



Omdat er vlak na de Tweede Wereldoorlog behoefte was aan veel goed opgeleide werknemers werd de stichting Behartiging Opleidingen Bouwnijverheid opgericht. Foto: Spaarnestad

‘Bouwopleiders moeten meer samenwerken’

Opleider BOB heeft na zestig jaar nog steeds bestaansrecht

Van onze medewerker
Yvonne Ton

Zoetermeer - Na zestig jaar heeft het jarige BOB Opleiding, Training en Advies absoluut nog steeds bestaansrecht, vindt directeur Jan de Koning. Maar meer samenwerking met andere opleiders zou wenselijk zijn, al was het alleen maar om samen de forse investeringen op te kunnen brengen die nodig zijn om de opleidingen te vernieuwen met oog op de veranderingen in de sector.

Vlak na de Tweede Wereldoorlog hadden werkgevers in de bouw behoefte aan goed opgeleide werknemers die voorbereid waren op de enorme bouwopgave die voor hen lag. In 1948 kwam vanuit de overheid structureel aandacht voor opleidingen voor de bouwnijverheid. Zo is de stichting Behartiging Opleidingen Bouwnijverheid opgericht, kortweg BOB. In de beginjaren lag het accent vooral op werkvoorbereiding, calculatie, acquisitie en uitvoering. Opleidingen vonden vrijwel uitsluitend plaats in de avonduren. “Overdag heel hard werken en ’s avonds van zeven tot tien de schoolbanken in. Dat was niet misselijk, want om half zes ging de wekker weer. Maar men klaagde niet”, schetst De Koning. De tijd was er naar. “Het adagium was leren, leren, leren. Met een studie kon je ergens komen.” Voor sommigen bood BOB bovendien een tweede kans, want door de oorlog hadden sommigen geen opleiding kunnen volgen of hun opleiding niet kunnen afronden. BOB voorzag in een behoefte. “Men hechtte waarde aan de diploma’s die wij afgaven.” Overigens worden de meeste opleidingen nog steeds ’s avonds gegeven, want bijna driekwart van de cursisten komt uit het midden- en kleinbedrijf. De Koning: “Het MKB heeft geen mogelijkheden om mensen overdag te sturen. Dat kan niet anders want overdag moet er gewerkt worden.” Dat geldt ook voor veel van de docenten, die afkomstig zijn uit de bouwpraktijk.

Veranderingen

Jaarlijks verzorgt BOB Opleiding, sinds 1990 verzelfstandigd, inmiddels tweehonderd opleidingen en leidt zo’n achttuizend werknemers



Jan de Koning.

uit het midden- en hogere segment van de bouw op. De kracht van BOB zit volgens De Koning in de combinatie van theorie en praktijk. Het opleidingsinstituut probeert veranderingen in praktijk en regelgeving zo snel mogelijk te vertalen in het cursusaanbod. Het reguliere onderwijs heeft daar veel meer tijd voor nodig, meent De Koning. “BOB slaagt daar wel in omdat we gebruik maken van docenten die met de voeten in de bouw staan.” Een punt van zorg is dat het moeilijker wordt om docenten te vinden die bereid zijn om les te geven naast hun bestaande baan.

Het aanbod is in de loop der tijd onder meer uitgebreid met opleidingen op het gebied van management en personeelsbeleid. Sinds de overname van collega-opleider Bouwcentrum in 1993 leidt BOB ook ambtenaren bouw- en woningtoezicht op. Liefst ziet De Koning ambtenaren en bouwers bij elkaar in de

schoolbanken. Dat gebeurt ook, bijvoorbeeld bij een cursus over het management van complexe bouwprocessen. “Het is ideaal als je opdrachtgever en opdrachtnemer in één zaal hebt. Je kunt beter risico’s tevoren uitspreken om te voorkomen dat je achteraf bij de Raad van Arbitrage zit. We proberen ook te bespreken dat de cultuur wat opener wordt. Het is leuk om daaraan een bijdrage te leveren.”

Als commercieel opleidingsinstituut tussen veel gesubsidieerde opleiders in de branche weet BOB zich nog steeds prima staande te houden. Meer samenwerking zou wenselijk zijn in de ogen van De Koning. “Met oog op de veranderingen in de bouw, moet je je producten grondig vernieuwen. Dat zijn forse investeringen.”

Ontplooiing

Door samenwerking is dat beter op te brengen, al ziet De Koning bij collega-opleiders nog weinig bereidheid. Over de toekomst van bouwopleidingen heeft hij geen enkele twijfel. Gezien de personeelschaarste zal de bouw er hard aan moeten trekken om aantrekkelijk te blijven als bedrijfstak. De huidige generatie is niet meer zo geïnteresseerd in zaken als een mooie lease-auto, maar veel meer in goede ontplooiingsmogelijkheden, weet De Koning. “Je moet ze binden en boeien en dat kan met investeren in het ontwikkelen van de talenten van de medewerkers.”