



Nieuwsbrief 9 december 2016

## De Uitzendwereld Leert Door!

*Nadruk op human skills en praktijkleren tijdens STOOF-congres*

Het belang van soft skills en leren in de praktijk vormden de rode draad op het STOOF-congres op vrijdag 25 november in Amerongen. De arbeidsmarkt innoveert door en de wereld leert door. Betrokkenen van de SER, de Koninklijke Landmacht, Reflexlab en STOOF spraken hun visie uit en tot slot sprak de originele Jef Staes van Red Monkey Company.

In het sfeervolle Koetshuis van Buitenplaats Amerongen vond alweer het 7e congres van STOOF plaats. Met zo'n 150 belangstellenden bleek de interesse in het door dagvoorzitter Thomas van Zijl geleide congres onverminderd groot.

STOOF-directeur **Adriana Stel** wijst in haar welkomstwoord op een nieuw initiatief in samenwerking met TNO, In Person, Start People en Randstad: de pilot Ontwikkeloebanen. Een [kort filmpje](#) zet dit uiteen.

Omdat onvoldoende wordt bijgehouden wat laaggeschoolde flexkrachten leren, moeten uitzendbureaus steeds opnieuw werven, inwerken en selecteren. Zonde. Door functies te vergelijken worden nieuwe competenties gevonden, die uiteindelijk kunnen worden vastgelegd in certificaten. Zo creëer je een breder inzetbare pool, hogere kwaliteit en betere positie op de arbeidsmarkt.

Bij In Person hebben reeds 17 uitzendkrachten een ECVET-certificaat gehaald. Stel: "De hele groep is gemotiveerder, zelfverzekerder en minder ziek."

Terwijl diploma's tegenwoordig na 5 jaar al weinig meer zeggen, is er ondertussen wel 5 jaar praktijkleren opgebouwd. "Iets wat we lastig in beeld brengen." Hoog tijd volgens Stel om het belang van praktijkleren en van soft skills echt te erkennen. "Maar ook te herkennen, vast te leggen en te valideren. En valideren is niet alleen het EVC en dan een diploma, maar onder andere ook e-Portfolio en een branchecertificaat."



Dagvoorzitter Thomas van Zijl aan het woord.

**De wereld leert door (en we**



STOOF-voorzitter Jurriën Koops

## willen weer het andere O&O-fonds worden)

STOOF-voorzitter **Jurriën Koops** zou graag eens Kim Putters van het Sociaal Cultureel Planbureau (SCP) aan het woord laten op het congres. "Voor het SCP deed Putters de afgelopen 2 jaar onderzoek over opleiden op de arbeidsmarkt met vrij schokkende resultaten." Werkgevers investeren minder in opleiden en van-werk-naar-werk-trajecten. Laag opgeleiden profiteren het minst van de verdeling van

de opleidingspot. "Onderzoek onder werknemers in 2016 toonde de paradox dat het merendeel denkt dat ze goed opgeleid zijn voor het werk dat ze doen maar een zelfde meerderheid ervaart grote veranderingen op de werkvloer en meent dat bijleren noodzaak is om die verandering bij te benen."

Uit een onderzoek van de NEA (Nederlandse Enquête Arbeidsomstandigheden) in de uitzendbranche kwamen overeenkomstige resultaten naar voren. "Er is een stevige ambitie nodig voor meer opleiden. Wij zaten zelf als flexbranche ooit op 15%, wilden naar 20% en zitten nu op 13%."

STOOF is met trots altijd het andere fonds geweest maar wil zich blijven onderscheiden. Door (te blijven investeren in) praktijkleren, door uitzendkrachten zelf regie te geven en door meer een transitiecentrum te worden. "We moeten investeren in de uitzendkracht van morgen. De werkzoekende van vandaag is de uitzendkracht van morgen en de vakman van overmorgen."

## Het belang van skills

Algemeen secretaris van de Sociaal-Economische Raad (SER), **Veronique Timmerhuis** (de voorziene spreker en voorzitter van de SER, Mariëtte Hamer, was helaas verhinderd), begint met een bruggetje naar de geschiedenis van de locatie. Eeuwen geleden werd het kasteel grotendeels verbrand door toedoen van de Fransen. "Eigenaar Godard Adriaan van Reede was vaak op reis en zijn vrouw Margaretha had de leiding over de heropbouw. Het ging haar prima af terwijl ze hiervoor geen opleiding genoten had. Dit door samenwerking, leiding geven en problemen oplossen. Zelf aangeleerde vaardigheden waar het vandaag ook over gaat." Door trends als globalisering, digitalisering en robotisering, verduurzaming, vergrijzing en verstedelijking worden soft skills steeds belangrijker. "Bij de SER spreken we graag van wendbaarheid en weerbaarheid. Je ontleent kracht aan iets anders kunnen."



Veronique Timmerhuis, alg. secretaris SER

Door de trends verdwijnen er banen maar er komen ook banen bij. Zoals bij bedrijven waar administratieve banen inkrimpen maar waar meer behoefte is aan hospitality. "Bedrijven moeten zelf meer bewust worden van leer mogelijkheden want beleid maken daarvoor is lastig."



Adjutant Frank Veringa

## Arbeidsmobiliteit

Een wellicht wat onwaarschijnlijke plek van de arbeidsmarkt waar met succes al enige tijd ECVET's worden vergeven is de Koninklijke Landmacht. Adjutant **Frank Veringa** van het Expertisecentrum Koninklijke Militaire School over arbeidsmobiliteit: "Ik kan meer dan alleen een gat graven want een onderofficier werkt met manschappen, is een groepscommandant en is dus iemand die gewend is met mensen om te gaan."

Het is het beleid van het Nederlandse leger om personeel met een hoger opleidingsniveau uit het

leger te laten vertrekken met de mogelijkheid een formele kwalificatie te behalen - die herkenbaar is op de arbeidsmarkt 'buiten het hek'.

"Deelnemers in het project zijn de landmacht, marine, luchtmacht en marechaussee. Dit project kunnen we niet alleen want dan gaan we het eigen vlees keuren en dat schijnt de slager niet te mogen." En dus werken ze samen met 7 ROC's, examen commissies, erkende instellingen voor validering (CINOP) en het Partnerschap LLL (Leven Lang Leren).

Door met ECVET te werken gaat er minder tijd verloren aan opleiding en is er dus vermindering

van de werkonderbreking. "Dit zorgt weer voor minder frustratie bij de werkgever en de werknemers."

## Blend je talent

Een verfrissende presentatie is er van 2 jonge meiden van het Reflexlab, **Roos Varekamp** en **Barbara van der Veen**. Zij hebben het idee opgevat om binnen een bedrijf medewerkers 3 dagen mee te laten lopen met een collega, om zo te leren op de werkplek. Het heeft veel voordelen voor de werkgever, bespaart werving- en selectiekosten omdat je investeert in een medewerker en daar meer talenten van ontdekt, je krijgt frisse blikken en input, je profileert je als aantrekkelijk werkgever. Meer innovatie, minder verzuim en meer interne mobiliteit! Maar er zijn ook voordelen voor de werknemer, werken aan jezelf, toename van de motivatie door het leren van nieuwe dingen, waardering, nieuwe contacten binnen het bedrijf en het verhoogt de betrokkenheid.



Roos Varekamp en Barbara van der Veen in gesprek met eventmanager Marieke Dekkers.



Jef Staes: "Ik stel al langer een competentieplaylist voor."

## The Electricity of Learning

De Vlaamse **Jef Staes** valt met de deur in huis: "Als je niet kunt twitteren ben je incompetent." Er is een tijdperkwisseling gaande van het oude 2D denken naar het nieuwe 3D denken. Twitter is een informatiebron die toebehoort aan de zogenaamde 3D-smarts. Informatie verzamelen op een driedimensionale manier in een globale informatiegolf. "Scholing is ontstaan uit informatiearmoede. Ik vraag mij af, waarom gaan we nog naar school? Vergelijk het met water. Tot het uit de kraan kwam gingen we naar de waterput (de school). Maar informatie komt vandaag de dag ook uit de kraan." De meeste

mensen die een diploma halen doen dit na jaren van vakken halen waar ze geen talent en passie voor hebben. De informatietoever buiten school is onophoudelijk en Staes vergelijkt het met het spelen van games. "Bij games ga je naar het volgende level als je het vorige goed hebt afgesloten, op school zeggen ze: u heeft het volgende niveau bereikt, u kunt nu 8 maanden wachten."

Deze scheve verhoudingen tussen eigen passies en talenten en datgene waarin we daadwerkelijk geschoold worden, gaan door tot op de werkvloer. Er ontstaan makke schapen die met tegenzin werken: "80% van de werknemers mekkert wel eens op het werk."

Slechts 20% zou volgens Staes zijn passie vinden. Leren is niets anders dan een neurale verbinding. Met passie komt dat vanzelf. Hij quote Mark Twain: "De 2 mooiste dagen in je leven zijn de dag dat je geboren wordt en de dag dat je uitvindt waarom."

Innovaties als 3D-printing, Airbnb en Uber worden geboren uit het 3D-denken. We moeten af van schapen en diploma's. Maar wat dan in de plaats van diploma's? Staes sluit af: "Ik stel al langer een competentieplaylist voor. Een playlist van competenties die continuverandert. Je voegt toe, haalt eraf zodat je continu de beste playlist hebt."

Na de bijdrage van Staes volgde een afsluitende netwerkborel waarvoor genoeg stof tot napraten was gegeven over hoe de wereld door leert!



**Postadres**  
Postbus144  
1170 AC Badhoevedorp

**Bezoekadres**  
Singaporestraat 74  
1175 RA Lijnden

T (020) 655 82 16  
[info@stoof-online.nl](mailto:info@stoof-online.nl)

