

LOOPBAAN- DIENSTVERLENING IN DE LEERWERK- LOKETTEN

Succesfactoren, verbeterpunten en mogelijkheden tot het verbreden van de expertise en dienstverlening.



euro | guidance
Nederlands Loopbaankennispunt EU

www.euroguidance.nl



COLOFON

Loopbaandienstverlening in de Leerwerkloketten

TITEL

Loopbaandienstverlening in de Leerwerkloketten

Succesfactoren, verbeterpunten en mogelijkheden tot het verbreden van de expertise en dienstverlening.

SAMENSTELLING

Matthieu Mes, Euroguidance Nederland.

Het document is tot stand gekomen met medewerking van de projectleiders van de Leerwerkloketten Zuidwest Brabant, Noordoost Brabant, Twente en Amersfoort.

UITGAVE

januari 2019

© Euroguidance, Nederland

Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, op welke andere wijze dan ook, zonder vooraf schriftelijke toestemming van de uitgever.

Euroguidance Nederland wordt uitgevoerd door CINOP.



Ministerie van Onderwijs, Cultuur en
Wetenschap

Deze publicatie is tot stand gekomen met subsidie van de Europese commissie, DG Onderwijs en Cultuur. De verantwoordelijkheid voor deze publicatie ligt uitsluitend bij de auteur; de Commissie kan niet aansprakelijk worden gesteld voor het gebruik van de informatie die erin is vervat.

INHOUDSOPGAVE

Loopbaandienstverlening in de Leerwerkloketten

	INLEIDING	4
	DE EUROPESE CONTEXT VAN DEZE VERKENNING	8
	PROCES VAN ONTWERP EN UITVOERING VAN DE VERKENNING	14
	HET PROGRAMMA LEREN EN WERKEN EN DE LEERWERKLOKETTEN	22
	SUCCESFACTOREN VAN DE LEERWERKLOKETTEN	30
	AANDACHTSPUNTEN OP EEN RIJ	42
	MOGELIJKHEDEN TOT VERBREDEN VAN EXPERTISE	48
	BELANGRIJKSTE BEVINDINGEN SAMENGEVAT	54



INLEIDING

Loopbaandienst- verlening in de Leerwerkloketten

INLEIDING

Euroguidance Nederland heeft in samenspraak met de ministeries van OCW, SZW, UWV en het programmamanagement Leren en werken een verkenning uitgevoerd naar de samenwerking tussen scholen, gemeenten, Regionale Meld- en Coördinatiepunten VSV (RMC) en Leerwerkloketten in het kader van loopbaandienstverlening. Het voorkomen van uitval en bevorderen van de overgang van school naar werk en vervolgonderwijs stonden hierbij centraal. Aanleiding was de Kamerbrief van het ministerie van OCW van 2016 waarin gepleit werd voor betere informatie over beroepenveld en vervolgonderwijs door onder meer gebruik te maken van de expertise van de Leerwerkloketten.

De verkenning is uitgevoerd in de regio's: Zuidwest Brabant, Noordoost Brabant, Twente en Amersfoort. De focus lag daarbij op de expertise en dienstverlening die vanuit de Leerwerkloketten geboden kan worden; hoe deze expertise binnen of naar andere regio's kan worden verbreed en hoe de samenwerking tussen ketenpartners in de regio hierbij kan worden versterkt.

Deze verkenning beschrijft de succesfactoren, verbeterpunten en wat de mogelijkheden zijn tot het verbreden van de expertise en dienstverlening. De verkenning is als volgt opgebouwd:

Hoofdstuk 2 begint met een korte toelichting op Euroguidance Nederland en Erasmus+, het Europese kader waarbinnen deze verkenning heeft plaatsgevonden. Hoofdstuk 3 beschrijft de aanleiding en de relevantie van deze verkenning en hoe deze inhoudelijk vorm heeft gekregen en is uitgevoerd.

Het vierde hoofdstuk bevat een beschrijving van de organisatie Leren en Werken en de taken van de Leerwerkloketten. Tevens geven wij hier aan wat verstaan wordt onder Loopbaandienstverlening in de Leerwerkloketten en wat hiervan de aard en omvang is.

Hoofdstuk 5 gaat in op wat de onderzochte regio's als belangrijkste succesfactoren van hun loopbaandienstverlening noemen bij het voorkomen van uitval en de doorstroom naar werk en vervolgonderwijs. Hoofdstuk 6 beschrijft de aandachtspunten waarmee rekening gehouden moet worden bij het verbreden van de expertise en regionale samenwerking.

In hoofdstuk 7 staan enkele concrete voorbeelden genoemd van mogelijkheden die de loketten zelf hebben genoemd op de vraag welke kansen zij zien om de expertise en goede voorbeelden breder te verspreiden en te delen. Het laatste hoofdstuk bevat een samenvatting van de belangrijkste bevindingen van deze verkenning.

Deze verkenning is besproken tijdens een Euroguidance expertmeeting (november 2018) en een netwerkbijeenkomst van de Leerwerkloketten (december). In deze bijeenkomsten is gekeken of de succesfactoren en verbeterpunten breder worden herkend en kunnen worden gevalideerd. Ook is besproken welke aanknopingspunten dit biedt voor het verbreden van de expertise en regionale en landelijke samenwerking. De opbrengst van beide bijeenkomsten zal in 2019 worden verwerkt in een -op deze rapportage aanvullende- afzonderlijke notitie.



DE EUROPESE CONTEXT VAN DEZE VERKENNING

Loopbaandienst-
verlening in de
Leerwerkloketten

DE EUROPESE CONTEXT VAN DEZE VERKENNING

Dit hoofdstuk beschrijft het Europese subsidieprogramma Erasmus+. De werkzaamheden van de Europese Euroguidance centra worden ondersteund door Erasmus+. De verkenning bij de Leerwerkloketten is uitgevoerd binnen het werkplan 2017 en 2018 van Euroguidance Nederland.

2.1 Over Erasmus+

Erasmus+ is het Europese subsidieprogramma voor onderwijs, opleiding, jeugd en sport. Het biedt mogelijkheden voor studie, stage, werk, jobshadowing, het volgen van trainingen en het doen van vrijwilligerswerk in Europa en in sommige gevallen ook daarbuiten. Ook samenwerken aan onderwijsinnovatie en uitwisselen van succesvolle aanpakken behoren tot de mogelijkheden. Het programma Erasmus+ is de opvolger van het Europese subsidieprogramma voor onderwijs 'Leven Lang Leren' (2007-2013) en loopt van 2014 tot en met 2020.

Erasmus+ is in Nederland vooral bekend als het programma dat uitwisseling van studenten en professionals en het smeden van (inter)nationale partnerschappen uit diverse onderwijssectoren mogelijk maakt.

Erasmus+ bevordert binnen Europa dat instrumenten en netwerken worden ontwikkeld voor het erkennen en waarderen van vaardigheden en kwalificaties. Deze instrumenten en netwerken maken de transparantie en erkenning van kennis, vaardigheden en competenties -om waar dan ook in Europa te studeren of te werken- gemakkelijker. Ze dragen bij aan duurzame inzetbaarheid en kwalitatief beroepsonderwijs. Deze instrumenten en netwerken:

- ondersteunen internationale beroepspraktijkvorming;
- bevorderen Europese mobiliteit;
- helpen onderwijsinstellingen bij beleidsontwikkeling;
- stimuleren kwaliteit in het beroepsonderwijs.

Voorbeelden van instrumenten zijn bijvoorbeeld het European Credit Transfer and Accumulation System (ECTS), het puntensysteem dat op alle universiteiten in Europa wordt gehanteerd, het European Qualifications Framework (EQF), waar alle landen hun eigen nationale kwalificaties aan (gaan) relateren en Europass, het Europese Curriculum Vitae dat burgers kunnen gebruiken als zij in een ander land willen gaan studeren of werken.

Voorbeelden van netwerken zijn onder meer EPALE, het elektronisch platform voor kennisdeling voor volwasseneneducatie, EURES, de organisatie die grensoverschrijdende bemiddeling van burgers tussen landen bevordert en Euroguidance, dat zich richt op de ondersteuning van (inter) nationale netwerken, kennisdeling en samenwerking rond loopbaanoriëntatie en -begeleiding.

De uitvoering van bovengenoemde Europese instrumenten en netwerken krijgt nationaal vorm binnen ministeries, in agentschappen of via zogeheten coördinatiepunten. De overheden van de landen maken hun eigen keuzes waar en hoe zij de taken (laten) uitvoeren.

2.2 Over Euroguidance

Euroguidance Nederland ondersteunt (inter)nationale netwerken voor loopbaanoriëntatie en – begeleiding (LOB) en bevordert samenwerking tussen belanghebbenden in onderwijs en arbeidsmarkt. Euroguidance Nederland deelt uitkomsten en ervaringen uit de nationale context met haar Europese netwerkpartners en vertaalt inzichten uit Europa naar de Nederlandse context. Euroguidance Nederland is het Nederlandse Loopbaankennispunt EU.

Doelen

- ondersteunen van de ontwikkeling van de Europese dimensie van loopbaanoriëntatie en -begeleiding, een leven lang;
- het vergroten van de bewustwording van de meerwaarde van internationale mobiliteit;
- stimuleren van competentieontwikkeling van LOB-professionals;
- verzamelen, verspreiden en informatie-uitwisseling over de Europese dimensie van LOB.

Doelgroepen en bereik

- onderwijs (loopbaanbegeleiders, coördinatoren internationalisering, beleidsmakers);
- arbeidsmarkt (loopbaanprofessionals en –experts, beleidsmakers).

Opbrengsten en activiteiten

Voorbeelden van opbrengsten van activiteiten van Euroguidance Nederland zijn:

- een onderzoek naar de inzet van ICT bij loopbaandienstverlening in Europa;
- interviews en verkenningen van goede LOB-voorbeelden;
- een publicatie en workshops over professionaliteit van loopbaanbegeleiding in het mbo;
- een verkenning naar de opleidingsmogelijkheden voor loopbaanprofessionals in Nederland en Europa;
- de ontwikkeling van een raamwerk voor loopbaanprofessionals.

Euroguidance Nederland organiseert seminars, trainingen en studiebezoeken op verschillende relevante thema's. Meer informatie over Euroguidance Nederland, de netwerken en de betrokkenheid van de ministeries van OCW en SZW bij het programma is te vinden op de website **www.euroguidance.nl**.

Op deze website is ook een uitgebreide Nederlands- en Engelstalige brochure van diverse Europese instrumenten en netwerken te downloaden. Deze brochure wordt jaarlijks geüpdatet.

Uitvoering via Werkplan

De uitvoerende organisatie van Euroguidance Nederland is CINOP. Euroguidance wordt ondersteund door het programma Erasmus+. Op basis van het meerjarige Europese Euroguidance-programma en de daaraan verbonden subsidieverplichtingen stelt Euroguidance Nederland jaarlijks in afstemming met het ministerie van OCW een werkplan vast.

“Veel studenten volgen met een subsidie Erasmus+ een deel van hun studie in het buitenland.”



PROCES VAN ONTWERP EN UITVOERING VAN DE VERKENNING

Loopbaandienst-
verlening in de
Leerwerkloketten

PROCES VAN ONTWERP EN UITVOERING VAN DE VERKENNING

3.1 Aanleiding voor de verkenning

De directe aanleiding voor de nadere verkenning van de rol van de Leerwerkloketten bij loopbaanoriëntatie en –begeleiding is gelegen in de brief die de minister van OCW hierover op 28 september 2016 heeft gestuurd aan de Tweede Kamer¹. In deze brief werden de plannen vanuit OCW met betrekking tot de vervolgaanpak rond LOB aangegeven. Binnen de zogeheten Actielijn 3 ‘Betere informatie over beroepenveld en vervolgonderwijs’ staat een aantal maatregelen en initiatieven genoemd die eraan kunnen bijdragen dat de zogeheten werk-exploratie, beeldvorming over beroepen en de arbeidsmarkt, worden verbeterd. In deze brief staat de volgende passage:

Gebruikmaken van Leerwerkloketten

Leerwerkloketten beschikken over loopbaan- en arbeidsmarktexpertise. Deze deskundigheid wordt ingezet in de regionale samenwerking tussen gemeenten, UWV, scholen en bedrijfsleven om jongeren en volwassenen (waaronder scholieren die de overstap maken naar vervolgonderwijs of arbeidsmarkt, vsv’ers en potentiële uitvallers) terug te leiden naar onderwijs of werk en te helpen bij de keuze van opleiding of leerwerkplek. Leerwerkloketten kunnen objectieve voorlichting geven over werkvelden, beroepen en arbeidsmarktkansen of helpen met een onafhankelijk studie- en beroepskeuze-advies, met gebruikmaking van competentietesten.

¹ De volledige tekst van deze brief is te downloaden via <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2016/09/28/kamerbrief-over-loopbaanorientatie-en-loopbaanbegeleiding>

3.2 Proces van opdrachtformulering

Naar aanleiding van deze brief is gekeken op welke wijze verkend zou kunnen worden welke expertise op het terrein van LOB bij de Leerwerkloketten beschikbaar is en in hoeverre deze in het kader van regionale samenwerking beter benut zou kunnen worden voor de groepen die genoemd staan in bovengenoemde LOB-brief. Daarvoor zijn gesprekken gevoerd vanuit het ministerie van

OCW-directie MBO met Euroguidance Nederland, het UWV, het programmamanagement Leren en Werken - dat bij het UWV is ondergebracht - en met het ministerie van SZW, dat de rijksfinanciering van het programma Leren en Werken en Leerwerkloketten (LWL) beschikbaar stelt.

Als uitkomst van dit overleg werd besloten de verkenning op te nemen in het Activiteitenplan 2017 van Euroguidance Nederland onder Activiteit D: 'Versterken Loopbaandienstverlening door verkenning landelijke en regionale samenwerking (OCW, SZW, Leerwerkloketten en andere partners)'.
In maart 2017 werd over de nadere invulling het volgende afgesproken:

Beschrijving verkenning

Binnen twee regio's wordt in kaart gebracht hoe de samenwerking tussen scholen, gemeenten, RMC en LWL geregeld is als het gaat om voorkomen van uitval en bevorderen van de overgang van school naar werk en vervolgonderwijs. Centraal staan de vragen welke rol het Leerwerkloket (LWL) momenteel heeft, of en hoe de rol voor het LWL uitgebreid kan worden en hoe de samenwerking binnen de regio versterkt kan worden.

Resultaat

Een beschrijving van de huidige situatie en ideeën vanuit de regio's over mogelijkheden voor verbetering. De beschrijving dient als good practice voor andere regio's. Aanbevelingen worden gedaan over het versterken van samenwerking binnen de regio en mogelijk benodigde ondersteuning hierbij.

Sturing en begeleiding

Er wordt een begeleidingsgroep gevormd met als doel het monitoren en bijsturen van de activiteiten. De volgende personen nemen deel: Michel van Smorenborg (UWV), Karin Adriaansen (SZW), Thea van den Boom (OCW), Marianne Zoetmulder (UWV), Pia Deveneijns (MBO raad) Christine Clement (EG: t/m september 2018), Karien Coppens (EG: per oktober 2018) + projectleiders in de regio's. Doel: monitoren en bijsturen voortgang van activiteiten.

Tijdpad 2017

Vorbereidingsfase	maart	Twee regio's vaststellen, contacten benaderen, groepen formeren en vastleggen dat toegestuurde informatie gebruikt mag worden in de verkenning.
Onderzoeksfase	april – juni	Voeren van gesprekken, deze uitwerken en voorleggen.
Verwerkingsfase	augustus – oktober	Rapporteren van de verkenning en overkoepelende aanbevelingen.
Verspreidingsfase	november - december	Presenteren van uitkomsten (o.a. bij overleg Leren en Werken).

In de onderzoeksfase worden per regio panelgesprekken gevoerd met een bestuurlijke en een operationele groep. Bij de bestuurlijke groep ligt de focus op achterhalen van afspreken tussen gemeenten, scholen en LWL. Bij de operationele groep ligt de focus op het nagaan hoe primaire processen en samenwerking verlopen. Deelnemers bestuurlijke groep: VSV-RMC, beleidsmedewerkers sociale zaken vanuit gemeente, SBB. Deelnemers operationele groep: mensen vanuit scholen, trajectbureaus, begeleiders van LWL.

Wat bieden we partners in de regio?

Euroguidance Nederland heeft een overzicht van relevante opleidingen gericht op het professionaliseren van loopbaanprofessionals. *Euroguidance Nederland* heeft tevens informatie uit andere Europese landen over hoe zij hun loopbaandienstverlening hebben georganiseerd (landelijk en regionaal). Deze informatie kan als good practice gebruikt worden. OCW biedt gebundelde informatie over LOB via het expertisecentrum LOB aan. UWV bereidt de publicatie 'Kiezen voor kansen' voor.

3.3 Aanpassingen in de loop van 2017

In de loop van 2017 is een aantal aanpassingen op de voorgenomen activiteiten of werkwijze aangebracht. De belangrijkste veranderingen hadden betrekking op:

Uitbreiding van het aantal regio's dat in kaart zou worden gebracht

Dit werd uitgebreid naar drie: Zuidwest Brabant, Noordoost Brabant en Twente. Daarnaast werd een afzonderlijk interview ingepland met Leerwerkloket Amersfoort vanwege de bijzondere samenwerking met Jongerenloket Amersfoort van de gemeente.

Aandacht voor eventuele loopbaandienstverlening voor volwassenen

Op verzoek van het ministerie van OCW in het kader van Leven lang leren en ontwikkelen, mits hier binnen de beschikbare uren van *Euroguidance Nederland* voldoende ruimte voor was.

De begeleidingscommissie

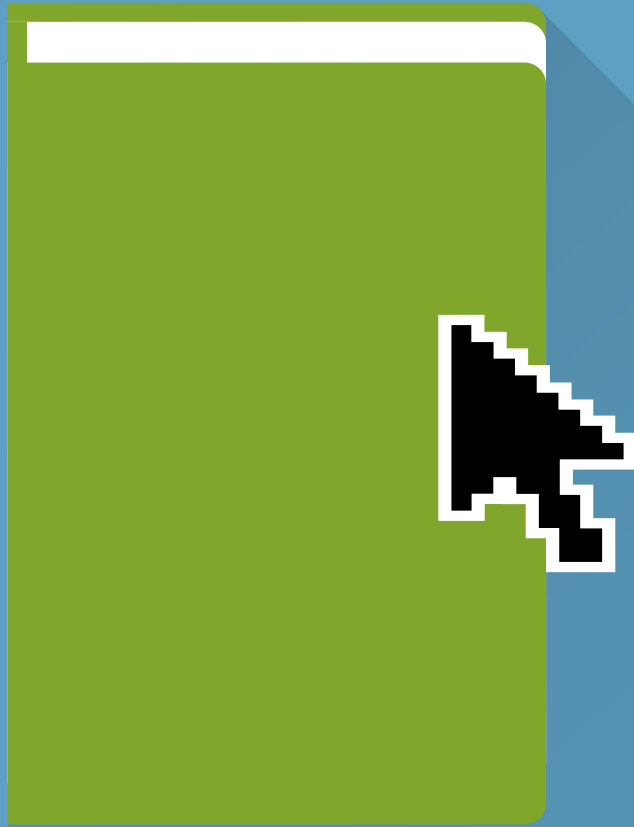
Het bleek om vooral agendatechnische redenen niet mogelijk de beoogde brede samenstelling van de commissie te realiseren. De aansturing en begeleiding van de uitvoeringsfase van de activiteit is daarom opgepakt vanuit een klein 'kernteam' bestaande uit de *Euroguidance*-vertegenwoordiger vanuit OCW, de programmamanager Leren en werken en de projectleider van *Euroguidance Nederland* (onderdeel van CINOP). De eerste conceptversie van de rapportage is

vervolgens breder van commentaar voorzien en besproken met de vertegenwoordigers van het ministerie van SZW, UWV en de vertegenwoordiger van het ministerie van OCW die betrokken zijn bij het thema Leven Lang Ontwikkelen. Afgesproken is dat deze vertegenwoordigers in het vervolg rond dit thema Loopbaanbegeleiding binnen Euroguidance Nederland optreden als klankbordgroep. De feedback van de klankbordgroep is in deze verkenning verwerkt.

Op alle niveaus in de regio's panelgesprekken voeren met bestuurders en ketenpartners

Het bleek in de praktijk niet haalbaar de brede thematiek, zoals die in de gespreksleidraad voor het opstellen van de verkenning was opgenomen, op een efficiënte manier te organiseren en in een of meer panelgesprekken te bespreken met bestuurlijke vertegenwoordigers en samenwerkingspartners. Het was lastig hier partijen bij elkaar te krijgen op zowel uitvoerend, management- en bestuurlijk niveau. Om toch met voldoende diepgang een beeld te krijgen van de activiteiten en samenwerking is besloten deze informatie eerst op te halen bij de projectleiders en adviseurs die in de loketten direct bij de loopbaanbegeleiding en ketensamenwerking betrokken zijn en later te valideren in afzonderlijke bijeenkomsten. Deze verkenning is besproken en gevalideerd tijdens de expertmeeting in november 2018 en de netwerkbijeenkomst van de Leerwerkloketten in december 2018. Hierbij zijn ook de samenwerkings- en ketenpartners uit de in beeld gebrachte regio's uitgenodigd die LOB in de regio verder willen of kunnen brengen.

“Leerwerkloketten
beschikken over
loopbaan- en
arbeidsmarkt-
expertise.”



HET PROGRAMMA LEREN EN WERKEN EN DE LEERWERK- LOKETTEN

Loopbaandienst-
verlening in de
Leerwerkloketten

PROCES VAN ONTWERP EN UITVOERING VAN DE VERKENNING

4.1 Context van de Leerwerkloketten²

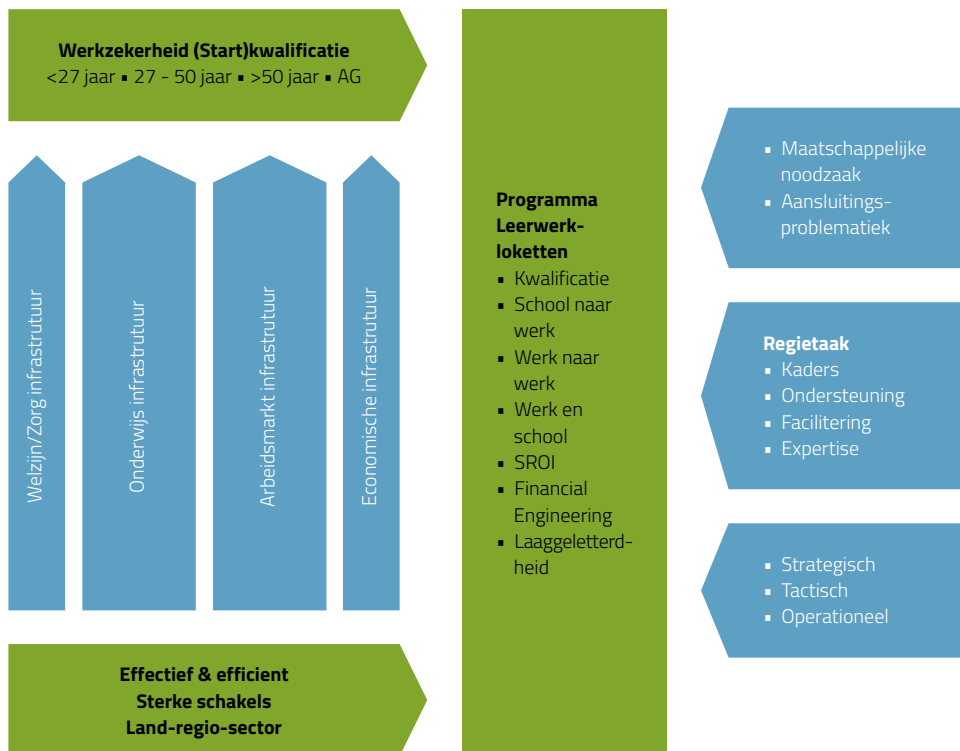
Het programma Leren en Werken heeft als doel de aansluiting tussen onderwijs, opleidingsmarkt, arbeidsmarkt en arbeidsmarktkansen te versterken. Hiertoe is in 32 arbeidsmarktregio's (o.a. met behulp van Rijksfinanciering) een Leerwerkloket gevormd.

De *core business* van Leerwerkloketten is het bevorderen dat vragers en aanbieders van scholing elkaar beter weten te vinden. Leerwerkloketten zijn de schakel tussen de partijen die in de regio bij het netwerk Leren en Werken betrokken zijn; Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV), gemeenten, onderwijsinstellingen, Stichting Beroepsonderwijs Bedrijfsleven en het bedrijfsleven. Gezamenlijk ontwikkelen zij activiteiten, arrangementen, producten en diensten die de aansluiting tussen opleidingen en arbeidsmarkt verbeteren.

De Leerwerkloketten hebben tot doel een laagdrempelige adviesfunctie voor werkgevers, professionals en particuliere klanten (werkzoekenden, werknemers en studenten/scholieren) te creëren op het gebied van leren en werken. Dit doen zij door in de regio een brug te slaan tussen arbeidsmarkt en onderwijs (makelaars- en schakelfunctie), zodat schaarse middelen tussen partners voor de gezamenlijke doelgroepen - werkgevers en particuliere klanten - efficiënter en effectiever worden ingezet.

De volgende afbeelding maakt de positie en de makel- en schakelfunctie van de Leerwerkloketten duidelijk en laat zien op welke niveaus en met welke thema's zij hun 'infrastructuren' bedienen.

² De informatie over de Leerwerkloketten in deze rapportage is afkomstig uit 'De toegevoegde waarde van de leerwerkloketten: Een evaluatie van de subsidieperiode 2013 - 2015, in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Berenschot, november 2015.



4.2 Kerntaken

De kerntaken van Leerwerkloketten bestaan o.a. uit:

- Het bieden van informatie en advies over scholing, loopbaan en ervaringscertificatendienstverlening (makel- en schakelfunctie).
- Het inbrengen van expertise, bouwen van leer-werkarrangementen ('financial engineering') in afstemming met de werkgeversservicepunten.

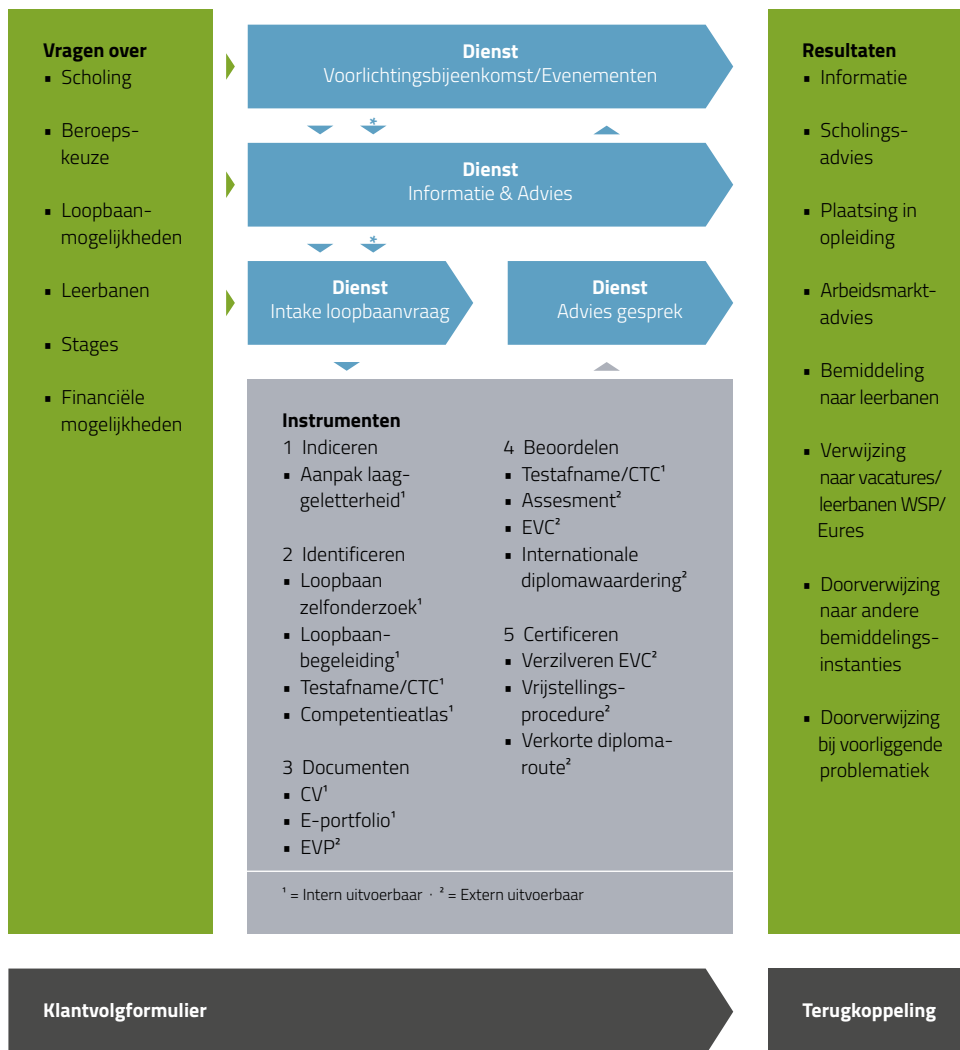
- Het inzage bieden in de (regionale) scholings- en arbeidsmarkt.
- Het ondersteunen van de netwerkfunctionaliteit arbeidsmarkt en onderwijs.

Door het bundelen van kennis en expertise wordt de transparantie rondom de mogelijkheden en randvoorwaarden van scholing voor werkgevers verbeterd. De gedachte is dat ook partners in de regio belang hebben bij leerwerkloketten. De ambitie is dat Leerwerkloketten bijdragen aan de economische en sociale ontwikkeling in de regio, de werkloosheidsbestrijding, de aansluiting tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt en het verbeteren van het opleidingsniveau van de beroepsbevolking.

4.3 Loopbaandienstverlening van de Leerwerkloketten

Het volgende model maakt inzichtelijk:

- wat de vragen zijn waarmee klanten een beroep doen op de dienstverlening van een Leerwerkloket;
- waaruit de loopbaandienstverlening van de Leerwerkloketten bestaat;
- welke instrumenten worden ingezet;
- voor welke doelgroepen de loopbaandienstverlening beschikbaar is.



4.4 Aard en omvang van de dienstverlening

De loopbaandienstverlening van een Leerwerkloket bestaat altijd uit:

- individuele voorlichtings- en/of adviesgesprekken (over scholingsmogelijkheden, -financiering of arbeidsmarkt- en loopbaanmogelijkheden en EVC-procedures) vanuit de loketfunctie.
- groepsvoorlichtingen en –activiteiten over leer-werkscholingstrajecten, arbeidsmarkttrajecten.
- individuele loopbaancoaching of –begeleiding (door meerdere gesprekken).
- testen/onderzoek naar capaciteiten, persoonlijkheid, waarden en interesses, veelal in combinatie met loopbaanbegeleiding of coaching, vaak voor volwassen werkzoekenden.

Afhankelijk van de regionale vraag en context kan de mate van deze diensten per loket verschillen, mede afhankelijk van de beschikbare personele capaciteit. De dienstverlening is, als publieke dienst, gratis voor de diverse klantgroepen, zoals scholieren, werkzoekenden, werkenden en werkgevers.

De personele capaciteit varieert bij deze loketten tussen de circa 2,5 en 5 fte. Het gemiddeld bereik van deelnemers of uitgevoerde activiteiten per loket op jaarbasis ligt voor deze basis-diensten, afhankelijk van de grootte van het loket, op:

Informatie en adviesgesprekken	tussen de 600 tot 1.100
Groepsvoorlichtingen en activiteiten	tussen de 20-35 activiteiten/voorlichtingen
Individuele loopbaan coaching of –begeleiding	tussen de 150 en 250 cliënten
Testen/onderzoek	tussen de 75 en 150 cliënten

De capaciteit van de Leerwerklokets in de andere arbeidsmarktregio's verschilt enigszins, maar zal vaak binnen de genoemde bandbreedte liggen. Dit betekent dat in elke arbeidsmarktregio deze basisdiensten kosteloos beschikbaar zijn voor een breed publiek.

Behalve deze 'standaard' loopbaandienstverlening verzorgen de Leerwerklokets op maat nog diverse andere diensten en activiteiten, toegesneden op de regionale context. Voorbeelden hiervan worden beschreven in paragraaf 5.2.



SUCCEFACTOREN VAN DE LEERWERK- LOKETTEN

Loopbaandienst-
verlening in de
Leerwerkloketten

SUCCEFACTOREN VAN DE LEERWERKLOKETTEN

In de gesprekken met de regio's is gevraagd aan te geven wat zij beschouwen als de belangrijkste succesfactoren waarmee zij een bijdrage leveren aan het voorkomen van uitval of het bevorderen van de overgang van onderwijs naar werk of van werk(loosheid) naar werk. Deze zijn hieronder weergegeven, telkens met een voorbeeld waarmee zij illustreren waaruit die bijdrage bestaat.

Wij hebben hierbij onderscheid gemaakt tussen meer generieke succesfactoren, die wij terug hebben gevonden bij alle loketten en meer specifieke factoren of voorbeelden, die karakteristiek te noemen zijn voor één regio, maar relevant zijn omdat zij mogelijk verbreed kunnen worden binnen de eigen regio of naar andere regio's.

5.1 Generieke succesfactoren voor alle loketten

5.1.1 Onafhankelijke positie, dienstverlening en advisering

Anders dan de meeste partners met wie in de regio wordt samengewerkt, opereert een Leerwerkloket vanuit een onafhankelijke positie. Het Leerwerkloket in de regio maakt een businessplan en jaarplannen en stelt hun beleid met betrekking tot onderwijs en arbeidsmarkt in de regio vast in samenspraak met haar partners. Ook de prestatieafspraken of targets worden regionaal vormgegeven. Kern is de leerwerkvraag. Hierdoor kan het Leerwerkloket zich naar klanten onderscheiden als onafhankelijke adviseur die het belang van de klant centraal stelt.

Dit heeft voordelen voor de klant (scholier, werkzoekende, werkende, werkgever) maar is vaak ook aantrekkelijk voor de partners met wie wordt samengewerkt.

Voor de vo-school is de onafhankelijke positie bijvoorbeeld belangrijk omdat dit bevordert dat leerlingen **objectieve informatie** en een **eerlijk advies** krijgen over een opleiding en de arbeidsmarktkansen. Dit draagt bij aan beter onderbouwde opleidings- en beroepskeuze en minder voortijdig schoolverlaten.

Voor de uitkerende instantie biedt de onafhankelijke positie van de Leerwerkloketten bijvoorbeeld de mogelijkheid cliënten door te verwijzen voor onafhankelijke informatie en advies, als zij zelf vanuit haar wettelijke opdracht hiervoor geen ruimte heeft of onvoldoende expertise in huis heeft. Het vanuit de **eigen motivatie of interesse** laten ontdekken van hun loopbaanwensen en mogelijkheden, bevordert de kwaliteit en **vergroot succesansen** van de loopbaankeuze.

5.1.2 Kennis van de arbeidsmarkt en het onderwijs inzetten

Een bijzondere meerwaarde die de Leerwerkloketten noemen is dat zij zowel in hun voorlichtende als in hun adviserende rol gebruikmaken van regionale arbeidsmarktinformatie en deze ondersteunend aan het loopbaanproces inzetten. Behalve inhoudelijke expertise is hierbij vooral ook de netwerkpositie van het Leerwerkloket van toegevoegde waarde. Men werkt zowel landelijk als regionaal nauw samen met SBB en UWV. Beide organisaties zijn belangrijke leveranciers van arbeidsmarktinformatie. Het Leerwerkloket weet de daar beschikbare informatie en producten te beoordelen, op te halen en toepasbaar te maken.

Leerwerkloketten zetten in de regio zowel in het vo als het mbo gericht **arbeidsmarktinformatie** in en bieden daarmee samenhangende diensten aan: flyers voor het vmbo op opleidingsmarkten voor ouders en leerlingen, lesbrieven ontwikkelen met professionals van een vo-LOB netwerk, gezamenlijke voorlichtingen in de Entree-klassen tijdens LOB-uren.

5.1.3 Flexibel en aanvullend opereren, brede kennisbasis

De Leerwerkloketten opereren in een complexe dynamische regionale omgeving. De meeste partners geven doorgaans uitvoering aan één specifieke beleidsmaatregel. Bijvoorbeeld voor passend onderwijs, het aanvalsplan Jeugdwerkloosheid, Voortijdig schoolverlaten, RMC. Of zij werken voor een specifieke doelgroep (jongeren in een kwetsbare positie, ouderen 50+, statushouders). Kenmerkend voor de Leerwerkloketten is dat hun beleid decentraal in de regio met ketenpartners vorm krijgt.

De Leerwerkloketten geven aan hun dienstenaanbod –binnen de landelijke kaders van Leren en Werken- af te stemmen op het beleid, de belangen en het bestaande aanbod van hun regionale samenwerkingspartners. Omdat per regio andere verhoudingen en vraagstukken aan de orde zijn, betekent dit dat de loketten onderling verschillen in focus en speerpunten. Hierdoor kan een Leerwerkloket in de regionale samenwerking vrijwel altijd van toegevoegde waarde zijn en bestaat er binnen het netwerk van de gezamenlijke Leerwerkloketten in Nederland een brede kennisbasis en expertise op het terrein van loopbaandienstverlening.

De loketten zijn als gevolg van hun rolopvatting vrijwel nooit in concurrentie met bestaande uitvoerders en vullen – in de woorden van een van de loketten- ‘gaten op’ waar dit gevraagd wordt.

Team Jong van de gemeente Amersfoort organiseert een sluitende aanpak voor jongeren in een kwetsbare positie. Een van de partners in het team is het Leerwerkloket, dat samen met de gemeentelijke afdeling Werk en Inkomen, het RMC, de VSV-coördinator en de scholen voor Praktijkonderwijs en VSO in kaart heeft gebracht hoe groot de problematiek van deze jongeren is en waar zich de knelpunten en mismatches voordoen. Het Leerwerkloket heeft de arbeidsmarktanalyses verzorgd voor deze doelgroep en bijdragen geleverd aan een meer **realistisch LOB-aanpak** op de **V(S)O-scholen en het mbo**.

In Twente is een heldere scheiding gemaakt tussen de leeftijdsgroepen die worden bediend vanuit het Jongerenoffensief (jongeren onder de 27 jaar) en het Leerwerkloket (> 27 jaar). Loopbaandiensten zijn inhoudelijk vergelijkbaar en expertises worden over en weer gedeeld. Bijzonder is dat alle diensten aangeboden worden vanuit het Werkplein. Dit betekent dat er met diverse ketenpartners makkelijk via korte lijntjes contacten kunnen worden gelegd en men elkaar ontmoet. Opvallend is dat de **taken zijn verdeeld, niet het geld**. Hierdoor ontstaat geen 'lokettenstrijd' over wie waarvoor verantwoordelijk is.

5.1.4 Brede expertise en netwerken beschikbaar, ook met werkgevers

Opvallend kenmerk van de personele bezetting van de Leerwerkloketten is dat in vrijwel ieder loket mensen samenwerken met een andere expertise en achtergrond en daarmee samenhangend eigen netwerk.

Dit is mede een gevolg van de afgesproken financiering van de loketten. Vanuit de centrale middelen wordt een projectleider aangesteld, regionale partners, zoals vanuit onderwijs en gemeenten. Ook vanuit sociale partners of branches wordt cofinanciering ingezet. In de meeste gevallen stellen deze partners geen financiële middelen beschikbaar, maar leveren zij personele capaciteit (fte's) en adviseurs vanuit hun organisatie. Hierdoor zijn per volledige fte doorgaans meerdere adviseurs actief, die ieder vanuit hun eigen achtergrond, expertise en netwerk inbrengen. Daarnaast zijn de Leerwerkloketten vaak nauw aangehaakt op de Werkgevers Servicepunten van het UWV en wordt er informatie uitgewisseld over de vraag van werkgevers en specifieke kenmerken van het aanbod dat kansrijk is in andere sectoren bij trajecten van werk naar werk.

Het oplossen van regionale arbeidsmarkt vraagstukken door leer(werk) trajecten en projecten is een vorm van loopbaandienstverlening die in zowel laag- als hoogconjunctuur effectief kan zijn, maar nu de crisis op de arbeidsmarkt voorbij is, weer toeneemt. De expertise en beschikbare informatie vanuit de intensievere samenwerkingsrelatie en netwerken met werkgevers en

bedrijven, kunnen de Leerwerklokets weer gericht inzetten in de informatievoorziening en advisering bij andere netwerken en in de aansluiting onderwijs arbeidsmarkt.

Binnen het **project Avoord** (zorginstelling) worden 20 mensen (waarvan een derde deel jongeren) versneld opgeleid voor de zorg. Er zijn verschillende zorginstellingen die deze Associate Degree-opleidingen (een 2-jarige hbo-opleiding met eigen wettelijke basis) opzetten.

Leerwerkloket West-Brabant heeft de verschillende zorginstellingen geadviseerd de handen ineen te slaan. Op die manier kunnen ze **gezamenlijk opleiden** en afspraken maken over procentuele uitstroom naar de verschillende zorginstellingen.

Bij **Startplein Boomteelt** werken veel partijen, betrokken bij opleiden en werken in de boomteelt, samen. Doel van het project is nieuwe leerlingen te werven voor de mbo BBL 2 en 3 opleiding. Daarnaast ook het interesseren van vierdejaars vmbo-leerlingen en zijinstromers voor werken en leren in de boomteelt. Van belang hierbij is dat Boomteelt **ondernemers meer en beter samenwerken** bij het werven van nieuwe medewerkers en opleiden van toekomstige werknemers.

Het Leerwerkloket Noordoost Brabant keek binnen de afzonderlijke aangesloten bedrijven wat de tekorten waren en of daarvoor een gezamenlijk instroomproject opgezet kon worden, met voldoende deelnemers om bij het AOC een klasje te kunnen vormen. De boomkwekersbedrijven **zochten er allemaal één, maar dat wisten ze niet van elkaar**. Die bracht het Leerwerkloket bij elkaar. Uiteindelijk zijn er veertien mensen geschoold in een BBL2-traject en zijn er nu dertien mensen aan het werk.

5.1.5 Sturing op strategie, uitvoering en financiën, afbakening

Alle gesproken regio's hebben een Leerwerkloket met een langjarige geschiedenis. Zij kennen een duidelijke organisatiestructuur, waarin rollen en verantwoordelijkheden van de belangrijkste dragende partijen op zowel strategisch, tactisch als operationeel niveau zijn geregeld. Men geeft aan dat er een overlegstructuur is die de verbinding tussen deze drie niveaus regelt. Het goed laten schakelen van die verschillende niveaus is een belangrijke succesfactor in de samenwerking met diverse uitvoerende organisaties in een netwerkstructuur.

Die organisaties hebben immers ook elk hun eigen belangen, doel- en taakstellingen waarop zij worden afgerekend. Dit kan soms spanning geven met de afspraken die de organisaties bestuurlijk binnen een Leerwerkloket hebben goedgekeurd. Dit probleem doet zich dan met name voor op het tactische niveau, waar teamleiders en managers verantwoordelijk zijn voor de inzet van mensen en middelen.

De projectleider van het Leerwerkloket vervult in dit netwerk een belangrijke verbindende rol. Een goede en krachtige invulling van die rol kan zeker ook als een belangrijke succesfactor worden genoemd.

Succesfactor in de interne organisatie in de regio Twente is de toevoeging van de 'regiegroep' in de overlegstructuur in 2017 geweest. Deze bestaat uit verantwoordelijke directies van de betrokken ketenpartners uit onderwijs en gemeentelijke diensten. Regionale ontwikkelingen binnen de arbeidsmarkt worden sneller gedeeld waardoor sneller geschakeld kan worden bij het anticiperen hierop. De regiegroep slaagt erin 'verbinding' te maken tussen het overleg op operationeel en strategisch niveau en dit op management- of beslissersniveau op elkaar af te stemmen. Er is een afbreukrisico wanneer leidinggevenden onvoldoende oog hebben voor wat op operationeel niveau gebeurt. Binnen de regiegroep kan snel worden gekeken waar extra aandacht of sturing nodig is en wie dat kan oppakken.

Vergelijken de door de Leerwerklokets in het kader van deze verkenning genoemde succesfactoren, dan zien wij dat deze in belangrijke mate overeenkomen met de door netwerkpartners genoemde succesfactoren in het kader van de evaluatie door Berenschot uit 2015.

De mate waarin dit -toegesplitst op de loopbaandienstverlening- ook door netwerkpartners en een expertisegroep wordt herkend en ervaren, kwam zoals eerder aangegeven aan bod tijdens een expertmeeting en een landelijke netwerkbijeenkomst (najaar 2018).

5.2 Onderscheidende regionale successen en voorbeelden

Naast de hiervoor genoemde meer generieke succesfactoren, zijn uit de gesprekken met de drie regio's en het Leerwerkloket Amersfoort ook enkele voorbeelden naar voren gekomen, die voor die specifieke regio karakteristiek is. Het kan gaan om bijzondere samenwerking of een succesvolle aanpak die ook voor anderen interessant of inspirerend kan zijn.

Wij stippen deze hierna kort aan, met vermelding van het loket.

LOB-stimulator vmbo met Roosendaal on stage

Het Leerwerkloket West-Brabant is een belangrijke partner en mede initiatiefnemer van dit project. Zij bevordert de actieve deelname van scholen en bedrijven aan dit **'VMBO-On Stage'** project. Door de voorbereidende activiteiten, reflectie en follow up veel meer dan alleen het Beroepenfeest en de 'Doe Dag' in en met deelnemende bedrijven. Het is tevens een laagdrempelige ingang om met de jongeren in gesprek te gaan over hun toekomst-dromen, beroepsbeelden, studie- en beroepskeuze. Daarom wordt VMBO On Stage door scholen vaak als activiteit ingezet voor hun LOB-aanpak. Met deze activiteit worden vooral vooral vmbo-jongeren, maar bijvoorbeeld ook werkloze jongeren die een mbo-2 opleiding (willen) volgen, bereikt.

Professionalisering stage matching jongeren in kwetsbare positie

In samenwerking met het SBB en ROC West-Brabant worden door matching en/of door extra begeleiding jongeren van **entree en pré-entree en van pro/vso geholpen aan stage-/leerwerkplekken**. Het project wordt gefinancierd uit het regionaal uitvoeringsprogramma van de regio West-Brabant.

Er is een menukaart gemaakt met de thema's als matching, extra begeleiding (voor student en werkgever) en kwaliteit: versterken van de competenties van de praktijkbegeleider.

Netwerk professioneel LOB voortgezet onderwijs 's-Hertogenbosch

Het Leerwerkloket vervult een belangrijke rol binnen het **Netwerk professioneel LOB voortgezet onderwijs** in 's-Hertogenbosch. Het is verantwoordelijk voor het **toegankelijk maken van arbeidsmarktinformatie** voor leerlingen, ouders, decanen, LOB-begeleiders, vakdocenten en bestuurders uit het voortgezet onderwijs. Activiteiten:

- lesbrieven voortgezet onderwijs;
- workshop 'Kies slim' in samenwerking met SBB;
- presentaties aan ouders;
- up-to-date houden van decanen en LOB-begeleiders;
- informeren van bestuurders.

Casusoverleg RMC en aanvullende loopbaandiensten

Wekelijks neemt een adviseur vanuit het Leerwerkloket deel aan **overleg met het actieteam** van het **RMC** in Enschede. Binnen het actieteam worden jongeren op casusniveau besproken die niet makkelijk terug kunnen naar de plek waar zij vandaan komen. Zo worden vragen rond 'zorg, arbeid en onderwijs' vanuit de jongere beantwoord. Vragen die centraal staan zijn: 'wat is het beste onderwijs voor deze jongere?' en 'wat is ervoor nodig om weer tot onderwijs te komen?'

Vaak is het zo dat na meerdere mislukte 'schoolse' oplossingen het RMC via de expertise en het netwerk van het Leerwerkloket op maat voor de jongere een werkplek wordt geregeld waar echt **vanuit de praktijk kan worden geleerd**. Dat kan via een BBL-route, maar soms ook via een korte training of cursus, gericht op een certificaat. Voor veel jongeren is praktijkleren (weer en meer) motiverend.

Opleidingen aanpassen op maat

Vanuit de ervaring dat werk inhoudelijk steeds sneller verandert en jongeren zonder startkwalificatie vaak via flexwerkmodules in meerdere sectoren aan de slag gaan, werd uit de **regionale arbeidsmarktanalyse** van Leerwerkloket Amersfoort en Team Jong duidelijk dat de opleidingen op mbo-niveau 2 in een aantal gevallen onvoldoende kansen bieden op een duurzame inzetbaarheid.

Omdat jongeren vaak ook nog onvoldoende scherp in beeld hebben welk soort werk echt goed bij hen past, is besloten een **nieuwe brede opleiding tot Servicemedewerker** op niveau mbo-2 te ontwikkelen. Jongeren kunnen met deze opleiding zowel onderdelen volgen van crebo's richting techniek, zorg en logistiek. Hiermee kunnen jongeren hun **definitieve beroepskeuze uitstellen** en tegelijk kennismaken met meerdere beroepsrichtingen, zonder het gevoel te hebben iets 'verkeerd te hebben gekozen'. Het Leerwerkloket heeft het initiatief voor de ontwikkeling van deze nieuwe opleiding samen met het roc genomen.

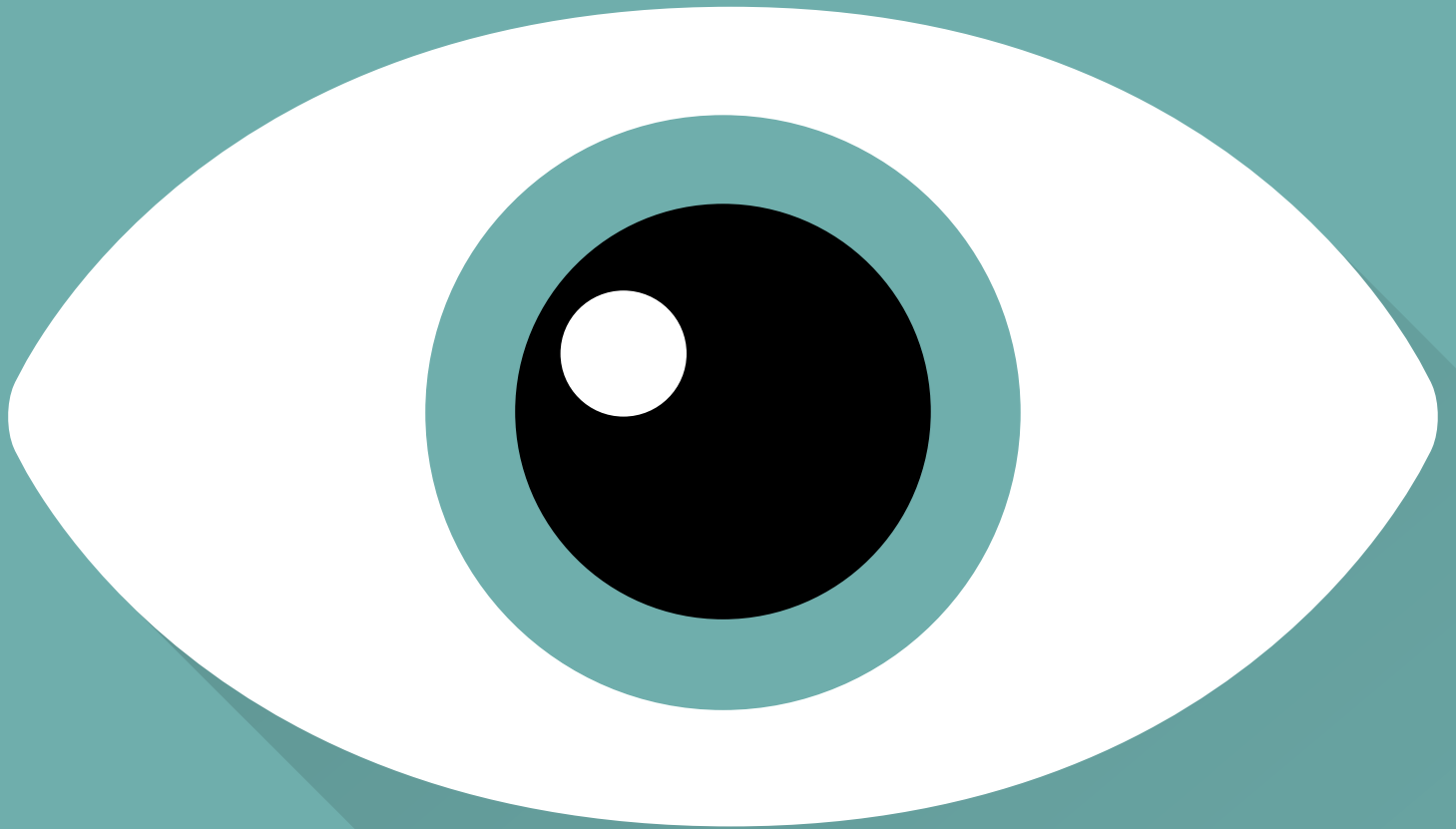
Gezamenlijke aanpak en sturing Jeugdwerkloosheid, RMC en VSV

De regio Noordoost Brabant heeft de overtuiging dat regionale partners, die vanuit een wettelijke taak of opdracht 'iets doen met begeleiden van jongeren tot onderwijs en arbeidsmarkt', meer impact kunnen bereiken wanneer zij samenwerken en in één netwerk opereren. Vier programmaliijnen zijn in één regionaal Arbeidsmarktprogramma gebundeld:

1. Werkgeversoverleg (Werken van morgen);
2. Talent en Loopbaan;
3. Regionaal Werkbedrijf (Werkgeversservicepunt en Leerwerkloket);
4. Voortijdig schoolverlaten en kwetsbare jongeren.

Elkaar 'rakende' beleidsmaatregelen zijn vanuit een convenant op elkaar verbonden en in personele zin wordt de coördinatie van verschillende taken (zoals RMC en VSV) waar mogelijk neergelegd bij één persoon. Budgetten worden samengevoegd en er wordt vaker structureel gefinancierd, in plaats van op projectbasis.

Deze gezamenlijke meer integrale aanpak binnen één programma blijkt effectief te zijn. Doelstelling is om per jaar 100 jongeren toe te leiden naar een (leer)baan of opleiding. In 2016 is dit doel ruimschoots behaald en zijn 209 jongeren toegeleid naar werk of opleiding. De ambitie is nu om voor alle jongeren in een kwetsbare positie van 16 tot 27 jaar één gezamenlijke sluitende aanpak te maken.



AANDACHTSPUNTEN OP EEN RIJ

Loopbaandienst-
verlening in de
Leerwerkloketten

AANDACHTSPUNTEN OP EEN RIJ

Uit de gesprekken met de regio's is een aantal aandachtspunten naar voren gekomen, die als verbeterpunt zijn aan te merken of waarmee rekening gehouden dient te worden als een Leerwerkloket zijn expertise breder wil inzetten. Deze hebben betrekking op:

- **herkenbaarheid en vindbaarheid van het Leerwerkloket en de dienstverlening;**
- **commitment op afspraken;**
- **het beperkte 'loopvermogen' van het loket.**

Deze punten lichten wij hieronder kort toe.

6.1 Herkenbaarheid en vindbaarheid

De laatste jaren is al veel vooruitgang is geboekt op het gebied van profilering, thematiek en huisstijl. Bijvoorbeeld via de Leren en werken website (landelijk en regionaal dezelfde uitstraling. Door de verwijzingen tussen de landelijke en regionale websites wordt de inhoud en de herkenbaarheid van de loketten versterkt. Daarnaast is er sprake is van actieve kennisdeling in netwerk-bijeenkomsten en professionaliseringsprogramma's. Deze worden aangeboden en door het landelijke Programmateam inhoudelijk met de regio's afgestemd en gefaciliteerd. Twee regio's geven aan dat hun herkenbaarheid verder geoptimaliseerd kan worden.

In Twente speelt dit probleem minder, doordat de positionering op het Werkplein van de drie Twentse loketten erg heeft bijgedragen aan een herkenbare plek die voor veel van de partners en klanten een logische is (werkgevers, volwassenen, jongeren, gemeenten) en waar professionals van stakeholders elkaar makkelijk via korte lijntjes ontmoeten.

Het verbeteren van de herkenbaarheid en vindbaarheid is geen eenvoudige opgave. De Leerwerkloketten vervullen immers een aanvullende rol op wat in de regio al gebeurt en moeten bij het bepalen van hun focus en accenten of positionering en huisvesting, rekeninghouden met de bestuurlijke wensen en mogelijkheden in de regio. Ook hebben de loketten (de keuze uit het aanbieden van) een breed pakket van activiteiten en diensten en kunnen zij een scala aan klanten

en doelgroepen bedienen. Daarbij speelt dat telkens ook sprake is van een steeds veranderende regionale arbeidsmarktsituatie. Dit zorgt ervoor dat een loket ook altijd zal inspelen op regionaal specifieke vragen en kansen.

6.2 Als netwerkorganisatie realiseren van commitment op afspraken

Ondanks dat binnen de Leerwerkloketten de projectleiders veel aandacht schenken aan het goed verbinden en aanhaken van het tactisch niveau binnen betrokken uitvoerende ketenpartners (leidinggevenden en management), bijvoorbeeld door een gezamenlijke agendasetting (West-Brabant) en de invoering van een Regiegroep (Twente), blijft het realiseren en nakomen van gemaakte afspraken een aandachtspunt. Op dit moment pakken vooral de projectleiders dit punt op, door middel van het formuleren van opbrengsten (win-win) voor partijen, goed onderhandelen en overtuigen.

Partijen in het Leerwerkloket vormen echter een netwerk. Er is dus geen hiërarchisch kader van waaruit het Leerwerkloket de inzet of inspanningen van partners kan regelen, laat staan afdwingen. Daarnaast is het zo dat de loketten, zoals eerder benoemd, altijd 'aanvullend opereren' op bestaande regelgeving en taken van organisaties. De mogelijkheden om vanuit eigen initiatief als Leerwerkloket de expertise breder in te zetten, is dus beperkt.

6.3 Het 'loopvermogen' van de leerwerkloketten

De gesproken Leerwerkloketten zijn relatief kleine organisaties (circa 3 tot 5 fte groot) die een breed pakket aan loopbaandienstverleningsactiviteiten aan (kunnen) bieden binnen de kaders van de afgesproken diensten voor werkzoekenden, scholieren, werknemer- en werkgevers. Daarnaast bieden zij ondersteuning bij de realisatie van het Taalakkoord Werkgevers en het herkennen van Laaggeletterdheid. Vanuit de dynamische omgeving en het brede netwerk van de loketten worden er ook vaak vragen neergelegd bij de Leerwerkloketten, die niet direct inpasbaar of uitvoerbaar zijn binnen het bestaande Jaarplan en budget. Het 'loopvermogen' van de loketten is vaak beperkt.

Het ontwikkelen van nieuwe of niet geplande activiteiten of het verbreden van de diensten van een Leerwerkloket, zoals bijvoorbeeld rond de loopbaandienstverlening richting het onderwijs, is afhankelijk van de vraag in de regio, bestuurlijk draagvlak en de ruimte binnen de beschikbare personele capaciteit en begroting. Belangrijk voor bredere inzet van diensten is in dat geval of er regionaal of landelijk een 'eigenaar' gevonden kan worden die additionele activiteiten kan bekostigen en dat deze intensivering van dienstverlening aansluit bij de groei- en ontwikkel-mogelijkheden van het loket en de regionale bestuurlijke ambities.

“Partijen in het
Leerwerkloket
vormen een
netwerk.”



MOGELIJKHEDEN TOT VERBREDEN VAN EXPERTISE

Loopbaandienst-
verlening in de
Leerwerkloketten

MOGELIJKHEDEN TOT VERBREDEN VAN EXPERTISE

De rijke hoeveelheid voorbeelden uit de regio's maakt duidelijk dat er binnen de Leerwerkloketten veel expertise voorhanden is. Deze wordt nu al breed ingezet in de samenwerking met verschillende partijen, afhankelijk van de regionale context. Er zijn zeker mogelijkheden deze expertise te verbreden naar andere arbeidsmarktregio's, of deze binnen een regio aan nieuwe of andere klanten aan te bieden of aan te passen op specifieke doelgroepen.

Hiervoor zijn tijdens de interviews de volgende concrete opties naar voren gebracht.

7.1 Breder inzetten testinstrumentarium en coaching

De inzet van tests gebeurt nu hoofdzakelijk voor (WW-)uitkeringsgerechtigden. In één regio worden tests en loopbaancoaching ook aangeboden aan leerlingen van de Entree-opleiding, die richting arbeid moeten worden ondersteund.

Dat zou ook in andere regio's kunnen worden opgepakt of binnen een regio voor meerdere doelgroepen, zoals bijvoorbeeld jongeren in een kwetsbare positie die nog geen sterkqualificatie hebben behaald.

7.2 Uitbreiden professionele LOB-netwerken

De rol die het Leerwerkloket Noordoost-Brabant nu vervult in het professioneel LOB-netwerk in de gemeente 's-Hertogenbosch, zou binnen die arbeidsmarktregio ook aan andere gemeenten kunnen worden aangeboden. Dat zou mogelijk goed passen bij de filosofie van de gehele arbeidsmarktregio om vanuit het Arbeidsmarktprogramma activiteiten voor jongeren meer op elkaar af te stemmen. Met name de verbinding met de RMC-functie en de regionale VSV-aanpak kan hierbij interessant zijn.

7.3 Arbeidsmarktinformatie, oriëntatie op werk en opleiding

De Leerwerkloketten zien verschillende mogelijkheden om hun loopbaanexpertise breder te doen benutten in de regio m.n. gericht op dienstverlening voor jongeren. Zo kan het Leerwerkloket voorlichtingsbijeenkomsten over de regionale arbeidsmarkt en tekortsectoren en excursies richting werkgevers organiseren waar ook scholen gebruik van kunnen maken. Het project 'VMBO-on stage' is een mooi voorbeeld. De dienstverlening van de Leerwerkloketten is in beginsel kosteloos voor de gebruikers. Jaarlijks worden binnen het Activiteitenplan en de begroting in de regionale bestuurlijke context afspraken gemaakt welke activiteiten dat jaar prioriteit hebben en kunnen worden uitgevoerd. In veel gevallen zorgt het Leerwerkloket ervoor dat bijdragen of subsidies voor activiteiten worden ontvangen, bijvoorbeeld van gemeenten of O&O-fondsen.

7.4 Ervaring E-Portfolio

Met de ervaring die het Leerwerkloket Twente heeft met het E-portfolio kunnen scholen begeleid worden bij het inzetten van een E-portfolio om leerlingen en studenten in hun LOB-proces te begeleiden. Tevens kan het Leerwerkloket een rol spelen bij het verspreiden van het gedachtengoed van het E-portfolio bij werkgevers, zodat zij hier gericht gebruik van kunnen maken bij aannameprocedures, eventueel in gezamenlijkheid met scholen.

7.5 Bereiken en aanspreken van doelgroep (werkzoekende) jongeren

Het Leerwerkloket Twente heeft veel ervaring met netwerken in de regio en het organiseren van evenementen (i.s.m. het Jongerenoffensief). Hierdoor is het Leerwerkloket in staat om aan de 'juiste knoppen te draaien' en de doelgroep jongeren te bereiken. Tevens spreekt het Leerwerkloket vaak de juiste taal om deze doelgroep te bereiken.

Ook in andere regio's zijn mooie ervaringen opgedaan, waarbij het Leerwerkloket door de gemeente wordt ingezet om de communicatie op zich te nemen en een evenement te organiseren. De uiteindelijke uitnodigingsbrief voor het evenement wordt vervolgens uitgezet door de gemeente. Doordat met behulp van het Leerwerkloket de gemeente nu 'de juiste toon aanslaat' is de opkomst bij een bijeenkomst groter.

7.6 Verdere digitalisering en gebruik website

Op het terrein van digitalisering van diensten en het gebruik van de website, is bij de Leerwerkloketten nog ruimte voor vernieuwing en verbreding. Daarmee kan mogelijk een groter bereik aan klanten worden gerealiseerd. Ook kunnen bepaalde diensten breder aan andere klantgroepen worden aangeboden.

7.7 Landelijk programmamanagement en landelijk netwerk

Een belangrijke bijdrage aan het breder delen van goede voorbeelden of aanpakken kan geleverd worden door het team van het Landelijk programmamanagement Leren en werken. De door het programmamanagement georganiseerde landelijke netwerkbijeenkomsten zijn hiervoor een geschikte vorm en gelegenheid. Tijdens deze bijeenkomsten worden goede voorbeelden gedeeld op specifieke thema's en wordt actief gewerkt aan professionalisering. Ook wordt de digitale verspreiding van nieuws op zowel landelijk niveau als per regio gefaciliteerd via de herkenbare websites.

Het landelijk programmamanagement vormt een schakel tussen landelijke ontwikkelingen en vragen en de regio's.

“De expertise die binnen de Leerwerkketten voorhanden is, wordt breed ingezet.”



BELANGRIJKSTE BEVINDINGEN SAMENGEVAT

Loopbaandienst-
verlening in de
Leerwerkloketten

BELANGRIJKSTE BEVINDINGEN

SAMENGEVAT

In dit hoofdstuk staan de belangrijkste bevindingen uit de rapportage samengevat.

8.1 Rol en betrokkenheid bij voorkomen van uitval

Op basis van de interviews en de uitkomsten hiervan in de vier loketten kan als voorlopige bevinding gesteld worden dat alle loketten in meerdere of mindere mate betrokken zijn bij het bieden van loopbaanbegeleiding of het bieden van (arbeidsmarkt)informatie en advies bij de overgang van school naar werk of in het kader van het voorkomen van uitval.

Wat opvalt is dat er wel een aanzienlijke verscheidenheid te zien is in de mate en de aard van deze betrokkenheid en de partijen met wie dit gebeurt: gemeenten, onderwijs en werkgevers.

Soms heeft deze samenwerking een structureel en formeel karakter, doordat taken van een Leerwerkloket in een regio op vergelijkbare wijze vorm krijgen vanuit een Jongerenloket, waarmee nauw wordt samengewerkt. In deze situatie is sprake van een heldere afbakening van wie welke groepen bedient met welke diensten. In Twente wordt bij een vergelijkbaar dienstenpakket, de dienstverlening bijvoorbeeld verdeeld naar leeftijdscategorie. Jongeren tot 27 jaar worden bediend vanuit het jongerenloket, jongeren ouder dan 27 jaar, worden bediend door het Leerwerkloket.

In meerdere regio's zien wij ook al afstemming en samenwerking met de RMC en VSV-aanpak. Soms is deze curatief ingericht, bijvoorbeeld voor leerlingen die met hun opleiding 'vastlopen' en voor testonderzoek en coaching worden verwezen naar het Leerwerkloket. Soms gebeurt dit op projectbasis, bijvoorbeeld via verwijzingen naar of het organiseren van leerwerktrajecten, waarmee jongeren een nieuwe kans wordt geboden op werk en scholing of opleiding.

8.2 Loopbaandiensten voor onderwijsdeelnemers

In de samenwerking met het onderwijs zien wij dat het Leerwerkloket vooral vanuit haar informatie- en adviesfunctie actief is. Bijvoorbeeld door het aanbieden van groepsvoorlichtingen over de arbeidsmarktkansen in bepaalde studie- of beroepsrichtingen of door een actieve rol te spelen in LOB-netwerken. Deze hebben tot doel de kwaliteit van LOB-opdrachten te verhogen en door

netwerken van het Leerwerkloket en die van het onderwijs op elkaar te verbinden, zoals bijvoorbeeld bij 'VMBO-on stage'. In beperkte mate wordt een meer intensieve individuele begeleiding of testafname ingezet.

8.3 Loopbaandiensten voor werkgevers en volwassenen

Richting werkgevers is het loket betrokken bij loopbaan- of informatie- en adviesvragen voor individuele werknemers in bedrijven of wordt een beroep gedaan in het kader van verandering van bedrijfsprocessen en de daarvoor benodigde (bij-)scholing. Deze hebben vaak betrekking op behoud van werkgelegenheid of versterking van duurzame inzetbaarheid. Maar ook kan het Leerwerkloket – veelal in samenwerking met werkgeversservicepunten en UWV – betrokken zijn bij ondersteuning en advisering van groepen werknemers, bijvoorbeeld in het kader van reorganisaties en van-werk-naar-werktraject. Kennis van de arbeidsmarkt, opleidingen, scholing, financiering en het organisatorisch vermogen om leerwerktrajecten te organiseren, is dan belangrijk.

De meer structurele loopbaandiensten die ieder Leerwerkloket aanbiedt (informatie en advies, testonderzoek, coaching) komt op dit moment vooral ten goede aan werkzoekenden (uitkeringsgerechtigden en niet uitkeringsgerechtigden) en werkenden. Deze doen veelal een beroep op het Leerwerkloket in het kader van een 'leven lang leren of een ontwikkelingsvraag'.

8.4 Belangrijkste succesfactoren

Belangrijkste succesfactoren die de Leerwerkloketten noemen, waarmee zij een bijdrage leveren aan het voorkomen van uitval of het bevorderen van de overgang van onderwijs naar werk of van werk(loosheid) naar werk, zijn:

- de onafhankelijke positie van het Leerwerkloket in zowel de informatie- en adviesfunctie als in de begeleiding en coaching;
- kennis van de (regionale) arbeidsmarkt, het onderwijsaanbod en scholingsmogelijkheden;
- de flexibele en aanvullende rol van het Leerwerkloket (geen concurrentie met bestaande diensten of initiatieven);
- brede expertise en netwerken, ook met werkgevers.

8.5 Aandachtspunten

De mogelijkheden om de expertise of samenwerking vanuit de Leerwerkloketten vanuit een landelijk of regionaal beleidsperspectief te verbreden of te intensiveren voor een specifieke doelgroep, wordt begrensd door een aantal factoren. Als belangrijkste factoren worden genoemd:

- De 'aanvullende rol' van de Leerwerkloketten, waarbij belangen en prioriteiten van de regionale partners en de specifieke situatie van de arbeidsmarktregio in belangrijke mate bepalend zijn voor het dienstverleningsaanbod, boven op de 'standaard' loopbaandienstverlening.
- De relatief beperkte personele capaciteit en middelen van de loketten.
- De relatief geringe herkenbaarheid van wat de Leerwerkloketten in huis hebben en zouden kunnen bieden.

8.6 Mogelijkheden tot het verbreden van samenwerking en expertise

Uit de voorbeelden die zijn opgehaald wordt duidelijk dat de inzet van de expertise in de praktijk al vaak wordt verbreed naar verschillende groepen, zowel naar onderwijsdeelnemers, jongeren in een kwetsbare positie, voortijdig schoolverlaters. Deze kan in de ogen van degenen met wie gesproken is, zeker breder binnen de eigen regio en met andere Leerwerkloketten worden gedeeld. Er wordt een aantal concrete voorbeelden genoemd voor het verbreden van deze samenwerking of expertise:

- Uitbreiden van de mogelijkheden: het testinstrumentarium en begeleiding en coaching vaker of breder in te zetten voor specifieke groepen jongeren (RMC, dreigende schoolverlaters).
- Participatie van het Leerwerkloket in regionale netwerken voor LOB binnen het onderwijs verder uitbreiden om arbeidsmarktinformatie en advies over werkoriëntatie en beroepen te versterken.
- Experimenten met een e-portfolio voor LOB uitbreiden.
- Inzetten expertise en netwerken van het Jongerenoffensief of –loket in de communicatie met de doelgroep jongeren.
- Meer en breder kunnen inzetten van digitalisering bij verspreiding en delen van kennis en goede voorbeelden, effectiever communiceren via de websites.



Euroguidance Nederland

Postbus 1585

5200 BP 's-Hertogenbosch

euroguidance@cinop.nl

www.euroguidance.nl



CINOP

CINOP

Postbus 1585

5200 BP 's-Hertogenbosch

info@cinop.nl

www.cinop.nl





LOOPBAANDIENST- VERLENING IN DE LEERWERKLOKETTEN

Een verkenning naar de samenwerking tussen scholen, gemeenten, RMC en Leerwerkloketten in het kader van loopbaandienstverlening. Het voorkomen van uitval en bevorderen van de overgang van school naar werk en vervolgonderwijs staan hierbij centraal.

Aanleiding was de Kamerbrief van het ministerie van OCW van 2016 waarin gepleit werd voor betere informatie over beroepenveld en vervolgonderwijs door onder meer gebruik te maken van de expertise van de Leerwerkloketten.

Deze verkenning beschrijft de succesfactoren, verbeterpunten en wat de mogelijkheden zijn tot het verbreden van de expertise en dienstverlening van de Leerwerkloketten.