

DIGITALE BIJENKOMST VOOR RMT'S EN SCHOLINGSAANBIEDERS

➔ Scholingsaanbod volop, maar waar vindt het Regionale Mobiliteitsteam dat?

Voor werkenden en werkzoekenden die ten tijde van de coronacrisis steun nodig hebben bij het vinden van nieuw werk zijn er volop scholingsmogelijkheden: van een heftruckcertificaat tot een verkorte zorgopleiding. De Regionale Mobiliteitsteams (RMT's) hebben als opdracht deze mensen zo snel mogelijk te begeleiden naar nieuw werk, en hebben daar verschillende middelen voor, zoals ook scholing. Hoe vinden de RMT's hun weg in het scholingswoud? Die vraag stond centraal tijdens de bijeenkomst 'RMT: leer- en scholingsmogelijkheden'.

Met een kleine 200 mensen in een digitale bijeenkomst informatie uitwisselen – door de strakke en vaardige leiding van moderator Rick van der Kleij ging dat uitstekend op 8 juli 2021. De aanleiding voor de sessie was alleszins actueel: sinds dit voorjaar werken de net opgerichte Regionale Mobiliteitsteams hun plannen uit. Elk van de 35 arbeidsmarktregio's heeft een RMT. Zij richten zich op wat mensen nodig hebben om (nieuw) werk te kunnen vinden. Naast begeleiding en advies is dat vooral (om)scholing, zowel via publieke instellingen als via private opleiders.

Nieuwe crisisregeling

Michelle Beeksma, plaatsvervangend projectleider crisisdienstverlening RMT's bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) legde de deelnemers eerst uit welke mogelijkheden er zijn vanuit de Tijdelijke regeling aanvullende crisisdienstverlening COVID-19. "Deze regeling faciliteert het aanbod waar RMT's een beroep op kunnen doen om werkenden en werkzoekenden te begeleiden die ten tijde van de coronacrisis steun nodig hebben bij het vinden van nieuw werk.' Ieder RMT besluit zelf welke vormen van dienstverlening het wil bieden aan werkzoekenden, afhankelijk van de arbeidsmarktpositie van de werkzoekenden. 'De kosten daarvoor worden vergoed uit de regeling', vertelt Beeksma. "Nooit aan het scholingsinstituut of de werkzoekende zelf, maar altijd via de partijen in het RMT: vakbonden, UWV en gemeenten." Voor de verschillende vormen van dienstverlening – bijvoorbeeld algemene scholing, functiegerichte scholing of scholingsbegeleiding – is een maximale financiering vastgesteld.

"Voor praktijkleren bestaat binnen de regeling een apart budget", vertelt Beeksma's collega Nicole Pietersen, programmaleider Aanpak Jeugdwerkloosheid bij SZW. "Dat is omdat bij praktijkleren het werken voorop staat en het leren erbij komt. Met name voor laagopgeleiden draagt praktijkleren bij aan het vervullen van de omscholingsbehoefte."

Noordelijke inspiratiekaart

In het noorden wordt vaart gemaakt met de dienstverlening van het RMT en specifiek de inzet van praktijkleren, houdt Bettien Stikma de toehoorders voor. Zij is kwartiermaker van het RMT Groningen en Noord-Drenthe. “Om te bepalen welke scholing werkzoekenden nodig hebben, wilden we eerst een arbeidsmarktverkenning doen. In het Noorden zijn relatief veel laagopgeleiden, dus de vraag was vooral: waar ligt de behoefte aan praktijkleren?” Tamara Sloothaak, senior regionaal adviseur onderwijs/arbeidsmarkt voor SBB in het Noorden, ging aan de slag met die vraag. “Het concretiseren van landelijke maatregelen naar regionale dienstverlening is een hele puzzel”, stelt ze vast. “Om te kijken waar de behoefte naar praktijkleren ligt, hebben we een noordelijke versie gemaakt van de inspiratiekaart die SBB eerder met de MBO Raad, NRTO en UWV heeft ontwikkeld. Op de kaart staan zowel de kansberoepen als de opleidingsmogelijkheden van het Noorden.”

Regionale vertaling blijft puzzelen

Als Sloothaak de noordelijke kaart kanssectoren laat zien, is de belangstelling van de andere online deelnemers groot. In de chat verschijnen meteen vragen of de kaart gedeeld kan worden en in andere regio's gebruikt mag worden. No problem, maar ook met zo'n inspiratiekaart is er nog steeds een hele puzzel te leggen. Sloothaak: “We zien bijvoorbeeld dat de optiek een kansrijke sector is, maar tegelijk natuurlijk ook een kleine sector. We zouden in Groningen één optiekklass kunnen opleiden, maar dan niet ook één in Drenthe. Bestaande informatie bundelen klinkt simpel, maar is nog best ingewikkeld. Daarbij speelt mee dat praktijkleren een relatief jong instrument is. Werkgevers weten niet altijd wat het voor hen kan opleveren.”

“Voor het noordelijke RMT is de inspiratiekaart enorm bruikbaar”, zegt Bettien Stikma. “Door de al langer bestaande goede samenwerking, onder meer in de Scholingsalliantie Noord, en door het bestuurlijk commitment van alle betrokken partijen, zijn de lijnen kort en hebben we nu een bruikbaar instrument.” “Als de meerwaarde de komende maanden er daadwerkelijk blijkt te zijn, komt er wellicht in het najaar een update”, meldt Tamara Sloothaak alvast. Daarnaast zijn inmiddels ook andere regionale SBB's met de inspiratiekaart aan de slag.

'Leer dezelfde taal spreken'

In de tweede helft van de bijeenkomst vertellen verschillende scholingsinstanties over hun aanbod en hoe een RMT daarvan gebruik kan maken. De belangrijkste oproep van Hendrik Jan Hoekstra, senior beleidsadviseur bij de MBO Raad en het Friesland College, aan de RMT's is: kom langs om te praten. “Ga in je eigen regio in gesprek met mbo-instellingen over welke scholing nodig is. Mbo's maken hun opleidingen steeds meer marktconform. Leer dezelfde taal spreken en praat samen over welke mogelijkheden er zijn voor praktijkleren, binnen en buiten de tijdelijke regeling.”

'Eerst weten waar de banen zijn, dan pas scholen'

Ria van 't Klooster, directeur van de Nederlandse Raad voor Training en Opleiding (NRTO, brancheorganisatie van private onderwijsaanbieders), herinnert alle aanwezigen er aan om wie al het werk van de RMT's in de kern draait: de werkzoekende. Ze adviseert de RMT's: “Maak samen met de werkzoekende klip en klaar met welke vraag hij of zij komt, wat hij of zij wil of kan en bij wie hij of zij dan moet zijn. Kijk eerst waar banen liggen en zet dan pas scholing in.”

Niet iedereen komt in één keer bij zijn 'droombaan' terecht en dat hoeft ook niet, vindt Van 't Klooster. "Het is prima om met een broodbaan te beginnen en daarna je verder te ontwikkelen naar een ideale baan. Belangrijk is wel dat meteen de eerste baan duurzaam werk biedt, dus met de mogelijkheid tot vervolgopleidingen."

Het aantal private scholingsaanbieders is zo groot dat RMT's nooit met iedereen in de regio in gesprek kunnen. De NRTO ontwikkelde daarvoor de website www.ikblijfleren.nl. "Daarop kun je bijvoorbeeld zoeken welke opleiders er zijn voor verzorgende IG, met informatie over opleider, locatie en prijs." De website geeft informatie over meer dan 15.000 opleidingen.

Van 't Klooster, nodigt alle aanwezige RMT-vertegenwoordigers uit om haar uit te nodigen. "Wij willen graag aan meer overlegtafels zitten."

Ook universiteiten doen mee aan LLO

Wanneer de deelnemers gevraagd wordt hun eerste associatie in te tikken bij de combinatie 'arbeidsmarkt en universiteit' verschijnt er een 'woordwolk' met termen als: onderzoek, afstand, theoretisch, aansluiting vraagteken en te weinig praktisch. Veelzeggend vindt Annemieke van Barneveld, projectleider Leven Lang Ontwikkelen & Human Capital Agenda's, die namens de Vereniging van Universiteiten (VSNU) aan het woord is. "Het beeld is bij ons bekend: universiteiten leiden niet op voor de arbeidsmarkt; dat doen mbo en hbo."

"Het ligt genuanceerder", stelt ze, zeker de afgelopen jaren. "Universiteiten willen een rol spelen in een leven lang leren en ontwikkelen. Alle universiteiten willen daarvoor een centrum in eigen huis oprichten, waar de dialoog met arbeidsmarktpartijen plaatsvindt over kennisdeling rond de grote transitie, zoals kunstmatige intelligentie en de energietransitie." Universiteiten richten zich ook steeds meer op korte trajecten, van een dag of een paar dagen, waarin relevante kennis met professionals wordt gedeeld.

Ook Van Barneveld spreekt daarom een uitnodiging uit: "Ik koppel RMT's heel graag aan een universiteit." En ook de VSNU heeft een website in ontwikkeling, die het universitaire aanbod voor professionals inzichtelijk maakt.

Ketenaanpak vanuit hbo's

Na het mbo en de universiteiten kan het hbo uiteraard niet achterblijven. Radboud Dam, programmaleider Platform Leven Lang Ontwikkelen, voert het woord namens de Vereniging Hogescholen (VH). Ook de hogescholen willen hun aandeel leveren als het gaat om de scholing en omscholing van werkenden en werkzoekenden, benadrukt hij. "Wij zien het als onze publieke taak om hierin een rol te vervullen. Alle Nederlandse hogescholen nemen deel aan ons LLO-platform. We hebben een landelijk label ontwikkeld voor de flexibele omscholing naar tekortsectoren: Fast Switch." Uit een korte peiling blijkt dat de naamsbekendheid van het label nog zeer bescheiden is, zoals Dam al verwachtte. Daar is nog werk aan de winkel, erkent hij. "Met Fast Switch verzorgen we de hele keten, die we *match & go* noemen: selectie, matching en omscholing. Wij zien dat als ons gouden ei, dat voor werkgevers veel voordelen heeft. Mensen zijn snel startklaar en snel op loonwaarde. En ook voor de werkenden en werkzoekenden heeft zo'n ketenaanpak veel voordelen: wij helpen mensen over de loopbrug door het woud van opleidingen."

Fast Switch bestaat nu voor IT en techniek. Na de zomer van 2021 wil de Vereniging Hogescholen de aanpak ook voor zorg en onderwijs inrichten. “Bovendien gaan we kijken of we deze aanpak ook naar het mbo kunnen vertalen”, meldt Dam. Ook hij besluit zijn bijdrage met een oproep aan de RMT’s om vooral te komen praten over “hoe ons aanbod aansluit bij wat jullie nodig hebben”.

De kern: zoek elkaar op

Met al die gespreksuitnodigingen die in anderhalf uur over en weer zijn gegaan, is het geen wonder dat de belangrijkste term in de afsluitende woordwolk ‘samenwerking’ is. “Dat is ook wat mij het meest is bijgebleven van alle enthousiaste presentaties”, reageert Michelle Beekma (SZW). “Deze bijeenkomst gaf zowel hele praktische voorbeelden als een beeld van het brede scholingsaanbod waar RMT’s en andere partijen nu in hun eigen regio mee verder kunnen.”