

Potentie personeel en b

Cehave Landbouwbelang werkt met Ervaringscertificaten

Algemeen

[Albert Bouwman]

Menig personeelslid in de mengvoederindustrie werkt jaren voor hetzelfde bedrijf.

Vooraf bij oudere werknemers ontbreken diploma's; de opgebouwde ervaring en kennis kunnen niet worden bewezen. Dat kan worden ondervangen met Ervaringscertificaten, zo bleek tijdens een studiedag over 'Een leven lang leren'.



Veel werkzaamheden in de mengvoederindustrie zijn te leren door ervaring. „Sterker nog, praktijkervaring is een belangrijke voorwaarde om te leren, misschien wel de belangrijkste”, meent Martin Mulder, hoofd leerstoelgroep Educatie en competentiestudies aan Wageningen Universiteit. Om onze talenten te ontdekken, ontwikkelen en exploiteren, moeten we een werkplek hebben waarin de betrokkenheid tussen leidinggevende en werknemer centraal staat.

Verschillende perspectieven van praktijkleren passeerden de revue tijdens een conferentie van onderzoeksbureau

SGBO en Wageningen Business School over praktijkleren.

Ervaring

Het aansturen van de productielijn, het rijden van een heftruck, laden en lossen, et cetera zijn vaardigheden die werknemers zich in de praktijk eigen maken. Veel personeel heeft geen diploma voor de werkzaamheden die ze uitvoeren of hun basisdiploma is niet representatief voor de opgebouwde kennis en ervaring.

Naast ervaring binnen het bedrijf, hebben veel werknemers ook privé-ervaring die voor het bedrijf interessant kan zijn.

Om in kaart te brengen wat iemand kan en op welke fronten hij inzetbaar is, is een aantal jaar geleden Erkenning Verworven Competenties (EVC), ook wel bekend als het ervaringscertificaat, geïntroduceerd. Dit houdt in dat bedrijven de competenties van hun personeel kwalificeren, waarvoor diverse opleidingsinstituten zijn in te schakelen.

Stappen

Voor de implementatie van het EVC-traject binnen Cehave Landbouwbelang is gebruikgemaakt van de diensten van Helicon Opleidingen. Projectleider Geert Theeuwen heeft het traject in het dier-

Personeelsprobleem

De diervoederindustrie kampt met het probleem dat er weinig instroom is van nieuw personeel. Veel productiepersoneel nadert de pensioengerechtigde leeftijd. De gemiddelde leeftijd bij Cehave Landbouwbelang ligt momenteel op 49 jaar, weet HRM-directeur Theo Vervoort van Cehave Landbouwbelang.

Het vervangen van personeel is deels op te lossen met EVC-trajecten, waardoor jongere werknemers op meerdere fronten inzetbaar zijn. „Om de geringe instroom aan te pakken, moet de sector aan zijn imago werken”, denkt Vervoort.

„Grootste pluspunt van EVC is de groei in flexibiliteit, loyaliteit en productiviteit”, vindt Theo Vervoort.



n bedrijf in kaart brengen



Door het volgen van EVC-trajecten zijn werknemers op meerdere fronten in te zetten.

voederbedrijf begeleid en verzorgd. „We hebben allereerst gekeken naar de waarden die het bedrijf nastreeft. Als je die helder voor ogen hebt, kun je ook beter inschatten in welke richting het bedrijf wil groeien en of de potentie van het personeel daarop aansluit.”

De kwaliteiten van het personeel vormden vervolgens de basis van het traject. „Die moet je kwalificeren”, aldus Theo Vervoort, directeur HRM van Cehave Landbouwbelang. Aan de hand van de kwalificaties heeft Cehave Landbouwbelang niveaus ingevoerd. „Iemand die bijvoorbeeld heftruck rijdt en meehelpt met laden, zit op niveau 2. Een niveau hoger is meer zeggenschap krijgen in die werkzaamheden, bijvoorbeeld meehelpen met plannen wanneer wat geladen moet worden. Weer een stap hoger is leidinggevende in die specifieke taak, et cetera.”

Deze manier van werken, door Vervoort ‘competentiemanagement’ genoemd, gaf Cehave Landbouwbelang een helder beeld wat de werknemers kunnen en

Financiën

Sinds 1 april 2008 is het recht op EVC in de cao voor de graanbe- en -verwerkende industrie opgenomen en maakt deel uit van het in de cao opgenomen scholingsplan. Iedere werknemer met een dienstverband voor onbepaalde tijd heeft recht op EVC. Eens per vijf jaar mag hij daarvan binnen werktijd gebruikmaken. Daarnaast mag een werkgever een werknemer verplichten een EVC-traject te volgen. De werknemer krijgt voor het volgen van een EVC-traject maximaal drie doorbetaalde scholingsdagen per kalenderjaar de tijd. Daarnaast moet de werkgever de kosten van een individueel EVC-traject tot een maximum van 1000 euro vergoeden.

maakte inzichtelijk wat nodig was om een personeelslid te laten doorgroeien.

Communicatie

„Hoe een EVC-traject eruit komt te zien, is afhankelijk van de wensen van het bedrijf en de competenties van het personeel. Goede communicatie is belangrijk om dergelijk maatwerk te leveren”, aldus Theeuwen.

Volgens Vervoort schortte het in het begin aan goede communicatie. „Achteraf gezien hebben we onvoldoende naar het personeel gecommuniceerd wat het belang was van het EVC-traject. Veel van hen dachten dat we in kaart wilden brengen wie potentie had om te groeien en wie niet, om vervolgens de laatste groep de deur te wijzen. Pas na verloop

van tijd werd het personeel enthousiaster en maakte weerstand plaats voor gevoel van erkenning.”

Theeuwen voegt daaraan toe dat leidinggevenden in het bedrijf hierin een cruciale rol spelen. „Laat je hen inzien dat trajecten als EVC toegevoegde waarde hebben, dan stralen zij dit uit op de rest van het personeel.”

In anderhalf jaar tijd heeft Cehave Landbouwbelang 421 werknemers via een EVC-traject gekwalificeerd. „Het grootste pluspunt daarvan is groei in flexibiliteit, loyaliteit en productiviteit”, vindt Vervoort. „Naarmate zulke trajecten verlopen, komt mentale groei hoger te staan dan het financiële rendement.” ■