Aequor organiseert conferentie voor leerbedrijven

Debatteren aan de dis

Aequor - kennis- en communicatiecentrum voedsel en leefomgeving - nodigde de groene leerbedrijven uit voor een conferentie 'Aequor in gesprek met leerbedrijven'. Op 19 april vier 's middags uur zaten in Ede zo'n 130 mensen klaar voor een aantal uurtjes luisteren naar sprekers en samen aan de dis in debat over de rol van leerbedrijven in competentiegericht beroepsonderwijs.

Na het welkom van directievoorzitter Richard Schout is Erris van Ginkel, voorzitter van het Aequor-bestuur, de eerste van drie Aequor-sprekers. Daarna volgen de voordrachten van twee genodigden. Volgens de uitnodiging gaat Van Ginkel het hebben over: 'Aequor als samenstelling van organisaties van werkgevers, werknemers en beroepsonderwijs'. Hij spreekt over de kansen die er zijn voor de groene bedrijven bij maatschappelijke ontwikkelingen. Hij noemt het mogelijke exportproduct 'de groene stad', de groene wanden langs de snelwegen en het Helicon Landmiles-project dat ict, groen en gezondheid verbindt. Van Ginkel doet een oproep stageplaatsen te bieden en te investeren in jonge mensen, rekening houdend met een mix van mensen. "Veel bedrijven worden gekocht door de nieuwe, gekleurde middenklasse." En: "Volgens Balkenende is er meer behoefte aan vakmensen bij een opgaande conjunctuur."

FOTO'S: MARLEEN SCHEPERS

Lol

De voordracht van Marjan Lunter, projectleider CKS bij Aequor, gaat over 'competentiegericht beroepsonderwijs, veranderingen en vernieuwingen en mogelijke gevolgen voor leerbedrijven'. "Onderwijsvernieuwing is afgestemd op de ontwikkelingen in de leerbedrijven, op individuen en op de grotere verantwoordelijkheid van leerlingen, net als van werknemers."
Lunter vergelijkt de nieuwe rol van de praktijkopleider, die meer medeopleider wordt, met het vroegere gildensysteem. De opleider is meester, de leerling begint als gezel. En voor die rol moet de opleider zich bekwamen.
"Een krachtige leeromgeving is nodig om een beroepsidentiteit, om 'hart voor de zaak' te kunnen ontwikkelen."
Wat de praktijkopleider doet? Vooral veel stimuleren - 'Je doet het goed' - en samen terugkijken op het handelen. Dat leidt volgens Marjan Lunter tot kwaliteitsverbetering én: lol in het werk.
De derde spreker is Henk Beelen, sectormanager plantenteelt bij Aequor. Hij geeft een voorbeeld uit de praktijk van samenwerking tussen leerbedrijven, scholen en Aequor. Zij zorgen idealiter in een zogenaamde kwalificatiedriehoek (met op elk hoekpunt één van de drie instellingen) voor een optimale opleiding van de leerling. Het idee is dat een aantal bedrijven zich gezamenlijk verantwoordelijk stelt voor een klas. Het plan van Aequor dat hieruit volgt, is het benoemen van zogenaamde preferente opleidingsbedrijven: leerbedrijven die onderling en met de scholen actief contact onderhouden. Vraag: aan welke criteria moeten deze voldoen? De bedrijven vonden volgens Beelen in antwoord op deze vraag niet zozeer een lijstje van criteria belangrijk, maar vooral: duidelijke afspraken maken met scholen.

Konijntje

De eerste spreker van 'buiten' is Patty Schoneveld, directeur van een veredelings- en zaadproductiebedrijf. Zoals hij zelf zegt wordt hij vaker uitgenodigd vanwege de uitverkiezing van Schoneveld BV tot beste opleidingsbedrijf in 2000. Schoneveld geeft een 'visie van een leerbedrijf over opleiden op de werkplek'. Die visie is dat bedrijven een veel actievere rol moeten spelen, 'zelf leerlingen werven', met als uitgangspunt: perspectief op opleiding en baan. "Wanneer je mbo-leerlingen kunt gebruiken stel je de leermogelijkheden en leerperiodes vast: in het ene geval een maand, in het andere geval drie maanden."
Schoneveld vindt dat samenwerkende bedrijven moeten 'shoppen' bij aoc's: welk past het beste bij hen? De leerling kiest vervolgens bij welk bedrijf hij wil leren. Enkele opvallende uitspraken van hem over de groene opleidingen: "Ze gaan voor de aantallen leerlingen en zijn verworden tot dagtherapeutisch centrum. Bijvoorbeeld dierverzorging: een opleiding konijntje knuffelen, dat is een hobby, geen baan. Wie houdt nu wie van de straat? (…) Larenstein haalt duizenden Chinezen hiernaartoe, dat gaat om het voortbestaan van de opleiding."

De knop om

Het verhaal van Schoneveld sprong eruit deze middag. Dat vonden allevier de mensen die we nadien spreken over hun indrukken van de conferentie (zie kader). Zij vonden het vermakelijk, maar ook inhoudelijk goed. Michael Meulenkamp noemt het positief kritisch: "Hij legde de vinger op een aantal punten die verbeterd kunnen worden."

→

Bas van Swigchem: “Er zat een stuk waarheid in. In ons bedrijf moet bij de medewerkers die met leerlingen werken die knop ook om. Van iemand zien als medewerker naar een iemand die je moet stimuleren om te leren.”
De Van Ginkel groep is volgens van Swigchem redelijk bezig met de ontwikkeling van onderwijs. “Aan die cultuuromslag moeten we langzaam werken. We zijn net bezig met de Aequor-kwaliteitsmeting; in dat licht word je weer even bewust gemaakt van hoe je het doet en wat je wilt.”
Arjan van ’t Hoff herkent in Schonevelds beschrijving hoe je met leerlingen omgaat de manier waarop zijn bedrijf werkt. “Met name in hoeverre je stagekandidaten serieus neemt. Als je er energie insteekt, komt er ook meer uit. Wij voeren eens in twee-drie weken een gesprek met de kandidaat, met name over wat we aan mekaar hebben. Daarmee zet je je bedrijf serieus neer en geef je de kandidaat een serieuze kans.”
Tessa van der Meer vindt dat Patty Schoneveld uitdaagde door te stellen dat de werkgever het niet goed doet met stagiaires. “Dat het niet alleen bij de school ligt, maar dat je zelf ook een rol hebt. En hij liet zien dat die keuze zijn bedrijf tot een succes heeft gemaakt.”

Energie

De laatste spreker van de middag is Arnold Vanderlyde, die het gaat hebben over ‘Het belang van coachen om te komen tot prestaties’. De voormalig bokser kiest voor de softe benadering, tutoyeert de toehoorders en spreekt af en toe iemand van dichtbij aan en zegt, aan het eind van een verhaal over een generaal en een eilandbewoner die een hardloopwedstrijd aangaan: “Iedere finishlijn is de start van een nieuw begin”. Hij vindt coachen: op een gelijkwaardig niveau sparren. Vanderlyde vertelt over zijn eerste bokscoach, van wie hij een goede basishouding leerde. “Je basishouding, je fysieke staat, is al vijfenvijftig procent van een goede communicatie.”
De meningen over de bijdrage van Arnold Vanderlyde zijn enigszins verdeeld. Bas van Swigchem (vestigingsleider van hoveniersbedrijf Van Ginkel Groep Oost-Nederland) vond hem een boeiende spreker. “Niet zozeer inhoudelijk maar meer het gevoel: een andere denkidee. Tessa van der Meer (eigenaar van bloemisterij Gorkink Natuurlijk in Apeldoorn) vond Vanderlyde net als Patty Schoneveld een goed entertainer. “Heel inspirerend, omdat hij sprak over respect, over je energie.”
Michael Meulenkamp (bedrijfsadviseur voedingsindustrie bij Aequor) noemt het optreden “meer een aardigheidje.” En Arjan van ’t Hoff (manager leer-/werkbedrijven Intratuin Arnhem, Elden, Elst bij Presikhaaf bedrijven) zegt: “Was prima hoor, maar brengt me niets nieuws.”

Van stellingen en taartjes

Na afsluiting van de voordrachten schuiven de bezoekers aan voor een werkdiner. Het is de bedoeling dat men aan elke tafel eet en drinkt én op basis van vier stellingen (zie kader) van gedachten wisselt over de rol van leerbedrijven in competentiegericht beroepsonderwijs. Tafelvoorzitter en notulist zijn meestal twee Aequormensen. De opgetekende verslagen worden verzameld door Aequor. Hoe deze zullen worden gebruikt is op moment van schrijven nog niet duidelijk.

▼ ***Veel taartjes; vier stellingen***

De vier stellingen

- De grens tussen beroepsopleidende leerweg en beroepsbegeleidende leerweg vervaagt; van het bedrijfsleven zal een grotere inzet worden gevraagd.
- Om een preferent te willen zijn, moet het leerbedrijf bereid zijn tenminste drie stagiaires per jaar op te willen leiden.
- Vakcompetenties zullen worden vervangen door algemene competenties.
- De leerbedrijven hoeven voor hun opleidingsinspanningen geen vergoeding te krijgen van de scholen, omdat zij 1) een maatschappelijk en sector belang dienen en 2) een bedrijfsbelang hebben, doordat ze beter in hun eigen personeelsbehoefte kunnen voorzien.

Dit deel van de conferentie mogen we meemaken door de ogen van de drie leerbedrijven (Van der Meer, Van Swigchem, Van 't Hoff) en van bedrijfsadviseur/notulist Meulenkamp. Aan de tafel van Tessa van der Meer was men soms snel uitgediscussieerd, omdat allen het min of meer eens waren. Iedereen vond dat de onderlinge samenwerking tussen bedrijven, school, leerling en verbeterd moet worden. Van der Meer: "We vonden dat de inbreng per school erg uiteenloopt. Het zou interessant zijn - misschien voor een volgende keer - om ook vertegenwoordigers van de scholen erbij te hebben om hun kant te horen."
Men vindt dat met de komst van competenties een bedrijf de leerling beter moet volgen en, wil je het niveau van een leerling omhoog trekken, er beter over het leren op de werkplek moet worden gecommuniceerd.
Van der Meer vertelt dat zij na de conferentie meteen bij de stagebegeleider heeft aangekaart dat ze beter geïnformeerd wil worden. "Dus wij krijgen nu de planning en kunnen in toekomst anders met de begeleiding en aansturing omgaan." Ze verwacht dat deze nu beter worden. "Je weet het allemaal wel, maar op zo'n conferentie worden je de ogen weer even geopend."

"Groene scholen gaan voor de aantallen leerlingen en zijn verworden tot dagtherapeutisch centrum. Wie houdt nu wie van de straat?"

Leuke mix

Wat vond bezoeker Bas van Swigchem van de conferentie? "Een erg leuke middag, mooi qua timing omdat het in de namiddag begon en goed van opzet. Dat heb ik ook van anderen gehoord. Het was laagdrempelig en informatief."
Aan 'zijn' tafel ging het tussen de tomatensoep en aardappelwedges door vooral over de stelling dat de grens tussen beroepsopleidende leerweg en beroepsbegeleidende leerweg vervaagt. "We waren het niet helemaal eens. We hadden een leuke mix van mensen aan tafel; dat gaf een levendige discussie."
Of vanwege die grensvervaging van bedrijven een grotere inzet wordt gevraagd, is volgens Van Swigchem nog maar de vraag. "Dat de grens vervaagt is duidelijk. Je kunt het opnieuw uit elkaar trekken, maar beter is een andere benadering. Je zou kunnen denken aan een opleiding in bbl-sfeer, met doorstromingsmogelijkheid in plaats van blokken van vier jaar. De goede bol-leerling is iemand die wel wat meer kadergericht kan doorleren. Bol en bbl kun je niet in één opleiding stoppen. Daarbij komt dat bepaalde leerlingen naar bbl-er overstappen omdat ze dan wel betaald worden en als bol-ler niet; dat is zonde."

Stukje uitwisseling

Wat manager Arjan van 't Hoff desgevraagd het meest is bijgebleven is de discussie over de zin of onzin om super-leerbedrijven neer te zetten, waarin je eisen aan elkaar kunt stellen. "Dat was inhoudelijk een goede discussie. Er zat ook iemand van Heineken aan tafel, voor mij interessant om over te horen."
Wel vindt Van 't Hoff dat je moet uitkijken dat je bij preferente leerbedrijven niet alleen terechtkomt bij grootschalige bedrijven. "Er zat ook iemand aan tafel met een klein bedrijf. Ik vind dat ook zij ervoor in aanmerking moeten komen. Dat is wel een beetje de discussie."
Hij vond overigens dat de tafelvoorzitter in het gesprek iets te veel vanuit Aequor sprak. "Ietsje meer inlevingsvermogen in de bedrijven was mooi geweest. Maar daarbij komt ook dat wij een SW-bedrijf zijn en onze instroom gewoon anders is. We krijgen geen mensen uit het mbo."
"Ik hoorde van mijn collega dat aan haar tafel veel is gesproken over of je de nadruk op het vaktechnische of het persoonlijk functioneren moet leggen. Wij zitten als bedrijf op het laatste; dat moet goed zijn. En daarvoor is veel begeleiding nodig. Het vak léér je wel, dat is het probleem niet."
De middag in Ede was al met al voor Arjan van 't Hoff hoofdzakelijk 'een stukje uitwisseling met collega's van andere bedrijven.'

Groot en klein

Aan de tafel van notulist Michael Meulenkamp was de gedachtewisseling leuk, met "verschillende invalshoeken van mensen met een duidelijke mening." Aan deze tafel was men het erover eens dat leerbedrijven voor hun opleidingsinspanningen een vergoeding moeten, maar niet zozeer van de scholen. 'Van een kale kip kun je niet plukken'.
Interessant vond Meulenkamp verder de conclusie dat het verschil tussen bbl en bol eigenlijk alleen het verschil in vergoeding is. De bbl-er krijgt loon volgens cao; de bol-er een vergoeding: daardoor ontstaat rechtsongelijkheid. Kleine bedrijven komen verder vaak niet in aanmerking voor opleidingssubsidie. De suggestie van iemand uit de bloemenbranche om bedrijven dié daadwerkelijk opleiden te vergoeden uit het branchepotje met cao-bijdragen voor opleidingen, vond hij interessant.
Als bedrijfsadviseur in de voedingsindustrie heeft Meulenkamp veelal te maken met grote bedrijven, waar men opleidingsfunctionarissen heeft voor dit soort zaken. Op de kleine bedrijven is het de ondernemer zelf die opleidt en begeleidt. "Ik werd er aan herinnerd dat er verschillende doelstellingen zijn voor verschillende bedrijven, ook in andere branches."
Het verorberen van het varkenshaasje of de zalmmoot tussen de gesprekken door zal aan de ene tafel beter zijn gelukt dan aan de andere. Het toetje tot slot, een heerlijk taartje, is in ieder geval welverdiend.

Marleen Schepers