

# Kaderpersoneel kweken via driejarige deeltijd hbo



Brigitta Methorst

## Competence College Concept

Het Competence College is nog jong, de eerste lichting is onlangs afgestudeerd. Vooral in het begin was het aftasten waar de behoeften van studenten lagen. En nog steeds ontwikkelt de opleiding zich om zoveel mogelijk tegemoet te komen aan de wensen van trainees en hun werkgevers.

Onder de paraplu van het Competence College zijn twee afstudeerniveaus mogelijk: associate degree (AD) en bachelor. Beide vragen een mbo-instroomniveau. Daarbij komt voor AD een à twee jaar werkervaring, terwijl dit voor bachelor drie tot vijf jaar is. Meer informatie over de opleiding is te vinden op [www.cahdronten.nl](http://www.cahdronten.nl).

**Ervaren medewerkers in het groen, grijs, blauw of rood, werkzaam bij overheid of bedrijfsleven, ze kunnen allemaal instappen in de hbo deeltijdopleiding Management en beleid buitenruimte. De CAH Dronten leverde in augustus 2007 de eerste groep afgestudeerden aan het zogenoemde Competence College af.**

Tekst Paula Klap / Beeld Rens Kromhout en Brigitta Methorst

Groenbedrijven en groenafdelingen bij gemeenten hebben nu en in de nabije toekomst kaderpersoneel nodig. Dat is echter nauwelijks te krijgen en de vergrijzing maakt dit probleem alleen maar erger", zegt Brigitta Methorst van de Christelijke Agrarische Hogeschool in Dronten. „Daarom kwam destijds Drielanden uit Harderwijk met het verzoek een opleiding op te zetten die mbo'ers met een aantal jaren werkervaring de gelegenheid biedt zich op te werken naar hbo-niveau." De school pakte het idee op en bracht in de opleiding partijen die in de buitenruimte werkzaam zijn samen waardoor zij elkaars taal verstaan. Dat betekent dat de deelnemers water, groen of civiel als achtergrond hebben en werkzaam zijn bij gemeenten of bedrijven.

Met de opleiding kunnen werknemers zich verder ontwikkelen en daar heeft ook de werkgever baat bij. „De kans dat een werknemer tijdens of na de opleiding voor een andere baan kiest, is er. Hier moeten werkgever en -nemer tevoren afspraken over maken, bijvoorbeeld over vergoeding van kosten." Al te zwaar moet de werkgever daar ook weer niet aan tillen, vindt Methorst, want het gaat erom voldoende niveau binnen de sector te houden. Dat vindt ook VHG-voorzitter Bert Gijsberts, die bij de diploma-uitreiking tegen de eerste groep afgestudeerden zei: „Het is niet erg als een werknemer in de groei uw bedrijf of dienst verlaat, als hij maar in de sector blijft!"

## Confectie op maat

De opleiding, gevat onder de noemer Competence College, biedt zowel confectie als maatwerk. Het confectiedeel behelst vooral de bedrijfskundige vakken en wordt binnen de muren van de school verzorgd. De studenten komen hiervoor wekelijks een dagdeel naar Dronten. Behalve deze theoretische kennis heeft de opleiding competenties en persoonlijkheidsontwikkeling als peilers. Studenten, op de CAH 'trainees' genoemd, geven bij de start van de opleiding aan welke competenties zij willen ontwikkelen. Dit kan zijn resultaatgericht werken of omgevingsgevoeligheid ontwikkelen. De trainee ontwikkelt deze competenties gedurende de hele opleiding. In het derde jaar werken de deelnemers een bedrijfsopdracht uit – proeve van bekwaamheid – en is er het afstudeerproject. De persoonlijkheid wordt verder ontwikkeld door coaching, gegeven door een onafhankelijke, externe coach.

De coaches die CAH inschakelt zijn stuk voor stuk gedreven (ex-)ondernemers met minimaal tien jaar ervaring op directieniveau. Methorst heeft een lichte voorkeur voor mensen die hun sporen hebben verdiend in het bedrijfsleven. „Omdat gemeenten steeds bedrijfsmatiger gaan werken, past een commerciële benadering het best. Maar gemeentemensen met ervaring in integraal werken zijn ook welkom." ■



## Eric Pladdet: „Product ontwikkelen voor werkgever"

Eric Pladdet, manager sport, golf en groendaken bij de Van de Haargroep in Wekerom, zit in het derde en laatste jaar van het Competence College. De 34-jarige Pladdet gaf zelf bij zijn werkgever aan dat hij zich wilde scholen richting management. De werkgever wees hem op het Competence College. In het begin vond Pladdet de opleiding wat algemeen maar inmiddels voldoet zij steeds beter aan zijn verwachtingen en is er meer aansluiting met het groene vak. Een voorbeeld van de combinatie opleiding en praktijk haalt Pladdet uit de module marktonderzoek en marketing. De trainees moesten hiervoor een product ontwikkelen, marktonderzoek doen en een marketingplan schrijven. Pladdet: „Ik heb een product gekozen voor mijn werkgever, een foam dat wij toepassen op sportvelden en met een speciale machine in de topplaag injecteren." Namens Van de Haar Sport meldde Pladdet zowel de foam als de machine aan voor de Sportfacilities Innovatieprijs op de Demodagen. Dat de foam die prijs won, was extra leuk."

Ook de eindschrijft over een nieuwe verkoop/marketingstrategie voor de groenbranche heeft alles met Pladdets vak te maken. „In onze sector draait het veelal om de prijs en menig bedrijf heeft moeite in zo'n markt te opereren. Ik onderzoek of ons product, het groen, op een andere wijze is te verpakken waardoor we het anders kunnen verkopen. Als dat lukt is er voor meer ondernemers een goede boterham te verdienen." Het niveau van de opleiding vormt voor Pladdet geen probleem. De factor tijd vindt hij het lastigst. De opleiding vergt het nodige en hij heeft er ook nog een baan naast. Over de persoonlijke coach is de Van de Haar-medewerker enthousiast. „Wij hebben standaard eens per twee maanden contact, maar als ik daar behoefte aan heb, bel of mail ik ook tussentijds. Nu, in het afstudeerjaar, loop ik wel eens tegen dingen aan. Dan kan ik rustig een beroep op hem doen. Of deze persoonlijke coaching werkt of niet ligt helemaal aan jezelf. Je moet wel zelf initiatief willen nemen."

## Kees Aalders: „Ik ben analytischer geworden"

Kees Aalders, teamleider realisatie bij de gemeente Nijkerk, mag zich inmiddels bachelor noemen, hij studeerde in augustus 2007 af aan het Competence College. De opleiding is hem goed bevallen. „Wij waren de eerste lichting en daarin zaten alleen gemeentemensen. Dat vind ik wel jammer. Juist door een mix van gemeenten, bedrijven, waterschappen en provincies vul je elkaar aan. Aan de andere kant konden wij wat dieper ingaan op bijvoorbeeld juridische aspecten die bij gemeenten meer spelen." Aalders geeft aan dat hij als mbo'er in de gemeentelijke organisatie was doorgegroeid maar niet over een hbo-opleiding of -diploma beschikte. Door de opleiding kijkt hij nu anders tegen problemen aan: „Ik ben analytischer geworden, hang er meer boven en werk projectmatiger. Beslissingen die ik nu neem zijn misschien niet anders dan voorheen maar komen vaak wel op een andere manier tot stand." Naast een fulltime baan, gemeentelijke reorganisatie en een gezin is het Competence College zwaar. Aalders: „Je krijgt bedrijfsopdrachten, moet notities

schrijven en in het laatste jaar ook nog een scriptie. Het is een complete deeltijdopleiding en dat vraagt nogal wat. De opleiding is zeker een aanrader maar je moet goed op je tijdsbesteding letten. Zeker privé moet je een paar avonden afbakenen voor studie." Voordeel is weer dat het huiswerk op het werk, in dit geval bij de gemeente, is gericht. Daardoor kun je soms een deel van het huiswerk op het werk doen. Tenslotte heeft de baas er ook voordeel van. De coaching werkt volgens de gemeenten erg positief. „Je kan niet altijd alles voorleggen aan je chef maar hebt soms wel een praatpaal nodig. De coaches zijn oude rotten in het vak die goed weten door te vragen en echt een sparringpartner zijn. Sowieso is de combinatie theorie, training en coaching erg goed." Evenzeer te spreken is Aalders over de faciliteiten die hij, en de vijf collega's die ook het Competence College volgden, van de gemeente kregen. Onkosten werden vergoed en behalve de middag school was er een studieverlofdag per twee weken.

