

Wie organiseren cursussen? Wie volgen cursussen? Zijn vraag en aanbod op elkaar afgestemd? KUNSTSTOF EN RUBBER vroeg enkele aanbieders van opleiding op het gebied van kunststof en rubber om hun mening.

## Vraag & antwoord

- 1. Korte ALGEMENE beschrijving van de opleidingen en cursussen.** **2. In welk opzicht onderscheidt u zich van andere organisaties die opleidingen en cursussen verzorgen?**



**Sabine Van Dael**  
**Vlaams Kunststof Centrum Kortrijk**  
 sabine.van.dael@vkc.be  
 www.vkc-onderwijs.be

1. Het Vlaams Kunststof Centrum heeft een cursus-pakket van 22 opleidingen. Deze zijn in drie groepen in te delen: kennismaking met kunststoffen, verwerkingstechnieken en speciale technieken. In deze categorieën vindt men zowel basiscursussen als cursussen voor gevorderden. Daarnaast verzorgen wij ook in-house opleidingen.

2. Onze cursussen worden gegeven door mensen uit de praktijk en zijn zeer sterk praktijkgericht. Meestal zijn het kleine groepen en hebben de mensen het gevoel een privé-cursus gehad te hebben. Er wordt veel aandacht besteed aan de interactie tussen lesgever en student.



**Luuk Bouwman**  
**VAPRO-OVP/SORK Leidschendam**  
 l.bouwman@vapro-ovp.com  
 www.vapro-ovp.com

1. SORK is onderdeel van VAPRO-OVP en verzorgt al bijna 40 jaar zo'n 35 in company trainingen binnen de kunststofbranche. SORK heeft trainingen gericht op de rubber- en kunststofindustrie - zowel praktijkgericht als theoretisch verbredend - op het gebied van: algemene kennis, spuitgieten, extruderen, versterkte kunststoffen, kunststof bewerken en verbinden.

2. SORK verzorgt reguliere kunststoftrainingen en bedrijfsspecifieke trainingen en opleidingen. SORK beschikt over een inventarisatiemodel waarbij een bedrijf volledig in kaart wordt gebracht. Een bedrijf kan ook kiezen voor de bredere opleiding tot VAPRO-operator, die opleidt voor een VAPRO-kwalificatie. Hierin zijn de eisen uit het NRK-opleidingsmodel overgenomen, zodat men een NRK-diploma ontvangt.



**Bert Smit**  
**STODT Almelo**  
 b.smit@stodt.nl  
 www.stodt.nl

1. Stodt verzorgt via open inschrijvingen en via maatwerktrajecten (in company) opleidingen in de maakindustrie: de metaal-, electro- en kunststofindustrie. De kunststofopleidingen zijn gericht op verwerking en bewerking. Voorts zijn er opleidingen die zich richten op aanverwanten zaken, bijvoorbeeld matrijzenbouw en calculaties. Er zijn ook cursussen bedrijfsvoering voor de kunststofindustrie.

2. Wij onderscheiden ons door de praktijkgerichtheid, onder andere doordat wij alle opleidingen met werkelijke praktijk ondersteunen. Stodt beschikt over twee spuitgietmachines, een simulatiepakket en over een goed uitgeruste werkplaats met lasapparatuur en andere hulpmiddelen. Onze maatwerktrajecten zijn geheel toegespitst op de wensen en eisen van de klant.



**Hans Jager**  
**Poly-Knowledge Group B.V.**  
 Almelo  
 info@poly-knowledge.nl  
 www.poly-knowledge.nl

1. Poly Knowledge Group verzorgt alle procesgerelateerde opleidingen voor de kunststofverwerkende industrie. Wij zijn vooral sterk in praktijkgerichte opleidingen met als doel de effectiviteit van de medewerker te verhogen. We doen dit op het gebied van spuitgieten, extruderen, thermovormen, blaasvormen en rotomoulding.

2. Onze opleidingen stellen we speciaal voor het betreffende bedrijf samen. Door onze modulaire opzet van de lesstof en de op het bedrijf afgestemde praktijkopdrachten zorgen we ervoor dat de cursist de opgedane kennis direct toe kan passen in de dagelijkse praktijk. Dit geeft een optimaal rendement van de opleiding en dus voor het bedrijf.



**Cor de Natris**  
**Mikrocentrum Eindhoven**  
 c.natris@mikrocentrum.nl  
 www.mikrocentrum.nl

1. Het Mikrocentrum heeft een uitgebreid programma van kortcyclische praktijkgerichte cursussen, trainingen en workshops, zowel op LBO-, MBO-, HBO- als academisch niveau. Mikrocentrum verzorgt zowel open cursussen als bedrijfsinterne maatwerktrajecten. Er zijn nu ruim 200 cursussen, waarvan 30 op het gebied van kunststoffen.

2. Microcentrum beschikt over een eigen praktijkruimte met twee spuitgietmachines. Beide machines zijn van begin 2006 en beschikken over matrijsholte-drukmeting en matrijstemperatuurbewaking. Tevens beschikt het Mikrocentrum over hoogwaardige spuitgietmatrijzen.



**Robert Maes**  
**Co&Efficient B.V. Sint-Michielsgestel**  
 info@coefficient.nl  
 www.coefficient.nl

1. Co & Efficiënt geeft cursussen op het gebied van spuitgieten, extrusie, vacuümvormen, kwaliteit (vaak in relatie met bovenstaande verwerkingstechnieken) en kunststoffen, en alle denkbare opleidingen om deze technieken heen.

2. Co & Efficiënt richt zich als enige voor honderd procent op de kunststofverwerkende industrie. Wij werken alleen met mensen die hun sporen hebben verdiend in de branche, maar ook kennis kunnen overdragen. De docent heeft altijd ervaring in de praktijk en in lesgeven.

# van zaken in onderwijsland

- 3. Sturen bedrijven hun werknemers momenteel weer meer of juist minder naar cursussen en opleidingen? Hoe is het gesteld met de cursusbezetting?**
- 4. Hoe is de verhouding tussen cursussen in uw eigen cursuslokaal en op locatie bij bedrijven?**
- 5. Investeren bedrijven voldoende in het opleiden en bijscholen van hun personeel?**
- 6. Is de kunststofindustrie zich voldoende bewust van het belang van investeren in kennis?**

3. Wij zien een stijgende groei van het aantal cursisten. En dit voor specifieke opleidingen zoals de verwerkingstechnieken en introductie tot kunststoffen.

4. Momenteel is de verhouding 50/50 met een overhellende kant naar in-house opleiding

5. Ja, en in sommige gevallen is het een noodzaak aangezien men geen geschikte kandidaten vindt voor de openstaande vacatures. Dit is in België een bekend probleem, zodat de overheid in deze richting maatregelen heeft genomen en subsidies mogelijk maakt.

6. Ja, want kennis is de motor van hun bedrijf.

3. SORK ziet een lichte stijging ten opzichte van 2006.

4. SORK verzorgt de trainingen voor 95% in company. De overige 5% beslaat het trainen van medewerkers van verschillende bedrijven in één groep. Zij worden dan op één locatie getraind.

5. SORK: Er zijn bedrijven die inzien dat het investeren in hun personeel de toekomst van hun bedrijf is. Helaas is dit maar een klein percentage van de gehele kunststofbranche. Met name de kleinere bedrijven met zo'n 30-40 medewerkers hebben weinig tot geen opleidingsbudget gereserveerd.

6. SORK is van mening dat veel bedrijven teveel korte-termijndenkers zijn die onvoldoende het belang inzien van investeren in personeel. Bij composietbedrijven is duidelijk zichtbaar dat er te lang gewacht is met investeren in het opleiden of bijscholen van personeel. Elk kunststofverwerkend bedrijf zou 2-3 procent van de jaarbegroting voor opleidingen moeten reserveren.

3. Er is een toename in het aantal open inschrijvingen. In de metaalbranche is deze trend al ruim een jaar geleden ingezet, voor de kunststofindustrie is dat beeld sinds begin dit jaar ook waarneembaar. Er zijn zelfs opleidingen gestart waarvoor enige tijd geen belangstelling is geweest.

4. Bij STODT als geheel is de verhouding 40% in huis en 60% op locatie. Voor de kunststofindustrie ligt de verhouding iets anders: 30% in huis en 70% op locatie.

5. Er wordt meer geïnvesteerd in personeel, maar het blijft volgens ons nog steeds onder de maat. Bij aanschaf van machines en apparatuur wordt altijd een bedrag gereserveerd voor onderhoud. Dat zou ook zo moeten zijn bij de medewerkers.

6. We merken vooral een verandering bij de grotere metaalbedrijven. Bij andere branches is er nog steeds een achterstand; dit zal voor een deel te maken hebben met subsidies. Die werken in de metaal heel stimulerend en drempelverlagend.

3. We zien een toename van het aantal opleidingen. Dit komt niet alleen door de aantrekkende economie, maar ook door het besef dat een goede kennis van het proces bij de medewerkers leidt tot minder stilstand en een constantere kwaliteit. Dit besef zien we sterk groeien.

4. Wij geven bij voorkeur de opleiding op locatie binnen het eigen bedrijf. Dan kunnen we optimaal inspelen op de behoefte van de cursist en het bedrijf. Heel af en toe organiseren we op verzoek een open opleiding.

5. Ja. De kunststofverwerkende industrie ziet steeds meer het belang van goed opgeleide medewerkers. De investering zal zich ook altijd terugbetalen als de opleiding optimaal aansluit op de behoefte van het bedrijf. Daar zorgen we dan ook voor.

6. Uiteindelijk investeren bedrijven in opleidingen om de productiviteit en de effectiviteit van de medewerkers te vergroten. Opleidingen leiden dus tot hogere winsten en dat realiseren de kunststofverwerkende bedrijven zich beslist.

3. Dit is per bedrijf zeer verschillend. Bedrijven met een structureel opleidingsbeleid zullen hun personeel los van de productiedruk laten scholen. Anderen zullen een geplande opleiding uitstellen als de productiedruk toeneemt. Desondanks is er een toename in de cursusbezetting.

4. De bedrijfsinterne maatwerktrajecten winnen momenteel procentueel terrein van de open cursussen. De verhouding is momenteel 60% bedrijfsintern en 40% open trajecten.

5. Voor een opleidingsinstituut ligt het antwoord natuurlijk voor de hand. Maar uit veel evaluaties blijkt dat de kennisvraag vanuit de cursisten groter is dan dat er uiteindelijk door de bedrijven op wordt ingekocht.

6. In het algemeen is men zich hier wel van bewust, maar investeren in kennis houdt niet alleen in het volgen van een cursus. Het is onderdeel van het integrale ontwikkelingsplan van de persoon als mens en als gemotiveerde medewerker. Vaak is de voorbereiding en nazorg onvoldoende op de opleiding afgestemd.

3. Er is geen verschil met verleden jaar. Er is altijd behoefte aan opleidingen.

4. 10% in open opleidingen en 90% in company

5. Bedrijven willen wel investeren, maar vaak doen ze dit pas wanneer er problemen zijn. Het komt nog te weinig voor dat er vaste opleidingsbudgetten worden vastgesteld om medewerkers op te leiden. Wanneer men dit structureel invult en hier ook tijd en budget voor durft vrij te maken, worden de medewerkers continu geschoold. Dat heeft een positief effect op het bedrijf en op de medewerkers.

6. Het bewustzijn is vaak wel aanwezig, maar er is of geen geld of - wanneer het beter gaat - geen tijd. Wanneer er een strategie wordt gevolgd is deze discussie niet nodig.

## Vraag & antwoord



**Sabine Van Dael**  
Vlaams Kunststof  
Centrum Kortrijk  
sabine.van.dael@vkc.be  
www.vkc-onderwijs.be

**7. Vinden bedrijven in economische hoogconjunctuur wel de tijd om hun werknemers een cursus te laten volgen?**

7. Ja, want het VKC heeft zich aangepast. De in house opleidingen worden in sessies van 4 uur gegeven op het tijdstip dat het bedrijf het beste uitkomt. Op deze wijze kan de productie gewoon doorgaan.

**8. Voor welke cursusonderwerpen heeft de kunststofwereld de meeste belangstelling?**

8. Verwerkingstechnieken (zowel op basisniveau als voor gevorderden), cursussen die betrekking hebben op tijdswinst van de productie, en nieuwe materialen en nieuwe technieken.

**9. Hoe stemt u uw opleidingen af op de behoefte van bedrijven? Kunt u voldoende vakbekwame docenten vinden?**

9. Het VKC bezoekt bedrijven, luistert naar de noden en kijkt hoe deze zijn in te vullen. De meeste bedrijven zitten met dezelfde noden. Het VKC heeft geen probleem om vakbekwame docenten te vinden. Aan het centrum zijn een aantal deskundigen verbonden die altijd bereid zijn om cursussen te geven.



**Luuk Bouwman**  
VAPRO-OVP/SORK  
Leidschendam  
l.bouwman@vapro-ovp.com  
www.vapro-ovp.com

7. Volgens SORK maakt het niet uit of er een hoog- of laagconjunctuur is. Bij het opleiden van personeel is altijd een gedeelte van het personeel niet inzetbaar, en dat is vervelend voor het bedrijf. Gelukkig zijn er bedrijven die, ondanks dit vervelende bijverschijnsel, willen investeren in opleidingen.

8. SORK geeft veel spuitgiet- en extrusietrainingen, en er is een groeiende behoefte aan trainingen op het gebied van folieblazen en lasen. Momenteel zet SORK zich erg in voor de vezelversterkte kunststoffen/composieten, en zijn er onlangs maatwerktrajecten ontwikkeld en verzorgd op het gebied van polyurethaanverwerking.

9. SORK luistert goed naar de wensen en behoeften van de klant. Meestal neemt SORK één knelpunt binnen het proces als casus en bouwt de inhoud van de training daar omheen. SORK heeft een omvangrijk docentenbestand en werkt alleen met vakbekwame en praktijkgerichte docenten.



**Bert Smit**  
STODT  
Almelo  
b.smit@stodt.nl  
www.stodt.nl

7. Tijdens hoogconjunctuur neemt de belangstelling voor opleidingen toe. Nog al te vaak zijn opleidingen een sluitpost van de begroting, terwijl ze er juist aan bijdragen dat er meer rendement wordt gehaald uit de capaciteit en inzet van de medewerkers. STODT verzorgt cursussen op momenten dat de cursisten niet hoeven te werken, bijvoorbeeld aansluitend aan de nachtdienst of de dagdienst.

8. We merken dat het bedrijfsleven sterk gericht is op mens-arm produceren. West-Europa moet concurreren met de lagelonenlanden, en dankzij goed opgeleide medewerkers kunnen bedrijven hier blijven produceren. Dat besef is heel sterk bij het bedrijfsleven aanwezig.

9. Voor een training op locatie bezoeken wij altijd het bedrijf om de behoefte en wensen goed in kaart te brengen. Ook cursisten die zich via de open inschrijving aanmelden worden gepolst over hun opleidingsbehoefte. Stodt beschikt over vakinhoudelijke docenten die al jaren lang actief zijn in de kunststofbranche. Toch merken wij dat er een tekort aan docenten kan ontstaan.



**Hans Jager**  
Poly-Knowledge Group  
B.V.  
Almelo  
info@poly-knowledge.nl  
www.poly-knowledge.nl

7. Juist in de economische hoogconjunctuur is concurrentiekracht belangrijk. Managers zien dit in en vaak zijn opleidingen ook een onderdeel van de bedrijfsstrategie.

8. Elk bedrijf heeft een andere opleidingsbehoefte, maar we zien een stijging in opleidingen als trouble shooting die systematisch en logisch (na)denken als vaardigheid aanleren.

9. Het afstemmen van de opleiding gebeurt altijd tijdens een persoonlijk gesprek. Wij hebben onze docenten in vaste dienst. Zo is een bedrijf verzekerd van een didactisch geschoolde docent en loopt een bedrijf geen risico een docent van een concurrerend bedrijf in huis te halen met alle risico's op belangenverstrengeling van dien.

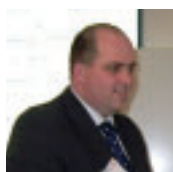


**Cor de Natris**  
Mikrocentrum  
Eindhoven  
c.natris@mikrocentrum.nl  
www.mikrocentrum.nl

7. Ja, ook als dit capaciteitsproblemen oproept in de personele bezetting. Onder druk van de leververplichting en concurrentie wordt het steeds meer werkgevers duidelijk dat kennis macht is.

8. Uitgaande van het huidige aanbod van het Mikrocentrum bestaat er vanuit de industrie een brede belangstelling voor alle cursusonderwerpen. Met name voor de cursussen op het gebied van engineering neemt de belangstelling toe.

9. Wij stemmen samen met het bedrijf af waar de opleidingsbehoefte uit bestaat. Vervolgens zoeken wij hier een of meer vak/praktijkdocenten bij, die wij kunnen selecteren uit het uitgebreide netwerk van docenten dat het Mikrocentrum de laatste 40 jaar heeft opgebouwd.



**Robert Maes**  
Co&Efficient B.V.  
Sint-Michielsgestel  
info@coefficient.nl  
www.coefficient.nl

7. Bedrijven die het opleiden vast in hun programma hebben staan maken hier altijd tijd voor vrij.

8. De specifieke technieken die door de verwerkende industrie worden toegepast, zijn vaak niet in een vooropleiding te leren. Over het algemeen zijn er veel aannames gedaan en kunstjes geleerd. Vooral het op één lijn komen van denken en handelen is een onderwerp dat vaak terugkomt.

9. Door goede inventarisatie van de opleidingsbehoefte wordt er een opleidingsvoorstel gemaakt. Het is tot nu toe nog altijd gelukt de juiste docent met praktijkkennis en didactische ervaring in te zetten.

**10. Er wordt wel eens gezegd dat e-learning de toekomst heeft. Klopt dat met uw praktijkervaringen?**

10. Ik denk het wel. Wij hebben al enkele cd-roms en daar is veel belangstelling voor. De computer is ingeburgerd en men wil meer in het eigen tempo leren. Het nadeel hiervan is dat de praktijk minder aan bod komt en dat het voornamelijk theorie is. Maar bij e-learning zijn er verschillende mogelijkheden: men kan ook lesgeven via webcam, op vaste tijdstippen enzovoort.

10. E-learning is zeer geschikt voor brede opleidingen zoals VAPRO-kwalificaties met een vastomlijnd opleidingsprogramma. Aangezien de trainingen van SORK bijna altijd maatwerktrainingen zijn, is e-learning voor ons geen optie. Wel maken we bij de spuitgiet- en extrusietrainingen gebruik van aanvullend instructiemateriaal op cd-rom. De cd-rom geeft algemene informatie over kunststoffen en meer specifieke uitleg over spuitgieten en extruderen. Elk onderwerp wordt met duidelijke en instruerende videofragmenten geïllustreerd en uitgelegd. Sommige onderdelen worden met 3-dimensionale tekeningen verduidelijkt. Elk onderwerp kan men afsluiten met een digitale zelftoets.

10. STODT wil direct na de vakantieperiode starten met een proef met e-learning om kennis en ervaring op te doen. Wij willen het medium mede inzetten om klanten te bedienen die op een flinke afstand van Almelo wonen. Ons idee is om een mengvorm aan te bieden, want wij denken dat praktijkgerichte opleidingen, waarbij er helemaal geen persoonlijk contact is tussen de instructeur en de cursist, niet werken, althans niet op dit moment.

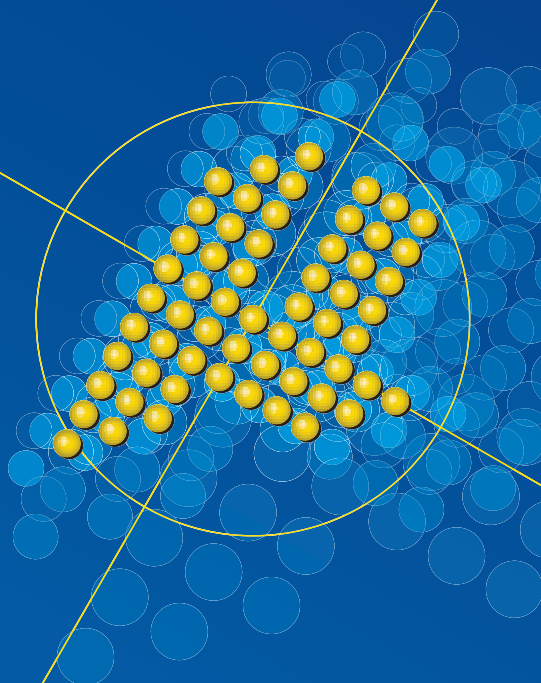
10. Ja en nee. De kunststofverwerkende industrie heeft vooral behoefte aan vaardige mensen. E-learning is een goed (en door ons gebruikt) hulpmiddel, maar kan de praktijkgerichte opleidingen niet vervangen. Wel kan E-learning gebruikt worden bij puur theoretische opleidingen. Wij zien dat het directe contact met een docent gemist wordt.

10. E-learning is momenteel alleen inzetbaar voor gestandaardiseerde cursussen met grote doelgroepen. Met het toenemen van de mogelijkheden op multimediategebied zijn andere vormen op termijn interessant voor specifieke cursussen. Hieraan wordt binnen het Leonardo-project in Europees verband gewerkt.

10. Met trots kunnen we vermelden dat we in Nederland het enige opleidingsinstituut (op het gebied van kunststofverwerking) zijn dat ook daadwerkelijk e-learning toepast binnen de cursussen. E-learning is op dit moment alleen een aanvulling op het hedendaagse (praktijk) onderwijs. Juist de combinatie wordt als succesvol en prettig ervaren.



**Uw partner als het om kennis gaat in de kunststofindustrie!**



Wij verzorgen opleidingen voor zowel open inschrijvingen als bedrijfsinterne maatwerktrajecten op het gebied van:

- **MATRIJZEN**
- **KUNSTSTOFFEN**
- **KUNSTSTOF VERWERKINGSTECHNIEKEN**
- **SPUITGIETPRAKTICUM**
- **KUNSTSTOF-COMPOSITEN**
- **VERBINDINGSTECHNIEKEN**

Ook verzorgen wij bij- en omscholing.

Maak vrijblijvend een afspraak voor een bedrijfsbezoek van een van onze medewerkers.

Rianne Franken  
Cor de Natris

**Mikrocentrum**

Kruisstraat 74  
5612 CJ Eindhoven  
Postbus 359  
5600 AJ Eindhoven

Tel: +31 (0)40 296 99 33  
Fax: +31 (0)40 296 99 30  
Internet: [www.mikrocentrum.nl](http://www.mikrocentrum.nl)  
E-mail: [opleidingen@mikrocentrum.nl](mailto:opleidingen@mikrocentrum.nl)