

## Betere samenwerking met scholen en bedrijven als doel

De 'Visie op het onderwijs voor de cumelasector' wordt de nieuwe stip op de horizon als het gaat om scholing. CUMELA Nederland heeft daarin zes uitgangspunten geformuleerd, die samen de kwaliteit van de opleiding Groen, Grond & Infra naar een hoger plan moeten trekken.



Al sinds 2015 wordt er gesproken over het centraliseren van de opleiding Groen, Groen & Infra (GGI). Nu wordt deze kostenintensieve opleiding aangeboden op 22 AOC's, maar het zou efficiënter zijn om een stuk of zes hoofdlocaties uit te kiezen waar een goed en modern technieklokaal wordt gerealiseerd, waar de programma's worden opgesteld, waar toetsing en examinering worden georganiseerd et cetera. Vanuit de hoofdlocatie gaan GGI-docenten naar satellietlocaties om daar les te geven, zodat al die 22 vestigingen niet zelf het wiel hoeven uit te vinden en niet zelf hoeven te investeren in modern materieel en lesmateriaal. Dat bespaart tijd en veel kosten. Het is een voorbeeld uit de 'Visie op het onderwijs voor de cumelasector', waarin CUMELA Nederland uitgangspunten en doelen heeft opgesteld om tot een kwalitatief betere GGI-opleiding te komen. "We hebben de afgelopen jaren al veel gedaan en besproken wat betreft scholing," zegt Dick Klop van CUMELA

Nederland, "maar we hebben het nooit op papier gezet. Het was tijd alles op een rijtje te zetten in een visie. Daaruit moet een betere samenwerking met scholen en bedrijven ontstaan." Die samenwerking is er, al is de mate nogal wisselend. "Het kan beter", zegt Klop. "Ik denk dat de doelen eerder worden bereikt als we allemaal achter dezelfde visie staan."

### De leerling centraal

Eén van de belangrijkste doelen is 'de leerling centraal'. "Vaak worden er maatregelen van kracht die of goed zijn voor de school of goed voor het bedrijfsleven, maar of de leerling er zoveel baat bij heeft, vraag ik me af", zegt Klop. "Zo zie je in de praktijk dat scholen veel overlaten aan het bedrijfsleven, ook het aanleren van basisvaardigheden. Je moet je daarbij afvragen: komt dit ten gunste van de leerling of doet de school dit uit financieel oogpunt?"

Daarnaast vreest hij voor een ontwikkeling die hij in het verleden al in de bouwsector zag: bedrijven starten hun eigen bedrijfsschool. "Sommige bedrijven hebben een drastisch personeelstekort. Ze vinden dat het onderwijs te weinig aansluit op hun wensen en dat er te weinig instroom is. Ze beginnen daarom een opleiding op het eigen bedrijf. Voor een zestienjarige klinkt dat ideaal, want hij of zij krijgt een opleiding en ook nog een gegarandeerde baan, maar ik vind dat tricky. Ten eerste haal je een leerling weg van school, waardoor het voor de school steeds lastiger wordt om de klassen te vullen en de opleiding in stand te houden. Daarnaast biedt een school de leerling zoveel meer dan het leren van een vak. Je leert er ook om mens te worden, om jezelf te ontwikkelen. Dat leer je ook door om te gaan met de diversiteit aan jongeren in een schoolkantine en dat mis je bij vakgenoten in een bedrijfskantine."

### BOL als eerste jaar

Een ander al veel bediscussieerd punt is de leerweg BBL, waarbij de leerling in dienst komt van het leerbedrijf en één dag in de week naar school gaat, en BOL, waarbij de leerling stage loopt. In de visie pleit CUMELA voor een verplicht eerste jaar BOL. "In dat eerste jaar hebben de leerlingen dan de tijd om hun trekkerrijbewijs en VCA te halen. Ze leren communicatieve en basisberoepsvaardigheden. Dat zijn allemaal zaken die ze nodig hebben als ze aan het werk gaan. Als er op een leerbedrijf een eerstejaars BBL'er komt die geen trekkerrijbewijs

heeft, kan hij eigenlijk niets doen. Daarnaast merken we dat het voor BBL'ers moeilijk is om alle praktijkopdrachten af te krijgen. Die ene dag in de week dat ze naar school gaan, hebben ze daar geen tijd voor en op het bedrijf zijn ze aan het werk. Leerbedrijven moeten beseffen dat er ook in drukke tijden ruimte moet blijven voor de leerling. De ondernemer moet minstens één keer in de week met de leerling om de tafel. Dat gebeurt te weinig, vandaar dat we graag het eerste jaar verplicht als BOL willen aanbieden."

Klop merkt dat scholen daarvoor open staan. Zo biedt Aeres Barneveld eerstejaars al geen BBL-opleiding meer aan. "Dat is een dappere zet van Aeres. Het heeft de school wel enkele leerlingen gekost, maar je moet je afvragen of je die afgehaakte leerlingen ook had willen hebben als werknemer. Onze sector bestaat niet alleen uit trekker rijden. Leerlingen moeten ook motivatie hebben voor de langere termijn."

Daarbij zijn er grote verschillen tussen leerbedrijven. De kwaliteit is erg wisselend en moet omhoog, stelt Klop. "Sommige leerbedrijven begeleiden leerlingen goed, maar andere zien ze vaak ook toch nog als goedkope handjes. Sommige ondernemers zeggen wel: als ze interesse hebben, groeien ze wel door, maar jij als ondernemer moet die interesse kweken! We willen dan ook trainingen aanbieden waarin ondernemers leren hoe ze leerlingen moeten begeleiden en hoe een brein van zo'n zestienjarige werkt. Een leerling op je bedrijf doe je er niet zomaar even bij."

### Les van een vakman

Niet alleen de kwaliteit van leerbedrijven moet omhoog, ook de kwaliteit van de docenten zelf. "Leerlingen waarderen het ontzettend als ze les krijgen van een vakman. Nu snap ik dat een docent geen specialist kan zijn en dat hoeft ook niet, maar het zou mooi zijn als die docent vaker op een leerbedrijf kwam dan alleen tijdens de beroepspraktijkvorming. Laat hem periodiek meedraaien op een cumelabedrijf, zodat hij weer de praktijk voelt en dit met enthousiasme weer kan overdragen op zijn leerlingen."

Maar heeft die docent het al niet druk genoeg? "De school moet daar geld in steken. Ik weet dat er geld is, maar de vraag is: hoe gebruik je dat? Steek je dat in een mooi schoolgebouw of in de kwaliteit van je docenten? Dat laatste zie ik niet veel gebeuren. Daarnaast kan het bedrijfsleven hierin ook een bijdrage leveren. Zo hebben we afgelopen jaar docenten uitgenodigd op de CUMELA Inspiratiedagen. Ook op die manier verbreed je je kennis."

### Een vijver met weinig vis

Als laatste blijft in- en uitstroom altijd een punt van aandacht. "Vergeleken met andere sectoren doet de loonwerksector het goed. Onze in- en uitstroom is al jaren stabiel, maar we moeten er energie in blijven steken. We vissen nu eenmaal in een vijver waarin weinig vissen zitten."

Daarbij draait het vooral om imago en pr. Er zou meer waardering moeten komen voor vmbo-opleidingen. Ouders sturen hun kinderen nog steeds liever naar de havo. Afgelopen jaar is dan ook het project Groene Helden van start gegaan, gericht op basisschoolleerlingen. Kinderen van loonwerkers vertellen

**Buitenwerk**

Is Agrarisch Loonwerk of Machinist Grondverzet iets voor jou?

Lees dit magazine!

JELTE:

**'We sporen reekalfjes op met drones'**

**Sjoerd:** 'Het is mooi om met mijn collega's iets te maken!'

**Wouter:** 'Het bedienen van een machine geeft me vrijheid'

**Laura:** 'Niet iedereen verwacht een meisje achter het stuur'

**Sjoerd:** 'De voerwagen rijdt 365 dagen per jaar'

in diverse filmpjes over het bedrijf van hun ouders. Ook zijn er brochures gemaakt, waarin mbo'ers vertellen over hun ervaringen met de opleiding. Klop: "Bekendheid is belangrijk, maar de volgende stap is dat als ze kiezen voor onze sector, ze dan wel weten dat er een goede opleiding voorhanden is, dat er ontwikkelingsmogelijkheden zijn en dat er een goede boterham in te verdienen valt. Dan kom je toch weer bij de kwaliteit van het onderwijs terecht."

### Een leven lang leren

Uiteindelijk wil CUMELA naar een CumelaAcademie 2.0, een academie die niet alleen voor onderwijs voor leerlingen dient, maar voor een leven lang leren. "Denk aan een bedrijf dat zich richt op het onderhoud van sportvelden", legt Klop uit. "Een werknemer met weinig kennis kan dan via een e-learning en begeleiding vanuit een school worden klaargestoomd voor de nieuwe functie. De school zou een verbindende schakel moeten zijn. Voorwaarde is wel dat de communicatie tussen scholen en bedrijfsleven beter moet. Dat is een uitdaging. Scholen hebben het momenteel financieel lastig en er zijn regelmatig bestuurswisselingen, waardoor de chemie verdwijnt. Ondernemers zijn gewend snel te beslissen en het onderwijs kent ellenlange beslissingsprocedures. Je moet echter ergens je stip op de horizon zetten, anders komen we nergens. Juist in moeilijke tijden moeten we als bedrijfsleven en onderwijs de samenwerking verder uitbouwen en de schouders eronder zetten. Alleen op die manier houden we ook voor de toekomst goed opgeleide medewerkers."

TEKST & FOTO: Marjolein van Woerkom