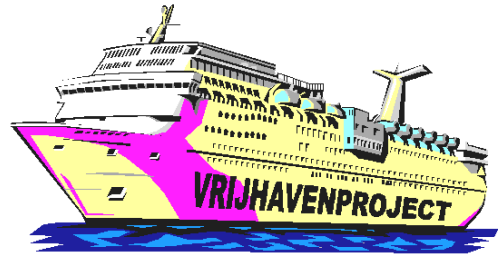


Vrijhavenproject slaat aan

Geachte medewerker,

Zoals u weet stoeien werkgevers- en werknemersorganisaties al geruime tijd over de bijscholing van medewerkers in installatiebedrijven. De werknemersbonden willen meer individuele rechten oftewel een persoonsgebonden scholingsbudget. De werkgevers op hun beurt zien het belang van scholing zeker in, maar vrezden al te veel bureaucratie. Begin dit jaar is besloten tot een proef met een andere vorm van subsidies voor bijscholing: het Vrijhavenproject. In deze nieuwsbrief wordt u op de hoogte gebracht van enkele bevindingen tot nog toe. Aan de proef doen ongeveer 30 bedrijven mee. Tot nog toe zijn de reacties van zowel bedrijfsleiding als van medewerkers positief. Soms zelfs enthousiast.



Stappenplan

Om het Vrijhavenproject zorgvuldig te introduceren is er voor de deelnemende bedrijven een stappenplan beschikbaar. Dit plan bestaat uit 3 activiteiten:

1. Het rondsturen van een voorlichtingsbrief en/of het beleggen van een voorlichtingsbijeenkomst voor het personeel;
2. Het inventariseren van de opleidingswensen die de medewerker en zijn werkgever hebben. De opleidingswensen worden in een persoonlijk gesprek met elke werknemer besproken en komen te staan in het Persoonlijk OntwikkelingsPlan, het POP;
3. Alle POP's binnen het deelnemende bedrijf vormen samen het Bedrijfsopleidingsplan (BOP). Als zowel de werkgever als de werknemers met het BOP instemmen, kan de werkgever de scholingssubsidie aanvragen.

Employa-hoe??

In "het project met die boot", zoals sommigen het Vrijhavenproject noemen, wordt moeilijke taal gebruikt. Op een woord als "employability" moet je drie uur studeren voordat je het een beetje kunt uitspreken. En dan nóg weet bijna niemand wat het betekent! En wat te denken van "voucher"? Wie verzint zo'n woord?

De voucher (spreek uit: vauntsjer) staat voor het recht van medewerkers om scholing te volgen. Het is een waardebon van 1500 gulden die de werknemer in overleg met zijn werkgever tot 31 december 2002 mag besteden. Het doel van die scholingsbon, die je overigens niet letterlijk in handen krijgt, is dat er meer wordt geschoold in de branche en dat werknemers en werkgevers daarover meer gaan nadenken. Scholing bevordert de inzetbaarheid van mensen. Ook wordt het door scholing makkelijker om bijvoorbeeld over te stappen naar een andere baan of zelfs een andere branche. Het vergroten van die inzetbaarheid en wendbaarheid van werknemers op de arbeidsmarkt noemen beleidsmakers "employability". Maar wie wil, mag ook gewoon "emp" zeggen hoor. Dat scheelt drie uur tongbreken.

POP's

Centraal in het Vrijhavenproject staat overleg over de persoonlijke ontwikkeling van medewerkers. Dit overleg moet leiden tot een Persoonlijk OntwikkelingsPlan (POP). De deelnemende bedrijven mogen hier zelf mee experimenteren; om dit mogelijk te maken wordt de bestaande scholingsregeling even overboord gezet. Vandaar ook de naam van de proef: Vrijhavenproject.

In de POP's kan vakgerichte scholing aan bod komen, maar ook scholing die te maken heeft met de toekomstige loopbaan en de persoonlijke vorming van een medewerker. Het is de bedoeling dat er voor alle medewerkers een POP komt.

Vrouwen versieren

Een 28-jarige monteur heeft al 6 jaar niks aan bijscholing gedaan. In het gesprek over zijn POP zegt hij een cursus Legionellapreventie te willen volgen. De cursus kost 1450 gulden, plus nog eens twee dagen in werktijd. De 28-jarige ziet dat anders: "Ik heb recht op een budget van 1500 gulden. Die cursus kost 1450 gulden, dus heb ik nog 50 gulden over. Kent u niet een cursus Vrouwen Versieren? Voor pak 'm beet twee geeltjes?"

De opleidingsadviseur reageert ad rem: "Nee jongen, voor twee geeltjes weet ik niks. Wat ik wel weet, is dat voor een beetje vrouw twee geeltjes veel en veel te weinig is. Hoeveel blauwtjes heb jij al gelopen?"

Deelnemers

Vrijhavenproject

De volgende OLC-bedrijven doen op dit moment mee aan het Vrijhavenproject:

- Frits Jurrius, Aerdt
- H.W.B. Helmond, Culemborg
- Weulen Kranenbarg, Zelhem
- Doetinchems CV-bedrijf, Gaanderen
- Dekker, Kootwijkerbroek
- Lavé, Velp
- Blumer, Gendringen
- De Ruijter, Eerbeek
- Ruysbroek, Beneden-Leeuwen
- 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
- Henk te Winkel, Winterswijk
- Cevesin, Dieren
- Klein Poelhuis, Winterswijk
- ITN Groep, vestiging Ede
- Van der Velde, Barneveld
- Kropman, vestiging Utrecht
- Wolter & Dros, vestiging Warnsveld

De deelname betreft ruim duizend medewerkers. Een paar bedrijven twijfelen nog of ze aan de proef deelnemen. Ook staan er een paar bedrijven in de "wachtkamer". Zij willen graag meedoen, maar dat kan alleen als andere bedrijven alsnog afvallen.

SCHOLINGSADVIES NODIG?

Mail naar Vrijhaven@batouwe.nl of bel naar de helpdesk bij Batouwe: 026 - 44.37.087. Elke vraag die met uw persoonlijke ontwikkeling te maken heeft, mag aan de orde komen.

Stuurman van eigen loopbaan

Als woord is 'employability' misschien vrij nieuw. Toch zit de kern ervan al in uw dagelijkse werk. Door het soort werk dat wordt verricht, zoals werken in projecten of de grote diversiteit in klanten bij kleine ondernemingen, is er van nature al sprake van een employability-aanpak. Door de mobiliteit van project naar project of van klant naar klant doen medewerkers in wisselende omstandigheden en met wisselende collega's van binnen en buiten het eigen bedrijf zeer wisselende ervaringen op. Medewerkers krijgen in die zin al weinig kans tot 'vastroesten'. Vanzelfsprekend draagt dit ook bij aan het vergroten van kennis en vaardigheden. Haast ongemerkt word je stuurman van je eigen loopbaan.

In de baas z'n tijd of op zaterdag?

In overleg met de bedrijfsleider werden de in eerste instantie vage ideeën over iets leren omgezet in concrete activiteiten als een rijbewijs E ("dan doe ik tenminste ook iets"), een basiscursus elektrotechniek ("ik heb nooit geweten dat je dan niet meteen een jaar naar school moet") of een cursus schoorsteenvegen ("leuk om te doen en wie weet gebruik ik het ook nog eens op het werk"). Onderling werd druk overlegd of je dat rijbewijs E nu in de baas z'n tijd zou doen of op je vrije zaterdag. Het laatste had duidelijk voordelen want dan kon je meer doen van die f 1500. Gezamenlijk werd geprobeerd korting te krijgen op de inschrijving van vier mensen voor een computercursus. "Altijd handig, kun je de kinderen thuis een beetje volgen. En wie weet, straks lopen we op de bouw ook allemaal met een laptop".

Vrijhavenbelangen

BELANG VOOR DE WERKNEMER

- Nadenken over eigen loopbaan en daar bewuster mee omgaan
- Bij blijven en beter worden in je vak
- Gemotiveerder naar het werk

BELANG VOOR DE WERKGEVER

- Gestructureerd scholingsbeleid
- Gemotiveerder personeel
- Deskundiger personeel
- Makkelijker subsidiesysteem
- Een voorloper zijn binnen de branche

Waarom bedrijven meedoen

- Ze willen het opleidingsbeleid in het bedrijf professionaliseren.
- Ze willen scholing – zeker in deze tijd van personeelskrapte – meer inzetten om personeel te vinden en te binden.
- Ze willen mensen motiveren om ook naar zichzelf te kijken
- Ze willen meedenken in een branchebrede verbetering van het subsidiesysteem.
- Het werken met vouchers betekent, in ieder geval tot 31 december 2002, extra subsidies voor scholing.

Sommige bedrijven wilden niet meedoen. De belangrijkste reden, zo zeggen ze zelf, is dat ze niet geïnteresseerd zijn in scholing en investering in medewerkers.