwerkingsovereenkomst, waarin hun inhoudelijke, organisatorische en financiële bijdrage is vastgelegd. Partijen die bijdragen buiten het formele samenwerkingsverband (bijv. via steunbetuiging of opdracht als derde) ondertekenen de SOK niet; hun inzet wordt separaat belegd en verantwoord.

Verantwoordelijkheden en uit te voeren activiteiten als samenwerkingsverband als geheel

Het samenwerkingsverband LLO Collectief Noord-Limburg draagt gezamenlijk zorg voor het in kaart brengen van vindplaatsen en werkgeverscoalities, de ontwikkeling en uitvoering van geïntegreerde scholingsmodules, en de inrichting van regionale en lokale ontwikkelhubs. Structurele inbedding in WEB/AMR-governance, monitoring via impactmonitor en lerende aanpak, en AVG-conforme gegevensdeling en rapportage aan DUS I zijn geborgd binnen het collectief. Partners nemen deel aan landelijke projecten en faciliteren een open netwerk, waarbij nieuwe partners onder redelijke voorwaarden kunnen toetreden. De gezamenlijke activiteiten omvatten het professionaliseren van de netwerkbenadering, het ontwikkelen van sectorale leermodules en pilots, het organiseren van een leer- en bijstuurcyclus, en het tijdig aanleveren van data en praktijkcases. Communicatie en kennisdeling worden collectief vormgegeven,

afspraken worden vastgelegd in de samenwerkingsovereenkomst, en professionalisering wordt ondersteund via train-de-trainer en e-learning.

De samenwerking binnen het LLO-Collectief Noord-Limburg is georganiseerd als een regionale ontwikkelstructuur met lokale toepassing. De aanpak rust op vier strategische bouwstenen, elk met een eigen actiegerichte alliantie:

1. **Deelnemers** – vindplaatsgerichte benadering via sociale diensten, mensontwikkelbedrijven en Taalhuizen.
2. **Werkgevers** – collectieve benadering via platforms zoals VINC, Crossroads, Supply Chain Valley en LWV. In samenwerking met branchevertegenwoordiging, werknemersvertegenwoordiging (FNV en CNV), SBB, regionale accountmanagers WSP, MKB en LLTB.
3. **Scholing** – ontwikkeling van geïntegreerde modules voor basis-, vak- en werknemersvaardigheden.
4. **Governance en borging** – verankering in WEB-regio en AMR-structuren, met regisseurs per bouwsteen.

De allianties bestaan uit regisseurs, uitvoerende partners, netwerkverbinders en innovatieteams. Zij werken samen in een lerend netwerk dat regionale innovatie koppelt aan lokale implementatiekracht.

Elke alliantie wordt aangestuurd door een projectleider (0,2 - 0,4 fte). De projectleider faciliteert de samenwerking en bewaakt de samenhang met de overige bouwstenen. De projectleiders en het overkoepelende programmamanagement gezamenlijk vormen het **Programmateam LLO Collectief Noord-Limburg**. Dit programmateam komt structureel bijeen voor voortgangsmonitoring, bijsturing en kennisdeling.

Gilde Opleidingen vervult het penvoerderschap en coördineert het collectief.

Resultaatverplichting vs. inspanningsverplichting

De aanpak is bewust ontworpen als een systeem dat impact realiseert op vier domeinen: participatie, leren, economische meerwaarde en maatschappelijke transformatie. Door deze structuur ontstaat een duurzaam ecosysteem waarin partners gezamenlijk eigenaarschap nemen over de uitvoering en borging van het project.

In dit samenwerkingsverband tussen de opleider, overheidsorganisatie en de werkgeversorganisatie is elke partij verantwoordelijk voor een goede uitvoering van de activiteiten. Partners van het samenwerkingsverband nemen gezamenlijk de verantwoordelijkheid voor een **gedegen uitvoering van de activiteiten**. De projectdoelstellingen (o.a. aantallen kandidaten/werkgevers) gelden voor het samenwerkingsverband als geheel. De bijdragen per partij zoals vastgelegd in deze samenwerkingsovereenkomst gelden als **inspanning(s)verplichtingen**, met penvoerderverantwoordelijkheid voor de aanvraag en verantwoording conform de regeling. Duidelijke afspraken in het samenwerkingsverband zijn daarom ook het fundament van het project om de doelgroep te voorzien in onderwijs dat de vakvaardigheden en basisvaardigheden combineert. Dit is vastgelegd in 'een doorbraak realiserende aanpak en samenwerking BASISVAARDIGHEDEN Noord-Limburg'.

De resultaatverplichting van minimaal 200 kandidaten geldt voor het samenwerkingsverband als geheel. De penvoerder is verantwoordelijk voor het tijdig aanleveren van verantwoordingsinformatie aan DUS-I. Indien de voortgang in activiteiten en daarmee het aantal kandidaten achterblijft, meldt de penvoerder dit tijdig aan DUS-I en aan KBA Nijmegen, die het landelijk projectleiderschap verzorgt. In overleg met KBA Nijmegen en de betrokken partners worden passende interventies ingezet om alsnog het beoogde aantal kandidaten te bereiken. Iedere partner levert een aantoonbare inspanningsverplichting en is niet individueel aansprakelijk voor het niet behalen van de resultaatsverplichting, mits deze inspanning is geleverd. De penvoerder faciliteert een monitoringstructuur om voortgang en risico's tijdig te signaleren en bij te sturen.

Monitoring en lerende aanpak

De samenwerking is adaptief ingericht via een lerende aanpak met kwartaal evaluatie- en bijstuurmomenten. Monitoring en verantwoording vinden plaats via landelijke ondersteuning zoals de impactmonitor van Berenschot en het projectmanagement door KBA Nijmegen. Het leerplatform LLO van Stichting Lezen en Schrijven en de modules van ITTA bieden ieder op eigen wijze ondersteuning om het collectief te professionaliseren.

Door deze organisatievorm ontstaat een wendbaar, lerend en duurzaam samenwerkingsverband dat niet alleen het project uitvoert, maar ook de transformatie realiseert naar een structureel ingebedde regionale aanpak voor Leven Lang Ontwikkelen ten behoeve van een doelgroep met beperkte basisvaardigheden en weinig opleidingsachtergrond.

Aansprakelijkheid

1. Partners zijn aansprakelijk jegens elkaar voor iedere tekortkoming in de nakoming van verplichtingen in het kader van deze samenwerkingsovereenkomst, in het geval dat de benadeelde Partij(en) kunnen aantonen dat de niet-nakoming van de verplichtingen heeft geleid tot schade aan de zijde van de Partij(en);
2. Geen Partij is jegens een andere Partij aansprakelijk voor enige indirecte of gevolgschade of soortgelijke schade, zoals maar niet beperkt tot winstderving of verlies van inkomsten, met uitzondering van de situatie als beschreven in lid 1, mits deze schade niet is veroorzaakt door opzettelijk handelen of bewuste roekeloosheid;
3. Indien het verlies van inkomsten door schuld is ontstaan van een der Partijen, dan is het aansprakelijkheidsbedrag gemaximeerd op het totaal ontvangen subsidiebedrag van de Partij die aansprakelijk wordt gesteld.

Bijdrage deelnemende organisaties

De inhoudelijke, organisatorische en financiële bijdrage van elke deelnemende organisatie wordt als volgt uitgewerkt:

Gilde Opleidingen

Inhoudelijke bijdrage: Ontwikkelen van innovatieve, flexibele en contextgerichte scholingsmodules waarin basis-, vak- en werknemersvaardigheden systematisch worden geïntegreerd. Vormgeven van een hybride leeromgeving die maatwerk combineert met schaalbaarheid. Verbinden van informeel, non-formeel en formeel onderwijs in doorlopende leerlijnen. Aansluiten op sectorale behoeften in Noord-Limburg, zoals logistiek, techniek, zorg en agrofood. Normaliseren van basisvaardigheden als onderdeel van ieders loopbaan. Integreren van de ontwikkelde scholingsmodules in het reguliere onderwijsaanbod.

Organisatorische bijdrage: Penvoerderschap binnen het LLO-Collectief Noord-Limburg. Coördineren van het project en aansturen van vier actiegerichte allianties. Faciliteren van samenwerking tussen regionale innovatiehub en lokale implementatiehubs. Verankeren van ontwikkelde werkwijzen in bestaande infrastructuur van de WEB-regio en arbeidsmarktregio. Borgen van samenhang tussen strategie en uitvoering via programmamanagement en programmateam overleg.

Financiële bijdrage: Beheren van de subsidie via een gescheiden boekhouding. Verstrekken van opdrachten aan derden tegen marktconforme tarieven. Bewaren van de administratie gedurende vijf jaar na vaststelling. Verzorging van voortgangsrapportages en eindverantwoording conform de vereisten van DUS-I.

Gemeenten arbeidsmarktregio Noord-Limburg, waaronder Venlo, Venray, Peel en Maas, Horst aan de Maas, Bergen, Gennep en Beesel

Inhoudelijke bijdrage: optreden als strategisch partner, behoeften in de regio signaleren, verbinding leggen met het sociaal domein, met netwerkpartners de werving en begeleiding realiseren, mee inzetten van ervaringsdeskundigen oftewel taalambassadeurs en LLO verankeren in gemeentelijke werkwijzen. Waarbij gemeente Venlo zich ook inzet als mede aansturende partner van de vier allianties.

Organisatorische bijdrage: inbedding in gemeentelijke organisatie, opzetten van nodige samenwerkingsverbanden, beleidsmatige verankering, benutten van de lokale infrastructuur, meewerken aan monitoring en evaluatie.

Financiële bijdrage: door verbindingen in het sociale domein en andere afdelingen die raken aan dit project integraal te werken, vanuit beleid en uitvoering personeel efficiënt inzetten,

verkennen hoe we vanuit bestaande budgetten de aanpak uiteindelijk kunnen borgen en verduurzamen.

LWV

Inhoudelijke bijdrage: LWV trekt de werkgeversalliantie en benadert MKB via LWV, SBB en Vinc, met inzet van ambassadeurs en ervaringsdeskundigen (Stichting ABC) voor geloofwaardige motivatie. Het bereiken en deelnemen van minimaal 20 werkgevers aan investering in basisvaardigheden van hun personeel, benaderd via betrokken regionale werkgeversplatforms. Bij deze betrokken werkgevers volgen minimaal 100 NT1-deelnemers leertrajecten waarin basis-, vak- en werknemersvaardigheden worden geïntegreerd

Organisatorische bijdrage: Aanjager/projectleider van bouwsteen 2: Werkgevers. De aanjager/projectleider zorgt voor operationele aansturing en voortgang binnen de bouwsteen met programmatische overleggen en borgt planning en selectie van in-company trajecten. In vaste overlegfrequentie (bijvoorbeeld maandelijks/tweemaandelijks) werkafspraken maken met penvoerder/alliantieregisseurs, data-delings via de ontwikkelhub en focus op MKB, met name in o.a. logistiek, techniek, zorg en agrofood. Medewerking aan verantwoording van de subsidie en nakoming van alle subsidieverplichtingen. Verstrekking van benodigde gegevens aan penvoerder op verzoek.

Financiële bijdrage: Medewerking aan verantwoording van de subsidie en nakoming van alle subsidieverplichtingen. Verstrekking van benodigde gegevens aan penvoerder op verzoek.

Verantwoordelijkheden per organisatie

De verdeling van de verantwoordelijkheden ten aanzien van de activiteiten per deelnemende organisatie is vastgesteld in onderstaande tabellen. Achter iedere subactiviteit binnen de bouwstenen is vermeld of betreffende organisatie verantwoordelijk (V) danwel uitvoerend (U) is.

Bouwsteen 1 Deelnemers	Gilde Opleidingen	Gemeente Venlo	LWV
1. Verkennen van samenwerking met vindplaatsen zoals mensontwikkelbedrijven, uitkeringsdiensten, UWV, RWC (gidsen)		V	
2. Bewustwording creëren over thematiek, aanpak en aanbod bij sleutelfiguren die contact hebben met werkzoekenden. Betrekken van ervaringsdeskundigen hierbij.		V	
3. Professionalisering van doorverwijzers en sleutelfiguren in herkenning, motivatie, gespreksmethodiek en warme overdracht. We focussen hierbij niet alleen op het belang van ontwikkeling, maar op het (versterkte) perspectief voor de kandidaat.		V	U
4. Per samenwerkende vindplaats ontwikkelen van passend onderwijsaanbod op locatie (i.c.m. bouwsteen 3) een begeleiding op de werkvloer vormgeven.	V		
5. Bereiken van deelnemers via vindplekken in vertrouwde locaties en hen hier laten deelnemen aan ontwikkeltrajecten		V	U
6. Verkennen van verbinding met sociale wijkteams als vindplek en in de sociaalmaatschappelijke keten.		V	
Bouwsteen 2 Werkgevers	Gilde Opleidingen	Gemeente Venlo	LWV
1. Organiseren van (regionale regie op) warme werkgeversbenadering via bestaande dienstverlening en netwerken		U	V
2. Professionalisering van werkgeverscontactfunctionarissen		U	V

3. Betrekken van informele toeleiders zoals leerambassadeurs		U	V
4. Aansluiten op behoeften van werkgevers per sector en bedrijf bij de ontwikkeling van onderwijsaanbod (i.c.m. bouwsteen 3).	V	U	U
5. Toepassen van in-company ontwikkeltrajecten die direct aansluiten bij bedrijfsprocessen	V		
6. Integratie van basisvaardigheidsontwikkeling in reguliere HR-cycli		U	V
7. Communicatie voeren/ambassadeursschap inrichten van goede ervaringen onder werkgevers.		U	V
Bouwsteen 3 Scholing	Gilde Opleidingen	Gemeente Venlo	LWV
1. Ontwikkeling van geïntegreerde scholingsmodules basis-, vak- en werknemersvaardigheden	V		
2. Doelgerichtheid en flexibiliteit in aanbieden van maatwerk in leertrajecten per vindplaats (i.c.m. bouwsteen 1) of werkgevers (i.c.m. bouwsteen 2).	V	U	U
3. Professionalisering van onderwijsprofessionals (via landelijke ondersteuningsmogelijkheden Stichting Lezen en Schrijven, ITTA en Stichting ABC)	V		
4. Benutten van bestaand onderwijsaanbod, mbo-certificaten en praktijkleren en toewerken naar een aaneengesloten keten van ontwikkeling	V	U	U
5. Samen met sociaalmaatschappelijke organisaties in de regio verkennen naar het inrichten van doorlopende leerlijnen van non-formeel naar formeel	V	U	U
6. Ontwikkeling van hybride leeromgevingen (lokaal en regionaal)	V		
Bouwsteen 4 Governance en borging	Gilde Opleidingen	Gemeente Venlo	LWV

1. Inrichten van programmamanagement en allianties	U	V	U
2. Inrichten van monitoring: Deelname aan monitoringssysteem van Berenschot voor kwantitatieve en kwalitatieve effectmeting	U	V	U
3. Inrichten van de regionale ontwikkelhub en samenwerkingsafspraken voorbereiden via de bouwstenen (1, met vindplaatsen en 2, met werkgevers) voor lokale implementatie	U	V	U
4. Vervlechting regionale aanpakken - Vervlechting regionale aanpak basisvaardigheden (WEB-regio) met regionale LLO-inzet (arbeidsmarktregio)	U	V	
5. Structurele verankering governance - Inbedding in 5-jarige meerjarenagenda arbeidsmarktregio en nieuw beleidskader volwasseneneducatie	U	V	
Activiteit 5 Programma- en projectmanagement	Gilde Opleidingen	Gemeente Venlo	LWV
1. Voortgangsmonitoring en inhoudelijke verantwoording	V	U	U
2. Strategische besluitvorming	U	V	U
3. Administratieve, juridische en financiële verantwoording	V	U	U
Activiteit 6 Communicatie en PR	Gilde Opleidingen	Gemeente Venlo	LWV
1. Strategische communicatie en PR naar stakeholders en doelgroepen.	V	U	U
Activiteit 7 Lerend Netwerkorganisatie	Gilde Opleidingen	Gemeente Venlo	LWV
1. Kennisdeling via provinciale leerkringen.	V	U	U
2. Deelname aan ondersteunende activiteiten verzorgd door KBA Nijmegen zoals overlegmomenten, werkbezoek, ontwikkelgroepen en de jaarlijkse LLO-conferentie.	V	U	U

Betrokken partijen buiten deze samenwerkingsovereenkomst

Naast de deelnemende organisaties in deze samenwerkingsovereenkomst zijn er ook andere partijen betrokken. Zij ondertekenen de overeenkomst niet, maar dragen wel bij aan de uitvoering van het plan. Deze partijen zijn opgenomen in de steunbetuiging.

De in de steunbetuiging genoemde partijen worden beschouwd als onderdeel van de samenwerking. Hun inzet is zowel in de steunbetuiging als in de begroting opgenomen, waarbij uren en kosten zijn gepland en begroot. Deze inzet wordt aangemerkt als interne kosten en valt onder personeelskosten, niet onder kosten derden. Kostenverrekening vindt plaats via declaraties en sluit aan bij de geplande activiteiten en begrote budgetten.

Voor partijen die niet in de steunbetuiging zijn opgenomen geldt dat hun inzet wordt gezien als externe bijdrage. Zij ontvangen hiervoor een opdracht en brengen hun bijdrage in rekening via een factuur. Deze kosten vallen onder kosten derden.

De volgende betrokken partijen maken deel uit van de samenwerking, maar ondertekenen de samenwerkingsovereenkomst niet expliciet:

Type organisatie	Naam van de partij
Onderwijsinstellingen	• Onderwijsinnovators • Bedrijfsopleidingen
Overheidsorganisaties	• Provincie Limburg • UWV • WEB-regio Noord-Limburg • AMR-regio Noord-Limburg
Werkgevers en werkgeversorganisaties	• Midden- en kleinbedrijf (MKB) • Limburgse Land- en Tuinbouwbond (LLTB) • Werkgeversservicepunten (WSP) • Branchevertegenwoordiging • Werknemersvertegenwoordiging (FNV, CNV) • Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) • Mensontwikkelbedrijven • Sectorale netwerken: ◦ VINC ◦ Crossroads ◦ Supply Chain Valley
Netwerkpartners en maatschappelijke organisaties	• Bibliotheek, waaronder Taalhuizen en Taalpunten • Stichting Groenlicht • Regionaal werkcentrum

Landelijke samenwerking met:

Landelijke en bovenregionale partners	• Nationaal Groeifonds (NGF) • LLO Collectief landelijk • KBA Nijmegen • Stichting Lezen en Schrijven • ITTA • Npuls
---------------------------------------	--

Verklaringen

De deelnemende organisaties verklaren akkoord te gaan met:

- De inhoud en voorwaarden van de subsidieregeling Nationaal Groeifonds LLO Collectief laagopgeleiden en laaggeletterden.
- Het machtigen van de penvoerder om namens het samenwerkingsverband op te treden.
- De intentie om na afloop van het project het samenwerkingsverband te verduurzamen.
- De mogelijkheid voor geïnteresseerde partijen in de regio of sector om onder transparante en redelijke voorwaarden aan te sluiten bij het samenwerkingsverband.
- Medewerking van elke deelnemende organisatie aan de verantwoording van de subsidie en de aan de subsidie verbonden verplichtingen, waarbij de organisaties op verzoek alle noodzakelijke gegevens met de penvoerder delen
- Het verwerken en, indien nodig, verstrekken van persoonsgegevens en projectgegevens aan het Ministerie van OCW en DUS-I in het kader van de subsidieregeling Nationaal Groeifonds LLO Collectief, conform de geldende privacywetgeving (AVG) en de afspraken zoals vastgelegd in deze samenwerkingsovereenkomst.

Steunbetuiging – Regionaal LLO Collectief

De deelnemende organisaties verklaren hun steun uit te spreken voor de regionale indiening van het project middels een ondertekende steunbetuiging. Hierbij wordt de volgende missie van het collectief onderschreven om:

- De toegang tot scholing en ontwikkeling te verbeteren voor laagopgeleiden en laaggeletterden;
- Regionale samenwerking te versterken tussen publieke en private partijen;
- Scholingsaanbod beter te laten aansluiten op de leefwereld en leerbehoeften van de doelgroep.

Bij deze steunbetuiging geen juridische of financiële verplichtingen geïmpliceerd en is bedoeld als blijk van inhoudelijke betrokkenheid en sympathie voor het initiatief door:

- Het project actief te ondersteunen binnen onze regio;
- Deel te nemen aan kennisdeling en outreach-activiteiten;
- Onze netwerken en expertise beschikbaar te stellen waar mogelijk.

Ondertekening

Met het ondertekenen van de samenwerkingsovereenkomst geven partijen ook toestemming voor het verstrekken van persoonsgegevens van alle betrokken partners aan het Ministerie en aan DUS-I in het kader van de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG).

Penvoerder	
Naam organisatie	Gilde Opleidingen
E-mailadres contactpersoon	
Telefoonnummer contactpersoon	06
Naam ondertekenaar	
Functie	Voorzitter College van Bestuur
Handtekening	

Deelnemende organisatie	
Naam organisatie	Gemeente Venlo
E-mailadres contactpersoon	
Telefoonnummer contactpersoon	
Naam ondertekenaar	
Functie	
Handtekening	

Deelnemende organisatie	
Naam organisatie	Gemeente Venray
E-mailadres contactpersoon	
Telefoonnummer contactpersoon	
Naam ondertekenaar	
Functie	
Handtekening	

Deelnemende organisatie

Naam organisatie	Gemeente Peel en Maas
E-mailadres contactpersoon	
Telefoonnummer contactpersoon	
Naam ondertekenaar	
Functie	
Handtekening	

Deelnemende organisatie

Naam organisatie	Gemeente Horst aan de Maas
E-mailadres contactpersoon	
Telefoonnummer contactpersoon	
Naam ondertekenaar	
Functie	
Handtekening	

Deelnemende organisatie

Naam organisatie	Gemeente Bergen
E-mailadres contactpersoon	
Telefoonnummer contactpersoon	
Naam ondertekenaar	
Functie	
Handtekening	

Deelnemende organisatie

Naam organisatie	Gemeente Genneep
E-mailadres contactpersoon	
Telefoonnummer contactpersoon	
Naam ondertekenaar	
Functie	
Handtekening	

Deelnemende organisatie

Naam organisatie	Gemeente Beesel
E-mailadres contactpersoon	
Telefoonnummer contactpersoon	
Naam ondertekenaar	
Functie	
Handtekening	

Deelnemende organisatie

Naam organisatie	LWV
E-mailadres contactpersoon	██████████@lwv.nl
Telefoonnummer contactpersoon	06 ██████████
Naam ondertekenaar	██████████
Functie	Directeur
Handtekening	

&Basisvaardigheden Leven lang ontwikkelen

Noord-Limburg



Managemensamenvatting

Een regio die de uitdaging aangaat

Noord-Limburg is de meest vergrijzende arbeidsmarktregio van Nederland, met substantieel onbenut arbeidspotentieel tegen een achtergrond van groeiende arbeidsmarktkrapte. Ongeveer één op de zes inwoners tussen de 16 en 65 jaar is laaggeletterd – dat betreft ongeveer 27.000 inwoners die basisvaardigheden onvoldoende beheersen. Met 16% ligt dit aanzienlijk boven het landelijke gemiddelde van 12%. Vooral oudere Nederlandse werkenden met gezin vormen een prominente doelgroep die moeilijk bereikbaar is via traditionele kanalen.

Deze uitdaging vraagt om een verschuiving van hoogdrempelige scholing voor doelgroepen naar laagdrempelige ontwikkeling voor iedereen. Er is een duidelijke noodzaak om integraal en organisatieoverstijgend samen te werken met publieke, private en maatschappelijke partners om een echt verschil te maken voor inwoners en werkgevers. En het doorlopen regionale proces heeft bewezen dat de regionale partners deze handschoen oppakken.

De collectieve, integrale beweging die bereidwilligheid creëert

Uiteindelijk organiseert deze aanpak een keten die bereidwilligheid creëert voor ontwikkeling. Door mensen te benaderen in vertrouwde omgevingen via professionals die hun talenten zien en hen motiveren via warme overdracht, werkgevers te ondersteunen via bestaande netwerken en dienstverlening, en ontwikkeling te normaliseren als natuurlijk onderdeel van ieders loopbaan, ontstaat een regionaal systeem waarin ontwikkeling voor iedereen toegankelijk wordt.

Deze collectieve beweging is mensgerichter dan traditionele aanpakken omdat alle bouwstenen uitgaan van "het vinden", "het bereiken en benaderen", "het motiveren", "het ontwikkelen", "het begeleiden" en "het verder brengen" van de mens. Het resultaat is een regio waar mensen met basisvaardigheiduitdagingen zich veilig voelen om ontwikkeling aan te gaan, werkgevers investeren omdat basisvaardigheden natuurlijk onderdeel zijn geworden van personeelsbeleid, en leren voor iedereen normaal is in doorlopende leerlijnen die direct aansluiten bij de werkomgeving.

Een integrale en innovatieve aanpak die vaste structuren loslaat

Deze aanpak introduceert een fundamenteel andere benadering die domeinoverstijgend samenwerkt en doorbreekt met traditionele werkwijzen. In plaats van gescheiden doelgroepspecifieke trajecten en individuele werkgeversbenadering, ontstaat een mensgerichte, collectieve beweging die vier strategische doorbraken realiseert.

Deze beweging transformeert hoe we mensen bereiken – van formele screening naar benadering in vertrouwde omgevingen waar zij zich al bevinden. Het verandert hoe we werkgevers benaderen – van koude acquisitie naar warme netwerkbenadering via bestaande samenwerkingsverbanden. Het innoveert hoe we scholing organiseren – van gescheiden trajecten naar geïntegreerde ontwikkellijnen die basis-, vak- en werknemersvaardigheden verbinden. En het hervormt hoe we zorgen voor borging – van beleidsintegratie naar praktische verankering via uitvoerende netwerken.

Centrale ambitie en concrete doelstellingen

Noord-Limburg heeft als centrale ambitie dat laagopgeleide en laaggeletterde inwoners zich continu kunnen ontwikkelen naar vermogen om zo hun perspectief op arbeidsparticipatie te verhogen, verduurzamen of versterken.

Deze ambitie wordt concreet gemaakt door het bereiken van minimaal 20 werkgevers die investeren in basisvaardigheden van hun personeel, benaderd via betrokken regionale werkgeversplatforms. Bij deze werkgevers volgen minimaal 100 NT1-deelnemers leertrajecten waarin basis-, vak- en werknemersvaardigheden worden geïntegreerd. Parallel daaraan wordt een regionale innovatie- en ontwikkelhub georganiseerd waarin kennis en expertise wordt opgebouwd en verspreid, terwijl lokale implementatiehubs via uitkeringsdiensten en mensontwikkelbedrijven zorgen voor nog eens 100 NT1-deelnemers die vergelijkbare geïntegreerde trajecten volgen.

Viervoudige impact die verder reikt dan de projectperiode

De verwachte impact strekt zich uit over vier domeinen die elkaar versterken. In het participatiedomein versterken we de kans op duurzame arbeidsparticipatie door mensen te bereiken met nieuwe, passende concepten in vertrouwde omgevingen waar zij al zijn. Het leerdomein transformeert door ontwikkeling laagdrempelig toegankelijk te maken en leren direct relevant wordt voor individu en werkgever, omdat het toegankelijk en direct toepasbaar wordt in de werkomgeving.

Economisch leidt het structureel investeren in basis- en vakvaardigheden tot directe toegevoegde waarde voor individu en werkgevers, waarbij ontwikkeling van het individu vinden en behouden van werk mogelijk maakt en bijdraagt aan een leercultuur binnen bedrijven en verbeterde arbeidsproductiviteit. Maatschappelijk worden inwoners in de gehele sociaalmaatschappelijke infrastructuur gezien voor wie zij zijn en wat zij kunnen ontwikkelen, waarbij het warme netwerk van professionals, werkgevers en vrijwilligers wordt geprofessionaliseerd en zorgt voor verhoogde sociale cohesie.

Een uitvoeringskrachtige organisatie die mandaat heeft

De organisatie combineert strategische verankering met operationele slagkracht. Bestuurlijke inbedding vindt plaats via WEB-regio en AMR Noord-Limburg governance, maar het hart van de aanpak ligt in een programmamanagementstructuur die uitvoeringskrachtig mandaat heeft.

Deze programmamanagementorganisatie bundelt de complementaire expertise en uitvoeringskracht van partners.. Samen zorgen zij voor dagelijkse aansturing van vier uitvoeringsallianties die elk operationele verantwoordelijkheid dragen voor een bouwsteen. Elke alliantie functioneert als actiegerichte gemeenschap met eigen projectleiding, waardoor echt eigenaarschap ontstaat bij partners die medeverantwoordelijk worden voor het slagen van activiteiten en het realiseren van doelstellingen. Deze structuur maakt wendbare besluitvorming mogelijk binnen gestelde kaders.

Vier hoofdactiviteiten die elkaar versterken tot een samenhangend systeem

- Hoofdactiviteit 1 – Deelnemers: Systematisch bereiken van NTI-werkzoekenden via vindplaatsgerichte benaderingen in vertrouwde omgevingen door professionalisering van het warme netwerk en samenwerking met mensontwikkelbedrijven, uitkeringsdiensten en werkplekken
- Hoofdactiviteit 2 – Werkgevers: Collectieve benadering van werkgevers via warme netwerken (VINC, Crossroads, Supply Chain Valley) door bestaande dienstverlening en samenwerkingsplatforms, met ondersteuning bij in-company trajecten
- Hoofdactiviteit 3 – Scholing: Ontwikkeling van geïntegreerde scholingsmodules die basis-, vak- en werknemersvaardigheden verbinden via doorlopende leerlijnen en hybride leeromgevingen
- Hoofdactiviteit 4 – Governance: Regionale innovatiehub met lokale implementatie door vervlechting van WEB-regio en arbeidsmarktregio aanpakken en structurele verankering

Deze activiteiten versterken elkaar door complementaire bereik, relevantie van geïntegreerd aanbod, schaalbaarheid via hub-structuur, en een verbindend warme netwerk.

Duurzame verankering door meerledige borging en lerende netwerken

Alle veranderingen worden structureel verankerd door strategische inbedding in beide regionale governance-structuren (arbeidsmarktregio en WEB-regio), operationele landing in bestaande uitvoeringsorganisaties, en financiële borging via sociale partners en O&O-fondsen.

De lerende aanpak zorgt voor systematische kennisborging door kwartaalse evaluatie- en bijstuurcycli, versterkt door bovenregionale kennisuitwisseling via Limburgse leerkringen waarin de drie arbeidsmarktregio's systematisch kennis delen en gezamenlijk innovaties ontwikkelen.

Deze meerledige verankering transformeert het LLO-collectief van tijdelijk project naar permanente versterking van de regionale capaciteit, waarbij Noord-Limburg een nieuwe standaard vestigt voor regionaal samenwerken met mensen en hun ontwikkelpotentie centraal.

INHOUDSOPGAVE

DEEL I: VISIE EN FUNDAMENT

- Aanleiding
- Analyse landelijke knelpunten, toegepast op de regio Noord-Limburg
- Regionale kenmerken Noord-Limburg
- Kansrijke basis bestaande aanpakken
- Centrale ambitie en impact
- Visie: Een succesvolle, mensgerichte beweging

DEEL II: STRATEGIE EN AANPAK

- De integrale, collectieve beweging
- Bouwsteen 1: Deelnemers – "Van individuele screening naar vindplaatsgerichte benaderingen"
- Bouwsteen 2: Werkgevers – "Van individuele naar collectieve werkgeversbenadering"
- Bouwsteen 3: Scholing – "Van geschotte scholing naar geïntegreerd LLO voor iedereen"
- Bouwsteen 4: Governance – "Van beleidsborging naar praktische netwerktoepassing"
- Waarom deze vier bouwstenen elkaar versterken
- Professionaliseringsopgave

DEEL III: ORGANISATIE EN UITVOERING

- Organisatie en samenwerking: We bouwen voort
- Wie doet wat: heldere rollen en verantwoordelijkheden
- Uitvoeringsallianties per bouwsteen
- Activiteitenplan en fasering
 - Hoofdactiviteit 1: (Werkzoekende NT1) Deelnemers
 - Hoofdactiviteit 2: (Werkenden) NT1-deelnemers via werkgevers
 - Hoofdactiviteit 3: Scholing
 - Hoofdactiviteit 4: Governance
 - Algemene en ondersteunende hoofdactiviteiten
- Lerende aanpak
- Analyse van risico's en mitigerende maatregelen

DEEL IV: VERBINDING EN BORGING

- Verbinding met andere regionale ontwikkelingen en (groeifonds)projecten
- Bijdrage aan het landelijke LLO Collectief
- Duurzame borging en verduurzaming

BIJLAGEN

- Bijlage 1: Arbeidsmarktanalyse Noord-Limburg

The background of the slide features abstract, flowing red lines of varying opacity that sweep across the frame from the left and bottom, creating a sense of movement and depth against the white background.

Deel 1:

VISIE EN FUNDAMENT

0. Aanleiding

Landelijke ontwikkelingen

In Nederland zien we een grote groep laagopgeleiden en laaggeletterden die niet optimaal participeert op de arbeidsmarkt. Deze groep mensen hebben beperkte scholing genoten en/of moeite hebben met basisvaardigheden zoals lezen, schrijven, rekenen en/of digitale vaardigheden (LLO Collectief, 2025).

Ongeveer een derde van de laagopgeleiden in Nederland is niet actief op de arbeidsmarkt, terwijl 72% van de werkloze beroepsbevolking laag- of middelbaar opgeleid is.

Het Nationaal Groeifonds (NGF) heeft deze problematiek onderkend en €50,5 miljoen toegekend aan het landelijke initiatief 'LLO Collectief Laagopgeleiden en Laaggeletterden'. Na succesvolle pilots in Zuidoost-Brabant en Twente wordt dit programma nu opgeschaald naar andere arbeidsmarktregio's.

Provincie Limburg

De provincie Limburg heeft in 2024 met motie 3060 opgeroepen om de provinciale LLO-infrastructuur te laten aansluiten bij gemeentelijke aanpakken voor basisvaardigheden en Limburgse partners te stimuleren om NGF-financiering aan te vragen. Dit sluit aan bij het coalitieakkoord waarin is afgesproken tot 2027 te werken aan het vergroten van de arbeidsparticipatie en het terugdringen van arbeidsmarktkrapte.

Regio Noord-Limburg

De arbeidsmarktregio Noord-Limburg bestaat uit zeven gemeenten: Beesel, Bergen, Gennep, Horst aan de Maas, Peel en Maas, Venlo en Venray. In Noord-Limburg is ongeveer 1 op de 6 inwoners tussen de 16 en 65 jaar laaggeletterd. Dit betreft ongeveer 27.000 inwoners die de basisvaardigheden (taal-, rekenen en/of digitale vaardigheden) onvoldoende beheersen – gemiddeld 16% voor de regio, terwijl dit landelijk op 12% ligt. Hoewel de netto arbeidsparticipatie in Noord-Limburg het meest is toegenomen bij mensen met ten hoogste een mbo-1 diploma (laagopgeleiden), is de participatie bij deze groepen nog steeds lager dan gemiddeld. Mensen met maximaal mbo-1 en 45 tot 75-jarigen werken het minst vaak.

De maatschappelijke en economische gevolgen hiervan zijn aanzienlijk. Enerzijds leiden beperkte basisvaardigheden tot verminderde arbeidsparticipatie, wat resulteert in onbenut arbeidspotentieel in tijden van krapte. Anderzijds veroorzaakt dit hogere kosten in zorg en welzijn en groeiende sociale ongelijkheid.

Om deze uitdaging in Noord-Limburg aan te pakken is meer aandacht nodig voor de groep werkenden en werkzoekenden met beperkte basisvaardigheden en weinig scholingsaanbod. Het LLOC is een kansrijke financiële impuls waartoe een zorgvuldig proces is opgestart.

Regionaal proces

Om deze uitdaging in Noord-Limburg aan te pakken, is een zorgvuldig regionaal proces opgestart. Vanaf februari 2025 heeft de provincie ondersteuning geboden door het faciliteren van een bovenregionaal kernteam met vertegenwoordigers uit de 3 arbeidsmarktregio's en WEB-regio's.

Dit kernteam heeft een stapsgewijs proces doorlopen, beginnend met een uitgebreide landschapsinventarisatie van de regionale context, doelgroepen, stakeholders en bestaande initiatieven. Vervolgens zijn via werksessies met een brede vertegenwoordiging van regionale partners (gemeenten, UWV, onderwijs, werkgevers- en werknemersorganisaties) de ambities, kansen en beoogde doorbraken gedefinieerd.

Parallel hieraan is een bovenregionale analyse uitgevoerd om de uitwisseling tussen de Limburgse arbeidsmarktregio's te versterken. Dit gezamenlijke proces heeft geleid tot een voorstel voor een samenhangende aanpak LLO voor laaggeletterden en laagopgeleiden, die aansluit bij de specifieke kenmerken en uitdagingen van Noord-Limburg en deze logisch verbindt aan de bestaande WEB-regio en AMR infrastructuur en agenda's.

Analyse

Uit landelijk onderzoek blijken drie structurele knelpunten die een doorbraak in de weg staan. Deze hebben we in het regionale proces toegepast als 'kijkvenster' om de regionale context hierop te onderzoeken. Dat levert onderstaand beeld op:

- **Ontoereikende doorstroommogelijkheden:** Er is in Noord-Limburg weinig tot geen expliciete aandacht voor de doorstroom van basiseducatie naar beroepsonderwijs of vakvaardigheden, en vice versa. Ondanks bestaande inspanningen is er geen duidelijke koppeling tussen basisvaardigheidstrajecten en vervolgonderwijs.
- **Beperkte financiële investeringen:** Nederland investeert van alle Noordwest-Europese landen het minst in trajecten voor laagopgeleiden en laaggeletterden. Met slechts 0,5% van de totale onderwijsbegroting voor deze doelgroep blijft Nederland ver achter bij andere landen. Ook in Noord-Limburg worden de beperkte middelen erkend.
- **Tekortschietend regionaal aanbod en samenwerking met werkgevers:** Landelijk zien we dat in veel gemeenten het aanbod voornamelijk bestaat uit NT2-trajecten (voor niet-Nederlandstaligen), terwijl in veel mindere de NT1-ers worden bereikt of specifiek aanbod wordt ontwikkeld voor hen. Daar staat tegenover dat Noord-Limburg al een werkgeversaanpak heeft die resultaten boekt, maar deze kan nog verder worden versterkt. Hier zit duidelijk een kans voor doorontwikkeling.

Regionale kenmerken Noord-Limburg

De regionale context in Noord-Limburg kenmerkt zich door:

- **Hoge laaggeletterdheidspercentages:** Met 16% gemiddeld en grote verschillen tussen gemeenten (van 8% in Horst aan de Maas tot 23% in Venlo), ligt Noord-Limburg boven het landelijke gemiddelde van 12%
- **Diverse doelgroepsamenstelling:** Minimaal 47% van de laaggeletterden heeft een Nederlandse achtergrond, waarbij vooral Nederlandse werkenden (50+) met gezin (18%) en Nederlandse niet-actieven (50+) met gezin (12%) prominente doelgroepen vormen
- **Sterke bestaande infrastructuur:** Alle zeven gemeenten hebben Taalhuizen of Taalpunten, met Venlo als WEB-contactgemeente en een gedegen samenwerkingstraditie
- **MKB-rijke economie:** Een persoonlijke en warme benadering richting het bedrijfsleven werkt het beste, met aandacht voor maatwerk en sectoren zoals logistiek, techniek, zorg en agrofood
- **Actieve samenwerkingsverbanden:** Zowel in de arbeidsmarktregio als in de WEB-regio wordt al actief en structureel samengewerkt via bestaande governance-structuren. Hierbij kan gedacht worden aan Crossroads, Supply Chain Valley of VINC.
- **Dubbele vergrijzing:** Limburg heeft het hoogst aandeel werkende 55-plussers (1 op de 3) en is daarmee een van de sterkst vergrijzende regio's van Nederland. Daar staat ook nog eens ontgroening tegenover.
- **Relatief hoog percentage Oost-Europese arbeidsmigranten:** Wat specifieke aandacht vraagt voor NT2-doelgroepen naast de focus op NT1.

In Noord-Limburg wordt al uitgebreid ingezet op basisvaardigheden, met een stevige basis om op door te ontwikkelen:

- Taalhuizen en Taalpunten: Deze organisaties zijn doorontwikkeld van doorverwijzer naar netwerkorganisaties tussen samenwerkende partners
- WEB-samenwerking: Venlo als contactgemeente met een convenant tussen alle zeven gemeenten
- Regionale ambities: Focus op gezamenlijke werkgeversbenadering, verbinding met zorg/GGD, monitoring, voorlichtingscampagne en deskundigheidsbevordering
- Maatschappelijke initiatieven: Zoals de ambachtenwerkplaats van Stichting Groenlicht in Venlo voor het opsporen van NTI-ers via camouflagecursussen

[aanvullen met overige regionale ontwikkelingen? AMR/WEB/RWC?]

Ambitie en doelstellingen

De landschapsinventarisatie en regionale werksessies tonen een sterke urgentie aan: We bevinden ons in de meest vergrijzende arbeidsmarktregio en regio met hoge percentages laaggeletterden. Daarnaast is er sprake van substantieel onbenut arbeidspotentieel – waarbij vooral oudere Nederlandse werkenden een prominente doelgroep vormen – tegen een achtergrond van groeiende arbeidsmarktkrapte. ***Dat vraagt om een verschuiving van hoogdrempelige scholing voor doelgroepen naar laagdrempelige ontwikkeling voor iedereen.*** Oftewel, er is een duidelijke noodzaak om integraal en organisatieoverstijgend samen te werken met publieke, private en maatschappelijke partners om een echt verschil te maken voor onze inwoners en werkgevers.

Centrale ambitie

Noord-Limburg heeft als centrale ambitie dat (ook laagopgeleide en laaggeletterde) inwoners zich continu kunnen ontwikkelen naar vermogen om zo hun (perspectief op) arbeidsparticipatie te verhogen, verduurzamen of versterken.

De concrete doelstellingen die we minimaal wensen te behalen om deze ambitie te realiseren zijn:

- Het bereiken en deelnemen van minimaal 20 werkgevers aan investering in basisvaardigheden van hun personeel, benaderd via betrokken regionale werkgeversplatforms.
- Bij deze betrokken werkgevers volgen minimaal 100 NTI-deelnemers leertrajecten waarin basis-, vak- en werknemersvaardigheden worden geïntegreerd.
- Organiseren van een regionale innovatie- en ontwikkelhub, waarin kennis en expertise over vindplaatsen, benadering, onderwijs op locatie en overige thema's wordt opgebouwd en verspreid in de regio, opdat ontwikkelaanbod wordt ontsloten en benut.
- Het organiseren van lokale implementatie(hubs), waar bij/via sociale diensten en mensontwikkelbedrijven leertrajecten op de werkvloer worden ingezet.
- Via deze vindplekken en lokale implementatie volgen minimaal 100 NTI-deelnemers leertrajecten waarin basis-, vak- en werknemersvaardigheden worden geïntegreerd.

We realiseren dit door fundamentele veranderingen: Met dit samenhangend plan van aanpak focussen we niet (alleen) op nieuwe activiteiten, maar benutten we de regionale samenwerking en schaalgrootte voor innovatie, ontwikkeling, ontsluiting van kennis, aanbod en dienstverlening enerzijds, en de lokale toepassing om de contextgerichtheid en het maatwerk te bieden anderzijds. Integraliteit is hierin een cruciale succesfactor.

We richten ons op viervoudige (duurzame) impact, namelijk: participatie, leren, economisch, maatschappelijk. Deze vloeien voort uit de structurele doorbraken die we realiseren met deze aanpak. Deze impact wordt verwacht op de lange termijn en maakt daarom geen onderdeel uit van de verantwoording van de projectperiode*. We benutten wel deze periode om te verkennen hoe we deze impact meetbaar kunnen maken.

*Verwijzing naar de subsidieverplichtingen LLO collectief t.a.v. de verantwoording

Impact

De duurzame impact wensen we te maken op onderstaande domeinen

- **Participatiedomein:** We versterken de (kans op) duurzame arbeidsparticipatie van inwoners. Door regionale ontsluiting van kennis, expertise en dienstverlening en de ontwikkeling/innovatie binnen ontwikkelaanbod te combineren met lokale toepassing, bereiken we mensen met nieuwe, passende concepten in vertrouwde omgevingen waar ze al zijn.
- **Leerdomein:** We maken ontwikkelen (van basisvaardigheden) voor iedereen laagdrempelig toegankelijk, waardoor inwoners continu kunnen ontwikkelen naar vermogen. Door basisvaardigheden systematisch te integreren in alle ontwikkeltrajecten, normaliseren we ontwikkeling en maken leren relevant, toegankelijk en direct toepasbaar in de werkomgeving van het individu. We benutten de regionale schaalgrootte voor innovatie en ontwikkeling en de lokale toepassing voor optimaal bereik en implementatie.
- **Economisch domein:** Het structureel investeren in basis- en vakvaardigheden van inwoners leidt tot directe economische toegevoegde waarde voor het individu en de regionale werkgevers. Ontwikkeling van het individu maakt vinden en behouden van (regulier) werk mogelijk, wat de economische zelfstandigheid van het individu versterkt. Daarnaast draagt het bij aan een leercultuur binnen bedrijven, verbeterde matches tussen vraag en aanbod en hogere arbeidsproductiviteit. Dit versterkt de concurrentiepositie van bedrijven en regio als geheel.
- **Maatschappelijk domein:** Inwoners worden in de gehele sociaalmaatschappelijke infrastructuur gezien voor wie zij zijn en wat zij kunnen (ontwikkelen). De netwerkbenadering transformeert de maatschappelijke infrastructuur door het warme netwerk van professionals, werkgevers en vrijwilligers te professionaliseren. Dit zorgt voor verhoogde sociale cohesie en een cultuurverandering waarin aandacht voor mensen, hun talenten en ontwikkelpotentie de geaccepteerde norm wordt.

Visie

De collectieve en integrale beweging die we hiervoor gaan maken met elkaar

Om de (korte termijn) doelstellingen te realiseren en de (lange termijn) impact te maken, werken we vanuit een collectieve en integrale beweging aan een aantal veranderingen. Deze veranderingen achten we noodzakelijk op basis van de regionale analyse en opgehaalde duiding. Deze veranderingen vormen een strategisch kader, waaraan de (hoofd)activiteiten en samenwerkende partners gekoppeld zijn.

Concreet willen we de volgende beweging in gang zetten:

- Van individuele screening naar vindplaatsgerichte benadering, waarbij we inwoners opzoeken in bekende werkomgevingen via vertrouwde professionals in plaats van formele gesprekken voeren.
- Van individuele werkgeversbenadering naar collectieve netwerkbenadering, waarbij we warme netwerken via WSP's en sectorplatforms benutten in plaats van koude acquisitie bij individuele bedrijven.
- Van doelgroepspecifieke/geschotter scholing naar geïntegreerd Leven Lang Ontwikkelen-aanbod, waarbij ontwikkeling normaal onderdeel wordt van ieders loopbaan in plaats van bijzondere trajecten voor specifieke groepen.
- Van beleidsborging naar praktische netwerktoepassing, waarbij we inzetten op uitvoerende samenwerking via regionale hubs in plaats van alleen formele inbedding in beleidsplannen.

Een succesvolle, mensgerichte beweging

Een samenhangende aanpak met ambities, doelstellingen en impact, en een integrale en collectieve beweging bevat doordachte en onderbouwde elementen. Tegelijkertijd leidt het soms ook af van wat ons nu echt onderscheidt t.o.v. andere aanpakken en juist verbindt binnen de regio: De verbindende factor is namelijk "het mensgerichte". Al onze bouwstenen (hoofdactiviteiten) gaan in op de mens. Het gaat namelijk over "het vinden", "het bereiken en benaderen", "het motiveren", "het ontwikkelen", "het begeleiden", "het verder brengen" van de mens.

Dat maakt het niet alleen een integrale, collectieve beweging, maar een succesvolle, mensgerichte beweging. Uiteindelijk zien we onszelf na implementatie hiervan als een regio waar:

- Mensen met basisvaardigheiduitdagingen zich veilig voelen om ontwikkeling aan te gaan, omdat zij benaderd worden in vertrouwde omgevingen door professionals die hun talenten zien en hen motiveren via warme overdracht.
- Werkgevers investeren in de ontwikkeling van hun personeel omdat basisvaardigheden natuurlijk onderdeel zijn geworden van ieders loopbaan en werkgevers collectief worden ondersteund door vertrouwde netwerken.
- Leren en ontwikkelen voor iedereen normaal is geworden, waarbij basis-, vak- en werknemersvaardigheden geïntegreerd worden aangeboden in doorlopende leerlijnen die direct aansluiten bij de werkomgeving.
- De regionale samenwerking zodanig is versterkt dat vindplaatsgerichte benaderingen, warme werkgeversbenadering en geïntegreerd ontwikkelen permanent onderdeel zijn van hoe Noord-Limburg haar inwoners en werkgevers ondersteunt.

The background of the slide features abstract, flowing red lines of varying opacity that create a sense of movement and depth. These lines originate from the left side and sweep across the bottom of the frame. The text is positioned on the right side of the slide, set against a plain white background.

Deel 2:

STRATEGIE EN AANPAK

De integrale, collectieve beweging

De regio kent zijn uitdagingen (analyse) en kansen (regionale duiding en input). Belangrijker nog, er zijn duidelijke uitgangspunten vastgesteld (mensgerichtheid) en doordachte verbindingen gelegd (bestaande netwerken en initiatieven). Samen vormt dit een geïnformeerde basis voor de strategie. Deze strategie voorziet in 4 bouwstenen (hoofdactiviteiten), welke allen bijdragen aan:

- Activiteiten dragen (op kortere termijn) bij aan het realiseren van de concrete doelstellingen.
- In gezamenlijkheid dragen zij bij aan het realiseren van de ambitie.
- De veranderingen dragen (op langere termijn) bij aan het realiseren van de (duurzame) impact op het economische, sociale en persoonlijke domein.

In **dit onderdeel** introduceren we de **bouwstenen**, hun bijbehorende beoogde doorbraken, bijdrage aan de doelstellingen en kenmerkende onderdelen bij deze doorbraken. Ook noemen we expliciet per bouwsteen welke innovatieve, onderscheidende regionale acties hiertoe behoren.

In **“Deel 3: Uitvoering en organisatie”** gaan we in op de **(hoofd)activiteiten** per bouwsteen, de mijlpalenplanning en de (tussentijdse) resultaten.

De bouwstenen

Bouwsteen 1: Deelnemers

Van onbekend en ongekend, naar veilig en vertrouwd

De beoogde doorbraak: Van individuele screening naar vindplaatsgerichte benaderingen – mensen bereiken in bekende (werk)omgevingen waar zij zich veilig en gesteund voelen.

Het huidige knelpunt/koppeling aan de regionale analyse: NT1-ers (47% van laaggeletterden) zijn moeilijk bereikbaar via traditionele kanalen, terwijl Noord-Limburg beschikt over sterke lokale netwerken en Taalhuizen die als doorverwijzer kunnen fungeren.

De verandering: Systematische identificatie van vindplaatsen, professionalisering van het warme netwerk, ontwikkeling van laagdrempelige signalering en normalisering van ontwikkeling voor iedereen.

Dit draagt bij aan de doelstellingen: Via vindplekken en lokale implementatie volgen minimaal 100 NT1-deelnemers leertrajecten waarin basis-, vak- en werknemersvaardigheden worden geïntegreerd.

Waarom deze aanpak werkt: Doorbreekt de implementatiekloof tussen screening en daadwerkelijke deelname door gebruik te maken van bestaande vertrouwensrelaties en realiseert doorbraken via bekende omgevingen.

Kenmerkende aspecten:

- Bereikstrategie via vindplaatsen waar doelgroepen zich al bevinden
- Begeleidingsaanpak via warme netwerken van doorverwijzers en sleutelfiguren
- Individueel maatwerk binnen regionale structuur
- Ambassadeursfunctie van ervaringsdeskundigen binnen vindplaatsen
- Adviseurrol van ervaringsdeskundigen in ontwikkelaanbod

Bouwsteen 2: Werkgevers

Van koud en individueel, naar warm en collectief

De beoogde doorbraak: Van individuele werkgeversbenadering naar collectieve netwerkbenadering via bestaande dienstverlening en samenwerkingsverbanden.

Het huidige knelpunt/koppeling aan de regionale analyse: De MKB-rijke Noord-Limburgse economie vereist een persoonlijke en warme benadering, waarbij bestaande sectorale netwerken optimaal benut kunnen worden.

De verandering: Benutten van WSP's, platforms zoals VINC, Crossroads en Supply Chain Valley voor collectieve werkgeversbenadering en focus op mensontwikkelbedrijven als lokale hubs.

Dit draagt bij aan de doelstellingen: Het bereiken van minimaal 20 werkgevers die investeren in basisvaardigheden, waarbij 100 NTI-deelnemers via werkgevers leertrajecten volgen.

Waarom deze aanpak werkt: Transformeert individuele werkgeversbenadering naar een ecosysteem waarin werkgevers via bestaande dienstverlening collectief worden benaderd met de klantreis van werkgever centraal.

Kenmerkende aspecten:

- Warme netwerkbenadering via bestaande dienstverlening
- Informele toeleiders zoals leerambassadeurs
- Aansluiting op behoeften van werkgevers per sector/bedrijf
- Integratie in reguliere loopbaancycli van werkgevers

Bouwsteen 3: Scholing

Van doelgroepspecifieke/geschotte scholing naar LLO voor iedereen

De beoogde doorbraak: Van hoogdrempelige formele scholing naar laagdrempelig integraal ontwikkelen met doorlopende ontwikkelijnen tussen informeel, non-formeel en formeel onderwijs.

Het huidige knelpunt/koppeling aan de regionale analyse: In Noord-Limburg is weinig expliciete aandacht voor doorstroom van basiseducatie naar beroepsonderwijs, terwijl de regio een sterke onderwijsinfrastructuur heeft.

De verandering: Ontwikkeling van innovatief aanbod dat vak-, basis- en werknemersvaardigheden integreert, normalisering van basisvaardigheden en creëren van doorlopende leerlijnen.

Dit draagt bij aan de doelstellingen: Ontwikkeling van geïntegreerde scholingsmodules en hybride leeromgeving voor minimaal 200 deelnemers totaal.

Waarom deze aanpak werkt: Integreert basis-, vak- en werknemersvaardigheden in doorlopende leerlijnen die aansluiten bij individuele leerbehoeften en werkgeversbehoeften.

Kenmerkende aspecten:

- Geïntegreerde vaardighedenaanpak waarbij basisvaardigheden natuurlijk onderdeel vormen
- Hybride leeromgeving die maatwerk combineert met schaalbaarheid
- Doorlopende leerlijnen van contextgerichte cursussen naar formele vervolgopleidingen
- Sectorspecifieke toepassing aangepast aan Noord-Limburgse sectoren

Bouwsteen 4: Governance en borging

Van borging in beleid naar krachtige toepassing in de praktijk

De beoogde doorbraak: Van institutionele inbedding in organisatiebeleid naar praktische toepassing via het uitvoerende netwerk.

Het huidige knelpunt/koppeling aan de regionale analyse: Beperkte financiële investeringen en versnippering kunnen worden doorbroken door de Noord-Limburgse samenwerkingstraditie strategisch in te zetten.

De verandering: Strategische inbedding in WEB-regio en AMR governance-structuren, regionale innovatiehub met lokale implementatiehubs en continu oog voor uitvoeringskracht.

Dit draagt bij aan de doelstellingen: Operationele regionale innovatie- en ontwikkelhub met lokale implementatiehubs waar leertrajecten worden ingezet.

Waarom deze aanpak werkt: Benut de sterke Noord-Limburgse samenwerkingstraditie om via regionale governance met lokale implementatie duurzame borging te realiseren.

Kenmerkende aspecten:

- Praktische borging via het uitvoerende netwerk in plaats van alleen beleidsintegratie
- Regionale expertise gecombineerd met lokale nabijheid
- Lerend netwerk met continue evaluatie en kennisdeling
- Professionalisering van het warme netwerk van professionals en ervaringsdeskundigen

Waarom deze bouwstenen elkaar versterken

De vier bouwstenen vormen een samenhangend systeem waarin elke bouwsteen de effectiviteit van de andere versterkt door hun onderlinge verbondenheid in de mensgerichte benadering:

- **Versterkt bereik:** Vindplaatsen en werkgevers versterken bereik: Bouwsteen 1 benadert mensen in vertrouwde omgevingen, terwijl bouwsteen 2 werkgevers als vindplaats benut – samen zorgen ze ervoor dat zowel werkenden als werkzoekenden worden bereikt vanuit eenzelfde uitgangspunt: Een bekende, veilige omgeving is cruciaal.
- **Toegenomen relevantie:** Geïntegreerd aanbod maakt de benadering/motivatie direct relevant: Bouwsteen 3 ontwikkelt flexibel aanbod dat direct aansluit bij wat bouwsteen 1 (vindplaatsen) en bouwsteen 2 (werkgevers) nodig hebben, waardoor de warme benadering wordt verzilverd in passende ontwikkeltrajecten die direct waarde toevoegen voor het individu en/of de werkgever.
- **Mogelijkheid voor schaalbaarheid:** De inbedding in regionale structuren zorgt voor schaalbaarheid: Bouwsteen 4 maakt het mogelijk dat succesvolle benaderingen uit bouwsteen 1 en 2 systematisch worden opgeschaald en dat innovatief aanbod uit bouwsteen 3 regionaal wordt verspreid via de hub-structuur.
- **Een verbindend netwerk:** Het warme netwerk verbindt alles: Alle bouwstenen benutten en versterken hetzelfde warme netwerk van professionals, werkgevers(dienstverlening en vertegenwoordiging) en ervaringsdeskundigen, waardoor een coherente ervaring ontstaat voor zowel deelnemers als werkgevers door de hele keten heen.

Professionaliseringsopgave

De regionale professionaliseringsopgave

De beweging die we in gang willen zetten, vraagt om een investering in de vaardigheden van onze professionals. Dat geldt voor professionals in het onderwijs, de arbeidsmarktdienstverlening, de werkgeversdienstverlening, en werkgevers zelf. Deze professionaliseringsopgave hebben we gekoppeld aan de vier bouwstenen, waarbinnen de uitvoerende professionals beter toegerust moeten zijn om effectief te kunnen werken met laagopgeleide en laaggeletterde deelnemers.

Landelijke ondersteuning toegepast op regionale context

We maken optimaal gebruik van de beschikbare landelijke professionalisering van ITTA en Stichting Lezen en Schrijven, waarbij we deze specifiek toepassen op onze regionale context. Deze landelijke ondersteuning wordt aangevuld met regionale vertaling naar de specifieke uitdagingen en kansen van Noord-Limburg.

Omschrijving van de gewenste professionalisering: Voor wie en bij welke organisaties

Onderwijs:

- Docenten in formeel en non-formeel onderwijs die systematisch basis-, vak- en werknemersvaardigheden moeten integreren
- Praktijkbegeleiders die de deelnemers ondersteunen in ontwikkelreis en doorlopende leerlijnen proberen te realiseren
- Onderwijsprofessionals bij Gilde Opleidingen die hybride leermethoden ontwikkelen en toepassen

Arbeidsmarktdienstverleners:

- Medewerkers van mensontwikkelbedrijven, gemeentelijke en UWV uitkeringsdienstverlening en Taalhuizen/Taalpunten in herkenning van signalen van laaggeletterdheid en warme overdracht en in integrale gesprekstechnieken die zich richten op talenten én leerbehoeften

Werkgeversdienstverlening/benadering:

- WSP-medewerkers en regionale accountmanagers in warme introductietechnieken binnen bestaande samenwerkingsverbanden
- Professionals die meerwaarde moeten communiceren binnen regionale samenwerkingsverbanden zoals VINCI, Crossroads en Supply Chain Valley

Werkgevers zelf:

- HR-medewerkers en leidinggevend in integratie van basisvaardighedenontwikkeling in reguliere HR-cycli
- Leidinggevend in het meedenken over in-company trajecten samen met regionale partners en het organiseren van een leercultuur.

Wat verandert er door deze professionalisering?

Door deze professionalisering ontstaat een fundamentele verschuiving van categorisch denken naar een inclusieve en integrale benadering waarin ontwikkeling voor iedereen normaal wordt. Professionals leren stigmatisering te voorkomen door basisvaardigheden te presenteren als natuurlijk onderdeel van ieders loopbaan. Ze ontwikkelen competenties in het herframen van leren als praktische, direct toepasbare vaardigheid en leren werken met kleine successen en peer-support. Het warme netwerk wordt geprofessionaliseerd in het vormen van een (interne) leercultuur en het toepassen van in-company leertrajecten.

Concrete professionalisering binnen de bouwstenen

- **Bouwsteen 1 – Deelnemers:** Professionalisering van het warme netwerk van doorverwijzers en sleutelfiguren in laagdrempelige signalering, motiverende gespreksvoering en warme overdracht. Ervaringsdeskundigen worden ingezet als klankbord hiertoe.
- **Bouwsteen 2 – Werkgevers:** Training in warme introductietechnieken, meerwaardecommunicatie binnen samenwerkingsverbanden en het creëren van win-win situaties waarin werkgevers investeren in basisvaardigheden.
- **Bouwsteen 3 – Scholing:** Ontwikkeling van didactische competenties voor hybride leermethoden, flexibele modules die individueel en groepsgewijs toegepast kunnen worden, en methodieken voor doorlopende leerlijnen tussen informeel, non-formeel en formeel onderwijs.
- **Bouwsteen 4 – Governance:** De regionale hub ontsluit kennis, expertise en aanbod ten dienste van de professionaliseringsopgave.

Benutting landelijke en regionale ondersteuning

Stichting Lezen en Schrijven en ITTA:

- Strategisch gebruik van het digitale leerplatform op taalwerkt.nl/llo voor professionalisering van netwerkpartners
- Toepassing van de 5-module e-learning "LLO | Begeleiden bij de beroepsopleiding" voor docenten
- Expertise voor specifieke regionale vraagstukken zoals integrale gespreksmethoden en vindplaatsgerichte benaderingen

Stichting ABC (Taalambassadeurs): Inzet van taalambassadeurs voor peer-to-peer benadering en destigmatisering binnen vindplaatsen, waarbij hun ervaringsdeskundigheid wordt vertaald naar effectieve motivatietechnieken.

Structurele inbedding via actiegerichte allianties

Deze professionaliseringsopgaven worden niet als eenmalige interventies georganiseerd, maar structureel ingebed in onze vier allianties per bouwsteen (Deel 3: organisatie en uitvoering). Door elke alliantie verantwoordelijk te maken voor de professionalisering van de professionals binnen hun netwerk, waarborgen we dat kennisontwikkeling en praktijkverbetering continu plaatsvinden en dat geleerde lessen direct worden toegepast in de dagelijkse praktijk en onderdeel worden van de werkwijze van betrokken organisaties.

The background of the slide features several overlapping, flowing, wavy lines in various shades of red, ranging from light pink to deep red. These lines create a sense of movement and depth, primarily concentrated on the left side and bottom of the frame, leaving the upper right area more open.

Deel 3:

ORGANISATIE EN UITVOERING

De integrale samenwerking die niet alleen organisaties, maar domeinen samenbrengt

De organisatie van ons samenwerkingsverband bouwt voort op de sterke fundamenteën die Noord-Limburg heeft ontwikkeld in zowel de WEB-regio als de arbeidsmarktregio. Via de WEB-regio met Venlo als contactgemeente en de samenwerking met alle gemeenten is al jarenlang bewezen dat duurzame regionale samenwerking mogelijk is, met gevestigde overlegstructuren en gedeelde verantwoordelijkheden. De bestaande samenwerking via platforms zoals VINC, Crossroads en Supply Chain Valley toont aan dat er effectief wordt samengewerkt door het bedrijfsleven, terwijl de partnerships met mensontwikkelbedrijven zoals Hal 9 en Onze Loods sterkte voorbeelden zijn van een doorlopende lijn creëren van bewustwording tot behoud van werk. Deze bestaande basis vormt niet alleen het fundament voor onze aanpak, maar ook de garantie voor structurele verankering na afloop van het (subsidie)project.

Deze voorgestelde samenwerking manifesteert zich op drie niveaus:

- strategisch via WEB-regio en arbeidsmarktregionale governance,
- tactisch via de regionale ontwikkelhub met lokale implementatiehubs zoals mensontwikkelbedrijven en sociale diensten, en
- operationeel via de uitvoerende allianties

Gilde Opleidingen als penvoerder: regionale verankering en onderwijsexpertise

Gilde Opleidingen vervult de rol van penvoerder vanuit haar unieke positie als regionale onderwijsinstelling met bewezen expertise in beroepsonderwijs, praktijkleren en arbeidsmarktgerichte scholing. Met meer dan 9.000 studenten en uitgebreide ervaring in flexibele onderwijsarrangementen heeft Gilde een diepe verankering in de arbeidsmarktregio Noord-Limburg (vaste partner in Regionaal Beraad) en beschikt over de onderwijsinfrastructuur die noodzakelijk is voor de ontwikkeling van geïntegreerde scholingsmodules die basis-, vak- en werknemersvaardigheden verbinden.

Gilde brengt essentiële competenties in: didactische expertise in het combineren van formeel en non-formeel leren, ervaring met maatwerk voor verschillende doelgroepen, en uitgebreide netwerkverbindingen via SBB partnerships en het regionale leerbedrijvennetwerk. De organisatie heeft bewezen implementatiekracht door haar betrokkenheid bij regionale arbeidsmarktprogramma's en haar rol als opleider binnen zowel de WEB-regio als arbeidsmarktregio Noord-Limburg.

De keuze voor Gilde als penvoerder waarborgt continuïteit omdat LLO en basisvaardigheden structureel kunnen worden geïntegreerd in haar kerntaken als regionale opleider. Door het penvoerderschap bij Gilde te positioneren, borgen we dat de ontwikkelde expertise en innovatieve scholingsmodules na afloop van het project worden gecontinueerd binnen de reguliere onderwijsinfrastructuur en kunnen worden opgeschaald naar andere vindplaatsen in Noord-Limburg.

Synergie met het LLO collectief van Midden-Limburg

Omdat Gilde Opleidingen tevens de regionale onderwijsinstelling in Midden-Limburg is, met eenzelfde sterke verankering in hun WEB- en AMR-structuur, is zij ook hier de logische penvoerder en belangrijke samenwerkingspartner voor het Midden-Limburgse LLO collectief. Deze combinatie van rollen in twee regio's brengt synergie mee in kennisontwikkeling, onderwijsaanbod-ontwikkeling en projectmanagement.

Wie doet wat: heldere rollen en verantwoordelijkheden

Penvoerder Gilde Opleidingen:

- Juridische en financiële verantwoordelijkheid: Volledige verantwoordelijkheid voor de subsidie conform artikel 6 van de regeling.
- Projectcoördinatie (samen met gemeente): Aansturing van de overall aanpak en coördinatie van alle vier actiegerichte allianties via dedicated projectmanagement
- Verantwoording: Levering van jaarlijkse voortgangsrapportages aan de minister en eindverantwoording conform het verplichte format van DUS-I
- Landelijke samenwerking: Facilitering van participatie in de landelijke projecten (landelijk projectleiderschap, impactmonitor Berenschot, twee professionaliseringstrajecten) en benutting van professionaliseringsinfrastructuur ITTA en Stichting Lezen en schrijven).
- Financieel beheer: Gescheiden boekhouding voor activiteiten, transparante opdrachtverlening aan derden tegen marktconforme tarieven, en bewaring van administratie gedurende 5 jaar na vaststelling
- Monitoring en evaluatie: Bewaken van de lerende aanpak en bijsturing waar nodig, plus medewerking aan evaluatie gedurende 5 jaar na subsidieverlening

Programmamanagement: Voorbij verplichtingen, naar samen uitvoeren

Naast de verplichte verantwoordelijkheden van penvoerder, zetten we vooral ook in op gedeelde capaciteit voor gezamenlijke operationele aansturing en verantwoordelijkheid voor de voortgang. Voor de operationele aansturing van het LLO-collectief/de aanpak, voorzien we in een gedeelde programmamanagementstructuur die de complementaire expertise, netwerken en uitvoeringskracht van Gilde opleidingen en de gemeente (Venlo) bundelt en optimaal benut voor de regio. Daartoe stellen we voor dat:

- Gilde opleidingen levert 1 fte projectmanagement vanuit haar rol als penvoerder en inhoudelijk eindverantwoordelijke. Deze capaciteit richt zich op:
 - Overkoepelende projectcoördinatie en -planning
 - (Gezamenlijke) aansturing van de vier alliantieprojectleiders
 - Verantwoording richting subsidiënt en landelijke programma's
 - Inhoudelijke kwaliteitsborging van scholingsmodules
- WEB-regio Noord-Limburg levert 0,6 fte projectmanagement namens de regiogemeenten, wat de regionale verankering en bestuurlijke legitimiteit waarborgt. Deze capaciteit richt zich op:
 - Afstemming met gemeentelijk (participatie, werkgeversdienstverlening) beleid en uitvoering
 - (Gezamenlijke) aansturing van de vier alliantieprojectleiders
 - Borging in AMR- en WEB-regioplannen en agenda's en gemeentelijke structuren
 - Facilitering van bestuurlijke publieke besluitvorming

Samen vormen deze 1,6 fte projectmanagementcapaciteit het dagelijkse sturingsorgaan dat de vier uitvoeringsallianties ondersteunt en de onderlinge samenhang waarborgt. Als programmamanagement is er mandaat om binnen de gestelde kaders de aansturing zelfstandig uit te voeren. Voor voortgangmonitoring, bijsturing en/of escalatie worden de regionale bestuurlijke gremia van de WEB- en AMR regio benut.

Uitvoeringsallianties per bouwsteen: Gedeeld eigenaarschap voor activiteiten en doelstellingen

In plaats van traditionele projectgroepen, organiseren we vier uitvoeringsallianties die elk operationele verantwoordelijkheid dragen voor één bouwsteen met bijbehorende activiteiten en doelstellingen. Elke uitvoeringsalliantie heeft een dedicated projectleider/aanjager (0,4 fte per alliantie) die zorgt voor operationele aansturing en voortgang binnen de bouwsteen. Deze projectleiders fungeren als spil tussen het overkoepelende programmamanagement en de uitvoerende partners binnen hun alliantie.

Verwachtingen t.a.v. van deelnemende/samenwerkende organisaties in de allianties:

- Actieve deelname aan relevante uitvoeringsalliantie(s) conform ondertekende samenwerkingsovereenkomst dan wel uitwerking van de activiteiten in het plan.
- Levering van overeengekomen inhoudelijke, organisatorische of financiële bijdrage aan het project
- Medewerking aan verantwoording van de subsidie en nakoming van alle subsidieverplichtingen
- Verstrekking van benodigde gegevens aan penvoerder op verzoek
- Participatie in evaluatie en monitoring gedurende projectperiode en 5 jaar daarna
- Bijdrage aan verduurzaming van samenwerking na afloop van het project

Waarom dit alliantiemodel werkt

- Echt eigenaarschap: Partners nemen niet alleen deel, maar zijn medeverantwoordelijk voor het slagen van de activiteiten en realiseren van doelstellingen binnen hun bouwsteen.
- Complementaire expertise: Elke alliantie bundelt de benodigde kennis, uitvoeringskracht en netwerken om hun specifieke doorbraak te realiseren.
- Onderlinge versterking: Successen en leerervaringen uit ene alliantie versterken de andere allianties.
- Duurzame verankering: De verwachting is dat partners blijven samenwerken na 2027 omdat de alliantie waarde toevoegt aan hun eigen doelen.

Totale programmamanagement: 3,2 fte

- Overkoepelend projectmanagement: 1,6 fte (1 Gilde opleidingen + 0,46 WEB/AMR-regio)
- Vier alliantie-projectleiders: $4 \times 0,4 = 1,6$ fte
- Totaal: 3,2 fte voor professionele aansturing van de activiteiten en samenhangend plan van aanpak.

Stuurgroep LLO Collectief Noord-Limburg

De stuurgroep bestaat uit het overkoepelende programmamanagement (1,6 fte) plus de vier alliantie-projectleiders ($4 \times 0,4$ fte) en komt structureel bijeen voor:

- Voortgangsmonitoring: Stand van zaken per alliantie en overall projectvoortgang
- Onderlinge afstemming: Synergie tussen bouwstenen en overige ontwikkelingen in de regio optimaliseren en knelpunten signaleren
- Strategische besluitvorming: Koerswijzigingen en bijsturingen binnen subsidiekaders
- Escalatie: Aanpak van uitdagingen die individuele allianties overstijgen
- Kennisdeling: Succesvolle innovaties delen en opschalen tussen allianties

Jaarlijkse rapportage aan bestuurlijke gremia WEB en AMR

Het programmamangement rapporteert met input van de stuurgroep halfjaarlijks aan beide governance-niveaus (Regionaal Beraad AMR en WEB-regio) over:

- Voortgang doelstellingen: Concrete cijfers per bouwsteen
- Gerealiseerde doorbraken: Welke transformaties zijn al zichtbaar
- Lessen en bijsturingen: Wat hebben we geleerd en hoe passen we bij
- Toekomstperspectief: Voorbereiding op verduurzaming en opschaling

Door deze gelaagde coördinatiestructuur ontstaat een wendbare organisatie die snel kan inspelen op veranderende omstandigheden terwijl de strategische koers en onderlinge samenhang behouden blijven.

Waarom deze organisatievorm de realisatie van de ambitie en duurzame impact mogelijk maakt

- Gedeelde verantwoordelijkheid: Niemand is alleen verantwoordelijk, iedereen is medeverantwoordelijk voor het slagen van de activiteiten.
- Complementaire krachten: Elke partner draagt bij vanuit eigen expertise en netwerk, waardoor 1+1=3 wordt.
- Duurzame verankering: Door partners medeverantwoordelijk te maken voor de aanpak, ontstaat commitment dat verder reikt dan de projectperiode.
- Wendbaarheid: Adaptieve methodiek zorgt ervoor dat we kunnen inspelen op veranderende omstandigheden zonder de koers te verliezen.
- Regionale verankering: Dubbele governance en provinciale facilitering zorgen voor brede legitimiteit en structurele borging.

Deze organisatievorm is niet alleen een middel om het project uit te voeren – het is de transformatie die we nastreven: van individuele organisaties naar een samenwerkend regionaal systeem dat continu leert en verbetert.

Lerend netwerk: Provinciale kennisuitwisseling via leerkringen Van regionale naar provinciale impact

De provincie Limburg speelt een cruciale rol als facilitator van bovenregionale samenwerking die de kwaliteit en impact van ons project fundamenteel versterkt. Door provinciale leerkringen te organiseren ontstaat systematische kennisuitwisseling die voordelen oplevert voor alle betrokkenen.

Limburgse leerkringen als kennisaccelerator:

- Thematische kennisdeling: Gestructureerde uitwisseling tussen Zuid-, Midden- en Noord-Limburg rond sectorale werkgeversbenadering, screening en doorverwijzing, en scholingsinnovatie
- Voorkomen van dubbel werk: Systematische afstemming voorkomt dat regio's dezelfde instrumenten opnieuw ontwikkelen
- Schaalvoordelen: Voor grote werkgevers of sectoren die in meerdere regio's actief zijn, organiseert de provincie gecoördineerde aanpak
- Kwaliteitsborging: Peer-review tussen regio's verhoogt de kwaliteit van innovaties en voorkomt lokale tunnelvisie

Structurele meerwaarde voor Noord-Limburg

Door deel te nemen aan provinciale leerkringen wordt Noord-Limburg niet alleen afnemer van kennis, maar ook kennisexporteur. Onze innovaties in sectorale clustering en geïntegreerde modules kunnen andere regio's inspireren, terwijl wij profiteren van hun doorbraken in andere domeinen.

Op de volgende pagina is het voorgestelde organisatiemodel – inbedding in regionale bestuurlijke gremia van de WEB- en AMR Noord-Limburg, programmamanagement (met uitvoeringskrachtig mandaat) en operationele gezamenlijke uitvoering middels de allianties – schematisch uitgewerkt.

Activiteitenplan en fasering

Onze aanpak vraagt om een gefaseerde uitvoering die stapsgewijs opbouwt naar de beoogde verandering, doelstellingen en overall ambitie. We hanteren een driefasige ontwikkel- implementatie en verduurzamingscyclus die logisch voortbouwt van fundament leggen naar verandering toepassen naar duurzame borging.

Deze activiteiten bouwen wij als volgt op:

- Hoofdactiviteit bouwsteen 1: Deelnemers (met uitwerking in subactiviteiten)
- Hoofdactiviteit bouwsteen 2: Werkgevers (met uitwerking in subactiviteiten)
- Hoofdactiviteit bouwsteen 3: Scholing (met uitwerking in subactiviteiten)
- Hoofdactiviteit bouwsteen 4: Governance (met uitwerking in subactiviteiten)
- Hoofdactiviteit: Lerend netwerkorganisatie
- Hoofdactiviteit: Programma- en projectmanagement
- Hoofdactiviteit: Communicatie en PR

Gezamenlijk dragen de hoofdactiviteiten bij aan de volgende resultaten, welke per activiteit en mijlpalenplanning zijn uitgewerkt naar tussentijdse en eindresultaten.

Kwantitatieve doelstellingen:

- 200 deelnemers in leertrajecten (100 via werkgevers + 100 via vindplaatsen)
- 20 werkgevers actief participierend in basisvaardighedenprogramma's

Kwalitatieve doelstellingen:

- Ontwikkeling van geïntegreerde scholingsmodules basis-, vak-, en werknemersvaardigheden
- Regionale innovatiehub met lokale implementatiehubs operationeel
- Geprofessionaliseerd warme netwerk van doorverwijzers en sleutelfiguren

Na de schematische weergave van het organisatiemodel, volgt de uitwerking van de (hoofd)activiteiten.

Bestuurlijk opdrachtgeverschap/aansturing
Regionaal beraad (AMR)/WEB-regio Noord-Limburg

Penvoerderschap Gilde Opleidingen
Met bijbehorende verantwoordelijkheden

Overkoepelend programmamanagement: 1,6 fte (1 Gilde opleidingen + 0,6 WEB/AMR-regio)

Stuurgroep LLO collectief: Bijeenkomen van projectleiders bouwstenen en overkoepelend programmamanagement

Bouwsteen 1: Deelnemers
Aanjager/Projectleider
(Gemeente)
+ 0,4 fte

Bouwsteen 2: Werkgevers
Aanjager/Projectleider
(Kartrekker LWV) + 0,4 fte

Bouwsteen 3: Scholing
Aanjager/Projectleider
(Onderwijsinnovatie namens Gilde
opleidingen) + 0,4 fte

Bouwsteen 4: Governance en borging
Aanjager/verbinder (namens Gilde
opleidingen en/of gemeenten AMR en WEB)
+ 0,4 fte

Alliantie

Kernpartners

- Uitvoeringsorganisaties (LWL, WSP, RWC, UWV)
- Onderwijs (medeontwikkelaar onderwijs)
- Gemeenten (Werk en inkomen)
- Stichting Lezen en Schrijven/Stichting ABC (voor taalambassadeurs)
- LWV en SBB als verbinder naar (stage)bedrijven
- Werknemersvertegenwoordiging (FNV, CNV)

Alliantie

Verbinder en netwerkteam

- VINC
- Crossroads
- Supply Chain Valley
- Werkgeversvertegenwoordiging (LWV)
- Branche-vertegenwoordiging
- Werknemersvertegenwoordiging (FNV, CNV)
- SBB
- Regionale accountmanagers (WSP)

Alliantie

Pionier en innovatie, ontwikkel- en actieteam

- Onderwijs (innovators, educatie en bedrijfsopleidingen)
- De 'sleutelcontactpersonen' tussen bedrijf en opleider. (WSP's, RWC, praktijkopleiders)
 - En in de uitvoering de deelnemende bedrijven zelf.
- Bibliotheken, Taalhuizen
-

Alliantie

Project- en relatiemanagement en monitoringsbeheer

- Projectmanager Gilde
- Projectleider basisvaardigheden
- Adviseur onderwijs (WEB-regio)
 - Programmamanager arbeidsmarkt
- Contactpersoon provincie

Gezamenlijke verantwoordelijkheid

Het organiseren van lokale implementatie(hubs), waar bij/via sociale diensten leertrajecten op de werkvloer worden ingezet.
Via deze vindplekken en lokale implementatie volgen minimaal 100 NTT-deelnemers leertrajecten waarin basis-, vak- en werknemersvaardigheden worden geïntegreerd.

Gezamenlijke verantwoordelijkheid

Het bereiken en deelnemen van minimaal 20 werkgevers aan investering in basisvaardigheden van hun personeel, benaderd via betrokken regionale werkgeversplatforms. Bij deze betrokken werkgevers volgen minimaal 100 NTT-deelnemers leertrajecten waarin basis-, vak- en werknemersvaardigheden worden geïntegreerd.

Gezamenlijke verantwoordelijkheid

Innovatief ontwikkelaanbod ontwikkelen met verbinding tussen vak-, basis- en werknemersvaardigheden

Gezamenlijke verantwoordelijkheid

Organiseren van een regionale innovatie- en ontwikkelhub, waarin kennis en expertise over vindplaatsen, benadering, onderwijs op locatie en overige thema's wordt opgebouwd en verspreid in de regio, opdat ontwikkelaanbod wordt ontsloten en benut. Door praktische borging in netwerkstructuren wordt de regionale (levenslange) ontwikkelstructuur met lokale toepassing duurzaam verankerd en ontsloten voor deze kwetsbare doelgroep, waardoor LLO voor laaggeletterden structureel onderdeel wordt van de Noord-Limburgse aanpak.

Lerend netwerk bovenregionaal: De provincie Limburg speelt een cruciale rol als facilitator van bovenregionale samenwerking die de kwaliteit en impact van ons project fundamenteel versterkt.

Hoofdactiviteit 1: (Werkzoekende NTI) Deelnemers

Deze activiteit richt zich op het systematisch bereiken van NTI-werkzoekenden via vindplaatsgerichte benaderingen in bekende (werk)omgevingen waar zij zich veilig en gesteund voelen, door professionalisering van het warme netwerk en ontwikkeling van laagdrempelige signalering via vertrouwde professionals. Hiertoe worden samenwerkingen opgebouwd met vindplaatsen (mensontwikkelbedrijven, uitkeringsdiensten, UWV, RWC) om 100 NTI-werkzoekenden te bereiken via vertrouwde omgevingen. Door professionalisering van sleutelfiguren in herkenning, motivatie en warme overdracht, en ontwikkeling van passend onderwijsaanbod op locatie, kunnen deelnemers leertrajecten volgen in hun vertrouwde vindplaats.

Subactiviteiten:

1. Verkennen van samenwerking met vindplaatsen zoals mensontwikkelbedrijven, uitkeringsdiensten, UWV, RWC (gidsen)
2. Bewustwording creëren over thematiek, aanpak en aanbod bij sleutelfiguren die contact hebben met werkzoekenden. Betrekken van ervaringsdeskundigen hierbij.
3. Professionalisering van doorverwijzers en sleutelfiguren in herkenning, motivatie, gespreksmethodiek en warme overdracht. We focussen hierbij niet alleen op het belang van ontwikkeling, maar op het (versterkte) perspectief voor de kandidaat.
4. Per samenwerkende vindplaats ontwikkelen van passend onderwijsaanbod op locatie (i.c.m. bouwsteen 3) een begeleiding op de werkvloer vormgeven.
5. Bereiken van deelnemers via vindplekken in vertrouwde locaties en hen hier laten deelnemen aan ontwikkeltrajecten
6. Verkennen van verbinding met sociale wijkteams als vindplek en in de sociaalmaatschappelijke keten.

Mijlpalenplanning per fase

Fase 1: Oriënteren (Q1/Q2 2026)	Fase 2: Ontwikkelen/Toepassen (Q3 t/m Q6)	Fase 3: Verzilveren en borgen (Q7/Q8)
• Alliantie bouwsteen 1 formeren met projectleider en uitvoerende partners • Verkenning en opbouw van samenwerking met vindplaatsen (mensontwikkelbedrijven, uitkeringsdiensten, UWV, RWC) • Betrekken ervaringsdeskundigen • Bewustwording creëren over thematiek en aanpak bij geïdentificeerde sleutelfiguren • Start professionalisering van doorverwijzers in herkenning, motivatie en gespreksmethodiek op samenwerkende vindplaatsen, UWV en gidsen van RWC • Eerste ontwikkeling van passend onderwijsaanbod i.c.m. begeleiding per vindplaats	• Intensivering van professionalisering in warme overdracht bij alle vindplaatsen • Uitrol van passend onderwijsaanbod op locatie per samenwerkende vindplaats • Bereiken en laten deelnemen van NTI-deelnemers via vertrouwde vindplekken • Evaluatie en bijstelling van aanpak per vindplaats • Verkenning starten naar verbinding met sociale wijkteams als vindplek in de sociaalmaatschappelijke keten.	• Voltooing van ontwikkeltrajecten op alle vindplaatsen • Borging van professionalisering en werkwijze in reguliere processen van vindplaatsen via bestuurlijke gremia en lokale betrokken gemeenten en uitvoerende diensten • Evaluatie en documentatie van werkzame elementen per type vindplaats
Tussenresultaat: Samenwerkingsafspraken met vindplaatsen en eerste getrainde professionals	Tussenresultaat: 60 NTI-werkzoekenden actief deelnemend aan ontwikkeltrajecten op vertrouwde locaties	Eindresultaat: 100 NTI-werkzoekenden hebben leertrajecten voltooid via geprofessionaliseerde vindplaatsen

Hoofdactiviteit 2: (Werkenden) NTI-deelnemers via werkgevers

Deze activiteit richt zich op de collectieve benadering van 20 werkgevers via warme netwerken zoals VINC, Crossroads en Supply Chain Valley om 100 NTI-werkenden te bereiken. Aanvullend daarop benutten we ook het netwerk van erkende leerbedrijven (SBB), netwerk van de mensontwikkelbedrijven en (lokale) ondernemersverenigingen. Het betreft het organiseren van regionale regie op warme werkgeversbenadering via bestaande dienstverlening en platforms om 20 werkgevers te betrekken bij basisvaardighedenontwikkeling. Door professionalisering van werkgeverscontactfunctionarissen en integratie in reguliere HR-cycli worden in-company ontwikkeltrajecten gerealiseerd die direct aansluiten bij bedrijfsprocessen en resulteren in ontwikkeling van 100 NTI-werkenden.

Subactiviteiten:

1. Organiseren van (regionale regie op) warme werkgeversbenadering via bestaande dienstverlening en netwerken
2. Professionalisering van werkgeverscontactfunctionarissen
3. Betrekken van informele toeleiders zoals leerambassadeurs
4. Aansluiten op behoeften van werkgevers per sector en bedrijf bij de ontwikkeling van onderwijsaanbod (i.c.m. bouwsteen 3).
5. Toepassen van in-company ontwikkeltrajecten die direct aansluiten bij bedrijfsprocessen
6. Integratie van basisvaardighedenontwikkeling in reguliere HR-cycli
7. Communicatie voeren/ambassadeursschap inrichten van goede ervaringen onder werkgevers.

Mijlpalenplanning per fase

Fase 1: Oriënteren (Q1/Q2 2026)

Fase 2: Ontwikkelen/Toepassen (Q3 t/m Q6)

Fase 3: Verzilveren en borgen (Q7/Q8)

- Alliantie bouwsteen 2 formeren met projectleider en uitvoerende partners
- Organiseren van regionale regie en benadering van werkgeversplatforms via bestaande dienstverlening
- Professionalisering van werkgeverscontactfunctionarissen in warme benadering
- Betrekken van informele toeleiders en leerambassadeurs
- Inventarisatie van specifieke behoeften per sector en bedrijf en afspraken maken over voorwaarden voor deelname (onder werktijd, op locatie, betrokkenheid bij verkennen onderwijsaanbod).

- Aansluiting bij onderwijsaanbod ontwikkeling per sector/bedrijf (koppeling bouwsteen 3)
- Ontwikkeling en toepassing van in-company ontwikkeltrajecten per deelnemend bedrijf
- Start integratie van basisvaardighedenontwikkeling in reguliere HR-cycli
- Communicatie voeren/ambassadeursschap inrichten
- Uitbreiding naar aanvullende werkgevers via warme netwerken
- Start gesprekken over toekomstige afspraken over (investeren in) ontwikkeling van werkenden (scholingsbudget, ontwikkelplan, leercultuur).

- Voltooien van in-company ontwikkeltrajecten
- Volledige integratie van basisvaardighedenontwikkeling in HR-cycli van deelnemende werkgevers
- Gesprekken sociale partners over (regionale) afspraken over (investeren in) ontwikkeling van werkenden, koppeling met CAO/O&O-fondsen.
- Evaluatie en borging van werkgeversbenadering via bestaande dienstverlening

Tussenresultaat: Georganiseerde regionale regie en 10 werkgevers gecommitteerd via geprofessionaliseerde contactfunctionarissen

Tussenresultaat: 15 werkgevers met actieve in-company trajecten, 60 NTI-werkenden in ontwikkeling

Eindresultaat: 20 werkgevers nemen deel in in-company trajecten met geïntegreerde basisvaardighedenontwikkeling, 100 NTI-werkenden ontwikkeld via in-company trajecten

Hoofdactiviteit 3: Scholing

Deze activiteit richt zich op Ontwikkeling van geïntegreerde scholingsmodules die basis-, vak- en werknemersvaardigheden verbinden, met maatwerk per vindplaats en werkgever. Door professionalisering van onderwijsprofessionals via landelijke ondersteuning en samenwerking met sociaalmaatschappelijke organisaties worden doorlopende leerlijnen gecreëerd van non-formeel naar formeel onderwijs, ondersteund door hybride leeromgevingen die alle 200 deelnemers passende ontwikkeltrajecten bieden.

Subactiviteiten:

1. Ontwikkeling van geïntegreerde scholingsmodules basis-, vak- en werknemersvaardigheden
2. Doelgerichtheid en flexibiliteit in aanbieden van maatwerk in leertrajecten per vindplaats (i.c.m. bouwsteen 1) of werkgevers (i.c.m. bouwsteen 2).
3. Professionalisering van onderwijsprofessionals (via landelijke ondersteuningsmogelijkheden Stichting Lezen en Schrijven, ITTA en Stichting ABC)
4. Benutten van bestaand onderwijsaanbod, mbo-certificaten en praktijkleren en toewerken naar een aaneengesloten keten van ontwikkeling
5. Samen met sociaalmaatschappelijke organisaties in de regio verkennen naar het inrichten van doorlopende leerlijnen van non-formeel naar formeel
6. Ontwikkeling van hybride leeromgevingen (lokaal en regionaal)

Mijlpalenplanning per fase

Fase 1: Oriënteren (Q1/Q2 2026)

- Alliantie bouwsteen 3 formeren met projectleider en uitvoerende partners
- Professionalisering van onderwijsprofessionals via landelijke ondersteuning (Stichting Lezen en Schrijven, ITTA, ABC)
- Ontwikkeling van eerste geïntegreerde scholingsmodules basis-, vak- en werknemersvaardigheden
- Met de startende vindplaatsen (mensontwikkelbedrijven en/of werkgevers) afstemmen over concreet toegepast onderwijsaanbod op locatie en integratie in organisatorische processen.
- Inventarisatie bestaand onderwijsaanbod en certificeringsmogelijkheden

Fase 2: Ontwikkelen/Toepassen (Q3 t/m Q6)

- Verkenning met sociaalmaatschappelijke organisaties voor doorlopende leerlijnen
- Versdere toepassing van maatwerk leertrajecten per vindplaats en werkgever (koppeling bouwsteen 1 en 2)
- Ontwikkeling van hybride leeromgevingen voor lokale en regionale toepassing
- Uitbouw van aaneengesloten keten van ontwikkeling met bestaand aanbod
- Implementatie van doorlopende leerlijnen van non-formeel naar formeel

Fase 3: Verzilveren en borgen (Q7/Q8)

- Voltooing van alle geïntegreerde leertrajecten
- Borging van doorlopende leerlijnen in samenwerking met sociaalmaatschappelijke organisaties
- Overdracht van ontwikkelde methodieken en hybride leeromgevingen

Tussenresultaat: Eerste geïntegreerde modules beschikbaar en geprofessionaliseerde onderwijsprofessionals

Tussenresultaat: 120 deelnemers volgen maatwerk trajecten in hybride leeromgevingen bij vindplaatsen/werkgevers

Eindresultaat: Geïntegreerd scholingsaanbod met doorlopende leerlijnen beschikbaar en toepasbaar in de regio. 200 deelnemers via hybride leeromgevingen deelgenomen in leertrajecten

Hoofdvactiviteit 4: Governance

Inrichten van programmamanagement met allianties en regionale ontwikkelhub voor lokale implementatie via bouwsteen 1 en 2. Door vervlechting van WEB-regio basisvaardigheden aanpak met arbeidsmarktregio LLO-inzet en deelname aan Berenschot monitoring wordt structurele verankering gerealiseerd via inbedding in de 5-jarige meerjarenagenda en nieuw beleidskader volwasseneducatie.

Subactiviteiten:

1. Inrichten van programmamanagement en allianties
2. Inrichten van monitoring: Deelname aan monitoringssysteem van Berenschot voor kwantitatieve en kwalitatieve effectmeting
3. Inrichten van de regionale ontwikkelhub en samenwerkingsafspraken voorbereiden via de bouwstenen (1, met vindplaatsen en 2, met werkgevers) voor lokale implementatie
4. Vervlechting regionale aanpakken - Vervlechting regionale aanpak basisvaardigheden (WEB-regio) met regionale LLO-inzet (arbeidsmarktregio)
5. Structurele verankering governance - Inbedding in 5-jarige meerjarenagenda arbeidsmarktregio en nieuw beleidskader volwasseneducatie

Mijlpalenplanning per fase

Fase 1: Oriënteren (Q1/Q2 2026)	Fase 2: Ontwikkelen/Toepassen (Q3 t/m Q6)	Fase 3: Verzilveren en borgen (Q7/Q8)
• Alliantie bouwsteen 4 formeren met projectleider en uitvoerende partners • Inrichten van programmamanagement en operationalisering van allianties per bouwsteen • Opzetten van monitoringssysteem via Berenschot voor effectmeting • Inrichten van regionale ontwikkelhub met voorbereidende samenwerkingsafspraken • Start vervlechting van WEB-regio en arbeidsmarktregio aanpakken	• Borgen van voortgang maken en uitvoeren van samenwerkingsafspraken voor lokale implementatie via bouwsteen 1 en 2 • Continue monitoring en evaluatie via Berenschot systeem • Verdieping van vervlechting tussen WEB-regio basisvaardigheden en arbeidsmarktregio LLO • Voorbereiding structurele verankering in meerjarenagenda en beleidskader	• Voltooiing van effectmeting en evaluatie via monitoring • Definitieve inbedding in 5-jarige meerjarenagenda arbeidsmarktregio • Borging in nieuw beleidskader volwasseneducatie WEB-regio • Overdracht van regionale hub naar permanente structuur
Tussenresultaat: Operationeel programmamanagement met regionale hub en geïntegreerde monitoring	Tussenresultaat: Werkende lokale implementatie en voorbereide structurele verankering	Eindresultaat: Structureel verankerde governance in beide regionale agenda's met operationele regionale ontwikkelhub en geborgde lokale werkwijzen

Algemene en ondersteunende hoofdactiviteiten

Aanvullend op de activiteiten per bouwsteen, zijn er ook algemene hoofdactiviteiten. Deze zijn reeds omschreven in de strategie en aanpak, maar benoemen we hier ook als hoofdactiviteit (consistent met de uiteindelijke begroting).

Hoofdactiviteit: Programma- en projectmanagement

Deze activiteit richt zich op het realiseren van professionele aansturing en samenhang tussen alle vier bouwstenen door overkoepelend programmamanagement (1,6 fte) en vier alliantie-projectleiders (1,6 fte). Via structurele stuurgroepbijeenkomsten wordt voortgangsmonitoring, onderlinge afstemming, strategische besluitvorming en kennisdeling tussen allianties georganiseerd. Het doel is een verschuiving van versnipperde projectaansturing naar geïntegreerd programmamanagement dat synergie optimaliseert en escalatiemogelijkheden biedt voor uitdagingen die individuele allianties overstijgen.

Hoofdactiviteit: Communicatie en PR

Deze activiteit richt zich op het versterken van zichtbaarheid en betrokkenheid van het LLO-collectief door strategische communicatie naar alle stakeholders en doelgroepen. Door ontwikkeling van communicatiematerialen, ambassadeursverhalen, en gerichte berichtgeving via regionale kanalen wordt bewustwording vergroot en deelname gestimuleerd. Het doel is een verschuiving van onzichtbare projectactiviteiten naar een herkenbare beweging die draagvlak creëert bij werkgevers, deelnemers en regionale partners voor duurzame verankering en opschaling. Ook hebben we expliciet aandacht voor het destigmatisering van investeren in basisvaardigheden, om het taboe onder de de doelgroep te doorbreken.

Hoofdactiviteit: Lerend netwerkorganisatie

Deze activiteit richt zich op het faciliteren van structurele kennisuitwisseling en kwaliteitsborging door provinciale leerkringen tussen de drie Limburgse arbeidsmarktregio's. Via thematische kennisdeling, systematische afstemming en peer-review tussen Noord-, Midden- en Zuid-Limburg wordt regionaal dubbelwerk voorkomen en worden schaal- en kennisvoordelen gerealiseerd. Het doel is een verschuiving van geïsoleerde regionale ontwikkeling naar een lerend Limburgs netwerk dat gezamenlijk innovaties ontwikkelt en borgt voor optimale impact.

Lerende aanpak

Onze lerende aanpak gaat verder dan traditionele monitoring door systematisch te evalueren, analyseren en bij te sturen via actiegerichte allianties die functioneren als lerende gemeenschappen. Door kwartaalse reflectie en adaptieve bijsturing optimaliseren we onze vindplaatsgerichte, partnerships-gerichte en geïntegreerde interventies voor maximale impact. Dit faciliteert niet alleen projectmanagement tussen de vier alliantie-projectleiders, maar zorgt vooral voor continue kwaliteitsverbetering van onze methodieken.

Deze benadering zorgt ervoor dat we niet alleen meten óf interventies werken, maar vooral begrijpen waaróm ze werken en onder welke voorwaarden, wat de sleutel vormt tot succesvolle borging en opschaling.

Halfjaarlijkse evaluatie- en bijstuurcyclus

Elke actiegerichte alliantie hanteert een sprint-methodiek die systematische reflectie en wendbare uitvoering faciliteert:

Maand 1-4: Uitvoering en dataverzameling

- Uitvoering volgens planning met systematische dataverzameling per bouwsteen
- Monitoring van voortgang op KPI's (bereik NTI-doelgroep, werkgeversbetrokkenheid, geïntegreerde scholingsrealisatie)
- Documentatie van praktijkervaringen, doorbraken en knelpunten door alliantie-partners
- Registratie van zowel kwantitatieve outputs als kwalitatieve verhalen van deelnemers en werkgevers

Maand 5: Evaluatie en analyse per alliantie

- Evaluatie resultaten tegen mijlpalen met focus op effectiviteit vindplaatsgerichte en partnerships-benadering
- Analyse succesfactoren en faalfactoren per interventie binnen de alliantie
- Identificatie van benodigde bijsturingen op methodiek- en uitvoeringsniveau
- Afstemming tussen allianties (stuurgroep) over onderlinge afhankelijkheden en synergie tussen bouwstenen

Maand 6: LLO-collectief evaluatie en implementatie aanpassingen

- Gezamenlijke evaluatie van alle vier allianties in stuurgroepoverleg
- Implementatie van bijsturingen en nieuwe werkwijzen gebaseerd op bewezen resultaten
- Aanpassing van interventies binnen kaders van subsidieverplichtingen
- Rapporteren aan bestuurlijke gremia van WEB- en AMR.

Deze cyclische aanpak waarborgt dat alle allianties systematisch leren van ervaringen en hun vindplaatsgerichte, partnerships-gerichte en geïntegreerde methodieken optimaliseren.

Limburgse leerkringen als kennisaccelerator

De provincie Limburg faciliteert bovenregionale kennisuitwisseling tussen Noord-, Midden- en Zuid-Limburg die fundamentele meerwaarde oplevert voor onze lerende aanpak:

Thematische kennisdeling tussen arbeidsmarktregio's

- Kwartaalse uitwisseling van ervaringen rond vindplaatsgerichte NT1-benadering, warme werkgeversbenadering en werkwijze van de regionale hub met lokale toepassing.
- Peer-review van ontwikkelde instrumenten en methodieken tussen de drie regio's voor kwaliteitsborging
- Gezamenlijke doorontwikkeling van werkende interventies en voorkomen van dubbel ontwikkelwerk

Data-integratie via ArbeidsmarktInZicht

De drie Limburgse regio's verkennen gezamenlijke inkoop van ArbeidsmarktInZicht data die gestandaardiseerde monitoring van doelgroepbereik, arbeidsmarktindicatoren en basisvaardigheidsniveaus mogelijk maakt tussen regio's, en benchmarking van effectiviteit faciliteert.

Systematische kennisborging voor overdraagbaarheid

Per bouwsteen documenteren we werkende interventies inclusief succesfactoren, randvoorwaarden en overdraagbare elementen. Deze kennisborging gaat verder dan beschrijven wat werkt, door te analyseren waarom het werkt en onder welke Noord-Limburgse contextuele voorwaarden dit tot stand komt.

Analyse van risico's en mitigerende maatregelen

Inleiding: Adaptieve risicobeheersing

Onze risicoanalyse is gebaseerd op geleerde lessen uit de pilotregio's Zuidoost-Brabant en Twente, aangevuld met specifieke Noord-Limburgse contextfactoren. We hebben per bouwsteen de meest fundamentele risico's benoemd en de hierbij genomen maatregelen.

Geïdentificeerde risico's en bijbehorende maatregelen:

Risico 1: Onvoldoende bereik van NT1-doelgroep via traditionele kanalen

Impact: De doelstelling van 200 deelnemers wordt niet gehaald, waarbij vooral Nederlandse laaggeletterden ondervertegenwoordigd blijven in trajecten.

Risicofactor: Uit landelijk onderzoek blijkt dat NT1-ers (mensen met Nederlands als moedertaal) moeilijker bereikbaar zijn dan NT2-ers via reguliere kanalen. In Noord-Limburg vormt deze groep 47% van de laaggeletterden, met name Nederlandse werkenden (50+) met gezin (18%), die vaak schaamte ervaren over hun basisvaardigheden.

Maatregelen:

- Systematische vindplaatsgerichte benadering via mensontwikkelbedrijven, sociale diensten en werkplekken waar NT1-ers zich al bevinden.
- Professionalisering van het warme netwerk in herkenning van signalen en motiverende gespreksvoering, waarbij ervaringsdeskundigen als ambassadeurs fungeren om stigmatisering te doorbreken.

Risico 2: Implementatiekloof tussen screening en daadwerkelijke deelname

Impact: Mensen worden wel geïdentificeerd als laaggeletterd maar starten niet met trajecten, waardoor participatie-impact uitblijft.

Risicofactor: Pilotregio's toonden aan dat formele screening niet zomaar leidt tot deelname door drempelvrees en negatieve leerervaringen. Noord-Limburg's focus op vertrouwde omgevingen kan nog onvoldoende zijn als warme overdracht niet goed georganiseerd is.

Maatregelen:

- Ontwikkeling en implementatie van doorverwijs- en warme overdracht aanpak tussen alle vindplaatsen.
- Training van professionals in integrale gesprekstechnieken die zich richten op talenten én leerbehoeften.
- Structurele inzet van ervaringsdeskundigen voor peer-to-peer motivatie en begeleiding.

Risico 3: We bereiken onvoldoende werkgevers en zijn niet in staat hun deelname aan trajecten te verzilveren voor werkenden

Impact: Inefficiënte werkgeversbenadering leidt tot onvoldoende betrokkenheid van werkgevers, waardoor economische impact en duurzame arbeidsplaatsing van deelnemers niet gerealiseerd wordt.

Risicofactor: Pilotregio's leerden dat individuele koude acquisitie bij werkgevers veel loopvermogen vraagt, maar direct verzilverd wordt naar deelname. Noord-Limburg heeft weliswaar sterke samenwerkingsverbanden die in deze aanpak optimaal benut worden, maar het risico bestaat dat partners terugvallen in oude gewoontes van individuele benadering.

Maatregelen:

- Consequente benutting van bestaande dienstverlening in de regio, zoals die van de WSP's en dit vastleggen in samenwerkingsafspraken.
- Consequente toepassing van de warme netwerkbenadering via LWV, SBB, VINC, Crossroads en Supply Chain Valley.
- Structurele afstemming op netwerkniveau binnen deze platforms voordat individuele bedrijven benaderd worden.
- Betrekken van SBB en LWV als vertrouwde partners voor warme introductie bij (nog onbekende) werkgevers

Risico 4: Onvoldoende regionale samenhang tussen lokale implementaties

Impact: Versnippering van inspanningen leidt tot inefficiënte middelenbesteding en gemiste kansen voor kennisdeling en opschaling.

Risicofactor: Noord-Limburg's kracht in lokale, nabije implementatie kan ook een zwakte zijn als gemeenten elk hun eigen aanpak ontwikkelen zonder voldoende regionale coördinatie en kennisuitwisseling.

Maatregelen:

- Operationalisering van de regionale ontwikkelhub met lokale implementatie(hubs), naar het voorbeeld van Hal9.
- Kwartaalse evaluatie- en bijstuurcyclus voor alle allianties waarbij successen systematisch worden gedeeld en opgeschaald, via de regionale innovatiehub.
- Regionale regisseurs per bouwsteen bewaken samenhang en voorkomen dubbel werk.

The background of the slide features abstract, flowing red lines of varying opacity that create a sense of movement and depth. These lines are primarily concentrated on the left side and bottom, with some extending towards the center.

Deel 4:

VERBINDING EN BORGING

Verbinding met andere regionale ontwikkelingen en (groeifonds) projecten

De beschreven visie, strategie en aanpak laat zien hoe we steeds zoeken naar samenhang tussen veranderingen en activiteiten die elkaar versterken. Daarnaast hebben we tijdens het voorbereidende proces ook goed gekeken naar welke andere ontwikkelingen en projecten er al zijn of komen in de regio, waar het logisch is om mee samen te (gaan) werken. Dit deel beschrijft hoe we in de komende periode willen verkennen met welke andere pilots en programma's we kunnen verbinden of samenwerken.

Ontwikkelpaden Aanpak/Praktijkleren

De ontwikkelpaden vormen een belangrijk onderdeel van de integrale aanpak waarbij basis- en vakvaardigheden worden gecombineerd. Deze aanpak sluit aan bij de sectorale leerkringen en biedt werkgevers concrete handvatten voor het begeleiden van werknemers in hun ontwikkeling. Het praktijkleren element zorgt ervoor dat de ontwikkeling direct toepasbaar is in de werksituatie en aansluit bij de behoeften van zowel werkgever als werknemer. We zullen verkennen hoe het innovatieve, integrale ontwikkelaanbod vanuit het LLO-collectief (hoofdactiviteit 3, scholing) goed kunnen verbinden aan de uitgebreidere ontwikkelpaden.

Regionale deelname aan groeifondsprojecten

LLO Katalysator Gilde opleidingen

Gilde Opleidingen participeert in het Nationaal Groeifonds-project van de LLO katalysator met als doel een professionele LLO-organisatie neer te zetten. Deze deelname biedt de mogelijkheid om het LLO-collectief professioneel uit te voeren en voor de toekomst te borgen. De katalysator functie zorgt voor een structurele verankering van levenslang ontwikkelen in de regio en biedt het kader waarbinnen de verschillende pilots en initiatieven kunnen worden gecoördineerd en opgeschaald. Een belangrijk aanknopingspunt voor activiteiten binnen hoofdactiviteit 3, scholing en hoofdactiviteit 4, governance.

Npuls Gilde opleidingen

Gilde Opleidingen volgt de focuspunten van het groeifonds Npuls en is aangesloten bij het netwerk. De actieve betrokkenheid bij subsidieelijnen zoals Microcredentials, OpenUp en Center for Teaching en Learning biedt toegevoegde waarde aan het LLO-collectief. Deze betrokkenheid zorgt voor de beschikbaarheid van digitale leermaterialen die 24/7 toegankelijk zijn, waardoor ondersteuning op afstand en individueel maatwerk mogelijk wordt. Dit sluit naadloos aan bij de behoeften van werkende laaggeletterden die flexibele leervormen nodig hebben.

Gezamenlijke meerwaarde van netwerkverbinding

Versterking van bestaande samenwerkingsverbanden: Door onze werkgeversbenadering via vaste arbeidsmarktpartners (LWV, SBB), dienstverleners (WSP) en samenwerkingsplatforms (VINC, Crossroads en Supply Chain Valley) te koppelen aan deze aanpak, ontstaat een versterkt aanbod waarin basisvaardigheden natuurlijk worden geïntegreerd in bredere personeelsontwikkelingstrajecten.

Strategische verbinding met regionale ontwikkelingen

Onze Noord-Limburgse LLO Collectief aanpak is bewust gepositioneerd als verbindende schakel tussen meerdere strategische regionale ontwikkelingen die parallel plaatsvinden. Deze timing creëert unieke synergiemogelijkheden die de kwaliteit en impact van alle betrokken initiatieven versterken.

- **Arbeidsmarktregio en WEB-regio ontwikkelingen:** Het project sluit naadloos aan bij en wordt in de komende periode onderdeel van de strategische meerjarenagenda van de arbeidsmarktregio Noord-Limburg en het nieuwe regionale programma volwasseneducatie van de WEB-regio. Deze parallelle ontwikkeling van governance-structuren biedt de kans om LLO voor laaggeletterden en laagopgeleiden vanaf de basis te integreren in beide agenda's. Dit resulteert in structurele verankering en voorkomt dat basisvaardigheden een 'add-on' blijven.

Ontwikkeling regionaal werkcentrum

In de meerjarenagenda van de arbeidsmarktregio wordt de positionering en rol van het regionaal werkcentrum (in de brede zin) vastgelegd door het Regionaal Beraad. Er is reeds verkend op welke onderdelen er een verbinding gemaakt kan/zal worden tussen het werkcentrum en de aanpak basisvaardigheden en LLO. Dat kan betreffen:

- Inbound laagdrempelige, neutraal en onafhankelijke Vindplaats voor alle vragen rondom werk en arbeidsmarktdienstverlening (digitaal en fysiek)
- Gidsrol: verwijzen obv vraagverheldering incl. onderliggende signalering
- Communicatie kanaal: structurele uitingen naast events en projecten cq beleidsspeerpunten*
- Professionalisering en deskundigheidsbevordering van de gidsen als vast onderdeel binnen het werkcentrum
 - Bijvoorbeeld Signaleringsstraining laaggeletterdheid
 - Permanente aandacht voor Kennis en inzicht van de sociale kaart
 - Casusbesprekingen en kennisdeling binnen gidsen en expertteam (alle kernpartners)

Wetswijziging/regionaal programma Van School Naar Duurzaam Werk

Het regionaal programma Van School Naar Duurzaam Werk biedt belangrijke aanknopingspunten voor uitbreiding van onze vindplaatsgerichte aanpak. We hebben geconstateerd dat veel jongeren het onderwijs verlaten – met of zonder startkwalificatie – die mogelijk ook te maken hebben met beperkte basisvaardigheden. Deze groep vormt een waardevolle uitbreiding van onze doelgroep NTI-ers, waarbij de overgang van onderwijs naar werk een cruciaal moment is voor interventie. We willen verkennen hoe onderwijsinstellingen zoals VSO en MBO kunnen functioneren als vindplaatsen binnen onze warme netwerkbenadering, waarbij signalering en warme overdracht al plaatsvindt voordat jongeren het onderwijs verlaten. Wanneer deze jongeren vervolgens begeleid worden door mensontwikkelbedrijven in het kader van Van School Naar Duurzaam Werk, kunnen zij naadloos doorstromen naar onze geïntegreerde leertrajecten die basis-, vak- en werknemersvaardigheden verbinden. Deze verbinding versterkt zowel de preventieve werking (signalering in het onderwijs) als de curatieve aanpak (ontwikkeling via mensontwikkelbedrijven) en draagt bij aan onze centrale ambitie om basisvaardigheidsontwikkeling te normaliseren als onderdeel van ieders loopbaan – ook voor jongeren in de transitie naar duurzaam werk.

Bovenregionale Limburgse kennisuitwisseling en samenwerking

De provincie Limburg faciliteert specifiek kennisuitwisseling tussen de drie Limburgse WEB-/arbeidsmarktregio's via Limburgse leerkringen. Deze structurele samenwerking creëert mogelijkheden voor gezamenlijke werkgeversbenadering bij grote werkgevers die in meerdere regio's actief zijn, gedeelde methodiekontwikkeling en uniforme monitoring tussen Noord-, Midden- en Zuid-Limburg initiatieven.

Bijdrage aan het landelijke LLO collectief

Lokale versterking door landelijke samenwerking

Onze deelname aan de landelijke LLO Collectief projecten en ondersteuningsinfrastructuur versterkt zowel onze regionale effectiviteit als de landelijke kennisopbouw. Door actieve participatie dragen we bij aan de ontwikkeling van het nationale LLO-ecosysteem, terwijl we tegelijkertijd profiteren van landelijke expertise en schaalvoordelen.

Landelijk projectleiderschap (KBA Nijmegen - netwerk en instrumentontwikkeling)

Actieve participatie in landelijk netwerk We nemen deel aan regionale bijeenkomsten voor kennisdeling tussen alle LLO Collectieven, met specifieke focus op onze sectorgerichte werkgeversbenadering en transformatieve benadering. Noord-Limburg brengt waardevolle ervaringen in op het gebied van werkgeversbenadering in een MKB-rijke regio en integrale gespreksmethodieken op diverse vindplaatsen, terwijl we leren van innovaties uit andere regio's.

Bijdrage aan instrumentontwikkeling

We delen onze te ontwikkelen instrumenten voor landelijke tool-ontwikkeling en best practice-verspreiding. Specifiek dragen we bij met onze vindplaatsgerichte benadering, regionale vs. lokale balans, warme netwerkbenadering voor werkgevers en geïntegreerde scholingsmodules die basis- en vakvaardigheden combineren. Deze instrumenten worden doorontwikkeld voor bredere toepasbaarheid (ook in de regio, duurzame borging) en kunnen eventueel gedeeld worden via het landelijke netwerk.

Impactmonitor (Berenschot - systematische dataverzameling)

Systematische dataverzameling voor landelijke impactmeting We leveren structurele bijdrage aan de landelijke impactmeting door dataverzameling bij alle 400 beoogde deelnemers We maken hiervoor graag gebruik van de (landelijk georganiseerde) ondersteuning door Berenschot voor:

- 0- en 1-metingen bij alle deelnemers voor voortgang op leer-/werksituatie en leefgebieden
- Rapportage van bereikcijfers, doorstroom en arbeidsplaatsing per alliantie
- Documentatie van kwalitatieve doorbraken en transformaties bij deelnemers, werkgevers en professionals

Professionalisering docenten (Stichting Lezen en Schrijven - leerplatform)

Benutting leerplatform LLO

Alle professionals binnen onze uitvoeringsallianties krijgen toegang tot het digitale leerplatform taalwerkt.nl/llo voor zelfstandige kennisontwikkeling over herkenning, motivatie en doorverwijzing. Dit versterkt de professionalisering van onze professionals die we trainen in herkenning en motiverende gespreksvoering.

Regionale implementatie en feedback

We organiseren regionale bijeenkomsten in Noord-Limburg waarbij landelijke en regionale expertise van Stichting Lezen en Schrijven wordt vertaald naar onze specifieke vindplaatsen en werkgeversbenaderingsaanpak. Tegelijkertijd leveren we structurele terugkoppeling vanuit onze praktijkervaringen voor doorontwikkeling van landelijke ondersteuningstools en -methoden, met specifieke focus op werkgeversbenadering en sectorale integratie.

Professionalisering professionals (ITTA - e-learning vakdocenten)

Alle deelnemende Gilde-docenten en praktijkbegeleiders in bedrijven volgen de 5-module e-learning "LLO | Begeleiden bij de beroepsopleiding" voor professionalisering in integratie van basis- en vakvaardigheden. Deze training sluit direct aan bij onze doorbraak "van gescheiden naar samenhangende ontwikkeling" en versterkt de kwaliteit van onze geïntegreerde scholingsmodules.

Train-de-trainer implementatie voor duurzaamheid

We verkennen het ITTA train-de-trainer model binnen de regio voor duurzame borging van de professionaliseringsaanpak. Bijkomend voordeel zou zijn dat trainers kunnen de e-learning faciliteren voor toekomstige collega's, waardoor de verworven expertise ook na projectafloop wordt gecontinueerd en uitgebreid. Deze aanpak zorgt voor structurele verankering van de geïntegreerde didactiek in de reguliere onderwijspraktijk van Noord-Limburg.

Duurzame borging en verduurzaming

Van tijdelijke investering naar structurele toegevoegde waarde

Onze aanpak verbindt ambitie, concrete doelstellingen en lange termijn aanpak aan de veranderingen en activiteiten. Zo kunnen we ondanks een beperkte projectperiode van twee jaar resultaten behalen, innoveren en duurzame borging voorbereiden en realiseren. Hiermee leggen we de fundamenten voor structurele veranderingen in hoe de regio in de toekomst omgaat met basisvaardigheden en LLO.

Strategische inbedding in regionale infrastructuren

De verduurzaming wordt gefaciliteerd door het unieke momentum dat zowel de strategische meerjarenagenda van de arbeidsmarktregio (2026-2031) als het nieuwe regionale programma volwasseneducatie en basisvaardigheden zich gelijktijdig in ontwikkeling bevinden.

Binnen de arbeidsmarktregio wordt LLO voor laaggeletterden en laagopgeleiden verankerd in de strategische meerjarenagenda. Het LLO-collectief (of allianties daarvan) kunnen op termijn worden meegenomen in de AMR-structuur van regionaal beraad en thematafels. Hierdoor kunnen de ontwikkelde samenwerkingsvormen structureel worden geborgd. We verkennen hoe in het toekomstige regionaal werkcentrum onze vindplaatsgerichte methodieken kunnen worden opgenomen in hun reguliere dienstverlening, waardoor signalering, doorverwijzing en opvolging automatisch onderdeel worden van de arbeidsmarktdienstverlening.

Operationele borging in uitvoerende instrumenten

Op operationeel niveau blijven we afstemmen hoe alle ontwikkelde werkwijzen en tools kunnen landen in bestaande uitvoeringsorganisaties. Daarvoor hebben we specifieke aandacht voor de mensontwikkelbedrijven, het UWV en het werkcentrum. Met regionale opleiders verkennen we het integreren van de scholingsmodules in hun reguliere aanbod en continueren de doorlopende lijn van bewustwording tot behoud van werk.

Strategische partnerships en financieringsmix

Door de duidelijke verbinding aan de regionale WEB-plannen, ontstaan er mogelijkheden voor cofinanciering vanuit het beleidsdomein volwasseneducatie. De betrokkenheid van sociale partners (FNV, CNV) en werkgeversorganisaties (LWV) in onze actiegerichte allianties legt de basis voor potentiële structurele financiële verankering via CAO-afspraken en O&O-fondsen. Tijdens de projectperiode worden concrete trajecten ontwikkeld om in de toekomst ook basisvaardigheidsontwikkeling op te nemen in sectorale ontwikkelpaden en het onderdeel te maken van reguliere scholingsopdrachten aan werkgevers.

Deze inzet zorgt ervoor dat na afloop van het project werkgevers niet alleen bewust zijn van het belang van basisvaardigheden, maar ook structurele financiering hebben georganiseerd via hun eigen fondsen en een institutionele basis hebben in hun CAO-afspraken. Hiermee dragen we gedurende de projectperiode er actief aan bij dat de werkwijze niet (slechts) afhankelijk blijft van publieke, incidentele subsidies.

Kennisborging en regionale leercapaciteit

Alle ontwikkelde kennis, methodieken en best practices worden systematisch gedeeld en toegankelijk gemaakt via de regionale kennisinfrastructuur in de WEB- en AMR-regio. De samenwerkende partners fungeren als permanente kennispartners. Gilde opleidingen werkt ook dan ook actief mee in regionale hub voor verdere innovatie en kennisontwikkeling op het gebied van geïntegreerde basis- en vakvaardigheden.

De Limburgse leerkringen, gefaciliteerd door de provincie, zorgen voor structurele kennisuitwisseling tussen de drie arbeidsmarktregio's en voorkomen dat ontwikkelde innovaties regionaal geïsoleerd blijven. Deze bovenregionale samenwerking creëert een zelflerende systeem waarin best practices automatisch worden gedeeld en doorontwikkeld, ook na afloop van individuele projecten.

Monitoring en continue verbetering

De ontwikkelde monitoring en evaluatie methodiek van de impactmonitor van Berenschot wordt permanent onderdeel van de Midden-Limburgse LLO collectief aanpak.

Door niet alleen te meten óf interventies werken, maar te begrijpen waaróm ze werken, ontstaat een regionale leercapaciteit die ook toekomstige uitdagingen kan adresseren. De reflectie- en bijstuurmomenten worden onderdeel van de regionale governance, waardoor continue verbetering gewaarborgd blijft.

Door deze meerledige verankering – strategisch, operationeel, financieel en inhoudelijk – transformeert het LLO-collectief van tijdelijk project naar permanente versterking van de regionale capaciteit om laagopgeleiden en laaggeletterden duurzaam te ondersteunen in hun ontwikkeling en arbeidsparticipatie. De ontwikkelde doorbraken worden niet alleen geborgd, maar vormen het fundament voor verdere innovatie en verbetering in de jaren na afronding van het project.

The background of the page features abstract, flowing red lines that create a sense of movement and depth. These lines are layered, with some appearing more prominent than others, and they curve and swirl across the page, primarily concentrated on the left and bottom edges, leaving the right side more open.

Bijlage

4. Arbeidsmarktanalyse

A. Doelgroep van laaggeschoolden en laaggeletterden in de arbeidsmarktregio

1. Omvang van de populatie laaggeschoolden en laaggeletterden

Laaggeletterdheid in Noord-Limburg:

- 16% van de bevolking in Noord-Limburg is laaggeletterd (landelijk gemiddelde: 12%)
- Dit betekent dat Noord-Limburg 4 procentpunt hoger scoort dan het Nederlandse gemiddelde
- In absolute aantallen gaat het naar schatting om circa 40.000-45.000 laaggeletterden (gebaseerd op bevolkingsomvang Noord-Limburg)

Werkenden vs. werkzoekenden:

- Van de 17.070 geregistreerde werkzoekenden (GWU, juni 2024) heeft een aanzienlijk deel te maken met lage basisvaardigheden
- Circa 6.530 bijstandsgerechtigden vormen de grootste groep binnen het GWU
- 34% van werkzoekenden is ingeschreven op beroepsniveau 1 (eenvoudige taken)

2. Samenstelling naar achtergrondkenmerken

Leeftijdsopbouw:

- Vergrijzing: Grote groep 50-65 jarigen (63.600 mensen) die komende jaren de arbeidsmarkt verlaat
- Bevolkingspiramide: Smalle basis van jongeren, wat zorgt voor structurele uitdagingen

Migratieachtergrond:

- Arbeidsmigranten: 33% van uitzendkrachten heeft een migratieachtergrond (stijging van 16% in 2015)
- Statushouders: 55% van Oekraïense vluchtelingen werkt in loondienst
- Gezinsmigranten: Lagere arbeidsparticipatie (46% van niet-EU gezinsmigranten werkt na 1 jaar)

Doelgroepen laaggeletterdheid (naar Dashboard Basisvaardigheden):

- A. Nederlandse werkenden (50+) met gezin: 18% in Noord-Limburg vs 14% landelijk
- B. Nederlandse niet-actieven (50+) met gezin: 12% vs 10% landelijk
- C. Nederlandse werkenden (30-50 jaar): 8% (gelijk aan landelijk)
- F. Migranten (30+) met partner/kinderen: 26% vs 31% landelijk

3. Huidige deelname aan scholing

Uitdagingen:

- Beperkte informatie beschikbaar over huidige scholingsdeelname van laaggeletterden
- Onbenut arbeidspotentieel: 15.000 mensen, waarvan 7.000 onderbenutte deeltijders
- Mismatch: 53% van werkzoekenden zoekt werk buiten regionale kansrijke beroepen

B. Vraag op de regionale arbeidsmarkt

4. Kansrijke sectoren voor laaggeschoolden

Sterke sectoren in Noord-Limburg:

1. Transport & Logistiek: Venlo als logistiek knooppunt, groei van 500 banen verwacht in 2025
2. Zorg & Welzijn: 23.500 werknemers, groei van 500 banen in 2025
3. Industrie: Grote sector maar krimp van 300 banen verwacht
4. Detailhandel: Stabiele werkgelegenheid

5. Voorbeelden van bedrijven betrokken bij innovatieve werkwijzen/leerwerktrajecten

Voorbeelden uit de praktijk:

- Dachser: Creëert toegankelijke functies voor lagere opleidingsniveaus
- Neele-Vat: Preventief ziekteverzuimbeleid en inclusieve werving
- Rensa Family: Inzet van gepensioneerden als chauffeurs
- Scharenborg Groep: Flexibele werkuren voor medisch pedicures

6. Beschikbare vacatures

Vacaturemarkt (Q2 2024):

- 5.690 openstaande vacatures in Noord-Limburg
- Beroepsniveau 1: 15% van vacatures (540 vacatures) - vooral in transport, logistiek en dienstverlening
- Beroepsniveau 2: 52% van vacatures (2.990 vacatures) - technische beroepen domineren

Top klimaatberoepen met veel vacatures:

1. Monteurs industriële machines en installaties
2. Automonteurs
3. Werkvoorbereiders bouw en installatietechniek
4. Loodgieters en installateurs
5. Elektriciens en monteurs

7. Uitbreidingsmogelijkheden

Groeisectoren:

- Energietransitie: 1.270 vacatures voor klimaatberoepen
- Zorg: Dubbele vergrijzing creëert structurele vraag
- Logistiek: Groeiende e-commerce en internationale handel

8. Benodigde diploma's en skills

Instroombanen (niveau 1-2):

- Schoonmaker, magazijnmedewerker, productiemedewerker
- Basisvaardigheden: Nederlandse taal, rekenen, digitale vaardigheden
- Werkervaring: Vaak on-the-job training mogelijk

Doorstroombanen (niveau 2-3):

- Monteurs, chauffeurs, verzorgenden
- Certificaten: Branchespecifieke diploma's (VCA, heftruckcertificaat, etc.)
- Kerncompetenties: Technische vaardigheden, klantvriendelijkheid, zelfstandigheid

Overzicht bestaande scholingsaanbod

9. Beschikbare trajecten in de regio

[Invullen]

11. Aantallen deelnemers

GWU Noord-Limburg (juni 2024):

- Totaal: 17.070 geregistreerde werkzoekenden
- Bijstand: 6.530 personen (38%)
- WW: 3.200 personen (19%)
- WIA/WAO: 2.340 personen (14%)
- Wajong: 1.980 personen (12%)

12. Resultaten trajecten

Uitdagingen in monitoring:

- Beperkte informatie over uitstroomresultaten beschikbaar
- Arbeidsparticipatie statushouders: 55% van Oekraïners werkt na 1 jaar
- Doorstroom vanuit bijstand: Historisch lage doorstroompercentages naar werk

Belangrijkste inzichten en uitdagingen

Kernuitdagingen:

1. Hoge laaggeletterdheid: 16% vs 12% landelijk, dus er is een structurele aanpak nodig
2. Vergrijzing: Grote uitstroom 50+ werknemers, vooral in industrie (48% is 50+).
3. Mismatch: Vraag naar technische vaardigheden vs aanbod administratieve achtergronden
4. Arbeidsmarktkrapte: 5.690 vacatures bij beperkt onbenut potentieel (15.000)

Kansen:

1. Sterke logistieke sector: Internationale positie Venlo biedt groeimogelijkheden
2. Energietransitie: 1.270 klimaatvacatures creëren nieuwe mogelijkheden
3. Zorgvraag: Structurele groei door vergrijzing en beleidsontwikkelingen
4. Inclusieve werkgevers: Groeiende bereidheid voor zij-instroom en maatwerk

Bestuurlijk opdrachtgeverschap/aansturing
Regionaal beraad (AMR)/WEB-regio Noord-Limburg

Penvoerderschap Gilde Opleidingen
Met bijbehorende verantwoordelijkheden

Overkoepelend programmamanagement: 1,6 fte (1 Gilde opleidingen + 0,6 WEB/AMR-regio)

Stuurgroep LLO collectief: Bijeenkomen van projectleiders bouwstenen en overkoepelend programmamanagement

Bouwsteen 1: Deelnemers
Aanjager/Projectleider
(Gemeente)
+ 0,4 fte

Bouwsteen 2: Werkgevers
Aanjager/Projectleider
(Kartrekker LWV) + 0,4 fte

Bouwsteen 3: Scholing
Aanjager/Projectleider
(Onderwijsinnovatie namens Gilde
opleidingen) + 0,4 fte

Bouwsteen 4: Governance en borging
Aanjager/verbinder (namens Gilde
opleidingen en/of gemeenten AMR en WEB)
+0,4 fte

Alliantie

Kernpartners

- Uitvoeringsorganisaties (LWL, WSP, RWC, UWV)
- Onderwijs (medeontwikkelaar onderwijs)
- Gemeenten (Werk en inkomen)
- Stichting Lezen en Schrijven/Stichting ABC (voor taalambassadeurs)
- LWV en SBB als verbinder naar (stage)bedrijven
- Werknemersvertegenwoordiging (FNV, CNV)

Gezamenlijke verantwoordelijkheid

Het organiseren van lokale implementatie(hubs), waar bij/via sociale diensten leertrajecten op de werkvloer worden ingezet. Via deze vindplaatsen en lokale implementatie volgen minimaal 100 NTI-deelnemers leertrajecten waarin basis-, vak- en werknemersvaardigheden worden geïntegreerd.

Alliantie

Verbinder en netwerkteam

- VINCI
- Crossroads
- Supply Chain Valley
- Werkgeversvertegenwoordiging (LWV)
- Branche-vertegenwoordiging
- Werknemersvertegenwoordiging (FNV, CNV)
- SBB
- Regionale accountmanagers (WSP)

Gezamenlijke verantwoordelijkheid

Het bereiken en deelnemen van minimaal 20 werkgevers aan investering in basisvaardigheden van hun personeel, benaderd via betrokken regionale werkgeversplatforms. Bij deze betrokken werkgevers volgen minimaal 100 NTI-deelnemers leertrajecten waarin basis-, vak- en werknemersvaardigheden worden geïntegreerd.

Alliantie

Pionier en innovatie, ontwikkel- en actieteam

- Onderwijs (innovators, educatie en bedrijfsopleidingen)
- De 'sleutelcontactpersonen' tussen bedrijf en opleider. (WSP's, RWC, praktijkopleiders)
 - En in de uitvoering de deelnemende bedrijven zelf.
- Bibliotheken, Taalhuizen
-

Gezamenlijke verantwoordelijkheid

Innovatief ontwikkelaanbod ontwikkelen met verbinding tussen vak-, basis- en werknemersvaardigheden

Alliantie

Project- en relatiemanagement en monitoringsbeheer

- Projectmanager Gilde
- Projectleider basisvaardigheden
- Adviseur onderwijs (WEB-regio)
- Programmamanager arbeidsmarkt
- Contactpersoon provincie

Gezamenlijke verantwoordelijkheid

Organiseren van een regionale innovatie- en ontwikkelhub, waarin kennis en expertise over vindplaatsen, benadering, onderwijs op locatie en overige thema's wordt opgebouwd en verspreid in de regio, opdat ontwikkelaanbod wordt ontsloten en benut. Door praktische borging in netwerkstructuren wordt de regionale (levenslange) ontwikkelstructuur met lokale toepassing duurzaam verankerd en ontsloten voor deze kwetsbare doelgroep, waardoor LLO voor laaggeletterden structureel onderdeel wordt van de Noord-Limburgse aanpak.

Lerend netwerk bovenregionaal: De provincie Limburg speelt een cruciale rol als facilitator van bovenregionale samenwerking die de kwaliteit en impact van ons project fundamenteel versterkt.

Impact	 Economisch domein: Versterken van basisvaardigheden leidt hogere arbeidsparticipatie, betere invulling van vacatures en toegenomen productiviteitsgroei.	 Maatschappelijk domein: Fundamentele cultuurverandering waarin investeren in basisvaardigheden geaccepteerde norm is geworden met verhoogde sociale cohesie.	 Leerdomein: Basisvaardigheden functioneren als katalysator van persoonlijke groei waarbij ontwikkeling genormaliseerd is als onderdeel van ieders loopbaan.	
Resultaten	 Beoogde doelstelling • Minimaal 200 deelnemers (100 via werkgevers + 100 via vindplaatsen) • Functionerende regionale ontwikkelstructuur met lokale implementatie • Ontwikkeling geïntegreerde scholingsmodules basis-, vak-, en werknemersvaardigheden.	 Institutionele borging • Ontwikkelde scholingsmodules geïntegreerd in regulier onderwijsaanbod Gilde Opleidingen • Lokale implementatiehubs worden duurzaam onderdeel van lokale participatie infrastructuur • Regionale innovatiehub geëvolueerd naar vaste functie binnen Noord-Limburgse samenwerkingsinfrastructuur	 Structurele verankering • LLO geïntegreerd in WEB-regio beleidsprogramma basisvaardigheden • Positionering basisvaardigheden als cruciale pijler in AMR meerjarenagenda • Regionale hub geëvolueerd naar permanente functie	
Uitkomsten	 Geraliseerde doorbraken • Vindplaatsgerichte benaderingen • Warme collectieve werkgeversbenadering • LLO voor iedereen • Praktische netwerktoepassing	 Processen en werkwijzen • Collectieve werkgeversbenadering via bestaande dienstverlening en samenwerkingsverbanden als norm • Geïntegreerde basis-/vakvaardigheidstrajecten in plaats van gescheiden modules • Systematische kennisdeling tussen lokale implementatiehubs via regionale hub	 Betrokkenheid en bereik: • 20 werkgevers actief participierend • 200 NTI-deelnemers in leertrajecten • Geprofessionaliseerd warme netwerk van doorverwijzers	
Activiteiten	 Bouwsteen 1: Deelnemers • Vindplaatsgerichte benadering via mensontwikkelbedrijven en sociale diensten • Professionalisering warme netwerk voor signalering en doorverwijzing • Structurele inzet ervaringsdeskundigen als ambassadeurs • Contextgericht aanbod dat van directe waarde is voor de inwoner (en zijn/haar ontwikkelreis)	 Bouwsteen 2: Werkgevers • Collectieve benadering via WSP's, LWV, SBB en werkgeversplatforms • Warme introductie via vertrouwde dienstverleners • Contextgerichte In-company ontwikkeltrajecten die van directe waarde zijn voor de werkgever (en zijn personeel) • Koppeling aan de leercultuur en HR-cycli werkgevers	 Bouwsteen 3: Scholing • Ontwikkeling geïntegreerde basis-, vak- en werknemersvaardigheden modules • Hybride leeromgeving (op locatie en in-company) • Doorlopende leerlijnen van informeel naar formeel onderwijs	 Bouwsteen 4: Governance • Regionale innovatiehub met lokale implementatie • Strategische inbedding in WEB-regio en AMR-agenda's en structuren • Lerend netwerk voor continue verbetering
Input	 Samenhangende aanpak Financieringsmix	 Organisatie van regionale kennis, innovatiekracht, netwerken en dienstverlening in regionale hub.	 Optimale benutting van regionale (werkgevers)netwerken van arbeidsmarktpartners en sectoren.	 Lokale implementatie nabij de sleutelorganisaties, vindplekken en vertrouwde omgeving van de inwoner.

Aannames

Om huidige barrières te doorbreken zijn de volgende doorbraken noodzakelijk:

Aanname 1: Van onbekend en ongekend, naar veilig en vertrouwd
 Als we mensen benaderen in vertrouwde omgevingen, dan verlagen we drempels en doorbreken we dat NTI-ers onbekend blijven en niet deelnemen.

Aanname 2: Van koud en individueel, naar warm en collectief
 Als we werkgevers collectief benaderen via regionale dienstverlening en warme netwerken, dan doorbreken we dat koude acquisitie ineffectief is.

Aanname 3: Van doelgroepspecifieke scholing naar LLO voor iedereen
 Als we vaardigheden integreren in alle ontwikkeltrajecten, dan doorbreken we dat scholing stigmatiserend werkt.

Aanname 4: Van borging in beleid naar krachtige toepassing in de praktijk
 Als we LLO praktisch inbedden in het uitvoerende netwerk, dan doorbreken we dat alleen verkokerde beleidsborging onvoldoende werkt.

Overkoepelende aanname: Als we regionale expertise en ontsluiting combineren met lokaal maatwerk via het Noord-Limburgse netwerk, dan doorbreken we dat laaggeletterdheid een hardnekkig verborgen en individueel probleem blijft.



Regeling van de Staatssecretaris van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap van 26 juni 2025, nr. MBO/[52787847], houdende regels voor de subsidieverstrekking voor Subsidieregeling Nationaal Groeifonds LLO Collectief laagopgeleiden en laaggeletterden

De Staatssecretaris van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap,

Gelet op artikel 2.7 van de Wet educatie en beroepsonderwijs en de artikelen 4 en 5 van de Wet overige OCW-subsidies;

Besluit:

Artikel 1. Begripsbepalingen

In deze regeling wordt verstaan onder:

DUS-I: Dienst Uitvoering Subsidies aan Instellingen;

Ervaringsdeskundige: persoon die zelf laagopgeleid of laaggeletterd is of is geweest en vanuit praktijkervaring advies kan leveren;

Instelling: instelling als bedoeld in artikel 1.1.1 of 1.4.1 van de WEB of artikel 1.1.1 of 1.4.1 van de WEB BES, instelling als bedoeld in artikel 1.8 van de WHW of rechtspersoon voor hoger onderwijs als bedoeld in artikel 1.2, onderdeel b, van de WHW;

Kaderregeling: Kaderregeling subsidies OCW, SZW en VWS;

Kandidaat: laagopgeleide of laaggeletterde die deelneemt aan de activiteiten als bedoeld in artikel 3, onderdeel b;

LLO: Leven Lang Ontwikkelen;

Minister: Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap;

Opleider:

a. publieke opleider, zijnde een instelling als bedoeld in artikel 1.1.1 van de WEB of de WEB BES of instelling voor hoger onderwijs als bedoeld in artikel 1.8, eerste lid, van de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek, of

b. private opleider formeel onderwijs, zijnde een andere dan een in artikel 1.1.1 van de WEB of de WEB BES bedoelde instelling die op grond van artikel 1.4.1 van de WEB of de WEB BES bevoegd is een diploma als bedoeld in artikel 7.4.6 van de WEB of artikel 7.4.8 van de WEB BES af te geven voor het met goed gevolg afleggen van het examen van ten minste één beroepsopleiding, of rechtspersoon voor hoger onderwijs als bedoeld in artikel 1.2, onderdeel b, van de WHW;

penvoerder: penvoerder als bedoeld in artikel 6;

project: subsidiabele activiteiten uitgevoerd door een samenwerkingsverband in één regio in het Europese deel van Nederland of op een eiland in Caribisch Nederland als bedoeld in artikel 3 tezamen;

regio: regio als bedoeld in artikel 2.3.1, tweede lid, van de WEB of een eiland in Caribisch Nederland;

samenwerkingsverband: samenwerkingsverband als bedoeld in artikel 7;

WEB: Wet educatie en beroepsonderwijs;

WEB BES: Wet educatie en beroepsonderwijs BES;

werkgeversorganisatie: brancheorganisatie, een ondernemersvereniging, een regionale afdeling van MKB Nederland of VNO-NCW;

Werknemersorganisatie: vereniging of ander type organisatie met als doel de belangen van werknemers te behartigen;

WHW: Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek.

Artikel 2. Toepassing Kaderregeling

Deze regeling geldt in aanvulling op de Kaderregeling.

Artikel 3. Te subsidiëren activiteiten

1. De minister kan subsidie verstrekken voor de uitvoering van de volgende cumulatieve activiteiten in een project door een samenwerkingsverband:

- het ontwikkelen van onderwijsaanbod dat aansluit bij de leerwensen van de kandidaten, op maat gemaakt en gericht op duurzame inzetbaarheid op de arbeidsmarkt en het verbinden van basisvaardigheden en vakvaardigheden;
- het verzorgen van het onderwijs, bedoeld in onderdeel a, inclusief begeleiding, voor ten minste



200 kandidaten per regio in het Europese deel van Nederland en voor ten minste 15 kandidaten in Caribisch Nederland.

- c. werkzaamheden in het kader van projectmanagement, samenwerking en kennisdeling met regionale en landelijke instelling-, werkgevers- en werknemersorganisaties, en
 - d. werkzaamheden om de activiteiten, bedoeld in onderdelen a en b, voort te kunnen zetten na afloop van de subsidieperiode, bedoeld in het tweede lid.
2. De activiteiten, bedoeld in het eerste lid, starten vanaf 1 januari 2026 en worden uiterlijk op 31 december 2027 afgerond.
 3. De minister kan de periode waarin de activiteiten, bedoeld in het eerste lid, worden verricht met negen maanden verlengen bij onvoorziene omstandigheden in de uitvoering van de activiteiten. De activiteiten worden bij toepassing van de mogelijkheid tot verlenging uiterlijk op 30 september 2028 voltooid.

Artikel 4. Hoogte subsidiebedrag

1. Per project in het Europese deel van Nederland is een bedrag van ten minste € 125.000,- en ten hoogste € 2.200.000,- beschikbaar.
2. Per project in Caribisch Nederland is een bedrag van ten minste € 125.000,- en ten hoogste € 500.000,- beschikbaar.

Artikel 5. Subsidieplafond

Voor subsidieverstrekking op grond van deze regeling is een bedrag van ten hoogste € 40.000.000,- beschikbaar.

Artikel 6. Penvoerder

1. Een subsidieaanvraag kan uitsluitend worden ingediend door een penvoerder, niet-zijnde een gemeente, een provincie of een openbaar lichaam, namens een samenwerkingsverband.
2. Op de penvoerder rusten alle aan de subsidie verbonden verplichtingen, ongeacht welke partij feitelijk is belast met uitvoering van de daarop betrekking hebbende activiteiten.

Artikel 7. Samenstelling samenwerkingsverband

Een samenwerkingsverband bestaat ten minste uit:

- a. een opleider;
- b. een overheidsorganisatie; en
- c. een werkgeversorganisatie.

Artikel 8. Aanvraag subsidie

1. De subsidieaanvraag kan worden ingediend van 15 september 2025 13.00 uur CET tot en met vrijdag 31 oktober 13 uur CET.
2. Aanvragen die buiten de in het eerste lid genoemde periode worden ingediend, worden afgewezen.
3. Een aanvraag wordt afgewezen indien uit de begroting blijkt dat het aangevraagde bedrag onder de € 125.000,- is.
4. Per samenwerkingsverband kan slechts één aanvraag worden ingediend. Eventuele tweede of opvolgende aanvragen voor hetzelfde samenwerkingsverband worden afgewezen.

Artikel 9. In te dienen documenten

1. Een subsidie wordt aangevraagd met gebruikmaking van het aanvraagformulier dat daartoe is bekendgemaakt op de website van DUS-I.
2. Onverminderd artikel 3.3 van de Kaderregeling bevat de aanvraag de volgende documenten:
 - a. een visiedocument als bedoeld in artikel 10;
 - b. een activiteitenplan als bedoeld in artikel 11;
 - c. een begroting als bedoeld in artikel 12;



- d. een samenwerkingsovereenkomst als bedoeld in artikel 13;
- e. een samenvatting van de aanvraag die openbaar gemaakt kan worden.

Artikel 10. Visiedocument

In het visiedocument beschrijft de aanvrager:

- a. de ambitie van het samenwerkingsverband ten aanzien van LLO voor laaggeletterden en laagopgeleiden;
- b. de strategie ten aanzien van het bereiken en de begeleiding van de kandidaten, de betrokkenheid van ervaringsdeskundigen en hoe men het onderwijsaanbod inhoudelijk wil vormgeven;
- c. de wijze waarop de werkgevers, de laagopgeleide of laaggeletterde werkenden en werkzoekenden in de regio of op het eiland waar het samenwerkingsverband zich op richt, bereikt zullen worden;
- d. de arbeidsmarkt binnen de regio of op het eiland waar de aanvrager zich met LLO op richt;
- e. de professionaliseringsopgaven bij docenten en andere betrokken professionals op het gebied van kennis over en bewustzijn van de uitdagingen waar laagopgeleide en laaggeletterde onderwijsdeelnemers mee te maken hebben, die noodzakelijk zijn om de beoogde LLO-organisatie te realiseren;
- f. de organisatie van de aanvrager en de mate waarin LLO voor laaggeletterden en laagopgeleiden verankerd is dan wel verankerd zal worden in strategie, beleid en uitvoering;
- g. de verbinding met mogelijke andere groeifondsprojecten in de regio of daarbuiten, en hoe dit al dan niet bijdraagt aan de kwaliteit van het project en hoe dit kan leiden tot projectvoordelen; en
- h. de wijze waarop de subsidieaanvrager de activiteiten en resultaten na afronding van het project wil verduurzamen en verankeren in de regio.

Artikel 11. Activiteitenplan

Onverminderd artikel 3.4 van de Kaderregeling bevat het activiteitenplan in ieder geval:

- a. een beschrijving van de activiteiten waarvoor subsidie wordt aangevraagd;
- b. een beschrijving hoe deze activiteiten bijdragen aan de na te streven doelstellingen en resultaten en hoe de geleerde lessen uit de eerste twee pilotregio's hierin meegenomen zijn;
- c. een activiteitenplanning met daarin de start- en einddatum van het project en een uitgewerkt overzicht van realiseerbare activiteiten in de projectperiode waarin in ieder geval fasering, mijlpalen en beoogde tussentijdse resultaten en eindresultaten zijn opgenomen;
- d. een beschrijving van de projectorganisatie met een verdeling van de taken waarbij aannemelijk wordt gemaakt dat de subsidieaanvrager in staat is het voorstel binnen de gestelde tijd uit te voeren;
- e. een analyse van de afbreukrisico's die het project kunnen vertragen of het behalen van de doelstellingen kunnen belemmeren en een beschrijving van de wijze waarop deze risico's worden gemitigeerd, waarbij gebruik wordt gemaakt van eerder geleerde lessen uit de eerste twee pilotregio's;
- f. een beschrijving van de lerende aanpak waarmee de voortgang en de uitkomsten van het project worden geëvalueerd en de aanpak indien nodig wordt bijgesteld; en
- g. een beschrijving van de bijdrage aan de vier landelijke projecten binnen het LLO Collectief, namelijk het landelijk projectleiderschap, de impactmonitor en de twee trajecten voor professionalisering van docenten en professionals.

Artikel 12. Begroting

- 1. De begroting bevat een overzicht van de kosten van de activiteiten, voorzien van een toelichting.
- 2. De begroting gaat in op de kosteneffectiviteit door inzichtelijk te maken wat de kosten per bereikte kandidaat zijn.
- 3. Voor het bepalen van de uurtarieven van personen die belast worden met de uitvoering van de activiteiten, bedoeld in artikel 3, eerste lid, wordt aansluiting worden gezocht bij de Handleiding Overheidstarieven 2025.
- 4. De begroting wordt ingediend in het hiervoor bestemde format, dat bekend zal worden gemaakt op de website van DUS-I.

Artikel 13. Samenwerkingsovereenkomst

- 1. De deelnemers aan een samenwerkingsverband sluiten een overeenkomst die wordt opgesteld met gebruikmaking van het format dat DUS-I hiervoor beschikbaar stelt.



2. De samenwerkingsovereenkomst wordt ondertekend door alle partijen in het samenwerkingsverband.
3. In de samenwerkingsovereenkomst is in ieder geval vastgelegd:
 - a. de beoogde start- en einddatum van het project;
 - b. dat de penvoerder gemachtigd is om namens het samenwerkingsverband op te treden;
 - c. wat elke partij in het samenwerkingsverband inhoudelijk, organisatorisch dan wel financieel bijdraagt aan het project;
 - d. dat elke partij de intentie heeft om na afloop van het project de samenwerking te verduurzamen;
 - e. dat het samenwerkingsverband een open netwerk is waar geïnteresseerde partijen in de regio of sector zich onder transparante en redelijke voorwaarden bij kunnen aansluiten; en
 - f. dat alle partijen in het samenwerkingsverband medewerking verlenen aan de verantwoording van de subsidie en aan de nakoming van de aan de subsidie verbonden verplichtingen, en dat alle gegevens die daarvoor noodzakelijk zijn op verzoek aan de penvoerder worden verstrekt.

Artikel 14. Verdeling van de beschikbare middelen

1. De minister bepaalt de rangschikking van de aanvragen op basis van een onderlinge afweging van de aanvragen.
2. De rangschikking vindt plaats aan de hand van het beoordelingskader dat is opgenomen als bijlage bij deze regeling. Hiervoor geldt hoe meer punten hoe hoger de rangschikking.
3. Om voor subsidie in aanmerking te komen geldt dat minimaal 5 punten moeten zijn toegekend op elk van de criteria van het beoordelingskader.
4. Bij de beoordeling wordt een hoger aantal punten toegekend naarmate de score op Impact, Kwaliteit en Verankering hoger is, blijkend uit:
 - a. de kwaliteit van het visiedocument en de verbinding met de regio of sector waar de aanvrager zich op richt;
 - b. de ambities van het project met betrekking tot doelstellingen en bereik;
 - c. de kwaliteit van de samenwerking en het draagvlak waardoor het aannemelijk is dat de doelen van het project behaald worden;
 - d. de kwaliteit van het activiteitenplan waardoor het aannemelijk is dat het project uitvoerbaar en haalbaar is;
 - e. de kwaliteit van de begroting waardoor het aannemelijk is dat het project zo kostenefficiënt mogelijk wordt uitgevoerd en middelen effectief worden ingezet;
 - f. de kwaliteit van de onderbouwing voor de verduurzaming van de activiteiten.
5. De subsidieaanvraag uit Caribisch Nederland met de hoogste score op de rangschikking, krijgt voorrang, ook al heeft deze aanvraag een lagere score dan de aanvraag uit Europees Nederland.
6. Indien het subsidieplafond door toekenning van alle daarvoor in aanmerking komende aanvragen zou worden overschreden en twee of meer aanvragers een gelijke score hebben gehaald bij de rangschikking van de aanvragen, dan worden deze aanvragen gerangschikt op volgorde van binnenkomst.
7. Per regio wordt aan maximaal één aanvrager subsidie toegekend.
8. In Caribisch Nederland wordt per openbaar lichaam aan maximaal één samenwerkingsverband subsidie toegekend.
9. De minister beslist binnen 13 weken na afloop van de periode waarin de aanvragen kunnen worden ingediend gelijktijdig op de aanvragen.

Artikel 15. Verplichtingen

Voor de ontvanger van de subsidie gelden de volgende verplichtingen:

- a. de penvoerder verleent gedurende de looptijd van de regeling op verzoek van de minister medewerking aan regionale of sectorale bijeenkomsten om aldaar de opgedane inzichten van het project toe te lichten;
- b. de penvoerder doet eenmaal per 12 maanden, op in het besluit tot verlening vermelde tijdstippen, verslag van de voortgang van de gesubsidieerde activiteiten aan de minister, met gebruikmaking van het format dat daartoe door DUS-I beschikbaar is gesteld.
- c. de penvoerder verleent gedurende 5 jaar na de datum van de beschikking tot subsidieverlening

- medewerking aan een evaluatie van de doeltreffendheid en de effecten van de aan hem verstrekte subsidie, voor zover medewerking redelijkerwijs van hem kan worden verlangd;
- d. de penvoerder voert een gescheiden boekhouding met betrekking tot de financiering van de activiteiten zoals genoemd in deze regeling, indien de penvoerder en de deelnemende partijen binnen het samenwerkingsverband naast de activiteiten op grond van deze regeling ook economische activiteiten verrichten.
 - e. de penvoerder maakt alle resultaten van activiteiten voor eenieder zonder onderscheid kosteloos toegankelijk, voor zover dat redelijkerwijs van hem kan worden verlangd;
 - f. de penvoerder verleent opdrachten aan derden voor uitvoering van de activiteiten, of een deel daarvan, op basis van transparante criteria en tegen marktconforme tarieven en houdt zich aan de toepasselijke wet- en regelgeving;
 - g. de penvoerder participeert in de vier landelijke projecten binnen het LLO Collectief, namelijk het landelijk projectleiderschap, de impactmonitor en de twee trajecten voor professionalisering van docenten en andere professionals;
 - h. de administratie en de daartoe behorende bescheiden worden gedurende 5 jaren na de vaststelling van de subsidie bewaard.

Artikel 16. Begrotingsvoorbehoud

Subsidie ten laste van een begroting die nog niet is vastgesteld, wordt verleend onder de voorwaarde, bedoeld in artikel 4:34, eerste lid, van de Algemene wet bestuursrecht.

Artikel 17. Bevoorschotting

Voor de verleende subsidie wordt een voorschot van 100% gefaseerd verstrekt. Het eerste voorschot bedraagt 30% van het toegekende subsidiebedrag, en wordt uitbetaald uiterlijk 6 weken na ontvangst van de beschikking. Het resterende deel van het subsidiebedrag wordt in gelijke delen uitbetaald, verdeeld over de kwartalen van de activiteitenperiode, bedoeld in artikel 3, tweede lid.

Artikel 18. Verantwoording en besteding subsidie aan bekostigde instellingen

1. Indien de penvoerder van het samenwerkingsverband een bekostigde instelling is als bedoeld in artikel 1.1.1 van de WEB of artikel 1.1.1 van de WEB BES, geschiedt verantwoording van de subsidie in de jaarverslaggeving met model G, onderdeel 2 als bedoeld in bijlage 4 bij de Regeling jaarverslaggeving onderwijs.
2. De subsidie kan uitsluitend worden aangewend voor het doel waarvoor de subsidie is verstrekt. Niet bestede middelen worden teruggevorderd.
3. De vaststelling van de subsidie vindt plaats binnen een jaar na de indiening van het jaarverslag over het laatste jaar van besteding.

Artikel 19. Verantwoording subsidie aan anderen dan bekostigde instellingen

1. Indien de penvoerder van het samenwerkingsverband geen bekostigde instelling is als bedoeld in artikel 1.1.1 van de WEB of artikel 1.1.1 van de WEB BES, geschiedt de verantwoording onder toepassing van artikel 7.8 van de Kaderregeling subsidies OCW, SZW en VWS.
2. Indien de activiteiten waarvoor de subsidie is verleend geheel zijn verricht en volledig is voldaan aan de verplichtingen die verbonden zijn aan de verleende subsidie, wordt de subsidie vastgesteld op het bedrag dat bestaat uit de gerealiseerde kosten verminderd met de gerealiseerde bijdragen van derden en de begrote eigen bijdrage of de gerealiseerde eigen bijdrage indien deze hoger is dan de begrote eigen bijdrage tot ten hoogste het in de verleningsbeschikking genoemde bedrag.
3. De subsidie kan uitsluitend worden aangewend voor het doel waarvoor de subsidie is verstrekt. Niet bestede middelen worden teruggevorderd.

Artikel 20. Hardheidsclausule

De minister kan een of meer bepalingen van de regeling buiten toepassing laten of daarvan afwijken voor zover toepassing gelet op het belang dat deze regeling beoogt te beschermen, zou leiden tot een onbillijkheid van overwegende aard.



Artikel 21. Inwerkingtreding en vervaldatum

1. Deze regeling treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van de Staatscourant waarin zij wordt geplaatst.
2. Deze regeling vervalt met ingang van 1 oktober 2028.

Artikel 22. Citeertitel

Deze regeling wordt aangehaald als: Subsidieregeling Nationaal Groeifonds LLO Collectief laagopgeleiden en laaggeletterden.

Deze regeling zal met toelichting in de Staatscourant worden geplaatst.

*De Staatssecretaris van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap,
M.L.J. Paul*



BIJLAGE – BEOORDELINGSKADER KWALITATIEVE BEOORDELING SUBSIDIEREGELING NATIONAAL GROEIFONDS LLO COLLECTIEF LAAGOPGELEIDEN EN LAAGGELETTERDEN

Deze bijlage behoort bij artikel 14, tweede lid, van de Subsidieregeling Nationaal Groeifonds LLO Collectief laagopgeleiden en laaggeletterden.

Beoordelingskader

Artikel 14, vierde lid, bevat criteria die getoetst zullen worden bij de beoordeling van de rangschikking van de aanvragen. Deze criteria zijn hieronder uitgewerkt in een beoordelingskader. De rangschikking van de aanvraag wordt aan de hand van deze criteria beoordeeld. Voor ieder criterium dienen minimaal 5 punten, van maximaal 10 punten, behaald te worden. 5 punten worden als voldoende beoordeeld. De onderdelen binnen het criterium laten zien hoe dit onderbouwd kan worden. De invulling van de losse onderdelen samen bepaalt het puntenaantal per criterium. De punten per criterium worden vervolgens conform het aangegeven percentage gewogen en bij elkaar opgeteld. Het eindoordeel wordt eveneens een cijfer tussen de 0 en 10 punten. Aan de hand hiervan wordt een *ranking* bepaald van de projecten van hoog naar laag.

Rekenvoorbeeld:

Criterium	Score	Gewogen score
Impact	7	$0,3 \times 7 = 2,1$
Kwaliteit	5	$0,5 \times 5 = 2,5$
Verankering	8	$0,2 \times 8 = 1,6$
		Eindoordeel: 6,2

In de regeling zijn naast onderstaande inhoudelijke minimumvereisten ook de minimumvereisten voor het visiedocument, activiteitenplan en de begroting opgenomen. Deze dienen voldoende uitgewerkt te zijn om de minimaal te behalen 5 punten te kunnen ontvangen.

Criterium	Minimumvereisten
<i>Criterium 1: Impact (weging 30%) (10 puntenschaal)</i> De volgende onderdelen zijn duidelijk onderbouwd: – Wat de ambitie, visie en strategie is van de aanvrager op het gebied van LLO voor laagopgeleiden en laaggeletterden; – Hoe de aanvrager laagopgeleide en/of laaggeletterde werken en werkzoekenden in de regio of sector gaat bereiken en of hierbij onderscheid wordt gemaakt tussen verschillende doelgroepen zoals moedertaalsprekers en anderstaligen; – Op basis van een analyse, wat de professionaliseringsopgaven zijn om de beoogde projectdoelen te bereiken; – de organisatie, borging van het project en strategische verbinding met andere (beleids)sectoren	<i>Uit de ingediende stukken blijkt:</i> – Een beschrijving van de ambitie, visie en strategie en de wijze waarop de werkgevers, de laagopgeleide of laaggeletterde werkenden en werkzoekenden in de regio of op het eiland waar de aanvrager zich op richt, bereikt en ondersteund worden; – Een beschrijving van en analyse hoe het project zicht richt op de vraag en het aanbod op de arbeidsmarkt binnen de regio of op het eiland en hoe het samenwerkingsverband met LLO is vormgegeven. Dit dient te worden gedaan met een overzicht van de relevante partijen die daarbinnen actief zijn, waarvan in ieder geval een opleider, een (semi-)overheidsorganisatie en werkgeversorganisatie. Aanvrager dient toe te lichten hoe samenwerkingsverband tot stand is gekomen, wat de betrokkenheid van ervaringsdeskundigen is, en wat de overwegingen zijn om organisaties wel of niet deel te laten nemen aan het samenwerkingsverband; – Een plan van aanpak voor professionalisering, voortvloeiend uit de analyse van de professionaliseringsopgave waarbij wordt opgegeven hoe gebruik wordt gemaakt van het reeds bestaande ondersteuningsaanbod. – Een beschrijving van de organisatie van de aanvrager en de mate waarin LLO voor laaggeletterden en laagopgeleiden verankerd is (of zal worden) in strategie, beleid en uitvoering.

Criterium	Minimumvereisten
Criterium 2: Kwaliteit (weging 50%) (10 puntenschaal) De volgende onderdelen zijn duidelijk onderbouwd: – De inhoudelijke uitwerking van het project, van de organisatie en de uitvoering. De keuzes die zijn gemaakt en de verwachte resultaten. – De vorm en inhoud van het (toekomstige) onderwijsaanbod en hoe dit voldoet aan de eisen uit artikel 3 van de regeling, de uitvoering van het project in relatie tot het onderwijsaanbod en het te doorlopen ontwikkelproces. – De samenwerking met interne en externe stakeholders is helder beschreven en in hoeverre er sprake is van een gedragen samenwerking. – Er is inzichtelijk gemaakt hoe het project georganiseerd gaat worden, waardoor een succesvolle uitvoering mogelijk is. – De begroting bevat een overzicht van de kosten van de activiteiten en is voorzien van een toelichting.	<i>Uit de ingediende stukken blijkt:</i> – Inhoud: er is door middel van een beschrijving inzichtelijk gemaakt hoe de concrete uitwerking van het project eruit gaat zien, welke stappen in het ontwikkelproces doorlopen worden en hoe een visie en strategie tot stand gaat komen of is gekomen; – Onderwijsaanbod: er is inzichtelijk gemaakt hoe het onderwijsaanbod ontwikkeld wordt en hoe dit volgens aanvrager bijdraagt aan het bereiken van de deelnemers, het behalen van de doelen van het project en hoe dit in uitvoering wordt gebracht. – Aansluiting bij bestaande onderwijsontwikkelingen op het gebied van praktijkleren met de praktijkverklaring, vakvaardigheden of basisvaardigheden kan worden toegelicht; – Onderwijskwaliteit: er is inzichtelijk gemaakt wat de visie is op de onderwijskwaliteit in het kader van dit project, hoe de betrokkenheid van de doelgroep of ervaringsdeskundigen is georganiseerd, en hoe men de onderwijskwaliteit waarborgt; – Samenwerking: er is een gedragen samenwerking met relevante partners, waarvan de samenstelling wordt toegelicht. Als er naast het samenwerkingsverband ook andere partijen zijn dan is duidelijk welke rol en inbreng de verschillende partijen in het project brengen. en de betrokkenheid wordt onderbouwd, bijvoorbeeld door middel van het feit dat dit voortbouwt op bestaande of voorgenomen samenwerkingen in de regio, zoals het Regionaal Beraad, de sectorale ontwikkelpaden en het regionaal Werkcentrum; – Projectorganisatie: er is inzichtelijk gemaakt hoe het project georganiseerd gaat worden, waardoor een succesvolle uitvoering mogelijk is; – Begroting: de begroting bevat een overzicht van de kosten van de activiteiten en is voorzien van een toelichting, gaat in op de kosteneffectiviteit en wordt aangeleverd in het hiervoor bestemde format.
Criterium 3: Verankering (weging 20%) (10 puntenschaal) De volgende onderdelen zijn duidelijk onderbouwd: – Hoe de projectresultaten van het project duurzaam verankerd worden op strategisch, tactisch en operationeel niveau; – Hoe het externe werkveld binnen de regio of sector waar de aanvrager zich op richt betrokken blijft worden na afloop van het project; – Hoe de aanvrager ook na afloop van het project vorm blijft geven aan LLO en de LLO-organisatie.	<i>Uit de ingediende stukken blijkt:</i> – Een beschrijving van hoe de activiteiten en resultaten verduurzaamd en verankerd worden na afloop van het project, onder andere door een beschrijving van de mate van structurele kennisdeling, de verspreiding van ontwikkeld (leer)materiaal, werkwijzen, methodieken en de continuering van onderlinge werkafspraken; – Onderbouwing van hoe het samenwerkingsverband wil bijdragen aan het verbinden van basisvaardigheden aan vakvaardigheden voor laaggeletterde en/of laagopgeleide personen; – Een visie op hoe het externe werkveld binnen de regio waar de aanvrager zich op richt betrokken blijft na afloop van het project; – Hoe het resultaat qua het bereik van ten minste 200 laaggeletterde en/of laagopgeleide personen per regio in Europees Nederland of ten minste 15 laaggeletterde en/of laagopgeleide personen per eiland in Caribisch Nederland behaald gaat worden en hoe dit in de toekomst na het project voortgezet kan worden.



TOELICHTING

1. Algemeen

Het Nationaal Groeifonds stelt voor het tweede deel van het project LLO Collectief Laagopgeleiden en Laaggeletterden (hierna 'LLO Collectief') middelen ter beschikking om hiermee subsidie te verlenen aan 18 nieuwe samenwerkingsverbanden in regio's zodat zij een op maat gemaakt onderwijsaanbod kunnen aanbieden voor laaggeletterden en laagopgeleiden. Vermeld zij hier dat de regio's, bedoeld in artikel 2.1.3 van de WEB, ook wel regio's educatie genoemd, overeen komen met de arbeidsmarktregio's, bedoeld in artikel 10 van de Wet structuur uitvoeringsorganisaties werk en inkomen.

De subsidieregeling Nationaal Groeifonds LLO Collectief laagopgeleiden en laaggeletterden (hierna: de subsidieregeling) stelt de doelgroep van deze regeling, namelijk publieke of private opleiders, werknemersorganisaties en eventueel andere regionale partijen, gezamenlijk in staat subsidie aan te vragen voor het opstarten van een project in het kader van het voorstel van het Nationaal Groeifonds. Het is een vervolg op de pilotfase van het project in twee pilotregio's, dat al eerder met middelen uit het Nationaal Groeifonds werd gefinancierd.

Definitie laagopgeleid of laaggeletterd:

Met deze subsidie kunnen de samenwerkingsverbanden een op maat gemaakt onderwijsaanbod aanbieden aan ten minste 200 laaggeletterde of laagopgeleide personen per regio in Europees Nederland of ten minste 15 laaggeletterde of laagopgeleide personen per eiland in Caribisch Nederland. De begrippen 'laagopgeleid' en 'laaggeletterd' zijn niet in de regeling gedefinieerd, om niet op voorhand, onbedoeld mensen uit te sluiten. Onder laagopgeleiden en laaggeletterden worden in de regeling in ieder geval *niet* kandidaten verstaan die een diploma van het hoger onderwijs hebben behaald. Ook expats met hoogbetaalde banen vallen hier niet binnen.

Het onderwijsaanbod combineert het leren van vakvaardigheden met het leren van basisvaardigheden, gecijferdheid en digitale vaardigheden. Bij het leren van vakvaardigheden kan het ook gaan om werknemersvaardigheden, bij het verwerven van basisvaardigheden kan het ook gaan om het aanleren van de vaktaal en cultuur van het beroep. Het onderwijs kan bestaan uit lessen, maar ook uit leren op de werkvloer. Dit onderwijsaanbod kan formeel en non-formeel onderwijs zijn of een combinatie van beide. Op deze manier wordt onderwijs volgen voor deze doelgroep toegankelijker gemaakt. Doel van het project is om 'Leven Lang Ontwikkelen' (LLO) voor deze kwetsbare doelgroep mogelijk te maken door aan te sluiten bij hun specifieke leerwensen. Deze subsidieregeling bevat de regels voor toekenning van een subsidie. Er is sprake van een tender waarbij per regio of per BES-lichaam alleen het best beoordeelde project een toekenning ontvangt. Deze beoordeling vindt plaats op basis van een vooraf vastgesteld beoordelingskader (zie de bijlage bij de regeling).

Er zijn in Nederland ongeveer 2,2 miljoen volwassenen in de leeftijd van 16 tot en met 65 jaar die moeite hebben met basisvaardigheden. Dit betreft zowel mensen die Nederlands als moedertaal (ook wel NT1 genoemd) hebben als mensen die anderstalig zijn opgegroeid (ook wel NT2 genoemd). Als iemand de basisvaardigheden (taal, digitale vaardigheden, rekenen) niet goed beheerst, heeft deze persoon vaak meer moeite om te participeren in de maatschappij, werk te vinden of om aan een opleiding te beginnen. We zien daarom ook dat de groep laaggeletterde of laagopgeleide mensen die deelneemt aan het beschikbare aanbod voor Leven Lang Ontwikkelen sterk achterblijft. Er is vaak schaamte en angst voor een stigma waardoor mensen terughoudend zijn aan te geven dat zij hulp kunnen gebruiken bij taal, rekenen of digitale vaardigheden.¹ Bovendien hebben zij vaak negatieve leerervaringen in het verleden gehad, wat nog extra bijdraagt aan een gebrek aan motivatie om terug aan het leren te gaan, óók als dit praktijkgerichte scholing inclusief vakvaardigheden betreft.

Met het doel om het leren van vakvaardigheden en basisvaardigheden voor deze groep mensen binnen bereik te brengen, heeft het Nationaal Groeifonds in 2021 middelen beschikbaar gesteld voor een eerste pilotfase. In deze pilotfase zijn de regio's Zuidoost Brabant en Twente aan de slag gegaan om per regio 200 laaggeletterde of laagopgeleide personen een maatwerkonderwijsaanbod aan te bieden. Naast het onderwijsaanbod is er in de regio's ook gewerkt aan de samenwerking tussen partijen als de gemeente, het UWV, opleiders, werkgevers en partijen uit het sociaal domein. Door de krachten te bundelen worden eventuele obstakels weggenomen voor kandidaten om aan de slag te gaan met hun ontwikkeling. Bij obstakels gaat het bijvoorbeeld om andere uitdagingen in het persoonlijke leven als gezondheid, armoede en schulden. Als iemand andere problemen heeft die het

¹ <https://www.lezenenschrijven.nl/over-stichting-lezen-en-schrijven/actueel/twee-derde-nederlanders-denkt-geen-laaggeletterde-te>



dagelijkse leven beïnvloeden, is deze persoon minder geneigd om te werken aan leren en ontwikkeling.

Het Nationaal Groeifonds heeft op basis van de resultaten van de eerste twee pilotregio's middelen ter beschikking gesteld voor een tweede projectfase. De Minister van OCW heeft besloten deze middelen voor nog eens ongeveer 18 extra regio's beschikbaar te stellen.

2. Doel en inhoud van de te subsidiëren activiteiten

De subsidieregeling heeft als doel om Leven Lang Ontwikkelen toegankelijk te maken voor een doelgroep die daarbij vaak extra ondersteuning nodig heeft. Het focust op het helpen van deelnemers bij het leren van basis- en vakvaardigheden en biedt de benodigde begeleiding. De impuls die deze subsidieregeling geeft moet leiden tot een duurzame samenwerking en borging in de regio, zodat ook na afloop van het project deze voorziening voor laagopgeleiden en laaggeletterden toegankelijk blijft.

Concreet gaat het om in ieder geval de volgende doelen en activiteiten per project:

- a. het ontwikkelen van onderwijsaanbod dat aansluit bij de leerwensen van de kandidaten. Dit vraagt maatwerk om aan te sluiten bij wat er nodig is voor de individuele kandidaat (of kleine groep kandidaten). Het onderwijsaanbod moet bijdragen aan het verbeteren van de duurzame inzetbaarheid op de arbeidsmarkt doordat het basis- en vakvaardigheden combineert en daarmee praktijkgericht is.
- b. Een maatwerkonderwijsaanbod voor ten minste 200 laaggeletterde of laagopgeleide personen per regio in Europees Nederland of ten minste 15 laaggeletterde of laagopgeleide personen per eiland in Caribisch Nederland. Het gaat hier om een resultaatsverplichting.
- c en d. Iedere regio bouwt voort op een bestaande of voorgenomen samenwerkingen in de regio, bijvoorbeeld vanuit het Regionaal Beraad, de sectorale ontwikkelpaden of regionaal Werkcentrum of zet een nieuwe samenwerkingsstructuur op. Verplichte partijen in het samenwerkingsverband zijn een opleider, een werkgeversorganisatie en een overheidsorganisatie. Daarbij kan worden gedacht aan de volgende organisaties:
 - Een gemeente of een openbaar lichaam;
 - UWV;
 - Werkgevers en werkgeversorganisaties;
 - Werknemersorganisaties als FNV of CNV;
 - Beroepsonderwijs (zowel bekostigde mbo-instellingen als niet-bekostigde mbo-instellingen).

Andere partijen kunnen ook onderdeel zijn van het samenwerkingsverband, maar dit is niet verplicht en volgt niet uit de regeling:

- Organisaties, stichtingen, belangenverenigingen in het sociaal domein omtrent schulden, armoede of gezondheid.

Indien een of meerdere partijen niet worden meegenomen in de samenwerkingsstructuur, kan de aanvrager dit toelichten. In het kader van de samenwerking dient de indiener ook in te gaan op hoe deze samenwerking structureel geborgd kan worden nadat de subsidieperiode is afgelopen en hoe dit eruit ziet.

Beleidsmatige inzet

Bovenstaande activiteiten en doelen zijn nodig om de doelgroep laaggeletterden en laagopgeleiden te motiveren om aan de slag te gaan met LLO. Doel is dat mensen, zowel werkenden als werkzoekenden, met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt hun positie kunnen verbeteren. Het gaat zowel om mensen met Nederlands als moedertaal (NT1) als anderstaligen (NT2). Men werkt samen in de regio tussen het onderwijsveld en de arbeidsmarkt, specifiek gericht op laagopgeleide en laaggeletterde mensen. De geleerde beleidslessen uit de regio's worden verzameld en gepubliceerd, zodat deze kenbaar zijn en blijven voor regio's die niet deelnemen aan de subsidieregeling, ook wanneer deze regeling zal zijn geëindigd.

3. Onderdelen subsidieaanvraag

Bij aanvragen voor subsidie moeten de volgende elementen terugkomen. De activiteiten, organisatie en borging zijn belangrijke onderdelen van de aanvraag.

Activiteiten

Artikel 3 bevat de subsidiabele activiteiten. Deze worden hieronder nader toegelicht.

Onderwijsaanbod

- Ontwikkelen van onderwijsaanbod dat aansluit bij de leerwensen van de doelgroep, op maat gemaakt en gericht op het verbinden van basisvaardigheden en vakvaardigheden. De exacte vorm van het onderwijsaanbod is flexibel en kan zowel formeel als non-formeel zijn. De opleider in het samenwerkingsverband dient weliswaar een opleider in formeel onderwijs te zijn, maar dat laat onverlet dat ook private opleiders in non-formeel onderwijs zich bij het samenwerkingsverband kunnen aansluiten. Er kan voortgebouwd worden op bestaand onderwijsaanbod, zoals mbo-certificaten, branche-certificaten, praktijkleren met de praktijkverklaring en verbetering van basisvaardigheden van volwassenen in het algemeen. De duur, grootte van de groepen, vorm, locatie van de lessen etc. is aan de partijen uit de samenwerkingsstructuur om te bepalen. Borging van de onderwijskwaliteit komt terug in de kwalitatieve beoordeling van de aanvraag.
- Aanbieden van het onderwijsaanbod aan ten minste 200 laaggeletterde of laagopgeleide personen per regio in Europees Nederland of ten minste 15 laaggeletterde of laagopgeleide personen per eiland in Caribisch Nederland.

Projectorganisatie

- Opzetten projectorganisatie, werkgroepen, afstemmen met verschillende partijen;
- Aanstellen projectleider;
- Bestuurlijke sturing organiseren;
- Administratieve werkzaamheden;
- Communicatie;
- Verantwoordingswerkzaamheden richting Nationaal Groeifonds, richting landelijke monitor en richting OCW als subsidieverstrekker.

Regionale samenwerking

- Opzetten samenwerkingsstructuur in de regio met in ieder geval een opleider, werkgeversorganisatie en overheidsorganisatie;
 - Samenwerking gericht op werkzoekenden;
 - Samenwerking gericht op werkenden;
- Starten regionale samenwerking voor het structureel vasthouden in het beleid en het werk van de partijen.

Landelijke samenwerking

De projecten die zullen worden gestart via deze regeling zijn primair regionaal van opzet. De samenwerking en de uitvoerende activiteiten vinden voor het grootste deel in de regio plaats. Aanvullend is het voor deze projecten van belang dat er ook landelijke samenwerking is. Het Nationaal Groeifonds heeft deze middelen ter beschikking gesteld om een impuls te geven en daarmee landelijk de toegankelijkheid van LLO voor deze doelgroep langdurig te verbeteren. In dat kader wordt vanuit het landelijke projectleiderschapssamenwerking tussen regio's gefaciliteerd en bijeenkomsten georganiseerd. Dit is tevens een verplicht onderdeel van de regeling. Regio's dienen op verzoek van het landelijke projectleiderschap bijdragen te leveren aan werkgroepen en dienen bij te dragen aan het leveren van informatie aan de landelijke monitor. Het professionaliseringsaanbod van Stichting Lezen en Schrijven en ITTA is beschikbaar voor alle regio's. Hier dienen aanvragers dus gebruik van te maken en tijd en ruimte voor in te ruimen in de planning en begroting.

- Deelname aan landelijke monitor LLO Collectief die op dit moment door Berenschot geleid wordt.
- Participatie in de projecten die mogelijkheden tot professionalisering van docenten, werkgevers en andere professionals bieden in het kader van LLO Collectief. Deze projecten worden uitgevoerd door de Stichting Lezen en Schrijven en ITTA – kennisinstituut voor taalontwikkeling.
- Aanleveren en registreren van benodigde data en informatie voor het landelijk projectleiderschap dat de coördinatie en samenhang tussen alle projecten bewaakt.
- Deelname aan het delen van geleerde lessen tussen regio's onderling onder leiding van het landelijk projectleiderschap, inclusief de verdere doorontwikkeling van instrumenten, werkwijzen en andere tools.

4. Proces van indiening

Per regio wordt maximaal één aanvraag toegekend. De aanvraag bestaat uit de onderstaande



documenten. Hierna wordt beschreven wat er in deze documenten in ieder geval moet worden opgenomen.

Bij de aanvraag moeten de volgende documenten worden ingediend:

- een visiedocument;
- een activiteitenplan;
- een begroting;
- een samenwerkingsovereenkomst;
- een samenvatting van de aanvraag die openbaar gemaakt kan worden.

Er is een mogelijkheid om deel te nemen aan (digitale) informatiebijeenkomsten waar de potentiële indieners geïnformeerd worden over de vereisten van het plan dat ingediend moet worden. Dit draagt bij aan een kwaliteitsverbetering van de in te dienen plannen. Deze bijeenkomsten zullen op de website van DUS-I, de uitvoeringsorganisatie, aangekondigd worden.

Proces van beoordeling

De ingediende aanvragen worden administratief, financieel en inhoudelijk beoordeeld door DUS-I en gerangschikt naar score. De best scorende projecten krijgen de subsidie toegekend voor zover het budget toereikend is. Beoordeling vindt plaats op basis van ingediende documenten en aan de hand van het beoordelingskader dat als bijlage onderdeel uitmaakt van de regeling.

Indien het subsidieplafond wordt bereikt en meerdere projecten hebben hetzelfde aantal punten in de beoordeling, bepaalt de minister de rangschikking van de aanvragen op basis van de aanvrager die de aanvraag als eerste heeft ingediend.

Vereisten bij indiening

De subsidie wordt aangevraagd door de penvoerder namens het bredere samenwerkingsverband. Dit kan een publieke opleider zijn, maar ook een andere partij. Gemeenten kunnen zelf geen aanvraag indienen. De penvoerder is verantwoordelijk voor de aanvraag, realisatie van de activiteiten, verantwoording en eventuele terugbetaling, indien sprake is van onderbenutting of indien de subsidiabele activiteiten niet naar behoren worden uitgevoerd.

Het is vereist dat er een samenwerkingsverband wordt gevormd met meerdere partijen en dat het een open samenwerking is (zie onder het kopje 'operationele doelen' om welke partijen het gaat). Partijen maken samenwerkingsafspraken in een samenwerkingsovereenkomst en dienen deze bij de subsidieaanvraag in.

Er wordt een visiedocument en activiteitenplan ingediend. In de subsidieregeling is geformuleerd aan welke eisen deze documenten moeten voldoen en waar ze op in moeten gaan. Deze documenten worden door DUS-I op kwaliteit beoordeeld en gerangschikt. De artikelen 10 en 11 bevatten de eisen waaraan de documenten in ieder geval moeten voldoen.

De activiteitenplannen worden eveneens beoordeeld in de mate waarop in gegaan wordt op de geleerde lessen, de adviezen en best practices uit fase 1 die worden gedeeld. Partijen nemen deze zoveel mogelijk over en wijken hier alleen beargumenteerd vanaf. Deze lessen en adviezen worden voorafgaand aan de openstelling van de regeling publiek toegankelijk gemaakt en gedeeld via bijvoorbeeld de website van DUS-I en de website van LLO Collectief. Op deze website zijn ook kwaliteitsadviezen te vinden die gebruikt kunnen worden als bouwstenen, op het gebied van deelnemers, bedrijven, onderwijs en governance. Tevens wordt er een aantal (digitale en open toegankelijke) presentaties gegeven om deze toe te lichten waarbij wordt stilgestaan bij de inhoudelijke vereisten als ook het indieningsproces.

Tot slot is de borging van de projecten op langere termijn een belangrijk aandachtspunt. In het activiteitenplan en het visiedocument komen de volgende zaken terug:

- Er ligt een (concept-) plan voor hoe het gedane werk er op langere termijn uit zou moeten zien.
- Er wordt in artikel 10 gevraagd om duidelijk te maken of en hoe er verbinding kan worden gelegd met andere (relevante) groeifondsprojecten binnen de regio of binnen betrokken organisaties. De informatie over deze andere projecten wordt beschikbaar gesteld zodat indieners weten waar dit te vinden is (de website van het Nationaal Groeifonds kan hierbij benut worden).

5. Caribisch Nederland

Ook samenwerkingsverbanden in Caribisch Nederland kunnen een subsidieaanvraag indienen.

Hiervoor gelden iets andere eisen omdat het vanwege geografie en kleine bevolkingsaantallen niet mogelijk is om daadwerkelijk een regionale aanpak te ontwikkelen. De mogelijke activiteitenplannen zijn in afwijking van de eisen voor Europees Nederland dus ook alleen gericht op samenwerking binnen een eiland. Het aantal te bereiken deelnemers is lager vanwege de fors lagere inwonersaantallen in Caribisch Nederland. Het voortbouwen op bestaande lokale infrastructuur hoeft minder ver ontwikkeld te zijn omdat deze infrastructuur, in tegenstelling tot Europees Nederland, nog niet bestaat in Caribisch Nederland. Dit is ook de reden dat er een als voldoende beoordeelde aanvraag uit Caribisch Nederland zal worden goedgekeurd, ook al heeft deze aanvraag een lagere score dan de aanvragen uit Europees Nederland. Reden hiervoor is dat in Caribisch Nederland de infrastructuur voor basisvaardigheden voor volwassenen minder ver ontwikkeld is dan in Europees Nederland. Het is van belang dat ook in Caribisch Nederland begonnen kan worden met een LLO Collectief. Om te voorkomen dat geen van de ingediende projecten uit Caribisch Nederland die als voldoende worden beoordeeld in aanmerking komen voor subsidie is deze bepaling aanvullend opgenomen.

Uiteraard krijgt Caribisch Nederland ruimte om deel te nemen aan kennisdeling en kennisontwikkeling met andere pilotprojecten in Europees Nederland. Er zal rekening worden gehouden met praktische belemmeringen gezien het tijdsverschil en de reisafstand. Dit kan bijvoorbeeld door ruimte binnen de subsidie te reserveren voor reiskosten of het faciliteren van deelname aan online bijeenkomsten.

6. Bevoorschotting en betaling

De subsidie wordt ieder kwartaal bij voorschot verleend, waarbij het eerste voorschot 30% van de totale toegekende subsidie bedraagt en de overige voorschotten als gelijke delen van het resterende subsidiebedrag worden uitgekeerd. Er is voor dit betalingsritme gekozen om projecten bij aanvang van het project ruimte te geven de extra opstartkosten te dekken en vervolgens de kosten gelijk over de looptijd te verdelen. Dit slaat tevens aan bij de beschikbare begroting van OCW over de jaren heen.

7. Uitvoerbaarheid en handhaafbaarheid

De regeling is voorgelegd aan DUS-I. DUS-I acht de regeling uitvoerbaar en handhaafbaar.

8. Administratieve lasten en regeldruk

Deze regeling levert administratieve lasten op voor aanvragers van de subsidie. Het betreft de partijen die penvoerder zijn van een samenwerkingsverband of een partij uit het samenwerkingsverband die bijvoorbeeld een onderdeel van de aanvraag of uitvoering op zich neemt. Gezien de omvang van de bedragen zijn de administratieve lasten proportioneel.

De regeldruk wordt berekend aan de hand van een gemiddeld uurtarief (€ 100). De regeling zelf schrijft geen exacte uurtarieven voor, maar dit kan gezien worden als een gemiddeld en redelijk tarief dat voortvloeit uit de Handleiding Overheidstarieven waar wel naar wordt verwezen. Met uitzondering van de kosten voor de accountant die geraamd zijn op € 200 per uur.

Er zijn administratieve lasten te verwachten bij de aanvraag, bij het leveren van jaarlijkse voortgangsrapportages, bij het indienen van een eindverslag, bij de medewerking aan de monitoring en landelijke kennisdelingssessies en bij de jaarverslaggeving en verantwoording van de subsidie met behulp van een externe accountant.

De volgende handelingen voor deelnemende partijen worden voorzien:

- het kennisnemen van de regeling en het stellen van verduidelijkingsvragen aan DUS-I;
- het beslaan van interne overleggen ter ontwikkeling van het project;
- het beslaan van externe overleggen ter ontwikkeling van het project;
- het invullen en aanleveren van alle documenten noodzakelijk voor een aanvraag zoals beschreven in artikelen 7, 8 en 9 via de website van DUS-I;
- het aanleveren van een jaarlijkse voortgangsrapportage;
- het meewerken aan de impactmonitor gedurende de looptijd van het project;
- het meewerken aan een regionale, sectorale of landelijke bijeenkomsten in het kader van de lerende aanpak;
- het verstrekken van een eindrapportage door de aanvrager aan DUS-I;
- het indienen van de jaarverslaggeving met activiteitenverslag in het kader van de verantwoording van de subsidie.

De volgende geschatte kosten worden voorzien voor de regeling:



Aanvraagfase

Ontwikkelen van een aanvraag voor projectaanvraag: 1 maal * 10 dagen * 8 uur * € 100 = € 8.000

Geschat aantal aanvragen: 28.

Totaal is 28 * € 8.000 = € 224.000.

Uitvoeringsfase

Uitgangspunt is dat van de 28 geschatte aanvragen er 18 gehonoreerd zullen worden met een subsidie van maximaal € 2,2 miljoen. In de uitvoeringsfase dienen zijn in ieder geval de volgende administratieve activiteiten uit te voeren:

- Een voortgangsrapportage voor projecten van twee jaar
Per project: 1 maal * 4 dagen * 8 uur * € 100 = € 3.200
Totale regeling: € 3.200 * 18 projecten = € 57.600
- Indienen eindrapportage
Per project: 1 maal * 5 dagen * 8 uur * € 100 = € 4.000
Totale regeling: € 4.000 * 30 = € 72.000.
- Meewerken aan de impactmonitor:
Per project: 200 deelnemers * 0,5 uur * € 100 = € 10.000
Totale regeling: 10.000 * 18 = € 180.000.
- Meewerken aan maximaal vier bijeenkomsten om inzichten te delen:
Per project: 4 maal * 3 uur * € 100 = € 1.200
Totale regeling: 1200 * 18 = € 21.600.
- Accountantscontrole projecten:
Per project: 1 maal * 20 uur * € 200 = € 4.000
Totale regeling € 4.000 * 18 = € 72.000.

Totale kosten aanvraag en uitvoeringsfase *per project*: € 8.000 + € 22.400 = € **30.400**

Totale kosten aanvraag en uitvoeringsfase *gehele regeling*: € 224.000 + € 403.200 = € **627.200**

De regeldrukkosten in totaal bedragen afgezet tegen het totale subsidiebudget van € 40.000.000 1,56 procent. Dit is proportioneel.

Artikelsgewijs

Artikel 3. Te subsidiëren activiteiten

Subsidiabele kosten van de activiteiten:

Alleen de voor het project noodzakelijke kosten worden gerekend als subsidiabel. Het gaat onder andere om kosten voor inzet van personeel, om exploitatiekosten en om afschrijfkosten in zoverre deze toe te rekenen zijn aan de LLO-oplossing. Dit betekent dat van de aangeschafte voorzieningen die worden ingebracht op de begroting alleen de afschrijfw waarde mag worden opgevoerd als subsidiabel voor de tijdsperiode dat deze voorzieningen binnen het project worden toegepast. Met betrekking tot personele kosten wordt hier ook de inzet van externen bedoeld, maar het heeft de voorkeur om intern personeel te gebruiken indien mogelijk. Intern personeel maakt het makkelijker om de opbrengsten te verduurzamen binnen de organisatie en voorkomt BTW afdracht waardoor er 21% meer subsidie beschikbaar is.

Artikel 6. Penvoerder

Gelet op artikel 15a van de Financiële-verhoudingswet en artikel 91 van de Wet financiën openbare lichamen Bonaire, Sint Eustatius en Saba worden gemeenten, provincies en openbare lichamen uitgesloten van het penvoerderschap. In principe zijn specifieke uitkeringen op grond van genoemde wetgeving het instrument waarmee het Rijk aan decentrale overheden ten behoeve van een bepaald openbaar belang geld kan geven, binnen het kader en onder de voorwaarden van die wetgeving.

Artikel 8. Aanvraag subsidie

De beschikbare subsidiemiddelen per project voor Caribisch Nederland zijn relatief gezien hoger dan in Europees Nederland. Omdat in Caribisch Nederland geen reguliere infrastructuur voor de aanpak van basisvaardigheden van volwassenen bestaat, is dit gerechtvaardigd. In Europees Nederland kunnen projecten voortbouwen op regulier beleid dat wordt bekostigd via een specifieke uitkering (de zogeheten WEB-middelen educatie, die worden verstrekt op grond van artikel 2.3.2 van de Wet educatie en beroepsonderwijs).



In het vierde lid wordt bepaald dat een samenwerkingsverband slechts één aanvraag in kan dienen. Het is dus wél mogelijk dat één partij deelneemt aan meerdere samenwerkingsverbanden. Een grote opleider bijvoorbeeld kan onderdeel zijn van samenwerkingsverbanden in verschillende regio's.

Artikel 9. In te dienen documenten

De aanvrager kan een subsidieaanvraag indienen op de website van DUS-I. Hiertoe dient de aanvrager de documenten aan te leveren zoals beschreven in artikel 9. De begroting dient te worden aangeleverd in het hiervoor beschikbare format van DUS-I. Aanvragen die onvolledig zijn bij indienen krijgen eenmalig de kans om omissies in te vullen in de door DUS-I hiervoor vastgestelde termijn. Aanvragen die te laat worden ingediend, worden afgewezen.

Artikel 10. Visiedocument

Een onderdeel van het visiedocument is onder andere dat de aanvrager omschrijft wat de professionaliseringsopgaven en -behoeften zijn bij docenten, (vak)docenten en praktijkopleiders, en andere betrokken professionals op het gebied van kennis over en bewustzijn van de uitdagingen waar laagopgeleide en laaggeletterde onderwijsdeelnemers mee te maken hebben, die noodzakelijk zijn om de beoogde LLO-organisatie te realiseren. Partijen moeten weten wat laaggeletterdheid is, hoe ze ermee om moeten gaan en hoe ze het onderwijs (anders) vorm moeten geven om het effectief te laten zijn voor deze doelgroep. Daarvoor is eventueel een professionaliseringslag nodig. Deze moet worden omschreven in het visiedocument.

Artikel 11. Activiteitenplan

In onderdeel e wordt gerefereerd aan de eerder geleerde lessen uit de twee pilotregio's. Deze lessen kunnen worden teruggevonden op de website van DUS-I. In onderdeel g wordt gerefereerd aan vier landelijke projecten. Het landelijk projectleiderschap, inclusief de activiteiten voor ontwikkeling en kennisdeling van instrumenten, werkwijzen en andere tools, uitgevoerd door KBA Nijmegen. De impactmonitor wordt uitgevoerd door Berenschot. Het project voor professionalisering wordt uitgevoerd door de Stichting Lezen en Schrijven en ITTA – kennisinstituut voor taalontwikkeling.

Artikel 12. Begroting

Onderdeel van de begroting is het maken van een kostenoverzicht per kandidaat. Hiermee wordt de kosteneffectiviteit duidelijk gemaakt. Met het vragen van dit overzicht wordt getracht te voorkomen dat aanvragers zonder onderbouwing veel te bereiken kandidaten voorspellen,

Artikel 13. Samenwerkingsovereenkomst

Deze bepaling regelt dat de samenwerking binnen het samenwerkingsverband wordt vastgelegd in een samenwerkingsovereenkomst. Met het ondertekenen van de samenwerkingsovereenkomst geven partijen ook toestemming voor het verstrekken van persoonsgegevens van alle betrokken partners aan het Ministerie en aan DUS-I in het kader van de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG). Daarnaast stemt het samenwerkingsverband via de samenwerkingsovereenkomst ermee in om mee te werken aan evaluatie en monitoring in het kader van de voortgang van de projecten.

Artikel 14. Verdeling van de beschikbare middelen

De minister beoordeelt de aanvragen die in behandeling zijn genomen aan de hand van het beoordelingskader dat als bijlage is opgenomen bij de regeling. De aanvragen worden beoordeeld op basis van het ingediende visiedocument, het activiteitenplan, de begroting en de samenwerkingsovereenkomst.

Alleen de aanvragen die op alle onderdelen van het beoordelingskader een voldoende score komen voor subsidie in aanmerking. Op basis van deze score wordt een rangschikking gemaakt.

In het geval dat er in totaal meer subsidie wordt aangevraagd dan dat er budget beschikbaar is, worden de middelen verdeeld aan de hand van het uitgangspunt dat de subsidieaanvragen met de hoogste score met voorrang worden gehonoreerd, het zogenaamde tendersysteem.

In afwijking hiervan wordt aan één als voldoende beschouwde subsidieaanvraag uit Caribisch Nederland subsidie toegekend, ook al heeft deze een score die lager is dan de aanvragen uit Europees Nederland.

Artikel 15. Verplichtingen

De penvoerder is verplicht om binnen 13 weken na afloop van het eerste jaar van de subsidieperiode een voortgangsrapportage conform het door DUS-I beschikbaar gestelde format te versturen aan de



minister, de resultaten van het project beschreven zijn en er gerapporteerd wordt over de mate waarin de ambities en doelstellingen van het project gehaald zijn en wat de geleerde inzichten zijn.

Daarnaast dient de penvoerder gedurende vijf jaar na de datum van de beschikking tot subsidieverlening medewerking te verlenen aan een evaluatie van de doeltreffendheid en de effecten van de aan hem verleende subsidie, voor zover medewerking redelijkerwijs van hem kan worden verlangd. Ook hier gaat het vooral om gegevens over de impact, kwaliteit en verankering van het project zoals beschreven in de aanvraag.

Verder is het van belang dat de penvoerder met betrekking tot de financiering van en de kosten en inkomsten uit economische activiteiten een gescheiden boekhouding voert, indien de penvoerder naast niet-economische activiteiten ook economische activiteiten verricht. De activiteiten mogen ook geen individuele ondernemingen bevoordelen. Tot slot dient de administratie ten minste vijf jaar bewaard te worden na afronding.

Artikel 16. Begrotingsvoorbehoud

Artikel 4:34, eerste lid, van de Algemene wet bestuursrecht (hierna: Awb) bepaalt dat een subsidie die wordt verleend ten laste van een begroting die nog niet is vastgesteld of goedgekeurd, kan worden verleend onder de voorwaarde dat voldoende gelden ter beschikking worden gesteld. Deze voorwaarde is op grond van artikel 16 van toepassing verklaard op deze regeling.

Artikel 18. Verantwoording en besteding subsidie aan bekostigde instellingen

Verantwoording van de subsidie vindt plaats overeenkomstig de jaarverslaggeving met model G, onderdeel 2. De subsidie kan uitsluitend worden aangewend voor het doel waarvoor subsidie is verstrekt en niet bestede middelen worden teruggevorderd. Vaststelling vindt plaats binnen een jaar na de indiening van het jaarverslag.

Artikel 19. Verantwoording subsidie aan anderen dan bekostigde instellingen

Verantwoording van de subsidie vindt plaats overeenkomstig artikel 7.8 van de Kaderregeling subsidies OCW, SZW en VWS. Dit betekent dat verantwoording moet worden afgelegd aan de hand van een activiteitenverslag en een financieel verslag.

Artikel 20. Hardheidsclausule

Artikel 11.4 van de Kaderregeling bevat al een hardheidsclausule op grond waarvan één of meer bepalingen van de Kaderregeling buiten toepassing kunnen worden gelaten of daarvan kan worden afgeweken. De hardheidsclausule in deze regeling werkt aanvullend daarop.

*De Staatssecretaris van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap,
M.L.J. Paul*

VOLMACHT

DE BURGEMEESTER VAN VENRAY

Gelet op

- Artikel 171 Gemeentewet;
- Het collegebesluit d.d. 30 september 2025 tot het aangaan van de Samenwerkingsovereenkomst LLO-collectief Noord-Limburg.

Overwegende dat

- Het college op 30 september 2025 heeft besloten om de Samenwerkingsovereenkomst LLO-collectief Noord-Limburg aan te gaan;
- Wethouder Leenders portefeuillehouder is op dit dossier;
- Het daarom wenselijk is dat hij deze overeenkomst tekent;
- Het hiervoor nodig is om hem een volmacht te verstrekken.

BESLUIT

om volmacht te verlenen aan wethouder Leenders voor het ondertekenen van de Samenwerkingsovereenkomst LLO-collectief Noord-Limburg

Venray, 30 september 2025

De burgemeester van Venray

M.C. Uitdehaag