

PRAKTIJKVOORBEELD: ONDERWIJS EN ARBEIDSMARKT, LEERWERKLOKET

REGIO: MIDDEN-BRABANT

MAART 2022



➔ LeerWerkLoket Midden-Brabant stimuleert talentontwikkeling van inwoners met een kwetsbare arbeidsmarktpositie

Dat iedereen moet blijven leren nu de techniek en maatschappij steeds veranderen gaan, dringt steeds meer door. Maar hoe bereik je mensen bij wie het woord 'leren' wantrouwen oproept? LeerWerkLoket Midden-Brabant zet zich al zes jaar in om door talentontwikkeling de kansenongelijkheid te verkleinen en werkgevers bewust te maken van hun rol.

Door corona is er meer geld beschikbaar voor talentontwikkeling. Maar het is een misvatting dat geld alleen 'een leven lang leren' op gang kan brengen, zegt Linda Meerbeek, beleidsontwikkelaar Economie en Arbeidsmarkt bij de gemeente Tilburg. Niet iedereen weet met een ontwikkelbudget een goede keuze te maken. En de groep die het misschien wel het meest nodig heeft denkt: dat is niets voor mij. "Als je een praktische opleiding hebt gedaan, kreeg je altijd

te horen dat je niet kan leren. Dan vind je leren en ontwikkelen geen fijne woorden." LeerWerkLoket Midden-Brabant probeert sinds 2016 alle inwoners te informeren over het nut van leren - ook de groep met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt.

Nieuwe energie voor het LeerWerkLoket

Toen Meerbeek betrokken raakte bij het LeerWerkLoket zat er helemaal geen energie meer op. De gemeente ging met partners UWV en onderwijs nadenken wat een goede voorziening zou zijn waar alle gemeenten in de regio achter zouden staan. Na een analyse werd een businessplan gemaakt voor een permanente infrastructuur voor laagdrempelige dienstverlening voor alle inwoners. Het LeerWerkLoket richtte zich niet alleen op werkzoekenden en werknemers, maar ook op hun werkgevers. Vooral op mkb'ers die zelf weinig mogelijkheden hebben om talentontwikkeling te organiseren. "Het loket is tussen partijen in georganiseerd, wij kunnen talentontwikkeling voor een werkgever organiseren door alle beschikbare instrumenten aan elkaar te knopen", legt projectleider Ingrid Berens uit.

Zo ontstonden aan werknemers- en werkgeverskant ingangen. Daarnaast ging het loket zich bezighouden met expertisevorming en ondersteuning daarvan bij loopbaanadviseurs. Om voldoende middelen te krijgen zette de regio *financial engineering* in: het bundelen en koppelen van beschikbare middelen. En alle regiogemeenten dragen extra bij aan talentontwikkeling.



Empowerment

Volgens Berens is het belangrijk niet alleen met een sociale, maar ook met een economische bril te kijken. “We zetten ons niet alleen in voor mensen die werk zoeken. Soepeler arbeidsmobiliteit is noodzakelijk; het gaat er uiteindelijk om dat mensen in beweging komen. Dat er empowerment ontstaat zodat mensen zelf keuzes kunnen en durven maken die beter voor ze zijn. Dat je niet klemzit als je je werk niet meer leuk vindt. Je moet tenslotte nog door tot je 67e. Vaak is er wel een escaperoute naar een andere branche.”

! TIPS OM EEN LEVEN LANG LEREN TE BEVORDEREN

- Het kost veel tijd om infrastructuur en draagvlak op te bouwen. Laat je niet ontmoedigen en blijf het lange-termijndoel voor ogen houden.
- Begin met een groep mensen die écht iets wil met talentontwikkeling, probeer niet meteen iedereen die een rol heeft in arbeidsmarkt erbij te betrekken, want dan krijg je het niet van de grond. Je hebt mensen nodig die intrinsiek ontzettend overtuigd zijn van het belang.
- Besef dat het begrip leren bij sommige mensen wantrouwen oproept. Richt het LeerWerkLoket zo in dat iedereen zich er welkom voelt. Vestig het bijvoorbeeld op een andere locatie dan de partners en geef ook geen informatie aan ze terug. Zo benadruk je het onafhankelijke karakter.
- Leg contact met de opleiders van (mbo-)docenten en HRM-medewerkers en wijs hen op het belang van leven lang leren.
- Betrek de loopbaanadviseurs buiten het LeerWerkLoket bij talentontwikkeling. Vaak kennen zij wel de lokale arbeidsmarkt, maar niet de opleidingsmogelijkheden. Ze kunnen hun kennis aan het bedrijfsleven doorgeven.

Wantrouwen overwinnen

Voorals mensen zonder opleiding of met een praktische opleiding hebben baat bij permanente talentontwikkeling. Toch is het lastig om die groep daartoe te verleiden. Meerbeek: “We willen dat mensen zichzelf hier aanmelden, maar voor iemand die wat ouder is of met een praktische opleiding roept het woord ‘leren’ vaak alleen maar wantrouwen op. Leren, dat is voor het buurmeisje dat naar het vwo ging. En als je baas opeens met jou in gesprek gaat over ontwikkeling, denk je misschien dat je het niet goed doet of op straat staat. Ze hebben niet de associatie: wat fijn, er wordt in mij geïnvesteerd. Dat wantrouwen moet je wegnemen, bijvoorbeeld door te benadrukken dat je ontwikkelen meer is dan de hele dag naar school gaan: het kan ook praktijkleren zijn op de werkplek.”

Werkgevers als ambassadeurs

Werkgevers denken er niet zo snel aan om in kwetsbare werknemers te investeren. Maar nu de arbeidsmarkt zo krap is, lijken ze toch in beweging te komen. Ze kunnen werknemers gaan interesseren voor talentontwikkeling. En dan gaat het volgens Berens om meer dan alleen formeel leren. “Informeel leren is misschien nog wel belangrijker: bewustwording, een dagje meelopen met een collega of een leermeester die werknemers uitdaagt om nieuwe dingen te leren. Dat soort dingen zijn vaak het voorstadium van een echte leercultuur. Om te kunnen leren is er veiligheid nodig waarin medewerkers fouten durven maken en een nieuwsgierige houding kunnen ontwikkelen.” Het LeerWerkLoket heeft daarom werkgevers die talentontwikkeling geïntegreerd hebben binnen hun bedrijf, benoemd tot ambassadeur voor talentontwikkeling.



Resultaten

Wat heeft het loket tot nu toe bereikt? “Er is langzamerhand meer animo gekomen voor een leven lang leren. We bereiken zo’n 500 mensen per jaar met de basisdienstverlening, en dat is nog afgezien van tijdelijke projecten”, vertelt Berens. “De afgelopen twee coronajaren zelfs 700 mensen. Er is meer belangstelling dan we aankunnen. Die belangstelling komt van werkenden, werkzoekenden, maar ook zzp’ers, meestal in de leeftijd van 25-45 jaar.” In Tilburg zijn veel zzp’ers in de cultuursector die het door corona moeilijk hadden. Mensen die zich melden krijgen drie of vier gesprekken en als het nodig is ook een competentie- of arbeidsmarktscan. Dat mondt uit in een goed advies waar mensen verder mee kunnen: 91% zet ook een volgende stap. Ze gaan aan het werk of starten een opleiding.

Plannen en wensen

Berens en Meerbeek hebben nog wel wensen voor de toekomst. Opschalen bijvoorbeeld en de boer opgaan om de voorziening nog bekender en toegankelijker te maken: de wijk in of in de pauze bij bedrijven langs. Nog meer expertcirkels over talentontwikkeling en meer ondersteuning van loopbaanadviseurs. Maar het liefst zien ze een robuustere landelijke financiering van LeerWerkLoketten. Ook een opleidingsfonds voor mensen die de overstap naar een andere sector willen maken zou nuttig zijn. Nu zijn die gelden per sector georganiseerd. Meerbeek denkt dat de kans dat dit gaat gebeuren is toegenomen. “De krapte op de arbeidsmarkt heeft het belang van talentontwikkeling op de kaart gezet. We hebben het tij mee, dus nu moeten we scoren!”

! TIPS OM ARBEIDSMOBILITEIT TE BEVORDEREN

- Zorg voor draagvlak voor het onderwerp talentontwikkeling bij de gemeenten en provincie.
- Probeer bij alle partners talentontwikkeling een plaats te geven. Leg bijvoorbeeld een link naar het RMT en grijp baanverlies aan als kans om mensen te wijzen op opleidingsmogelijkheden.
- Pleit bij de lokale onderwijsinstellingen voor meer flexibiliteit in het onderwijsaanbod zodat het makkelijker wordt voor werk(zoek)enden om zich te scholen.
- Zorg dat partners zoals het WSP doorverwijzen naar het LeerWerkLoket. Dat vraagt om een goede timing. Iemand die net zijn baan kwijt is doorloopt soms een rouwproces en is dan niet direct klaar om na te denken over een volgende stap.
- Zorg dat partners in staat en gemotiveerd zijn om het belang van talentontwikkeling uit te dragen. Niet als zoveelste onderwerp dat ze nog ter sprake moeten brengen bij een werkgever.

Links en Downloads

- [Presentatie Praktijkdag](#)
- [Website LeerWerkLoket Midden-Brabant](#)
- [Loopbaanadvies 2021 – LeerWerkLoket Midden Brabant](#)
- [Ondernemersadvies 2021 - Leerwerkloket Midden-Brabant](#)



Contactpersonen

- Ingrid Berens
projectleider LeerWerkLoket gemeente Tilburg
E-mail: ingrid.berens@leerwerkloket.nl
- Linda Meerbeek
Beleidsontwikkelaar Economie & Arbeidsmarkt gemeente Tilburg
E-mail: linda.meerbeek@tilburg.nl

Dit praktijkvoorbeeld staat ook op:

- www.samenvoordeklant.nl/praktijk/leerwerkloket-midden-brabant-stimuleert-talentontwikkeling-van-inwoners-met-een-kwetsbare

Kijk voor meer praktijkvoorbeelden op:

- www.samenvoordeklant.nl/praktijk

 www.samenvoordeklant.nl

 info@samenvoordeklant.nl

 @SamenvdKlant

 De Programmaraad



Samen verbeteren we de dienstverlening aan werkgevers en werkzoekenden