

'MAKE A MOVE': WERKEN AAN MOBILITEIT



Eind 2012 krijgt zorginstelling Surplus te maken met een flink overschot aan medewerkers, met name in de kinderopvang. Samen met het Leerwerkloket West-Brabant organiseert het mobiliteitscentrum van Surplus het loopbaanevent 'Make a Move' op basis van een formule ontwikkeld door projectleider Selwin Umar. Ook Transvorm, het Brabantse samenwerkingsverband van werkgevers in zorg en welzijn, en kenniscentrum Calbris doen mee. Ruim vijftig deelnemers laten zich tijdens het Event inspireren door enthousiasmerende lezingen en een carrousel van workshops. De medewerkers krijgen tips hoe je je kunt oriënteren op nieuwe mogelijkheden, over solliciteren en over kansrijke sectoren.

Marjan Sprengers van het mobiliteitscentrum meldt enkele weken na het Event: "Medewerkers en organisatie zijn in beweging gezet. We begeleiden iedereen individueel verder en bieden ook loopbaanworkshops aan. Inmiddels hebben al acht mensen ander werk gevonden, binnen en buiten onze organisatie."

Anderhalf jaar later dreigt Surplus opnieuw tien mensen te moeten ontslaan. Dit keer geeft het Leerwerkloket een workshop over de dienstverlening van het Leerwerkloket en over de kansen op de regionale arbeidsmarkt. Ook zijn er plannen voor een groot 'Make a Move'-event naar aanleiding van de grote veranderingen in de sector Zorg en Welzijn.

Ruim vijftig deelnemers laten zich tijdens het Event inspireren door enthousiasmerende lezingen en een carrousel van workshops.

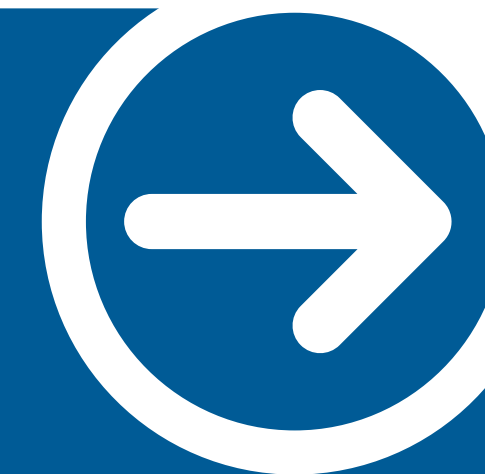


Leren en Werken →



WB120 27645 10-14

WWW.LERENENWERKEN.NL



Leren en werken

Investeren in kennis loont





De kenniseconomie stelt hoge eisen aan de kennis, vaardigheden en diploma's van werknemers. De werkomgeving verandert immers continu door internationalisering, technologische ontwikkelingen en strengere eisen op het gebied van kwaliteit, arbo en milieu. Scholing van uw medewerkers kan veel opleveren voor uw bedrijf.

ZICHT OP ARBEIDSMOGELIJKHEDEN BIJ DEFENSIE



Defensie wil haar organisatie verjongen. Jaarlijks is er ruimte om vierduizend jongeren te laten instromen. In verschillende regio's besteden de Leerwerkloketten extra aandacht aan de arbeidsmogelijkheden bij de krijgsmacht. Zo was er in september 2013 een voorlichtingsbijeenkomst in de Bernardkazerne in Amersfoort.

Erik de Graaf, coördinator van het Leerwerkloket Utrecht en regio Amersfoort: "We wilden laten zien dat bij Defensie zo veel meer te doen is dan in een gevechtspak door de modder kruipen. Je kunt er bijvoorbeeld ook werken in de zorg, administratie, bouw, ICT, logistiek, facilitaire en technische dienst. Defensie heeft niet alleen veel goed betaalde banen voor jongeren, maar verzorgt ook opleidingen Veiligheid en Vakmanschap (VeVa) in samenwerking met meer dan dertig ROC's."

De vijftig deelnemers mochten in groepjes onder leiding van een sergeant-majoor opdrachten uitvoeren, onder andere op de stormbaan. Ruim twintig jongeren toonden na afloop serieuze belangstelling voor werken bij een van de Defensieonderdelen Landmacht, Luchtmacht, Marine en Marechaussee. Erik de Graaf: "Deze oriëntatie hebben wij in nauwe samenwerking met UWV en DCWS (Defensie/Werving) voorbereid en uitgevoerd."

Kolonel John van Tintelen, bij Defensie verantwoordelijk voor de samenwerking met UWV: "Ik vind het erg belangrijk dat jongeren laagdrempelig kunnen kennismaken met Defensie, zodat ze ervaren of een baan als militair wat voor hen is. Defensie biedt je een prachtige toekomst, maar vraagt wel wat van je!"

- ➔ **Scholing tilt uw bedrijf naar een hoger niveau**
Beter geschoold personeel leidt tot betere kwaliteit en dienstverlening. Met een goed opleidingsplan blijven kennis en vaardigheden binnen uw organisatie op peil.
- ➔ **Scholing houdt u scherp**
Stilstand is achteruitgang in de huidige wereld waar (technologische) ontwikkelingen elkaar in rap tempo opvolgen. Door te investeren in kennis blijft u de concurrentie een stap voor.
- ➔ **Scholing verhoogt uw productiviteit**
Werknemers zijn beter gemotiveerd en het ziekteverzuim daalt.
- ➔ **Scholing motiveert en bindt werknemers aan uw bedrijf**
Door werknemers op te leiden zorgt u voor doorstroming van uw personeel en houdt u toch de ervaring en kennis binnen het bedrijf. Wanneer u een leerbaan aanbiedt, investeert u in de vakkrachten van de toekomst.

OPLEIDEN

Veel grote bedrijven hebben een jaarlijks opleidingsprogramma om hun medewerkers bij te scholen en hun ontwikkeling te bevorderen. Het is goed daarbij breder te kijken dan het aanbod aan externe cursussen. Leren en werken kunnen worden gecombineerd, bijvoorbeeld via maatwerkopleidingen op de werkplek. Een Ervaringscertificaat (EVC) brengt kennis en kwaliteiten van uw werknemers in kaart. Dit kan veel tijd en geld besparen. Ook kan het de moeite waard zijn om een gecertificeerd leerbedrijf te worden. U investeert in de vakkrachten van de toekomst en wellicht in uw eigen nieuwe medewerkers.

LEERWERKLOKET

Het Leerwerkloket kan iets voor u betekenen als het gaat om:

- het opleiden van uw medewerkers
- inzet van het Ervaringscertificaat (EVC)
- duurzame inzetbaarheid van uw personeel
- mobiliteitsprojecten gericht op door- of uitstroom van personeel naar een nieuwe werksituatie
- instroomtrajecten om kandidaten te scholen voor uw moeilijk vervulbare vacatures
- advies over subsidies en fiscale tegemoetkomingen waar u als werkgever voor in aanmerking kunt komen
- informatie over hoe uw bedrijf een erkend leerbedrijf wordt
- het aanbieden van leerwerkplekken

Met deze en andere vragen en voor onafhankelijk advies rondom leren en werken kunt u terecht bij het Leerwerkloket. Zie voor het dichtstbijzijnde Leerwerkloket www.lerenenwerken.nl/leerwerkloketten.

Meer informatie over subsidies en fiscale tegemoetkomingen vindt u op www.lerenenwerken.nl/subsidies-en-financieel-voordeel. De Leerwerkloketten werken samen met de WerkgeversServicepunten.

INSTROOMTRAJECT BIEDT JONGEREN ALSNOG KANS OP DIPLOMA

Energieleverancier Nuon wil graag een BBL-traject starten (step2work). Dit is een instroomprogramma om vijf jongeren zonder startkwalificatie binnen een jaar een mbo-diploma op niveau 2 te laten behalen in de richtingen horeca, logistiek of beveiliging. Omdat het niet lukt om geschikte kandidaten te vinden, wendt het bedrijf zich in april 2012 tot het Leerwerkloket. Leerwerkadviseur Henry Klok van Leerwerkloket Drenthe zet de vraag naar geschikte kandidaten uit bij UWV en de gemeenten Emmen, Coevorden en Borger/Odoorn. Zeven kandidaten worden voorgedragen. Nuon neemt ze allen aan omdat het bedrijf geen keuze kan maken uit het goede aanbod.

Het project wordt tweemaal met succes uitgevoerd en in 2014 start Nuon in Emmen opnieuw met vijf jongeren een BBL-traject. Het Leerwerkloket draagt nu de jongeren voor en biedt ondersteuning bij het aanvragen van de relevante subsidies. Nuon laat weten tevreden te zijn over de voorselectie door het Leerwerkloket: het bedrijf hoeft nu alleen de sollicitatiegesprekken te voeren.



Het Leerwerkloket draagt nu de jongeren voor en biedt ondersteuning bij het aanvragen van de relevante subsidies.



SOCIAL RETURN ON INVESTMENT

Dakdekkersbedrijf Voormolen Dakbedekkingen BV in Nieuwerkerk a/d IJssel wil in het verlengde van de aanbestede opdracht voor het dakdekken van Brandweerkazerne Blankenburg graag voldoen aan de 'Social Return on Investment'-verplichting vanuit de gemeente Rotterdam. Die verplichting houdt in, dat het bedrijf een bijdrage moet leveren aan de werkgelegenheid. In overleg met Theo van Duyl van Leerwerkloket Rijnmond kon het bedrijf ruimte maken voor één BBL-leerling dakdekker bitumen en kunststof.

Het Leerwerkloket gaat vervolgens op zoek naar een geschikte kandidaat met de juiste opleiding. Al gauw blijkt dat de Rotterdamse ROC's Albeda en Zadkine deze opleiding niet in hun pakket hebben en dus geen leerling kunnen leveren. Na enig speurwerk komt Theo van Duyl terecht bij Tectum Opleidingen in Nieuwegein, gespecialiseerd in dakdekkersopleidingen. Vervolgens wordt er vanuit deze opleiding een geschikte kandidaat aangenomen: Bastiaan (18) uit Dordrecht. Bastiaan start met zijn BBL-opleiding bij Voormolen Dakbedekkingen.

Directeur John Kambeel: "Het is fijn dat we zo kunnen voldoen aan Social Return on Investment. En we hebben een uitstekende leerling binnengekregen!"



Het is fijn dat we zo kunnen voldoen aan Social Return on Investment. En we hebben een uitstekende leerling binnengekregen!