

Onderwijs en bedrijfsleven samen in Yebisu-project:

# ‘Samen leerprocessen doorpraten’

Rien van der Spek heeft een duidelijk principe: als onderneming kun je alleen succesvol zijn wanneer je 100% samenwerkt met het onderwijs. In het Yebisu-project gebeurt dat. Onderwijsinstellingen en bedrijven uit verschillende Europese landen werken daarin samen aan methoden om de kennis en vaardigheden die een werknemer buiten de schoolbanken opdoet, meetbaar te maken.

Vertegenwoordigers van onderwijs en bedrijfsleven uit verschillende Europese landen werken samen in het Yebisu-project.

Rien van der Spek is directeur van Van der Spek Hoveniers in Benthuizen. Ook is hij vice-voorzitter van het bestuur van Branchevereniging VHG. Hij is de motor achter het Yebisu-project, samen met André Huigens van het Wellantcollege in Houten. “Een paar jaar geleden was ik op een congres in Estland, ter afsluiting van een ander Europees samenwerkingsproject”, vertelt Rien. “Toen viel me op

wat me al vaker is opgevallen: het onderwijs vult in wat het profiel is van een medewerker in het bedrijf. Er is te weinig aansluiting bij wat het bedrijfsleven nu en in de toekomst nodig heeft. De school leidt op voor kennis en toepasbaarheid, terwijl in het bedrijfsleven geldt: je beschikt over basiskennis en weet daarnaast wat je niet weet en waar je dat op kunt zoeken. Dat is een ander uitgangspunt. In het hoveniersvak hebben we medewerkers nodig met breed ontwikkelde vaardigheden en een hoog zelfoplossend vermogen. Dat leer je niet uit boeken, dat leer je vooral door je ‘informeel te ontwikkelen.’” Daarmee komt Van der Spek tot de kern van het Yebisu-project: zicht krijgen op het informele leerproces dat medewerkers doormaken. Dat gebeurt samen met het onderwijs.

## Social skills

Projectleider André Huigens onderkent de verschillende invalshoeken van onderwijs en bedrijfsleven. “Het onderwijs is vooral gericht op individuele ontwikkeling. Zowel student als docent zijn gefocust op de leerresultaten van het individu. Samenwerken en dergelijke noemen we dan ‘social skills’, maar die meten we eigenlijk ook weer individueel, juist ook omdat veel studenten het oneerlijk vinden wanneer ze als groep worden afgerekend. Bedrijven kunnen niet zonder teamdenken en teamleren. Individueel leren moet altijd effect hebben op het team. Daar zit volgens mij de essentie in de verschillen tussen onder-

wijs en bedrijfsleven. Dit project is mede bedoeld om dat probleem inzichtelijk te maken, en ook op te lossen. We gaan aan de slag om leerresultaten te valideren en meetbaar te maken. Dat helpt bedrijven om hun teams nog beter samen te stellen en te ontwikkelen. Als je weet op welk niveau een medewerker functioneert, kun je de juiste man of vrouw nog beter op de juiste plaats zetten. Daarmee bevordert je de mobiliteit van mensen, ze kunnen doorschuiven naar andere functies: in het eigen bedrijf of bij een ander bedrijf in het binnen- of buitenland.”

## Europees raamwerk

Om de arbeidsmobiliteit van medewerkers ook internationaal te vergroten, wordt volgend jaar het European Qualification Framework (EQF) ingevoerd. Dat is een raamwerk waarin medewerkers op acht niveaus zijn in te schalen. De niveaus zijn niet gebaseerd op onderwijs en diploma's, maar gaan uit van de leerresultaten: wat iemand kent, begrijpt en kan doen. “De complexiteit van het werk dat je doet en de verantwoordelijkheid die je draagt, bepalen op welk EQF-niveau je zit”, legt André uit. “Met dit raamwerk kun je medewerkers uit verschillende Europese landen straks goed meten en hun kwalificaties vergelijken. Je kunt buitenlandse werknemers daarmee beoordelen op hun kennis en niet alleen op het feit dat ze goedkoop zijn.” Als ondernemer is Rien ook enthousiast over het EQF-raamwerk: “het sluit aan bij onze zienswijze en het is een handig hulpmiddel om het niveau vast te stellen.”

## Praktische hulpmiddelen

Aan het Yebisu-project nemen ELCA-leden deel uit Nederland (Green en Van der Spek Hoveniers), Hongarije, Estland, Duitsland, België, Finland en Frankrijk. Ook zijn scholen vertegenwoordigd uit deze landen. Namens Branchevereniging VHG is Jeroen Zijlmans betrokken, hij is beleidsadviseur arbeidsmarkt en onderwijs. Rien: “We hebben dit project opgezet om samen te onderzoeken hoe we praktisch goed om kunnen gaan met die EQF-niveaus en de criteria ‘complexiteit van het werk’ en ‘verantwoordelijkheid’. We gaan een hulpmiddel ontwikkelen en uitproberen waarmee het bedrijfsleven kan bepalen op welk EQF-niveau een werknemer functioneert. Regelmatig

## Het European Qualification Framework

Het European Qualification Framework is een initiatief vanuit Brussel. Het is een raamwerk van acht niveaus, dat onderwijssectoren overstijgt. Ondanks het feit dat de onderwijssystemen en inhoud niet door het Europees Parlement worden geregeld, komt veel van de wet- en regelgeving rond werkgelegenheid wel uit Brussel. Iedereen mag binnen de EU werken waar hij wil. Diploma's en certificaten moeten in elk land worden erkend. In de praktijk komt daar als het gaat om het groen onderwijs nog niet veel van terecht. Arbeidsmobiliteit is vooral gerelateerd aan lage loonkosten (bijv. goedkope Poolse arbeidskrachten) en niet aan kennis/economisch denken. Met het aannemen van de Lissabon-akkoorden\* in 2000 is een flinke stap gezet om de diploma's en certificaten vergelijkbaar te maken. Dat is een goede zaak, want de mobiliteit van werknemers in de EU-landen zal een grote rol gaan spelen, met het oog op tekorten die worden verwacht op bepaalde niveaus (bijv. goed opgeleide, specialistische vakmensen). Het EQF kan helpen de niveaus onderling goed vergelijkbaar te maken en de arbeidsmobiliteit te vergroten.

\* De Lissabon-akkoorden bevatten een actie- en ontwikkelingsplan van en voor de EU-landen. De economische ambities in dit plan zijn o.a.: in 2010 moest de EU zijn veranderd in de meest concurrerende en dynamische kenniseconomie van de wereld, met een arbeidsparticipatie van 70 procent en een economische groei van 3 procent.

komen we samen om informatie uit te wisselen en van elkaar te leren. We bekijken de EQF-niveaus vanuit de invalshoek van het bedrijfsleven en onderzoeken hoe de opleidingen daarbij aansluiten en wat eventueel nog Europees geregeld moet worden. Daar ligt, denk ik, een taak voor ELCA.” André vult aan: “De grote uitdaging in dit project is om samen drie elementen met elkaar te verbinden: de ontwikkeling van het individu, de ontwikkeling van het team binnen het bedrijf en de ontwikkeling van de gehele branche. Die drie factoren staan niet op zichzelf.” “Het groenvak is zo'n verschrikkelijk mooi vak” zegt Rien. “Als we ons niet goed voorbereiden op de invoering van EQF, hebben we straks een groot probleem. We gaan in ieder geval de komende anderhalf jaar onze schouders eronder zetten. Daarna verwacht ik dat de resultaten verder door ELCA worden uitgerold.”

## Bier

Hoe komt het project eigenlijk aan zo'n exotische naam? “Daar ben ik op gestuit toen ik voor mijn werk in Japan was”, vertelt André. “Ik was toen bezig met de

voorbereidingen van dit project en zocht een korte, pakkende naam. Mijn Japanse contactpersoon kwam met 'Yebisu'. Het is de Japanse god van succesvol ondernemen. Dat leek me heel toepasselijk.” Lachend: “Overigens is er ook een Japans biermerk naar deze god vernoemd. Maar dat terzijde.” ■

