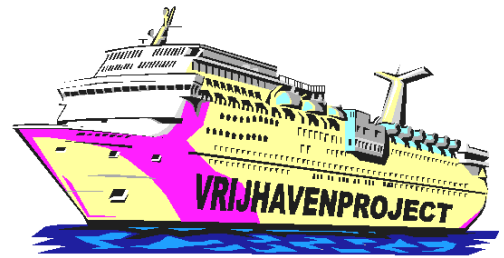


# Leren kan op veel manieren



“Ik ben nooit een voorstander van de computer geweest. Maar je krijgt steeds meer te maken met onderdelen bestellen via internet.” Voor Anton te Molder, mechanicien bij installatiebedrijf De Heidesmid uit Halle, was dat de reden om bij het DOC in Doetinchem een basis-computerkursus voor senioren te gaan volgen. “Ik was de jongste uit de groep”, zegt de 48-jarige Lichtenvoordenaar. “Er zaten ook 65-plussers bij en zelfs een man van 72. Maar ik wilde van begin af aan de grondbeginselen van een computer leren.”

Te Molder is een van de velen in de installatiebranche die al jaren niet veel scholing hebben gevolgd. Het Vrijhavenproject en de mogelijkheid om voor 1500 gulden iets aan zijn persoonlijke ontwikkeling te doen, brachten daarin verandering. “Het was voor mij de reden die stap te nemen. Uit mezelf zou ik 't niet hebben gedaan.” Over de cursus zelf is hij zeer te spreken, vooral vanwege de gedegen aanpak en het rustige tempo. “Ik had geen

type-ervaring”, legt hij uit.

Bij scholing wordt al snel gedacht aan een standaardcursus van bijvoorbeeld Intechnum. Maar ook andere vormen van leren of persoonlijke ontwikkeling kunnen zinvol zijn. Bij Installatiebedrijf Blumer uit Gendringen bijvoorbeeld ging het voltallige personeel in het kader van het Vrijhavenproject fitnessen. Voor Klein Poelhuis uit Doetinchem en Winterswijk gaf het ROI Achterhoek Rivierenland een maatcursus op het gebied van eerstelijns hulp voor gastoestellen. En bij Wolter en Dros uit Warnsveld trok een honderdtal medewerkers in groepen twee dagen “de hei” op voor een cursus teambuilding, verzorgd door het eigen managementteam. Medewerkers van alle afdelingen deden mee. “Iedereen was zeer positief, vooral omdat de groepen zo gemengd waren”, zegt deelnemer Frank Oostendorp. “De doelstelling was dichter bij elkaar te komen. Wie is die man? Wat doet hij op die afdeling? Het ging

erom inzicht te krijgen in wat anderen in onze vestiging doen.”

Op het programma stonden onder meer het berekenen van een offerte-prijs en het met touw en bamboestokken samen bouwen van een zo hoog mogelijke toren.

## Vrijhaven nu ook in andere regio's

“Het project met die boot”, zoals sommigen het Vrijhavenproject noemen, krijgt een vervolg in andere regio's in Nederland. De sociale partners (bonden van werkgevers en werknemers) willen dat er zo veel mogelijk verschillende experimenten komen met de persoonlijke ontwikkeling van medewerkers uit de installatiebranche. Pas als alle proeven zijn afgelopen, besluiten ze samen of er voor scholing en ontwikkeling (employability) van medewerkers inderdaad een nieuwe regeling in de CAO komt. De proef met het 'Gelderse' Vrijhavenproject loopt door tot eind dit jaar; in andere regio's zijn er ook in 2003 nog experimenten.



Enkele bedrijven uit het Vrijhavenproject zijn razend enthousiast over het werken met Persoonlijke Ontwikkelingsplannen (POP's). Zij willen dit nu ook gaan invoeren voor medewerkers van andere vestigingen. Ook zijn een paar bedrijven inmiddels begonnen met een nieuwe ronde van persoonlijke ontwikkelingsgesprekken.

Hieruit blijkt dat het werken aan employability ook na het Vrijhavenproject belangrijk wordt gevonden, zowel voor de continuïteit van het bedrijf als voor de werkzekerheid en mogelijkheden van medewerkers.

### Advies nodig?

Mail: [Vrijhaven@batouwe.nl](mailto:Vrijhaven@batouwe.nl) of bel naar de helpdesk bij Batouwe: 026 - 44.37.087. U kunt elke vraag stellen die met uw persoonlijke ontwikkeling te maken heeft.

# Onderzoek: vouchers trekken mensen over streep

Het Gelderse Vrijhavenproject, waaraan 29 bedrijven met in totaal 1144 medewerkers deelnemen, is een proef. De ervaringen worden gebruikt om andere experimenten, elders in Nederland, nog beter op te kunnen zetten. Afgelopen voorjaar voerden de onderzoekers Frans Meijers en Lambert

Teerling gesprekken met 21 werknemers en vijf werkgevers over de proef met vouchers, het opleidingsbudget van 1500 gulden per persoon (ruim 680 euro). Zij kwamen tot enkele opmerkelijke conclusies.

Installatiebedrijven met een goed opleidingsklimaat doen andere dingen met vouchers dan bedrijven waar het opleidingsklimaat te wensen overlaat. Maar in beide gevallen helpen de vouchers om nog meer te doen aan scholing en ontwikkeling van medewerkers. Dat concluderen de onderzoekers Frans Meijers en Lambert Teerling, die afgelopen maanden een aantal medewerkers en werkgevers in de installatiebranche hebben geïnterviewd. "Voor sommige bedrijven betekent het dat ze achterstallige opleidingen, die eigenlijk bittere noodzaak zijn voor het bedrijf, ook eens laten plaatsvinden", aldus de onderzoekers. "Voor andere bedrijven, die helemaal niet ontevreden hoeven te zijn over hun opleidingsbeleid, betekent het een gelegenheid om te kijken waar nog gaten en tekortkomingen zijn. Een voorbeeld daarvan is de installateur die zegt: 'Ik plaats nu al zo vaak thermostaten, nu wil ik ook eens precies weten hoe die dingen werken.' En dan zijn er ook bedrijven bij die de vouchers zien als een stimulans voor de persoonlijke ont-

beeld van de leermeester zoals hij zou moeten zijn. Meestal werkt hij bij een klein bedrijf waar veel soorten werk worden gedaan. Hij is een geduldig iemand die goed kan inschatten wat de aspirant-monteur wel en niet aan kan. Het is ook iemand die toestaat dat er fouten gemaakt worden. 'Een goede leermeester zegt: breek het handeltje maar weer af en doe het maar opnieuw, ook al kost het geld en tijd'."

Volgens de onderzoekers is dat laatste precies wat in de branche steeds schaarser wordt: tijd. "Daarmee zou

*'Wie een vak beheerst, is iemand'*

de leermeester wel eens in zijn bestaan bedreigd kunnen worden. In de installatiebranche is de leermeester de basis voor een goed opleidingsklimaat. Op die basis kunnen we – met behulp van vouchers – voortbouwen."

De proef met de symbolische vouchers (de waardebonnen zijn immers niet letterlijk aan de medewerkers uitgereikt) heeft bij de meeste bedrijven van het Vrijhavenproject geleid tot een duidelijke toename van scholing. Soms leek er zelfs sprake van een ware scholingsgolf.

De onderzoekers: "Vaak gaat het dan om goede voornemens die nu eindelijk in de daad worden omgezet, gewoon omdat er een gesprekspartner is van buitenaf die de discussie op het onderwerp richt. Je kunt je afvragen waarom je daar vouchers voor nodig hebt; zo'n gesprekspartner van buitenaf had toch ook binnen kunnen komen met een ander geschenk: bijvoorbeeld een bos bloemen?"

"Het antwoord is eenvoudig. De vouchers geven in principe de mogelijk-

**VOUCHER** = een waardebon voor scholing. In het Vrijhavenproject mocht iedere werknemer voor 1500 gulden (680 euro) een cursus uitzoeken, in overleg met de baas.

**EMPLOYABILITY** = beter inzetbaar en wendbaar zijn op de arbeidsmarkt. Door scholing kun je makkelijker naar een andere baan, een andere baas of zelfs andere branche.

heid om uit allerlei soorten scholing en opleiding te kiezen. Dat leidde bijvoorbeeld in eerste instantie tot verbaasde gezichten: 'Mogen we zelf iets uitkiezen?' Maar het zet wél aan het denken."

Vaak is er uiteindelijk tóch voor een

*'Mogen we zelf een cursus uitkiezen?'*

scholing in de technische of bedrijfsmatige hoek gekozen en niet alleen voor fun-cursussen, zo blijkt in het Vrijhavenproject. "Maar iedereen heeft zich eerst wél af moeten vragen: wat wil ik? En: wat is goed voor mij en ons bedrijf? Vouchers trekken de mensen dus over een streep, al blijkt dat die streep bij bedrijven heel verschillend ligt."

*'Breek maar weer af en doe het opnieuw'*

wikkeling van medewerkers: een extraatje – nu eens niet in de vorm van geld – om de binding aan het bedrijf te vergroten."

Volgens de onderzoekers werd in de gesprekken duidelijk hoe belangrijk iedereen vakmanschap vond. "Je bent wat je kunt: omdat je een vak beheerst, ben je ook iemand."

Meestal gaat aan vakmanschap een lange weg vooraf. "Opvallend is dat alle monteurs met wie we spraken, precies wisten van wie ze het vak hadden geleerd. In de gesprekken ontstaat het