

## Zonder instroom van vakmensen loopt alles vast

Binnenkort start het nieuwe schooljaar en wellicht heeft zich al een leerling bij u gemeld met de vraag: "Ik wil graag de opleiding Groen, grond, infra volgen en ben op zoek naar een leerbedrijf." Een uitgelezen kans om energie te steken in een aankomend vakman of zijn er redenen om toch geen stage- of leer-werkplek te bieden? Om de juiste keuze te maken, is het goed om kennis te hebben van de ontwikkelingen in het onderwijs en het belang van een stage- of leer-werkplaats.



*Nu tijd steken in het opleiden van een leerling betekent dat er straks meer goed gekwalificeerde krachten beschikbaar zijn.*

In de visiebrief die de minister van Onderwijs Jet Bussemaker onlangs heeft gepresenteerd, schrijft ze: "Het belang van vakmanschap voor onze samenleving is de laatste jaren te veel op de achtergrond geraakt." En: "Voor de toekomstige welvaart van Nederland is het cruciaal dat de talenten van mensen zoveel mogelijk worden ontwikkeld. Onze economie heeft goed opgeleide vakmensen nodig." Uitspraken die als muziek

in de oren klinken. Eindelijk is er waardering voor vakmanschap en draait het niet meer alleen om de zogenaamde kennis-economie.

De minister zet in op versterking van de kwaliteit van het middelbaar beroepsonderwijs (mbo). Het mbo is immers dé onderwijsvorm om jonge mensen op te leiden tot vakmensen. Naast maatregelen die vooral op het onderwijs zelf zijn

gericht, noemt de minister twee maatregelen waarbij het bedrijfsleven direct partij is en daarmee mede verantwoordelijkheid draagt voor de beoogde kwaliteitsslag: het bevorderen van de regionale samenwerking tussen onderwijs en bedrijfsleven en het zorgen voor voldoende, kwalitatief goede leerbedrijven.

### Samenwerking

Om een vak te leren, moet je wel weten wat dat vak inhoudt en wat je moet kennen en kunnen om het vak goed te beheersen. Voor scholen is het dan ook belangrijk dat ze goede contacten hebben met de uiteindelijke afnemers van de leerling, de bedrijven in de regio. Die moeten immers aangeven wat ze van een toekomstig vakman verwachten en welke eisen ze stellen aan een nieuwe werknemer.

Samenwerken is niet alleen vragen, maar ook brengen. Als bedrijfsleven ken je de ontwikkelingen en de nieuwste technieken in het vakgebied. Door bijvoorbeeld excursies te organiseren of door het geven van gastlessen maken leerlingen kennis met de nieuwste ontwikkelingen. Gelukkig zijn er voor de opleidingen Groen, grond, infra goede docenten, die hun vak echt verstaan, maar je kunt niet verwachten dat een docent alle kennis en vaardigheden voor het brede vakgebied van de cumelasector in huis heeft. Een ervaren vakman kan een docent goed aanvullen door het instrueren van bepaalde vaardigheden of het uitleggen van een complexe machine. Om te kunnen samenwerken, is het noodzakelijk dat we als

### Informatie

#### Websites met goede informatie voor leerbedrijven:

[www.groengrondinfra.nl](http://www.groengrondinfra.nl)  
[www.cumela.nl/personeel-en-arbeid/scholing](http://www.cumela.nl/personeel-en-arbeid/scholing)  
[www.aequor.nl](http://www.aequor.nl)  
[www.s-bb.nl/beroepspraktijkvorming.html](http://www.s-bb.nl/beroepspraktijkvorming.html)

### Subsidie

#### Mogelijke subsidies voor een leerbedrijf:

[www.rvo.nl/subsidies-regelingen/subsidieregeling-praktijkleren](http://www.rvo.nl/subsidies-regelingen/subsidieregeling-praktijkleren)  
[www.collandarbeidsmarkt.nl/scholing-cursus-en-opleiding/bbl-opleidingen.html](http://www.collandarbeidsmarkt.nl/scholing-cursus-en-opleiding/bbl-opleidingen.html)

CUMELA Nederland heeft voor zowel de subsidie praktijkleren als de Colland-subsidie een heldere handleiding beschikbaar. U kunt die aanvragen via de CUMELA-ijflijn op (033) 247 49 99 of via e-mail: [ijflijn@cumela.nl](mailto:ijflijn@cumela.nl).

gelijke partners met elkaar om tafel zitten om over en weer te horen wat er speelt en wat we voor elkaar kunnen betekenen. Dit kan het best regionaal worden georganiseerd. Vanuit CUMELA Nederland hebben we hiervoor de cumelaAcademie ontwikkeld. Dit is een model waarbij een groep ondernemers in de regio wordt gekoppeld aan docenten en managementleden van een school en die gezamenlijk de schouders onder kwaliteitsverbetering zetten. Als dit goed loopt, kunnen de betrokken ondernemers beslissen dat een school de titel cumelaAcademie mag voeren. Hiermee weten de bedrijven in de regio en (toekomstige) leerlingen en hun ouders dat de school goed samenwerkt en kwaliteit levert. Prinsentuin Andel en Terra Groningen zijn al cumelaAcademie en in enkele regio's wordt er hard gewerkt aan het opwaarderen van een school tot een cumelaAcademie.

### Belangrijke rol leerbedrijf

Het mbo kent twee zogenaamde leerwegen, de beroepsbegeleidende leerweg (BBL) en de beroepsopleidende leerweg (BOL). Kort gezegd heeft een BBL'er een arbeidsovereenkomst en gaat hij één dag (in een enkel geval twee dagen) in de week naar school. Een BOL'er gaat een groter deel van de tijd naar school en volgt stages. Een mbo-opleiding is opgebouwd uit begeleidde onderwijsuren (uren met directe begeleiding van een bevoegd docent) en uren beroepspraktijkvorming (BPV). De gedachte hierachter is logisch: algemene kennis, theorie over het vak en basisvaardigheden leer je op school en de beroepsvaardigheden met de bijbehorende specifieke kennis leer je in de praktijk. Dat de BPV een essentieel onderdeel van een mbo-opleiding is, blijkt uit de normen die door de overheid zijn gesteld. Een BBL-opleiding bestaat uit 850 uur per jaar en hiervan moet minimaal 610 uur als beroepspraktijkvorming worden ingevuld. Meer dan zeventig procent van de opleiding vindt dus plaats bij het leerbedrijf! Bij een driejarige BOL-opleiding ligt de norm op 1800 begeleidde uren en 900 uur BPV (gerekend over de totale opleiding), dus ook hier maakt de stage een groot deel uit van de opleiding.

Omdat een leerbedrijf zo'n belangrijke rol speelt, moeten er goede afspraken worden gemaakt. Wat gebeurt er op school en welke onderdelen moeten op het bedrijf worden geleerd en geoefend? Het is dan ook noodzakelijk dat er gedurende de BPV goed contact is met de leerling en de begeleidende docent vanuit de school. Er zijn per jaar minstens twee gesprekken nodig, waarvan één bij de start van de BPV. Zorg dat u als leerbedrijf goed voorbereid bent. Op [www.groengrondinfra.nl](http://www.groengrondinfra.nl) vindt u een BPV-handleiding met daarin alles wat u moet weten om uw taak als leerbedrijf goed uit te voeren.

Omdat de opleiding voor een groot deel uit BPV bestaat, bepaalt u als leerbedrijf in belangrijke mate de kwaliteit van de opleiding. Laat u een werknemer die een BBL-opleiding volgt of een stagiair alleen simpel werk doen en bestaat de begeleiding uit het vertellen wat er die dag moet gebeuren, dan doet u de leerling, uzelf en de sector te kort. Zo gemakkelijk leer je geen vak, daar is structurele, enthousiaste en vakkundige begeleiding voor nodig. Dan ziet u een leerling groeien en bent u bezig om de toekomst voor uw bedrijf en de sector veilig te stellen. Want de mbo'er die u opleidt, is de smeeroelie voor het bedrijfsleven. Zonder vakmensen loopt immers alles vast.

TEKST: Dick Klop

## CAO & ZO

### Stilte voor de storm

Van buitenaf leek de regering vorig jaar wel veel te praten, maar weinig te doen. In de afgelopen maanden is echter in razend tempo een fors aantal maatregelen in wetten doorgevoerd, waarvan de gevolgen voor de gemiddelde burger in veel gevallen nog volledig onbekend zijn. Sommige maatregelen halen de krant. Denk aan de maatregelen in de zorg of die in de pensioenen. Dit zijn ook maatregelen die iedereen aanspreken. Andere maatregelen hebben verstrekkende gevolgen, maar spreken minder aan en dan lijkt het al gauw aan je deur voorbij te gaan.

Zo'n stilte-voor-de-stormwijziging is de invoering van de Wet werk en zekerheid. Hoe zat het ook alweer? In 2013 heeft het kabinet met de sociale partners (werkgevers en werknemers) een sociaal akkoord gesloten. Gedreven door de economische crisis, de noodzaak tot bezuinigen en op zoek naar hervormingen om dit land weer op de rails te krijgen voor een stabiele toekomst, zijn vergaande afspraken gemaakt op het gebied van werk (Flexwet, ontslagrecht en dergelijke) en zekerheid (pensioenen, WW en dergelijke).

Die afspraken zijn in wetsvoorstellen door de Tweede kamer gekomen en op 10 juni 2014 door de Eerste Kamer aangenomen. Toen bleef het stil. Waarom heeft dit niet geleid tot reacties uit het land, bijvoorbeeld van werkgevers die in belangrijke mate te maken krijgen met de wijzigingen in het arbeidsrecht? Denk aan de verplichte aanzoekbrief vanaf 1 februari 2015 of de wijzigingen in de ketenbepalingen voor losse contracten vanaf 1 juli 2015.

Op zich een goede zaak dat ieder nu de mogelijkheid krijgt om zich voor te bereiden, maar helaas betekent dat in de praktijk meestal dat we de pijn dan ook liever wat doorschuiven en eerst verder gaan met wat ons nu bezighoudt. Voor deze wijzigingen is dat echter niet verstandig. Het komende jaar moet u bij uw personeelsbeleid al actief nadenken over wat er volgend jaar op u af zal komen en - indien nodig - al eerder maatregelen treffen. Denk daarom niet: dat duurt allemaal nog even. Luister naar onze adviezen, lees de artikelen en bezoek informatiebijeenkomsten die er zullen komen. Bereid u voor op de storm!

#### Riet Zweistra

Adviseur personeelsmanagement  
CUMELA Nederland

