

Vrijhavenproject afgelopen

De afgelopen anderhalf jaar namen 28 installatiebedrijven met in totaal 1150 medewerkers deel aan het Vrijhavenproject. Het project is nu afgelopen, dus kan de balans worden opgemaakt. Deze - laatste - nieuwsbrief biedt informatie over het project en de toekomst.



De volgende OLC-bedrijven deden mee met het Vrijhavenproject:

- Frits Jurrius, Aerdt
- H.W.B. Helmond, Culemborg
- Tom Willekes, Varik
- Weulen Kranenbarg, Zelhem
- Doetinchems CV-bedrijf, Gaanderen
- Dekker, Kootwijkerbroek
- Blumer, Gendringen
- Van Ginkel, Bennekom
- De Ruijter, Eerbeek
- Frank, Ooij
- Van Eldik en Zn, Zutphen
- Kuppens en Zn, Didam
- Nillesen, Groesbeek
- De Heidesmid, Halle
- Van Niel, Twello
- Tomassen, Apeldoorn
- Tombergen, Gaanderen
- J.A. van Westering, Tiel & Overbeek, Winterswijk
- Helmink & Teunissen, Doetinchem
- F. Megens, Druten
- Klein Poelhuis, Doetinchem en Winterswijk
- Henk te Winkel, Winterswijk
- Van Haren, Cuijk
- ITN Groep, vestiging Ede
- Van der Velde, Barneveld
- Kropman, vestiging Utrecht
- Wolter & Dros, vestiging Warnsveld
- Unica, afdeling werktuigbouw, Zwolle

Overleg over POP's

Centraal in het Vrijhavenproject stond het overleg tussen werkgevers of leidinggevenden met hun medewerkers over de persoonlijke ontwikkeling van de medewerkers. Dit overleg moest leiden tot een Persoonlijk OntwikkelingsPlan (POP). In de POP's kon vakgerichte scholing aan bod komen, maar ook scholing die te maken had met de toekomstige loopbaan of

Waarom ook al weer Vrijhaven?

Het Vrijhavenproject was een initiatief van de sociale partners in het scholingsfonds OLC. Het had twee doelen.

Het eerste doel was te experimenteren met employability. Voor deze Engelse term bestaat nog steeds geen goede vertaling, maar employability betekent dat medewerkers breder inzetbaar en wendbaarder worden op de arbeidsmarkt. Door te blijven leren kan een medewerker bijvoorbeeld nieuwe taken oppakken, is hij beter toegerust voor veranderingen en wordt het werk vaak leuker. Die beweeglijkheid is belangrijk in een tijd waarin snel en veel verandert.

Het tweede doel van het Vrijhavenproject was te experimenteren met subsidies voor scholing. Daarom kregen de medewerkers van de deelnemende bedrijven symbolisch een scholingsbon ter waarde van een kleine 700 euro (1500 gulden). Dat bedrag konden ze besteden aan hun persoonlijke ontwikkeling. Inmiddels zijn er ook in andere regio's in Nederland experimenten begonnen met scholingsbonnen. Twee onderzoekers bestuderen het verloop van de projecten. Uiteindelijk is het de bedoeling dat er in de CAO betere afspraken komen te staan over scholingsrechten van medewerkers.

Medewerkers vinden en binden

Een aantal werkgevers was bij het begin van het project bang dat ze door de extra scholing hun mensen zouden opleiden voor "de concurrent". Immers, medewerkers die zichzelf blijven ontwikkelen, kunnen gemakkelijker naar een andere baas. Toch doen ze dat niet zo snel. Het blijkt namelijk dat werkgevers die in hun personeel investeren, juist veel aantrekkelijker zijn om voor te werken.

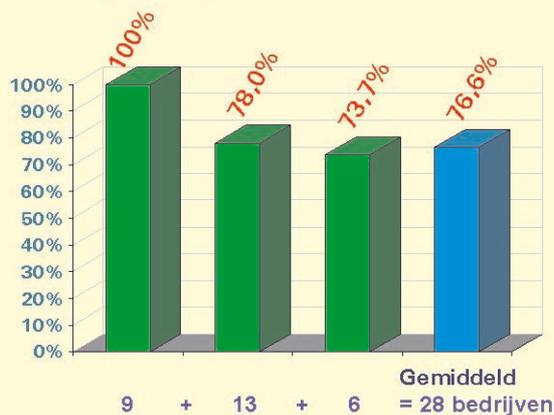
Door geld en tijd uit te trekken voor de ontwikkeling van medewerkers, kun je ze juist vinden en binden!

Pretcursussen

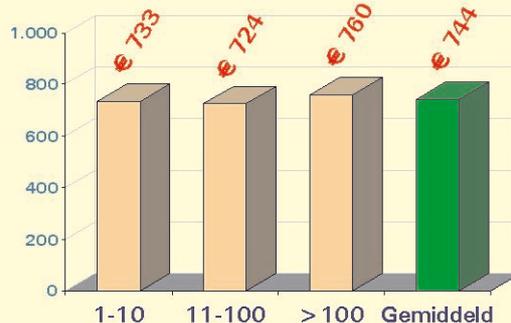
Een andere angst van werkgevers was dat de medewerkers alleen maar "pretcursussen" zouden willen volgen, zoals fitness, het behalen van een motorrijbewijs of een cursus keramiek. Ook deze angst bleek niet terecht. Uiteindelijk is maar 13% van de kosten aan dergelijke cursussen besteed. Natuurlijk is er wel eens om gelachen: bij welke baas mag je nou een slipcursus volgen? Toch kan ook een "pretcursus" belangrijk zijn, vooral als mensen jarenlang niets aan hun ontwikkeling hebben gedaan. Ze ervaren dan misschien dat iets nieuws leren best leuk kan zijn. En wie weet dat ze daardoor een volgende keer een vakgerichte cursus willen volgen....

(zie ook volgende pagina)

Percentage aantal scholers 2001 + 2002



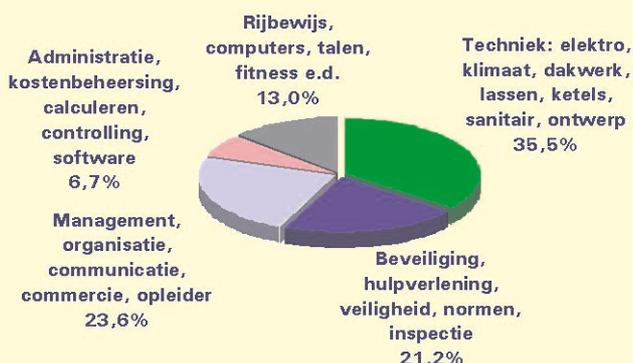
Scholingskosten per OLC-medewerker volgens eindverantwoordingen 2003



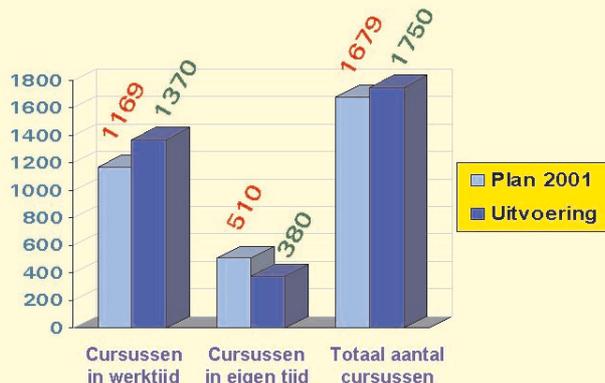
Aan het Vrijhavenproject deden 28 bedrijven mee: 9 kleine en 6 grote en verder 13 middenbedrijven met 11 tot 100 medewerkers. Ruim 76% van de medewerkers volgde één of meer cursussen. Bij de kleine bedrijven was de scholingsbereidheid 100% en volgde iedereen die een POP had ten minste één cursus.

Gemiddeld hebben de 1150 medewerkers 744 euro per persoon besteed aan hun opleiding en ontwikkeling. Dat is meer dan de werkgevers aan subsidie hebben ontvangen. Een aantal werkgevers heeft dus zelf ook (extra) geld op tafel gelegd voor hun medewerkers.

Uitgevoerde scholing in Vrijhavenproject



Dag/avondcursussen in Vrijhavenproject



Een BOP is een Bedrijfsopleidingsplan, in dit project de optelsom van alle POP's van een bedrijf. Op basis van de BOP's konden de werkgevers de scholings-subsidies aanvragen bij het scholingsfonds OLC. Aan het eind van het project moesten de werkgevers de subsidie verantwoorden. Zeven van de 28 bedrijven moesten (een beetje) subsidie terugbetalen. Vier bedrijven kregen er (een beetje) subsidie bij omdat de medewerkers uiteindelijk meer hadden geschoold dan anderhalf jaar geleden was verwacht. Van alle kosten is 13% besteed aan opleidingen die niet direct met het beroep te maken hebben: het halen van rijbewijzen, taal- en computercursussen, fotografie, fitness enzovoort. Ruim een derde van de kosten is besteed aan puur technische cursussen. De overige vijftig procent ging onder meer naar veiligheid, management, commercie en administratieve cursussen.

Bij het begin van het project werd verwacht dat 846 medewerkers een cursus zouden volgen. Uiteindelijk deden 876 medewerkers dat. Ruim de helft van hen volgde meer dan één cursus of opleiding. In totaal zijn er precies 1750 cursussen gevolgd in het Vrijhavenproject, waarvan ongeveer 1370 cursussen in de baas zijn tijd en 380 's avonds of in het weekeinde.

Hoe nu verder met scholing?

Bij het verschijnen van deze nieuwsbrief is het ROI Achterhoek Rivierenland nog met het scholingsfonds OLC in gesprek over een mogelijk vervolg-Vrijhavenproject. Maar een scholingsbon van 700 euro per persoon zit er voorlopig niet meer in.

Als er al een vervolgproject komt, is er voor de deelnemers zeker minder geld beschikbaar. Als er géén vervolgproject komt, geldt weer de gewone scholingsverlofregeling uit de CAO. Volgens deze regeling mag elke medewerker één werkdag per jaar een cursus volgen en medewerkers boven de 45 jaar zelfs twee dagen. De werkgever krijgt daarvoor een subsidie van 120 euro per dag. De scholingsdagen die medewerkers niet gebruiken, mag de werkgever aan andere werknemers geven.