

Vier vakopleidingen uitgelicht

Van koetsier tot conciërge

Nu sociale werkvoorzieningen evolueren van productiegerichte naar mensontwikkelbedrijven, is het belang van opleiden alleen maar toegenomen. Het leren van een vak geeft niet alleen zelfvertrouwen, maar biedt ook eerder kans op werk buiten de SW, zo blijkt uit onderstaande voorbeelden. Tekst: Maartje van der Zedde | Foto's: iStockphoto



Wat: AKA-metaalopleiding.

Waar: DCW.

Hoe: SW-bedrijf DCW startte eind 2008 met een speciale variant van de inmiddels welbekende AKA-opleiding: een AKA-metaalopleiding. DCW kreeg vooral aanmeldingen van inburgeraars met een grote behoefte aan een vakopleiding.

Veel SW-bedrijven bieden hun medewerkers tegenwoordig een AKA-opleiding, een opleiding op mbo-niveau 1 tot 'arbeidsmarkt gekwalificeerd assistent', bedoeld om mensen basisvaardigheden bij te brengen om bij een reguliere werkgever aan de slag te kunnen. Zo ook SW-bedrijf DCW, dat eind 2008 startte met een AKA-metaalopleiding. Behalve werkneemersvaardigheden zoals samenwerken,

omgaan met problemen en klantgericht handelen, leren deelnemers aan deze opleiding ook te assisteren bij technische werkzaamheden.

Intensief programma

'Twee jaar geleden was er vanuit de metaalbranche een flinke vraag naar personeel die niet werd ingevuld', zegt Arjan Kleizen, commercieel manager van DCW. 'Veel mensen in deze branche gingen met pensioen en er ontstond een tekort aan zowel laag- als hoogopgeleide vakmensen.' In samenwerking met mobiliteits- en adviescentrum Metalektro, kenniscentrum voor technisch vakmanschap Kenteq en opleidingscentrum AOC Oost ontwikkelde DCW een opleiding om laagopgeleiden te laten instromen in de metaalsector. De opleiding is niet bedoeld voor SW-medewerkers maar voor werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt. 'We kregen vooral aanmeldingen van inburgeraars met een grote behoefte aan een vakopleiding. Deze mensen zijn vaak heel handig en creatief, hebben zaken "in de vingers", maar missen de papieren en ken-

nis van de Nederlandse taal om ergens aan de slag te kunnen.'

Na de aanmelding volgt een gesprek waarbij de kandidaat wordt geconfronteerd met de vragen: Wie ben ik? Wat kan ik? Wat wil ik? Is de techniek wat voor mij, en wat moet ik dan nog leren? Wat moet ik ervoor doen? Daarna kan een kandidaat zich kort oriënteren op de metaalafdeling van DCW. Bij gebleken interesse volgt een voorselectiegesprek met een medewerker van Metalektro en AOC Oost om te bepalen of iemand voldoende gemotiveerd en capabel is om het traject te kunnen volbrengen. Kleizen: 'Vooral de motivatie is heel belangrijk. In de eerste groep waren negen van de tien deelnemers van buitenlandse afkomst en volgden ze 's avonds ook nog lessen

Nederlands. Het is dus een heel intensief programma. Mensen krijgen het niet zomaar cadeau.'

Eerste diploma

Het leertraject begint met drie maanden theorie en basiservaring, vier dagen per week op de werkvloer en één dag in de klas. Deelnemers leren dan onder meer technische taal, tekeningen lezen, rekenen en schetsen. Ook doen ze zaag- en vijlwerk. De zes maanden daarna leren ze frezen, lassen, knippen en werken met een draaibank. De laatste drie maanden gaan ze echt aan het werk op de productieafdeling van DCW.

De eerste lichting heeft op 29 januari haar diploma gekregen. 'Het was prachtig om al die blije gezichten te zien', ver-

telt Kleizen. 'Voor de meesten was dit het eerste diploma dat ze in hun leven hebben gehaald. Het was de bedoeling dat ze daarna een vaste baan zouden krijgen, maar daar wringt zich nu de schoen. Door de crisis is er minder vraag naar personeel in de metaal. Vanwege een faillissement en arbeidstijdverkorting hebben drie bedrijven onze mensen moeten ontslaan. Maar we laten ze niet zomaar los. Voorlopig zijn ze aan de slag bij een verwante werksoort en zodra de economie weer aantrekt, gaan ze in de metaal aan het werk. We horen uit verschillende hoeken dat er straks weer veel vraag komt. We gaan dan ook gewoon door met de opleiding.' Inmiddels zijn tien nieuwe deelnemers ingestroomd.

Wat: Koetsiersopleiding voor mensen met een psychische beperking.

Waar: Willem Arntsz Hoeve.

Hoe: Sinds vorig jaar kunnen mensen met een psychische beperking een koetsiersopleiding volgen op het landgoed van de Willem Arntsz Hoeve, een psychiatrische instelling in Den Dolder. Van de eerste lichting slaagden er acht van de tien cum laude. 'Daar stonden we dan met onze vooroordelen.'

Het idee voor de koetsiersopleiding komt uit de koker van Jo-Anne Raming, initiatiefnemer van de Stichting Worden Wie We Zijn. Doel van de stichting is mensen met een psychische beperking kansen te geven zichzelf te ontwikkelen, vaardigheden te leren en passend werk te vinden. 'Dat is moeilijk', weet ze. 'Deze mensen hebben van alle kanten gehoord dat ze dingen niet kunnen. Als ze al in een bedrijf hebben gewerkt, kregen ze vaak heel eenvoudige taken toebedeeld en moesten ze samenwerken met mensen met eenzelfde beperking. Of ze werden weggepest en waren binnen de kortste keren weer terug in de instelling.' Raming is tevens bestuursvoorzitter van de Willem Arntsz Stichting, een overkoepelen-

de organisatie voor zeven geestelijke-gezondheidszorginstellingen. Zo'n vier jaar geleden was zij als een soort ombudsman regelmatig te vinden in het theehuis van een instelling in Den Dolder. 'Ik wilde de zaak eens van de andere kant bekijken en zo ideeën opdoen voor hoe je deze mensen aan het werk kunt krijgen. Al pratend kwam ik erachter dat ze dan allereerst erkenning nodig hebben. Dat hebben ze in hun leven enorm gemist. Zo kwam ik op het idee om ze menlessen te geven. Het restaureren van koetsen deden ze al. Waarom zouden ze er niet ook mee leren rijden?'

Paarden als spiegel

De lessen worden gegeven door Jaco Schouten, meninstructeur en eigenaar van koetsiersbedrijf De Hinnikwagen. Schouten: 'Sommigen zeggen: "Ik leer het nooit." Als het dan toch lukt, komt het vertrouwen en worden ze enthousiast. Dat vind ik prachtig om te zien.' De lessen bestaan onder meer uit les in kennis van paard en wagen, rijden met aanspanning en verkeertheorie. Het viel Schouten op dat de leerlingen goed met paarden overweg kunnen. 'Ik werk elke dag met mensen met een beperking en de combinatie met dieren gaat altijd goed. Anderen komen gestrest binnen, de les moet even snel tussendoor, maar deze mensen kijken het rus-



tig aan en wachten af. Paarden voelen dat. Ze houden je als het ware een spiegel voor.'

Achtergrond verzwijgen

Toen vorig jaar het examen dichterbij kwam, maakte twijfel zich meester van verschillende betrokkenen. Raming: 'We

dachten: dit kunnen ze niet, maar ze moeten slagen. Ze hebben de erkenning nodig. We hadden certificaten gemaakt voor hulpkoetsier en dierenverzorger, zodat niemand met lege handen zou staan. En toen slaagden er acht van de tien cum laude. Daar stonden we dan met onze vooroordeelen.' De voorzitter van de Commissie Rijvaardigheidsbewijzen Recreatieruiters

van de Hippische Sportbond moest zijn speech ter plekke herzien. 'De aanwezige pers wilde de mensen met naam en toenaam in de krant zetten, maar daar heb ik een stokje voor gestoken', vervolgt Raming. 'Als bekend is dat je een psychische beperking hebt, kom je nergens aan de bak. Ik heb de mensen geadviseerd hun achtergrond te verzwijgen. Vier van de

acht hebben nu een baan. Laatst vroeg een van hen mij: "Wanneer mogen we zeggen dat we gestoord zijn?" De tweede lichter maakt zich op dit moment het koetsiersvak eigen. Ik moet nu iets anders bedenken, want je hebt toch een bepaalde verantwoordelijkheid. Maar de GGZ is zo belast. Het blijft ontzettend moeilijk om passend werk te vinden voor deze mensen.'



Wat: Opleiding tot (assistent-)conciërge/beheerder.

Waar: IBN Arbeidsintegratie.

Hoe: IBN Arbeidsintegratie startte in 2009 met een opleiding tot conciërge/beheerder. De markt vraagt om gekwalificeerde mensen met goede communicatieve vaardigheden. Conciërges doen tegenwoordig meer dan alleen klusjes opknappen.

'Tot zo'n tien jaar geleden werkten er veel mensen met twee rechterhanden in de SW', zegt José Castermans, adviseur beleid en projecten bij IBN Arbeidsintegratie. 'Zij gingen vaak als conciërge of

beheerder aan de slag op scholen, in sporthallen en in dorps- en gemeenschapshuizen. Zij konden allerlei klusjes doen, wat toen de voornaamste taak was van conciërges.'

Tegenwoordig spelen communicatieve vaardigheden de hoofdrol, vertelt ze. Conciërges moeten kunnen omgaan met leerkrachten, leerlingen, ouders en diverse klanten. Ze moeten ingrijpen bij conflictsituaties en ongewenst gedrag bespreken en afhandelen. In noodsituaties zijn zij het eerste aanspreekpunt. 'Er is nu een aanwas van mensen met een forse afstand tot de arbeidsmarkt die vaak op communicatief vlak net wat tekortkomen. Met de naderende vergrijzing in het achterhoofd was dit voor IBN Arbeidsintegratie reden om een opleiding tot (assistent-)conciërge in het leven te roepen, ook om huidige conciërges en beheerders de mogelijkheid te geven zich te kwalificeren.'

Zelfstudie

De eenjarige opleiding tot (assistent-)conciërge/beheerder op bbl1-niveau en de eenjarige vervolgoopleiding tot conciërge/beheerder op bbl2-niveau zijn opgezet in samenwerking met opleidingscentra SBK Training en Advies en Helicon. Een relevante werkplek van minimaal twintig uur is vereist om deel te kunnen nemen aan de opleiding. Veel deelnemers hebben al een werkplek, maar zo nodig kan een arbeidsbemiddelaar helpen bij het vinden van een werkgever. Van de deelnemers wordt veel eigen initiatief verwacht, wat past bij het zelfstandige karakter van het werk als conciërge. 'Deelnemers worden zeker niet bij het handje genomen. De opleiding bestaat

grotendeels uit zelfstudie. Tijdens een intakegesprek wordt gekeken of iemand dat aankan.'

Of iemand wordt toegelaten tot de opleiding hangt af van voorkennis en motivatie. Voor de bbl1-opleiding is voldoende beheersing van het Nederlands noodzakelijk om aan de slag te kunnen met de cursusmap. Die bestaat uit twaalf modules, waaronder 'communiceren met anderen', 'efficiënt en vakbekwaam handelen' en 'omgaan met handgereedschappen'.

Streng

Per maand dient een cursist zelfstandig één tot twee modules, bestaand uit theorie- en praktijkopdrachten, af te ronden. De praktijkopdrachten kunnen cursisten op de werkplek uitvoeren. Castermans: 'We betrekken werkgevers er zo veel mogelijk bij. Zij moeten de deelnemer immers de ruimte geven om te leren en opdrachten uit te voeren. Een praktijkbegeleider komt regelmatig langs om begeleiding te bieden en modules te toetsen. Soms loopt een deelnemer achter en moet die streng worden toegesproken, maar over het algemeen is de motivatie groot.' Tijdens het studiejaar komen de cursisten samen voor een groepstraining 'communicatieve vaardigheden'. 'Die leer je het beste door te oefenen in de praktijk.' De opleiding wordt afgesloten met een twee uur durend praktijkexamen, de zogeheten Proeve van Bekwaamheid. Eind vorig jaar behaalden vijftien cursisten hun bbl1-diploma. In februari zijn er elf gestart met de vervolgoopleiding. Dertien nieuwe cursisten volgen momenteel de bbl1-opleiding. De IBN-groep is voornemens de opleiding te verkopen aan andere SW-bedrijven.

Wat: Opleiding tot horeca-assistent.

Waar: Avelingen Groep.

Hoe: In het historische pand van restaurant Metropole in Gorinchem maken sinds begin februari vijftien enthousiastelingen zich de basisvaardigheden van het horecavak eigen. Initiatiefnemer van de opleiding is SW-bedrijf Avelingen Groep.

Elke maandag wordt in restaurant Metropole theorie- en praktijkles gegeven door twee docenten van ROC Da Vinci College. Medewerkers van SW-bedrijf Avelingen Groep en cliënten van Syndion Dienstverlening en Ondersteuning aan mensen met een handicap volgen er de bbl1-opleiding tot horeca-assistent. In 2005 en 2006 werd deze opleiding ook gegeven binnen Avelingen Groep. 'Vanwege het beperkte aantal gegadigden is dit geen doorlopende opleiding zoals de bbl1-AKA', zegt Wendy van Dorssen, trajectmanager bij Avelingen Groep. 'Toen deden wij dit in samenwerking met SW-bedrijf Lander uit Tiel. Alle vijftien deelnemers zijn toen geslaagd. Een aantal van hen heeft werk gevonden buiten de SW. Het is een leuke en zinvolle opleiding. Dit keer is gekozen voor een samenwerking met Syndion. Zij organiseren hier in Gorinchem verschillende dagactiviteiten en een van de locaties is restaurant Metropole.'

Tomaatje monteren

Het restaurant heeft een lesruimte en uiteraard een professionele keuken. In de ochtend krijgen de deelnemers praktijkles van Jan van Woensel. In de middag theorie van George Damme. 'Het is natuurlijk geweldig om in zo'n professionele omgeving les te geven', zegt Damme. Wat leren de deelnemers zoal? 'Bijvoorbeeld een tomaatje monteren, de vakterm voor pellen. Ik leer er ook steeds nieuwe woorden bij. Jan is een echte vakman die de mensen heel mooie technieken leert waar ook ik soms verbaasd naar sta te kijken. Waar ik sta te klooiën met een ui, snijdt hij die heel snel en professioneel in piepkleine stukjes.' Het theoriedeel van de opleiding bestaat uit Nederlands, Engels, rekenen en LLB (Leren, Loopbaan en Burgerschap). LLB is



een door de overheid verplicht onderdeel van mbo-opleidingen. Damme: 'De cursisten leren hoe ze moeten leren, hoe ze huiswerk moeten maken, wat een stage inhoudt, maar ook leren ze over functioneren in de maatschappij. Vorige week zijn bijvoorbeeld politie en justitie aan bod gekomen. Ze moeten dan in groepjes een aantal vragen beantwoorden; daarna bespreken we de stof gezamenlijk.' De lessen Nederlands bestaan onder meer uit het lezen van recepten, communiceren met de klant en beleefdheidsvormen. Basiskennis van het Engels is nodig om buitenlandse gasten gedag te kunnen zeggen en naar hun tafel te begeleiden.

Supergemotiveerd

Deelnemster Henriette den Hartog is erg enthousiast over de opleiding. Ze werkt

op een productieafdeling van Avelingen Groep. 'Ik wil heel graag met mensen werken. Eigenlijk wilde ik de zorg in, maar dat is te hoog gegrepen. Met deze opleiding kan ik misschien in de keuken van een ziekenhuis aan de slag. Dan ben ik toch met zorg bezig.'

De opleiding wordt afgesloten met een mondeling en schriftelijk theorie-examen, een praktijkexamen bestaand uit 44 meerkeuzevragen en een Proeve van Bekwaamheid waarbij het geleerde in de praktijk wordt getoetst. Damme maakt zich geen zorgen. 'De deelnemers zijn supergemotiveerd. Ik gaf ze laatst een extra boek met opdrachten voor Nederlands. Daar mogen ze een jaar over doen. Een week later lagen er vijftien boeken voor me klaar om na te kijken. Over motivatie gesproken.' ■