



INHOUDSOPGAVE

■ pagina 2
Hogeschool Leiden vertaalt
manifest

■ pagina 3
ROC Leiden

Manifest zorgt binnen
ROC ID College

■ pagina 4
Vervolgaanvraag Leren en
Werken

■ pagina 5
AB Zuid-Holland en RPA Rijn
Gouwe werken samen

Zoetermeer maakt gebruik van
ervaring van RPA Rijn Gouwe

■ pagina 6
Column

COLOFON

NetWerk is een uitgave van:
RPA Rijn Gouwe

Postbus 13
2400 AA Alphen aan den Rijn
Telefoon: 0172 - 46 57 98
Fax: 0172 - 46 56 32
E-Mail: RPA-Rijn-Gouwe@
alphenaandenrijn.nl
www.rparg.nl

Alice Standhart
Hoofd Expertisecentrum

Klaske Sinnema
Account manager Onderwijs-Arbeid

Ruthmila Ricardo
Ondersteuning

PR Bureau VanEgmond/VanderJagt
Frans van Egmond
Marjolijn van der Jagt

Druk: Ribberink van der Gang

Vormgeving:
Studio Blanco BV Rijswijk

Oplage 1.500

Dertien direct betrokken instellingen ondertekenen manifest om onderwijs aan te passen

In Nederland blijft te veel talent onbenut. Op de lagere onderwijsniveaus vallen te veel leerlingen af, op de hogere niveaus worden ze te weinig uitgedaagd. Het onderwijs kenmerkt zich door vroegtijdige voorsortering en weinig mogelijkheden om opleidingskeuzes bij te stellen.

Ook de problematische overstap tussen de verschillende onderwijsvormen en -niveaus, het initieel onderwijs dat niet optimaal aansluit op de arbeidsmarkt, onderbenutting en de stagnerende deelname aan een Leven Lang Leren dragen bij aan dit kennistekort. Daarom hebben dertien direct betrokken instellingen -- op initiatief van de Raad voor Werk en Inkomen en de HBO-raad -- een manifest samengesteld met een blauwdruk voor een oplossingsrichting. Geen theoretische verhandeling, maar een plan voor praktische aanpak. "Want," zo zegt Jan van Zijl, voorzitter van

de Raad voor Werk en Inkomen nadrukkelijk, "de ondertekenaars zijn vast van plan om het niet bij een mooi document te laten. Het manifest is geen sluitstuk, maar een startschot." Het feit dat partijen uit de wereld van het onderwijs en de arbeidsmarkt elkaar hebben gevonden, betekent niet dat een ideale situatie is ontstaan. "We willen graag dat nog één partij zich bij ons aansluit. Vandaar dat dit manifest óók aan de politiek geadresseerd is," aldus Van Zijl.

Gezamenlijk offensief

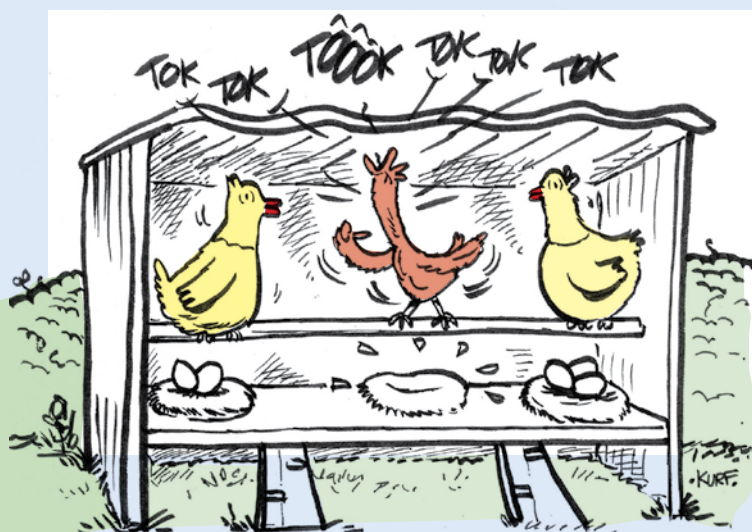
Achterliggende gedachte is, dat er een tekort aan goed opgeleid per-

soneel dreigt, tenminste wanneer er niet op korte termijn wordt ingegrepen. Het is zaak op alle onderwijsniveaus meer mensen adequaat op te leiden. Dat kan alleen maar via een doorbraak en dat kan alleen maar via grote, gerichte en gezamenlijke inspanningen van sociale partners, onderwijsveld en gemeenten. Gebeurt dat niet, dan kan het tekort de komende jaren een serieuze belemmering voor de economische groei opleveren. "De laatste tijd heeft ook de politiek zetten gedaan en investeringen aangekondigd," zegt Van Zijl. "Dat is goed, maar om die inzet daadwerkelijk iets te laten opleveren, is méér nodig. In de Kennisinvesteringagenda van het Innovatieplatform staan goede dingen en in ons manifest omarmen we een aantal van die suggesties. Wij hebben geprobeerd structuur in de golf van ideeën en prioriteiten aan te brengen." In eerste aanzet moet het beleid zijn gericht op kwaliteitsverbetering en maximale talentontwikkeling in het onderwijs. Van Zijl noemt dat de noodzakelijke basis voor het verkleinen van kennistekorten. Parallel daaraan zal een brug moeten worden geslagen tussen onderwijs en arbeidsmarkt op het niveau van middelbaar en hoger beroeps onderwijs.

Gezamenlijk belang

Het manifest koppelt de inspanningen van het onderwijs [VSNU, HBOraad, MBO Raad, VO-raad] en

vervolg op pagina 2



**Veel beloven, weinig doen. Is gelijk een mager hoen,
Die wel kakelt op een stok. Maar geen ei legt in zijn hok.**

Hogeschool Leiden vertaalt manifest in instellingsplan voor doorstroom mbo/hbo

Voor directeur Paul van Maanen van de Hogeschool Leiden is een hechtere band met de ROC's in de regio een logische zaak, vooral wanneer hij kijkt naar het onderwijs en de beroepskolom. "We krijgen al voldoende instroom via de Havo en een beetje uit het VWO, maar het is zaak ook de instroom van hoger opgeleiden via de ROC's te vinden."

Dat is geen eenvoudige klus, realiseert hij zich. "Veel mensen houden er na hun mbo-opleiding mee op en gaan werken. Op zich is dat geen enkel probleem. We hebben echter in dit land de ambitie uitgesproken, dat we 50% hoger opgeleiden willen hebben en daarom moeten we een verschuiving richting doorstroom realiseren. Dat sluit naadloos aan bij een 'Leven Lang Leren'." Om het hoogst mogelijke rendement uit de samenwerking te halen, heeft de hogeschool de intenties van het manifest vertaald in een instellingsplan voor de doorstroom van mbo naar hbo. "Daarvoor is intern een

"Waardering op de werkvloer is onmisbaar. Erkenning van werkervaring en competenties in de vorm van een certificaat draagt bij aan de kwaliteit van een onderneming en versterkt de trots van echt vakwerk."

Staatssecretaris Marja van Bijsterveldt

aantal mensen vrijgemaakt, die nu invulling aan de activiteiten gaan geven," zegt Van Maanen. "Eén van die activiteiten is een experiment van onze afdeling commerciële economie met het ROC Leiden. Het is te prematuur om conclusies te trekken uit de eerste ervaringen. We bezien in hoeverre de instroom uit de ROC's kan worden vergroot door het opstarten van bepaalde procedures. Er zijn op dit moment nog geen zichtbare resultaten."

Het is volgens Van Maanen van uiterst belang, dat de verschillende onderwijsinstellingen elkaar weten te vinden. Alleen als alle onderwijspartijen samenwerken, kunnen zij een adequate bijdrage leveren aan de verbetering van de aansluiting van onderwijs en arbeidsmarkt.

De belangen van het bedrijfsleven liggen vooral in de output van het onderwijs. Om te kunnen leveren wat werkgevers nodig hebben, heeft hogeschool Leiden een aantal samenwerkingsverbanden en overlegsituaties. Een voorbeeld is het Bio Science Park in Leiden, waar zich steeds meer bedrijven vestigen. "Met de meesten hebben we een hechte relatie opgebouwd, omdat zij een



Paul van Maanen

tekort aan medewerkers hebben en zich realiseren dat wij over de opleidingscapaciteit beschikken om daar een oplossing voor te vinden.

Dertien direct betrokken instellingen

vervolg van pagina 1

de arbeidsmarkt [werkgevers, werknemers en gemeenten]. Voor het eerst buigen zij zich gecoördineerd over de vraag hoe het dreigende kennistekort en de aansluitingsproblemen tussen [beroeps]onderwijs en arbeidsmarkt kunnen worden afgewend. Ondanks alle verschillende invalshoeken, belangen en wensen, bleek het *gezamenlijke* belang het sterkst. Dat resulteerde in het manifest, dat de alleszeggende titel 'Talent ontwikkelen en talent benutten' heeft meegekregen.

" Sociale partners, onderwijsveld en gemeenten roepen de politiek op om het onderwijs snel de ruimte en de mogelijkheden te bieden om de voorstellen uit te



voeren. Instellingen moeten daarbij, binnen randvoorwaarden van kwaliteit en doelmatigheid, vooral de ruimte hebben om flexibele en gedifferentieerde trajecten aan te bieden," aldus Jan van Zijl.

ROC Leiden wil niet aan leeftijd gebonden onderwijs organiseren en aanbieden

Het ROC Leiden is op dit moment actief bezig met het organiseren van flexibele routes, opdat instromers niet eerst een jaar moeten wachten voordat zij aan de bak kunnen. In de visie van directeur Jacques van Gaal is dat noodzakelijk om gebruik te maken van het momentum en het aanwezige enthousiasme niet weg te laten vloeien.

Het ROC concentreert zich daarbij op de AKA, de Algemeen Kwalificerende Accentopleidingen, waarin wordt gezocht naar combinatievormen, gericht op reïntegratie via beroepsopleidingen.

Bijkomend voordeel van deze generieke aanpak is, dat de doelgroep wordt verbreed: niet alleen jongeren maar bijvoorbeeld ook 23-plussers. "Het is de bedoeling, dat wij niet aan leeftijd gebonden onderwijs organiseren en aanbieden," zegt hij. "Onze agenda is gericht op de toeleiding naar gekwalificeerd werk. Daarbij hebben we een vruchtbare samenwerking met onder meer Randstad en de Stichting Vluchtelingenwerk."

Vanzelfsprekend kan ook Van Gaal nu nog geen stroom aan resultaten melden. Opleiden is per slot van rekening een



J. van Gaal

zaak van de lange adem en de inkt van de ondertekening van convenant en manifest is nauwelijks droog. Sommige ontwikkelingen zijn echter bepaald hoopgevend. Van belang is ook, dat het ROC Leiden op het gebied van de EVC's minder afhankelijk wil zijn van anderen. Deze trajecten worden nu deels ingekocht en deels ontwikkeld in een eigen expertisecentrum. Fundament van alle innovaties zijn twee onwrikbare pijlers. "Het moet maatwerk zijn en te allen tijde dient te worden voorkomen dat er wordt gedaan wat mensen al kunnen. Alleen dan kunnen we een bijdrage leveren aan het creëren van de kortst mogelijke route. Het uiteindelijke doel is om het ROC te laten uitgroeien tot

een instelling die zelfstandig EVC certificaties kan toekennen." Tenslotte hecht Jacques van Gaal eraan de samenwerking met het bedrijfsleven te noemen. "Wij hebben intensief contact met ondernemingen, die wij vragen ons suggesties te geven voor opscholingsmogelijkheden." Ook hij roemt de waarde van het project dat met Centercor is opgezet. "Het laboratoriumonderwijs is onder één dak gebracht in de Hogeschool Leiden en qua inhoud samengevoegd. Het ROC Leiden ontwikkelde het mbo-deel en de Hogeschool Leiden de voortzetting op hbo-niveau."

Manifest zorgt binnen ROC ID College voor hernieuwde focus op EVC

Het ID College is na de ondertekening van het manifest sterk aan de gang gegaan met de materie. Volgens lid College van Bestuur, Otto Jelsma was EVC vanzelfsprekend al langer een issue binnen de organisatie, maar de verplichtingen die uit de ondertekening voortvloeiden zorgden voor aandacht. "Met name in onze domeinen gezondheidszorg en techniek zijn we voortvarend aan de slag gegaan. Dat werd mede ingegeven door ons streven om op termijn het keurmerk EVC te verwerven. De erkenning als EVC Instituut biedt ons niet alleen autoriteit op dit gebied, maar zorgt ook voor een borging van de kwaliteit. Wij tonen daarmee aan, dat we onze trajecten conform de eisen uitvoeren."

derwijssystemen vruchten zal afwerpen. Dat is naar onze mening van essentieel belang, omdat we te allen tijde moeten voorkomen, dat er dubbel werk wordt verricht."

Hij verheugt zich over de groeiende interesse van het project Leven Lang Leren, omdat het registreren van eerder verworven competenties een aanzienlijke bijdrage levert aan de opscholing van het personeelsbestand. Daardoor ontstaat immers ruimte aan de onderkant, die gemakkelijker invulbaar is.



Ook Jelsma kan nog geen concrete resultaten noemen. Een paar maanden is immers te weinig om succes te boeken, "maar het is duidelijk dat de verhoogde focus op EVC en de intensivering van de activiteiten in het kader van de flexibilisering van de on-

Vervolgaanvraag Leren en Werken RPA Rijn Gouwe goedgekeurd

In de jaren 2006 en 2007 startte RPA Rijn Gouwe met een gestructureerde aanpak voor het opscholen van zittend personeel. In die periode is 659% van de duale trajecten ge-realiseerd en een virtueel Leerwerkloket neergezet. Van de taakstelling van EVC-trajecten is 28% gehaald.

In de jaren 2006 en 2007 startte RPA Rijn Gouwe met een gestructureerde aanpak voor het opscholen van zittend personeel. In die periode is 659% van de duale trajecten ge-realiseerd en een virtueel Leerwerkloket neergezet. Van de taakstelling van EVC-trajecten is 28% gehaald.

Toch was de periode tekort om het project succesvol in te kunnen voeren. Dat is de basis voor het aanvragen van een vervolgsubsidie. Eind mei is die aanvraag door Senter Novem gehonoreerd, waardoor RPA Rijn Gouwe samen met de partners 351.000 euro ter beschikking krijgt voor de uitvoering van het project 'Leven Lang Leren' in Rijn Gouwe. De doelgroep van het project zijn alle werkgevers en (toekomstige) werknemers in de regio.

Alice Standhart, hoofd van het Expertisecentrum en tevens projectleider Leren en Werken, zegt dat de doelstellingen van RPA Rijn Gouwe nog recht overeind staan, maar dat de manier van werken in de afgelopen jaren is gewijzigd. "In het algemeen kan worden gesteld, dat het implementeren van EVC als middel om mensen verkort op te leiden meer inspanning vraagt dan beleidsmatig was voorzien. Daarom is het van groot belang, dat alle betrokken partijen meer inspelen op HRM-inzichten en het belang van het gebruik van een EVC-traject. Unaniem is men van mening, dat een vervolgtraject van 'Leven Lang Leren' nodig is om de EVC-methodiek nog veel meer bekendheid te geven."

Mismatch

Daarnaast geldt voor Rijn Gouwe een specifiek aspect. In de regio liggen de vacatures

vooral op niveau 3 en 4 en bestaat het beschikbare arbeidspotentieel voor 70% uit 45-plussers. Daarvan is meer dan de helft onder VMBO-niveau opgeleid. Het is derhalve van groot belang, zowel zittend als toekomstig personeel (waaronder werkzoekenden) op te leiden. "De huidige mismatch tussen het gewenste opleidingsniveau van de vacature en het opleidingsniveau van het beschikbare arbeidspotentieel is alleen via scholing te verhelpen," zegt Klaske Sinnema van RPA Rijn Gouwe.

De partijen hebben aangegeven zich blijvend gezamenlijk te zullen inspannen om de nieuw geformuleerde doelstellingen op regionaal niveau te ondersteunen, knelpunten op te lossen en uitvoering te geven aan activiteiten in concrete (deel)projecten. Naast de ondertekenende partijen hebben ook het kenniscentrum Calibris, het opleidingsinstituut Schoevers en het opleidingsinstituut Bestuursacademie zich aangemeld om mee te doen in het vervolgtraject. Zij hebben aangegeven zich direct of indirect in te zetten voor activiteiten, die voortvloeien uit de aanvraag.

Doelstellingen

Het project 'Leven Lang Leren' heeft tot doel de mogelijkheden tot leren en werken voor werkenden en werkzoekenden te bevorderen. In de vervolgaanvraag willen de participerende partijen dit bereiken door middel van:

1. Het realiseren van 395 nieuwe (andere-soortige) duale trajecten de regio Rijn Gouwe in de periode 1 oktober 2007 tot en met 31 december 2008, alsmede het



Alice Standhart en Klaske Sinnema

bevoorwaarden van de deelname. De trajecten zullen leiden tot een aantoonbare vergroting van de instroom van personen binnen de doelgroep ten opzichte van de periode vóór de intentieverklaring.

2. Scholing van de doelgroep van deelnemers aan bovengenoemde nieuwe duale trajecten, te weten werknemers en werkzoekenden ouder dan 18 jaar, tot een erkend opleidings/ en/of scholingsniveau, dat resulteert in behaalde beroepskwalificatie op MBO- of HBO-niveau.

3. Het realiseren van 236 deelnemers voor EVC-trajecten in periode 1 oktober 2007 tot en met 31 december 2008. Daarvoor wordt de werkmethode van de partijen in het project zo ingericht, dat zij bedrijven meer begeleiden in HRM-inzichten.

"Ik vind het belangrijk dat mensen hun leven lang leren. Permanent investeren in jezelf en in werknemers is nodig om productief en flexibel te blijven. Dat is van belang voor individuele werknemers, voor bedrijven en voor de economie als geheel. Mensen lopen minder snel het risico bij reorganisaties buiten de boot te vallen. Een goed opgeleide beroepsbevolking is ook belangrijk voor onze internationale concurrentiepositie."

**Staatssecretaris
Ahmed Aboutaleb**



De verdeling van de aantallen te organiseren duale en EVC-trajecten ziet er voor de vervolgvraag als volgt uit:

Metaal, elektrotechniek, installatietechniek:	50 duale trajecten, 20 EVC-trajecten
Economisch-administratief en beveiligingsberoepen:	50 duale trajecten, 8 EVC-trajecten
Zorg:	150 duale trajecten, 68 EVC-trajecten
Land- en Tuinbouw:	40 duale trajecten, 30 EVC-trajecten
Overheid:	5 duale trajecten, 30 EVC-trajecten
Overige sectoren:	100 duale trajecten, 80 EVC-trajecten

Totaal: 395 duale trajecten, 236 EVC-trajecten

AB Zuid-Holland en RPA Rijn Gouwe werken samen in het kader van project Leren en Werken

De coöperatieve personeelsorganisatie AB Zuid-Holland [ABZH] heeft haar wortels in de agrarische sector. De organisatie heeft zich in de 50 jaar van haar bestaan ontwikkeld tot een professionele instantie, waar de traditionele hulp aan boeren en tuinders bij ziekte nog steeds een stevige pijler is.

In de loop der jaren is het werkterrein echter verder uitgebreid. ABZH is nu ook een specialist op het gebied van detachering, uitzenden en payroll -- voornamelijk in de agrarische en aanverwante sectoren. ABZH heeft 350 vaste medewerkers in dienst en enkele honderden uitzendkrachten. De omzet belooft omstreeks 20 miljoen euro. Als regionale coöperatie beschikt ABZH over veel kwaliteit en capaciteit. Haar motto is: 'Geef medewerkers verantwoordelijkheid en biedt hen de speelruimte, die nodig is om het werk optimaal te laten draaien. Dan ontstaat vanzelf een flexibele en gemotiveerde organisatie!' Daarbij zorgt het principe van de coöperatie voor extra betrokkenheid. Door de regionale opzet staat ABZH immers dicht bij haar leden.

Subsidie

In 2007 heeft ABZH subsidie aangevraagd om de kwaliteit van medewerkers in de tuinbouw in West Nederland te verbeteren. Deze aanvraag is gehonoreerd: Senter Novem kende een subsidie van € 250.000 toe. Het geld is besteed aan een ambitieus project met een looptijd van twee jaar. Doel is om leer-werkplaatsen met 300 deelnemers te realiseren. ABZH streeft er naar om 50 tot 100 mensen uit de eigen organisatie aan dit project te laten deelnemen. De rest komt uit tuinbouwbedrijven van leden en klanten en de groothandel. ABZH is de leidende partner en verantwoordelijk voor de gang van zaken. Wim Kauffmann is als projectmanager aangesteld. Mede verantwoordelijk voor het slagen van het project zijn het ministerie van LNV, het Productschap Tuinbouw, Frugi Venta, het Agrarisch Groothandels Fonds, Gebrs van der Valk en Reijm BV, alsmede drie aanbieders van opleidingen: het Wellant College, de Holland Accent Groep en Aequor.

Visie

De specifieke ABZH-visie achter het project is, dat personeelsontwikkeling een onlosmakelijk facet van de bedrijfsontwikkeling is. De vraag is vooral: 'Wat wil de ondernemer

en wat heeft hij daarbij nodig.' De ondernemer denkt immers traditioneel in termen van handjes. Volgens Kauffmann blijkt echter, dat handjes op het moment niet het grootste probleem zijn. "Ongeveer 70% van het werk gaat om de handjes. Belangrijker is het middenkader, dat de handjes aanstuurt. In die 5% zit in de sector het tekort. Dat leidt tot problemen bij de doorontwikkeling." Het is de bedoeling, dat op het tekort wordt ingespeeld via EVC-trajecten. Dat sluit aan op de traditie: de sector bestaat per definitie uit doeners. De bijscholing bestaat nu alleen maar uit het bijhouden van vakliteratuur bij en het 'erbij doen' van werk op een hoger niveau. "Dat wordt niet gewaardeerd met een diploma. Daarom wordt een EVC gedaan. Op die manier kunnen de betrokken medewerkers via verkorte trajecten op een hoger niveau uitkomen. Ons product is dus 'het upgraden van mensen', waarbij het niet alleen gaat om verzilveren, maar ook om scholen. Daarbij is EVC het gevolg van bedrijfsstrategische gesprekken met ondernemers, geen product," aldus Wim Kauffmann. Het is een weg, die uiteindelijk leidt naar een verbetering van de kwaliteit van me-

Werkgevers, uw makelaar voor het EVC-en van uw werknemers, en voor het vragen van offertes van (verkorte) opleidingen, is in uw regio: HET LOKET Rijn Gouwe telefoonnummer 0172 465789 of 06 54712789 Emailadres: astandhart@aad.nl Internet: www.rparg.nl

dewerkers in de hele tuinbouw. Kauffmann: "Anders gezegd: als een bedrijf zich wil ontwikkelen dan moet het personeel zich ook ontwikkelen. Bedrijfsontwikkeling is immers personeelsontwikkeling. Een voor haar taak berekend management weet waar zij met het bedrijf over twee jaar wil staan. Dan is ook bekend welke kennis en kunde de medewerkers zullen moeten hebben."

Binnenkort zullen bedrijven worden benaderd om de deelnemers te leveren. Op dit moment zijn de competenties van 25 tuinbouwmedewerkers en een tiental eigen medewerkers van ABZH in beeld gebracht. Voor de ontbrekende competenties zijn de scholen druk in de weer om een maatwerk-pakket aan te bieden, dat op de werkvloer kan worden uitgevoerd. Omdat RPA Rijn Gouwe ook samenwerkt met LTO Noord is samenwerking gezocht, zodat voor werkgevers er geen sprake kan zijn van dubbelingen in bezoek en werk.

Zoetermeer maakt gebruik van ervaring van RPA Rijn Gouwe

Ongeveer anderhalf jaar later dan het project 'Leven Lang Leren in Regio Rijn-Gouwe' is een vergelijkbaar traject in de regio Zoetermeer gestart. De gemeente Zoetermeer is eigenaar van het project en bestuurlijk verantwoordelijk. Het project vindt zijn basis in de Sociaal-Economische Agenda van de gemeente. De uitvoering van het project is overgedragen aan het ROC ID College, dat Wim Koster heeft aangesteld als projectmanager. Hij draagt zorg voor projectorganisatie.

Op 7 november 2007 hebben vijftien partners een intentieverklaring getekend. Net als in het vervolgproject 2008/2009 van de regio Rijn Gouwe hebben de partijen afgesproken de mogelijkheden tot leren en werken voor werkenden vanaf 18 jaar en werkzoekenden vanaf 23 jaar te bevorderen. Partijen zijn te categoriseren in de drie O's: overheid, ondernemers en onderwijs.

vervolg op pagina 6

Doe-het-zelf regio!

In april is een tweetal regiotoppen gehouden, waarin de regio's Holland Rijnland, Rijnstreek en Midden Holland in een conferentie hun doelen voor de toekomst met werkgevers en onderwijs hebben gedeeld. Alle partijen waren royaal uitgenodigd. Op de agenda van beide bijeenkomsten stond onder meer de ondertekening van een intentieverklaring, waarin alle betrokkenen elkaar plechtig beloofden in de toekomst samen te werken op het gebied van vraag en aanbod van onderwijs en de aansluiting van arbeidsmarkt/onderwijs.

Staatsecretaris Ahmed Aboutaleb van Sociale Zaken en Werkgelegenheid was één van de belangrijke gasten. Per slot van rekening is hij de politieke gangmaker van 'Ruimte in de Regio'. Dat heeft iedereen geweten.

Aboutaleb gaf in Holland Rijnland en de Rijnstreek heel duidelijk en heel direct zijn standpunten weer. De rode draad van zijn verhaal was: Samenwerken! Het kabinet wil dat er nieuwe allianties ontstaan tussen ondernemers, onderwijs en overheid én dat alle mogelijkheden creatief worden benut.

Opvallend waren zijn opmerkingen, dat er veel minder jongeren zijn en dat de werkgevers bij de werving van medewerkers moeten kijken naar arbeidspotentieel als vrouwen, 45-plussers, allochtonen en langdurig werklozen. De laatste categorie móet aan het werk. Al is het via een work firstconstructie. Niet meewerken? Minder geld!!

Verder had de staatssecretaris een concrete boodschap voor het beroepsonderwijs. Het is absoluut noodzakelijk dat dat beter aansluit op de ontwikkeling van de arbeidsmarkt in de regio. Werkgevers moeten leren plannen en inzicht hebben in hun vraag. Pas dan kan het onderwijs adequaat reageren. Het zou overigens een goed idee zijn, wanneer werkgevers eerst mensen aannemen, ze vervolgens opleiden en daarmee invloed uitoefenen op het opleiden. Aboutaleb beloofde, dat hij samen met collega Van Bijsterveld de regelingen voor het onderwijs zal vereenvoudigen.

In Midden Holland was zijn verhaal grotendeels identiek, maar hij legde toch een aantal andere nuances. "De aanpak van bijstandmoeders door gemeenten kan veel gestructureerder," zei Aboutaleb. "Ongeveer 70% van deze moeders heeft geen opleiding en kan dus alleen werken in laagbetaalde banen. Omdat zij doorgaans ook nog in deeltijd werken, zal deze groep nooit uit de armoede komen. Gemeenten zouden vrijstel-



ling kunnen verlenen op voorwaarde dat wordt ingestemd met een scholingstraject, dat minimaal tot een MBO2-niveau leidt. Daarmee help niet alleen je vrouwen uit de bijstand, maar wordt een arbeidspotentieel gecreëerd ten behoeve van werkgevers."

Tijdens de beide conferenties stelden verschillende partijen een diversiteit aan specifieke problemen aan de orde. Ook daarop reageerde Aboutaleb kort en krachtig: "Jullie zitten er zelf bij om zaken goed met elkaar af te spreken. Zorg dat mensen goed worden opgeleid, zowel voor werk als voor het deelnemen in de maatschappij. Werkgevers vinden oudere werknemers vaak te duur. Maar het is nuttiger om te kijken naar de voordelen van die groep. Ze zijn vaak extra gemotiveerd, trouw en secuur en meestal net zo fit. Het kabinet zal daarom een ouderenkorting introduceren." Tenslotte merkte hij op, dat de beloning geen probleem van de overheid is omdat werkgevers in de CAO-onderhandelingen zelf beloningsafspraken maken.

Aan het eind van de conferenties hebben alle partijen in Holland Rijnland, de Rijnstreek en Midden Holland de intentieverklaringen ondertekend. Het is goed nieuws dat er afspraken gemaakt zijn om nieuwe allianties te laten ontstaan en dat het onderwijs en de arbeidsmarkt meer vervlochten raken.

Naar mijn mening was de moraal van het betoog van de staatssecretaris in de beide conferenties: 'Doe in de regio, vooral zelf en samen, goed je best, dan doet Aboutaleb de rest.' Die visie onderschrijf ik van harte. Werk vooral zelf aan de problematiek: doe iets, doe het zelf!

Alice Standhart
Hoofd Expertisecentrum RPA Rijn Gouwe

vervolg van pagina 5

Koster heeft concrete doelstellingen met betrekking tot de resultaten, die in de projectperiode dienen te worden geboekt. "In de eerste plaats zullen we 300 nieuwe duale trajecten tot stand laten komen, toegespitst in de sectoren Zorg & Welzijn en Techniek & ICT. Daarnaast wordt er een Leerwerkloket ingericht, waarvan 200 deelnemers in de regio gebruik zal moeten worden gemaakt. Deze activiteit wordt gekoppeld aan het initiatief van de gemeente Zoetermeer om

te komen tot een gecoördineerde werkgeversbenadering. En tenslotte gaan we een goedgekeurde EVC-methodiek ontwikkelen en streven ernaar dat 200 deelnemers die zullen gaan benutten."

Naast de hoofddoelstelling wordt de mogelijkheid aangegrepen om een aantal subdoelstellingen te realiseren: het vernieuwen van het assortiment van het ID College in de regio Zoetermeer, het inspelen op de nieuwe Jeugdwerkplechtwet, het koppelen met de activiteit van het project Care-ID en het erbij betrekken van het Leerwerkcentrum Zoetermeer.

"Met het RPA Rijn Gouwe wordt samengewerkt om gebruik te maken van hun expertise en ervaring. Zij zijn immers al sinds 2006 en 2007 in de regio bezig met het project Leven Lang Leren. Veel van de partners van RPA Rijn Gouwe neemt ook deel in het project Zoetermeer. Samenwerken voorkomt dus onbedoelde overlap," aldus Wim Koster.