

Whitepaper

HR & Technologie

November 2022

Hoe bereid je medewerkers voor op een toekomst met Technologie?

Inleiding



01

Impact van Technologie op ons werk



02

HR & Technologie



03

Opleidingsmogelijkheden: cursussen en opleidingen



04

Om- en bijscholings-trajecten



05

Subsidiemogelijkheden



06

Over de ontwikkelaars van dit whitepaper

WEBINAR

Op 6 oktober 2022 organiseerden wij ook een webinar over dit thema. Deze kunt u [hier](#) terugkijken.



Beroepen veranderen in hoog tempo door de opkomst van nieuwe technologieën als artificial intelligence (AI) en Blockchain. In vrijwel alle functies zijn steeds meer digitale vaardigheden nodig.

Als medewerkers niet de (digitale) competenties hebben die voor de toekomst nodig zijn, is dat voor werkgevers een groot knelpunt. Innoveren kan alleen echter met medewerkers die in staat zijn om met nieuwe technologische toepassingen te werken. Met het binnenhalen van de juiste ICT-specialisten, in de krappe arbeidsmarkt al een uitdaging op zich, ben je er nog niet. Om echt de digitale slag te maken, moeten alle medewerkers mee, want technologie heeft impact op de hele organisatie. Een nieuwe manier van werken vraagt om een andere inrichting van je organisatie, maar ook om ondernemerschap en andere business modellen.

De enige manier om te zorgen dat medewerkers, en dus organisaties, toekomstbestendig zijn is continu bezig zijn met de ontwikkeling van de mensen en de organisatie. Een cultuur van een leven lang ontwikkelen moet normaal worden.

Dat vraagt veranderbereidheid en inzet van medewerkers, maar dat niet alleen. Als werkgever of HR-professional heeft u een belangrijke rol in het identificeren van kansen, knelpunten en het stimuleren van scholing.

In deze whitepaper schetsen we kort wat de impact van technologie op werk is. We wijzen u de weg naar scholingsopties en subsidies die beschikbaar zijn om scholing te financieren. Zo hopen we u als werkgever of HR-professional te helpen om uw medewerkers en uw organisatie voor te bereiden op een toekomst met steeds meer technologie. Veel leesplezier!

Met vriendelijke groet

Katja van Kranenburg-Hanspians

Hoofd Human Capital Agenda bij de Dutch Blockchain Coalition en voorzitter van de werkgroep Human Capital van de Nederlandse AI Coalitie

Impact van technologie op ons werk

01



Digitale vaardigheden zijn voor steeds meer functies een vereiste, er zijn weinig banen meer waar je niet te maken krijgt met technologie. Maar ook het belang van analytisch denken en informatievaardigheden (informatie kunnen vinden en beoordelen) wordt volgens experts in de toekomst groter, vaardigheden die je nodig hebt in de omgang met technologie. Daarnaast worden vaardigheden als creativiteit, samenwerken en communiceren steeds belangrijker juist omdat dat vaardigheden zijn die computers niet zomaar kunnen overnemen.

In onderstaande publicaties leest u meer over de impact van technologie op werk:

Vooraf nieuwe banen en veranderingen in functies door technologische ontwikkelingen

Hoe gaan volgens werkgevers aankomende 5 jaar de functies veranderen binnen hun organisatie vanwege technologische ontwikkelingen? Om deze vraag te beantwoorden heeft UWV in 2021 een enquêteonderzoek uitgevoerd onder ruim 3.000 werkgevers uit vrijwel alle bedrijfssectoren. Zo verwacht drie op de tien werkgevers dat functies de aankomende vijf jaar sterk zullen veranderen, bijvoorbeeld dat taken die nu door mensen worden uitgevoerd overgenomen worden door robots of machines.

→ Bekijk de enquêteresultaten hier: [Invloed technologische ontwikkelingen op functies](#)

Toekomstbestendige arbeidsmarkt

Door technologische ontwikkelingen, maar ook door de energietransitie en de klimaatcrisis is een duidelijke mismatch ontstaan tussen vraag en aanbod. Uit onderzoek van TNO is gebleken dat een transitie naar een toekomst- en schokbestendige arbeidsmarkt nodig is. Drie elementen zijn daarbij noodzakelijk: skills, innovatie en inclusiviteit. Hiermee ontstaat een arbeidsmarkt die bijdraagt aan de veerkracht van mensen, welvaart, welzijn én het slagen van grote maatschappelijke opgaven.

→ Lees het Whitepaper: [Een toekomstbestendige arbeidsmarkt](#) van TNO uit 2021

Arbeidsmarktonderzoek ICT met topsectoren

Digitalisering van de arbeidsmarkt betekent dat banen veranderen en beroepen verdwijnen. Door dezelfde digitalisering wordt het echter mogelijk om relatief makkelijk de overstap te maken naar ander werk, met behoud of zelfs toename van salaris. Dat blijkt uit het arbeidsmarktonderzoek ICT dat samen met zes topsectoren is uitgevoerd. Om de overstap naar ander werk mogelijk te maken, moeten werknemers zich wel (kunnen) blijven ontwikkelen.

→ Lees de laatste versie van dit onderzoek dat jaarlijks door CA ICT wordt uitgevoerd: [Onderzoek - CAICT](#)



LUISTERTIPS!

Schiphol streeft ernaar om in 2050 een autonome luchthaven te zijn, hoe gaat dit eruit zien? Gaat AI-software de lange wachtrijen voorkomen? In deze aflevering van BNR Eyeopeners wordt besproken welke processen AI kan overnemen van werknemers binnen een luchthaven.

→ [BNR Podcast eyeopeners](#)

Leer van technophilosopher Rens van der Vorst van Fontys University of Applied Sciences wat de invloed is van digitalisering op de werkvloer:

→ [Rens van der Vorst over digitalisering op de werkvloer en in de arbeidsmarkt | Anders Denken Podcast #9 van Anders Denken Podcast](#)

Marco Derksen, digitaal strateeg en ondernemer, weet alles van digitale transformatie en slaagt er ook nog eens in om dit buzzword concreet uit te leggen:

→ [Digitale transformatie, maar dan concreet | BNR Nieuwsradio](#)

AI en Recruitment

Er bestaan ook al AI-toepassingen binnen het HR-werkveld, bijvoorbeeld voor de werving en selectie van kandidaten. AI-software kan analyseren welke karaktereigenschappen en kwaliteiten er al in een team aanwezig zijn, om vervolgens een kandidaat te zoeken die past binnen dit team. AI wordt ook ingezet om de enorme hoeveelheid CV's door te spitten en daaruit de kandidaten te selecteren met het gewenste profiel. Echter, AI wordt altijd door een persoon ontwikkeld, waardoor algoritmes de (onbewuste) vooroordelen kunnen toepassen van de ontwikkelaar.

→ [Lees hier hoe dit bij Amazon mis ging](#)

Inclusieve technologie

Meedoen in een snel veranderende samenleving is niet voor iedereen vanzelfsprekend en voor velen een uitdaging. Amfors inclusive fieldlab ondersteunt mensen met een afstand op de arbeidsmarkt met allerlei technologische innovaties. Zo wordt bijvoorbeeld de Smart Beamer ingezet om mensen met cognitieve beperkingen te ondersteunen. Met de beamer kunnen productiemedewerkers meer complexe assemblagetaken uitvoeren. Op die manier kunnen zij zelfstandiger te werk gaan. Technologie brengt dus ook kansen met zich mee voor inclusiviteit, mits het goed wordt ingericht.

→ [Leer meer over het inclusive fieldlab](#)

MKB Digital Workspace

MKB Digital Workspace is een initiatief van onder meer ACE Incubator, Ministerie van Economische Zaken en Klimaat en Rabobank. Voor veel MKB-bedrijven is digitale transformatie vaak te duur of kost het te veel tijd. Het programma MKB digital workspace koppelt tech-studenten aan kleine en middelgrote bedrijven deze studenten gaan aan de slag met concrete projecten. De projecten zijn voor ondernemers een unieke mogelijkheid om samen te werken en gebruik te maken van kennis en onderwijsinstellingen.

→ [MKB Digital Workspace](#)

AI binnen het juridische werkveld: dit is geen toekomstmuziek meer

Volgens een recent onderzoek verwacht 70% van de juristen dat hun afdeling de aankomende drie jaar te maken gaat hebben met AI. Zo kan AI-software in een paar minuten de belangrijkste informatie uit een contract samenvatten of highlighten. Vóór AI begreep een gemiddelde jurist in 20 minuten een nieuw contract, middels AI kan dat nu in 5 minuten. Zo krijgt de jurist meer tijd om echt onregelmatigheden of afwijkingen in het contract op te sporen.

→ [Lees meer](#)



5 aanbevelingen aan HR-professionals voor hun rol in digitale interventies binnen organisaties



Stephan Coporaal, lector Human Capital bij Saxion en co-auteur van dit onderzoek.

Een mens-technieksamenwerking die medewerkers kunnen én willen volhouden – hoe kunnen HR-professionals bijdragen?

“Er is werk aan de winkel voor HR-professionals”

Dit is een conclusie van Wolffgram, Coporaal, & van Riemsdijk (2021) in hun verkennende studie naar hoe Nederlandse maakbedrijven de samenwerking hebben ingericht tussen werknemers en robotarmen (“cobots”). De onderzoekers concluderen dat de medewerker vaak de ondergeschikte partij is binnen de mens-techniek-samenwerking – en vooral als sluitstuk van de technologie fungeert. Routinematige automatiseringsprocessen zijn voorbeelden van een ondergeschikte samenwerking tussen medewerker en techniek en zorgen er meestal voor dat medewerkers weinig uitdaging en regelruimte krijgen.

Een gelijkwaardige wederzijdse samenwerking tussen medewerker en techniek kan leiden tot een stijging van productiviteit, flexibiliteit van het productieproces én de arbeidskwaliteit van medewerkers.

Het onderzoek heeft nog een zorgelijke conclusie – HR-professionals staan dikwijls aan de zijlijn bij de inrichting en implementatie van samenwerking tussen mens en machine. Wolffgram, Coporaal, & van Riemsdijk (2021) geven HR-professionals vijf aanbevelingen over hoe zij kunnen bijdragen aan een mens-technieksamenwerking die medewerkers kunnen én willen volhouden.

Aanbeveling 1 **Bemoei je als HR-professional – zo vroegtijdig mogelijk – met techniek-interventies**

Stephan Coporaal, lector Human Capital bij Saxion en co-auteur van dit onderzoek, vertelt: *“HR wordt letterlijk buitenspel gelaten tijdens techniekinterventies binnen organisaties, terwijl techniek effect heeft op de arbeidskwaliteit, sociale relaties en*

het primaire proces binnen organisaties.”

Techniek dient niet alleen bedacht te worden uit het gezichtspunt van de engineer, maar ook uit het gezichtspunt van medewerkers die gaan samenwerken met de techniek. Hoe wordt hun arbeidskwaliteit beïnvloed? Welke nieuwe vaardigheden hebben zij nodig? Hoe ondersteun je werknemers tijdens zo'n verandering? Een multidisciplinaire groep met kennis vanuit onder meer procesoptimalisatie, engineering én HR kan leiden tot een duurzame mens-technieksamenwerking. Betrek als HR-professional dan ook medewerkers die daadwerkelijk gaan werken met de techniek bij de mens-technieksamenwerking. Welke kansen en uitdagingen zien zij?

Aanbeveling 2 **Weet wat er speelt in het primaire proces en doe mee**

Het primaire proces vormt altijd het startpunt bij het ontwerpen van een duurzame mens-technieksamenwerking. Het is daarom belangrijk dat HR-professionals hun eigen business goed kennen. Wat speelt er af op de werkvloer? Wat houdt het werk in?

Welke vaardigheden zijn hier voor nodig? Begeef je als HR-professional regelmatig op de werkvloer en leer van medewerkers meer over hun dagelijkse werkzaamheden. Let hierbij in ieder geval op de volgende zaken: hebben medewerkers genoeg regelcapaciteit? Is het werk uitdagend genoeg? En wat is de fysieke- en mentale belasting van hun werk? Corporaal: *“We hebben een grootschalig onderzoek gedaan naar de dagelijkse realiteit van een HR-professional. Het blijkt dat HR-professionals afgelopen jaren het grootste gedeelte van hun tijd besteden aan operationele personeelsbeheersing en weinig tijd besteden aan het ontwikkelen van kennis over hun eigen business. Dit is vreemd, er zijn juist veel publicaties die het belang omschrijven dat HR zich meer als HR-businesspartner moet positioneren.”*

Aanbeveling 3 Ken de mogelijkheden en beperkingen van techniek

Het is niet alleen belangrijk dat je het primaire proces kent, maar ook de mogelijkheden en beperkingen van de techniek die toegepast wordt in het primaire proces. Op deze manier kan je integraal adviseren over de inrichting van

mens-techniek samenwerkingen. Corporaal: *“De manier hoe samenwerking tussen techniek en mens wordt ingericht kan er voor zorgen dat de arbeidskwaliteit van medewerkers omhoog of omlaag gaan. Daarvoor moet je weten als HR-professional welke kansen en beperkingen techniek brengt. Een mooi voorbeeld van de mogelijkheden van techniek is dat productie-medewerkers die MBO-niveau 1 hebben gedaan, nu werkzaamheden kunnen uitvoeren van MBO-niveau 3 of 4 vanwege een VR-bril met hele duidelijke werkinstructies.”*

Aanbeveling 4 Organiseer ondersteuning en regelruimte: betrek medewerkers

Zorg dat je medewerkers niet overrompelt met technologische veranderingen. Informeer en betrek ze vroegtijdig bij de implementatie van de nieuwe techniek. Uit onderzoek blijkt dat een goede samenwerking met techniek alleen lukt als medewerkers mee mogen denken over de inrichting van hun eigen werk, laat hen bijvoorbeeld meedenken over de taakverdeling tussen hen en de techniek en zorg dat ze in deze samenwerking genoeg verantwoordelijkheden en autonomie krijgen. Ook neemt de juiste ondersteuning

onzekerheid en weerstand weg. Corporaal: *“Vanuit gesprekken en onderzoek met bedrijven uit het MKB hebben we verschillende manieren gevonden die medewerkers ondersteunt in nieuwe technologische veranderingen op de werkvloer. Een concreet voorbeeld is de meerwaarde van een diverse teamsamenstelling in leeftijd. Vaak omarmen jongere werknemers eerder nieuwe technologische veranderingen, deze open houding neemt angst weg bij de oudere teamleden.”*

Aanbeveling 5 Monitor de ontwikkeling van de mens-technieksamenwerking

Als laatste, is het belangrijk om de mens-technieksamenwerking te blijven monitoren. Verzamel als HR-professional bijvoorbeeld belangrijke data die indicaties kan geven over de arbeidskwaliteit van werknemers, bijvoorbeeld incidenten op de werkvloer, verzuim, verloop of teruglopende prestaties. En niet onbelangrijk – blijf je als HR-professional begeven op de werkvloer waar daadwerkelijk de mens-technieksamenwerking plaatsvindt, ga in gesprek met medewerkers en lijnmanagers en krijg inzicht in hun dagelijkse realiteit.

Behoeft aan meer informatie?

Lees het onderzoek helemaal:

→ **De robotarm als collega: Aan de slag met mensgerichte techniek-implementatie**
(Wolffgramm, Corporaal, & van Riemsdijk, 2021).

Stephan Refereert in dit interview ook naar een ander onderzoek:

→ **De dagelijkse werkelijkheid van de HR-professional**
(Vos, Corporaal, van Dartel, Peters, & Morssink, 2017).

Opleidings- mogelijkheden: cursussen en opleidingen

03



Digitalisering van beroepen is over de hele breedte zichtbaar. Dit betekent dat de werknemer moet blijven werken aan zijn of haar digitale vaardigheden. Vanuit de initiatiefnemers van dit whitepaper en de betrokken partners worden verschillende mogelijkheden geboden om cursussen of opleidingen te volgen, van gratis introductiecursussen tot volwaardige opleidingen.

Leeroverzicht

De website Leeroverzicht biedt een overzicht van beschikbare opleidingen in Nederland. Het overzicht kan mensen onder meer helpen met het vinden van een nieuwe opleiding rondom ICT en geeft ook informatie over welke financiële regelingen een werkgever gebruik kan maken om deze opleidingen te betalen. De website is onafhankelijk en is een initiatief van de Rijksoverheid, vakbonden, werkgeversorganisaties en organisaties van opleiders.

→ [Bekijk de website](#)

Online en gratis AI bewustwordingscursussen

De Nederlandse AI Coalitie heeft in samenwerking met verschillende topsectoren en in opdracht van het ministerie van Economische Zaken, 6 AI bewustwordingscursussen ontwikkeld voor verschillende sectoren. In slechts een dagdeel leren cursisten wat AI betekent binnen hun sector. De cursussen zijn online, gratis en in eigen tempo te volgen.

→ [Lees meer over de cursussen](#)

Leewerkloket

Het Leewerkloket helpt en adviseert werkenden, werkzoekenden en werkgevers op het gebied van leren en werken vanuit de visie leven lang ontwikkelen. Iedereen met vragen over onder andere omscholing, bijscholing en leerwerktrajecten kan bij een loket terecht. Elk Leewerkloket is een onafhankelijk samenwerkingsverband tussen gemeenten, roc's en UWV. Er zijn 35 Leewerkklokken verspreid over het hele land.

→ [Vind een leewerkloket in jouw buurt](#)

Kosteloos leren en ontwikkelen met het overzicht van de SER

De SER heeft een overzicht gemaakt van kosteloze cursussen, loopbaantools en persoonlijkheidstesten die direct te gebruiken zijn om je niveau te bepalen en je kennis te vergroten.

→ [Bekijk het online aanbod](#)

Overzicht van gratis online scholing

Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft een overzicht gemaakt met organisaties die gratis scholing aanbieden of hiernaar verwijzen. Een voorbeeld hiervan is het IT-Bedrijf Cisco, deze organisatie biedt verschillende kosteloze IT-cursussen aan.

→ [Ga naar de website](#)

Cursussen uitgelicht

De Nationale AI-Cursus

Het doel van deze basiscursus AI (artificiële intelligentie) is van dat iedereen op de hoogte is van de kansen én uitdagingen van AI. Door de hele samenleving te betrekken kan AI een technologie worden van en voor ons allemaal. Bovendien is de Nationale AI-cursus een opstap voor mensen die over dit onderwerp door willen leren. De cursus is gratis en in zo een 4 tot 6 uur af te ronden. Na afloop ontvang je een certificaat.

→ **De Nationale AI-Cursus – Kunstmatige Intelligentie, helder uitgelegd voor iedereen**

Elements of AI

Elements of AI is een gratis online cursus van Reaktor en de Universiteit van Helsinki. Deze cursus leert deelnemers wat AI is, wat er mogelijk is met AI en hoe AI-methodes gecreeërd kunnen worden, en doet dit ook nog eens op een toegankelijke en begrijpbare manier. De cursus bestaat uit theorie en praktische oefeningen en je kunt je eigen tempo bepalen. Over de hele wereld wordt de cursus al gevolgd: mensen uit meer dan 170 landen hebben de cursus al voltooid!

→ **Meer over deze cursus**

De Nationale Blockchain Cursus

Deze Nationale Blockchain Cursus is bestemd voor iedereen. In deze online cursus wordt uitgelegd wat blockchain nu eigenlijk is, want blockchain wordt vrijwel altijd gelinkt aan cryptocurrencies zoals bitcoin. Maar we kunnen veel meer met deze technologie. Denk daarbij aan het transparant maken van ketens, zodat koffie en chocolade echt eerlijk worden verhandeld. De cursus is gratis en in 6 uur te volgen. Na afloop ontvang je een certificaat.

→ **Meer over deze cursus**

Om- en bijscholings- trajecten

04



Het is noodzakelijk om voorbereid te zijn op verandering en specifieke competenties te ontwikkelen die in de toekomstige baan vereist zijn. Een leven lang ontwikkelen moet de norm worden. Van werkgevers vraagt dit een investering op alle niveaus van de organisatie. Van directie- en bestuurskamer tot op de werkvloer is een investering in digitale competenties noodzakelijk. In dit hoofdstuk bekijken we een aantal scholingstrajecten.

De afgelopen jaren is hard gewerkt aan een sterke verbinding tussen onderwijs, overheid en bedrijfsleven. Dit heeft ertoe geleid dat er inmiddels (ruim) **417** regionale publiek-private samenwerkingsverbanden (PPS'en) zijn die zich richten op digitale vaardigheden. Er is hierbij betrokkenheid van ongeveer **12.000** bedrijven en vrijwel alle mbo- en hbo-onderwijsinstellingen. Deze PPS'en zijn heel divers en richten zich bijvoorbeeld op het enthousiasmeren van mensen voor de ICT (TechWise Twente) tot het volledig opleiden van gespecialiseerde IT-professionals (Cloud IT Academy).

Via de landkaart van Katapult kan je ontdekken welke regionale publieke-private samenwerkingen er zijn op het gebied van digitalisering bij jou in de regio.

Kamp je dus als HR-professional met het werven van ICT-talent of met het bijscholen van je medewerkers?

→ **Zoek de samenwerking in jouw regio op!**



Make IT Work

Make IT Work maakt het voor hoogopgeleiden zonder specifieke IT-achtergrond mogelijk zich te laten omscholen tot ICT'er, naar een functie op hbo-niveau en direct in een baan te starten.

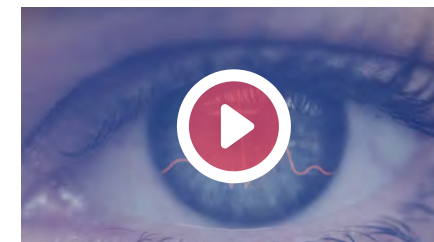
→ **Bekijk het filmpje**



Techgrounds

Techgrounds is een school zonder docenten. In plaats daarvan werken ze met learning coaches. Leren te leren en peer learning is het fundament van hun leerprincipes. De IT-learning coaches helpen de studenten zelf de weg naar het antwoord of oplossing te vinden. Door deel te nemen aan Techgrounds Pathways kom je erachter welk domein, beroep én welke opleiding bij je past. Techgrounds is voor iedereen toegankelijk, want een vooropleiding of diploma is niet vereist en daarnaast wordt de opleiding vergoed. Na afloop van de opleiding wordt er gezorgd voor een betaald traineeship voor de deelnemer.

→ **Bekijk het informatiefilmpje**



Best practice: de Smart Makers Academy

De Smart Makers Academy is opgericht om docenten, opleiders, vakmensen, medewerkers, bedrijven en organisaties uit verschillende sectoren te ondersteunen door kennis van de hedendaagse technologische mogelijkheden en innovatieve werkmethoden. Smart Makers Academy is een samenwerking van Smart Industry Fieldlab 3D Makers Zone, het Nova College en diverse opleiders.

→ **Meer informatie**



Remco Engels

Praktijkvoorbeeld van een publiek-private samenwerking – WE-IT

Publieke-private samenwerkingen - een antwoord op de mismatch op de arbeidsmarkt?

Veel werkgevers kunnen het tekort aan IT'ers niet meer zelf oplossen, dat geldt ook voor opleiders en overheden. Een nauwe samenwerking tussen werkgevers, de overheid en het onderwijs is daarom cruciaal. Een mooi voorbeeld uit de praktijk van zo'n publiek-private samenwerking is WE-IT. WE-IT bestaat uit 23 partners (bedrijven, overheden en opleiders) die samen het tekort aan IT'ers en digitaal vaardige mensen helpen oplossen. De Haagse Hogeschool coördineert dit samenwerkingsverband. Remco Engels, Programmamanager van WE-IT, vertelt:

“Vanuit WE-IT organiseren we allerlei omscholings- en bijscholingstrajecten op het gebied van IT en digitalisering. Op dit moment hebben we wel 16 scholingstrajecten mede opgezet in Zuid-Holland. We richten ons primair op werkenden en daarnaast op werkenden en studerende. De meeste scholingstrajecten zijn kortdurend (3-5 maanden) en gratis voor de deelnemer. Voor werkgevers zijn deze trajecten interessant om het eigen personeel bij- of om te scholen, of om nieuw talent aan te trekken.”

Er zijn werkgevers die hier slim gebruik van maken, maar veel organisaties doen dit nog niet. Er is dan vaak sprake van 'niet weten, niet willen of niet kunnen'.

Het niet weten: WE-IT informeert

Veel organisaties zijn zich nog onvoldoende bewust van de impact die digitalisering op hun organisatie gaat hebben. Digitalisering wordt niet voor niets de vierde industriële revolutie genoemd. Het raakt alle sectoren en alle bedrijven. Met andere woorden: digitalisering beïnvloedt alle facetten van een organisatie, zoals werkprocessen, verdienmodellen en organisatiestructuren. Het is al een hele uitdaging om het huidige personeelsbestand up to date te houden in kennis en skills, laat staan het vullen van vacatures. Engels: “Ik hoop dat organisaties dit als een strategisch HR-vraagstuk gaan benaderen. Vanuit ons netwerk proberen we zoveel mogelijk werkgevers te informeren over de noodzaak van om- en bijscholing.”

Het niet kunnen: WE-IT ondersteunt

Er zijn ook werkgevers die beseffen dat om- en bijscholing rondom digitalisering belangrijk is, die overtuigd zijn van de meerwaarde, maar die het niet kunnen. Bijvoorbeeld vanwege een gebrek aan expertise, financiële middelen, tijdsgebrek of een combinatie hiervan. WE-IT ondersteunt deze categorie werkgevers in hun netwerk. Engels: “Wij ondersteunen partners uit het bedrijfsleven met diverse capaciteitsvraagstukken rondom digitalisering, zo krijgen partners directe toegang tot talenten van de WE-IT scholingstrajecten en ontwikkelen we waar mogelijk ook nieuwe scholingstrajecten die beter

aansluiten op de ontwikkelbehoefte van organisaties”. WE-IT heeft kennis over regionale opleidingstrajecten rondom digitalisering en hun regionale netwerk. Op deze manier hebben zij overzicht wat allemaal mogelijk is binnen Zuid-Holland en kunnen zij bedrijven koppelen aan opleidingstrajecten en omgeschoolde IT-ers en adviseren ze over de bestaande overheidssubsidies. WE-IT is altijd op zoek naar nieuwe scholingsinitiatieven en partners. Engels: “Er zijn zoveel mogelijkheden en subsidies voor om- en bijscholing rondom digitalisering, dat het soms onoverzichtelijk is voor werkgevers waar zij gebruik van kunnen maken. We gaan proberen één loket te maken, samen met de regionale partners in Zuid-Holland, waar onder meer HR professionals bij ons kunnen aankloppen voor deze vraagstukken. Zo proberen wij hen zo goed mogelijk te ondersteunen met (arbeidsmarkt)informatie en slimme, praktische oplossingen.”

Meer leren over WE-IT?

→ www.we-itwerkt.nl

→ r.engels@hhs.nl





Voor het volgen van scholing of andere vormen van leren, bestaan er verschillende regelingen. Denk bijvoorbeeld aan financiële tegemoetkomingen. De overheid ondersteunt leren en ontwikkelen onder andere met een aantal subsidiemogelijkheden. Lees in dit hoofdstuk welke subsidieregelingen belanghebbenden kan ondersteunen in het ontwikkelen van digitale vaardigheden.

Samen met de sociale partners en ministeries zoekt de SER naar 'ruimte' in deze wet- en regelgeving. De regelingen en subsidies zijn via de volgende link te vinden:

→ www.ser.nl/nl/thema/leven-lang-ontwikkelen/regels

Tenslotte staat er op de katapult een mooie tool waarmee je doormiddel van filters de juiste regeling/subsidie voor jou specifieke situatie kunt vinden:

→ www.wijzinkatapult.nl/tools/financieringsregelingen

Verbeter de digitale basisvaardigheden binnen jouw organisatie

Via Tel mee Met Taal is er jaarlijks subsidie beschikbaar voor activiteiten gericht op het voorkomen en verminderen van digitale geletterdheid onder werknemers. In 2023 kunt u als werkgever subsidie aanvragen om te investeren in de basisvaardigheden van uw werknemers. Als werkgever kunt u subsidie aanvragen voor scholing, dit geldt ook voor zzp'ers die voor uw bedrijf werken. Belangrijk: u mag de subsidie alleen inzetten voor werknemers met digitale vaardigheden op lager niveau dan het basisoniveau 2.

Budget en looptijd

 **Startdatum:**
1 januari 2022

Einddatum:
28 februari 2023

 **Maximale subsidie per aanvraag**
€ 125.000

→ [Lees meer over de subsidie Tel mee Met Taal](#)

Levenlanglerenkrediet

Via het levenlanglerenkrediet biedt de overheid niet-studiefinancieringsgerechtigden de mogelijkheid om geld te lenen om alsnog een opleiding te kunnen volgen. Met het levenlanglerenkrediet kunnen mensen maximaal een bedrag lenen ter hoogte van het wettelijk collegegeld of lesgeld tijdens de duur van de studie. Wel moet de opleiding aan een aantal voorwaarden voldoen, waaronder dat het een erkende opleiding is aan het hbo, universiteit of een beroepsopleidende leerweg aan het mbo en moet degene jonger zijn dan 56 jaar.

→ [Meer over het levenlanglerenkrediet](#)

STAP-budget voor scholing en ontwikkeling

Werkenden en werkzoekenden kunnen een STAP-budget van maximaal € 1.000 per jaar aanvragen voor scholing en ontwikkeling. U kunt deze subsidie gebruiken voor een training, cursus of opleiding. De subsidie heet STAP, wat staat voor STimulering Arbeidsmarkt Positie. In 2023 zijn er om de twee maanden aanvraagtijdstippen waarin je het STAP-budget kan aanvragen. In januari is het eerste moment waarin de subsidie kan aangevraagd worden in 2023.

→ [STAP-budget voor scholing en ontwikkeling | Leven Lang Ontwikkelen](#)

Ondersteuning

Het aanvragen van subsidies en regelingen kan, zeker voor kleinere bedrijven, soms als lastig worden ervaren. Vanuit de HCA ICT vinden wij het belangrijk dat iedereen de kans heeft om gebruik te maken van de regeling die het beste bij hem of haar past. Daarom ondersteunen zowel Stichting CA-ICT, opleidingsfonds arbeidsmarkt ICT (voor bedrijven en individuen) als Katapult (voor publiek-private samenwerkingen) graag bij het vinden van de best passende regeling. Hiervoor kunt u terecht op de website van Stichting CA-ICT (www.caict.nl) en Katapult (www.wijzinkatapult.nl)

Over de ontwikkelaars van dit whitepaper

04



Nederlandse AI Coalitie (NLAIC)

De NLAIC is een publiek-privaat samenwerkingsverband waarbij overheid, bedrijfsleven, onderwijs- en onderzoeksinstituten en maatschappelijke organisaties zich inzetten om Artificial Intelligence (AI)-ontwikkelingen in Nederland te versnellen en AI-initiatieven in Nederland met elkaar te verbinden. De werkgroep Human Capital heeft als doel de expertise over AI bij alle werkenden te vergroten.

→ www.nlaic.com



Dutch Blockchain Coalition

De Dutch Blockchain Coalition (DBC) is een samenwerkingsverband tussen partners uit de overheid, kennisinstellingen en het bedrijfsleven. De missie van de DBC is het bevorderen van betrouwbare, robuuste en maatschappelijk geaccepteerde blockchaintoepassingen, het creëren van de best mogelijke condities om blockchaintoepassingen te laten ontstaan en het benutten van blockchain als een bron van vertrouwen, welzijn, welvaart en veiligheid voor burgers, bedrijven, instellingen en overheden. De DBC is hierin vooral een katalysator en een facilitator, die een omvangrijk publiek-privaat netwerk activeert en verbindt.

→ www.dutchblockchaincoalition.org



Human Capital Agenda ICT

De Human Capital Agenda (HCA) ICT is het actieplan om aan de groeiende vraag naar ICT-professionals te voldoen en werk te maken van de noodzaak voor een 'leven lang ontwikkelen' die door digitalisering ontstaat. Het is juist in deze fase cruciaal dat bedrijven, overheden en onderwijsinstellingen nog veel meer doen om (jonge) mensen te interesseren voor de banen van de toekomst en continu bij te scholen op de snelle technologische ontwikkelingen die Nederland economisch en maatschappelijk kansen bieden. De uitvoering van de HCA ICT gebeurt door een hecht team van mensen vanuit ECP en PTvT.

→ www.hcaict.nl

Human Capital Topsectoren

Topsectoren Human Capital Agenda

Voldoende mensen met de juiste kennis en kwaliteiten, ons menselijk kapitaal, is essentieel om de maatschappelijke opgaven van Nederland te beantwoorden. Mensen die een leven lang ontwikkelen: voor een diploma, in het werk en om te innoveren. Om dit te bereiken is een sterke verbinding tussen leren, werken en innoveren - en daarmee een nauwe samenwerking tussen bedrijfsleven, onderzoek en onderwijs - onmisbaar. In de gezamenlijke Roadmap Human Capital Topsectoren 2020-2023 bundelen de tien Nederlandse Topsectoren hun krachten om dit te realiseren.

→ www.humancapitaltopsectoren.wijzinkatapult.nl