

Naar school bij een bloemist



In de sector groenvoorziening hebben al heel wat bedrijven ervaring met duaal leren, het opleiden van een medewerker op het bedrijf zelf. In de productiesector is dit leersysteem veel later gestart. Frank en Els De Mol – Verlee uit Lochristi zijn een van de weinige siertelers die er al iets over kunnen vertellen.

Patrick Dieleman

Wanneer ik toekom zijn Els en 'haar student' Jeffrey samen met nog een vijftal medewerkers aan het stekken. Jeffrey neemt me mee door de kwekerij. Hij gaat 2 dagen per week naar IBSO De Horizon in Aalst, waar hij de opleiding duaal - medewerker groenen tuinbeheer volgt. Voor die opleiding

werkt hij ook 3 dagen per week bij Frank en Els. "In juni ben ik hier 2 dagen op proef geweest. Nadien mocht ik een maand komen werken als vakantiejob." Hij heeft gekozen voor duaal leren, omdat hij meer in de praktijk bezig wilde zijn. Eerst deed hij dat in de tuinaanleg, maar productie

bleek meer Jeffrey zijn ding te zijn. Ik kan me zo voorstellen dat dat werk een stukje zijn krachten te boven ging. Uit alles blijkt dat hij zich hier thuis voelt. Hij begon met het stekken, maar brengt ondertussen ook de teelttafels op hun juiste plaats, helpt soms mee met bestellingen klaar ma-

ken of voorziet hangpotten van hangers en schaaltes. De ploeg stekkers is voor hem het belangrijkste in het bedrijf: "Bij hen begint het, zij zijn de basis van alles."

Starten

Els vertelt dat Hedera nog steeds de hoofdteelt is van hun bedrijf, maar ze hebben het assortiment uitgebreid met andere groene hangplanten: varens zoals Asplenium en Nephrolepis en vetplanten zoals Epiphyllum. Er zijn ook minder bekende namen zoals, zoals Rhipsalis.

"Ik werd gebeld door een collega, waar Jeffrey die een nieuw stagebedrijf zocht, niet terecht", vertelt Els over de manier waarop Jeffrey op het bedrijf kwam. "We hebben direct gezegd dat we het wilden proberen, want het moet ook klikken. Als het niet zou klikken met iemand, dan zouden we daar ook duidelijk in zijn." Ze moesten een aanvraag indienen, waarna iemand van EDUplus kwam kijken. Een begeleider van de school kwam al tussendoor eens poolshoogte nemen.

Ruimte geven

In het begin was Jeffrey heel stil en onzeker. Door gericht met hem om te gaan, en ook dankzij de openheid van de andere medewerkers, is dat onder-tussen totaal veranderd. "Het is een geluk dat al onze medewerkers Nederlandstalig zijn." Ik begrijp uit het verhaal dat Els en Frank er echt op aansturen dat iedereen Nederlands spreekt, omdat het bijdraagt aan de goede sfeer. "In het begin moest hij alleen stekken en potten uitzetten in de serre, maar we zagen snel dat Jeffrey meer potentieel had. Onlangs hebben we hem een duidelijk omschreven taak opdragen, waarvoor hij 3 dagen nodig zou hebben. Hij heeft dat heel goed gedaan. We hebben hem dat ook gezegd." Els vindt het essentieel om medewerkers vertrouwen te geven. Zo krijgen ze ruimte om te groeien. En ze merkt dat hij graag komt. "Hij moet pas om halfacht beginnen, maar hij is hier al voor zeven uur." Het vergt voor Els wel een investering in wat tijd. "Ook wanneer ik het heel druk heb, moet ik mijn



ELS VERLEE

" Het doet me deugd als ik Jeffrey uit volle borst zie meelachen met de groep.

best doen om wat tijd uit te trekken voor hem, zodat hij eens zijn verhaal kan doen. We werken met ons mensen en niet tegen ons mensen."

Opleiding

Er is wel wat verschil tussen theorie en de praktijk. "Sommige van de competenties die Jeffrey zou moeten inoefenen zal hij hier nooit kunnen doen, omdat die niet in ons werkpakket zitten. Aan de andere kant kan hij hier alles leren wat hij moet kunnen om bij ons te blijven werken. Wat mij wat stoort in het systeem – en dat vertel ik nu alleen maar omdat je er naar vraagt – is dat ik de volle pot moet betalen om een opleiding te volgen, waardoor we erkend worden als leerbedrijf. Als ik een van onze medewerkers naar voor zou schuiven als zijn mentor, dan krijg ik een deel van de kosten terugbetaald vanuit het sociaal fonds. Ik vind dat men iets zou moeten doen aan dat onderscheid. Het hoeft daarom geen geld te zijn, maar er zou toch een of ander voordeel aan mogen vasthangen."

Een moeilijk punt in het traject is het inschatten van de mogelijkheden van

de leerling. "Je mag hem geen taken geven die hij niet aankan. Een moeilijkheid – zoals de soms moeilijke namen van de planten – kunnen we ondervangen door aan alle rijen en pyramides in de serre een nummer te geven. Zo kunnen we perfect uitleggen waar welke taak moet gebeuren. Als hij iets komt vragen, gaan we hem ook stimuleren om na te denken over het probleem en zelf oplossingen te zoeken. Zo creëer je een leermoment. We proberen hem ook wat context mee te geven. Als hij bijvoorbeeld een levering voor Engeland helpt klaar-maken, kunnen we de Brexit ter sprake brengen, zodat hij dat beter kan plaatsen als hij daarover iets in het nieuws hoort."

Els ervaart de samenwerking heel positief. Dat hoorde ik ook al aan de manier waarop ze reageerde aan de telefoon toen ik belde om af te spreken. "We staan zeker open voor deze vorm van opleiding. We gaan op het einde een vast contract geven aan Jeffrey, maar dat is iets dat we niet jaar na jaar kunnen doen als we nog nieuwe leerlingen op de werkvloer zouden krijgen." ■



Alle tafels en ook de pyramidale stellingen waaraan hangplanten gekweekt worden kregen een nummer, om vergissingen te vermijden.