

# Duikcursus op kosten van de baas

## Overleggen met je chef over scholing voor persoonlijke ontwikkeling

*Een duikcursus op kosten van je baas. Of een cursus binnenhuisarchitectuur, voetverzorging, fotografie of Spaans. Het lijkt misschien een beetje raar. Maar er zijn in de installatiebranche werkgevers die daar geen bezwaar tegen hebben omdat ze inzien dat scholing, op welk vlak dan ook, hun medewerkers ten goede komt en dus henzelf. In de provincie Gelderland loopt momenteel een proefproject waarin niet alleen je chef of baas bepaalt welke bijscholing je moet volgen, maar ook jijzelf. Het Vrijhavenproject!*

In "het project met die boot", zoals sommigen het Vrijhavenproject noemen, wordt soms moeilijke taal gebruikt. Zoals "employability". "Als woord is employability misschien vrij nieuw", zegt Joke Steenbruggen van het Arnhemse adviesbureau Batouwe dat samen met het ROI in Doetinchem het Vrijhavenproject in Gelderland begeleidt. "Toch zit de kern ervan in het werk van heel veel mensen in de installatiebranche. Je gaat van project naar project of van klant naar klant in wisselende omstandigheden en met wisselende collega's. Employability staat voor het vergroten van inzetbaarheid en wendbaarheid van werknemers op de arbeidsmarkt. Iemand die zich steeds verder ontwikkelt, kan makkelijker naar een andere baas of zelfs andere branche."

De werkgevers en werknemers binnen de installatiebranche praten al jaren met elkaar over scholing. De vakbonden willen een individueel scholingsbudget en de werkgevers willen een eenvoudiger subsidiesysteem voor scholing. Begin dit jaar besloten ze gezamenlijk op beperkte schaal de bestaande CAO-afspraken over scholingsverlof tijdelijk los te laten en in Gelderland een experiment te beginnen: het Vrijhavenproject.

Uiteindelijk doen 29 bedrijven aan de proef mee met in totaal 1144 OLC-medewerkers. "In sommige bedrijven zijn voorlichtingsbijeenkomsten geweest, in andere bedrijven spreekuren. In elk bedrijf is het anders aangepakt. Het is niet voor niets een Vrijhavenproject", aldus Joke Steenbruggen. "Maar wat overal centraal stond, is dat werknemers in overleg met hun leidinggevende of baas zelf konden aangeven wat voor soort opleiding zij het liefste wilden volgen voor hun eigen ontwikkeling. Uiteraard is daarbij ook aangegeven dat ze het belang van hun werkgever niet uit het oog moesten verliezen."

Uitgangspunt van het project was dat een bedrijf voor elke werknemer een OLC-subsidie kon krijgen van maximaal 1500 gulden. Te besteden aan scholing in de jaren 2001 en 2002. Maar ook dat werknemers zelf mochten aangeven wat voor soort scholing zij voor dat bedrag willen volgen: vakgericht, toekomstgericht of voor hun persoonlijke ontwikkeling. "In de huidige tijd is het voor elk bedrijf belangrijk dat medewerkers zichzelf blijven scholen", weet Joke Steenbruggen. "Uit onderzoek blijkt dat sommige werknemers uit zichzelf graag scholing volgen. Anderen kennen zo'n scholingscultuur niet. Wil je deze mensen in hun eigen belang bij de tijd houden, dan moet je ze letterlijk leren om te leren."

Bij de start van het project, waren nogal wat werkgevers bang dat hun werknemers de subsidie zouden opmaken aan een cursus keramiek of iets dergelijks. "Die angst blijkt ongegrond want maar 13% van alle scholingskosten gaat uiteindelijk naar computercursussen, rijlessen, fitness of tuinieren. De rest, bijna 90% dus, is vaktechnisch of loopbaangericht", aldus Joke Steenbruggen.

Het Gelderse Vrijhavenproject duurt twee jaar, tot eind 2002. Maar zo lang hoefden de medewerkers van Van Niel Installatietechniek uit Twello er niet over na te denken. "Het experiment is binnen mijn bedrijf heel goed ontvangen", weet Kees van Niel. "Alle werknemers, 25, doen mee. Bijna iedereen gaat voor de vakinhoudelijke cursussen. Twee medewerkers hebben gekozen voor hun eigen ontwikkeling, de één met een computercursus, de ander met een cursus AutoCAD. Het bespreken van de opleidingswensen kost wel veel tijd. Maar tegelijkertijd past het in het idee van meer zelfstandigheid en verantwoordelijkheid op de werkvloer."

Voor de deelnemende werknemers en werkgevers in het Gelderse Vrijhavenproject is bij Batouwe een helpdesk bereikbaar: 026 – 4437087. Ook andere geïnteresseerden met goede ideeën over employability in de branche kunnen hier naar toe bellen.

