

Goed voorgesorteerd dankzij de VOM-cursusmodernisering

Starten vanaf pole position

Al enkele jaren is het VOM-cursusaanbod volop in beweging. In 2002 werd de nieuwe modulaire opzet gelanceerd, die het mogelijk maakte de cursussen in kortere, processpecifieke onderdelen te volgen. Steeds meer wordt er een docent naar het bedrijf gestuurd in plaats van medewerkers van bedrijven op een leslocatie te laten samenkomen. Waar vanwege milieuvereisten en de vele technische ontwikkelingen wellicht verwacht zou worden dat de cursussen vooral inhoudelijk vaak op de schop genomen moeten worden, zijn het juist de werkwijzen en vormgeving die de laatste tijd het meest in het oog springen. Praktijkexamens en de zich doorzettende trend naar competentiegericht onderwijs hebben het afgelopen jaar centraal gestaan.

BEWIJS VAN BEKWAAMHEID

CURSUSLEIDER



RIES

DEGOEDT

thermisch verzinken
VOM

Voorzitter van de opleidingscommissie Ries Degoedt heeft tientallen jaren werkervaring in de verzinkerijwereld. Hij kan als ervaringsdeskundige het vermeerderen van de bijdrage aan het bedrijfsresultaat dus inmiddels vertalen naar onderwijskundige basisbegrippen als 'groeien in competenties' en Leven Lang Leren. Begin jaren '70 is hij begonnen bij Verzinkerij Clements als assistent Chef Technische Dienst en groeide hij door tot Chef TD. Later ging Degoedt leiding geven aan het commerciële bureau van Verzinkerij Clements als Hoofd Verkoop. Bijbehorende groepswerkzaamheden werden voor Bamens Groep uitgevoerd. Onlangs zwaaide hij na ruim 37 jaar af, vanuit de functie Coördinator Marketing en Sales bij NedCoat Group. Via zijn recent opgerichte eigen bedrijf Degoedt Duurzaam Advies blijft hij gelukkig beschikbaar voor het vakgebied, en blijft hij ook zijn voorzitterschap van de VOM Opleidingscommissie bekleden. "Met Tom van der Klis heb ik ooit de cursus Thermisch Verzinken en Duplex-coatings opgezet. Ik heb altijd een warm hart gehad voor opleiding. Van het één komt het ander en zodoende werd ik gevraagd in de commissie te komen. Later ben ik gevraagd voorzitter te worden en ik

BEWIJS VAN BEKWAAMHEID

CURSUSLEIDER



HENK

VAN UDEN

cursuscoördinator
VOM

heb dat ook altijd met veel plezier gedaan. Je leert niet alleen als docent, maar merkt ook dat je zelf het nodige van commissiewerk leert. Die ervaring is ook weer een leermoment," zo rolt daar weer een onderwijsterm uit de mouw. Op zijn verzoek is Henk van Uden bij het interview. Hij is opgeklimmen van vertegenwoordiger van een leverancier in voorbehandelingschemie en bedrijfsondersteuning vanuit een eigen adviesbureau tot Cursuscoördinator bij de nationale vakvereniging. Inmiddels groeit hij door van cursusverkoper tot aanspreekpunt tussen docenten, lesmateriaalontwikkelaars, de opleidingscommissie en de examencommissie, met verantwoordingstaak richting Bestuur en Ledenvergadering inzake de huidige cursusmodernisering. Over groei in vereiste competenties gesproken!

Competentiegericht Onderwijs combineert Kennis, Vaardigheden en Beroepshouding. De Vaardigheden zijn met uitvoering van spuitwerk te dekken, hoe is dat met Beroepshouding vormgegeven, zoals de competenties samenwerken en communiceren?

Degoedt: "De VOM heeft zijn nek uitgestoken voor competentiegericht onderwijs. We

hadden de traditionele opleidingen, die hebben het altijd heel goed gedaan. Ik weet dat we ooit begonnen zijn met die hele dikke boeken. Die werden later opgedeeld in drie modules, om ook het bedrijfsleven de gelegenheid te geven iets gerichtere opleiding te krijgen en niet bijvoorbeeld veertien semesters kwijt te zijn. Van die verdeling zijn nu competenties gemaakt. Competentiegericht onderwijs is kennis overdragen van de operationele gebieden van je bedrijf waar je werkzaam bent: ben je commercieel dan is het commercieel en ben je technisch dan is het technisch. Competenties schrijven bedrijven zelf, het is niet voorgedrukt."

Van Uden: "Of de branches schrijven ze, daar hebben we de Toezichthouder voor. De branches onder de VOM bepalen dan de competenties. En een groot voordeel voor de deelnemers is dat het zo veel korter is. En op de praktijk gericht. Lange cursussen duurden soms dertig weken, nu hebben ze in zes weken hun onderdeel waar ze zelf mee werken gehad. En puur op de praktijk gericht!" Degoedt: "Ik moet wel zeggen dat er meer diepgang in de B-cursussen zat. Die gingen behoorlijk diep en je moest ook het nodige weten van chemie. Maar de competentiegericht cursussen brengen je snel op het niveau waar je ze wilt krijgen in je bedrijf. Je kan het niet meer over één kam scheren. Het was vroeger zeg-maar 'confectie': je had maat 52 en dat moest maar passen. Tegenwoordig is het meer maatwerk."

Competentiegericht Onderwijs geeft een soepeler doorstroom naar een hoger kwalificatieniveau dan wanneer slechts feitenken-

nis en uitvoeringsvaardigheden aangeleerd worden. Zo draagt het cursuspakket dus meer bij aan de perspectieven van een deelnemer. Was dat een bewuste overweging, of volgt de VOM gewoon de algemene trend in onderwijsland?

Degoedt: "We hebben vorig jaar de knuppel in het hoenderhok gegooid, de basiscursus tegen het daglicht gehouden. We zijn naar competentiegericht onderwijs gegaan, dat is de basis geworden. Nog niet alle cursussen zijn zo ver. In theorie kun je naar 4 doormen, dat is natuurlijk ook de bedoeling, maar dat moet de praktijk uitwijzen. Competentiegericht onderwijs op niveau 3 met praktijkexamen is lastig te vergelijken met 4. Het hangt ook sterk van de docent af. Een praktijkvraagstuk om een calculatie te maken, dat moet dan voldoen aan dat niveau 4. Maar het zit al enigszins in 3: het moet aansluiten maar meer diepgang hebben."

Van Uden geeft spontaan nog even de niveau-indeling aan: "Niveau 1 is zorgen dat je bij het werk elkaar geen pijn doet (Assistent met alleen basisveiligheid en basismilieu - red.); niveau 2 is de uitvoerende die het werk doet; niveau 3 is ongeveer hetzelfde wat de praktijk betreft, maar dan is de theorie meer uitgewerkt. Bij 4 zitten meer managementtaken, maar ook dat moet veel praktijkgericht hebben." (5 is hogeschool en leidt uiteindelijk tot de ingenieurstitel -red).

De VOM heeft persoonscertificering voor natlakkers en voor stralers in kannen en kruiken. Precies dit voorjaar werd ook het Criteriumdocument Duurzaam Inkopen voor Conserveringswerken gelanceerd door de overheid, waarin gekwalificeerd personeel als criterium genoemd wordt. Zal dat alleen via diploma's gaan, of gaat men naar uw verwachting ook Ervaringscertificaten accepteren?

Degoedt: "Als de markt het vraagt een Ervaringscertificaat te gaan verstrekken, zullen we daar zeker gehoor aan geven. De VOM staat in dienst van haar leden. Wij zijn daar wel flexibel in. De vraag is: wat is de waarde ervan."

Van Uden: "U vraagt, wij draaien.. Wat de waarde is, dat bepaalt de markt. Nu is het zo, dat als een bedrijf een medewerker op niveau 2 aanneemt, niet verwacht kan worden dat hij een ploeg gaat aansturen, maar wel dat hij gaat spuiten. Op 3 komt hij wel voor de groep, en af en toe moet hij eens kunnen invallen. Eigenlijk moet je voor 3 een soort intakegesprek hebben."

Degoedt: "En niveau 4 is veel breder, hoe is hij of zij als mens, ook didactisch en in het aansturen van een team. Wat je tegenkomt in de praktijk, is dat je in een hogere functie

niet alleen op je technische kennis getest wordt, maar ook op je vaardigheden. Men wil niet alleen vooruitkomen om het salaris, ook om breder bezig te zijn. Wat je in de praktijk tegenkomt, is dat je als bedrijf een strategisch plan maakt, voor bijvoorbeeld 10 jaar, daar komt een functioneel plan uit met een budget. Dan kijken ze niet op lagere niveaus dat men dat met elkaar gaat invullen. Beneden de directielagen zijn er maar weinig bedrijfsleiders en managers die dat weten over te brengen. Dan is een Bedrijfs Opleidings Plan in alle functiegebieden van een bedrijf een zeer welkome aanvulling, geënt op je strategisch plan en jaarplan, dus mét budget."

Welke gouden tip heeft u voor de Oppervlaktebehandelingsindustrie?

Van Uden gooit er meteen een onverwoestbare kraker tegenaan: "Een oude kreet: kennis is macht!" Degoedt zoekt het op typische niveau-4-competenties: "Luister naar je omgeving. Ik vind dat een gouden tip. Als je openstaat voor nieuwe ideeën en niet het gevoel hebt dat je de allesweter en betweter bent, en openstaat voor leermomenten, dan denk ik dat dat de belangrijkste tip is: dat je openstaat." Van Uden: "Net als met een huwelijk: blijf eraan werken. Soms denken ze vast te moeten houden aan wat goed gewerkt heeft, want *never change a winning team*. Maar je concullega's gaan wél door." Degoedt kan

dat beamen: "Ja, het bedrijfsleven is innovierend bezig, zuig dat op en probeer daar je meerwaarde uit te halen. Sta ook open voor branchevreemde bedrijven: die kijken met andere ogen. Stap ook gerust naar de vereniging, en ga netwerken!"

Nog een tip is misschien gebruik te maken van de vele scholingsregelingen die er zijn, zodat medewerkers in rustiger tijden gelegenheid hebben met vergoeding zich verder te bekwalen in hun werk en de kosten vergoed worden?

Degoedt: "Voor informatie over die regelingen is de vereniging de basis, waar je je oor te luisteren moet leggen. De vereniging heeft de plicht en verantwoordelijkheid haar leden in te lichten."

Inderdaad: hoe meer er binnen de oppervlaktebehandeling geïnvesteerd wordt van wat in Scholingsfondsen vergaard is via CAO-afdrachten, hoe beter voor het vakgebied natuurlijk.

MEER INFORMATIE

VOM, Nieuwegein
tel.: 030-6300390
uden@VOM.nl
www.VOM.nl

