



Koops Furness Schadeherstel wint de verkiezing "Leerbedrijf van het jaar"

Maarten Kole is "Praktijkopleider van het jaar"

Ook dit jaar organiseerde VOC de verkiezing voor 'leerbedrijf van het jaar'. Nieuw dit jaar was de verkiezing van 'praktijkopleider van het jaar'.

Het stimuleren van leren is een speerpunt voor VOC en voor vele leerbedrijven. Enkele bedrijven en personen zijn hiermee zo voortvarend bezig dat zij een voorbeeld zijn voor andere bedrijven en genomineerd zijn voor de titel 'leerbedrijf/praktijkopleider van het jaar'. De bedrijven zijn getoetst op verschillende punten waaronder de betrokkenheid bij het opleidingsproces, visie op opleiden, aanwezigheid van een opleidingsplan, het gevoerde personeelsbeleid, het opleidingsklimaat, de deelname aan activiteiten, het vervullen van ambassadeursrol en de opleidingsresultaten.

Voor de praktijkopleiders is er voornamelijk gelet op de deskundigheid (kennis en vaardigheden) van de opleider, het vermogen op te stimuleren en te inspireren en het organisatorisch vermogen. Met ander woorden: hoe begeleid iemand de leerlingen en pakt hij het samenwerken aan.

Tijdens de vakbeurs in Venray zijn de winnaars in beide categorieën bekend gemaakt.

De kiescommissie was unaniem in haar uitslag. De vele inspanningen van Koops Furness, vestiging Bunschoten, voor het opleiden en begeleiden van de leerlingen is zeer te prijzen.

Zoals de winnaar het zelf zegt: "Gezien de markt zul je mee moeten gaan om je positie veilig te stellen. Opleiden is hier een onderdeel van. Ieder persoon is tegen het licht gehouden om te kijken hoe we er het maximale uit kunnen halen."

De overige genomineerde leerbedrijven waren:

- ABS Autoherstel Van Leeuwen uit Aarle Rixtel, Best, Breda, Den Bosch, Eindhoven en Oisterwijk
- Autoschade Schepenwijk uit Enkhuizen
- Bekkers Autoschade uit Helmond, Eindhoven en Valkenswaard
- Pecocar uit Albergen



Leerbedrijf van het jaar, Koops Furness schadeherstel vestiging Bunschoten

Praktijkopleider van het jaar

Bij de praktijkopleiders is Maarten Kole van Benderooij.nl Carrepair uit Sint Philipsland uitgeroepen tot de beste praktijkopleider van het jaar. Deze prijs werd uitgereikt door Sten Tegels, deelnemer aan de WorldSkills 2011 op het onderdeel autospuiten, en in het dagelijkse leven werkzaam bij ABS Peter Brouwers Autoschade in Roermond.

Onder aanvoering van een gedreven Kole, zelf nog bezig met een management opleiding, heeft het bedrijf een drietal leerlingen in dienst. Maarten heeft een positief kritische kijk op het ROC-opleidingstraject, hij realiseert zich dat de praktijk in het leerbedrijf plaatsvindt en is daarom een warm pleitbezorger van aanvullende praktijkopleiding.

De overige genomineerde praktijkopleiders waren:

- Frans Caspers, van Autoschade Service Katwijk uit Katwijk
- Paul van Dam, van Burgers Carrosserie uit Aalsmeer
- Ailko Draaijer, van Autoschade Herstel Boog uit Hoogezand
- Henk de Groot, van De Groot Autoschadeherstel uit Beekbergen

In een periode van teruglopende aantallen leerlingen is het extra belangrijk de positieve bijdragen welke leerlingen leveren aan de bedrijven extra onder de aandacht te brengen. Wanneer je bedenkt dat de leerlingen van vandaag de werknemers voor de toekomst zijn wordt de noodzaak van het aannemen van leerlingen nog helderder.



Praktijkopleider van het jaar, Maarten Kole van Benderooij.nl

Kijk voor meer foto's op www.vocar.nl.

Landelijke verkiezing

Als klap op de vuurpijl dingen de winnaars van vandaag samen met de winnaars uit andere branches ook mee naar de landelijke titel 'leerbedrijf van het jaar' of 'Praktijkopleider van het jaar'! Deze verkiezing wordt op 5 maart 2012 georganiseerd door Colo (het samenwerkingsverband van kenniscentra voor beroepsonderwijs en bedrijfsleven).

Geen medaille, toch een winnaar

De WorldSkills vonden dit jaar in Londen plaats, als een van de vele evenementen die daar in de aanloop naar de Olympische Spelen 2012 plaatsvinden. Een terechte keuze want de WorldSkills worden ook wel de Olympische Spelen voor beroepen genoemd.

Dit jaar streden bijna 1000 deelnemers uit 51 landen in 46 beroepen om de medailles; de doelstelling van deze wedstrijden is het beroep onder de aandacht van jongeren te brengen en zo jongeren voor vakmanschap te interesseren. In Londen waren naast de wedstrijden diverse informatiestands ingericht waar de 200.000 bezoekers, vooral Engelse scholieren, met vakvaardigheden konden kennismaken; zo konden ze zelf met een Caroliner richtbank een body probeer te richten en met een spuitsimulator een portier spuiten.

Ik heb met eigen ogen kunnen zien dat autospuiters Sten Tegels op de WorldSkills vier dagen keihard heeft gewerkt aan zijn opdrachten. Sten heeft aangetoond dat hij tot de top van de wereld hoort. De concurrentie was erg groot en het deelnemersveld is qua punten heel dicht op elkaar geëindigd. Zo zijn er bij de autospuiters maar liefst 6 medailles uitgereikt waarvan 4 keer een bronzen. Sten heeft zich het afgelopen halfjaar fantastisch ontwikkeld en is daarmee een voorbeeld voor elke jonge vakman. ABS Autoherstel Peter Brouwers heeft Sten hierbij met volle overgave ondersteund en is daarmee een voorbeeld voor elk leerbedrijf. De Britse premier David Cameron roemde alle deelnemers aan de WorldSkills, 'iedereen die aan dit evenement mag

meedoen presteert tenslotte op wereld topniveau en is automatisch al een winnaar'.

Aandacht voor vakmanschap is hard nodig nu de focus in bedrijven onder druk van opdrachtgevers vooral gericht lijkt op lagere kosten; vakmanschap staat juist voor: de beste oplossing, in een keer goed, kwaliteit en snelheid. De carrosseriebranche vergrijsd en als bedrijven niet opletten wordt het vakmanschap niet tijdig overgedragen op een nieuwe generatie; vakvaardigheden leer je niet op school maar in het leerbedrijf. Dat vraagt een investering van de ondernemer en praktijkopleider in aandacht en tijd. Die betaalt zich terug in motivatie en loyaliteit. Wie de jeugd bindt heeft de toekomst.

Op de VOC website vindt u een korte film van Sten Tegels op de WorldSkills 2011.

Frank Vos



Inhoudsopgave

Verkiezing

"Leerbedrijf van het jaar" P 1

Geen medaille, toch een winnaar P 1

A.A.S. eerste schadetekent gecertificeerd P 2

Autoschadetechnicus 3 P 2

Haans Autoschades P 2

Arbeidsmarktonderzoek P 3

TechniekTalent.nu update P 3

Nu bij VOC! P 4

A.A.S. eerste schadeketen gecertificeerd Autoschadetechnicus 3

In een gezamenlijk besluit hebben de leden van de schadeketen Allround Automotive Solutions (A.A.S.) zich tot doel gesteld minimaal te beschikken over één opgeleide of in opleiding zijnde Autoschadetechnicus niveau 3. Voor degenen die nog opgeleid gaan worden, heeft A.A.S. een samenwerkingsovereenkomst gesloten met VOC waarbij in een versneld intensief traject de begeerde titel van Autoschadetechnicus kan worden gehaald. Met deze stap bewijst A.A.S. nogmaals de kwaliteitsclaim als dé betere autoschadeherstelketen

Continu scholing is speerpunt

“Bij ons staat kwaliteit en daaraan onlosmakelijk verbonden kennis zeer hoog in het vaandel”, legt Nicole Spenkelink, directeur A.A.S., uit. “Uiteraard blijven onze klanten altijd op nummer 1 staan en kwaliteit leveren aan deze klanten kan alleen als je werkt met heel goed opgeleide mensen. Continu scholing is daarom één van onze speerpunten. Vandaar dat we met z'n allen op de laatste ledenbijeenkomst besloten hebben dat alle A.A.S. bedrijven minimaal één Autoschadetechnicus in dienst hebben.”

Voor een aantal bedrijven is dit allang een feit en de overige leden gaan nu samen dit traject aan. Spenkelink: “Daarvoor gaan we samenwerken met VOC om in een versneld traject van maximaal anderhalf jaar dit voor de gehele keten gerealiseerd te hebben. Een hele opgave voor de medewerkers en we zijn dan ook heel erg trots met de gedrevenheid van deze aspirant-A.A.S. Autoschadetechnici! De eerste groep studenten zijn al van start gegaan”

VOC blij met kwaliteitsstreven A.A.S.

Manager Large Accounts van VOC, Jaap Langeveld, licht toe: “Wij zijn zeer verheugd met deze samenwerkingsovereenkomst. VOC staat voor een hoog kwaliteitsniveau in de branche, en daarom vinden wij het fantastisch dat A.A.S. op deze manier haar kwaliteit wil waarborgen. Met overal minimaal één Autoschadetechnicus niveau 3 is dat natuurlijk goed geregeld. Bovendien is de opzet gericht op het tegengaan van versnippering van de kennis en heeft het absoluut voordelen AST persoonsgebonden binnen te halen.

Versnelde leergang Autoschadetechnicus niveau 3

De versnelde opleiding tot AST'er is een erkende BBL-opleiding met een BPV-overeenkomst. De intensieve opleiding bestaat uit 27 sessies van 1 dagdeel en combineert

onderwijs sessies, praktijksituaties en thuisstudie in een digitale leeromgeving. Alles is gecentreerd rondom de schadepraktijk, en leerlingen werken met echte schadevoertuigen. Toelating vindt plaats na een instroomassessment, want er is een basis aan autotechnische kennis nodig. Bovendien vraagt de verkorte opleiding om een bijzondere inzet en doorzettingsvermogen. Aan bod komen onder andere: schadeherstel elektronica, airco's, hybride voertuigen, schadediagnose, meetsystemen, wielophanging en stuurgeometrie en vooral de samenhang van de systemen. De opleiding wordt afgesloten met een Proeve van Bekwaamheid.



Ondertekening van de samenwerkingsovereenkomst met links op de foto de heer Jaap Langeveld van VOC en rechts mevrouw Nicole Spenkelink van A.A.S.

Iedereen kan zien dat de vergrijzing eraan komt

Het probleem is bij vrijwel alle autoschadebedrijven bekend: vergrijzing. Uitstekende medewerkers met veel ervaring gaan binnen een aantal jaren met pensioen en wie komt daarvoor in de plaats? Het is niet eenvoudig om jonge gemotiveerde mensen aan te trekken. Haans Autoschades in Tilburg kijkt vooruit en leidt altijd wel enkele leerlingen op.

Op dit moment zijn dat Dennis Vermeer (18), die sinds zeven maanden bij Haans werkt, en Nick Maas (19), die nu in zijn tweede maand zit. Ze zijn ten tijde van het interview hard aan het werk om herstelde auto's af te bouwen, zodat die snel weer klaar staan voor de klant.

Sterk team

“De productiviteit in ons bedrijf ligt hoog”, vertelt Bart Haans, directeur van het bedrijf. “Daar moeten mensen aan wennen. Ook daarom neem ik regelmatig leerlingen aan. De oudere

medewerkers kunnen ze begeleiden en zo leren ze onze manier van werken. Dat betekent: hard werken, binnen een sterk team. Die hoge productiviteit hebben we nodig omdat de marges onder druk staan. Dat sterke team hebben we te danken aan goede lonen en uitstekende arbeidsomstandigheden. Ik probeer zelf ook het voorbeeld te geven. Als het echt druk is, spring ik zelf bij om het werk toch klaar te krijgen. De koffiepauze met het team sla ik maar zelden over, informeel samenzijn vind ik ook heel belangrijk.”

Plichtsbesef

Die aanpak werkt motiverend. Van de 27 medewerkers van Haans Autoschades is er de afgelopen drie jaar niet één vertrokken naar een andere werkgever. Daarmee wordt het ook de moeite waard om leerlingen op te leiden. “Dat kost ontzettend veel energie. Die jonge knullen hebben nog niet het plichtsbesef van de oudere garde. Daar voeden we ze mee op. Nick en Dennis hebben het in zich, dat heb ik al

gezien. Dat kunnen twee prima medewerkers worden.” Maar hoe selecteert Haans de juiste leerlingen? Niet iedereen is uit het juiste hout gesneden om bij zijn bedrijf te werken. “Het gaat om de eerste indruk. Ik kan vrij snel zien of iemand geschikt is of niet. En toch heb ik me ook weleens vergist, dat hoort erbij. Van één jongen hebben we na een paar maanden afscheid moeten nemen.”

De toekomst

Haans Autoschades neemt regelmatig leerlingen aan, maar eigenlijk zou Bart Haans er nog méér willen opleiden. “Het is ontzettend belangrijk dat we nu zorgen voor onze medewerkers van de toekomst. Iedereen kan zien dat de vergrijzing eraan komt. Er zijn maar weinig jongens die nog voor dit vak kiezen. Dan is het echt zaak om de besten eruit te pikken en op te leiden in je bedrijf.”



Bart Haans



Dennis Vermeer



Nick Maas

Arbeidsmarktonderzoek 2011-2012

TechniekTalent.nu update

Het jaarlijkse arbeidsmarktonderzoek voor de carrosseriebranche is weer uitgevoerd. Het onderzoek bestaat uit de analyse van cijfers afkomstig van Mn Services (bedrijven en werknemers) en Cfi (leerlingen) en een enquête onder ondernemers. Het heeft betrekking op bedrijven, werknemers en leerlingen over het jaar 2010. De verwachtingen zijn medio 2011 geïnventariseerd. Inmiddels is de ernst van de euro crisis en de vrees voor een recessie toegenomen; de uitkomsten van de enquête zijn positiever dan op grond van de huidige economische situatie is te verwachten.

Voor de meeste kwalificaties geldt dat bedrijven een evenwicht of een stijging van het aantal arbeidsplaatsen verwachten. Voor de Carrosseriebouwer wordt door ondernemers zelfs een sterke stijging voorzien, evenals in de voorgaande jaren. Dat is een functie die vooral voorkomt bij bedrijven in het segment Carrosseriebouw, welke de afgelopen jaren hard zijn getroffen door de recessie. Desondanks zijn de verwachtingen voor de toekomst nog steeds overwegend positief.

Voor de opleidingen met relatief veel leerlingen geldt, dat voor de spuiters een stijging van het aantal arbeidsplaatsen wordt verwacht. Ook voor Eerste Autoschadeherstellers wordt een stijging verwacht. Voor Autoschadehersteller blijft het aantal arbeidsplaatsen volgens bedrijven ongeveer gelijk [zie tabel 1.1].

CREBO	Niveau	Kwalificatie	Landelijk	Noord	Oost	Midden-West	Noord-West	Zuid-West	Zuid-Oost
93740/2	1	Assistent mobiliteitsbranche	=	=	=	+	=	=	+
91770	2	Autospuiter	+	=	++	=	+	++	++
91780	3	Eerst autospuiter	+	+	=	++	+	=	=
95030	2	Autoschadehersteller	=	-	=	=	-	=	++
95041	3	Eerste autoschadehersteller	+	+	++	=	+	+	=
95042	3	Autoschadetechnicus	++	(+)	+	(+)	(=)	(+)	(+)
91790	2	Carrosseriebouwer	++	(+)	(-)	=	?	(+)	++
91800	3	Eerste carrosseriebouwer	++	(+)	(+)	++	+	(+)	(+)
92980	2	Caravantchnicus	++	(+)	?	(+)	?	(+)	(+)
92990	3	Eerste caravantchnicus	+	(+)	(=)	(=)	?	(=)	(=)
10844	4	Bedrijfsmanager schadeherstelbedrijf	=	(=)	(-)	=	(=)	(=)	(=)
10845	4	Bedrijfsmanager carrosseriebouwbedrijf	=	(=)	?	(=)	?	?	(=)
93385/3	4	Werkplaatsmanagement	=	=	+	=	=	=	(=)
94250/2	4	Vestigingsmanager	=	(-)	(=)	=	(=)	(=)	(=)

- daling van >25%,
- daling vanaf 25% tot 10%,
- = evenwicht (vanaf -10% tot en met +10%),
- + stijging van 10% tot en met 25%,
- ++ stijging van >25%,
- ? onbekend,
- () onvoldoende waarnemingen voor betrouwbare uitspraak

BPV-plaatsen

Het aantal leerlingen neemt af. Als we kijken naar de verwachte ontwikkeling van het aantal leerplaatsen, dan zien we dat bedrijven een evenwicht verwachten in het aantal beschikbare leerplaatsen voor de Autospuiter, Autoschadehersteller en Eerste Autoschadehersteller. Voor Eerste Autospuiter wordt een afname van het aantal leerplaatsen verwacht. Wat hier opvalt is dat voor de functies Carrosseriebouwer en Eerste Carrosseriebouwer een toename van het aantal leerplaatsen wordt verwacht.

Branche en bedrijven

8% van de bedrijven die in 2009 actief waren bestaan in 2010 niet meer, er zijn 13% nieuwe bedrijven tot de branche toegetreden. Het gaat vooral om kleine 'niche-bedrijfjes' binnen het Specialistensegment. Tegelijkertijd daalt het rendement. Ruim een derde van de bedrijven had het afgelopen jaar te maken met een lager resultaat, en voor bijna een kwart van de bedrijven betekende dit een verlies. Vooral bedrijven in het segment Carrosseriebouw worden relatief zwaar getroffen door de recessie. De verwachtingen voor de toekomst waren tijdens het onderzoek nog steeds overwegend positief bevonden.

Jaar	aantal bedrijven	procentuele toe-/afname
2004	2.005	
2005	1.982	-1,1%
2006	1.972	-0,5%
2007	1.995	1,2%
2008	1.998	0,2%
2009	1.983	-0,8%
2010	2.104	6,1%

Aantal bedrijven naar jaar op peildatum, landelijk

Werknemers en dienstverbanden

In 2009 kromp de werknemerspopulatie over het geheel met 5%. In 2010 is sprake van een verdere krimp van 4%. Deze krimp komt voor rekening voor zowel het segment Carrosseriebouw als het segment Autoschadeherstel. We zien ontgroening en vergrijzing, met name binnen bedrijven die het zwaarst getroffen zijn door de economische crisis; jongere werknemers moeten vaak als eerste het veld ruimen. Dat blijkt uit ook het gemiddelde salaris dat ruim 6% is gestegen.

Branchemobiliteit

De branche krimpt als gevolg van relatief hoge uitstroom en lage instroom. Het zittende personeel is minder in beweging, hetgeen begrijpelijk is gezien de onzekere situatie op de arbeidsmarkt.

Onderwijs en opleidingen

Het aantal leerlingen daalt met ruim 9%. Deze daling is over de volle breedte te zien. Ook het aantal erkenningen neemt af, maar voor alle opleidingen zijn voldoende BPV-plaatsen beschikbaar.

Niveau	Kwalificatie	2010	2011
1	Aankomend voorbereider	35	33
2	Carrosseriebouwer	53	54
2	Autospuiter	471	440
2	Autoschadehersteller	640	545
2	Caravantchnicus	8	6
3	Eerst autospuiter	298	301
3	Eerste autoschadehersteller	254	188
3	Eerste caravanhersteller	13	7
3	Eerste carrosseriebouwer	29	29
3	Autoschadetechnicus	20	11
4	Bedrijfsmanager schadeherstelbedrijf	56	41
4	Bedrijfsmanager carrosseriebouwbedrijf	8	6
4	Werkplaatsmanager carrosseriebouw	3	1
4	Werkplaatsmanager schadeherstel	15	20
	Totaal	1.929	1.750

Aantal leerlingen naar kwalificatie in 2010 en 2011, landelijk bron: Cfi

Arbeidsmarkt

Voor de meeste kwalificaties geldt dat bedrijven een evenwicht of stijging van het aantal arbeidsplaatsen verwachten. Met name over carrosseriebouw gerelateerde functies zijn werkgevers positief. De uitbreidings- en vervangingvraag van bedrijven lijkt grotendeels te kunnen worden vervuld vanuit aanbod uit het onderwijs. Het is echter onzeker of deze verwachtingen zullen worden gerealiseerd nu de economie zich slechter ontwikkelt dan ten tijde van het onderzoek werd verwacht.

Inspirerende netwerkbijeenkomst

TechniekTalent.nu

"Hoe voorkomen we dat TechniekTalent.nu één boom is in een groot woud van initiatieven? En hoe zorgen we ervoor dat alle inspanningen straks terug te zien zijn in concrete resultaten? Daarover ging het op de drukbezochte netwerkbijeenkomst van TechniekTalent.nu op 15 september in Nieuwegein. Een bijeenkomst waar werd stilgestaan bij reeds gerealiseerde activiteiten en producten, maar waar vooral enthousiast vooruitgeblikt werd.

Brochures en filmpjes

Overall liggen brochures, hangen flatscreens waarop filmpjes te zien zijn en zijn er concrete producten zoals de PSO-box te bekijken. Namens de werkgroep Beeldvorming delen jongeren de publicatie TechKnow uit. De werkgroep Basisonderwijs heeft een wedstrijd uitgeschreven en ansichtkaarten laten drukken in Loesje-stijl (Techniekles: "Juf, waar is de meester?"). Iedere werkgroep biedt zo op zijn eigen manier een kijkje in de keuken op de informatiemarkt.

Een groot deel van het programma speelt zich daarnaast af in de grote zaal waar in groepjes gediscussieerd wordt over de essentie en toekomst van TechniekTalent.nu. Even later presenteren de diverse tafels hun bevindingen en public. Er wordt gesproken over het verder versterken van het wij-gevoel en het stevig neerzetten van het merk TechniekTalent.nu. Gedragswetenschapper Rick van Baaren neemt het stokje over. Hij bespreekt verschillende manieren om te bereiken dat jongeren een bepaald gedrag gaan vertonen, in dit geval kiezen voor techniek. Eén boodschap blijft met name hangen: focus niet op de tekorten in de techniek, maar creëer schaarste en probeer jongeren te verleiden tot techniek.



'Ontdek' jongeren

De publicatie 'TechKnow, alle informatie over jongeren anno nu' is nog steeds verkrijgbaar. Deze uitgave is geschikt voor iedereen die jongeren enthousiast wil maken voor techniek; het geeft inzicht in de belevingswereld van jongeren en biedt o.a. ondernemers, handreikingen en tips over samenwerken met jongeren. Dit, om jongeren te werven en te behouden voor de techniek.

Weetje: 11,1% van de jongeren tussen 14 en 18 jaar (dat zijn er meer dan 100.000 in Nederland) wil het liefst in de technische sector werken; het percentage dat daadwerkelijk een technisch beroep heeft ligt echter op minder dan 3,5%.

TechKnow is gratis aan te vragen op www.techknow.nu.



Nu bij VOC!

Workshop Personeelsbeleid

Lopen sommige zaken niet helemaal zoals u zou willen?

VOC nodigt u uit voor de 4^e workshop personeelsbeleid. Thema van deze workshop is Werkoverleg.



In deze gratis workshop personeelsbeleid worden handige gereedschappen aangereikt om werkoverleg goed te laten verlopen. Deze workshop is zeer praktijkgericht en u krijgt hand-outs uitgereikt om in het bedrijf efficiënt mee aan de slag te gaan. Goed werkoverleg zorgt voor betrokkenheid en loyaliteit van uw werknemers aan het bedrijf.

Ook wordt aandacht gegeven aan het goed invullen van de voorzittersfunctie.

Locaties en data van de workshops:

Locaties	Data najaar 2011
VOC Best	30 november
VOC Sassenheim	1 december 15 december
VOC Nieuwegein	6 december 16 december
VOC Assen	13 december 19 december

Meld u snel aan voor deze gratis workshop op www.vocar.nl.

Bevordering arbeidsmarktparticipatie ouderen

Door arbomaatregelen en met behulp van moderne technieken is het werk in de carrosseriebranche fysiek minder zwaar en een stuk veiliger geworden. Oudere werknemers kunnen daardoor langer actief zijn op de werkvloer, ook als ze last hebben van slijtageklachten die in het verleden zijn opgelopen. Wel geven oudere werknemers aan last te hebben van mentale belasting. De werkdruk neemt toe, er moet steeds meer geproduceerd worden in minder tijd. Zonder hulp van buitenaf is het voor oudere werknemers steeds moeilijker om het hoge tempo bij te houden.

Behouden van talent

Met het oog op de duurzame inzetbaarheid van medewerkers in de carrosseriebranche heeft OOC (Opleidings- en Ontwikkelingsfonds voor het Carrosseriebedrijf) het initiatief genomen om bedrijven te helpen met het behouden van talent door te investeren in blijvende inzetbaarheid van oudere werknemers.



Wat houdt dit initiatief in?

Werknemers en werkgevers worden gestimuleerd om functioneringsgesprekken te voeren. In deze gesprekken wordt aandacht geschonken aan gezondheid en arbeidsomstandigheden, aan opleiding en loopbaanontwikkeling. Door regelmatig te bespreken wat medewerkers willen en kunnen, kan vroegtijdig actie worden ondernomen, zoals het opleiden naar minder zware functies en een ontwikkelpad uitstippelen naar meer afwisselende en uitdagende functies enz. VOC opleidingsadviseurs zullen de werkgevers ondersteunen bij het voeren van functioneringsgesprekken en het opstellen van een POP (Persoonlijk Opleidings Plan).

Als via een POP scholingsafspraken worden gemaakt zal, na de eerste doorbetaalde scholingsdag waar de werknemer volgens de CAO recht op heeft, de werkgever een beroep kunnen doen op een loonverletvergoeding van € 240 per dag (tot een max van € 5.000,- per bedrijf).

OOO vult daarnaast bestaande subsidiemogelijkheden op de (extern gemaakte) opleidingskosten aan tot 50%, de overige 50% wordt betaald door de werkgever.

Blijvende inzetbaarheid van uw werknemers is niet vanzelfsprekend. Geef tijdig aandacht aan deze medewerkers en u zult merken dat dit niet tijdrovend en kostbaar hoeft te zijn. Uw 50+ werknemer heeft een schat aan ervaring, laat dit niet weglopen.

Interesse

Bent u geïnteresseerd in dit initiatief en wilt u hieraan deelnemen of wilt u eerst meer informatie? Op www.oocinfo.nl kunt u een aanmeldingsformulier invullen om uw interesse kenbaar maken, u wordt dan zo spoedig mogelijk benaderd door uw VOC opleidingsadviseur.

Innoveer door het vergroten van de inzetbaarheid van uw werknemers!

EVC staat voor het Erkennen van Verworven Competenties. EVC heeft als doel de competenties die een persoon op enigerlei verworven heeft, formeel te erkennen. Mensen kunnen immers op allerlei wijzen competenties ontwikkelen: zowel in hun werk, als in hun hobby's, als in vrijwilligerswerk, in activiteiten bij maatschappelijke organisaties of door middel van cursussen. Dit betekent dat competenties niet alleen worden verworven door aan onderwijs deel te nemen, maar dat competentieontwikkeling plaatsvindt onafhankelijk van de gevolgde leerweg. Met EVC worden deze competenties herkend, beoordeeld en waar mogelijk, erkend.

Een EVC-procedure bestaat uit een opeenvolging van stappen. Hierbij is het van belang aandacht te besteden aan zowel het correct toepassen van het EVC-instrumentarium als aan het voor- en natraject van de EVC-procedure. EVC kan immers onderdeel zijn van competentie management binnen het bedrijf, of daar juist een startpunt voor vormen. Het kan op een individu zijn gericht of op de employability van een groep medewerkers. De context van een EVC-procedure heeft invloed op de invulling van dit traject.

EVC-procedure

De fasen en stappen in de EVC-procedure concentreren zich op een individuele procedure. Hoewel in het schema een vrij gangbaar verloop van een EVC-procedure wordt geschetst, kan het zo zijn dat specifieke situaties vragen om een aangepaste aanpak.



Voor de duidelijkheid is een scherp onderscheid gemaakt tussen de verschillende stappen, afhankelijk van de situatie kunnen stappen elkaar ook overlappen of parallel lopen.

Wat zijn de voordelen voor de werknemer?

- Uw werkervaring worden omgezet in een ervaringscertificaat
- Een ervaringscertificaat toont uw kwaliteiten aan
- Een EVC-procedure werkt motiverend en is goed voor het zelfvertrouwen
- U ontvangt een Persoonlijk OpleidingsPlan (POP)

Wat zijn de voordelen voor de werkgever?

- U krijgt inzicht in de competenties van uw werknemers
- Gekwalificeerde werknemers zijn een meerwaarde voor uw bedrijf
- Via een gericht scholingsadvies (POP) kunnen werknemers hun kennis verder vergroten
- De EVC-procedure wordt door uw werknemers in het bedrijf zelf doorlopen

Kijk voor meer informatie over een EVC-traject op www.vocar.nl/evc

Colofon

De VOC Krant is een uitgave van Vakopleiding Carrosseriebedrijf. VOC is het landelijke instituut voor opleidingen, cursussen en examens in de carrosseriebranche. VOC wordt bestuurd door vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers.

Overname van artikelen is onder bronvermelding toegestaan.

Hoofredactie

Frank Vos
Redactie en fotografie
Sandra Stuivenberg
Eindredactie en vormgeving
Akron Communicatie & Vormgeving, Leiden

Redactieadres

Postbus 294, 2170 AG Sassenheim
Telefoon 0252 - 24 23 22
Fax 0252 - 24 23 20
E-mail info@vocar.nl
Bezoek voor meer informatie de website: www.vocar.nl