

Aangezien geen bedrijf beter is dan zijn medewerkers, mag opleiding van het middenkader toch wel minstens zoveel aandacht krijgen als destijds de investering in de coatinglijn.



Toch?

(W)erkend leerbedrijf

Mijn sterke punt is, dat ik niet alles hoeft te begrijpen. Daar moet ik zuinig op zijn, want je sterke punten moet je koesteren.

Maar als je leergierig bent, is dat toch wel in tegenspraak met elkaar. Je stapt overal bijeenkomsten voor kennisoverdracht binnen, zoals congressen en seminars, listig gebruikmakend van je werk als eindredacteur. Zogenaamd kom je een recensie maken, maar in plaats van een collegemiddag deels bij te wonen voor een leuke sfeerimpressie, zit je er dan drie middagen. Wordt een mooier, completer geheel, dat ook recht doet aan de hele collegeserie. Geeft ook een leerzamer artikel, in twee delen nog wel!

Maar daarmee begrijp je nog niet alles...

Zo kreeg ik van een docent van een Regionaal Opleidings Centrum de mededeling, dat het onderwijs in Industrieel Lakverwerken op niveau 4 daar niet meer aangeboden werd, omdat het gehele onderwijspakket competentiegericht werd gemaakt. Die investering is alleen lonend voor dié trajecten waar veel vraag naar is. "Het bedrijfsleven van de spuiters geeft geen geld voor onderwijs, terwijl de schilderstak dat wel doet. Er is dus geen geld om opleidingen te genereren." Nou zijn er inderdaad minder chefs dan spuiters, minder directieleden dan inpakkers, minder lijnmanagers dan ophangers... Maar in bedrijfseconomische waarde uitgedrukt, is de marktwaarde toch minstens zo groot. Die spuiters moeten hun cabine en robots optimaal bedienen, maar die chef moet de hele lijn rendabel houden! Mag dat leertraject dan in duizenden in plaats van honderden euro's uitgedrukt worden? Iedere bedrijfseconoom (niveau 5) zou volgens mij zeggen van wel.

Simpel gezegd (zodat ook ik het kan begrijpen): niveau 1 is veilig werken, 2 is zelfstandig werken, 3 is processen beheersen, 4 is processen optimaliseren, 5 is ingenieur, dus aanspreekpunt van grote infrabeheerders en luchtvaartbonzen en zo. Om processen te optimaliseren (4) moet je analytisch ingesteld zijn, veranderingen kunnen doorvoeren en dus teamgeest met een activerende stijl

van leidinggeven hebben, nou ga zo maar effe door. Beroepshouding, ofwel competenties. Dus meer dan kennis en vaardigheden alléén. Dus dat zát als het goed is al in je 4-traject!

Nou heb ik er eens een keer bij gezeten, een 4'tje van een ROC bij een lakafdeling, en dat was wel een erg inspirerende avond, moet ik zeggen. In plaats van alleen een prater naast een diascherm die een lesmap toelichtte, ging dat met werkgroepjes die in de loop der maanden allerlei bedrijfsonderdelen aan het stroomlijnen waren. Wat blijkt: zó veel medewerkers wilden die 4 halen, dat het bedrijf er een rem op moest zetten om geen "Mexicanenleger" van allemaal kapiteins te krijgen. Uiteindelijk moet je één kapitein op dat schip hebben, natuurlijk.

Wat ik nu wél begrijp, is dat een bedrijf geen opleidingsoffensief inzet als het niet eens zeker is of je er over twee jaar nog wel bent. Wat ik óók begrijp, is dat je een cursus even uitstelt als hij een paar maanden later, in het nieuwe jaar, weer te vergoeden is uit de alom benutte maar soms uitgeputte scholingsfondsen. Maar wat ik níét begrijp, is dat het competentiegericht maken van een niveau 4 cursus een struikelblok kan zijn voor zijn eigen voortbestaan. Die 4'tjes zijn namelijk van nature al competentiegericht. Daar hoeven de 3'tjes alleen maar de kunst van af te kijken.

Ik kan gelukkig nog wél begrijpen dat dat bedrijf daar zoveel werktijd voor over had. En dat dat bedrijf wereldwijd een toonaangevende firma in zijn marktsegment is, mede dankzij de laktechniek. En een keer werd uitgeroepen tot Erkend Leerbedrijf van het Jaar.

Zo kan ik er toch nog iets van begrijpen!



THEMAPROGRAMMERING 2011

De themaprogrammering die de Redactieadviesraad heeft vastgesteld voor 2011, is voor de nog resterende nummers als volgt:

- Juni: Beroepsopleidingen (vast zomerthema)
- September: Eurofinish Gent, vakbeurs van VOM België
- November: Infrastructuur (marktsegment, opzet vergelijkbaar met Automotive van februari)
- December: Visie (vast eindejaarsthema)

Staat u op een beurs? Geeft u een workshop die een fraaie recensie verdient? Heeft uw bedrijf juist een innovatie of uitbreiding te melden? Organiseert u een bedrijfscongres? Suggesties zijn welkom via oppervlaktetechnieken@VOM.nl. Na plaatsing ontvangt u de PDF voor uw website en een aantal exemplaren ter verspreiding onder uw contacten en voor de eigen medewerkers!

Edward Uittenbroek, Eindredacteur Oppervlaktetechnieken