



# LEVEN LANG ONTWIKKELEN IN DE ACHTERHOEK

UITVOERINGSPLAN 2026-2030





## INHOUDSOPGAVE

1. Inleiding
2. Van strategische agenda naar uitvoeringsagenda LLO Achterhoek
3. Uitvoeringsagenda LLO 7 projectlijnen
  - Projectlijn 1: LLO-Portaal Onbenut Talent (Van vinden en activeren naar LLO)
  - Projectlijn 2: Digitaal vaardig Achterhoek Digitalisering en AI
  - Projectlijn 3: Vaardig in Werk Achterhoek
  - Projectlijn 4: De Achterhoekse beroepenradar
  - Projectlijn 5: Leren van en mét elkaar Achterhoek
  - Projectlijn 6: Leidinggeven aan Groei Achterhoek
  - Projectlijn 7: Wereld van Werk Achterhoek: Van Klas tot Carrière

4. Communicatie
5. Monitoring en bijsturing
6. Organisatie en governance van de samenwerking
7. Financiën

Bijlage 1: Begroting

Bijlage 2: Onderbouwing





## 1. INLEIDING

De maatschappelijke en technologische dynamiek vraagt om blijvende ontwikkeling van inwoners en werkgevers. Leven Lang Ontwikkelen (LLO) is randvoorwaardelijk voor duurzame inzetbaarheid, innovatie en brede welvaart.

Dit Uitvoeringsplan 2026–2030 operationaliseert het Strategisch Programma Leven Lang Ontwikkelen Achterhoek, dat op 6 november 2025 bestuurlijk is vastgesteld. De zeven speerpunten uit dat programma vormen de inhoudelijke basis en het richtinggevend kader voor de uitvoeringsagenda in deze periode. Met dit plan vertalen we de strategische koers naar concrete projecten, afspraken en meetbare resultaten. We sluiten aan op het format van het Uitvoeringsplan Inclusieve Arbeidsmarkt en hanteren dezelfde systematiek voor acties, monitoring en bijsturing.



## 2. VAN STRATEGISCHE AGENDA NAAR UITVOERINGSAGENDA LLO ACHTERHOEK

De uitvoering van dit plan sluit rechtstreeks aan op de zeven speerpunten uit het Strategisch Programma LLO:

1. Een inclusieve basis
2. Inzet en bevordering van informeel leren
3. Een duurzaam leer- en ontwikkelklimaat gestimuleerd door werkgevers
4. Transformatie naar een skillsgericht ecosysteem
5. Reële beroepsbeelden én inzicht en toeleiding naar kansrijke beroepen
6. Versnellen digitale vaardigheden en technologie-acceptatie
7. Bevorderen van intersectorale mobiliteit

De strategische agenda krijgt uitvoering via zeven samenhangende projectlijnen die het regionale LLO-ecosysteem versterken en per projectlijn aantoonbaar bijdragen aan (minstens) één van de bovenstaande speerpunten:

1. **LLO-Portaal Onbenut Talent** realiseert één platform dat van vinden en activeren de stap naar leven lang ontwikkelen mogelijk maakt voor inwoners en werkgevers. (Link met Pijler: 1, 3, 5,6 en 7)
2. **Digitaal Vaardig Achterhoek** (Digitalisering en AI) vergroot digitale vaardigheden en toepassingskracht van technologie bij inwoners en bedrijven. (Link met Pijler: 1,6)
3. **Vaardig Werk in de Achterhoek** (skillsgericht ecosysteem) bevordert een skillsgerichte benadering van werk en scholing, inclusief overstapmogelijkheden tussen sectoren. (Link met pijler: 1,2,4,7)

4. **De Achterhoekse Beroepenradar** maakt actuele en toekomstige arbeidsmarktkansen zichtbaar en ondersteunt loopbaanoriëntatie en bijscholing. (Link met Pijler: 2, 3)
5. **Leren van en met elkaar Achterhoek** (lerend ecosysteem) versterkt kennisdeling en informeel leren tussen onderwijs, bedrijfsleven en overheid. (Link met pijler: 3+4+6)
6. **Leidinggeven aan Groei Achterhoek** versterkt leidinggevenden als aanjagers van leren en ontwikkelen, met speciale aandacht voor het mkb. (Link met pijler: 2,3,4)
7. **Wereld van Werk Achterhoek: Van klas tot carrière** verbindt onderwijs en arbeidsmarkt en begeleidt jongeren duurzaam naar kansrijke beroepen en sectoren. (Link met Pijler: 1 en 5)

### Fasering en prioritering

De uitvoering vindt gefaseerd plaats.

- Projectlijnen 1 t/m 3 hebben **eerste prioriteit** en worden als eerste gerealiseerd.
- Projectlijnen 4 t/m 7 worden in een **volgende fase** opgestart.

Samen vormen deze projectlijnen de Uitvoeringsagenda LLO Achterhoek 2026–2030 en geven zij concrete invulling aan de strategische koers van het vastgestelde programma.



### 3. UITVOERINGSAGENDA LLO 7 PROJECTLIJNEN

#### Pijlers strategisch programma LLO

1. Inclusieve basis
2. Inzet en bevordering van informeel leren
3. Duurzaam leer- en ontwikkelklimaat bij werkgevers (MKB-focus)
4. Transformatie naar skillsgericht ecosysteem
5. Reële beroepsbeelden & inzicht en toeleiding kansrijke beroepen
6. Versnellen digitale vaardigheden & technologie-acceptatie
7. Intersectorale mobiliteit

#### Projectlijn 1: LLO-Portaal Onbenut Talent (Van vinden en activeren naar LLO)

LLO-portaal Onbenut Talent  
(Link met Pijler: 1, 3, 5,6 en 7)

Het regionaal leer- en ontwikkelportaal Onbenut Talent ondersteunt mensen met onbenut arbeidspotentieel, waaronder statushouders, NUG'ers en werkzoekenden met afstand tot de arbeidsmarkt, bij het versterken van hun vaardigheden en het vinden van duurzaam werk. De actie richt zich o.a. op de ontwikkeling en implementatie van een meertalig digitaal en fysiek portaal/ AI Tool voor Leven Lang Ontwikkelen (LLO). Dit portaal biedt mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt de mogelijkheid om op een toegankelijke manier hun vaardigheden in kaart te brengen, taal- en basisvaardigheden te verbeteren, passende scholing te vinden en actief gekoppeld te worden aan kansrijke beroepen en werkgevers.

Essentieel onderdeel daarbij is de menselijke begeleiding. Begeleiding, training en nazorg worden georganiseerd via de **bestaande regionale samenwerkingsstructuren** vanuit het primaire proces. Het portaal sluit aan op bestaande instrumenten zoals scholingsvouchers (van bijv. Opijver) en (sectorale) scholingsbudgetten, zodat de stap naar leren en werken ook financieel haalbaar is. Daarbij is het van belang dat tevens de ontwikkelingen op de thematafel Smart Working en de ontwikkelingen rond AI Tool Tessa en de Verbinders nauwlettend worden gevolgd. Op deze manier worden onnodige dubbelingen van projecten voorkomen.

**Onbenut talent en potentieel** betreft de vaardigheden, kennis, leerbearheid, motivatie en ontwikkelmogelijkheden van inwoners die onvoldoende tot hun recht komen in onderwijs, werk of samenleving, terwijl zij wél de capaciteit hebben om zich verder te ontwikkelen en duurzaam te participeren. Dit onbenutte potentieel ontstaat niet alleen op de arbeidsmarkt, maar vaak al eerder in de levensloop, wanneer ontwikkelkansen in de jeugd onvoldoende worden herkend, gestimuleerd of benut, wat later de afstand tot onderwijs en arbeid vergroot.

Onbenut talent kan zichtbaar zijn bij mensen die (nog) niet deelnemen aan de arbeidsmarkt, zoals werkzoekenden met afstand tot werk, statushouders, arbeidsmigranten, NUG'ers of mensen met lage basis- of digitale vaardigheden, maar ook bij werkenden die onder hun niveau werken, vastzitten in één sector of onvoldoende kansen krijgen om zich bij- of om te scholen. Het gaat daarbij niet altijd om een gebrek aan capaciteiten, maar om belemmeringen zoals taal- en vaardighedsachterstanden, beperkte toegang tot leren en ontwikkelen, een sterke focus op diploma's in plaats van vaardigheden, en het ontbreken van passende begeleiding.

Het herkennen, waarderen en ontwikkelen van onbenut talent vraagt om een inclusieve, skillsgerichte benadering waarin leren naar vermo-



gen centraal staat, informeel leren wordt erkend en mensen gedurende hun hele levensloop worden ondersteund. Door volwassenen met onbenut arbeidspotentieel te activeren én tegelijkertijd te investeren in vroegtijdige ontwikkeling en preventie, verschuift de focus van repareren aan de achterkant naar het voorkomen van structureel onbenut talent. Zo wordt niet alleen individuele ontwikkelkracht versterkt, maar ook bijgedragen aan een lerende regio, kansengelijkheid en een wendbare arbeidsmarkt.

In de regio is sprake van een grote groep inwoners die (nog) niet participeert op de arbeidsmarkt, terwijl werkgevers kampen met structurele tekorten in kansrijke sectoren. Een belangrijk deel van deze groep bestaat uit statushouders, arbeidsmigranten en mensen met lage taal- en digitale vaardigheden. Bestaande LLO-initiatieven bereiken deze doelgroepen onvoldoende, mede door taalbarrières, beperkte kennis van het onderwijssysteem en een gebrek aan persoonlijke begeleiding.

Het LLO-portaal Onbenut Talent wil dit gat dichten door een laagdrempelig, meertalig en visueel ingericht platform/ AI Tool te bieden dat basisvaardigheden, oriëntatie op kansberoepen en persoonlijke ontwikkeling combineert **met digitale ondersteuning én menselijke begeleiding van regionale professionals**. Deelnemers kunnen hun vaardigheden, interesses en ambities beschrijven en onderzoeken. Op basis daarvan worden passende leerpaden, werk- en leerwerkplekken voorgesteld. De begeleiding vindt lokaal én fysiek plaats, in nauwe samenwerking met het Werkcentrum, UWV, vakbonden, werkgevers, leerwerkbedrijven, opleidingen en gemeenten.

Onderwijsinstellingen, bedrijfsvakscholen en leerwerkbedrijven ontwikkelen korte, praktijkgerichte oriëntatie trajecten 'proeverijen' en bieden begeleiding bij het behalen van certificaten en kwalificaties. Werkgevers leveren input over benodigde vaardigheden en stellen

leerwerkplekken beschikbaar, waardoor directe aansluiting ontstaat tussen leren en werken. Zo ontstaat één herkenbaar punt waar mensen met een latente leer- en ontwikkelvraag zich kunnen melden.

**Het LLO-portaal bouwt voort op de bestaande opdracht van het Regionaal Werkcentrum en sluit hier naadloos op aan. Het vinden en activeren van de doelgroep ligt primair als taak bij het Werkcentrum. De verbinding met een Leven Lang Ontwikkelen (LLO) vormt een logisch uitvloeisel binnen het uitvoeringsprogramma LLO en kan binnen de structuur van het Werkcentrum worden belegd. Het portaal vervult daarmee een aanvullende en versterkende rol, gericht op het vergroten van bewustzijn, motivatie en toegang tot leren en ontwikkelen voor mensen met onbenut arbeidspotentieel.**

Daarbij tevens oog voor de doelgroep doelgroepen die extra ondersteuning nodig hebben via de werkleerbedrijven en wordt aansluiting gezocht met de status quo van sluitende aanpak met sectorale werkleerlijnen, waarin praktijk en begeleiding centraal staan.

*NB: Voor de uitvoering van het gehele LLO-programma én het portaal Onbenut Talent zijn het Werkcentrum Achterhoek én Opijver randvoorwaardelijk! Het Werkcentrum zorgt voor het bereiken en begeleiden van de doelgroep, terwijl Opijver via scholingsvouchers en budgetten de financiële toegankelijkheid van scholing mogelijk maakt.*

### Initiatiefnemers en Partners

Werkcentrum Achterhoek, Opijver, Gemeenten, (particuliere) Opleiders, UWV, Vakbonden, Werkgevers- en brancheorganisaties, uitzendbranches, en werkleerbedrijven Fijnder en Laborijn

### Concept planning

Fase 1 - Ontwerp en partnerschap (Q1-Q2 2026)

- Gezamenlijke analyse van de behoeften van de doelgroep, vaststellen



van functionele eisen en afspraken over samenwerking en datadeling.

Fase 2 - Ontwikkeling van het portaal (Q3–Q4 2026)

- Bouw van het meertalige platform, met modules voor basisvaardigheden, kansberoepen en matching.

Fase 3 - Pilotfase (Q1–Q2 2027)

- Testfase met circa 100 deelnemers
- Evaluatie van gebruikerservaring, bruikbaarheid en effectiviteit.
- Start met proeverijen

Fase 4 - Implementatie en opschaling (Q3–Q4 2027)

- Verbreding naar de gehele regio, training van begeleiders en communicatiecampagne richting werkgevers en onderwijs.

Fase 5 - Borging en doorontwikkeling (vanaf 2028)

- Structurele inbedding van het portaal in de regionale LLO-infrastructuur, inclusief beheer, doorontwikkeling en structurele financiering. Meerdere keren per jaar proeverijen t.b.v. beroepsoriëntatie kansrijke beroepen.

## Resultaat

Het project levert een duurzame, inclusieve en meertalige infrastructuur voor Leven Lang Ontwikkelen op.

Concreet worden de volgende resultaten beoogd:

- Een volledig operationeel LLO-portaal/ AI Tool dat beschikbaar is in meerdere talen (Nederlands, Engels, Arabisch, etc.)
- Minstens 200 deelnemers die actief zijn begeleid binnen twee jaar, waarvan:
  - > 75 migranten (waaronder statushouders, asielzoekers en arbeidsmigranten)
  - > 75 werkzoekenden met afstand tot de arbeidsmarkt,

> 50 werkenden die zich willen bijscholen of omscholen.

- Minimaal 60% doorstroom naar werk, opleiding of leerwerkplek.
- 50 inwoners volgen de oriëntatietrajecten 'proeverijen' in de kanssectoren.
- Verbeterde basisvaardigheden en arbeidsmarktpositie van deelnemers. Deelnemers ervaren een herkenbare landingsplek voor hun vragen.
- Werkgevers worden ontzorgd t.b.v. kansrijke toeleiding.
- Structurele samenwerking tussen Werkcentrum, Fijnder, Laborijn, UWV, Vakbonden, onderwijsinstellingen, bedrijfstakscholen en werkgevers.
- Vergroot bewustzijn bij deelnemers en betrokken professionals over het belang van vroegtijdige ontwikkeling en preventie, waardoor ontwikkelkansen eerder worden herkend en structureel onbenut talent op de langere termijn wordt verminderd.
- Verankering van het portaal in de regionale LLO-structuur, als blijvend instrument voor ontwikkeling en matching van talent.

## Trekker

Gemeenten / Vakbonden (definitieve vaststelling volgt nog)



## Project 2: Digitaal vaardig Achterhoek Digitalisering en AI

(Link met Pijler: 1,6)

Een regionaal project gericht op het vergroten van digitale vaardigheden van werknemers en ondernemers en het stimuleren van technologieacceptatie binnen het mkb en publieke organisaties. Het project richt zich op het verkennen, ontwikkelen en uitvoeren van maatwerktrajecten die ondernemers en werknemers ondersteunen bij digitalisering en technologische vernieuwing.

Onder de titel “**Digitaal Vaardig Achterhoek**” worden verschillende acties opgezet. Zo worden maatwerktrajecten digitaliseringsscholing aangeboden met (gedeeltelijke) vergoeding voor werkgevers. Daarnaast komen er regionale werkplaatsen digitalisering, waar mkb'ers en werknemers kunnen leren en oefenen met digitale tools, software en AI-toepassingen. Daarbij is het van belang dat de ontwikkelingen op de thematafel Smart Working én de ontwikkelingen rond AI-tool Tessa en de Verbinders nauwlettend worden gevolgd, zodat onnodige dubbelingen van projecten worden voorkomen. Voor zover mogelijk wordt aangesloten bij bestaande initiatieven en goede voorbeelden, in samenwerking met innovatiecentra, netwerken en het onderwijs, zoals de AI-kring Winterswijk. Ook wordt een verkenning uitgevoerd naar de **concrete ondersteuningsbehoefte** van werkgevers rondom digitalisering van processen, producten en medewerkersvaardigheden.

De overgang naar een digitale en technologische economie vraagt om nieuwe vaardigheden bij zowel werknemers als ondernemers. Veel mkb-bedrijven in de Achterhoek lopen tegen belemmeringen aan, zoals een gebrek aan kennis, tijd, capaciteit of inzicht in wat digitalisering voor hun bedrijf kan betekenen. Tegelijkertijd hebben veel werknemers moeite met de snelle technologische veranderingen: van basale digitale handelingen tot het werken met software, automatisering en kunst-

matige intelligentie (AI).

Digitaal Vaardig Achterhoek speelt hierop in door digitale bewustwording en vaardigheden te vergroten bij werkenden en werkgevers, leertrajecten te ontwikkelen die aansluiten bij de praktijk van het mkb, en de adoptie van technologie te stimuleren zodat innovatie niet alleen technisch maar ook sociaal wordt ingebed. De nadruk ligt op leren door doen: via werkplaatsen, werkcentrum, Digitaalhuis, in bibliotheken, trainingen, coaching en praktijkpilots binnen bedrijven.

**Een belangrijk uitgangspunt is dat basisvaardigheden zoals taal, rekenen en digitale geletterdheid, onmisbaar zijn om digitaal vaardig te kunnen worden of blijven.** Het project versterkt daarom de samenhang met de **bestaande regionale aanpak van basisvaardigheden** en zet in op intensivering van deze ondersteuning. Zonder voldoende basisvaardigheden kunnen inwoners en werknemers de stap naar digitale vaardigheden niet maken; ze vormen de fundering voor leren, werken en meedoen in een digitale samenleving.

Door de combinatie van scholing, ondersteuning, praktijkexperimenten én aandacht voor basisvaardigheden worden de drempels voor digitalisering verlaagd en groeit de Achterhoek stap voor stap uit tot een regio waar iedereen digitaal vaardig kan meedoen.

### Initiatiefnemers en Partners

Digitaalhuis, Werkcentrum, onderwijs, werkgevers en innovatiepartners, Gemeenten, bibliotheken

### Concept planning

Het project kent een opbouw van verkenning naar uitvoering:

Verkenning en ontwerp (Q3-Q4 2026)

- Analyse van digitale scholingsbehoefte bij werkgevers en inwoners. Wie is de doelgroep, prioritering in doelgroep. Aansluiten bij de reeds betrokken organisaties rond basisvaardigheden. Versterken van de huidige aanpak basisvaardigheden.



- Ontwikkeling van een conceptaanpak “Digitaal Vaardig Achterhoek”. Uitwerking van maatwerktrajecten digitaliseringsscholing. Start van 3–5 pilots met mkb-bedrijven en sectoren (bijv. zorg, techniek, logistiek) om te testen welke vormen van scholing en ondersteuning effectief zijn.

#### Ontwikkeling en partnerschap (Q1–Q2 2027)

- Opzet van regionale werkplaatsen digitalisering in samenwerking met onderwijs, bibliotheken, werkcentrum, vakbondshuizen, digitaal-huis, werkgevers en innovatiecentra en bestaande kringen.

#### Opschaling en borging (Q4 2027–2030)

- Maatwerk digitaliseringsscholing inzetten na uitkomsten onderzoek.
- Bewustwordingscampagne uitrollen in lijn met publiekscampagne project 1.

### Resultaat

Het project leidt tot toegenomen digitale vaardigheden en technologieacceptatie in de Achterhoekse arbeidsmarkt.

Concreet worden de volgende resultaten beoogd:

- Oprichting van regionale werkplaatsen digitalisering, toegankelijk voor mkb, werknemers en werkzoekenden.
- Versterking van de huidige aanpak basisvaardigheden en het bereik daarvan vergroten.
- Maatwerk digitaliseringsscholing voor minimaal 30 deelnemende bedrijven in de eerste twee jaar.
- Verkenningsrapport met concrete aanbevelingen voor doelgroepbenadering en duurzame ondersteuning van mkb bij digitalisering.
- Versterkte samenwerking tussen Werkcentrum, onderwijs, werkgevers en innovatiepartners.
- Een campagne die het bewustzijn vergroot over het belang van digitale vaardigheden bij inwoners en werkgevers. Hierdoor worden meer

mensen én organisaties actief gestimuleerd om hun digivaardigheden te versterken en stappen te zetten richting digitaal zelfredzaam en toekomstbestendig werken.

- Verhoogde technologieacceptatie in de werkpraktijk, resulterend in meer productiviteit, innovatie en werkplezier.
- Structurele borging van digitale vaardigheden binnen de regionale LLO-infrastructuur.

### Trekker

Regiocoördinator basisvaardigheden en regiocoördinator Digitaalhuis/ Kwartiermaker AI / Vakbonden (definitieve vaststelling volgt nog)



### Projectlijn 3: Vaardig in Werk Achterhoek

(Link met pijler: 1,2,4,7)

Vaardig in Werk Achterhoek sluit aan bij de bredere regionale ambitie om talenten te benutten door te werken vanuit leren naar vermogen en waardering van vaardigheden. Het is een regionaal programma dat draait om de waardering van vakmanschap, praktische vaardigheden en groei in de praktijk. Iedereen kan laten zien wat hij of zij kan, ook zonder diploma, en krijgt de kans om die ervaring verder te ontwikkelen, te laten erkennen en te benutten in werk en loopbaan. Deze waardering vormt geen alternatief voor scholing, maar juist een vertrekpunt voor gerichte verdere ontwikkeling en passende scholing binnen een leven lang ontwikkelen. Zo voorkomen we dat onbenut potentieel pas zichtbaar wordt wanneer iemand vastloopt en bouwen we aan een inclusieve, skillsgerichte arbeidsmarkt.

Met Vaardig in Werk Achterhoek bouwen we aan een sterk regionaal netwerk waarin leren, werken en het waarderen van vaardigheden samenkomen.

We helpen werkenden, werkzoekenden en werkgevers om praktische kennis en kunde zichtbaar te maken, zodat doorgroei en overstappen tussen banen of sectoren eenvoudiger worden. De focus ligt op **waarderen zonder te kwalificeren**: ervaring krijgt erkenning, zonder dat er direct een diploma aan verbonden is.

Een belangrijk uitgangspunt binnen dit programma is het principe **'bekwaam is bevoegd'**, zoals dat in de zorgsector al succesvol wordt toegepast. Die sector laat zien dat het erkennen van aantoonbare bekwaamheid leidt tot grotere inzetbaarheid, meer vertrouwen en een duurzame leercultuur. Dit principe vormt een inspirerend voorbeeld voor andere sectoren in de regio.

De belangrijkste acties richten zich op het zichtbaar en erkend maken van vaardigheden. Dit omvat:

- 1) De invoering en het stimuleren van CompetentNL, gebaseerd op het uitgangspunt **"Niet de juiste papieren, wél de juiste skills"**, en het gebruik van NLQF en microcredentials, zodat vaardigheden op een eenduidige manier worden herkend en gewaardeerd;
- 2) De ontwikkeling van een (regionaal) skillspaspoort, als toegankelijke variant van het Landelijk **Skills Paspoort**, waarmee medewerkers hun ervaring, leerresultaten en talenten kunnen vastleggen samen met HR-managers, uitzendorganisaties, recruiters en (bedrijfs)vak scholen;
- 3) Praktische loopbaanbegeleiding via de daarin gespecialiseerde partners in de regio waarbij mensen ontdekken wat ze kunnen en hoe ze zich verder kunnen ontwikkelen;
- 4) Het opstellen van **sectoroverstijgende vaardigheidsprofielen**, zodat overstappen tussen beroepen en branches eenvoudiger wordt;
- 5) Het verder uitbreiden van **praktijkleren met een praktijkverklaring** (via PraktijkWijs) als tastbare manier om vaardigheden te erkennen op de werkvloer.

10

Binnen Vaardig in Werk Achterhoek worden de **loopbaanpaden** die deels zijn ontwikkeld en momenteel landelijk verder worden ontwikkeld en uitgerold actief toegepast. Tegelijkertijd blijft er nadrukkelijk oog voor sectoroverstijgende en intersectorale mobiliteit, waarbij de nadruk ligt op vaardigheden en talenten, en niet uitsluitend op formele kwalificaties binnen bestaande sectoren, ook bij de werving en selectie van potentiële medewerkers.

Het programma heeft daarnaast oog voor bovenregionale en landelijke ontwikkelingen en sluit nadrukkelijk aan op de landelijke lijn rond Leven Lang Ontwikkelen en de verdere ontwikkeling van het Skills Paspoort en CompetentNL. Daarmee wordt geborgd dat **regionale initi-**



**atieveen niet los opereren** van bredere beleidskaders, maar deze juist versterken en concreet maken in de praktijk. Door regionale erkenning van vaardigheden te organiseren, stimuleren we werkgevers om een skillsgerichte benadering te omarmen. Hierdoor ontstaat sectoroverstijgende mobiliteit, ook voor mensen zonder passende diploma's. Dit draagt bij aan een inclusieve arbeidsmarkt.

Ook inwoners die vanuit een diplomagerichte benadering een afstand tot de arbeidsmarkt ervaren, krijgen zo de kans om hun vaardigheden te laten erkennen. Daarmee vergroten we hun mogelijkheden op duurzame arbeidsparticipatie.

*NB. Een belangrijke randvoorwaarde voor het slagen van deze aanpak is de bereidheid van werkgevers in de regio om op basis van skills te werven, te ontwikkelen en te waarderen. Wanneer enkele grote regionale werkgevers zich als ambassadeur voor dit systeem opwerpen, groeit de legitimiteit en impact ervan aanzienlijk. De waarde die skills in de regio krijgen, wordt daarmee in grote mate bepaald door de regio zelf én door de werkgevers die hierin vooroplopen. Om dit te realiseren zijn duidelijke koplopers nodig.*

### Initiatiefnemers en Partners

SBB-Brancheorganisaties-UWV- Werkcentrum- Werkgevers(organisaties) en Vakbonden

### Planning

Fase 1 – Ontwerp en voorbereiding (Q3 2026)

- Ontwikkeling van de regionale aanpak en samenwerking met landelijke partners. Onderzoek naar de ontwikkeling van een digitaal platform om praktijkvaardigheden vast te leggen, te waarderen en uitwisselbaar te maken tussen werkenden, werkgevers, HR-professionals en publieke partners.
- De oplossing moet veilig, schaalbaar, multi-tenant en koppelbaar zijn

aan landelijke standaarden zoals CompetentNL, NLQF en toekomstige microcredential-initiatieven.

- Ontwerp van het vaardigheidspaspoort en voorbereiding van pilots in samenspraak met toonaangevende werkgevers in de regio.

Fase 2 – Pilots en uitvoering (Q1 2027 – Q3 2027)

- Start van pilots bij bedrijven en sectoren. Medewerkers leggen hun vaardigheden vast, krijgen loopbaanadvies en ontwikkelen zich verder via o.a. praktijkleren.

Fase 3 – Borging en uitbreiding (Q4 2027 – 2030)

- Inbedding van de aanpak in Werkcentrum, Sbb, vakbonden, onderwijs en bedrijfsleven. Het vaardigheidspaspoort wordt onderdeel van de regionale LLO-infrastructuur.

### Resultaat

Met Vaardig in Werk Achterhoek ontstaat een praktische en herkenbare manier om vaardigheden zichtbaar te maken en te waarderen.

Concreet resultaat:

- Een (regionaal) vaardigheidspaspoort gekoppeld aan CompetentNL en in lijn met het Landelijk Skills Paspoort.
- Pilots bij bedrijven waarin medewerkers hun vaardigheden registreren en gebruiken voor groei en loopbaanontwikkeling.
- Door inzicht te krijgen in de daadwerkelijke vaardigheden van mensen, in plaats van uitsluitend te kijken naar formele kwalificaties, ontstaat meer doorstroom en uitwisselbaarheid tussen sectoren en werkgevers
- Praktijkleren en praktijkverklaring als mogelijke route voor erkenning in werk. Structurele samenwerking tussen onderwijs, werkgevers en overheid rond waarderen van vakmanschap. Zo bouwen we in de Achterhoek aan een arbeidsmarkt waarin doen, leren en waarderen hand in hand gaan en waarin ieder talent telt.



### **Trekker**

SBB / VNO-NCW (definitieve vaststelling volgt nog)

**Projectlijnen 4 tot en met 7 worden in een volgende fase opgestart. De bijgevoegde planning is indicatief van aard en kan, afhankelijk van bestuurlijke keuzes en voortschrijdend inzicht, worden bijgesteld. Aan de thematafel O&A zijn alle projectlijnen als inhoudelijk belangrijk aangemerkt; de gekozen fasering weerspiegelt uitsluitend een prioritering in de tijd en doet geen afbreuk aan het belang van de betreffende onderdelen van de uitvoeringsagenda.**



#### Projectlijn 4: de Achterhoekse beroepenradar

(Link met Pijler: 2, 3)

Een regionaal initiatief om inwoners beter zicht te geven op kansrijke beroepen, inspirerende beroepsbeelden en mogelijkheden voor inter-sectorale overstap. Het project ondersteunt werkzoekenden, scholieren, ouders en zij-instromers bij het maken van bewuste loopbaankeuzes richting sectoren met toekomstperspectief. Het project richt zich op het ontwikkelen van de Achterhoekse Beroepenradar: een digitaal en visueel platform dat inzicht geeft in regionale kans beroepen, benodigde vaardigheden en opleidingen, ontwikkelpaden en reële arbeidsmarktperspectieven.

Daarnaast worden sectoroverstijgende open dagen, Switch-events en evenementen georganiseerd om inwoners direct in contact te brengen met werkgevers en opleiders. Hierbij is speciale aandacht voor loopbaanoriëntatie voor zij-instromers en voor bewustwording bij ouders en kinderen over toekomstbestendige beroepen en de beroepen van de toekomst!

**Met de Achterhoekse Beroepenradar en een reeks publieke en educatieve activiteiten brengen we kansrijke beroepen letterlijk “in de etalage”.** Door gebruik te maken van data van SBB en UWV worden actuele en betrouwbare inzichten **vertaald naar toegankelijke beroepsbeelden waarbij oog is voor en onderzoek verricht wordt naar nieuwe beroepen en toekomstige beroepen.** Daarbij nemen we ook scenario's mee over veranderingen op de arbeidsmarkt, waaronder banen die verdwijnen of sterk veranderen, zoals recent in de financiële sector, zodat inwoners en werkgevers beter kunnen anticiperen op de transitie die eraan komen.

Naast de digitale component worden fysieke ontmoetingen georganiseerd:

- 1) Sectorale open dagen en Switch-events voor werkzoekenden en zij-instromers;
- 2) Infodagen zoals de techniekdag voor kinderen en informatiekraampjes voor ouders;
- 3) Loopbaanoriëntatie-activiteiten bij scholen, leerwerkbedrijven en werkgevers.

Zo ontstaat een samenhangend regionaal programma waarin oriëntatie, beleving en perspectief centraal staan. **Er wordt aangesloten en geleerd van succesvolle initiatieven** zoals de techniekdagen, ontdek de zorg, talententuin, snuffelactiviteiten, smarthub.

#### Initiatiefnemers en Partners

Scholen, particuliere opleiders, Werkcentrum, UWV, SBB, werkgevers en werknemersorganisaties, Smarthub

#### Concept planning

Het project wordt gefaseerd uitgevoerd:

Ontwerp & voorbereiding (Q1–Q2 2028)

- In deze fase wordt het concept van de Achterhoekse Beroepenradar uitgewerkt. Gegevens van SBB en UWV worden verzameld en vertaald naar een praktisch functioneel ontwerp. Aansprekende beroepsbeelden worden ontwikkeld. Tevens wordt onderzoek verricht naar opkomende regionale beroepen van de toekomst, waardoor de beroepenradar adaptief en blijvend actueel is.

Pilotfase & lancering (Q3 2028)

- Het platform wordt getest met scholen, leerbedrijven en loopbaanbegeleiders. Op basis van feedback wordt de Beroepenradar geoptimaliseerd en officieel gelanceerd.



#### Evenementen & activiteiten (Q1–Q4 2029)

- Lancering wordt gevolgd door regionale promotie en beleving: sectorale open dagen, Switch-events, Techniekdagen en ouderbijeenkomsten vergroten de bekendheid en betrokkenheid.

#### Borging & doorontwikkeling (vanaf 2030)

- De Beroepenradar wordt structureel onderdeel van de regionale infrastructuur. Data worden jaarlijks geactualiseerd en geborgd en activiteiten worden geborgd in de reguliere programmering van partners zoals VNO-NCW.

### Resultaat

Het project resulteert in een duurzame infrastructuur voor arbeidsmarktoriëntatie en intersectorale mobiliteit in de Achterhoek.

Concreet worden de volgende resultaten nagestreefd:

- Een online Beroepenradar met actuele en toegankelijke informatie over kansrijke beroepen in de regio.
- Minimaal 5 beroepsbeelden per (kansrijke) sector, met video's, loopbaanpaden en vaardighedenprofielen.
- Jaarlijks 3 sectoroverstijgende events met gezamenlijke deelname van onderwijs, werkgevers en sectoren.
- Minstens 1.000 bezoekers per jaar aan de evenementen, inclusief scholieren, ouders en zij-instromers.
- Verbeterde aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt door actuele beroepsinformatie.
- Onderzoek naar de kansrijke beroepen van de toekomst in de regio.
- Structurele samenwerking tussen Werkcentrum, UWV, SBB, onderwijs en bedrijfsleven in arbeidsmarktcommunicatie.

### Trekker

UWV / SBB (definitieve vaststelling volgt nog)



### Projectlijn 5: Leren van en mét elkaar Achterhoek

(Link met pijler: 3+4+6)

Een regionaal project dat leren op de werkvloer versterkt door **mentorschap en reverse mentoring**: ervaren medewerkers begeleiden nieuwkomers, terwijl jongere of nieuwe collega's actuele kennis en frisse inzichten inbrengen.

Het project verbindt onderwijs, werkgevers en werkenden in een gezamenlijke leeromgeving waarin leren, begeleiden en samenwerken vanzelfsprekend zijn. Doel is een (regionaal) model voor leren op de werkvloer, waarin mentorschap, buddy-systemen, praktijkleren en informeel leren structureel verankerd worden. Zo groeit de Achterhoek uit tot een lerend ecosysteem, waarin organisaties en inwoners kennis delen, vernieuwen en samen groeien.

#### Belangrijkste acties:

- Opzetten van een regionaal mentorschapsprogramma: ervaren medewerkers leren coachend begeleiden van starters, zij-instromers en lerenden.
- Ontwikkelen van reverse mentoring-programma's: jongere of nieuwe medewerkers delen kennis over digitalisering, technologie, duurzaamheid en nieuwe werkvormen.
- Invoeren van buddy-structuren om nieuwe medewerkers te ondersteunen.
- Ontwikkelen van werkplek- en informeel leren met een ondersteunend Learning Management Systeem (LMS) voor leerdoelen, voortgang en feedback.
- Betrekken van hybride techniekopleiders en HTO-trajecten/ AD DEP als voorbeeld van leren in en met de praktijk, en deze aanpak verbreden naar zorg, ICT, logistiek en dienstverlening.
- Versterken van de samenwerking tussen onderwijs en bedrijven, zodat praktijkgericht en informeel leren en kwalificerend

onderwijs goed op elkaar aansluiten vanuit bestaande kringen.

De Achterhoek kent sterk vakmanschap, maar werk verandert snel door technologie, digitalisering en vergrijzing. Nieuwe medewerkers hebben begeleiding nodig, ervaren krachten willen blijven. Met **'Leren van en met Elkaar Achterhoek'** ontstaat een cultuur van tweerichtingsleren: mentorschap borgt vakkennis, reverse mentoring brengt innovatie. Zo ontstaat uitwisseling tussen generaties en een werkomgeving waarin leren vanzelfsprekend is.

Het LMS ondersteunt deze aanpak door leerdoelen en informele leerprocessen zichtbaar te maken. Het project sluit aan bij bestaande initiatieven zoals werkplekleren, praktijkleren met praktijkverklaring en hybride techniekopleiders, maar breidt deze uit naar andere sectoren. Doel is een duurzame leercultuur in de Achterhoek, waarin iedereen leert van en met elkaar, van leerling tot leidinggevende.

#### Initiatiefnemers en Partners

Onderwijs- Bedrijfsleven- Bedrijfsvakscholen- (nader aan te vullen door betreffende projectgroep)

#### Concept planning

Fase 1 – Ontwerp en voorbereiding (Q1–Q2 2028)

- Start van het project: ontwikkeling van het regionale programma voor mentorschap en reverse mentoring. Vaststellen van deelnemende sectoren en partners voor de pilots.
- Verkenning en selectie van het Learning Management Systeem zoals Ozone, als digitaal platform voor leren, voortgangsregistratie en kennisdeling tussen onderwijs, bedrijven en lerenden.

Fase 2 – Pilots en uitvoering (Q3 2028 – Q2 2029)



- Bewustwording, training en inzicht mentoren en reverse mentors. Uitvoering van pilots in de sectoren techniek, zorg en logistiek.
- Inzet van buddy-systemen en bijvoorbeeld Ozone om leerpaden en voortgang inzichtelijk te maken. Het systeem bevat oriëntatiemodules voor onbenut talent en zij-instomers. Ervaringen worden gedeeld via regionale kenniscommunities.

#### Fase 3 – Borging en uitbreiding (2029-2030)

- Evaluatie van de pilots, kennisdeling en structurele implementatie binnen bedrijven, onderwijsinstellingen en het Werkcentrum.
- Uitbreiding van de aanpak naar andere sectoren en duurzame inbedding van bijvoorbeeld Ozone als regionaal leerplatform voor werkkoleren en begeleiding.

#### Resultaat

Het project levert een duurzaam leer- en begeleidingsmodel op waarin leren van en met elkaar vanzelfsprekend is: op de werkvloer, tussen generaties en over sectoren heen.

#### Concreet:

- Een regionaal mentorschaps- en reverse mentoringprogramma met >150 getrainde deelnemers.
- Een werkend LMS gekoppeld aan regionale leertrajecten.
- Reverse mentoring structureel ingebed in bedrijven: jong leert van oud, en oud leert van jong.
- Erkenning van informeel leren en begeleiding op de werkvloer. Voorbeeldbedrijven en ambassadeurs in de regio laten zien hoe informeel leren bijdraagt aan productiviteit, kwaliteit en ontwikkeling van medewerkers. Door hun aanpak te delen inspireren zij andere organisaties om ook te investeren in leren op de werkvloer.
- Structurele samenwerking tussen onderwijs, werkgevers en overheid in begeleiding van lerenden.

Zo ontstaat een lerende regio waarin mensen elkaars kennis benutten, samenwerken aan groei, en leren een vanzelfsprekend onderdeel van werken wordt.

#### Trekker

Iselinge / HAN / AT (definitieve vaststelling volgt nog)



## Projectlijn 6: Leidinggeven aan Groei Achterhoek

(Link met pijler: 2,3,4)

Een regionaal programma dat (mkb)-ondernemers ondersteunt bij het opbouwen van een strategische leercultuur, het ontwikkelen van hun medewerkers én het versterken van leiderschapsvaardigheden. Het project ondersteunt mkb-bedrijven bij het structureel vormgeven van leren, ontwikkelen en opleiden, zowel formeel als informeel.

Met urenvergoeding, HR-leervouchers en gerichte begeleiding helpen we ondernemers en leidinggevendenden om **leren onderdeel te maken van hun bedrijfsstrategie**.

De belangrijkste acties zijn:

- 1) Urenvergoeding inhuur van expertise voor mkb-bedrijven die tijd investeren in het invoeren van een strategische leercultuur en het opstellen van een ontwikkelplan voor hun organisatie dit kan middels HR-leervouchers om advies en ondersteuning in te kopen op het gebied van strategisch HR, opleiden, duurzame inzetbaarheid en organisatieontwikkeling. Begeleiding bij strategisch opleiden, waarin bedrijven leren om opleiden en ontwikkelen (formeel én informeel) onderdeel te maken van hun bedrijfsvoering.
- 2) Leernetwerken en inspiratiebijeenkomsten waarin ondernemers met koplopers en ambassadeurs ervaringen delen over leren en ontwikkelen in kleine organisaties, met oog voor en aansluiting bij bestaande initiatieven zoals leercultuur MKB Gelderland en SIKa.
- 3) Leiderschapsontwikkeling via trainingen, coaching en modules die aansluiten op **bijvoorbeeld** de Associate Degree (AD) Management Vaardigheden van het Grensland College. Een deel van de deelnemers kan doorgroeien naar deze of een vergelijkbare opleiding of een verkorte / afgeleide variant volgen.
- 4) Versterking van **soft skills en coachend leiderschap**, zodat leidinggevendenden als voorbeeld fungeren binnen hun bedrijf en leren actief

stimuleren.

### Toelichting

Het Achterhoekse mkb, en vooral de kleinere bedrijven (5–50 medewerkers), staan voor grote uitdagingen: het werven, binden en ontwikkelen van vakmensen in een krappe arbeidsmarkt. Veel ondernemers weten dat leren belangrijk is, maar vinden het lastig om dit structureel te organiseren of om hier tijd en middelen voor vrij te maken.

Daarom biedt dit project concrete hulp:

- 1) Tijd en middelen (urenvergoeding en vouchers) om met ondersteuning te werken aan een strategisch leer- en ontwikkelplan.
- 2) Deskundige begeleiding om leren te koppelen aan bedrijfsdoelen, personeelsbeleid en de dagelijkse praktijk.
- 3) Oog voor informeel leren, zodat ook het leren dat op de werkvloer gebeurt wordt gezien, gewaardeerd en benut.
- 4) Het project verbindt strategische ontwikkeling met persoonlijke groei. Ondernemers en leidinggevendenden leren niet alleen hoe ze leren kunnen organiseren, maar ontwikkelen tegelijkertijd hun eigen leiderschapsvaardigheden.

Door samenwerking met bijvoorbeeld het Grensland College of Graafschap GO ( Management Vaardigheden) krijgen deelnemers de mogelijkheid om hun leiderschapsontwikkeling formeel te laten erkennen of om onderdelen van de AD-opleiding in verkorte of maatwerkvorm te volgen.

Zo ontstaat een cultuur van “leading by example”: leidinggevendenden die zelf leren en hun medewerkers stimuleren hetzelfde te doen.

### Initiatiefnemers en Partners

Werkgevers(organisaties), Werkcentrum- Onderwijs (Graafschap/ Grensland)



## Planning

Het programma bouwt voort op de resultaten van eerdere trajecten met learning communities, HR Vouchers en leercultuurcoaches. In de periode 2028–2030 worden deze aanpakken verbreed, verdiept en duurzaam verankerd in het Achterhoekse mkb.

Centraal staan strategisch leren, leiderschapsontwikkeling, HR-leervouchers en begeleiding door ervaren coaches.

### 2028 – Doorstart en Verbreding

- De bestaande aanpak wordt uitgebreid naar nieuwe bedrijven en sectoren.
- Mkb-bedrijven ontvangen HR-leervouchers en urenvergoeding om expertise in te huren op het gebied van strategisch HR, opleiden en organisatieontwikkeling.
- Leercultuurcoaches ondersteunen ondernemers bij het vertalen van hun ontwikkelambities naar concrete leerplannen.
- Koplopers uit eerdere trajecten delen hun ervaringen binnen de learning communities, zodat leren en ontwikkelen breder gedragen wordt.

### 2029 – Verdieping en Leiderschapsontwikkeling

- De tweede fase richt zich op versterking van leiderschap en leervermogen binnen bedrijven.
- Ondernemers en leidinggevenden volgen trainingen, coaching en modules op het gebied van coachend leiderschap, teamontwikkeling en duurzame inzetbaarheid.
- Deze trajecten sluiten aan bij bestaande opleidingen, zoals de Associate Degree Management Vaardigheden van het Grensland College, of vergelijkbare programma's van andere regionale opleiders.
- Learning communities groeien verder uit tot actieve kennisnetwerken waarin bedrijven van elkaar leren.

### 2030 – Structurele Borging

- De opgedane werkwijzen worden structureel ingebouwd in HR-, opleidings- en bedrijfsprocessen.
- Bedrijven werken hun ontwikkelplannen uit tot vast beleid, ondersteund door een praktische toolbox en een regionaal netwerk van leercultuurcoaches.
- HR-leervouchers blijven beschikbaar om advies of maatwerkbegeleiding.

### Q3-Q4 2030 en verder – Structurele Borging II en Continuïteit

- De laatste fase richt zich op verduurzaming en overdracht.
- Bedrijven en opleiders presenteren resultaten via bijeenkomsten en publicaties.
- De aanpak wordt verder verankerd binnen (bestaande) regionale structuren, bijvoorbeeld via een HR- of leerhub en een gezamenlijk leer- en ontwikkelakkoord tussen ondernemers, onderwijs en overheid.

Het programma sluit af met een evaluatie en een vervolgagenda voor 2031 en verder

## Resultaat

Het project levert een duurzame structuur voor leren en ontwikkelen in het mkb op, waarbij bedrijven niet alleen leren dat leren belangrijk is, maar ook hoe ze het strategisch kunnen organiseren.

Concreet resultaat:

- 35 mkb-bedrijven nemen een leercultuurscan af met begeleiding.
- 50 bedrijven maken gebruik van HR vouchers om expertise in te huren op het gebied van strategisch HR, opleiden en organisatieontwikkeling
- 50 leidinggevenden en ondernemers volgen trainingen of modules



leiderschapsontwikkeling.

- Versterkte leercultuur in het mkb vanuit bestaande learning communities of kennisnetwerken, gericht op groei, ambassadeurschap, wendbaarheid en medewerkersontwikkeling.

Zo ontstaat een Achterhoek waar ondernemers leidinggeven aan leren, medewerkers ruimte krijgen om zich te ontwikkelen, en bedrijven toekomstbestendig worden niet alleen door wat ze maken, maar door wat ze leren.

### **Trekker**

VNO-NCW (definitieve vaststelling volgt nog)



### **Project 7: Wereld van Werk Achterhoek: Van Klas tot Carrière**

Het is van belang te benadrukken dat deze projectlijn verdere uitwerking behoeft in nauwe samenwerking met het primair, voortgezet onderwijs, praktijkonderwijs en voortgezet speciaal onderwijs. In de huidige fase, gericht op het opstellen van een uitvoeringsagenda, is er onvoldoende betrokkenheid en input vanuit het onderwijsveld geweest.

Omdat het PO en VO in de uitvoeringssessies niet vertegenwoordigd waren, dient deze projectlijn in een volgende stap nader gefinetuned te worden op basis van hun expertise, praktijkervaring en specifieke regionale behoeften. Deze projectlijn moet in nauwe samenhang met 'Van School naar Duurzaam Werk' worden bekeken. Beide projecten richten zich op dezelfde ontwikkelketen en versterken elkaar. Door de verbinding goed te borgen wordt overlap voorkomen. Zo sluiten de projecten logisch op elkaar aan en benutten we maximaal de gezamenlijke opbrengsten.

Een gezamenlijke uitwerking is noodzakelijk om de interventies goed te laten aansluiten bij de dagelijkse onderwijspraktijk en duurzaam effect te realiseren. Op dit moment is slechts de docententraining: 'samenwerken t.b.v. kansrijke ontwikkeling kind' voldoende uitgewerkt<sup>1</sup>.

#### *Link met Pijler: 1 en 5*

Dit regionale project versterkt kansengelijkheid door kinderen en jongeren, van basisschool tot en met beroepsonderwijs, structureel kennis te laten maken met de wereld van werk, beroepen en beroepsvaardigheden. Het project ontwikkelt en borgt een doorlopende leerlijn beroepsoriëntatie en ontwikkeling van primair onderwijs (PO) naar voortgezet onderwijs (VO), met aandacht voor alle sectoren: techniek, zorg, logistiek, dienstverlening, ICT, creatieve en groene beroepen. De aanpak is nadrukkelijk ingebed in de bredere ambitie van een leven

lang ontwikkelen. Leren stopt niet bij een diploma: de start op vierjarige leeftijd is slechts het begin van een levenslange reis van ontdekken, ontwikkelen en groeien. Om die reden vraagt dit project aandacht voor het omarmen van leren leren, het besef dat je nooit uitgeleerd bent en dat leren verschillende vormen kan aannemen. Daarbij is het essentieel dat leren naar vermogen wordt gestimuleerd: leerlingen worden uitgedaagd, de lat ligt hoog en er is passende ondersteuning waar nodig. Zo worden kinderen en jongeren aangespoord om ambitieus te zijn, hun talenten te benutten en het beste uit zichzelf te halen, met als perspectief dat zij uiteindelijk kunnen landen in een regio waar zij alle kanten op kunnen: in opleiding, werk en verdere ontwikkeling.

Het huidige onderwijssysteem sluit daar niet altijd goed op aan: sommige kinderen en volwassenen ontwikkelen juist een aversie tegen leren in een te schoolse setting. Daarom vormt dit project ook een appel aan het onderwijs om kinderen te helpen ontdekken hoe zij leren, welke leerstijl bij hen past en hoe zij leren kunnen leren, ook als dat soms moeilijk is.

Tegelijkertijd is het noodzakelijk om het bewustzijn over het belang van vroegtijdige ontwikkeling en preventie expliciet te operationaliseren binnen deze projectlijn. In de eerste levensfase doen we er alles aan om het potentieel van kinderen tot bloei te laten komen, zodat zij kunnen leren en ontwikkelen naar vermogen. Het vroegtijdig herkennen, stimuleren en benutten van talenten vormt de basis voor een leven waarin leren vanzelfsprekend is.

In de Achterhoek willen we jongeren keuzes bieden: ruimte om te ontdekken, uitdagend onderwijs en begeleiding waar nodig, zodat zij zich kunnen ontwikkelen naar hun eigen mogelijkheden. Daarbij hebben leerkrachten, docenten én ouders een cruciale rol als eerste schakel in een leven lang ontwikkelen. Door in dit project nadrukkelijk

<sup>1</sup> Deze tekst ('Het is van belang.....voldoende uitgewerkt') moet nog definitief worden vastgesteld.



ook expliciet alle betrokkenen te betrekken ten behoeve van de ontwikkeling van het kind, brengen we onbenut potentieel in de breedte beter in beeld en verschuift de focus van repareren aan de achterkant naar voorkomen aan de voorkant. Dit draagt bij aan gelijke kansen, minder uitval en een stevig fundament voor een toekomst waarin leren en ontwikkelen vanzelfsprekend is.

De belangrijkste acties binnen het project zijn:

- 1) Bliksemstages en bedrijfsbezoeken: leerlingen van basisscholen en middelbare scholen ervaren verschillende beroepen in de praktijk.
- 2) Beroepsbeelden & beroepsvaardigheden: leerlingen leren welke vaardigheden horen bij bepaalde beroepen en sectoren.
- 3) Loopbaanreflectie en coaching: leerlingen worden begeleid in het ontdekken van hun talenten, interesses en drijfveren.
- 4) Training van docenten t.b.v. samenwerken t.b.v. kansrijke ontwikkeling kind met daarin de volgende elementen:
  - Samenwerking tussen ouders en onderwijsprofessionals: het versterken van partnerschap met ouders om een kansrijke ontwikkeling van kinderen en jongeren mogelijk te maken.
  - Onder advisering en regionale problematieken: inzicht krijgen in mechanismen die kunnen leiden tot onder advisering, en leren hoe regionale sociaal-economische factoren hierin een rol spelen.
  - Zicht op de ontwikkeling van het kind: het vergroten van kennis en vaardigheden om de brede ontwikkeling van leerlingen te begrijpen, te volgen en te ondersteunen.
- 5) Samenwerking PO-VO-MBO/HBO/WO: regionale afstemming tussen scholen om oriëntatie en doorstroom soepel te laten verlopen: **Gerichte aandacht voor een soepele overgang van het VO naar het MBO, HBO en WO**, zodat leerlingen beter voorbereid instromen en vroegtijdige uitval, onnodig afstromen of thuiszitten wordt voorkomen. Deze aansluiting wordt versterkt door regionale afstemming, gezamenlijke loopbaangesprekken en een doorlopende leerlijn in

loopbaanontwikkeling.

- 6) Betrekken van bedrijven en instellingen: via bestaande netwerken zoals STO, Techkwadraat en JINC. Het project bouwt voort op succesvolle initiatieven zoals STO en Techkwadraat, **maar breidt deze uit naar alle sectoren** want elk talent telt. De Triple Helix doet hierbij een appel aan scholen om te blijven **reflecteren op hoe zij het leren leren vormgeven en de regio te informeren over hun aanpak**. Zo ontstaat een lerend ecosysteem waarin onderwijs, bedrijven en overheid elkaar versterken in het bevorderen van een positieve leercultuur: van 4 tot 104 jaar.

*NB: Het andere project **Beroepenradar** verandert kennis en perspectief: het helpt **inwoners breed: scholieren, ouders, werkzoekenden en zij-instromers**, om beter geïnformeerde keuzes te maken. Het richt zich dus meer op de inhoud van beroepen en de arbeidsmarkt, dan op het persoonlijke proces van **kind en jongeren** van ontdekken en leren.*

### Initiatiefnemers en Partners

Onderwijs in de doorlopende leerlijn vanaf primair onderwijs tot HBO/WO- gemeenten- bedrijfsleven- (profijt- technasia- praktijkonderwijs hierin meenemen) partners in het regionaal programma Van school naar duurzaam werk.

### Planning

Fase 1 – Ontwerp en partnerschap (Q3-Q4 2027)

- Verder ontwikkelen van een doorlopende leerlijn beroepsoriëntatie PO-VO-MBO- HBO. Vaststellen van partners, scholen en deelnemende bedrijven. Start met 10 pilotscholen met oog voor bestaande initiatieven.
- Ontwikkelen van docententraining: samenwerken t.b.v. kansrijke ontwikkeling kind



#### Fase 2 – Uitvoering en verbreding (Q1 2028 – Q4 2028)

- Uitvoering van Bliksemstages, workshops
- Docententrainingen en uitwisseling tussen PO- VO- MBO . Verbreding naar meerdere sectoren.

#### Fase 3 – Borging en doorontwikkeling (2029-2030)

- Structurele opname van beroepsoriëntatie in schoolprogramma's in de regio

### Resultaat

Het project levert een duurzame, regionale infrastructuur voor beroepsoriëntatie op, waarin kansengelijkheid en talentontwikkeling centraal staan.

#### Concreet resultaat:

- Een doorlopende leerlijn PO-VO- MBO- HBO voor beroepsoriëntatie, breed toepasbaar in alle sectoren. (Tech-tok, Zorg-Tok)
- Minimaal 2.500 leerlingen bereiken met Bliksemstages, workshops en voorbereiding en follow up van deze bezoeken in een kruisbestuiving met onderwijs en arbeidsmarkt.
- 20 (po en vo) scholen nemen structureel deel aan het programma.(is dit haalbaar)
- 75 bedrijven en organisaties doen mee als leerlocatie of gastbedrijf.
- 150 docenten getraind in samenwerking t.b.v. van de ontwikkeling van het kind middels 50 docenten die na het volgen van de training via het train de trainer beginsel toepassen in verdere beroepsontwikkeling binnen hun eigen school.
- Structurele verankering van kansengelijkheid en loopbaanoriëntatie in regionale onderwijsagenda's.

Zo bouwen we in de Achterhoek aan een regio waar elk kind zijn talent kan ontdekken, ongeacht afkomst of achtergrond — en waarin onder-

wijs en bedrijfsleven samen werken aan gelijke kansen voor een sterke toekomst.

### Trekker

Iselinge / Graafschap / Achterhoek VO (definitieve vaststelling volgt nog)



## 4. COMMUNICATIE

### Leren in de Achterhoek: gewoon doen!

De uitvoering van de Strategische Agenda Leven Lang Ontwikkelen (LLO) vraagt om een samenhangende, herkenbare en consistente communicatie-aanpak. Communicatie is een verbindende en randvoorwaardelijke schakel binnen het gehele uitvoeringsplan. Alle activiteiten, samenwerkingen en interventies binnen dit plan worden ondersteund door één gezamenlijke communicatiestrategie, onder de regionale paraplu **'Leren in de Achterhoek: gewoon doen!'**.

Met deze communicatie vergroten we het bewustzijn bij inwoners, werkgevers, onderwijsinstellingen, overheid en andere partners over het belang, de urgentie en de mogelijkheden van leren en ontwikkelen in de Achterhoek. Daarbij laten we zien dat Leven Lang Ontwikkelen niet pas begint op het moment dat iemand vastloopt, maar een doorlopende ontwikkellijn is van kindertijd tot en met het volledige (werkzame) leven.

### Doel en uitgangspunten

De communicatie binnen het uitvoeringsplan richt zich op:

- het informeren over het bestaande aanbod en de beschikbare routes voor leren en ontwikkelen;
- het inspireren en activeren van inwoners, werkgevers en onderwijs;
- het versterken van positieve beeldvorming over leren, werken en ontwikkelen in de regio;
- het stimuleren van gedragsverandering richting een leven lang ontwikkelen;
- het vergroten van bewustzijn over het belang van vroegtijdige ontwikkeling en preventie.

Onze communicatie is gericht op verschillende doelgroepen: kinde-

ren en jongeren, ouders, inwoners, werkgevers, onderwijsinstellingen, intermediairs en samenwerkingspartners. De toon is herkenbaar Achterhoeks: nuchter, positief en dichtbij. We sluiten aan bij wat er al is en voorkomen versnippering of het creëren van nieuwe loketten.

### Levensbrede benadering: van kind tot werkend leven

In de communicatie benadrukken we nadrukkelijk dat de basis voor een leven lang ontwikkelen wordt gelegd in de eerste levensfase. In die fase doen we er alles aan om het potentieel van kinderen tot bloei te laten komen, zodat zij kunnen leren en ontwikkelen naar vermogen. Het vroeg herkennen, stimuleren en benutten van talenten vormt het fundament voor duurzame ontwikkeling later in het leven.

Wij laten zien dat de Achterhoek er is voor haar jongeren: door hen keuzes te bieden, door leren uitdagend te maken en door ondersteuning te bieden waar dat nodig is. Zo geven we kinderen en jongeren kracht en vertrouwen om hun eigen pad te vinden en daarna te landen in een regio waar zij zich kunnen blijven ontwikkelen en waar zij alle kanten op kunnen in onderwijs, werk en samenleving.

Onderwijs en ouders spelen hierin een sleutelrol. Onze ouders zijn ook onze inwoners en vormen de eerste schakel in een leven lang ontwikkelen. Zij beïnvloeden hoe kinderen naar leren kijken en welke kansen zij zien. Daarom is in onze communicatie nadrukkelijk aandacht voor de rol van school én ouders, hun verantwoordelijkheid én de ondersteuning die beschikbaar is om de ontwikkeling van hun kind te versterken.

Door in de communicatie aandacht te hebben voor ontwikkeling van jongs af aan brengen we onbenut potentieel in de breedte beter in beeld. Daarmee verschuift de focus van vooral repareren aan de achterkant naar voorkomen aan de voorkant: tijdig signaleren, begeleiden en stimuleren. Dit draagt bij aan kansengelijkheid, minder uitval en een stevige basis voor een lerende regio.



### **Publiekscampagne: *Leren in de Achterhoek: gewoon doen!***

Binnen de communicatie van het uitvoeringsplan vormt de publiekscampagne “*Leren in de Achterhoek: gewoon doen!*” een belangrijk en zichtbaar onderdeel.

We maken inwoners en werkgevers in de Achterhoek bewust van de waarde van leren en ontwikkelen, formeel én informeel, en wijzen hen de weg naar bestaande initiatieven. Daarbij richten we ons nadrukkelijk óók op beeldvorming: we laten werkgevers zien wat mensen in de regio kunnen en toevoegen, we maken inwoners bewust van de inhoud en kansen van verschillend werk en benadrukken dat ‘onbekend onbemind maakt’.

In de publiekscampagne sluiten we aan bij de landelijke SZW-campagne en de (Quick)scans Leercultuur. We maken een serie korte video's, posts en verhalen: “Zo doe ik dat: leren in de Achterhoek.” Echte mensen, gewone verhalen, herkenbaar voor de regio.

De campagne loopt online en offline, via social media, lokale media, werkgeversnetwerken en events. **We zetten bestaande communicatiekanalen in van onder andere Werkcentrum Achterhoek, Opijver, 8RHK Ambassadeurs, vakbonden, onderwijsinstellingen, gemeenten en bestaande werkgevers- en werknemersnetwerken. Er komt geen nieuw loket; we vergroten de zichtbaarheid en het gebruik van wat er al is.** Ook stimuleren we het gebruik van de (Quick)scan Leercultuur door werkgevers, zodat leren en ontwikkelen in organisaties beter zichtbaar en bespreekbaar wordt.

We verwijzen consequent naar bestaande routes, zoals:

- het Werkcentrum Achterhoek voor loopbaanadvies en coaching;
- Opijver.nl voor switchtrajecten naar onder andere zorg, techniek en ICT;
- sectorale scholingsfondsen, opleiders, beroepskeuzetests, vakbonden en werkgeversnetwerken;
- het aanbod en de kennis vanuit MKB Leercultuur Gelderland.

Daarnaast is het operationaliseren van 'het vergroten van bewustzijn over het belang van vroegtijdige ontwikkeling en preventie' nodig. We benoemen daarbij expliciet leren op school en het belang van regulier onderwijs, om ontwikkeling van jongs af aan te stimuleren en schooluitval te voorkomen.

*Leren in de Achterhoek: gewoon doen!* maakt zichtbaar dat leren overal plaatsvindt: op het werk, op school, thuis of in de vereniging. Door groeien of iets nieuws leren is niet ingewikkeld: het begint met een eerste stap. En in de Achterhoek zeggen we dan: **gewoon doen.**

### **Organisatie, rollen en samenwerking**

Alle betrokken partners binnen het uitvoeringsplan, waaronder gemeenten, onderwijsinstellingen, werkgevers- en brancheorganisaties, vakbonden, UWV, SBB, bibliotheken, provincie, sectorale scholingsfondsen en netwerken zoals de 8RHK Ambassadeurs, dragen bij aan de communicatie vanuit hun eigen rol en achterban. We werken met herkenbare ambassadeurs die vanuit hun eigen organisatie en praktijk aansluiten.

Er is **één projecttrekker verantwoordelijk voor de regie en samenhang van de communicatie binnen het gehele uitvoeringsplan LLO.**

De uitvoering van de communicatie vindt plaats via de bestaande communicatiekanalen van de betrokken partners.

Voor de nadere uitwerking wordt een werkgroep communicatie ingericht. De volgende uitgangspunten gelden daarbij:

1. We houden elkaar proactief op de hoogte van voortgang en ontwikkelingen, zonder elkaar te overvoeren.
2. Iedere partner is verantwoordelijk voor de communicatie binnen de eigen organisatie en richting de netwerken die deze partner vertegenwoordigt.
3. Per onderdeel van het uitvoeringsplan worden afspraken gemaakt



over communicatie en rolverdeling.

4. De coördinatie van de communicatie over het uitvoeringsplan en de uitvoering van de activiteiten ligt bij het programmamanagement LLO Achterhoek, in afstemming met de Speerpuntgroep LLO.

### **Monitoring en effect**

De communicatie draagt bij aan het structureel volgen en versterken van de leercultuur in de regio. Bij de start van de uitvoeringsagenda wordt een nulmeting uitgevoerd onder inwoners en werkgevers. Met behulp van een Leercultuur-Index wordt inzicht verkregen in bewustzijn, motivatie en deelname aan scholing. Na twaalf en vierentwintig maanden wordt deze meting herhaald.

Verwacht wordt dat de gemiddelde score op de index met minimaal vijftien procent stijgt. De resultaten worden ontsloten via een toegankelijk dashboard en aangevuld met praktijkverhalen, zodat cijfers en ervaringen elkaar versterken en zichtbaar wordt hoe de leercultuur in de Achterhoek duurzaam groeit.

### **Trekker**

Arbeidsmarktregio Achterhoek / Gemeenten (definitieve vaststelling volgt nog)



## 5. MONITORING EN BIJSTURING

Om de voortgang van onze gezamenlijke inspanningen te volgen en de verbinding tussen de verschillende projectlijnen te bewaken, wordt vanuit de speerpuntgroep LLO een werkgroep LLO samengesteld. Deze groep bewaakt de onderlinge samenhang, volgt de uitvoering en stuurt bij waar nodig, **met oog voor de omvang van het programma en de financiële impact**, zonder onnodige bureaucratie of zware rapportageverplichtingen.

De werkgroep LLO komt periodiek bijeen en vormt het structurele overlegplatform voor de uitvoering van de LLO-agenda. Iedere geleiding (onderwijs, overheid, ondernemers en maatschappelijke partners) is hierin vertegenwoordigd. Het overleg wordt geïnitieerd en gefaciliteerd door het programmamanagement LLO Achterhoek.

### 1. Per projectlijn formuleren we, waar mogelijk, concrete en meetbare doelstellingen (output en impact).

Daarbij worden, gezien de omvang van de projecten en de inzet van middelen, ook periodieke evaluatiemomenten ingericht om voortgang, effectiviteit en doelmatigheid te beoordelen.

*NB. In de komende weken scherpen we in samenspraak met Datalab GO de formuleringen van de meetindicatoren verder aan en concretiseren we de beoogde resultaten. Hierdoor kunnen we gedurende de uitvoeringsfase actief sturen op basis van betrouwbare data. Door structurele monitoring, evaluatie en tijdige bijsturing integreren we datagedreven werken volledig in het programma. Op deze manier zorgen we voor transparante en goed interpreteerbare cijfers, waardoor we gericht kunnen sturen op het realiseren van de gewenste impact en een verantwoorde inzet van middelen.*

### 2. In de vergaderingen van de Kerngroep staan we uitgebreider stil bij de projectlijnen.

We bespreken de voortgang, de resultaten ten opzichte van de doelstellingen én de uitkomsten van de evaluatiemomenten, en bepalen of bijsturing nodig is.

### 3. Tijdens de bijeenkomsten geven partners of projectleiders een korte toelichting op de voortgang van hun projectlijn, inclusief eventuele knelpunten, financiële aandachtspunten of ondersteuningsbehoeften richting andere partners.

### 4. Eventuele knelpunten in de voortgang lossen we zoveel mogelijk bilateraal op.

Indien dat niet lukt, worden deze ingebracht in de werkgroep en wanneer bestuurlijke of financiële besluitvorming nodig is, geagendeerd in de speerpuntgroep LLO.

Jaarlijks maken we de balans op van de behaalde resultaten, inclusief een reflectie op effectiviteit en doelmatigheid van de ingezette middelen. Indien nodig actualiseren we het uitvoeringsplan. De werkgroep bereidt deze evaluatie voor; besluitvorming vindt plaats in de speerpuntgroep LLO.



## 6. ORGANISATIE EN GOVERNANCE VAN DE SAMENWERKING

### 1. Positionering en context

Leven Lang Ontwikkelen (LLO) is onderdeel van de bredere regionale Human Capital-opgaven in de Achterhoek, waaronder talentontwikkeling en -behoud, inclusieve arbeidsmarkt, werving (internationaal) talent, duurzame inzetbaarheid, digitalisering en (intersectorale) mobiliteit. Deze opgaven zijn onderling verbonden en worden beïnvloed door bovenregionale ontwikkelingen (provinciaal, landelijk en internationaal). Dit vraagt om een wendbare governance op korte, middellange en lange termijn.

### 2. Inbedding en opdracht

De samenwerking rond LLO sluit aan bij de bestaande regionale structuur van de **Thematafel Onderwijs en Arbeidsmarkt en het Regionaal Beraad van de Arbeidsmarktregio Achterhoek (AMR)**.

De Speerpuntgroep LLO (SPG LLO) heeft als opdracht om innovatievraagstukken binnen het LLO-domein programmatisch op te pakken via programma's, projecten en pilots. Opbrengsten worden waar mogelijk structureel geborgd binnen de reguliere LLO-dienstverlening en de regionale (meerjaren)agenda's. De SPG LLO wordt gezien als een tijdelijk gremium gericht op innovatie en borging.

### 3. Governance en besluitvorming

*Voorbehoud governance (definitieve vaststelling volgt nog)*

De governance rondom Leven Lang Ontwikkelen bevindt zich op dit moment nog in de fase van bestuurlijke besluitvorming.

Parallel aan het aanbieden van deze uitvoeringsagenda wordt het

governance vraagstuk verder uitgewerkt en ter besluitvorming voorgelegd aan de betrokken bestuurlijke gremia.

### 4. Uitvoering en organisatie

Een in te richten werkgroep **LLO (in lijn met het partneroverleg IA)** fungeert als uitvoerend overleg (tactisch/ operationeel) en onderhoudt de verbinding met de SPG LLO.

Het **programmamanagement LLO Achterhoek** is verantwoordelijk voor programmacoördinatie, voortgangsbewaking, monitoring, rapportage en subsidieverantwoording. Per projectlijn worden projectleiders aangesteld, waar mogelijk vanuit de trekkers.

Het penvoerderschap van het programma LLO wordt belegd bij één van de partners in de SPG LLO.



## 7. FINANCIËN

De uitvoering van de LLO-agenda binnen de Arbeidsmarktregio Achterhoek wordt mogelijk gemaakt door een samenhangende financial-engineeringaanpak, waarin regionale middelen, partnerinzet, bestaande dienstverlening en externe financiering doelgericht worden gecombineerd. Deze aanpak is gericht op het maximaal benutten van beschikbare middelen, het beheersen van financiële en juridische risico's en het duurzaam borgen van het programma in de regio.

Binnen de financial-engineeringopzet fungeert de Regiodeal als tekortsubsidie en kan deze maximaal 50% van de totale programmakosten bijdragen. Cofinanciering vanuit de Regiodeal is derhalve mogelijk tot dit maximum. De overige (minimaal) 50% van de programmakosten wordt ingevuld via een mix van:

- financiële bijdragen van regionale partners;
- in-kind bijdragen, zoals ureninzet van medewerkers, inzet van faciliteiten en infrastructuur;
- bestaand en lopend aanbod en dienstverlening van partners;
- aanvullende eigen middelen;
- andere (subsidie)middelen vanuit regio, provincie, rijk of Europa.

Deze aanpak borgt dat het LLO-programma niet uitsluitend afhankelijk is van Regiodeal-middelen, maar structureel aansluit bij bestaande investeringen en verantwoordelijkheden binnen de regio.

Een kernonderdeel van de financial engineering is het stapelen van financieringsbronnen binnen de verschillende projectlijnen van de LLO-agenda. Per projectlijn en per activiteit wordt door de penvoerder beoordeeld welke financieringsbronnen passend en juridisch toelaatbaar zijn.

Het toegestane steunpercentage is daarbij afhankelijk van het type

aanvragende organisatie en het karakter van de activiteiten. Veel landelijke en Europese subsidieprogramma's leggen de verantwoordelijkheid voor de juiste toepassing van de regels nadrukkelijk bij de aanvrager. Dit biedt ruimte om subsidies te combineren, maar vraagt om maatwerk per activiteit en een zorgvuldige afweging van mogelijkheden en beperkingen. Welke partij uiteindelijk penvoerder wordt, heeft daar ook invloed op.

Om deze complexiteit beheersbaar te houden, wordt strategisch omgegaan met de planning. Activiteiten die niet of beperkt financierbaar zijn via andere subsidieregelingen, of die hoge prioriteit hebben voor de regio, worden primair gedekt vanuit de Regiodeal. Voor andere onderdelen wordt parallel ingezet op het verwerven van aanvullende subsidies, zodat de voortgang van het totale programma niet wordt vertraagd.

Alle vormen van cofinanciering worden vooraf inzichtelijk gemaakt en administratief vastgelegd, zodat deze aantoonbaar, transparant en controleerbaar zijn, ook wanneer sprake is van in-kind bijdragen of een 'gesloten beurs'.

### Penvoerderschap en financiële organisatie

De financial-engineeringaanpak veronderstelt de aanwijzing van één penvoerder voor het LLO-programma. De penvoerder is verantwoordelijk voor de integrale financiële administratie en verantwoording, de borging van subsidievoorwaarden, de BTW-positie, de accountantscontrole en het vastleggen van in-kind cofinanciering.

Binnen de integrale programmabegroting worden tevens een post onvoorzien opgenomen, passend bij de omvang en complexiteit van het programma en de stapeling van verschillende financieringsbronnen.

### Overzicht subsidiestromen en financieringskansen

Binnen de financial-engineeringaanpak wordt gebruik gemaakt van een breed palet aan bestaande en potentiële financieringsbronnen,



waaronder voor zover nu inzichtelijk en potentieel aan te wenden:

Landelijke en Europese programma's

- Nationaal Groeifonds / OCW / SZW, waaronder:
  - Npuls
  - LLO Collectief
  - LLO-katalysator
  - Techkwadraat (techniekonderwijs PO/VO),
  - Ontwikkelkracht (professionalisering PO/VO).
- ESF+

### **Regionale en provinciale middelen**

- Provinciale middelen gericht op onderwijs, arbeidsmarkt en regionale economie. (Nader te onderzoeken)
- Het investeringsbudget van de Arbeidsmarktregio Achterhoek.
- Mogelijke inzet van (delen van) de bestaande begroting van het Werkcentrum, bijvoorbeeld voor (delen van) de LLO-infrastructuur zoals het LLO-portaal, mits passend binnen de bestaande opdracht.
- Opijver, bij promotieactiviteiten, proeverijen, AD DEP en scholingstrajecten.

### **Bedrijven en sectoren**

- Financiële en in-kind bijdragen van bedrijven.
- Sectorale vergoedingen zoals de scholingsfondsen Wij techniek, A+O metalektro en OOM
- SLIM-regeling.

Voorbeelden van potentiële In-kind cofinanciering vanuit onderwijsinstellingen. Veel projecten binnen o.a. GC en Iselinge Hogeschool hebben inhoudelijke raakvlakken met de uitvoeringagenda en kunnen derhalve mogelijk als cofinanciering vanuit bestaande activiteiten fungeren.

### **Aanvullende middelen en fasering**

Indien in een latere fase blijkt dat voor specifieke projecten of projectlijnen aanvullende middelen noodzakelijk of op dat moment beschikbaar zijn, wordt hiervoor een afzonderlijke besluitvormingsroute gevolgd. Deze gefaseerde aanpak past binnen de financial-engineeringstrategie en maakt het mogelijk om flexibel in te spelen op nieuwe financieringskansen zonder de voortgang van het programma als geheel te belemmeren.

### **Programmatische inrichting en begroting**

Voor de uitvoering van het programma Leven Lang Ontwikkelen (LLO) wordt voorzien in een duidelijke programmatische structuur. Het programmamanagement is verantwoordelijk voor de algehele coördinatie, voortgangsbewaking, monitoring en rapportage. Per projectlijn is een projectleider verantwoordelijk voor de uitvoering, de afstemming met partners en het realiseren van de beoogde resultaten. De bijbehorende integrale concept programmabegroting is opgenomen in bijlage 1.



## BIJLAGE 1: BEGROTING

Dit betreft een eerste aanzet voor de begroting. Deze wordt nog nader afgestemd met de nog te bepalen penvoerder. De uiteindelijke bedragen kunnen daardoor nog wijzigen. Over de financiering van de afzonderlijke projectlijnen kan op dit moment nog geen definitief besluit worden genomen. De uiteindelijke besluitvorming hierover vindt plaats op basis van de uitgewerkte projectplannen, de beschikbare cofinanciering, de toepasselijke subsidieregels en de rol van de penvoerder per projectlijn.

*N.b. De begroting is voorlopig, doordat voor de projectlijnen Digitaal Vaardig Achterhoek en Wereld van Werk: van klas tot carrière nog geen definitieve bedragen beschikbaar zijn ('PM'-posten). Deze openstaande posten beïnvloeden eveneens de raming voor de opvolgende jaren. De Regio Deal heeft een looptijd tot 2028, met een mogelijke maar nog onzekere verlenging naar 2029. Daarnaast is in de begroting een indicatief budget opgenomen voor programmamanagement, projectleiderschap en ondersteunende capaciteit. Deze ramingen zijn gebaseerd op de geldende schalen conform de CAO Gemeenten, de ingeschatte ondersteuningsbehoefte en een indicatie van benodigde fte's.*

Indien (delen van) het projectleiderschap en/of programmamanagement door partners in-kind worden ingebracht, heeft dit een substantiële invloed op de uiteindelijke begroting en de verdeling van middelen binnen het programma.



| Projecten uitvoeringsagenda                                      | 2026                | 2027                | 2028                | 2029                | 2030                |
|------------------------------------------------------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|
| 1 Projectlijn: LLO-Portaal Onbenut Talent                        | € 55.000,00         | € 19.666,00         | € 19.666,00         | € 19.666,00         | € 19.666,00         |
| 2 Projectlijn: Digitaal Vaardig Achterhoek                       | 32500+PM digit      | € 44.000,00         | € 44.000,00         | € 44.000,00         | € -                 |
| 3 Projectlijn: Vaardig werken in de Achterhoek                   | € 185.000,00        | € 48.333,00         | € 48.333,00         | € 48.333,00         | € -                 |
| 4 Projectlijn: De Achterhoekse beroepenradar                     | € -                 | € -                 | € 55.000,00         | € 30.000,00         | € 30.000,00         |
| 5 Projectlijn: Leren van en met elkaar Achterhoek                | € -                 | € -                 | € 165.000,00        | € 115.000,00        | € 115.000,00        |
| 6 Projectlijn: Leidinggeven aan Groei Achterhoek                 | € -                 | € -                 | € 84.833,00         | € 152.233,00        | € 152.333,00        |
| 7 Projectlijn: Wereld van Werk Achterhoek: Van klas tot carrière | € -                 | 10000 +PM           | € 8.333,00          | € 8.333,00          | € 8.333,00          |
| <b>Subtotaal projecten</b>                                       | <b>€ 272.500,00</b> | <b>€ 121.999,00</b> | <b>€ 425.165,00</b> | <b>€ 417.565,00</b> | <b>€ 325.332,00</b> |

|                   |                    |                    |                    |                    |                    |
|-------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| <b>Onvoorzien</b> | <b>€ 25.000,00</b> | <b>€ 25.000,00</b> | <b>€ 25.000,00</b> | <b>€ 25.000,00</b> | <b>€ 25.000,00</b> |
|-------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|

| Ondersteuning uitvoeringsagenda                                    | 2026                | 2027                | 2028                  | 2029                  | 2030                  |
|--------------------------------------------------------------------|---------------------|---------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Programmamanager uitvoeringsagenda                                 | € 160.000,00        | € 168.160,00        | € 176.740,00          | € 185.749,00          | € 195.222,00          |
| Projectleider(s) uitvoeringsagenda incl projectleider communicatie | € 221.000,00        | 273.260,00          | 459.542,82            | 483.024,35            | € 349.014,88          |
| Ondersteuning uitvoeringsagenda                                    | € 110.000,00        | 115.000,00          | 121.506,00            | 127.702,00            | € 134.214,00          |
| <b>Subtotaal Ondersteuning</b>                                     | <b>€ 491.000,00</b> | <b>€ 556.420,00</b> | <b>757.788,82</b>     | <b>796.475,35</b>     | <b>€ 678.450,88</b>   |
|                                                                    |                     |                     |                       |                       |                       |
| <b>Monitoring Datalab Go</b>                                       | <b>€ 16.000,00</b>  | <b>€ 16.000,00</b>  | <b>€ 16.000,00</b>    | <b>€ 16.000,00</b>    | <b>€ 16.000,00</b>    |
| <b>Communicatie uitvoeringsprogramma LLO</b>                       | <b>€ 111.250</b>    | <b>€ 91.250,00</b>  | <b>€ 76.250,00</b>    | <b>€ 61.250,00</b>    | <b>€ 15.000,00</b>    |
| <b>Totaal</b>                                                      | <b>€ 915.750,00</b> | <b>€ 810.669,00</b> | <b>€ 1.300.203,82</b> | <b>€ 1.316.290,35</b> | <b>€ 1.059.782,88</b> |

| Dekking uitvoeringsagenda             | 2026                | 2027                | 2028                | 2029                | 2030                |
|---------------------------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|
| Regiodeal 50%                         | € 457.875,00        | € 405.334,50        | € 650.101,91        | € 658.145,18        | € 529.891,44        |
| Subsidies                             | € -                 | € -                 | € -                 | € -                 |                     |
| Bijdrage partners                     | € -                 | € -                 | € -                 | € -                 |                     |
| Overig                                | € -                 | € -                 | € -                 | € -                 |                     |
| <b>Totaal begrotings dekking in €</b> | <b>€ 457.875,00</b> | <b>€ 405.334,50</b> | <b>€ 650.101,91</b> | <b>€ 658.145,18</b> | <b>€ 529.891,44</b> |
| <b>Totaal begrotings dekking in %</b> | <b>50%</b>          | <b>50%</b>          | <b>50%</b>          | <b>50%</b>          | <b>50%</b>          |

Totale begroting voor 5 jaar

€ 5.402.696,05



## BIJLAGE 2: ONDERBOUWING

| Communicatie uitvoeringsprogramma LLO                                 |                  |
|-----------------------------------------------------------------------|------------------|
| Ontwikkelen campagneconcept                                           | € 30.000         |
| Contentproductie en uitrol                                            | € 20.000         |
| Verspreiding en lokale media                                          | € 15.000         |
| opvolging Campagne in 2027-2028-2029-2030                             | € 60.000         |
| Leercultuurscans                                                      | € 185.000        |
| Bewustwordingscampagne digitale vaardigheden en technologieacceptatie | € 45.000         |
| Projectleider (0,5 fte)                                               |                  |
| <b>Totaal</b>                                                         | <b>€ 355.000</b> |

| Project: Leren van en met elkaar Achterhoek                         |                     |
|---------------------------------------------------------------------|---------------------|
| 100 trajecten PoP                                                   | € 100.000,00        |
| 50 AD DEP trajecten                                                 | € 230.000,00        |
| Mentorschap en reverse mentorschap communities kringen en workshops | € 35.000,00         |
| Implementatie Learning Management Systeem via Ozone                 | € 30.000            |
| Projectleider (0,5 fte)                                             |                     |
| <b>Totaal</b>                                                       | <b>€ 395.000,00</b> |

| Project: LLO-Portaal Onbenut Talent                                                                 |                           |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|
| LLO-Portaal                                                                                         | € 55.000,00               |
| Begeleiding, training en nazorg                                                                     | in kind bijdrage partners |
| Training van professionals van vinden en activeren naar LLO                                         | € 14.000,00               |
| praktijgerichte orientatietrajecten 'proeverijen' en begeleiding bij certificering en kwalificaties | € 64.664,00               |
| Projectleider (0,2 fte)                                                                             |                           |
| <b>Totaal</b>                                                                                       | <b>€ 133.664,00</b>       |



| Project: De Achterhoekse beroepenradar                                                                                  |                     |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|
| Onderzoek beroepen van de toekomst in de regio                                                                          | € 5.000,00          |
| Achterhoekse beroepenradar, digitaalplatform op basis van data UWV SBB en ontwikkelen reële aansprekende beroepsbeelden | € 50.000,00         |
| Organiseren van evenementen met partners                                                                                | € 60.000,00         |
| Projectleider (0,3 fte)                                                                                                 |                     |
| <b>Totaal</b>                                                                                                           | <b>€ 115.000,00</b> |

| Project: Digitaal Vaardig Achterhoek                                                                                        |                                 |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|
| verkenning ondersteuningsbehoefte van werkgevers rondom digitalisering van processen, producten en medewerkersvaardigheden. | € 20.000,00                     |
| pilot bij bedrijven in drie sectoren met digitaliseringsvoucher                                                             | € 12.500,00                     |
| werkplaatsen digitalisering                                                                                                 | PM en bestaande dienstverlening |
| digitaliseringsvoucher 30 mkb'ers                                                                                           | € 132.000,00                    |
| Projectleider (0,5 fte)                                                                                                     |                                 |
| <b>Totaal</b>                                                                                                               | <b>€ 164.500,00</b>             |

| Project: Vaardig Werk in de Achterhoek                      |                     |
|-------------------------------------------------------------|---------------------|
| Ontwikkeling en implementatie van regionaal skills paspoort | € 230.000,00        |
| Scholingstrajecten                                          | € 99.999,00         |
| Projectleider (0,5 fte)                                     |                     |
| <b>Totaal</b>                                               | <b>€ 329.999,00</b> |

| Project: Wereld van Werk Achterhoek: Van klas tot carrière                   |                                 |
|------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|
| LOB in de doorlopende leerlijn                                               | PM                              |
| Bliksemstages, workshops en voorbereiding en follow up van deze bezoeken     | in kind partners +sectorfondsen |
| Ontwikkelkosten training 'samenwerken t.b.v. kansrijke ontwikkeling kind'    | € 10.000,00                     |
| Training 50 docenten PO/ VO 'samenwerken t.b.v. kansrijke ontwikkeling kind' | € 25.000,00                     |
| Projectleider (0,3 fte)                                                      |                                 |
| <b>Totaal</b>                                                                | <b>€ 35.000,00</b>              |



|                                                                                                          |                               |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|
| <b>Project: Leidinggeven aan Groei Achterhoek</b>                                                        |                               |
| HR-vouchers                                                                                              | € 125.000,00                  |
| Ondersteuning MKB bedrijven leercultuurscan + begeleiding                                                | € 129.400,00                  |
| Cursus leiderschapsontwikkeling                                                                          | € 125.000,00                  |
| aansluiten of bijdrage aan communities                                                                   | € 10.000,00                   |
| Projectleider (0,4 fte)                                                                                  |                               |
| <b>Totaal</b>                                                                                            | <b>€ 389.400,00</b>           |
| <b>Ondersteuning uitvoeringsplan</b>                                                                     |                               |
| Programmamanager (1 fte) uitgangspunt schaal 12 gemeenten                                                | 885.871,00                    |
| Projectleider(s) in kind bijdrage vanuit de partners, totaal (3,2 FTE ) uitgangspunt schaal 11 gemeenten | 1.785.842 of in kind partners |
| Programmaonderteuner (1 fte) uitgangspunt schaal 9 gemeenten                                             | 608.442,00                    |
| <b>Totaal</b>                                                                                            | <b>€ 3.280.155,00</b>         |
| <b>Monitoring Programma Datalab Go</b>                                                                   | <b>€ 80.000,00</b>            |
| <b>Post Onvoorzien</b>                                                                                   | <b>€ 125.000,00</b>           |
| <b>Totaal</b>                                                                                            | <b>€ 5.402.718,00</b>         |