

De nieuwe AcDB - BBL leerroute van Triple Antonius

De weg naar arbeid voor mensen met een arbeidsbeperking gaat soms sneller van A naar B via CD.

Hoofdoelstelling Triple Antonius:

Het bevorderen van een toename en meer succesvolle arbeidsparticipatie voor mensen met een arbeidsbeperking door het inzetten van een begeleidende beroepsleerweg (BBL) op MBO niveau.

Hoe via de weg van A naar D.

De beste voorbereiding op arbeid is via een middelbaar- of hoger beroepsopleiding (MBO/HBO), maar dit is niet gegeven voor iedereen. Voor deze mensen zijn extra stappen nodig om de aansluiting te maken naar werk en het goed uitvoeren van een beroep. Daarom loopt de weg naar arbeid voor veel mensen niet standaard van A naar B, maar met een omweg via C en D naar B. Dit komt omdat niet voor iedereen het MBO via de Beroeps Opleidende Leerweg (BOL) (4 dagen naar school, 1 dag arbeid) geschikt is. Dat wil niet zeggen dat deze mensen niet succesvol kunnen zijn in het beroep, noch dat zij succesvol kunnen participeren. Ze leren gewoon beter in het werk zelf dan via een boek. Hiervoor is de Beroeps Begeleidende Leerweg (BBL) route in het MBO bedacht. Onderstaand zijn deze 4 stappen (AB en/of ACDB) nader toegelicht.

Stap A: Het in beeld krijgen van de meest geschikte (leer)route naar arbeid

Wat wil en kan iemand? Wat is nog te ontwikkelen om het werk competent uit te voeren? Kortom voor wie is welke (leer)route naar arbeid het meest geschikt? Dit is de hoofdvraag bij A. Mensen komen in beeld via VSO en PRO scholen, via gemeentes, werkplein, UWV, WVS, sociale werkplaatsen, ROC's en Stichting MEE. Deze partijen bepalen samen met individu welke meest geschikte en kortste route naar arbeid is. Vanuit A zijn er gelukkig mensen die direct naar B kunnen maar er is ook een hele groep voor wie de rechtstreekse weg naar arbeid of een MBO niet mogelijk is. Voor deze groep is de ADCB-route bedacht. Waarbij B en D twee nieuwe unieke elementen van Triple Antonius zijn.

Stap B: Kwalificeren en effectief functioneren op 'nieuwe' werkplek middels een (BBL) leerwerktraject.

Het krijgen van een baan is één ding. Het behouden en sterker nog goed, effectief functioneren is iets anders. Dat geldt voor iedereen, laat staan voor mensen die sociaal emotioneel ook hun belemmeringen hebben. Vandaar dat Triple Antonius zich hard maakt voor de inzet van BBL leerwerktrajecten, waardoor mensen met een arbeidsbeperking gewoon nog een leerling mogen zijn en aan de hand van duidelijke beoordelingscriteria en gewenste competenties na de afgesproken periode beoordeeld worden. Het geeft heel veel duidelijkheid, men spreekt vooraf samen af hoelang het leertraject gaat duren en waaraan men moet voldoen. Het mooie van de inzet van het leerwerk traject is dat het bedrijf er een gemotiveerde en beter functionerende medewerker voor krijgt en de deelnemer een (uitzicht op) een MBO diploma. Het hogere doel van stap B moge ook duidelijk zijn. Het bedrijf bepaalt zelf mee of de leerling uiteindelijk competent is, en eenmaal vastgesteld competent kan de leerling daarmee ook aanspraak maken op een (deel van) een eigen salaris.

Stap C: De ideale match tussen werkgever en individu.

Een belangrijke stap die voor veel partijen als gemeentes, UWV, het werkplein, Stichting MEE en re-integratie bureaus nu centraal staat. In deze stap maakt men de match tussen een werkgever en het individu. Soms worden korte opleidingen ingezet als een hefftruck diploma of SVS basis diploma of wordt een garantiebaan gecreëerd om het voor werkgever aantrekkelijker te maken, maar in alle gevallen is er de hoop dat het individu het werk vanaf dag 1 volledig aankan. Gebruik maken van een BORIS traject en of MBO leerwerktraject waardoor het individu als leerling begint wordt (nog) niet vaak toegepast.

Stap D: Zinnvolle dagbesteding voor arbeidsoriëntatie en voorbereiding op een BBL leerwerktraject.

Voor diegene die nog niet 'arbeidsfit' zijn om direct te gaan werken is er stap D. Op arbeid oriënterende of toelidende oefenlocaties als de 'Antonius Hoeve' wordt gewerkt volgens de landelijke MBO standaarden en competenties om deelnemers voor te bereiden op het werken in een regulier bedrijf én het leren van een beroep. Hier leert men de MBO taal, de werkprocessen en wat je moet kunnen om een bepaald beroep goed te kunnen uitoefenen en een MBO opleiding te kunnen behalen. Dit alles ter voorbereiding op een echt BBL leerwerk traject in een bedrijf. De langere termijn doelstelling is om een keten van zinnvolle (dagbestedings-) locaties te maken zodat veel meer mensen met een beperking weer aansluiting kunnen maken naar stap C en B.

Wilt u meer informatie neem contact op met het Triple Antonius, zijnde

- **Stichting Antonius**, voor bijzondere arbeidsparticipatie, die op landelijk niveau verbindingen legt om nieuwe (leer)wegen naar succesvolle participatie te zoeken en promoten (met name tijdens stap A en C).
- **Antonius Hoeve**, een zinnvolle dagbestedingsplaats, waar mensen die meer tijd nodig hebben zich kunnen oriënteren en voorbereiden op (mogelijke) beroep(en) die bij hen het beste passen, waar men middels MBO werkprocessen en opdrachten wel alvast oefent (stap B) voor een 'echt' leerwerktraject.
- **Antonius College**, handelsnaam van de erkende onbekostigde MBO onderwijsinstelling gespecialiseerd in BBL opleidingen in een bedrijf. Met haar 37 geaccrediteerde MBO opleidingen van niveau MBO 1 (Entree) t/m MBO 4 kan Antonius college een bijdrage leveren in het professionaliseren van werknemers met een arbeidsbeperking.

Bel dan naar Marlène Ruigrok (06 22491409, mail marlene.ruigrok@marlijnacademie.nl) of Petra Geleijns (06 38311999, mail: pgeleijns@gmail.com). We staan u graag te woord en bij op uw weg van A naar D.

De weg van A naar D middels Triple Antonius: Zorgboerderij Antonius Hoeve // Stichting Antonius voor bijzondere Arbeidsparticipatie en Antonius College / Pagina 1 van 2





P.S. de heilige Antonius, staat bekend als diegene die mensen op hun pad zette en is tevens de beschermheilige van Hoeve Antonius.

Voor welke doelgroepen met een beperking is de deze BBL leerwerkroute geschikt?

1. Werkend Lerende Jongeren.

Dit zijn de jongeren van VSO en PRO voor wie de schoolbanken niet de juiste weg blijken, maar rechtstreeks of middels de arbeid- oriënterende zinvolle dagbestedingsplaatsen (stap D) voorbereid worden op een BBL leerwerkplek in een regulier bedrijf. Deze doelgroep betreft met name Entree /9MBO 1) en MBO 2 niveau leerlingen. Hiermee geven we deze doelgroep via een kleine omweg alsnog aansluiting op het MBO en vergroten we hun kansen om een beroep te leren en (betaald) werk te vinden.

2. Lerend Werkende Jongeren

Dit zijn de uitvallers van een ROC, maar kunnen ook mensen zijn die een MBO 4/HBO diploma hebben behaald maar toch geen werk kunnen vinden c.q. behouden. Reden van uitval in het werk is vaak sociaal emotioneel, b.v. t.g.v. onderliggend autisme. Kenmerkend voor deze groep is dat zij veiligheid en structuur ervaren uit de theorie en dat zelfvertrouwen uit het (bewezen) vermogen om te leren. Het BBL leerwerktraject kan hen helpen om als leerling in het bedrijf een plaatsje te verwerven (en niet vanaf dag een te moeten). De gesprekken met de praktijkopleider over de benodigde gedragscompetenties (samenwerken en overleggen e.d.) kunnen hen helpen om hun baan te behouden en een beeld te krijgen wat van hen verwacht wordt in het beroep en daarmee in hun werk.

Vaak wordt deze groep vergeten omdat ze al een opleiding hebben behaald, maar het doel van de stichting is betaalde arbeid en duurzame arbeidsparticipatie. In dit kader is het zelfs bewezen zinvol om een HBO'er in een MBO 4 opleiding te plaatsen omdat dit kan helpen om van het denken naar het doen, uitvoeren en zorgen voor concrete resultaten te gaan.

3. Wajongers

Gebleden is dat het krijgen van een Wajong uitkering een einddoel lijkt te zijn. Als men deze eenmaal heeft, durft men niet meer te gaan oefenen of zoeken naar vrijwillig of betaald werk omdat men bang is de uitkering te verliezen. Inzet van een langdurig BBL-leerwerktraject kan gehandicapten uit deze doelgroep die eigenlijk wel willen, de tijd en het vertrouwen geven om de benodigde vaardigheden aan te leren. Zodat ze bij het behalen van het diploma deze overstap naar arbeid toch durven maken. Oftewel als het mislukt, zou men terug moeten kunnen vallen op de Wajong.

4. Van onbetaalde naar betaalde werknemers

Gehandicapten / vrijwilligers tussen 18 en 67,3 die door de jaren heen werk hebben gevonden in een regulier bedrijf maar hier niet zelf betaald krijgen. Zij doen zinvol werk (delen van een beroep), worden al gewaardeerd door het bedrijf enkel het geld gaat jammer genoeg vaak naar begeleidende instanties. Vaak kan deze doelgroep het beroep al redelijk zelfstandig uitvoeren op MBO 1-2 niveau. Voor deze doelgroep kan inzet van het BBL traject dienen als meetinstrument om te bepalen of ze het volledig beroep uitvoeren en/of in hoeverre ze aan de normstelling voldoen (b.v. qua snelheid van werken c.q. output). Het succesvol afronden professionaliseert de deelnemer en is een onderbouwing naar het bedrijf om dit geldelijk te gaan belonen.

5. Van garantiebaan naar reguliere baan werknemer.

Door inzet van een BBL leerwerktraject verhoog je de loonwaarde van de werknemer c.q. leerling omdat hij/zij leert in het beroep en daardoor effectiever wordt. Hierdoor is na het behalen van het diploma de loonwaarde ook gestegen en kan je het bedrijf vragen om de werknemer hiervoor te betalen.

6. De extra leerling

Veel bedrijven hebben nu ook al (groepen) BBL leerlingen in hun bedrijf. Vanuit maatschappelijk c.q. participatie oogpunt kan het laten aansluiten van 1-3 extra leerlingen met een beperking voor het bedrijf een drempelverlagende instap zijn om mensen met een beperking een kans te geven.

Note: Groot voordeel voor deelnemende leerbedrijven:

Voor alle bedrijven geldt dat het inzetten van een BBL leerroute HEN ook een zekerheidsstelling, overbruggingsperiode biedt. Namelijk in de tijd dat iemand een leerling is hoeft het bedrijf ook nog niet te beslissen om iemand in (vaste) dienst te nemen. En aangezien (de praktijkopleider van) het bedrijf zelf ook mee examineert, bepalen ze zelf ook mee of iemand voldoet, voordat men gaat betalen of een vast arbeidscontract aanbiedt.

Dus het bedrijf loopt minder risico, maakt minder kosten t.g.v. veelvuldige wisselingen en krijgt er extra gemotiveerde en beter functionerende bijzondere werknemers.