



Josje Lesterhuis, projectleider bij SBCM.

Hoe bereidt de werkleiding SW-medewerkers voor op een zo regulier mogelijke baan? Speciaal voor de sector is de SBCM-werkplekopleiding (WPO) ontwikkeld, een methodiek om SW-medewerkers op systematische wijze in de werksituatie werknemerscompetenties aan te leren. Josje Lesterhuis, projectleider bij SBCM, legt uit wat deze methodiek inhoudt en wat het belang ervan is nu de sector onder druk staat.

Tekst: Michael Halve | Foto: Bert de Jong

# Werkplekopleiden in bezuinigingstijden

Waarom heeft SBCM als arbeidsmarkt- en opleidingsfonds zelf een methode voor werkplekopleiden laten ontwikkelen? 'Een inventarisatie leerde ons dat er grote behoefte is aan een werkwijze die de

werkleiding helpt om haar medewerkers werknemersvaardigheden aan te leren. We hebben hiervoor aansluiting gezocht bij een aantal SW-organisaties die al actief waren met werkplekopleiden,

onder meer in hun groensector. Die waren hier enthousiast over. 'SBCM heeft samen met veertien geïnteresseerde SW-organisaties aan IVIO-Didactiek en CLU Expertisecentrum leer-

middelenontwikkeling de opdracht gegeven opdrachtenmateriaal en een trainingsaanbod te ontwikkelen dat speciaal gericht is op het aanleren van werknemersvaardigheden op de werkplek. Een voorwaarde was dat deze methodiek aansluit op de AKA-competenties uit de reguliere onderwijskwalificatiestructuur (mbo 1-niveau). De SW-organisaties waarmee is samengewerkt hebben hierin zelf ook geld en kennis geïnvesteerd. Gedurende de ontwikkel-tijd hebben zij WPO uitgeprobeerd. Begin 2010 is de methodiek opgeleverd en vanaf dat moment kon deze in SW-organisaties worden geïmplementeerd.'

#### **Wat houdt de methodiek in?**

'Werkleiders leren SW-medewerkers op de werkplek op een systematische manier werknemersvaardigheden aan. Met praktische instructies gericht op het ontwikkelen van het gewenste gedrag en met ondersteunend opdrachtenmateriaal helpen zij de medewerkers een competentie aan te leren. Welke competenties dat zijn, vloeit voort uit een observatieperiode, soms in combinatie met een diagnose. WPO sluit aan op de meeste in de sector gebruikte diagnosemethoden, zoals Melba, Werkladderscan en Goed Werknemerschap. Daarnaast is in de Dariuz-applicatie een aparte WPO-vragenlijst toegevoegd aan de assessment-module. De rapportage van dit assessment verwijst direct naar WPO-opdrachten die op verschillende niveaus gedaan kunnen worden.'

#### **Hoe ziet dat er in de praktijk uit?**

'De werkleider kiest in overleg met de SW-medewerker een aantal competenties die met voorrang ontwikkeld moeten worden. Daar gaan ze dan mee aan de slag. Als de medewerker een competentie heeft aangeleerd – dat wil zeggen: het gewenste gedrag in wisselende situaties vertoont – wordt dit getoetst door een onafhankelijke toetsers.'

#### **Wat is het niveau van de opleiding?**

'Er zijn drie moeilijkheidsniveaus: A, B en C. Het hoogste niveau is C en dat sluit een-op-een aan op het AKA-niveau. De

niveaus A en B zitten daaronder en zijn dus minder moeilijk. Het materiaal voor deze lagere niveaus is uniek, want er is maar weinig opleidingsmateriaal op de markt voor mensen die onder niveau 1 van de reguliere onderwijskwalificaties zitten. De niveaus A en B vormen wel een prima leerlijn naar het AKA-niveau.'

#### **Kan iemand met WPO-C ook daadwerkelijk het AKA-diploma halen?**

'Ja, dat kan. Een SW-organisatie moet dan samenwerken met een roc of AOC. Ze moeten dan een arrangement afspreken waarbij de SW-organisatie de werknemerscompetenties ontwikkelt en het roc/AOC de overige vakken verzorgt, zoals rekenen, taal en LLB. Het roc of AOC moet ook de toetsing voor zijn rekening nemen. Dit is een heel werkbare constructie die winst oplevert voor de SW-medewerker, de SW-organisatie en het roc. Daarnaast heeft een erkende EVC-aanbieder een aansluiting gemaakt op WPO. EVC's kunnen als onderdeel van de AKA-diplomering worden ingezet.'

#### **Wat moet een organisatie doen alvorens met WPO aan de slag te gaan?**

'Zo'n organisatie moet de werkleider daadwerkelijk de ruimte geven om ook opleider te zijn. Daarnaast wijst de organisatie enkele coaches aan die klankbord zijn voor de werkleiders en die de rol vervullen van onafhankelijke toetsers. De organisatie verankert de methodiek bovendien goed in de organisatie. Mijn advies is WPO onder te brengen bij een MT-lid en de coaches een ambassadeursrol te laten vervullen.'

#### **Wat zijn de kosten van competentieontwikkeling?**

'Op dit moment monitoren zes SW-organisaties hoeveel tijd het werkleiders in de praktijk kost om competenties te ontwikkelen. Hieruit kunnen de kosten vervolgens worden afgeleid. Hoofdaanvrager Hameland heeft vanwege de pilots Werken naar vermogen subsidie gekregen voor deze monitoring. De resultaten zijn in 2012 bekend. Daarnaast heeft IVIO-Didactiek voor SBCM een schatting gemaakt van de extra inzet die werkplek-

opleiden vraagt ten opzichte van de tijd die altijd al besteed werd aan reguliere begeleiding en training. Het lijkt bij WPO te gaan om een beperkte extra investering in tijd.'

#### **Wordt de implementatie van WPO in SW-organisaties begeleid?**

'Ja. SBCM organiseert een aantal keer per jaar een kennisbijeenkomst. Tijdens die bijeenkomsten wisselen WPO-bedrijven ervaringen uit. Daarbij wordt ook gewerkt aan een praktijkontwikkeldocument. Dat is een overzicht van tips om knelpunten bij de implementatie te voorkomen of op te lossen. Daarnaast wordt momenteel door IVIO-Didactiek beschreven hoe WPO toegepast kan worden bij detacheringen. Dit wordt de komende maanden ook door een aantal SW-organisaties via pilots uitgeprobeerd. Op basis van deze ervaringen kan de toepassing worden gevalideerd.'

#### **Hoe verhoudt de SBCM-werkplekopleiding zich tot de bezuinigingen?**

'De sector krijgt het momenteel stevig voor de kiezen. Voor de huidige SW-doelgroep, maar ook voor andere doelgroepen in de SW, blijft arbeidsontwikkeling onverminderd een belangrijke zaak. SW-bedrijven zullen wel steeds meer naar mogelijkheden zoeken om die zo efficiënt mogelijk te organiseren. Werkplekopleiden vindt "werkenderwijs" plaats en is daardoor heel geschikt. Daarnaast wordt er nu gewerkt aan een doelmatigheidsslag, een versie WPO 2.0. Zo kunnen de methodiekbeschrijving voor werkplekopleiders en de toepassing ervan worden vereenvoudigd. Een voorbeeld: voor medewerkers die voor het A- en B-niveau worden opgeleid via WPO kun je volstaan met een eenvoudiger manier van toetsing dan voor het AKA-niveau. En ten slotte wordt aandacht besteed aan de onderdelen van WPO die ook groepsgewijs kunnen worden ingevuld.' ■

*Meer informatie over de SBCM-werkplekopleiding? Neem dan contact op met Josje Lesterhuis, 070-3765410, [j.lesterhuis@caop.nl](mailto:j.lesterhuis@caop.nl) of kijk op [www.sbcm.nl](http://www.sbcm.nl).*