

COLOFON

Fundament is het magazine over het beroepsonderwijs en werken en leren in de bouw, infra en gespecialiseerde aannemerij. Zes keer per jaar wordt dit blad gratis toegestuurd aan bedrijven in de bouwsector, onderwijsinstellingen en aan andere relaties van Fundeon. In elke uitgave is ruimte voor nieuws, informatie, achtergronden en opinie.

Fundament is een uitgave van Fundeon, het kenniscentrum voor de bouw, infra en gespecialiseerde aannemerij. Fundeon adviseert bedrijven en werknemers, stemt het beroepsonderwijs af op de wensen van de bedrijfstak en promoot het werken en leren in de sector.

Wilt u Fundament ontvangen? U kunt een gratis abonnement aanvragen bij Fundeon, afdeling communicatie, Postbus 440, 3840 AK Harderwijk of per e-mail: info@fundeon.nl.

Op de artikelen in Fundament zit auteursrecht. Wanneer u (delen van) artikelen wilt overnemen in andere uitgaven, kunt u toestemming vragen aan de redactie. In de meeste gevallen wordt deze verleend, met gebruik van bronvermelding.

UITGEVER

Fundeon

(EIND)REDACTIE

Jolanda de Vries
(j.devries@fundeon.nl)

AAN DIT NUMMER WERKTEN MEE:

Janneke Leenders
Hein Tunnissen

REDACTIEADRES

Fundeon, Communicatie
Postbus 440, 3840 AK Harderwijk
T (0341) 499 499
F (0341) 499 999
E info@fundeon.nl
I www.fundeon.nl

FOTOGRAFIE

Beeldredactie
Henk Merjenburgh

VORMGEVING

3is1 PrintPlus, Moerkapelle

DRUK

Senefelder Misset, Doetinchem

OPLAGE

28.000 ex.



→ Patrick Koolman werkt als metselaar en timmerman bij aannemersbedrijf Van Wijhe B.V. te Doornspijk.

Fundament

Magazine over opleiding en
scholing in de bouw en infra

3

19 JUNI 2009

DOSSIER Diversiteit

Stageoffensief voor
behoud leerbanen

Hoogstraten Wegenbouw
verandert bedrijf door
scholing



Fundeon



Doorgaan

Over een week of vier begint in het noorden van Nederland de - officieel niet meer bestaande - bouwvakantie. Even hoeft niet elk uurtje van iedere werknemer ingepland te worden op een project. Maar na de zomervakantie willen duizenden jongeren beginnen aan een opleiding in de bouw- en infrasector. De voorkeur van velen gaat uit naar een bbl-opleiding: vier dagen werken bij een bedrijf en één dag per week naar school. Als sector willen we al deze toekomstige vakkrachten een leerbaan bieden.

Dat betekent extra inspanningen, want in sommige regio's merken ze dat het aantal leerbanen terugloopt. Momenteel zitten bijvoorbeeld tien leerlingen van O.C.B. B.V. in de werkplaats. Dit opleidingsbedrijf in Drenthe heeft een leerzame invulling gevonden, door hen houtskeletbouw woningen te laten bouwen. Maar de ruimte is beperkt, dus de behoefte aan leerbanen blijft onverminderd bestaan.

Ook buiten onze sector beseft men dat het behoud van leerbanen erg belangrijk is. Het ministerie van Onderwijs stelt geld beschikbaar voor een groot stage- en leerbanenoffensief. Tegelijkertijd ondernemen diverse koepelorganisaties actie om de tijdsbelasting voor het begeleiden van leerlingen te verlagen. Dat moet komend schooljaar al merkbaar zijn.

Gelukkig willen veel werkgevers in onze sector onherroepelijk leerlingen blijven opleiden. Dit blijkt onder meer uit het feit dat al zo'n honderdvijftig bedrijven interesse hebben getoond in het plan anticyclisch opleiden. Zij grijpen daarmee de kans om hun vaste werknemers flink bij te scholen, terwijl ze tegelijkertijd leerlingen een werkplek geven. Met deze nieuwe aanwas kunnen we doorgaan met alle bouw- en infraprojecten die ons ongetwijfeld staan te wachten.

Jolanda de Vries
j.devries@fundeon.nl

Een sterke organisatie heeft verschillende soorten mensen in dienst. Deze diversiteit krijg je niet vanzelf. Als bedrijf moet je een omgeving creëren waarin iedereen zich thuis voelt. Daarbij gaat het niet alleen om het in dienst willen nemen van allochtonen en vrouwen: een mens is meer dan alleen zijn afkomst of geslacht. Dit dossier laat zien hoe breed diversiteitsbeleid kan zijn en hoe een werkgever dit kan toepassen.

In dit nummer:

Stageoffensief voor behoud leerbanen	4
Den Haag heeft leerlingbouwplaats in krachtwijk	6
Zilveren troffel en voegspijker uitgereikt	8
Leerlingen O.C.B. bouwen huis in werkplaats	8
Techniekhuis in Veldhoven	9
Column Gerard van de Aast	9
Schoolboot verbindt vmbo met sector	10
Dossier Diversiteit	11
Technasium populair bij jongeren	23
Tijdsbelasting voor leerbedrijven omlaag	25
Hoogstraten Wegenbouw verandert door scholing	26
Veel aanmeldingen Fundeon Onderwijsprijzen	28
BPV-net.nl nieuwe tool voor roc-leerlingen	28
Eerste bedrijven bezig met anticyclisch opleiden	29
The Skyline is Yours zoekt persoonlijk contact	29
Fundeon Relatiedag 2009	30
Agenda	30
Rectificaties en aanvullingen	30
Beroep in Beeld: praktijkinstructeur aco Cees Vliegthart	31



Het is van groot belang om leerbanen en stageplaatsen te behouden, om zo te voorzien in de toekomstige personeelsbehoefte. Dit stellen Ben Rijgersberg en Paula Swenker, bestuurders van de overkoepelende vereniging van kenniscentra, Colo. "Een groot deel van de uitvallers maakt nooit meer deel uit van het arbeidsproces."



"Via welke weg ze hier komen maakt niet uit, als ze maar gemotiveerd zijn", stelt hoofduitvoerder Kees Roosendaal over de leerlingbouwplaats in de Haagse krachtwijk Zuidwest. In opdracht van de sector stimuleert Fundeon leerlingbouwplaatsen in krachtwijken om juist mensen uit deze wijken de kans op een diploma en baan te bieden.



Meer jongeren geïnteresseerd krijgen voor technische opleidingen door leerlingen in het voortgezet onderwijs extra technieklessen aan te bieden. Dat is de insteek van de technasia. Deze bijzondere vwo- en havo-opleidingen zijn enorm in trek bij jongeren. Het bedrijfsleven wordt er nauw bij betrokken.

SECTOREN BUNDELEN KRACHTEN

Stageoffensief voor behoud leerbanen en stageplaatsen

Zelfs in het gemoedelijke polderklimaat van Nederland staan de verschillende belangenbehartigers geregeld lijnrecht tegenover elkaar als het gaat over de aanpak van de economische recessie. Over twee punten is iedereen het echter eens: jeugdwerkloosheid moet worden voorkomen en het behoud van stageplaatsen en leerbanen is noodzakelijk. Voorzitter Paula Swenker en directeur Ben Rijgersberg van Colo begrijpen precies waarom.

“Ook al loopt de werkgelegenheid nu terug, er blijven altijd vacatures. Zelf behoor ik ook bij de babyboom die in de jaren vijftig is geboren en wij willen allemaal een keer ophouden met werken. Die functies moeten ingevuld worden”, zet



Swenker meteen de boel op scherp. “Aan vakkrachten blijft sowieso altijd behoefte”, vult Rijgersberg aan. “Misschien dat het op dit moment net iets minder is, maar over een paar jaar is iedereen weer hard nodig. Daarom moet je nu opleiden.”

UITVALLERS

Het zijn de mbo'ers die de vakkrachten van de toekomst zijn. Maar juist deze leerlingen lopen volgens Rijgersberg de meeste kans dat ze hun opleiding niet kunnen afronden. “Vooral de leerlingen op niveau 1 en 2 in het beroepsonderwijs gaan het moeilijk krijgen. Als we niets doen is de kans groot dat zij hun leerbanen en stageplaatsen kwijtraken.”

Zonder deze beroepspraktijkvorming kunnen ze geen diploma krijgen. “Terwijl deze groep al het meest kwetsbaar is”, vindt Swenker. “Leerlingen in niveau 1 of 2 hebben vaak behoefte aan structuur. Wanneer ze thuis komen te zitten, raken ze die kwijt. Daarna vergt het ontzettend veel inspan-

ningen om deze groep weer arbeidsritme bij te brengen. Eerdere recessies hebben laten zien dat een groot deel van de uitvallers nooit meer deel gaat uitmaken van het arbeidsproces.”

LANGER OP SCHOOL

Een oplossing om jeugdwerkloosheid te voorkomen is jongeren langer op school houden. De afgelopen weken hebben de regionale opleidingscentra (roc's) bij hun leerlingen geïnventariseerd wie van plan is om door te leren of aan het werk wil gaan. Jongeren die nog geen vastomlijnde plannen hebben, moeten worden overtuigd door te leren.

De voormalig voorzitter van de Taskforce Jeugdwerkloosheid, Hans de Boer, adviseert om op die manier tienduizend jongeren op school te houden. De MBO Raad houdt er rekening mee dat hierdoor veer-

tigduizend leerlingen extra op het mbo blijven.

LEERBANEN

Voor al deze extra leerlingen zijn ook stageplaatsen en leerbanen nodig, benadruken Swenker en Rijgersberg. “De afgelopen jaren hebben we de luxe gehad dat we meer bpv-plaatsen hadden dan leerlingen”, weet Swenker. Of dat zo blijft, is twijfelachtig. Als er niets wordt gedaan, verwacht Colo dat er tienduizenden bestaande leerbanen in gevaar komen.

“Met de extra plaatsen die we nodig hebben, is het van groot belang dat alle erkende leerbedrijven leerlingen plaats blijven bieden en dat nieuwe bedrijven zich hiervoor aanmelden.”

ANTICYCLISCH OPLEIDEN

Het project anticyclisch opleiden dat Fundeon in opdracht van de bouw- en infrasector uitvoert, is een goed initiatief om dat te bereiken, vinden de Colomensen. “Ik noem het altijd als voorbeeld van wat mogelijk is”, bekent Rijgersberg. “Voor de bouwsector is dit een goede aanpak. De sector heeft een sterke opleidingscultuur met onder meer de regionale opleidingsbedrijven.”

COLO

Elke branche in Nederland heeft zijn eigen kenniscentrum voor beroeps- en bedrijfsleven. Fundeon is dit voor de bouw- en infrasector. Een kenniscentrum zorgt voor de erkenning en begeleiding van leerbedrijven en onderhoudt de kwalificatiestructuur, de inhoud van de beroepsopleidingen in zijn eigen sector. Daardoor zorgt een kenniscentrum voor een goede aansluiting tussen leren en werken. Colo is de overkoepelende organisatie van alle kenniscentra voor beroepsonderwijs en bedrijfsleven. Deze vereniging onderhoudt de contacten op landelijk niveau met overheid, sociale partners, politieke partijen en andere koepelorganisaties.





→ De Colo-bestuurders Ben Rijgersberg en Paula Swenker strijden voor het behoud van leerbanen. "Een groot deel van de uitvallers gaat nooit meer deel uitmaken van het arbeidsproces."

Dat betekent niet dat de sector nu verder achterover kan leunen. "Elk initiatief juchichen we toe", meldt Rijgersberg. Swenker: "Het kabinet erkent de sleutelrol van de kenniscentra en heeft voor ons stage- en leerbanenoffensief voor 2009 en 2010 extra geld uitgetrokken. We worden afgerekend op resultaten. Veel doen we samen, maar de kenniscentra komen ook met eigen actieplannen die aansluiten bij de initiatieven vanuit hun branche."

Los van welke financiering en wat voor plannen er komen, één ding staat voor de Colo-bestuurders voorop: de leerbedrijven zijn essentieel om de jongeren op te leiden. "Het gaat om een moreel besef bij de bedrijven, maar vooral ook om een stuk eigen belang. Alleen als we nu blijven opleiden, hebben we over drie of vier jaar de vakmensen die we dan nodig hebben", besluit Swenker.

"We hadden de luxe dat we meer bpv-plaatsen hadden dan leerlingen"

DE PLANNEN

De voormalig voorzitter van de Taskforce Jeugdwerkloosheid, Hans de Boer, heeft van de landelijke overheid de opdracht gekregen een plan te bedenken om de jeugdwerkloosheid tijdens de huidige recessie zo laag mogelijk te houden. Dit heeft geleid tot het actieplan Jeugdwerkloosheid 2009/2010, dat op 29 mei is gepresenteerd. Het stageoffensief dat Colo enkele maanden daarvoor heeft gepresenteerd, is nagenoeg volledig meege-

nomen in dit actieplan. Colo heeft vanuit het ministerie voor onderwijs de opdracht gekregen om met concrete acties te komen om voldoende stageplaatsen en leerbanen te houden. De overkoepelende vereniging ziet daarin een belangrijke rol weggelegd voor de kenniscentra, omdat de adviseurs opleidingsbeleid volop contacten hebben met de leerbedrijven en dus weten wat er speelt. Het project anticyclisch opleiden dat de bouw- en infrasector heeft opgezet, past

perfect in de aanpak die het stageoffensief voorstaat om leerbanen te behouden. Via anticyclisch opleiden kunnen werkgevers hun volwassen werknemers veertig dagen per jaar - op kosten van de bedrijfstak - laten bijscholen, mits ze jongeren een leerbaan blijven aanbieden. De sector heeft hiervoor 64 miljoen euro beschikbaar gesteld.



Leerlingbouwplaats in krachtwijk biedt perspectief

Midden in de Haagse krachtwijk Zuidwest bouwt BAM Utiliteitsbouw bv Regio Rotterdam een nieuw stadsdeelkantoor. Op de bouwplaats werken zes leerlingen en Fundeon heeft de bouwplaats erkend als officiële leerlingbouwplaats. Het is de bedoeling dat er vele volgen in de veertig krachtwijken, zodat zoveel mogelijk jongeren de kans krijgen om in de praktijk hun vakdiploma te halen.

→ Leroy Zwarts (midden op voorgrond) rond zijn voortgezette timmeropleiding af in de praktijk, op de leerlingbouwplaats in krachtwijk Zuidwest.

“Je ziet geregeld bewoners uit het raam hangen om te bekijken hoe de bouw vordert. Als we even buiten de bouwplaats zijn, vragen mensen ons geregeld wat we nu eigenlijk bouwen”, vertelt leerling Leroy Zwarts. Zwarts en zijn vele collega’s bouwen het nieuwe stadsdeelkantoor aan de Leyweg. Net als vele andere bouwactiviteiten moet deze voorziening ervoor zorgen dat het stadsdeel Zuidwest veiliger, leefbaarder en kansrijker wordt. De belangstelling van de bewoners is positief: er straalt betrokkenheid vanuit. En dat is wat de gemeente Den Haag en het ministerie van VROM met de wijkenaanpak precies proberen te bereiken.

WERKERVARING

De projectleiders van Fundeon die het inrichten van leerlingbouwplaatsen in krachtwijken stimuleren, willen ervoor

“Hoe ze hier komen maakt niet uit, als ze maar gemotiveerd zijn”

zorgen dat zoveel mogelijk wijkbewoners gaan meebouwen aan de projecten. Door hen een leerwerkplek aan te bieden, kunnen ze vakdiploma’s halen en een vaste baan in de bouwnijverheid verwerven. “Wij hebben als BAM drie leerlingen rondlopen en onze medebouwer Mattone heeft er nu ook drie. Daarnaast hebben we een paar mensen die hier op detachingsbasis werkervaring opdoen als bouwplaatshelpers en één als administratief medewerkster”, vertelt hoofduitvoerder Kees Roosendaal.

PLANNING

Juist zo’n omvangrijke bouwklus als de bouw van dit stadsdeelkantoor leent zich volgens Roosendaal uitstekend om mensen op te leiden. “Gewoonlijk huren we bouwplaatshelpers in via onderaannemers. Detachering werkt net zo goed. Via welke weg ze hier komen maakt niet uit,

als ze maar gemotiveerd zijn. En de leerlingen kunnen hier veel leren. Onze leerlingen timmeren nu aan de traforuimte, de ruimte voor elektrische installaties. Dat werk moet gebeuren en er zit veel timmerwerk in. Maar het is een redelijk losstaand project. Wanneer ze langer werk hebben dan gepland, dan komt de planning van de rest van de bouw niet in gevaar.”

PRAKTIJKGERICHT

“De meeste proeven van bekwaamheid, de praktijkexamens, kunnen de leerlingen hier doen”, vertelt leermeester Peter van Dijk. Mede daardoor is Zwarts waarschijnlijk al voor de zomervakantie - een paar maanden eerder dan verwacht - klaar met zijn voortgezette opleiding voor timmerkracht. Voor Zwarts is de leerwerkplek daarmee een uitkomst. “Meteen na het

vmbo wilde ik via een beroepsopleidende leerweg uitvoerder worden. Dat was voor mij te theoretisch, zodat ik het eerste jaar al niet haalde. Via een vijfjarig stappenplan ga ik nu alsnog leren voor uitvoerder, gewoon in de praktijk.”

PERSPECTIEF

Daarmee heeft Zwarts een uitstekend toekomstperspectief. Een vooruitzicht dat de betrokken partijen willen creëren voor alle bewoners in de krachtwijken. BAM Utiliteitsbouw werkt daar graag aan mee. “Van deze bouwplaats een leerlingbouwplaats maken, was een gezamenlijk initiatief van ons en de gemeente”, weet Roosendaal. “Onze rol is dat we een leermeester aanstellen en die de tijd geven om de leerlingen te begeleiden. Deze investering is de moeite waard, want we krijgen er in de toekomst goed opgeleide vakkrachten voor terug.”

KRACHTWIJKEN

Toenmalig minister van Wonen, Wijken en Integratie Ella Vogelaar heeft in 2007 veertig krachtwijken aangezezen. Deze probleemwijken in achttien verschillende steden krijgen extra aandacht op het gebied van wonen, werken, leren, integreren en veiligheid. Het doel is om de mensen in deze wijken betere vooruitzichten te bieden. De huidige minister Eberhart van der Laan zet deze wijkenaanpak voort.



DE ROL VAN DE BOUWSECTOR

De bouw- en infrasector wil bijdragen aan het versterken van de krachtwijken. Zij heeft daarom Fundeon gevraagd om leerlingbouwplaatsen in krachtwijken te stimuleren. Fundeon heeft hiervoor twee projectleiders aangesteld. Hun doel is om tot en met 2012 alle daartoe geschikte bouwprojecten in de krachtwijken als leerlingbouwplaats uit te laten voeren. De projectleiders stimuleren ook dat er wordt samengewerkt met andere sectoren, zodat er tevens leerwerkplekken ontstaan voor jongeren in opleiding voor andere beroepen. In 2008 zijn reeds zeven leerlingbouwplaatsen in krachtwijken tot stand gekomen.

Marja van Bijsterveldt reikt Zilveren troffel uit

In de week van 20 tot en met 24 april vond de KNB Nationale Metsel- en Voegwedstrijd 2009 plaats. Twaalf leerlingen metselen van het vmbo en zes leerlingen voegen van het roc hebben gewerkt aan de realisatie van zes banken ten behoeve van de speeltuin aan de Hoge Neerstraat in Etten-Leur.



→ De winnaar van de Zilveren troffel, Bob Franken, greep zijn kans om een woordje te wisselen met staatssecretaris Van Bijsterveldt.

"Een mooie traditie. Het is de 57ste finale en dat is uitzonderlijk. Een wedstrijd om trots op te zijn", vindt Marja van Bijsterveldt, staatssecretaris van onderwijs. Zij greep de prijsuitreiking aan om het belang van beroepwedstrijden te benadrukken.

"Aanstormend talent enthousiasmeren en opleiden voor de sector zorgt dat de kwaliteit op peil blijft voor nu en in de toekomst. Een wedstrijd als deze levert daaraan een

belangrijke bijdrage.

Voormalige winnaars zijn nu leermeester of hebben een eigen bedrijf."

Vmbo-leerling Bob Franken uit Wijchen, leerling van het Mondial College in Nijmegen, heeft de Zilveren troffel gewonnen voor het vak metselen. Klaas Weening uit Rottevalle, leerling bij voegbedrijf G. Weening uit Rottevalle, kwam als beste voeger naar voren en ontving de Zilveren voegspijker.

LEERLINGEN O.C.B. BOUWEN WONINGEN IN WERKPLAATS

Ruim tien leerlingen bouwen in de werkplaats van O.C.B. B.V. in Emmen twee houtskeletbouw woningen. Hierdoor doen zij praktijkervaring op, hoewel ze op dit moment geen leerwerkbedrijf hebben.

De leerlingen kunnen waarschijnlijk tot aan de bouwvakantie aan de slag met deze woningen. "Het werkt voortreffelijk", vindt instructeur Henk Loves. "Ze kunnen bijna alle onderdelen van hun opleiding hier oefenen. Er zit veel stelwerk in, ze kunnen aftimmeren en kozijnen maken. Alleen de fundering ontbreekt."

Volgens directeur Egbert Hidding leren sommige leer-

lingen hier meer dan ze op de bouwplaats hadden gedaan. "In het begin merkten we dat het tekening lezen niet goed ging. Dat hebben we kunnen bijspijkeren. Daardoor zijn deze jongeren straks beter inzetbaar op de bouwplaats."

ECONOMIE

Het woningenproject was in eerste instantie bedoeld voor niveau 1-leerlingen, vertelt Hidding. "Zodat die groep

meer praktijkervaring kon opdoen. Vanwege de economische omstandigheden werken er nu ook niveau 2- en niveau 3-leerlingen mee."

Het aantal leerlingen dat aan deze woningen kan werken, is beperkt. Daarom blijft het belangrijk dat zoveel mogelijk

bedrijven leerlingen een werkplek blijven aanbieden, benadrukt de directeur. "Als de woningen klaar zijn, breken we ze af. Een nieuwe groep leerlingen kan dan aan de bouw beginnen, terwijl de huidige groep de bouwplaatsen op gaat."





Gerard van de Aast
Voorzitter Raad van Bestuur
VolkerWessels

BOUW EDUCATIE GROEP BOUWT HET TECHNIEKHUYS

Iedereen die geïnteresseerd is in de bouw- en infrasector kan over anderhalf jaar terecht in Het Techniekhuis in Veldhoven. Regionaal opleidingscentrum Bouw Educatie Groep creëert, in één complex, ruimte voor opleidingen, voorlichtingen en exposities. Staatssecretaris Marja van Bijsterveldt en de Brabantse Commissaris van de Koningin Hanja Maij-Weggen hebben eind mei de maquette onthuld.

Harry Verhoeven, directeur van Bouw Educatie Groep, benadrukte dat er nog wel een paar politieke en procedurele hobbels te nemen zijn om het project van 27 miljoen euro eind 2010 gereed te krijgen. "Ik daag de staatssecretaris uit te participeren in het project. Dit is namelijk de kans om het beroepsonderwijs een kwaliteitsimpuls te geven zodat ondernemingen betere werknemers in dienst krijgen."

SAMENSMELTEN

In het technologiecentrum voor de bouw- en infrasector moeten jaarlijks meer dan zeshonderd leerlingen de ambachtelijke kneepjes van het vak leren. Onderwijsorganisaties voor mbo, hbo en bedrijfsopleidingen vinden er onderdak. ROC

Eindhoven, hogeschool Fontys en Fundeon zijn hiervoor belangrijke partners. Met partijen die actief zijn op gebied van bouwen, installatietechniek en infrastructuur zijn overeenkomsten gesloten voor samenwerking en deelname in het project. "Regulier onderwijs en bedrijfsopleidingen moeten samensmelten in deze inspirerende omgeving", vindt Verhoeven. "Het Techniekhuis is laagdrempelig en toegankelijk voor iedereen die geïnteresseerd is in bouwen en techniek."

Marja van Bijsterveldt complimenteerde het initiatief tijdens de onthulling van de maquette. "Het Techniekhuis biedt jongeren de ruimte zich te ontplooiën en techniek te beleven."



→ De maquette van het toekomstige Techniekhuis.

Duurzame relatie

Ook in onze sector is duurzaamheid van groot belang. VolkerWessels houdt zich niet alleen bezig met duurzaamheid waar het de markt, het milieu en de maatschappij betreft, maar ook met medewerkers die een positieve bijdrage kunnen leveren aan een gezonde werkomgeving, waar veilig gewerkt wordt en volop ontwikkelingsmogelijkheden zijn.

Op onze beurt investeren wij in een duurzame relatie met onze medewerkers – niet alleen op de korte termijn maar zeker met het oog op de toekomst. Iedereen die bij ons voor het eerst komt werken is prettig verrast door de vele mogelijkheden die onze ruim 125 werkmaatschappijen bieden. Begrippen als dynamiek, creativiteit, inzicht en ondernemerschap, zelfstandigheid, variëteit en ontwikkelingsmogelijkheden vormen voor ons de leidraad in onze bedrijfsvoering. Wij merken dat dit jongeren niet alleen aanspreekt maar hen ook de ruimte biedt om zichzelf verder te ontplooiën.

Toonaangevende, innovatieve projecten worden in teamverband aangepakt en bieden uitdagingen aan jong én oud. Toepassing van verschillende technieken garandeert afwisseling maar ook de kans jezelf meer te verbreden. Ons eigen opleidingsprogramma VolkerWessels Academy staat op de lange termijn garant voor een langdurige, duurzame arbeidsrelatie.

→ Op deze plek in Fundament geven prominente werkgevers in de bouw- en infrasector bij toerbeurt hun visie op werken en opleiden in de sector.

Schoolboot legt contact tussen vmbo-leerlingen en bouwsector

Dertien aannemers, zeven vmbo-scholen, Bouwend Nederland, SPB regio Brabant-West en Tholen en Fundeon werken samen in het leerwerkproject De Schoolboot. Op 1 juli bepaalt een wedstrijd op de Binnenschelde in Bergen op Zoom welk team de beste boot heeft gebouwd.

Adviseur opleidingsbeleid van Fundeon, Henny Bouwmeester, kwam op het idee voor het leerwerkproject De Schoolboot toen hij tijdens een bedrijfsbezoek het doe-het-zelf-pakket zag voor een boot van Linnartz-Adema uit Heerlen. "De insteek is om een koppeling te maken tussen het bedrijfsleven en de vmbo-scholen", vertelt mede-initiatiefnemer Jan den Engelsman, directeur van het SPB. "Wat leren de jongeren op school en wat gebeurt er in de beroepspraktijk? Dat moeten we meer verstrengelen en dat kan met dit project"

Martijn Janssen, personeelsmanager bij de BVR-Groep in Roosendaal, twijfelde geen moment. "Wij doen graag mee met zulke projecten. Het opleiden van jongeren en ze tevens enthousiasmeren voor de sector is erg belangrijk. Wij richten ons graag op de jonge doelgroep en dus op de toekomst. We hebben onlangs de tiende leerlingbouwplaats geopend en sponsoren de boot voor het Da Vinci College in Roosendaal."

SAMENWERKEN

Janssen komt geregeld over de vloer op de vmbo-school,

waar ze hard aan het werk zijn om op tijd klaar te zijn voor de wedstrijd. Hij vindt het mooi om te zien dat de jongens genieten en trots zijn op het feit dat zij een echte boot bouwen.

TAKEN

Onder begeleiding van oud-werknemers uit de branche doorlopen de leerlingen verschillende taken. Dit draagt bij aan het competentiegerichte onderwijs, beaamt Chrétien Geertzen, afdelingsdirecteur op het Da Vinci College. "Naast de technische vaardigheden moeten ze letten op planning,

communicatie en samenwerking, maar ook op veiligheid en kwaliteit."

De leerlingen uit de richting bouw moeten samenwerken met de afdeling metaal, die de trailer voor het vervoer van de boot last, en afdeling textiel die de kussens ontwerpen. "Daarnaast betrekken we basisscholen bij het project. Zij mogen een naam voor de boot bedenken en de kleur bepalen", besluit Geertzen.



→ *Vmbo-leerlingen bouwen een complete schoolboot. Op 1 juli strijden leerlingen van zeven scholen tegen elkaar om uit te maken welke school de beste bouwers heeft.*

- 
- Joop van Oosten (BAM) wil een wereld winnen met vrouwen 13
 - Specialist Van Geffen: "Diversiteit is geen doelgroepenbeleid" 16
 - Langdurig werklozen krijgen een kans bij MNO Vervat 18



MAAK HET VERSCHIL

Als het woord diversiteit valt, volgt vaak al snel het woord allochtoon of vrouw. Op zich niet raar: verschillen in etnische achtergrond of geslacht vallen meestal als eerste op. Maar een mens is meer dan alleen zijn afkomst, leeftijd of een man of vrouw. Geboren in een dorp of stad, in een groot of klein gezin, het soort opleiding dat iemand heeft gevolgd of de reizen die iemand heeft gemaakt ... Het is allemaal van invloed op hoe iemand in het leven staat en aan welke benadering iemand waarde hecht.

Wie binnen zijn organisatie een meer divers werknemersbestand wil, moet dus verder kijken dan de eerste indruk en een omgeving creëren waarin iedereen zich thuis voelt. Het is te vergelijken met de eerste keer dat de nieuwe vriendin of vriend van uw zoon of dochter bij u thuis komt. Misschien bent u gewend om de boterham altijd uit het knuistje te eten, maar gebruikt de nieuwe aanwinst hiervoor mes en vork. Als u voor de lunch bestek bij alle borden neerlegt, kan de nieuwkomer gemakkelijker zijn of haar eigen manier van eten aanhouden. En daarmee is de kans een stuk kleiner dat het beleg per ongeluk van de boterham valt en een ongemakkelijke situatie ontstaat.

Bij diversiteit draait het er om de omgeving aan te passen aan mensen met een andere achtergrond. Tot nu toe gebeurt dat in de bouw- en infrasector slechts mondjesmaat. Terwijl een meer divers personeelsbestand juist aan onze sector een positieve bijdrage kan leveren. Mensen met een andere achtergrond, kijken op een andere manier naar ontwikkelingen en komen dus met andere oplossingen. Noodzakelijke vernieuwingen in het bouwproces kunnen sneller worden gerealiseerd. Bovendien is de vijver waaruit toekomstige werknemers gevist kunnen worden een stuk groter als er gekeken wordt naar diverse kandidaten.

Dit dossier laat zien hoe breed diversiteit is en hoe een bedrijf ermee kan omgaan. Het gaat er niet om dat u zoveel mogelijk allochtonen of vrouwen in dienst neemt. Maar misschien biedt een vrouw of allochtoon wel net die andere visie waar uw organisatie behoefte aan heeft.



BESTUURSVOORZITTER JOOP VAN OOSTEN

“Vrouwen moeten zich thuis voelen bij BAM”

Meer vrouwen op de bouwplaats, op kantoor en in topfuncties.

Koninklijke BAM Groep nv wil dat bereiken door diversiteitsbeleid.

“Met een gevarieerd personeelsbestand kunnen we het beste aanvoelen wat de klant wil. Door ons te richten op vrouwen verwachten we daarom een wereld te winnen”, zo stelt de voorzitter van de raad van bestuur, Joop van Oosten.

“Wat goed is voor vrouwen, is goed voor iedereen”

“In de woningbouw verkoop je een groot deel van de particuliere woningen aan vrouwen. Je moet dus inspelen op wat vrouwen willen en dat lukt beter wanneer je ook bouwt mét vrouwen”, vindt de 61-jarige Van Oosten. Vandaar dat bij een werkmaatschappij als BAM Vastgoed (40 procent vrouwelijke medewerkers) in vergelijking met andere werkmaatschappijen veel vrouwen werken. “Ook bij onze zakelijke klanten hebben we steeds vaker vrouwen als gesprekspartner. Daarom kunnen we tevens de professionele markt beter bedienen wanneer we meer vrouwen in dienst hebben.”

BEDRIJFSCULTUUR

Om in te spelen op de wensen vanuit de markt is het noodzakelijk om de bedrijfscultuur aan te passen, beseft de bestuursvoorzitter. “Nog niet zo lang geleden leefden we als bouwnijverheid in een compleet eigen wereld. Dat kan niet meer. We moeten onze deuren openzetten en zorgen dat we de vrouwen behouden. Alleen dan kunnen we goed inspelen op de wensen uit de markt. Bovendien hebben we het arbeidspotentieel nodig. De bouwsector krijgt een structureel tekort aan medewerkers, maar we vergeten de helft van de bevolking bij het invullen van onze vacatures.”

GEZICHTSPUNT

Het aandeel vrouwen moet in alle delen van de BAM-organisatie toenemen. “Het gaat niet alleen om de contactmomenten met de klant”, benadrukt Van Oosten. “Gedurende het gehele proces is het belangrijk om verschillende gezichts-

punten in te brengen. Dus ook in de aanbestedings- en ontwerpfase. In het algemeen kun je stellen dat vrouwen een andere manier van kijken hebben, ze komen anders tot een besluit. Ze brengen andere eigenschappen in in discussies.”

ANDERS IN BOUWKEET

Bij BAM merken ze dat de vrouwen niet uit zichzelf bij het bedrijf komen en blijven. Van Oosten: “We zien dat vrouwen afhaken richting bepaalde functies. Ook al hebben ze de capaciteiten, maar weinigen willen bijvoorbeeld projectleider worden. Omdat ze geen zin hebben om die strijd aan te gaan, die hardheid op de bouwplaats. Wil je zorgen dat die functies voor hen wel aantrekkelijk zijn, dan moet je dus zorgen dat er op een andere manier wordt gecommuniceerd in de bouwkeet.”

THUIS VOELLEN

Niet dat binnen BAM nu alles en iedereen met fluwelen handschoenen wordt aangepakt of dat functies een heel andere inhoud krijgen. “De meerderheid van ons personeel blijft man. Wel gaan we onze functieprofielen aanpassen. Nu zijn deze echt op mannen gericht. We willen dat in de omschrijvingen aandacht komt voor vrouwelijke competenties. Het werk van de werkvoorbereider verandert niet, maar wel de manier waarop we verwachten dat hij of zij communiceert met collega’s en leidinggevenden”, vertelt Van Oosten. Daarnaast wil de bestuursvoorzitter dat er binnen alle werkmaatschappijen gekeken wordt naar de mogelijkheden voor flexibel en deeltijdwerk. “We moeten ervoor zor-

gen dat vrouwen zich net zo thuis voelen bij BAM als mannen.”

VERWATEREN

Het pleit dat Van Oosten houdt voor het aantrekken van vrouwen, betekent niet dat andere groepen worden vergeten. “Diversiteit is heel breed. Als je alles wilt benoemen, is de kans groot dat je het beleid te veel versnipperd en het daardoor verwatert. Door ons alleen te richten op gender-issues verwachten we dat we diversiteit wel goed in onze organisatie ingebed krijgen. Daarbij gaan we uit van een afgeleid effect: wat goed is voor vrouwen, is goed voor iedereen. Door een goed klimaat te scheppen voor vrouwen, laten we zien dat we open staan voor andere mensen dan de 40-jarige autochtone man. Uiteindelijk willen we de voorkeurswerkgever in de bouwnijverheid zijn. Als we iemand wakker maken en vragen waar hij of zij wil werken, dan moet het antwoord ‘bij BAM’ zijn.”

OVERTUIGEN

Het moet voor mensen niet uitmaken of ze bij BAM Wegen of BAM Vastgoed solliciteren. Het komende jaar volgen alle managers van alle werkmaatschappijen en regionale vestigingen een workshop diversiteitsbeleid. “Met de landelijke directeuren van de werkmaatschappijen hebben we een eerste bijeenkomst gehad”, vertelt de bestuursvoorzitter. “De reacties zijn heel verschillend. De een wil er meteen mee aan de slag, voor de ander hoeft het niet zo nodig. Het heeft tijd nodig om te bezinken in de organisatie. Het is aan ons, als raad van bestuur, om iedereen te overtuigen van het commerciële belang hiervan. Wij blijven het op de agenda zetten.”

BEKLIJVEN

Het afgelopen jaar is het aandeel vrouwen voorzichtig gestegen van 10 naar 11 procent. “Dat is minimaal”, beseft de ingenieur. “We willen niets forceren, want dan beklijft het niet. We gaan vrouwen geen voorkeursbehandeling geven. Dat keert

JOOP VAN OOSTEN

Begonnen in 1976 als werkvoorbereider bij BAM is Van Oosten in 1995 lid geworden van de raad van bestuur van Koninklijke BAM Groep. Sinds 2005 is hij bestuursvoorzitter. Daarnaast is hij lid van de Regieraad Bouw. Hij houdt zich in de Regieraad bezig met het thema modern personeelsbeleid en diversiteit.



→ Joop van Oosten pleit voor meer vrouwen in dienst bij BAM. "We vergeten de helft van de bevolking bij het invullen van onze vacatures."

zich alleen maar tegen hen. Vrouwen moeten in alle lagen van BAM komen werken, omdat ze daar op hun plek zijn. Omdat ze goed zijn in het werk dat in die functie moet worden gedaan."

Om dat te bereiken is een goed imago van de sector onontbeerlijk, vindt de bestuursvoorzitter. "De sector hoeft niet specifiek vrouwen te werven. Ze moet wel laten zien dat de bouwnijverheid een aantrekkelijke sector is om in te werken, voor iedereen."

Wat betreft Van Oosten staat het Koninklijke bedrijf nog maar aan het begin van een lange weg. "We hebben een stip op de horizon gezet waar we heen willen. Er is nog veel te doen voordat we echt kunnen scoren. Voor mij is het diversiteitsbeleid van BAM geslaagd wanneer het aantal vrouwen is verdubbeld. Als ik in 2019 hoor dat van alle medewerkers bij BAM 20 procent vrouw is, dan weet ik dat we nu het goede beleid hebben ingezet."

HET GLAZEN PLAFOND

Joop van Oosten: "Ruim twee jaar geleden werd ik gevraagd lid te worden van het ambassadeursnetwerk het Glazen Plafond, een initiatief van het ministerie van Economische Zaken. Ik was het eerste lid vanuit de bouwsector. De eerste bijeenkomst zat ik erbij als een eend in een vreemde bijt. Vanaf toen ben ik me in het onderwerp gaan verdiepen. Ik zag dat wij maar heel weinig vrouwen in ons personeelsbestand hebben en ik realiseerde me dat dat raar is. Ons bedrijf is geen afspiegeling van de maatschappij, van de omgeving waarin we werken. In het ambassadeursnetwerk heb ik ook aangegeven: jullie willen vrouwen in topposities hebben, maar wij hebben zelfs geen vrouwen in posities."

GOUDEN BAKSTEEN

In het kantoor van Joop van Oosten staat een gouden baksteen. Deze heeft de bestuursvoorzitter in december 2008 gekregen van Bouwnetwerk, het netwerk voor hoog opgeleide vrouwen in de bouwbranche. Volgens het Bouwnetwerk is BAM in 2008 in de bouw- en infrasector het meest succesvol geweest met het vergroten van kansen van vrouwelijke medewerkers in het hoger management van het bedrijf.

TALENT NAAR DE TOP

In mei 2008 heeft Joop van Oosten, namens Koninklijke BAM Groep het charter 'Talent naar de Top' ondertekend. De veertig ondertekenaars zetten zich in voor meer diversiteit in hun organisatie, onder meer door het ontwikkelen van een duidelijke strategie voor toestroom, doorstroom en behoud van meer vrouwelijk talent in topfuncties. De targets die elke organisatie voor zichzelf heeft gesteld, zijn niet openbaar gemaakt.

Aandacht voor verschillen laat werknemers optimaal presteren

Diversiteitsbeleid heeft niets te maken met idealisme. Je begint eraan uit zakelijke motieven, omdat het nodig is vanuit de strategie voor je bedrijf. Grethe van Geffen, oprichter en directeur van Seba cultuurmanagement bv, pleit voor realisme. "Als organisatie moet je je aanpassen aan de nieuwe werkelijkheid."

GRETHE VAN GEFFEN

Grethe van Geffen heeft in 1997 het bedrijf Seba cultuurmanagement bv opgericht. Seba ondersteunt bedrijven en instellingen bij het voeren van diversiteitsbeleid. Het doel hiervan is om alle verschillende talenten van individuele werknemers optimaal te benutten ten behoeve van organisatie. Meer informatie staat op www.seba.nl.



“Voor de buitenstaander lijkt het alsof in de bouw veel ruzie wordt gemaakt”, vindt de diversiteitsspecialist. “Het gaat hard tegen hard. De mensen die al langere tijd in de bouw werken, kunnen daar waarschijnlijk goed mee om gaan. Maar wanneer je andere mensen wilt binnenhalen in je bedrijf, dan zul je die cultuur moeten aanpassen.”

Veel bedrijven in de bouw- en infrasector willen die ‘andere mensen’ maar al te graag in dienst hebben. Daarbij gaat het niet zozeer om vrouwen of allochtonen, als wel om mensen die andere vaardigheden hebben dan de traditionele technici. Mensen met een commerciële inslag of die communicatief sterk zijn. Mensen die de wensen van de klant kunnen vertalen naar het juiste bouwwerk. “Dat kunnen heel goed vrouwen of allochtonen zijn”, stelt Van Geffen. “Maar het gaat er vooral om dat het mensen zijn met een andere achtergrond, die anders reageren op situaties dan voor de zittende mensen vanzelfsprekend is.”

GEEN DOELGROEP

Van Geffen wil maar aangeven: diversiteitsbeleid is geen doelgroepenbeleid. “Het is belangrijk om je te richten op je eigen organisatie. Die moet openstaan voor verschillende soorten mensen. En dat is voor veel organisaties moeilijk. Je hebt een bepaalde bedrijfscultuur en het is gemakkelijker wanneer de nieuwe mensen zich daar aan aanpassen.”

Voor mensen met een andere achtergrond is het vaak moeilijk om een plek in de organisatie te verwerven. “Als je alle-

maal mannen in dienst hebt met ir of ing voor hun naam, zullen die zich vast afvragen wat iemand zonder zo’n titel bij het bedrijf te zoeken heeft. Vanuit het management is het daarom belangrijk om te vertellen waarom je andere mensen in de organisatie wilt hebben. Er moet een business case aan ten grondslag liggen”, benadrukt de diversiteitsadviseur. “Je hebt bepaalde doelen die je via diversiteitsbeleid wilt bereiken.”

RESULTAATGERICHT

Die doelen kunnen heel verschillend zijn. Het ene bedrijf wil het werknemerstekort oplossen, het andere wil aan de slag met nieuwe contractsvormen. “Organisaties beseffen dat wanneer ze zich niet aanpassen, ze het niet redden. Toch blijft er angst voor het binnenhalen van verschillende soorten mensen. Alsof dat ten koste gaat van de eenheid van het bedrijf”, oordeelt Van Geffen. “Terwijl het een bedrijf juist kan versterken als je mensen in huis hebt die op verschillende manieren werken. Wanneer de baas succes heeft door conflicten met klanten aan te gaan, betekent het nog niet dat iedereen op die manier het beste resultaat behaalt.” Want ook al is de werkwijze anders dan die van de leidinggevende, de resultaten kunnen net zo goed - of zelfs beter - zijn, vindt Van Geffen.

Door juist de verschillen te koesteren, zorg je dat je werknemers optimaal presteren. “De meeste mensen willen hun talenten zo goed mogelijk inzetten”, ervaart Van Geffen. “Maar wanneer je energie moet steken in het je aanpassen

aan het bedrijf, dan kun je je niet volledig richten op je werkzaamheden. Door diversiteitsbeleid zorg je ervoor dat alle werknemers dat wel kunnen.”

BUITENGESLOTEN

Voor elk bedrijf hangt het succes van het beleid af van verschillende factoren. Die hangen samen met de manier van communiceren, de bedrijfscultuur en met de samenwerking binnen de organisatie. Van Geffen: “Wanneer er geen gevoel is voor de cultuur binnen een bedrijf, dan zijn er ook geen gedragsnormen. En die zijn heel subtiel. Het ene gedrag is normaal, het andere niet. Het ene geintje is leuk, het andere beslist niet. Dat daarover gecommuniceerd kan worden, is belangrijk. Iemand die zich buitengesloten voelt, moet dat ergens kunnen aankaarten. En daar moet iets mee worden gedaan.”

Om te zorgen dat iedereen zich thuis voelt binnen het bedrijf is een belangrijke taak weggelegd voor de leidinggevenden. “Die moeten feedback geven en mensen aanspreken op hun gedrag.” Of iemand die anders is, wordt geaccepteerd, hangt af van het groepsproces. Van Geffen: “Iedereen is in zijn eentje heel normaal. Je wordt pas raar als de rest van de groep anders is.”

Succesvol diversiteitsbeleid heeft zeker vijf tot tien jaar nodig om echt vruchten af te werpen, stelt Van Geffen. Het is daarom belangrijk om telkens kleine stapjes te zetten, met bereikbare doelen. “Als werkgever kun je niet zeggen dat alle mensen gewoon moeten werken. Want mensen werken niet gewoon.”

WAT BELEMMERT DE WEG NAAR GOED DIVERSITEITSBELEID?

1. Het verlangen naar een standaard handboek

Dat bestaat niet. Elke organisatie heeft een eigen strategie, eigen doelen. Er is dus geen standaard stappenplan dat je kunt doorlopen om een divers werknemersbestand te krijgen. Elk bedrijf moet zelf bekijken waaraan het behoefte heeft en hoe dat kan worden bereikt.

2. Politieke correctheid

Wanneer je niet zegt wat je vindt, dan kun je het ook niet oplossen. Maar als je niet zegt welke problemen je verwacht wanneer je vrouwen of allochtonen aanneemt, kun je die problemen ook niet voorkomen of oplossen.

3. Geen oog hebben voor de verschillen tussen mensen

Niet iedereen denkt hetzelfde en reageert hetzelfde in bepaalde situaties. Dat de één iets ervaart als een onschuldig geintje, betekent niet dat een ander het ook als een onschuldig geintje moet beschouwen.

4. Sociale bewogenheid en idealisme

Bij alle verschillen tussen mensen moet het zakelijk oogpunt voorop staan: schaadt of baat de diversiteit de organisatie? Wanneer het voor de organisatie van belang is dat de werknemer op tijd komt, dan moet de persoon die te laat komt daarop worden aangesproken. Sommige mensen willen zo graag helpen, dat ze de problemen van iemand over nemen; ze bedenken de excuses.

MNO Vervat rekent mensen niet af op een misstap

De één werkt als vrachtwagenchauffeur, een ander rijdt dagelijks op de shovel en een derde is elke dag in touw op het overslagterrein. Ondanks verschillende achtergronden hebben deze mensen één ding gemeen. Na jarenlange werkloosheid zijn zij via een detacheringscontract in vaste dienst gekomen bij MNO Vervat in Rotterdam.

MNO VERVAT

Het van oorsprong Rotterdamse familiebedrijf heeft enkele jaren geleden een aantal andere bedrijven in het land overgenomen. Hierdoor werken bij de Vervat-groep tegenwoordig circa achthonderd mensen. Bij MNO Vervat Rotterdam zijn circa 120 personen in dienst. MNO Vervat Rotterdam voert het grootste deel van de tijd projecten uit in de nabije omgeving van Rotterdam. Zo heeft het bedrijf onder meer een vijfjarig onderhoudscontract voor de gehele Rotterdamse havens. Als een van de weinige gww-bedrijven heeft het bedrijf een eigen overslaghaven voor zand. Dagelijks lossen er gemiddeld drie schepen. Deze hoeveelheid zand komt geheel ten goede aan projecten in de nabije omgeving.



Gemiddeld heeft de Rotterdamse vestiging van MNO Vervat zo'n acht langdurig werklozen aan het werk. De meesten beginnen op het overslagterrein in de Rotterdamse haven, onder het toezien van Wout Stooker. "Als ze maar willen, lukt het altijd", heeft hij als uitgangspunt. Een positieve benadering vanuit het bedrijf zorgt er vaak voor dat de gedetacheerde met een optimistische inslag aan het werk gaat, merkt Marco Kruithof van het Rotterdamse bedrijf. "Wanneer je hen de vrijheid en het vertrouwen geeft, kun je mooie dingen creëren."

VERPLICHTING

Het bieden van werkplekken aan langdurig werklozen doet MNO Vervat niet geheel op vrijwillige basis. Om in aanmerking te komen voor projecten van de gemeente Rotterdam, is het bedrijf verplicht om 5 procent van de aanneemsom te besteden aan loonkosten van langdurig

zeker niet overbodig. "Het zijn geen mensen met een gemakkelijke achtergrond. Sommigen zijn alleen langdurig werkloos geweest. Anderen hebben een drugs- of crimineel verleden", weet Kruithof. Dat betekent dat het vaak even tijd kost voordat de mensen hun draai vinden. "Hun verleden maakt niet uit. De detachingsperiode is voor ons de tijd om te bekijken wat voor mensen het zijn en hoe ze hun werk doen."

HELFT GEWONNEN

Dat levert geregeld positieve verrassingen op. Kruithof: "We hebben nu een herintreedster die hier aan de slag zou als schoonmaakster. Ze voert inmiddels vooral administratieve taken uit. Daar is ze ontzettend goed in."

Niet dat er alleen succesverhalen zijn. "Het gaat geregeld mis. Sommigen vinden het werk niet leuk. Anderen komen slechts tot aan de eerste salarisbetaling opdagen.

"We komen in contact met mensen die we eerder niet snel in dienst zouden nemen"

werklozen. "Inmiddels weten we niet beter. We proberen die 5 procent op zo'n manier in te zetten dat mensen zo lang mogelijk bij ons kunnen blijven", vertelt Kruithof. "Daardoor kunnen we mensen twee jaar aan de slag houden. Als het van beide kanten bevalt, komen ze daarna bij ons in dienst en gaan ze opleidingen volgen."

DRAAI VINDEN

Twee jaar klinkt lang, maar die periode is

Daarna zie je ze niet meer terug", weet Kruithof. Toch is dat geen reden voor MNO Vervat om met minder enthousiasme aan de regeling mee te werken. "Je moet altijd van het positieve van de mensen uitgaan. Dan is de helft al gewonnen."

OPSTAP BIEDEN

Kruithof ziet een duidelijke meerwaarde in de 5-procentsregeling. "Als bedrijf heb je een maatschappelijke verantwoordelijkheid. Op deze manier investeren we in



→ Na een periode van detachering neemt MNO Vervat geregeld langdurig werklozen in dienst. Marco Kruithof: "Het kost even voordat mensen hun draai vinden. Wij nemen de tijd om te bekijken wat voor mensen het zijn en hoe ze hun werk doen."

mensen en bieden we een groep perspectief die anders niet aan de slag komt. Sommigen hebben alleen maar een opstapje nodig om verder te komen in het arbeidsproces. Dat bieden wij hen hier." Bovendien levert het MNO Vervat zo nu en dan een vaste werkracht op. "Het detacheringsbureau bepaalt welke persoon bij welk bedrijf wordt geplaatst. Dat bureau probeert zo goed mogelijk op elkaar af te stemmen wat iemand kan en

wil en wat er mogelijk is bij een bedrijf. Wanneer iemand goed bevalt, ben je gek als je diegene laat lopen", stelt Kruithof. "In overleg met het detacheringsbureau bekijken we in zo'n geval wat voor opleidingen iemand kan volgen."

AFREKENEN

Dat heeft de afgelopen tijd dus een aantal mooie dienstverbanden opgeleverd. Kruithof: "Via deze werkwijze komen we

in contact met mensen die we eerder niet snel in dienst zouden nemen. Mensen maken soms een misstap. Daar worden ze nu niet op afgerekend. Als je iemand een kans geeft, sta je ervan versted wat iemand kan. En daar profiteren wij als bedrijf weer van."

5-PROCENTSREGELING IN AANBESTEDINGEN

Een groot aantal gemeenten hanteert bij aanbestedingen de regel dat 5 procent van de aanneemsom ingezet moet worden om langdurig werklozen en leerlingen een werkplek te bieden. De gemeente Rotterdam heeft deze regeling - voor aanbestedingen van minimaal 225.000 euro - in 1996 ingevoerd voor de bouw, infrastructuur en groenvoorziening. In de praktijk voeren aannemers - zoals MNO Vervat - deze regeling uit door langdurig werklozen op basis van detachering een werkplek te bieden en door het creëren van leerwerkplekken op bijvoorbeeld leerlingbouwplaatsen. De detachering van de werklozen wordt in Rotterdam grotendeels uitgevoerd door BV Aanbouw Rijnmond.



MARGREET DE VRIES, STICHTING LEZEN & SCHRIJVEN

“Laaggeletterdheid bedreigt de veiligheid op bouwplaats”

Zes procent van uw personeel kan dit artikel niet lezen. Deze medewerkers zijn laaggeletterd. Dat zegt niets over hun kwaliteit als vakman, maar de kans is groot dat zij meer in hun mars hebben dan u denkt. Door het onderwerp laaggeletterdheid bespreekbaar te maken, kunt u het optimale halen uit uw werknemers. Een gesprek met Margreet de Vries, directeur van Stichting Lezen & Schrijven.

KAN ECHT ZES PROCENT VAN MENSEN IN DE BOUWSECTOR DIT ARTIKEL NIET LEZEN?

Waarschijnlijk zijn het veel meer. In Nederland zijn anderhalf miljoen volwassenen functioneel analfabeet. Dat betekent dat zij de basisvaardigheden op het gebied van lezen en schrijven niet beheersen. Met eenvoudige zinnen hebben ze al veel problemen. In de bouwsector, met veel uitvoerende beroepen, is de kans groot dat het percentage laaggeletterden veel hoger ligt.

MAAR IEMAND MET EEN VAKDIPLOMA HEEFT OP SCHOOL TOCH LEREN LEZEN EN SCHRIJVEN?

Dat hoeft niet. 25 procent van de kinderen die van de basisschool komen heeft een

leesachterstand van 2 jaar. Zij komen onder meer op het vmbo terecht waar veel aandacht is voor de praktische vakken, maar minder voor algemene vaardigheden. Daardoor bestaat de kans dat zij een grotere achterstand oplopen. Dertig procent van de jongeren die beginnen aan een mbo-opleiding op niveau 1 (assistent bouw en infra) of niveau 2 (bijvoorbeeld timmerkracht, tegelzetter of vakman gww) is laaggeletterd.

WAAROM ONTDEKT NIEMAND DAT?

Er rust een groot taboe op laaggeletterdheid. Wanneer je een gezonde Hollandse jongen van dertig bent, verwacht iedereen dat je goed kunt lezen en schrijven. Daarom probeer je te verbergen dat je dat niet kunt. De meesten zijn daar erg goed

in: ze komen met smoezen, laten de partner formulieren invullen en houden zich vaak op de achtergrond. En omdat mensen hun laaggeletterdheid verbergen, denkt iedereen al snel dat hij of zij de enige is met dit probleem. Zo houd je de onbekendheid en het taboe in stand.

HOE ERG IS HET DAT LAAGGELETTERDHEID NIET WORDT ONTDEKT?

Laaggeletterdheid heeft niets met domheid te maken. Zodra deze mensen wel kunnen lezen en schrijven, zie je vaak dat ze doorgroeien, bijvoorbeeld naar de functie van voorman. Als je niet kunt lezen, wil je liever geen nascholing volgen. Ook zul je niet snel je mond open doen in werkoverleggen: straks krijg je een taak toegewezen waarvoor je moet schrijven.

→ *Directeur Margreet de Vries van de Stichting Lezen & Schrijven vindt dat er een belangrijke rol is weggelegd voor werkgevers om laaggeletterdheid te bestrijden. "Door het aandacht te geven, verlaag je de drempel voor mensen om zich te melden."*

De werkgever kan denken dat je ongemotiveerd of ongeïnteresseerd bent: je bent niet op de hoogte van wat er in notulen staat en weet niet dat er een verandering in de werkwijze is doorgevoerd.

DAT KLINKT ERNSTIG.

Laaggeletterdheid is een bedreiging voor de veiligheid. Niet alleen kunnen laaggeletterden de veiligheidsinstructies niet lezen, vaak zijn ze ook erg bezig met de schijn ophouden. Denk je in wat dat met mensen doet. Het gaat ten koste van de geestelijke gezondheid, het levert stress op. Dat wil je niet op een bouwplaats.

WAT KUN ALS WERKGEVER DOEN?

De recessie zal er niet aan bijdragen dat mensen voor laaggeletterdheid uitkomen. De angst dat je eruit vliegt als men ontdekt dat je niet kunt lezen en schrijven, is groot. Dat is jammer. Daarom moet je als sector, als werkgever, laten zien dat je wilt helpen. Om te ontdekken of je medewerkers hebt die laaggeletterd zijn, kun je iedereen laten testen. Maar dat raad ik niet aan. De kans is groot dat juist diegenen die laaggeletterd zijn, die dag toevallig ziek zijn of zelfs ontslag nemen. Een betere aanpak is om ervoor te zorgen dat

leidinggevend en personeelsfunctionarissen weten hoe ze laaggeletterdheid kunnen herkennen. Door er intern veel aandacht aan te besteden, kun je de drempel voor mensen om zich te melden verlagen. Wanneer je aangeeft dat je cursussen - deels - vergoed of er tijd voor beschikbaar stelt, dan kan dat voor het thuisfront reden zijn om te zeggen dat het nu echt tijd is om er iets aan te doen.

MAAR WAAROM WIL JE DAT? ZOLANG ZE HUN WERK GOED DOEN?

Het geeft zelfvertrouwen wanneer je leert lezen. Bovendien, wanneer je jaren kunt verbergen dat je laaggeletterd bent, dan beschik je over bepaalde capaciteiten. De meeste laaggeletterden gebruiken nu hun creativiteit en hun omschakelingsvermogen voor het verbergen van hun beperking. Door laaggeletterden te stimuleren en te steunen, kun je zorgen dat ze al hun capaciteiten benutten in het werk. Daardoor worden de medewerkers nog meer waard voor het bedrijf.

"Als je jaren kunt verbergen dat je laaggeletterd bent, dan heb je capaciteiten"

NU BIJSCHOLEN

Wanneer het door de recessie iets rustiger is qua werk, is er juist nu tijd om laaggeletterden bij te scholen. Dat kan op verschillende manieren. Elk regionaal opleidings centrum (roc) biedt taallessen aan voor volwassenen. Deze worden vaak grotendeels vergoed door gemeenten. Daarnaast zijn er mogelijkheden voor incompany trajecten. Zeker wanneer er meerdere laaggeletterden binnen het bedrijf zijn, kan dat aantrekkelijk zijn. De kosten liggen meestal hoger, maar de cursisten boeken sneller resultaat. Bovendien kan er extra aandacht worden besteed aan teksten die op de bouwplaatsen gebruikelijk zijn. Afhankelijk van het niveau van de cursist en het gekozen traject, duurt het vaak wel één tot twee jaar voordat iemand kan lezen en schrijven.



HERKENINGSWIJZER LAAGGELETERDHEID

Stichting Lezen & Schrijven heeft een herkeningswijzer ontwikkeld om laaggeletterdheid te herkennen. Herkent u de volgende signalen?

De werknemer:

- vermijdt lees- en schrijfsituaties
- leest geen werkinstructies, werkroosters, veiligheidsinstructies en nieuwsbrieven;
- heeft nooit belangstelling voor cursussen;
- heeft tijdens het werkoverleg moeite om te begrijpen waarover het gaat.

Meer informatie is te lezen op www.taalkrachtvoorbedrijven.nl of www.lezenenschrijven.nl.

HOE VOER JE SUCCESVOL DIVERSITEITSBELEID?

(vrij naar de tips & trucs van de Regieraad Bouw)

1. Neem personeelsbeleid serieus
2. Begeleid andersdenkende medewerkers
3. Laat mogelijke toekomstige werknemers zien wat je bouwt: geef rondleidingen en gastlessen
4. Werk aan betere arbeidsvoorwaarden, zoals parttime werken
5. promoot de bouw ook buiten de sector
6. Zorg dat je weet welke competenties je in de toekomst nodig hebt
7. Sta open voor verschillen
8. Wees een leider met lef
9. Verander de wereld, begin bij jezelf

MEIDENDAG

Voor de zesde keer is in april de meidendag georganiseerd in de omgeving van Zwolle. Tijdens deze dag kunnen jonge meiden op een actieve manier kennis maken met de bouw- en infrasector. Naast een rondleiding op een project hebben de circa zestig deelnemende meiden ook zelf de handen uit de mouwen gestoken en een graafmachine bestuurd

ONDERZOEK BEHOUD ALLOCHTONEN

In de regio's Amsterdam en Den Haag onderzoekt A&E Consultancy de komende twee jaar in samenwerking met het Regionaal Techno Centrum Amsterdam (RTCA), hoe allochtone jongeren kunnen worden behouden en doorstromen in de bouwsector. Op

alle factoren die van invloed lijken te zijn, wordt meteen actie ondernomen. Deze maatregelen worden geëvalueerd en zo nodig bijgesteld. Bij het onderzoek zijn de opleidingscentra SSP Amsterdam en Haagbouw en een aantal bouwbedrijven betrokken.

REGIERAAD BOUW

Eén van de thema's waarmee de Regieraad Bouw zich bezighoudt is modern personeelsbeleid en diversiteit. Volgens de Regieraad is het noodzakelijk om in de sector tot een divers personeelsbestand te komen, om noodzakelijke vernieuwingen sneller te realiseren. Het dreigende gebrek aan personeel opvangen, is een bijkomend positief effect.





→ Nienke Hoekstra (links) en Suzanne Härle volgen het technasium op het Bonhoeffer College in Enschede. Ger Thonen (midden) is hiervan de projectleider.

Technisch voortgezet onderwijs populair bij jongeren

Wil je meer mensen interesseren voor een baan in de techniek, dan moet je zorgen dat jongeren met die techniek in aanraking komen. Net als tientallen andere havo- en vwo-scholen biedt het Bonhoeffer College in Enschede het technasium aan. Een opleiding waarin extra aandacht is voor de bèta-vakken. Nienke Hoekstra: "Je bent bezig met allerlei nieuwe dingen. Je komt informatie te weten die je anders nooit zou weten."

Nienke Hoekstra en Suzanne Härle zitten in de tweede klas van het technasium. In opdracht van het bedrijfsleven voeren ze vier projecten per schooljaar uit. De twee hebben op de basisschool al besloten dat ze naar deze bijzondere opleiding wilden. "Een klasgenoot vertelde me erover en toen leek het mij heel leuk", vertelt

Suzanne. Datzelfde geldt voor de 59 leerlingen die zich voor komend schooljaar hebben aangemeld. Projectleider Ger Thonen: "De formule slaat aan. Elk jaar stijgt het aantal aanmeldingen." Om te bekijken of de basisscholieren geschikt zijn voor het techniekgeoriënteerde voortgezette onderwijs, maken de

aanmelders een instaptoets. "Dit jaar hebben we op basis hiervan twee kandidaten afgewezen, omdat ze op rekenkundig gebied aan de onderkant van het havo-niveau zitten", vertelt Thonen. "Negen anderen hebben we deelname afgeraden, omdat de kans groot is dat ze uitvallen."



De leerlingen op het technasium zijn allemaal vlotte leerlingen, die het leuk vinden om nieuwe dingen te leren. De leerlingen krijgen per week vier lessen onderzoek & ontwerpen. Die uren gaan ten koste van de reguliere lessen. De technieklessen die alle havo- en vwo-leerlingen in de basisvorming krijgen, volgen de leerlingen wel gewoon. "Die zijn heel anders dan onze technasium-lessen", vertelt Nienke. "In de technieklessen moeten we doen wat de leraar zegt. Tijdens onderzoek en ontwerpen bedenken we zelf dingen, zijn we zelfstandig met opdrachten bezig."

PROJECTOPDRACHTEN

Die opdrachten krijgen ze aangeleverd vanuit het bedrijfsleven en van non-profit organisaties. Thonen: "De uitwerking van de leerlingen moet dus ook voldoen aan de eisen die de opdrachtgever stelt. Wel vertalen wij als docent de projectopdrachten naar het werk- en denkniveau van de leerlingen. De manier waarop ze projecten uitvoeren is dezelfde als op universi-

teiten en hbo-instellingen, maar 14-jarigen weten natuurlijk nog niet zoveel als die studenten."

De aandacht voor bèta-techniek betekent overigens niet dat deze jongeren allemaal een vervolgopleiding in de techniek gaan doen. Nienke: "Ik vind het nu leuk om extra technieklessen te volgen, maar ik wil waarschijnlijk rechten studeren. Of anders misschien werktuigbouwkunde." Suzanne: "Mij lijkt het leuk om bij de luchtmacht te gaan. Misschien wel als piloot."

BEELDVORMING

Thonen: "Op deze leeftijd gaat hun interesse nog alle kanten uit. Wanneer ze iets anders kiezen, is dat niet erg. Wel willen we zorgen dat ze een goed beeld van techniek hebben. De leerlingen zijn daarom dit jaar onder meer op bedrijfsbezoek geweest bij een asfaltbedrijf, bouwbedrijf het waterschap en een landschapsarchitect. Daar praten ze met iedereen, van iemand op de werkvloer tot de directeur."

BEHOEFTE

Thonen hoopt dat het technasium bijdraagt aan meer interesse voor bèta beroepsopleidingen. "Als voortgezet

"Tijdens technieklessen moeten we doen wat de leraar zegt. Bij onderzoek en ontwerpen bedenken we zelf dingen"

onderwijs hebben we - naast het geven van onderwijs - een maatschappelijke functie. Nagenoeg alle bedrijven in technische sectoren hebben moeite met het vinden van goede technische mensen. En dan heb ik het niet over de handjes, maar juist voor de functies met meer verantwoordelijkheid. Wij als voortgezet onderwijs willen die maatschappelijke behoefte helpen invullen."

ZELF AAN DE SLAG

Dat is wel een nieuwe gedachte binnen het voortgezet onderwijs, moet ook Thonen bekennen. "In het verleden waren we erg op onszelf gericht en lieten we ons weinig aan het bedrijfsleven liggen. Wij willen dat nu graag veranderen."

Allerlei opdrachten zijn mogelijk, zolang het maar op het gebied van onderzoek of ontwerpen is. "Ze worden niet beknot. Ze mogen zelf aan de gang", benadrukt de projectleider. Nienke en Suzanne zijn momenteel bezig met het ontwerpen van een gezonde rundvlees-snack voor een saladefabrikant. Verder hebben ze dit schooljaar een snoezelkamer ontworpen voor een revalidatiecentrum, een gemakkelijk bedienbare machine bedacht voor mensen met armbeperkingen en ze hebben kinderspeelgoed ontwikkeld. "De leerlingen in de hogere klassen moeten echt solliciteren bij het bedrijf om de opdracht te mogen uitvoeren", vertelt Thonen. "Ook op andere gebieden dan techniek doorlopen de leerlingen dus een ontwikkeling."

HET TECHNASIUM

Op 27 scholen in het voortgezet onderwijs kunnen leerlingen het technasium volgen. Dit houdt in dat de normale havo- of vwo-opleiding wordt uitgebreid met het vak onderzoek & ontwerpen (o&o). Tijdens deze lessen voeren de leerlingen projecten uit die bedrijven en instellingen hen hebben gegeven. Het doel is de bètavakken meer onder de aandacht te brengen en zo de interesse voor technische beroepen te vergroten. Leerlingen kunnen instromen in het eerste en in het vierde jaar. Op het technasium werken scholen structureel samen met bedrijven en instellingen. Door deze samenwerking zien leerlingen hoe de praktijk van hoger opgeleide bètatechnici eruit ziet. De interesse om een technasium te beginnen groeit. Zo'n twintig scholen zijn met de voorbereiding begonnen en een groot aantal andere heeft al interesse getoond. Meer informatie is te vinden op www.technasium.nl.

HET BONHOEFFER COLLEGE

Het Bonhoeffer College is een scholengemeenschap met zes locaties in Enschede. Op de locatie Bruggertstraat kunnen leerlingen sinds vijf jaar het technasium volgen. De eerste lichting krijgt dit jaar, naast hun havo-diploma, het technasiumcertificaat. Het technasium op het Enschedese college ontwikkelt zich nog altijd. Zo krijgen de tweedeklassers vanaf volgend jaar aanvullende wiskundelessen en gaan ze tussen de projecten door workshops volgen.

TECHNASIUM TOP AWARD

Vier klasgenoten van Nienke en Suzanne hebben in april de Technasium Top Award in ontvangst genomen. Van alle tweedejaars technasia-leerlingen hadden zij het beste technische ontwerp gemaakt als oplossing voor een maatschappelijk vraagstuk. De leerlingen hadden een prototype gemaakt voor een broodsmeer- en snijmachine voor mensen met een functiebeperking.

Tijdsbelasting voor leerbedrijven omlaag

Leerbedrijven willen meer voorlichting van de scholen over wat voor leerling bij hen komt stagelopen en wat de leerling bij hen moet leren. Dat blijkt uit het onderzoek 'Beroepspraktijkvorming in het MBO, ervaringen van leerbedrijven' dat het bureau Dijk12 heeft uitgevoerd, onder meer in opdracht van Bouwend Nederland. Landelijke organisaties willen vanaf komend schooljaar al verbeteringen doorvoeren.

In totaal zijn 257 leerbedrijven bevroegd uit negen sectoren. Vanuit techniekbreed hebben 96 leerbedrijven meegewerkt. Zij hebben afgelopen jaren leerlingen begeleid in de beroepsopleidende (bol) en beroepsbegeleidende (bbl) opleidingen op niveau 1 (assistentenopleiding) tot en met 4 (middenkader). Driekwart van deze bedrijven ervaart meerdere knelpunten bij de begeleiding van leerlingen, vooral bij bol-leerlingen. Deze leerlingen gaan het grootste deel van de tijd naar school en komen een korte periode stagelopen bij bedrijven.

TIJD

Het overgrote deel van de leerbedrijven investeert vooral veel tijd in de begeleiding van de leerlingen. Slechts de helft van die tijd wordt volgens de leerbedrijven besteed aan directe begeleiding van leerlingen en stagiairs. De andere helft gaat op aan het opstellen van leerwerkplannen, intern overleg en afstemming, overleg met de school en het kenniscentrum en administratie en coördinatie. Volgens de leerbedrijven kost de begeleiding meer tijd doordat de beroepspraktijkvorming niet goed genoeg is voorbereid, er gebrekkig wordt samengewerkt tussen school en bedrijf en er grote verschillen bestaan per roc, wat betreft de invulling van de beroepspraktijkvorming.

SNELLE AANPAK

Voor de vereniging van kenniscentra, Colo, de MBO Raad en het ministerie van Onderwijs is dit onderzoek reden om in actie te komen. Deze maand hebben partijen een plan gepresenteerd om meteen



→ *De MBO Raad, Colo en het ministerie van Onderwijs gaan zo snel mogelijk maatregelen nemen om de tijdsbelasting voor leerbedrijven te verlagen.*

vanaf komend schooljaar de belasting voor leerbedrijven te verlagen. Colovoorzitter Paula Swenker: "De MBO Raad neemt het voortouw om samen met Colo de opleidingen binnen sectoren te standaardiseren. Docenten en leerlingen moeten vooraf weten wat de leerling tijdens de bpv gaat leren, zodat de werkgever weet wat hij kan verwachten. Het is onze taak om bedrijven veel beter te ondersteunen."

ONDERWIJSVERNIEUWING

Het onderzoek geeft echter geen gerichte cijfers per sector. Frans Kokke, directeur Markt en Ontwikkeling van Fundeon, her-

kent de geluiden uit de enquête. "In de bouw- en infrasector zijn we daarom al geruime tijd bezig om leerbedrijven goede handvatten te geven in de begeleiding. Zo zijn we binnen Fundeon druk bezig met het project onderwijsvernieuwing. Door de producten en leermiddelen die we ontwikkelen verwachten we meer uniformiteit in de beroepsopleidingen te kunnen aanbrenge. Daarnaast zorgen de regionale opleidingsbedrijven voor goede begeleiding van de bbl-leerlingen. Via initiatieven als Bouwtalent lijkt dat ook steeds meer voor bol-leerlingen op niveau 4 van de grond te komen."

→ Johannes Hoogstraten heeft het familiebedrijf omgevormd tot een hoofdaannemerij.
"Dat betekent dat we andere vaardigheden van onze medewerkers verwachten."



HOOGSTRATEN WEGENBOUW BV

Vader Hoogstraten is in 1969 met het huidige familiebedrijf in Dodewaard begonnen. Van de zeven kinderen werken nu drie broers en een zus bij het bedrijf. Daarnaast zijn er zestien werknemers in loondienst en huurt het bedrijf per klus een aantal onderaannemers in.

HOOGSTRATEN VERANDERT BEDRIJF MET SCHOLING

“Zo kunnen mijn kinderen als straatmaker aan de slag”

Johannes Hoogstraten wil al van jongs af aan het familie wegebouw-bedrijf laten groeien. Tot nu toe kwam na elke groeispurt echter een terugval. Door een goed opleidingsbeleid moet de basis van het bedrijf zo stabiel worden, dat de gestage lijn omhoog daadwerkelijk doorzet. “Een onderaannemer wordt geleefd, als hoofdaannemer heb je de leiding.”

“Mijn vader is in '58 als straatmaker begonnen. Zijn zeven kinderen zijn allemaal hetzelfde vak ingerold. Een paar zitten in het bedrijf, een paar staan op eigen benen. Inmiddels hebben de eersten van de derde generatie aangegeven dat ze later de wegebouw in willen. En dat terwijl mijn vader door het werk in een rolstoel is gekomen. Rond zijn vijftigste was hij helemaal versleten. Ik ben gaan nadenken. Is de manier waarop wij werken, de werkwijze waarin ik wil dat mijn kinderen terecht komen? Het antwoord is nee. Daarom ben ik ons bedrijf gaan omvormen van een onderaannemerij tot een hoofdaannemerij en van fysiek belastend naar fysiek ontlastend werken.”

METERS MAKEN

“Dat betekent dat we andere vaardigheden van onze medewerkers verwachten. Als onderaannemer heb je alleen te zorgen dat je voldoende meters maakt. Nu zijn we verantwoordelijk voor de kwaliteit die we leveren. Onze medewerkers hebben zelf contact met de opzichter. Dat maakt hun werk overigens veel leuker. Ze krijgen nu complimenten over het werk. Vroeger kregen ze vooral commentaar, terwijl het werk dat we uitvoerden kwalitatief net zo goed was.”

CERTIFICERING

“Om voldoende aanbestedingen te kunnen krijgen, zijn we bezig gegaan met certificering. We hebben ons VCA-certificaat, voldoen aan de ISO-normen en zijn een SEB-erkend bestratingsbedrijf geworden. Voor de stichting erkenning bestratingsbedrijven is het van belang dat het groot-

ste deel van je personeel is gediplomeerd. Via een soort van evc-traject hebben al onze werknemers minimaal een niveau 2-diploma behaald. Het was niet moeilijk om de medewerkers daarvoor te motiveren. Ze waren allemaal het onderaannemerschap wel zat. Wil je hoofdaannemer zijn, dan moet je gecertificeerd zijn. Dus dan moet nagenoeg iedereen zijn diploma halen.”

INVESTEREN IN BRANCHE

“Sinds december zijn we bovendien erkend leerbedrijf. We hebben vier leermeesters geschoold en hebben drie leerlingen in dienst. Ik vind dat belangrijk: als ik wil dat onze branche geschikt is voor mijn kinderen om in te werken, dan moet ik aan opleiden doen. Als onderaannemer had ik daar geen ruimte voor: dan ben je alleen maar bezig met voldoende geld verdienen om je hoofd boven water te houden. Nu heb ik die ruimte wel, dus wil ik ook investeren in de branche.”

GEZOND 65STE HALEN

“Op de een of andere manier wil ik laten vastleggen dat – als je bij ons aan het werk wilt – je bereid moet zijn om opge-

ons doel om elke straatmaker gezond zijn 65ste te laten halen.”

TERUGVAL

“Door de jaren heen heb ik vaker geprobeerd om ons bedrijf te laten groeien. Elke keer kwam er weer een terugval, omdat we de basis niet goed voor elkaar hadden. Dit keer heb ik veel overleg gevoerd met de adviseur opleidingsbeleid van Fundeon, Mattheu Brinke. Met hem heb ik een zwakte- en sterkte-analyse van het bedrijf en een visie voor het bedrijf gemaakt. Via scholing hebben we gezorgd dat we dat kunnen waarmaken.”

OPLEIDINGSPLAN

“We zijn nog niet klaar. Natuurlijk wil ik groeien, maar of dat naar vijftig of honderd werknemers is, dat maakt niet uit. Dat hangt ook af van hoe de medewerkers zich willen ontwikkelen. Met alle werknemers houd ik jaarlijks functionerings- en beoordelingsgesprekken. Daaruit komt naar voren wat ze willen. Op basis daarvan maken we een opleidingsplan voor het gehele bedrijf. Willen medewerkers bijvoorbeeld doorgroeien naar een andere functie of als straatmaker blijven wer-

“Kom je bij ons in dienst dan moet je je diploma halen”

leid te worden. Je moet je willen ontwikkelen. Kom je bij ons in dienst als leerling, dan moet je je diploma halen. Uitzonderingen daargelaten. Alleen op die manier kun je het aanzien van het werk van straatmaker verhogen. Het werk is al lang niet meer zo zwaar als vroeger. Wij werken zoveel mogelijk machinaal. Het is

ken? Zoals het nu is, doe ik bijvoorbeeld alle werkvoorbereiding. Ik houd er van om dat regelwerk in handen te hebben. Maar als één van de straatmakers zich die kant ook wil uit ontwikkelen, dan zorgen we dat daar ruimte voor komt.”

Groot aantal aanmeldingen Fundeon Onderwijsprijzen

Tientallen personen en bedrijven zijn aangemeld voor de Fundeon Onderwijsprijzen die op 1 oktober worden uitgereikt. Aanmelden kon tot 1 juni via een speciaal e-mailadres en daar is volop gebruik van gemaakt.

De maand juni gebruiken de adviseurs opleidingsbeleid van Fundeon om zo uitgebreid mogelijk voordrachtsformulieren in te vullen over de aangeelde kandidaten. Op basis daarvan kan de jury bepalen wie in 2009 de onderwijsprijzen in de bouw- en infrasector verdienen. Het gaat om de verkiezingen van het beste leerbedrijf en de beste leerling/cursist, de promotieprijs voor opdrachtgevers van leerlingbouwplaatsen en de uitreiking van de Fundeon erespelden, voor personen die zich gedurende langere tijd hebben ingezet voor het onderwijs in de bouw- en infrasector.

JURY-TAAK

Met name voor de prijs voor het beste leerbedrijf staat de

jury voor een moeilijke taak. Tussen de tientallen aanmeldingen zitten grote en kleine bedrijven, afkomstig uit de

bouw, de infra en de gespecialiseerde aannemerij. Ook zit er onder de kandidaten een architectenbureau. De winnaar

uit deze groep wordt voorgedragen voor de landelijke prijs voor Beste Leerbedrijf.



→ Vorig jaar won Symen Timmermans (rechts) uit Donkerbroek de gouden Fundeon erespeld.

BPV-NET.NL NIEUWE TOOL VOOR ROC'S

Om te zorgen dat leerlingen gestructureerd kunnen aangeven wat zij tijdens de beroepspraktijkvorming doen, heeft Fundeon een webbased programma ontwikkeld: BPV-Net.nl. Leerlingen, docenten en de praktijkleiders kunnen in deze beschermde internet-omgeving alle ontwikkelingen bijhouden

Het programma is voorlopig bedoeld voor leerlingen in de beroepsopleidende leerweg (bol) op niveau 4, de middenkaderopleiding. In de nieuwe competentiegerichte opleidingen moeten leerlingen in een portfolio bewijzen verzamelen dat ze alle kennis, vaardigheden en gedrag bezitten, die vanuit de opleiding wordt

gevraagd. Die nieuwe manier van leren betekent dat ze niet over elk vak afzonderlijk een schriftelijke toets afleggen. Vaak tonen ze door het uitvoeren van opdrachten op school en tijdens stages aan dat ze over de vereiste competenties beschikken. Dit leidt nu meestal tot een grote hoeveelheid papierwerk. In BPV-Net.nl kun-

nen de leerlingen foto's, tekeningen, filmpjes en beoordelingen toevoegen, zodat alle bewijslast op één plek voor alle betrokkenen inzichtelijk is. De praktijkbegeleider kan hierdoor gerichte ondersteuning bieden tijdens de stage en de docent kan – zo nodig op afstand – de ontwikkelingen volgen en goedkeuren.

BPV-Net kan de verrichtingen van een leerling gedurende zijn hele opleiding volgen, dus ook tijdens meerdere stageperiodes. Het softwareprogramma wordt vanaf het komende schooljaar aangeboden aan de roc's. Meer informatie is verkrijgbaar via de adviseurs opleidingsbeleid van Fundeon.

EERSTE BEDRIJVEN AAN DE SLAG MET ANTICYCLISCH OPLEIDEN

Zo'n honderdvijftig bedrijven hebben in de eerste maand nadat de Steunpunten Werk en Opleiden Bouw zijn geopend, interesse getoond in het anticyclisch opleiden. Via dit plan kunnen werknemers veertig dagen per jaar worden bijgeschoold op kosten van de bedrijfstak. In ruil hiervoor blijven de bedrijven leerlingen een werkplek aanbieden.

De vijf regionale Steunpunten zijn geopend op 14 april. Voor elk bedrijf dat aangeeft te willen meedoen, wordt een bedrijfsopleidingsplan gemaakt. Voorwaarde is dat het bedrijf nagenoeg evenveel leerlingen een werkplek aanbiedt als het de afgelopen

twee jaar heeft gedaan. Bedrijven die tot nu toe geen leerlingen hadden, laten één leerling instromen per veertig scholingsdagen, vallend onder het bedrijfsopleidingsplan.

BEDRIJFSOPLEIDINGSPLAN
Tot nu toe zijn er een kleine

dertig bedrijfsopleidingsplannen opgesteld, waardoor tientallen leerlingen kunnen instromen in een niveau 2-opleiding en verzekerd zijn van een leerwerkbaan. Vanuit de bedrijfsopleidingsplannen kunnen de vaste werknemers vakmodules, vakstappenplan-

nen of verkorte loopbaantrajecten volgen.

Het anticyclisch opleiden is ontwikkeld door Bouwend Nederland, FNV Bouw, CNV Hout en Bouw en de regionale opleidingsbedrijven. In totaal stelt de sector hiervoor 64 miljoen euro beschikbaar, waardoor duizenden werknemers in de bouw, infra en gespecialiseerde aannemerij extra scholing kunnen volgen.

THE SKYLINE IS YOURS SLAAT NIEUWE WEG IN Bouw- en infrasector werft via persoonlijk contact

Alleen als jongeren zelf spreken met mensen die in de bouw- en infrasector werken, staan ze positiever tegenover een carrière in de sector. De instroomcampagne The Skyline is Yours schakelt daarom de komende twee jaar zoveel mogelijk bedrijven en werknemers in voor het geven van gastlessen op scholen en rondleidingen bij bedrijven en op bouwplaatsen.

Het streven is om tot en met 2010 ruim zesduizend vwo-, havo- en vmbo-scholieren persoonlijk in contact te brengen met de verschillende beroepsbeoefenaars in de bouw- en infrasector. Hiervoor zijn gastdocenten en rondleiders nodig die bijvoorbeeld werken bij aannemers, architecten of specialistische bureaus. Doel is om te laten zien dat het werk in de bouw enorm veelzijdig is. Van inkoop tot geodetisch ingenieur; voor nagenoeg iedereen is er een interessante functie te vinden.

SKYLINE SERVICEDESK

De partijen achter de instroomcampagne, Bouwend Nederland, FNV Bouw en CNV Hout en Bouw hebben kenniscentrum Fundeon de opdracht gegeven om de gastdocenten en rondleiders zo goed moge-



→ Tijdens gastlessen op scholen komen jongeren direct in contact met jonge professionals uit de bouw- en infrasector. Hierdoor komen ze positiever te staan tegenover een carrière in deze sector.

lijk te ondersteunen. Het kenniscentrum heeft de Skyline Servicedesk Bouw & Infra opgericht om het aanbod vanuit het bedrijfsleven te koppelen aan de vragen vanuit onder meer scholen. Ook zijn er standaard lespakketten samengesteld die de gastdocent kan gebruiken ter onder-

steuning van zijn of haar lessen.

WEEK VAN DE BOUW

Onderdeel van het aanbod aan binnen- en buitenschoolse arrangementen is de Week van de Bouw. Deze wordt dit jaar vanuit The Skyline is Yours georganiseerd van 9

Oproep

Wilt u met uw bedrijf meewerken aan de gastlessen of rondleidingen? Meld u dan aan bij de Skyline Service-desk via (0341) 499 300 of via het contactformulier op www.debouwmaakthet.nl.

tot en met 13 november. Schoolklassen krijgen dan een dagvullend programma aangeboden waarin met meerdere jonge professionals kan worden gesproken en opzienbarende projecten worden bezocht.



→ *Fundeon Relatiedag 2008.*

Fundeon Relatiedag 2009 in Amersfoort

Anticyclisch opleiden en onderwijsvernieuwingen.

Deze onderwerpen staan op het programma van de Relatiedag van Fundeon. Dit jaar vindt deze plaats op donderdag 1 oktober in theater De Flint in Amersfoort.

De presentatie van deze dag ligt in handen van Astrid Joosten, onder meer bekend van televisieprogramma's als Twee voor twaalf en Alles draait om geld. Zij zal diverse mensen interviewen over de onderwerpen die op het programma staan. Hierbij is ook een rol voor het publiek weg-

gelegd. Het project anticyclisch opleiden is een plan van partijen om juist in de tijden dat het in onze sector rustiger is, extra te investeren in scholing. Met onderwijsvernieuwing is de afdeling ontwikkeling van Fundeon momenteel volop bezig. Zoals gebruikelijk reikt Fundeon tijdens deze dag

ook de onderwijsprijsen uit. Fundeon wil met dit evenement een ontmoetingsdag creëren voor iedereen die zich betrokken voelt bij het opleiden in en voor de bouw- en infrasector. Een officiële uitnodiging voor deze dag kunt u eind augustus verwachten.

De Fundeon Relatiedag 2009 vindt op donderdag 1 oktober plaats in theater De Flint (Coninckstraat 60 in Amersfoort). U bent van 11.30 uur welkom. Na een uitgebreide lunch gaat het inhoudelijke programma van start. Rond 16.15 uur is het programma afgelopen.

AGENDA

19 JUNI 2009

**REFERENTIEWEDSTRIJD,
FINALEDAG**

Bouw & Infra Park Harderwijk
www.fundeon.nl

1 T/M 6 SEPTEMBER 2009

WORLDSKILLS

Calgary Canada
www.worldskills.com

8 T/M 10 SEPTEMBER 2009

BOUW RELATIEDAGEN

Evenementenhal Gorinchem

1 OKTOBER 2009

RELATIEDAG FUNDEON

De Flint Amersfoort
www.fundeon.nl

13 T/M 15 OKTOBER 2009

BOUW RELATIEDAGEN

Evenementenhal Hardenberg

17 T/M 19 NOVEMBER 2009

INFRA RELATIEDAGEN

Evenementenhal Gorinchem

19 NOVEMBER 2009

**INFRA SYMPOSIUM 'VAN
TEKENING TOT KUNSTWERK'**

Evenementenhal Gorinchem
www.fundeon.nl

RECTIFICATIES EN AANVULLINGEN

*In Fundament 2 wordt op
pagina 29 gesproken over de
Technische School Velzen.
Dit moet zijn: Technisch
College Velsen.*

Beroep in beeld

GEEN LOLLETJES MET VOLWASSENEN



Naam: Cees Vliegenthart

Leeftijd: 36

Beroep: Praktijkinstructeur aco

Bedrijf: opleidingsbedrijven ESPEQ
in Heerhugowaard

“Een paar weken geleden zijn bij ons de eerste vakmodules, vanuit het project anticyclisch opleiden, begonnen. In een paar weken tijd scholen mijn collega’s en ik volwassen vakmensen bij. Zelf ga ik vakmodules timmeren geven.”

MOTIVATIE

“Het instrueren van volwassenen is anders dan dat van jongeren. Jongeren willen soms kattenkwaad uithalen, een lolletje maken. Je moet daarom streng zijn. Volwassenen doen dat niet. Die komen om te leren, zijn gemotiveerd. Dat maakt het gemakkelijker om hen de vakkennis bij te brengen.”

THEORIE

“Nieuw voor mij is dat ik ook de theorie geef, die bij de vakmodules hoort. Dat is wel handig, want op basis daarvan en de gesprekken die je met mensen hebt, hoor je wat voor ervaring iemand heeft en wat hij of zij wel of niet weet. Daarop kunnen we onze praktijklessen aanpassen. Als we daardoor tijd overhouden, kunnen we dieper op de stof ingaan. Op die manier leert iedereen zoveel mogelijk tijdens één vakmodule.”

TEGELZETTEN

“Wanneer ik zelf nog in de bouw had gewerkt, had ik nu denk ik een vakmodule tegelzetten of metselen gevolgd. In de praktijk kwam ik dat te weinig tegen om het goed te leren. Het is mooi dat dit project anticyclisch opleiden deze scholingsmogelijkheden biedt. En daarnaast is het natuurlijk belangrijk dat bedrijven zo worden gestimuleerd om jonge mensen te blijven aannemen. Dat is toch waar we als opleidingsbedrijf voor staan.”