

WERKPLEKLEREN IN DE TECHNIEK (2016EUSF20195) ¹

Probleemdefiniëring

Door het tempo waarop technologische en demografische veranderingen plaatsvinden binnen de techniek, ontstaat er binnen de technische sectoren een groeiend **tekort aan technische en bekwame medewerkers**. Bij- en omscholing is hiervoor een adequate oplossing, waarmee werknemers hun **duurzame inzetbaarheid** verhogen. Onderzoek laat zien dat **informeel leren op de werkplek** een krachtige manier is waarmee medewerkers nieuwe kennis opdoen en hun vaardigheden versterken. Het merendeel van de kennis en vaardigheden die een vakman bezit, worden via informele kennismiddelen overgeheveld. Werkplekleren is hiermee essentieel voor de duurzame inzetbaarheid van werknemers in de techniek sector. In de praktijk ontbreekt het bij organisaties aan structuren en instrumenten om informeel leren tussen werknemers te faciliteren. Dit probleem manifesteert zich in verschillende technische sectoren en branches op vergelijkbare wijze.

Aanleiding en plan van aanpak

De fondsen **OTIB, OOM, OVP, OOMT en OCC** hebben daarom gekozen om hun krachten te bundelen en een project op te zetten waarbij goede praktijken op het gebied van werkplekleren worden belicht. Door deze samenwerking kan de kennis over werkplekleren worden gebundeld en wordt het resultaat voor een groot aantal werkgevers en werknemers bereikbaar. **A+O Metalektro** neemt ook deel aan het project door middel van het beschikbaar stellen van informatie en het bijdragen aan de pilots. Het project adresseert twee thema's binnen de ESF-regeling DI R&S (**bevorderen van goed werkgeverschap/ opdrachtgeverschap en het stimuleren van arbeidsmobiliteit van werkenden**).

Het project start met een **sector breed onderzoek** naar de huidige stand van zaken om aanbevelingen te formuleren om de informele leercultuur te bevorderen. Hierin wordt **bestaande literatuur en onderzoek** omtrent werkplekleren meegenomen, **goede praktijken** binnen sectoren en bedrijven geïdentificeerd en uiteindelijk wordt de opgedane kennis getoetst door een **expert panel**. Evenredig aan het uitvoeren van dit onderzoek wordt een **communicatieplan** opgesteld, dat in werking treedt op het moment dat de resultaten uit de onderzoeksfase beschikbaar zijn. Gebaseerd op de uitkomsten van het onderzoek worden binnen **30 bedrijven pilots** opgezet, begeleid, en geëvalueerd. Hiermee worden in totaal ca. 300-450 werknemers bereikt. De inhoud van deze pilots is op dit moment nog niet duidelijk, aangezien deze worden gevoed door de uitkomsten van het onderzoek en de behoeften van bedrijven (voorbeelden zijn het stimuleren van kennismanagement, leerstrategie, leercultuur, taakgericht leren, coaching/ mentorschap, ontwikkeling- en beoordelingscyclus, leerbiografieën, baanrotatie, 'communities of practice', (online) platforms, teamwerk en/of zelfevaluatie). De uitkomsten van het onderzoek en de pilots leiden tot een gezamenlijk product waarmee bedrijven concreet aan de slag kunnen, ter bevordering voor hun interne werkplekleercultuur. Het **onderzoeksrapport** en het te publiceren **handboek voor "goede praktijken"** worden door een communicatieplan verspreid over de hele technische sector.

Werknemers worden in diverse fasen betrokken bij het project, zoals tijdens het ophalen van goede praktijken, het toetsen van de resultaten door een bedrijfs-/expert panel, uitvoering communicatieplan, 30 pilots en de evaluatie van de pilots.

De te verwachten resultaten

Door het onderzoeksrapport en de "goede praktijken" toegankelijk te maken, verwachten de projectpartners dat "werkplekleren in de techniek" onder werknemers en werkgevers meer aandacht krijgt. Daarnaast leiden de aanbevelingen tot **concrete handvatten voor het faciliteren van werkplekleren** op de bedrijfsvloer. Ervaringen van de pilotbedrijven zullen worden gedeeld met de bedrijven in alle deelnemende sectoren. Andere bedrijven worden door de pilotbedrijven ('ambassadeurs') gestimuleerd om zelf ook aan de slag te gaan met informeel leren en daarbij tips, trucs en tools aangereikt krijgen.

Succesfactoren

Een succesfactor van het project is dat het een **gemeenschappelijke aanvraag** betreft tussen verschillende O&O fondsen (delen van ervaring/ expertise en brede verspreiding van

¹ Voor een meer uitgebreide beschrijving van dit ESF-project DI R&S verwijzen wij naar Gelderblom, A., J. Gravesteijn, J. de Koning, T. Driessen (SEOR) en B.J. Buiskool (Ockham|IPS) (2017, *Evaluatie ESF-regeling Duurzame Inzetbaarheid Regio's en Sectoren, Tussenrapport*, SEOR/Ockham|IPS, Rotterdam, juli.

projectuitkomsten). Het project is succesvol wanneer 30 bedrijven de pilot hebben afgerond en de rapporten en tool-box worden gecommuniceerd in de slotbijeenkomst. Daarnaast dienen de opgedane ervaringen en methodieken te worden benut door deelnemende bedrijven en hun medewerkers, maar ook een bredere toepassing in andere bedrijven in de technische sectoren. De betrokkenheid van meerdere O&O fondsen vergemakkelijkt de verdere verspreiding/ verankering van de projectuitkomsten. De projectpartners hopen natuurlijk dat ook aanpalende sectoren gebruik gaan maken van de aanbevelingen. De inhoud van het project blijft afhankelijk van wat het onderzoek oplevert en de geïdentificeerde praktijken. Daarnaast zijn de pilots afhankelijk van de behoeften van deelnemende bedrijven. Daarnaast is het de vraag of de pilots divers genoeg zijn, in termen van type interventies/ activiteiten, om een breed scala van praktijken in diverse contexten te testen (dit is afhankelijk van de uitkomsten van het onderzoek, als wel de behoefte van bedrijven die deelnemen aan de pilot). Het samenwerkingsverband overweegt hiervoor selectiecriteria te formuleren zodat verschillende type interventies worden getest. Ook heeft het de voorkeur bedrijven te includeren die in zekere mate al ervaring hebben met werkpleklers.



Kick off bijeenkomst met alle directeuren van de fondsen

Project Werkpleklers in de Techniek door de technische fondsen:

