

# LLO Collectief Laagopgeleiden en Laaggeletterden

## PUBLIEKSVERSIE VAN

### Propositieformulier Nationaal Groeifonds

**t.b.v. voorstelontwikkeling door ministeries bij 2e ronde 2021**

Titel voorstel: LLO Collectief Laagopgeleiden en Laaggeletterden

Terrein:  Infrastructuur  R&D en innovatie  Kennisontwikkeling

Indienend departement: Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap – directie MBO

Deelnemende partijen: Auteurs: UNESCO Leerstoel Volwasseneneducatie Vrije Universiteit Brussel & SEO Economisch Onderzoek i.s.m. 200 partners in het werkveld en het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap

© 2022, MINISTERIE VAN ONDERWIJS, CULTUUR EN WETENSCHAP

*Alle rechten voorbehouden. Niets van deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevens openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen, of enige andere manier, of gebruikt in bijvoorbeeld een PowerPointpresentatie, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. Voor zover het maken van kopieën uit deze uitgave is toegestaan op grond van artikel 16B Auteurswet 1912 j<sup>0</sup> het Besluit van 20 juni 1974, St.b. 351, zoals gewijzigd bij Besluit van 23 augustus 1985, St.b. 471 en artikel 17 Auteurswet 1912, dient men de daarvoor wettelijke vergoedingen te voldoen aan de Stichting Reprerecht (Postbus 882, 1180 AW Amstelveen). Voor zover het opnemen van gedeelte(n) uit deze uitgave in bloemlezingen, readers en andere compilatiewerken (artikel 16 Auteurswet 1912) dient men zich tot de genoemde partij te wenden.*

## **1 Samenvatting**

Laagopgeleide en laaggeletterde inwoners maken nauwelijks gebruik van de mogelijkheden die er zijn om een (betere) plek op de arbeidsmarkt te krijgen. Hierdoor blijft deze groep achterlopen bij de sociale en economische ontwikkelingen, loopt het bedrijfsleven medewerkers mis en blijven talenten onbenut. Het doel van dit voorstel is om een nieuw duurzaam regionaal scholingsaanbod van educatie- en opleidingstrajecten voor laagopgeleiden en laaggeletterde inwoners te ontwikkelen dat leidt tot een goede doorstroom naar beroepsonderwijs of de arbeidsmarkt.

In de diverse arbeidsmarktregio's wordt een LLO Collectief voor laagopgeleiden en laaggeletterden opgericht. Binnen dit LLO Collectief wordt een duurzaam mechanisme ontwikkeld waardoor de genoemde groep zich kan ontwikkelen. Binnen de LLO Collectieven gaan UWV, gemeenten, opleiders en werkgevers samen aan de slag om op basis van behoeften en mogelijkheden van laagopgeleiden en laaggeletterde inwoners duurzame scholingsarrangementen te ontwikkelen die passend zijn bij de regionale arbeidsmarkt met ondersteuning van landelijke nieuw ontwikkelde instrumenten (professionalisering, portfolio en diagnose-instrumenten). De uitvoering hiervan wordt op basis van een inhoudelijk plan door de regionale partners zelf bepaald.

Deze ontwikkeling leidt tot meer rendement voor de arbeidsmarkt en een reductie in kosten voor zorg en welzijn die vastgesteld worden middels empirisch kwantitatief onderzoek onder laagopgeleide en laaggeletterde deelnemers van het scholingsaanbod. Het structurele en positieve BBP effect bedraagt 18.3 miljoen. De begroting voor het LLO Collectief bestaat uit een gevraagde bijdrage van het Nationaal Groeifonds van €50.500.000,- voor 20 arbeidsmarktregio's (opgedeeld in verschillende fasen) naast € 3.000.000,- cofinanciering van publieke en private partners.

## 2 Strategische onderbouwing

### 2.1 Relevant terrein

Het voorstel van het LLO Collectief Laagopgeleiden en Laaggeletterden (Leven Lang Ontwikkelen Collectief Laagopgeleiden en Laaggeletterden) is erop gericht om juist de inwoners van Nederland die momenteel weinig tot niet deelnemen aan scholing op een toegankelijke manier deel te laten nemen aan scholing zodat zij alsnog een duurzame plek op de arbeidsmarkt kunnen krijgen<sup>1</sup>. Europees onderzoek van Buisman et al. (2013) laat zien dat deze mensen veel problemen ervaren met basisvaardigheden (zoals taalvaardigheden, sociaal-emotionele vaardigheden, rekenvaardigheden en digitale vaardigheden). Duidelijk wordt dat deze groep laagopgeleide en laaggeletterde inwoners nog veel mogelijkheden hebben die nu onbenut blijven voor de arbeidsmarkt. Dit zorgt onder andere voor een lagere arbeidsproductiviteit en een toename van kosten in andere sectoren zoals de zorgsector. Als deze laagopgeleide en laaggeletterde inwoners door scholing beter opgeleide werkenden kunnen worden zijn ze productiever en hebben zij ook structureel een kans om deel te nemen aan een leven lang ontwikkelen. Het LLO Collectief wil op regionaal niveau goede scholingsmogelijkheden creëren voor laagopgeleide en laaggeletterde inwoners waarbij de vraag van de arbeidsmarkt gematched wordt met de mogelijkheden en behoeften van de laagopgeleide en laaggeletterde inwoners. Door dit vervolgens te vertalen in een op maat ontwikkeld scholingsaanbod kunnen de laagopgeleide en laaggeletterde inwoners een betere en meer duurzame plek op de arbeidsmarkt krijgen. In deze onorthodoxe LLO Collectieven werken gemeenten, UWV, scholingsaanbieders, maar ook bedrijven samen om een nieuw mechanisme te ontwikkelen waarbij scholing en arbeid hand in hand gaan om juist door scholing het menselijk kapitaal in de regio's te vergroten onder de groep die de grootste afstand tot de arbeidsmarkt heeft. Dit sluit tevens aan bij het voorstel dat gedaan wordt door de Commissie Regulering van Werk (Commissie Regulering van Werk, 2020).

Investering in het mechanisme van het LLO Collectief voor Laagopgeleiden en Laaggeletterden zal uiteindelijk structureel tot groeivermogen van onze economie leiden. En juist bij de groep die het volgens Bijl et al. (2011) het hardst nodig heeft gezien het feit dat juist hun opleidingsachtergrond ervoor zorgt dat zij aan de onderkant van de samenleving een plek innemen. Op deze wijze hoopt het LLO Collectief Laagopgeleiden en Laaggeletterden **binnen het terrein kennisontwikkeling van het Nationaal Groeifonds** een structurele bijdrage te leveren aan de doelgroep waar dus uiteindelijk de meeste kosten bespaard kunnen worden (privaat daar het hoger inkomen tot minder problemen leidt en maatschappelijk daar meer mensen aan het werk zijn en er minder uitkeringen verstrekt hoeven te worden) en het totale inkomen van de Nederlandse bevolking toeneemt, doordat men aan de onderkant investeert.

### 2.2 Probleemanalyse

Vraag is of de groep laagopgeleiden en laaggeletterden inderdaad een achterstand heeft op de arbeidsmarkt. Is het zo, dat zij structureel minder kansen hebben en dus ook minder mogelijkheden hebben om economisch inzetbaar te zijn voor onze arbeidsmarkt? Een bijkomende vraag is of dat een structurele problematiek is of dat dit tijdelijk van aard is. Diverse onderzoeken tonen aan dat deze problematiek structureel is voor deze groep kwetsbaren en dat daar structureel iets aan veranderd moet worden maar dat dit in het huidige Nederlandse stelsel niet goed mogelijk is. Voor het verdienvermogen van de Nederlandse economie op lange termijn is het arbeidsaanbod cruciaal. Op het moment dat dit aanbod onvoldoende is opgeleid of in staat is de vraag te bedienen, wordt het potentieel onvoldoende benut.

---

<sup>1</sup> In deze aanvraag wordt overwegend de term laagopgeleide en laaggeletterde inwoners gehanteerd, maar hiermee wordt uiteraard ook verwezen naar de nieuwe term praktisch opgeleide inwoners.

## **Achterstandspositie van laagopgeleiden op arbeidsmarkt**

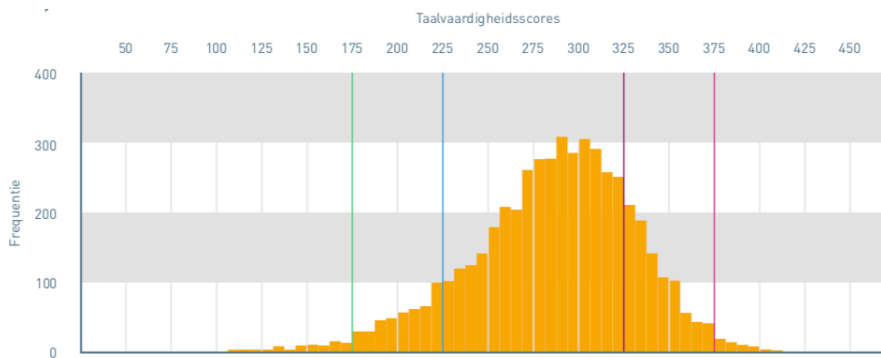
Ruim een derde van het aantal laagopgeleiden of praktisch opgeleiden in Nederland is niet actief op de arbeidsmarkt (Van der Aalst & IJzerman, 2017). Om wat voor reden dan ook, vrijwillig of door omstandigheden gedwongen. Technologische ontwikkelingen spelen een belangrijke rol (CBS/SCP (2015): er zijn steeds minder beroepen voor laaggeschoolden in ons land. Ook wordt laaggeschoold, praktisch werk vaker uitbesteed door de werkgevers, waardoor deze werknemers geen arbeidsplek meer in het bedrijf kunnen hebben. Daarnaast werken laag- en praktisch opgeleiden vaker in een sector waar sterk geconcurrereerd wordt op loonkosten. Tegelijkertijd worden ook voor die beroepen de eisen gesteld aan de competenties steeds strenger. De werkloosheidscijfers spreken wat dit betreft duidelijke taal. Volgens het CBS (2020) is circa 72% van de werkloze beroepsbevolking laag- of middelbaar opgeleid. Een bijkomend probleem is dat een deel van hen de Nederlandse taal, het rekenen en de digitale vaardigheden niet voldoende beheerst. Een juiste investering in het aanpakken van laaggeletterdheid voor deze laag- en middelbaar opgeleiden zou deze uitsluiting, en alle daaruit voortvloeiende kosten, kunnen tegengaan. Willen laagopgeleiden aan het werk blijven of terugkeren in het arbeidsproces dan moeten zij de kans krijgen om te werken aan hun basisvaardigheden (taal, rekenen en digitale vaardigheden) naast het aanleren van betere of nieuwe vakvaardigheden of een nieuw beroep. Echter zijn er weinig tot geen trajecten met een goede doorstroom of integratie van (non-)formele basisvaardigheden voor volwassenen en het beroepsonderwijs. Ook niet voor werkzoekende laagopgeleiden die bij het UWV bekend zijn. Bijkomend probleem is dat er ook geen instrumentarium is om het niveau van de basisvaardigheden, waaronder taal, van deze deelnemers in beeld te brengen. Als we kijken naar landen als Denemarken, België en Finland dan lijken geïntegreerde trajecten met een goed kennisregistratie systeem ervoor te zorgen dat laaggeletterde praktisch opgeleide mensen alsnog een goede beroepsopleiding kunnen krijgen en een goede en duurzame plek op de arbeidsmarkt.

## **Vier groepen achterblijvers**

Naast het feit dat een derde van de laagopgeleiden niet actief is op de arbeidsmarkt (Van der Aalst & IJzerman, 2017) is een groot percentage inwoners (te weten 17%) uitgesloten van participatie in de samenleving (CBS, 2019). De sociale ongelijkheid die hieruit voortkomt, wordt volgens Bijl et al. (2011) veroorzaakt door het verschil in opleiding. Daarnaast blijkt ook het aantal mensen dat onvoldoende taal- en rekenvaardigheden heeft (oftewel de laaggeletterden) ongekend groot. Volgens de Algemene Rekenkamer (2016) zijn dat 2,5 miljoen mensen. Deze mensen ervaren problemen tijdens het functioneren in het dagelijks leven doordat zij deze basisvaardigheden onvoldoende beheersen. Hierdoor kan het moeilijk zijn om een geschikte baan te vinden, de juiste zorg te kunnen gebruiken, de eigen financiën te kunnen beheren, de kinderen te kunnen opvoeden of actief te zijn in de eigen buurt, het dorp of de wijk.

Het internationale PIAAC onderzoek (Programme for the International Assessment of Adult Competencies) laat zien dat de groep laaggeletterden zeer divers is. Figuur 1 laat zien, dat de grootste groep laaggeletterden zich binnen taalniveau 1 en 2 bevindt (tussen de groene en blauwe lijn). Deze groep heeft een tekort aan basisvaardigheden, maar nog voldoende potentie om zich verder te ontwikkelen en uiteindelijk wel voldoende basisvaardigheden te krijgen. De omvang van deze groep laaggeletterden is circa 10% van de beroepsbevolking.

**Figuur 1: Omvang en verdeling groep laaggeletterden**



Bron: Buisman et al. (2013)

Deze grote groep laaggeletterden heeft verschillende kenmerken die opvallend zijn. Er is geen significant verschil tussen mannen en vrouwen. Beide aantallen zijn vrijwel even groot (Buisman et al., 2013). Wel zijn er verschillende leeftijdsgroepen die laaggeletterd zijn. Zowel 25 tot 34-jarigen als 35 tot 44-jarigen als 45 tot 54-jarigen en 55-65-jarigen zijn laaggeletterd. Ook onder jongvolwassenen zijn er dus laaggeletterden. Echter het meest opvallend is de relatie met opleidingsniveau. De groep laaggeletterden onder inwoners met een laag opleidingsniveau is het grootst. Dat zijn inwoners die onderwijs hebben gevolgd op het niveau van het basisonderwijs, het vmbo, de eerste drie leerjaren van havo/vwo of de assistentenopleiding op niveau 1 van het mbo (CBS, 2021a). Circa 40% van de laagopgeleiden is laaggeletterd (Buisman et al., 2013). Er is een significante relatie tussen laagopgeleid (het niet afronden van een opleiding of afronden van een opleiding op laag niveau) en laaggeletterd (het niet hebben van voldoende basisvaardigheden). Het is echter niet hetzelfde, maar beïnvloedt elkaar wel. Als men een lager opleidingsniveau heeft, is de kans op laaggeletterdheid vele malen groter. Aangezien het verschil zo groot is met de hoger opgeleiden focust het voorstel van het LLO Collectief Laagopgeleiden en Laaggeletterden zich op de groep laaggeletterde en laagopgeleide inwoners op niveau 2 in het schema (gebaseerd op de taalniveaus van PIAAC) die nog voldoende potentie hebben om zich verder te ontwikkelen en een duurzame plek op de arbeidsmarkt te krijgen. Dit is namelijk een grote groep. Voor wat betreft leeftijd wordt duidelijk, dat een groot deel van de groep laaggeletterden zich tussen de 25 en 54 jaar bevindt. Deze groep kan nog voldoende verder 'groeien' op de arbeidsmarkt en heeft nog voldoende carrièreperspectief. Daarom staat deze leeftijdsgroep centraal in het LLO Collectief Laagopgeleiden en Laaggeletterden. Binnen deze groep kan een onderverdeling gemaakt worden tussen vier subgroepen op basis van hun plek op de arbeidsmarkt.

Deze vier subgroepen worden gedefinieerd op basis van analyses van de huidige arbeidsmarkt en het zijn de groepen die daar juist geen duurzame plek kunnen verkrijgen. Hierbij zijn verschillende factoren van belang. Zoals eerder aangegeven zorgt de mate van scholing voor een kloof in de samenleving en deelt deze op in een onder- en bovenkant (Bijl et al., 2011). Mensen met een lager opleidingsniveau hebben minder kansen op de arbeidsmarkt en hebben ook meer kans om geen blijvende plek op de arbeidsmarkt te verkrijgen. Daarnaast zijn er twee factoren die onderscheid maken tussen vier subgroepen laagopgeleiden, de plek en de mate van deelname op de arbeidsmarkt zelf. Sommigen van de laagopgeleiden hebben een plek op de arbeidsmarkt en verrichten ongeschoold of laaggeschoold werk, terwijl anderen nooit een plek op de arbeidsmarkt hebben gehad, een tijdelijke baan hebben of momenteel werkloos zijn. Figuur 2 laat zien dat er dan 4 groepen onderscheiden kunnen worden.

**Figuur 2: Vier doelgroepen van het LLO Collectief Laagopgeleiden & Laaggeletterden**



Centrale vraag is waarom de focus juist op deze doelgroep ligt. Onderzoek naar bejegening en wensen en behoeften van deze groep van De Greef (2021a) laat zien dat juist deze vier groepen baat hebben bij scholing en daaraan juist ook graag zouden deelnemen. Een groot behoeftenonderzoek onder huidige laagopgeleide en laaggeletterde deelnemers aan scholing zelf laat zien dat de behoefte aan deelname aan scholing vanuit de doelgroep zelf groot is (De Greef, 2021a). Het heeft veel tijd gekost om de deelnemers de stap naar scholing te laten zetten omdat ze allereerst negatieve leerervaringen hadden, niet over de financiële middelen beschikten en geen idee hadden waar ze een opleiding konden volgen en welke dat dan zou moeten zijn. Het blijkt dus dat het aanbod volgens de deelnemers niet bekend is. Er zal dus op een andere wijze een scholingsaanbod ontwikkeld en onder de aandacht gebracht moeten worden (De Greef, 2021a). Uit de analyses van dit onderzoek wordt duidelijk dat als het scholingsaanbod passend is bij de behoeften en mogelijkheden van de deelnemers, risicofactoren als bereidheid tot deelname en uitval gemitigeerd worden en vrijwel niet meer aan de orde zijn. Echter het huidige aanbod sluit in veel gevallen niet aan bij de mogelijkheden en behoeften van de vier genoemde doelgroepen.

Daarnaast wordt duidelijk dat investering in deze vier doelgroepen tot het meeste rendement kan leiden en het verdienvermogen een extra impuls kan geven. Onderzoek van PwC (2015) toont aan dat als men zich focust op de laaggeletterde en laagopgeleide inwoners dat het bbp van Nederland groter wordt als deze groep aan het werk is omdat ze dan productief zijn en minder kosten maken.

Andere factoren die van invloed zijn op de 'achterstelling' van deze groep op de arbeidsmarkt zijn in sommige gevallen etniciteit, leeftijd, armoede, geslacht (European Commission 2010 en 2018, Eurostat, 2018a en 2018b; 2010; Verté, 2015). Onderzoek toont echter aan dat de factoren opleidingsniveau en de mate van geletterdheid een structurele invloed hebben op het niet verkrijgen van een duurzame plek op de arbeidsmarkt (Buisman et al., 2013; Eurostat 2018b). Duidelijk wordt ook dat de groep met het allerlaagste niveau van basisvaardigheden klein is en dat er dus nog een grote groep op een hoger niveau van basisvaardigheden is en dat er veel 'ontwikkelpotentieel is' (Buisman et al., 2013). De grootste groep achterblijvers heeft voldoende mogelijkheden om deel te kunnen nemen aan scholing en een blijvende plek op de arbeidsmarkt te verkrijgen. Onderzoek van Buisman en Houtkoop (2014) toont bijvoorbeeld aan dat een groot deel van de laaggeletterden slechts een relatief kleine afstand heeft tot het taalniveau wat laaggeletterdheid kan voorkomen.

Investering in basisvaardigheden en andere vormen van scholing blijkt haar vruchten af te werpen. Deze investering kan het tij keren ook vanwege de significante impact op onder andere arbeid, zorg en welzijn (Berkman et al., 2004; De Greef et al., 2012; Department of Labour New Zealand, 2010; Purcell-Gates et al., 2000; Reder, 2012; Tett et al., 2006). Uit deze onderzoeken blijkt dat

naast het verkrijgen van betere taal-, reken- en digitale vaardigheden deelnemers na een leertraject een baan gaan zoeken, een baan vinden, een betere ervaren gezondheid krijgen, meer mensen ontmoeten en actiever worden in de omgeving. Toch blijken er in Nederland significant te weinig passende voorzieningen te zijn om dit te kunnen realiseren. Er is sprake van falen waardoor de overheid moet ingrijpen. In de eerste plaats lijkt het erop dat het onderwijs deze groep mensen onvoldoende vaardigheden biedt om zich te kunnen redden. Datzelfde geldt ook voor de problemen van migranten en de huidige populatie. De rol van de overheid kan er onder andere uit bestaan: (i) financiering te bieden (burgers hebben namelijk geen middelen en werkgevers ervaren geen prikkel om te financieren), (ii) een adequaat opleidingsaanbod te realiseren voor generieke trainingen (waar de markt slechts zorgt voor bedrijfsspecifieke trainingen) en (iii) de burgers wijzen op deze mogelijkheden van scholing. Op basis van verschillende onderzoeken worden drie knelpunten zichtbaar waardoor er momenteel onvoldoende opleidingstrajecten voor laagopgeleiden en laaggeletterden in Nederland kunnen worden gefaciliteerd, welke hieronder nader worden uitgewerkt:

1. Er zijn onvoldoende doorstroommogelijkheden voor laagopgeleide werkzoekenden naar opleidingstrajecten
2. In Noordwest-Europa blijkt Nederland de minste middelen beschikbaar te stellen voor specifieke opleidingstrajecten voor laagopgeleiden en laaggeletterden
3. Op regionaal en lokaal niveau zijn aanbod en de kwaliteit niet optimaal mede door het ontbreken van een samenwerking met onder andere werkgevers

### **Knelpunt 1: Er zijn onvoldoende doorstroommogelijkheden voor laagopgeleide werkzoekenden naar opleidingstrajecten<sup>2</sup>**

Uit onderzoek in opdracht van UWV Nederland blijkt dat het momenteel voor veel werkloze laagopgeleiden niet mogelijk is om door te stromen naar een opleidingstraject (De Greef en Heimens Visser, 2020). Op dit moment zijn er 5 factoren in de regionale samenwerking die onvoldoende van de grond komen.

#### *Factor 1: De fundering: De inbedding in persoonlijke leefsituatie en het re-integratieproces als geheel*

Om van scholing een succes te kunnen maken moet er een goed klantbeeld zijn. Dit klantbeeld moet redelijk snel in kaart worden gebracht om de klant te motiveren of gemotiveerd te houden. Om die reden is het van belang niet te lang te wachten met de start van de begeleiding van de klant. Belangrijk hierbij is dat duidelijk wordt wat eerder verworven competenties, afgeronde scholing, interesses en ervaringen zijn. Ook de leefsituatie van de deelnemer moet in beeld worden gebracht. Van dit integrale klantbeeld is echter bij UWV nog niet overal sprake. Zowel de professionals als de klanten van UWV vinden dat dit binnen UWV geoptimaliseerd kan worden.

#### *Factor 2: De coach: Het belang van intensieve persoonlijke face-to-face begeleiding met oog voor eventuele beperkingen*

Veel organisaties onderstrepen het belang van een goede coach en geven aan dat er sprake moet zijn van een intensieve persoonlijke begeleiding die rekening houdt met eventuele beperkingen. Dit strookt met de behoeften van de UWV professionals en de klanten. Zij geven aan behoefte te hebben aan een vaste contactpersoon. Door overdracht van klanten gaat informatie verloren en het gebrek aan een persoonlijke band werkt niet motiverend. Professionals uit de interviews suggereren het (her)invoeren van casemanagement. Daarnaast blijkt dat de professionals die bekend zijn met de mogelijkheid van scholing een woud van regels ervaren die sturing moeilijk maakt.

---

<sup>2</sup> Een deel van deze tekst is overgenomen uit De Greef en Heimens Visser (2020) met toestemming van de eerste auteur.



### *Factor 3: De deelnemer: Het zelf stellen van doelen en geleidelijke toename van eigen regie*

Uit de literatuur blijkt dat de deelnemer zelf moet kunnen reflecteren op wat hij of zij doet om zelf beslissingen te kunnen nemen. Deze mate van zelfsturing gaat hand in hand met het stellen van doelen. Binnen UWV zien zowel klanten als professionals niet alleen een betere arbeidsmarktpositie als resultaat van scholing. Scholing kan daadwerkelijk afgestemd worden op de deelnemer zelf, waardoor deze zelf de regie in handen kan nemen en ook eigen doelen kan stellen naast het verkrijgen van een betere plek op de arbeidsmarkt. Ook zelfredzaamheid, zelfvertrouwen en trots worden (h)erkend als opbrengst. Deze bredere blik wordt ondersteund met wetenschappelijk bewijs over de impact van scholing. De professionals geven echter wel aan dat het gehanteerde scholingsprotocol soms belemmerend kan werken om scholing ook op deze wijze te kunnen faciliteren.

### *Factor 4: De leeromgeving: Maatwerk in een leerwerkomgeving*

Ondanks het feit dat UWV leerwerktrajecten faciliteert, lijkt de samenwerking met derden nog niet altijd optimaal te zijn. Uit de literatuur blijkt dat een ideale leeromgeving een combinatie van leren en werken is. Zowel klanten als professionals van UWV lijken aandacht te hebben voor een leeromgeving waarin werken en leren gecombineerd worden. Het gaat volgens hen om een combinatie van praktijk en theorie. Er zijn daarnaast goede voorbeelden van samenwerking met werkgevers benoemd maar lang niet in elke regio zijn deze voorbeelden er. Bij veel professionals bestaat daarnaast behoefte aan expertise rondom leerwerktrajecten. Het leerwerkloket is bij velen onbekend, heeft vaak een capaciteitsprobleem en zou uitgebreid kunnen worden. Aanvullend wordt duidelijk dat aan een aantal klanten een scholingsaanbod wordt gedaan dat in feite niet overeenkomt met hun wensen en mogelijkheden. Het risico daarvan is dat men na scholing een korte tijd een functie vervult en dan weer terugvalt in de uitkering omdat de baan niet bij de persoonlijkheid past. De klant wordt wel bemiddeld maar dit is geen duurzame oplossing.

### *Factor 5: Transfer: Het bevorderen van toepassing van het geleerde in de eigen situatie met oog voor basisvaardigheden*

Wil een volwassene een constructief leerproces hebben dan zal men ervoor moeten zorgen dat men de mogelijkheden krijgt om het geleerde toe te kunnen passen in de eigen dagelijkse situatie. Onderzoek laat zien dat door een goede transfer tijdens het leren men ook aan het werk kan komen. Aandacht voor de basisvaardigheden, psychologische aspecten en ondersteuning op het sociale vlak en het privéleven kunnen ervoor zorgen dat men (alsnog) een kwalificatie behaalt en daarnaast succesvol kan re-integreren op de arbeidsmarkt. Er moet dus ook voldoende aandacht zijn voor deze basisvaardigheden. De toepassing van het geleerde in de praktijk staat ook centraal bij professionals en klanten van UWV. Een aantal professionals heeft moeite met het feit dat ze geen mogelijkheden hebben om basisvaardigheden (waaronder computer- en taalvaardigheden) aan te bieden.

## **Knelpunt 2: In Noordwest-Europa blijkt Nederland de minste middelen beschikbaar te stellen voor specifieke opleidingstrajecten voor laagopgeleiden en laaggeletterden**

De lidstaten van de UNESCO hebben gezamenlijk afgesproken dat er voldoende middelen moeten zijn om voldoende inwoners succesvol te kunnen laten deelnemen aan trajecten volwasseneneducatie. Hierbij heeft men afgesproken dat er op landelijk niveau voldoende sturing en facilitering zou zijn. Uit een Europese vergelijking in 2016 bleek echter dat Nederland in vergelijking met andere landen hier vrij laag op scoort (De Greef en Segers, 2016). Kijkend naar het te besteden bedrag per inwoner blijkt dat dat in Nederland het laagst is in Noordwest-Europa. Daarnaast wordt uit tabel 1 duidelijk dat men in landen als Polen of Slovenië meer te besteden heeft per inwoner. Een nuancering van de cijfers in tabel 1 is op zijn plaats betreffende het bedrag per inwoner voor Duitsland. Het budget in Duitsland is naar alle waarschijnlijkheid 200 miljoen euro of meer en zal ook het bedrag per inwoner hoger zijn dan in Nederland. Wil men ervoor zorgen dat juist de laagopgeleiden en laaggeletterden naast andere risicogroepen kunnen deelnemen aan opleidings- en onderwijstrajecten om een betere plek op onder andere de arbeidsmarkt te

verkrijgen dan moet Nederland meer investeren in de volwasseneneducatie. In vergelijking met andere Europese landen is die investering momenteel gering. Dit terwijl de uitdagingen en de problematiek op het gebied van basisvaardigheden vrijwel hetzelfde zijn als in andere Europese landen. De huidige diverse groepen die dagelijkse problemen ervaren (zowel in privésituaties als op het werk) zijn zoals eerder vermeld nog steeds groot. Hierdoor is deelname aan volwasseneneducatie noodzakelijk.

**Tabel 1: Jaarlijks budget vanuit landelijke overheid of federale staten voor formele en non-formele educatie per inwoner (De Greef en Segers, 2016, p. 11)**

Land	Hoogte budget per inwoner in euro's
1. Ierland	40,88 of meer
2. Finland	36,52 of meer
3. Denemarken	35,51 of meer
4. Noorwegen	28,79-38,39
5. Malta	24,16-120,78
6. Oostenrijk	23,08 of meer
7. Zweden	20,40 of meer
8. België	17,66 of meer
9. Polen	5,19 of meer
10. Slovenië	5,04-25,21
11. Verenigd Koninkrijk	3,11 of meer
12. Frankrijk	3,01 of meer
13. IJsland	3,01-30,13
14. Nederland	2,95-5,90
15. Duitsland	2,47 of meer
16. Luxemburg	1,75-17,54
17. Hongarije	1,01-5,05
18. Tsjechië	0,94-4,70
19. Griekenland	0,93-4,64
20. Cyprus	0,84-8,41
21. Estland	0,79-7,91
22. Litouwen	0,35-3,47
23. Kroatië	0,22-2,24
24. Zwitserland	0,12-1,23
25. Letland	0-0,50
26. Slowakije	0-0,18
27. Bulgarije	0-0,14
28. Italië	0-0,02
29. Portugal	0
30. Spanje	Onbekend
31. Roemenië	Onbekend

Uit onderzoek onder gemeenten in 2018 werd reeds duidelijk dat het huidige budget in Nederland niet toereikend is. Het merendeel van de gemeenten gaf aan te weinig capaciteit, tijd en formatie te hebben om een regionale infrastructuur voor opleidingen voor laagopgeleiden te kunnen realiseren (De Greef, 2018). Kijkend naar de huidige begroting van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur & Wetenschappen wordt dit knelpunt nog duidelijker. Slechts 0,5% van de onderwijsbegroting wordt vrijmaakt voor volwasseneneducatie gericht op het vergroten van de basisvaardigheden (Tweede Kamer der Staten-Generaal, 2020). Dat staat in schril contrast met de investering van de andere landen in Noordwest-Europa.

Recent onderzoek onder 200 gemeenten laat zien dat volgens bijna 90% van de gemeenten de landelijke financiering te gering is om de toekomst van de educatietrajecten te kunnen waarborgen. Circa 50% tot 70% van de gemeenten geeft aan dat de huidige formatie en capaciteit te weinig zijn voor het coördineren en uitvoeren van opleidingstrajecten voor laagopgeleiden en laaggeletterden (De Greef et al., 2021). Hiermee wordt duidelijk dat middelen voor de uitvoering bij een groot deel van de gemeenten tekort schieten of ontbreken.

Daarnaast neemt het aantal laaggeletterden in Nederland nog steeds toe zoals blijkt uit het internationale PIAAC onderzoek (Buisman et al., 2013). Dit is een groep met een structurele grote omvang zoals eerder is aangegeven.

### **Knelpunt 3: Op regionaal en lokaal niveau zijn aanbod en de kwaliteit niet optimaal mede door het ontbreken van een samenwerking met onder andere werkgevers**

Op internationaal niveau is overeengekomen dat volwassenen de kans moeten krijgen om geschoold te worden op verschillende thema's. Centraal staat dat ze de mogelijkheid moeten krijgen om bijscholing te krijgen waardoor ze actief kunnen deelnemen aan de samenleving en op de arbeidsmarkt. Uit het onderzoek onder gemeenten blijkt echter dat in bijna driekwart van de gemeenten het aanbod voornamelijk uit NT2 (Nederlandse taaltrajecten voor volwassenen die in niet in Nederland zijn geboren) bestaat. Bij slechts 19% is dat NT1 (Nederlandse taaltrajecten voor volwassenen die in Nederland zijn geboren). En dat is nu net de groep die momenteel het meest urgent is kijkend naar de omvang van deze groep op basis van de resultaten van het PIAAC onderzoek (Buisman et al., 2013). Ook is bij bijna de helft van de gemeenten de capaciteit te beperkt om aan de scholingsvraag van alle deelnemers te kunnen voldoen. Daarnaast is voor de professionalisering van de docenten in Nederland niet expliciet een landelijk bedrag vastgelegd terwijl dit in Finland bijvoorbeeld wel het geval is. Het gaat daar dan om circa 20 miljoen euro (Koikkalainen et al., 2016). Eveneens zouden vrijwilligers getraind moeten worden om hun taken als extra ondersteuning tijdens de educatietrajecten onder verantwoordelijkheid van de docent goed te kunnen uitvoeren. In driekwart van de gemeenten is de inzet van gekwalificeerde docenten een eis voor uitvoering van de educatietrajecten. Maar die landelijke kwaliteitseisen blijken te ontbreken. Tenslotte is volgens circa de helft van de gemeenten het ontbreken van gevalideerde en passende toetsen voor deelnemers aan educatietrajecten een probleem.

Om ervoor te zorgen dat toch alle potentiële doelgroepen gebruik maken van trajecten volwasseneneducatie is onder andere samenwerking met andere partijen waaronder werkgevers van belang. Alleen dan kunnen barrières voor deelname beslecht worden. Circa 200 gemeenten in het onderzoek geven aan dat het verbeteren van de samenwerking op lokaal en regionaal ervoor kan zorgen dat er nieuwe en andere deelnemers gaan deelnemen aan opleidingstrajecten (De Greef et al., 2021). Deze samenwerking zou met name moeten worden aangegaan met verschillende partners uit het sociaal domein waaronder werkgevers.

### **2.3 Doelstelling**

Op basis van de analyse van de huidige situatie wordt inzichtelijk dat de huidige infrastructuur voor laagopgeleiden en laaggeletterden ontoereikend is om een duurzame positie op de arbeidsmarkt te krijgen. Naast het verkrijgen van werk is hierbij ook het behoud van werk een aandachtspunt. Hiervoor moet regionaal worden samengewerkt om een flexibel en passend onderwijsaanbod te creëren dat aansluit op de behoeften van de regionale arbeidsmarkt en de talenten en potentiële competenties van de laagopgeleide en laaggeletterde inwoners. Als hierin zal worden geïnvesteerd zal de problematiek onder de laagopgeleiden en laaggeletterden afnemen, waardoor zij minder extra ondersteuning behoeven in het dagelijks leven en duurzaam een economische bijdrage op de arbeidsmarkt kunnen leveren.

De uiteindelijke probleemstelling is dan ook:

**Het ontbreken van een landelijk duurzaam onderwijssysteem voor laagopgeleiden en laaggeletterde inwoners dat passend is bij de wisselende behoeften en mogelijkheden van de regionale en lokale arbeidsmarkt. Hierdoor is er minder rendement voor de arbeidsmarkt en is er voor de samenleving geen reductie in de kosten voor zorg en welzijn ter ondersteuning van de laagopgeleide en laaggeletterde inwoners.**

Op basis van deze probleemstelling kan de huidige doelstelling worden geformuleerd:

**Realisatie van een nieuw duurzaam regionaal scholingsaanbod van educatie- en opleidingstrajecten voor laagopgeleiden en laaggeletterde inwoners met een goede doorstroom naar (of integratie met) beroepsonderwijs voor praktisch opgeleide mensen met rendement voor de arbeidsmarkt en de samenleving.**

## 3 Planuitwerking

### 3.1 [Projectplan](#)

#### 3.1.1 *Activiteitenplan*

Om een duurzaam systeem gericht op een Leven Lang Ontwikkelen voor laagopgeleiden en laaggeletterde inwoners te realiseren dat aansluit op de regionale arbeidsmarktvraag en -behoeften zal er een nieuw ecosysteem gecreëerd moeten worden. Een ecosysteem waarin deelnemers, regionale en lokale instellingen en beleidsmakers gezamenlijk op basis van onderzoek en inzichten een begeleidingsstructuur en scholingsaanbod creëren dat zowel flexibel als duurzaam is. Flexibel in de zin van dat het aansluit op de wisselende vraag en behoeften van de arbeidsmarkt en duurzaam zodat laagopgeleiden en laaggeletterde inwoners een duurzame plek op de arbeidsmarkt krijgen.

Leven lang ontwikkelen is een thema dat al lange tijd op de agenda staat. Niet alleen het Ministerie van OCW maakt hiervoor budget vrij, ook het Ministerie van SZW en EZK doen al het mogelijke om een Leven Lang Ontwikkelen in belang van werkenden, werkzoekenden en werkgevers te stimuleren. Uit onderzoek blijkt dat al deze instrumenten voor en door middelbaar en hoger opgeleiden worden gebruikt maar vrijwel niet door de doelgroep waar het in dit voorstel over gaat: laag opgeleiden en laag geschoolden die een plek of betere plek op de arbeidsmarkt nodig hebben (Mosselman, 2006). Vanuit de deelnemer heeft het veelal met persoonlijke ervaringen en omstandigheden te maken. Vanuit de intermediair speelt vaak mee dat het 'net niet past', er te veel extra voor georganiseerd moet worden, niet echt duidelijk is over welke vaardigheden de deelnemer wel of niet beschikt, er te veel mensen bij betrokken zijn en de deelnemer zelf niet direct de meerwaarde ervan inziet. Met dit plan moet het mogelijk worden in de regio een mechanisme te ontwikkelen waarmee potentiële deelnemers de kans krijgen via passende scholing een (betere) plek op de arbeidsmarkt te krijgen en zij het volgen van scholing als zinvol gaan ervaren. De activiteiten van het 'Leven Lang Ontwikkelen Collectief voor laagopgeleiden en laaggeletterden' bestaan uit twee grote deelprojecten die beide zijn onderverdeeld in subprojecten. Het eerste deelproject is een project dat op regionaal niveau wordt uitgevoerd en richt zich op het versterken van de regionale infrastructuur LLO voor de doelgroep laagopgeleiden en laaggeletterden, waaronder scholing. Het tweede deelproject wordt op landelijk niveau ontwikkeld en uitgevoerd en bevat een viertal projecten die tot instrumenten leiden die op regionaal niveau kunnen worden ingezet om het LLO Collectief te ondersteunen.

#### **3.1.1.1 Regionale LLO Collectieven**

Aan de verschillende arbeidsmarktregio's die aan het project meedoen wordt gevraagd met relevante partners een Leven Lang Ontwikkelen Collectief voor laagopgeleiden en laaggeletterden (LLOC LO & LG) in het leven te roepen. Het is aan de regio te bezien wie de relevante partners zijn en wie binnen het LLO Collectief het voortouw neemt. Dat kan de centrumgemeente zijn, maar bijvoorbeeld ook het Regionale mobiliteitsteam (RMT). Het LLO Collectief ontwikkelt vervolgens een plan waarmee de doelgroepen genoemd in tekstvak 1 via scholing een (betere) plek op de arbeidsmarkt krijgen.

## **Tekstvak 1**

### **Doelgroepen in het LLO Collectief LG & LL in beeld**

1. *Mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt, met of zonder bijstandsuitkering.*
2. *Werklozen die ongeschoold of laaggeschoold werk deden, met een uitkering.*
3. *Mensen die parttime ongeschoold of laaggeschoold werk doen, met of zonder aanvullende uitkering.*
4. *Werkenden die ongeschoold of laaggeschoold werk verrichten.*

**Mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt** zullen meer tijd nodig hebben om via scholing de stap naar arbeid te maken. Over het algemeen zullen ze niet enthousiast zijn om 'naar school' te gaan. Daarnaast is het voor velen wel van belang om eerste stappen uit huis, richting werk te zetten. Het is erg belangrijk aan te sluiten bij de wensen en mogelijkheden van de persoon en vanuit het bekende stappen richting verdere ontwikkeling van basisvaardigheden en werk te komen. Soms is de eerste stap het werken aan basisvaardigheden.

**Werklozen die ongeschoold of laaggeschoold werk deden** hebben werkervaring en voor hen is de vraag belangrijk of ze opnieuw aan het werk kunnen (en willen) in de richting waarin ze inmiddels ervaring hebben. Dat zal afhangen van de werkgelegenheid die er in de regio is.

Het gaat voor deze deelnemers vooral om een goede beroepskeuze en het verder uitbouwen van de basisvaardigheden. Deze basisvaardigheden zouden vooral binnen de verdere beroepsscholing moeten worden geïntegreerd.

**Mensen die parttime ongeschoold of laaggeschoold werk doen** hebben werk, maar doen dit parttime en bovendien is het ongeschoold werk of werk dat laaggeschoold is. Omdat ze al aan het werk zijn, is het voor hen belangrijk zo snel mogelijk aaneen vorm van beroepsonderwijs te beginnen, wel passend binnen hun mogelijkheden en wensen en met veel ruimte voor het verder ontwikkelen van de basisvaardigheden.

**Werkenden die ongeschoold of laaggeschoold werk verrichten** zijn soms in de positie dat het werk te zwaar wordt of dat ze tegen problemen oplopen die te maken hebben met beperkte taal- en digitale vaardigheden. Werken aan deze vaardigheden zou in werktijd moeten plaatsvinden omdat ze met deze vaardigheden hun werk immers beter kunnen uitvoeren. Voor deze groep is een beroepskeuzetraject van belang als ze een andere plek op de arbeidsmarkt willen. Afhankelijk van de kennis en ervaring van de deelnemer is wellicht een startkwalificatie, met extra ondersteuning van basisvaardigheden haalbaar.

Voor al deze doelgroepen geldt dat zij in het algemeen niet gebaat zijn bij instroom in 'reguliere' trajecten. Aandacht voor basisvaardigheden is een must en daarvoor moeten ALLE docenten en begeleiders over de competenties beschikken om die aandacht op een juiste wijze te bieden. Het behalen van een startkwalificatie waarmee deze groepen een betere positie op de arbeidsmarkt kunnen realiseren is van groot belang. Reguliere trajecten kunnen dan op vele manieren worden aangepast. Er zijn immers al ervaringen met geïntegreerde trajecten, langere verblijfsduur en het behalen van onderdelen van de opleiding.

Uit de maatschappelijke kosten baten analyse die in hoofdstuk 5 uitgebreid wordt toegelicht, blijkt dat voor deze doelgroepen de uiteindelijke baten het hoogst zijn. Het gaat erom deze doelgroepen via een toegesneden duurzaam mechanisme door te geleiden naar scholing waardoor zij duurzaam een (betere) plek op de arbeidsmarkt krijgen

### **3.1.1.1.a Een regionaal duurzaam mechanisme**

Het mechanisme dat ontwikkeld wordt, moet er voor zorgen dat de doelgroepen op een laagdrempelige en eenvoudige wijze optimaal gebruik maken van de mogelijkheden die er zijn om zich een leven lang te ontwikkelen. Dit kan via marktinventarisatie van vraag en behoefte op de regionale arbeidsmarkt en onder laaggeletterde en laagopgeleide inwoners naar vraagarticulatie en kennisdeling. Hier wordt gekeken naar mogelijke functies op het niveau van laagopgeleiden en worden met relevante partners, zoals het UWV, werkgevers en gemeenten de mensen uit de beoogde doelgroepen en de situatie waarin zij verkeren in beeld gebracht. Vervolgens moet er een flexibel scholingsaanbod voorhanden zijn (en dus ontwikkeld worden) waarmee de doelgroepen de functies op de arbeidsmarkt kunnen vervullen. Dit sluit tevens aan bij het advies van de SER (2021) betreffende de realisatie van een skillsgerichte arbeidsmarkt, waarbij (ontbrekende) skills van (toekomstige) werknemers in kaart gebracht moeten worden en het scholingsaanbod afgestemd moet worden op de vraag naar gewenste leeruitkomsten en skills. In de eerste aanvraagronde van het Nationaal Groeifonds is onder voorwaarden het project Vaardig met Vaardigheden toegekend, waarmee beroepen en opleidingen worden ingedeeld in skills.

### **3.1.1.1.b Het scholingsaanbod**

Zoals eerder aangegeven zijn er heel veel mogelijkheden voor scholing. Er is een kwalificatiestructuur voor beroepsonderwijs, programma's voor basisvaardigheden en regelingen vanuit het Ministerie van SZW, EZK en het Ministerie van OCW die het mogelijk moeten maken om meer flexibiliteit in het onderwijs te realiseren. En toch lukt het vrijwel niet om voor de beoogde doelgroepen passend onderwijs te verzorgen waarmee ze die (betere) plek op de arbeidsmarkt kunnen bemachtigen. Een belangrijk doel van dit voorstel is dan ook om scholingsinstellingen in het LLO Collectief de ruimte te geven om trajecten te ontwikkelen die wel passend zijn. Waar basisvaardigheden geïntegreerd zijn in het beroepsonderwijs en waar onderwijs niet op de reguliere manier maar op een manier passend bij de doelgroep wordt verzorgd door bijvoorbeeld meer in de praktijk aan het werk te zijn of langer over verschillende onderdelen te doen, of onderdelen van opleidingen te combineren in een BBL (Beroeps Begeleidende Leerweg) of BOL (Beroeps Opleidende Leerweg) variant, wellicht in een combinatie daarvan of in de derde Leerweg waar trajecten voor een mbo-certificaat of praktijkverklaring mogelijk zijn. Met extra aandacht voor basisvaardigheden (zoals taal-, reken-, digitale vaardigheden). Het is de bedoeling dat onderwijsinstellingen de ruimte krijgen om 3 jaar te werken aan flexibel, geïntegreerd en functioneel onderwijs voor laagopgeleide en laaggeletterde volwassenen dat er voor zorgt dat ze een (betere) plek op de arbeidsmarkt krijgen. Gestreefd wordt naar het behalen van een startkwalificatie, oftewel een opleiding op MBO 2 niveau. Dit is het minimale niveau dat nodig is om een volwaardige plaats op die arbeidsmarkt te veroveren. Daar waar wet- en regelgeving de flexibiliteit beperken zal het gesprek met het Ministerie hierover op gang gebracht moeten worden. Uiteraard worden de ontwikkelingen in de verschillende LLO Collectieven met elkaar gedeeld zodat na afloop van het project in de regio's een steeds passend flexibel scholingsaanbod voor handen is.

#### *Onderwijstrajecten voor de doelgroepen in het LLO Collectief*

Laagopgeleiden en laaggeletterden hebben baat bij onderwijstrajecten die leiden tot een diploma of certificaat met civiel effect. Om de toegang tot de arbeidsmarkt en de samenleving te vergemakkelijken is het bezit van een startkwalificatie (in dit geval een MBO 2 opleiding) van belang. En voor het behalen van de MBO 2 opleiding moet voor Nederlands het niveau 2F worden behaald. In het reguliere onderwijs maakt men gebruik van de referentieniveaus van Meijerink waarvoor de nodige toetsen en examens voorhanden zijn. In de Volwasseneneducatie moet men de Standaarden en Eindtermen VE gebruiken, waarvoor geen passende examens voorhanden zijn. Daarnaast maakt men voor de NT2 deelnemers gebruik van het Europese Raamwerk Taal en Rekenen en onderscheiden we andere niveaus dan die Meijerink onderscheidt. De laatste twee trajecten worden bekostigd uit de WEB middelen die aan de gemeenten worden toegekend.

Voor laagopgeleiden die (als het gaat om het taalniveau) net onder 2F functioneren, is het volgen van een MBO 2 opleiding gemakkelijker dan voor hen die dat willen doen als het niveau op of net boven 1F ligt. En dat geldt uiteraard ook voor zij die zijn ingeburgerd op het niveau A1. En dan maakt het veel uit of Nederlands je moedertaal is, of dat je kort geleden bent ingeburgerd. In het laatste geval zal dan ook de spreekvaardigheid nog een barrière vormen.

Laagopgeleid en laaggeletterd maar al wel werkervaring is ook weer een andere uitgangspositie dan wanneer er een behoorlijke afstand tot de arbeidsmarkt is. Wat voor het merendeel van deze doelgroepen geldt, is dat ze niet echt passen in reguliere beroepsopleidingen op niveau 1 of 2. Er moet nagedacht worden over wat voor welke groepen dan wel een goede weg is.

### *Keuze voor scholing voor het vakgebied*

De keuze voor het vak en welke opleiding is de eerste stap die gezet zal worden. Zeker voor volwassenen is die keuze van groot belang. Wat is de achtergrond van de deelnemer? Welke werkervaring is er en is dat passend? En over welke competenties beschikt de deelnemer al en over welke basisvaardigheden? Zijn die allen in beeld en is dat beeld valide?

Het is aan het LLO Collectief om te bepalen om welke deelnemers het gaat en hoe een en ander duidelijk wordt. Internationale initiatieven zoals in Frankrijk hebben dit op landelijk niveau geregeld. Zie hiervoor het voorbeeld in tekstvak 2 (De Greef en Heimens Visser, 2020).

## **Tekstvak 2**

### **Frankrijk: Vertrouwen en ondersteuning in het beroep door validatie van eerder verworven competenties**

*De organisatie INFREP is gespecialiseerd in toegepast onderzoek op het gebied van permanente educatie naast management van beroepsgerichte trainingsprogramma's. Zij begeleiden de evaluatie van competenties om kansen op de arbeidsmarkt te vergroten of voorbereidingen om scholingstrajecten te realiseren. Zij hebben een gestandaardiseerde evaluatie ontwikkeld om eerder verworven kennis en competenties te kunnen valideren in het kader van de uitoefening van een specifiek beroep. Deze vorm van evaluatie (CLEA genaamd) kan voor vrijwel elke sector en voor alle opleidingsniveaus worden toegepast. Deze 'tool' wordt door onder andere werkgevers erkend en helpt met name werklozen in het bepalen of men klaar is om een vervolgopleiding te volgen. Daarnaast zorgt het voor het vergroten van het zelfvertrouwen en de begeleiding van de loopbaan op de arbeidsmarkt.*

En als de richting duidelijk is dan is aan de orde via welke weg, of anders geformuleerd, via welk onderwijstraject de deelnemer dan aan de slag gaat. Dat is de uitdaging waar het onderwijs voor staat. Dit is naast een inhoudelijke uitdaging ook een uitdaging om op een effectieve en efficiënte wijze gebruik te maken van alle specifieke regelingen vanuit de ministeries die bruikbaar zijn voor deze doelgroep naast de wet- en regelgeving van de Wet Educatie en Beroepsonderwijs (WEB). Het gaat erom te komen tot een intensieve koppeling van de basisvaardigheden aan het beroepsonderwijs, waar dat onderwijs ook plaatsvindt.

Het is aan de betrokkenen in het LLO Collectief in de regio om te bepalen hoe de onderwijstrajecten er uit gaan zien en om ze ook te ontwikkelen. En het is hun verantwoordelijkheid om knelpunten bij het toepassen van de aanwezige regelingen en wet -en regelgeving aan het licht te brengen en op te lossen. En als dat niet lukt hierover met het ministerie van OCW in gesprek te gaan en te zoeken naar een oplossing. Doel is immers om als het project ten einde is ook zonder extra externe middelen laagopgeleiden en laaggeletterden via scholing naar werk te begeleiden. Dit heeft men inmiddels bereikt in Kroatië en Bulgarije, zoals beschreven in tekstvak 3 (De Greef en Heimens Visser, 2020).



### **Tekstvak 3**

#### **Kroatië: CARDS 2004: Gecombineerde basiseducatie met beroepsgerichte training**

*Tijdens het project CARDS 2004 krijgen 4945 mensen scholing aangeboden om bij te scholen op het gebied van basisvaardigheden (met name taal) en aanvullend (indien wenselijk) een beroepsgerichte training voor een beroep naar keuze (op basis van een aantal geselecteerde beroepen). Naast reguliere instructie is er aandacht voor individuele consultatie en instructie. Een viertal zaken hebben ervoor gezorgd, dat mensen konden deelnemen aan deze scholing. Allereerst kregen mensen een vergoeding voor reiskosten en leermaterialen. Daarnaast blijkt, dat met name succesverhalen over het feit dat mensen een baan hebben gevonden ervoor zouden kunnen zorgen, dat meer mensen gaan deelnemen. Ten derde kan een plezierige leeromgeving met een hoogwaardige vorm van educatie en goed gekwalificeerde docenten ondersteunend werken. Ten slotte heeft een bedrag vanuit de overheid ervoor gezorgd, dat er voldoende mogelijkheden zijn om het programma te kunnen ontwikkelen.*

#### **Bulgarije: Gedifferentieerde samenwerking tussen uitzendbureau en centrum voor beroepsopleiding**

*In twee jaar tijd heeft een intensieve samenwerking tussen het Bulgaarse uitzendbureau en het Bulgaars-Duits centrum voor beroepsopleiding ertoe geleid, dat maar liefst 4356 werklozen hebben deelgenomen aan trainingen en opleidingen om beter gekwalificeerd te worden voor de arbeidsmarkt. Hierbij zijn 3 soorten trainingen gerealiseerd, te weten beroepsgerichte oriëntatie op beroepen waar veel vraag naar is, beroepskwalificatie voor 'kansarme' groepen en voor sleutelcompetenties (basisvaardigheden, waaronder taal). Deelname aan deze trainingen zorgt ervoor, dat mensen een betere plek op de arbeidsmarkt krijgen en een baan vinden. Door de intensieve samenwerking is het gelukt om een grote groep mensen te kunnen laten deelnemen aan scholing. Hierbij stond niet alleen beroepsgerichte scholing voorop, maar juist ook het verbeteren van basisvaardigheden, zodat mensen een meer stabiele plek op de arbeidsmarkt krijgen. Er werd dus naar behoeften van de arbeidsmarkt gekeken en naar die van de werkzoekenden.*

#### **3.1.1.1.c Het plan van de LLO Collectieven LO & LG**

Er wordt gekozen voor een decentrale aanpak via de arbeidsmarktregio's omdat het ontwikkelen van een dergelijk mechanisme afhankelijk is van de verschillende organisaties, scholingsinstellingen en bedrijven in de regio. Zij hebben vanuit de verschillende posities ook zicht op de verschillende doelgroepen.

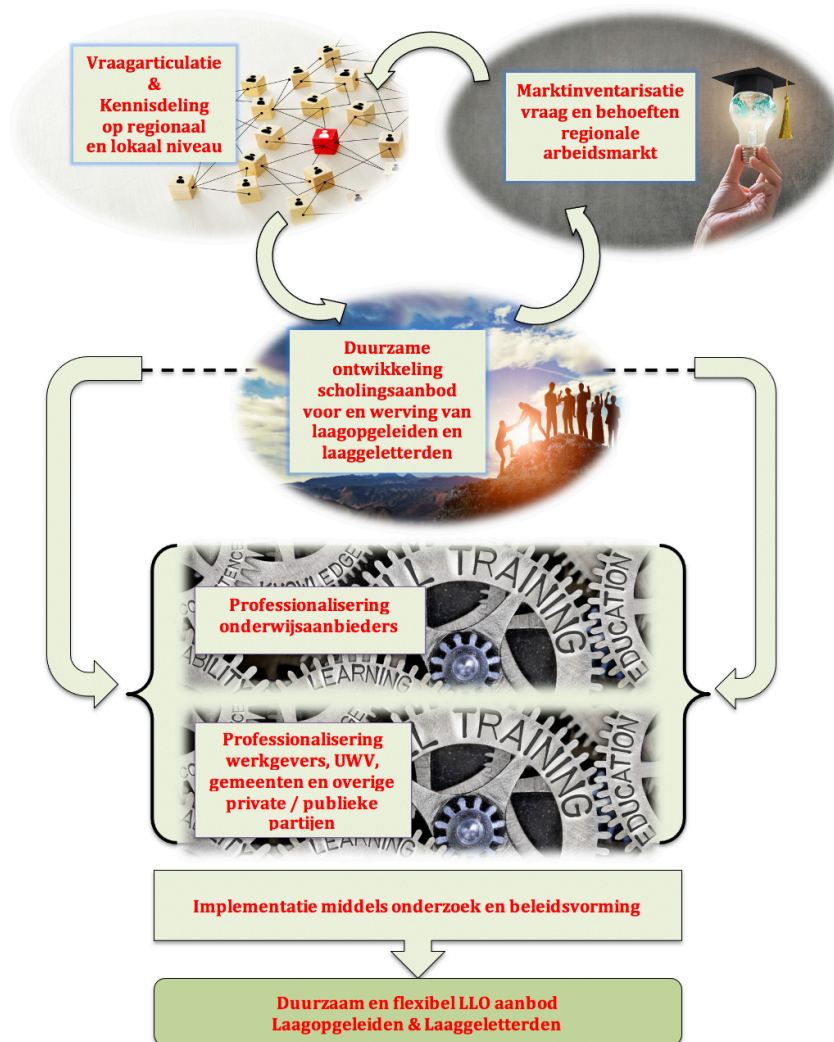
Elk LLO Collectief LO & LG maakt een plan waarvoor richtlijnen, mede gebaseerd op punten die door het NGF in dit hoofdstuk (Hoofdstuk 3 Projectuitwerking) zullen worden opgesteld. In dit plan wordt in ieder geval beschreven hoe het mechanisme er in het LLO Collectief uit moet gaan zien. De verschillende activiteiten in de verschillende fasen worden beschreven en er wordt aangegeven met welke partners het LLO Collectief één en ander wil realiseren. Ook wordt uit het plan duidelijk hoe de landelijke ondersteunende projecten (zie 3.1.1.2) in het plan van het LLO Collectief zullen worden ingezet. Ten slotte geeft men aan hoeveel mensen uit de beoogde 4 groepen worden bereikt, op welke wijze en met welk resultaat. Jaarlijks zal via onderzoek worden berekend wat het maatschappelijke kosten baten saldo is van de deelnemers. Door dit in beeld te brengen kan op het maximaliseren ervan gestuurd worden. Overigens kan het voor deelnemers zelf ook stimulerend werken om te ontdekken wat de scholing hen, in maatschappelijke en financiële zin, kan opleveren. De plannen van de verschillende LLO Collectieven zullen door een begeleidingscommissie gevolgd worden. De begeleidingscommissie wordt ondersteund door een projectleider die ook zorg draagt

voor de kennisuitwisseling tussen de verschillende LLO Collectieven en ook meehelpt om in beeld te brengen welke onoverbrugbare problemen in wet- en regelgeving de ontwikkelingen doen stagneren. Het totale project wordt via onderzoek gemonitord waarbij het een voorwaarde is om een Europese vergelijking te doen om stevige benchmarks te kunnen realiseren, zoals bijvoorbeeld de UNESCO Leerstoel Volwasseneneducatie dat heeft gedaan met de implementatie van het SIT-instrument (Social Inclusion after Transfer). De rol en de bemensing van deze begeleidingscommissie wordt in paragraaf 3.2.2 toegelicht.

*Opzet van en werkwijze in een nieuw regionaal LLO Collectief Laagopgeleiden en Laaggeletterden*

Figuur 3 toont de voorgestelde infrastructuur van het nieuwe LLO Collectief voor laagopgeleide en laaggeletterde inwoners die in de afzonderlijke regio's kan worden gerealiseerd.

**Figuur 3: Infrastructuur van het nieuwe LLO Collectief voor laagopgeleide en laaggeletterde inwoners**



Het LLO Collectief doorloopt in elke regio een aantal fasen, te weten:

**1. Marktinventarisatie vraag en behoeften regionale arbeidsmarkt**

In samenwerking met werkgevers, private en publieke partijen wordt in kaart gebracht wat de behoeften en vragen van de regionale arbeidsmarkt zijn. Onderzoek laat zien dat laagopgeleide en laaggeletterde inwoners een duurzame plek in de regionale arbeidsmarkt willen verkrijgen maar dat hun talenten en potentiële competenties niet aansluiten op de

vraag van de regionale arbeidsmarkt. Dit komt ook omdat in veel gevallen niet helder is wat de vraag en toekomstige ontwikkelingen op de regionale arbeidsmarkt zijn. Deze moeten structureel in kaart worden gebracht in samenwerking met de meest belangrijke private en publieke partijen van de regionale arbeidsmarkt.

## **2. Vraagarticulatie & Kennisdeling op regionaal en lokaal niveau**

In een tweede fase wordt de vraag gearticuleerd en omgezet in mogelijke functies en beroepen die uitgevoerd kunnen worden door laagopgeleide en laaggeletterde inwoners. Ook deze fase wordt samen doorlopen met gemeenten, UWV, onderwijsaanbieders, werkgevers en overige private en publieke partijen. Hierbij bundelen de partijen ook hun krachten om voldoende laagopgeleide en laaggeletterde inwoners te vinden die invulling zouden kunnen geven aan de mogelijke functies op de regionale arbeidsmarkt.

## **3. Duurzame ontwikkeling scholingsaanbod voor en werving van laagopgeleiden en laaggeletterden**

In de derde fase wordt het scholingsaanbod voor laagopgeleide en laaggeletterde inwoners ontwikkeld, passend bij de vraag en behoeften van de regionale arbeidsmarkt en de uiteindelijke bijbehorende functies. Met name de scholingsaanbieders zullen een flexibel scholingsaanbod moeten realiseren dat steeds passend is bij de regionale arbeidsmarkt-vraag en de behoeften en mogelijkheden van de deelnemers. Dit scholingsaanbod varieert dan ook steeds omdat de eerste twee fasen steeds opnieuw doorlopen worden binnen het LLO Collectief voor laagopgeleide en laaggeletterde inwoners. Ook als deelnemers het scholingsaanbod hebben doorlopen en een duurzame plek op de arbeidsmarkt hebben gevonden zullen de scholingsaanbieders weer in gesprek gaan met de regionale arbeidsmarkt en zal opnieuw een marktinventarisatie worden gedaan. Daarnaast wordt in deze fase extra ingezet op het bereiken en werven van de laaggeletterde en laagopgeleide deelnemers voor de scholingstrajecten. Zoals al eerder is aangegeven, is deze groep niet altijd direct te motiveren tot scholingsdeelname. Daarom zal hier extra op worden ingezet in het LLO Collectief en zullen daar extra faciliteiten voor beschikbaar moeten worden gesteld.

## **4. Professionalisering onderwijsaanbieders**

Bij het ontwikkelen van nieuw scholingsaanbod zullen ook de professionals van de onderwijsaanbieders, met name die in het beroepsonderwijs, geschoold moeten worden om ervoor te zorgen dat zij het scholingsaanbod kunnen realiseren. Door de flexibilisering van het aanbod voor laagopgeleide en laaggeletterde inwoners zal men nieuwe competenties nodig hebben om nieuwe wisselende scholingsactiviteiten voor deelnemers te kunnen ontwerpen en faciliteren passend bij de wisselende vraag van de arbeidsmarkt en behoeften en mogelijkheden van de laagopgeleide en laaggeletterde inwoners.

## **5. Professionalisering werkgevers, UWV, gemeenten en overige private en publieke partijen**

Naast professionalisering van de scholingsaanbieders zullen ook werkgevers, UWV, gemeenten en overige private en publieke partijen sensitiever gemaakt moeten worden om de samen in te spelen op de wisselende vraag van de regionale arbeidsmarkt en op een goede wijze bij laagopgeleiden en laaggeletterde inwoners in de regio talenten en potentiële competenties te kunnen achterhalen en hen door te kunnen verwijzen naar het scholingsaanbod. Ook deze deskundigheidsbevordering is van groot belang om de koppeling tussen vraag van de markt en aanbod van potentiële arbeidskrachten onder laagopgeleiden en laaggeletterde inwoners te kunnen matchen.

## **6. Implementatie middels onderzoek en beleidsvorming**

In elke regio zal het mechanisme van het LLO Collectief cyclisch worden geïntegreerd in beleid. Op basis van een impactonderzoek wordt in kaart gebracht of het scholingsaanbod heeft gewerkt en ervoor gezorgd heeft dat laagopgeleide en laaggeletterde inwoners een duurzame plek op de arbeidsmarkt krijgen naast een betere plek in de samenleving. Indien dat het geval is, zal het nieuw gerealiseerde scholingsaanbod en de samenwerking tussen de publieke en private partijen op de regionale scholings- en arbeidsmarkt worden vastgelegd in beleid. Ook dit zal cyclisch moeten worden aangepast aangezien de eerste drie fasen steeds opnieuw worden doorlopen in het LLO Collectief voor Laagopgeleiden en

Laaggeletterden. Hierbij geeft het impactonderzoek resultaten die gebruikt kunnen worden om het beleid te verankeren op regionaal en lokaal niveau.

### **3.1.1.2 Instrumentontwikkeling**

Een aantal landelijke projecten levert instrumenten op die voor het werken in de LLO Collectieven van belang zijn. Het gaat om de ontwikkeling van een portfolio om de taalvaardigheden (blijvend) in beeld te brengen en een diagnose-instrument om Taal Ontwikkelings Stoornissen (TOS) bij volwassenen vast te stellen waardoor mogelijke stagnatie in het leren wordt gediagnostiseerd. Het portfolio en het diagnose-instrument Taal Ontwikkelings Stoornissen (TOS) zullen op landelijk niveau worden ontwikkeld.

In het landelijk budget voor instrumentontwikkeling zal rekening gehouden worden met de mogelijkheid ook lesmateriaal dat nog ontbreekt voor de groep laagopgeleiden en laaggeletterden te ontwikkelen. Welk materiaal dat is zal blijken uit de vraag die naar voren komt in de regionale LLO Collectieven.

Daarnaast wordt een tweetal professionaliseringstrajecten ontwikkeld om deskundigheidsbevordering onder professionals te realiseren. Eén bedoeld voor werkgevers, professionals bij UWV, gemeenten en overige private en publieke partijen. Een tweede gericht op docenten in de beroepsgerichte vakken en praktijkbegeleiders in (stage) bedrijven. De relevante organisaties binnen de arbeidsmarktregio's worden betrokken bij de ontwikkeling en de resultaten worden aan hen ter beschikking gesteld.

#### **3.1.1.2.a Taalvaardigheden in beeld**

Eén van de belangrijkste praktische zaken waardoor het lastig is voor laagopgeleiden om door te stromen naar het beroepsonderwijs is het ontbreken van een goed instrument om het niveau van de basisvaardigheid Nederlands van de deelnemer in beeld te brengen. Om die reden zal dat op landelijk niveau ontwikkeld moeten worden.

Instellingen kunnen voor NT1 deelnemers examens Nederlands afnemen als de instelling over een diploma-erkenning beschikt. Probleem is dat er voor de centraal af te nemen toetsen op basis van de standaarden en eindtermen Educatie voor Nederlands op niveau 2F geen passende toetsen aanwezig zijn. Vaak wordt dan gebruik gemaakt van toetsen die niet voor dat doel bestemd zijn en de onderwijsinspectie laat dat, bij gebrek aan beter, toe. Hierdoor is het niet duidelijk over welke vaardigheden een deelnemer beschikt als deze bijvoorbeeld wil beginnen aan een beroepsopleiding. Dit hoeft echter niet altijd aangetoond te worden middels examinering. Naar aanleiding van een recent onderzoek van de UNESCO Leerstoel Volwasseneneducatie naar de taalachterstand van jongeren (Poppelaars & De Greef, 2021) is de centrale examinering in een kennissessie met een dertigtal direct betrokkenen uit het MBO, de MBO Raad en het Ministerie van OCW besproken. Duidelijk werd dat de centraal schriftelijke examinering geen meerwaarde heeft in de taalontwikkeling van de jongeren. Daarvoor zijn heel andere dingen noodzakelijk.

Wat belangrijk is, is de brede ervarings- en taalbasis. Daar werkt men aan door de deelnemers veel te laten lezen en schrijven. Bovenop die basis komt dan de taal in de context en dat vraagt niet alleen iets van de docent Nederlands maar ook van de vakdocenten. Dan is er de aandacht voor de taalregels maar dat is alleen zinvol als de taalbasis op orde is. En vervolgens komt de examentraining, het leren van 'het kunstje' (oftewel 'teaching to the test') en dat draagt absoluut niet bij tot de ontwikkeling van de taalvaardigheid zo waren vrijwel alle aanwezigen vanuit de instellingen van mening. De toets meet in feite niet wat er gemeten moet worden.

Het is belangrijk dat laagopgeleiden die aan hun taalvaardigheid werken veel lezen en schrijven en dat ze dus daadwerkelijk iets aan die basis doen, dat ze de spreekwoordelijke 'meters' maken. Voor anderstaligen is ook veel spreken en luisteren essentieel. En daarnaast is het belangrijk dat men ook ziet dat de deelnemers de taal op een goede manier kunnen toepassen en vakinstructies goed kunnen volgen en uiteraard ook de taalregels beheersen. Dat goed in beeld brengen zou men ook kunnen doen via een portfolio. Eén en ander betekent dat de optie voor het portfolio als

'examen 2F' voor alle vaardigheden van het vak Nederlands op landelijk niveau verder onderzocht en uitgewerkt moet worden. Naar alle waarschijnlijkheid lijkt een portfolio passender dan de ontwikkeling van een examen voor de geformuleerde groep van het LLO Collectief. In de LLO Collectieven kan het portfolio een belangrijke rol gaan spelen. Daarnaast kan er in de regionale LLO Collectieven een vraag zijn om specifiek lesmateriaal voor laagopgeleiden en laaggeletterden te ontwikkelen zodat er kwalitatief goed lesmateriaal is passend bij de nieuwe regionale opleidingstrajecten. Dit kan worden ontwikkeld op basis van de vraag vanuit de regionale LLO Collectieven.

### **3.1.1.2.b Taalontwikkelingsstoornis (TOS) bij Volwassenen**

Uit een inventarisatie onder de instellingen blijkt dat er een groep is, die tegen de verwachting in, te weinig vooruitgang boekt. De oorzaak van die stagnatie kan men moeilijk duiden. Onderzoek naar taalproblematiek onder kinderen en jongeren door onder meer Auris en de Universiteit Leiden toont aan dat er in veel gevallen sprake is van TOS (taalontwikkelingsstoornis). Alle aanleiding om deze problematiek ook bij volwassenen te onderzoeken. Als bij deze deelnemers een taalontwikkelingsstoornis (TOS) is vastgesteld, kan worden onderzocht welke aanpak voor deze deelnemers passend is zodat zij zich verder kunnen ontwikkelen.

TOS is een neurobiologische ontwikkelingsstoornis in het verwerven van taal (of talen, bij meertaligheid) waarbij beperkingen in het begrijpen en/of produceren van taal op de voorgrond staan. Deze beperkingen leiden tot problemen in het dagelijks functioneren. TOS kan tot uiting komen in alle taaldomeinen (spraakklanken, woorden, grammatica en taalgebruik) en modaliteiten (gesproken taal, geschreven taal en gebarentaal). Er is nog vrij weinig onderzoek gedaan naar volwassenen met TOS. Volwassenen met TOS scoren lager op kwaliteit van leven, sociale vaardigheden, sociale cognitie en executief functioneren en zij ervaren meer sociaal-emotionele problemen. Als er een goede diagnose gesteld kan worden onder volwassenen kunnen zij beter begeleid worden in het onderwijstraject, waardoor zij zich alsnog de taal beter eigen kunnen maken, de problemen die gerelateerd zijn aan de TOS kunnen worden teruggedrongen en zij meer kansen in de samenleving en op de arbeidsmarkt krijgen. In de collectieven zou men dus tijdens de intake voor het scholingstraject van de laagopgeleide en laaggeletterde inwoners op een goede wijze in kaart moeten brengen of er sprake is van TOS zodat men tijdens het scholingstraject hier rekening mee kan houden.

Ook voor deze ontwikkeling geldt dat het gaat om een landelijk te ontwikkelen instrument dat in de LLO Collectieven kan worden ingezet. Om het instrument goed te kunnen toepassen is scholing van de interne begeleiders binnen de instellingen noodzakelijk.

### **3.1.1.2.c Professionalisering Werkgevers, UWV, gemeenten en overige private en publieke partijen**

De ervaring leert dat trajecten 'taal voor laaggeletterden en laagopgeleiden' voor aanbieders geen geheimen hebben, maar dat dat voor de HRM afdelingen van bedrijven en voor veel medewerkers van het UVW, gemeenten en andere private en publieke partijen wel het geval is. Dat betreft dan vaak een aantal elementen, de inhoud, de tijdsinvestering en soms ook de financiering.

Het gaat bij de ontwikkeling van deze deskundigheidsbevordering om een aantal zaken zoals:

1. Laaggeletterdheid
  - Wat is eigenlijk laaggeletterdheid en wat betekent het om niet makkelijk te kunnen lezen en schrijven?
  - Wat maakt het onderscheid tussen NT1 en NT2?
  - Welke taalniveaus zijn er eigenlijk en wat zeggen die dan?
2. LLO Scholingsaanbod
  - Hoe gaat een docent met een groep deelnemers aan het werk, waarvoor is voor wie aandacht?

- Hoe zien de onderwijstrajecten er uit, hoe pakken docenten de lessen aan, in groepsverband en individueel?
  - Wat is de tijdsinvestering die nodig is?
  - Hoe kunnen taalontwikkeling en beroepsvaardigheden samen verder ontwikkeld worden?
3. Bejegening
- Hoe herken ik iemand die laaggeletterd is?
  - Hoe pak ik dat aan? Hoe benader ik hem of haar?
  - Hoe help ik iemand verder in deze regio?

In samenwerking met het UWV, het bedrijfsleven en gemeenteambtenaren kunnen de doelstellingen voor de deskundigheidsbevordering worden geformuleerd. Ook hier betreft het een landelijke ontwikkeling en kan de professionalisering in de LLO Collectieven worden ingezet.

### **3.1.1.2.d Professionalisering docenten beroepsgerichte vakken/praktijkbegeleiders**

Voor docenten basisvaardigheden bestaat er een opleiding die bedoeld is voor docenten met een pedagogische basis en ervaring op het gebied van het onderwijs in basisvaardigheden aan volwassenen. Van deze docenten wordt verwacht dat ze zelf een bepaald niveau van vakspecifieke kennis hebben op het gebied van taal, rekenen of digitale vaardigheden. Docenten basisvaardigheden worden in de praktijk geacht hun collegae in het beroepsonderwijs te ondersteunen bij de taalontwikkeling van de doelgroep. Dit geldt zowel voor publieke als private scholingsaanbieders. Optimaal is dat niet. Voor docenten in het beroepsonderwijs voor wie een belangrijke rol is weggelegd in de ontwikkeling van de vaktaal voor laagopgeleiden en laaggeletterden is echter scholing op dat gebied noodzakelijk. De ontwikkeling van de vaktaal is juist binnen de beroepsopleiding van de laagopgeleide deelnemers essentieel. Zeker in het geval van een BBL opleiding heeft ook de praktijkbegeleider hier een belangrijke rol. Voor de inhoud van deze deskundigheidsbevordering kan gekeken worden naar de elementen van de professionalisering van de professionals van werkgevers, UWV, gemeenten en overige private en publieke partijen. Deze professionalisering kan door de LLO Collectieven worden ingezet. Voor de instrumentontwikkeling wordt gekozen voor een landelijke aanpak. Organisaties met relevante deskundigheid worden uitgenodigd een projectplan te ontwikkelen. Voor de instrumenten portfolio (inclusief materiaalontwikkeling) en het diagnose-instrument TOS worden organisaties gevraagd die ervaring en kennis hebben van de problematiek. Dat geldt ook voor de professionaliseringstrajecten. Daarbij moet ook worden aangegeven op welke wijze de doelgroep (professionals van werkgevers, UWV, gemeenten en overige private en publieke partijen naast docenten beroepsgerichte vakken) bij de ontwikkeling betrokken is. In 3.2.2 wordt hierop nader ingegaan.

### *3.1.2 Fasering en planning*

Het project LLO Collectief beslaat vier hoofdfasen, te weten:

- Fase 1: Ontwikkeling framework en landelijk instrumentarium LLO Collectief
- Fase 2: Realisatie eerste LLO Collectieven in zes pilotregio's
- Fase 3: Ontwikkeling regionale plannen LLO Collectieven
- Fase 4: Uitvoering LLO Collectieven in arbeidsmarktregio's

Elke fase zal kort worden toegelicht inclusief de bijbehorende mijlpalen en de go/no go momenten.

### **Fase 1: Ontwikkeling framework en landelijk instrumentarium LLO Collectief**

In fase 1.1 zullen allereerst de kaders voor twee financieringsbronnen moeten worden gerealiseerd, te weten een subsidieregeling voor de regionale LLO Collectieven naast de aanbesteding voor de landelijke ondersteuning. Dit zal worden gerealiseerd door het Ministerie van OCW, waarbij ze advies inwint van de landelijke partijen die dit project ondersteunen.

Zo wordt er in fase 1.2A, na gunning door OCW, door de diverse landelijke opdrachtnemers een portfoliomethodiek en een diagnose-instrument voor TOS ontwikkeld. Zo kunnen de taalvaardigheden in beeld gebracht worden en kan in geval van stagnatie worden vastgesteld wat eventueel de oorzaak is. Eenzelfde werkwijze wordt ook gevolgd voor de ontwikkeling van de deskundigheidsbevordering voor de professionals (docenten maar ook werkgevers en professionals bij gemeenten en UWV) om ervoor te zorgen dat de vraagarticulatie in de diverse LLO Collectieven beter kan geschieden en er een betere vertaling naar een duurzaam scholingsaanbod kan worden gerealiseerd.

Gelijktijdig worden vanuit zes arbeidsmarktregio's in fase 1.2B op basis van de kaders van de subsidieregeling uitgewerkte regionale plannen ingediend. In deze plannen wordt beschreven en vastgelegd hoe men de marktinventarisatie, vraagarticulatie en ontwikkeling van het scholingsaanbod zal realiseren, waarbij UWV, gemeenten, werkgevers en opleiders een structurele samenwerking aangaan. Deze samenwerking is in vrijwel de meeste regio's nu nog niet structureel verankerd in beleid en dat onderstreept de noodzaak van de realisatie van het LLO Collectief voor Laagopgeleiden en Laaggeletterden. Er kan vanzelfsprekend worden aangesloten bij bestaande samenwerkingsverbanden, zoals die van de regionale mobiliteitsteams. Om in de pilotfase gegarandeerd te zijn van een diversiteit aan regio's is het uitgangspunt dat de zes regio's samen voldoende spreiding moeten hebben over Nederland (Noord, Zuid, Oost en West), waarbij twee pilots in regio's met een grote centrumgemeente, twee pilots in een regio met een middelgrote centrumgemeente en twee pilots in een regio met een kleine centrumgemeente worden gerealiseerd. Een verdere diversiteit kan liggen in de wijze waarop reeds wordt samengewerkt met partners om potentiële deelnemers te lokaliseren, de scholingsinstellingen reeds trajecten voor de doelgroepen ontwikkelen en de arbeidsmarkt betrokken is en zich actief voor de doelgroep inzet.

Na deze fase volgen er twee go/no go momenten. Het eerste go/no go moment zal na fase 1.1 zijn als het financieringsarrangement vanuit het Ministerie van OCW is gerealiseerd. Hierbij wordt gekeken of het passend is en aan de algemene richtlijnen en criteria van financiering voldoet. Het tweede go/no go moment is na de beoordeling van de inhoudelijke regionale plannen. Die zal uitwijzen of de plannen kwalitatief voldoende zijn en regionaal gezien voldoende draagvlak hebben om de eerste zes pilots te kunnen starten.

Fase 1.2A, 1.2B en fase 2 zullen elkaar deels in tijd overlappen.

Mijlpalen op landelijk niveau in deze fase zijn:

1. Oplevering subsidieregeling LLO Collectief Laagopgeleiden en Laaggeletterden
2. Installatie beoordelingscommissie
3. Oplevering research design Impactonderzoek LLO Collectief Laagopgeleiden en Laaggeletterden
4. Landelijke lancering zes regionale pilots en samenwerkingsverbanden LLO Collectief Laagopgeleiden en Laaggeletterden
5. Oplevering deskundigheidsbevordering onderwijsaanbieders (vakdocenten)
6. Oplevering deskundigheidsbevordering werkgevers, UWV, gemeenten en overige private en publieke aanbieders
7. Oplevering examinering / portfoliomethodiek
8. Oplevering diagnose-instrument TOS en deskundigheidsbevordering onderwijsaanbieders (intern begeleiders m.b.t. TOS)

## **Fase 2: Realisatie eerste LLO Collectieven in zes pilotregio's**

Na gunning van deze plannen zullen de zes arbeidsmarktregio's in fase 2 in een periode van 1.5 jaar aan de slag gaan om het LLO Collectief te kunnen realiseren. Binnen deze zes arbeidsmarktregio's is er één hoofdaanvrager en contactpersoon per regio die eindverantwoordelijk is voor de realisatie van het LLO Collectief in co-creatie met de andere betrokken instellingen. Dat kan een centrumgemeente zijn of bijvoorbeeld een coördinator van een RMT (Regionaal mobiliteitsteam). Maar te overwegen valt ook om andere organisaties zoals een platform onderwijs-arbeidsmarkt eindverantwoordelijk te maken. De regionale en lokale infrastructuur zijn

hierbij leidend. Uiteraard hebben alle deelnemende partijen een gezamenlijke verantwoordelijkheid om de pilot in de regio van LLO Collectief succesvol te doen laten zijn.

Gelijktijdig zal het onderzoek starten dat de impact van de LLO Collectieven in deze eerste zes regio's in beeld zal brengen. De resultaten van het onderzoek zullen uitwijzen of er een go/no go moment is om het project op te schalen en indien mogelijk wordt het bijgesteld. Mogelijke indicatoren voor en een definition of succes zijn:

1. Uit het impactonderzoek blijkt dat het doel in de LLO Collectieven voor de betrokken laaggeletterde en laagopgeleide inwoners behaald is (en de deelnemers betere basisvaardigheden en een betere mate van sociale inclusie naast een duurzame arbeidsplek hebben gekregen);
2. Het samenwerkingsmechanisme tussen de lokale en regionale samenwerkingspartners in de regio is succesvol geïmplementeerd.
3. De verschillende trajecten voor de deelnemers uit de vier doelgroepen zijn gerealiseerd.

In deze tweede fase zullen de volgende mijlpalen worden gerealiseerd:

Mijlpalen op landelijk niveau

1. Landelijk resultaat 1: Aangetoonde en onderzochte impact scholingsaanbod LLO Collectieven Laagopgeleiden en Laaggeletterden in zes pilotregio's
2. Landelijk resultaat 2: Landelijke beleidsafspraken LLO voor landelijke opschaling LLO Collectieven Laagopgeleiden en Laaggeletterden

Mijlpalen op regionaal niveau

1. Gerealiseerde marktinventarisaties van de zes regionale pilot LLO Collectief Laagopgeleiden en Laaggeletterden
2. Gerealiseerde vraagarticulaties en kennisdeling van de zes regionale pilot LLO Collectief Laagopgeleiden en Laaggeletterden
3. Gerealiseerde scholingstrajecten van de zes regionale pilot LLO Collectief Laagopgeleiden en Laaggeletterden
4. Professionalisering onderwijsaanbieders van de zes regionale pilot LLO Collectief Laagopgeleiden en Laaggeletterden
5. Professionalisering werkgevers, UWV, gemeenten en overige private en publieke partijen van de zes regionale pilot LLO Collectieven Laagopgeleiden en Laaggeletterden
6. Regionaal resultaat 1: Aantal arbeidsmarktplaatsingen op basis van het scholingsaanbod van de zes regionale pilot LLO Collectieven Laagopgeleiden en Laaggeletterden
7. Regionaal resultaat 2: Aantal behaalde deelnemers van de zes regionale pilot LLO Collectieven Laagopgeleiden en Laaggeletterden
8. Regionaal resultaat 3: Aantal uitgevoerde scholingstrajecten van de zes regionale pilot LLO Collectieven Laagopgeleiden en Laaggeletterden
9. Regionaal resultaat 4: Aangetoonde impact m.b.t. arbeidsmarkt en reductie in zorgkosten van de zes regionale pilot LLO Collectieven Laagopgeleiden en Laaggeletterden
10. Regionaal resultaat 5: Geïmplementeerd voorstel voor beleid en samenwerking van de zes regionale pilot LLO Collectieven Laagopgeleiden en Laaggeletterden

Ondanks dat tijdens deze fase er een LLO Collectief Laagopgeleiden en Laaggeletterden in zes regio's wordt gestart, zullen wel alle arbeidsmarktregio's in Nederland betrokken worden. Tijdens kennisdelingssessies en een peer to peer learning cyclus zullen deze regio's gezamenlijk met de zes pilotregio's succesfactoren van het LLO Collectief Laagopgeleiden en Laaggeletterden vaststellen en ook de knelpunten in beeld brengen waar passende oplossingen voor gevonden moeten worden. Dit wordt uitgewerkt in mogelijke scenario's die kunnen worden toegepast als men in een volgende fase de LLO Collectieven Laagopgeleiden en Laaggeletterden wil opschalen naar 20 regio's. Daarnaast zal er tijdens deze peer to peer learning cyclus met alle regio's ook naar inhoudelijke vraagstukken gekeken worden, zoals materiaalontwikkeling. Vanuit de eerste zes pilotregio's kunnen er vragen zijn om nieuw materiaal voor het nieuwe opleidingsaanbod voor laagopgeleiden en laaggeletterden te ontwikkelen, omdat dit kan ontbreken. Dan moet men daar gezamenlijk keuzes in maken, zodat het nieuwe materiaal in meerdere regio's in land kan worden gebruikt ook in fase 3 en 4 als de regionale LLO Collectieven landelijk worden opgeschaald naar 20 regio's.



### **Fase 3: Ontwikkeling regionale plannen LLO Collectieven**

In fase 3 worden vanuit de arbeidsmarktregio's op basis van de evaluatie van de eerste zes pilotregio's en de kaders van de subsidieregeling en richtlijnen voor de planopstelling 14 nieuwe uitgewerkte regionale plannen ingediend. Hiervoor is een budget beschikbaar. Ook deze regio's vormen een LLO Collectief Laagopgeleiden en Laaggeletterden en gaan een samenwerking aan met voor hen relevante partners.

In zo'n regionaal plan wordt net als in de pilotregio's beschreven en vastgelegd hoe men de marktinventarisatie, vraagarticulatie en ontwikkeling van het scholingsaanbod zal realiseren. In dit plan moet wederom expliciet de vraagkant worden beschreven. Duidelijk moet worden hoe men op regionaal niveau extra inzet op het bereiken en werven van de laaggeletterde en laagopgeleide deelnemers voor de scholingstrajecten. Zoals al eerder is aangegeven, is deze groep niet altijd direct te motiveren tot scholingsdeelname. Daarom zal hier extra op moeten worden ingezet in het LLO Collectief en zal dit extra gefaciliteerd moeten worden.

Na deze fase volgt een eerste go/no go moment. De beoordeling van de inhoudelijke regionale plannen zal uitwijzen of de plannen kwalitatief voldoende zijn en regionaal gezien voldoende draagvlak hebben om de LLO Collectieven te kunnen starten.

In fase 3 zal de volgende regionale mijlpaal worden gerealiseerd:

1. Oplevering 14 regionale plannen samenwerkingsverbanden LLO Collectief Laagopgeleiden en Laaggeletterden

### **Fase 4: Uitvoering LLO Collectieven in arbeidsmarktregio's**

Na gunning van deze plannen zullen de 14 arbeidsmarktregio's in fase 4 aan de slag gaan om het LLO Collectief te kunnen realiseren. Binnen deze arbeidsmarktregio's is er wederom één hoofdaanvrager en contactpersoon per regio die eindverantwoordelijk is voor de realisatie van het LLO Collectief in co-creatie met de andere betrokken instellingen. Dat kan wederom een centrumgemeente zijn of bijvoorbeeld een coördinator van een RMT. Maar ook hier valt te overwegen om ook andere organisaties zoals een platform onderwijs-arbeidsmarkt eindverantwoordelijk te maken. De regionale en lokale infrastructuur zijn hierbij leidend. Uiteraard hebben alle deelnemende partijen een gezamenlijke verantwoordelijkheid om de pilot in de regio van LLO Collectief succesvol te doen laten zijn.

Gelijktijdig zal het ook in deze arbeidsmarktregio's het onderzoek starten dat de impact van de LLO Collectieven in deze regio's beeld zal brengen. Afhankelijk van de snelheid van toekenning van de regionale plannen kan de uitvoering eerder starten.

In deze vierde fase zullen de volgende mijlpalen worden gerealiseerd:

Mijlpalen op landelijk niveau

1. Landelijk resultaat 1: Aangevoelde en onderzochte impact scholingsaanbod 14 LLO Collectieven Laagopgeleiden en Laaggeletterden in de regio's
2. Landelijk resultaat 2: Landelijke beleidsafspraken LLO voor landelijke opschaling 14 LLO Collectieven Laagopgeleiden en Laaggeletterden

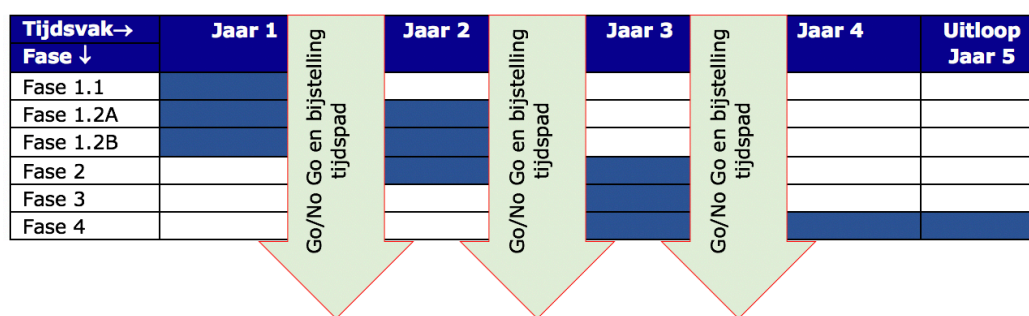
Mijlpalen op regionaal niveau

1. Gerealiseerde marktinventarisaties van de 14 regionale LLO Collectieven Laagopgeleiden en Laaggeletterden
2. Gerealiseerde vraagarticulaties en kennisdeling van de 14 regionale LLO Collectieven Laagopgeleiden en Laaggeletterden
3. Gerealiseerde scholingstrajecten van de 14 regionale LLO Collectieven Laagopgeleiden en Laaggeletterden
4. Professionalisering onderwijsaanbieders van de 14 regionale LLO Collectieven Laagopgeleiden en Laaggeletterden

5. Professionalisering werkgevers, UWV, gemeenten en overige private en publieke partijen van de 14 regionale LLO Collectieven Laagopgeleiden en Laaggeletterden
6. Regionaal resultaat 1: Aantal arbeidsmarktplaatsingen op basis van het scholingsaanbod van de 14 regionale LLO Collectieven Laagopgeleiden en Laaggeletterden
7. Regionaal resultaat 2: Aantal behaalde deelnemers van de 14 regionale LLO Collectieven Laagopgeleiden en Laaggeletterden
8. Regionaal resultaat 3: Aantal uitgevoerde scholingstrajecten van de 14 regionale LLO Collectieven Laagopgeleiden en Laaggeletterden
9. Regionaal resultaat 4: Aangetoonde impact m.b.t. arbeidsmarkt en reductie in zorgkosten van de 14 regionale LLO Collectieven Laagopgeleiden en Laaggeletterden
10. Regionaal resultaat 5: Geïmplementeerd voorstel voor beleid en samenwerking van de 14 regionale LLO Collectieven Laagopgeleiden en Laaggeletterden

Figuur 4 toont de algehele planning en de go / no go momenten. Hierbij moet worden opgemerkt dat het tijdsplan langer kan worden op basis van de evaluatie van elke fase. Een go / no go moment kan ervoor zorgen dat de tijd per fase langer is maar dit hoeft geen consequenties voor de financiering of resultaten te hebben. Daarom wordt geadviseerd om een jaar extra tijd in te ruimen voor onvoorziene zaken waardoor de resultaten later kunnen worden opgeleverd. Naar verwachting duurt niet elke fase steeds een jaar omdat men afhankelijk is van het samenspel van regionale actoren en die kunnen per arbeidsmarktregio verschillend zijn.

**Figuur 4: Algehele tijdsplanning LLO Collectief Laagopgeleiden & Laaggeletterden**



### 3.1.3 Deelnemende partijen

In de ontwikkelfase van dit plan hebben een groot aantal partijen aangegeven het voorstel te steunen (zie bijlage 1) en een bijdrage te willen leveren aan de LLO Collectieven Laagopgeleiden en Laaggeletterden mocht het project doorgang vinden.

Als het gaat om deelnemende partijen dan betreft dit partijen op twee niveaus te weten het regionale en het landelijke niveau. Deze worden hieronder nader toegelicht.

#### *Regionale samenwerkende partijen in het LLO Collectief Laagopgeleiden en Laaggeletterden*

De samenwerking in de regionale pilots wordt vormgegeven door een aantal partners. Deze zullen hieronder kort worden weergegeven. Met deze partners kan dus in de regio een samenwerking worden aangegaan.

##### 1. ROC's en private onderwijsaanbieders

In vrijwel alle 35 arbeidsmarktregio's in het land zijn scholingsaanbieders actief die scholing aan volwassenen kunnen verzorgen. Het MBO aanbod wordt grotendeels verzorgd door de ROC's evenals het aanbod van volwasseneneducatie (verzorgd door zowel private als publieke aanbieders). Zij zullen in het regionale LLO Collectief de scholing verzorgen voor de laagopgeleide en laaggeletterde inwoners.

## 2. Gemeenten

In elke regio zullen de gemeenten betrokken worden om de nieuwe werkwijze en het scholingsaanbod te verankeren in lokaal en regionaal beleid. Hierbij zal worden samengewerkt met de afdelingen onderwijs als ook de afdelingen werk en inkomen indien noodzakelijk. Daarnaast zal in elke gemeente zowel op ambtelijk als bestuursniveau worden samengewerkt om ervoor te zorgen dat de nieuwe werkwijze van het LLO Collectief voor laagopgeleide en laaggeletterde inwoners een structurele plek krijgt in de lokale en regionale organisaties en dus ook werkwijze op het gebied van arbeidsmarkt- en scholingsbeleid.

## 3. Werkgevers

In elke regio is een groot aantal werkgevers actief die een belangrijke speler zijn in het verschaffen van een baan maar daarnaast ook een belangrijke rol hebben in de marktinventarisatie van vraag en behoeften van de arbeidsmarkt. Werkgevers uit verschillende branches zullen betrokken worden. In de verschillende regio's werkt men al samen met een groot aantal werkgevers die betrokken kunnen worden bij het LLO Collectief. In een aantal regio's is die samenwerking vastgelegd door middel van een bondgenootschap laaggeletterdheid waardoor de werkgevers in principe reeds hebben aangegeven zich in te zetten voor activiteiten van het LLO Collectief voor laagopgeleide en laaggeletterde inwoners in hun regio's.

## 4. Werknemers

Werknemersorganisaties hebben in de regio's bij een aantal (middel-)grote bedrijven een ondersteuningsstructuur gericht op de stimulering van scholing en ontwikkeling van werknemers. Deze infrastructuur van bijvoorbeeld leerambassadeurs biedt ook voor basisvaardigheden een vertrouwde en laagdrempelige ondersteuning van laaggeletterde werkenden.

Ook de activiteiten van de regionale mobiliteitsteams gericht op de versterking van leven lang ontwikkelen worden vanuit de werknemersorganisaties ondersteund. Aandacht hierbij voor ontwikkeling van basisvaardigheden wordt met het LLO collectief voor laagopgeleide en laaggeletterden een extra impuls gegeven.

## 5. UWV en Leerwerkloketten

Een belangrijke spil in de regio is het UWV met de bijbehorende leerwerkloketten. Samen met de arbeidsdeskundigen en professionals die vanuit het leerwerkloket een schakel tussen scholing en arbeidsmarkt kunnen zijn, worden werkloze laagopgeleiden en laaggeletterde inwoners geworven voor de scholingstrajecten. Ook kijken deze professionals naar de mogelijkheden van de afzonderlijke deelnemer en naar de afspraken die met de werkgevers gemaakt kunnen worden om de deelnemer van een duurzame plek op de arbeidsmarkt te kunnen voorzien.

## 6. Private en publieke partijen (zoals welzijnsinstellingen, zorginstellingen en marketingbureaus)

Naast de eerder benoemde vier kernpartners in de regio zijn er nog andere publieke, maar zeker ook private partijen waarmee wordt samengewerkt. Door deze samenwerking kan men nog beter potentiële laagopgeleiden en laaggeletterde inwoners vinden en interesseren voor het scholingsaanbod vanuit het LLO Collectief en eventuele extra ondersteuning bieden voor deelnemers indien nodig (zoals sociale steun, steun op financieel gebied en dergelijke).

### *Landelijke partijen als voorwaardenscheppend voor LLO infrastructuur Laagopgeleiden en Laaggeletterden*

Naast de regionale partners zijn er landelijk ook partners nodig, die de gehele nieuwe werkwijze voor het LLO Collectief landelijk kunnen implementeren.

Deze zijn:

1. Onderwijsexperts en onderzoekers portfolio, onderwijsexperts en materiaalontwikkelaars, diagnose-instrument TOS en impactonderzoek

Zoals aangegeven zal er om vaardigheden in beeld te brengen een portfolio ontwikkeld moeten worden. Daarnaast kan uit de regionale LLO Collectieven blijken dat er toegankelijk materiaal ontbreekt dat nog ontwikkeld moet worden (zoals eerder aangegeven). Hiervoor wordt samengewerkt met diverse onderwijsexperts in het land die reeds hun sporen hebben verdiend in de ontwikkeling van scholing en het in beeld brengen van de voortgang daarin van laagopgeleiden en laaggeletterden. Daarnaast zal een landelijke organisatie het diagnose-instrument TOS ontwikkelen zoals eerder aangegeven. Ook zal een onderzoeksorganisatie het impactonderzoek realiseren om de impact van de regionale LLO Collectieven in beeld te brengen.

2. **Onderwijsexperts deskundigheidsbevordering**

Ook zal worden samengewerkt met experts om de deskundigheidsbevordering te verzorgen aan de onderwijsaanbieders en de werkgevers, UWV, gemeenten en overige publieke en private partijen. Deze professionals hebben reeds ervaring met de doelgroep en mogelijke vormen van scholing gericht op het verbeteren van de sociale inclusie en arbeidsmarktpositie van laagopgeleiden en laaggeletterden.

3. **Landelijke begeleidingscommissie met leden vanuit landelijke organisaties (zoals vermeld in bijlage 1) en mogelijk landelijke experts**

Eén van de belangrijkste samenwerkingspartners is een landelijke begeleidingscommissie die wordt samengesteld voor de implementatie van deze nieuwe werkwijze. In die begeleidingscommissie kunnen verschillende organisaties die het project ondersteunen (zie bijlage 1) zitting hebben als ook een aantal relevante landelijk deskundigen. Deze begeleidingscommissie zal gedurende het gehele project meekijken hoe en of de nieuwe werkwijze en bijbehorende structuren, diensten en producten landelijk geïmplementeerd kunnen worden.

4. **Internationale associate partners als ICAE, EAEA en EBSN**

Daarnaast werkt de UNESCO Leerstoel Volwasseneneducatie samen met een aantal internationale netwerken en heeft ze contact met circa 2500 professionals die actief zijn in onderwijs, arbeidsmarkt en andere deelgebieden van het sociale domein. Drie prominente samenwerkingspartners zijn de ICAE (International Council for Adult Education), EAEA (European Association for the Education of Adults) en EBSN (European Basic Skills Network). In samenspraak met hen heeft de UNESCO Leerstoel Volwasseneneducatie via partners in 34 landen 22 good practices op een rij gezet, die direct gebruikt kunnen worden ter inspiratie voor het LLO Collectief voor laagopgeleiden en laaggeletterde inwoners.

## Bijlage 1: Samenwerkingspartners

De onderstaande regionale partners hebben allen aangegeven achter het voorstel te staan en indien mogelijk een bijdrage te leveren als het project van start gaat. Daarnaast staan de elf genoemde landelijke partners enthousiast tegenover het voorstel en hebben daarvoor ook hun logo aangeleverd ter gebruik.

De volgende landelijke organisaties ondersteunen dit voorstel:

1. FNV
2. Divosa
3. MBO Raad
4. Movisie
5. Nederlandse UNESCO Commissie
6. NRTO
7. SER
8. Stichting ABC
9. Stichting Lezen & Schrijven
10. UWV Werkbedrijf
11. VNG



De volgende regionale en lokale organisaties ondersteunen dit voorstel:

1. Acceptus
2. Alsare
3. Anitariestra
4. Avres
5. Capabel
6. Curio
7. Danner & Danner
8. Deltion College
9. Drenthe College
10. EBC
11. Echt Nederlands
12. Friesland College
13. Gemeente 's-Hertogebosch
14. Gemeente Aalten
15. Gemeente Albrandswaard
16. Gemeente Alkmaar
17. Gemeente Almere
18. Gemeente Alphen aan den Rijn
19. Gemeente Amersfoort
20. Gemeente Amsterdam
21. Gemeente Apeldoorn
22. Gemeente Arnhem
23. Gemeente Barendrecht
24. Gemeente Beekdaelen
25. Gemeente Beemster
26. Gemeente Berg en Dal
27. Gemeente Berkelland
28. Gemeente Beuningen
29. Gemeente Bodegraven-Reeuwijk
30. Gemeente Borger-Odoorn
31. Gemeente Borsele
32. Gemeente Breda
33. Gemeente Bronckhorst
34. Gemeente Brunssum
35. Gemeente Bunnik
36. Gemeente Capelle aan den IJssel
37. Gemeente Coevorden
38. Gemeente Dalfsen
39. Gemeente De Bilt
40. Gemeente De Wolden
41. Gemeente Delft
42. Gemeente Den Haag
43. Gemeente Doetinchem
44. Gemeente Dordrecht
45. Gemeente Drechterland
46. Gemeente Drimmelen
47. Gemeente Druuten
48. Gemeente Edam-Volendam
49. Gemeente Eindhoven
50. Gemeente Emmen
51. Gemeente Enkhuisen
52. Gemeente Enschede
53. Gemeente Etten-Leur
54. Gemeente Goeree-Overflakkee
55. Gemeente Goes
56. Gemeente Gorinchem
57. Gemeente Gouda
58. Gemeente Groningen
59. Gemeente Haarlem
60. Gemeente Halderberge
61. Gemeente Hardenberg
62. Gemeente Hattem
63. Gemeente Heerlen
64. Gemeente Hellevoetsluis
65. Gemeente Helmond
66. Gemeente Heumen
67. Gemeente Hillegom
68. Gemeente Hoeksche Waard
69. Gemeente Hoogeveen
70. Gemeente Hoorn
71. Gemeente Houten
72. Gemeente Hulst
73. Gemeente IJsselstein
74. Gemeente Kaag en Braassem
75. Gemeente Kampen
76. Gemeente Kapelle
77. Gemeente Katwijk
78. Gemeente Koggenland
79. Gemeente Krimpenerwaard
80. Gemeente Landsmeer
81. Gemeente Leeuwarden
82. Gemeente Leiden
83. Gemeente Leiderdorp
84. Gemeente Lisse
85. Gemeente Lopik
86. Gemeente Maassluis
87. Gemeente Medemblik
88. Gemeente Meerssen
89. Gemeente Meppel Oldebroek
90. Gemeente Middelburg
91. Gemeente Midden-Drenthe
92. Gemeente Moerdijk
93. Gemeente Molenlanden
94. Gemeente Montferland
95. Gemeente Montfoort
96. Gemeente Mook en Middelaar
97. Gemeente Nieuwegein
98. Gemeente Nieuwkoop
99. Gemeente Nijmegen
100. Gemeente Nissewaard
101. Gemeente Noord-Beveland
102. Gemeente Noordwijk
103. Gemeente Oegstgeest
104. Gemeente Ommen
105. Gemeente Oost Gelre
106. Gemeente Oosterhout
107. Gemeente Oostzaan
108. Gemeente Opmeer

- |                                   |                                     |
|-----------------------------------|-------------------------------------|
| 109. Gemeente Oude IJsselstreek   | 164. Noorderpoort                   |
| 110. Gemeente Oudewater           | 165. ROC Albeda College             |
| 111. Gemeente Purmerend           | 166. ROC Alfa College               |
| 112. Gemeente Raalte              | 167. ROC Aventus                    |
| 113. Gemeente Reimerswaal         | 168. ROC Da Vinci College           |
| 114. Gemeente Ridderkerk          | 169. ROC Friese Poort               |
| 115. Gemeente Roermond            | 170. ROC Koning Willem I College    |
| 116. Gemeente Roosendaal          | 171. ROC Kop van Noord-Holland      |
| 117. Gemeente Rotterdam           | 172. ROC Mondriaan                  |
| 118. Gemeente Schiedam            | 173. ROC Nijmegen                   |
| 119. Gemeente Schouwen-Duiveland  | 174. ROC Nova College               |
| 120. Gemeente Sittard-Geleen      | 175. ROC Rijn IJssel                |
| 121. Gemeente Sluis               | 176. ROC RIVOR                      |
| 122. Gemeente Staphorst           | 177. ROC Ter AA                     |
| 123. Gemeente Stede Broec         | 178. ROC Tilburg                    |
| 124. Gemeente Steenbergen         | 179. ROC van Amsterdam              |
| 125. Gemeente Steenwijkerland     | 180. ROC van Twente                 |
| 126. Gemeente Stichtse Vecht      | 181. RPAhn                          |
| 127. Gemeente Terneuzen           | 182. Scalda                         |
| 128. Gemeente Teylingen           | 183. Stavoor                        |
| 129. Gemeente Tholen              | 184. Stichting ABC Afdeling Limburg |
| 130. Gemeente Tiel                | 185. Summa College                  |
| 131. Gemeente Tilburg             | 186. SVS-inburgering                |
| 132. Gemeente Utrecht             | 187. Taalkracht                     |
| 133. Gemeente Utrechtse Heuvelrug | 188. Toptaal                        |
| 134. Gemeente Veere               | 189. Totaalonderwijs                |
| 135. Gemeente Venlo               | 190. UWV Werkbedrijf                |
| 136. Gemeente Vijfheerenlanden    | 191. Van Basten Trainingen          |
| 137. Gemeente Vlaarding           | 192. Vista College                  |
| 138. Gemeente Vlissingen          | 193. Voorwaartz                     |
| 139. Gemeente Waddinxveen         | 194. Vluchtelingenwerk              |
| 140. Gemeente Waterland           | 195. Werkvloertaal                  |
| 141. Gemeente Westerveld          |                                     |
| 142. Gemeente Westland            |                                     |
| 143. Gemeente Westvoorne          |                                     |
| 144. Gemeente Wijchen             |                                     |
| 145. Gemeente Wijk bij Duurstede  |                                     |
| 146. Gemeente Winterswijk         |                                     |
| 147. Gemeente Woerden             |                                     |
| 148. Gemeente Wormerland          |                                     |
| 149. Gemeente Zaanstad            |                                     |
| 150. Gemeente Zeist               |                                     |
| 151. Gemeente Zoeterwoude         |                                     |
| 152. Gemeente Zwartewaterland     |                                     |
| 153. Gemeente Zwolle              |                                     |
| 154. Gemeente Houten              |                                     |
| 155. Graafschap College           |                                     |
| 156. Gilde Opleidingen            |                                     |
| 157. Horizontaal                  |                                     |
| 158. IBN                          |                                     |
| 159. IVIO                         |                                     |
| 160. JAR                          |                                     |
| 161. Landstede                    |                                     |
| 162. Nedles                       |                                     |
| 163. NL Training                  |                                     |

## Bijlage 2: Referenties

Algemene Rekenkamer. (2016). Aanpak van laaggeletterdheid. Den Haag: Algemene Rekenkamer.

Berkman, N.D., DeWalt, D.A., Pignone, M.P., Sheridan, S.L., Lohr, K.N., Lux, L., Sutton, S.F., Swinson, T. & Bonito, A.J. (2004). *Literacy and Health Outcomes*. Rockville, MD: Agency for Healthcare Research and Quality.

Bijl, R., Boelhouwer, J., Cloïn, M. & Pommer, E. (2011). *De sociale staat van Nederland 2011*. Den Haag: Sociaal Cultureel Planbureau.

Bruggink, J.-W. (2009). Ontwikkelingen in (gezonde) levensverwachting naar opleidingsniveau. *Bevolkingstrends*, 57(4): p. 71 - 75.

Buisman, M., Allen, J., Fouarge, D., Houtkoop, W., & Velden, R. van der. (2013). *PIAAC: Kernvaardigheden voor werk en leven. Resultaten van de Nederlandse Survey 2012*. 's-Hertogenbosch/Utrecht: Expertisecentrum Beroepsonderwijs.

Buisman, M. & Houtkoop, W. (2014). *Laaggeletterdheid in kaart*. 's-Hertogenbosch: ECBO / Den Haag: Stichting Lezen & Schrijven.

CBS (2020). *Arbeidsdeelname; onderwijsniveau*. 04-11-2020.  
<<https://opendata.cbs.nl/statline/?dl=3E79E#/CBS/nl/dataset/83031NED/table>>.

CBS. (2021a). *Opleidingsniveau*. Den Haag/Heerlen/Bonaire: Centraal Bureau voor de Statistiek.

CBS/SCP (2015). *De onderkant van de arbeidsmarkt in 2025*. Den Haag: Centraal Planbureau/Sociaal en Cultureel Planbureau.

Commissie Regulering van Werk. (2020). *In wat voor land willen wij werken? Naar een nieuw ontwerp voor de regulering van werk. Eindrapport van de Commissie Regulering van Werk*. Den Haag: Commissie Regulering van Werk.

De Greef, M. (2018). *Evaluatieonderzoek onderbesteding WEB-budget*. Vught: Artéduc.

De Greef, M. (2021a). *De laaggeletterde leert het ons*. Vught: Artéduc.

De Greef, M., De Haan, M. & Brugman, M. (2021). *Noodzaak van volwasseneneducatie voor iedereen: Uitvoering van UNESCO Recommendation Volwasseneneducatie in Nederland onder druk. De realisatie van een toegankelijke onderwijsvoorziening voor laagopgeleide volwassenen. Advies van de UNESCO Leerstoel Volwasseneneducatie*. Brussel: UNESCO Leerstoel Volwasseneneducatie, Vrije Universiteit Brussel.

De Greef, M., Hanekamp, M., Segers, M., Verté, D. en Lupi, C. (2012). *Leren in verschillende contexten*. 's-Hertogenbosch: CINOP.



De Greef, M. & Heimens Visser. (2020). *Succesfactoren voor post-initiële arbeidsmarktgerichte scholing*. Vught / Delft: Artéducatie / Blackbird Impact.

De Greef, M. & Segers, M. (2016). *Europese vergelijking systemen van volwasseneneducatie en aanpak laaggeletterdheid*. Maastricht: Maastricht University.

Department of Labour New Zealand (2010). *Upskilling Partnership Programme: Evaluation Report*. Wellington: Department of Labour New Zealand.

European Commission. (2010). *Research Note 1/2010: Detailed analysis of the relative position of migrants*. Brussel: European Commission.

European Commission. (2018). *2018 Report on equality between women and men in the EU*. Brussel: European Commission.

Eurostat. (2018a). *Young people - social inclusion*. Retrieved: 10-09-2018. <[https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Young\\_people\\_-\\_social\\_inclusion](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Young_people_-_social_inclusion)>.

Eurostat. (2018b). *Quality of life in Europe - facts and views - education*. Retrieved: 10-09-2018. <[https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Quality\\_of\\_life\\_in\\_Europe\\_-\\_facts\\_and\\_views\\_-\\_education#How\\_are\\_education\\_and\\_mental\\_well-being\\_connected.3F](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Quality_of_life_in_Europe_-_facts_and_views_-_education#How_are_education_and_mental_well-being_connected.3F)>.

Koikkalainen, M., Lyytinen, H., Nieminen, L., Richardson, U., Rönholm, P.-O. & Sulkunen, S. (2016). *Literacy in Finland: Country report Short Version*. Cologne: Elinet.

Mosselman, M. (2006). *De scholing voor werkenden zonder startkwalificatie*. Amsterdam: Regioplan Beleidsonderzoek.

Poppelaars, M. & De Greef, M. (2021). *Taalachterstand onder jongeren. Literatuuronderzoek: Hoe komt het dat jongeren laaggeletterde het onderwijs verlaten?* Brussel: Vrije Universiteit Brussel.

Purcell-Gates, V., Degener, S., Jacobson, E. & Soler, M. (2000). *Affecting change in literacy practices of adult learners: impact of two dimensions of instruction*. Cambridge: NCSALL.

PWC. (2015). *Het rendement van taaltrajecten van de gemeente Amsterdam*. Amsterdam: PWC.

Reder, S. (2012). *The Longitudinal Study of Adult Learning: Challenging Assumptions*. Montreal: the Centre for Literacy.

SER. (2021). *Samen toewerken naar een meer skillsgerichte arbeidsmarkt*. Den Haag: Sociaal Economische Raad.

Tett, L., Hall, S., Maclachlan, K., Thorpe, G., Edwards, V. & Garside, L. (2006). *Evaluation of the Scottish Adult Literacy and Numeracy (ALN) Strategy*. Edinburgh: Scottish Executive Social Research.

Tweede Kamer der Staten-Generaal. (2020). *Vaststelling van de begrotingsstaten van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (VIII) voor het jaar 2021*. Den Haag: Tweede Kamer der Staten-Generaal.

Van der Aalst, M & IJzerman, S. (2017). *Kansen voor laagopgeleiden: Analyse*. Amsterdam: UWV.

Verté, E. (2015). Kwetsbare ouderen in Brussel. In Verté, D. & De Witte, N., *Belgian Ageing Studies: 10 jaar onderzoek voor en door ouderen*. Brussel: Vrije Universiteit Brussel.