



GREENPAPER - LEERWERKPLEKKEN

Leerwerkplekken broodnodig voor inclusieve stad

Cirkelstad
GEEN AFVAL GEEN UITVAL



We zijn al een heel eind op weg met circulair en inclusief bouwen. Projecten laten zien dat er een markt aan het ontstaan is. Dat opdrachtgevers de juiste vraag weten te stellen, dat opdrachtnemers het juiste weten te realiseren. Maar we zijn er nog lang niet. Tal van onderwerpen staan nog open voor discussie of zijn net al wat ervaringen over opgedaan.

Cirkelstad initieert ronde tafel gesprekken met koplopers om juist deze nieuwe thema's te verkennen. Waar gaat de sector heen volgens hen? En als je nu aan de slag wilt gaan... wat zou dan volgens hen jouw eerste stappen kunnen zijn? Kunnen zij je helpen?

Vijf actiepunten waar je morgen mee aan de slag kunt

Creëer een leerwerkplek

Als bedrijf of organisatie kun je zelf een leerwerkplek inrichten. Hiervoor zijn subsidies beschikbaar van onder meer gemeente en UWV.

Stel 55-plusser aan als leermeester

Oudere werknemers hebben een schat aan ervaring. Gebruik die door hen als leermeester te betrekken bij leerwerktrajecten binnen en eventueel buiten de organisatie.

Zoek samenwerking met andere bedrijven

Geen volle klas? Zoek samenwerking met andere bedrijven om voldoende cursisten te krijgen voor je eigen opleiding.

Pas aanbestedingsprocedures aan

Gemeenten kunnen aanbestedingsprocedures aanpassen zodat bedrijven die structureel investeren in leerwerkplekken meer kans krijgen op een opdracht.

Bied aandacht, veiligheid en nazorg

Bied mensen in leerwerktrajecten in ruime mate aandacht, veiligheid en nazorg bij het zoeken van bijvoorbeeld een nieuwe werkplek. Zet hiervoor actief het eigen netwerk in.

Leerwerkplekken helpen mensen met weinig of geen opleiding aan een baan. Een inclusieve stad, waar iedereen de kans krijgt om mee te doen, kan niet zonder. Desondanks is er te weinig aandacht voor het in de praktijk opleiden van mensen. Alleen met een gestructureerde aanpak kan de zeer noodzakelijke verhoging van de kwaliteit en kwantiteit van leerwerkplekken worden gerealiseerd.

Gemeenten, UWV, opleidingsinstellingen en bedrijven zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor goed praktijkonderwijs. Hoewel zij het beste voor hebben met de leerlingen, slagen zij er om verschillende redenen niet in om voldoende leerwerkplaatsen te realiseren.

Gemeenten; bezuinigingen, regels, opdrachtgeverschap

Bij gemeenten spelen overwegend drie problemen. Allereerst bepalen zij zelf de voorwaarden waaronder zij mensen ondersteunen die op een leerwerkplek actief zijn. Het gevolg is dat in iedere gemeente andere regels gelden. Voor bedrijven die leerlingen in de praktijk opleiden, is dat een onpraktische situatie. Zodra zij een gemeentegrens overgaan, moeten zij zich in andere regels en voorwaarden verdiepen. Wat veel tijd en energie kost.

Dat gemeenten sinds 1 januari 2014 verantwoordelijk zijn geworden voor de jeugdzorg, maakt het er niet makkelijker op. Veel gemeenten worstelen met hun nieuwe rol van budgethouder en missen kennis en expertise om de beschikbare middelen doelmatig in te zetten. Daarbij komt dat het Rijk met de decentralisatie van de jeugdzorg ook een forse bezuiniging heeft door-

gevoerd. Hierdoor missen velen simpelweg het geld om mensen op leerwerkplekken passend te ondersteunen.

Bij het verlenen van nieuwe opdrachten kunnen gemeenten relatief makkelijk meer leerwerkplekken creëren. Bijvoorbeeld door hier in aanbestedingsdocumenten expliciet om te vragen of de realisatie van leerwerkplekken extra te waarderen in gunningsprocedures. Sterker nog, sociale ondernemingen hebben wettelijk gezien voorrang bij overheidsopdrachten. Echter, in de praktijk komt hier weinig van terecht en houden gemeenten vast aan de aanbestedingscriteria die zij gewoonlijk hanteren.

Gemeenten spelen niet alleen een rol als opdrachtgever, lokale overheden zijn ook actief als opdrachtnemer. Door de gemeente gesubsidieerde sociale werkplaatsen, die nog actief zijn omdat de overgang naar het nieuw stelsel nog niet is afgerond, zorgen voor oneerlijke concurrentie door bij het vergeven van opdrachten forse kortingen te geven. Als het 'gelijk speelveld' bij de gunning van (overheids)opdrachten ontbreekt, missen bedrijven een belangrijke prikkel om de leerwerkplaatsen te creëren die nodig zijn om voldoende praktijkmensen op te leiden.



Dat gemeenten sinds 1 januari 2014 verantwoordelijk zijn geworden voor de jeugdzorg, maakt het er niet makkelijker op

Contraproductieve houding UWV

Het UWV hanteert regels die in de praktijk contraproductief zijn, waardoor mensen niet op een leerwerkplek aan de slag kunnen. Zo is er geen eenduidige route voor mensen die ‘met behoud van uitkering’ aan de slag willen. Dat wordt bijvoorbeeld direct een probleem als mensen niet voor 1 januari 1960 zijn geboren; zij kunnen dan niet deelnemen aan omscholingsprogramma’s voor 50-plussers. Opleidingsbedrijven lopen hierdoor ongewild risico’s waarvoor ze niet verzekerd zijn, met als gevolg dat de leerwerkplek niet wordt gerealiseerd.

Andere regels sluiten bepaalde groepen uit die wel ondersteuning nodig hebben, maar daar volgens het UWV geen recht op hebben. Zo hebben mensen die doof of slecht horend zijn geen ‘afstand tot de arbeidsmarkt’, zo vindt het UWV. Terwijl deze mensen niet altijd, maar in veel gevallen beslist wél ondersteuning nodig hebben.

Bedrijfsleven: Opportunisme en gebrek aan coördinatie

Bedrijven laten het om twee redenen afweten. Allereerst zijn er nogal wat ondernemingen die er vrij opportunistisch in zitten. Zo worden regels met betrekking tot maatschappelijk verantwoord ondernemen omzeild door hiervoor re-integratie- of opleidingsbedrijven in te huren. Handige ondernemers spelen hierop in door uitzendbureaus voor moeilijk bemiddelbare mensen op te zetten en hen op basis van boterzachte contracten aan werk te helpen. Het gevolg is dat mensen niet of te kort op de zeer gewenste leerwerkplek terechtkomen, waardoor zij hun baan al gauw weer kwijt zijn.



Een branche-brede aanpak van leerwerkplekken is niet in alle sectoren geregeld. Het verzorgen van leerwerkplekken wordt hierdoor aan individuele bedrijven overgelaten. Dit leidt niet alleen tot een volstrekt tekort in opleidingsplaatsen. De tekortschietende betrokkenheid van brancheorganisaties maakt het ook onmogelijk om de opleiding van mensen te coördineren.

In de bouwsector bijvoorbeeld, kunnen praktijkgerichte mensen op alle niveaus aan de slag. Echter, dit gebeurt onvoldoende omdat er vanuit de verschillende brancheorganisaties binnen de sector onvoldoende op wordt gestuurd. Hierdoor missen veel mensen de kans op betaald werk en actieve deelname aan de samenleving.

Opleidingen: nadruk op theorie, onderwaardering praktijk

Bij veel beroepsopleidingen is de nadruk de afgelopen jaren opgeschoven naar de theorie. Praktisch ingesteld mensen worden hierdoor onvoldoende bediend op hun opleidingswensen en -behoeften. De uitval op de opleidingen is hierdoor vrij hoog, bij sommige onderwijsinstellingen valt al gauw één op de drie leerlingen uit.

Praktisch ingestelde mensen worden te weinig gewaardeerd bij de op theorie georiënteerde onderwijsinstellingen, zo is de observatie. Hierdoor raken zij gefrustreerd en verlaten ze zonder startkwalificatie het onderwijs. Daarnaast speelt mee dat praktijkmensen onterecht worden ondergewaardeerd.



Het niveau van de basisvaardigheden van praktijkmensen is de afgelopen tijd gedaald. Een van de oorzaken hiervan is de kloof in scholing tussen mensen die theoretisch zijn aangelegd en mensen die meer op de praktijk zijn gericht. Voor de echte praktijkmensen wordt het hierdoor extra moeilijk om op de arbeidsmarkt aansluiting te vinden en aan betaald werk te komen. De opleidingsinstellingen die hier een rol in zouden kunnen spelen, pakken dit niet of onvoldoende op.

Meer leerwerkplekken met structurele aanpak

Willen we nu de basis leggen voor de oplossingen die we over zeven jaar nodig hebben, dan moeten we werken aan een gestructureerde aanpak. Focus ligt hierbij zowel op uitbreiding van het aantal leerwerkplekken, als een investering in de kwaliteit van leerwerkplaatsen. Hieronder volgen vijf startpunten voor de ontwikkeling van een doelgericht toekomstbestendig actieplan.

Eerherstel van de vakman en -vrouw

Praktijkmensen worden onvoldoende gewaardeerd om de talenten die zij hebben. Hierdoor vinden zij te vaak onvoldoende aansluiting. Dit is een zeer onwenselijke maatschappelijke ontwikkeling. Niet alleen om de persoonlijke frustratie die dit veroorzaakt, met als gevolg uitval op zowel opleiding als in de samenleving. Maar vooral ook omdat er een schreeuwend tekort is aan vakmannen en vakvrouwen.

Een stad is pas circulair als de samenleving die zij huisvest dat ook is. Dit betekent dat iedere inwoner deel moet kunnen nemen aan een inclusieve samenleving. Belangrijkste voorwaarde hiervoor is dat alle 'Circellaren' (bewoners van Cirkelstad, red.), dus ook de praktijkmensen, economisch zelfstandig kunnen zijn door actief en werkzaam deel te nemen aan de samenleving.

Opleidingen; minder theorie, meer aansluiting

Onderwijsinstellingen zijn zich door de jaren heen meer gaan richten op het theoretische deel van de opleiding van praktijkmensen. Echter, praktijkmensen werken liever met hun handen in plaats van met een laptop.

De lessen op praktijkopleidingen zouden weer echt praktisch moeten worden. Leerlingen voelen zich dan erkend in hun talent en raken meer gemotiveerd om de opleiding af te maken en hun startkwalificaties te halen. Lukt dat niet, dan kunnen zij in ieder geval een zo goed mogelijke uitgangspositie creëren voor een vervolgtraject bij een leerwerkplek.

De basisvaardigheden van mensen worden beter als het onderwijs meer aansluit bij wat zij kunnen. Zo hebben zij meer kans op een succesvol leerwerktraject.

Herstel leermeester- en gezelschaprelatie

De opleiding van vakmensen vindt deels bij opleidingsinstituten en deels in de praktijk plaats. Dit systeem sluit niet goed aan op de leerwensen van praktijkmensen, die op de opleiding vaak te veel theorie krijgen en zich door de vaak grotere schaal niet op hun gemak voelen. Kennisoverdracht verloopt bij hen het beste in een een-op-een situatie.

Bij een succesvol leerwerktraject ontstaat vaak een respectvolle relatie tussen begeleider en leerling. Het is daarom van belang dat bedrijven aandacht besteden aan het werven en selecteren van goede 'leermeesters', die hun pupillen net zo makkelijk streng toespreken als een knuffel geven. Doel hierbij is het creëren van de veilige aandachtrijke

omgeving die nodig is voor een succesvol leerwerktraject.

Voor het herstel van de leermeester- en gezelschaprelatie is voor 55-plussers een bijzondere rol weggelegd. Zij kunnen, in de nachten van hun carrière, als leermeester hun kennis en ervaring overdragen op hun gezelschap zodat die voor het bedrijf waar zij werken behouden blijft.

Commitment van bedrijf én kandidaat

Bedrijven investeren tijd en geld in de mensen die zij aannemen voor een leerwerkplek. Dat betekent dat de relatie niet vrijblijvend is, zowel niet voor het bedrijf als voor de kandidaat. Van beide partijen wordt commitment verwacht gedurende het leerwerktraject. Doel: een gediplomeerd of gecertificeerd vakman- of vrouw afleveren die bij het bedrijf of elders aan de slag kan.

Zoals eerder geschetst, komt het in de praktijk voor dat bedrijven opportunistisch omgaan met de mensen die zij op leerwerkplekken aannemen. Zo worden mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt via uitzendbureaus aangenomen om geld te besparen, aan wettelijke verplichtingen te voldoen of een subsidie binnen te halen. Dit schaadt het vertrouwen en dient het doel - meer vakmensen en -vrouwen - niet.

Aan de andere kant zijn kandidaten niet altijd gemotiveerd. Voor de bedrijven die leerwerkplekken aanbieden is dat heel frustrerend.



Want de begeleiding van een ongemotiveerde kandidaat kost heel veel tijd en levert niets op. Bovendien is het personeelstekort van het bedrijf nog steeds niet opgelost. Bedrijven moeten om die reden voor een leerwerkplek mensen kunnen selecteren op hun motivatie en gedrevenheid om een praktijkvak te leren.

Individuele initiatieven, collectieve afspraken

Een bedrijf dat behoefte heeft aan goed opgeleide vakmensen, kan zelf in actie komen door een scholingsprogramma op te zetten. Die mogelijkheid is niet alleen weggelegd voor grote bedrijven, ook middelgrote ondernemingen zouden hierin kunnen investeren. Zo heeft Vis Groep, expert op het gebied van diamantboren en -zagen, brandwerende afdichtingen en renovatie, een Vis Academy. Samenwerking tussen bedrijven zou een optie kunnen zijn om bijvoorbeeld klassen vol te krijgen en zo de opleidingskosten te drukken.

Het wordt voor bedrijven aantrekkelijker om te investeren in leerwerkplaatsen als zij dat kunnen doen op basis van collectieve afspraken. Allereerst is het hierbij van belang dat brancheverenigingen actief investeren in een breed gedragen programma gericht op de opleiding van praktijkmensen. Dat is helaas nog niet in alle sectoren zo.

Ten tweede is het van belang dat er collectieve afspraken komen met het UWV, zodat bedrijven steeds onder dezelfde voorwaarden mensen kunnen opleiden. Bijvoorbeeld als het gaat om een traject waarin mensen met behoud van uitkering weer aan de slag gaan. Nu is dat nog niet het geval, waardoor ondernemingen het risico lopen naheffingen te krijgen.

Ten derde, zijn collectieve afspraken met gemeenten van belang. Als gevolg van de decentralisatie zijn gemeenten verantwoordelijk geworden voor onder meer de jeugdzorg. Iedere gemeente hanteert op basis van eigen beleid andere regels en voorwaarden, wat het voor bedrijven lastig maakt om in verschillende plaatsen leerwerktrajecten te starten. Bedrijven zouden sneller meer leerwerkplekken kunnen realiseren als gemeenten hun beleid onderling afstemmen. Mogelijk kan de Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG) hierin een rol spelen



Wil je sparren?

Cirkelstad organiseert tijdens haar werkconferentie op Building Holland rondetafelsessies. Tijdens deze sessies gaan koplopers met elkaar in debat over een vooraf benoemd thema. Hoe zien zij het speelveld en waarmee kun je het verschil maken? Hieronder de koplopers van Building Holland 2019 in alfabetische volgorde. Wil je sparren? Neem dan contact op.

Marcel Jansen, Donker Groen

- Uitvoering van hovenierswerk met mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt

Siebe Martijn Groenendijk, eigenaar Het Bouwbedrijf

- Uitvoeren van bouwwerken met moeilijk opvoedbare jongeren en ouderen

Dick van Veelen, Vis Groep (voorzitter)

- Uitvoeren van diamantboor- en -zaagwerk met mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt



**Wij maken werk van steden
zonder afval, zonder uitval**

085 - 105 11 70
info@cirkeIstad.nl
www.cirkeIstad.nl



CirkeIstad
GEEN AFVAL GEEN UITVAL