



# Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

**Notitie over de kosten en baten van Leven Lang Ontwikkelen**

**door**

**Commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid**

**Vastgestelde versie 2 juli 2020**

## **Inhoud**

Inhoud .....	2
Samenvatting, aanbeveling en bevindingen.....	3
1 Inleiding .....	6
2 Onderzoeksvragen van de commissie SZW.....	8
3 Wat is Leven Lang Ontwikkelen (LLO) .....	8
4 Resultaten van de kosten-baten analyse van Leven Lang Ontwikkelen .....	12
4.1 Kosten .....	12
4.2 Baten .....	23
4.3 Rode draad gesprekken met deskundigen.....	25
5 Antwoorden en aanbeveling .....	26
5.1 Antwoorden op de onderzoeksvragen.....	26
5.2 Aanbeveling.....	28
BIJLAGE Gesproken deskundigen.....	29

## **Samenvatting, aanbeveling en bevindingen**

### *Inleiding*

Deze kosten-baten analyse is uitgevoerd in het kader van de Kennisagenda's 2020 van de commissies Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) en Onderwijs Cultuur en Wetenschap (OCW) van de Tweede Kamer, zie [Kennisagenda SZW 2020](#) en [Kennisagenda OCW 2020](#).

Leven Lang Ontwikkelen (LLO) bestaat uit de formele, informele en non-formele ontwikkeling waaraan men deelneemt na de initiële opleiding of vanaf een leeftijd van 27 jaar. Dit is dus vaak tijdens de loopbaan. Het neemt verschillende vormen aan; van een volledige (MBO/HBO) opleiding tot een cursus tot het opdoen van vaardigheden tijdens het werk. Deze ontwikkelactiviteiten worden bekostigd door o.a. de overheid, de werkgever en het individu.

### *Onderzoeksvragen, hoofdbevindingen en inzichten per onderzoeksvraag*

Deze analyse is uitgevoerd op basis van een uitgebreide literatuurstudie en 18 gesprekken gevoerd door de staf van de vaste Kamercommissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid met 26 experts, zie hiervoor de lijst van gesprekspartners in de bijlage en de rode draad van de gesprekken in paragraaf 4.3.

### *Onderzoeksvragen*

1) Wat zijn de kosten van Leven Lang Ontwikkelen?

- Hoe ziet de financiering van Leven Lang Ontwikkelen eruit?
- Welke partijen zijn daarbij betrokken?
- Hoeveel geld gaat er (bij benadering) in om?
- Welk deel is publiek, welk deel is privaat, welk deel is publiek – privaat?

2) Wat zijn de baten van Leven Lang Ontwikkelen, wat is daarvan al kwalitatief en kwantitatief in kaart gebracht?

### *Aanbeveling*

Creëer een heldere, consistente infrastructuur rondom Leven Lang Ontwikkelen in Nederland, waardoor:

- er een duidelijker overzicht is voor de overheid zelf;
- Leven Lang Ontwikkelen duidelijker is voor (potentiële) deelnemers en zo meer mensen kunnen worden bereikt;
- werkgevers langetermijnbeleid kunnen vormen.

### *Inzichten*

**Inzicht 1:** Er is geen helder inzicht in de uitgaven van LLO in Nederland, privaat noch publiek. Dit komt waarschijnlijk gedeeltelijk door de versplinterde verantwoordelijkheid, onder andere tussen departementen en de tijdelijke aard van veel regelingen. Hierdoor wordt het overzicht bijhouden en het maken van langetermijnplannen bemoeilijkt. Er is daarom behoefte aan een logischere structuur van LLO, waarmee verschillende initiatieven en budgetten aan elkaar gekoppeld worden.

**Inzicht 2:** De budgetten voor LLO worden onderbenut. Het probleem is dus niet een gebrek aan geld, maar het bij elkaar brengen van kandidaten en het budget. Dit kan te maken hebben met een gebrek aan urgentiegevoel, negatieve ervaringen met leren, gebrek aan inzicht in de mogelijkheden en door de complexiteit van de huidige financieringsstructuur. Vooral voor middelbaar opgeleiden blijkt dat van toepassing te zijn, terwijl zij juist meer zouden kunnen profiteren van LLO. Overigens wordt benadrukt dat er geen sprake is van teveel budget, want als iedereen die er baat bij heeft gebruik zou maken van LLO, zou er meer geld nodig zijn.

**Inzicht 3:** Er zit (ruimschoots) meer privaat geld in LLO dan publiek geld.

**Inzicht 4:** De baten van LLO zijn lastiger te kwantificeren. Enerzijds omdat het om non-monetaire voordelen gaat, zoals "gelijkheid" of "voldoening". Anderzijds, wanneer kwantificeren wel mogelijk is, is het vaak een flink ingewikkelde econometrische berekening, die berust op onzekere voorspellingen.

**Inzicht 5:** Door de coronacrisis wordt LLO alleen maar belangrijker, aangezien veel banen (mogelijk) zullen veranderen of verdwijnen. Door de economische crisis die hiermee gepaard gaat, is de voorspelling echter dat bedrijven zich vooral zullen richten op overleefing blijven, daardoor minder op LLO en de LLO-budgetten mogelijk kunnen worden bekort. Vergrote urgentie maar verkleinde (private) investeringen dus. Overigens is ook een positief punt aangestipt: de digitale vaardigheden van mensen zijn enorm gestegen. Dit biedt ook mogelijkheden voor flexibilisering van onderwijs door online aanbod en dat kan weer obstakels voor deelname aan LLO verminderen.

**Inzicht 6:** De experts waarmee gesproken is zien het als de taak van de overheid om een duidelijke infrastructuur te bieden, bijvoorbeeld in de vorm van laagdrempelige leerwerkloketten, waar ondersteuning wordt geboden bij het inventariseren van de persoonlijke ontwikkeling in de vorm van persoonlijke begeleiding/coaching. Met alleen financiële ruimte komen mensen nog niet in beweging als ze niet weten hoe en wat. Dat geldt vooral voor praktischer opgeleiden. Het gaat daarnaast ook om de bewustwording van mensen dat ontwikkeling je verder kan helpen/duurzaam werkt in carrières.

**Inzicht 7:** Volgens de gesproken deskundigen zou de overheid zich moeten ontfemen over Leven Lang Ontwikkelen onder werklozen. De werkloze heeft immers geen werkgever die het zou kunnen betalen en dikwijls ook beperkte eigen financiële slagkracht. Daarbij komt dat de voorwaarden van de Werkloosheidswet (WW) gericht zijn op het zo snel mogelijk weer aan het werk gaan, waarbij de duurzaamheid van die baan dan vaak minder belangrijk geacht wordt.

**Inzicht 8:** Vanuit de overheid wordt meer geïnvesteerd in formeel onderwijs, terwijl juist flexibele of niet-schoolse manieren van ontwikkelen en het erkennen van zulke opgedane vaardigheden de moeilijk te bereiken doelgroep aanspreekt. Het beeld van Leven Lang Ontwikkelen zou ook minder schools moeten worden om de juiste doelgroepen aan te spreken; mensen leren al veel 'on the job'. Dat kan meer worden gewaardeerd, bijvoorbeeld met een ervaringscertificaat (Erkenning Verworven Competenties (EVC)).<sup>1</sup> Daarnaast zouden overheid en bedrijfsleven meer moeten samenwerken op het terrein van informele en non-formele ontwikkeling.

**Inzicht 9:** Er is een fiscale vrijstelling voor studie en scholing in de loonheffing om uitgaven aan ontwikkeling door private partijen te stimuleren. Dit is een onderdeel van de werkkostenregeling, die 1,2% van de totale fiscale loonsom mag bedragen. Het gaat om het fiscaal vrijstellen van opleidingen (inclusief EVC-trajecten) of andere ontwikkelmiddelen door werknemers mits deze worden gefinancierd met het oog op verbetering van de maatschappelijke positie in financieel-economisch opzicht. Zowel de directe als indirecte kosten (zoals reiskosten) vallen hieronder. Onbekend is hoeveel werknemers hieronder vallen.

---

<sup>1</sup> Zie uitleg van EVC op de site [EVC-Centrum Nederland](#).

## 1 Inleiding

### *Versterking kennispositie*

De vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid hecht belang aan het voortdurend versterken van haar kennis- en informatiepositie. Een groot deel van de gebruikelijke commissieactiviteiten is gericht op een goede voorbereiding van de Kamer op het overleg met de bewindslieden. Daarnaast legt de commissie in de kennisagenda een aantal specifieke thema's vast, waarop zij zich het komende jaar inhoudelijk verder wil verdiepen. De doelstelling van deze kennisagenda is om te komen tot een stevige gemeenschappelijke kennisbasis, door middel van bijvoorbeeld het houden van rondetafelgesprekken, het afleggen van werkbezoeken of het (laten) uitvoeren van onderzoek. In november 2019 heeft de commissie SZW de nieuwe kennisagenda voor 2020 vastgesteld. Het kennisthema Veranderende arbeidsmarkt blijft in 2020 doorlopen, waaronder het onderdeel Leven Lang Ontwikkelen valt. Nadere informatie over deze kennisagenda en de (activiteiten van) de commissie SZW staan op de [website van de Tweede Kamer Commissie SZW](#).

In deze notitie zijn de resultaten van het onderzoek naar de kosten en baten van Leven Lang Ontwikkelen opgenomen. Dit onderzoek sluit aan op de activiteiten die in het kader van de Kennisagenda 2019/20 van de commissie Onderwijs Cultuur en Wetenschap (OCW) zijn uitgevoerd met betrekking tot het thema Leven Lang Ontwikkelen, zie ook de [Kennisagenda OCW 2020](#).<sup>2</sup>

Het voorbereidende werk voor de commissie SZW op dit kennisthema is verricht door een voorbereidingsgroep, die bestaat uit Kamerleden van de commissie SZW:

- Judith Tielen (VVD)
- Antje Diertens (D66)
- Niels van den Berge (GroenLinks)

Omdat dit onderzoek onderdeel is van het kennisthema 'Veranderende arbeidsmarkt' is deze notitie afgestemd met de voorbereidingsgroep van dat kennisthema.<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> De commissie OCW heeft in 2019 een aantal activiteiten uitgevoerd met betrekking tot Leven Lang Ontwikkelen (LLO). Die activiteiten/onderwerpen zijn:

- Extern onderzoek voor de commissie OCW uitgevoerd door onderzoeksbureau Panteia heeft het rapport [Belemmeringen van Leven Lang Ontwikkelen](#) opgeleverd;
- Flexibel onderwijs, waarvoor de commissie een werkbezoek heeft gebracht aan een mbo-school om goede voorbeelden van flexibel onderwijs aan elkaar en de Kamerleden van de commissie OCW/ SZW te presenteren.

<sup>3</sup> De voorbereidingsgroep Veranderende arbeidsmarkt bestaat uit de leden Gijs van Dijk (PvdA), Palland (CDA), Tielen (VVD), Van Weyenberg (D66), Smeulders (GroenLinks) en Van Kent (SP).

De voorbereidingsgroep is ambtelijk ondersteund door de staf SZW, te weten Eva Witzke (adjunct-griffier), Ellen Naborn (kenniscoördinator) en Emma Rikken (stagiaire van Dienst Analyse en Onderzoek).

#### *Kabinetsplannen met betrekking tot LLO*

Het kabinet heeft 15 juni 2020 aangekondigd na de zomer 2020 een zogenaamde routekaart voor de toekomst van LLO naar de Kamer te sturen. Hierin worden de LLO thema's uit het rapport van de commissie Borstlap, het rapport Ongekend talent van de ambtelijke werkgroep Brede Maatschappelijke Heroverweging (BMH)<sup>4</sup> en een voorstel voor een persoonlijk leer- en ontwikkelbudget als uitvoering van de motie van het lid Tielen betrokken.<sup>5</sup>

Op 13 december 2019 heeft het kabinet genoemde routekaart om de leercultuur verder te versterken al aangekondigd en laten weten, dat zij de problematiek rondom leven lang ontwikkelen al jarenlang erkent, maar een echte doorbraak op dit gebied ondanks alle inspanningen nog niet is gerealiseerd. In dezelfde brief geeft het kabinet aan dat een volgend kabinet hiermee moet kunnen starten. Behalve de rapporten van de commissie Borstlap en van de brede maatschappelijke heroverwegingen, zal hierbij ook het idee van leerrechten bij het inkopen van scholing worden betrokken alsook sociale partners en de O&O-fondsen. Ook wordt bekeken hoe de huidige infrastructuur van het onderwijs beter benut wordt voor LLO en hoe een passend, flexibel en vernieuwend aanbod wordt ontwikkeld voor bij- en nascholing en opscholing van werkenden.<sup>6</sup>

Daarnaast is met het noodpakket banen en economie 2.0 van 20 mei 2020 € 50,0 miljoen subsidie beschikbaar gesteld voor de crisismaatregel *NL leert door*.<sup>7</sup> De crisismaatregel bestaat uit het aanbieden van online scholing en ontwikkeladviezen en een ondersteunende campagne om de kansen van scholing onder de aandacht te brengen.

#### *Leeswijzer*

In deze notitie worden de resultaten gepresenteerd van het onderzoek naar de kosten en baten van LLO. Na de samenvatting en bevindingen in paragraaf 0 en de inleiding in paragraaf 1 komen vervolgens de onderzoeksvragen aan de orde in paragraaf 2. In paragraaf 3 wordt aangegeven wat onder LLO wordt verstaan. Paragraaf 4 geeft de resultaten van de kosten-baten analyse weer, de kosten in §4.1, de baten in §4.2 en in §4.3 is de rode draad weergegeven van de gesprekken met de deskundigen. In paragraaf 5 zijn de antwoorden op de onderzoeksvragen beknopt geformuleerd (§5.1) en is een

---

<sup>4</sup> Bijlage bij [Kamerstuk 32 359, nr. 4: Ongekend talent](#).

<sup>5</sup> Zie lijst vragen en antwoorden 15 juni 2020 (Parlisdokument [2020D23878](#)) en [motie Tielen](#).

<sup>6</sup> [Kamerstuk 29 696, nr. 7](#) (Brief van de minister van Economische Zaken en Klimaat van 13 december 2019)

<sup>7</sup> [Kamerstuk 35 420, nr. 8](#).

aanbeveling opgesteld (§5.2). In de bijlagen is een lijst opgenomen van de gesproken deskundigen. De gesprekken vonden online plaats van 29 april tot en met 24 juni 2020 en zijn gevoerd door de staf SZW.

## **2 Onderzoeksvragen van de commissie SZW**

De commissie SZW heeft ervoor gekozen om de gemeenschappelijke kennispositie van de commissie onder andere te versterken met een kosten-baten analyse van LLO. De onderzoeksvragen van de commissie zijn:

### *Onderzoeksvragen*

1) Wat zijn de kosten van Leven Lang Ontwikkelen?

- Hoe ziet de financiering van Leven Lang Ontwikkelen eruit?
- Welke partijen zijn daarbij betrokken?
- Hoeveel geld gaat er (bij benadering) in om?
- Welk deel is publiek, welk deel is privaat, welk deel is publiek – privaat?

2) Wat zijn de baten van Leven Lang Ontwikkelen, wat is daarvan al kwalitatief en kwantitatief in kaart gebracht?

## **3 Wat is Leven Lang Ontwikkelen**

Wat onder LLO (voormalig Leven Lang Leren) wordt geschaard is niet duidelijk gedemarqueerd. In deze sectie wordt bondig inzichtelijk gemaakt wat er over het algemeen onder LLO wordt verstaan.

### *Doel LLO*

Nederlanders in staat stellen zich naar eigen inzicht te ontplooien en ontwikkelen om een duurzame positie op de (flexibele) arbeidsmarkt te ontwikkelen.<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup> Hierbij wordt het begrip dus verder ingekaderd dan de Adviescommissie vraagfinanciering mbo (i.a.w. Commissie Sap) deed, aangezien het onderhavige onderzoek puur op de arbeidsmarkt gericht is en niet op andere vormen van persoonlijke ontwikkeling of bijvoorbeeld scholing ten behoeve van het uitvoeren van vrijwilligerswerk. In het kader van SZW lijkt deze focus op de arbeidsmarkt een gerechtvaardigde afbakening van het begrip, welke nodig is om een kosten- en batenanalyse op te kunnen stellen. Dit is een synergie van de verschillende gebruikte opvattingen van LLO door de overheid, het bedrijfsleven en werknemers, o.a. te vinden in de volgende bronnen: Advies Commissie Sap (2017): [Doorleren Werkt, Kamerstuk 30 012, nr. 92](#) (Brief ministers Sociale Zaken en Werkgelegenheid en Onderwijs, Cultuur en Wetenschap), S-BB: [De kracht van praktijkleren](#).



### *Wat LLO is*

De maatregelen betrokken bij deze opvatting van LLO richten zich dus op het verbeteren van de duurzame positie van Nederlanders op de arbeidsmarkt. Hieronder valt<sup>9</sup>:

- Flexibel onderwijs met maatwerk en nieuwe vormen, zodat het in schema's past en bij wensen/fobieën aansluit (denk aan avondlessen, online lesvormen etc.);
- Begeleiding bij het vinden van passende ontwikkelmogelijkheden voor de groepen die tot nu toe achterlopen;
- (Mede)financiering vanuit de overheid of als werkgever (inclusief het vergoeden van uren);
- Informeel leren op werk inzichtelijk maken/erkennen.

### *Waarom LLO nodig is*

Nederlanders met een opleidingsniveau t/m mbo niveau 4 nemen minder deel aan scholing dan tien jaar geleden. Dit is verontrustend als gekeken wordt naar de snel veranderende arbeidsmarkt; zoals de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR) in het rapport *Het betere werk* aan de kaak stelde, wordt werk flexibeler, verdwijnen, ontstaan en veranderen banen door technologisering, en zijn er amper nog 'banen voor het leven' meer, dus moet men zich blijven ontwikkelen om aan het werk te kunnen blijven.<sup>10</sup> De coronacrisis zal naar verwachting dit proces versnellen. Verder worden veel banen geautomatiseerd. Van de werkenden heeft 11,4% een groot risico (>70%) om hun baan hieraan te verliezen en 28,7% een waarschijnlijke kans (50-70%).<sup>11</sup> Bovendien gaat door de vergrijzing de pensioenleeftijd omhoog. Om echt tot de AOW-leeftijd door te kunnen werken, is scholing in de meeste beroepen nodig.<sup>12</sup> Dit betreft mensen die een zwaar beroep uitoefenen (zoals bouwvakkers), maar ook mensen in kennisintensievere functies, die zo lang geleden hun opleiding hebben gevolgd dat hun kennis en vaardigheden verouderd zijn en zij hierdoor niet bij kunnen blijven op werk.

De Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO) concludeert dat in Nederland met name bij de volgende groepen deelname aan bij-, op- en omscholing achterblijft<sup>13</sup>:

- Laagopgeleiden
- Ouderen
- Flexwerkers
- Werkenden in het midden- en kleinbedrijf (mkb)

---

<sup>9</sup> Panteia 2019, [Belemmeringen van Leven Lang Ontwikkelen](#); [SER/Nieuws/voortgangsrapportage LLO](#); [Kamerstuk 30 012, nr. 92](#) (Brief ministers SZW en OCW). Deze maatregelen zijn vaak aangeraden door de OESO, zie OESO (2017), [Skills strategy diagnostic report the netherlands](#).

<sup>10</sup> [WRR \(2020\), Het betere werk](#)

<sup>11</sup> [SER/Nieuws/voortgangsrapportage LLO](#).

<sup>12</sup> [Regeerakkoord 2017 Rutte III](#).

<sup>13</sup> OESO (2017), [Skills strategy diagnostic report the netherlands](#).

- (Panteia voegt hier nog (herintredende) moeders aan toe)<sup>14</sup>

Dit heeft te maken met verschillende obstakels bij deze groepen;<sup>15</sup>

- Geen risicobesef, vasthouden aan zekerheden;
- Gebrek aan tijd/ andere prioriteiten/werk, familie of gezinsverplichtingen;
- Gebrek aan zelfvertrouwen i.c.m. negatieve leerervaringen;
- Multiproblematiek/persoonlijke omstandigheden;
- Gebrek aan financiën/kosten van de opleiding;
- Gebrek aan ondersteuning werkgever (motivatie, financieel, uren etc.).

*Voor wie LLO is*

Over het algemeen wordt gepraat over de beroepsbevolking (dus zowel werkenden als werkzoekenden) vanaf het behalen van een startkwalificatie of de leeftijd van 27 jaar tot het pensioen. De focus van de overheid en de meeste particuliere bedrijven ligt op het stimuleren van LLO bij de bovenstaande groepen die relatief weinig deelnemen aan LLO maar er juist snel veel te winnen hebben.<sup>16</sup> Hoger opgeleiden (HBO, WO) nemen gemiddeld al vaker deel aan bij-, op- en omscholing.<sup>17</sup> Uit onderzoek blijkt dat het deelnemen aan LLO voor werklozen wordt belemmerd door de regelgeving rondom de WW, gericht op het zo snel mogelijk weer aan het werk gaan in plaats van het voorbereiden op, en zoeken van, een duurzame baan.<sup>18</sup>

*Door wie wordt LLO uitgevoerd*

Het doel is een samenwerking te realiseren van overheid, werkgevers, werknemers, andere werkenden, niet-werkenden.<sup>19</sup>

*Nederland in Europees perspectief*

Qua deelnamecijfers aan LLO zit Nederland in de Europese subtop, met een vijfde plaats (na Frankrijk en de Scandinavische landen) in 2018.<sup>20</sup> Wel is de deelname aan LLO in Nederland bovengemiddeld ongelijk; met name jonge hoogopgeleiden nemen deel.<sup>21</sup> Het hoogst scoort Zweden, met een bijna drie keer zo hoog percentage deelnemers aan LLO.<sup>22</sup>

---

<sup>14</sup> Panteia 2019, [Belemmeringen van Leven Lang Ontwikkelen](#)

<sup>15</sup> Panteia 2019, [Belemmeringen van Leven Lang Ontwikkelen](#); [Kamerbrief LLO van 27 september 2018](#).

<sup>16</sup> Panteia 2019, [Belemmeringen van Leven Lang Ontwikkelen](#).

<sup>17</sup> De Argumentenfabriek (2017): [Aan de slag met Leven Lang Ontwikkelen](#); Panteia (2019): [Belemmeringen van Leven Lang Ontwikkelen](#).

<sup>18</sup> Sociaal Economische Raad (2019), [LLO Sociale zekerheid](#).

<sup>19</sup> [Werkgeversvereniging AWWN](#).

<sup>20</sup> [Eurostat LLO cijfers 2018](#).

<sup>21</sup> [Centraal Bureau voor de Statistiek: LLO in Nederland](#).

<sup>22</sup> [Eurostat LLO cijfers 2018](#).

Het Zweedse beleid is gericht op informeren en begeleiden. In Zweden wordt formeel onderwijs voor volwassenen die nog geen diploma hebben gehaald bijvoorbeeld volledig vergoed. Ook wanneer Zweden jonger dan 56 jaar postinitieel onderwijs willen volgen is er geld te leen. De hoogte van de beurs hangt af van leeftijd, opleidingsniveau en aantal kinderen. Verder wordt begeleiding geboden bij het identificeren van ontwikkelmogelijkheden door ontwikkelcoaches op scholen en op de werkplek, bij volwassenleerlokets en op zogenaamde werkpleinen.

Wanneer men geen werk meer kan vinden in hun veld, door een veranderende arbeidsmarkt of bijvoorbeeld na ziekte, maar ook wanneer iemand niet meer tevreden is met de baan die hij of zij heeft, wordt men in staat gesteld zich te ontwikkelen en om te scholen naar een andere sector of functie. <sup>23</sup>

---

<sup>23</sup> [Europese commissie: LLO in Zweden.](#)

## 4 Resultaten van de kosten-baten analyse van Leven Lang Ontwikkelen

### 4.1 Kosten

In deze subparagraaf zijn drie tabellen opgenomen met de verschillende budgetten en LLO-projecten. In tabel 1 zijn de uitgaven van LLO weergegeven, tabel 2 geeft inzicht in de uitgaven die onder andere LLO bevorderen en in tabel 3 zijn de O&O-Fondsen, hun bekostiging en werkzaamheden opgenomen. Overigens is het laatst genoemde overzicht geen overzicht van alle O&O fondsen, maar vooral ter indicatie bedoeld van hoe O&O fondsen kunnen werken en om welke bedragen het vaak gaat.

**Tabel 1: Uitgaven aan LLO**

Naam	(Financierings-) bron	Bedrag	Toelichting
Generieke Regelingen			
STAP-budget	OCW Begroting art. 4 <sup>24</sup> . Info in Kamerbrief <sup>25</sup>	2019: €2,3 miljoen; 2020: €11,75 miljoen; 2021: €194,525 miljoen; 2022: €194,625 miljoen; 2023: €187,375 miljoen; 2024: €187,375 miljoen  In 2019 en 2020 wordt ook rond de €195 miljoen uitgegeven aan de scholingsaftrekregeling.	2019 & 2020: randvoorwaarden stellen. Vanaf 2021 ter vervanging van de bestaande scholingsaftrekregeling. €1000 p.p.p.j. voor beroepsbevolking. 100.000 – 200.000 mensen per jaar (eerst komt = eerst maalt). Inzetbaar voor een mbo-diploma, sector-erkend certificaat, cursus etc.
Leerwerkloket (Plus in pilotfase)	Samenwerking SZW, UWV, SBB, gemeenten, onderwijsinstelling en kenniscentra en werkgevers. <sup>26</sup>	Vanuit SZW structureel €4,5 miljoen per jaar (€1 mln. landelijke projectkosten, €3,5 mln. uitvoering in arbeidsmarktregio). <sup>27</sup>  Vanuit OCW-budget van €1,4 miljoen per jaar voor 2019-2021 beschikbaar gesteld.	Leerwerkloketten bieden laagdrempelige informatie en advies in de arbeidsmarktregio's voor iedereen met vragen op het gebied van scholing. Werkenden en werklozen kunnen bij een leerwerkloket terecht voor gratis advies over leren en werken. Bovenop de financiering van SZW moeten de deelnemende partners gezamenlijk minimaal 50% van het basisbedrag van € 100.000 per Leerwerkloket financieren. <sup>28</sup> Van 2019-2021 vinden in de arbeidsmarktregio's Twente, Rijnmond en Friesland de pilots Leerwerkloket Plus plaats. Deze hebben tot doel te beproeven wat inzet van extra capaciteit kan bewerkstelligen.

<sup>24</sup> [Rijksbegroting 2020 OCW](#)

<sup>25</sup> [Kamerstuk 30 012, nr. 111](#) (Brief van ministers Sociale Zaken en Werkgelegenheid en Onderwijs, Cultuur en Wetenschap); [Rijksoverheid Nieuws over persoonlijk ontwikkelbudget voor iedereen.](#)

<sup>26</sup> [Technisch werken: wat is het leerwerkloket](#)

<sup>27</sup> [Jaarverslag UWV 2016.](#)

<sup>28</sup> Ibid.

Duurzame inzetbaarheidsbudgetten (van werknemers)	Werkgevers. Volgens werkgeversorganisatie AWWN <sup>29</sup>	In 2019 €1,6 miljard	Budget door werkgevers beschikbaar gesteld voor 2,3 miljoen werknemers. Kabinet lijkt dit onder LLO te scharen. In cijfers van 2017 wordt gezegd dat 40% van het budget van werkgevers niet benut werd. <sup>30</sup>
Subsidieregeling Beroepsbegeleiden de leerweg (bbl)	OCW Begroting art.4 <sup>31</sup> /motie Heerma <sup>32</sup> (en gedeeltelijk Wiersma <sup>33</sup> )	€10,6 miljoen jaarlijks voor 5 jaar.	Voor seizoensgebonden sectoren landbouw, horeca en recreatie. In apart compartiment bovenop de subsidieregeling praktijkleren (OCW art. 4) en hierbij financieel ondergebracht. Niet alleen voor mkb'ers, ook voor grootbedrijven. <sup>34</sup> [In SZW-begroting en brief Heerma expliciet onder LLO geschaard, in OCW bij de (bredere?) subsidieregeling praktijkleren, zie H3]
Levenlanglerenkrediet	OCW (maar niet in de begroting als aparte rekening)	Lening. Hoeveel is onduidelijk.	Een lening voor het collegegeld van een mbo, hbo of universitaire opleiding voor wie geen recht meer heeft op reguliere studiefinanciering. Vanaf 30 (er zijn uitzonderingen) tot 55 jaar oud, max 4 jaar (5 jaar deeltijd). Zelfde rente reguliere DUO-lening. <sup>35</sup>
Noodpakket Banen en Economie <sup>36</sup>	SZW	Eenmalig €50 miljoen in 2020	Als reactie op de coronacrisis. Dit is ter ondersteuning van werkgevers die hun werknemers stimuleren aan bij- en omscholing deel te nemen. Werknemers, flexwerkers en ZZP'ers kunnen zich gratis online ontwikkelen (bijv. via scholing) en krijgen gerichte ontwikkeladviezen van loopbaanadviseurs.
Vrijstelling voor studie en scholing in de Loonheffing	Financiën	Geschat op jaarlijks €1,8 miljard. <sup>37</sup>	Regeling om uitgaven aan scholing en ontwikkeling door private partijen te stimuleren. Dit is een onderdeel van de werkkostenregeling, die 1,2% van de totale fiscale loonsom mag bedragen. Het gaat om het fiscaal vrijstellen van opleidingen (inclusief EVC trajecten) door werknemers mits deze wordt gevolgd met het oog op verbetering van de maatschappelijke positie in financieel-economisch opzicht. Zowel de directe als indirecte kosten (zoals reiskosten) vallen hieronder. Deze regeling geldt ook voor relevante vakliteratuur, cursussen, congressen, reizen en andere ontwikkelmethoden. <sup>38</sup>

<sup>29</sup> [AWVN \(2019\), Geld voor Duurzame Inzetbaarheid](#). Ook te vinden in de [Kamerbrief van 3 juni 2019](#)

<sup>30</sup> De Argumentenfabriek (2017): [Aan de slag met Leven Lang Ontwikkelen](#).

<sup>31</sup> [Rijksbegroting 2020 OCW](#)

<sup>32</sup> [Kamerstuk 35 074, nr. 68](#) (Brief minister van OCW).

<sup>33</sup> [Kamerstuk 35 074, nr. 45](#) (Motie Wiersma cs.)

<sup>34</sup> [SER/Leven Lang Ontwikkelen](#)

<sup>35</sup> [DUO/leven-lang-leren-krediet](#)

<sup>36</sup> [Kamerstuk 35 420, nr. 8](#)

<sup>37</sup> Bijlage bij [Kamerstuk 32 359, nr. 4: Ongekend talent](#).

<sup>38</sup> [Werkkostenregeling en Scholingskosten, uitgelegd](#).

Gericht op het MKB			
MKB!idee	EZK Begroting art. 2 (geen cijfers). <sup>39/</sup> Brief Stas <sup>40</sup> / Websites <sup>41</sup>	2019: €7,5 miljoen	I.h.k.v. het Techniepact. 100% subsidiabele kosten, €25.00 - €124.999 (samenwerking: €200.000) als bijdrage oplossen knelpunten MKB. Investerings in technisch opgeleid personeel, digitalisering & klimaat- en energietransitie.
Stimuleringsregeling LLO in MKB (ook bekend als SLIM-regeling) <sup>42</sup>	SZW Begroting art.1 <sup>43/</sup> motie Wiersma <sup>44</sup> (en gedeeltelijk Heerma <sup>45</sup> )	€49,4 miljoen jaarlijks voor 5 jaar (2020-2024)	T.b.v. pensioenakkoord. <sup>46</sup> Meerjarig integraal investeringsprogramma. Specifieke aandacht laagopgeleiden met laag inkomen en MKB. Inzetbaar voor: Doorlichting van de onderneming; Loopbaan- en ontwikkeladviezen; een methode om ontwikkeling te stimuleren; Bieden van een praktijkleerplaats in de derde leerweg. <sup>47</sup>

<sup>39</sup> [Rijksbegroting 2020 EZK.](#)

<sup>40</sup> [Kamerstuk 32 637, nr. 357](#) (Brief staatssecretaris Economische Zaken en Klimaat).

<sup>41</sup> [RVO, subsidie en financieringswijzer mkb-idee.](#)

<sup>42</sup> [Uitvoering van beleid SZW: Subsidies en regelingen, SLIM; SER/Leven Lang Ontwikkelen](#)

<sup>43</sup> [Rijksbegroting 2020 SZW.](#)

<sup>44</sup> [Kamerstuk 32 637, nr. 357](#) (Brief staatssecretaris Economische Zaken en Klimaat).

<sup>45</sup> [Kamerstuk 35 074, nr. 68](#) (Brief minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap).

<sup>46</sup> [Kamerstuk 32 043, nr. 457](#) (Brief minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid).

<sup>47</sup> [SER/Leven Lang Ontwikkelen.](#)

**Tabel 2: Uitgaven die bevorderend werken voor LLO**

Naam	(Financierings) bron	Bedrag	Toelichting
<b>Generieke regelingen</b>			
Subsidieregeling Praktijkleren	OCW Begroting art.4 <sup>48</sup> / Kennispunt MBO LLO <sup>49</sup>	2018: €201,500 miljoen; 2019: €204,048 miljoen; 2020: €212,600 miljoen; 2021: €206,600 miljoen; 2022: €201,600 miljoen; 2023: €197,600 miljoen; 2024: €194,600 miljoen	Subsidie voor het aanbieden van praktijkleerplekken. Max. €2700 per plaats. Focus op deze voor kwetsbare groepen, volwassen deelnemers in een sector met een tekort aan gekwalificeerd personeel en wetenschappelijk personeel. <sup>50</sup> Een deel van deze subsidie wordt onder LLO geschaard, maar een groot deel is hiervan is deel van het initiële onderwijs en valt dus niet onder LLO.
Human Capital Roadmap 2016-2020	Topsectoren i.s.m. VNO-NCW <sup>51</sup>		Langs vier actielijnen wordt een (financiële) impuls gegeven aan de toekomstbestendigheid van de kenniseconomie in de Topsectoren door onderzoek, innovatie en investering. <sup>52</sup> Deze zijn: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Onderwijs en innovatie;</li> <li>2. Leven lang ontwikkelen;</li> <li>3. Internationalisering;</li> <li>4. Gezamenlijk arbeidsmarktonderzoek.</li> </ol> De Onderwijs en Innovatie lijn richt zich o.a. op practoren en lectoren in het mbo en cross-overs en samenwerking bedrijfsleven-onderwijs. De LLO lijn richt zich o.a. op het door ontwikkelen van publiek-private samenwerkingen om Learning communities en leren leuk en winstgevend te maken. <sup>53</sup>
<b>Aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt</b>			
Regionaal Investeringsfonds mbo (RIF)	OCW Begroting art 4. <sup>54</sup>	Van OCW: 2018: €22,7 mln.; 2019: €22,1 mln.; 2020: €23,1 mln.; 2021: €22,3 mln.; 2022: €21,9 mln.; 2023: €46,9 mln.; 2024: €47,2 mln.	Het RIF is ingericht op het stimuleren van de regionaal publiek-private samenwerking (PPS) tussen het mbo, bedrijfsleven en overheid, om hiermee de aansluiting van het beroepsonderwijs op de behoeften van de arbeidsmarkt te verbeteren.
Matchen op Werk	SZW Begroting 2020 art. 2 <sup>55</sup> / Arbeidsmarktregio's/UWV 2017-2021	Voor alle projecten samen geschaard onder bevordering arbeidsparticipatie is €5,9 mln. uitgetrokken voor 2020 door SZW	Doel van het Programma Matchen op Werk is het versterken van de gecoördineerde werkgeversdienstverlening in de arbeidsmarktregio's opdat vraag en aanbod beter bij elkaar komen.

<sup>48</sup> [Rijksbegroting 2020 OCW.](#)

<sup>49</sup> [Leven Lang Ontwikkelen: subsidieregeling praktijkleren](#); [RVO: voorwaarden Subsidieregeling praktijkleren.](#)

<sup>50</sup> Ibid.

<sup>51</sup> [Topsectoren: human capital](#) ; [NWO: human + capital.](#)

<sup>52</sup> Voor voorbeelden van bekostiging, zie: [NWO: human capital future of work.](#)

<sup>53</sup> [PBT-netwerk: voortgangsrapport.](#)

<sup>54</sup> [Rijksbegroting 2020 OCW.](#)

<sup>55</sup> [Rijksbegroting 2020 SZW.](#)

			Een onderdeel hiervan is het versterken van de werknemersvaardigheden van minder zelfredzame werklozen, met bijzondere aandacht voor jongeren. <sup>56</sup>
<b>Europese subsidies</b>			
Erasmus+ volwassenen- onderwijs (tot 2020, dan wordt het herzien) <sup>57</sup>	EU (Europese Commissie) <sup>58</sup> , in NL uitgevoerd via Nederlands agentschap <sup>59</sup>	2019: €4.497.109 <sup>60</sup> . Heel Erasmus+ heeft een budget van €14,7 miljard <sup>61</sup> .	Subsidie voor diverse soorten projecten voor alle professionals binnen de (in)formele volwasseneneducatie om in het buitenland te leren of te werken. <sup>62</sup> Dit geldt voor een periode van minimaal 2 dagen tot maximaal 2 maanden (excl. reistijd). <sup>63</sup>
Europees Sociaal Fonds (ESF)	EU/ Uitvoering van Beleid SZW <sup>64</sup> / ESF operational programme NL 2014-2020 <sup>65</sup>	Ongeveer €507 miljoen tussen 2014 en 2020 voor Nederland <sup>66</sup> .  PA1: €361 miljoen PA2: €101 miljoen PA3: €25 miljoen <sup>67</sup>  Programma 2021-2027 is nog niet bekend. <sup>68</sup>	Fonds ter promotie van werkgelegenheid, gelijke kansen en sociale cohesie binnen de EU, in NL via het Agentschap SZW gecoördineerd, met subsidies beschikbaar voor o.a. gemeenten en andere overheden, O&O fondsen, samenwerkingsverbanden. <sup>69</sup> Voor Nederland gaat het om investeringen in innovatie en concurrentiekracht van het mkb, verhoging van de arbeidsparticipatie en het realiseren van een milieuvriendelijke economie. <sup>70</sup> Onderdelen o.a. <sup>71</sup> : PA1: Bevorderen arbeidstoeliding van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt en Sociale innovatie en transnationale samenwerking. PA2: bevordering duurzame arbeidsinzet van werkenden.

<sup>56</sup> Regioplan (2016), [Matchen op Werk](#); [Monitor matchen op werk](#); [Beleidsfiche matchen op werk](#).

<sup>57</sup> [Erasmusplus: Brochure Volwasseneneducatie](#).

<sup>58</sup> [EU informatie over Erasmus funding program](#).

<sup>59</sup> [Erasmus-plus: volwasseneneducatie](#).

<sup>60</sup> [Erasmus-plus: verhoogd budget voor Erasmus 2019](#).

<sup>61</sup> [EU informatie over Erasmus funding program](#); [EU informatie: e-plus awp 2020](#).

<sup>62</sup> [SER: Leven Lang Ontwikkelen](#).

<sup>63</sup> [EU informatie: adult education](#).

<sup>64</sup> [Uitvoering van beleid SZW: Europees sociaalfonds 2014 tot 2020](#); [CBS Dashboard: ESF 2014 t/m 2020](#).

<sup>65</sup> [Uitvoering van beleid SZW: subsidies ESF 2014-2020](#); [Kamerstuk 26 642, nr. 141](#) (Brief staatssecretaris Sociale Zaken en Werkgelegenheid).

<sup>66</sup> [Uitvoering van beleid SZW: ESF 2014-2020 factsheet](#); [Kamerstuk 26 642, nr. 141](#) (Brief staatssecretaris Sociale Zaken en Werkgelegenheid).

<sup>67</sup> [Uitvoering van beleid SZW: Europees sociaalfonds 2014 tot 2020](#).

<sup>68</sup> Wel weet men al dat dit ESF+ gaat heten en minder subsidies voor NL zal inhouden. Daarom heeft de overheid besloten zich te richten op een hoofddoel: arbeidsmarktactivering en duurzame inzetbaarheid van mensen met een kwetsbare positie ten opzichte van de arbeidsmarkt, onder wie asielzoekers met een verblijfsstatus. Dit is direct gelinkt met LLO. [Uitvoering van beleid SZW: ESF 2021-2027](#).

<sup>69</sup> Zie voor gedetailleerdere uitleg de factsheet: [Uitvoering van beleid SZW: ESF 2014-2020 factsheet](#).

<sup>70</sup> [Uitvoering van beleid SZW: Europees sociaalfonds 2014 tot 2020](#).

<sup>71</sup> [Uitvoering van beleid SZW: subsidies ESF 2014-2020](#).



			PA3: Toeleiding naar werk via ontwikkeling van vraag gestuurd arbeidsaanbod.
--	--	--	--

Decentrale subsidies			
Overijssels Vakmanschap	Provincie Overijssel, Zwolle en meerdere werkgeversorganisaties <sup>72</sup>	Subsidieplafond 2019: € 650.000 <sup>73</sup>	Opleidingsvergoedingen van €1000 tot €3000 in technische vakkennis.
Twents Fonds voor Vakmanschap	Provincie Overijssel, Regio Twente en EU (ESF)		Persoonlijke cheque van max. €5000 om scholing (tot mbo-4) te bekostigen en begeleiding van een loopbaanconsulent voor inwoners in Twente met een opleidingsniveau max. mbo-4. <sup>74</sup>
Werk in Zicht	Provincies Groningen en Drenthe, onderwijsinstellingen, FNV, VNO-NCW Noord, MKB-Noord <sup>75</sup>		Een regeling voor de bekostiging van niet gestandaardiseerde maatwerktrajecten voor werkzoekenden uit de arbeidsmarktregio Groningen en Noord-Drenthe. De scholing dient als voorbereiding op banen gericht op de herstelopgave in de aardbevingsgemeenten. De aanvraag wordt gedaan door de betrokken accountmanager van gemeente of UWV.
Fonds mismatch arbeidsmarkt Gemeente Utrecht	Gemeente Utrecht	€2.500.000 tot 2022 <sup>76</sup>	Voor werkgevers. Max. 30% van begroting, minimum €25.000, eenmalig voor 2 jaar. <sup>77</sup>
Gezondheidssector			
Transitiemiddelen kwaliteitskader Verpleeghuiszorg	VWS Begroting 2020 art. 3 <sup>78</sup>	Jaarlijks €50 mln. <sup>79</sup>	Deze actie richt zich op instellingsoverstijgende regionale problemen voor de implementatie van het kwaliteitskader verpleeghuiszorg. Daarbij kan het gaan om inzet ICT en technologie, arbeidsmarkt en opleiden.
SectorplanPlus	VWS Begroting 2020 art. 4 <sup>80</sup> , website <sup>81</sup>	2020: €13,65 mln. 2021: €63,65 mln. Daarna geschrapt.	Subsidie voor bijscholing Zorg en Welzijn professionals.

<sup>72</sup> Voor een overzicht, zie: [Overijssels vakmanschap](#).

<sup>73</sup> [NRTO](#).

<sup>74</sup> [Twents fonds voor vakmanschap](#).

<sup>75</sup> [werkinzicht.nl](#).

<sup>76</sup> [Utrechts Nieuws: stimulans van 25 miljoen euro voor Utrechtse arbeidsmarkt](#).

<sup>77</sup> [Decentrale regelgeving overheid over Utrecht](#).

<sup>78</sup> [Rijksbegroting 2020 VWS](#).

<sup>79</sup> [Actiz: ontwikkelbudget implementatie kwaliteitskader verpleeghuiszorg; NZA](#).

<sup>80</sup> [Rijksbegroting 2020 VWS](#).

<sup>81</sup> [Sectorplanplus](#).

Kwaliteitsimpuls personeel ziekenhuiszorg (KPZ) <sup>82</sup>	VWS Begroting 2020 art. 4 <sup>83</sup> ; Hoofdlijnen-akkoord medisch-specialistische zorg 2019-2022 <sup>84</sup>	Jaarlijks circa €200 miljoen <sup>85</sup>	Voor de kwaliteitsimpuls personeel ziekenhuiszorg (KPZ) is het doel om ziekenhuizen en Universitair Medisch Centra te stimuleren meer en strategischer te investeren in bij- en nascholing van personeel.
		Overige specifieke subsidies	
Actieplan laaggeletterdheid/ Tel mee met Taal	OCW Begroting art.4 <sup>86</sup> / website <sup>87</sup> Onderdeel IBP <sup>88</sup>	2018: €22,708 miljoen; 2019: €20,000 miljoen; 2020: €14,500 miljoen; 2021: €16,000 miljoen; 2022: €15,450 miljoen; 2023: €14,850 miljoen; 2024: €14,200 miljoen	Werkgevers, scholen, bibliotheken, jeugdgezondheidszorg, en andere maatschappelijke organisaties kunnen subsidie aanvragen voor activiteiten gericht op het voorkomen en verminderen van laaggeletterdheid, speciaal van ouders en werknemers. <sup>89</sup> Overigens is voor 2020 van de 4 miljoen voor subsidieaanvragen, €2.900.000 beschikbaar voor werkgevers. <sup>90</sup> Dit wordt uitgevoerd via de Leerwerkloketten. <sup>91</sup>
Ontwikkeladvies 45-plussers	SZW art. 5 <sup>92</sup> .	Regeling betreft 2019. Vervalt per 01-07-2020. Maximaal 25.000*600 = €15.000.000.	Iedere werkende van 45 jaar of ouder kan in 2019 gratis advies krijgen van een loopbaanadviseur ter waarde van €600,-. <sup>93</sup> Wie een ontwikkeladvies aanvraagt, krijgt een aantal individuele gesprekken met een coach. <sup>94</sup> Subsidieplafond van 25.000 registraties. <sup>95</sup>
Individueel Keuze Budget (IKB) voor Rijksambtenaren	BZK (?) <sup>96</sup> Per departement		Het IKB bedraagt 16,37% van het salaris van Rijksambtenaren. Men kan dit laten uitbetalen, omzetten in extra vakantie uren of fiscaal voordeling producten/diensten te kopen, waaronder bijscholing/opleiding. <sup>97</sup> Ingevoerd in 2020. <sup>98</sup>

<sup>82</sup> [NVZ-ziekenhuizen: kwaliteitsimpuls personeel ziekenhuizen.](#)

<sup>83</sup> [Rijksbegroting 2020 VWS.](#)

<sup>84</sup> [De medisch specialist: hoofdlijnenakkoord.](#)

<sup>85</sup> [Rijksbegroting 2020 VWS.](#)

<sup>86</sup> [Rijksbegroting 2020 OCW.](#)

<sup>87</sup> [Tel mee met taal.](#)

<sup>88</sup> [Kamerstuk 29 362, nr. 266](#) (Brief van minister BZK).

<sup>89</sup> [SER: Leven Lang Ontwikkelen; Tel mee met taal.](#)

<sup>90</sup> [Tel mee met taal.](#)

<sup>91</sup> [Jaarverslag UWV 2016.](#)

<sup>92</sup> [Uitvoering van beleid SZW: tijdelijke subsidieregeling ontwikkeladvies voor vijfenveertigplussers; Wetten overheid \(2018\).](#)

<sup>93</sup> [Hoe werkt Nederland: persoonlijk ontwikkeladvies.](#)

<sup>94</sup> [SER: Leven Lang Ontwikkelen.](#)

<sup>95</sup> [Hoe werkt Nederland: persoonlijk ontwikkeladvies.](#)

<sup>96</sup> [Rijksbegroting 2020 BZK.](#)

<sup>97</sup> [Cao rijk: individuele keuzes in het arbeidsvoorwaardenpakket.](#)

<sup>98</sup> [Rijksbegroting 2020 BZK.](#)

Subsidie zij-instroom docenten	OCW Begroting art. 9. <sup>99</sup>	2020: €21,1 miljoen <sup>100</sup> (plus apart €4 miljoen)	Aan te vragen door managers van bekostigde po-, vo-, (v)so- of mbo-instellingen die zij-instromers aan willen nemen. Een eenmalige som van €20.000 per zij-instromer om te laten omscholen tot docent. <sup>101</sup> Vast maximum subsidie per sector. €4.000.000 apart voor technische en bèta opleiders (art 9). <sup>102</sup>
Transitie-vergoeding bij ontslag [Vaak genoemd als middel voor scholing, maar er zitten geen eisen aan verbonden].	Betaald door werkgever		Bij ontslag heeft men, op basis van salaris en anciënniteit, recht op een transitievergoeding van 1/3 maandsalaris per dienstjaar (bij bedrijfseconomische redenen indien er geen vervangende transitievergoeding is opgenomen in de cao). <sup>103</sup> Max €83.000 bruto. Kan gebruikt worden voor scholing.
Regeling tijdelijk scholingsbudget UWV <sup>104</sup>	SZW	2020: €19 miljoen. Vervalt per 01/01/2021	Dit is een budget voor de voor het inkopen van scholingstrajecten voor werklozen met een grote kans op langdurige werkloosheid.

---

<sup>99</sup> [Rijksbegroting 2020 OCW.](#)

<sup>100</sup> [Rijksbegroting 2020 OCW.](#)

<sup>101</sup> [DUO: subsidie zij-instroom.](#)

<sup>102</sup> [Rijksbegroting 2020 OCW.](#)

<sup>103</sup> [Transitievergoeding.](#)

<sup>104</sup> [Wetten overheid \(2019\).](#)

*Opmerking bij tabel 3*

Uit cijfers van het CBS uit 2017 blijkt dat 75 onderzochte O&O fondsen gezamenlijk jaarlijks € 339 miljoen aan Duurzame Inzetbaarheid (DI, breder dan alleen LLO) uitgaven. Hiervan was 34% aan opleiding en ontwikkelingsactiviteiten, dus € 135,7 miljoen.<sup>105</sup> In hoeverre dit overlapt met bijvoorbeeld Europese subsidies is onbekend.

**Tabel 3: Greep uit de O&O Fondsen, hun bekostiging en werkzaamheden**

Naam	Bedrag	Toelichting
Sociaal Fonds voor de Kennissector, Arbeidsmarkt en Opleidingsfonds voor de Universiteiten, de Academische Ziekenhuizen en de Onderzoeksinstellingen (Sofokles)	Voor 2019 was de begroting €5.019.000 <sup>106</sup>	Voert projecten en onderzoek uit en subsidieert activiteiten op het gebied van de academische arbeidsmarkt. Het fonds deelt zijn kennis met de Nederlandse universiteiten, onderzoekinstellingen en UMCs. <sup>107</sup>
Sociaal Fonds Podiumkunsten.	In 2018 €502.686 (438.000 regulier en 74.000 ESF) <sup>108</sup>	Financiële ondersteuning voor opleidingen. In 2019 €244.900 ontvangen uit premie-inkomsten en €106.400 uit subsidie inkomsten (rest overige baten). <sup>109</sup>
Wij Techniek	Totale lasten in 2015: €43.000.000 <sup>110</sup>	Scholing technisch personeel. Heffing alle technische medewerkers (in cao) en verschillende subsidies.
Arbeidsmarkt en Scholingsfonds defensie <sup>111</sup>		Samenwerkingsverband van het Ministerie van Defensie en de Centrales van Overheidspersoneel binnen Defensie en draagt bij aan activiteiten in de sector op het gebied van arbeidsmarkt-, werkgelegenheids- en scholingsbeleid die aanvullend zijn op wat de werkgever Defensie al doet. <sup>112</sup> Grotendeels geheim.
Opleidings- en Ontwikkelingsfonds Bouw & Infra (O&O-fonds)	In 2019: €45.751.000 <sup>113</sup>  Waarvan: A: €30.691.000 B: €11.910.000	Individueel budget voor werknemers – o.a. vak- en beroepsopleidingen, instroombevordering en imagoverbetering, bij-, om- en nascholing etc. Deelfondsen; A: Compensatie verletkosten van leerlingen/organisaties, B: De financiering/subsidiëring van activiteiten van werkgevers- en werknemersorganisaties.

<sup>105</sup> CAO afspraken 2018 ([bijlage bij TK 29 544, nr. 919](#)).

<sup>106</sup> [Sofokles: Financieel jaarverslag 2018](#)

<sup>107</sup> [Sofokles.nl; Jaarplan SoFoKleS 2020](#)

<sup>108</sup> [Jaarverslag 2018 Stichting Sociaal Fonds Podiumkunsten](#)

<sup>109</sup> [Jaarverslag 2018 Stichting Sociaal Fonds Podiumkunsten](#)

<sup>110</sup> [Jaarverslag van de stichting opleidings- en ontwikkelingsfonds voor het technisch installatiebedrijf Otib](#)

<sup>111</sup> [Scholingsfonds Defensie.](#)

<sup>112</sup> [Scholingsfonds Defensie.](#)

<sup>113</sup> [Bter-bouw Bouwfonds.](#)

		Opgebouwd uit premies bouwplaats werknemers en uta-medewerkers. <sup>114</sup>
Stichting Ontwikkelingsfonds Levensmiddelenindustrie (SOL)		SOL wil regionale samenwerking tussen bedrijven, onderwijs en overheden te initiëren, kennisuitwisseling organiseren en geeft advies. <sup>115</sup> I.s.m. CNV, FNV, FNLI, Nevedi, vbz en Zuivel Nederland. <sup>116</sup>
Doorzaam (voor uitzendkrachten)	Voor 2019 begroot: €6.787.220 <sup>117</sup>	Scholingsvoucher van €500 voor uitzendkrachten met max. mbo-4 wiens organisatie afdraagt aan het Fonds Uitzendingsbranche (SFU). <sup>118</sup> €5.943.562 uit premies SFU, €156.158 uit NL en EU-subsidie, rest scholingsbestedingsverplichting.
Stichting Opleidings- en Ontwikkelingsfonds Beroepsgoederenvervoer (SOOB)	In 2018 €41,6 miljoen aan subsidie verstrekt. <sup>119</sup>	Verstrekt subsidie voor branchekwalificerende opleidingen (tussen €100 en €5000 per onderdeel), veiligheidsopleidingen (tussen €75 en €150 per onderdeel), praktijkdagen verplichte nascholing (€75) en rijopleidingen (variërend) in 2020. <sup>120</sup> In 2018 €42,8 miljoen ontvangen uit premieheffingen van werkgevers en werknemers. <sup>121</sup>

Op de volgende pagina volgt ter illustratie een overzicht van de grootste geldstromen die direct verbonden zijn aan LLO. Dit overzicht is niet volledig, en laat ook zien hoe veel er nog niet duidelijk is.

---

<sup>114</sup> Ibid.

<sup>115</sup> [Sol-online.](#)

<sup>116</sup> [Sol-online.](#)

<sup>117</sup> [Jaarrekening Stichting Doorzaam.](#)

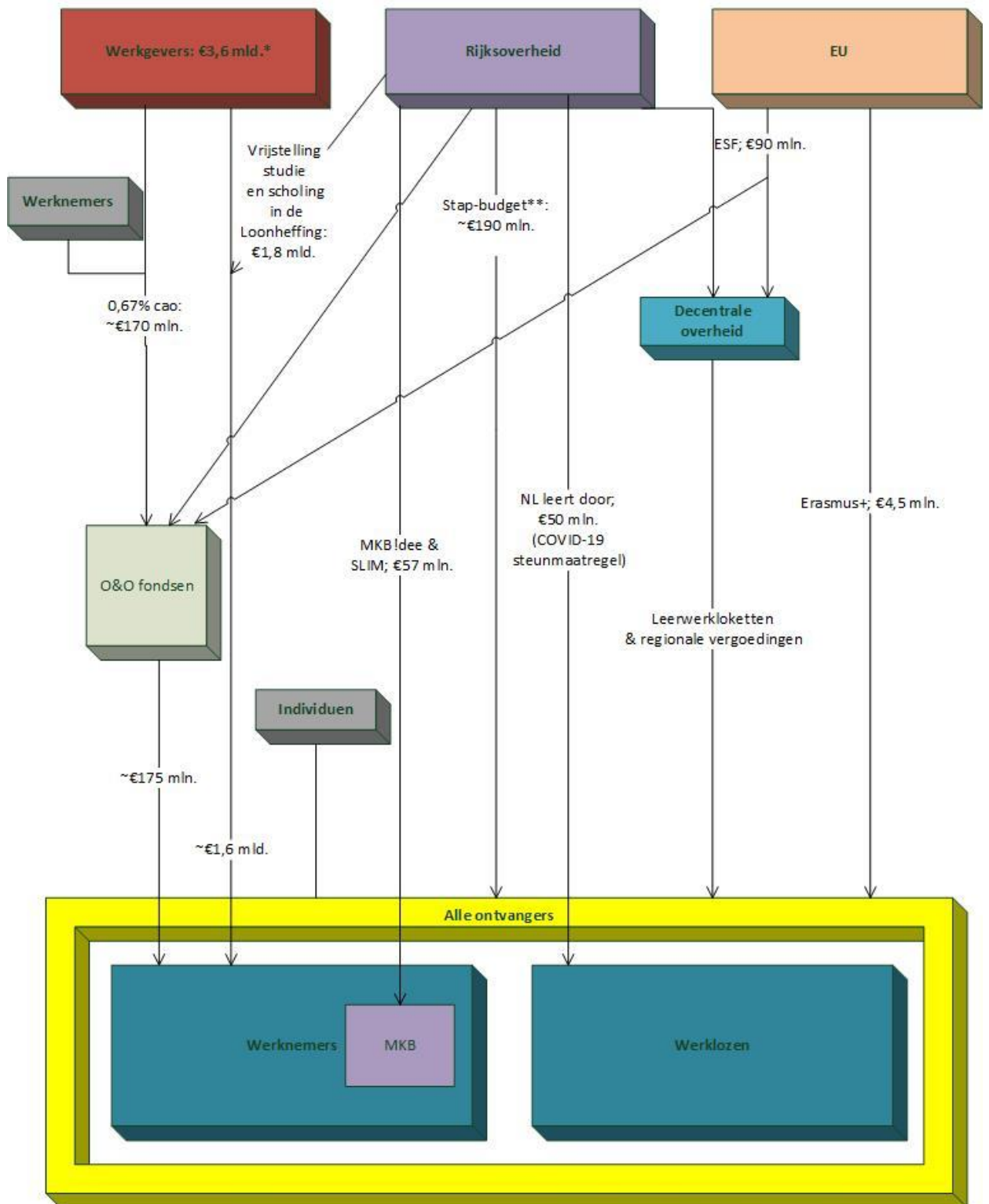
<sup>118</sup> [Stichting Doorzaam.](#)

<sup>119</sup> [Soob-wegvervoer: SOOB-jaarverslag 2018.](#)

<sup>120</sup> [Soob subsidiepunt: welke subsidies zijn er.](#)

<sup>121</sup> [Soob-wegvervoer: SOOB-jaarverslag 2018.](#)

## Geschatte grootste geldstromen LLO per jaar



\*DISCLAIMER: Volgens de BMH5. De commissie Sap (2017) rapporteerde 6,9 mld. incl. gedeelde werktijd, de AWWN 1,6 mld. aan DI. Het is onduidelijk of hier de uitgaven aan O&O fondsen bij zijn inbegrepen.

\*\* : Vanaf 2021, vervangt de huidige fiscale scholingsaftrek

## 4.2 Baten

Wanneer het om de baten gaat blijkt uit de literatuur en de gevoerde gesprekken dat het belangrijkste argument draait om een contrafeitelijk scenario: als we helemaal níet zouden bijscholen zullen mensen minder productief of werkloos worden door de veroudering van kennis en veranderingen in de vraag naar vaardigheden (door bijvoorbeeld technologisering, globalisering, vergroening, vergrijzing (hogere AOW-leeftijd), intensivering van werk en verduurzaming).<sup>122</sup> De OESO waarschuwt Nederland hier proactief beleid tegen te voeren.<sup>123</sup> De beroepsbevolking blijft door LLO langer inzetbaar en kan daardoor makkelijker productief doorwerken tot de verhoogde AOW-leeftijd.<sup>124</sup> Verder kan door omscholing kan een werknemer van een (te) ruime arbeidsmarkt naar een krappe arbeidsmarkt overstappen. Ook kan een flexibelere beroepsbevolking adept reageren op crises op de arbeidsmarkt, zoals de snelle veranderde vraag in sectoren naar aanleiding van COVID-19. Een voorbeeld hiervan is de toegenomen vraag naar zorgpersoneel in verband met corona en vergrijzing in combinatie met de snel gedaalde vraag naar horecapersoneel.

De productiviteit en het loon van werknemers worden verhoogd door deelname aan LLO. Hoeveel precies blijkt een punt van discussie, maar de schatting is dat er gemiddeld rond de 5% productiviteitsstijging per jaar (voltijds) volwassenenonderwijs wordt behaald.<sup>125</sup> Daarnaast is er sprake van een positief spillover effect naar collega's waarmee direct wordt samengewerkt<sup>126</sup> en blijven mensen door de up-to-date vaardigheden (in het vergrijzende digitaliserende landschap) ook langer inzetbaar en productief. Verder is een productievere en flexibeler en langer inzetbare beroepsbevolking goed voor de schatkist, aangezien het verhoogde inkomen naar hogere belastinginkomsten lagere werkloosheid naar lagere sociale uitgaven. Juist bij mensen die al een tijd in de bijstand zitten, verhoogt LLO de baankans aanzienlijk. Er wordt verder gesuggereerd dat verdere scholing kan leiden tot een verbeterde gezondheid en dus lagere gezondheidskosten en minder ziekteverzuim.<sup>127</sup>

Een ander voordeel van LLO is dat het bij kan dragen aan de gelijkheid aan kansen. Zoals het kabinet in een brief van december 2019 stelde, is wat betreft kansgelijkheid nog veel

---

<sup>122</sup> Bijvoorbeeld: London, M. (Ed.). (2011). *The Oxford handbook of lifelong learning*. Oxford University Press.

<sup>123</sup> OECD (2017): [Skills strategy diagnostic report the netherlands](#).

<sup>124</sup> Van Vuuren, T., Caniëls, M. C., & Semeijn, J. H. (2011). Duurzame inzetbaarheid en een leven lang leren. *Gedrag & Organisatie*, 24(4), 356-373.

<sup>125</sup> Zie bijvoorbeeld Commissie Sap ([Doorleren werkt](#)), Field (2012), SPB (2016) & De Grip en Sauerman (2012).

<sup>126</sup> Zie Bijvoorbeeld: Ruhose, J., Thomsen, S. L., & Weilage, I. (2019). The benefits of adult learning: Work-related training, social capital, and earnings. *Economics of Education Review*, 72, 166-186.

<sup>127</sup> Bijvoorbeeld: Field, J. (2012). Is lifelong learning making a difference? Research-based evidence on the impact of adult learning. In *Second international handbook of lifelong learning* (pp. 887-897). Springer, Dordrecht.

te winnen; "Nederland scoort op kansengelijkheid internationaal gezien slechts gemiddeld en er zijn ontwikkelingen die aanleiding geven tot zorg: zo zijn leerlingen met lager opgeleide ouders zijn vaker zelf ook laaggecijferd dan in het verleden".<sup>128</sup>

Aan de initiële opleiding van hoger opgeleiden is veel meer publiek geld uitgegeven dan aan een praktische opleiding (een WO-master is veel duurder dan een mbo-opleiding).<sup>129</sup> De gesprekspartners stelden voor het leerrechtensysteem regressief in te richten: wie al meer gebruik heeft gemaakt van publiek geld voor (bijvoorbeeld initiële) scholing heeft minder rechten over. Zo wordt de discrepantie in publieke onderwijsuitgaven gedeeltelijk gecompenseerd. Zeker basisvaardigheden zoals taal en rekenen, indien niet (afdoende) opgedaan tijdens de initiële opleiding, hebben een zeer groot effect op baankans en productiviteit. Bovendien leiden publieke uitgaven in LLO naar eerlijkere positie van praktisch geschoolden. Werkgevers investeren namelijk vooral in bijscholing van hoger opgeleide, jonge werknemers met een vast contract.<sup>130</sup> Wel is noodzakelijk dat hier begeleiding bij geboden wordt. Nu is het door de complexe bekostigingsstructuren is het voor praktisch geschoolden vaak moeilijk zich een weg te banen en de mogelijkheden te identificeren, laat staan benutten. Verder krijgen mensen met een achterstand in het initiële onderwijs (bijvoorbeeld nieuwe Nederlanders, kinderen met een moeilijke thuissituatie of laatbloeiers) zo een tweede kans op scholing.<sup>131</sup> Daarnaast lijken vrouwen meer baat te hebben van LLO wat betreft arbeidsmarktpositie en loon.<sup>132</sup>

LLO kan bijdragen aan het welzijn en levensgenot: zelfontplooiing leidt tot een hogere kwaliteit van leven. Het leidt tot een verhoogd geluksgevoel en verlaagde kans op depressies et cetera<sup>133</sup> Meer kansen op de arbeidsmarkt kan leiden tot meer werkplezier. LLO is vooral bij mensen op latere leeftijd genoemd als 'doel in het leven' en levensverruimend.<sup>134</sup> Ontwikkelen verhoogt zelfvertrouwen en verbetert cognitief vermogen, met name bij ouderen.<sup>135</sup><sup>136</sup> Opleiding is eveneens gecorreleerd met een betere gezondheid.

---

<sup>128</sup> Brief van de minister van Economische Zaken en Klimaat van 13 december 2019 ([Kamerstuk 29 696, nr. 7](#)).

<sup>129</sup> Bijvoorbeeld: De Argumentenfabriek (2017): [Aan de slag met Leven Lang Ontwikkelen](#).

<sup>130</sup> Ibid.

<sup>131</sup> Bijvoorbeeld: Gouthro, P. A. (2017). The promise of lifelong learning. *International Journal of Lifelong Education*, 36(1-2), 45-59.

<sup>132</sup> Field, J. (2012). Is lifelong learning making a difference? Research-based evidence on the impact of adult learning. In *Second international handbook of lifelong learning* (pp. 887-897). Springer, Dordrecht.

<sup>133</sup> Field, J. (2012). Is lifelong learning making a difference? Research-based evidence on the impact of adult learning. In *Second international handbook of lifelong learning* (pp. 887-897). Springer, Dordrecht.

<sup>134</sup> Weinstein, L. B. (2004). Lifelong learning benefits older adults. *Activities, Adaptation & Aging*, 28(4), 1-12.

<sup>135</sup> London, M. (Ed.). (2011). *The Oxford handbook of lifelong learning*. Oxford University Press.

<sup>136</sup> Dench, S., & Regan, J. (2000). *Learning in later life: Motivation and impact*. Great Britain, Department for Education and Employment;



Ten slotte blijkt deelname aan LLO een toename aan politiek en maatschappelijk vertrouwen te bevorderen en maatschappelijke en culturele participatie te stimuleren.<sup>137</sup> Dit geldt in het bijzonder voor vrouwen en ouderen.<sup>138</sup>

### **4.3 Rode draad gesprekken met deskundigen**

Voor dit onderzoek zijn in totaal 18 gesprekken gevoerd door de staf SZW met 26 experts, zie tevens de lijst van gesprekspartners in de bijlage. In deze paragraaf is de rode draad van de gesprekken weergegeven. De gesprekken zijn vooral bedoeld om inkleuring te geven aan de literatuuranalyse en ter feitencheck.

In vrijwel alle gesprekken kwam naar voren dat er geen helder inzicht is in de uitgaven van LLO in Nederland, privaat noch publiek. Dit komt waarschijnlijk gedeeltelijk door de versplinterde verantwoordelijkheid, onder andere tussen departementen en de tijdelijke aard van veel regelingen. Hierdoor wordt het overzicht bijhouden en langetermijnplannen bemoeilijkt. Er is daarom behoefte aan een logischere structuur van LLO, waarmee verschillende initiatieven en budgetten aan elkaar gekoppeld worden. Bovendien maakt de complexiteit van de huidige financieringsstructuur het moeilijk om de (juiste) ontwikkelmogelijkheden en –budgetten te identificeren. Dit is een van de oorzaken waarom de budgetten voor LLO worden onderbenut. Het probleem is dus niet een gebrek aan geld maar het bij elkaar brengen van kandidaten en het budget. Naast de versplinterde financieringsstructuur kan dit te maken hebben met een gebrek aan urgentiegevoel, negatieve ervaringen met leren, gebrek aan inzicht in de mogelijkheden en door de complexiteit van de huidige financieringsstructuur. Vooral voor middelbaar opgeleiden blijkt dat van toepassing te zijn, terwijl zij juist meer zouden kunnen profiteren van LLO. Vrijwel alle gesproken deskundigen zien het als de taak van de overheid om een duidelijke infrastructuur te bieden, bijvoorbeeld in de vorm van laagdrempelige leerwerkloketten, waar ondersteuning wordt geboden bij het inventariseren van de persoonlijke ontwikkeling in de vorm van persoonlijke begeleiding/coaching. Met alleen financiële ruimte komen mensen nog niet in beweging als ze niet weten hoe en wat. Dat geldt vooral voor praktischer opgeleiden. Overigens wordt benadrukt dat er geen sprake is van teveel budget, aangezien wanneer iedereen die er baat bij heeft gebruik zou maken van LLO er meer geld nodig is. De commissie Sap concludeerde in 2017 dat als de overheid echt het meest uit LLO zou willen halen, rond de € 1,1 miljard aan publieke uitgaven nodig zijn.

De meeste gesproken deskundigen waren van mening dat door de coronacrisis LLO alleen maar belangrijker wordt aangezien veel banen veranderen of verdwijnen. Door de economische crisis die hiermee gepaard gaat is de voorspelling echter dat bedrijven zich

---

<sup>137</sup> Field, J. (2012). Is lifelong learning making a difference? Research-based evidence on the impact of adult learning. In *Second international handbook of lifelong learning* (pp. 887-897). Springer, Dordrecht.

<sup>138</sup> Ibid.

vooral zullen richten op overeind blijven, daardoor minder op LLO en de LLO-budgetten mogelijk kunnen worden bekort. Vergrote urgentie maar verkleinde (private) investeringen dus. Overigens wordt ook een positief punt aangestipt: de digitale vaardigheden van mensen zijn enorm gestegen. Dit biedt ook mogelijkheden voor flexibilisering van onderwijs door online aanbod en dat kan weer obstakels voor deelname aan LLO verminderen.

De gesprekspartners zijn van mening dat de overheid zich zou moeten ontfermen over LLO voor werklozen, kwam in de meeste gesprekken aan de orde. De werkloze heeft immers geen werkgever die het zou kunnen betalen en dikwijls ook beperkte eigen financiële slagkracht. Daarbij komt dat de WW-voorwaarden gericht zijn op het zo snel mogelijk weer aan het werk gaan, waarbij de duurzaamheid van die baan dan vaak minder belangrijk geacht wordt.

In veel gesprekken kwam aan de orde dat vanuit de overheid meer geïnvesteerd wordt in formeel onderwijs, terwijl juist flexibele of niet-schoolse manieren van ontwikkelen en het erkennen van zulke opgedane vaardigheden de moeilijk te bereiken doelgroep aanspreekt. Het beeld van LLO zou ook minder schools worden om de juiste doelgroepen aan te spreken; ze leren al veel 'on the job'. Dat kan meer worden gewaardeerd, bijvoorbeeld met een ervaringscertificaat (Erkenning Verworven Competenties (EVC)).<sup>139</sup> Een aantal gesproken deskundigen pleiten voor een soort 'loopbaan-APK', waarbij gekeken wordt welke vaardigheden iemand nog nodig heeft met het oog op de verwachte verandering van zijn of haar beroep (maatwerk).

## **5 Antwoorden en aanbeveling**

### **5.1 Antwoorden op de onderzoeksvragen**

- 1) *Wat zijn de kosten van Leven Lang Ontwikkelen?*
  - *Hoe ziet de financiering van Leven Lang Ontwikkelen eruit?*
  - *Welke partijen zijn daarbij betrokken?*
  - *Hoeveel geld gaat er (bij benadering) in om?*
  - *Welk deel is publiek, welk deel is privaat, welk deel is publiek – privaat?*

In paragraaf 4.1 is een overzicht geboden van de grootste Nederlandse geldstromen rondom LLO in Nederland. Hier volgt echter geen precies bedrag uit. Het simpelweg optellen van de kosten die in dit rapport naar voren gebracht worden geeft helaas niet een correct concreet beeld. Dit heeft meerdere redenen. Ten eerste lopen de geldstromen vaak door elkaar heen: O&O fondsen zijn bijvoorbeeld behendig geworden in het aanvragen van

---

<sup>139</sup> Zie uitleg van EVC op de site [EVC-Centrum Nederland](http://www.evc-centrum.nl).

Europese subsidie. Deze geldstromen zouden dan dus dubbel geteld worden. Ten tweede is bij investeringen die breder zijn dan alleen LLO (bijvoorbeeld in DI) niet duidelijk gemaakt hoeveel hiervan naar LLO gaat. Dit gaat om substantiële bedragen. Ten derde zijn uitgaven, vooral privaat, meestal niet openbaar of kenbaar gemaakt aan de Kamer. Een hele ruime benadering van de uitgaven aan LLO in Nederland zou jaarlijks ongeveer € 4 miljard zijn.<sup>140</sup>

Wel kunnen we met zekerheid stellen dat er (ruimschoots) meer privaat geld in LLO omgaat dan publiek geld. Een van onze gesprekspartners zei: "Privaat gaat het om miljarden, publiek om [honderden] miljoenen". Europese subsidies maken slechts een klein deel uit van de totale uitgaven, tussen de 10 en 20 miljoen euro. De grootste partijen rond de financiering van LLO zijn werkgevers, de overheid, O&O fondsen en de deelnemers zelf.

*2) Wat zijn de baten van Leven Lang Ontwikkelen, wat is daarvan al kwalitatief en kwantitatief in kaart gebracht?*

De baten zijn in paragraaf 4.2 opgesomd: het inzetbaar houden van de beroepsbevolking, vergrote productiviteit en inzetbaarheid, het bestrijden van ongelijkheid aan kansen en een verhoogd welzijn, levensgeluk, politieke/culturele participatie en maatschappelijk/politiek vertrouwen. Waar we kwalitatief al een goed beeld hebben van de baten, blijft dit kwantitatief achter. Enerzijds omdat het om non-monetaire voordelen gaat, het monetair beoordelen van "levensgeluk" bijvoorbeeld is ingewikkeld en vertekenend. Anderzijds, wanneer kwantificeren wel mogelijk is, is het vaak een flink ingewikkelde econometrische berekening, die berust op onzekere voorspellingen. Dit wordt onderschreven door onze gesprekspartners, die wel willen benadrukken dat investeringen in LLO winstgevend zijn, ook monetair.

---

<sup>140</sup> De NRTO rapporteert dat de omzet van private opleiders €3,4 miljard in 2017 bedraagt, zie Advies Commissie Sap (2017), [Doorleren Werkt](#). In het rapport van de Argumentenfabriek, eveneens uit 2017, wordt gezegd dat 85% van de volwassenen opgeleid wordt bij private opleiders (De Argumentenfabriek (2017): [Aan de slag met Leven Lang Ontwikkelen](#)). Bij gebrek aan betere cijfers, zou dit betekenen dat er €4 miljard in LLO-opleidingen omging in 2017 zonder gederfde arbeidstijd (voor deze inschatting wordt gerekend met de aanname dat er evenveel wordt uitgegeven per persoon in private en publieke opleidingen). De investering is hoogstwaarschijnlijk gegroeid sinds 2017. Het bedrag van €4 mld. komt eveneens globaal overeen met de publieke uitgaven die in dit rapport genoemd worden opgeteld bij de €3,4 mld. aan private uitgaven die in de 5e Brede Maatschappelijke Heroverweging werden genoemd.

## 5.2 Aanbeveling

Aanbeveling:

*Creëer een heldere, consistente infrastructuur rondom LLO in Nederland.*

Het eerste wat opvalt is hoe ingewikkeld het is om de verschillende regelingen in kaart te brengen en zicht te krijgen op de financiering van LLO. Dit is grotendeels te wijten aan het complexe systeem, de tijdelijke aard van veel regelingen en de versnipperde verantwoordelijkheid. Een beter beeld van de uitgaven kan leiden tot doeltreffender beleid en een betere wisselwerking tussen de regelingen en samenwerking met sociale partners. Dit vereist een versimpeling van het beleid en/of een nauwere samenwerking tussen de departementen. Door een consistenter beleid kunnen sociale partners en decentrale overheden ook beter langetermijnbeleid opstellen wat betreft opleidings- en ontwikkelbudgetten. Bovendien is de huidige versnippering en onduidelijkheid funest voor het bereiken van een groot deel van de doelgroep. Het inventariseren van de mogelijkheden is door het huidige systeem zeer ingewikkeld. Naast een versimpeling van de regels en een helder overzicht blijft ondersteuning door bijvoorbeeld een loopbaan/ontwikkeladviseur nodig om de noodzaak en het nut van LLO duidelijk te maken en op persoonlijk niveau te kijken welke regelingen het best passen bij de baan en arbeidsmarkt van de toekomst.

## BIJLAGE Gesproken deskundigen<sup>141</sup>

Bar, Elize de	Strategisch beleidsadviseur Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV)
Bernardt, Yvonne	Senior beleidsmedewerker Sociaal-Economische Raad (SER)
Bussink, Henri	Onderzoeker arbeid SEO Economisch Onderzoek
Coenen, Isabel	Beleidsmaker Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV)
Coppens, Karien	Senior onderzoeker Centrum voor Innovatie van Opleidingen (CINOP) / Expertisecentrum voor Onderzoek en kennisvraagstukken Beroepsonderwijs (ECBO)
Graaf, Marloes de	Senior Kennisadviseur Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV)
Grijpstra, Douwe	Marktmanager sociaal domein Panteia
Grip, Andries de	Directeur Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA), hoogleraar economie Universiteit van Maastricht.
Hagen, Anita	Manager Advies, Centrum voor Innovatie van Opleidingen (CINOP)
Klooster, Ria van 't	Directeur Nederlandse Raad voor Training en Opleiding (NRTO)
Leushuis, Patrick	Senior beleidsmedewerker ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap
Marrewijk, Marcel van	Decaan Stichting Deeltijd Opleidingen Hogeschool (SDO)
Moor, André de	Senior adviseur ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap
Perdon, Gita	Manager beleid en sectorondersteuning Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB)
Ravesteijn, Jorik	Senior beleidsmedewerker inisterie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Rodenburg, Daniël	Beleidsmedewerker Sociaal-Economische Raad (SER)
Sanders, Jos	Lector LLO Hogeschool Arnhem en Nijmegen (HAN)
Sap, Jolande	Voormalig voorzitter commissie Doorleren Werkt
Soeters, Martin	Coördinerend beleidsmedewerker en teamleider LLO ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap
Stel, Adriana	Directeur Doorzaam
Voltman, Janneke	Senior beleidsadviseur Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB)
Vos, Menno	Lector LLO Windesheim
Wortman, Annemiek	Plv. Afdelingshoofd arbeidsrecht en diversiteit Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Wouters, Roos	Oprichter en aanjager Werkvereniging
Xavier, Margreet	Adviseur HR-innovatie Algemene Werkgeversvereniging Nederland (AWVN)

---

<sup>141</sup> De interviews zijn gehouden door de staf SZW.

Zwetsloot, Jelle

Onderzoeker arbeidsmarkt en onderwijs SEO Economisch  
Onderzoek