



vwl

SamenWerkend Limburg

Informatiebulletin

‘Arbeidsmarkt Limburg dreigt vast te lopen!’

Is bovenstaande mogelijke, tot heden nog niet gepubliceerde krantenkop te zwaar aangezet? Vele niet ingewijden zullen waarschijnlijk bij het lezen het voorhoofd fronsen. ‘Er is toch in Limburg nog steeds sprake van hoge werkloosheid? Toegegeven, de jongste cijfers laten een geringe daling zien, maar het economisch herstel is toch nog zeer broos en een aantal sectoren zit toch nog in zeer zwaar weer?’ zo zullen zij tegenwerpen.

Toch weten wij, de partners die samenwerken binnen het vwl, dat alleen een voortgezette krachtige en gezamenlijke aanpak kan voorkomen, dat wij in bovengeschetste situatie terecht gaan komen. Gezamenlijk hebben wij op basis van harde cijfers aangetoond dat zonder krachtig beleid niet voldaan kan worden aan de grote vervangingsvraag ten gevolge van de uitstroom op de arbeidsmarkt van de babyboomgeneratie.

Voor ons staat vast, dat er forse inspanningen dienen te worden geleverd om jongeren adequaat te scholen, om de participatie van

niet- of nog niet-actieven te verhogen en om ouderen langer in het arbeidsproces ingeschakeld te houden. Vooral dit laatste punt schreeuwt om aandacht als men bedenkt, dat momenteel 80% van de opleidingsbudgetten van werkgevers wordt besteed aan ‘40-minners’. Hier is dus een forse omslag in denken en attitude vereist.

In deze editie van ‘Samenwerkend Limburg’ leest u inspirerende bijdragen die aantonen dat werkgevers in de zorg en opleidingsinstellingen die enorme uitdagingen van de arbeidsmarkt krachtdadig aanpakken.

Ook wij, de samenwerkende partners van het vwl, willen ons via een gecoördineerde aanpak blijven inzetten om de problemen van de arbeidsmarkt in de toekomst vóór te blijven. Graag rekenen wij erop, dat alle spelers op de arbeidsmarkt ons daarin volgen en met ons de focus vooral op ‘overmorgen en later’ zullen richten.

Jef Pleumeekers, voorzitter vwl Samenwerkend Limburg

In dit nummer

pagina 1

▶ Kennisalliantie Noord- en Midden-Limburg

pagina 2

▶ Actieplan Jeugdwerkloosheid
▶ Zuinig zijn op mensen!

pagina 5

▶ EVC: trotsdocument voor werknemers en werkzoekenden, serieus alternatief voor werkgevers, uitdaging voor opleiders

pagina 8

▶ Leren van de burens

Kennisalliantie Noord- en Midden-Limburg

Op 17 juni gaat de Kennisalliantie Noord- en Midden-Limburg officieel van start. Dat gebeurt met een bijeenkomst in gemeente Maasgouw en de start van de website. In de Kennisalliantie Noord- en Midden-Limburg werken overheid, onderwijs en ondernemers samen om meer samenhang te brengen in datgene wat er in de regio gebeurt op het gebied van arbeidsmarkt en onderwijs. Er vindt uitwisseling plaats over de verschillende projecten en er

worden gezamenlijk nieuwe initiatieven gerealiseerd. Het achterliggende doel is om de regionale arbeidsmarkt te voorzien van voldoende en goed gekwalificeerd personeel.

In Zuid-Limburg wordt eveneens gewerkt aan een samenwerkingsplatform gericht op de regionale arbeidsmarkt.

Actieplan Jeugdwerkloosheid

In Noord- en Midden-Limburg is het Actieplan Jeugdwerkloosheid uit 2009 onlangs aangevuld. De verwachting was dat er bij ongewijzigd beleid 3.250 werklozen zouden bijkomen. De acties uit het plan zijn erop gericht dat tussen 2009 en 2011 maximaal 2.450 jongeren in de regio werkloos worden. In maart waren er 1.811 werkloze jongeren. Inmiddels wordt bekeken hoe het succes van de acties verder vergroot kan worden. De vier werkpleinen in de regio zijn de trekkers van het plan, een projectgroep zorgt voor coördinatie en bewaking. Van de beschikbare gelden is de helft voor acties van de werkpleinen – zij kiezen veelal voor extra jongerenwerkcoaches – en de andere helft voor regionale acties.

Nu de eerste ervaringen zijn opgedaan, wordt het Actieplan Jeugdwerkloosheid geïntensiveerd. Daarbij krijgt de samenwerking tussen de organisaties op het gebied van jeugdwerkloosheid een stevig accent. Achterliggende vraag is: wie doet wat? Er is een netwerkalliantie opgezet die concreet vorm kreeg in de 'Dag van de samenwerking' in maart. Op basis van de ontmoetingen en uitkomsten worden er per branche acties opgestart. Verder is het de bedoeling dat meer jongeren langer naar school gaan, dat de werkzoekende jongeren actief bemiddeld worden en dat jongeren met een kwetsbare arbeidsmarktpositie extra ondersteuning krijgen.

In Zuid-Limburg komen de projecten op stoom, nadat ze eind 2009 werden goedgekeurd in het REKO+ overleg. Alle regio's hebben zich achter het Actieplan Jeugdwerkloosheid geschaard: Parkstad Limburg, de Westelijke Mijnstreek, Maastricht-Mergelland. Het budget voor 2009 bedroeg 2,6 miljoen euro, aangevuld met een ESF-subsidie van ruim 1 miljoen euro. De gelden worden grotendeels besteed aan begeleiding op de drie programmalijnen: Onderwijs, Matching en Kwetsbare jongeren. Hoe hoog de subsidie over 2010 zal zijn, is nog niet bekend; de verwachting is dat er minimaal 1,3 miljoen euro beschikbaar is.

Zuinig zijn op mensen! Zorgsector ontwikkelt initiatieven voor gezonde arbeidsmarkt en vitale medewerkers

De marktwerking is als dé uitdaging voor de zorg voortdurend in het nieuws. Een andere kwestie waar binnen de zorg veel aandacht naar uitgaat, is het verwachte tekort aan gekwalificeerd personeel. Uit de meest recente cijfers van de Prismant/Astri-onderzoeken blijkt weliswaar dat er over de hele linie tot 2014 nog voldoende mensen zijn om de vacatures in te vullen maar intussen vergrijst Limburg. En de effecten daarvan zullen niet beperkt blijven tot het patiëntenbestand. De sector zelf, maar ook de overheid en ondernemende bedrijven zijn volop bezig met maatregelen om zich voor te bereiden op een veranderde arbeidsmarkt. Wij spraken met betrokkenen.

In de kern gaat het erom dat directies en HRM-managers zoeken naar passende manieren om het zittende personeel te binden en te boeien, hen goed opgeleid te houden, terwijl ook nieuwe mensen geworven worden. 'De sector heeft, behalve op een aantal gespecialiseerde terreinen, altijd de luxe positie gehad dat er voldoende belangstelling was om in de zorg te werken', geven bijna alle geïnterviewden toe. Iedereen

is ervan overtuigd dat dat de komende jaren zal veranderen en dat er inspanningen geleverd moeten worden om het personeelsbestand kwalitatief en kwantitatief op peil te houden.

Planningsconcepten ► 'We overleggen binnen de sector steeds beter met elkaar', aldus Jan Pirovano, manager P&O van het Laurentius Ziekenhuis, 'omdat het geen goede zaak is als personeelstekorten leiden tot oneigenlijke concurrentie op dit terrein – kannibalisme dus. Samen met vier andere convenantpartners zoeken we naar mogelijkheden. Daar hoort bijvoorbeeld een roulatiesysteem bij om elkaar te helpen de gaten in de bezetting te vullen. De mensen werken een tijdje in een ander ziekenhuis en krijgen zo de kans om hun horizon te verruimen.' Het Roermondse ziekenhuis heeft in deze fase vooral behoefte aan een goede planning van het personeel; Jan Pirovano wil adequaat en efficiënt omgaan met het personeel en de specialisten. 'Ze zijn ons grootste goed.' Daarom wil hij tijdig kunnen opschalen en afschalen. 'We streven naar een aanpassing in de verhouding tussen vast en flexibel personeel, zodat we wat meer mensen op afroep kunnen inzetten als het patiëntenaanbod daar om vraagt. De uitzendbranche is sterk in dat soort planning en uit die hoek komt dan ook ons nieuwe planningssysteem. Zo kunnen we beter meebewegen met ontwikkelingen in de komende jaren, wanneer bijvoorbeeld meer zorg komt te liggen bij de huisartsen.' Hoe

kwetsbaar het ziekenhuis op dit gebied nog is, blijkt uit een voorbeeld: 'Op een afdeling werden enkele medewerksters na elkaar zwan-ger. Het feit dat zij minder wilden gaan werken, bleek heel moeilijk op te vangen. We zijn er niet op voorbereid dat mensen in een bepaalde fase van hun leven kinderen krijgen en er dan voor kiezen om minder te gaan werken. Daar willen we beter mee leren omgaan.'

Werken om te leven ► Het fenomeen 'levensfase' vormt juist een belangrijk vertrekpunt voor het HRM-beleid van Vebego International. Vebego is met een personeelsbestand van ruim 40.000 mensen een grote internationale speler op het gebied van schoonmaak (HACO) en facilitaire en personeelsdiensten. De Omzet en winst zijn belangrijk en daarom is er volop aandacht voor de mensen die daaraan bijdragen om duurzaam en blijvend te ontwikkelen. Directeur Human Resources Wim Feijen: 'Willen we de talenten van onze mensen tot bloei laten komen én ervan profiteren als samenleving en als organisatie, dan zullen we hun moeten faciliteren om in elke levensfase hun eigen balans te vinden in de levensdomeinen werken, leven, leren en wonen. Alleen dan blijven mensen vitaal.' Volgens Wim Feijen is er langzamerhand behoefte aan individuele arbeidsovereenkomsten waardoor de medewerker zijn werk kan aanpassen aan zijn privé-leven. 'Het is een beperking als overheden nog denken in termen van *one size fits all*. Regionale arbeidsmarkten vragen daarop

toegespitste regelgeving met eventueel regionale cao's. Flexibiliteit is vereist, anders werk je verstarring van de arbeidsmarkt in de hand. Mensen moeten in hun arbeidscontract de ruimte krijgen om zich te ontwikkelen bij voorkeur op de hele regionale arbeidsmarkt. Dat houdt hun vak aantrekkelijk en daarmee bieden hen werkzekerheid in plaats van baanzekerheid. In de zorg zijn nog weinig antwoorden om mensen voldoende te faciliteren om hun werk en hun leven op elkaar af te stemmen en om ook eens buiten de deur te kijken. Je zou om te beginnen kunnen denken aan flexibel roosteren en zelfroosteren. Experimenten daarmee blijken succesvol: medewerkers werken meer uren, het ziekteverzuim daalt en de arbeidssatisfactie neemt toe.'

Talent benutten ► Atrium Medisch Centrum in Heerlen heeft de verschillende patiëntstromen en hun zorgwens geanalyseerd. Dat zal leiden tot een organisatieaanpassing met verschillende stromen voor poliklinische, electieve en acute zorg. 'Op die manier kunnen we zodanig plannen dat we de verwachte jaarlijkse groei met 2% van de vraag naar zorg kunnen opvangen,' aldus Eke Zijlstra, voorzitter van de Raad van Bestuur van Atrium. 'Daarnaast spelen technische innovaties een grote rol. Dankzij de techniek kun je heel wat handelingen anders, sneller of beter uitvoeren. Daarvoor loopt in de regio een Zorg Innovatie Programma. Vast staat echter dat we moeten blijven investeren in het werven van jonge mensen en mensen uit andere beroepsgroepen, in de begeleiding en opleiding van nieuwe mensen en in de opleiding en het carrièreperspectief van onze totale bezetting.' Wim Feijen ziet daarin ook kansen voor laag geschoold personeel: 'De 'platte' schoonmaak in de vroege ochtenduren is niet meer echt van deze tijd. Mensen hebben mensen nodig en dat geldt zowel voor de schoonmaker als voor de mensen die in een zorginstelling verblijven. Wij zeggen: maak daar gebruik van door de schoonmaker overdag te laten werken, hem of haar te scholen en ook andere taken toe te bedelen: koffie en maaltijden rondbrengen, een praatje maken met bewoners, kopieerwerk. Dan wordt zo'n schoonmaker onderdeel van de zorgorganisatie en daar profiteren beide partijen enorm van! Andere laag- of niet-geschoolden kunnen de vrijgevallen plaatsen in de schoonmaak dan weer innemen om zaken als werkritme aan te leren.' Behalve voor een leertuin om mensen

Jan Pirovano (L), Laurentius Ziekenhuis Roermond



Wim Feijen, Vebego International



met een grote afstand tot de arbeidsmarkt een opstap te geven, pleit Wim Feijen ook voor het koppelen van leerlingen aan een ervaren verpleegkundige, zodat zowel de opleider als de instelling kan beantwoorden aan de leervragen.

Opleiding hoort bij de zorg ► Een thema dat alle geïnterviewden van harte aansnijden is opleiding. Yvonne Bemelmans, senior programmamedewerker Economie / kennis, onderwijs & arbeidsmarkt bij Regio Parkstad Limburg, beschrijft de spagaat van GGZ en Ouderenzorg: 'De trend is extramuralisering. Dat vraagt om meer en anders opgeleide mensen. Getalsmatig zou je de stijgende vraag naar zorg kunnen oplossen door uitsluitend intramurale zorg te verlenen. Dat is echter niet realistisch. Wel moet je de opleiding zo organiseren dat afdelingen minimaal belast worden, terwijl toch een maximaal aantal mensen op maat wordt opgeleid.' Eén van de antwoorden die de sector heeft ontwikkeld, is de leerafdeling of het Zorg Innovatie Centrum (ZIC). Jan Pirovano ervaart dat als een veilige, goede werkplek waar aandacht is voor de leerlingen. In het Laurentius Ziekenhuis wordt de praktische en theoretische begeleiding bij de leerafdeling verzorgd in nauwe samenwerking met Gilde Opleidingen en de Hogeschool Zuyd. 'We besteden veel aandacht aan de motivatie van de leerlingen. Daarmee voorkom je uitval. Jonge mensen moeten zich realiseren dat de patiëntencategorieën zwaarder worden; mensen blijven langer leven dankzij de ingrepen die mogelijk zijn. Dat maakt de zorg tot een behoorlijk zwaar beroep.' De vergelijking van de huidige leerafdelingen met de vroegere 'in service' opleiding ligt voor de hand.

Samen opleiden en innoveren ► 'In onze behoefte om mensen breder op te leiden dan uitsluitend voor de eigen organisatie, hebben we helaas ook de kwaliteiten van de 'in service' over boord gezet', is de observatie van verschillende geïnterviewden. De 'in service' bood uitstekende mogelijkheden om de kennis op peil te houden en de voorbehouden handelingen aan te leren en te toetsen. Eke Zijlstra introduceerde daarom jaren geleden de Zorgacademie als concept voor de organisatie én de vernieuwing op het gebied van leren en opleiden. Inmiddels neemt de Zorgacademie vaste vorm aan. Mondriaan, Sevagram Zorggroep, Atrium mc, Arcus College, Hogeschool Zuyd en Open Universiteit verzorgen een *skillslab*. Eke Zijlstra: 'Als werkgevers hebben we de opgave om de omstandigheden te creëren waardoor mensen meer of langer kunnen werken en de kwaliteit kunnen blijven leveren die vereist is in de zorg. Dan moet je je mensen helpen om hun kennis actueel te houden. De concepten daarvoor bestaan al, alleen is bijvoorbeeld e-learning nog niet aantrekkelijk voor iedereen. Iedereen leert op een andere manier en daar kunnen we aan tegemoet komen, als we twee dingen kunnen realiseren: innoveren wat betreft de leeromgevingen en het doorbreken van de patronen die bij onderwijsgevenden én lerenden bestaan rond leren.' Dat is wat Eke Zijlstra betreft de opgave van de Zorgacademie. 'Het is een fysieke plek waar het leren van onze medewerkers wordt gefaciliteerd. Tegelijk is het een kristallisatiepunt voor kennisoverdracht, een vrijplaats om ideeën rond leren en kennisoverdracht te vertalen naar de werkelijkheid en die ook daadwerkelijk te implementeren. Hier moet een permanente vernieuwing gaan plaatsvinden, los van de patronen die we

kennen en los van de systemen die momenteel het werken in de zorg minder aantrekkelijk maken. Daarvoor hebben we een denktank ingericht.'

Positief beeld ► 'Al met heb ik het beeld dat de sector te midden van de weerbarstigheid van de werkelijkheid die de arbeidsmarkt in de zorg nu eenmaal vormt, volop werkt aan oplossingen. Zorginstellingen nemen initiatief, mensen zijn met elkaar in gesprek én aan de slag met experimenten en concepten.' Yvonne Bemelmans geeft aan dat ook de overheid daarin een rol heeft: 'Wij hebben een verantwoordelijkheid ten aanzien van de organisatie van de zorgverlening. Kunnen we ook in een krimpregio als de onze de zorg in de wijken voldoende organiseren? Daarvoor loopt een experiment in een herstructureringswijk. Verder is de arbeidsmarkt van de zorg met 13.000 mensen van grote betekenis voor de regio. We dragen het onze eraan bij om de krachten te bundelen, bijvoorbeeld wat betreft de Zorgacademie, en met een evc-portaal voor zij-instromers in de zorg. En ten slotte achten wij de zorg als innovatieve sector ook van economische waarde, met name voor het midden- en kleinbedrijf in de regio.' Joep Mooren is manager bij Zorg aan Zet, dat strategische en praktische projecten opzet en uitvoert rond de arbeidsmarktaspecten van zorg en welzijn in Limburg. Duurzaam (door)werken is het centrale thema van Zorg aan Zet. Hij heeft eveneens het beeld dat de zorg alle bouwstenen heeft om de arbeidsmarkt vraagstukken aan te pakken: 'De visie op de mens en flexibilisering leeft volop, er zijn samenwerkingsverbanden op het gebied van Personeel en Organisatie, opleiden, in- door- en uitstroom en intake en assessment van leerlingen. Het imago van de sector is

goed, van oudsher bestaat er een sterk sector-denken waardoor het mogelijk is de faciliteiten te ontwikkelen.'

Wenkend perspectief ► Waarom blijft dan het gevoel hangen dat de beweging nog echt op gang moet komen? Joep Mooren: 'De instellingen zijn volop bezig met strategische personeelsplanning. Wij dragen daar ons steentje aan bij, bijvoorbeeld door het implementeren van de workability-index. Daarmee kunnen instellingen de arbeidscapaciteit die hun mensen op lange termijn hebben, nog beter in kaart brengen. Wij signaleren wel een probleem bij de oudere werknemers: zij zitten toch behoorlijk vast in hun functie en instelling. Er is dus aandacht nodig voor de leeftijdsopbouw binnen de instellingen. Een ander probleem is dat wij elk jaar veel mensen werven, terwijl de instellingen hen voorlopig geen arbeidsplaats kunnen bieden.' Het vermogen om echt anders te gaan staan ten opzichte van de arbeidsmarkt vraagstukken lijkt daarmee nog vooral een wenkend perspectief. Eke Zijlstra ziet een verklaring in wat hij noemt 'de monomane focus op de korte termijn en de kostenbesparingen'. 'Met die obsessie voor doelmatigheid wordt uit het oog verloren dat het erom gaat hoe je de reële wens van de patiënt kunt invullen, hoe met andere woorden de juiste zorg op de juiste plaats kan worden gebracht.' Waarmee de bal komt te liggen waar hij hoort: bij de bestuurders van de zorginstellingen. Zij zijn de echte architecten van een andere kijk op mensen en hun mogelijkheden. De bouwstenen zijn er, het cement in de vorm van gemotiveerde medewerkers ook!

EVC: trotsdocument voor werknemers en werkzoekenden, serieus alternatief voor werkgevers, uitdaging voor opleiders

EVC-trajecten worden op uiteenlopende niveaus (mbo, hbo en universitair) aangeboden. Werknemers kunnen via zo'n traject een ErVaringsCertificaat halen, dat welke competenties iemand heeft afgemeten aan een landelijk erkende opleidingstandaard. Wij spraken met de mensen die de EVC-trajecten ontwikkeld hebben en er nog steeds nauw bij betrokken zijn: Fred Lemmens, projectleider van het Arcus EVC Centrum, Marijke Moonen, coördinator Intake-fase Fontys Hogescholen, Gianni van de Laar, Coördinator EVC Gilde Opleidingen en Desirée Joosten, onderzoeker en projectleider EVC bij de Open Universiteit in Heerlen.

Fred Lemmens heeft zich de afgelopen jaren geconcentreerd op de inrichting van het Arcus EVC-Centrum. Momenteel werkt hij aan de verbreding van het aantal EVC-trajecten dat kan worden aangeboden: 'Het EVC-traject is een relatief nieuw instrument. Mensen kunnen op basis van competenties die ze in hun leven en hun werken hebben opgedaan, aantonen waar ze staan ten opzichte van een opleidingstandaard. Vervolgens kunnen ze de keuze maken om via een korte leerweg een diploma te verwerven. Zo kunnen bijvoorbeeld medewerkers van een zorginstelling hun ervaring omzetten in een EVC-certificaat

en daarna via een sterk verkorte opleiding een diploma Helpende Zorg en Welzijn halen. Ned-Car wil dat zittende medewerkers met veel kennis en ervaring een diploma en daardoor een startkwalificatie halen. Wij verzorgen daarvoor het EVC-traject, de opleiders van het Arcus College verzorgen het maatwerktraject richting diploma. Elke medewerker volgt dezelfde route. We beginnen met een gesprek waarin we het concrete loopbaandoel van de medewerker bepalen. 'Iets bijleren' is te vaag, het zoeken naar een concrete andere functie waarvoor een diploma

is vereist, biedt wel voldoende houvast om een EVC-traject te starten. In de intake wordt bepaald welk kwalificatiedossier hoort bij het loopbaandoel van de kandidaat. Vervolgens bouwt de kandidaat onder begeleiding een portfolio op: bewijsstukken verzamelen waaruit blijkt welke ervaring en kennis iemand heeft. Elke kandidaat krijgt bij ons een eigen portfolio-begeleider die het vakgebied en de opleidingen door en door kent. Als het portfolio af is, wordt het beoordeeld door assessoren. Daar hoort een criteriumgericht interview bij en eventueel een proeve

van bekwaamheid of een ander beoordelingsinstrument. Ten slotte geven de assessoren een oordeel: deze werkprocessen beheerst de kandidaat. Dat gebeurt uiterst gedetailleerd. Met het EVC-certificaat kan de kandidaat vervolgens verder; hij kan tegen zijn baas zeggen: dit kan en ken ik. Of hij meldt zich bij een opleidingsinstelling. Daar bepaalt de examencommissie vervolgens welke delen van de opleiding de kandidaat nog moet volgen om een erkend diploma te kunnen krijgen.'



Het juiste profiel kiezen ► In grote lijnen ziet de EVC-procedure er overal hetzelfde uit, al verschillen de accenten. Fontys hecht grote waarde aan de intake, zodat de kandidaat niet aan de slag gaat met een profiel dat helemaal niet bij hem of haar past. Marijke Moonen werkt sinds 2007 aan de ontwikkeling van EVC; het is een essentieel onderdeel van de onderwijsvernieuwing waar de Raad van Bestuur van Fontys expliciet voor kiest. Zij legt uit wat het belang is van een goede intake: 'Laatst kwam er een mevrouw die het profiel 'toegepaste psychologie' op haar formulier had ingevuld. Dat is een opleiding met nadruk op onderzoek en statistiek, iets wat absoluut niet bij haar manier van leven en werken paste. We hebben samen andere opleidingsprofielen bekeken en zo kwam ze tot een heel andere keuze.' Ook bij Fontys is na de intake een begeleider beschikbaar die de kandidaat helpt om de werkervaring in beeld te krijgen in relatie tot het profiel. 'Het is een *hell of a job* om alle bewijsstukken te verzamelen maar je hebt voor een beperkt bedrag wel een particulier scholingstraject', vindt Marijke Moonen.

Op eigen benen ► Wie een EVC op academisch niveau wil, kan daarvoor alleen terecht bij de Open Universiteit. 'Het niveau dat wij van studenten verwachten, maakt dat wij terughoudend zijn in de begeleiding', legt Desirée Joosten uit. Via de website doen kandidaten een zelfassessment, waarna het eigenlijke EVC-traject kan starten. De fase van informatievoorziening en portfolio samenstellen wordt zoveel mogelijk schriftelijk afgehandeld. Desirée Joosten constateert in haar promotieonderzoek dat het wel mogelijk is om kennis en ervaring te verzilveren via een EVC maar dat het niet eenvoudig is. 'De basis voor een studie aan de OU is kennis, en de volledige breedte van die kennis doe je meestal niet op in je werk. Daarnaast blijft het voor kandidaten moeilijk om zichzelf in te schatten en dat te vertalen naar een opleiding. Ze moeten in hun portfolio laten zien dat zij in staat zijn te werken op academisch niveau en hun keuzes kunnen onderbouwen. Om de transfer te kunnen maken naar wat de betekenis is van hun competenties ten opzichte van de opleiding kunnen ze zich verdiepen in het studiemateriaal in de studiecentra. Nadat een EVC-procedure is afgerond met een assessment – portfolio assessment en/of interview of aanvullende toetsing – is het aantal vrijstellingen dat wordt verleend uitein-

delijk toch beperkt; gemiddeld levert EVC 3,5 module besparing op.' Desirée Joosten geeft aan dat de meeste kandidaten EVC gebruiken ten behoeve van een vrijstellingsverzoek, al zijn er verschillen: 'Voorheen werden vrijstellingen op basis van werkervaring niet structureel aangepakt, waardoor competenties uit werkervaring niet zichtbaar gemaakt werden. Door te werken met de kwaliteitscode voor EVC wordt en blijft ervaring zichtbaar. Ik vind het jammer dat de regels het helaas onmogelijk maken om EVC tijdens de opleiding uit te voeren, want ook studenten leren gedurende een formele opleiding nog altijd heel veel in hun werkzaamheden die ze naast hun studie uitvoeren. De hele gedachte van Leven Lang Leren draait daar toch juist om!'

Trots op accreditatie ► Marijke Moonen is er juist buitengewoon trots op dat Fontys zich richt op Leven Lang Leren en dat de EVC's daarin een rol gaan spelen: 'Wat ons onderscheidt is dat we een belangrijk accent hebben gelegd op het inrichten van de intakefase ingericht om de vraagarticulatie van de toekomstige student te optimaliseren. Daarvoor hebben we een website en een systematiek met een testinstrumentarium om mensen te helpen hun werkervaring te ver-

talen naar hbo-competenties gebaseerd op de Europese standaarden. Fontys is gecertificeerd EVC-aanbieder voor alle instituten. We zijn de enige in Nederland die de accreditatie op deze manier heeft.' Een belangrijk aspect van het inrichten van het EVC-centrum is de opleiding van docenten tot intaker en portfoliobegeleider: 'Het was ook een loopbaanverbreding voor de betreffende docenten, dat maakte het aantrekkelijk.' Die insteek is niet overal gekozen. 'Je wil als aanbieder kwalitatief goed in de markt komen en dan moet je voldoen aan de hoge eisen', vertelt Fred Lemmens. Met enige inspanning heeft hij voor het Arcus EVC Centrum per vakgebied een kwalitatief hoogwaardige pool van assessoren en portfoliobegeleiders samengesteld.

Serieuze partners voor opleiding ► Opvallend is de samenwerking tussen de verschillende opleiders en EVC-aanbieders. Het Arcus College, Leeuwenborgh Opleidingen, Hogeschool Zuyd en de Open Universiteit Nederland werken samen in het project Leven Lang Leren-Limburg, dat zich onder andere richt op kwaliteitverbetering van EVC, toepassing van kwalitatieve beoordelingsinstrumenten en afstemming van procedures. De volgende stap in de ontwikkeling is het vergroten van de bekendheid en de intensivering

van de samenwerking met de bedrijven en organisaties in de regio. Gianni van de Laar van Gilde Opleidingen. 'Ons EVC-centrum in Noord- en Midden-Limburg is geen nieuwe organisatie. We werken gewoon heel praktisch samen met Fontys, Citaverde en Kenniscentra om de koers uit te zetten en gezamenlijk EVC in de markt te zetten. Onze klanten zijn behalve de UWV WERKbedrijf en gemeenten in de regio vooral bedrijven en organisaties, al komen er ook wel eens individuele werknemers. Bij het UWV WERKbedrijf willen we een herkenbaar aanspreekpunt worden voor de werkcoaches en andere trajectbegeleiders van werkzoekenden. Verder willen we natuurlijk een grotere bekendheid krijgen bij de werkgevers in de regio. In de hele regio zijn we al gekoppeld aan de leerwerkloketten en kunnen we aansluiten op de werkgeversbenadering. Wat we werkgevers duidelijk willen maken, is dat de reguliere opleiders serieuze partners zijn voor het ontwikkelen en opleiden van hun mensen, ook als het gaat om specifieke opleidingen. Mbo- en hbo-diploma's zijn erkend; het ervaringscertificaat vormt een zeer betrouwbare meetlat om vast te stellen wat de medewerkers al allemaal in huis hebben.'

Niet voor iedereen ► Gianni van de Laar legt uit waarom ze zo enthousiast is over EVC: 'Bij een bedrijf in Weert bleken mensen weinig kwalificaties te hebben en eenzijdige werkervaring, terwijl er een reorganisatie in beeld was. De directie wilde de mensen iets meegeven en haalde ons erbij. We hebben eerst uitgebreid voorlichting gegeven en verteld wat de voordelen én de inspanningen zijn van zo'n EVC-traject. Want het is niet niks om de bewijzen te verzamelen voor wat je kunt en kent. Bij de wisseling van de dienst om 7 uur waren wij dan bij dat bedrijf. Dan zie je meteen hoe zo'n bedrijf in de praktijk werkt. Uiteindelijk waren er 42 mensen gemotiveerd om een EVC-traject te doorlopen. 19 mensen hebben inmiddels een erkend diploma. Voor de meeste deelnemers is dat het eerste diploma dat ze in hun loopbaan van gemiddeld tussen de twintig en dertig jaar behaald hebben. Dan is het EVC echt een trotsdocument, zoals een collega het omschreef. Maar er zijn ook mensen waarvoor het niet zinvol is om een traject te doorlopen omdat het hun niets zal opleveren. Daar zijn we heel eerlijk over. Een EVC is niet bedoeld als selectiemiddel of als instrument om mensen te laten uitstromen. Het gaat

erom dat mensen de kans krijgen om zich te ontwikkelen en door extra scholing hun carrièrekansen vergroten. Wat ons vooral opvalt, is dat ze vanaf de intake een ander zelfbeeld krijgen. Dat alleen al is een impuls om weer te gaan leren!'

Venster op de wereld ► 'Mensen krijgen een ander venster op de wereld', zo omschrijft Marijke Moonen het effect van de EVC's. Het is haar drijfveer om sinds 2007 het EVC-centrum te ontwikkelen en EVC in te bedden in de organisatie. Fred Lemmens noemt als belangrijke stap: 'Mensen ontmoeten in hun leven steeds vaker een opleidingsinstituut. Voor deze opleiders is het een uitdaging om in te spelen op de vraag van de kandidaten.' Marijke Moonen noemt die contacten met mensen met ruime werkervaring een manier om de job van docenten interessanter te maken: 'Ze moeten kijken naar de loopbaan van mensen, naar de competenties in plaats van naar het uitserveren van vakken en het meten van de vakinhoud – al gaat die vakinhoud zeker niet overboord. Belangrijk is dat de beroepscontext helder omschreven is in concrete competenties. Des te flexibeler kun en wil je het onderwijs inrichten; een belangrijke spin off van EVC voor het hbo. Dat onze docenten dat kunnen, heeft inmiddels al 900 maatwerktrajecten opgeleverd voor Fontys! EVC maakt het voor opleiders mogelijk om de zij-instroom op een zorgvuldige manier in de knip te krijgen!'



Gianni van de Laar, EVC-Centrum Noord- en Midden-Limburg



Leren van de buren

Stef Strous was als wethouder van Weert lid van het vwL Samenwerkend Limburg. Nu hij burgemeester is van de gemeente Maasgouw, geeft hij zijn visie op het vwL. 'Het vwL zou volgens mij een netwerk- en platformfunctie moeten hebben. Niet meer en niet minder. De belangrijke partijen ontmoeten elkaar in het vwL: het onderwijs, de grote gemeenten, de provincie, de sociale partners en het uwv WERKbedrijf. Doordat je met elkaar praat over wat je vindt en wat je doet, kunnen ambities vertaald worden naar de lokale situatie van de gemeenten en het uwv WERKbedrijf. Want daar gebeurt het, daar zitten de ondernemers die in de praktijk brengen wat er aan ideeën is. Daar kan het onderwijs aan de slag om de mensen op te leiden die nodig zijn. Het vwL moet niet te veel pretenties hebben. Wie denkt in een dergelijk ruim platform dingen te kunnen regelen en oplossen, heeft nooit gewerkt in de werkelijkheid van bedrijven en onderwijs. Die dynamiek is anders. Bestuurders denken vaak dat het vergaren van cijfers en deze bespreken voldoende is om arbeidsmarktbeleid te voeren. Ik ben nooit een voorstander geweest van prognoses, Weert deed daarom niet mee aan RAIL. Ik denk dat voorspellen onmogelijk is, zodra er een voorspelling is gaan mensen zich al anders gedragen en komt de voorspelling niet uit. Neem de dreigende krapte op de

arbeidsmarkt. Als de pensioenleeftijd in 2020 naar 66 jaar gaat, ziet de krapte er heel anders uit. Laat staan wat er gebeurt, als de pensioenleeftijd met twee jaar omhoog gaat! Dankzij de bijeenkomsten van het vwL worden wel de regionale tegenstellingen verbloemd én overwonnen! Mensen kennen elkaar en gaan gemakkelijker samenwerken rond thema's. Dat geldt niet alleen voor de bestuurders maar zeker ook voor de ambtenaren. Op die manier zijn ontwikkelingen in sectoren, in regio's, bij generaties te volgen. Dat vind ik één van de belangrijkste dingen in het leven: dat groepen mensen elkaar beter leren kennen en elkaar op die manier prikkelen om zaken anders aan te pakken. Wie in staat is te kijken naar wat de buren doen, kan in mijn ogen een goede professional zijn. En als diegene dan verantwoordelijkheid neemt en echte betrokkenheid toont, kunnen zaken gaan veranderen!

In de vier jaar dat ik in het vwL heb gezeten, is er wel iets veranderd. Ik zou er nu voor pleiten om ook de kleinere gemeenten uit te nodigen voor het platform. Enerzijds omdat zij niet zo heel klein zijn en anderzijds omdat ook hun oriëntatie op de arbeidsmarkt is veranderd. Dat helpt ook de centrumgemeenten. Ik zou zeggen: de arbeidsmarkt, dat doen we samen!

Stef Strous, burgemeester van Maasgouw



Colofon

Informatiebulletin vwL Samenwerkend Limburg geeft twee keer per jaar informatie over antwoorden die partners in het vwL Samenwerkend Limburg gezamenlijk formuleren voor een beter functionerende arbeidsmarkt.

Het vwL Samenwerkend Limburg is een strategisch overleg van alle partijen op de Limburgse arbeidsmarkt.

Redactiecommissie:

Ina van Haeff, Karin Dormans

Tekst Karin Dormans

Fotografie Bert Janssen

Vormgeving Piet Gerards Ontwerpers

Druk Drukkerij Ars

Oplage 900 exemplaren

Secretariaat vwL Samenwerkend Limburg

Looskade 6

6041 LE Roermond

telefoon 0475 476 631

info@vwsl.nl

www.vwl-samenwerkendlimburg.nl

ISSN 1817 2878