Succesvolle Projecten

voor Leren en Werken

ren en Werken
volle Projecten
rken Succesvol
ten voor Leren
ten Succesvolle
ten voor Leren
en Succesvolle
voor Leren en

rtificering Hbo
Ervaringscerti
ficaat biedt jou
ekomst! People

Inhoud

Voorwoord 4

genomineerd voor Het Gouden Ervaringscertificaat 2008

Certificering Vakmanschap 10
Hbo EVC Project Thales Nederland B.V. 20
Wenckebach Instituut / UMC Groningen 30

genomineerd voor de Ginjaar-Maas Prijs 2008

De infratechniek biedt jou de toekomst! 40
People First 50
Werken aan een groene toekomst 60
Branchepaspoort 70
Certificering Vakmanschap 80

genomineerd voor de Ginjaar-Maas Prijs 2007

Loopbaantraject Bouw & Infra 90
MaasJeT 98
Juice-specialist 106
Restaurant Ottoman 116
De Intersport Academy 124

Colofon 134

niet iedereen is
motiveerd om te
voor sommigen
inspiratie pas

Voorwoord

Werk maken van scholing

Niet iedereen is gemotiveerd om te leren, voor sommigen komt de inspiratie pas werkende weg. Voor mensen die moeilijk toegang krijgen tot de arbeidsmarkt worden vaak aparte scholings- en trainingsprogramma's ontwikkeld om de kans op werk te vergroten. Helaas blijkt dat de effectiviteit van deze scholingsprogramma's gering is. Die geringe effectiviteit is onder andere het gevolg van het feit dat de opleiding niet wordt voltooid. In sommige gevallen bedraagt de voortijdige uitval meer dan 50%. Ook worden mensen vaak geschoold voor functies waar geen vraag naar is. Een ander probleem bij deze 'normale' reïntegratieprogramma's is dat ze zelfs een stigmatiserende werking kunnen hebben. Hierdoor leidt deelname aan zo'n opleiding tot verlaging van de arbeidsmarktkansen. Dit verklaart waarom het vaak moeilijk is om werkzoekenden te bewegen een opleiding te volgen.

Scholingsprogramma's voor werkenden kennen deze nadelen niet. Sterker nog: uit onderzoek blijkt dat de opbrengsten van scholing voor werkenden juist hoog zijn en dat een 1% toename in scholing leidt tot een toename van de arbeidsproductiviteit van 0.6% en een toename van het bruto uurloon van 0.3%.

De grote vraag is dan ook of het mogelijk is om werkzoekenden, met name de moeilijk bemiddelbare, te laten profiteren van de voordelen die scholing van werkenden biedt. Als deze mensen worden geschoold binnen bedrijven, dan zouden veel van de genoemde nadelen verdwijnen. Bedrijven scholen immers werknemers alleen voor functies waar behoefte aan is. Als scholing gekoppeld is aan een baan is de motivatie van werkzoekenden om de opleiding te voltooien ook groter. Door iemand een opleiding binnen het bedrijf te geven komt de werkgever ook meer te weten over diens capaciteiten. Dit voorkomt stigmatisering.

De interviews in deze publicatie belichten projecten die de adviescommissie Leren en Werken heeft genomineerd voor de Ginjaar-Maas Prijs of Het Gouden Ervaringscertificaat. Twee prijzen, ingesteld door de ministeries van OCW en SZW met één doel: meer bekendheid geven aan inspirerende voorbeelden op het terrein van leren en werken.

De diversiteit onder de genomineerde projecten is groot. Een aantal richt zich op de moeilijkste groepen werkzoekenden door praktijkgerichte scholing, maatwerk en intensieve begeleiding te bieden. Andere projecten vielen de adviescommissie op vanwege de integratie van scholing en EVC-trajecten in het strategisch personeelsbeleid van het bedrijf. Een derde categorie projecten richt zich op de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt. Bijvoorbeeld door nieuwe medewerkers intern te scholen. Alle dertien projecten zijn echter op hun eigen manier succesvol op het terrein van leren en

werken. Met andere woorden: alle dertien interviews zijn het lezen waard en dienen als inspirerend voorbeeld dat er meer mogelijk is dan het lopen van gebaande paden om mensen meer kansen op de arbeidsmarkt te bieden. Uit de verhalen blijkt duidelijk dat het verzilveren van ervaring met een Ervaringscertificaat en duaal leren kansen biedt; voor werknemers én werkgevers!

Prof.dr. Henriëtte Maassen van den Brink
Voorzitter adviescommissie Leren en Werken

of.dr. Henriette
hassen van den
nk Drs. Wouter
n Bruggen Drs.

Adviescommissie

Adviescommissie Leren en Werken

Prof.dr. Henriëtte Maassen van den Brink is Hoogleraar Onderwijs- en arbeidseconomie aan de Universiteit van Amsterdam. Zij heeft verschillende nevenfuncties op het gebied van leren en werken. Zo is zij onder meer lid van de Onderwijsraad en van het bestuur van het Max Goote Kenniscentrum.

Drs. Wouter van Bruggen vervult op dit moment als oprichter van adviesbureau W&M Psychologen de rollen van coach en organisatieadviseur in een grote diversiteit van organisaties in de profit- en non-profit sector. Na een loopbaan als human resource manager bij Philips, was hij werkzaam als strategieadviseur bij adviesbureau Beteor. Daarnaast vervult hij sinds geruime tijd landelijke nevenfuncties gericht op een Leven Lang Leren en de samenwerking onderwijs en bedrijfsleven.

Drs. Antoon Blokland is zelfstandig adviseur beleidsbeïnvloeding. Hij adviseert maatschappelijke organisaties hoe zich strategisch te positioneren. Hiervoor was hij werkzaam bij het CNV. Hij heeft ruime ervaring op het sociale terrein, waarond een Leven Lang Leren.

Certificering Vakmanschap

2008 helpt hel
(C
fle
0 a

Project

Certificering Vakmanschap

wat

EVC-traject

waar

Landelijk

wie

Philips Electronics Nederland,
diverse opleidingspartners en ROC's

Een goed EVC-traject is een kwestie van doorzetten

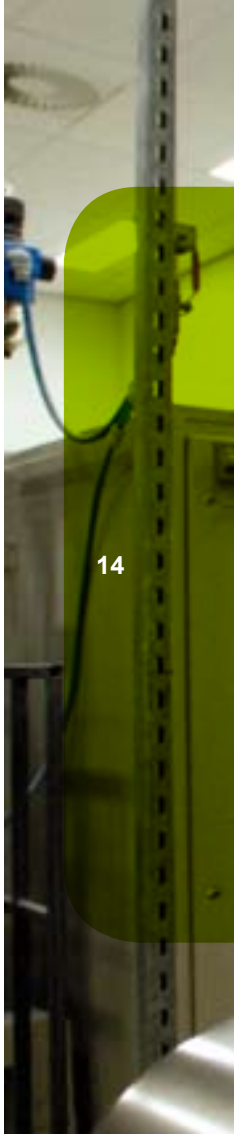
Tussen 2004 en 2008 helpt het Certificering Vakmanschap (CV)-scholingsplan van Philips Electronics Nederland ruim 2400 ervaren productiemedewerkers aan een branche-erkend scholingscertificaat. Een succesvol project dat voor een belangrijk deel gebaseerd is op het Ervaringscertificaat (EVC): bij 38 procent van de deelnemers werd een EVC-procedure ingezet. De realisatie van het ambitieuze project ging niet zonder slag of stoot. Frank Visser, landelijk projectleider Certificering Vakmanschap van het Philips Employability Center: 'In het begin hebben we ronduit teleurstellende ervaringen opgedaan met EVC. Maar dat heeft ons niet ontmoedigd. Door specifieke aanpassingen door te voeren, wisten we het uiteindelijk tot een groot succes te maken.'

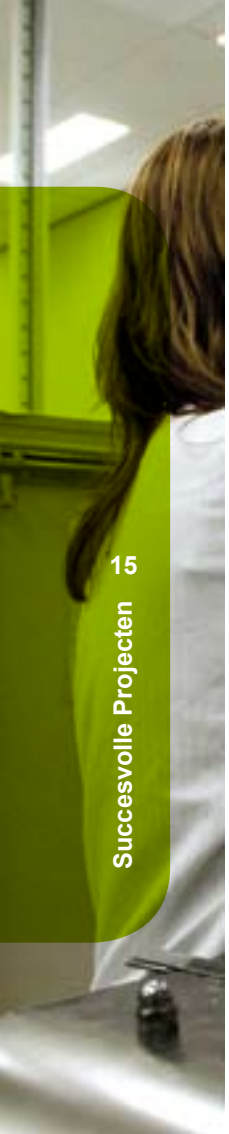
In 2000 begon Philips als een van de eerste bedrijven in Nederland met een EVC-pilot. Toen al stond vast dat de opleidingseisen steeds hoger werden en dat vergroting van de inzetbaarheid en wendbaarheid van medewerkers pure noodzaak was. Visser: 'We wilden laaggeschoolde, vaste werknemers van de Philips bedrijfsonderdelen in de gelegenheid stellen alsnog een startkwalificatie op het niveau van operator WEB-2 te behalen. Dit niveau wordt als minimaal noodzakelijk gezien

om goed te kunnen functioneren op de snel veranderende arbeidsmarkt. Van onze doelgroep heeft 90 procent van de deelnemers een niveau tot en met WEB 1 en 75 procent beschikt niet over een WEB 1-kwalificatie. Maar aan de andere kant vormt 20 jaar werkervaring geen uitzondering. Aan verworven competenties dus geen gebrek.'

Op maat snijden

Toch liep het EVC-experiment uit op een teleurstelling. Visser: 'Het concept EVC was nog niet voldoende uitontwikkeld. Veel van de kennis en materialen bleken uiteindelijk niet aan te sluiten bij voortschrijdende/nieuwere inzichten rond EVC. Twee jaar later ondernam Philips een tweede poging, wederom met weinig resultaat. Maar van opgeven was geen sprake. Frank Visser: 'Op het gebied van scholing heeft Philips een reputatie op te houden. Ondanks de negatieve ervaringen hebben we het geloof in de mogelijkheden van EVC nooit verloren en bleven we op kleine schaal experimenteren met EVC en dit leidde tot een aantal belangrijke inzichten.
Het werkt bijvoorbeeld niet om EVC-procedures zomaar in te kopen en uit te besteden. We hebben ervaren dat we met de "standaardrapportage" van veel EVC-aanbieders niet uit de voeten konden. De analyse was onvoldoende afgestemd op het opleidingsprogramma met het gevolg dat we in discussie moesten met de ROC's. Dit leidde ook tot teleurstellingen bij deelnemers die geen enkele vrijstelling behaalden. Daarom besloten we voortaan alleen werknemers toe te laten die minimaal 2 tot 3 jaar werkervaring in hun functie hebben. Ook zijn we EVC-uitvoerders gaan





selecteren, die aan het eind van het traject een op maat gesneden opleidingsprogramma kunnen laten zien, waarin precies wordt aangegeven hoelang de opleidingstijd per specifiek onderdeel is.'

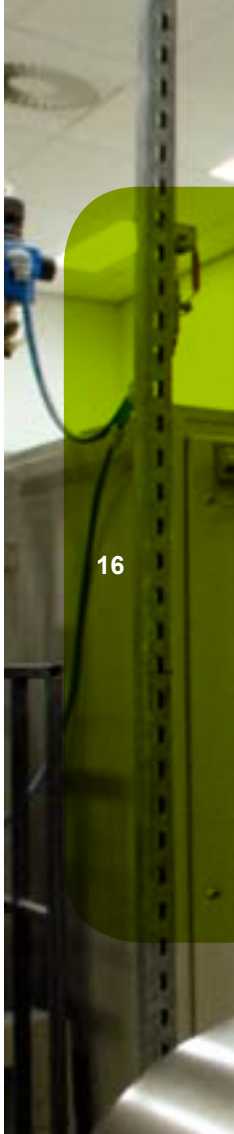
Regie in eigen hand

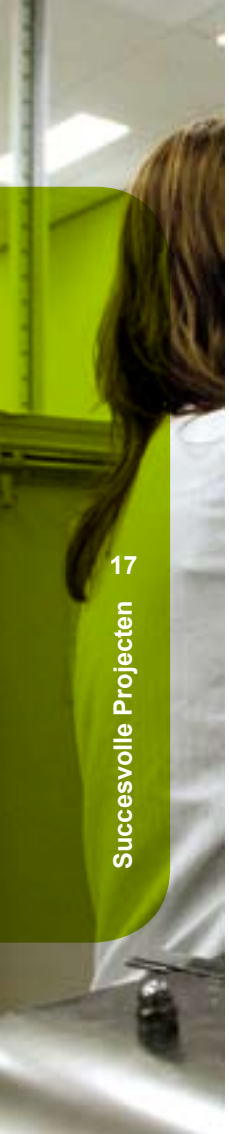
Als bedrijf kiest Philips ervoor zelf de regie over de EVC-procedures te behouden. Dit gebeurt op verschillende manieren. Visser: 'Leidinggevenden en praktijkopleiders zijn nauw betrokken bij de individuele deelnemer en worden uitgedaagd om actief na te denken over de ontwikkelingsmogelijkheden van de medewerker. Philips ontwikkelde zelf een meetinstrument voor EVC's in de procesindustrie op basis van een werkplekanalyse van de deelnemer. Dit hebben we gedaan omdat de gebruikte apparatuur en instrumenten in de procesindustrie per werkplek zeer specifiek (kunnen) zijn. Dit tweede meetinstrument wordt gebruikt om opgedane competenties op de werkvloer in kaart te brengen. Voor het werkplekassessment hebben we zelf interne assessoren opgeleid. Een deel van de expertise en kennis houden we zo binnenshuis.'
De EVC-procedure gaat samen met een uitgebreide voorlichting zodat medewerkers goed beseffen wat hun kansen zijn. Hierdoor is het gelukt om maar liefst 580 deelnemers te motiveren voor deelname. 'EVC-procedures kunnen de opleidingsduur met gemiddeld 30 tot 40 procent verkorten,' vertelt Visser. 'In plaats van 2,5 jaar kost het je slechts één jaar om een diploma te behalen en dat maakt het een stuk aantrekkelijker om de stap te nemen. Overigens is slechts 27,3 procent van de deelnemers daadwerkelijk gestart met een WEB-1 opleiding. De overigen

konden op basis van hun erkende verworvenheden direct starten met de WEB-2 of zelfs de WEB-3 opleiding.'

De kracht van waardering

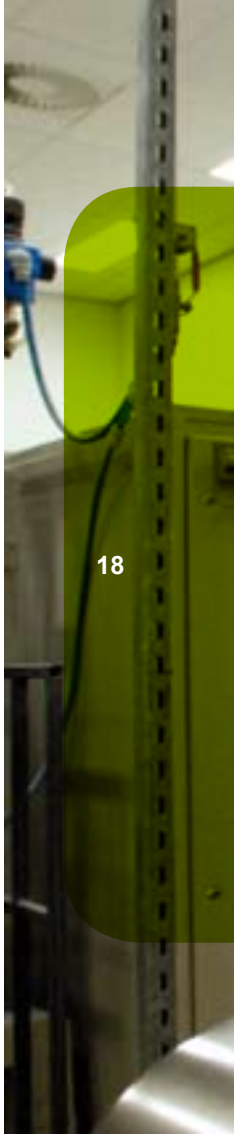
Over de juiste didactische methode is goed nagedacht bij Philips. Visser: 'De opleiding moest laagdrempelig zijn en dicht bij de werknemer staan. Daarom hebben al onze productievestigingen de ruimte om de scholing aan te passen aan de eigen lokale situatie. Ieder bedrijf heeft immers zijn eigen cultuur en scholingstraditie die vertrouwd aanvoelt voor de werknemers. Bovendien worden ze zoveel mogelijk bij Philips zelf opgeleid samen met collega's die ze goed kennen. De meeste locaties hebben een Open Leer Centrum en/of een lesruimte voor de theorielessen. Zowel de praktijkopleiders als de leidinggevenden zijn individueel betrokken bij de EVC-deelnemers.
De grote kracht van EVC is denk ik dat werknemers opeens beseffen hoezeer hun kennis en ervaring binnen het bedrijf wordt gewaardeerd. Meer dan 30 procent van de kandidaten is ouder dan veertig jaar en voor hen is het een eye opener dat ze met relatief weinig inspanning erkende diploma's kunnen behalen. Er zijn deelnemers bij van 57 en 58 en zelfs een van 61 jaar die met een ongekende positieve instelling het diploma hebben behaald en daar enorm trots op zijn. Die individuele voorbeelden betekenen voor mij veel meer dan de cijfers.'





Toekomst

Net als bij veel ander bedrijven gaan de benodigde opleidingseisen bij Philips steeds meer in de richting van opleidingniveau 3. Visser: ‘Het is de bedoeling de scholingsactiviteiten die nu nog binnen het project plaatsvinden, straks in het reguliere opleidingsbeleid van Philips te verankeren. Dan willen we een deel van de nu opgeleide medewerkers op niveau 3 gaan brengen, want over een paar jaar geeft ook niveau 2 niet meer aan iedereen voldoende kansen op de arbeidsmarkt. Het is niet realistisch te denken dat dit niveau voor iedereen haalbaar is, maar dat hoeft ook niet. Voor het merendeel van de mensen die een startkwalificatie heeft behaald, geldt dat ze niet alleen nieuw zelfvertrouwen hebben opgedaan, maar ook de smaak van scholing te pakken hebben.’



Een EVC-pilot o
ensiebedrijf
zei meteen v
verzoek om

Hbo EVC Project
Thales Nederland B.V.

op hbo-niveau?

an
he
Sa

Project

Hbo EVC Project Thales Nederland B.V.

wat

EVC-assessments op hbo-niveau, eventueel gevolgd door een opleidingstraject op maat

waar

Hengelo, Huizen en Eindhoven

wie

Thales Nederland, Hogeschool Windesheim

‘Een Ervaringscertificaat (EVC) dwingt je na te denken over wat je echt wilt in je werk’

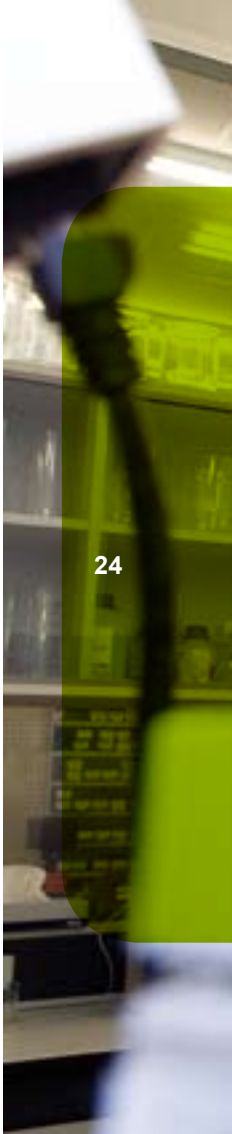
Een EVC-pilot op hbo-niveau? Defensiebedrijf Thales Nederland zei meteen volmondig ja op het verzoek om mee te werken. Samen met Hogeschool Windesheim werd na een kleine pilot een ambitieus, bedrijfsbreed vervolg opgezet. Met keuze uit diverse vakgebieden, begeleiding op locatie en samenwerken in groepen. Deelname was vrijwillig. ‘EVC op hbo-niveau moet je niet opleggen, je moet mensen uitdagen eraan mee te doen.’ Thales was hiermee zo succesvol dat ze het Gouden Ervaringscertificaat 2008 in de wacht sleepten.

‘De grootste winst van een EVC-traject is je dat het je dwingt na te denken over wat je echt wilt in je werk. Waar wil je over tien jaar staan? Zie je een toekomst als specialist of juist als generalist? Zit je nog op de goede plaats? Voor veel mensen is dat ook meteen het meest confronterende onderdeel. Maar zodra je de antwoorden op die vragen hebt, ontstaat er heel veel ruimte. Je weet dan waar je naar toe wilt, en dat motiveert je om er je best voor te doen.’ Martien van de Wetering, projectleider EVC bij Thales, is er duidelijk in: EVC-trajecten zijn een aanwinst. Ze sluiten naadloos aan bij het managementconcept van Thales, People1st. Daarin staat de ontwikkeling van de medewerkers centraal. Niet van bovenaf opgelegd, maar als eigen verantwoordelijkheid. Bovendien

wil het defensiebedrijf vooroplopen, dus pioniert het graag zodra zich nieuwe ontwikkelingen op HR-gebied voordoen. Van de Wetering: ‘We willen onze medewerkers continu prikkelen om zich te ontwikkelen, en daarin een voorbeeldfunctie vervullen binnen de branche.’ Toen A + O, de arbeids- en opleidingsstichting van de branche, het bedrijf in 2004 vroeg mee te doen aan een EVC-pilot op hbo-niveau werd dan ook geen moment geaarzeld. ‘Dit is een kans, dachten we meteen’, zegt Van de Wetering. ‘Op mbo-niveau waren we al op kleine schaal bezig met Ervaringscertificaten, maar op dit niveau was voor ons de grootste winst te boeken. Bovendien loop je als je deelneemt aan zo’n pilot niet alleen voorop als bedrijf, je kunt ook sturing geven aan de verdere ontwikkeling van EVC.’

Pionieren

De ervaringen in de pilot met Hogeschool Windesheim waren zo positief, dat Thales besloot tot een bedrijfsbreed EVC-project. ‘Het recht op een EVC-traject staat inmiddels in de CAO,’ zegt Van de Wetering. ‘Dan kun je gaan wachten tot mensen erom vragen, maar wij wilden mensen actief enthousiast maken. En daar hebben we ons samen met Hogeschool Windesheim in Zwolle keihard voor ingezet. Een EVC-traject aanbieden is op zich niet zo moeilijk. Maar een goed EVC-project houdt niet op bij de assessments, je moet aansluitend ook een passend hbo-vervolgtraject kunnen bieden, dus maatwerk.’ Voor zowel Thales als Windesheim was dat fors pionieren. Voor Thales was de onzekere factor hoe veel mensen zich zouden opgeven. Van de Wetering: ‘Er kwamen 700 medewerkers in aanmerking – allen mbo’ers. Of er daarvan bij wijze van spreken één wilde



meedoen of alle zevenhonderd wisten we nog niet. We hadden dus ook geen idee wat de gevolgen voor het bedrijf zouden zijn.' Hogeschool Windesheim zag zich op haar beurt geconfronteerd met de vraag of ze een maatwerkpakket konden leveren voor 1-700 mensen. In verschillende opleidingsrichtingen, die samen het volledige werkgebied van Thales dekten. Van de Wetering: 'En dan wilden we ook nog eens dat het project voor groepen en op locaties werd aangeboden – in Hengelo, Huizen en Eindhoven. Het was heel bijzonder dat Windesheim dat aanging én voor elkaar kreeg. Ze deden mee met meerdere faculteiten en werkten ook samen met andere hogescholen – bijvoorbeeld om assessoren te leveren.'

Groepswerking

Toen het project vaste contouren kreeg, werden 700 Thalesmedewerkers uitgenodigd voor een informatiebijeenkomst. Daarnaast werd het personeelsblad ingezet en prijkten er overal posters. En er ging er een uitnodiging naar hun huisadres. Van de Wetering: 'Medewerkers zijn nogal eens bescheiden bij dit soort dingen, merken we. Dan kan een duwtje van hun partner net dat laatste zetje geven'. 150 medewerkers kwamen naar de bijeenkomst, maar liefst 100 daarvan waren zo enthousiast dat ze zich direct opgaven. Ze werden in groepen naar studierichting ingedeeld en konden aan de slag. Van de Wetering: 'De groep zelf werkte heel motiverend. De deelnemers wezen elkaar er bijvoorbeeld op als ze sommige van hun kwaliteiten niet genoeg voor het voetlicht brachten.' Drie maanden lang werkten ze keihard aan een portfolio, vijf tot zes keer kwamen er

begeleiders langs. Vijftig mensen hebben inmiddels de assessments achter de rug, waarna Thales voor een certificaat en feestelijke uitreiking zorgde. Van de Wetering: ‘Zestien mensen zijn daarna aan een verkorte vervolgopleiding begonnen, elf mensen overwegen dat. Dat was overigens niet voor iedereen het motief om mee te doen. Bij Thales hechten we niet per se waarde aan een papiertje, we kijken naar de prestaties die iemand levert. We zien EVC dan ook vooral als investeren in de ontwikkeling van mensen in brede zin. Het motiveert, het laat mensen zien welke mogelijkheden ze hebben en het vergroot hun betrokkenheid bij het bedrijf.’

Meer baten dan kosten

Het EVC-project is sinds de certificaatuitreiking een vast instrument geworden binnen Thales. Bij voldoende interesse worden er nieuwe groepen gevormd, in de andere gevallen kunnen medewerkers een individueel traject volgen. Thales kijkt intussen al weer vooruit. Zodra er samenwerkingspartners gevonden zijn, wil het bedrijf van start met een EVC-project op wo-niveau. Voor de zittende werknemers, én als wervingsinstrument. Van de Wetering: ‘Veel bedrijven aarzelen over een investering in EVC, maar de kosten wegen echt ruim tegen de baten op. Voor een seminar van een paar dagen ben je evenveel kwijt per persoon en de invloed daarvan is vele malen kleiner. Overigens hebben de medewerkers veel en veel meer geïnvesteerd dan wij. Sommigen namen zelfs vakantiedagen op om hun porfolio af te ronden.’ Ook een andere angst van ondernemers wordt door de projectleider getackeld: ‘Vaak zijn ondernemers bang dat medewerkers na het project

vertrekken naar een ander bedrijf. Volgens mij bindt zo'n traject hen juist, maar als ze wel vertrekken hebben we goede ambassadeurs aan ze. EVC op hbo-niveau van de grond krijgen is vaak lastig. Het is een ander soort doelgroep, die niet zomaar iets opgelegd wil krijgen. Dus moet je hen zien te prikkelen en uit te dagen. En natuurlijk moet je een hogeschool zien mee te krijgen. Ik denk dat we een heel mooi resultaat hebben geboekt, waar ook andere bedrijven – en waarschijnlijk ook andere hogescholen – hun voordeel mee kunnen doen. Ik zie aan de deelnemers dat ze lekkerder in hun vel zitten. Als bedrijf profiteren we daarvan. We zijn een kennisintensief bedrijf, dus als de kennis van onze mensen groeit, groeien wij mee.'

DEMINERALIZED WATER

Wenckebach Instituut / UMC Groningen

uis werken veel
rts
m
nct

Project

Wenckebach Instituut / UMC Groningen

wat

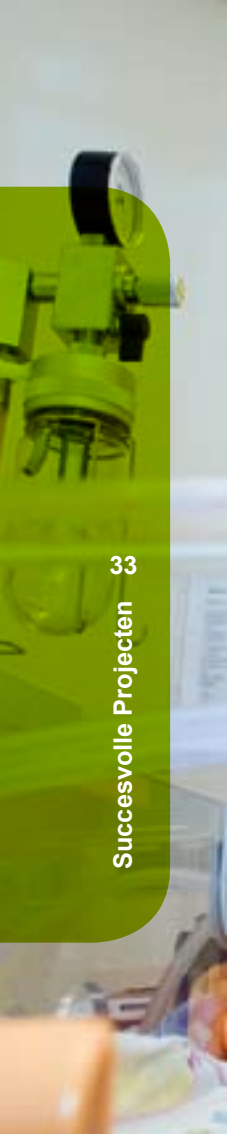
EVC-traject voor ondersteunende medewerkers zorg en facilitaire dienst

waar

Groningen, landelijke pilot

wie

Universitair Medisch Centrum Groningen, Wenckebach Instituut, ROC Alfa College Groningen



‘Waardering en een beter perspectief voor ziekenhuismedewerkers’

In een ziekenhuis werken veel meer beroepsgroepen dan artsen en verpleegkundigen. Denk maar aan alle ondersteunende functies op de afdelingen, in de keuken, bij de sterilisatie of in de distributie. Vaak gaat het om lager- of ongeschoolden die intussen wel een macht aan ervaring en kennis hebben opgebouwd. Reden voor het UMC Groningen om deze medewerkers een traject richting een Ervaringscertificaat (EVC) aan te bieden. Dat is niet alleen een blijk van waardering, maar biedt direct meer loopbaanperspectief.

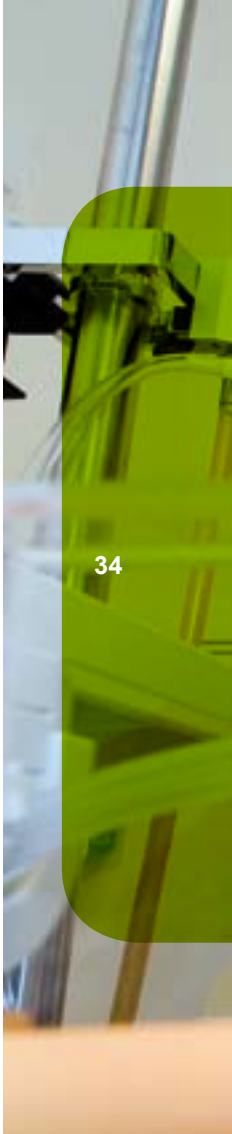
Het begon allemaal in 2004 met een verzoek vanuit de Facilitaire Dienst om eens te kijken naar het certificeren van kwaliteiten van een groep ongeschoolde medewerkers. Mensen die vaak al lang op eenzelfde plek werkten zonder mogelijkheden om door te stromen naar een andere functie. Belemmerende factor was dat ze niet over officiële diploma’s beschikten; terwijl ze vaak wel veel ervaring en praktijkkennis hadden. Rond dezelfde tijd was er in de CAO afgesproken dat het UMC Groningen met EVC-trajecten aan de slag zou gaan.

Officieel diploma

De vraag vanuit de Facilitaire Dienst kwam terecht bij het Wenckebach Instituut, het opleidingsinstituut van het UMCG. EVC-coördinator Richard van Dijk van dit instituut: ‘Wij hebben dat opgepakt en zijn met het ROC Alfa Collega in Groningen om de tafel gaan zitten om te kijken hoe we dat vorm konden geven. Van meet af aan was duidelijk dat we een stap verder wilden gaan dan de CAO-afspraak over interne certificering. Wij vonden dat medewerkers er ook buiten het UMCG wat aan moesten hebben en hebben gekozen voor erkende deelcertificaten waarmee je een officieel diploma kunt halen. We hebben een plan opgesteld en zijn begonnen met het betrekken van leidinggevenden en het geven van informatiebijeenkomsten voor medewerkers van de Facilitaire Dienst.’

Eye opener

Dat voorlichting hard nodig was, bleek uit het feit dat medewerkers nogal eens dachten dat ze terug moesten naar de schoolbanken. Bij een EVC-traject is dat, in eerste instantie, juist níet de bedoeling. Het gaat erom de reeds aanwezige kennis en werkervaringen te verzamelen in een portfolio en te laten certificeren. ‘Geïnteresseerde medewerkers konden – en kunnen – zich aanmelden bij het Wenckebach Instituut’, vertelt Van Dijk. ‘Een opleidingsconsulent brengt hen in contact met een docent van het ROC die de medewerker begeleidt bij het samenstellen van het portfolio. Het bouwen aan zo’n portfolio is vaak een enorme eye opener voor de deelnemers. Het maakt duidelijk hoeveel



ze eigenlijk weten en kunnen. Vaak hebben ze in de loop der jaren ook wel eens een cursus gevolgd. Alles bij elkaar levert dat de nodige bagage op.' Als het portfolio klaar is, wordt dit voorgelegd aan de examencommissie van het ROC die beoordeelt welke deelcertificaten worden toegekend. Soms is het portfolio zelfs al voldoende om een diploma af te geven. Maar meestal geeft de commissie een advies voor een aanvullend scholingstraject om de nog ontbrekende deelcertificaten te bemachtigen. Zo kan een medewerker in een half jaar tijd alsnog een mbo-diploma behalen.

Eind op weg

Na de Facilitaire Dienst konden ook medewerkers in de zorg een EVC-traject gaan volgen. Van Dijk: 'In de zorg werken veel afdelingsassistenten zonder officieel diploma. Zij maken bedden op, zorgen voor de voorraden op de afdeling en doen vaak ook lichte verzorgende taken. Op grond van hun portfolio kunnen ze vaak zonder probleem een diploma op niveau 1 (assistent) of niveau 2 (helpende) krijgen. En administratief medewerkers op de verpleegafdeling voeren soms allerlei taken uit van een doktersassistent. Met een aantal deelcertificaten zijn ze dan al een eind op weg naar het diploma doktersassistent. Een waardevol 'papiertje' waarmee je overal terecht kunt.' Aanvullende scholing volgen de medewerkers in een maatwerktraject op het ROC. Extra praktijkervaring kunnen de deelnemers op de werkplek bijspijkeren onder begeleiding van een regie-verpleegkundige (een verpleegkundige met opleiding in het takenpakket).

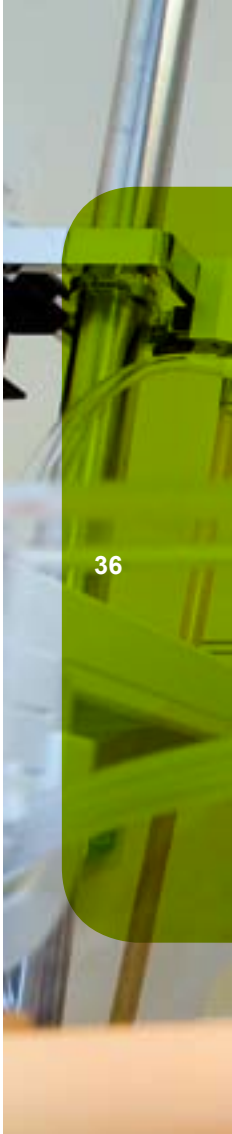
Aanstekelijk

Anno 2008 hebben ruim 100 medewerkers een EVC-procedure doorlopen, waarvan tweederde bij de Facilitaire Dienst en eenderde in de zorg. Deelnemers ervaren het als een blijk van waardering voor hun bijdrage aan de organisatie. Van Dijk: ‘Met een officieel erkend diploma zien medewerkers nieuwe kansen en perspectieven. Bovendien werkt het heel aanstekelijk, er gaat een enorme stimulans vanuit. Voor de ziekenhuisorganisatie is het ook gunstig. De zorg is een dynamisch bedrijf, veranderingen zijn aan de orde van de dag en daar passen flexibele werknemers bij. Mensen die verandering als een uitdaging zien en de kansen die zich voordoen benutten.’

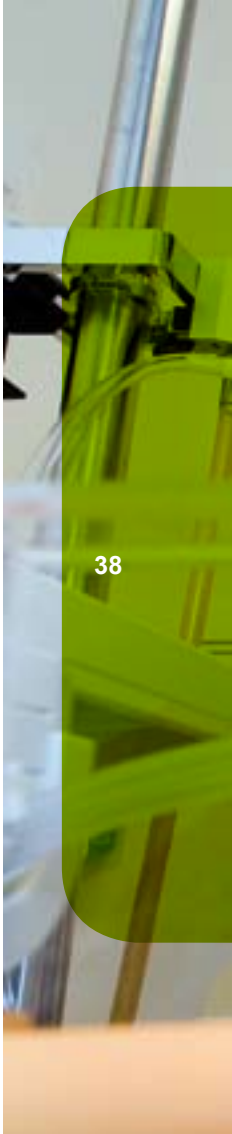
Landelijke uitrol

De Nederlandse Federatie van Universitaire ziekenhuizen (NFU) las de evaluatie van het EVC-project in het UMCG en raakte zo enthousiast dat ze het Wenckebach Instituut vroeg een pilot op te zetten voor een landelijk uitrol. ‘Daar zijn we nu mee bezig’, vertelt Van Dijk. ‘De bedoeling is om met de ervaringen uit de pilot het EVC-traject bij alle acht academische ziekenhuizen te implementeren.’

Calibris, Kenniscentrum voor leren in de praktijk in zorg, welzijn en sport, pikte de potentie van het project op en stelde een inzending voor Het Gouden Ervaringscertificaat voor. Calibris is al vanaf de jaren ‘90 actief betrokken bij EVC-procedures. Bovendien spreekt een EVC-traject nieuwe doelgroepen aan en dat is hard nodig nu de sector met een tekort aan arbeidskrachten worstelt.



Tot slot noemt Calibris EVC-trajecten een belangrijk middel voor het vergroten van de horizontale en verticale mobiliteit in een organisatie. ‘Zelf kende ik deze prijs helemaal niet’, vertelt Van Dijk. ‘Het is natuurlijk heel leuk dat iemand anders dat initiatief neemt en dat we dan ook nog eens worden genomineerd.’



De infratechniek biedt jou de toekomst!

behoefte aan a

ro
ij
te

Project

De infratechniek biedt jou de toekomst!

wat

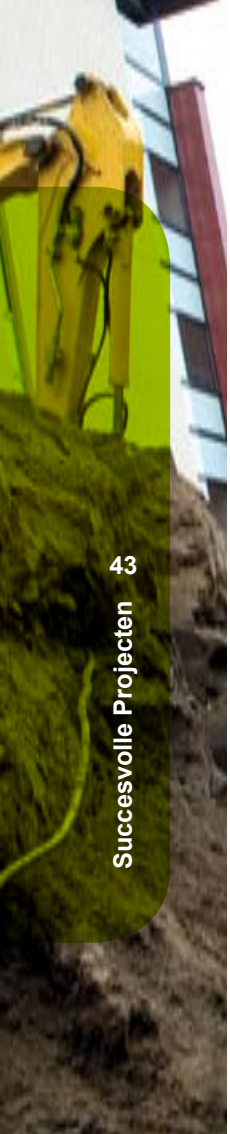
Leerwerktrajecten met intensieve begeleiding voor leerling-monteurs infratechniek

waar

Noord-Oost Nederland

wie

Jobkundig Beroepsbegeleiding



‘Wat er niet is, moeten we gaan maken’

Er is een grote behoefte aan arbeidskrachten in de ondergrondse infratechniek. Tot 2013 zijn er landelijk 7500 leerling-monteurs infratechniek nodig. Alleen al om de vergrijzing op te vangen. In Noord-Oost Nederland startten de zes grootste aannemers een offensief om de arbeidstekorten aan te vullen. Jobkundig Beroepsbegeleiding in Deventer fungeert als spin in het web.

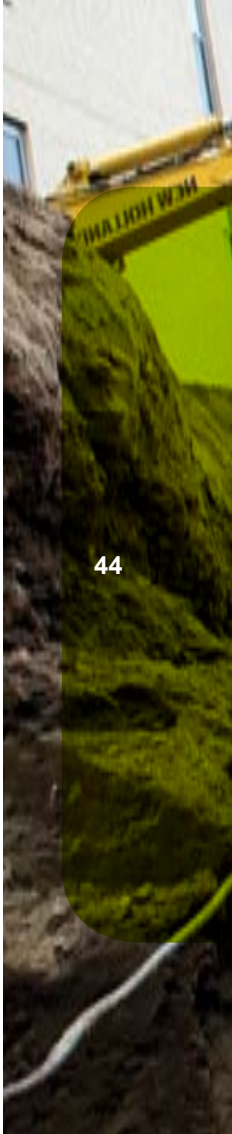
Jobkundig Beroepsbegeleiding, gevestigd in hartje Deventer, is een uitzendorganisatie en re-integratiebedrijf ineen. De organisatie is gespecialiseerd in arbeidsbemiddeling en leerwerktrajecten en werkt samen met tal van opleidingsinstituten en leerbedrijven in de regio. Jobkundig is de drijvende kracht achter het project ‘De Infratechniek biedt jou de toekomst!’. Dennis Doornebosch, commercieel manager en coach bij Jobkundig: ‘In de Nederlandse bodem ligt zo’n twee miljoen kilometer kabels en leidingen die ons voorzien van gas, water, elektriciteit, kabeltelevisie, internet en telefoon. Dat ondergrondse netwerk is eigendom van nutsbedrijven maar de aanleg, het onderhoud en de sanering besteden zij veelal uit bij aannemers. En daar knelt de schoen want er is een groot tekort aan gekwalificeerd personeel. Met dit project willen we inspelen op de toenemende vraag naar arbeidskrachten in de sector.’

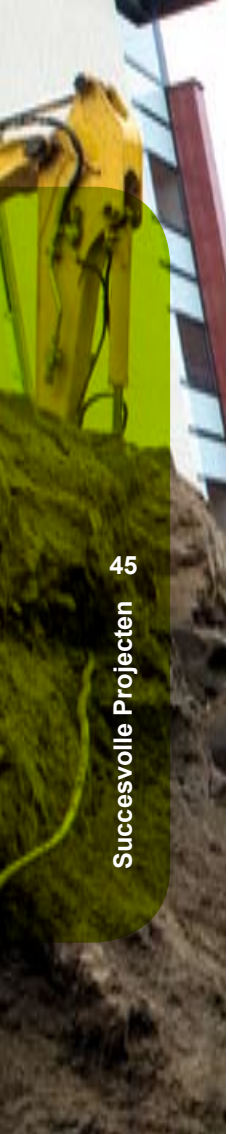
Brede doelgroep

Het project richt zich op het aantrekken van werkzoekenden die door bij- of omscholing geschikt gemaakt worden voor de openstaande vacatures. ‘We werken volgens het credo: Wat er niet is moeten we maken’, vertelt Doornebosch. ‘Er is een arbeidspotentieel in de vorm van langdurig werklozen die moeite hebben de arbeidsmarkt weer te betreden. Op eigen kracht lukt dat niet altijd. Door hen een leerwerktraject te bieden, in combinatie met intensieve begeleiding en garantie op werk, geven we hen een nieuwe toekomst én helpen we de arbeidsmarkt aan gekwalificeerd personeel. Maar ook voortijdig schoolverlaters zijn welkom. Van meet af aan hebben we gezegd dat we open staan voor een brede doelgroep. Wat we vragen van mensen is affiniteit met techniek, motivatie en ten minste een lbo- of vmbo-niveau. Onze jongste deelnemer is 18 jaar, de oudste is 54 jaar.’

Offensief

In 2006 sloegen de zes grootste aannemers in Noord-Oost Nederland de handen ineen voor een gezamenlijk offensief om het arbeidstekort in de branche aan te pakken. Doornebosch: ‘Wij hebben toen een concept bedacht met een uitzenddeel en een re-integratiedeel. Doel was scholing en een baangarantie. Dat concept hebben we voorgelegd aan de werkgevers. Zij reageerden meteen enthousiast. Vervolgens zijn we met het plan naar UWV, CWI en Sozawe van de gemeente Deventer gestapt; de toeleveranciers van arbeidskrachten. Ook hebben we contact gezocht met het Ministerie





van Defensie omdat zij met grote groepen uitstromende militairen zitten die niet zonder slag of stoot in kunnen stromen op de reguliere arbeidsmarkt.

Uitzendkracht

Jobkundig Beroepsbegeleiding werft en selecteert de deelnemers voor het project. Zodra iemand geselecteerd is, komt hij (of zij) bij Jobkundig op de loonlijst te staan. ‘Iedere deelnemer start bij ons als uitzendkracht’, aldus Doornebosch, ‘en werkt vervolgens zes weken bij een aannemer en zes weken bij een nutsbedrijf - of andersom - om een compleet beeld te krijgen van de ondergrondse infratechniek. Gedurende deze fase begeleiden wij de deelnemer wekelijks. De focus ligt daarbij op algemene werknemersvaardigheden: op tijd komen, samenwerken, overleggen met je leidinggevende, dat soort zaken. Het is de bedoeling dat de kandidaat in deze periode ook het basisveiligheidscertificaat behaalt dat vereist is binnen de branche. Na deze uitzendperiode kiest de deelnemer bij welk leerbedrijf hij aan de slag wil en begint tegelijkertijd aan de bbl-opleiding ‘monteur infratechniek’.

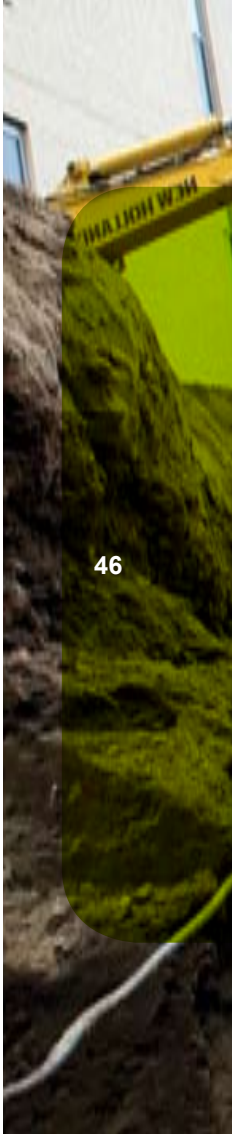
Nutsbedrijf of aannemer

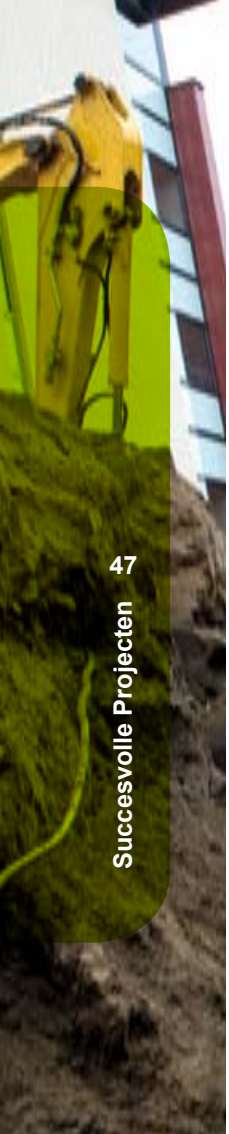
De opleiding wordt verzorgd vanuit GOA Leidingtechniek; een samenwerkingsverband van de branche voor de vakopleiding. ‘Als het voortraject succesvol verloopt, komt de deelnemer officieel in dienst bij GOA Leidingtechniek. Hij werkt vier dagen bij het leerbedrijf en gaat een dag per week

naar school', legt Doornebosch uit. 'De theorie wordt verzorgd door het ROC Deltion College en de praktijkopleiding wordt gedaan bij de bedrijfsschool van BAM of van de firma Van Gelder Kabel-, Leiding- en Montagewerken BV in Hattem.' Het leerwerktraject duurt minimaal twee jaar. Afhankelijk van vooropleiding en wensen kunnen deelnemers kiezen uit een opleiding op niveau 2, 3 of 4. 'We leiden op voor zowel nutsbedrijven als aannemers. Nutsbedrijven doen over het algemeen meer onderhoud en service, zijn wat gespecialiseerder. Aannemers richten zich vooral op aanleg en sanering.'

Intensieve bemoeienis

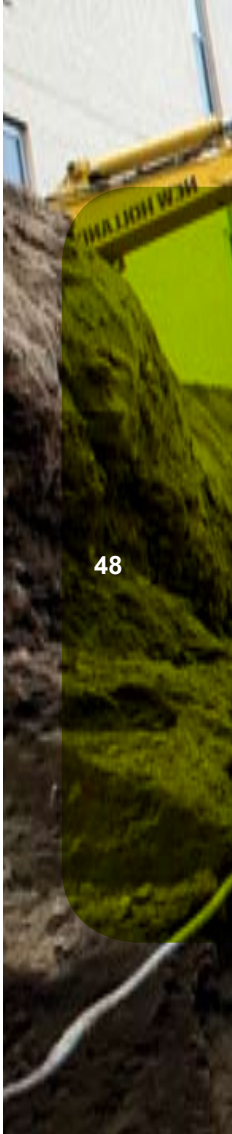
Jobkundig begeleidt alle deelnemers totdat ze hun diploma hebben. Doornebosch: 'De coaching is vrij intensief, zeker in het begin geven we directe feedback op het functioneren. We bespreken de voortgang en nemen door waar ze nog aan moeten werken. Verder hebben we contacten met de coördinatoren vanuit GOA en met de leidinggevende van het leerbedrijf. Zo houden we dus het hele traject een vinger aan de pols. De kracht van deze aanpak is, denk ik, dat er mensen instromen die werkgevers nooit zelf zouden hebben aangenomen. Dankzij onze intensieve bemoeienis durven ze het aan en werkt het ook. We benutten hiermee dus een arbeidspotentieel dat anders wellicht onbenut zou blijven.'





Nominatie

Het CWI tipte Jobkundig over de Ginjaar-Maas Prijs. Doornebosch: ‘We bleken aan alle eisen en zelfs aan de pre’s te voldoen en tot onze verrassing werden we genomineerd voor de prijs. Dat was een hele belevenis. We zijn erg blij met de erkenning. We zijn nog een jong project, in april 2007 zijn de eerste deelnemers ingestroomd en momenteel hebben we zo’n zestig mensen in het traject. Maar we gaan zeker nog groeien. De blik is gericht op 2013. Tegen die tijd zijn er 3500 leerling-monteurs infratechniek nodig in Noord-Oost Nederland. Met dit project hopen we daaraan een substantiële bijdrage te leveren.’



People First

Project

People First

wat

Kansarme werkzoekenden met maatwerkscholing en begeleiding aan een reguliere baan helpen

waar

Regio Midden-Nederland

wie

Stichting Werkartaal Zeist

‘Eerst mensen, dan werk’

Sommige mensen lukt het niet om zelfstandig een plek te veroveren op de arbeidsmarkt. Teleurstelling over mislukte pogingen, taalachterstand, faalangst, leeftijd of een sociale handicap staan in de weg. Toch kunnen ook deze mensen een waardevolle bijdrage leveren aan de samenleving. Met begeleiding-op-maat, scholing en bemiddeling lukt het in veel gevallen de kloof te overbruggen die hen scheidt van een reguliere baan. Werkartaal levert het bewijs.

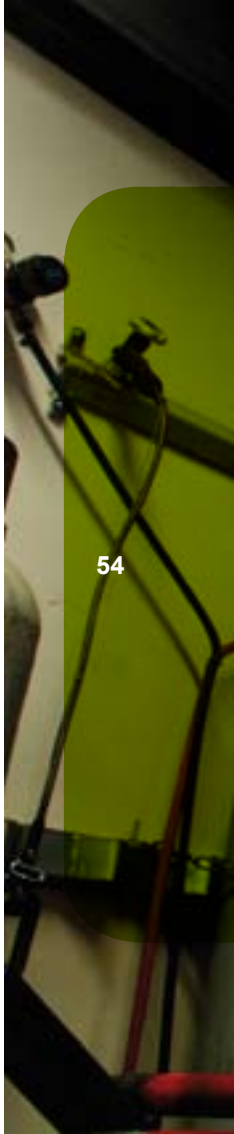
In 2005 zijn Work First-projecten ontstaan vanuit de gedachte dat iedereen die een uitkering aanvraagt ook meteen doorgeleid zou moeten worden naar een traject om te (re-)integreren op de arbeidsmarkt. Doel van deze projecten was meer mensen aan het werk, minder mensen met een uitkering. Bij een groep mensen slaagt deze aanpak niet. ‘En dat,’ zegt Gert Ruiter, directeur van Stichting Werkartaal in Zeist, ‘motiveerde ons om in 2005 samen met de landelijke Branche Opleidingsfondsen, CWI Zeist en de Provincie Utrecht het project People First te starten.’

Werkartaal is een erkend leerbedrijf met een missie. Het bedrijf richt zich namelijk met haar aanbod van praktijkgerichte maatwerktrajecten op een groep mensen die ‘moeilijk bemiddelbaar’ is: langdurig werklozen, Wajong-cliënten, ex-verslaafden, WW-ers, WAO-ers, oud- en nieuwkomers en voortijdig

schoolverlaters. Het aanbod bestaat uit drie pijlers: training/scholing, werkervaring en bemiddeling/nazorg. Iedere deelnemer volgt een individueel traject en wordt intensief begeleid. Alle trajecten zijn gericht op het vergroten van de kansen op de arbeidsmarkt. People First neemt binnen het aanbod van Werkartaal een bijzondere plek in omdat het werd gesubsidieerd door drie verschillende opleidingsfondsen: OOM, OTIB en SSWM. Dankzij deze subsidies konden dertien werkzoekenden met een forse afstand tot de arbeidsmarkt een leerwerktraject bij Werkartaal volgen.

Ambachtelijk werk

‘Onze opdrachtgevers zijn gemeenten, CWI, UWV en re-integratiebedrijven en sinds kort ook bedrijven, scholen en woningbouwcorporaties,’ vertelt Ruiter. ‘We zijn heel laagdrempelig. Iedereen vanaf 16 jaar tot circa 60 jaar die wil werken in de techniek is welkom. De rest lossen we samen op. Na een intake stellen we een trajectplan op. De deelnemers volgen een trainings- en scholingsprogramma en daarnaast doen ze intern werkervaring op in het leerbedrijf en extern via stages bij bedrijven. Ook volgen ze een trainings- en scholingsprogramma. Alles is gericht op het aanleren van een goede beroepshouding, het ontwikkelen van sociale vaardigheden en het opdoen van technische basiskennis en vaardigheden. Ook besteden we aandacht aan de Nederlandse taal omdat veel deelnemers een migratie- of vluchtelingenachtergrond hebben. Na afronding van het traject is het niveau van de deelnemers vergelijkbaar met niveau 1 (assistent) van een bbl-opleiding.’ Ambachtelijk werk neemt in de aanpak van Werkartaal een centrale plek in. Ruiter: ‘Bij ambachtelijk



werk leer je door na te doen wat de praktijkopleider voordoet. Kijken en (na)doen zijn essentieel. Ambachtelijk leren is een interculturele methodiek die goed werkt bij deelnemers met verschillende cultuur- en taalachtergronden. In de werkplaatsen wordt gewerkt aan oefenopdrachten, maar ook aan producten voor particulieren en bedrijven.'

Echte kans

De aanpak van Werkartaal gaat uit van de mens en diens mogelijkheden. 'Iedereen verdient een herkansing,' vindt Ruiter, 'ook als het een paar keer is misgegaan op de arbeidsmarkt. Veel van onze deelnemers hebben al diverse keren geprobeerd om een baantje te bemachtigen maar er is nog nooit in hen geïnvesteerd. Ze hebben nooit een echte kans gekregen om een vak te leren. Maar de meesten kunnen dat wel. En dat is wat wij willen bieden: een goede basis leggen, onder begeleiding van erkende en toegewijde praktijkopleiders en trajectbegeleiders in een goed geoutilleerde setting: de werkplaatsen. Mensen zien en waarderen de aandacht die er voor hen is en dat geeft een impuls aan hun zelfvertrouwen en motivatie.'

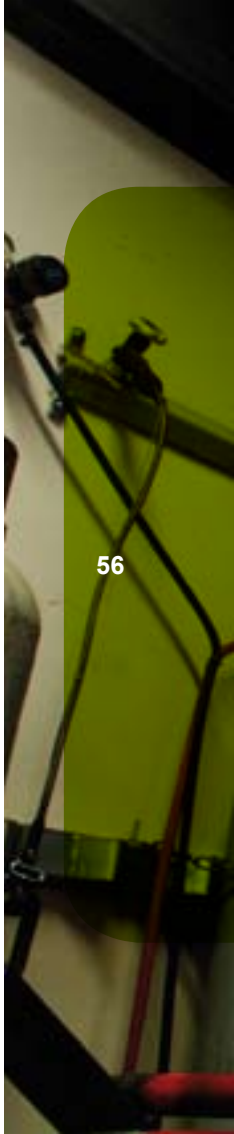
Brug over

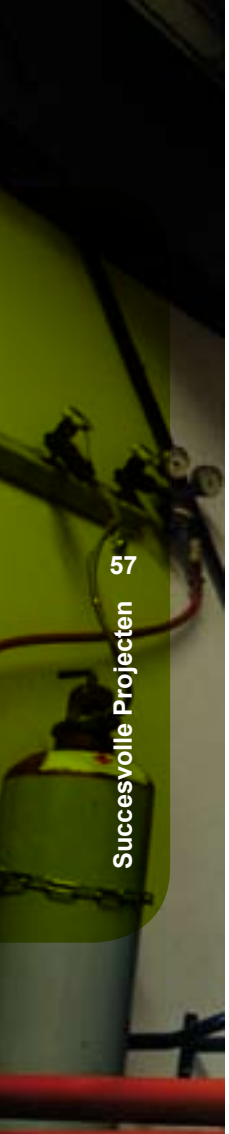
Na afronding van het leerwerktraject (na circa 20 weken) bemiddelt Werkartaal bij het vinden van werk. Ruiter: 'We hebben contact met circa 350 werkgevers in de regio en gaan zelf op zoek naar een geschikt bedrijf voor onze deelnemers. Dat is onderdeel van onze filosofie: we helpen mensen

echt die brug over. De deelnemers kunnen kiezen uit twee of drie werkgevers. Vervolgens lopen ze eerst een paar maanden stage bij het uitgekozen bedrijf, nog steeds met intensieve begeleiding van onze kant. Daarna volgt een arbeidscontract voor minimaal een half jaar. Veel deelnemers starten dan ook met een bbl-opleiding. Gedurende die periode bieden wij nog nazorg. We laten de mensen pas los als het arbeidscontract verlengd wordt.'

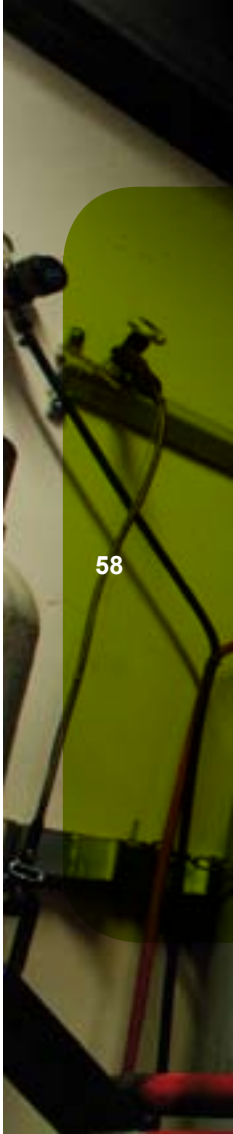
Gezonde financiering

Inhoudelijk zou Ruiter niets willen veranderen aan het project maar de financiering is een lastig verhaal. 'Dit project hebben we dankzij subsidies van de opleidingsfondsen en de provincie kunnen doen. Waar we echt bij gebaat zouden zijn is een vorm van structurele basisfinanciering. Nu heb ik ongeveer een weektaak aan het uitzoeken en bijeensprokkelen van de financiële middelen om te kunnen doen wat we doen. De overheid investeert onvoldoende om deze groep aan het werk te krijgen. Het meeste geld gaat naar bemiddeling van de makkelijkste groep en re-integratiebudgetten zijn vaak onvoldoende voor de noodzakelijke scholing. En maatwerkscholing in techniek is nu eenmaal duur. De individuele subsidies zijn erg complex. Zeker als je onder twee instanties valt. Een werkzoekende 50-plusser uit Armenië – ik noem maar wat – kan daar geen touw aan vast knopen. Voor hem is de weg naar werk een duister pad het bos in. Waar wij voor pleiten is een gezonde, structurele financiële basis om deze groep mensen naar de arbeidsmarkt toe te leiden. Werkgevers in de technische sector schreeuwen om personeel.'





Het project People First is inmiddels afgerond; de laatste deelnemer is in mei 2008 uitgestroomd. Van de dertien deelnemers (in totaal 8 nationaliteiten en in leeftijd variërend van 26 tot 49 jaar) hebben er tien een arbeidscontract afgesloten bij een technisch bedrijf. Eén deelnemer heeft een gesubsidieerde baan buiten de technische sector. Zes deelnemers zijn aansluitend gestart met een reguliere vervolgopleiding op bbl-niveau 2.



Werken aan een groene toekomst

Project

Werken aan een groene toekomst

wat

Werkgevers in de groensector denken en werken actief mee om de opleidingen in de sector naar een hoger niveau te tillen.

waar

Zeeland, Zuid-Hollandse Eilanden, Noord-Brabant, Limburg en de Achterhoek.

wie

Stichting GOA Groen Zuid-Nederland

‘Handen ineen voor beter en breder groenonderwijs’

Nederland kampt met een flink tekort aan specialisten en vakmensen in de groensector. Boomkwekerijmedewerkers, hoveniers, groenvoorzieners, tuinontwerpers, er is stuk voor stuk grote vraag naar. Om in de behoefte aan vakmensen te voorzien, werkte Stichting GOA Groen Zuid-Nederland de afgelopen jaren hard aan een nieuwe, praktijkgerichte onderwijsformule. Met succes. De stichting sleepte de Ginjaar-Maas Prijs 2008 in de wacht.

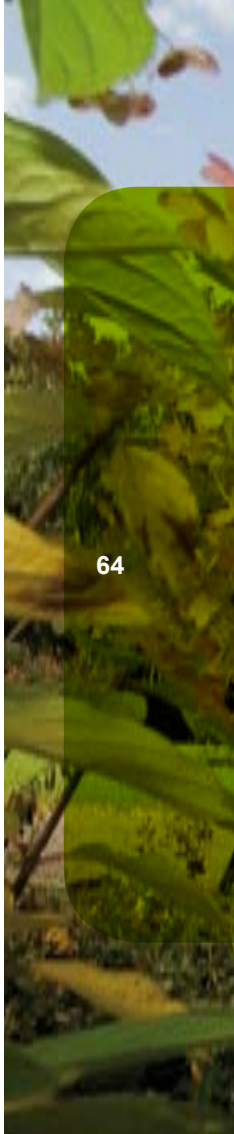
‘Vorig jaar ben ik begonnen aan de opleiding tot meewerkend hovenier bij GOA Groen Zuid-Nederland’, vertelt Dennis den Uijl (26). ‘Ik vind het fijn, want je bent vaak buiten. En je leert veel in de praktijk, zelfs op de enige dag in de week dat je naar school gaat. Het is afwisselend. In twee jaar tijd ga je bij vier verschillende werkgevers aan de slag, voor vier dagen in de week. Daar steek je veel van op. Je kunt zo goed kijken welk werk het beste bij je past. De opleiding vind ik prettig. Ik heb te maken met twee vaste docenten en een veldcoördinator, ik kan met alle vragen bij hen terecht.’

Dennis is deze eerste woensdagmiddag in oktober samen met zijn klasgenoten naar de tuin van het gemeentehuis in Sint Oedenrode gekomen. Ze luisteren aandachtig naar hun docenten Jan Jans en William Peters. Die vertellen hen welke soorten planten ze hier aantreffen, hoe de gazonnen onderhouden moeten worden, de struiken moeten worden gesnoeid, et cetera. Vanochtend zaten de leerlingen nog samen in de klas voor het vak plantenkennis. Nu staan ze tussen hun leermateriaal.

GOA-klas

‘In het schooljaar 2005/2006 zijn we gestart met een GOA-klas om het onderwijs nog beter op de praktijk toe te snijden’, vertelt Arno Hendericks van GOA Groen Zuid-Nederland. ‘De bij ons aangesloten werkgevers klaagden namelijk dat de onderwijsdeelnemers te weinig praktijkgericht werden opgeleid en steeds minder kennis meekregen.’ GOA Groen Zuid-Nederland is een samenwerkingsverband van 156 bedrijven en gemeenten dat zich richt op verschillende groenbranches. Samen willen ze voorzien in de behoefte aan goed opgeleide vakmensen op de middellange termijn. Daartoe werkt GOA Groen Zuid-Nederland intensief samen met onderwijsinstellingen.

Hendericks: ‘Voordat we startten met het vormgeven van de nieuwe opleiding hebben we een enquête gehouden onder de leden van GOA Groen. Aan hen is gevraagd wat zij belangrijk vonden in het vakkenpakket. Daarnaast bleek uit onze inventarisatie onder bestaande mbo-opleidingen in de



diverse regio's dat er veel verschil zat in de inhoud van de verschillende lespakketten en in hoe de kennis werd overgebracht op de leerlingen.'

'GOA Groen Zuid-Nederland kwam zo tot de conclusie dat leerlingen hun eigen vaste groep moeten hebben, met één of twee vaste docenten die zelf alle vakken beheersen. Dit leidt tot meer inzicht in de mogelijkheden van leerlingen en meer vertrouwen tussen docent en leerlingen. De veldcoördinator en de docent zijn de vaste aanspreekpunten voor de betreffende klas. Op die manier halen we het meeste uit onze deelnemers. Daar hebben ze zelf baat bij en ook de bedrijven. De leerlingen krijgen allemaal een dienstverband voor de duur van de opleiding van GOA Groen.'

Ervaring opdoen, dat telt

'Dit is vooral een praktische opleiding', benadrukt docent Jan Jans nog maar eens, terwijl de groep deelnemers inmiddels schuilt onder een grote kastanjeboom, omdat er een flinke regenbui valt. 'Ons doel is het leren zo dicht mogelijk bij de praktijk te brengen, want onze deelnemers, dat zijn echte doeners. Je moet ze het vak vooral laten ervaren. Daar steken ze het meeste van op.'
Jan Jans is zelf ook een echte praktijkman. 'Ik heb jarenlang in de groensector gewerkt en me enkele jaren geleden laten omscholen tot docent. Ik spreek de taal van deze leerlingen, dat is belangrijk. Je moet die aansluiting met ze vinden, om ze het vak goed te kunnen bijbrengen. Naast het leren van het groenvak, zijn we ook continu bezig met het aanleren van sociale vaardigheden.

Daar zijn ze nog niet allemaal even sterk in. Ook daar moet je bovenop zitten. In die zin is het ook beter om met één of twee vaste docenten te werken.'

Instructies van vakmensen

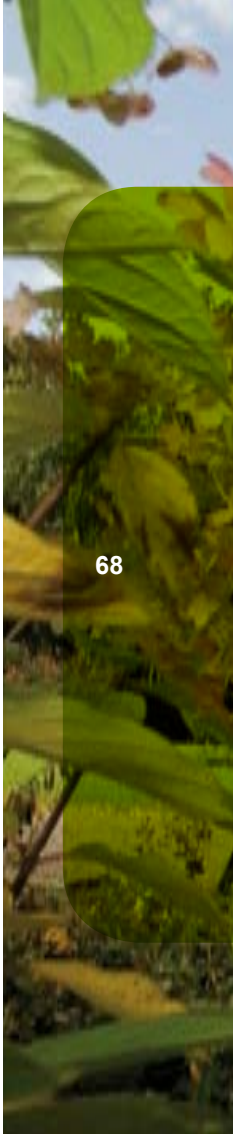
Veldcoördinator André Smulders: 'Om het leren nog dichter bij de praktijk te brengen hebben we diverse activiteiten opgezet. We organiseren jaarlijks extra praktijkdagen voor onze leerlingen. Op die dagen gaan de leerlingen naar een deelnemend bedrijf toe waar ze specifieke uitleg krijgen over bepaalde specialisaties. Zoals bijvoorbeeld over kunstgras, daktuinen, machines, zwemvijvers. Noem maar op. Op de bedrijven is veel kennis en materieel aanwezig. Naast het reguliere onderwijspakket faciliteert GOA Groen extra cursussen die een verdieping en verbreding zijn op het te behalen diploma, waaronder 'veilig werken langs de weg' en 'werken met de hoogwerker'.'

GOA Groen Zuid-Nederland werkt met een roulatiesysteem. Tijdens de opleiding werken leerlingen vier keer een half jaar bij een ander aangesloten bedrijf of gemeente. Zo kunnen ze na hun opleiding een weloverwogen keuze maken in welke specialisatie ze door willen. Ook voor de deelnemende bedrijven en gemeenten is dat voordelig. Zo komen zij tot een betere selectie van werknemers. Er komt een goede match tot stand.
Tijdens het gehele opleidingsproces worden de leerlingen begeleid door een veldcoördinator van GOA Groen. Hij is de spil tussen de leerling, bedrijven en gemeenten en het onderwijs. De

veldcoördinator is continu op de hoogte van de voortgang van de leerling in de praktijk en op school.

Resultaten

In 2008 bestaat GOA Groen 21 jaar. De stichting heeft in die tijd een kleine duizend leerlingen opgeleid via de beroepsbegeleidende leerweg (bbl). De leerlingen sluiten hun opleiding af met een wettelijk erkend mbo-diploma. Ze hebben daarna vrijwel allemaal een passende baan gevonden. Het bestuur van GOA heeft actief meegedacht met onderwijsinstellingen om het onderwijs op een hoger niveau te brengen. Het resultaat? Beter en breder opgeleide werknemers en een intensievere samenwerking tussen bedrijfsleven, overheid en scholen. GOA Groen is daarnaast een serieuze gesprekspartner voor het onderwijs en de brancheverenigingen. Het aantal leerlingen groeit ieder jaar en dat heeft een positief effect op het imago van de sector en het onderwijs. Een opleiding in de groensector is weer leuk.



Branchepaspoort

krant leest, w
no
n a
or

Project

Branchepaspoort

wat

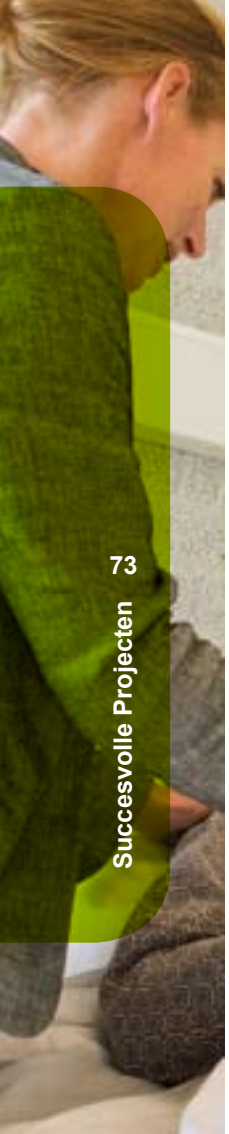
Een leerwerktraject als voorbereiding op een bbl-3

waar

West-Brabant

wie

Vijf instellingen uit zorg, welzijn en kinderopvang en ROC West-Brabant



‘Een paspoort voor werken en leren in de zorg’

Iedereen die de krant leest, weet dat in de zorg, welzijn en kinderopvang een groot tekort aan arbeidskrachten dreigt. In Noord-Brabant is dat niet anders. De bedoeling van het project Branchepaspoort is om plattelands- en migrantenvrouwen te interesseren voor het werk in deze sectoren. Het project is geschikt voor mensen met en zonder uitkering. Het blijken vooral vrouwen uit Breda te zijn, die interesse voor het project tonen.

Geef migranten- en plattelandsvrouwen zonder opleiding een kans te snuffelen aan het werk in de zorg, welzijn of kinderopvang en creëer zo een toeleidingstraject naar dit deel van de arbeidsmarkt dat onder druk staat. Laat de deelnemers in twee blokken van tien weken drie dagen per week stage lopen in een instelling en een dag per week onderwijs volgen. Sluit het traject af met een assessment, dat toegang geeft tot een opleiding op bbl-niveau 3. Zo luidde in een notendop de doelstelling van het project Branchepaspoort.

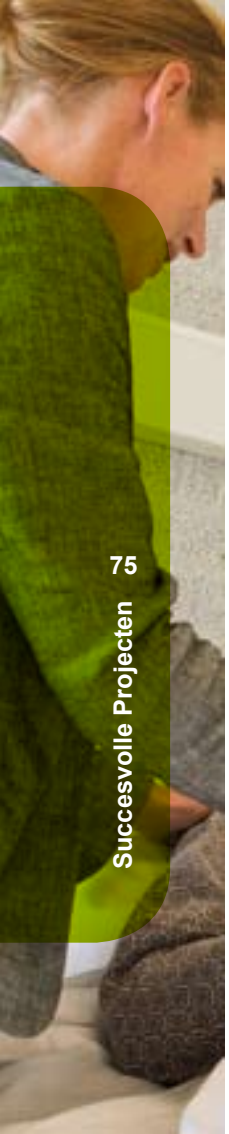
Partners

Arbeid Opleidingen Consult (AO Consult) uit Tilburg trok de kar in de startfase van het project. Het bureau zocht contact met geïnteresseerde werkgevers in de zorg, welzijn en kinderopvang

en met onderwijsinstellingen en gemeenten. Een aantal organisaties uit West-Brabant hapte toe. Onderwijspartner in het project is het Vitalis College, onderdeel van het ROC West-Brabant. Van werkgeverszijde doen zorginstellingen Elisabeth, Amarant, Oranjehaeve en Surplus naast Kober Kindercentra mee aan het project. De mensen die verantwoordelijk zijn voor de dagelijkse begeleiding van de deelnemers hebben zitting in de projectgroep. Een stuurgroep, met vertegenwoordigers van de directies, let vooral op de grote lijn.

Competenties

Elske Koulman, docente op de afdeling Welzijn van Vitalis College, is lid van de projectgroep en verzorgt zoals ze zelf zegt de interne regie. ‘Het bijzondere aan dit project is dat alle partners op gelijkwaardige basis participeren. We doen het echt samen. Dat blijkt al bij de intake van de deelnemers - voor de eerste groep van 25 deelnemers zijn met meer dan vijftig kandidaten gesprekken gevoerd - waar alle instellingen gelijk in deelnemen. Bij twijfelgevallen neem ik het tweede gesprek voor mijn rekening’, zegt Elske Koulman. ‘Een van de eerste dingen die de projectgroep deed, was het vaststellen van competenties die je nodig hebt om aan een bbl-opleiding op niveau 3 te kunnen beginnen. We formuleerden er acht. Daarop hebben we zowel het leer- als het werktraject gebaseerd.’



Leren

Het onderwijsdeel bestaat uit eenvoudige theorie over de sectoren waarin de deelnemers komen te werken. Elske Koulman: ‘Omdat het in de praktijk vooral migrantenvrouwen zijn die zich hebben aangemeld, besteden we in de tweede groep ook aandacht aan Nederlandse taal. Minstens zo belangrijk is de persoonlijke ondersteuning bij het studeren; veel van de deelnemers hebben daar geen enkele ervaring mee. Het is dan ook geen wonder dat de vakken die over de praktijk gaan het meest populair zijn. Mensen helpen zich aan- en uit te kleden, ze te eten geven: het zijn vaardigheden die in alle drie de sectoren nodig zijn. Een tweede belangrijk onderdeel van het onderwijstraject is de persoonlijke ontwikkeling. Het gaat om vrouwen van wie de meesten al heel wat te verstouwen hebben gekregen in hun leven. Dit paspoort vergroot hun zelfvertrouwen en zelfrespect.’

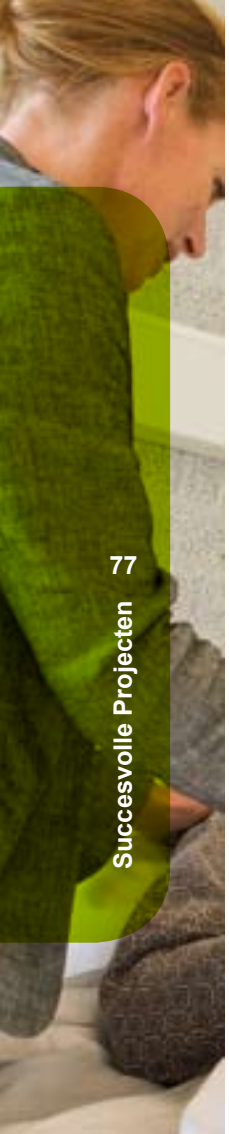
Werken

Alle vijf instellingen leveren vijf stageplaatsen. Drie dagen per week werken de deelnemers in een sector naar keuze. ‘Voor zover dat lukt tenminste,’ zegt Elske Koulman, ‘want er zijn drie sectoren en het traject kent slechts twee stageblokken. Bij een deel van de vrouwen blijkt de zorg het minst populair te zijn. De deelnemers lopen mee met iemand uit de instelling. Zelfstandig handelen hoeven ze tijdens het eerste deel van het traject nog niet te kunnen. Tijdens dit eerste stageblok zijn ze eigenlijk steeds bezig met het aanleren van de acht competenties. Tijdens de

tweede stage moeten ze die op de werkvloer kunnen laten zien. De toetsing vindt dus plaats in de praktijk.'

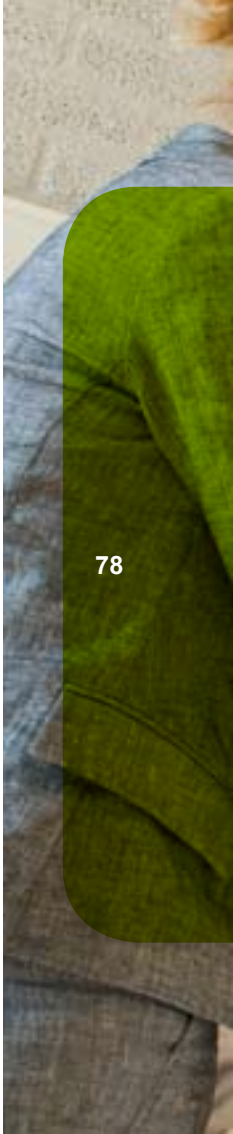
Selectie

In 2008 zijn twee groepen gestart. De kandidaten kwamen vooral van re-integratiebureaus, het CWI en, opmerkelijk, bij de tweede groep ook via mond tot mondreclame. Omdat het om een onbetaalde stage gaat – de deelnemers krijgen uitsluitend een reiskostenvergoeding – en in een aantal gevallen ook om onregelmatig werk, is het een pittig traject. Dat wordt de kandidaten duidelijk gemaakt tijdens een voorlichtingsbijeenkomst, die de eerste schifting geeft. De tweede vindt plaats tijdens de intake, waarin kandidaten een capaciteiten- en competentietest doen. Het aantal aanmeldingen overstijgt het aantal stageplaatsen (25) ruimschoots.



Succes

‘Begin 2008 ging de eerste groep van start’, vertelt Kouman. ‘De enige man die in deze groep zat, is afgevallen. Voor de rest zijn alle kandidaten inmiddels begonnen met een bbl-traject op het Vitalis College in de zorg, in welzijn of de kinderopvang. Dat betekent dat ze allemaal een baan hebben. De tweede groep rondt eind januari 2009 het traject af. Daarna moet de aanpak indalen in de organisaties en moeten we zonder subsidie verder kunnen. Ik heb goede hoop dat dat gaat lukken.’



Portfolio

Certificering Vakmanschap

akmanschap

Project

Certificering Vakmanschap

wat

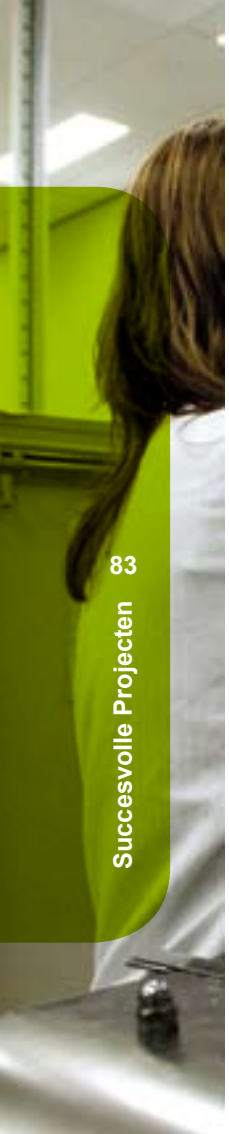
Combinatie EVC-traject en Werkgeversplan voor werkzoekenden

waar

Landelijk

wie

Philips Electronics Nederland, diverse opleidingspartners en ROC's



Combi-model zorgt voor win-win-win-situatie

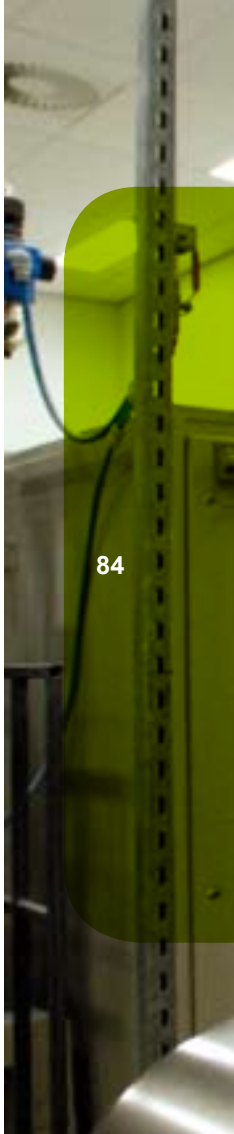
Certificering Vakmanschap (CV) is een initiatief van Philips Electronics Nederland met een flinke ambitie: ruim 2000 ervaren productiemedewerkers worden aan een branche-erkend scholingscertificaat geholpen. Daarnaast krijgen via het Philips Werkgelegenheidsplan (WGP) per jaar gemiddeld 100 werkzoekenden de kans werkervaring op te doen en een vakopleiding te volgen. Frank Visser, landelijk projectleider Certificering Vakmanschap van het Philips Employability Center: 'Met deze combi-aanpak creëren we een win-win-win-situatie, waar zowel medewerkers, werkzoekenden als het bedrijf baat bij hebben.'

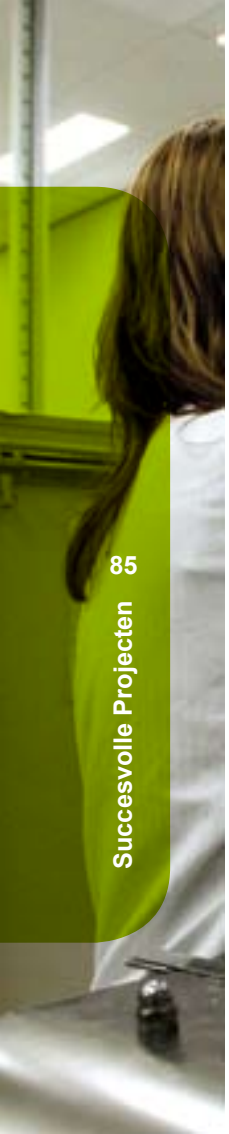
Als projectleider Certificering Vakmanschap bewaakt en coördineert Frank Visser het landelijke CV-scholingsprogramma. 'CV heeft zijn wortels in het Philips Werkgelegenheidsplan (WGP) dat al in de jaren '80 aan langdurig werkzoekenden een leer- en werkervaringsplaats bood. Ruim 70 % van de deelnemende werkzoekenden kon direct na het 'jaar bij Philips' met een landelijk erkend diploma aan de slag. Naar aanleiding van dit succes vroegen lijnmanagers van de eigen Philips bedrijfsonderdelen of het mogelijk was ook de eigen laaggeschoolde vaste werknemers in de gelegenheid te stellen alsnog een startkwalificatie op het niveau van operator WEB-2 te behalen. Dit niveau wordt als minimaal noodzakelijk gezien om goed te kunnen functioneren op de snel veranderende arbeidsmarkt. Van onze doelgroep heeft 90 % van de deelnemers een niveau tot en

met WEB 1 en 75 % beschikt niet over een WEB 1-kwalificatie. Maar aan de andere kant is 20 jaar werkervaring geen uitzondering. Het CV scholingsplan voor eigen medewerkers is vervolgens ontwikkeld en werd in 2004 verankerd in de Philips CAO.'

Groot animo door lage drempel

Op allerlei manieren wordt het scholingsplan van Philips aantrekkelijk en laagdrempelig gemaakt. 'Alle opleidingen binnen CV zijn opgezet volgens de methode beroepsbegeleidende leerweg (bbl), waarbij 60 % of meer van de studieduur uit praktijkles bestaat,' legt Visser uit. 'De opgebouwde werkervaring wordt gewaardeerd door de inzet van EVC. Het opleidingstraject kan worden verkort van 2,5 tot 1 jaar. Binnen het landelijk kader voor CV heeft elke productievestiging de ruimte om de scholing aan te passen aan de eigen locale situatie, bedrijfscultuur en scholingstraditie. Er worden ROC's in de buurt gecontracteerd voor de theorie en de aanvullende praktijklessen. Werknemers worden zoveel mogelijk bij Philips zelf opgeleid, zodat ze niet hoeven te reizen en niet in een klas met 'vreemden' komen. De meeste locaties hebben een Open Leer Centrum en/of een lesruimte voor de theorielessen. Zowel de praktijkopleiders als de leidinggevenden zijn nauw betrokken bij de individuele kandidaten. Al deze zaken samen dragen bij aan het grote animo voor het scholingsplan: in oktober 2008 is het duizendste diploma uitgereikt.'





Combi-model

Medewerkers die in het scholingstraject zitten, worden gedeeltelijk vrij geroosterd. Daardoor ontstaat ruimte om per jaar gemiddeld 100 werkzoekenden via het Werkgelegenheidsplan (WGP) de kans te geven werkervaring op te doen en een vakopleiding te volgen. Tegelijkertijd vervangen zij deels het verlies van productiecapaciteit. Visser: ‘Het gelijktijdig scholen van laaggeschoolde werknemers en WGP-deelnemers noemen we het combi-model. Door werkzoekenden toe te voegen aan een afdeling of ploeg waarvan een aantal operators in opleiding zijn, wordt het mogelijk meerdere operators (deels) in werktijd te scholen, zonder teveel verlies van productiecapaciteit. Door de combi-aanpak kunnen we een grote doelgroep zonder startkwalificatie bereiken. De werkzoekenden doen praktijkervaring op, de eigen medewerkers volgen scholing onder werktijd en het bedrijf kan op normale kracht doordraaien. Kortom: een win-win-win-situatie voor alle betrokkenen.’

Extra begeleiding

Het project loopt nog tot 2011. Op dit moment zijn er nog vijfhonderd medewerkers in opleiding. Een groep van zeshonderd man heeft nog geen stap gezet in de richting van vakgerichte scholing. Visser: ‘De uitdaging is die laatste groep ook over de streep te trekken. Velen van hen hebben in hun jeugd voor het laatst een schoolboek geopend. Voor deze deelnemers, die vaak niet over het vereiste instapniveau beschikken, ontwikkelen we speciale voorschakeltrajecten. Daarin wordt veel aandacht besteed aan persoonlijke begeleiding, bijvoorbeeld op het gebied van de Nederlandse

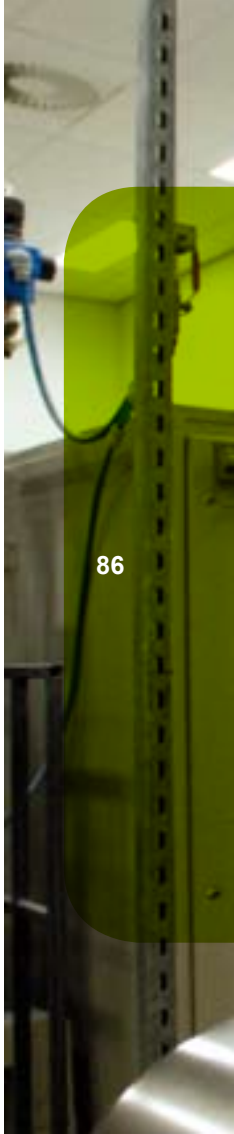
taal, rekenen en ‘leren studeren’. Op de locaties wordt daarnaast de vijfdaagse workshop ‘Leren werkt’ gegeven, waarin de vragen ‘wie ben ik, wat wil ik en wat kan ik?’ centraal staan. Doel is medewerkers aan het denken te zetten over hun toekomstige loopbaan en ze te stimuleren bewuste keuzes te maken.’

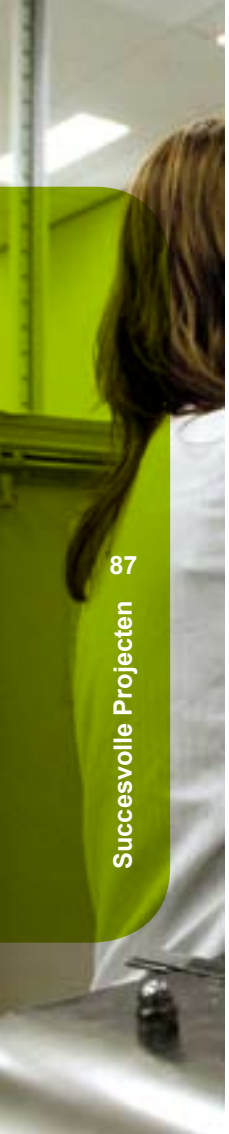
Maatschappelijke impact

Twee á drie keer per jaar is er een feestelijke diploma-uitreiking. Voor een deel van de medewerkers is dit het eerste certificaat dat ze ooit hebben behaald. ‘Leuk om te zien hoe mensen, die in het begin over een hoge drempel moeten stappen, helemaal opbloeien,’ vertelt Visser. ‘Dat eerste certificaat smaakt naar meer; ze willen nog een stapje verder komen. Een mooi voorbeeld van de invloed die scholing op mensen kan hebben, kwam naar voren tijdens een werkbezoek van voormalig minister Roger van Boxtel aan Philips Lightning in Maarheeze in mei 1998. Een werknemer vertelde hem dat hij - sinds hij zelf weer in de schoolbanken zat- in de schriften van zijn kinderen kijkt als ze uit school komen. Dat had hij daarvoor nooit gedaan. Daaraan zie je dat het CV-project ook een maatschappelijke impact heeft.’

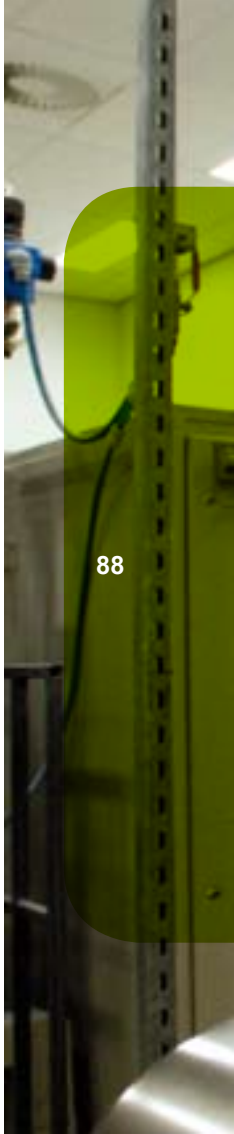
De vaart er in houden

Wat geeft Visser als tips mee aan bedrijven die iets vergelijkbaars op willen zetten? ‘We hebben niet vooraf het hele opleidingsplan op papier dichtgetimmerd, maar zijn gewoon begonnen. De rest vul je





gaandeweg wel in. Bij ons heeft het scholingsplan zich als een olievlek verspreid over de organisatie. Goed voorbeeld doet volgen en op deze manier hou je de vaart er in. Verder hebben we bij Philips heel bewust de regie over het EVC-traject in eigen hand gehouden. Voor de werkplekassessment hebben we zelf interne assessoren opgeleid zodat we een stuk van de kennis binnenshuis houden. Van EVC-aanbieders vragen we een rapport dat een duidelijke relatie legt tussen de competenties van de werknemer en de vervolgopleiding die nodig is. We willen graag grip houden op de individuele opleidingstrajecten die onze werknemers gaan volgen.’



Loopbaantraject Bouw & Infra

leren? In de bo

ion
vra
e-

Project

Loopbaantraject Bouw & Infra

wat

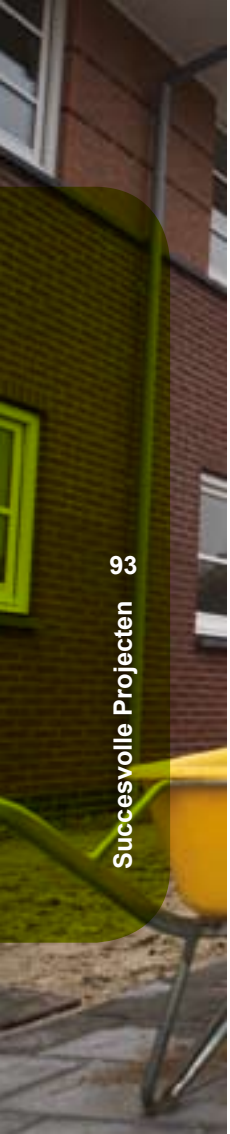
Onafhankelijk loopbaanadvies en begeleiding voor alle werknemers in de Bouw, Infra en GA (gespecialiseerde aannemerij) die onder de cao Bouwnijverheid vallen

waar

Landelijk

wie

Fundeon



‘Met een investering in hun loopbaan behoud je mensen voor de bouw.’

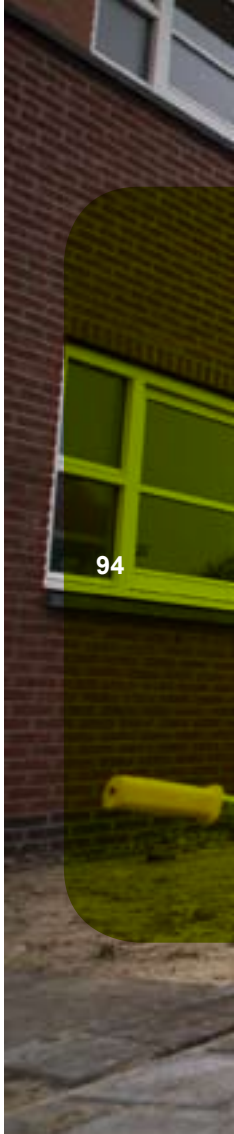
Een leven lang leren? In de bouw en infra stond het tot voor kort niet hoog op de agenda. De vraag naar goedgeschoolde werknemers neemt echter steeds meer toe. En op termijn zal de vergrijzing zich laten voelen, net als de ontgroening. Om werknemers te behouden voor de bouw is het essentieel dat ze doorgroeimogelijkheden hebben. De sociale partners investeerden daar fors in en zetten het Loopbaantraject Bouw & Infra op. Onafhankelijk advies en scholing, verankerd in de CAO.

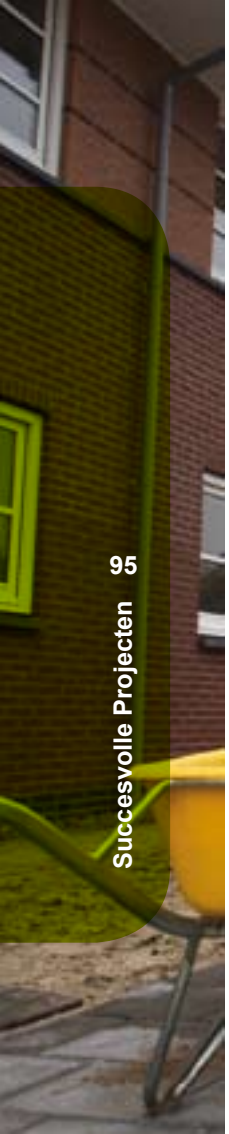
‘De branche constateerde zelf dat er te weinig geïnvesteerd werd in de loopbaan van de werknemers,’ aldus trajectadviseur Jolanda Snoek. ‘Werknemers werden lang niet altijd gestimuleerd om door te groeien. Werkgevers en werknemersorganisaties waren het erover eens dat daar iets in moest veranderen. Wil je mensen voor de sector behouden, dan is een goede doorstroom nodig. Hoe meer loopbaanperspectief je biedt, hoe meer je werknemers aan je bindt. Bovendien is er een groeiende behoefte aan goedgeschoolde mensen. Daarnaast is loopbaanbeleid ook een preventief instrument. Veel beroepen in de bouw zijn fysiek zwaar. Als je op tijd signaleert dat iemand dreigt uit te vallen, kun je die omscholen en op die manier behouden.’

De sociale partners besloten dan ook om sterk in te zetten op loopbaanontwikkeling. Eerst namen FNV en CNV het initiatief tot een pilot in Noord-Holland die in 2001 van start ging. Na het gebleken succes daarvan werd het project verder ontwikkeld, om in november 2005 een landelijke doorstart te maken. Het loopbaantraject werd verankerd in de CAO en vanaf 1 juli 2006 werden in 28 plaatsen in Nederland professionele adviescentra opgezet. Inmiddels (sinds medio 2008) is het Loopbaantraject een zelfstandig onderdeel van Fundeon: het Kenniscentrum Beroepsonderwijs voor de bouw, infra en gespecialiseerde aannemerij. Onder die paraplu wordt het – in nauw overleg met de bedrijfstak – verder ontwikkeld.

Ambitie of preventie

Bij de adviescentra kunnen werknemers uit de bouw & infra op vrijwillige basis terecht voor een onafhankelijk loopbaanadvies. Daarbij gaat het altijd om een loopbaanstap, bijscholing valt erbuiten. Voor die stap kunnen er drie beweegredenen zijn: ambitie, preventie en re-integratie. Oftewel: sommigen willen ander werk om door te groeien, anderen omdat ze dreigen uit te vallen. Snoek: ‘Vaak kloppen mensen uit eigen initiatief bij ons aan, soms heeft de werkgever of arbodienst hen gestimuleerd. In alle gevallen staat vrijwilligheid centraal. Zodra iemand bij ons binnenkomt, vertellen we wat de mogelijkheden zijn en brengen in kaart wat diegene zelf wil. Bij de mensen die willen doorgroeien doen we vervolgens een assessment om ze te testen op geschiktheid voor de functie waar ze naar willen doorgroeien. Bij de mensen die een andere, fysiek



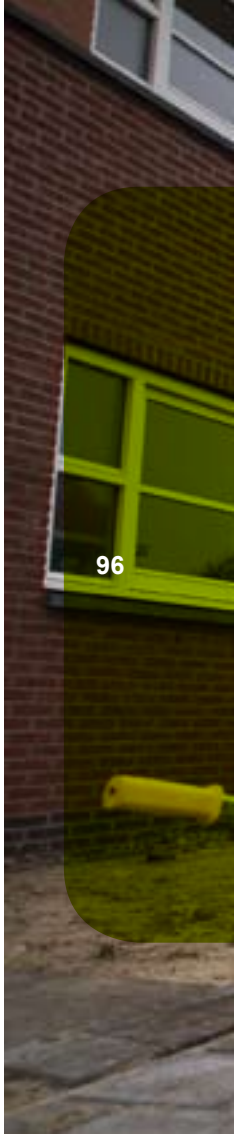


minder zware functie willen, doen we vaak een algemene beroepenoriëntatie om te onderzoeken welke functie past bij hun capaciteiten, interesses, persoonlijkheid en competenties. Bij hen wordt ook een PAGO (Periodiek Algemeen GezondheidsOnderzoek) uitgevoerd. Op basis van de informatie uit het onderzoek stellen we een individueel ontwikkelingsplan op. Welk opleidingstraject is het meest geschikt? Welke begeleiding is er vanuit het bedrijf? Bij het opstellen van dat plan betrekken we standaard ook de werkgever. Die moet in ieder geval op de hoogte zijn, maar het liefst uiteraard actief meewerken.' Zodra alle handtekeningen – die van werknemer, werkgever en trajectadviseur – onder het plan staan, gaat het traject van start. Soms in de vorm van een uitgebreide opleiding, soms is een kleine verandering voldoende iemand een stap verder in zijn loopbaan te brengen. Voor de bouwplaatsmedewerkers worden de kosten van het traject – van intake tot en met de daadwerkelijke loopbaantransitie – betaald door de sector. Afhankelijk van de hoogte van de begroting wordt soms ook een bijdrage van de werkgever en werknemer gevraagd. UTA-personeel (uitvoerende, technische en administratieve krachten) kunnen alleen gebruik maken van de eerste drie fases van het loopbaantraject: van de intake tot en met het opstellen van een individueel ontwikkelingsplan. Gaan zij vervolgens een opleiding doen, dan wordt die niet vanuit het loopbaantraject betaald maar betaalt de werknemer een derde van de kosten en de werkgever de rest.

Steeds meer interesse

Snoek: ‘Het gaat altijd om een combinatie van leren en werken én om een loopbaanstap. Stel dat iemand wil doorgroeien naar de functie van werkvoorbereider. Die volgt dan bijvoorbeeld een BOB-opleiding (BOB is het Opleidings- en kennisinstituut voor kader en management in de bouwwereld), waarbij je ook meteen als werkvoorbereider aan de slag gaat. In het eigen bedrijf krijgt iemand dan onder begeleiding de kans in die functie te groeien. Veel deelnemers komen uit het MKB. We proberen hen zo veel mogelijk te behouden voor het bedrijf waar ze werken, maar het kan zo zijn dat daar geen doorgroei- of verandermogelijkheden zijn. In die gevallen gaan ze op zoek naar hun gewenste baan bij een ander bedrijf in de sector. We bemiddelen daar niet in, maar begeleiden de zoektocht wel. Vaak doen ze in dat geval tijdens het traject al een snuffelstage, bijvoorbeeld. Bij de mensen die uit preventie-oogpunt het project doorlopen, is er niet altijd een geschikte functie binnen de bouw te vinden. Die komen soms in een andere sector te werken.’

Inmiddels hebben bijna 6000 mensen een gesprek gevoerd met een van de trajectadviseurs. 3000 deelnemers zijn nu actief bezig met hun loopbaan. Sinds 2007 zijn 1300 deelnemers met succes het loopbaantraject uitgestroomd. Werknemers en werkgevers in de bouw- en infrasector kunnen op de site www.watdoejijmorgen.nl en in het gelijknamige tijdschrift alle informatie vinden over het Loopbaantraject Bouw & Infra. Snoek merkt dat de interesse groeit: ‘Steeds meer bedrijven verwijzen hun werknemers naar ons door. En ook voor andere doelgroepen zijn er inmiddels trajecten. Er is gestart met dakdekkers. De schilders hebben ook een loopbaantraject. En er is interesse vanuit de zorg, justitie en klein-metaal.’



De zwertjonger
Maaszicht ee
naar opleidi
Dát is de ge

MaasJeT

Project

MaasJeT

wat

Scholings- en motiveringsproject voor dak- en thuisloze jongeren in Restaurant Millers

waar

Rotterdam

wie

Stichting MaasJeugd en Toekomst

Restaurant Millers: een uitstekend voorproefje voor het horecavak

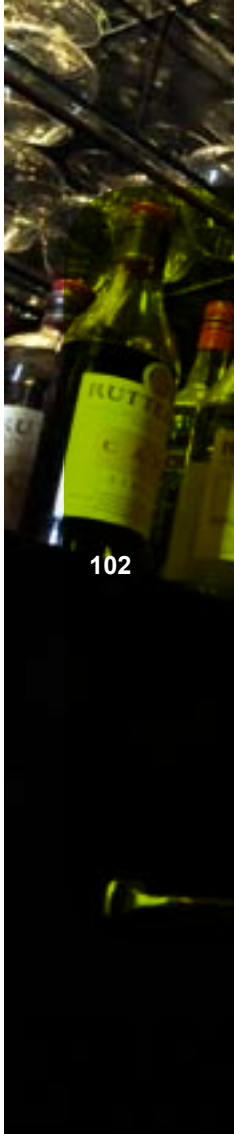
De zwerfjongeren van Pension Maaszicht een concrete opstap naar opleiding en werk bieden. Dát is de gedachte achter MaasJeT – de J staat voor Jeugd en de T voor Toekomst. Met de aankoop van Restaurant Millers, tien jaar geleden, ontstond de mogelijkheid deze jongeren in een hoogwaardige omgeving werkervaring op te laten doen. Inmiddels biedt het project ook leerwerktrajecten aan 'externe' jongeren.

Om écht uit het zwerversleven en alle problemen van dien te stappen, hebben de jongeren van Pension Maaszicht meer nodig dan een bed en professionele begeleiding. Om grip te krijgen op hun toekomst is het essentieel dat zij allerlei basisvaardigheden ontwikkelen en positieve leer- en werkervaringen opdoen. Reden voor de Rotterdamse horecaondernemer Roel Rol, tevens oprichter van Pension Maaszicht, om in 1999 Restaurant Millers te verwerven. Een sfeervolle brasserie met een unieke menukaart gebaseerd op 'De Nieuwe Nederlandse Keuken' van meesterkok Albert Kooy. Dit restaurant werd de basis van het werkervaringsproject MaasJeT. Projectmanager Sjors Hoppenbrouwers: 'De horeca is een geweldig goed ervaringstoneel voor deze jongeren. Je leert samenwerken met collega's, hebt met gasten te maken, staat midden in de maatschappij en maakt

kennis met een professioneel vakgebied. Bovendien moet je in de horeca ook gewoon de handen uit de mouwen steken.'

Ontspoord

Niet alle jongeren van Pension Maaszicht gaan automatisch naar Restaurant Millers. 'Sommigen hebben al een dagbesteding, of willen iets anders', vertelt Sjors. 'Dat is ook goed. Veel jongeren hebben echter geen enkel idee over hun toekomst; dat is de groep die hier komt. De meesten zien wel wat in een baan in de horeca maar op eigen houtje lukt dat niet. Ze zijn al zo lang ontspoord dat er een enorm gebrek is aan de meest elementaire basisvaardigheden. Zonder begeleiding wordt het niks en werkgevers in de horeca hebben helemaal geen tijd om in zo'n jongere te investeren.' Behalve de jongeren van Maaszicht komen er jongeren via UWV en het jongerenloket van SZW. De doelgroep bestaat uit mensen tussen de 17 en 27 jaar. Bijna altijd is er sprake van complexe problematiek: een zwervend bestaan, psychische en sociale problemen, criminaliteit, drugsgebruik, school niet afgemaakt en geen werkervaring. 'Wat ook de achtergrond is van de jongeren die hier komen', zegt Sjors, 'wij gaan aan de slag met wat ze wel kunnen of kunnen leren. Het gaat er bij dit project om ze een opstapje te geven naar een opleidingstraject of een reguliere baan.'



Sociale hygiëne

Jaarlijks is er een instroom van 30 á 40 nieuwe deelnemers. Het leerwerktraject bij Millers duurt gemiddeld 8-9 maanden. Een enkeling doet het sneller. De jongeren werken drie dagen per week bij Restaurant Millers, in de keuken of de bediening. Daarnaast gaan ze een dag per week naar school op de locatie van Pension Maaszicht. Sjors: ‘Vier dagen is het maximum van wat je deze jongeren kunt vragen. Ze hebben ook tijd nodig om andere aspecten van hun leven weer op de rails te krijgen zoals contacten met familie, financiën, gezondheid.’

Het leerprogramma omvat naast een algemene oriëntatie op het bedrijf onderdelen van de opleiding Horeca Assistent 1 en wordt gegeven door de eigen restaurantmedewerkers (de leermeesters). Programma en methodiek zijn ontwikkeld in samenwerking met het ROC Zadkine en het bedrijfsleven zodat er een goede aansluiting is bij een eventuele vervolgopleiding of een aanvullend re-integratietraject. Alle deelnemers gaan op voor het horecavakdiploma ‘Sociale hygiëne’.

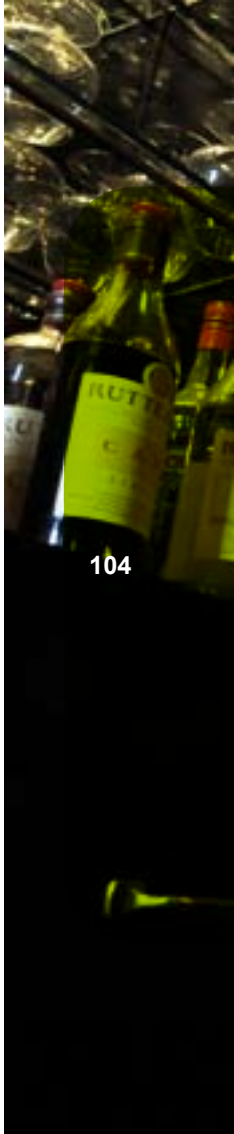
Eind op weg

De begeleiding van de jongeren is in goede handen bij ervaren en gemotiveerde leermeesters. ‘Zij hebben echt feeling met deze doelgroep’, vertelt Sjors. ‘Er staan er twee in de keuken en twee in de bediening. Zij leren de deelnemers hoe een restaurant werkt, basale kook- en serveertechnieken. Maar ook hoe je omgaat met je collega’s, je leidinggevende en natuurlijk de gasten. Met elke jongere wordt een individueel plan van aanpak opgesteld. Maatwerk is heel belangrijk voor deze doelgroep.’

Het leerwerktraject bij MaasJeT is maar een onderdeel van dat maatwerkpakket. Vaak loopt er ook een hulpverleningstraject en een woonprogramma waarbij de jongeren begeleid zelfstandig leren wonen. Sjors: ‘Je ziet ze dan echt opbloeien. Ze wonen zelfstandig, regelen hun eigen zaakjes, werken, leren…. Dan zijn ze een heel eind op de goede weg.’
Na voltooiing van het traject kan een volgende stap een externe stage in het hotel/horecavak zijn. MaasJeT regelt die stage en begeleidt de medewerker daar intensief bij. Soms is de periode van 8-9 maanden te kort en kunnen de deelnemers nog een aanvullend re-integratietraject volgen bij Restaurant Millers.

Financiering

Het project wordt voor een belangrijk deel gefinancierd door opbrengsten uit het restaurant. ‘We zijn een gewoon commercieel restaurant’, benadrukt Sjors. ‘Daarnaast ontvangen de jongeren een stagevergoeding vanuit het jongerenloket van SZW. Formeel is het zo dat het jongerenloket deze trajecten contractueel bij ons inkoopt.’
Nog een prangende vraagt: Waarom vorig jaar pas ingeschreven voor de Ginjaar-Maas Prijs? Sjors: ‘Tot nu zijn we altijd heel low profile gebleven. Maar we doen het gewoon hartstikke goed. Zeker gezien de zware doelgroep en de ambitieuze omgeving. Dit jaar bestaan we 10 jaar. Dat is toch wel een mijlpaal en dus vonden we dat we nu wel eens mochten laten zien wat we in huis hebben.’



Juice-specialist

BV, producent

Project

Juice-specialist

wat

Leer-werktrajecten in de foodsector met intensieve begeleiding

waar

Oosterhout

wie

Döhler Holland B.V.

Perfecte match tussen vraag en aanbod

Döhler Holland BV, producent van vruchtensapconcentraten in Oosterhout, putte voor haar instroom van gekwalificeerd personeel jarenlang uit de “Helicon-bron”. Maar de hoeveelheid gediplomeerde jongeren van de afdeling Levensmiddelentechnologie van deze scholengroep is de laatste jaren dramatisch gedaald. Döhler Holland besloot zelf de opleiding tot juice-specialist aan te bieden gecombineerd met een aantrekkelijk arbeidsvoorwaardenpakket en een baangarantie. Met zo’n succes dat ze winnaar zijn van de Ginjaar-Maas Prijs 2007.

Döhler Holland B.V. is onderdeel van de wereldwijd opererende DöhlerGroep, een toonaangevende producent van kwalitatief hoogwaardige tailor-made halffabrikaten voor de levensmiddelenindustrie, in het bijzonder voor producenten van vruchtensappen en frisdranken. In de Oosterhoutse vestiging, die ongeveer 280 medewerkers telt, worden onder meer halffabrikaten voor Hero-fruitontbijt en Fanta geproduceerd.

‘In house’

Het bedrijf groeit gestaag, waardoor er een aantal jaren geleden voor gekozen is de productie uit te breiden. Tegelijkertijd zag de onderneming de uitstroom van getalenteerde schoolverlaters kelderen.

‘Om in de toekomst verzekerd te zijn van genoeg nieuwe en goed gekwalificeerde medewerkers op onze productie-, en kwaliteitsafdeling en in het laboratorium, hebben we besloten de werving van nieuwe kandidaten in eigen hand te nemen en de scholing ‘in house’ te organiseren’, vertelt projectleider Frits van der Giessen. Tijdens de werving van kandidaten hebben we intensief contact gehad met omliggende scholen, met de Taskforce Jeugdwerkloosheid, de gemeente Oosterhout (CWI) en met de Stichting Opleidingsfonds Levensmiddelenindustrie. Er zijn flyers verspreid, posters opgehangen, er hebben artikelen in diverse regionale kranten gestaan en er is een radiospotje geweest via de lokale omroep.’

5500 m2 praktijkruimte

Allereerst zocht Döhler voor dit project de samenwerking met Helicon Opleidingen, een instituut dat in totaal dertien scholen in Zuid-Nederland telt. Helicon heeft in Boxtel zeven opleidingen ondergebracht, waaronder voedingsmiddelentechnologie, de afdeling waarvan in het verleden veel jongeren bij Döhler kwamen werken. ‘We ontdekten dat de reisafstand veel leerlingen uit de regio Breda en Oosterhout weerhield om voor deze studierichting te kiezen. Boxtel bleek te ver weg’, licht Van der Giessen toe. ‘Dus dachten we: laten we binnen ons eigen bedrijf een opleiding starten.’ De leerlingen staan ingeschreven bij Helicon maar krijgen in Oosterhout les van Helicon-docenten. ‘Zo kunnen leerlingen hier een landelijk erkend mbo-diploma halen.’ Döhler heeft opleidingsmogelijkheden voor haar personeel hoog in haar vaandel. ‘Het beschikbaar stellen van

de benodigde middelen en voorzieningen, zoals het aanschaffen van computers, was dan ook snel geregeld. Bovendien beschikken we over 5500 m2 aan praktijkruimte. Helicon Opleidingen reageerde erg enthousiast op ons plan.'

Intensieve begeleiding

'In het eerste jaar begonnen we met twaalf leerlingen. Om verschillende redenen viel de helft gaandeweg af. Daarom hebben we het de tweede keer iets anders aangepakt. Allereerst hebben we een strengere voorselectie toegepast. Om alle kandidaten een intensieve noodzakelijke begeleiding te kunnen bieden, hebben we slechts zeven leerlingen geselecteerd. Dat werpt zijn vruchten af want die groep gaat als een speer. Ook het theorie-praktijkritme hebben we aangepast. Voorheen kregen leerlingen drie dagen scholing en dan twee dagen stage. Nu krijgen ze eerst vijf weken les in het lokaal, waarna ze vier weken stage lopen op een afdeling. Zo leren ze in een jaar vier verschillende afdelingen goed kennen.'

Baangarantie

Döhler neemt niet alleen de opleidingskosten voor haar rekening, de leerlingen krijgen ook nog eens betaald. Tijdens het eerste jaar kunnen de jongeren op een stagevergoeding van 300 euro per maand rekenen. In het tweede en derde leerjaar zitten ze in ze bbl-traject. 'Ze krijgen dan een salaris met alles erop en eraan, zoals een dertiende maand. Kortom, een aantrekkelijk voorwaardenpakket.

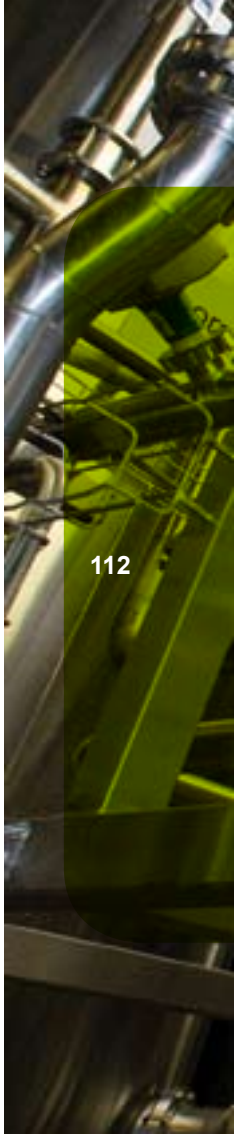
In een periode van drie jaar doorlopen ze een mbo-opleiding, voor een groot deel in de praktijk. Als ze hun diploma hebben gehaald krijgen ze een vast contract, een baangarantie dus.' Eenmaal in vaste dienst is er de mogelijkheid tot het volgen van allerlei vervolgopleidingen, zoals een bbl-opleiding niveau 3.

Pittig traject

Het traject is best pittig, vindt Van der Giessen. Daarom wordt van de leerlingen verwacht dat ze flexibel zijn, doorzettingsvermogen hebben en dat ze in het bezit zijn van een vmbo-diploma, het liefst met exacte vakken in het eindexamenpakket. Döhler Holland stelt aan de leerlingen in het Juice Specialist-traject dezelfde eisen als aan haar overige werknemers. Ze zijn verplicht bedrijfskleding te dragen, op tijd te komen, afspraken na te komen, duidelijk te spreken en goed samen te werken. Kauwgom en mobieltjes zijn tijdens het werk verboden. Daarnaast gelden de 'normale' eisen op het gebied van hygiëne en veiligheid die voor iedereen gelden die werkt in een levensmiddelenindustriebedrijf.

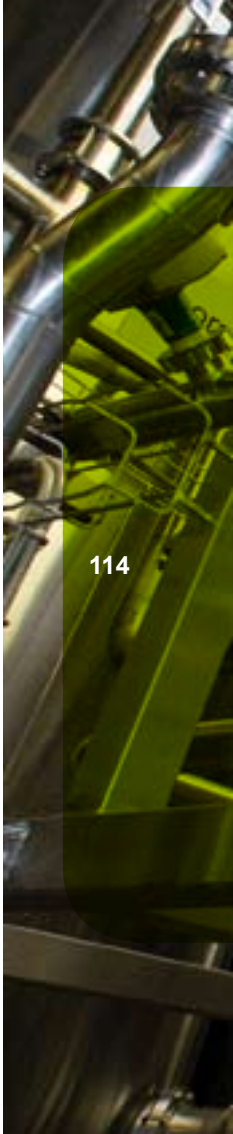
Perfecte fruit-juice

Het vooroordeel dat mensen hebben bij het 'werken in een fabriek', wordt bij Döhler ontkracht. 'Het is hier schoon, licht, veilig en van handwerk is nog maar sporadisch sprake. Tachtig procent van het werk is computergestuurd. De leerlingen leren dat proces aan te sturen. De werkzaamheden



bestaan uit het mixen, koelen en verwarmen van grondstoffen zodat uiteindelijk de perfecte fruit-juice wordt geproduceerd. Om de juice-installatie te kunnen bedienen heb je kennis nodig. ‘Die krijgen de leerlingen bij ons, tot ze volleerd juice-specialist zijn.’

De methode die Döhler samen met Helicon heeft ontwikkeld is zeer succesvol. Zeven deelnemers hebben hun bol-2 diploma behaald en kregen een arbeidscontract bij Döhler. Zij starten binnenkort alle zeven met een bbl-3 opleiding. De adviescommissie Leren en Werken vindt dit project een spraakmakend voorbeeld van publiek-private samenwerking, waarbij vmbo-leerlingen een uitstekende kans krijgen een stevige arbeidsmarktpositie op te bouwen. Bovendien wordt het aantal bol-leerlingen in de foodsector opgekrikt en helpt het initiatief het aantal dropouts verminderen. Doordat de school op het bedrijf komt, sluit de onderwijsinhoud en de kwaliteit ervan goed aan bij de bedrijfsbehoefte. Kortom, een perfecte match tussen vraag en aanbod.



n het Leeuwar
Ottoman kun
een grote af
markt werk

Restaurant Ottoman

dense restaura

Project

Restaurant Ottoman

wat

Pilot flexibele bbl-opleidingen voor jongeren met grote afstand tot de arbeidsmarkt

waar

Leeuwarden

wie

Friesland College

‘Je kijkt steeds wat er áchter iemands gedrag zit.’

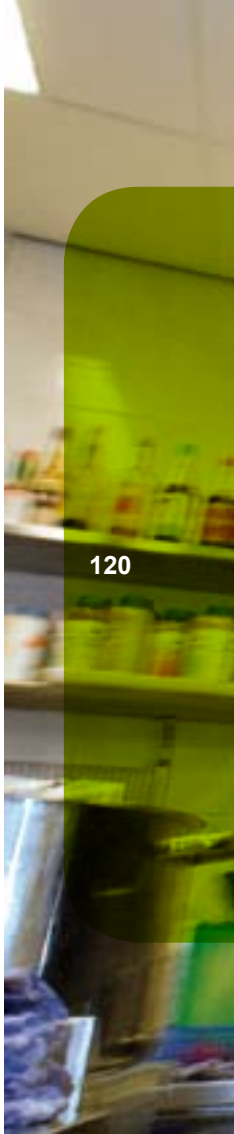
In het Leeuwardense restaurant Ottoman kunnen jongeren met een grote afstand tot de arbeidsmarkt werkend leren en zo een kwalificatie halen. In een veilige omgeving, met steun en begeleiding van de bedrijfsleider en een coach, bedienen ze, maken eten klaar en doen de afwas. De nauwe samenwerking tussen het restaurant, reïntegratiebedrijf Fourstar en het Friesland College maakt het project tot een succes.

Restaurant Ottoman is een erkend leerbedrijf dat volledig draait op werkzoekende jongeren met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Sommigen daarvan hebben wel werkervaring maar zijn er een tijd tussenuit geweest, anderen hebben helemaal geen werkervaring. Onder begeleiding van de bedrijfsleider en een coach draaien ze zes maanden allround mee in het restaurant. Ze werken mee in de bediening, staan in de spoelkeuken en bereiden het eten. Zo leren ze algemene beroepsvaardigheden en kunnen ze een startkwalificatie halen. En daarmee kunnen ze weer instromen in een beroepsopleiding – al dan niet in de horeca. Krista Jansen, in 2007 de bedrijfsleider: ‘Het initiatief voor het project kwam van ons restaurant. We wilden een erkend leerbedrijf worden en zochten een partij die werkzoekenden begeleidde. Dat werd re-integratiebedrijf

Fourstar. Voor de scholing klopten we aan bij het Friesland College. We wilden graag dat de medewerkers op de werkvloer geschoold werden, omdat de drempel naar een ROC te hoog was. Dat vroeg om de nodige flexibiliteit van het Friesland College en die was er gelukkig. We hebben het project in nauwe samenwerking opgezet. Alle drie de partijen waren meteen heel enthousiast.'

4 dagen werk, 1 dag training

Fourstar leverde de werkzoekenden, het Friesland College een projectleider, coach en vakspecialisten. Jansen zelf begeleidde de werkzoekenden in haar functie als bedrijfsleider. De deelnemers behielden hun uitkering, de opleidingskosten werden betaald door de gemeente. Jansen: 'Ik voerde echt sollicitatiegesprekken met de jongeren. Ze hoefden niks te kunnen, maar het was wel belangrijk dat ze echt wílden.' De geformeerde ploeg draaide vervolgens vier dagen per week gewoon mee in het restaurant en werkte zo aan de algemene beroepsvaardigheden. Een dagdeel per week werd besteed aan vaklessen, bijvoorbeeld snijdtechnieken. Twee dagdelen aan het werken aan het portfolio – voor ieder toegesneden op de eigen vaardigheden. Jansen: 'De jongeren leerden onder een baas werken, samenwerken met collega's, maar ook dingen als persoonlijke hygiëne en op tijd komen. En dat alles in een heel veilige omgeving. Ze begonnen met de leuke dingen, in de keuken. Maar we zorgden er wel voor dat ze zagen dat de chef-kok en ik ook gewoon de vloer dweilden en in de spoelkeuken stonden. Na de vierde maand keken we welk werk de deelnemers in de toekomst wilden gaan doen en hoe ze daar naar toe konden werken.'



Nauwe samenwerking

Door te werken in het restaurant, het volgen van de vaklessen en de coaching bouwden de jongeren aan een portfolio. De begeleiding daarbij vroeg om een nauwe samenwerking tussen de bedrijfsleider en de coach. Ook de vakspecialisten waren vaak breder betrokken dan alleen als lesgever. Jansen: ‘Bij deze doelgroep moet je onderling goed afstemmen waarop je moet letten, welke begeleiding ze nodig hebben en hoe je hen het beste steunt. Wat zit er achter hun gedrag? Dan kun je niet heel erg aan je eigen territorium vasthouden – het moet organisch in elkaar overlopen. We hebben veel met elkaar vergaderd, de coach, de docenten en ik. De groep zelf is trouwens ook een belangrijk ‘instrument’. De jongeren letten op elkaar en bieden elkaar ook steun. Ze zitten in hetzelfde schuitje en hebben daardoor veel aan elkaar. In groepsgesprekken leerden ze reflecteren op hun eigen gedrag en dat van anderen. Dat als de een te laat komt, de rest daar last van heeft. Jansen noemt een voorbeeld van de groepsdynamiek: ‘Er zat een Nederlands meisje van 19 in de groep dat verbaal heel sterk was, maar op het agressieve af. Een Antilliaanse groepsgenoot, een rustige jongen, was een prima kok, maar functioneel analfabeet. Die twee vonden elkaar. Hij wist haar prima in te dammen met een simpele opmerking: ‘Als je lacht, ben je veel mooier.’ Zij hielp hem dan weer met zijn verslag.’

Geloven in eigen kunnen

De deelnemers aan het project stroomden flexibel in. De groep die in oktober 2006 begon rondde het project in april 2007 af. Iedereen slaagde en het merendeel van de deelnemers stroomde door naar een baan. De rest schreef zich in voor een vervolgopleiding op niveau 2. Jansen: ‘Als afsluiting van de pilot wilden we echt iets laten zien. Dat we een normaal, goed restaurant waren, met prima eten. Dus organiseerden we een diner voor 50 genodigden – de directie van Ottoman, de docenten van het Friesland College en medewerkers van Fourstar. Dat was een enorm succes.’ Ottoman gaat nog steeds door als leerbedrijf. Het Friesland College besloot na dit succes tot pilots in de hele provincie – inmiddels in vier verschillende richtingen. En Jansen zelf raakte zo enthousiast over het begeleiden van de jongeren dat ze een overstap naar het Friesland College maakte. Daar is ze nu relatiebeheerder, coach en netwerker binnen het team Leren en Werken. ‘Het project heeft me enorm geraakt en mijn leven veranderd. Ik ging zelf ook op mijn zestiende van school af en het huis uit om te gaan werken. Later heb ik door keihard werken mijn diploma’s gehaald. Ik vind het heel mooi werk om jongeren hun zelfvertrouwen weer terug te geven. Te zien hoe ze weer geloven in hun eigen kunnen.’

De Intersport Academy

del hebben mer

t a

t to

ben

Project

De Intersport Academy

wat

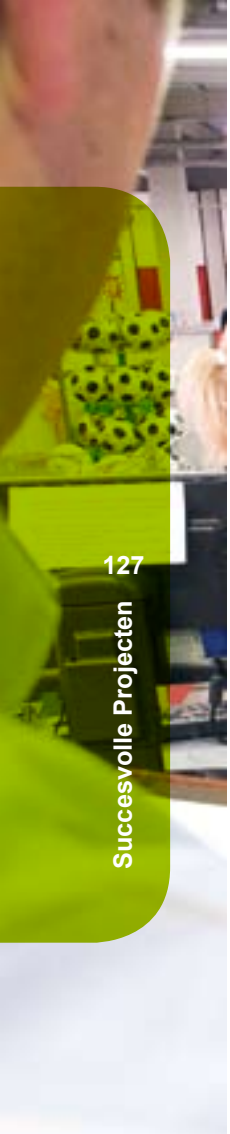
Medewerkers van Intersport op maat naar een diploma begeleiden met e-learning en training on the job

waar

Heel Nederland

wie

Dé Praktijkgroep



‘Je ziet de deelnemers steeds zelfbewuster worden.’

In de detailhandel hebben mensen hun opleiding vaak niet afgemaakt of is hun opleiding te laag voor het werk dat ze doen. De sportwinkelketen Intersport kwam met een novum: een eigen Academy waar de medewerkers in twee jaar een mbo-diploma kunnen halen. Een investering in de zittende medewerkers én een instrument voor werving. Trainingsbureau Dé Praktijkgroep ontwikkelde het competentiegestuurde concept, dat een combinatie is van e-learning en trainingen in de winkel (blended learning).

Inloggen op de computer om aan hun theorie te werken. Of tijdens een training in één van de winkels met collega’s oefenen op een verkoopgesprek. Intersportmedewerkers kunnen via de eigen Intersport Academy een opleiding op maat volgen en zo een mbo-diploma halen. In twee jaar worden ze klaargestoomd voor verkoopspecialist, afdelingsmanager of filiaalleider. Zonder dat ze daarvoor in de schoolbanken hoeven aan te schuiven. Het concept van de Academy komt uit de koker van Dé Praktijkgroep uit Nieuwleusen. Dit trainingsbureau verzorgde eerder al verkooptrainingen voor Intersport Nederland. Nu realiseerde het de ambitie van Intersport om de medewerkers – in het kader van Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen – een professionaliseringstraject aan

te bieden. In eerste instantie haalden de deelnemers aan de Academy een Intersportcertificaat, inmiddels is de Academy uitgegroeid tot een gecertificeerde mbo-opleiding op niveau 3 en 4. De toetsen komen van het Kenniscentrum Handel (KCH). Zij vormen de basis voor de examinering, waarin nauw wordt samengewerkt met het ROC Koning Willem 1 uit Den Bosch. Binnen de lesstof van de Academy is ook tijd ingeruimd voor Detex, de officiële branchediploma's die onmisbaar zijn voor iedere Sportvak-adviseur. Trainer Jan Hamers van Dé Praktijkgroep, die de trainingen aan de Intersporters geeft: 'Een groot voordeel van de Intersport Academy is dat de medewerkers niet naar een opleiding toe hoeven, maar de opleiding naar hen toekomt. De theoriestof kunnen ze op elk gewenst moment bestuderen door in te loggen op www.smartboxx.nl. Ze kiezen zelf wat en wanneer ze willen leren. Met vragen kunnen ze bovendien steeds terecht bij hun coach. Daarnaast gaan ze tien keer per jaar naar een praktijkbijeenkomst. Altijd met Intersportcollega's en altijd in een van de Intersportwinkels. Daar oefenen we competenties als klantgerichtheid.'

Intersportsausje

'Het meest bijzondere van de aanpak is dat de hele opleiding op Intersport is toegesneden. We hebben in samenwerking met Intersport alle lesstof een 'Intersportsausje' gegeven. De lesstof staat heel dicht bij wat de deelnemers tijdens hun werk tegenkomen en bestaande trainingen zijn deels in de opleiding geïntegreerd. Voor een deel is de opleiding uitgebreider dan de reguliere mbo-opleiding. We hebben de module adviesgesprekken bijvoorbeeld uitgebreid. Tijdens de praktijkdagen doen we

regelmatig rollenspellen in de winkel. Een verkoopspecialist oefent bijvoorbeeld een verkoopgesprek, een filiaalchef een functioneringsgesprek. We gebruiken de winkels ook letterlijk. Vragen bijvoorbeeld of de deelnemers eens door de zaak willen lopen en die door de ogen van de klant bekijken. Ziet het er netjes uit? Staan de producten op een handige plek? Doordat in de praktijktrainingen medewerkers uit het hele land bij elkaar zitten, leren ze ook van elkaar. Voor veel van de deelnemers is het in het begin best even wennen om weer in een leersituatie te zitten. Dan helpt het dat er een heel directe koppeling is tussen wat ze moeten leren en hoe ze het in de praktijk kunnen toepassen.'

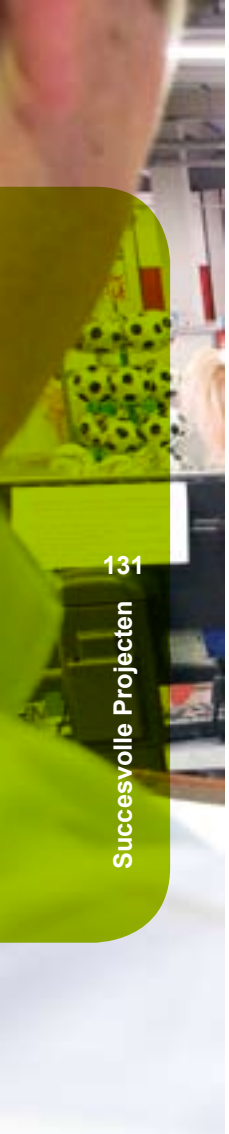
Voortbouwen op bestaande competenties

De aftrap van de opleiding is een nulmeting volgens de KCH-norm, waarbij de deelnemers worden getoetst langs de lat van de competentieprofielen van de verschillende opleidingen. De deelnemers brengen zelf in kaart welke vaardigheden ze al in huis hebben en wat ze nog moeten bijleren. Daarnaast beoordelen een collega en de leidinggevende hun competenties. Op basis van die uitkomsten wordt een pakket op maat uitgestippeld. Vanaf dat moment bouwen de deelnemers aan een digitaal portfolio met daarin de scores van studieopdrachten, de vorderingen die ze hebben gemaakt op het gebied van hun competenties en de resultaten van de vaardigheidstrainingen. Wat hebben ze geleerd en waar blijkt dat uit? Hamers: 'Tijdens de trainingen merk ik dat de deelnemers steeds zelfbewuster worden. Verkopers zetten bijvoorbeeld meer vraagtekens bij de gang van zaken, nemen meer initiatief. De betrokkenheid bij 'hun' winkel groeit. Hoogvliegers merken dat hun

talent herkend wordt en dat er ook binnen Intersport doorgroeimogelijkheden zijn. Leidinggevenden experimenteren met andere manieren van leiding geven. En: de deelnemers scoren op hun examens hoger dan de studenten van de reguliere opleidingen.'

Uitbreiding

In 2006 werd de opleiding voor het eerst afgesloten met een examen. 54 van de 55 deelnemers haalden toen een Intersportcertificaat. Sinds de opleiding in 2007 werd gekoppeld aan een mbo-diploma, zijn er 12 groepen met in totaal 110 Intersporters mee gestart. In mei 2009 studeren de eersten daarvan af – niet iedereen is tegelijk begonnen, bovendien werkt de een het programma sneller af dan de ander. Hamers: 'De deelnemers hebben al een aantal deelexamens achter de rug over de theorie. De resultaten daarvan waren overwegend goed. Om te slagen voor het praktijkdeel moeten ze gegroeid zijn op de benodigde competenties. Dat wordt continu gemonitord en ook daar zit iedereen op koers of zelfs erboven. Als die lijn zich doorzet, slagen ze straks allemaal.' Intersport heeft inmiddels al laten weten de Academy te willen uitbreiden met naast mbo-niveau 3 en 4 opleidingen ook opleidingen op niveau 1 en 2. Bovendien wil het bedrijf een hbo-variant, die zich dan zal richten op de franchisenemers. Hamers: 'Intersport merkt al dat het verloop van personeel in de winkels met veel deelnemers een stuk is afgenomen. Bij Intersport is speciaal iemand aangenomen die het grootste deel van haar tijd besteedt aan de Intersport Academy. Op basis van de ervaringen wordt steeds geëvalueerd hoe de opleiding verder verbeterd kan worden.



Zowel de deelnemers als Intersport profiteren van de Academy. De deelnemers krijgen niet alleen een diploma, ook hun zelfvertrouwen groeit. Intersport krijgt gemotiveerdere medewerkers en zal dat merken aan de omzet.’

INTERSPORT

een publicatie
Projectdirectie
en Werken van
Ministerie van

Colofon

Dit is een publicatie van de Projectdirectie Leren en Werken van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap en het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Teksten interviews	De Nieuwe Lijn, Rotterdam
Vormgeving	JB&A Raster, Delft
Fotografie	Maarten Laupman
Druk	Koninklijke Broese en Peereboom, Breda
Uitgave	december 2008
Zie ook	www.leren-werken.nl

OCW38.123/3540

gecten voor Ler
erken Succesv
en voor Leren e
n Succesvolle E

ONDERWIJS CULTUUR WETENSCHAP

SZW

Ministerie van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid