

Halfjaar verslag

2006

ONDER
NUTS
NEEM
SCHAP

Leren & Werken

SZW



Inhoud

Voorwoord	2
Tussenstand	6
Intentieverklaringen	8
Best practices	44
▣ Database best practices	44
▣ Ginjaar-Maas Prijs	46
▣ STEP-initiatief	48
EVC en Leerwerkloketten	50
▣ Regiobijeenkomst EVC	52
▣ Tijdelijke Stimuleringsregeling EVC in het HBO	54
▣ EVC op tv	56
Aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt	58
▣ Leren & Werken on tour	58
▣ Interview met Jos Nelis	62
▣ Interview met Kees Bongers	64
Associate degree programma's	66
▣ Interview met Harm Noordhof	68
Tijdelijke stimuleringsregeling Leren & Werken	70
Colofon	72

Voorwoord

Waarom een halfjaarverslag Leren & Werken 2006? Jaarverslagen zijn gebruikelijk, halfjaarverslagen niet. De afgelopen zes maanden is er alweer zoveel gebeurd rondom het leren en werken van volwassenen, dat dit halfjaarverslag als verbinding tussen het jaarverslag 2005 en het jaarverslag 2006 verschijnt. Verbinden is het sleutelwoord in deze publicatie.



Het kabinetsbeleid is erop gericht mensen zo lang mogelijk aan het arbeidsproces te laten deelnemen. Daarbij is het van groot belang dat mensen zich gedurende hun hele werkzame leven kunnen (bij)scholen. Werkenden blijven op deze manier goed inzetbaar in de eigen organisatie en hebben bij eventuele werkloosheid betere kansen op een nieuwe baan. Bij het combineren van werken en leren is het essentieel dat de samenwerking verbetert tussen onder meer onderwijsinstellingen, gemeenten en bedrijfsleven.

Met in instellen van het project Leren & Werken richten wij ons op het stimuleren van deze samenwerking en hebben wij in maart 2006 zijn eerste verjaardag gevierd. In 2005 waren er al samenwerkingsverbanden in acht regio's en sectoren die zich committeerden aan afspraken voor 9850 duale trajecten en 6500 EVC trajecten. Op bijgaande foto's >>>

>>> ziet u hoe wij op 16 februari op feestelijke wijze hebben gevierd dat er toen afspraken waren voor het realiseren van de 15.000 duale trajecten. Het aantal dat wij bij de start van het project als doelstelling hadden geformuleerd. Intussen is de tussenstand zelfs opgelopen tot afspraken voor 19.950 duale trajecten en 16.645 EVC trajecten! U begrijpt dat wij zeer verheugd zijn dat in het hele land partijen aan de slag zijn om de verbinding tussen leren en werken te verbeteren.

In deze publicatie besteden we ook aandacht aan de best practices. Goede voorbeelden verbinden aan andere regio's of sectoren om niet elke keer opnieuw het wiel te hoeven uitvinden. Het STEP-initiatief en de Ginjaar-Maas Prijs stimuleren dit principe. Daarnaast leest u hier ook over het tweejarig hbo-programma de Associate degree, om de doorstroom vanuit het mbo naar het hbo te stimuleren en leren aantrekkelijk te maken voor werkenden en werkzoekenden, leerwerkloketten die de verbinding vormen met de regio, en een portal als verbinding tussen werk en opleidingen. Veel initiatieven van de projectdirectie Leren & Werken. Een projectdirectie die nauw samenwerkt met betrokken partijen, sectoren en regio's in het land om uiteindelijk de verbinding tussen onderwijs en arbeidsmarkt te versoepelen. Om de verbinding met dit hogere doel ook na de huidige kabinetsperiode mogelijk te maken hebben wij besloten om het project Leren & Werken te verlengen tot 1 januari 2008.

Maria van der Hoeven, *minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap*

Aart Jan de Geus, *minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid*

Cees Veerman, *minister van Landbouw, Natuur en Voedselkwaliteit*

Bruno Bruins, *staatssecretaris van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap*

Henk van Hoof, *staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid*





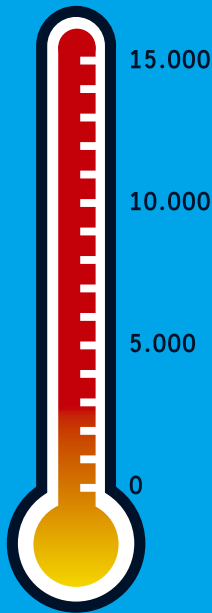
Leren & Werken

afspraken in regio's / branches

tot 1 juli 2006

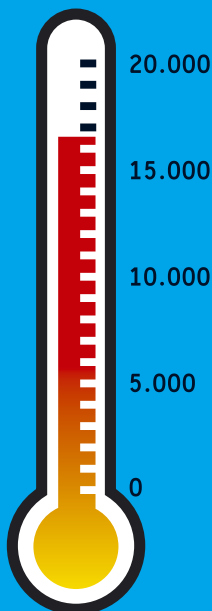
Datum	Getekende intentieverklaringen	Duale trajecten	Leer-werk-loket	EVC-trajecten
30 jan 2006	Achterhoek (Doetinchem)	1.100	1	1.000
14 dec 2005	Amsterdam	2.500	-	-
12 apr 2006	Arnhem-Nijmegen	600	1	800
17 jan 2006	Bouw	1.150	-	900
16 feb 2006	Carrosserie	200	-	200
29 jun 2006	Den Bosch	300	1	500
17 jan 2006	Den Haag	1.250	1	1.000
20 jun 2006	Deventer	200	1	500
23 nov 2005	Eindhoven	200	1	500
16 feb 2006	Groene Kennis Coöperatie	1.000	-	1.000
28 nov 2005	Groningen	200	1	1.500
3 apr 2006	Hoofdbedrijfschap Ambachten	300	-	345
24 apr 2006	Horeca	-	-	-
19 dec 2005	Kenniscentrum Handel	800	-	-
16 feb 2006	Levensmiddelen	1.250	-	1.250
4 apr 2006	Noord-Holland Noord	350	1	500
28 jun 2006	Noordoost Brabant	500	1	500
3 apr 2006	Pedicure	-	-	150
17 jan 2006	Rijksoverheid	1.000	-	2.500
9 mrt 2006	Rijn Gouwe	200	1	500
28 nov 2005	Rivierenland (Tiel)	1.200	1	1.500
3 jun 2005	Rotterdam	2.750	-	-
28 feb 2006	Start en MKB	1.000	-	-
11 apr 2006	Utrecht	1.200	1	500
16 feb 2006	UWV en Borea	300	-	-
4 apr 2006	West-Brabant (Breda)	200	1	500
10 apr 2006	Zeeland	200	1	500
		19.950	14	16.645

Stand duale trajecten en EVC-trajecten op 1 juli 2006



Stand duale trajecten gestegen tot 19.950

Projectdirectie Leren & Werken wil in 2007 15.000 nieuwe leerwerktrajecten hebben gerealiseerd. Het gaat om duale trajecten, gericht op inpassing in het arbeidsproces of het behalen van een beroepskwalificatie, eventueel in combinatie met het leren van de Nederlandse taal. Leren & Werken richt zich daarbij op volwassenen van 23 jaar en ouder, zowel werkenden als werklozen en werkende jongeren tussen de 18 en 23 jaar oud. Tot nu toe zijn er in de intentieverklaringen afspraken gemaakt voor het realiseren van in totaal 19.950 extra duale trajecten. De overschrijding van het streefaantal van 15.000 afspraken voor leerwerktrajecten betekent dat de ambitie om daadwerkelijk 15.000 deelnemers aan leerwerktrajecten te hebben in 2007 kan worden gehaald.



Stand EVC-trajecten gestegen tot 16.645

Projectdirectie Leren & Werken wil in 2007 20.000 nieuwe EVC-trajecten hebben gerealiseerd. EVC staat voor Erkenning van Verworven Competenties. Het is een methode om eerder verworven competenties zichtbaar te maken en te erkennen. Mensen kunnen dan wel geen diploma hebben of allang geen opleiding meer hebben genoten; ze komen niet blanco in banen of opleidingen binnen. Ze brengen competenties mee die ze eerder hebben opgedaan, bijvoorbeeld in een vorige werkkring, vrijwilligerswerk of in sociale netwerken. Tot nu toe zijn er in de intentieverklaringen Leren & Werken afspraken gemaakt voor in totaal 16.645 EVC-trajecten. Nog 3.355 EVC-trajecten te gaan naar 20.000 in 2007.

Gert Meijer, projectleider Fundeon

'Instroom en doorstroom zijn belangrijk'

Samen met de onderwijsinstellingen stimuleert het bedrijfstakinstituut Fundeon een goede spreiding van opleidingen voor alle functies in de bouw en infra. De branche tekende onlangs een intentieverklaring voor 1150 duale trajecten en 900 EVC-trajecten. Volgens projectleider Gert Meijer is dat nodig om de vergrijzing op te vangen.



Gert Meijer: "Als je bedenkt dat in 2010 een kwart van de medewerkers in de bouw 55 jaar of ouder is, begrijp je dat er iets moet gebeuren. We hebben behoefte aan goed gekwalificeerd personeel en voldoende instroom. Maar ook doorstroom is belangrijk. Als bedrijfstak willen we werkenden de mogelijkheid bieden zich verder te kwalificeren. Daarom zijn duale trajecten en EVC-trajecten van groot belang. Als bedrijfstak-instituut bieden we zelf geen scholing aan, maar wij kunnen wel een belangrijke rol vervullen in het regisseren van vraag en aanbod. Door partijen bij elkaar te brengen en door bedrijven te adviseren op het gebied van scholings- en loopbaanadvies. Ook ontwikkelen we scholings- en opleidingsproducten die het leren in de praktijk ondersteunen."

'Als bedrijfstak willen we werkenden de mogelijkheid bieden zich verder te kwalificeren'

Vaak beginnen mensen op jonge leeftijd in de bouw. Het is typisch een branche waarin mensen leren in de praktijk. Alleen staan die verworven competenties van de individuele werknemer vaak niet op papier en dat bemoeilijkt de doorstroom. Reden voor ons om de competenties van mensen inzichtelijk maken met behulp van EVC-trajecten. Hiervoor ontwikkelen we een EVC-instrument dat voor de hele bedrijfstak bruikbaar is.

Om aan de vraag van geschoold personeel te kunnen voldoen, moeten er de komende jaren ook een hoop mensen worden opgeleid en bijgeschoold. Daarom is er behoefte aan extra duale trajecten. Daar willen we - mede met deze intentieverklaring - een impuls aan geven. We lopen goed op schema. Als een van de eerste branches hebben we een concreet projectplan ingediend. De eerste deelnemers zijn in kaart gebracht en worden met maatwerktrajecten opgeleid. Ik kan moeilijk ontkennen dat het een behoorlijke opgave is om de gevolgen van de vergrijzing op te vangen. En er zal nog een hoop werk verzet moeten worden, willen we kunnen garanderen dat er voldoende gekwalificeerde mensen voor alle delen van de bedrijfstak zijn. Maar dat maakt de uitdaging alleen maar groter."

Intentieverklaring Bouw

Betrokken partijen: Bouwend Nederland, FNV Bouw, Hout- en Bouwbond CNV, Kenniscentrum EVC, Fundeon, SOMA College en de Bve Raad.

Afspraken:
1150 duale trajecten en
900 EVC trajecten

Status:
ondertekend op
17 januari 2006



Intentieverklaring Achterhoek (Doetinchem)

Betrokken partijen: De Regio Achterhoek, VNO-NCW Midden, MKB Oost-Nederland, Vereniging Industrie Groothandel & Dienstverlening, Sociaal Economisch Overleg, Kamer van Koophandel Centraal Gelderland, Platform Onderwijs Arbeidsmarkt Achterhoek, Centrum voor Werk en Inkomen, Hogeschool Arnhem Nijmegen, Graafschap College, D.O.C. STAP

Afspraken voor:
1100 duale trajecten,
een leerwerkloket en
1000 EVC-trajecten

Liesbeth Laman Trip, secretaris Platform Onderwijs Arbeidsmarkt Achterhoek

**‘Het is belangrijk
dat het Platform
een **sterke ploeg**
vormt’**

Het Platform Onderwijs Arbeidsmarkt Achterhoek (POA) heeft een intentieverklaring opgesteld met een ambitieuze doelstelling. Hoe zijn die plannen tot stand gekomen?

Liesbeth Laman Trip: "Er waren al signalen uit de werkgeversgeleding over achterstanden in opleidingsniveau van werknemers en over te weinig gekwalificeerde instromers. Zo had de Kamer van Koophandel uitgesproken dat zij 'een leven lang leren' wilden stimuleren in de Achterhoek. VNO-NCW wilde een project starten rondom het behoud van kennis en ervaring van oudere werknemers. MKB Oost-Nederland wilde een project starten rondom leeftijdbewust personeelsbeleid. In het ROC werden al plannen ontwikkeld voor zowel de opbouw van een kenniscentrum EVC en het vormgeven van EVC-procedures als voor het extra stimuleren van duale leertrajecten.

Het POA heeft al deze voorstellen opgenomen in haar actieprogramma 2005-2007. Hiermee sluit het actieprogramma naadloos aan bij de doelstellingen van Leren & Werken. De tijdelijke stimuleringsregeling Leren & Werken vormde een goede impuls om in samenhang met al voorgenomen beleid actie te ondernemen. Daarbij is het belangrijk dat het Platform een sterke ploeg vormt. Vooral door de actieve inbreng van individuele werkgevers, die daarmee hun koepelorganisaties op sleeptouw nemen.

Binnen het ROC Graafschap doen we zaken met zowel de voorzitter van het college van bestuur, René van Gils, als met Geert Theunissen van de private poot, DOC-STAP. Het Graafschapcollege en DOC-STAP werken goed samen. Ze zijn ervan overtuigd dat zij gezamenlijk de hele markt kunnen bedienen. DOC-STAP heeft in principe een voldoende gedifferentieerd aanbod van scholing. De kunst is wel dat in dit project ook andere aanbieders gelijkwaardig in beeld worden gebracht zodat bedrijven en werknemers een volledig beeld krijgen van de scholingsmogelijkheden in de Achterhoek.

Wat er verder moet gebeuren is dat het ROC een slag gaat maken naar een aanbod van vraaggestuurd onderwijs. Daarvoor is de aanpak van duale trajecten en scholing op de werkplek, een goede impuls. Van belang is ook dat gemeenten en bedrijfsleven samen die scholingsvraag gaan organiseren. We proberen er voor te zorgen dat niet alles uit de richting van het onderwijs komt."



Status:
ondertekend op
30 januari 2006

**'De tijdelijke
stimuleringsregeling
Leren & Werken vormde
een goede impuls om
in samenhang met al
voorgenomen beleid
actie te ondernemen'**



Jan Koolen, secretaris sectie schadeherstel FOCWA

‘Van alleskunner naar deskundig specialist’



FOCWA, de overkoepelende organisatie van de carrosserie-branche, tekende begin februari 2006 een intentieverklaring voor 200 duale en 200 EVC-trajecten. Maar volgens Jan Koolen kan het daar niet bij blijven: "De branche heeft constant behoefte aan nieuwe mensen met nieuwe competenties. We hopen dat ondernemers zich daar bewuster van worden."

Intentieverklaring Carrosserie

Betrokken partijen: ROC Midden Nederland,
ROC Koning Willem 1 College, Nehem KMC



Status:

Intentieverklaring

is ondertekend op

16 februari 2006

Afspraken: 200 duale trajecten en 200 EVC-trajecten

Jan Koolen: "Ondernemingen zijn gebaat bij een goede mix van jonge en oude werknemers. Niet alleen om kostentechnische redenen, voldoende instroom van jonge werknemers is ook nodig om de gevolgen van de vergrijzing op te vangen. Daarnaast verandert het werk in de autobranche. Auto's worden steeds geavanceerder. Het oude vak van bijvoorbeeld plaatwerker verandert: er is steeds meer behoefte aan carrosserietechnici. Ook het repareren en herstellen van auto's wordt steeds gecompliceerder. Vroeger kon je een beschadigde portier gewoon door een nieuwe vervangen. Tegenwoordig moet je ook rekening houden met de elektronica die in de deur zit. Dat vraagt om andere competenties en dus om ander of bijgeschoold personeel. Ook in de carrosseriebouw, waar inmiddels een pilot met EVC plaatsvindt, komt de behoefte aan verdere competentie ontwikkeling naar voren."

'Ondernemingen zijn gebaat bij een goede mix van jonge en oude werknemers'

Door middel van duale trajecten en EVC-trajecten hopen we dat voor elkaar te krijgen. We hebben eerst inzichtelijk gemaakt waar de behoeftes bestaan en een concreet projectplan opgesteld. Nu is het tijd om de trajecten te starten. De trajecten worden voornamelijk verzorgd door het VOC, het landelijke opleidingscentrum voor de branche, waarmee we nauwe banden hebben. Op werkplaatsniveau gaat het vooral om bijscholing op mbo-niveau. Voor hogere functies zijn er ook trajecten op hbo-niveau. In totaal zijn er 2100 leden bij ons aangesloten, met in totaal 18.000 werknemers. Met die ondernemers overleggen we momenteel hoe we precies invulling aan de trajecten gaan geven. Ik zal niet zeggen dat alle werknemers uit de branche op korte termijn omgeschoold moeten worden, maar een flink aantal daarvan wel. Ons uitgangspunt is dan ook om verder te gaan dan de intentieverklaring. We zetten in op minstens 350 duale trajecten, en hopen dat het er minimaal 200 worden. Maar met de intentieverklaring willen we in de eerste plaats het bewustzijn bij de aangesloten ondernemingen vergroten. Ze moeten zich nog beter realiseren dat er behoefte is aan instroom, doorstroom en veranderende competenties."

Intentieverklaring Groene Kennis Coöperatie

Betrokken partijen: Aequor, Cehave, Landbouwbelang, Groene Kennis Coöperatie
ministerie van Landbouw, Natuur en Voedselkwaliteit

Afspraken:

1000 duale trajecten en
1000 EVC trajecten

Herman Morssinkhof, hoofd Training & Projecten AOC Oost

'Investeren in scholing, loont'

Ook de Groene Kennis Coöperatie plaatste een handtekening onder de intentieverklaring van 16 februari jongstleden. De Groene Kennis Coöperatie, een samenwerkingsverband van alle onderwijsinstellingen die gefinancierd worden door het ministerie van LNV, vertegenwoordigde daarmee ondermeer AOC Oost. Herman Morssinkhoff, hoofd Training&Projecten bij AOC Oost, vindt 'een leven lang leren' essentieel om in te spelen op de dynamiek van de markt.

Status:
Intentieverklaring is
ondertekend op
16 februari 2006



AOC Oost is een kennisinstelling voor voeding, natuur en milieu. De afdeling Training&Projecten verzorgt momenteel vierhonderd leerwerktrajecten in de levensmiddelen-branche met een optie op nog eens 1500 trajecten bij verschillende bedrijven.

Herman Morsinkhoff: "Voor bedrijven is bijscholing belangrijk omdat de consument kritischer en veeleisender wordt. Dat vraagt om een adequaat opleidingsniveau van medewerkers. Bovendien is de economische situatie dynamisch en veranderlijk. Om daar goed op in te springen moet je talenten ontdekken en benutten. Een leven lang leren is essentieel. We leiden vraaggericht mensen op. Dat betekent dat we eerst peilen waar bedrijven behoefte aan hebben. In dit soort trajecten kunnen we praktijkervaring van medewerkers kwalificeren met EVC (Eerder Verworven Competenties). Bedrijven zijn erg positief over deze aanpak. Doorgaans is het lastiger om de P&O-afdeling te overtuigen, die zien een grote hoeveelheid werk op zich afkomen. Maar als men inziet dat die inspanningen lonen, kunnen er mooie samenwerkingsverbanden ontstaan."



'Voor bedrijven is bijscholing belangrijk omdat de consument kritischer en veeleisender wordt'

Als je met een competentiescan inzichtelijk kunt maken wat de competenties van het personeel zijn, kun je zien op welk gebied bijscholing nodig is. Daarnaast komen er soms verborgen talenten boven. Wij maken vervolgens een opleidingstraject op maat. Onze docenten komen naar de werkplek en verzorgen het hele traject op het bedrijf. De kosten daarvan zijn beperkt door een prachtig instrument van de overheid. Namelijk de wet Vermindering afdracht loonheffing. Elk BBL-contract (beroepsbegeleidende leerweg) levert de werkgever gemiddeld 2500 euro per persoon per jaar op. Als medewerkers ervaren dat het bedrijf in hen investeert en talenten erkent, neemt het commitment toe. Het ziekteverzuim neemt af en mensen gaan efficiënter werken. Een investering in de kwaliteiten van je medewerkers, betaalt zich altijd terug."

Intentieverklaring Levensmiddelen

Betrokken partijen: Groene Kennis Coöperatie, Aequor, FNLI, SOL, ministerie van Landbouw, Natuur en Voedselkwaliteit

Philip den Ouden, directeur FNLI

‘Wij mobiliseren de achterban’



De Federatie Nederlandse Levensmiddelen Industrie (FNLI) was een van de partijen die de intentieverklaring van 16 februari 2006 tekenden. Van de 2750 extra leerwerkbanen neemt de levensmiddelensector er 1250 voor zijn rekening. Volgens directeur Philip den Ouden vervult de FNLI - als intermediair - een sleutelrol bij de inspanningen om dit voor elkaar te krijgen.

Afspraken: 1250 duale trajecten En 1250 EVC-trajecten

Status:
Intentieverklaring is
ondertekend op
16 februari 2006



De productie en het op de markt brengen van levensmiddelenproducten vereist expertise op het gebied van distributie, kwaliteit, hygiëne en veiligheid. Voortdurende ontwikkelingen in de sector en in de samenleving maken het noodzakelijk te blijven investeren in kennis en opleiding van alle medewerkers in de branche.

Philip den Ouden: "Het is voor iedere branche belangrijk om te investeren in werk- en leertrajecten. Als je dat doet, verplicht je jezelf ertoe om in kaart te brengen wat voor kwaliteiten een branche precies in huis heeft en waar de gaten liggen. Daarnaast kunnen we er zo langzamerhand van uit gaan dat mensen in de toekomst tot na hun vijftenzestigste door moeten werken. En dus moeten we blijven investeren in hun competenties; zodat ze met de juiste kwaliteiten langer actief kunnen blijven op de arbeidsmarkt."

'Het is voor iedere branche belangrijk om te investeren in werk- en leertrajecten'

Voor een branchevereniging is het lastig om te zeggen: 'Wij leveren zoveel leer-werkbanen.' Maar wij spannen ons wel bijzonder in om bedrijven daartoe te mobiliseren. We gebruiken ons uitgebreide netwerk om onderwijsinstellingen in het land in contact te brengen met onze achterban in de levensmiddelenindustrie. Als koepelorganisatie zorgen wij ervoor dat de benodigde informatie op het juiste tijdstip op de juiste plek terechtkomt zodat betrokken partijen onder de best mogelijke voorwaarde concrete afspraken kunnen maken. Kort geleden hebben we een eerste bijeenkomst gehad met diverse personeelsfunctionarissen. We hebben besloten om eerst in kaart te brengen aan welke extra competenties en diploma's de branche behoefte heeft. Dat is behoorlijk wat werk want trajecten moeten per branche, bedrijf en functie op maat worden gemaakt. Zodra we daar zicht op hebben, willen we de initiatieven binnen de brancheverenigingen wat meer gaan stimuleren."

Intentieverklaring UWV en Borea

Betrokken partijen: UWV, Borea

Status:
ondertekend op
16 februari 2006



Annette Berenschot, landelijk projectleider van duale trajecten van UWV en Borea

'Gelukkig is het **scholingaspect** weer terug'

*In samenwerking met Borea,
de grootste brancheorganisatie van
reïntegratiebedrijven, heeft het UWV
een intentieverklaring getekend voor
300 duale trajecten. Volgens landelijk
coördinator Annette Berenschot is
het belangrijk om werklozen op een
'duurzame manier' bij te scholen.
"Alleen dan hebben ze succes op
de arbeidsmarkt."*



Afspraken: pilots in Maastricht, Eindhoven, Tilburg om totaal 300 duale trajecten te realiseren voor uitkeringsgerechtigden

Annette Berenschot: "Afgelopen jaren was het scholingsaspect een beetje verdwenen uit de reïntegratietrajecten. In snel tempo moesten mensen aan het werk worden gezet. Maar nu speelt opleiding gelukkig weer een grotere rol. Want je wilt mensen niet alleen aan werk helpen maar je wilt ze ook aan het werk houden. Dat is een fantastisch aspect aan leren-werken. Door hen te scholen, staan ze na een jaar mét een startkwalificatie een stuk steviger op de arbeidsmarkt. Daarnaast vormen de duale trajecten een goede manier om mensen weer langzaam in het werkritme te krijgen. Je moet niet vergeten dat sommige van hen jarenlang aan de kant hebben gestaan."

'Je wilt mensen niet alleen aan werk helpen maar je wilt ze ook aan het werk houden'

We zijn begonnen met initiatieven in Den Bosch, Maastricht en Eindhoven. Het CWI doet nu ook mee als partner in het project. Als de ervaringen goed zijn, willen we de trajecten door het hele land gaan inzetten. Het unieke van dit project is dat we gebruik kunnen maken van de netwerken die reïntegratiebedrijven al hebben met werkgevers. Daarnaast kunnen we gebruikmaken van de EVC-testcentra van CWI en de scholingen die door ROC's, private instellingen en reïntegratiebedrijven in de regio worden aangeboden. Dat betekent dat klanten sneller en flexibeler met het scholingsdeel kunnen starten. Een EVC-toets kan daar een goed instrument bij zijn. Soms blijkt na een EVC-toets dat mensen aan een korte bijscholing voldoende hebben om een startkwalificatie te behalen. Bijvoorbeeld wanneer ze in het verleden al vaardigheden hebben opgedaan of iets aan opleiding hebben gehad. In dat geval wordt het traject toegesneden op datgene wat de klant nog niet beheerst en kan de werkgever sneller over een gekwalificeerde werknemer beschikken.

Met deze aanpak combineren we de vraag vanuit het bedrijfsleven en de competenties van de klant. Dat voorkomt dat we mensen opleiden voor beroepen waar geen behoefte aan is. Een goede zaak, want het rendement ligt daardoor een stuk hoger."

Afspraken:

**1000 nieuwe duale trajecten
voor uitzendkrachten**

Intentieverklaring Start en MKB

Betrokken partijen: Start Uitzendbureau BV, MKB Nederland

Kees Hoogendijk, secretaris onderwijs MKB Nederland

‘Iedereen one-step-up’

Het MKB heeft de nodige ervaring met het creëren van leer-werktrajecten. Vorig jaar was het MKB goed voor het scheppen van 10.000 extra duale arbeidsplaatsen. Maar volgens Kees Hoogendijk ‘zijn we er nog niet: “Er moeten nog een hoop extra mensen worden bijgeschoold, want anders ontstaan er vacatures waar geen arbeidskrachten voor te vinden zijn.

Status:
ondertekend op
28 februari 2006



Kees Hoogendijk: "We richten ons vooral op voortijdige schoolverlaters. We zien dat veel van hen bij een uitzendbureau van baan naar baan hoppen. Maar als ze 23 worden, zitten ze met een heel rommelig arbeidsverleden en worden ze zonder diploma te duur. Dan belanden ze op een zijpad. Zonde, want door de aantrekkende economie is er veel behoefte aan mensen. Maar die hebben wel een opleiding nodig. Uit recent onderzoek blijkt dat als de werkgelegenheid met één procent groeit, er 65.000 vacatures ontstaan waar eigenlijk geen mensen voor te vinden zijn. Als de werkgelegenheid met twee procent stijgt, ontstaan er zelfs 100.000 onvervulbare vacatures. Dat is om een paar redenen zorgelijk. Door schaarste ontstaat er een loonopdrijvend effect. En er komen goedkope arbeidskrachten uit landen als Polen deze kant op. Daarnaast is de economie er bij gebaat als er zoveel mogelijk mensen aan het werk zijn. Dat is misschien niet het directe belang van de afzonderlijke bedrijven, maar we merken gelukkig dat de maatschappelijke betrokkenheid onder ondernemers groot is.



‘Uit recent onderzoek blijkt dat als de werkgelegenheid met één procent groeit, er 65.000 vacatures ontstaan waar eigenlijk geen mensen voor te vinden zijn’

We moeten dus voorkomen dat voortijdige schoolverlaters buiten de boot vallen. Bijscholing is daarop het antwoord. Wel moeten we oppassen dat we ons niet te veel toespitsen op EVC-trajecten zonder dat daar een opleidingstraject op volgt. Want EVC is geen doel op zich. Het MKB is vooral gebaat bij leer-werktrajecten omdat er nu eenmaal veel mensen echt moeten worden bijgeschoold. Eigenlijk zou iedereen een functie omhoog moeten, *one-step-up* noemen ze dat. Daarom zijn we met uitzendbureau Start rond de tafel gaan zitten om deze ‘job-hoppers’ bij ondernemingen te plaatsen waar ze een diploma kunnen halen. Dat vergroot hun kans op een vaste baan en is essentieel voor de economie. We hebben al een twintigtal regionale actieteams opgezet tijdens de vorige lading leer-werktrajecten. Die actieteams worden gekoppeld aan de regionale uitzendbureaus van Start en gezamenlijk gaan zij op zoek naar geschikte leerwerkplekken binnen het MKB.”



Status:
ondertekend op
9 maart 2006

Alice Standhart, hoofd Expertisecentrum Regionaal
Platform Arbeidsmarkt Rijn Gouwe

‘Vraag en aanbod matchen niet meer’

Afspraken:

200 duale

trajecten,

een leerwerk-

loket,

500 EVC-

trajecten

Samen met diverse werkgeversorganisaties, vakbonden, onderwijsinstellingen, kenniscentra en branche-organisaties heeft het Regionaal Platform Arbeidsmarkt Rijn Gouwe (RPA RG) een intentieverklaring getekend voor 205 duale trajecten en een leerwerkloket. Volgens Alice Standhart, hoofd Expertisecentrum van het platform, is dat nodig om ook in de toekomst aan de vraag naar personeel te kunnen voldoen.



Foto gemaakt tijdens de ondertekening van de intentieverklaring met Alice Standhart rechts

Alice Standhart: "In onze regio is er relatief weinig werkloosheid, waardoor ondernemers lastig personeel kunnen vinden. Daarnaast matchen de vraag en het aanbod niet langer; het aanbod bestaat te veel uit lager opgeleid personeel, terwijl de vraag naar hoger opgeleid personeel toeneemt. Deze problemen spelen over de hele linie, maar vooral in de sectoren techniek, zorg, onderwijs, land- en tuinbouw en de maakindustrie.

'In onze regio is er relatief weinig werkloosheid, waardoor ondernemers lastig personeel kunnen vinden'

Om de verwachte toenemende schaarste van gekwalificeerd personeel op te vangen, is het belangrijk dat werknemers een leven lang leren. Zowel voor ondernemingen, zodat ze ook in de toekomst over voldoende gekwalificeerd personeel beschikken, als voor de werknemers, zodat ze aan het werk kunnen blijven. Vandaar dat wij als netwerkorganisatie deze intentieverklaring hebben getekend. Gezamenlijk willen we 205 duale trajecten realiseren.

Door middel van een leerwerkloket willen we het de aangesloten partijen zo gemakkelijk mogelijk maken. Het loket wordt een verbindingspunt waar werkgevers met hun vragen terecht kunnen. Daarbij is het niet de bedoeling een nieuwe structuur op te zetten. We willen goed werkende voorzieningen gaan bundelen. Waar nodig worden gaten opgevuld en verbeteringen doorgevoerd. Met het project Leren & Werken willen we zoveel mogelijk voorkomen dat het gat groter wordt. Het begint bij de werkgevers. Die moeten nu gaan nadenken over hun personeelsbeleid en dat heeft als gevolg dat (toekomstige) werknemers via de trajecten worden bijgeschoold. Het zal lastig worden om alle partijen op één lijn te krijgen, maar door er concreet in de regio aan te werken, schept de intentieverklaring een optimale kans om alle werkgevers te enthousiasmeren voor een toekomstbewust personeelsbeleid."

Intentieverklaring Rijn Gouwe

Betrokken partijen: RPA Rijn Gouwe, VNO-NCW West, MKB-Nederland, bv.leiden.nl, VOA, RHID Gouda, LTO Noord, Transmuraal Netwerk Midden-Holland, Kamer van Koophandel Rijnland, Kamer van Koophandel Rotterdam, FNV, Kenteg, ECABO, Wellantcollege, ID College, ROC Leiden, Hogeschool Leiden, CWI Middenwest

Intentieverklaring Noord-Holland Noord

Betrokken partijen: Regionaal Platform Arbeidsmarktbeleid Noord-Holland Noord, Kamer van Koophandel Noordwest Holland, MKB Noordwest-Nederland, Stichting Poortwachter, VNO-NCW West, FNV, CNV, MHP, Hogeschool INHOLLAND, Clusius College, Horizon College, ROC Kop van Noord-Holland, Espeg, InstallatieWerk Noord-Holland, Tetrix, Stichting MEE Noordwest Holland, CWI, UWV, Regiogemeenten Noord-Kennemerland, Regiogemeenten Kop van Noord-Holland, Regiogemeenten West-Friesland



Status:
ondertekend op
4 april 2006

Cor van Vliet, voorzitter van het Regionaal Platform Arbeidsmarktbeleid Noord-Holland Noord

'Het team staat opgesteld, nu kunnen we gaan **scoren**'



Cor van Vliet: "In Noord-Holland Noord valt 90 tot 95 procent van het bedrijfsleven onder het MKB. We signaleren een tekort op de arbeidsmarkt in vijf sectoren. Er is een grote behoefte aan hbo'ers en er is bovendien een grote uitval aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Dat is de situatie waar we wat aan willen doen."

Afspraken: 350 nieuwe duale trajecten, het inrichten van een leerwerkloket dat 500 EVC-trajecten realiseert en nieuwe EVC-methodieken, gekoppeld aan 150 EVC-trajecten

Cor van Vliet: "RPA is een netwerkorganisatie van verschillende bij de arbeidsmarkt betrokken partijen. Het regionale platform bestaat uit vertegenwoordigers van bedrijfsleven, onderwijsinstellingen, gemeenten, sociale partners, CWI, KvK en UWV. Onze doelstelling is een betere afstemming van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt, het versterken van de sociaal-economische structuur van de regio en het verhogen van het opleidingsniveau van de beroepsbevolking in de regio. Kortom: werkgevers aan goed (geschoold) personeel helpen en vice versa. Onder de intentieverklaring staan de namen van een groot aantal partijen, ook die van partijen die niet in het RPA zitten, zoals bijvoorbeeld MEE, een organisatie die zich inzet voor de belangen van arbeidsgehandicapten. Gezamenlijk vormen we een sterk team van bedrijfsleven, beroepsonderwijs en regionale overheden. RPA treedt op als aanvoerder van dit team. Wij registreren het project, bewaken de voortgang en zorgen dat de afspraken in concrete activiteiten worden omgezet.

'In Noord-Holland Noord valt 90 tot 95 procent van het bedrijfsleven onder het MKB'

Naast 350 duale trajecten, werken we aan het opzetten van een leerwerkloket waarmee we 500 EVC-trajecten willen realiseren. Ook gaan we een nieuwe EVC-methodiek ontwikkelen waarmee we nog eens 150 trajecten willen starten. De reden voor die nieuwe methodiek is dat EVC-verklaringen zowel door het bedrijfsleven als door onderwijsinstellingen erkend moeten worden. Je moet bijvoorbeeld met zo'n document bepaalde vrijstellingen kunnen krijgen als je een aanvullende opleiding gaat doen. Dat is waar de schoen soms nog wringt en daarover willen we met brancheorganisaties en opleidingen afspraken maken.

Van gemeenten verwachten we dat ze de intenties ter harte nemen, dat ze bereid zijn tot structureel overleg met betrokken partijen en dat ze hun budgetten zo effectief mogelijk inzetten. De projectdirectie vervult voor ons de rol van coach. Zij voorzien ons van informatie, bieden begeleiding op afstand en volgen de voortgang."

Intentieverklaring Zeeland

Betrokken partijen: ROC Westerschelde, ROC Zeeland, Edudelta Onderwijsgroep, Hogeschool Zeeland, Open Universiteit Nederland, CWI Goes, BZW, MKB-Zeeland, stichting Technisch Onderwijs en Bedrijfsleven, DOW Benelux, RPA Zeeland, gemeente Terneuzen, provincie Zeeland, Stichting ZorgSaam Zeeuws-Vlaanderen, Delta

Luc Allaerts van ROC Westerschelde

'Zeeuws EVC-Centrum vormt **schakel** tussen onderwijs en bedrijfsleven'



In Zeeland hebben onderwijsorganisaties, ondernemers en de regionale overheid het initiatief genomen tot een Zeeuws EVC-Centrum. Een cruciale stap in de richting van een leerwerkloket voor de hele provincie. Met dit initiatief willen de betrokken partijen een flinke impuls geven aan het duaal leren in de regio. ROC Westerschelde is een van de deelnemende partijen en trekker van het project.



Status:
ondertekend op
10 april 2006

Afspraken: 200 duale trajecten, een leerwerkloket en 500 EVC- trajecten

Luc Allaerts: "Het EVC-Centrum moet gaan fungeren als hét coördinatiepunt voor alle vragen en informatie op het gebied van EVC in Zeeland. Bovendien moet het centrum de schakel vormen tussen aanbieders van EVC-trajecten (de onderwijsinstellingen) en de afnemers (hoofdzakelijk bedrijven). De belangrijkste doelstelling van het centrum is het opleidingsniveau van de werknemers in Zeeland te verhogen. We hebben in mei van dit jaar gezamenlijk een intentieovereenkomst getekend met de projectdirectie Leren & Werken om 500 EVC-traject te realiseren plus 200 leerwerk-trajecten. Een doelstelling die we voor 1 oktober 2007 willen realiseren. Het gaat niet alleen om kwalificaties op mbo- maar dan ook op hbo-niveau. Want veel mensen werken zich in de praktijk op tot een hbo-werk en -denkniveau zonder dat daar een officieel papiertje tegenoverstaat. Dat geeft problemen op het moment dat zij van baan willen veranderen en weer moeten gaan solliciteren. En dat belemmert de doorstroom. Vandaar dat er ook partijen als de Hogeschool Zeeland en de Open Universiteit meedoen. Als alles goed gaat, start het EVC-Centrum rond september 2006. Zoals het er nu voor staat, zal het EVC-Centrum als 'front office' fysiek bij de CWI-kantoren in de regio gaan 'inwonen'. Daar kunnen werkgevers en werkzoekenden terecht met hun vragen. De 'back office' wordt een soort knooppunt waar alle vraag en aanbod in kaart wordt gebracht. En daartussen komt een 'mid office' waar de uitvoerders van de EVC-trajecten (de opleidingen) zitten. Het is echt een sprong voorwaarts want tot nu toe worden in Zeeland wel EVC-trajecten aangeboden maar er is nauwelijks sprake van enige samenwerking of afstemming. Met de oprichting van het centrum willen we werken aan eenduidige procedures voor de erkenning van verworven competenties en bestaande EVC-trajecten op elkaar afstemmen. Bovendien kunnen we op die manier ook het instrument als zodanig wat meer bekendheid geven bij werkzoekenden, werkgevers en loopbaanbegeleiders. Wat we hopen en verwachten is dat er uit die 500 EVC-trajecten nieuwe opleidingsvragen komen. Als je daarbij het 'leren' kunt combineren met 'werken', is dat een mooi startpunt voor de 200 duale trajecten die we ook willen realiseren."

'Veel mensen werken zich in de praktijk op tot een hbo-werk en -denkniveau zonder dat daar een officieel papiertje tegenoverstaat'

Alice Hendriksen Oostereng, werkt aan het projectplan

‘Een leven lang leren in Utrecht werkt’



Bundel, een koepelorganisatie van ondernemers in Utrecht en omstreken, tekende onlangs met diverse andere partijen een intentieverklaring voor 1075 duale trajecten, 500 EVC-trajecten en de oprichting van een leerwerkloket. Bundel vervult daarbij een regiefunctie. Alice Hendriksen Oostereng is door de koepelorganisatie ingehuurd om de intentieverklaring te verwerken tot een concreet projectplan.

Intentieverklaring Utrecht

Betrokken partijen: gemeente Utrecht, Stichting
Bundel, VNO-NCW, Kamer van Koophandel Utrecht,
CWI, Hogeschool Utrecht, ROC Midden Nederland,
ROC ASA, AOC Wellant



Status: ondertekend op

11 april 2006

Afspraken: 1200 duale trajecten, een leerwerkloket en 500 EVC-trajecten

Alice Hendriksen Oostereng: "Gezamenlijk met de KvK en VNO-NCW gaat Bundel een leerwerkloket inrichten waar ondernemers terecht kunnen met allerlei vragen op het gebied van leren en werken. We hebben besloten om met dit leerwerkloket aan te sluiten op al bestaande informatiepunten op dit gebied. Want we wilden niet opnieuw het wiel uitvinden. Dit loket gaan we koppelen aan de veelal digitale loketten van de onderwijsinstellingen die hebben mee- getekend. Zo ontstaat één centraal punt waar ondernemers al hun vragen over duale- en EVC-trajecten kunnen stellen. En dat is precies waar zij behoefte aan hebben.

Op dit moment zijn we nog bezig met het schrijven van een concreet projectplan en lopen een beetje achter op de andere delen van het land. Wel hebben we reeds in kaart gebracht waar de tekorten op de arbeidsmarkt zullen ontstaan. Net zoals vrijwel overal in het land, bestaat er ook bij de Utrechtse ondernemingen voornamelijk vraag naar extra competenties en personeel in de sectoren bouw, techniek, ICT, zorg en onderwijs. Hier willen we met EVC- en duale trajecten op inspelen.

Van de 1075 duale trajecten die er moeten gaan komen, willen we er 200 realiseren in combinatie met cursussen Nederlands, de zogenaamde Geïntegreerde Trajecten (GIT).

De bij ons aangesloten ondernemingen geven daarnaast aan dat er met name tekorten aan personeel zullen ontstaan op hbo-niveau. EVC-trajecten op hbo-niveau zouden dit gat deels kunnen dichten, maar helaas zijn die door de projectgroep Leren & Werken voorlopig uitgesloten. Wel helpt de projectdirectie ons bij de realisatie van 125 duale trajecten op hbo-niveau. Omdat er daarnaast ook veel behoefte bestaat aan scholing op een lager niveau, zetten we met deze intentieverklaring een flinke stap in de goede richting."

'De bij ons aangesloten ondernemingen geven aan dat er met name tekorten aan personeel zullen ontstaan op hbo-niveau'

Rob Eichholtz, projectmanager Innovatie van het Horeca Branche Instituut

'Wij **stimuleren** zowel werk- gevers als werknemers'

Om ervoor te zorgen dat er voldoende competente werkgevers en werknemers in de horecabranche werken, ontwikkelt het Horeca Branche Instituut computerprogramma's. Projectmanager Innovatie Rob Eichholtz: "Wij hebben een digitaal hulpmiddel ontwikkeld dat werkgevers en werknemers inzicht biedt in de kwaliteiten die ze nu bezitten, maar ook de terreinen aangeeft die nog verder ontwikkeld moeten worden."



Status:
ondertekend op
24 april 2006

Intentieverklaring Horeca

Betrokken partijen:
Horeca Branche
Instituut, CWI



‘Er ontstaat behoefte aan ervaren mensen met de juiste diploma’s of werkervaring. Dat betekent dat medewerkers moeten doorstromen en dat sommige van hen extra competenties moeten verwerven’

Rob Eichholtz: “De horecabranche is aan het veranderen. Enerzijds zie je dat de branche direct profiteert van de aantrekkende economie. Anderzijds zie je dat horeca-faciliteiten ook steeds vaker opduiken in fitnesscentra en grote winkels. We verwachten dan ook een stijging van de werkgelegenheid in deze sector. Een groot deel van die extra werkplekken zal worden ingenomen door studenten en tijdelijke werkkrachten. Maar daarnaast ontstaat er ook behoefte aan ervaren mensen met de juiste diploma’s of werkervaring. Dat betekent dat medewerkers moeten doorstromen en dat sommige van hen extra competenties moeten verwerven.

Daarom hebben we de intentieverklaring getekend. We hebben niet gezegd: ‘we gaan zoveel trajecten realiseren’. Want niemand weet of je dat na kunt komen. Wel hebben we de SVH Carrièrecoach ontwikkeld, een computerprogramma waarvan 1 januari een testversie verschijnt. In de eerste plaats is het een vacaturebank die alle potentiële werkgevers toont waarbij de desbetreffende werknemer zou kunnen solliciteren. Gelijktijdig

maakt het programma een competentieprofiel. Het laat zien wat een medewerker in huis heeft en wat er nodig is om ook in de toekomst goede kansen op de arbeidsmarkt te behouden, het zogenaamde competentieगत.

Op deze manier stimuleren wij mensen na te denken over hun carrière en bijscholingsmogelijkheden op gebieden die nog verbeterd kunnen worden. Op de site kun je direct doorklikken naar sites met informatie over duale- en EVC-trajecten.

Daarnaast gaan we voor de werkgevers een SVH Talent Manager ontwikkelen. Nadat ondernemers hebben ingevuld wat voor soort bedrijf ze hebben en wat voor personeel ze zoeken, toont het computerprogramma een lijst met potentiële werknemers. Wanneer dit aanbod van personeel met de juiste competenties afneemt, zullen ondernemers na moeten gaan denken over extra scholing van werknemers. Wij hopen dat zowel werkgevers als werknemers met deze digitale hulpmiddelen aan de slag gaan en blijven investeren in hun toekomst.”

Intentieverklaring Hoofdbedrijfschap Ambachten

Betrokken partijen: Hoofdbedrijfschap Ambachten, Nederlandse Vereniging voor Dakdekkersbedrijven Hellende daken, Vereniging Nederlandse Voegbedrijven, Algemene Schoorsteenvegers Patroonsbond, Vebidak, Nederlandse Hoedenvereniging, Ondernemersvereniging Glazeniers, Kenniscentrum Glas, Radius college, Bouw Opleidingscentrum Gespecialiseerde Aannemers, ROC Midden Nederland, Tectum, Stichting Vakopleiding Gezondheidstechnische Beroepen

Peter Heijman, vice-voorzitter van de Ondernemers Vereniging van Glazeniers

‘We spannen ons in om het vakmanschap veilig te stellen’

Hoofdbedrijfschap Ambachten (HBA) is een koepelorganisatie van ambachtelijke ondernemers. HBA vertegenwoordigt bijna veertig branches, met in totaal ruim vijftien duizend ondernemingen. Samen zijn zij goed voor een kwart miljoen arbeidsplaatsen. Een van de leden is de Ondernemers Vereniging van Glazeniers (OVG). Volgens vice-voorzitter Peter Heijman zijn EVC-en duale trajecten cruciaal voor het behoud van vakmanschap.



Status:
ondertekend op
3 april 2006

Afspraken: 300 duale trajecten en 345 EVC-trajecten

Peter Heijman: "Wij zijn een kleine vereniging en werken er momenteel hard aan om ons ledental te vergroten. Op dit moment zijn vijfenveertig van de circa honderd glazeniersbedrijven die Nederland rijk is, aangesloten bij de OVG. Glazeniers vormen een specifieke branche; wij verzorgen bijvoorbeeld veel restauratiewerkzaamheden van gebrandschilderd glas in kerken en monumentale panden. Een van de problemen waar we mee kampen, is dat er geen officiële opleiding meer is voor glazeniers. Door schaalvergroting in het mbo zijn kleine ambachtelijke opleidingen verdwenen. Dat geldt ook voor de traditionele opleiding tot glazenier. Vaak wordt het vak van vader op zoon overgedragen. Het leren gebeurt vooral in de praktijk aangevuld met workshops en cursussen in de amateursfeer. Maar dat is geen volwaardig alternatief voor een erkende opleiding. De noodzakelijke begeleiding op de werkvloer kost het bedrijf bovendien veel geld. Daar komt bij dat een ambacht niet stilstaat. Bijscholing is noodzakelijk om bij te blijven.

Vandaar dat we samen met HBA, STOOV (een opleidingsfonds voor vaktechnische scholing), Kennis Centrum Glas en SVGB kennis- en opleidingscentrum bezig zijn om een specifieke (mbo-) vakopleiding op te zetten voor de glazeniersbranche. Plus een traject voor EVC- en branchecertificering. Daarmee kunnen we het vakmanschap in de branche op een hoger niveau tillen. De bedoeling is dat we alle leden gaan toetsen en ondersteuning bieden om een branche-erkende certificering te krijgen.

Met een vakopleiding besparen de bedrijven bovendien geld omdat nieuwe medewerkers een dag in de week op school kennis opdoen en al werkend de kneepjes van het vak leren.

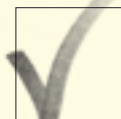
Het HBA onderhoudt namens ons en de andere branches het contact met de projectdirectie Leren & Werken en verzorgt de subsidieaanvragen voor de EVC- en leerwerktrajecten."



Wat doet Hoofdbedrijfschap Ambachten?

Door vergrijzing en gebrek aan nieuwe instroom hebben sommige (ambachtelijke) branches moeite met het aantrekken van vakbekwaam personeel. HBA biedt branches ondersteuning bij het kwalificeren van de huidige medewerkers via EVC-trajecten. Enerzijds om het vakmanschap veilig te stellen, anderzijds om zo het perspectief van vaklieden op de arbeidsmarkt te verruimen, de doorstroom te bevorderen en het personeelstekort te laten afnemen. In 2005 zijn met goed gevolg bij enkele branches EVC-trajecten uitgezet. Daarbij gaat het om medewerkers die hun vaardigheden door praktijkervaring hebben opgedaan maar niet over een kwalificatie (of branche-erkenning) beschikken. Via een EVC-traject wordt nagegaan over welke actuele kennis en vaardigheden zij beschikken en op welke punten eventueel bijscholing gewenst is om alsnog voor een diploma in aanmerking te komen. Deze bijscholing wordt dan in de vorm van een duaal traject aangeboden.

Cas van de Groes, directeur van brancheorganisatie ProVoet



Status:
ondertekend op
3 april 2006

'In onze branche zijn **duale trajecten** moeilijk te realiseren'

*Samen met de overheid en onderwijs-
instellingen tekende ProVoet, de
landelijke brancheorganisatie voor
pedicures, een intentieverklaring voor
150 EVC-trajecten. Volgens directeur
Van de Groes is dat een stap in de
goede richting. 'Maar het knelpunt in
de branche ligt bij duale trajecten.'*



'Het liefst zouden wij als brancheorganisatie zien dat een deel van de pedicures door middel van duale trajecten wordt bijgeschoold'

Cas van de Groes: "Er ontstaat steeds meer vraag naar voetverzorging. Daar zijn diverse redenen voor, maar de belangrijkste is de vergrijzing. Daarnaast worden er hogere eisen gesteld aan pedicures. In de afgelopen jaren heeft het beroep zich verder ontwikkeld, vooral in medische richting. De aard en omvang van de risico-voet (zoals voeten van diabetici en reumapatiënten) is toegenomen. Daardoor bestaat er nu zowel behoefte aan nieuwe instroom, als aan bij- en opscholing van de bestaande pedicures. Maar we moeten niet onderschatten dat werkplaatsen voor duale trajecten een knelpunt blijven. Als brancheorganisatie proberen we de bedrijven daartoe te stimuleren, maar daar ligt ook een taak voor de overheid. We hopen dat die het probleem zal erkennen en er alles aan zal doen om het voor bedrijven aantrekkelijk te maken om duale trajecten te realiseren. Want als we niks doen, ontstaan er grote problemen in het aanbod van gespecialiseerde pedicures en daar heeft natuurlijk niemand belang bij."

Het liefst zouden wij als brancheorganisatie zien dat een deel van de pedicures door middel van duale trajecten wordt bijgeschoold. Alleen daar leent de branche zich eigenlijk niet voor. Onze branche bestaat voor 97 procent uit zzp'ers, zelfstandigen zonder personeel. Die staan niet te springen om duale trajecten te volgen of aan te bieden. Dat brengt veel kosten met zich mee, omdat ze daar relatief veel tijd aan kwijt zijn. Tijd die ze anders aan cliënten kunnen besteden.

Daarom hebben we onze intentieverklaring puur gericht op EVC's. Met die EVC's zetten we een stap in de goede richting omdat we op die manier dichterbij het gewenste niveau van opleidingsgraad komen. Anderzijds kunnen mensen hun verworven kennis en kunde laten zien en laten waarderen waardoor ze aan kortere trajecten voldoende hebben. Hierdoor wordt de drempel voor bij- en nascholing verlaagd waardoor pedicures eerder geneigd zijn aan hun eigen ontwikkelingen en ontwikkelingen in de branche te werken.

Afspraken: 150 EVC- trajecten

Intentieverklaring Pedicure

Betrokken partijen: ROC van Amsterdam, Amice Opleidingscentrum, ProVoet, Hoofdbedrijfschap Ambachten.

Noël Maertens, programmamanager van de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen

‘We gaan alle leerwerk- loketten samenvoegen’

In de stadsregio Arnhem en Nijmegen bieden zowel ROC's als de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen (HAN) duale trajecten en EVC-trajecten aan. Alle leerwerkloketten van deze opleidingscentra worden nu samengevoegd tot één 'leerwerkloket'. Volgens Noël Maertens, programmamanager van de HAN, is dat erg belangrijk. "Nu heeft alleen de hogeschool al meer dan twintig loketten. Niet handig voor bedrijven en individuele werknemers."



Intentieverklaring Arnhem-Nijmegen

Betrokken partijen: gemeente Arnhem, gemeente Nijmegen, ROC Nijmegen, ROC Rijn IJssel, Hogeschool van Arnhem en Nijmegen, Kenniscentrum Handel, VTL, LOB HTV, Innovam, Ecabo, Kenteq, OVDB, VAPRO, SVGB, MKB-Nijmegen, MKB Oost, Industriële Kring Nijmegen, Ondernemers Kontakt Arnhem, CWI Oost Nederland, Kamer van Koophandel Centraal Gelderland

Afspraken: 600 duale trajecten, een leerwerkloket en 800 EVC- trajecten

Noël Maertens: "Onlangs heeft de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen, samen met diverse andere onderwijsinstellingen, verschillende overheden en ondernemers, een intentieverklaring getekend in het kader van het project Leren&Werken. Daardoor krijgt Leren&Werken in Nijmegen en Arnhem nu een extra stimulans. De komende jaren willen we gezamenlijk 600 extra duale trajecten en 800 EVC-trajecten realiseren."

'We hebben gemerkt dat ondernemers en werknemers vaak niet weten waar zij terecht kunnen met hun vragen'



Status:
ondertekend op
12 april 2006

In de eerste plaats gaat het om trajecten op mbo-niveau, die voor-
namelijk door de ROC's worden aangeboden. Maar daarnaast gaan
wij als hogeschool ook extra trajecten op een hoger opleidingsniveau
creëren. Daarbij moet je in de eerste plaats denken aan duale
trajecten in de vorm van post-hbo-opleidingen en masters, maar
ook werknemers met een afgeronde mbo-opleiding kunnen bij ons
doorstromen naar het hbo. Naast de vierjarige hbo-opleiding hebben
we sinds kort voor een aantal opleidingen een volwaardige tweejarige
tussenvariant, de zogenaamde Associate degree.
Omdat we de intentieverklaring pas onlangs hebben getekend, zitten
we nog in de startfase. Momenteel werken we aan een concreet
projectplan. Op basis daarvan gaan we de intenties proberen te
realiseren. Het belangrijkste waar we aan werken is een leerwerk-
loket. We hebben gemerkt dat ondernemers en werknemers vaak niet
weten waar zij terecht kunnen met hun vragen. Alleen de Hogeschool
van Arnhem en Nijmegen heeft al meer dan twintig verschillende
loketten voor duale- en EVC- trajecten. Door die loketten, én de loket-
ten van andere onderwijsinstellingen, samen te voegen, ontstaat er
één centraal punt voor de hele regio. Na een inschrijfprocedure,
waarin de behoeften duidelijk worden, krijgen ondernemers en
werknemers daar in de nabije toekomst een advies op maat.
Daardoor hoeven ze niet langer te zoeken naar alle opleidingen
en opleidingscentra. Dat scheelt een hoop tijd, wat er uiteindelijk
toe moet leiden dat werknemers sneller doorstromen."

Willem Ooms, projectdirecteur BOP Deventer:

'Het bedrijfsleven en het onderwijs moeten meer **op elkaar inspelen**'

Op 20 juni ondertekenden verschillende partijen in de regio Deventer de intentieverklaring 'Werk loont!' Willem Ooms, projectdirecteur van het Bedrijven Ontwikkel Punt (BOP) in Deventer: "Het bedrijfsleven en het onderwijs moeten meer op elkaar inspelen. Zo zouden bedrijven op basis van hun personeels-behoefte opdrachten moeten geven aan het onderwijs. Nu komen er soms veel leerlingen op een bepaalde studierichting af, terwijl het bedrijfsleven hier helemaal niet op zit te wachten."

Intentieverklaring Deventer

Betrokken partijen: gemeente Deventer, BOP, CWI, ROC Aventus, Sallcon

Status:
ondertekend op
20 juni 2006





**‘Onderschat niet de
waardevolle rol van de
mensen die tweedekans-
onderwijs volgen, mensen
met afgebroken
opleidingen en de mensen
die momenteel via een
uitzendbureau werken’**

Willem Ooms: “In deze regio zoeken we vooral mensen voor de techniek en de zorg. ‘We hebben hier bakken mensen op mbo niveau 1 en 2, maar we willen juist meer werknemers op mbo niveau 3 en 4. Onderschat hierbij niet de waardevolle rol van de mensen die tweedekansonderwijs volgen, mensen met afgebroken opleidingen en de mensen die momenteel via een uitzendbureau werken. Juist deze groep benadert het BOP om hen verder scholen en zo de vacatures in de zorg en techniek op te vullen.

De samenwerkende partijen werken nu aan het plan van aanpak. Hieruit komt onder meer naar voren dat verloren talenten, vergrijzing op de arbeidsmarkt en het inzetten op technische beroepen thema’s zijn, die met hoge prioriteit moeten worden aangepakt. Zo gaan we in Deventer een zogenaamd leerwerkloket opzetten, dat hierin een grote rol gaat spelen. Het leerwerkloket stimuleert en ondersteunt bedrijven bij het scholen van hun werknemers. En werkzoekenden kunnen er weer terecht voor voorlichting en advies over scholing en beroepskeuze.

**Afspraken:
200 duale
trajecten, een
leerwerkloket
en 500 EVC-
trajecten**

Wat de stichting BOP wil is komen tot een betere afstemming tussen onderwijs, bedrijven en gemeente, zonder haar onafhankelijke positie kwijt te raken. BOP wil invloed uitoefenen op de personeelsbezetting van bedrijven én op de opleidingen in de regio Deventer. Dit werpt inmiddels al zijn vruchten af. Ooms: “De verhouding met het ROC Aventus is in de loop der tijd zó goed ontwikkeld, dat we nu al ludiek van de BOP Academie spreken!”

Stephanie Kuijper, projectleider Leren & Werken in Noordoost-Brabant

‘We willen mensen **waarderen** om wat ze kunnen’

Vijfhonderd duale trajecten en vijfhonderd EVC-trajecten. Daarvoor tekende overheid, bedrijfsleven en onderwijs in Noordoost-Brabant een intentieverklaring. Naast drie leerwerkloketten en een internetsite, komt er ook een mobiel leerwerkloket. Projectleider Stephanie Kuijper: ‘Dat kan een stand worden, maar ook een rijdende bus.’



Status:
ondertekend op
28 juni 2006

Intentieverklaring Noordoost Brabant

Betrokken partijen: provincie Noord-Brabant, gemeente Bernheze, gemeente Boekel, gemeente Boxmeer, gemeente Cuijk, gemeente Landerd, gemeente Lith, gemeente Maasdonk, gemeente Oss, gemeente Schijndel, gemeente Uden, gemeente Veghel, CWI district Zuid Oost, UWV, Kamer van Koophandel Oost Brabant, MKB Noord-Brabant, Industriële kring Land van Cuijk en Noord-Limburg, Contactgroep Veghelse Ondernemers, Kring Uden, Osse Industriële kring, Revus, Brabants Zeeuwse Werkgeversvereniging, Koninklijke Metaalunie, ROC de Leijgraaf

Stephanie Kuijper: "In Noordoost-Brabant liggen de knelpunten vooral in de sectoren metaal, bouw en installatie. Daarnaast kan er ook veel winst worden behaald in de levensmiddelenbranche, maar daarin doen we mee in een landelijk project. Maar eigenlijk hebben alle sectoren wel belangstelling voor duale- en EVC-trajecten.

Hoe we daar precies invulling aan gaan geven, staat nog niet vast. We werken nog aan een projectplan. Voorop staat dat we werken vanuit de vraag. Om bereikbaar en herkenbaar te zijn hebben we direct met het tekenen van de intentieverklaring een website gelanceerd onder de naam www.One2Be.nl. Dat is de slogan van ons project. Het is een afgeleide van Way2go, een soortgelijk project voor jongeren in de regio. One2Be ('one-to-be') staat voor: iemand om er te zijn. De slogan staat voor: waar-deren wat mensen kunnen. Vandaar uit kunnen ze dan verder denken over hun toekomst. Maar waardering is erg belangrijk, vandaar dat we veel waarde hechten aan EVC-trajecten.

'Het echte werk moet nog beginnen'

Naast de website werken we aan drie fysieke leerwerkloketten. Die zitten alledrie nog in de opstartfase, maar wel in een verschillend stadium. Maar omdat je niet van de werkgevers kunt verwachten dat ze daar allemaal langs gaan, werken we ook aan een mobiel leerwerkloket. Afhankelijk van het budget wordt dit een stand of

een rijdende bus. Met dat mobiele leerwerkloket gaan we langs het MKB en diverse ondernemersverenigingen. Daarnaast vragen we de diverse accountantmanagers van ROC's, overheden, KVK, UWV en CWI of ze 'een leven lang leren' onder de aandacht willen brengen als ze bij bedrijven langs gaan.

We hebben een wat vreemde volgorde gehanteerd door gelijktijdig met het tekenen van de intentieverklaring al een website te lanceren. Dat heeft voordelen, maar daar-voor staan er ook nog vragen open. Daarnaast zijn we nog hard aan het denken over de bekostiging van de duale en EVC-trajecten. Een probleem is het niet, maar het is wel een vraagstuk waar we nog veel over na moeten denken. Het echte werk moet dus nog beginnen, maar ik heb het gevoel dat iedereen erg gemotiveerd is om er iets moois van te maken."

**Afspraken:
500 duale
trajecten, een
leerwerkloket
en 500 EVC-
trajecten**

Yvonne Moerman, plaatsvervangend voorzitter van het College van Bestuur van het Koning Willem 1 College in Den Bosch

'Genoeg gepraat: Er is haast geboden'



Samen met overheid en bedrijfsleven heeft het Koning Willem I College een intentieverklaring getekend voor driehonderd duale trajecten en vijfhonderd EVC-trajecten. Yvonne Moerman, plaatsvervangend voorzitter van het College van Bestuur, verwacht veel van Leren & Werken: 'Ik hoop dat we nu eindelijk naar iets duurzaam toe gaan.'

Afspraken:

300 duale trajecten,

een leerwerkloket en

500 EVC-trajecten

Status:
ondertekend
op 29 juni 2006



Intentieverklaring Den Bosch

Betrokken partijen: gemeente Den Bosch, CWI, ECABO, ING Bank, Heineken, AVANS Hogeschool, Hartje Den Bosch, Cello, provincie Noord-Brabant, Koning Willem I College

Yvonne Moerman: "In Den Bosch zijn we al jaren bezig met de
veranderende arbeidsmarkt. Daarvoor hanteren we diverse initiatie-
ven, waaronder de MKB-leerbanen. Daar hebben we nu met Leren &
Werken een vervolg aan gegeven, we hebben de activiteiten als het
ware uitgebreid.

Dat is ook hard nodig, want Den Bosch is een stad in ontwikkeling.
Voorheen zorgde vooral de technische sectoren voor veel werk in de
regio, met name de metaalsector. Maar dat is sterk verminderd. Daar
staat een groeiende dienstensector tegenover. We worden steeds
meer een toeristenstad en daardoor is er behoefte aan mensen met
andere competenties. Dat geldt vooral in de sectoren welzijn, horeca,
toerisme en ICT. Enerzijds moeten we mensen omscholen, anderzijds
moeten we zorgen voor voldoende instroom en bijscholing. Het is
nooit of, of, altijd en, en.

**'We kunnen als ROC
ook helpen om het
kennisniveau inzichtelijk
te maken'**

Als ROC kunnen we daar een belangrijke rol in spelen. Natuurlijk
bieden we in de eerste plaats scholing aan, maar we kunnen als ROC
ook helpen om het kennisniveau inzichtelijk te maken. Tevens willen
we een grote bijdrage leveren aan de oprichting van een leerwerk-
loket. Daarnaast hebben we ook een netwerkfunctie. We proberen
alle betrokken partijen bij elkaar te brengen en te houden. Want dat
is het belangrijkste.

We moeten eens ophouden met al die kortlopende projecten en er voor
zorgen dat we duurzame projecten van de grond krijgen. Dan hoeven
we niet steeds opnieuw met elkaar om de tafel te gaan zitten. Want in
het algemeen vind ik dat er veel te veel wordt gepraat. Het wordt tijd
om aan te pakken, want er is haast geboden. Ik hoop dan ook dat
Leren & Werken in den Bosch een duurzaam, langlopend project
wordt, dat voortdurend wordt aangepast aan de veranderingen op
de arbeidsmarkt."

Database best practices: laat u inspireren!

Dé perfecte aanpak voor het stimuleren van leren en werken bestaat niet. Elke branche, regio, gemeente, school, werkgever en werknemer is immers anders. Om opleidingsinstituten, ondernemers en overheid te helpen een aanpak voor het combineren van leren en werken te vinden die bij hun eigen regionale situatie past, ontwikkelde Leren & Werken de database best practices op www.leren-werken.nl.

De database bevat concrete projecten op het gebied van leren en werken. Hoewel het een grote verscheidenheid aan voorbeelden laat zien, hebben ze allemaal één overeenkomst: er spreekt praktische ervaring uit met het combineren van leren en werken én er zijn daarmee positieve resultaten behaald. Bij de een gaat het dan om bewezen *empowerment* van werknemers, bij de ander om het behalen een officieel diploma.

De database is in opbouw en wordt in het najaar onder meer aangevuld met projecten die genomineerd zijn voor de Ginjaar-Maas Prijs en projecten waaraan subsidie is toegekend in het kader van het initiatief Stimulans Toepassing Effectieve Projecten (STEP). Deze voorbeelden staan er nu in:

■ **Een leven lang leren**

Mensen met een verstandelijke beperking laten doorleren.

■ **e-EVC en horeca**

Flexibele e-EVC bewijst horeca-medewerker in opscholing grote dienst.

■ **EVC en bakker Wiltink**

Bakker Wiltink heeft EVC structureel ingebouwd in zijn personeelsbeleid.

■ **EVC-traject gemeente Zwolle**

EVC als aanvulling op bestaand HRM-beleid.

■ **EVC en Heinz**

EVC-pilot bij Heinz vergroot de bereidheid tot scholing.

■ **Het Stagebedrijf ICT**

ICT-stageopdrachten in het MKB.

■ **Integrale aanpak voor flexibele inzet**

Integrale aanpak Milieudienst Groningen verhoogt flexibele inzetbaarheid van personeel.

■ **Leergang Praktisch Vakmanschap bij Corus**

Een succesverhaal over hoe lager opgeleiden met slechte ervaringen en weerstanden gaan deelnemen aan scholing.

■ **Prestaties beloond**

EVC voor het erkennen van algemene vrijwilligerscompetenties.

■ **Project Praktijk Waardering**

EVC-methode voor de meubelbranche werkt aan ontwikkeling bedrijf én personeel.

■ **Ruimere Marges met scholingsvouchers**

Scholingsvouchers in de installatiebranche.

■ **Real times, real life**

Spel stelt volwassen werkzoekenden in staat om hun leven in een nieuw daglicht te zien.

■ **Zorginstellingen Loosdrecht**

Veel mogelijkheden voor opleiding en ontwikkeling.

Mocht u een best practice willen aanmelden, dan vernemen wij dit uiteraard graag.

Dit is wel aan een bepaalde opzet gebonden. Bel of mail ons, dan sturen wij u deze toe, (070) 3334700 of leren&werken@minocw.nl.

Ginjaar-Maas Prijs



In 2006 wordt de Ginjaar-Maas Prijs voor het eerst uitgereikt. In aanmerking komen projecten of initiatieven die volwassen werkenden of werkzoekenden stimuleren tot (verder) leren om hun kansen op de arbeidsmarkt te vergroten. Tevens kan het gaan om projecten gericht op het leren van de basisvaardigheden die nodig zijn om maatschappelijk (weer) te kunnen participeren. De publiciteit rondom de prijs geeft aan dergelijke projecten bekendheid, waardoor deze op meerdere plekken en/of door meerdere organisaties gebruikt gaan worden. Het beste initiatief ontvangt 20.000,- euro. De overige vier genomineerden ontvangen een prijs van 5.000,- euro.

Op 3 juli heeft de adviescommissie Leven Lang Leren uit 30 inzendingen vijf nominaties voor de Ginjaar-Maas Prijs vastgesteld. De uiteindelijke prijswinnaar wordt op 28 september tijdens de Week van het leren bekend gemaakt, en ontvangt de prijs uit handen van Nel Ginjaar-Maas, de voormalig staatssecretaris van Onderwijs.

De vijf genomineerde projecten zijn

Deventer Bedrijven Overleg (DBO), project Stichting BedrijvenOntwikkelpunt

Het BedrijvenOntwikkelpunt (BOP) is een initiatief van 24 bedrijven. Doel is stimuleren van mobiliteit binnen, tussen en naar bedrijven. Voorgedragen wordt de arbeidspool. Kandidaten krijgen een contract bij het BOP en worden voor perioden van twee tot zes maanden aan de aangesloten bedrijven 'uitgeleend'.

Stichting Opleidingsfonds Levensmiddelen-industrie, project Cacao en chocolade

Om te zorgen dat het personeel van de cacao verwerkende en chocolade producerende branche mee kan met de eisen die technische ontwikkelingen aan haar stellen, is een opleidingstraject via intranet ontwikkeld. Dit flexibele web based opscholingstraject biedt medewerkers de mogelijkheid online gebruik te maken van actuele kennis en ervaring binnen de branche.

Verslavingszorg Noord Nederland, project Van afhankelijkheid naar onafhankelijkheid

Het project biedt leerwerkplekken aan ex-verslaafden, maar ook aan medewerkers vanuit de voormalige instroom- en doorstroom-regeling (ID-regeling) of andere reïntegratietrajecten.

Zadkine Educatie, project Werkervaringsplaatsen

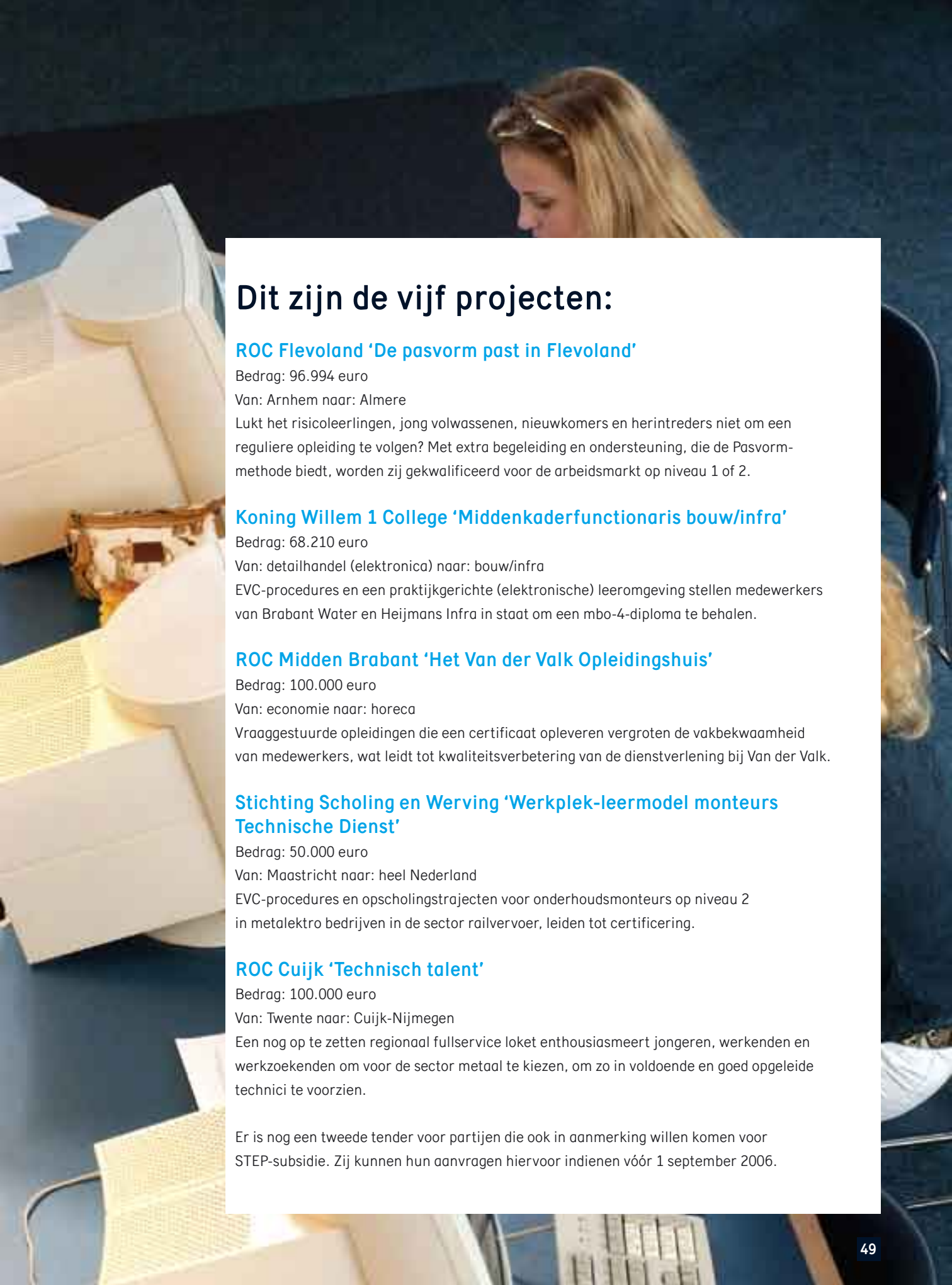
Het project biedt werkzoekende inburgeraars een werkervaringsplaats aan in het bedrijfsleven in de regio Rijnmond, zodat zij werkervaring opdoen en hun Nederlands in de werksituatie oefenen.

ROC Twente, project Scoren door scholing

Een omgeving waarin gevoetbald wordt, trekt de meeste risicojongeren wel. 'Scoren door scholing' is een beroepskeuzeproject, dat hen tot leren en sociale activering aanzet. Hiermee is het de bedoeling dat zij een arbeidsplaats verkrijgen of een certificaat behalen. Deelnemers oriënteren zich op de diverse beroepen die zich rond de oefenlocatie van FC Twente en het Arkestadion voordoen.

STEP-initiatief: subsidie voor effectieve projecten

Op 14 juli werd bekend dat vijf van de twaalf subsidie aanvragen in het kader van het STEP-initiatief zijn gehonoreerd. Vijf partijen krijgen elk een financiële tegemoetkoming bij het organiseren van een vernieuwend leren en werken project, dat elders al eerder met succes werd uitgevoerd.



Dit zijn de vijf projecten:

ROC Flevoland 'De pasvorm past in Flevoland'

Bedrag: 96.994 euro

Van: Arnhem naar: Almere

Lukt het risicoleerlingen, jong volwassenen, nieuwkomers en herintreders niet om een reguliere opleiding te volgen? Met extra begeleiding en ondersteuning, die de Pasvorm-methode biedt, worden zij gekwalificeerd voor de arbeidsmarkt op niveau 1 of 2.

Koning Willem 1 College 'Middenkaderfunctionaris bouw/infra'

Bedrag: 68.210 euro

Van: detailhandel (elektronica) naar: bouw/infra

EVC-procedures en een praktijkgerichte (elektronische) leeromgeving stellen medewerkers van Brabant Water en Heijmans Infra in staat om een mbo-4-diploma te behalen.

ROC Midden Brabant 'Het Van der Valk Opleidingshuis'

Bedrag: 100.000 euro

Van: economie naar: horeca

Vraaggestuurde opleidingen die een certificaat opleveren vergroten de vakbekwaamheid van medewerkers, wat leidt tot kwaliteitsverbetering van de dienstverlening bij Van der Valk.

Stichting Scholing en Werving 'Werkplek-leermodel monteurs Technische Dienst'

Bedrag: 50.000 euro

Van: Maastricht naar: heel Nederland

EVC-procedures en opscholingstrajecten voor onderhoudsmonteurs op niveau 2 in metaalektro bedrijven in de sector railvervoer, leiden tot certificering.

ROC Cuijk 'Technisch talent'

Bedrag: 100.000 euro

Van: Twente naar: Cuijk-Nijmegen

Een nog op te zetten regionaal fullservice loket enthousiasmeert jongeren, werkenden en werkzoekenden om voor de sector metaal te kiezen, om zo in voldoende en goed opgeleide technici te voorzien.

Er is nog een tweede tender voor partijen die ook in aanmerking willen komen voor STEP-subsidie. Zij kunnen hun aanvragen hiervoor indienen vóór 1 september 2006.

EVC en leerwerk- loketten

Om het doel van het realiseren van 20.000 extra EVC-trajecten te bereiken, stimuleert de projectdirectie Leren & Werken de totstandkoming van leerwerkloketten. Leerwerkloketten hebben tot doel EVC-trajecten en eventuele aansluitende duale trajecten te 'verkopen' aan werkgevers en werknemers.



De eerste helft van 2006 zijn er afspraken gemaakt voor 14 leerwerkloketten en voor 13.145 extra EVC-trajecten.

De leerwerkloketten zijn een betrekkelijk nieuw fenomeen. Er is geen blauwdruk van hoe een dergelijk loket eruit moet zien. Iedere regio kan dit zelf bepalen. De projectdirectie bevordert wel dat betrokkenen, die een werkloket starten in een regio, onderling communiceren over de verschillende aanpakken die zij kiezen. Daartoe heeft het Kenniscentrum EVC in opdracht van de projectdirectie een aantal bijeenkomsten georganiseerd met de regio's, die een leerwerkloket opstarten.

Uit deze bijeenkomsten bleek in ieder geval duidelijk, dat medewerkers van een leerwerkloket die heel actief met accountmanagers de bedrijven in de regio afgaan, de meest succesvolle aanpak hebben gekozen. Een naar buiten toe actief loket, en niet alleen een loket dat wacht tot de potentiële klant komt.

De plaats waar een leerwerkloket wordt gevestigd, verschilt ook per regio. Soms is het ondergebracht in een bedrijfsverzamelgebouw van CWI of UWV, soms in een onderwijsinstelling, Kamer van Koophandel of andere organisatie. In ieder geval is het advies aan regio's niet een aparte voorziening te starten, maar aan te haken bij al lopende initiatieven, die zich richten op werkgevers en werknemers.



Op pad met EVC - pleidooi voor regio- aanpak EVC

Met een knapzak naast de schooltas of attachékoffer trekken op 15 juni een kleine 150 EVC- professionals erop uit naar de EVC-regiodag in het Openluchtmuseum in Arnhem. Op de agenda staan ervaringen met EVC in de regio en de afronding van de kwaliteitsdiscussie, die moet leiden tot een

alom aanvaard convenant. De inventarisatie, waarin beroepsonderwijs, intermediairs, overheid, bedrijfsleven hebben nagedacht en gediscussieerd hoe een kwaliteitscode voor EVC eruit kan zien, kan worden afgesloten.

Een openluchtmuseum als locatie kan niet beter, verleden en heden ontmoeten elkaar. Grotendeels uitgestorven ambachten als molenaar of klompenmaker treffen er beleidsmedewerkers uit onderwijs, bedrijfsleven en overheid van nu. Mensen die zich buigen over de aansluiting van beroepsonderwijs op de praktijk op de werkvloer. Sinds de Middeleeuwen willen we de weg van leren van een vak tot het uitoefenen van een beroep verbeteren en moderniseren. EVC lijkt hierin momenteel een grote rol te spelen. Door EVC als middel te gebruiken om in beeld te brengen wat iemand kan, leidt dat logischerwijs automatisch tot maatwerk bij opleiders. EVC is een manier van denken, die ervan uitgaat dat talenten worden opgespoord en ook daadwerkelijk worden benut. Eenvoudig en simpel.

De ochtend van de regiodag wordt besteed aan het bespreken van de kwaliteitscode. Wat kan er nog aan verbeterd worden? Gezien de verhitte discussies in de stemmige plekjes in het museum, is er nog een slag te maken om de kwaliteitscode definitief op papier te krijgen. Wat is bijvoorbeeld civiel effect? Hoe civiel is civiel en wat is het verschil tussen waarde en effect. Hoe onafhankelijk moeten assessoren zijn en mogen die zelf eigenlijk wel opleiden? “Mag een rijschoolhouder zelf rijbewijzen afgeven?” Dat lijkt op belangenverstrengeling. De tijd dringt om het kwaliteitsconvenant in november op papier te hebben. “Maar dat gaat zeker lukken, want we liggen op schema”, aldus Erik Kaemingk, directeur van het Kenniscentrum EVC en gastheer van deze dag.

In de middag nemen verschillende inleiders de bezoekers mee in goede praktijkvoorbeelden waar EVC succesvol is ingezet om de loopbaan van mensen te ontwikkelen. De presentatie van good practices wordt voorafgegaan door een warm pleidooi voor een regionale aanpak voor EVC. Jan Stam van het Platform Arbeidsmarkt Noord Holland Noord vertelt uit eigen praktijk, dat alleen in de regio de uitvoering van EVC plaats vindt en de lijnen daar bij elkaar komen. Daar ligt de ‘sense of urgency’ bij het bedrijfsleven. Alleen in de regio kan het lukken, omdat daar realistisch, praktisch en met een gekozen voorhoede gewerkt kan worden.

14 november 2006 wordt het kwaliteitsconvenant getekend in het World Tradecentre in Rotterdam door de betrokken ministeries (OCW, SZW, EZ, LNV), intermediaire organisaties (HBO Raad, Bve Raad, AOC Raad, Paepon), sociale partners (Stichting van de Arbeid) en arbeidsmarkttoeleiders (CWI/SUWI-keten).

Tekst met dank aan Ronald de Kreij

Foto's met dank aan Jan Lankveld

A photograph of two women in an archive or library setting. The woman on the left has long, wavy reddish-brown hair and is wearing a dark headband. The woman on the right has shoulder-length reddish-brown hair and is wearing a green patterned cardigan. They are both looking down at a document or book. The background is filled with shelves of numerous yellowed, old documents and folders.

Tijdelijke stimulerings- regeling EVC in het HBO

In het voorjaar van 2006 ontwikkelde de projectdirectie Leren & Werken de tijdelijke stimuleringsregeling EVC in het HBO. Inmiddels is deze in werking getreden. Deze regeling heeft tot doel het stimuleren, opzetten en uitvoeren van grootschalige projecten voor het erkennen van verworven competenties (EVC) in het hoger beroepsonderwijs (hbo).

De projectdirectie Leren & Werken heeft (samenwerkingsverbanden van) hogescholen uitgenodigd om projectplannen in te dienen met activiteiten, die gericht zijn op:

- ▣ het versterken van de vraag naar EVC bij werkgevers, werknemers en werkzoekenden;
- ▣ het aanpassen van het aanbod van de hogescholen op de vraag naar EVC;
- ▣ het inbedden van de EVC-voorziening in de opleidingsinfrastructuur.

De projectplannen moeten aan een aantal voorwaarden en criteria voldoen, zoals:

- ▣ Er worden minimaal 200 EVC-trajecten voor werkenden en werkzoekenden uitgevoerd in de periode tot 1 oktober 2007.
- ▣ De subsidiabele kosten zijn de organisatiekosten voor nieuwe EVC-trajecten, nieuwe EVC-methodieken en het inbedden van EVC in de educatieve infrastructuur. Niet subsidiabel zijn de kosten voor het feitelijk uitvoeren van nieuwe EVC-trajecten.
- ▣ De hoogte van de subsidie bedraagt ten hoogste 75 procent van de subsidiabele kosten. Er zal echter niet meer worden verleend dan 150.000,- euro voor een minimum aantal van 200 te realiseren EVC-trajecten en 750,- euro voor daarnaast te realiseren EVC-trajecten met een maximum van 750.000,- euro.
- ▣ De sluitingsdatum voor het indienen van de subsidieaanvragen is 1 oktober 2006.

De tijdelijke stimuleringsregeling EVC in het hbo kwam tot stand door samenwerking van de ministeries van OCW, SZW en LNV. De regeling sluit aan op de 'Prestatieagenda 2005 OCW-HBO-raad' van 18 mei 2005. In dit kader is hierover ook overleg gevoerd met de HBO-raad.

EVC op tv



In het tiendelige televisieprogramma Werk Zat?! liet kandidaat Sylvia Bakker haar competenties erkennen, omdat ze ervan droomde om aan de slag te komen als etaleuse, een vak waarvoor zij (nog) geen diploma's had. Zij komt aan de slag als etaleuse en staat daarmee voor iemand die een positieve ervaring heeft met het doorlopen van een EVC-traject.

"Mijn droom is weer iets bij te dragen aan de maatschappij, en dan het liefst in een baan als etaleur." Dit zei Sylvia Bakker (45), huisvrouw en moeder, aan het begin van de RVU-serie WERK ZAT?!. Na 13 jaar voor de kinderen te hebben gezorgd wilde ze graag weer terug op de arbeidsmarkt. Daarbij stak ze haar twijfels niet onder stoelen of banken. "Zitten ze nog wel op mij te wachten?"

Tien weken lang kreeg ze de kans om met de hulp van coach Joop Alberda haar droom werkelijkheid te maken. Ze kreeg enkele prikkelende opdrachten, die door Joop Alberda kritisch werden geanalyseerd. Haar deelname aan het televisieprogramma leidde ertoe dat ze naast haar baan als administratief medewerker een etaleursstudie begon in de avonden. Ze heeft veel zelfvertrouwen gekregen en zei na afloop haar toekomst rooskleurig tegemoet te zien. Een succesverhaal dus. Sylvia over WERK ZAT?!: "Ze hebben me laten zien wat ik kan en hebben me een zetje gegeven waarmee ik verder kan."

Dit programma komt tot stand met steun van Start Foundation en de ministeries van SZW en OCW in het kader van het project Leren & Werken en werd uitgezonden bij de RVU educatieve omroep. De afleveringen zijn online te bekijken via werkzat.rvu.nl.

E-mail nieuwsbrief Leren & Werken

De e-mail nieuwsbrief Leren & Werken houdt honderden belangstellenden en betrokkenen op de hoogte van het belangrijkste nieuws van Leren & Werken. Zij ontvangen informatie die bijdraagt aan het stimuleren en ondersteunen van een leven lang leren. De Nieuwsbrief verschijnt niet vaker dan eens per twee weken en in iedere nieuwsbrief staat een link waarmee abonnees zich kunnen afmelden. Wilt u een gratis abonnement? Geef uw naam en e-mail adres dan op via het elektronische formulier op www.leren-werken.nl of stuur een e-mail naar leren&werken@minocw.nl.

Duur projectdirectie Leren & Werken verlengd

Op 16 juni werd bekend dat de bewindspersonen van de beide ministeries van OCW en SZW akkoord zijn gegaan met een verlenging van de projectdirectie Leren & Werken tot 1 januari 2008.

De verlenging betekent een erkenning voor het gedane werk.

De tijd is nu gegund om het project goed te kunnen afronden.

Leren & Werken werkt gestaag door aan de subsidie-aanvragen in het kader van de tijdelijke stimuleringsregelingen leren en werken, STEP en EVC in het HBO, de Ginjaar-Maas Prijs, projectplannen Leren & Werken in de branches en regio's, de Leren & Werken brief, de publiciteitscampagne, de websites www.opleidingenberoep.nl en www.leren-werken.nl en de administratieve ondersteuning van al deze werkzaamheden.

Leren & Werken on tour



Omdat de bewindspersonen aan de projectdirectie hadden gevraagd om in samenwerking met betrokkenen in kaart te brengen wat de knelpunten zijn tussen beroepsonderwijs, bedrijven en gemeenten, organiseerde Leren & Werken een tweedaags werkbezoek. De volgende partijen sloten zich aan bij 'Leren & Werken on tour': het Nationaal Consortium van Bedrijfsgroepen, de Bve-Raad, Colo, de Raad voor Werk en Inkomen, het Albeda College, de Mondriaan onderwijsgroep, het ministerie van OCW (VSV, BVE, HO), het ministerie van SZW (AM, ASEA) en de Taskforce Jeugdwerkloosheid. Met een Amerikaanse schoolbus trokken zij op 10 en 11 april het land in om partijen te bezoeken en te praten over de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt.

Op de eerste dag was het onderwerp 'innovaties in het beroepsonderwijs en jongeren'. Hans de Boer, voorzitter van de Taskforce Jeugdwerkloosheid, stuurde de bus en haar passagiers op pad met een aantal prikkelende stellingen over de samenwerking tussen onderwijs en bedrijven. Hierna vertrok de bus naar Rotterdam voor een bezoek aan Boulevard Zuid, de opleidingswinkel van het Albeda College en het Rebound Centre, >>>

>>> een loods waar drop-outs een gedragstraining krijgen en een vak leren. In Dordrecht is een bezoek gebracht aan het Da Vinci College. Al deze instellingen presenteren innovatieve trajecten om jongeren door een combinatie van leren en werken aan een diploma en een baan te helpen.

Op dag twee was het onderwerp 'onderwijs voor volwassenen in het kader van Leven Lang Leren'. De bus vertrok naar Den Bosch voor een bezoek aan het Koning Willem 1 College en twee carrosseriebedrijven, de Hoogenbosch Retail Groep, groothandel in schoenen, en Van Aarle, groothandel in aardappelen, groente en fruit. Deze bedrijven gaven aan hoe zij erin slagen om via maatwerk personeel te laten opleiden en welke knelpunten zij hierbij ervaren. Het Nationaal Consortium voor Bedrijfsgroepen, een structureel samenwerkingsverband van vijf ROC's in heel Nederland, gaf een presentatie over het Opleidingshuis, dat via 'een loket' onderwijs op maat biedt voor werknemers van landelijke opererende bedrijven.

De ervaringen van de bustour vormen mede de input voor de Leren & Werken brief die in het najaar door de bewindslieden van OCW en SZW naar de Tweede Kamer wordt gestuurd. Hierin worden concrete voorstellen gedaan om de aansluiting tussen beroepsonderwijs en arbeidsmarkt te versterken.



Manifestaties in het verschiep

De voorbereidingen voor de Week van het leren, die van 23 tot en met 30 september is, en de Dag van het leren, op 28 september, zijn in volle gang.

Als thema voor de Week van het leren 2006 is gekozen voor 'talenten'. Het herkennen van de eigen talenten is vaak de eerste stap tot verder leren en perspectief op werk. Onder het motto van 'Geef talent meer kans' kunnen aanbieders van in- en non-formele educatie de talenten van verschillende doelgroepen onder de aandacht brengen.

Op de Dag van het Leren organiseert het Cinop in samenwerking met de projectdirectie Leren & Werken de landelijke manifestatie '(Kom) Over de brug' in Utrecht. Het thema van deze manifestatie is de verbinding tussen non-/informeel en formeel leren. De achterliggende gedachte is dat samenwerking tussen educatieve, sectorale en maatschappelijke organisaties een leven lang leren voor volwassenen toegankelijker kan maken.

Tijdens deze bijeenkomst worden tevens de publiciteitscampagne Werken en leren én de portal Opleidingenberoep.nl gelanceerd.

Meer informatie op www.weekvanhetleren.nl

Portal www.opleidingenberoep.nl

Op 28 september is de release van Opleidingenberoep.nl. Dit wordt dé portal bij uitstek om burgers te helpen bij oriëntatie op en keuze van opleiding, werk of stage of bij de begeleiding of ondersteuning van oriëntatie- en keuzeprocessen. Doelgroep van de portal zijn werkgevers, werkenden, werkzoekenden, leerlingen, studenten, ouders en decanen.

De beschikbare informatie wordt gaandeweg in 2006 en 2007 nog meer uitgebreid, waardoor uiteindelijk in oktober 2007 alle informatie beschikbaar wordt over opleidingen (kwantitatief en kwalitatief), het reële opleidingsaanbod van instellingen, cursussen, beroepskeuzetesten, salarispectieven en werkgeversinformatie. In 2007 zal de burger met vragen over leren en werken ook terecht kunnen bij een landelijke telefonische helpdesk.

De portal Opleidingenberoep.nl komt tot stand door deze samenwerkingspartners: Kennisnet, ROC.nl, Onderwijsinspectie, Colo, Taskforce Jeugdwerkloosheid, De JOB, CWI en de projectdirectie Leren & Werken.

Meer informatie op www.opleidingenberoep.nl

Jos Nelis, manager opleidingsinitiatieven Philips

‘Scholing is beter dan zak met geld’

Binnen Philips Nederland bestaan er diverse opleidingsinitiatieven. Naast scholing van eigen werknemers, heeft het concern ook een werkgelegenheidsplan: langdurig werklozen krijgen een jaarcontract om arbeidservaring op te doen. Volgens Jos Nelis, manager opleidingsinitiatieven Philips, is deze vorm van reïntegratie erg succesvol. ‘Zestig tot zeventig procent is een jaar later nog steeds actief op de arbeidsmarkt.’

Jos Nelis: "Iedereen bij Philips moet minimaal een startkwalificatie niveau 2 bezitten. Wie dat niet heeft, wordt bijgeschoold via het opleidingsinitiatief Certificering Vakmanschap. Als je onderaan begint, kost dat traject drie jaar, maar vaak hebben werknemers al verworven competenties die niet op papier staan. Door het gebruik van EVC-trajecten kun je voor die mensen het leertraject verkorten.

Maar scholing kost tijd en dat betekent dat er werk blijft liggen. Daarom combineren we bijscholing van eigen werknemers met een werkgelegenheidsplan, de zogenaamde 'combi-aanpak'. Langdurig werklozen met grote afstand tot de arbeidsmarkt vullen de gaten op die ontstaan door scholing van het eigen personeel. Ze krijgen een jaarcontract en doen ervaring bij ons op. Tien procent van hen blijft naderhand bij Philips werken. Van de anderen blijkt zestig tot zeventig procent een jaar later nog steeds (elders) aan het werk te zijn. Dat percentage ligt veel hoger dan het aantal mensen dat via reïntegratietrajecten aan een baan wordt geholpen. Een succesvolle methode dus.

Daarnaast heeft ook Philips te maken met een verschuiving van werkzaamheden naar Azië. Dat leidt tot reorganisaties en verlies van arbeidsplaatsen. We doen er alles aan om de mensen die er bij ons uit moeten aan een andere baan te helpen. We begeleiden hen door ze voor vertrek te scholen, zodat ze het maximale kunnen halen uit een nieuwe baan. Ook als mensen iets heel anders willen gaan doen, proberen we voor die scholing te zorgen. Daarbij worden we geholpen door de overheid, uitzendbureaus en de interne organisatie. Ons belang is dat we mensen graag willen motiveren om zelfstandig een andere baan te zoeken en aan het werk te blijven. Daar heb je veel meer aan, dan aan een zak met geld."



'Ons belang is dat we mensen graag willen motiveren om zelfstandig een andere baan te zoeken en aan het werk te blijven'

Kees Bongers, operator veevoedingsbedrijf en deelnemer EVC-traject:

‘Ik heb nu meer kans bij sollicitaties’

Al jaren levert Kees Bongers uitstekend werk als operator bij een veevoedingsbedrijf. Alleen miste hij een diploma waarop zijn kwalificaties stonden beschreven. Dankzij een EVC-traject staat zijn kwaliteiten nu netjes op papier.

*'Ik doe dit werk al
geruime tijd, maar
ben hiervoor nooit
gekwalificeerd'*



Kees Bongers: "Ik werk bij een bedrijf dat kippen- en varkensvoer maakt. Als operator volg ik dat proces van begin tot eind. Van de grondstof-productie tot het inladen van de uiteindelijke eindproducten op de vrachtwagens. Ik doe dat werk al geruime tijd, maar ben hiervoor nooit gekwalificeerd. Samen met tien andere collega's, die net als ik wél de kwaliteiten maar niet de formele kwalificatie voor hun functie bezaten, kreeg ik de kans om alsnog een officieel papiertje te bemachtigen. Een interne assessor heeft tijdens mijn dagelijkse werkzaamheden een proef afgenomen. Hij heeft gekeken of we ons werk volgens de procedures en eisen uitvoerden. Dat was spannend, want je weet dat je het goed moet doen en dan word je toch een beetje zenuwachtig. Juist door die spanning gingen er tijdens de controle wat kleine dingetjes mis. Maar al met al was het voldoende om een diploma te krijgen.

Ik ben erg blij dat mijn kwaliteiten nu zwart op wit staan, want nu kan ik door middel van dat formuliertje laten zien dat ik gekwalificeerd ben voor mijn werk. Dat was ik al maar het is toch fijn dat dit nu ook wettelijk wordt erkend. Het is vooral handig voor mogelijke sollicitaties in de toekomst. Als ik bijvoorbeeld bij een ander veevoederbedrijf of voedingsproductiebedrijf ga solliciteren, kan ik dat papiertje laten zien. Ik denk dat ik dan een grotere kans maak om die baan te krijgen. Niet dat ik weg wil hoor, ik heb het hier prima naar mijn zin."

Associate degree programma's

Voor veel mbo'ers die aarzelen over verder leren is het perspectief om nog vier jaar te moeten studeren voor een hbo-diploma weinig aantrekkelijk.

Hetzelfde geldt voor werkenden die erover denken weer een studie op te pakken. Tweejarige programma's binnen het hoger beroepsonderwijs kunnen voor deze groepen wél interessant zijn. Bovendien is er in het beroepenveld behoefte aan werknemers met een opleidingsachtergrond tussen mbo-4- en hbo-bachelorniveau in.

Om deze redenen starten vanaf het studiejaar 2006-2007 pilots met korte programma's in het hbo. Korte programma's zijn programma's die deel uitmaken van hbo-bacheloropleidingen en die worden afgesloten met een (nieuwe) wettelijke graad: de Associate degree (Ad). De programma's hebben arbeidsmarktrelevantie en omvatten minimaal 120 ECTS-punten.

Doel van de pilots is te achterhalen hoe korte programma's het beste kunnen worden ingevoerd. De pilots moeten dus inzicht verschaffen in de knelpunten bij invoering van korte programma's en de manier waarop die knelpunten kunnen worden opgelost.

Er komen twee pilots rondes. De eerste ronde start in het studiejaar 2006-2007, de tweede in het studiejaar 2007-2008.

In september 2006 starten elf Associate-degreeprogramma's. Om hieraan meer bekendheid te geven aan zijn er in mei en juni duizenden flyers verspreid om mbo'ers en werkenden te attenderen op deze nieuwe opleidingsmogelijkheid. De zendingen gingen naar hogescholen, BVE-instellingen, de HBO-raad, Bve Raad, MKB-Nederland, VNO-NCW en JOB. In de flyers staan de elf hogescholen genoemd waar het komende studiejaar een pilot start.

In februari 2007 start de tweede ronde pilots met Ad-programma's. De 19 hogescholen die dan willen starten met een Ad-programma hebben inmiddels hun aanvraag voor een pilot ingediend. Begin oktober beslist de staatssecretaris van OCW welke daarvan zullen doorgaan. In oktober 2006 moeten de hogescholen die in het studiejaar 2007-2008 met een pilot willen starten hun aanvraag indienen. Daarover valt het besluit in januari 2007. De pilots lopen tot en met het studiejaar 2009-2010.

In het wetsvoorstel voor de nieuwe Wet op het hoger onderwijs en onderzoek (WHOO) dat recent naar de Tweede Kamer is gestuurd, hebben de Ad-programma's een plek gekregen. Daarin is onder meer de graad geregeld en zijn bepalingen opgenomen die bij een positieve evaluatie na afloop van de pilots in werking kunnen treden.

De elf positief beoordeelde aanvragen zijn:

Instelling	Ad-programma	Onderdeel van hbo-bachelorprogramma
■ Saxion Hogescholen ■ Hanzehogeschool Groningen ■ Noordelijke Hogeschool Leeuwarden ■ Stichting Hogeschool Management Documentaire Informatievoorziening ■ Haagse Hogeschool ■ Hogeschool Utrecht ■ Hogeschool van Hall Larenstein ■ Hogeschool Schoevers ■ Hogeschool van Arnhem en Nijmegen ■ NHTV Internationale hogeschool Breda ■ Christelijke Hogeschool Nederland	■ Informatiedienstverlening en -management ■ Personeel & Arbeid ■ Personeel en Arbeid ■ Opleiding senior medewerker documentaire informatievoorziening ■ AD in de opleiding FM ■ Chemische Technologie ■ Opleiding Dier- en Veehouderij ■ Officemanagement ■ Economics, Assistent Accountant ■ AD in de opleiding FBTR in toerisme en recreatie (FBTR) ■ Small Business & Retailmanagement	■ Informatiedienstverlening en -management ■ Personeel en Arbeid ■ Personeel en Arbeid ■ HMDI ■ Facility Management (FM) ■ Chemische Technologie ■ Dier- en Veehouderij ■ Commercieel / ■ Communicatiemanagement ■ Accountancy ■ Functiegerichte bachelor ■ Small Business & Retailmanagement

‘De Associate degree is de missing link’

Vanuit het bedrijfsleven bestaat er grote behoefte aan een opleidingsniveau tussen mbo en een vierjarige bachelor-opleiding. De Christelijke Hogeschool Nederland (CHN) biedt als eerste een tweejarige Associate degree opleiding aan, gericht op de detailhandel. Werkenden volgen een duaal traject waarmee ze in twee jaar gekwalificeerd zijn voor een baan als bedrijfsleider of floormanager.

***'Met een Ad nemen
je kansen op de
internationale
arbeidsmarkt enorm
toe'***



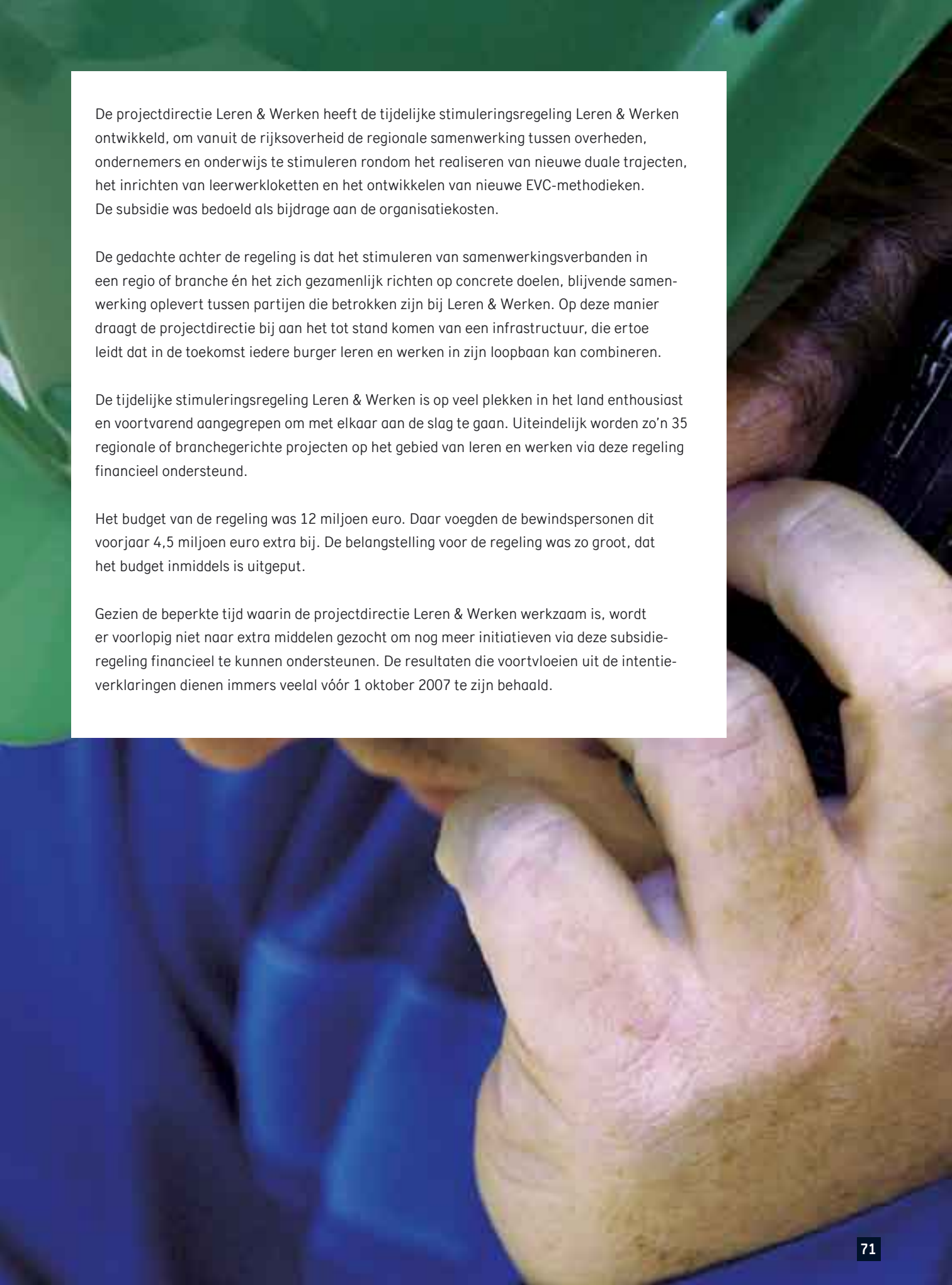
Harm Noordhof: "De Associate degree (Ad) is een nieuw toegestane opleiding in Nederland. Op de CHN kunnen studenten vanaf volgend jaar – behalve voor de bestaande vierjarige bacheloropleiding Small Business & Retail Management (SBRM) - kiezen voor een tweejarige Ad-variant. Omdat we een vermoeden hadden dat er best mensen zouden zijn die zich verder willen scholen maar aanhikken tegen een vierjarige opleiding, hebben we onderzocht of er markt voor zo'n type opleiding is. Dat bleek het geval, vooral ook vanuit het bedrijfsleven. Er bestaat grote behoefte aan goed opgeleide mensen. Veel bedrijven willen investeren in hun personeel en bieden opleidingen aan. Maar een BA is soms een te hoge kwalificatie. Een tweejarige Ad kan in die gevallen toereikend zijn.

Met een groot aantal bedrijven hebben we een intentieverklaring getekend. Deze bedrijven hebben toegezegd personeel op te geven voor de Ad-opleiding als de opleiding er zou komen. In september 2006 starten de eerste drie groepen. We mikken op 36 tot 50 mensen. Deze studenten combineren hun opleiding met werken in de praktijk. Het zijn dus duale trajecten maar er is ook een voltijdse variant. Wij stellen wel eisen aan hun werk, het werk dat ze doen moet aansluiten op de opleiding. We willen dat ze op school dingen leren die ze in hun werk tegenkomen. Met de Ad-opleiding Small Business & Retail Management kun je manager van een middelgrote winkel worden of afdelingschef in een grote winkel.

Vendex is momenteel een van onze grootste 'afnemers'; zij sturen volgend jaar 24 studenten, dat zijn twee groepen. Maar we zijn ook in gesprek met Ahold en Pro-retail, een samenwerkingsverband tussen een aantal middelgrote winkelketens en franchise-ondernemingen. We verwachten dat de introductie van de Associate degree een positief effect heeft op de doorstroom op de arbeidsmarkt. In de retail business is het niet langer zo dat je al werkend opklimt in het bedrijf. Er is grote behoefte aan mensen met een erkend opleidingsniveau. Bovendien vergroot je daar de employability van de mensen mee. Met een Ad nemen je kansen op de internationale arbeidsmarkt enorm toe."

Tijdelijke stimulerings- regeling Leren & Werken

Op 16 december 2005 ging de tijdelijke stimuleringsregeling Leren & Werken van kracht, als impuls aan het overheidsprogramma Leven Lang Leren.



De projectdirectie Leren & Werken heeft de tijdelijke stimuleringsregeling Leren & Werken ontwikkeld, om vanuit de rijksoverheid de regionale samenwerking tussen overheden, ondernemers en onderwijs te stimuleren rondom het realiseren van nieuwe duale trajecten, het inrichten van leerwerkloketten en het ontwikkelen van nieuwe EVC-methodieken. De subsidie was bedoeld als bijdrage aan de organisatiekosten.

De gedachte achter de regeling is dat het stimuleren van samenwerkingsverbanden in een regio of branche én het zich gezamenlijk richten op concrete doelen, blijvende samenwerking oplevert tussen partijen die betrokken zijn bij Leren & Werken. Op deze manier draagt de projectdirectie bij aan het tot stand komen van een infrastructuur, die ertoe leidt dat in de toekomst iedere burger leren en werken in zijn loopbaan kan combineren.

De tijdelijke stimuleringsregeling Leren & Werken is op veel plekken in het land enthousiast en voortvarend aangegrepen om met elkaar aan de slag te gaan. Uiteindelijk worden zo'n 35 regionale of branchegerichte projecten op het gebied van leren en werken via deze regeling financieel ondersteund.

Het budget van de regeling was 12 miljoen euro. Daar voegden de bewindspersonen dit voorjaar 4,5 miljoen euro extra bij. De belangstelling voor de regeling was zo groot, dat het budget inmiddels is uitgeput.

Gezien de beperkte tijd waarin de projectdirectie Leren & Werken werkzaam is, wordt er voorlopig niet naar extra middelen gezocht om nog meer initiatieven via deze subsidie-regeling financieel te kunnen ondersteunen. De resultaten die voortvloeien uit de intentieverklaringen dienen immers veelal vóór 1 oktober 2007 te zijn behaald.

Colofon

*Publicatie van de projectdirectie Leren & Werken van
de ministeries van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap
en Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Uitgave: augustus 2006*

Teksten interviews

De Nieuwe Lijn, Rotterdam

Ontwerp en vormgeving

Smidswater, strategie > concept > design, Den Haag

Fotografie

Gerrit de Heus, Voorburg

Bart Versteeg, Den Haag

Druk en afwerking

Speed-Print bv, Zoetermeer

Meer informatie: www.leren-werken.nl

OCW36.049/700

ONDER
NCSIM
LTUUR
NETEM
SCHAP



Ministerie van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid