

Ketensamenwerking: boeien en binden

VRAAGGERICHTE AANPAK VERKLARING VOOR SUCCES

800 leerbanen realiseren voor werkzoekenden en mensen zonder beroepskwalificatie van 23 jaar en ouder in twee jaar tijd, is de doelstelling van het project Ketensamenwerking dat door Kenniscentrum Handel wordt geregisseerd. Nu, halverwege het project, staat de teller al op 497 gevulde plaatsen en 275 vacatures. Het succes is mede te verklaren door de vraaggerichte aanpak. Onder de noemer 'ketenomkering' wordt de vraag naar personeel vanuit de regionale arbeidsmarkt als vertrekpunt genomen. De betrokkenheid van brancheorganisaties en enthousiaste ondernemers zorgt voor een voortvarende aanpak. Een impressie.

DOOR PAUL VAN BODENGRAVEN

Ketensamenwerking is een van de projecten die draait onder auspiciën van de directie Leren en Werken, een gezamenlijk initiatief van de ministeries van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) en Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW). Judith Meulenbrug is directielid van de projectdirectie. Ze is enthousiast over de opbrengsten tot nu toe. "Het past goed in ons streven om een leven lang leren meer handen en voeten te geven. Nu is zo'n 17% van de beroepsbevolking bezig met een opleiding. Dat percentage willen we omhoog brengen naar 20%. Het verhogen van het scholingsniveau in Nederland is vanuit economisch perspectief een absolute noodzaak. Maar liefst 25% van de huidige beroepsbevolking heeft geen startkwalificatie. Het is dus bepaald geen overbodige luxe om de doelgroep van dit project op deze manier op weg te helpen." De doelstellingen van de directie Leren en Werken zijn ambitieus: 15.000 duale leertrajecten, 23 leerwerkloketten en 20.000 EVC-trajecten.

Ketendomkering

Het project Ketensamenwerking levert een substantiële bijdrage aan deze doelstellingen.

"De dreigende krapte op de arbeidsmarkt speelt ons project in de kaart", stelt Peter Cras, algemeen directeur van Kenniscentrum Handel. "Veel werkgevers zien onze aanpak als een goede manier om aan gemotiveerd personeel te komen." Dat er animo is om deel te nemen aan het project bleek uit de opkomst bij de bijeenkomst die Kenniscentrum

Handel op 1 maart j.l. organiseerde. Ruim 80 vertegenwoordigers van deelnemende bedrijven, scholen en brancheorganisaties meldden zich in Ede om zich bij te laten praten over de stand van zaken rond het project.

"Het succes schuilt 'm voornamelijk in het feit dat we er in zijn geslaagd om de ketenaanpak om te keren", stelt Hedy Segond von Banchet, projectleider ketensamenwerking bij Kenniscentrum Handel. "Door krachtenbundeling met brancheorganisaties en opleidingsfondsen kun je werkgevers nauwer betrekken bij het project en gaan we uit van de regionale behoeften op de arbeidsmarkt. Op het moment dat werkgevers een vacature aanmelden gaan we in gesprek met CWI en gemeente om een geschikte kandidaat te vinden. De roc's worden gevraagd om scholing op maat te leveren voor de kandidaten, om hen zo via de meest efficiënte weg naar een startkwalificatie te brengen. Het is niet de bedoeling dat zij een complete opleiding volgen, als dat niet nodig is. Meestal kunnen ze op basis van opgedane ervaring een aantal vrijstellingen krijgen. Op deze manier voorkom je dat mensen gedemotiveerd raken doordat ze onnodig lang in de schoolbanken moeten zitten."

Perspectief bieden

Het bedrijfsleven is geïnteresseerd om op deze manier aan personeel te komen. "Leren op de werkplek is een belangrijke secundaire arbeidsvoorwaarde", zegt een vertegenwoordiger van modeconcern Hennes & Mauritz (H&M). "Mensen willen

graag een perspectief hebben in hun loopbaan. Als je als bedrijf investeert in scholing, dan bied je ze dat." Hij weerlegt de angst van menig werkgever dat geschoold personeel sneller verdwijnt richting een andere baan: "Het verloop onder ons gediplomeerd personeel is minder dan onder de ongediplomeerde krachten." H&M wil de komende jaren fors uitbreiden, van nu 80 naar 140 filialen. Daarvoor is een flinke aanwas van personeel nodig. Daarbij is het bedrijf nadrukkelijk niet alleen op zoek naar jongeren. Zeker voor leidinggevende functies is de groep 23 jaar en ouder een aantrekkelijke doelgroep. Deelname aan het project Ketensamenwerking is één van de manieren om te voorzien in deze behoefte. Scholing staat sowieso op de kaart binnen de organisatie. Zo wordt bijvoorbeeld aan alle afdelingshoofden de mogelijkheid geboden om een diploma te halen op mbo-niveau 3. Daarnaast is het streven om alle filiaalleiders aan de hand van een EVC-procedure naar niveau 4 te brengen.

Instroom bevorderen

Ook brancheorganisatie AGF/CKO, het centrum voor kennisontwikkeling van de aardappelen-, groente- en fruitbranche, ondersteunt het project. Deze sector heeft problemen met het vinden van voldoende mensen die aan de slag willen als zelfstandig ondernemer in de sector. Momenteel is er sprake van een tekort van zo'n 250 tot 300 mensen. De komende jaren zal dat aantal verder oplopen. Deelname aan het project Ketensamenwerking is een goede manier om mensen te interesseren voor een carrière in deze sector. Hetzelfde geldt voor de supermarktsector, wat voor veel mensen een starterbranche is. Als jongere hebben ze een bijbaantje in de supermarkt, om daarna door te stromen naar andere sectoren. Het vasthouden en werven van iets oudere mensen die een middenkaderfunctie kunnen en willen vervullen, is vaak lastig. Ook hier geldt dat de doelgroep van 23 jaar en ouder juist een goede vijver vormt om in te vissen.

Elkaar kennen

Hoe maak je ketensamenwerking in de regio nu tot een succes? Uit de discussies en presentaties op 1 maart kwam duidelijk naar voren dat goede samenwerking valt of staat met goede persoonlijke contacten. "Stap op elkaar af, maak kennis en zoek samen naar creatieve oplossingen", zo pleitte Peter Cras. "Het heeft geen zin om op elkaar te gaan zitten wachten en vast te lopen in formele procedures. Ketensamenwerking is op de eerste plaats een zaak van elkaar kennen en elkaars belangen delen." Dat werd ook duidelijk uit de presentatie van de aanpak die een vestiging van warenhuis V&D heeft gekozen. In samenwerking met lokale onderwijsinstellingen, het CWI en de lokale ondernemersvereniging is een hele afdeling van het warenhuis ingericht als leerbedrijf. De floormanagers zijn twee hbo-studenten, terwijl de 12 verkopers allen een mbo-opleiding volgen. Met de lokale ondernemers wordt bekeken op wat voor manier dit initiatief kan worden uitgebreid, zodat ook kleinere bedrijven kunnen meeliften op



Een goede manier om aan gemotiveerd personeel te komen

het succes van deze aanpak. Ook hier geldt dat persoonlijke contacten en verbindingen tussen ieders afzonderlijke doelstellingen de ingrediënten vormen voor een succesvolle aanpak.

Samen de schouders eronder

Een mooi voorbeeld van waar een gezamenlijk initiatief toe kan leiden komt uit het noorden des lands. Daar dreigde de opleiding woningstofferij te worden opgeheven wegens te weinig belangstelling. Contact tussen vertegenwoordigers van het lokale bedrijfsleven, brancheorganisatie Woonwerk en het ROC Noorderpoortcollege hebben ertoe geleid dat de opleiding nieuw leven is ingeblazen. En met succes, want de belangstelling onder leerlingen is zo groot dat er mogelijk volgend jaar al met een tweede groep gestart kan worden. Betrokkenen bij de doorstart van de opleiding zijn het er unaniem over eens: als je samen de schouders eronder zet, kan je heel veel bereiken! ■