

# Lagerhuis debat



Onderdeel van het seminar

# BBL-ers? Ja, graag!

14 juni 2012



## Seminar BBL-ers? Ja, graag!

3/9/2012

Voor veel jongeren zijn leerbanen de enige manier om de kansen op de arbeidsmarkt te vergroten. Zo rond de 25% van de jongeren die een MBO studie volgen, doen dit via een leer-werk traject, de zogenaamde BBL route. Dit betekent dat er alleen al in de provincie Groningen jaarlijks duizenden leerbanen beschikbaar gesteld moeten worden.

Gelukkig zien inmiddels veel organisaties het belang van deze leerbanen in. Ook in de publieke sector begint dit bewustzijn stapje voor stapje te groeien, ondanks de bezuinigingen en krimpende budgetten.

Toch zijn er ook een hoop vragen rond de BBL, soms strategisch, maar opvallend vaak ook heel praktisch van aard. Wat is de rol van de werkbegeleider bijvoorbeeld? Hoe vind je een goede balans tussen de belangen als werkgever en het belang van de jongere die je begeleidt? En wanneer zet je iemand op een BBL-plek? Zijn dit altijd bovenformatieve plekken, of kun je er ook reguliere vacatures mee invullen? Wat is goede begeleiding eigenlijk? Welke eisen mag je stellen aan de BBL-er: is hij/zij een leerling of medewerker? Is een BBL-plek altijd tijdelijk, of is het doel juist om de leerling uiteindelijk binnen de organisatie te behouden?

Nu er via de GOA Publiek zo'n zeventig jongeren op een BBL-plek zijn geplaatst bij in totaal bijna twintig verschillende organisaties, merkten we steeds vaker dat dit soort vragen leven bij werkbegeleiders, P&O-ers en afdelingsmanagers. Iedere organisatie probeert hier haar eigen weg in te vinden. Sommige vragen bereiken ons tijdens de begeleidingsmomenten, maar we merken dat er nog te veel vragen onbeantwoord blijven. Daarom heeft GOA Publiek op 14 juni een bijeenkomst met als thema "BBL-ers? Ja, graag!" georganiseerd. Het belangrijkste doel was het uitwisselen van ervaringen zodat iedereen daar uit kon pikken wat voor hem of haar van belang is.

Uitwerking: Thessa Flierman, leerling secretaresse GOA Publiek

Aan de hand van zes (tegen) stellingen werd een lagerhuis debat gevoerd. Directeur Jeroen Maas van GOA Publiek legde de stellingen voor. Door middel van een oranje en een groene pet konden de deelnemers kenbaar maken met welke (tegen) stelling zij het eens waren.

### Stelling 1

**Oranje pet:**

**Een BBL-er zet je alleen  
bovenformatief in**

**Groene pet:**

**Een BBL-er zet je op reguliere  
vacatures in**

Bij de eerste stelling waren de meningen in het publiek verdeeld. Er kwamen reacties uit het publiek dat er op dit moment nog geen organisaties zijn die het BBL traject al in het beleid hebben opgenomen. Om mensen een kans te geven de arbeidsmarkt te betreden vond een aantal deelnemers dat er minstens 5 % van het personeelsbeleid een BBL plek zou moeten zijn. Daarnaast biedt een BBL traject meer kans om na het traject een reguliere baan te vinden.

Een aantal deelnemers waren het ook met beide tegenstellingen eens. Zij vonden dat je een BBL-er eerst boventallig inzet om hen het vak te leren. Daarna kunnen zij op een reguliere plek worden ingezet.



## Stelling 2

**Oranje pet:**

**Ik zie 'mijn' BBL-er als leerling**

**Groene pet:**

**Ik zie 'mijn' BBL-er als medewerker**

Bij deze stelling waren de meningen ongeveer 50 -50. Dat was vooral te wijten aan de verschillen tussen de bedrijven en organisaties. De verschillen tussen de sectoren zijn groot, bijvoorbeeld in de zorg zit het BBL traject al helemaal in het beleid. Dit is bij de publieke sector nog niet het geval. Ook de uiteenlopende takenpakketten waren van invloed.

Men vroeg zich voornamelijk af wat je nu wel/ niet van een BBL-er kan en mag verwachten. Een merendeel van de deelnemers vond dat een BBL-er eerst als een leerling beschouwd zal moeten worden.

Wanneer hij alles onder de knie heeft, kan hij gezien worden als medewerker.

Iedereen was het er wel over eens dat een BBL-er zich ook thuis moet kunnen voelen in het team. Bij de organisatie is het dan ook niet alleen van maatschappelijk belang om een BBL-er in dienst te nemen, zo hebben zij ook een eigen belang om een 'frisse wind' in de organisatie te hebben.



### Stelling 3

**Oranje pet:**

**Ik zet mij in voor de BBL vanuit maatschappelijk belang: het kost mij meer dan het oplevert**

**Groene pet:**

**Ik zet mij in voor de BBL vanuit economisch belang: het levert mij meer op dan het kost**

Ook hier waren de meningen weer verdeeld. Zo vind de één dat vanuit het maatschappelijk belang het ook wel wat mag kosten, en de ander vond dat het meer oplevert dan dat het kost. Er werd aangegeven dat men vindt dat de er tussen deze tegenstelling wel een balans moet zijn.

Bij een aantal sectoren zoals bijvoorbeeld techniek is het ook nodig om werkend op te leiden, zij zijn dan ook erg gebaat bij de BBL- constructie. Jeroen Maas voegt hier aan toe dat in het begin van een BBL- traject het voornamelijk draait om maatschappelijk belang gezien de budgetten. Daarna uit het zich in een economisch belang gezien de kosten.

### Stelling 4

**Oranje pet:**

**Bij krimpend budget valt de BBL buiten de boot**

**Groene pet:**

**Bij krimpend budget blijft de BBL belangrijk**

Deze stelling is voor veel bedrijven en organisaties erg herkenbaar. Ondanks de krimpende budgetten vinden de meesten het toch belangrijk dat er BBL banen gecreëerd worden. Uit het publiek komen reacties dat dit in de praktijk wel lastig blijkt te zijn om te realiseren. Dit valt te wijten aan de strengere regels waar een werkplek aan moet voldoen. En dat zou onvoordeliger zijn voor de bedrijven en organisaties. BBL ers ouder dan 30 jaar zijn in het nadeel doordat er voor deze groep geen financiering mogelijk is. Een andere reactie uit het publiek was dat vooral de huidige economische ontwikkelingen een bedreiging zouden zijn voor de BBL. Is het dan niet zo dat een BBL-er zichzelf kan terug verdienen?

## Stelling 5

**Oranje pet:**

**BBL-ers zijn mislukte BOL-ers**

**Groene pet:**

**BBL-ers zijn hard werkende collega's die ook nog studeren**

Het hele publiek koos voor de groene pet. Een aantal sprak uit ervaring en vertelden dat zij bewondering hadden voor hun collega's die BBL doen. Hoe gemotiveerder ze zijn voor school des te meer je dit terug ziet in de praktijk. Er kwamen ook andere reactie's uit het publiek zoals jongeren die niet slagen voor de BOL opleiding en noodgedwongen voor BBL kiezen. Of doordat ze betalingsverplichtingen hebben en daardoor de keus op de BBL is gevallen. Komt dit door vooroordelen over BBL-ers of hebben bedrijven en organisaties echt ervaring hierin? Er werd ook gezegd dat pubers nu nog niet in staat zijn hun carrière uit te stippelen, hun keuzes veranderen maar dat zou toch ook moeten kunnen? Luid het spreekwoord niet 'aldoende leert men'. Zijn de bedrijven en organisaties in staat de BBL-ers een kans te geven?



## Stelling 6

### Oranje pet:

**Leren en werken is de beste oplossing tegen de vergrijzing**

### Groene pet:

**Leren en werken is helemaal geen oplossing tegen de vergrijzing**

Het merendeel koos ditmaal voor de oranje pet. Het is misschien niet de oplossing, maar er werd wel gezegd dat het een oplossing kan zijn. Het is een manier om jongeren kennis te laten maken met een vergrijzende organisatie. Op die manier kan de oudere werknemer zijn kennis en vaardigheden delen



met een BBL-er. De BBL-er kan werk uit handen nemen zodat de oudere werknemer kan gaan afbouwen. Uit het publiek kwam de reactie dat dit wel kan verschillen per branch, maar is dat ook echt zo? De stellingen van het lagerhuis debat gaven genoeg stof tot nadenken en tot napraten. Dit kon onder het genot van een hapje en een drankje.

De Lagerhuisdiscussie bood de kans om de ervaringen rond BBL nog eens verder uit te diepen. Hier werd nogmaals duidelijk dat de verschillen tussen sectoren, maar ook tussen de drijfveren om met BBL-ers een traject in te gaan, een wereld van verschil kunnen maken!

De GOA Publiek dankt de sprekers, de organisatie en vooral alle aanwezigen hartelijk voor de geslaagde middag!



**Wij bedanken iedereen voor  
hun komst!**