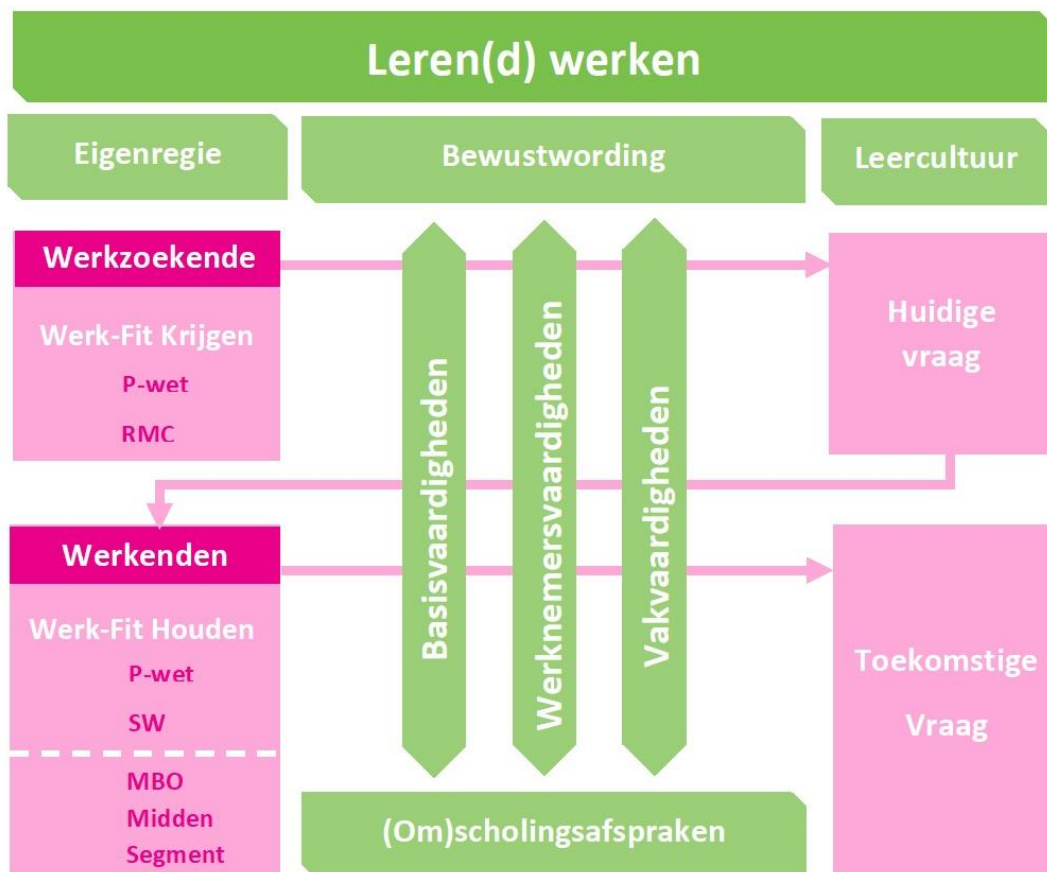


Bijlage 5-1: RSA 9 januari 2018

Meters maken op Leren(d) Werken en pilot regie op je Loopbaan

Programmalijn:	Regionaal Werkbedrijf
Bestuurlijk opdrachtgever POHO:	Huib van Olden
Opdrachtgever RSA:	Inge Willems
Projectleider:	Bart Eigeman
Steller voorstel pilot:	Karin van Meer en Henny Ketelaar
Status:	Ter informatie en meningsvorming

De stuurgroep Regionaal Werkbedrijf heeft in september 2017 ingestemd met het project Meters Maken op Leren(d) Werken. Het POHO is op 21 september hierover geïnformeerd (bijlage 2-1). Afgelopen maanden is hard gewerkt om invulling te geven aan de vier doestellingen zoals in het projectplan opgenomen.



We willen het RSA meenemen in de acties die komende twee maanden nog verder worden uitgewerkt. De uitwerking moet leiden tot een regionaal scholingsakkoord, dat op 22 februari 2018 tijdens het netwerkevent wordt gepresenteerd en getekend.

- 1) Opzetten projectplan voor experimenteren met regie op je loopbaan. Een eerste opzet is bijgevoegd en op 19 december met aantal betrokkenen gedeeld. Er was voldoende enthousiasme om het voorstel verder uit te werken waarbij duidelijker wordt wat er van gemeenten die mee willen doen, wordt gevraagd. De pilot wordt

mogelijk uitgebreid met een doelgroep werkzoekenden die in beeld is bij de FNV. De gesprekken hierover moeten nog plaatsvinden.

- 2) Uitwerken van minimaal zes praktijkleerlijnen in 1 leergemeenschap met gebruik making van de praktijkverklaringen. De sectoren die hiervoor in beeld zijn: procesoperator, logistiek, ict (af)bouw, horeca en zorg. Op 20 december hebben diverse bestuurders en directeuren van werkgevers, onderwijs (MBO en VSO/Pro), SBB, UWV, SW-bedrijven en gemeenten bij elkaar gezeten. Zij hebben allemaal hun commitment gegeven om samen hiermee aan de slag te gaan.
- 3) De VNG biedt gemeenten de mogelijkheid om mee te doen aan een pilot voor praktijkverklaringen. Dit aanbod wordt gekoppeld aan actie 2. Landelijk wordt ook gesproken over individuele leerrekening/mobiliteitsbonus voor laaggeschoolden. Deze kansen op deze ontwikkeling worden gevolgd en daar waar mogelijk op aangehaakt. De vakbonden zijn betrokken om te bekijken of en op welke wijze scholingsafspraken voor de onderkant van de arbeidsmarkt meegenomen kunnen worden in cao afspraken.
- 4) In opdracht van SBCM wordt het businessmodel voor praktijkleerlijnen onderzocht. WSD is een van 8 partijen die meedoen doen in dit onderzoek. De uitkomsten zijn direct toepasbaar bij de uitwerking in onze regio. Er wordt daarnaast alvast voorgesorteerd om te komen tot een RIF aanvraag voor de praktijkleerlijnen (regionaal investeringsfonds MBO). Dit is een publiek-private samenwerking, waarbij het MBO de aanvraag moet indienen. Op 20 december is commitment gevraagd en verkregen om hiermee aan de slag te gaan.
- 5) Er wordt door Lotte Evers een inventarisatie gemaakt – digitaal en onder deskundigen vanuit diverse perspectieven- om inzicht en overzicht te realiseren over welk scholingsaanbod er al is. Daarnaast worden aanbevelingen geformuleerd over de wijze waarop dit aanbod zichtbaar en toegankelijk kan worden gemaakt.

Vraag aan het RSA:

Bij welke gemeente/SW bedrijf/ UWV zit energie en enthousiasme om mee te gaan in het in beweging krijgen van mensen gericht op eigen regio en/of het faciliteren/ investeren in regionale scholingsafspraken?

Voorstel voor Pilot ‘Eigen Regie’

Versie 14 december 2017

Henny Ketelaar – Programmacoördinator Talent & Loopbaan

Karin van Meer- programmamanager AgriFood Capital Werkt!

1. Aanleiding

Onder laaggeschoolde mensen is de scholingsgraad laag. De scholingskloof tussen hoog- en laagopgeleiden lijkt te groeien. In laaggeschoolde werkenden wordt relatief weinig geïnvesteerd. Tegelijkertijd verandert de arbeidsmarkt in rap tempo. We weten niet precies hoe de beroepen van morgen eruit komen te zien; wat we wel weten, is dat beroepen veranderen. Van mensen zal dit een grotere ‘wendbaarheid’ en een ‘leven lang leren’ vragen. 21^{ste} -eeuwse vaardigheden (c.q. soft skills/ werknemersvaardigheden) worden steeds belangrijker.

Vanuit AgriFood Capital Werkt! willen we dat mensen zich hiervan bewust gaan worden én dat ze zelf (meer) de regie gaan voeren over hun eigen loopbaan. De centrale vraag voor de pilot is: wat is een werkbare aanpak om lager geschoolde mensen meer bewust te maken van de noodzaak zich te blijven ontwikkelen en hen hiervoor ook ‘warm’ te maken, zodat zij zelf de regie gaan voeren over hun loopbaan? Deze pilot is onderdeel van het project Meters maken op Leren(d) Werken (lijn 1) en de regionale ontwikkelopgave Leven Lang Leren¹.

2. Uitkomsten inventarisatie

In de periode september-november 2017 hebben we een eerste inventarisatie gemaakt van instrumenten die momenteel in de regio worden ingezet om mensen aan de onderkant ‘in beweging’ te krijgen, zowel werkenden als werkzoekenden². Hieruit bleek dat verschillende partners een verschillende focus hebben en daartoe ook verschillende instrumenten inzetten. Overwegend is er bij de partners die zich richten op werkzoekenden vooral aandacht voor het ‘actiestadium’: daadwerkelijk leren en werken. De fasen daarvoor (bewustwording, belangstelling, wensen) krijgen minder aandacht. Bij de partners die zich richten op werkenden, varieert de focus. Het gehele instrumentarium is breed en divers, en biedt kansen om mensen meer zelf de regie te laten voeren over hun loopbaan.

3. Doel pilot

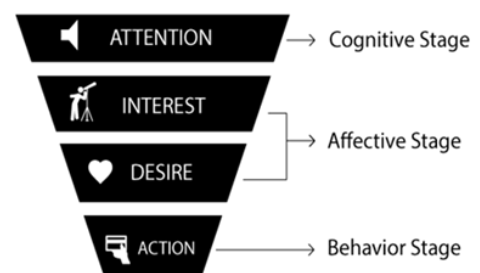
Het uiteindelijke *doel* is om laaggeschoolde mensen meer zelf de regie te laten voeren over hun loopbaan: zelf sturing geven aan hun loopbaan, ondersteund door een passend instrumentarium. Daarbij gaat het om evenwichtige aandacht voor alle vijf loopbaancompetenties: kwaliteitenreflectie, motievenreflectie, werkexploratie, netwerken en loopbaansturen.

De eerste fasen van het AIDA-model willen we daarvoor sterker inzetten, te beginnen met de fase van ‘bewustwording’: dat mensen zich bewust worden dat het belangrijk is om blijvend te investeren in hun loopbaanontwikkeling. Met daarna een focus op ‘motiveren’ van mensen om zich te ontwikkelen, waarbij hun eigen ‘belangstelling’ en ‘motieven/wensen’ het uitgangspunt vormen.

Alle deelnemers hebben na deelname aan de pilot hun eigen ontwikkeltraject opgesteld, waar ze zelf enthousiast over zijn en dat bestaat uit haalbare acties. Er wordt gemonitord wat voor persoonlijk effect is bereikt.



AIDA MODEL



¹ Besluit voorzittersoverleg AgriFood Capital Werkt!, 25 sept 2017

² Gesproken is met: WXL, WSD, IBN, gemeente Oss, Leren en Werken Noordoost Brabant, TOM, STOOF, Transvorm en SBCM

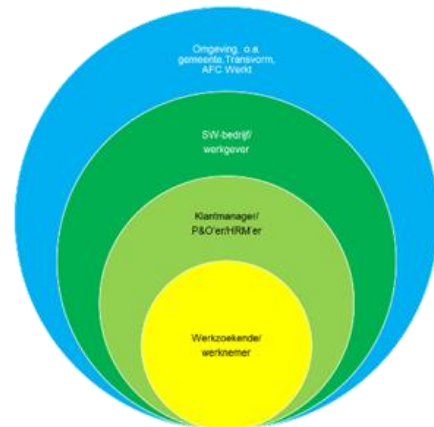
4. Participanten pilot

De pilot wordt gefaseerd uitgevoerd. We starten met de laaggeschoolden met een WWB-uitkering. Deelnemende partners zijn minimaal drie verschillende gemeenten bij voorkeur verdeeld over Noordoost-Brabant. Als deze pilot succesvol is en er extra financiering is gevonden, wordt de pilot uitgebreid naar de laaggeschoolden werkenden (inclusief banenafsprak).

De *doelgroep* in de eerste fase is tweërlei en bestaat uit:

- werkzoekenden in de regio Noordoost Brabant: 45
- de klantmanagers van de deelnemende partners: 6

Met andere woorden: we zetten in op de binnenste twee ringen (geel en lichtgroen), ondersteund met een passend instrumentarium (donkergroen).



5. Plan van Aanpak

Het plan van aanpak bevat grofweg de volgende stappen:

1. Commitment op en financiering voorstel voor de pilot

- a. Toelichtende gesprekken met beoogde partners (gemeenten, SW-bedrijven³)
- b. Gesprekken met beoogde leveranciers instrumentarium
- c. Gesprekken met Avans over hun eventuele bijdrage aan de pilot ivm monitoring
- d. Finetunen van voorstel pilot
- e. Beoogde partners bepalen of ze meedoen
- f. Partners wijzen klantmanagers aan die voor dit project worden ingezet.
- g. Financiering regelen o.a. via projectleider Meters Maken en voorzittersoverleg
- h. Projectorganisatie inrichten, projectleider/ontwikkelaar aantrekken (de projectleider moet in staat zijn om klantmanagers de werkwijze aan te leren en instrumentarium indien nodig door te ontwikkelen) en aanbesteding instrumentarium
- i. Kick-off: gezamenlijk aftrap met de partners

2. Ontwikkeltraject

- a. Delen van bestaand instrumentarium rondom 'eigen regie'
- b. Zo nodig: aanvullende inventarisatie
- c. Doorontwikkelen/toegankelijk maken van instrumentarium voor deze pilot
- d. Onderling trainen/leren, eventueel met externe trainers/ontwikkelaars

3. Aan de slag met deelnemers (werkzoekenden met WWB uitkering)

- a. Werving werkzoekende deelnemers via de klantmanagers: circa 45
- b. Voeren van loopbaangesprekken door klantmanager via "loopbaanmethodiek"
- c. Inzetten van instrumenten, zoals scans, WERKportal en e-learning (koppeling met lijn 3 van het project Meters maken)

4. Monitoring en effectmeting (onderdelen mogelijk uitgevoerd door studenten van Avans)

- a. Nulmeting bij deelnemers
- b. Monitoring van deelnemers

³ Afspraak 19 december met geïnterviewden. Zie voetnoot 2. Op 9 januari is het RSA overleg. De pilot wordt daar ook ingebracht.

- c. Effectmeting van de interventies

5. Follow-up

- a. Evaluatie
- b. Advies aan AFC Werkt! over follow-up o.a. om eventueel te starten met fase 2, de doelgroep laaggeschoolde werkenden.

6. Planning

Februari 2018	Projectvoorstel definitief maken en financiering regelen (stap 1)
Maart 2018	Start uitvoering pilot (stap 3)
Mei 2018	Start met deelnemende werkenden/werkzoekenden (stap 4)
Najaar 2018	Evaluatie en follow-up (stap 5)

7. Begroting en financiering

De begroting bestaat uit inzet van menskracht van de deelnemende gemeenten en SW bedrijven. Daarnaast worden kosten voor projectleiding, instrumentarium, bijeenkomsten etc. gemaakt.

Als de te nemen stappen helder zijn, kunnen we een reële tijdsinvestering en begroting opstellen. In het bestuurlijk kernteam is op 28 november om middelen voor deze pilot eerste fase gevraagd.