

Eric Snippert van Farwick Groenspecialisten verzorgt een gastles over zwernijvers voor leerlingen van het Zone College in Almelo.



Zorgt particulier scholingsaanbod voor verdere versnippering?

‘Houd infrastructuur van ons groenonderwijs in stand’

Krapte op de arbeidsmarkt is op dit moment een hot topic. In de hovenierssector is het echter al jarenlang een heikel punt. Verhalen over hoveniers die met hoge bonussen worden weggekocht bij concullega's komen geregeld voorbij. Bij de schuldvraag met betrekking tot die personeelsschaarste wordt vaak naar het reguliere onderwijs gewezen. Dat zou niet voor genoeg nieuwe aanwas zorgen. Bedrijven verzinnen daarom zelf scholingsinitiatieven, waarvan Greencademy het nieuwste is. ‘We moeten zorgen dat we de infrastructuur van ons groenonderwijs in stand houden’, zegt Jeroen Zijlmans, beleidsadviseur arbeidsmarkt en onderwijs bij de VHG.

Auteur: Willemijn van Iersel en Paul van der Sneppen

‘Ik zal de laatste zijn om met opgeheven vinger door het land te gaan en te zeggen: Dit mag niet, mensen! Dat werkgevers in de sector aandacht besteden aan de ontwikkeling van hun personeel, is in beginsel immers een goede zaak.’ Wie niet beter weet, zou van de beleidsadviseur arbeidsmarkt en onderwijs verwachten dat hij als geen ander waakt over de belangen van het reguliere vakonderwijs. Daarin stelt Zijlmans overigens niet teleur, maar hij ziet niet alleen bedreigingen in de grote opkomst van bedrijfsopleidingen. ‘Ze dienen ook een doel. Niet zelden voorzien ze in een opleidingsbehoefte waarin de agrarische opleidingscentra (aoc's) nog niet kunnen voorzien.’

Arbeidsvoorwaarden

Het is volgens Zijlmans ook een teken des tijds. Hij ziet het vak van de groenprofessional in rap tempo veranderen. ‘Daarmee verandert ook de rol van de aoc's als opleiders voor de groensector’, constateert Zijlmans. Hij ziet twee belangrijke ontwikkelingen. Op de eerste plaats wordt er op de arbeidsmarkt overal hard getrokken aan jonge mensen. Overal is krapte. ‘Ook de

groensector voelt dat. Er bestaat bij werkgevers behoefte om zich te profileren met goede arbeidsvoorwaarden. Een goede interne opleiding en een breed scala aan doorgroeimogelijkheden horen daarbij; het maakt een werkgever interessant voor de aspirant-groenprofessional.’ Verder speelt onvrede een rol, onvrede over het reguliere groenonderwijs. ‘Dat is niet de belangrijkste motivatie, maar ik zie wel dat er gaten vallen in het onderwijsaanbod van de reguliere opleidingen. Ons vak verandert zo snel, dat zij dat niet altijd kunnen bijbenen. Kennis over heel specialistische zaken en ontwikkelingen hebben ze niet altijd in huis. We zien duidelijk een verschuiving in het kennismonopolie. Konden we vroeger met alle vragen bij een aoc terecht, tegenwoordig weten leveranciers het vaak beter. Er is simpelweg steeds meer zeer gespecialiseerde kennis nodig om als ondernemer in onze sector goed mee te komen.’

Greencademy

Ook John Koomen, de oprichter van het nieuwe opleidingsinitiatief Greencademy, was het beu om te blijven wachten op actie vanuit de aoc's.

Koomen: 'In de traditionele opleidingen mis ik de connectie met jongeren en het aansluiten bij wat hoveniersbedrijven vragen. Kwaliteit, dus, maar ook simpelweg aantallen leerlingen. Die onvrede heb ik, net als vele collega-bedrijven, besproken met het onderwijs. Omdat die boodschap niet blijkt over te komen, hoop ik dit doel met Greencademy wel te kunnen realiseren. Greencademy is een hybride opleiding, waarbij de praktijklessen door het leerbedrijf worden gegeven volgens het principe van meester en gezelschap. De theorie wordt middels filmpjes aangeboden.'

Bedrijfscultuur

Erik Punt, directeur van De Eijk Groep, ziet ook de onvrede over het huidige onderwijs. Toch was dat voor hem niet de belangrijkste reden om in 2018 te starten met de Eijk Academy, een interne bedrijfsschool. Punt ziet de bedrijfsschool namelijk vooral als een instrument om de bedrijfscultuur te borgen. De bedrijfsschool begon in 2018 als een event. 'In dat eerste jaar kwamen we met alle collega's in de krokusvakantie twee dagen bijeen om cursussen te volgen op een roc in Almere. Zoiets verbreedt en verdiept de vakkennis; dat staat buiten kijf. Maar nog belangrijker vind ik dat de samenwerking tussen collega's erdoor versterkt wordt. Je creëert een gezonde dynamiek in het bedrijf, doordat collega's elkaar in een leeromgeving heel anders leren kennen.'

Doorgezet

Wat Punt betreft, wordt de *academy* wegens succes voortgezet. Werknemers van de Eijk Groep krijgen in de toekomst amper gelegenheid om zich middels interne scholing verder te bekwamen in hun vak. Bedrijfseconomisch zijn daar forse investeringen mee gemoeid, weet Punt ook. 'Neem bijvoorbeeld het Eijk Academy Event in 2018. Daar hadden we zo'n 100 mensen twee dagen bijeen. Dat zijn 1.600 productieve uren, die elk goed zijn voor pakweg 45 euro. Dat evenement heeft dus zeker 72.000 euro gekost. Ik kan het resultaat van die investering niet kwantificeren, maar ik weet zeker dat de investering rendert. Een werknemer die met plezier zijn werk doet in een fijne werkomgeving, is 20 tot 30 procent productiever, schat ik, dan iemand die zich door zijn werkdag heen sleept.'

Ervaring

Punt is zonder meer pleitbezorger van interne scholing. Toch heeft hij ook kritische noten

bij de vloed aan nieuwe bedrijfsscholen in de groensector. Hij ziet er bijvoorbeeld geen heil in om jongeren met hippe opleidingen en aantrekkelijke secundaire voorwaarden het bedrijf in te lokken, om ze vervolgens helemaal zelf op te leiden. 'Wij doen dat zelf niet. Wij zijn een bedrijf, geen school. Ik heb veel ervaring in huis, maar didactisch zijn wij niet onderlegd.' Ook Greencademy is geen vervanging van het traditionele onderwijs. Koomen: 'Met Greencademy mikken wij op de jonge man of vrouw die niet meer leerplichtig is, niet meer in de schoolbanken wil zitten, maar wél een mooi vak wil leren waarbij veel kennis komt kijken.' Punt vreest ook voor de kwaliteit van het onderwijs dat particuliere bedrijfsscholen aanbieden. Als groenbedrijven zelf nieuwkomers in het vak gaan opleiden, dreigt volgens hem een race naar de bodem. 'Ik begrijp waarom ondernemers proberen met eigen opleidingen nieuwe, jonge groenprofessionals aan zich te binden. De nood is hoog. We komen veel mensen tekort. Maar naarmate de nood hoger is, moet je ook vrezen dat de lat lager wordt gelegd – bij de selectie aan de poort, maar ook in de scholing die vervolgens wordt aangeboden.'

Basisopleiding

Punt pleit daarom voor nauwe samenwerking binnen de branche om een uniforme standaard voor kennis, competenties en vaardigheden te blijven borgen. 'De basisopleiding is en blijft wat mij betreft de taak van reguliere scholen. Dat onderwijs sluit nooit helemaal aan op de praktijk. Dat is zo, maar ik vind het aanbod wel goed. Vooral de bbl-opleidingen slagen erin om een brug te slaan tussen school en praktijk.' Zijn bedenkingen ten spijt, wil Punt onderstrepen dat hij elk initiatief toejuicht dat jonge mensen overhaalt om een loopbaan in de groensector te beginnen. 'Elke jonge vent of meid die we voor ons vak kunnen winnen, is er één.'

Enthousiast maken

Zijlmans, daarentegen, vindt dat juist daar de belangrijkste taak is weggelegd voor het reguliere onderwijs. 'Dat aoc's niet altijd meteen in elke specialistische opleidingsbehoefte kunnen voorzien, vind ik geen ramp. Ze moeten vooral jonge mensen enthousiast maken voor het vak en ze een goede basis meegeven waar werkgevers iets aan hebben en op voort kunnen bouwen.'

ACHTERGROND



Jeroen Zijlmans (VHG): 'We zien een verschuiving in het kennismonopolie.'



Erik Punt: 'Interne opleidingen helpen de bedrijfscultuur borgen.'

De vraag blijft echter of de bedrijfsscholen het reguliere groenonderwijs uithollen. Zijlmans lijkt zich daarover nog niet echt zorgen te maken. Hij wijst op de talrijke succesvolle een-tweetjes tussen onderwijsinstellingen en bedrijven. 'Als brancheorganisatie mobiliseren we veel bedrijven rondom het onderwijs in onze zogenaamde hotspots. Samen kijken we wat er nodig is en hoe we dat kunnen regelen. Daar komen veel mooie initiatieven uit voort, waarbij scholen en bedrijven samen optrekken bij het organiseren van goed onderwijs. Maar dan moeten we er ook samen voor zorgen dat scholen voldoende leerlingen hebben om goed onderwijs te kunnen verzorgen. Losse klasjes in bedrijfsscholen dragen daar niet aan bij.'



Martijn de Groot



John Koomen
Foto: Hélène
de Bruin

‘De basisopleiding is en blijft een taak van reguliere scholen’

Samenwerking

Een voorbeeld van zo’n succesvolle samenwerking bij een groene hotspot is Martijn de Groot van hoveniersbedrijf De Groot in Volkel. Hij herkent de onvrede over het reguliere onderwijs als geen ander. Voor hem was dit juist een reden om actief te gaan samenwerken met Yuverta Nijmegen, om het onderwijsniveau daar naar een hoger niveau te tillen. Die samenwerking tussen onderwijs en bedrijfsleven startte zo’n vijf jaar geleden. Inmiddels worden daar nu de eerste vruchten van geplukt. Het aantal nieuwe inschrijvingen was vorig schooljaar 50 procent hoger dan het jaar ervoor. En zowel de studenten als de verbonden hoveniersbedrijven kijken met meer tevredenheid naar het onderwijs en de bijbehorende stages. De Groot: ‘Ik sta niet negatief tegenover andere initiatieven om meer jongens en meisjes op te leiden. Daarbij denk ik niet zozeer aan traditioneel onderwijs of particuliere initiatieven. Iedere mogelijkheid om meer mensen te enthousiasmeren voor de sector, is in wezen positief.’ Volgens De Groot gaat de actieve samenwerking in Nijmegen zo ver dat hij het onderwijs daar niet langer bestempelt als traditioneel. ‘In Nijmegen hebben we eigenlijk een soort onderwijs 2.0. Als er bijvoorbeeld een docent uitvalt door ziekte, wat nu regelmatig voorkomt met corona, hebben wij als bedrijfsleven een pool met hoveniers uit de praktijk die dan kunnen invallen in de klas. Zo ontstaat er echt kruisbestuiving.’

Status

Punt kijkt toch met gemengde gevoelens naar de grote opkomst van bedrijfsscholen. De aantrekkingskracht van zulke bedrijfsopleidingen op jonge mensen is groot, volgens hem. Werkgevers bieden namelijk niet alleen opleidingen; ze lokken nieuwkomers ook met een goed aanvangssalaris, een rijbewijs of zelfs een auto van de zaak. ‘Dat biedt status. Jongeren zijn daar gevoelig voor, zeker omdat een praktische scholing nog steeds minder aanzien heeft dan een theoretische opleiding. Ik zie het in de omgeving van mijn 17-jarige zoon. Het gros van zijn leeftijdgenoten kiest voor theoretische opleidingen als *international business management* of iets in de ICT. Als je niet voor zo’n theoretische leerweg in de wieg bent gelegd, is het natuurlijk tof als je je vrienden kunt laten zien dat je met jouw praktische opleiding meteen een salaris mee naar huis neemt of zelfs een auto van de zaak. Dat geeft ook aanzien.’ De vraag rest wanneer de aoc’s de aanzuigende werking van bedrijfsopleidingen op hun leer-

lingenbestand gaan voelen. Punt weet in ieder geval dat zijn Eijk Academy nooit een volwaardige mbo-3- of mbo-4-opleiding kan verzorgen. De Eijk Groep heeft niet de behoefte om met reguliere opleidingen te concurreren, en ook niet de omvang. Maar het is volgens Punt zeker niet uitgesloten dat grotere marktpartijen zo iets wel kunnen. ‘Voor het opzetten van een goed functionerende opleiding heb je schaalgrootte nodig. Wij zijn daar met 110 fte te klein voor. Maar in theorie kun je als bedrijfsschool zeker een serie afgeronde cursussen met certificaten verzorgen, die gelijkwaardig is aan een volwaardige mbo-opleiding.’

‘Er is een betere doorstroom nodig vanuit het vmbo’

Kansen

Zijlmans lijkt het nog te vroeg te vinden om daarover de noodklok te luiden. Niet zo gek, want in de hovenierssector zijn bedrijven vaak toch te klein om de concurrentie aan te gaan met het traditionele onderwijs. Zijlmans ziet wel nog onbenutte kansen om op andere manieren zieltjes te winnen voor het vak van groenprofessional. ‘Voor onze sector zie ik die kansen vooral in het vmbo. Daar zitten tal van elf- tot vijftienjarigen die nog aan de vooravond staan van hun definitieve loopbaankeuze. Ze volgen keuzevakken in verschillende beroepsrichtingen. Eén daarvan is het beroepsgerichte programma groen. We doen er als branche goed aan om ervoor te zorgen dat vmbo-leerlingen in het kader van dat programma onderdeel een bijzondere en inspirerende ervaring hebben. Als we zo de doorstroom van het vmbo naar de mbo-groenopleidingen kunnen bevorderen, zijn we spekkoper.’



BE SOCIAL
Scan, lees & deel!