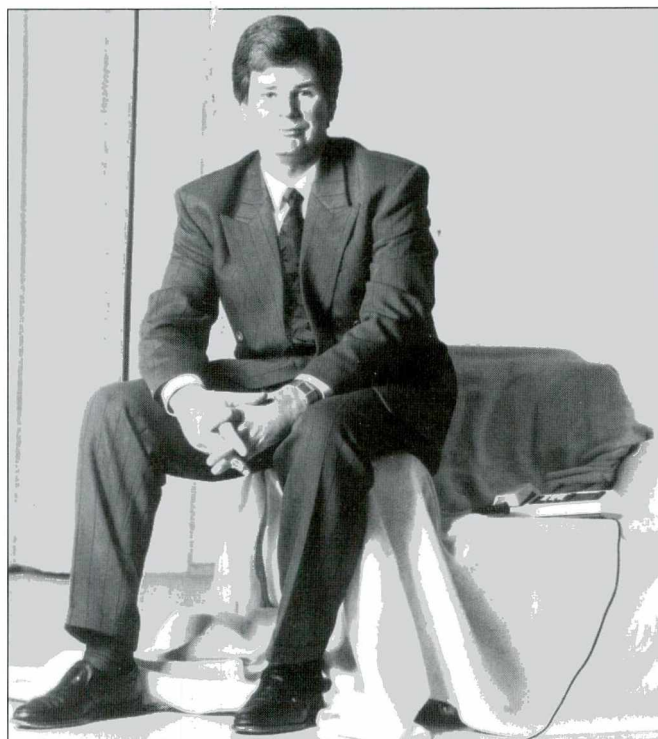


IN DIT NUMMER

- 3 Rechtszaak VOG tegen ministerie heropend
- 3 Europese waardering voor VOG-projecten
- 4 Werkgevers gehoord over loonruimte
- 5 KPMG-onderzoek toegelicht
- 7 Regionalisering van arbeidsmarkt
- 7 Sociaal Plan afgesloten
- 9 Vragen over Altis-pakket
- 11 Juridisch antwoord op seniorenverlof
- 12 Wachtgelden en subsidies
- 13 Meer tijd voor afdrachtkorting
- 13 Gezondheidskundig spreekuur
- 15 Handreiking schuldhulpverlening uitgereikt
- 16 Congres samenwerking AMW
- 17 Eerste professioneel Statuut een feit
- 18 Toolkit helpt bij één jeugdzorgloket
- 19 Externe klachtencommissie geïnstalleerd
- 20 Kwart Melkertfuncties maatschappelijke opvang gerealiseerd

Succesvol congres op 24 april in de RAI

Opleiden en leren noodzakelijk voor kwaliteit en vernieuwing



Prof. Kessels bepleit 'creatieve onrust' (foto: Sjaak Ramakers)

Het belang van opleiden en leren stond centraal op een door SWP georganiseerd congres in de Amsterdamse RAI op 24 april jl. Meer dan 300 deelnemers uit werkveld en opleiding van de sectoren welzijn en gehandicaptenzorg waren getuige van een kwalitatief hoog en gevarieerd programma dat alle aspecten van opleiden en leren belichtte.

De VOG, de Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland en het Nederlands Instituut voor Zorg en Welzijn (NIZW) waren de initiatiefnemers voor deze dag. Aanleiding was de afronding van het (AWO-fonds) project *Scholing*

met beleid dat - samen met de vakbonden - de afgelopen jaren is ontwikkeld en een handleiding heeft opgeleverd waarmee scholingsbeleid op instellingsniveau gestalte kan krijgen. Van deze handleiding zijn inmiddels

5000 exemplaren afgenomen door organisaties in het werkveld.

In zijn openingswoord memoreerde Sjef van Gennip, directeur VOG, het belang van opleiden en leren. Was het vroeger vooral een recht van werknemers als een onderdeel van het arbeidsvoorwaardenbeleid, nu is het onmisbaar voor de kwaliteit van de beroepsuitoefening, maar ook een middel om te kunnen inspelen op verandering en vernieuwing. De ontwikkelingen gaan zo snel dat beroepskrachten zelf in staat moeten zijn om nieuwe toepassingsmogelijkheden te bedenken van

hun vakkennis voor nieuwe problemen en nieuwe doelgroepen. 'Vaak leggen we teveel nadruk op de kostenkant van scholing' aldus Van Gennip, 'maar we hopen dat een dag als vandaag eraan bijdraagt dat we meer oog krijgen voor de batenkant van opleiden en leren'.

Lerende organisatie

Annemieke Kamochinski, hoofd opleiding en training van het NIZW, ging in op de visie op scholing die ten grondslag ligt aan de handleiding *Scholing met beleid*: de drie-eenheid strategisch beleid, personeelsbeleid en scholingsbeleid. Scholing staat in het teken van het bereiken van organisatiedoelen, waarin medewerkers meedenken en waarvoor zij worden gekwalificeerd. Een belangrijke slaagkans voor het realiseren van een werkelijke overdracht (transfer) van het geleerde naar de praktijk van de werksituatie is echter de aanwezigheid van een 'leerklimaat' in de organisatie. Een lerende organisatie is een organisatie waarin van fouten geleerd mag worden, waar men bereid is om dingen af te leren, waarin reflectie op eigen handelen plaatsvindt en waar vragen worden gesteld.

Meer dan alleen kennisoverdracht Met de stelling *Opleiden kun je uitbesteden, maar leren niet* maakte zij de opstap naar de presentatie van professor Josef Kessels, bijzonder hoogleraar bedrijfsopleidingen te Leiden, over opleiden en leren in arbeidssituaties. Op speelse en zeer overtuigende wijze maakte hij het belang van leren duidelijk. De economische betekenis van het vermogen tot kennisproductiviteit is het thema voor nu en de toekomst. Dat houdt in dat de kennis die nodig is voor toepassing in het werk niet alleen in de hoofden van de manager moet zitten, maar in de hoofden van de medewerkers. Iedere medewerker moet in staat zijn om 'eerste-hands kennis' te produceren, dat wil zeggen dat iedere

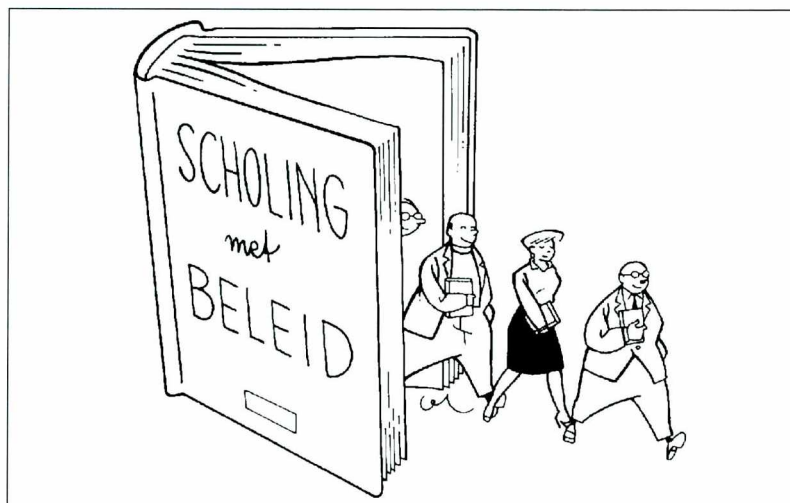
medewerker zelf in staat moet zijn om voor problemen nieuwe oplossingen te bedenken en nieuwe toepassingen moet kunnen ontwikkelen. Het werk wordt zo complex en de veranderingen gaan zo snel dat alleen kennis-medewerkers kunnen overleven in het arbeidsproces. Opleiden moet méér zijn dan alleen kennisoverdracht. Kessels schiept een somber beeld over het effect van opleidingen: slechts 10 à 20% van de aangeleerde kennis heeft een leereffect. Hoe komt dat? Zijn opleiders dan zo slecht? Nee, de belangrijkste basis voor leerresultaat ligt bij de organisaties in het werkveld die over lerend vermogen moeten beschikken. Hij noemt dat de 'leerfuncties' van de organisatie. Zoals kennis over de materie, het kunnen oplossen van problemen, de aanwezigheid van reflectieve vaardigheden waardoor mensen greep krijgen op hun eigen leerproces, communicatieve vaardigheden waarmee men ook toegang krijgt tot kennis van anderen, rust en stabiliteit maar ook een zekere mate van creatieve onrust van waaruit mensen in beweging komen. Het is vooral een taak van de manager om deze voorwaarden te creëren. 'Managers moeten méér opleider zijn, en opleiders moeten ook managers zijn', is zijn boodschap. Managers zijn opleiders omdat zij hun medewerkers het leren moge-

lijk moeten maken. Opleiders moeten meer managen: opleiden is niet alleen de overdracht van kennis maar het gaat vooral om het managen van leerprocessen.

Talkshow

In een talk-show confronteerde de journaliste Chazia Mourali vertegenwoordigers van werkgevers, werknemers, opleiders en verzekeringen met een aantal stellingen en indringende vragen over scholing. Moeten werknemers zelf zorgen voor bijscholing om aantrekkelijk te blijven voor de arbeidsmarkt? Wie draait er op voor de kosten als opleidingen te weinig effect hebben? Accepteren verzekeringen dat scholingskosten produktiekosten zijn? Hoe kan de manager zorgen dat hij een goede opleider wordt? De dertien workshops boden tot slot een bonte schakering aan aspecten van het leren-op-de-werkplek. De presentatie van de workshops werd verzorgd door deskundigen en betrokkenen uit de sector zelf. Ook daarmee werd zichtbaar dat in de sector zorg en welzijn opleiden en leren in velerlei vormen vaste grond begint te krijgen.

Voor vragen kunt u terecht bij mevrouw drs Alsem van de VOG, beleidssecretaris arbeidsmarkt en scholing (tel. 070 - 394 93 49).



*Van de handleiding **Scholing met beleid** zijn inmiddels vijfduizend exemplaren afgenomen (illustratie Luc Verschuuren, Oisterwijk)*