

Een mbo-opleiding volgen bij de eigen baas

In sommige organisaties wemelt het van de BBL'ers, medewerkers die leren en werken combineren. Steeds meer bedrijven kiezen ervoor om hun mensen zelf een mbo-opleiding aan te bieden onder de paraplu van een ROC. De Stichting Wassenaarse Zorgverlening heeft zelfs een compleet eigen academie opgezet. Ook NDC Grafisch Bedrijf timmert behoorlijk aan de weg. Het grote voordeel: de opleidingen zijn op maat gesneden.

TEKST JUDITH KUNENEN FOTO'S SHANNA WIGGERMAN EN GREGOR SERVAIS

Via de eigen baas een complete mbo-opleiding volgen en zo toewerken naar officiële diploma's of certificaten. Steeds meer medewerkers bij vooral grotere bedrijven krijgen die kans. Ze combineren leren en werken. Ze worden hoger gekwalificeerd en beter inzetbaar. Vaak hebben de bedrijven aparte overeenkomsten met ROC's om de BBL-opleidingen voor hun medewerkers vorm te geven.

EIGEN ACADEMIE

De Stichting Wassenaarse Zorgverlening is een voorbeeld van een organisatie waar medewerkers in groten getale een (deel van een) mbo-opleiding doen. De stichting biedt tijdelijke en permanente zorg aan inwoners van Wassenaar. Zij heeft zelfs een eigen interne academie opgezet om haar medewerkers continu te scholen. Samen met diverse kenniscentra en onderwijsinstellingen zijn BBL-opleidingen voor het eigen personeel ontwikkeld. André Zaal, manager P&O: "We wilden meer samenhang in ons opleidingsbeleid en meer inspelen op de ontwikkelingen rondom het competentiegericht opleiden. Niet omdat het niet goed was zoals het was, maar omdat we wilden verbeteren. We bieden nu een aantal mbo-opleidingen op maat aan." Het is een enorm succes, aldus André Zaal: "De opleidingen voldoen aan de onderwijsseisen en het mooie is dat ze zijn toegespitst op de werkprocessen binnen onze eigen organisatie. Het is ontzettend spannend geweest om dit te realiseren, maar het is gelukt en daar zijn we trots op."

NEGENTIG PROCENT

Inmiddels volgt liefst ruim tachtig procent van de medewerkers bij de Stichting Wassenaarse Zorgverlening een opleiding. Dat betekent dat er van de circa 330 medewerkers ruim 260 op een of andere manier met een opleiding bezig zijn. Mensen halen (deel)kwalificaties van bijvoorbeeld de mbo-opleidingen Medewerker maatschappelijke zorg, Sociaal-pedagogisch werk en Helpende welzijn. Zaal: "Het mooie is dat die certificaten

overall in Nederland waarde hebben. En mensen hebben er ook in de toekomst iets aan."

OMSLAG

André Zaal was er van het begin af aan bij. "We zijn in 2008 met de academie begonnen en hebben de organisatie flink op haar kop gezet door bijna iedereen een complete of gedeeltelijke mbo-opleiding aan te bieden. Daardoor sijpelt het nieuwe opleidingsbeleid flink door. Als je niet iedereen meeneemt, word je nooit voor honderd procent een lerende organisatie. En dat is wat we willen zijn. We willen blijven leren om kwaliteit te blijven leveren aan onze cliënten."

De stichting heeft ook nog eens een incompany opleiding ontwikkeld. "Het loopt allemaal zo lekker dat we samen met ROC Mondriaan een aangepaste BBL-beroepsopleiding Helpende welzijn op mbo-niveau 2 hebben ontwikkeld."

GROTE VERANDERINGEN

Ook NDC Grafisch Bedrijf, drukkerij van onder meer

regionale kranten en van weekbladen, zit in een grote verandering en doet veel aan opleiden. De vestigingen Groningen en Leeuwarden zijn in februari 2010 samengevoegd tot één locatie in Leeuwarden. Het bedrijf heeft bijvoorbeeld een eigen BBL-opleiding Assistent technische dienst opgezet, om de operators van nog meer kennis te voorzien en mee te kunnen gaan met de ontwikkelingen in de huidige grafische markt. De eerste groep is net klaar, de tweede groep gaat beginnen. Deze zomer start ook een gloednieuwe vakopleiding Procesindustrie, een technische en meer procesgerichte opleiding voor een groot deel van de procesoperators.

.....
"De opleidingen stemmen we af op wat er bij ons op de werkvloer gebeurt"
.....

WERKVLOER

Ook dit bedrijf heeft ervoor gekozen om zo veel mogelijk opleidingen zelf samen te stellen. Opleidingsfunctionaris Jouke van der Zwaag: "De opleidingen stemmen we af op wat er bij ons op de werkvloer gebeurt. De opleiding voor assistent technische dienst spitsen we bijvoorbeeld toe op onze werkprocessen en op het werken met onze nieuwe drukpersen. Met een uitgebreid opleidings-

aanbod bieden we medewerkers kansen om door te groeien." Mensen hoeven niet te reizen voor hun lessen en als het druk is op de werkvloer, kunnen ze eerst het werk afronden en wat later op de cursus verschijnen. NDC Grafisch Bedrijf werkt onder meer samen met het Centrum Bedrijfs Trainingen, ROC Midden Nederland en kenniscentrum Kenteq. Zo werd voor de BBL-opleiding Assistent technische dienst een praktijkboek ontwikkeld. Ook kwam er compleet nieuw lesmateriaal dat precies aansluit op de opleidingsdoelen.

TOETSING

De Stichting Wassenaarse Zorgverlening heeft bij de ontwikkeling van haar mbo-opleidingen eveneens gebruik gemaakt van de expertise van diverse onderwijsinstellingen. "Samen met een onderwijstrainingsbureau hebben we de mogelijkheden voor de eigen academie onder de loep genomen. We hebben de inhoud van de mbo-opleidingen zelf geschreven en die weer laten toetsen door de ROC's." De stichting heeft advies gevraagd aan de kenniscentra Calibris, ECABO en Kenteq. Zij zijn volgens Zaal als geen ander op de hoogte van de ontwikkelingen in mbo-land.

"Vroeger was het bij ons zo geregeld dat verschillende bureaus bijvoorbeeld delen van trainingen op mbo-niveau binnen ons bedrijf aanboden. Dan kon het gebeuren dat het ene bureau dit zei en het andere bureau dat. Er zat geen duidelijke lijn in en medewerkers wisten ook niet precies wat er van hen verwacht werd. Als je wilt dat medewerkers een leven lang leren, dan





André Zaal: Bij de Stichting Wassenaarse Zorgverlening hebben we bijna iedereen een mbo-opleiding aangeboden.

vraagt dat een goed doordacht systeem. Een interne academie is een goed instrument.”

ZELFVERTROUWEN

Binnen NDC Grafisch Bedrijf is het vernieuwde opleidingsbeleid goed ontvangen, vertelt Van der Zwaag enthousiast. “Medewerkers zeggen meer zelfvertrouwen te hebben en zijn beter op de hoogte van de laatste ontwikkelingen in de markt.” Doordat collega’s samen in de schoolbanken zitten, delen ze kennis met elkaar en blijft de kennis binnen de organisatie. “Dat merk je op de werkvloer. Het volgen van een opleiding is soms wel moeilijk te combineren met het werk. Maar dat probleem blijft. Het werk gaat altijd door.”

AFDRACHTVERMINDERING

De bedrijven bekostigen de mbo-opleidingen zelf, maar krijgen wel geld terug van de Belastingdienst via afdrachtvermindering op de loonbelasting. Van der Zwaag: “Dat scheelt behoorlijk in de kosten. Het valt me op dat veel bedrijven niet op de hoogte zijn van de regelingen waarmee de overheid het leren binnen bedrijven wil stimuleren. De afdrachtvermindering combineren we bijvoorbeeld weer met een bijdrage vanuit het Europees Sociaal Fonds.” Uiteraard kost het veel tijd om het opleidingsbeleid te vernieuwen, maar op de lange termijn verdient die inzet zich dubbel en dwars terug, benadrukt Van der Zwaag.

ZAAIEN EN OOGSTEN

Zaal beaamt dat. Het is niet iets dat je van de ene op de andere dag geregeld hebt. Het vraagt geduld en doorzettingsvermogen. Daarbij komt dat er zo’n 250 mensen betaald in de schoolbanken zit. “Wat je ervoor terugkrijgt, is niet in geld uit te drukken. Maar het is een kwestie van eerst zaaien en dan oogsten. Bedrijven moeten bijvoorbeeld ook aan diverse eisen voldoen als ze ervoor kiezen om intern mbo-opleidingen aan te

bieden. Zo moeten we een goed administratiesysteem hebben. Wanneer was iemand wel of niet tijdens een les aanwezig? Hoe zit het met het portfolio van een medewerker en wanneer doet hij examen? Omdat we onder de koepel van het ROC werken, moeten we ons ook tegenover het ROC verantwoorden over de opleidings-trajecten. Dat betekent onder meer dat we intensief contact hebben met het ROC en regelmatig getoetst worden.”

VOORUITKIJKEN

De twee organisaties hebben nog allerlei toekomstplannen. Van der Zwaag: “Onze interne drukkersopleiding bieden we sinds kort in vernieuwde vorm aan. De opleiding voor Assistent technische dienst blijven we doorontwikkelen en afstemmen op wat de markt vraagt. En verder zijn we trots dat we deze zomer met de opleiding voor procesoperators starten.” Ook de Stichting Wassenaarse Zorgverlening blijft vooruitkijken. Zaal: “Onze academie biedt veel kansen. Dat is niet alleen geweldig voor de medewerkers, maar ook strategisch goed. Als we er als bedrijf voor zorgen dat we onze eigen medewerkers intern goed opleiden, spelen we meteen in op personeelstekorten in de zorg in de toekomst. We wilden onze mensen meer bewust maken van het belang van leren. Daar slagen we in. We groeien met de dag.”

DRIE GROTE VOORDELEN VAN OPLEIDEN OP DE WERKVLOER:

- 1 De (mbo-)opleidingen zijn toegespitst op de werkprocessen van een bedrijf.
- 2 Medewerkers delen kennis met elkaar en die kennis blijft binnen de eigen organisatie.
- 3 Het biedt medewerkers meer doorgroeimogelijkheden.



Dossier Pim Ras

OP DE WERKVLOER MET:

Pim Ras

Sportfotograaf en winnaar van de Zilveren Camera 2009 voor zijn foto van het Koninginnedagdrama
TEKST SUZANNE VAN DER BURGT
 FOTO HANS MOLENAAR

“Als klein jongetje ging ik al met mijn vader naar het Feyenoordstadion. Daar zag ik al die fotografen zitten met camera’s met grote lenzen. Dat vond ik heel fascinerend. Op mijn 16e ben ik dan ook naar de School voor Fotografie gegaan. Ik was een jonge leerling, eigenlijk nog een beetje te jong. Dit was geen gewone school, maar een beroepsopleiding. Hier moest je het allemaal zelf zien te rooien en dat was ik niet gewend. Ik heb het maar een jaar volgehouden.

Echt stage gelopen heb ik dus niet, ik ben meteen aan het werk gegaan. Via één van mijn schoolgenoten kwam ik bij Inter Football terecht, waar ik de foto’s maakte voor de Ajax-programmabladen, de bladen voor de supporters met verhalen en foto’s van de spelers. Opeens stond ik op mijn zeventiende tussen al die beroemde fotografen op het voetbalveld! Terwijl mijn vrienden in de disco zaten, zat ik het hele weekend langs de lijn. Het was hard werken, maar ook een mooie kans om die wereld binnen te komen.

Hier heb ik ook mijn grootste blunder gemaakt. Ik moest de officiële elftalfoto van Ajax maken, dat was in de tijd dat Johan Cruyff trainer was. Ik was het hele gebeuren aan het regisseren en had eigenlijk wel een

Tip! “Wees geduldig en probeer je te verplaatsen in de skills van een beginnende!”

beetje een grote mond. Na afloop bleek dat er geen filmpje in mijn camera zat! Ik zei toen maar dat er een wolkje voor de zon zat en heb iedereen weer opgetrommeld om het over te doen.

Ik heb nooit een stagiair gehad, maar ik krijg wel regelmatig de vraag van beginnende fotografen of ze een dagje mogen meelopen. Vaak doe ik dat ook wel. Het is dan vooral belangrijk om je te verplaatsen in het niveau van diegene op dat moment. Wat voor jou vanzelfsprekend is, is voor die ander misschien wel helemaal nieuw.

Zelf was ik heel fanatiek vroeger. Ik lag bijvoorbeeld als een van de weinigen op mijn buik te fotograferen bij sportwedstrijden. Dat vond ik zo’n mooi standpunt! Ik ben nog steeds erg fanatiek en probeer altijd om de beste foto te maken. Die bevoegdheid mis ik soms bij jongeren van nu. Ik heb het idee dat er heel veel jongeren zijn die nog niet zo goed weten wat ze willen worden.

Het valt direct op als iemand die bevoegdheid en creativiteit wel heeft. Dat vind ik ook het mooie aan de foto van mbo-leerlinge Shanna Wiggerman, de winnares van de fotowedstrijd van Colo, de vereniging van samenwerkende kenniscentra (zie pagina 22). Zij heeft het kappersvak op zo’n creatieve manier weergegeven, en het is technisch ook heel knap gedaan. Zo iemand heeft zeker toekomst als fotograaf!”