



Vaktalent

Visie scholing & ontwikkeling
CNV Metaaltechniek



Metaaltechniek

Vaktalent

Visie scholing & ontwikkeling
CNV Metaaltechniek



Colofon

Uitgave van CNV Metaaltechniek
Tiberdreef 4, Utrecht
Telefoon CNV Info: 030 - 751 1007

Druk	Maart, 2012
Tekst	Marieke van Essen (a-advies) en Marco Hietkamp (CNV Vakmensen)
Fotografie	Digidaan (cover, p. 4, 6-7 en 15), Arjan Smalen (p. 5), Chris Pennarts (p. 10) en Hans Oostrum (p. 14)
Vormgeving	Birgit Schrama, Utrecht
Drukwerk	Graficiënt, Almere
Oplage	100

Inhoudsopgave

1	Voorwoord	5
2	Trends & Ontwikkelingen	7
3	De medewerker van de toekomst: leergierig en gericht op persoonlijke ontwikkeling	9
4	Visie CNV Metaaltechniek	11
5	Ambitie CNV Metaaltechniek	15
	Bronnen	20



1 Voorwoord

De wereld van de werknemer verandert voortdurend: economische crises vragen flexibiliteit, technologische en ICT-ontwikkelingen zorgen voor nieuwe werkwijzen en door het opschuiven van de pensioenleeftijd zullen medewerkers langer moeten doorwerken. Daarnaast zal vanwege de ontgroening en de vergrijzing de vraag naar werk in de metaal en techniek stijgen en zal het steeds moeilijker worden om voldoende gekwalificeerde vakmensen te vinden. Deze ontwikkelingen maken voortdurende scholing en ontwikkeling van werknemers in de bedrijfstak cruciaal.

CNV Metaaltechniek wil door het geven van zijn visie op scholing en ontwikkeling in de metaal en techniek een bijdrage leveren aan het toerusten van werknemers in een wereld die altijd in beweging is; bijdragen aan het versterken van de sector metaaltechniek, waarin vakmensen de spil zijn waarop bedrijven draaien. Daarbij willen we ook oog blijven houden voor mensen die niet of minder makkelijk mee kunnen komen in de vraag naar meer opleiding en ontwikkeling, en daarmee hun positie op de arbeidsmarkt en in de maatschappij.

CNV Metaaltechniek denkt aan een ketenaanpak om werknemers hun eigen verantwoordelijkheid ook te kunnen laten nemen en niet alleen afhankelijk te zijn van een werkgever. Als we daadwerkelijk een doorgaande lijn willen realiseren van (BBL-)leerling, werknemer naar vakmens, dan kunnen we niet anders dan verbanden leggen en verbindingen aangaan. Samen met werknemers, werkgevers, kenniscentra en onderwijs willen we verantwoordelijkheid nemen en komen tot een gezamenlijk gedragen aanpak om blijvend te investeren in mensen.

In dit document leest u onze visie. Graag horen wij ook die van u.

Marco Hietkamp

Landelijk bestuurder CNV Metaaltechniek



2 Trends & Ontwikkelingen

Verskillende trends en ontwikkelingen zijn van invloed op de invulling en noodzakelijkheid van scholing en ontwikkeling in de metaal en techniek. Hieronder worden de trends en ontwikkelingen geschetst die we de komende jaren kunnen verwachten en welke effecten deze kunnen hebben op scholing.

Veranderingen in het onderwijs

Het onderwijs is volop in beweging. Op dit moment zijn er veel veranderingen binnen het VMBO, MBO en HBO, gedreven door het aanbod van leerlingen, competentiegericht onderwijs, bezuinigingen en wensen van verschillende stakeholders. Het is van belang dat sociale partners aansluiting blijven houden bij de veranderingen in het onderwijs en blijven investeren in sterke allianties met onderwijsinstellingen om de instroom van werknemers te bevorderen.

Scholing en ontwikkeling

Technologische en ICT-ontwikkelingen

Door de technologische en ICT-ontwikkelingen komen er steeds nieuwe werkwijzen en nemen de kwalificatievereisten toe. Zonder voortdurende scholing verminderen de kansen van werknemers om te blijven participeren. Ook vragen de steeds grotere en snellere informatiestromen om andere competenties en nieuwe manieren van leren.

Individualisering

De individuele arbeidsrelatie ontwikkelt zich. De oude loyaliteit en zekerheid in de arbeidsrelatie zullen steeds meer plaatsmaken voor individuele arrangementen. De nieuwe risico's voor werknemers bestaan met name uit potentiële kennisveroudering, gebrek aan zingevende netwerken en coördinatieproblemen in de relatie tussen werk en privé. Voor de invulling van de arbeidsrelatie zal dit gaan betekenen dat deze minder verzorgend en sterker faciliterend zal zijn. Deze ontwikkeling legt de verantwoordelijkheid voor scholing en ontwikkeling steeds meer bij de individuele werkgever en werknemer. Dit vraagt om sterkere faciliterende en stimulerende instrumenten, zodat werkgever en werknemer deze eigen verantwoordelijkheid ook daadwerkelijk kunnen invullen.

Metaaltechniek

Economische ontwikkelingen

De economische crisis is nog niet voorbij en zal de komende jaren van invloed blijven op de Nederlandse arbeidsmarkt. Spanningsveld blijft dat sommige medewerkers nu boventallig zijn, maar over een aantal jaren hard nodig zijn. Investeren in scholing en ontwikkeling is daarom belangrijk voor de toekomstige beschikbaarheid van goed gekwalificeerde werknemers. Ook de ontwikkeling van de kenniseconomie speelt hierbij een belangrijke rol. Het toekomstig groeipotentieel in Nederland dient vooral te komen van de stijging van de arbeidsproductiviteit en minder van het verhogen van de participatie. De inzet op scholing is voor Nederland dan ook van extra groot belang. Daarbij vraagt de kenniseconomie dat mensen zich gedurende hun leven blijven ontwikkelen. Dit betekent dat ook na afsluiting van het reguliere onderwijs mensen moet blijven investeren in onderwijs en training.

Demografische ontwikkelingen

Door de vergrijzing stijgt de vervangingsvraag van personeel in de technische sectoren. De behoefte aan nieuwkomers zal groter zijn dan de instroom vanuit het onderwijs. Wel zullen werknemers langer productief zijn door het stijgen van de pensioenleeftijd. Hierdoor zal er meer aandacht moeten komen voor duurzame inzetbaarheid. Een andere factor die een rol speelt bij de demografische ontwikkelingen is dat de komst van nieuwe generaties zorgt voor verschillende leerstijlen. Van belang is om de generatieverschillen te erkennen en daarvan gebruik te maken door te zorgen voor verbinding van jong en oud in het leerproces.

Politieke ontwikkelingen

De huidige regering gaat uit van meer eigen verantwoordelijkheid. Dit komt o.a. tot uiting in de nieuwe vitaliteitsregeling, waarbij de verantwoordelijkheid voor duurzame inzetbaarheid sterker bij de individuele medewerkers wordt neergelegd. Ook wordt er gekeken naar een voorstel om langere tijdelijk contracten mogelijk te maken. Meer flexibiliteit in contracten vraagt meer investering in scholing, waarbij baanzekerheid plaatsmaakt voor werkzekerheid.

Flexibilisering van arbeidsrelaties

De komst van zzp'ers en de inzet van tijdelijke contracten, uitzendkrachten en gedetacheerden leiden tot een flexibilisering van arbeidsrelaties. Voor flexibel personeel is scholing van groot belang om breed inzetbaar te blijven.

Vanwege de mobiliteit van flexibel personeel vraagt scholing van flexibel personeel om een intersectorale aanpak.



Heb jij ook een portfolio?

Net als in de modellenwereld een portfolio heel gebruikelijk is, zou het voor monteurs ook gebruikelijk moeten zijn om een eigen portfolio te hebben. Op de website www.vaktalent.nl kunnen medewerkers in de metaaltechniek digitaal hun eigen portfolio vormgeven, door in te vullen wat ze geleerd hebben, welke functies ze hebben gehad en wat hun toekomstplannen zijn. In de portfolio zit onder andere het Persoonlijk OntwikkelingsPlan (POP) en het CV.

Dit portfolio biedt zowel medewerkers als werkgevers een goede uitgangspositie om met scholing aan de slag te gaan.

3 De medewerker van de toekomst: leergierig en gericht op persoonlijke ontwikkeling

Uit onderzoek van Bontekoning (2008) naar verschillende generaties werknemers en hun waarden komen de volgende trends naar voren:

- Het werk wordt steeds meer een manier van 'eigenzinnig leven', persoonlijk ontwikkelen, ontdekken en plezier hebben, die tegelijkertijd leiden tot hogere persoonlijke prestaties.
- Opleiden en werken komen steeds dichterbij elkaar te liggen. Er is een ontwikkeling gaande richting een (gedeeltelijke) integratie en voortdurend leren in het werk.
- De waardering voor leren neemt toe.
- Bij elke onderzochte volgende generatie neemt het IQ met 10 punten toe.

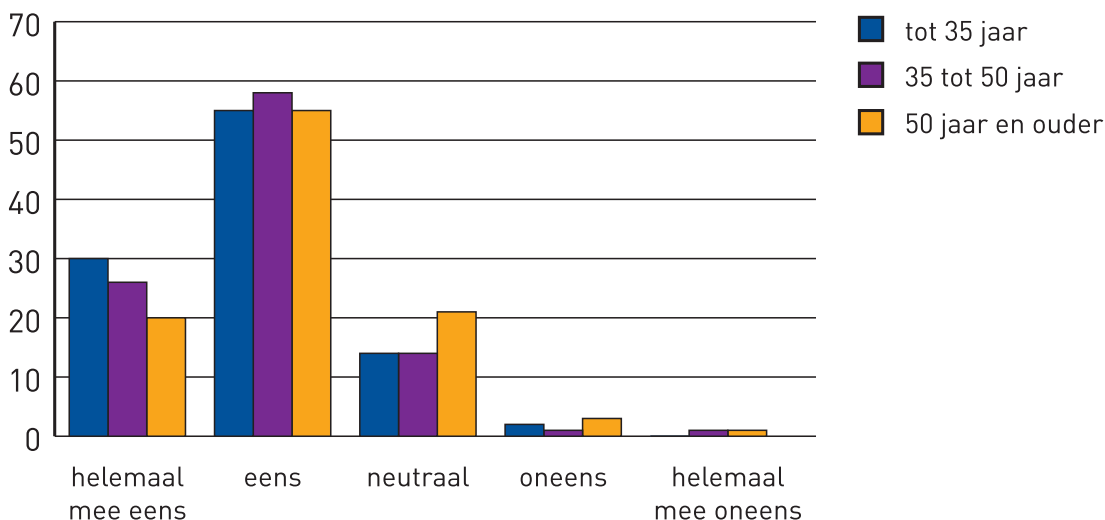
Hieruit blijkt dat nieuwe generaties persoonlijke ontwikkeling en leren in het werk steeds belangrijker vinden. Onderzoek van Motivaction (2010) onderstreept dit. In dit

onderzoek werd aan jongeren gevraagd welke kenmerken voor hen bijdragen aan de meest ideale baan. Op de eerste plaats met 47% stond ervaring opdoen, het goed kunnen ontplooiën en leren. Daarnaast noemde nog eens 36% goede opleidingsmogelijkheden. Ook uit onderzoek van CNV Metaaltechniek (2011) blijkt dat werknemers scholing en ontwikkeling belangrijk vinden, zoals blijkt uit onderstaande grafiek.

De eigen verantwoordelijkheid kwam ook in het onderzoek aan bod. Bijna de helft van de ondervraagden was het eens met de stelling dat medewerkers een eigen verantwoordelijkheid hebben ten aanzien van hun eigen scholing en ontwikkeling.

Grafiek

Ik vind het belangrijk om 1 keer per jaar afspraken te maken met mijn werkgever over scholing en ontwikkeling.





4 Visie CNV Metaaltechniek

De visie van CNV Metaaltechniek ten aanzien van scholing en ontwikkeling is gebaseerd op drie uitgangspunten: emancipatie, het centraal stellen van de individuele werknemer in de arbeidsrelatie en de eigen verantwoordelijkheid van de werknemer. Op basis van deze uitgangspunten hebben we onze visie vertaald in vijf speerpunten, met daarbij een definiëring van de rollen van de diverse actoren.

Uitgangspunten

Emancipatiefunctie

Van oudsher heeft CNV Metaaltechniek een emancipatiefunctie. Dat betekent dat we een beleid voorstaan die gericht is op het tot het recht laten komen van de werknemer, zodat zijn/haar positie in werk en in de samenleving wordt versterkt. Hiertoe is scholing en ontwikkeling een belangrijk middel.

De individuele werknemer in de arbeidsrelatie staat centraal

In de visie van CNV Metaaltechniek staat de individuele werknemer en de arbeidsrelatie tussen werknemer en werkgever centraal als het gaat om het ontwikkelen van loopbanen en kennis. Dit betekent nadrukkelijk een eigen verantwoordelijkheid van zowel de werknemer, als de werkgever ten aanzien van scholing en ontwikkeling. CNV Metaaltechniek wil de arbeidsrelatie voortdurend emanciperen en ondersteunen in de richting van volwassen arbeidsverhoudingen, met als basis Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO). Voor arbeidsverhoudingen betekent dit dat mensen – zowel werkgever, als werknemer – zich kunnen ontwikkelen in een duurzame relatie tot hun omgeving. Dit vat CNV Metaaltechniek onder de noemer 'inclusief ondernemen'.

Eigen verantwoordelijkheid van de werknemer

Werknemers hebben een eigen verantwoordelijkheid als het gaat om hun inzetbaarheid.

De samenleving heeft te maken met een steeds snellere ontwikkeling van de technologie, waardoor alles in verandering is en zal blijven. Hierdoor is opleiding en scholing meer dan ooit nodig om bij te zijn en bij te blijven; niet alleen als werknemer in de metaal en

techniek, maar ook als burger. CNV Metaaltechniek wil graag werknemers bijstaan en ondersteunen in het nemen van de eigen verantwoordelijkheid ten aanzien van persoonlijke ontwikkeling en scholing. De werknemer stimuleren tot zelfstandiger en mondigere functies binnen een maatschappelijke context, waarin zaken als zeggenschap en duurzaamheid goed geregeld zijn. Deze eigen verantwoordelijkheid is een bewustwordingsproces waaraan ook door sociale partners moet worden gewerkt door te informeren, faciliteren en barrières te slechten.

Speerpunten

1 Scholing en ontwikkeling zorgt voor persoonlijke en maatschappelijke ontplooiing

Opleiden mag geen doel op zich zijn. Opleiding en scholing draagt bij aan emancipatie in een meer rechtvaardige maatschappij waar iedereen zich moet kunnen ontplooiën. Het onderwijs zou een veel ruimere maatschappelijke rol moeten vervullen: leerlingen worden niet meer alleen voor een bepaald bedrijf of functie klaargestoomd, maar worden ook ondersteund in de ontwikkeling tot maatschappelijk bewuste en mondige burgers.

2 Doorgaande scholings- en ontwikkelingslijn van belang voor blijvende wend- en weerbaarheid

Opleiding begint met het recht op een goede basis- en beroepsopleiding voor iedereen. Dit opleidingsrecht is verankerd in bestaande wetgeving in Nederland voor het openbaar en bijzonder onderwijs. Ook na het verlaten van school zou in bedrijven een doorgaande scholings- en ontwikkelingslijn echter gewaarborgd moeten zijn. CNV Metaaltechniek vindt dat iedere werknemer via een ononderbroken leer- en ontwikkelingsproces die kennis en vaardigheden moet kunnen blijven verwerven, die het nodig heeft om een wend- en weerbaar, sociaal en kritisch denkend mens te worden in een pluriforme samenleving.

3 Scholing en ontwikkeling is een middel tegen sociale uitsluiting

Het al dan niet beschikken over bepaalde competenties bepaalt in de toekomst in grote mate de kansen op een baan en werkzekerheid. Er zijn grote groepen mensen die worden getroffen door de economische crisis en reorganisaties en daardoor geen betaalde arbeid meer kunnen verrichten. Uit onderzoek blijkt dat risicofactoren voor sociale uitsluiting o.a. het gebrek aan werk, competenties en een laag opleidingsniveau zijn. CNV Metaaltechniek pleit er dan ook voor dat mensen met én zonder baan zich moeten kunnen blijven ontplooien om zo veel mogelijk te kunnen bijdragen aan de maatschappij en kansen op werk te creëren. Als CNV Metaaltechniek willen we ernaar streven dat alle laagopgeleiden werkervaring op kunnen blijven doen en in hun ontwikkeling verder worden gebracht.

4 Om scholing en ontwikkeling te stimuleren moet de dialoog bevorderd worden

Een constructieve dialoog tussen werkgevers en werknemers is bij het realiseren van scholing en persoonlijke ontwikkeling een kritieke succesfactor. Dit vraagt ten eerste om bewustwording, ten tweede om het vermogen om deze dialoog goed te kunnen voeren. CNV Metaaltechniek wil zowel medewerkers als werkgevers bereiken en faciliteren om deze dialoog te stimuleren.

5 Digitalisering vraagt om nieuwe manieren van leren en noodzakelijke, ondersteunende netwerken

De nieuwe communicatietechnieken en ICT-ontwikkelingen zorgen voor grotere en snellere informatiestromen. De digitale generatie is eraan gewend om informatie te zoeken met behulp van technologie en sociale netwerken. Dit vraagt om andere competenties en een andere manier van leren. Scholen zullen niet alleen meer focussen op parate kennis, maar studenten ook leren hoe zij blijvend kennis kunnen vergaren via hun netwerken: het "netwerkleren". Dit vraagt andere competenties. Om een leven lang te leren, hebben mensen de capaciteit nodig om informatie te vinden, te selecteren, te interpreteren en toe te passen. De netwerken waar zij de informatie kunnen vinden en toegang tot deze

netwerken, spelen hierbij een belangrijke rol. CNV Metaaltechniek wil dit netwerkleren ondersteunen door bestaande en nieuwe netwerken te creëren en in stand te houden, waar medewerkers blijvend terecht kunnen om kennis te vergaren.

Rol van de actoren

De vakbond: bewustwording, ondersteuning en netwerkfunctie

Bewustwording van werknemers en werkgevers over het belang van scholing en ontwikkeling en de eigen verantwoordelijkheden is essentieel. Als vakbond hebben we een positie ten aanzien van de bewustwording van verschillende verantwoordelijkheden en het leggen van verbindingen, onder meer door:

- het denken over duurzaamheid te stimuleren; dit geeft een impuls voor invulling van verantwoordelijkheid voor ontplooiing;
- aandacht te hebben voor de ontwikkeling van alle talenten;
- de verbinding te leggen tussen burger- en vakmanschap en borg te staan voor ontwikkeling van de (vak)talenten van mensen in de techniek;
- het laten aansluiten van het onderwijs bij het leer-niveau van de individuele werknemer;
- specifieke aandacht voor werknemers die 'uitvallen' en/of dreigen uit te vallen.

Om werknemers te ondersteunen en activeren in het investeren in hun eigen ontwikkeling, zullen vakbonden moeten optreden als de (digitale) begeleider van werknemers in hun ontwikkeling.

Daarnaast is van belang dat vakbonden duurzame netwerken creëren waar werknemers blijvend kennis kunnen delen en vergaren, om zo het leven lang leren te ondersteunen.

Een grotere opleidingsverantwoordelijkheid van werkgevers

Door onderwijskundige ontwikkelingen, zoals de verhoging van de urennorm en veralgemenisering van de opleidingen, beschikken jongeren over minder vaktechnische kennis en vaardigheden. Dit betekent dat werk-

gevers een grotere opleidingsverantwoordelijkheid krijgen om hen deze kennis en vaardigheden bij te brengen. Door de veranderingen in het beroepsonderwijs zien we vakken als taal en rekenen ook meer en meer in het bedrijf komen. Dit vergt een onderwijskundige aanpak met oog voor de verschillen van de individuele werknemer. Belangrijk hierbij is dat bij het ontwikkelen van competenties de mens centraal wordt gesteld in het uitoefenen van de functie. Het gaat tenslotte achter de competentie altijd om de persoon met zijn talenten en bijzonderheden. Pas dan kan de werkgever het individu op de juiste manier stimuleren en ruimte bieden voor de eigen ontwikkeling.

CNV Metaaltechniek pleit ook voor een grotere opleidingsverantwoordelijkheid van werkgevers bij het van werk naar werk helpen van mensen. Daarbij worden bedrijfsmiddelen niet ingezet ter compensatie van inkomensderving, maar ter investering in de ontwikkeling van mensen, zodat zij sneller weer kunnen participeren op de arbeidsmarkt.

Sociale partners zorgen voor infrastructuur

Een stimulerende leercultuur moet worden ondersteund door een duurzame en faciliterende infrastructuur. Sociale partners moeten met elkaar aan de slag om deze infrastructuur te blijven ontwikkelen en onderhouden, om zo de doorlopende leerlijn van werknemers vorm te geven en de overgangen van onderwijs of opleidingsfondsen naar de verschillende bedrijfsgemeenschappen soepel te laten verlopen.

Sociale partners: de cao faciliteert

De metaaltechniek kent de bedrijfstakcao's Metaal en Techniek (ook wel kleinmetaal genoemd) en Motorvoertuigen- en Tweewielerbedrijf, waaronder gezamenlijk ongeveer 430.000 werknemers vallen. CNV Metaaltechniek ziet de rol van sociale partners als partners bij de cao als facilitator en stimulator van een leven lang leren. De cao schept de kaders en organiseert de middelen; werkgevers en werknemers geven vervolgens zelf op basis van hun eigen verantwoordelijkheid invulling aan de verschillende thema's.



Kortere lijnen tussen O&O-fondsen en werknemers en werkgevers

Binnen de bedrijfstakken zijn zes opleidingsfondsen actief om vakmensen te ontwikkelen en op te leiden:

- Metaalbewerking – OOM;
- Technisch Installatiebedrijf - OTIB;
- Isolatie – OOI;
- Carrosserie – OOC;
- Goud- en Zilvernijverheid - OOGZ;
- Motorvoertuigen en Tweewielers - OOMT

Deze zes opleidingsfondsen en de sociale partners in de metaal en techniek werken samen met het opleidingsfonds (A&O) en de sociale partners van de Metalektro (groot metaal) en de procesindustrie (OVP) in Techniektalent.nu. Techniektalent.nu wil door heldere beeldvorming en betere samenwerking tussen onderwijs en bedrijfsleven in de regio meer instroom van jongeren in technische opleidingen en beroepen realiseren. Daarnaast kent de metaaltechniek drie kenniscentra die ieder in een of meer sectoren de schakel vormen tussen beroepsonderwijs en bedrijfsleven.

Werknemers krijgen steeds meer eigen verantwoordelijkheid voor hun huidige en toekomstige inzetbaarheid. Als fondsen zich meer zouden laten leiden door de vraag vanuit bedrijven, maar vooral ook vanuit werknemers, kan dat bijdragen aan een actievere opstelling van werknemers om zelf meer verantwoordelijkheid te nemen voor hun scholing en ontwikkeling.



Een duidelijkere verbinding van het beleid van het fonds met de arbeidsmarkt en de arbeidsverhoudingen op bedrijfsniveau helpt hierbij. Een beter contact met bedrijven en werknemers kan ertoe bijdragen dat fondsen beter op de hoogte zijn van de vraag vanuit bedrijven en werknemers. Dit kan er ook voor zorgen dat bedrijven en werknemers makkelijker hun weg naar de fondsen vinden.

De overheid als bevorderaar van participatie en inzetbaarheid

De overheid speelt een belangrijke rol in de participatie van werknemers op de arbeidsmarkt. Het overheidsbeleid is gericht op een hogere participatiegraad en langer doorwerken en geeft hiervoor diverse maatregelen aan. Duurzame inzetbaarheid van werknemers is hierbij van doorslaggevend belang.

CNV Metaaltechniek is van mening dat de inrichting van het arbeidsmarktbeleid van de overheid een meer fundamentele omslag in denken over participatie en inzetbaarheid vereist, die beter past bij de verhouding tussen mens en arbeid van vandaag en de toekomstige structurele krapte.

De financieringsstromen van de overheid zouden zo moeten worden ingericht dat ze niet meer primair gericht zijn op het voorzien in inkomen bij niet werken, maar juist op de ondersteuning van het wel participeren en de ontplooiing. Van de zijde van de overheid betekent

dit het bundelen van bestaande middelen en sterker koppelen aan de vraag vanuit het bedrijfsleven. Ook zal de overheid toestemming moeten geven om te experimenteren met de bestaande sociale zekerheid. Het beroep op sociale zekerheid wordt immers drastisch verkleind door de eigen regie bij sociale partners in de regio te leggen. CNV Vakmensen heeft deze denkwijze verder vormgegeven in het Maaslandmodel.

In het Maaslandmodel nemen werkgevers en werknemers in een regio samen de verantwoordelijkheid om iedereen van werk naar werk te helpen. Er wordt uitgegaan van het werkrecht: iedereen die kan en wil werken, moet aan de slag kunnen. Dit werkrecht is een verantwoordelijkheid van de sociale partners. Concreet betekent dit dat als een werknemer boventallig is in een bedrijf, werkgever en werknemer samen verantwoordelijk zijn voor het vinden van een nieuwe baan, waarbij nauw wordt samengewerkt door werkgevers in de regio. Werknemers komen hierdoor niet in de WW en de werkgever blijft zich verantwoordelijk voelen voor de werknemer die hij ontslaat. De werkgever houdt deze verantwoordelijkheid maximaal een jaar. Van groot belang is dat een werknemer zich blijft ontwikkelen om maximaal inzetbaar te zijn. Het Maaslandmodel gaat niet uit van een baan voor het leven, maar van werkzekerheid voor de rest van het leven.

5 Ambitie CNV Metaaltechniek

CNV Metaaltechniek heeft de ambitie om als belangenbehartiger en ontwikkelaar op te treden. We willen optreden als partner voor werknemers en werkgevers op het gebied van werving, (scholing- en loopbaan)begeleiding, talentontwikkeling en doorstroming van medewerkers, met als *overall* doel de werknemers blijvend en duurzaam inzetbaar te krijgen en te houden in de bedrijfstak.

De visie van CNV Metaaltechniek kan worden vertaald in de onderstaande ambities en inzet van instrumenten.

1 Inzet van POP en scholingsadviseurs

Om werknemers de kans te geven zich in een doorlopende lijn te ontwikkelen en het maximaal haalbare te bereiken in de ontwikkeling van het eigen (vak)talent, willen we gebruikmaken van het eigen persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) en begeleiding door loopbaan- en scholingsadviseurs. Het POP kan vanaf de ROC de basis vormen voor deze doorlopende ontwikkelingslijn. Methoden en begeleiding doorscholingsadviseurs moeten

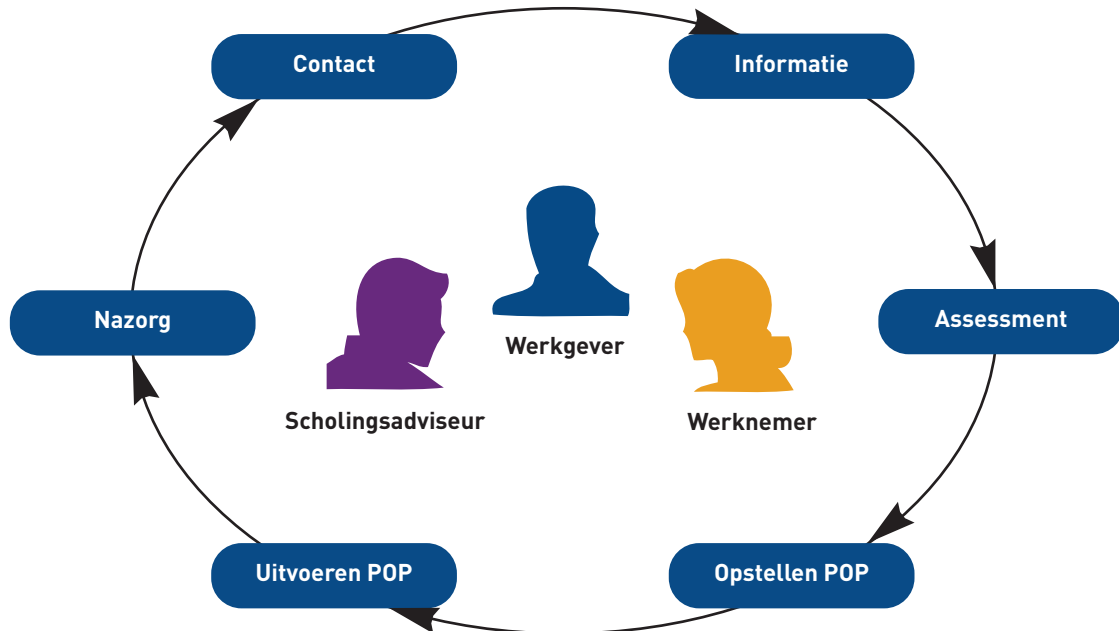
het leerproces en het vormgeven van de doorlopende lijn verder vormgeven. Het inzetten van scholings- en loopbaanadviseurs door vakbonden richt de aandacht op de arbeidsrelatie tussen werknemer en werkgever op het terrein van ontwikkeling, en geeft daarmee een impuls aan de individuele bewustwording voor de eigen persoonlijke ontwikkeling en het volgen van scholing.

CNV Metaaltechniek heeft een model van aanpak voor scholingsadviseurs ontwikkeld. Er is hierbij voor gekozen om het persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) dat door de scholingsmedewerkers wordt gebruikt, om te zetten in een online tool: vaktalent.nl.

Het model is geëvalueerd door CINOP. Uit de evaluatie kwam naar voren dat werknemers overwegend positief zijn over Vaktalent en dat zij na het opstellen van hun POP actie ondernemen, zoals het volgen van een opleiding, een EVC-traject, een gesprek met de werkgever of een nieuwe baan.



Ontwikkel je vaktalent in de techniek



1 Contact

De scholingsadviseur zoekt contact met een werknemer en/of werkgever om het gesprek over scholing en ontwikkeling op gang te brengen. De scholingsadviseur bouwt een netwerk op met bedrijven. Dit kan zijn met de bedrijfsleider of de directeur. Andere aanvliegroutes kunnen zijn via de OR, PVT, werkoverleg of via de vakbondsbestuurder.

2 Informatie

De volgende stap is het geven van informatie over Vaktalent. Indien de werkgever akkoord is, worden er informatiebijeenkomsten voor het personeel en bijvoorbeeld de PVT/OR verzorgd.

3 Assessment

Er kan een assessment worden uitgevoerd om te komen tot een beginsituatie als basis voor het POP.

4 Ontwikkelen POP

Werknemers vullen hun POP in via de website van Vaktalent. Gegevens, vaardigheden, kennis, ervaring en

plannen voor de toekomst worden op een rijtje gezet. Na het opstellen van het POP vindt een gesprek met de werknemer plaats. Een driehoeksgesprek (werknemer-werkgever-scholingsadviseur) zou ideaal zijn.

5 Uitvoeren POP

Er zijn allerlei activiteiten denkbaar als het gaat om het uitvoeren van het POP. Mogelijke rollen van de scholingadviseur voor werknemers kunnen o.a. zijn begeleiding bij scholing, contacten onderhouden met scholen en werkgever over de voortgang of het adviseren van werkgevers, bijvoorbeeld over het opstellen van bedrijfsopleidingsplannen (BOP's).

6 Nazorg

In het nazorgtraject houdt de scholingsadviseur de vinger aan de pols en geeft waar nodig aanvullende begeleiding.

2 Ontwikkeling van een ketenaanpak

CNV Metaaltechniek is van opvatting dat na het verlaten van de school binnen de bedrijven een doorgaande scholings- en ontwikkelingslijn gewaarborgd moet zijn. Er dient daarom door sociale partners, opleidingsfondsen en kennisinstellingen in de metaal en techniek een ketenaanpak te worden ontwikkeld met als doel het (vak)talent van werknemers te vergroten en de overgangen van onderwijs of opleidingsfondsen naar de verschillende bedrijfsgemeenschappen te verbeteren. Uitgangspunt hierbij is de doorgaande leerlijn van de werknemer en de leer-arbeidsrelatie, waarbij het POP vanaf de ROC de basis vormt voor deze doorgaande ontwikkelingslijn.

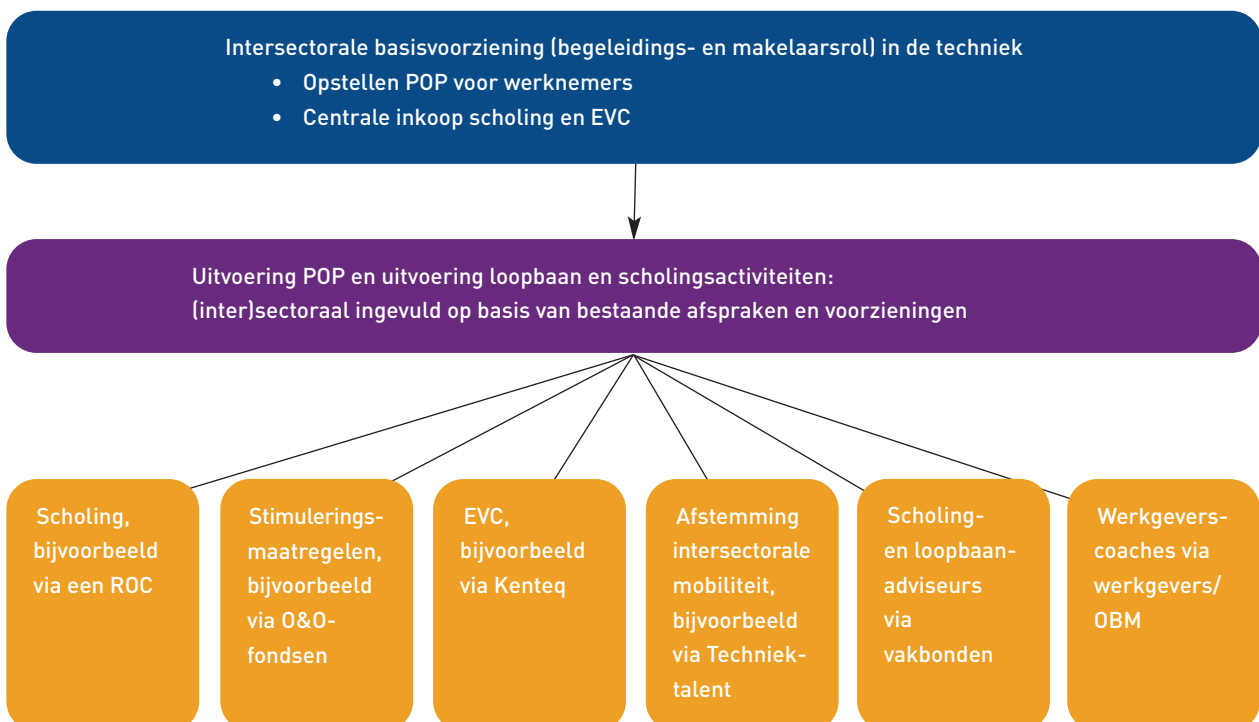
De kracht van de ketenaanpak moet enerzijds zitten in het gebruikmaken van bestaande voorzieningen in de sectoren, maar anderzijds in het van meet af aan begeleiden van het traject in een duidelijke structuur. De eerste noodzakelijke stappen van het opstellen van een POP worden vorm gegeven binnen een basisvoorziening die los staat van alle stappen die erna volgen (bijvoor-

beeld EVC, scholing enzovoorts). Vanuit de basisvoorziening wordt de begeleiding vorm gegeven. Verder wordt vanuit de basisvoorziening de inkoop (via bijvoorbeeld een makelaarsfunctie) van o.a. scholing en EVC geregeld. Hierdoor wordt voor de werknemer en werkgever een zo onafhankelijk mogelijke voorziening vormgegeven (geen 'commerciële' belangen bij de uitvoering van scholing en cursussen en verwevenheid met activiteiten van bijvoorbeeld kenniscentra; wel de beste vorm van samenwerking). Dit alles onder het motto: "De keten met elkaar vasthouden om werknemers optimaal te kunnen bedienen".

3 Venstermodel vergroot transparantie, regie en afstemming

Kerngedachte van het venstermodel is dat er duidelijke landelijke vensters zijn waar werknemers op de technische arbeidsmarkt en werkgevers in de techniek terecht kunnen voor alle zaken omtrent leren en opleiden. De verschillende partners organiseren allen een eigen venster voor hun doelgroepen.

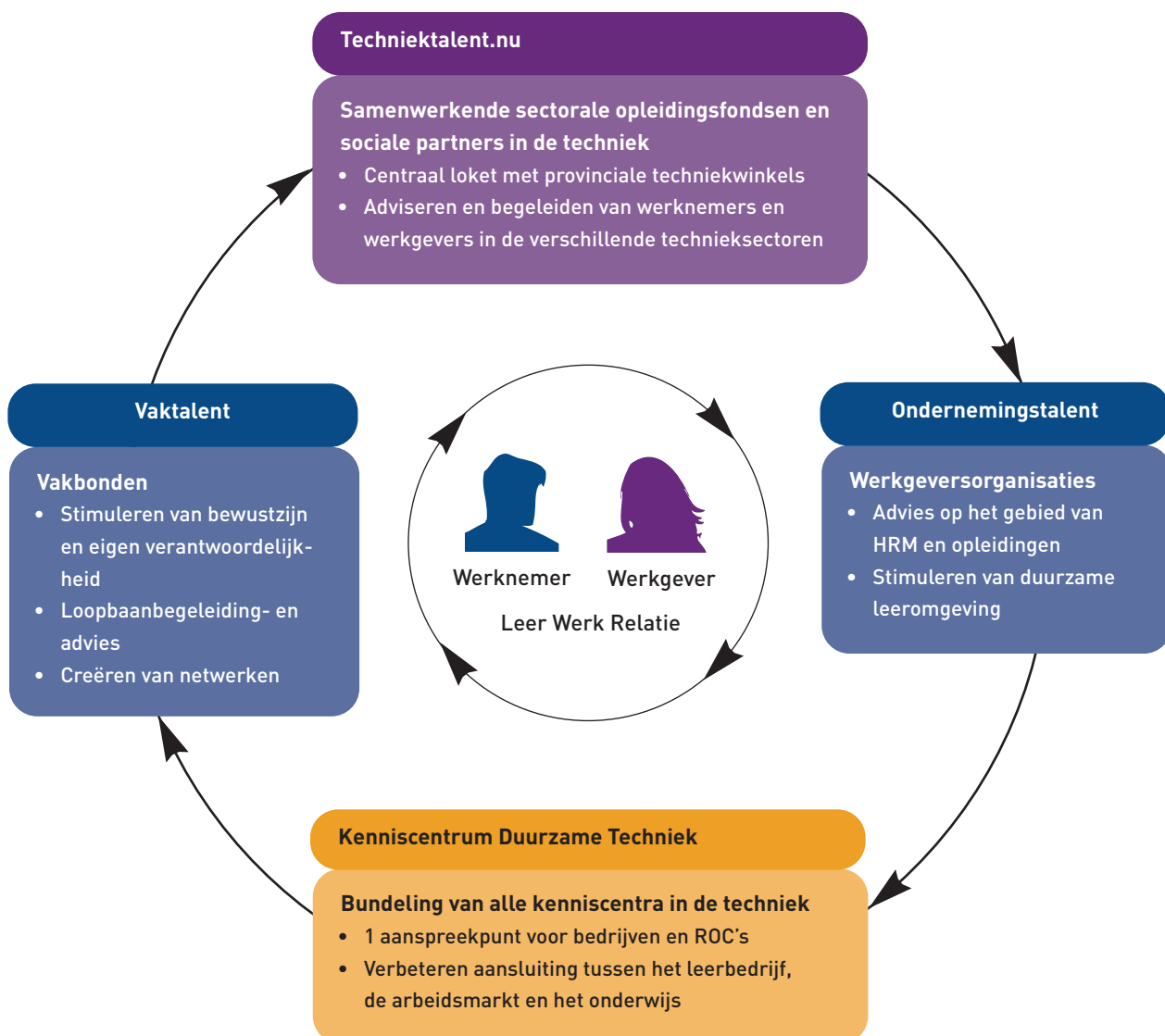
De contouren van een loopbaanvoorziening, waarbij de keten wordt versterkt, zou er als volgt uit kunnen zien:



- Vakbonden organiseren een venster voor de werknemers.
- Werkgeversorganisaties organiseren een venster voor de werkgevers.
- Techniektalent.nu vormt het venster voor de sectorale opleidingsfondsen.
- Een nieuw op te richten Kenniscentrum Duurzame Techniek vormt het venster voor bijvoorbeeld de acht kenniscentra die zich nu bezighouden met techniek.

Een dergelijk venstermodel kan de regie en afstemming tussen verschillende partijen in en buiten de sector vergroten.

Door een duidelijk venster voor werknemers te organiseren, kan ook de positie voor werkzoekenden worden verbeterd. Essentie is dat werkzoekenden die technische werkervaring óf aantoonbare technische affiniteit hebben, de kans moeten krijgen zich opnieuw te ontwikkelen en in te stromen in de techniek. De werkcoaches van het UWV Werkbedrijf moeten hiervoor een duidelijk aanspreekpunt hebben. Dat kan als werkzoekenden via het UWV Werkbedrijf, servicepunt techniek, worden aangemeld bij het werknemersvenster. Via de scholingsfondsen kunnen middelen beschikbaar worden gesteld om de begeleiding en scholing te financieren.



4 De kracht van de regio middels techniekwinkels

CNV Metaaltechniek is voorstander van het vormen van een loket met vensters in een provincie, zogeheten Techniekwinkels. Dit gaat uit van het Engelse model met regionale carrièreadviescentra onder de vlag van de Techniektalent.nu. Zo zou in iedere provincie minimaal één techniekwinkel moeten komen. Vanuit deze Techniekwinkel kan begeleiding van werknemers worden opgezet en kunnen zij – indien gewenst – worden doorverwezen werknemers naar het sectorvenster. Hulp kan variëren van het geven van een tip voor een specifieke taal- of beroepsvaardigheidscursus, tot het helpen uitzetten en begeleiden van een meerjarig leertraject voor iemand met ambities voor een (nieuw) beroep. Ook ondersteuning bij het zoeken naar subsidies of andere bekostiging voor opleidingen in de deelnemende sectoren behoort tot de geboden gratis dienstverlening. Voordelen van deze aanpak zijn o.a. de laagdrempeligheid, ontschotting, toegewijde informatie- en scholingsadviseurs en centrering en verzameling van kennis.

5 De financieringsstromen en intersectorale scholing op elkaar afstemmen

De gezamenlijke opleidingsfondsen hebben via Techniektalent.nu voor de komende jaren veel geld gereserveerd om te werken aan gezamenlijke programmalijnen. Een belangrijk gedeelte richt zich op het primaire onderwijs ten aanzien van de beroepsmogelijkheden in de techniek. Vanuit de centrale visies komen talrijke initiatieven naar voren en worden nieuwe organisaties opgericht. Voor de individuele scholen betekent het dat ze in de regio te maken krijgen met een enorme complexiteit in aanbod, geldstromen en gevestigde belangen.

Door deze ontwikkelingen en aandacht wordt het druk in de regio. Het is voor de sociale partners daarom zaak om het onderwijs in de techniek goed te stroomlijnen, duidelijke intersectorale ontwikkelpaden voor leerlingen, werkzoekenden en werknemers te schetsen en de verschillende geldstromen goed op elkaar afstemmen.

6 Versterken samenwerking kenniscentra Beroepsonderwijs Bedrijfsleven

Het beroepsonderwijs is een taak van de regionale opleidingscentra (ROC) en het bedrijfsleven. Kenniscentra Beroepsonderwijs Bedrijfsleven zijn de schakel tussen deze twee. In de metaal en techniek bestaan er drie kenniscentra: Kenteq, Bevam (motorvoertuigen en tweewielers) en KBB-VOC (carrosserie). Voor de techniek in totaliteit zijn er acht kenniscentra. Doel van de kenniscentra is om de aansluiting tussen het leerbedrijf, de arbeidsmarkt en het onderwijs zo goed mogelijk te laten verlopen.

CNV Metaaltechniek is er voorstander van dat de kenniscentra meer samenwerken of fuseren om zo beter in te kunnen spelen op de behoeften van bedrijven en ROC's. Voor de overheid en het onderwijsveld zal er een herkenbaar aanspreekpunt moeten komen. Het gebeurt nu regelmatig dat bedrijven en vooral ROC's met meerdere kenniscentra afspraken moeten maken. Daarom denkt CNV Metaaltechniek aan het vormen van één kenniscentrum voor de techniek, met voldoende schaalgrootte en daarbinnen kleinere, herkenbare eenheden voor de verschillende techniekbranches.

7 Koppeling certificaten aan de wettelijke diplomastructuur

De kenniscentra zijn wettelijk verantwoordelijk voor het opstellen en onderhouden van de kwalificatiedossiers, het aanleveren van cijfers over de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, het werven van BPV-plaatsen (leerwerken stageplaatsen) en het erkennen van leerbedrijven met het begeleiden van praktijkleermeesters. Deze wettelijke taken van kenniscentra zijn gericht op publiek gefinancierde MBO-opleidingen en houden op bij volwasseneducatie. Dit heeft als gevolg dat certificaten niet gekoppeld zijn aan de wettelijke diplomastructuur van het MBO. Op dit punt ziet CNV Metaaltechniek een belangrijke taak voor kenniscentra. Wij zijn van mening dat door een duidelijke koppeling van certificaten die verkregen worden tijdens bedrijfsopleidingen of na-/bijscholing, de arbeidsmarktpositie van de vakmensen wordt verbeterd.

Bronnen

A-advies, werknemersonderzoek scholing en ontwikkeling in de metaaltechniek, 2011

Bontekoning A.C., Generatiegolven als vernieuwingsimpulsen, in: M&O nummer 1 januari/februari 2008

CINOP, Evaluatie project 'mensen maken metaaltechniek', 2012

CNV Metaaltechniek, Competentiegericht leren en werken: waar blijft de menselijke maat?, 2010

CNV Metaaltechniek, CNV Metaaltechniek en inclusief ondernemen, 2009

Colard, R., Donners, M., Het O&O fonds als loopbaanpartner, 2007

EIM, TNO, MarktMonitor, Radar 2020, verkenning van belangrijke toekomstontwikkelingen voor installatiebedrijven, 2010

Innovam, De arbeidsmarkt in de motorvoertuigen- en tweewielerbranche in 2015, 2011

Hiteq, Uitgesloten! Sociale uitsluiting bij laagopgeleide jongeren in Nederland, 2008

Hiteq, De digitale wereld, een nieuwe kijk op leren?, 2007

Hiteq, De technische arbeidsmarkt en het technisch beroepsonderwijs in 2020, 2007

Motivaction, de grenzeloze generatie op de arbeidsmarkt, 2010

Stichting Platforms Vmbo, Keuzes in ontwikkeling: Loopbaanreflectiegesprekken van docenten in het vmbo, 2011

Techniektalent.nu, Techknow: Alles over jongeren van nu, 2011

Tillaart van den, H., Elfering, S., Vermeulen, H., Rens van, C., Warmerdam, J., de Wit, W., Doesborgh, J., Kessel van N., Trends en ontwikkelingen in de technische installatiebranche Bedrijvigheid, arbeidsmarkt en beroepsopleiding in de periode 2010-2014, 2010

www.techniektalent.nu





CNV Metaaltechniek is een vakgroep van CNV Vakmensen

www.cnvmetaaltechniek.nl | info@cnv.net | 030 75 11 007