

VERSLAG WORKSHOP INTERDISCIPLINAIR VAKMANSCHAP

7 OKT 2014

Deelnemers: 36 verdeeld over twee werksessies

Workshopleiders: Perica Savanović en Lex Polman

Werkwijze: Discussie en plakken van geeltjes

Locatie: Duurzaamheidsfabriek, Dordrecht

Datum: 7 oktober 2014

Algemeen:

- Bij alle aspecten wordt herhaaldelijk gezegd dat er een duidelijke link met projecten en leren on-the-job gemaakt moet worden.

1. INTERDISCIPLINAIR VAKMANSCHAP

- “interdisciplinariteit heeft niets met vakmanschap te maken...” als prikkelende stelling vanuit een aantal workshop deelnemers
- Discussie gaat over standaard tegenstelling tussen het structuur (context van samenwerking, welke goed moet zijn; maar meestal dat niet is) en de invulling (samenwerking zelf tussen vakmensen, welke dan goed zou zijn; en meestal dat ook is indien structuur dat toelaat / faciliteert)
- Indien bovenstaande juist is, zou het betekenen dat de focus op context van samenwerking meer gelegd zou moeten worden, en dat dat niet direct binnen scope van BUSNL valt.
- Het zou dan ook meer om het afstemmen van belangen, dan sec om vakmanschap gaan. “Kijk alleen naar zzp-ers, die wel kunnen samenwerken... zelfde mensen in dienstverband gedragen zich anders, door bedrijfscultuur en type ‘samenwerking’ tussen de bedrijven”.
- Dit pleit voor een soort (soft) skills ‘voor op het werk’, los van individuele eigenschappen aan zich.
- Opmerking dat de door ons gebruikte voorbeelden vooral betrekking op faalkosten hebben, en daarmee eigenlijk te beperkt zijn.
- Werken vanuit teams vereist ook opleiden in teams, en niet vanuit individuele discipline. Dit zit totaal niet in opleidingen!
- Dit vereist ook dat men allereerst van elkaar weet wat men doet!
- Tegelijkertijd is het (“heel belangrijk!”) nodig om duidelijk te communiceren dat dit waarde heeft in de markt. Is ook niet vanzelfsprekend dat er bekendheid aan wordt gegeven, waardoor er ook weinig vraag naar is.
- Er wordt ook een duidelijke rol van opdrachtgevers verwacht (is een beetje ook een zwakte van de bouw om telkens weer de bal naar opdrachtgever te spelen [opmerking PS]), namelijk dat ze “moeten selecteren op basis van kwaliteit”.
- “Mensen gaan alleen samenwerken als het loont, dus hoe creëren we condities dat het loont?”
- “Mensen doen niet wat telt, maar wat wordt geteld...”
- Een van de essentiële aspecten is ook dat men kritiek kan en leert te ontvangen.
- Kennis van het hele bouwproces
- Werken in teams ipv sequentieel

- Niet alleen gasinstallaties sec, steeds meer E-regelsystemen erbij
- Kennis van verwante vakgebieden
- Techniekbreed opleiden
- Bouwkundig, Installatie, samen ontwerpen in BIM, doorvoeren, plafondhoogte, het begint al bij het ontwerp.
- Sluis, wtb + civiel > ruzie
- Timmerman, verwarming
- Schilder, ondergrond, constructie
- VB timmerman maakt plafond op regelwerk, nadien komtelekticien voor aanleggen lichtpunten ...
- Uitgaan in project van Lean
- Samen verantwoordelijk
- Zowel generalisten als specialisten
- Multiteams met divers vakmanschap gaan bij renovatie van woning naar woning.
- Interdisciplinair is betrokkenheid.
- Meewerken aan een andere cultuur
- Cultuurverandering die in de aanbestedingsprocedure gewijzigd moet worden
- Overdracht tussen aannemers
- Eenmanszaken zijn vakman en netwerk en multidisciplinair
- Reduceert faalkosten
- Zorg voor financiële prikkels om samen te werken
- Breng ketensamenwerking ook in de opleidingen
- Veel gaat om de cultuur in het bedrijf, in de bouw.
- Cultuurverandering
- Context van samenwerking wordt herkend als belangrijk / cruciaal onderdeel.
- “Motivatie ontbreekt vaak om bijvoorbeeld alleen iets te melden, het moet duidelijk zijn dat het ook gevraagd wordt van vakmensen.”
- Een nieuw aspect wordt aangehaald vanuit klantperspectief: “hoe geeft ik vertrouwen, hoe weet ik dat ik niet belazerd word?”
- Skill: hoe ontvang en geef ik vertrouwen!?
- Bevestiging dat teamverband essentieel is, gezamenlijk. Dan pas kan gewenste gedeelde verantwoordelijkheid gevraagd worden...
- Soft skills:
 - Kunnen luisteren
 - Kritiek kunnen ontvangen
 - Feedback kunnen geven
 - Beargumenteerd communiceren

1.1. Samenvatting

Voor het bereiken van interdisciplinair vakmanschap worden een aantal hoofdvoorwaarden genoemd:

- Cultuurverandering: geen meters maar kwaliteit
- Wijziging aanbesteding
- Soft skills gericht op samenwerking en kwaliteit bij alle betrokkenen
- Technische kennis van aanpalende disciplines per beroepsbeeld
- Financiële prikkels

2. HOUTSKOOLSCHETS

- Tegelijkertijd denk men toch dat op persoonsniveau (afhankelijk van rol) soft skills anders zijn voor een werkvoorbereider, dan voor een installateur die direct contact met de klant heeft.
- “Niet les geven, maar samen oefenen door het te doen” is de boodschap. B+I bij elkaar, en richt je op totaal beeld.
- Projectmatig, op locatie, samen, in teams.
- Vanuit cases denken en werkend is advies om iets op te zetten voor samen oefenen, waarbij wel een schil voor verdieping alvast aanwezig is voor degenen die dat willen.
- Een van voorstellen is om ook kandidaten zich zelf te laten indelen, niet voorkauwen. Het gaat vooral om coördinatie en netwerk.
- Een duidelijk item binnen deze groep is dat men denkt dat het nodig is om niet alleen horizontale communicatie vorm te geven, maar ook verticaal. Wat zou pleiten voor nog meer gemengde teams, ook buiten niveau 1-4.
- Het gaat zelfs richting denkbeelden dat opleiders ook als team zouden moeten opleiden, gespiegeld aan multidisciplinaire teams van vakmensen. Hiervoor zouden ook praktijkmensen ingeschakeld kunnen / moeten worden.
- Indelen op discipline, opleiding, functie, leeftijd
- Indelen op niveau en functie (en groei die ze willen maken)
- Indelen op discipline en opleidingsniveau
- Niet indelen, mixen
- Indelen op niveau en technologie
- Heterogeen indelen 20% bouw 60% installatie
- Heterogeen indelen
- Mixen!
- Indelen op meester-gezel principe
- Niet indelen, Toolbox meetings houden
- Indelen op basis van hoe er in de praktijk wordt gewerkt
- Interdisciplinaire Toolbox meetings houden op de werklocatie
- Blended learning
- Ondersteun informeel leren
- Mix van formeel en informeel leren
- Afwisseling, klassikaal, individueel, digitaal, on the job
- Digitaal en on the job (2x)
- On the job (4x)
- Leveranciers inzetten
- BPV
- On the job door leverancier
- In company
- Klassikaal (3x)
- Cursussen en produktrainingen
- Vakliteratuur
- Leveranciers
- Ad hoc nav een opdracht
- Ad hoc allerlei methoden
- In company
- Leveranciers/adviseurs

- Kartrekker in bedrijf
- In huis halen expertise
- Nascholing door leveranciers
- Alle methoden
- Projectgebonden
- Klassikaal en individueel
- Kwiss
- Digital material gebruiken
- Digital, game, competitive
- Blended, meester-gezel
- Papier, digitaal, mondeling
- In het werk
- In en op het werk, aan de hand van praktijkvoorbeelden van opgeleverd werk
- Door en voor bedrijven, fabrikanten, leveranciers
- In teams, projecten on the job
- Mix van formeel en informeel leren
- Cultuur in bedrijf
- Leren met kritiek omgaan
- Mondeling, spel
- Multimediaal
- Beeld + instructie
- Aanbieden in teamverband, multidisciplinair; het heeft weinig zin om het monodisciplinair te onderwijzen, ook al gaat het om technische aspecten alleen.
- On-the-job, in projecten, aansluitend op de vraag vanuit bedrijven.
- Op maat aanbod per bedrijf / project is iets wat sterk naar voren komt, wat ogenschijnlijk bijna tegenovergesteld is aan een toch massaal opleiden volgens één principe schema / wens van EC

3. Samenvatting

De ingrediënten die geleverd worden voor de houtskoolschets van de trainingen zijn zeer divers. De indeling van de doelgroep wordt als complex gezien. Indelen op leeftijd wordt niet genoemd, heterogene groepen of teams lijken een voorkeur te hebben.

Ook de methode en locatie leveren geen eenduidig beeld op. Een methoden mix die overwegend op de werkplek plaats vindt lijkt hier de voorkeur te hebben. Daarbij kan een diversiteit aan kennisdragers en assets ingezet worden.