



In de schijnwerper: **Praktijk leren in Noord Oost Brabant**

Maatwerk leveren voor een passende baan. Daarover gaat het regionaal scholingsakkoord 'lerend werken', met als doel om laaggeschoolden die (nog) niet gekwalificeerd zijn om te werken via de route van praktijkleren aan een passende baan te helpen. Samen met de arbeidsmarktregio Noordoost-Brabant hebben drie organisaties in Noord Oost Brabant de handen ineengeslagen voor dit initiatief. Het gaat om ontwikkelbedrijven, voormalig sw-bedrijven, WSD, De Weender en IBN. Dit gebeurt vanuit een omgekeerde insteek: behoeften van werkgevers worden in kaart gebracht en vertaald naar kandidaten die daar het beste bij matchen. Door middel van leren in het werk kunnen werkzoekende vervolgens praktijkverklaringen krijgen voor wat ze op de werkplek hebben geleerd. Dat verlaagt de drempel om een volledig diploma te halen. Bart Eigeman, Nicole Moviat en Mariska van den Berg vertellen over deze bijzondere samenwerking.

1. De oorsprong: waar het begon & de mijlpalen

Na een landelijke verkenning van het SBCM¹ rond bredere toepassing van praktijkverklaringen voor opgedane competenties, werd Bart Eigeman als projectleider gevraagd om dit thema in Noord-Brabant regionaal op te pakken. Bart vertelt: "Het SCBM wilde niet de opdrachtgever zijn van dit project. Men vond het belangrijk dat het initiatief uit de regio kwam. Daarom ben ik hier lokaal gaan kijken naar voorbeelden waar al met praktijkverklaringen geëxperimenteerd werd."

Zo kwam Bart terecht bij Nicole van WSD. Ze vertelt: "WSD deed al mee aan de landelijke verkenning. Wij zijn een organisatie die mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt begeleidt naar werk. Daarbij vormen we de verbinding tussen gemeente, werkgever en werkzoekende. Ik was binnen WSD al een tijd met dit onderwerp bezig en Bart's vraag sloot precies aan bij de beweging die ik zelf in gang wilde zetten."

Samen vormen Bart en Nicole de eerste leden van de projectgroep die met het thema aan de slag gaat. "We hebben allereerst een projectplan gemaakt om een beeld te geven van ons doel. Daarvoor hebben we verschillende partners uitgenodigd. We maakten het meteen heel concreet, zodat op het moment dat het plan er lag, mensen er meteen mee aan de slag konden", vertelt Bart. Op 22 februari 2018 werd het projectplan ondertekend door verschillende partijen, waaronder de Weender en IBN.

Hiermee worden in de hele regio Noord Oost Brabant werkgevers met een tekort aan personeel en jongeren zonder baan of startkwalificatie samengebracht. Bijzonder aan het programma is dat er uitgegaan wordt van zowel behoeften van jongeren als van de werkgever. De start ligt bij de werkgever: hoe ziet zijn werkproces eruit en wat voor persoon past daarbij? Vervolgens wordt gekeken naar de jongere: wat heeft hij of zij nodig om te kunnen werken in zo'n proces? Daar wordt dan vervolgens een leerlijn voor ontwikkeld.

¹ Kenniscentrum en A&O fonds sociale werkgelegenheid: www.scbm.nl



2. Succesfactoren: wat heeft geholpen?

Bouwen op de bestaande samenwerking, met een onconfessionele kwartiermaker

Het feit dat verschillende organisaties al bezig waren met het thema ‘praktijkleren’ was een belangrijk voordeel. Bart heeft als kwartiermaker ervaring met het politiek-bestuurlijke krachtenveld. Door zijn ervaring als wethouder in Boxtel weet hij goed welke partijen bij een vraagstuk betrokken zijn, wie hij nodig heeft en hoe hij contacten kan leggen. Hij wist de mensen die in het onderwerp geïnteresseerd waren, of er ambities op hadden, te vinden en aan elkaar te verbinden. Daardoor lukte het om te focussen en versnelling aan te brengen.

Bovendien bleek Bart als projectleider in staat om verder te kijken dan de verschillende organisatiebelangen. Dat creëerde een grote bereidheid bij partijen om samen te werken en buiten de gebaande paden te treden. En dat is nodig. Een van de hobbels in het regionaal samenwerken is dat wanneer deelnemers verhuizen naar een andere gemeente, het potje van waaruit hun opleidingstraject gefinancierd is, niet meevertuist. Dat vraagt continue afstemming tussen de gemeenten. Het helpt dan dat je, zoals in Noord Oost Brabant, kunt bouwen op een al langer bestaande samenwerking tussen die werkbedrijven.

Een gezamenlijk plan en een *point of no return*

Aanvankelijk bleek er onduidelijkheid over de kosten van het programma Lerend Werken. Wie zou dat moeten betalen? De drie betrokken partijen staken ‘de koppen bij elkaar’ en bedachten een gezamenlijk plan van aanpak. Ze spraken daarin af om dezelfde tarieven te hanteren voor alle gemeentes. Het maken van een business case hielp bij het creëren van deze consensus. Bovendien creëerde men een deadline, een *point of no return*. Dat gaf motivatie om het goed te doen, er staat immers iets op het spel.

Werken vanuit kracht

Niet alles kun je zelf weten of zelf doen. In dit geval is gewerkt vanuit ieders kracht en interesse. En toen men ontdekte dat er een puzzelstukje ontbrak, is er specifieke expertise ingeroepen van een externe partij. Het uitwerken van de leerlijnen is uitbesteed aan PTC, een commerciële partij die de processen van de werkgever kan vertalen naar concrete competenties voor werknemers.

3. Vervolgstappen: wensen en uitdagingen voor de toekomst

De grootste uitdaging voor de toekomst ligt voor de werkgroep in het hier en nu, de vraag is namelijk: ‘hoe gaan we de afspraken die gemaakt zijn in het scholingsakkoord realiseren?’ De ambitie is om 6 lopende praktijkleerlijnen te realiseren met als concreet resultaat dat er in 2018 minimaal 100 mensen, in 2019 minimaal 300, en in 2020 minimaal 500 mensen via praktijkleerroutes geschoold worden en duurzaam aan het werk komen. Bart: “Het zou geweldig zijn als we manieren vinden om te kunnen monitoren waar mensen heen gaan en hoe lang zij op die plek blijven. Daarmee kunnen we in kaart brengen in hoeverre de plekken die we genereren duurzaam zijn.”

Daarnaast hoopt de werkgroep ook al in een eerder stadium mensen met een WW-uitkering sneller te signaleren en vooruit te helpen. Dat vereist een nauwere samenwerking met het UWV. De komende



tijd krijgt dit extra aandacht. Het is immers niet zomaar geregeld. Het UWV wordt landelijk aangestuurd, waardoor het niet altijd even makkelijk is op regionaal niveau de samenwerking anders vorm te geven.

Daarnaast is het de wens van de werkgroep dat ook werkgevers meer fondsen gaan aanspreken om werknemers te begeleiden. Tot nu toe blijkt het lastig om daar het eigenaarschap voor te ontwikkelen.

Tot slot zou de werkgroep ook het ROC nog beter willen aanhaken zodat deze samenwerking ook geoptimaliseerd kan worden. . Dat zou een goede manier zijn om nog beter preventief op te trekken.