

Bijlage 2: De werkende weg; De mbo-aanpak die werkt!

Eén aanpak voor alle doelgroepen! Een diametraal andere kijk op- en benadering van werken en onderwijs, die leidt tot beter functioneren in het werk, met kans op een mbo-diploma.

'Het leren moet zinvol zijn en betrokken op het dagelijks leven

Marlijn Academie heeft een diametraal ander perspectief op leren en werken, namelijk eerst werken en dan pas leren. De praktijkroute naar arbeid en het mbo-diploma. "de MBO aanpak die werkt" waarbij mensen leren werken en leren waarvoor ze verantwoordelijk zijn vanuit hun beroep. Het vertrouwen en de vrijheid krijgen om te leren beter te functioneren, met de mbo-taal als hulpmiddel. Door deelname aan de SBB pilot 'praktijkverklaring in het mbo die 4 februari 2019 start wordt dit in ieder geval beloond met praktijkverklaring met een branche en MBO stempel erop. Bovendien krijgt men zicht en perspectief op het alsnog behalen van een volledig mbo diploma.

Waarom werkt deze aanpak?

Dat deze aanpak werkt voor bedrijven blijkt uit het onderwijsinspectierapport van april 2017 en de hoge klanttevredenheid van 8.1, gegeven door bedrijven, praktijkopleiders en leerlingen. Men ervaart deze werkwijze als praktisch en vooral als een aanpak waarin het (leren) werken en functioneren op een werkplek centraal staat. Dat ook gemeentes en zorgaanbieders vertrouwen hebben blijkt uit de samenwerking die de Antonius hoeve inmiddels heeft gerealiseerd, met 7 gemeentes en instanties als Sovak, Impegno, ASWZ, Amarant, Zuidwester.

Marlijn Academie kan m.i.v. 1 juni 2019 zelfs 105 mbo-opleidingen bieden in BBL en OVO*, niveau Entree t/m 4. Bij een bedrijf dat dicht moest deden 21 van de 45 medewerkers mee in een OVO* mbo Entree, niveau 2 of 3 opleiding. Iedereen slaagde en 17 van de 21 had meteen een nieuwe baan. Een significant verschil met de medewerkers die niet deelnamen aan het mbo-traject.

** Een (OVO) derde leerweg opleiding is examineringstraject om in ½-1 jaar aan alle eisen van de beroepsopleiding te voldoen. Er is geen urennorm, maar ook geen bekostiging vanuit onderwijs of overheid. Het diploma is echter wel zeer waardevol. Iemand in het bedrijf zegt namelijk dat jij je verantwoordelijkheden, werk (en alle beoordelingscriteria) beheerst. Dat je functioneert. Dit maakt de kans dat je mag blijven in het bedrijf vele malen groter. (hierin zit de werkwijze opgesloten, de beoordeling binnen de derde leerweg is door Marlijn academie in hoofdzaak gebaseerd op het functioneren in de praktijk.)*

Hoe?

We leren deelnemers, praktijkopleiders, jobcoaches en andere begeleiders de mbo-taal en met bedrijf en praktijkopleiders in het bedrijf volgen en bespreken we de voortgang aan de hand van de MBO werkprocessen. Waarom werkt dit? De mbo-beoordelingscriteria helpen de praktijkopleiders en begeleiders in het bedrijf om in eenduidige, duidelijke taal hun mensen aan te spreken en dat maakt het een zeer effectief en eerlijk instrument waar leidinggevende en begeleiders heel blij van worden. Het werkt, ook in de praktijk.

De beloning

En hoe mooi is het als het niet als op deze wijze het leren functioneren en gewoon werken beloond kan worden met een (deel van het) mbo-diploma. Gewoon omdat je doet wat je moet doen en weet wat er van je wordt verwacht. Je kent je verantwoordelijkheid en hebt de vrijheid en vertrouwen om deze ook te nemen.

Voor wie werkt deze praktijkroute?

Voor schooluitvallers van VSO/PRO en ROC's, werkzoekenden, nieuwkomers, statushouders, mensen met een beperking en/of afstand tot de arbeidsmarkt en voor werkenden zonder startkwalificatie, kortom voor iedereen die bijzonder is en voor wie de normale route van school naar werk niet de juiste weg is gebleken.

Voordelen voor werkgevers (leer)bedrijven om leerwerktrajecten aan te bieden.

- De werkgevers bepalen zelf welke '(kern)taken' een leerling moet beheersen binnen een bepaald beroep.
- Starten als leerling schept andere verwachtingen en geeft de leerling meer ruimte om te groeien.
- Tijdens de matching worden duidelijke afspraken vastgelegd in mbo-taal. Dit document bevat de deeltaken die de kandidaat moet gaan beheersen en ook de gedragscriteria die daarbij horen.
- De praktijkopleider van het bedrijf neemt mede het examen af en bepaalt of iemand bekwaam is.
- De praktijkopleider stuurt naast beroepsvaardigheden ook automatisch op werknemersvaardigheden omdat de juiste beroepshouding logisch samenhangt met het werk en vervat zijn in de beoordelingscriteria.
- De praktijk leert dat circa 60% van de leerlingen in dienst wordt genomen door het leerbedrijf.
- Duidelijk aangeven van wat men verwacht en wat de verantwoordelijkheid is, leidt tot betere prestaties.
- Doordat de werkgever duidelijker de verwachtingen neerlegt, levert de leerling meer

*'Verwachtingen van de leraar gedragen zich als zichzelf waarmakende voorspellingen.
"Hoge verwachtingen verhogen leerprestaties".*

Wie zal ooit zeggen dat hij/zij niets meer geleerd heeft sinds hij werkt. Het leren gaat vaak juist veel makkelijker als men 'werkt' in de praktijk. Bovenstaande stellingen bewijst dat de motivatie om te leren enorm toeneemt op het moment dat hiermee het perspectief op een betaalde baan toeneemt. Ook blijkt het perspectief op een MBO diploma of praktijkverklaring erg motiverend te werken. Verder zijn bedrijven dringend op zoek naar meer vakbekwame medewerkers en ze investeren daar ook graag in.

Uit kwalitatief onderzoek naar wat werkgevers in werknemers zoeken blijkt de onderstaande top 4:

1. Motivatie
2. Samenwerken en omgang met collega's
3. Beheersing van de Nederlandse taal
4. Uiterlijk voorkomen.



Deze vaardigheden kunnen geoefend worden in een onderwijsgericht werk fit activering- en naar werk traject en op bijna-baan locaties zoals de leerboerderij de Antonius Hoeve (dit is net als het Antonius College/Marlijn Academie onderdeel van 3Antonius, WVS, of andere soortgelijke bijna-baan locaties (leer initiatieven, gemeentes, dagbestedingslocaties, thematafel partners, Ons Label, Tools to Work, Nora Werkt en opleiders zoals de Keerzijde met haar ervaringsleren in de zorg.

Maar uiteindelijk gaat het erom of men ook over deze vaardigheden/bekwaamheden kan inzetten in een regulier bedrijf. Immers dan heeft men echt loonwaarde en de grootste kans op functioneren en behoud van werk binnen het bedrijf.

Praktijkopleiders training voor werkgevers/ jobcoaches en soortgelijke initiatieven als de 3Antonius

De aanpak waarmee we het verschil maken is, door begeleiders bij werkgevers, jobcoaches, docenten van het VSO en andere bijna-baan locaties opleiden tot praktijkopleider-plus. Dat wil zeggen dat we in de organisatie werkende begeleiders opleiden om hun (mogelijke) leerlingen a.h.v. mbo-taal te begeleiden en beoordelen op een leerwerkplek in de praktijk. De mbo-taal is namelijk een prachtige taal, waarin exact beschreven staat wat je moet doen en kunnen om te functioneren in een bepaald beroep. De leerling gaat hierdoor beter functioneren en bovendien heeft de leerling hierdoor met perspectief op het alsnog behalen van een mbo-diploma en of praktijkverklaring. Inmiddels hebben we al een netwerk van bijna 100 praktijkopleiders.

De aanpak sluit goed aan op de deelnemers en bereidt hen voor op participeren en een beroep. Werkgevers zijn i.h.a. al bekend met bbl stagiaires, de mbo-beroepstaal. Sterker nog de branches hebben zelf bepaald, welke mbo-kerntaken iemand kan uitvoeren als beginnend beroepsbeoefenaar en welk gedrag, vaardigheden & competenties hiervoor nodig zijn. Als iedere intermediair ook deze mbo-taal leren hoeven, diegene die nu tussen wal en schip valt niet meer te kiezen, of terug naar school of naar werk maar creëren we een route die deuren opent voor allebei.

Uitstroom arbeid en/of niet terug naar onderwijs, maar naar werk, dan tenminste met een praktijkverklaring!

De praktijkverklaring sluit naadloos aan op het de wensen van werkgevers voor een eenvoudigere banenafspraken :

- 10 punten plan**
1. Geef meer inzicht in aantallen en het kennen en kunnen van kandidaten
 1. Zorg voor eenduidige regelgeving voor werkgevers
 2. Laat het WSP werken als 1 loket met 1 werkwijze en vaste accounthouders voor werkgevers
 3. Biedt een werkend perspectief voor grote en kleine werkgevers
 4. Verbreed en verduidelijk wie onder de doelgroep valt
 5. Geef werkgevers zekerheid door een duurzame en duidelijke beoordeling van arbeidshandicap
 6. Hanteer de praktijkroute voor loonwaarde meting
 7. Zorg voor een sluitende aanpak voor leerlingen uit entree-onderwijs, praktijkonderwijs en voortgezet speciaal onderwijs.
 8. Zet in op duurzame participatie door regionale samenwerking en instrumenten.
 9. Zorg voor goede afspraak over het meetellen van inkoop van diensten

Wat zijn de voordelen voor de gemeente als zorg partijen de MBO-beroepstaal inzetten als brug naar werk ?

- Tussenspartijen en externe jobcoaches, opgeleid tot praktijkopleider, kunnen met kennis van de MBO Beroepstaal het leerbedrijf gericht helpen bij het beoordelen op de gedragscriteria, bij het ontzorgen op de terreinen Welzijn en Wonen en helpen met toepassen van regelingen & voorwaarden.
 - het examen wordt een natuurlijk instrument om naar betaalde arbeid over te gaan.
 - Het verkrijgen van een startkwalificatie draagt bij aan een duurzame arbeidsparticipatie.
- Het leerbedrijf kan hierdoor op een positieve, constructieve wijze invulling kan geven aan de participatiewet die in 2026 vereist dat minimaal 5% van hun personeelsbestand, mensen met een beperking zijn.

Kortom, door samen de werkende weg, de MBO-beroepstaal in te zetten op weg naar werk zorgen we voor eenduidigheid, een werkend perspectief, en een sluitende aanpak voor alle doelgroepen en voor de deelnemer betere kansen op (leren) functioneren en duurzame participatiemogelijkheden.

Als iemand (een deel van) het beroep zo goed uitvoert dat een bedrijf er een praktijkverklaring voor uitrekt en hem ervoor betaalt, wie zijn wij dan als mbo-onderwijsinstelling om te zeggen dat hij eerst nog jaren naar school moet?