

Toonaangevend VOM-lid blijft in de voorhoede

# Doelgericht opleiden bij Jonkman Coating

VOM-lid Jonkman Coating in Hengelo heeft dit jaar een groep medewerkers de VOM-cursus Poedercoaten Niveua 2 laten volgen in de nieuwe opzet, zoals die recentelijk gelanceerd is. Omdat het bedrijf bekend staat om zijn pro-actieve opleidingsbeleid, was dit met recht een vuurdoop te noemen voor de nieuwe werkwijze die vanuit het VOM-opleidingssecretariaat in de markt gezet wordt. Manager Kwaliteit Jeroen Schothuis is echter ook actief betrokken bij het verder herstructureren van het opleidingsaanbod, waarbij ingespeeld gaat worden op actuele ontwikkelingen in "opleidingsland" zoals die ook bij publiek-privaat onderwijs en Regionale Opleidings Centra te herkennen zijn.

Bij Jonkman Coating is het "knetterdruk, we weten niet waar we de uren vandaan moeten halen," zo beschrijft Schothuis de situatie. Hoe dat kan dat? "Kwalitatief goed werk leveren," maar dat is in deze tijd van economische neergang natuurlijk geen antwoord waar genoeg mee genomen wordt. Als opdrachtgevers werk zien teruglopen, hebben ze minder spuitwerk uit te besteden. "Wij hebben een heel breed productpakket en daardoor een risicospreiding. Daarnaast hebben wij begin vorig jaar de economie al zien terugvallen, en toen meteen geschaakt. De kredietcrisis versnelt het wel, maar we hadden al maatregelen getroffen. We doen ons best om de hoeveelheid werk te houden en het werk te behouden. Maar je weet niet waar het naartoe gaat, je hoort in de bouw al signalen van terugval. Met name 2010 zal een jaar worden waarin het werk schaars zal worden. Maar we moeten het elkaar niet aanpraten."

**Is er wel tijd om mensen op te leiden dan? Opleiding met gebruikmaking van de vele ondersteuningsregelingen is dé manier om je mensen binnen te houden, ook als er minder te doen is, maar als je nog vol werk zit is het lastiger de crisis te benutten voor bedrijfsversterking toch?**

"Ja, maar toch is er net een groep in opleiding geweest. Niet alleen via de VOM, maar ook via andere circuits, het ROC voor niveau 2 bijvoorbeeld, waarbij spuiters uit de reguliere dagopleiding hier werken en een dag in de week naar school gaan. Ook hebben wij een stagiaire lopen, een meisje dat laborerwijs volgt, die hier werkervaring opdoet.

Over en weer zorgen we dat de mensen bijgespijkerd worden."

**Je hebt zelf vaak meevergaderd in allerlei branchecommissies en dergelijke, en hebt veel visie voor onderwijs. Waarom heeft het bedrijf voor competentiegericht onderwijs gekozen?**

"Ik ben al een hele tijd bij de VOM-opleidingen betrokken. Een bezwaar van de oude opleidingen was dat ze door hun lesstofomvang gedurende een lange periode, veel contacturen hadden. Daarnaast is de niet geringe reistijd belastend. Een deel van de lesstof bleek vaak ook geen relatie te hebben met de werkzaamheden. Rond 2000 is het VOM-bestuur gestart met het modulair maken van de cursussen en is gekeken naar aansluiting bij regulier onderwijs. Daar zie je dat competentiegericht onderwijs al vorm begint te krijgen. Het is een goede zaak dat de VOM ook deze richting is ingeslagen voor niveau 2 en 3. Met competentiegerichte opleidingen 'in company' zijn we de bezwaren van de oude opzet kwijt: We leiden de medewerkers heel doelgericht op: poedercoaten voor poedercoaters, chemische voorbehandeling voor wie aan de procesbaden werkt, dus heel gericht."

**U was destijds erg teleurgesteld dat de (deeltijd) studie Beschermingstechniek, later Coating Technology geheten, aan de Saxion Hogeschool Enschede verdween. Zonder een niveau 4 voor dit vakgebied is er ook slechts een moeizame doorstroom naar dat 5, dus is het hogeschoolniveau voor ons vakgebied wel haalbaar dan?**



Jeroen Schothuis bij een component van de race met zonnecelauto's Solar Challenge. Jonkman Coating sponsort door beschikbaarstelling van de spuitfaciliteiten de verduurzaming van de componenten van de wagen van de UT Twente.

"Dat lag destijds niet aan de doorstroom. De studierichting is volgens mij verdwenen doordat ze op hogescholen een vergoeding van de overheid krijgen per afgestudeerde. En technische opleidingen zijn duur want je hebt een machinepark of praktijklab en vaktechnische instructeurs nodig. Scholen zaten in zwaar weer door teruglopende leerlingen aantallen en er moest bezuinigd worden. Ze hebben dus meer interesse in managementopleidingen, met grote collegezalen en alleen hoorcolleges. En nu is het 'we hebben te weinig chemie- en techniekstudenten' en moeten er dure initiatieven komen, en overall



*Remco Meijer wil zeker weer meedoen: een verdiepingsslag maken op een hoger onderwijsniveau.*

subsidie. Zodat mensen weer voor technische richtingen kiezen.”

De doorstroom voor de deeltijdstudie Beschermingstechniek vanuit de praktijk en de VOM-cursussen laat inderdaad wel een hiaat zien. Niveau 4 kennen we alleen in de dagopleidingen (MTS/ROC) Bij Jonkman Coating kwamen in het verleden medewerkers in aanmerking voor een cursus als ze hadden laten zien dat ze gemotiveerd en gedreven waren. Als ze na deze cursus nog interesse toonden en hadden aangetoond dat ze het aankonden, dan volgde er meestal iets van productieleiding of iets dergelijke. De doorstroom naar niveau 4 vereist een andere inzet en studiebelasting; een verbreding met algemene basisvakken waarvoor de meesten terugschrikken. En ook daar geldt: als er eentje is die dat graag zou willen, dan is de afstand en de studiebelasting, naast gezin en de werkweek, vaak nét een stapje te veel.”

***Jonkman Coating heeft al veel VOM-onderwijs gevolgd, wat zijn de belangrijkste verschillen met de voorgaande VOM-cursussen?***

“Wat we nu gedaan hebben, is dat we de opleiding heel specifiek toegespitst hebben op de dagelijkse werkzaamheden. Praktijkgericht met de daarbij behorende theorie. Hierdoor zijn de cursisten in staat om hun vaardigheden om te zetten in competenties. Dat maakt direct een persoonlijke groei mogelijk. Ik heb Poedercoaten A en B doorgewerkt, ben er op zich wel een voorstander van dat mensen breder worden opgeleid, maar er-voor dat veel uit deze lesstof pas later gaat leven of nooit wordt toegepast. In deze tijd

moeten mensen niet een lange periode aan een studie vastzitten; dat geeft wrevel met alle andere activiteiten. En dit was beha-baar. De mensen in de ochtendploeg kregen ‘s middag les, en de middagploeg ‘s morgens. Bewust is gekozen niet op de avond en za-terdagen uit te komen, dat was moeilijk te organiseren. Het examen was overigens wel op zaterdag.”

***Het verschil tussen Vaardigheden en Com-petenties is de beroepshouding. Dat heeft te maken met oplossingsgericht denken, samen-werken, analytisch inzicht en dergelijke. Kunt u aangeven hoe dat in de praktijk zijn beslag heeft gekregen, zowel bij de cursus zelf als la-ter op de werkvloer?***

“Ehm... in tegenstelling tot bij eerdere cur-sussen, waarbij medewerkers het moeten wáármaken om het te mogen volgen, is nu aan iedereen de mogelijkheid geboden om de opleiding te volgen, het was niet ver-plicht. De deelnemers waren gemotiveerd om eraan te beginnen. De meesten hadden de vaardigheden (het kunstje) redelijk onder de knie. Hierdoor snappen ze in de opleiding waar het over gaat. En de vaardigheden die ze hebben opgebouwd kunnen ze uitvoeren, maar ze kunnen het nu ook overdragen. Ze weten nu hoe en waarom het functioneert omdat je de onderbouwing hebt gekregen. Mensen werden alerter: in plaats van dat ze iets deden omdat ze het kunstje geleerd hadden, zijn ze nu alerter op afwijkingen. De kans op fouten is zo dus kleiner. Beroeps-houding, dus willen samenwerken en com-municeren, daar zijn we al in een stadium van werving en selectie mee bezig geduren-

de de proefperiode van een half jaar of een jaar. Als het klikt tussen de medewerker en de groep en ze vormen een team, dan is dat voor ons een belangrijk selectie criterium.”

***Hoe is de concurrentiepositie van het bedrijf versterkt met deze nieuwe aanpak?***

“Poeh.... ik denk: Jonkman Coating wil graag tot in lengte van dagen produceren, en in-vesteert dus in continuïteit, en dus ook in de medewerkers. Als mensen meer lol in hun werk hebben en dus begrijpen wat ze doen, zijn ze beter gemotiveerd. Ze gaan minder fouten maken, waardoor je een meer be-trouwbaar leverancier wordt en dat draagt weer bij aan een stukje continuïteit. Dat is een deel van het beleid. We hebben altijd veel opleiding gedaan en nu is het op deze wijze uitgevoerd en met een grotere groep. Meestal hebben we er een stuk of twee, nu dertien. Door de opleiding in het bedrijf te geven viel het makkelijker in te passen, daar-om dus ook die grotere groep. En we hebben er het werk niet voor hoeven onderbreken en toch een brede groep die zich bewust is van waar ze mee bezig zijn. Dat maakt je minder kwetsbaar”

***Hopelijk blijft Jonkman onderwijs inkopen bij de VOM. Zal dat een mix van cursussen en competentiegericht onderwijs zijn of willen jullie alleen nog maar competentiegericht onderwijs?***

“Wat we nu gedaan hebben is heel goed bevallen. Het is ook een beetje afhankelijk van de behoefte; als iemand op werkvoor-be-reiding of verkoop geschoold moet worden, dan gaat onze voorkeur er naar uit dat hij of



*Rachid Bakkali, hier met een glansmeter:  
"Met een diploma heb je meer vertrouwen in jezelf."*

thema Beroepsopleidingen

zij breder informatie voorgeschoteld krijgt, zoals bijvoorbeeld in Poedercoaten A en B, maar voor de vakmensen in het productieproces is competentiegericht opleiden heel doelmatig.

Van wat wij nu gezien hebben op niveau 2, is de opleiding redelijk compleet in de uitvoeringsfase, op niveau 3 leren mensen het proces ook aan te sturen en te evalueren. Voor werkvoorbereiding, planning enzovoort zou je mensen op 3 moeten opleiden en dat zou ook heel goed met competentiegericht onderwijs moeten kunnen, mits meegegeven wordt dat er meer wegen naar Rome leiden. Het verschil tussen Vaardigheden en Competenties is dat je met een Vaardigheid een kunstje kan, en een Competentie maakt dat mensen het ook aan een collega kunnen overdragen waaróm ze iets moeten doen en snappen wát ze doen. Iemand van de straat geplukt kan ik een spuit in handen geven en zeggen 'in drie lagen aanbrengen'. Dat doet hij dan tot in lengte van dagen, maar niet elke verstoring wordt onderkend en de optimalisaties beperken zich tot het gemakkelijker maken van de handeling. Wellicht wordt een vaardigheid op den duur een competentie, door het bespreken van afkeur en de uitleg van wat er is misgegaan. De Competentie is dan het aanbrengen van een laklaag op basis van een instructie en weten wát hij aan het doen is. Het ene loopt in het andere over, een Vaardigheid zonder Competentie is wel denkbaar, een Competentie zonder Vaardigheid is lastig. Competenties wordt vaak uitgesplitst in Uitvoeren, Uitleggen, Overdragen," zo deelt hij meteen wat onderwijskundig inzicht mee.

**De proef op de som moet gaan uitwijzen of dit alles in het echte leven wel gebeurd is. Remco Meijer had nog geen andere VOM-cursus gevolgd, en kan het dus niet vergelijken, maar heeft wel een technische school achter de rug. Via een uitzendbureau is hij bij Jonkman Coating beland.**

**Wat is het belangrijkste dat je geleerd hebt?**  
"De verschillende soorten poeders, wat binnen moet en wat buiten moet."

**Waar in ben je anders gaan werken?**  
"Je kan meer oplossingen achterhalen als er een probleem is. Je gaat heel anders naar je werk kijken. Eerst was het 'poedercoaten, ja mooi', en je pakt het in. Maar nu weet je er meer áchter; waarom er een bepaalde laagdikte op moet zitten."

**Heb je meer wisselwerking met je collega's die andere stappen uit het proces uitvoeren?**  
"Niet meer wisselwerking met anderen, nee. Ik doe ook geen dingen buiten mijn eigen werk."

**Als er nog een keer zo iets komt, welk onderwerp zou je dan het liefste doen?**  
"Hetzelfde, dus dat je erop doorgaat wat we nu gehad hebben. Dat wil ik wel gaan doen als ik de kans krijg."

**De proef op de som moet natuurlijk ook genomen worden met iemand die niet van tevoren gevraagd is voor een mini-interview. Rachid Bakkali is wel bereid mee te werken. Ook hij had nog geen andere VOM-cursussen gedaan, dus hij kan het niet vergelijken met de vroegere opzet. Ooit is hij via een uitzendbaantje hier terechtgekomen, dat is inmid-**

**dels al weer zes jaar geleden. Zijn belangrijkste werk is poedercoaten en inpakken, dus zorgen dat de order onbeschadigd bij verschillende klanten aan zal komen.**

**Hoe ben je beter geworden met deze cursus?**  
"Eigenlijk ben ik hetzelfde gebleven, maar nú heb ik een diploma. Dan weet je zéker dat je het wel kan. Je hebt meer vertrouwen in jezelf. De volgende keer wil ik zéker weer meedoen. Op hetzelfde onderwerp maar dan het hogere niveau."

Dat klinkt aardig zelfbewust. Was het tempo en de hoeveelheid lesstof naar je zin?  
"Nou, we hebben wel genoeg tijd gehad om het allemaal te doen, en het was niet zo heel erg moeilijk."

Twee vakmensen dus die er leergieriger op geworden zijn. Dat zal zeker bijdragen aan de continuïteit van het bedrijf, en is een bevestiging van de visie op onderwijs en van het inzicht dat geen bedrijf beter is dan zijn medewerkers.

**MEER INFORMATIE**  
Jonkman Coating  
Beitelstraat 16  
Hengelo  
tel. : 074-2916875  
fax: 074-2421438  
[www.Jonkman-Coating.nl](http://www.Jonkman-Coating.nl)

VOM, Nieuwegein  
Tel.: 030-6300390  
[uden@VOM.nl](mailto:uden@VOM.nl)  
[www.VOM.nl](http://www.VOM.nl)