

Leren & Werken

JAARGANG 8, NUMMER 1, DECEMBER 2019

in regio Rijn Gouwe

3

BBL banenmarkt in Leiden
Leerwerkloket: onze postduif gaat digitaal
Praktijkverklaring helpt werkgevers aan personeel op maat!

4

Financieel cv geeft steuntje in de rug bij sollicitatie
Over ons

LLO ontwikkelt vijf belangrijke vaardigheden

Cor Verschoor heeft vele jaren lang leiding gegeven aan Leren & Werken in Holland Rijnland, maar is sinds een aantal maanden een andere weg ingeslagen. Hoewel, een andere weg? "Eigenlijk ligt mijn huidige baan in het verlengde van mijn vorige en ik kan dus alle expertise uit het verleden gebruiken," zegt hij in zijn kamer op de negende etage van het UWV-kantoor achter het Haagse Holland Spoor.

De nieuwe uitdaging van Verschoor heet Leven Lang Ontwikkelen. Uitgangspunt is het kabinetsbesluit om een positieve en sterke leercultuur tot stand te brengen door het stimuleren van de eigen regie van mensen op hun loopbaan en hun leven. Daardoor kunnen ze zich blijven ontwikkelen en hun eigen keuzes maken. "LLO maakt mensen vitaal, flexibel en duurzaam inzetbaar op de arbeidsmarkt. Het voorkomt dat zij vastlopen in hun loopbaan of werkloos raken," aldus Verschoor.

"Daarnaast draagt LLO bij aan een soepel functionerende arbeidsmarkt. Het kabinet wil van 'repareren' naar 'vooruit kijken'.



Mensen moeten zich niet pas scholen bij werkloosheid of dreigend baanverlies, maar leren en ontwikkelen zien als vanzelfsprekende onderdelen van hun werk en hun leven." Dat is nogal een ambitieuze doelstelling. "Zeker," zegt Cor, "en dat kan

dus alleen succesvol zijn als iedereen z'n schouders er onder zet: sociale partners, O&O organisaties, onderwijsinstellingen, uitvoeringsorganisaties en alle andere betrokkenen."

(vervolg op pagina 2)

(vervolg van pagina 1)

Meerjarig programma

Natuurlijk is zoiets niet van vandaag op morgen gerealiseerd en daarom is er een meerjarig actiegericht programma opgesteld met een driedelig doel.

1. Inzichtelijk maken welke scholingsmogelijkheden mensen hebben, zodat zij makkelijker de regie over hun carrière en hun leven kunnen nemen.
2. Stimuleren dat iedereen een individueel leer- en ontwikkelbudget tot zijn of haar beschikking heeft.
3. De juiste randvoorwaarden bieden, zodat mensen in staat zijn die regie te pakken door goede ondersteuning te stimuleren, de leercultuur in kleine bedrijven te versterken en een flexibel onderwijsaanbod te bevorderen.

Volgens Verschoor speelt dit optimaal in op de arbeidsmarkt, die door maatschappelijke en technologische ontwikkelingen verandert. "Werkgevers vragen tegenwoordig andere kwaliteiten van personeel dan vroeger. Wat hebben werkzoekenden nodig om aantrekkelijk te blijven voor werkgevers? Het antwoord is: een combinatie van uitgebreide vakkennis en specifieke vaardigheden die zijn gebaseerd op algemene kennis, houding en gedrag. Vakkennis blijft belangrijk, of mensen nu werken in de bouw, ICT, de zorg of het onderwijs. Niet voor niets is er op dit moment juist een groot tekort aan mensen met vakkennis. Kennis is macht, zeker op de arbeidsmarkt."

"Mede omdat werk tegenwoordig anders wordt georganiseerd, is een steeds bredere kennis vereist. In veel sectoren moeten medewerkers van meer zaken tegelijk verstand hebben dan alleen van wat ze in hun opleiding hebben geleerd. In de industrie, zorg, bouw, tuinbouw, ICT en autotechniek wordt het werk complexer door technologische ontwikkelingen. Kennis van machinebouw en sensoren, over duurzaam bouwen en elektrisch rijden, wordt steeds belangrijker."

Vijf belangrijke vaardigheden

Hoewel niet alle werkgevers dezelfde vaardigheden eisen, worden er vijf tegenwoordig algemeen gevraagd:

1. Digitale vaardigheden

In de meeste beroepen werkt men met computers, tablets of andere mobiele apparaten. Een paar voorbeelden. In de detailhandel worden personal digital assistants (pda's) of tablets gebruikt om snel te zien of een product nog op voorraad

of bij een ander filiaal beschikbaar is. Bedienend personeel in de horeca gebruikt tablets om bestellingen op te nemen. Beveiligers werken met computers, omdat cameratoezicht belangrijker wordt. Data beheersen de land- en tuinbouw en de industrie om efficiënter te produceren. In de zorg zijn e-health-toepassingen, zoals zelfmeetapparatuur, al gemeengoed. En in het onderwijs werken leraren met digitale leermiddelen, elektronische leeromgevingen en leerlingvolgsystemen, waarmee zij de voortgang van de resultaten bijhouden.

2. Servicegerichtheid

Mondige patiënten, kritische ouders en veeleisende consumenten vragen om een vriendelijke, geduldige, maar vooral klantgerichte houding. Werknemers, zoals vrachtwagenchauffeurs, hebben steeds vaker direct met klanten te maken.

**Medewerkers
moeten van meer
zaken tegelijk
verstand hebben
dan alleen van
wat ze in hun
opleiding hebben
geleerd.**

3. Oplossingsgericht denken

Ondanks de automatisering is het belangrijk om processen te overzien, te bewaken en te verbeteren. Programmeurs moeten niet alleen maar codes invoeren, maar óók problemen signaleren, snappen wát er misgaat en vervolgens met een oplossing komen. Dat vraagt méér van het denkvermogen. Vooral creativiteit, omdat oplossingen soms out of the box kunnen zijn.

4. Samenwerken buiten het vakgebied

Om het werk goed te kunnen doen is samenwerken belangrijk, niet alleen met directe collega's, maar ook met andere

organisaties of afdelingen buiten het eigen vakgebied. Zorgprofessionals treden in het sociale domein. De maakindustrie en de verkoop stemmen het product goed af op de klantvraag. En het onderwijs zoekt aansluiting bij het bedrijfsleven, om bijvoorbeeld stageplaatsen in te vullen.

5. Snelle aanpassing aan verandering

Misschien wel de meest belangrijke vaardigheid op dit moment is het vermogen tot snelle aanpassing aan veranderingen. Werknemers moeten meegaan met nieuwe ontwikkelingen, hun kennis actueel houden en zien wat er verandert binnen een beroep. Dat maakt dat zij sneller kunnen worden ingezet op nieuwe taken.

Enquête bevestigt belang

Verschoor: "Deze vijf vaardigheden blijven de komende twee jaar essentieel. In de zomer legde UWV ruim 2.000 werkgevers een aantal vragen voor. Drie van de tien bedrijven verwachtten dat deze vaardigheden de komende jaren absoluut nodig zijn voor het uitvoeren van het werk, met name in de sectoren ICT, onderwijs en welzijn. Er is vooral behoefte aan ICT-/digitale vaardigheden, maar ook klantgerichtheid en resultaatgerichtheid."

"Om aan die eisen te voldoen, moeten werknemers zich hun hele leven blijven ontwikkelen. Dat is niet makkelijk, omdat zij er in een drukke baan vaak niet aan toe komen. Ze moeten dus méér doen om op te vallen bij werkgevers," zegt Cor Verschoor, die drie concrete trajecten aangeeft.

"Door scholing: het ontbreken van een vereist diploma voor een functie kan worden gecompenseerd door om- of bijscholing. Ook voor de ontwikkeling van bepaalde vaardigheden kunnen trainingen worden gevolgd."

"Door alle vaardigheden te benoemen op een cv: een cv moet niet alleen werkervaring of opleidingen bevatten. Het is verstandig om ook opgedane vaardigheden naast het werk te noemen, bijvoorbeeld met een hobby of tijdens vrijwilligerswerk. Zo leert een werkgever iemand veel beter kennen en kan een werkzoekende misschien voor meer taken worden ingezet."

"En door de bereidheid om te leren aan te geven: werkzoekenden die niet aan alle eisen voldoen, kunnen in hun motivatiebrief of tijdens een sollicitatiegesprek aangeven dat ze bereid zijn om te leren," aldus Verschoor.

BBL banenmarkt in Leiden

Cocktails, sushi, snoep en speelgoedbusjes. Werkgevers laten zich van hun beste kant zien op de banenmarkt bij het mboRijnland aan de Breestraat. Doel is om kandidaten te werven voor het leerwerktraject BBL waarbij leerlingen vier dagen per week werken en een dag naar school gaan.

Organisator Mina Dewkalie van Leren en Werken is zeer tevreden over de markt op de binnenplaats van de school, waar vijftien bedrijven zich hebben gepositioneerd. Een kok staat er sushi te draaien, er worden non-alcoholische cocktails geschonken, folders en pennen uitgedeeld. Jongeren – al dan niet vergezeld van ouders of vrienden – drentelen langs de kraampjes. Op zoek naar een opleiding, een beroep, een toekomst. “Ik ben me aan het oriënteren,” is de standaardzin van de middag. “Ik ben op zoek naar iets dat bij me past,” vertelt Danique. De speelgoedbusjes vindt ze wel aardig, maar buschauffeur worden ligt niet in de verwachting. Ze wil wel met de kappers en de horeca-ondernemers gaan praten.



Leren en Werken in Rijn Gouwe

Leerwerkloket: onze postduif gaat digitaal

Als je vroeger dacht aan het jaartal 2020, dacht je aan vliegende auto's, zelfstrikkende schoenveters en een machine om het weer mee te beïnvloeden. Hoewel hiervan voorlopig niets is uitgekomen, is de wereld anno 2020 wel een totaal andere dan die van toen. Onze auto's kunnen weliswaar niet vliegen, maar ze rijden wel van a naar b op basis van complete digitale navigatie. En we kunnen het weer dan wel niet beïnvloeden, maar dankzij computers kunnen we het wel nauwkeurig voorspellen.

Ook het Leerwerkloket wil zich in 2020 verder ontwikkelen op het gebied van informatie en digitalisering – onder andere in onze communicatie. Daarbij zetten we niet alleen in op een ijzersterke website. We gaan ook onderzoeken of en hoe we willen werken met innovatieve communicatievormen als vlogs, blogs, animaties, infographics en podcasts. En we versturen onze nieuwsbrief voortaan met een digitale postduif, in plaats van met de vertrouwde briefpost.

We gaan niet digitaal 'omdat dat nou eenmaal moet'. Nou ja, misschien een beetje dan. Maar we gaan voornamelijk digitaal om twee redenen. In de eerste plaats kunnen we met een goed vindbare website en met nieuwere communicatievormen meer mensen bereiken. In de tweede plaats is digitale communicatie in veel gevallen goedkoper dan die op papier. Daardoor houden we geld over. Meer mensen bereiken én meer geld overhouden betekent dat we meer cliënten kunnen helpen. Aan een opleiding, aan werk of aan een stageplaats. En dat is precies waar we het voor doen!

Vragen? Meer weten? Sneak preview?
<https://rijngouwe.lerenenwerken.nl/>

Praktijkverklaring helpt werkgevers aan personeel op maat!

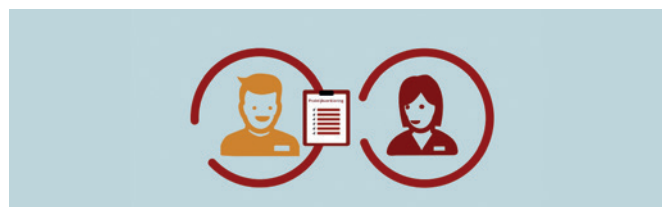
In 2019 is de pilot 'Praktijkleren met de Praktijkverklaring in het MBO' van start gegaan samen met erkende leerbedrijven, onderwijsinstellingen en organisaties voor werk en inkomen. Zo ook in de Leidse en Goudse regio. Met deze pilot willen deze regio's een bijdrage leveren om vraag en aanbod van personeel samen te brengen.

Om een plek te vinden op de arbeidsmarkt is een diploma van groot belang. De overheid doet er daarom alles aan om jongeren op te leiden tot een startkwalificatie (een startkwalificatie is een diploma vwo, havo of mbo-niveau 2 of hoger).

Er zijn echter ook veel werkzoekenden zonder startkwalificatie. Het behalen van een volledig mbo-diploma is voor sommigen van hen (nog) een brug te ver. Voor deze groep is praktijkleren een mooie manier om zich verder te ontwikkelen. In de praktijk gaan zij aan de slag met delen van een mbo-opleiding. Voor de vaardigheden die zij hiermee in de praktijk opdoen ontvangen zij een MBO-praktijkverklaring. Hiermee kunnen zij hun kwaliteiten en vakvaardigheden inzichtelijk maken voor werkgevers en hun kansen op de arbeidsmarkt langdurig vergroten.

Daarnaast zijn er veel bedrijven die problemen hebben met het vinden van voldoende geschikt personeel. Praktijkverklaringen bieden deze bedrijven de mogelijkheid om aan opgeleide medewerkers te komen. Elk traject is maatwerk en wordt in afstemming met kandidaat en werkgever ontwikkeld.

Voor meer informatie over de pilot 'Praktijkleren met de Praktijkverklaring in het MBO' in de regio Midden-Holland kunt u terecht bij Carola van den Dool, projectleider Midden-Holland, carola.vandendool@gouda.nl of 06 5158 0930.



Financieel cv geeft steuntje in de rug bij sollicitatie



Een document van twee kantjes dat het financiële voordeel bij het aannemen van een werkzoekende precies op een rij zet. Dat is het financieel cv, dat minister Koolmees van Sociale Zaken en Werkgelegenheid recentelijk lanceerde op een banenmarkt in Gouda. Het financieel cv moet werkgevers duidelijk maken welke, en hoeveel, ondersteuning zij krijgen als ze iemand met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst nemen. Daardoor wordt het voor hen aantrekkelijker om mensen in dienst te nemen.

Er zijn verschillende regelingen, zoals loonkostenvoordeel, de no-riskpolis, lage inkomensvoordeel, job coaching, loonkostensubsidie of een proefplaatsing. Werkzoekenden en werkgevers weten vaak niet precies waar zij recht op hebben en hoe groot hun financiële voordeel is. Werkzoekenden hoeven slechts een aantal gegevens in te voeren. De financieel cv-tool produceert dan automatisch een brief gericht aan de werkgever. Daarin staat aangegeven op welke financiële voordelen de werkgever recht heeft als hij de werkzoekende aanneemt.

Minister Koolmees: "Het is de bedoeling dat werkgevers daardoor over de streep getrokken worden om iemand een baan aan te bieden. Als je weet dat iemand heel geschikt is voor de baan, en je ook nog subsidie kunt krijgen omdat je bijvoorbeeld iemand met een uitkering een kans geeft, dan is het natuurlijk extra aantrekkelijk om hem of haar een contract aan te bieden. Daar hoop ik op, want met de bloeiende economie kunnen we alle handen goed gebruiken!"

Vooral ouderen, arbeidsgehandicapten en mensen uit de doelgroep banenafpraak kunnen baat hebben bij de tool. Zij kunnen deze online invullen en de resultaten daarvan meesturen bij een sollicitatiebrief of bespreken bij een sollicitatiegesprek. Het financieel cv is dan een aanvulling op het huidige cv. Werkgevers kunnen de tool ook zelf invullen, aan de hand van gegevens die de werkzoekende aan hen verstrekt.

Over ons



Het team van Leren & Werken Rijn Gouwe. Jos van Es (rechtsboven) en Gert Okkema (linksonder) vormen de locatie Gouda, terwijl Ruthmila Ricardo (linksboven), Mirjam Looren-de Jong (rechtsonder) en Martine van Doorn (middenonder) de locatie Leiden bemensen. Projectleider is Mina Dewkalie (middenboven).

COLOFON

Leren & Werken: een uitgave van LeerWerkLoket Rijn Gouwe

e-mail: rijngouwe@lerenenwerken.nl
<https://rijngouwe.lerenenwerken.nl>

Redactie

Ardjan de Zwart
Mina Dewkalie
Ruthmila Ricardo
Martine van Doorn
Jos van Es
Michael Sandiman
Gert Okkema

Productie

Van der Jagt PR, Noordwijk

Marjolijn van der Jagt
organisatie
Harm Bethlehem
vormgeving
Keetman druk+print
druk

Oplage

1.600 stuks