

Waterschappen als actief leerbedrijf

Ervaringen, constatering
en advies



Waterschappen als actief leerbedrijf

Ervaringen, constatering en advies

Status Definitief
Datum Januari 2014

A&O-fonds Waterschappen

Postbus 96920
2509 JH Den Haag

070 762 22 00

info@aenowaterschappen.nl
www.aenowaterschappen.nl

Inhoudsopgave

Inleiding 3

- Vijf relevantie kenniscentra 3
- Waterschap als actief leerbedrijf 3

1 Huidige situatie leerwerkplekken bij Waterschappen 4

- Vijf Kenniscentra 4

2 Ervaringen vanuit kenniscentra: hoe werken zij samen met waterschappen? 6

- 2.1 ECABO 6
- 2.2 Aequor 7
- 2.3 Kenteq 8
- 2.4 PMLF 8
- 2.5 Fundeon 9

3 Ervaringen van waterschappen/hoogheemraadschappen die veel opleiden 11

- 3.1 Hoogheemraadschap Hollands Noorderkwartier 11
- 3.2 Wetterskip Fryslân 11
- 3.3 Waterschap Rivierenland 12
- 3.4 Waterschap Rijn en IJssel 12
- 3.5 Hoogheemraadschap van Rijnland 13

4 Erkend leerbedrijf: Welke voordelen en verantwoordelijkheden brengt het met zich mee? 15

5 Conclusies en aanbevelingen 18

- BIJLAGE 1 Lijst met geïnterviewden 19
- BIJLAGE 2 Cijfers Aequor en waterschappen 20

Inleiding

Hoe kan de arbeidsmarktpositie van de sector waterschappen op langere termijn verbeteren? Dat is één van de strategische vragen waar de sector voor staat. Hoe kun je ervoor zorgen dat er ook in de toekomst voldoende talent beschikbaar is? Dit in verband met ontgroening en vergrijzing, de behoefte aan gekwalificeerd personeel, zoals ook verwoord in het rapport Arbeidsmarktbeleid Waterschappen, inventarisatie en advies.¹ In dat kader wil het A&O-fonds Waterschappen, naast andere maatregelen, gaan stimuleren dat meer (afdelingen van) waterschappen de mogelijkheden van de status als Erkend Leerbedrijf gaan benutten. In dit rapport onderzoeken we de huidige stand van zaken: hoe actief zijn waterschappen momenteel als erkend leerbedrijf? Het gaat dan om BOL stageplekken en om BBL leerwerkplekken in het Middelbaar Beroepsonderwijs. In welke richtingen?

Vijf relevantie kenniscentra

De diversiteit van functies bij waterschappen zien we terug in de samenwerking met vijf Kenniscentra: Aequor, ECABO, Kenteq, PMLF en Fundeon.

Nederland kent (nu nog) 17 kenniscentra voor beroepsonderwijs en bedrijfsleven. Die kenniscentra brengen onderwijs en bedrijfsleven bij elkaar en voeren binnen hun eigen sector wettelijk taken uit. Eén van die taken is het begeleiden van zogenaamde leerbedrijven.

In hoofdstuk 1 zetten we de cijfers op een rijtje: hoeveel stageplekken en leerwerkplekken waren er in de sector Waterschappen in 2012? Hoeveel BOL leerlingen, hoeveel BBL deelnemers? In hoofdstuk 2 bekijken we per Kenniscentrum wat hun ervaringen, niet alleen in cijfers, zijn met waterschappen.

Waterschap als actief leerbedrijf

In hoofdstuk 3 komen de waterschappen zelf aan het woord. Er zijn al afdelingen van waterschappen die Erkend leerbedrijf zijn, maar dit aantal kan verder uitgebreid worden. Zodat er meer ruimte komt voor een goede inhoudelijke kruisbestuiving en duurzame nieuwe instroom voor de sector.

De Waterschappen die het meest actief zijn als leerbedrijf komen aan het woord: waarom steken ze hier energie in, wat levert het hen op? Tegen welke zaken lopen zij aan?

In hoofdstuk 5 zetten we nog even op een rijtje wat de voordelen zijn van een actief leerbedrijf en wat het betekent om erkend leerbedrijf te worden.

Om vervolgens in het laatste hoofdstuk conclusies en aanbevelingen te formuleren.

¹ [Arbeidsmarktbeleid Waterschappen, inventarisatie en advies](#), A&O-fonds Waterschappen, februari 2011. Zie ook de [leeswijzer](#).

1 Huidige situatie leerwerkplekken bij Waterschappen

Er bestaan in het Middelbaar Beroepsonderwijs twee soorten leerwegen namelijk de beroepsopleidende leerweg (BOL) en de beroepsbegeleidende leerweg (BBL).

Beide soorten onderwijs worden aangeboden door een regionaal opleidingscentrum (ROC) of Agrarisch opleidingscentrum (AOC). Alle waterschappen werken samen met een ROC en AOC (soms met meerdere) en leiden BOL leerlingen en BBL deelnemers op. BOL leerlingen zijn jongeren met een stage overeenkomst. BBL deelnemers zijn eigen werknemers die werkend leren.

In het mbo gaat het om opleidingen die worden aangeboden op vier niveaus, van niveau 1 (assistent) tot niveau 4 (middenkaderopleidingen).

De beroepsopleidende leerweg (BOL) is een dagopleiding, waarbij de leerling (meestal jongere) de hele week naar school gaat. Tijdens de opleiding doe je praktijkervaring op wanneer je op stage gaat bij een erkend leerbedrijf. Deze stage wordt ook wel beroepspraktijkvorming (BPV) genoemd. Per opleiding zijn de stages verschillend georganiseerd, maar tenminste 20% van de BOL-opleiding dient uit stage te bestaan.

De beroepsbegeleidende leerweg (BBL) is een opleiding die bestaat uit een combinatie van werken en leren. Deelnemers (meestal volwassenen) werken tijdens deze opleiding 60 tot 80% van de studie in een betaalde baan. Bij de meeste BBL opleidingen gaat de deelnemer één dag in de week naar school.

Er is sprake van een leerovereenkomst of praktijkovereenkomst.

Vijf Kenniscentra

Er zijn vijf Kenniscentra die relevante opleidingen aanbieden voor de functiegroepen bij waterschappen en voor dit onderzoek benaderd zijn:

ECABO: Kenniscentrum voor de financieel administratieve beroepen

PMLF: Kenniscentrum voor beroepen in Procestechiek, Operationele techniek, Media en Laboratoriumtechniek.

Fundeon: Kenniscentrum voor beroepen in Bouw en infra.

Kenteq: Kenniscentrum voor technisch vakmanschap, o.m. beroepen in metaal en werktuigbouw, elektro- en installatietechniek en mechatronica.

Aequor: Kenniscentrum voor beroepen rond water en groen. Het domein van dit kenniscentrum is voedsel, natuur en leefomgeving.

De kenniscentra hebben een wettelijke taak om de kwaliteit van een stage- of leerplek te erkennen. Zij kunnen een erkenning als stage- of leerbedrijf intrekken als dat moet. De ROC's begeleiden de praktijkbegeleiders in de waterschappen. In een BPV protocol (beroepspraktijkvorming) worden de afspraken vastgelegd tussen de instelling/het waterschap, het kenniscentrum en de scholen (ROC/AOC).

Het overzicht geeft de aantallen weer van BOL leerlingen en BBL deelnemers van de vijf relevante Kenniscentra bij waterschappen in 2012.²

² Het gaat om de aantallen in 2012 zoals die bij de vijf kenniscentra bekend zijn.

Nr.	Waterschap	Ecabo		Vapro/Pmlf		Fundeon		Aquor		Kenteq		Totaal		
		bol	bbl	bol	bbl	bol	bbl	bol	bbl	bol	bbl	bol	bbl	Totaal
1	AA en Maas	1		1		1		2	5			5	5	10
2	Amstel, Gooi en Vecht											0	0	0
4	Brabantse Delta	4						1	62			5	62	67
5	Delfland hh	1	1					3				4	1	5
6	Dommel	3				1		2	1		1	6	2	8
7	Fryslan							65	5			65	5	70
8	Groot Salland	4		2	1			2	8			8	9	17
9	Hoogheemraadschap Hollands Noorderkwartier					2	4	7	65		1	9	70	79
10	Hollandse Delta	7				1		7	10			15	10	25
11	Hunze en AA's	2										2	0	2
12	Noorderzijlvest	10	1					7		1	1	18	2	20
13	Peel en Maasvallei							8	24			8	24	32
14	Reest en Wieden	2					1		2	2		4	3	7
15	Regge en Dinkel	2		5				3				10	0	10
16	Rijn en IJssel	3	1					5	20	3	1	11	22	33
17	Hoogheemraadschap van Rijnland		1			1		4	31		3	5	35	40
18	Rivierenland	13		1	5			21	8			35	13	48
19	Roer en Overmaas	1										1	0	1
20	Scheldestromen	5			1	4				1		10	1	11
21	Hoogheemraadschap Schieland en Krimpenerwaard	1	1								3	1	4	5
22	Hoogheemraadschap Stichtse Rijnlanden										1	0	1	1
23	Vallei en Veluwe	1	1					9	3	2	1	12	5	17
24	Velt en Vecht	1						1				2	0	2
25	Zuiderzeeland							3		1	1	4	1	5
26	Unie van Waterschappen											0	0	0
27	Limburg Waterschapsbedrijf	5		2							5	7	5	12
28	Waterschapshuis	3									5	3	5	8
29	Waternet	8				4		1	1	1	16	14	17	31
Belastingkantoren														
30	Lococensus -Tricyn, Zwolle	2												
31	Hefpunt, Groningen													
32	BSGW, Roermond													
33	RBG, Delft	3	5											
34	BSR, Tiel													
Laboratoria														
35	Waterproef													
36	Aequon													
	Totaal	82	11	11	7	14	5	151	245	11	39	264	302	566

2 Ervaringen vanuit kenniscentra: hoe werken zij samen met waterschappen?

Alle kenniscentra zijn bezocht en bevraagd op hun ervaringen (kwantitatief en kwalitatief) met waterschappen. Ook is gevraagd naar algemene trends: loopt het aantal BOL/BBL terug of op (bij waterschappen en in het algemeen). En hoe is dit kenniscentrum nu georganiseerd, hoe gebeurt de kwaliteitszorg, welk opleidingsaanbod is er voor praktijkbegeleiders?

2.1 ECABO

In 2012 waren er 82 BOL leerlingen en 11 BBL deelnemers bij waterschappen. Van deze 93 BOL/BBL was de verdeling als volgt: 29 FSB (financieel/secretarieel) , 27 ICT, 18 Juridisch en 1 Commercieel.

Het gaat niet om grote aantallen. Onderling zijn er grote verschillen. Wat betreft BOL stages springen de waterschappen Noorderzijlvest en Rivierenland er positief uit met respectievelijk 10 en 13 deelnemers in 2012. Bij Waterschap Rivierenland waren er de afgelopen jaren zo'n 50 stagiaires, vanaf 2008 al zo'n 7 á 8 per jaar, ook van verschillende scholen. Maar het meeste van ROC Rivor.

De indruk van de adviseurs bij ECABO is dat men de afgelopen periode bij waterschappen veel intern gericht was, met name ook in verband met fusies. Het begeleiden van stagiaires heeft dan geen prioriteit. In het Noorden zijn de waterschappen lid van het netwerk dat Ecabo hier heeft opgezet (P&O is lid). In het Zuiden van het land (Waterschappen de Dommel en Brabantse Delta) zijn veel eigen medewerkers opgeleid voor praktijkbegeleider. Dat was een groepsgewijs in-company traject. Bij Waterschap De Dommel deed men ook mee aan een pilot voor 'Stagebeleid, dat werkt'.

Sommige waterschappen zeggen geen mbo'ers nodig te hebben. Dan is het goed om te weten dat vanuit de ECABO beroepen 60% naar het hbo doorstroomt. Diversiteit in het niveau van de stages tussen mbo en hbo is wenselijk, ook in de kantooromgeving. Sommige waterschappen zeggen voorlopig geen stagiaires te willen opnemen, maar geven wel gastlessen vanuit het bedrijf op het ROC. Andere waterschappen stellen hun deuren open voor vmbo'ers die een dagdeel willen komen kijken. ECABO zou deze waterschappen kunnen helpen bij het maken van een programma voor zo'n dagdeel. Het waterschap Peel en Maasvallei , finalist van de verkiezing Beste stagebedrijf gemeenten en waterschappen 2013, heeft veel ervaring met snuffelstages van middelbare scholen en vmbo's.

In het algemeen ervaart men bij ECABO in 2013 over alle sectoren een daling van de BBL en een stijging van het aantal BOL stages. Door de crisis mikken bedrijven op een hoger niveau. Financiële medewerkers hebben momenteel een vrij gunstige arbeidsmarktpositie. ICT niveau 4 is ook redelijk gunstig. Maar bijvoorbeeld ICT niveau 3 staat er slechter voor.

ECABO ervaart een tekort aan goede stageplekken, ook al toen het economisch goed ging, met name op de lagere niveaus.

Organisatie en kwaliteitsbewaking

ECABO werkt zelf sinds 2013 sectoraal. Men is van plan om zelf ook directies van waterschappen te bezoeken en hen enthousiast te maken om meer op te gaan leiden. En te blijven opleiden. De boodschap is: laat het niet wegzakken. Zodat er ook na deze crisis nog expertise in huis is om mensen op te leiden. In de vorige crisis in de jaren 80 ging dat mis.

De regio Eindhoven kent een goed voorbeeld waar ECABO de regierol heeft bij het organiseren van een (nog) betere aansluiting tussen opleiding en arbeidsmarkt. Dergelijke netwerken en sets van afspraken zijn er op meerdere plaatsen in het land voor meerdere opleidingsrichtingen. Dit model zou wellicht ook gebruikt kunnen worden voor netwerken tussen waterschappen en onderwijs (voor specifieke opleidingsrichtingen over de hele beroepsonderwijskolom of specifiek gericht op de behoefte van de sector).

Van de andere kant zou een sector zich ook meer kunnen verenigen en eigen eisen stellen aan de omliggende scholen. Kies één of twee ROC's uit om zaken mee te doen en een goede relatie op te bouwen, sluit eventueel een convenant met ze af. Zeg bijvoorbeeld: wij willen graag onder die voorwaarden met een aantal ROC's werken. Zodat je als sector op strategisch niveau het stagebeleid kwalitatief kunt borgen. Organiseer jezelf met andere organisaties om meer zeggenschap te krijgen over de beroepspraktijkvorming en de inhoud van het mbo- en hbo-onderwijs in samenwerkingsverbanden en netwerken met de onderwijsinstellingen. Samen krijg je meer voor elkaar! Gebruik voor het mbo het BPV-Protocol dat samen met de kenniscentra en de MBO Raad is opgesteld.

Kwaliteit van de leeromgeving is heel belangrijk. De training praktijkbegeleiders is bij ECABO niet verplicht. Bij 8 van de 24 waterschappen en hoogheemraadschappen die stagiaires hadden, zijn praktijkbegeleiders getraind, de meeste in-company. Dat is dus bij een derde. Met name in het Zuiden (de waterschappen de Dommel, Brabantse Delta en Aa en Maas) is relatief veel getraind. Naast de basisopleiding voor praktijkbegeleiders biedt ECABO ook diverse vervolgotrainingen en workshops voor meer ervaren praktijkbegeleiders.

2.2 Aequor

De ervaring met waterschappen is dat ze dringend op zoek zijn naar mensen. Ze willen graag om de tafel. Waterschappen staan bij de scholen voor de deur. Het is niet vreemd dat binnen de beroepen waar Aequor voor opleidt de meeste BOL leerlingen en BBL deelnemers te vinden zijn: respectievelijk 151 en 245. Water-, groen- en milieu gerelateerde opleidingen zijn meer relevant in het Noorden en Oosten, minder in het Zuiden en Westen van het land. De opleidingen worden uitgevoerd door 14 Agrarische Opleidingscentra (AOC's).

Van de deelnemers volgt 46% een opleiding op de kwalificatie Manager natuur en recreatie. Gevolgd door 37% op de kwalificatie Vakbekwaam medewerker land, water en milieu. Daarna gaat het vooral om medewerker buitenruimte (niveau 2) en milieufunctionaris (niveau 3). Zie voor meer cijfers van Aequor bijlage 2.

Landelijk wordt er momenteel meer opgeleid in 'water' dan ooit. Het aantal leerwerkplekken loopt op. Omdat hbo en wo niet meer alles kunnen voorzien qua vacatures, willen bedrijven liever mbo 4 dan mbo 3. Niveau 4 is iets theoretischer dan niveau 3.

Tegelijk zie je dat mbo's liever creatief/niveau 3 aanbieden. Dat heeft ook te maken met het feit dat wateropleidingen, opleidingen rond leefomgeving en milieu, niet populair zijn onder jongeren. Zij kiezen liever voor bijvoorbeeld de sportvisserij. Scholen trekken jongeren binnen op sportvisserij en hopen hen dan later te interesseren voor een andere richting. ROC's en AOC's vissen in dezelfde vijver van jongeren (bloemschikken, styling, dierverzorging, hier zijn weinig leerwerkplekken beschikbaar). In de nabije toekomst zal dit gaan veranderen en starten alleen nieuwe opleidingen als de arbeidsmarktprognose gunstig is.

'Water' kan vanuit toezicht of groene ruimte vormgegeven worden. Het kwalificatiedossier Groene ruimte kent een brede basis. Daarna kies je een profiel, bijvoorbeeld hovenier of natuur of water & recreatie. Je kiest ook een keuzedeel, bijvoorbeeld watermanagement.

Alles wat met water te maken heeft kun je kwijt in de kwalificatie, maar is nu maar weinig zichtbaar. Aequor heeft nu een 'watergroep' geformeerd met vertegenwoordigers uit waterschappen (o.a. waterschap Rivierenland) om een betere invulling te geven aan bijvoorbeeld het keuzedeel watermanagement.

In de sectorcommissie van het agro-cluster (tuinbouw), voeding en leefomgeving, zit ook een vertegenwoordiger van de waterschappen. Het gaat hier o.a. om toezichthoudende functies die ook bij waterschappen voorkomen. Vanwege de juridische kant is dit uit zichzelf geen populaire richting. In 2016 komt pas de nieuwe kwalificatiestructuur waar de opleiding van 4 naar 3 jaar gaat. Dan worden hopelijk de opleidingen daardoor wel aantrekkelijker voor jongeren.

In 2012 is waterschap Peel en Maasvallei verkozen tot beste stagebedrijf van kenniscentrum Aequor. De jury vond de ambitie rond het stagebeleid van hun winnaar helder: De stelling 'We doen het goed of we doen het niet' vonden zij een prima statement. Zij hebben bij hun bezoek aan het bedrijf goede documentatie en processen kunnen zien, zodat geleerd wordt, wat geleerd moet worden. Een professionele begeleiding door de bekwame stagebegeleiders. Verder vond de jury de passie en visie van een hoog en waardevol niveau.

Organisatie en kwaliteitsbewaking

Aequor kent 50 bedrijfsadviseurs die de erkenning verlenen en bedrijven bezoeken. Ze zijn gekoppeld aan een school.

Er worden bedrijven bezocht. Soms rode en gele kaarten uitgedeeld. Er is sinds twee jaar een training voor praktijkbegeleiders. Die is gratis en niet verplicht. Er is een beperkte verdiepingstraining daarna, gericht op moeilijke leerlingen, hoe ga je ermee om.

2.3 Kenteq

Er zijn heel actieve waterschappen en minder actieve. Ongeveer de helft van de waterschappen c.q. hoogheemraadschappen leiden actief op. De overigen niet. In totaal ging het in 2012 om 11 BOL leerlingen en 39 BBL deelnemers. Geen grote aantallen. Waternet springt eruit met 16 BBL deelnemers.

Landelijk in alle sectoren ziet Kenteq dat met name BOL het lastig heeft door de crisis. Het aantal BOL stagiaires neemt nu wel iets toe vanwege de werkloosheid. Ouders adviseren hun kinderen nu eerder om door te leren. Op niveau 4 heeft BOL landelijk de grootste aantallen. Bij BBL is dat op niveau 2. Kenteq doet zelf niet veel aan promotie. Waarschijnlijk zijn er momenteel voldoende leerbedrijven. In hoogconjunctuur wil iedereen leerbedrijf zijn. In slechte tijden minder. Goede partijen nemen hun verantwoordelijkheid. Een voorbeeld daarvan is de installatietechniek (het fonds Otib).

Grote bedrijven of clusters van bedrijven kiezen soms om zelf op te gaan leiden. Je ziet een trend in het opzetten van bedrijfsscholen. Vakspecifiek alleen voor BBL. Voor BOL heeft dit geen meerwaarde.

Tekorten in de techniek zijn er met name op niveau 3 en 4 (landelijk). Bij de metalektro en installatie gaat het momenteel wat minder omdat deze bedrijven gekoppeld zijn aan de bouw waar het niet goed gaat. Hier is men bezig met innovatie en efficiency.

Organisatie en kwaliteitsbewaking

Kenteq heeft totaal 80 opleidingsadviseurs verdeeld over 3 districten. Daarvan opereren er 26 in de Randstad. Actieve bedrijven worden regelmatig bezocht. Dat loopt nu terug en gaat veranderen. Ook door de bezuinigingen en samenvoeging van kenniscentra werkt men toe naar een centraal systeem van monitoring. Kenteq bewaakt de kwaliteit van de leerbedrijven, maar intrekking van een erkenning gebeurt bijna niet. De kwaliteit wordt onder meer gemeten door een kwaliteitsmonitor, waarbij de opleider zichzelf beoordeelt. Er is een basisopleiding voor praktijkopleiders. Bij veel ervaring kan volstaan worden met een assessment. Daarna probeert men de opleiders te laten excelleren, op een hoger plan te brengen door gesprekken met de adviseurs en door trainingen. Er zijn diverse cursussen gericht op werkplek opleiden en kwalificerend opleiden. Acht jaar geleden was de opleiding nog verplicht. Nu de branche zelf de opleidingen stimuleert is dat niet meer nodig. Men ziet het nut ervan en betaalt de cursussen ook via de fondsen (OOM, A+O Grootmetaal, Otib).

Bij waterschappen met een actief opleidingsbeleid zou Kenteq kunnen gaan werken met erkenning op vestigingsniveau. Iemand van de waterschappen wordt dan verantwoordelijk. Je hebt diverse rollen: contactpersoon, mandaathouder (bv HR/directeur) en de praktijkopleider.

2.4 PMLF

Het gaat om kleine aantallen, maar goede ervaringen bij waterschappen. Zo worden leerlingen in staat gesteld te rouleren over verschillende leerwerkplekken, zodat ze noodzakelijke leerervaringen achter elkaar op kunnen doen. In 2012 ging het echter slechts om 11 BOL leerlingen en 7 BBL deelnemers. Het betreft de opleidingen Procesoperator A,B en C, Operator, Allround operator, Operationele techniek (OT) en Analist uitstroom chemisch-fysisch analist.

De waterschappen Regge en Dinkel en Rivierenland hebben de meeste leerplaatsen, respectievelijk 5 BOL leerlingen en 5 BBL deelnemers. Met waterschap Rivierenland wordt op meerdere vlakken goed samengewerkt. Ze zien hier een verschuiving van onderhoudsmonteur naar OT (Operationele techniek). Dat is een upgrade voor het eigen personeel. Daarnaast worden samen met de VAPRO bij waterschap Rivierenland speciale wateropleidingen uitgevoerd. Dit gaat goed, misschien is het een idee om dit uit te breiden naar andere waterschappen.

Een recent voorbeeld van goede samenwerking: bij waterschap de Hollandse Delta wil men verjongen en verkleuren. Hier worden nu 6 Antillianen vanaf 1 augustus 2013 opgeleid door Randstad en PMLF gezamenlijk.

Waren het in 2012 kleine aantallen, we zien dat in 2013 het aantal BOL leerlingen bij waterschappen stijgt. In juli 2013 was het al meer dan verdubbeld (24 leerlingen) ten opzichte van 2012. Een andere trend: er komen steeds meer 3 en 4 niveau (hoger niveau dan eerst) opleidingen bij Waterschappen.

Voor alle sectoren geldt dat bij laboratoria de meeste BOL opleidingen plaatsvinden. In de procestechniek zijn het meer BBL trajecten. Dat laatste heeft te maken met het feit dat je behoorlijk volwassen moet zijn om in dit vak te werken. Dat komt weer door onder andere de eisen aan veiligheid. De leeftijd van de medewerkers in de procesindustrie is over het algemeen vrij hoog. Er zijn relatief veel zij-instromers. Je ziet landelijk weinig BOL opleidingen Procestechniek. Bij ECABO zie je bijvoorbeeld veel meer BOL.

Het aantal leerlingen is bij PMLF redelijk constant over het hele land. Afhankelijk van regio en sector schommelt het aantal soms wat meer in de foodsector.

Het Vereniging van Nederlandse Chemische Industrie (VNCI) becijferde in 2013 dat er een groot tekort aan chemische werknemers op alle niveaus verwacht wordt³. In principe is er dus veel werk aan de winkel voor de opleidingsinstituten.

Organisatie en kwaliteitsbewaking

Er wordt gewerkt met regionale consultants. De consultant komt langs om te accrediteren. Er zijn geen verplichtingen om opleidingen te volgen voor gecertificeerde bedrijven. Wel wordt dit sterk aangeraden wanneer de competenties niet aanwezig zijn bij de bedrijfsbegeleiders. Er is een aanbod van trainingen, introductie trainingen en praktijkbegeleidersdagen. De scholen begeleiden de leerlingen. Het kenniscentrum toetst de kwaliteit van het leerwerkbedrijf. Er wordt een o-meting gedaan die 4 jaar geldig is bij leerwerkplekken. In principe is het streven om 1 maal per jaar langs te gaan. Dat is ook afhankelijk van de vraag en lukt lang niet altijd. Bezoek gebeurt ook naar aanleiding van een signaal van scholen.

Er zijn regelmatig (netwerk)bijeenkomsten voor praktijkbegeleiders, bijvoorbeeld in laboratoriumtechniek. Ook vindt er regionale afstemming plaats tussen scholen en bedrijven. Voor de PT- en OT-opleidingen is er regionaal overleg met bedrijfsleven via de zgn. RAP's (regionale adviescommissie Procestechniek). Deze RAP-overleggen worden gefaciliteerd door PMLF door bijvoorbeeld het leveren van de secretaris.

2.5 Fundeon

Er zijn 11 waterschappen/hoogheemraadschappen met één of meerdere erkenningen voor een opleiding in de bouw en infrastructuur. Maar in 2012 waren er slechts 8 organisaties actief aan het opleiden in bouwberoepen. Totaal ging het om 14 BOL leerlingen en 5 BBL deelnemers. Het zijn voornamelijk plekken geschikt voor niveau 4 (midden)kaderopleidingen. Specifiek per organisatie springen een paar zaken eruit.

- Bij het Hoogheemraadschap Hollands Noorderkwartier zijn 4 BBL deelnemers Kaderfunctionaris. Daarnaast een BOL stagiaire.
- Waterschap Hollandse Delta is actief en bekend als een erg goede stageplek met twee zeer actieve stagebegeleiders. Dit waterschap is erkend voor MK Infra en MK Landmeetkunde. Ze begeleiden regelmatig stagiaires op MBO 4 niveau.
- Waterschap de Dommel is onlangs erkend voor MK Bouw. De leerling kreeg bij dit waterschap een heel specifieke opdracht: het maken van een meerjarig onderhoudsplan van de verschillende gebouwen. Het waterschap is enthousiast bezig en pakt het opleiden breed op.
- Het Hoogheemraadschap Van Rijnland is onlangs erkend voor middenkader. Was al erkend voor MK Infra, MK Bouw en MK Landmeetkunde. Het bedrijf begeleidt hoofdzakelijk BOL 4 leerlingen.

Naast dit waterschap is er ook contact met Waternet in Amsterdam. Zij hebben veel interesse in het opleiden van niveau 4 deelnemers en gaan extra leermeesters aanmelden. Binnen deze organisatie zijn ook machinisten in opleiding. Het zijn goede leerplekken voor met name BOL 4 leerlingen, is de ervaring.

De samenwerking tussen Fundeon en de waterschappen is relatief nieuw terrein voor beide partijen. Maar zowel waterschappen als Fundeon zijn positief over beroepspraktijkvormingsplekken (BPV) bij waterschappen.

³ Rapportage [Behoeftte aan chemisch, proces technisch- en laboratorimpersoneel op de arbeidsmarkt](#), VNCI, juni 2013

In algemene zin loopt het aantal leerwerkplekken BBL in de bouw en infra terug. Dit heeft sterk te maken met de huidige conjunctuur en geldt met name voor BBL omdat deze deelnemers meer dagen stage lopen en ze tegelijk een arbeidsovereenkomst hebben en dus werknemer zijn en loon volgens de cao ontvangen. Bij BOL-stagiaires is dit niet aan de orde. Het aantal BOL-stagiaires groeit weliswaar licht, maar ook daar zijn stageplekken schaars omdat de bouw en infra bedrijven te kampen hebben met teruglopende productie, ontslagen en faillissementen.

Waterschappen hebben waarschijnlijk minder direct met de conjunctuur te maken en zij zouden dus voor Fundeon en ROC's zeker een welkome aanvulling zijn in het bestand erkende leerbedrijven. Dit zou ook helpen in het kader van het stage offensief om meer jongeren aan een leerwerkplek te helpen zodat zij hun opleiding succesvol kunnen afsluiten.

Organisatie en kwaliteitsbewaking

Fundeon kent regionale adviseurs Beroepsonderwijs die de contacten onderhouden met de leerbedrijven en de scholen. Als een bedrijf leerbedrijf wil worden – door een stageplek te bieden aan een leerling in een bouw- of infraopleiding – dan beoordeelt een adviseur van Fundeon ter plekke of zo'n bedrijf voldoet aan de voorwaarden voor erkenning tot leerbedrijf. De voornaamste voorwaarde is het hebben dan wel via opleiding verkrijgen van een goede begeleider, de zogenaamde 'leermeester'. Fundeon erkent een bedrijf en ziet erop toe dat blijvend aan de erkenningscriteria wordt voldaan. In beginsel wordt ieder leerbedrijf om de twee jaar ge-audit.

Om leermeester te worden volgt een gekwalificeerde medewerker van het bedrijf een (vierdaagse) leermeesterkursus. Om leermeester te blijven dient iedere leermeester eens in de twee jaar een nascholingsdagte volgen. Fundeon verzorgt deze opleidingen.

Ook is verdergaande dienstverlening mogelijk, met als rode draad het ondersteunen van een bedrijf bij het scheppen van een kwalitatief goede praktijkleeromgeving en bij het vormgeven van het eigen scholingsbeleid. Voor niet onder de bouw-cao vallende bedrijven is dit aanvullende (betaalde) dienstverlening. Bovenstaand proces wordt op verschillende manieren geëvalueerd. Zo wordt jaarlijks aan leerlingen gevraagd hoe zij hun leerproces waarderen, zowel de rol van de school als van het erkend leerbedrijf komt daarbij aan de orde. Dit wordt jaarlijks gepubliceerd door Job Odin (zie www.job-odin.nl). Fundeon evalueert haar dienstverlening ook jaarlijks bij scholen, bij leerlingen, bij leermeesters en bij erkende leerbedrijven. De resultaten daarvan worden op de website gepubliceerd.

3 Ervaringen van waterschappen/hoogheemraadschappen die veel opleiden

In aantallen leerlingen in 2012 is dit de top 6 van actieve leerbedrijven:

(BOL/BBL bij elkaar opgeteld)

1. Hoogheemraadschap Hollands Noorderkwartier
2. Wetterskip Fryslân
3. Waterschap Brabantse Delta
4. Waterschap Rivierenland
5. Waterschap Rijn en IJssel
6. Hoogheemraadschap van Rijnland

Hieronder de ervaringen van een vijftal waterschappen/hoogheemraadschappen met het opleiden op mbo niveau.

3.1 Hoogheemraadschap Hollands Noorderkwartier

Het Hoogheemraadschap Hollands Noorderkwartier was in 2012 koploper wat betreft het aantal BBL deelnemers in de sector van Aequor: 65 werknemers. Dit opleidingsinitiatief is de uitkomst van strategische personeelsplanning dat al in 2009 werd ingezet. Men zag hier veranderingen in functies aankomen voor een flinke groep van 110 medewerkers bij de afdeling Onderhoud. De functie verschuift van zelf uitvoeren naar meer toezichhoudend. Dat betekende ook dat de afdeling flink zou gaan krimpen tot uiteindelijk zo'n 60 man. Er is een Europese aanbesteding uitgezet die werd gewonnen door het Wellant College.

Veel sessies met OR, directie en natuurlijk allerlei sessies met de doelgroep zelf werden belegd in de voorbereiding. Binnen een halfjaar waren vrijwel alle medewerkers doordrongen van het feit dat de organisatie hen een kans bood op bredere, duurzame inzetbaarheid in de toekomst. Inmiddels is men goed op weg. De meeste deelnemers zullen het traject volgend jaar afronden. Er zijn ook al mensen doorgestroomd en daarnaast een aantal afgefallen. De afdeling is inmiddels teruggegaan naar 90 medewerkers.

Men is heel tevreden dat men op tijd dit traject is ingegaan.

In het kader van arbeidsmarktbeleid, om de 'branding', de bekendheid van waterschappen te vergroten zijn ook jongeren welkom als BOL stagiair. Op dit vlak werkt het Hoogheemraadschap onder meer samen met het Provinciale Waterbedrijf zodat jongeren in één stage op verschillende plekken kunnen leren.

Het hoogheemraadschap werkt op hbo gebied samen met een aantal andere waterschappen, o.a. rondom een nieuw traineeprogramma. Op mbo terrein is die samenwerking er minder. Het zou goed zijn om te weten wat andere waterschappen op dit terrein doen, zodat vraag en aanbod en kennisuitwisseling nog beter van de grond komt.

3.2 Wetterskip Fryslân

Bij Wetterskip Fryslân werden in 2012 zo'n 65 stagiaires (BOL) begeleid in de sector Aequor. Met name de clusters Beheer en Waterzuiveringen hebben veel stagiaires. Het waterschap wil investeren in de toekomst, door scholieren in hun opleiding alvast kennis te laten maken met het werk van het waterschap. Om hen op die manier ook feeling te geven met techniek en wellicht enthousiast te maken voor werken bij het waterschap. Het waterschap krijgt vragen uit die leeftijdsgroep mee en dat levert nieuwe inzichten op die gewaardeerd worden.

Het gaat om jonge mensen, soms is het lastig om hen zelfstandig te laten werken.

Het enthousiasme bij de leerlingen is groot. De stages duren 2 tot 5 maanden. De inschatting is dat het circa 3 tot 5 uur per week per stagiaire aan begeleidingstijd vraagt van praktijkbegeleiders. Ook het clustermanagement is enthousiast. Bij de praktijkbegeleiders is het enthousiasme iets gematigder, maar het enthousiasme bij praktijkbegeleiders is wel gegroeid nadat zij een opleidingstraject hebben gevolgd. Zo volgden alle klaarmeesters zo'n cursus. Ze kwamen daarna beter in hun rol. Belangrijk is bijvoorbeeld om niet de verantwoordelijkheid over te nemen. Voor leerlingen is het belangrijk initiatief te tonen. Soms houdt men er goede vakantiekrachten aan over.

Stagiaires die starten bij Beheer gaan ook naar andere clusters, bijvoorbeeld Technische Dienst, Onderhoud en Handhaving. Zij krijgen hierdoor een breed perspectief op werkzaamheden van het waterschap. Er zijn geen plannen om het aantal stagiaires verder uit te breiden. Dit is wel het maximum aantal.

Om de water gerelateerde mbo-opleidingen verder te versterken is een regionaal Centrum voor Innovatief Vakmanschap (CIV-Water) opgezet. Hierin werkt men ook samen met het waterschap Noorderzijlvest. Het CIV-Water maakt onderdeel uit van de opleiding mbo-Life Sciences en is specifiek gericht op water gerelateerde beroepen. Bij het onderwijs is het beeld en de kennis over wat er in het werkveld gebeurt nog beperkt. Vanuit werkgeverskant wil men hier tijd voor vrijmaken om het onderwijs te voeden met nieuwe onderwijsprogramma's. Zo wordt in 2014 het ontwikkelen van het minor lespakket afgerond met ondersteuning vanuit het waterschap.

Met de huidige bezuinigingen is het vrijmaken van tijd hiervoor - en bijvoorbeeld ervaren medewerkers een rol laten spelen in het onderwijs - een extra uitdaging.

Via CIV-Water zijn bij Wetterskip Fryslân ook BBL deelnemers opgeleid. Het gaat hier om een klein aantal van 5 in 2012. Men ziet aankomen dat een aantal rayonbeheerders met pensioen gaat en leidt nu in het werk nieuwe mensen op. Dat zijn soms eigen medewerkers die doorstromen, maar ook gaat het om jonge nieuwe instroom.

Uitvoeringsplan educatie

Het waterschap maakt op vele manieren werk van het verstevigen van de relatie met het onderwijs. Zo is er een uitvoeringsplan Educatie 2014 gemaakt waarin alle activiteiten worden beschreven. Doelstelling is het verbeteren van de bekendheid van het waterschap en watermanagement, het bevorderen dat jonge mensen kiezen voor het werk in water en bijdragen aan het imago. Het educatiebeleid is gericht op alle vormen van onderwijs in de regio: van basisonderwijs tot WO. Het gaat om excursies, opstellen van opdrachten voor profielwerkstukken, het leveren van 'wateropdrachten' aan docenten in het voortgezet onderwijs, etc. Specifiek voor het mbo wil het waterschap Fryslân naast bijdragen aan de instroom bij specifieke opleidingsrichtingen, ook de inhoud van het onderwijsprogramma beter aan laten sluiten bij de praktijk. Hiervoor biedt Wetterskip Fryslân gastlessen, onderzoeksbegeleiding, docentendagen en gezamenlijke ontwikkeling van lesmateriaal aan.

3.3 Waterschap Rivierenland

Waterschap Rivierenland maakt al jaren veel werk van opleiden. Met name BBL bij Land, water en milieu en Vapro/procesoperators. De inhoudelijke veranderingen van het werk vormden een aantal jaren geleden de aanleiding om dit op te pakken. Functie-eisen werden hoger en men voorzag de behoefte aan een ander type medewerkers. Het werk ging van activiteit naar procesgericht. Dat betekent o.a. meer toezichhoudende functies. De grootste groep medewerkers die het betref heeft inmiddels zijn diploma behaald. Het zal in de toekomst nog om zo'n 6 à 8 BBL'ers per jaar gaan.

Het kost de BBL deelnemer flink wat inspanning (circa 8 uur per week) plus begeleiding van de teamleider en tijd voor het afleggen van tentamens en examens.

Met name voor de VAPRO- opleiding is veel lesmateriaal zelf geschreven om de opleiding specifiek op maat voor waterschappen te maken.

Vanuit arbeidsmarktbeleid blijft men BOL stagiaires opnemen voor elk vakgebied. Er zijn samenwerkingsafspraken met ROC Tiel en AOC Wellant en Helicon.

Nog steeds is er een flinke groep medewerkers bij het waterschap die geen startkwalificatie heeft. Het is goed als het A&O-fonds Waterschappen ook EVC trajecten voor deze groep blijft stimuleren. Op het terrein van opleiden kan de samenwerking nog verder worden versterkt. Zo wil Waterschap Rivierenland graag het lesmateriaal dat hier op maat ontwikkeld is delen met andere waterschappen.

3.4 Waterschap Rijn en IJssel

Werken aan arbeidsmarktcommunicatie is van belang om als sector zichtbaar te zijn en ook in de toekomst voldoende gekwalificeerde arbeidskrachten aan te kunnen blijven trekken. Men is vooral actief in drie richtingen en men richt zich voornamelijk op hbo/wo niveau. De gekozen richtingen zijn: Civiele techniek, Procestechniek en Land, Water & Milieu.

Met andere waterschappen werkt men samen om de sector op beurzen actief onder de aandacht te brengen. Bijvoorbeeld op een regionale carrièrebeurs Civiele Techniek (Hogeschool Arnhem Nijmegen), waar drie waterschappen uit de regio bij elkaar staan, maar ook de Hogeschool Larenstein, waar vijf waterschappen uit heel Nederland bij elkaar een stand bemensen. Gezamenlijk beursmateriaal is ontwikkeld en er zijn afspraken gemaakt wie wanneer op welke beurs staat.

Het waterschap Rijn en IJssel wil nog nadrukkelijker ook voor mbo een leerbedrijf worden. Dit waterschap leidde in 2012 medewerkers op mbo op in de sectoren van Aequor, ECABO en Kenteq. Het ging om BOL stagiaires en BBL werknemers. In 2013 is er een plan gemaakt om pro-actiever met mbo-scholen te gaan samenwerken en planmatiger met stagiaires om te gaan. Er is bij elke afdeling precies in kaart gebracht op welk moment zij een BOL stagiaire kunnen gebruiken. Het plan ligt er nu en wordt in 2014 verder uitgevoerd.

Nieuwe 'wervende lijn' voor zuiveringstak

Er zijn nog maar weinig scholen die jongeren opleiden voor de procestechniek. Veel ROC's stoppen ermee. Het is nodig om een nieuwe 'wervende lijn' te creëren: is het een idee om via BBL zelf meer mensen op te leiden, volgens het 'meester-gezel' principe? Om zelf een bedrijfsschool te starten of ergens bij aan te haken? Men zit nu met waterschap Groot Salland om de tafel. Ook heeft men aangeklopt bij het zuiveringsplatform van 24 managers met de vraag: wordt het probleem herkend? Er komt een bijeenkomst begin 2014 hierover. Het lijkt een goed idee om met elkaar naar oplossingen te zoeken.

Een voorbeeld voor waterschap Rijn en IJssel op dit vlak is het waterschap Rivierenland die veel ervaring heeft met het zelf opleiden. Zij hebben hier zelf al veel specifiek lesmateriaal ontwikkeld. Ze werken nauw samen met ROC Midden Nederland die ook in het verleden heeft laten zien (met VAPRO) in staat te zijn om creatief mee te denken.

Idealiter zou een mbo-opleidingstraject op maat voor waterschappen in de procestechniek bestaan uit een samenwerking vanuit een mbo met de Stichting Vakopleiding Procesindustrie (VAPRO) en de Stichting Waterleidingen (UTAZ) opleiding voor waterzuivering.

Met Stichting Wateropleidingen (verzorgt de UTAZ) is een gesprek gevoerd vanuit de vraag: zou men willen participeren in een structuur voor BBL? Deze gesprekken krijgen begin 2014 een vervolg.

Het waterschap Rijn en IJssel ziet in het aannemen van BBL leerlingen om de vervangingsvraag op te lossen ook nog andere voordelen: het kan de huidige oudere werknemer (die nog langer moet doorwerken) ontlasten bij fysiek zware inspanningen. Daarnaast biedt het de kans om al goed kennis te maken met een mogelijk nieuwe medewerker. Voor ervaren medewerkers is het een mooie taak om jongeren te begeleiden en kennis over te dragen. Daarnaast voorzie je als waterschap ook in een maatschappelijke behoefte van groepen leerlingen die graag al werkend een vak leren.

3.5 Hoogheemraadschap van Rijnland

Rijnland leidde in 2012 onder andere ruim 30 medewerkers op in een BBL traject voor mbo 3 Land, Water en Milieu. Ook door de verwachte krapte op de arbeidsmarkt is men de relatie met ROC's aan het uitbouwen. Het mbo watermanagement Lentiz-Greenport in Naaldwijk is gekozen als hofleverancier. Twee studenten starten volgend jaar bij Rijnland met een beurs van Waterbeurs. Die beurs garandeert de bekostiging van de studiekosten, een stageplaats en een afstudeerplaats.

Rijnland wil graag werken aan vernieuwing en verjonging. Een duurzame relatie met scholen hoort hierbij. Op het mbo worden gastlessen gegeven en een eerste docentstage is heel succesvol verlopen. Deze docent gaat nu een werk/draaiboek maken voor volgende stagiaires.

Het traject voor de groep BBL Land, Water en Milieu is vormgegeven samen met het Wellant College. Het ging om collega's met een langdurig dienstverband, al wat oudere vakspecialisten met veel ervaring op divers gebied. Die ervaring was nooit verzilverd met een mbo-diploma. Ook door de grote diversiteit wilde men de groep meer op één lijn krijgen. Bijkomende voordeel van het opleidingstraject is dat het verbindend werkt en de afdeling na de fusie nu meer één geheel is.

De teamleider heeft hier een belangrijke rol. Lessen worden vaak gegeven door eigen mensen, er is veel kennis in huis. Dat werkt heel goed.

Er bestaan plannen voor een professionaliseringsslag voor een twintigtal senioren. In dat opleidingstraject wil men ook aandacht gaan besteden aan mentorschap en het uitbouwen van de competenties die nodig zijn om BOL leerlingen, jonge mensen, op te leiden. In de praktijk van alledag is de begeleiding van stagiaires door de drukte vaak een sluitpost. Terwijl, als je opleider wilt zijn, je moet investeren in een goede leeromgeving, een veilig leerklimaat. Daar kan nog meer aandacht aan gegeven worden.

Waterschap Peel en Maasvallei beste leerbedrijf Aequor 2012

In 2012 is het waterschap Peel en Maasvallei gekozen tot beste leerbedrijf van kenniscentrum Aequor. De jury vond de ambitie rond het stagebeleid van hun winnaar helder: De stelling “We doen het goed of we doen het niet” vonden zij een prima statement. Zij hebben bij hun bezoek aan het bedrijf goede documentatie en processen kunnen zien, zodat geleerd wordt, wat geleerd moet worden. Een professionele begeleiding door de bekwame stagebegeleiders. Verder vond de jury de passie en visie van een hoog en waardevol niveau. Waterschap Peel en Maasvallei was tevens één van de finalisten bij de verkiezing beste stagebedrijf gemeenten en waterschappen 2013.

4 Erkend leerbedrijf: Welke voordelen en verantwoordelijkheden brengt het met zich mee?

Alle waterschappen en hoogheemraadschappen zijn een erkend leerbedrijf voor één of meer beroepsgroepen. Daarmee is de kennis in huis die nodig is om een erkend leerbedrijf -ook voor andere sectoren- te worden. De belangrijkste voorwaarde voor erkenning tot leerbedrijf is dat een afdeling beschikt over een goede praktijkbegeleider die vakkennis, vaardigheden en tijd tot zijn/haar beschikking heeft om de begeleiding uit te voeren.

Vier partijen zijn van belang bij het praktijkopleiden: de school (ROC), het leerbedrijf, het kenniscentrum en de student (BOL stagiaire of BBL deelnemer).

In de samenwerking zijn heldere afspraken over wie waarvoor verantwoordelijk is essentieel. Zo borg je de onderwijskwaliteit, waarbij iedere partij vanuit eigen verantwoordelijkheid goed met elkaar samenwerkt. Om dat te bereiken is door de MBO raad⁴ het zogenaamde BPV-protocol opgesteld. BPV staat voor beroepspraktijkvorming. In het protocol staan afspraken die de kwaliteit van de BPV garanderen. Er staat duidelijk beschreven wat studenten, ROC's, leerbedrijven en kenniscentra van elkaar mogen verwachten om de samenwerking voor, tijdens en na de BPV-periode optimaal te laten verlopen. Afspraken waarop de partijen elkaar ook kunnen aanspreken om uiteindelijk de beste vakmensen voor de branche op te leiden.

Op het volgende blad het BPV protocol.

⁴ De MBO raad deed dit in jan 2009 samen met het ministerie van OCW, het toenmalige Colo (vereniging van kenniscentra), MKB-Nederland en VNO-NCW .

Vorbereitung und Matching:

- Zoekt informatie op over het bedrijf
- Oriënteert zich op branches, beroepen, bedrijven en leermogelijkheden
- Weet wat hij wil leren
- Is gemotiveerd
- Presenteert zich goed aan het bedrijf

DE ONDERWIJSINSTELLING

- Bereidt de student praktijkgericht voor op de BPV-plaats
- Ondersteunt de student bij het zoeken naar een BPV-plaats
- Zorgt voor goede match tussen student en bedrijf
- Zorgt voor bedrijfsoriëntatie, presentatie- en sollicitatievaardigheden
- Zorgt voor heldere voorlichting voor de start van de BPV-periode over verantwoordelijkheden en verplichtingen van bedrijf en school
- Maakt in de praktijkovereenkomst concrete afspraken met het bedrijf over vorm en inhoud van de BPV, manier en frequentie van de begeleiding, persoonlijk leerprogramma en toetsingsmethoden

BPV-periode

- Is goed voorbereid en gemotiveerd om aan de BPV te beginnen
- Houdt zich aan de afspraken die in de praktijkovereenkomst zijn gemaakt
- Volgt instructies van de praktijkopleider op
- Koppelt terug aan de BPV-begeleider van de onderwijsinstelling

HET LEERBEDRIJF

- Is een door het KBB erkend leerbedrijf
- Kijkt of de verwachtingen van de student en het bedrijf op elkaar aansluiten
- Maakt concrete afspraken met de onderwijsinstelling en de student over vorm, inhoud, begeleiding en beoordeling van de BPV-periode
- Legt deze afspraken vast in de praktijkovereenkomst die de onderwijsinstelling levert

Beoordeling

- Zorgt dat alle onderdelen van het BPV-programma zijn afgerond en ingeleverd

HET KENNISCENTRUM

- Zorgt voor voldoende erkende leerbedrijven en werft nieuwe bedrijven op basis van behoefte
- Zorgt voor erkenning binnen twee weken
- Maakt het aanbod aan leerbedrijven met BPV-plaatsen bekend in het openbaar register en op www.stagemarkt.nl
- Ondersteunt het bedrijf zich te profileren in www.stagemarkt.nl
- Ondersteunt de onderwijsinstelling in het gebruik van www.stagemarkt.nl en bij de matching van student en leerbedrijf

- Traint en coacht de praktijkopleider en voorziet deze van adviezen en hulpmiddelen om zijn taak goed uit te kunnen voeren
- Stimuleert de gelijkwaardige samenwerkingsrelatie tussen onderwijsinstelling en bedrijf
- Voorziet - als nodig - in overleg met de onderwijsinstelling in een vervangende BPV-plaats voor de student

- Traint en coacht de praktijkopleider in valide en objectieve BPV-beoordeling
- Voorziet de praktijkopleider en het bedrijf van adviezen en hulpmiddelen om goed te kunnen beoordelen

- Beoordeelt de student aan het einde van de BPV-periode op basis van gemaakte afspraken in de praktijkovereenkomst
- Heeft contact met de onderwijsinstelling over de BPV-beoordeling van de student

- Zorgt voor objectieve beoordeling van de student
- Heeft contact met het bedrijf over de beoordeling van de BPV en de evaluatie van de BPV-periode. De onderwijsinstelling neemt hier toe het initiatief
- Neemt het oordeel van het bedrijf over de BPV van de student mee als onderdeel van de beoordeling
- Koppelt de beoordeling aan het bedrijf terug

Evaluatie

- Onderwijsinstelling en bedrijf evalueren de BPV-periode met de student
- Onderwijsinstelling en bedrijf evalueren hun samenwerking rond de BPV en kijken waar verbetering mogelijk is
- Het kenniscentrum beantwoordt de vraag aan de hand van deze evaluaties of het bedrijf met deze praktijkopleider een duurzaam leerbedrijf is
- Het kenniscentrum ondersteunt het bedrijf desgewenst bij het opstellen en uitvoeren van een verbeterplan
- Het kenniscentrum beëindigt, indien nodig, de erkenning

4.1 Welke voordelen heeft het voor de organisatie/de afdeling om een actief leerbedrijf te zijn?

Er zijn al flink wat afdelingen bij waterschappen erkend leerbedrijf, maar dit aantal kan verder uitgebreid worden. Hierdoor ontstaat meer ruimte voor een goede inhoudelijke kruisbestuiving tussen mbo-beroepsonderwijs en waterschappen én duurzame nieuwe instroom voor de sector.

Door de waterschapsorganisaties zijn diverse voordelen genoemd om actief te zijn als leerbedrijf:

- door versterking van de relatie met mbo-scholen in het kader van strategisch, personeelsbeleid (door docentstages, gastlessen en stagiaires en BBL) werk je aan duurzame instroom van vakkrachten voor de toekomst
- nieuwe instroom brengt verjonging en nieuw elan met zich mee, houdt je bij de tijd
- met werkend leren (BBL) bied je eigen medewerkers de mogelijkheid om mee te groeien met nieuwe functie eisen
- als praktijkbegeleider word je opnieuw uitgedaagd om je vak op een inspirerende wijze over te brengen, het is een mooie taak voor een ervaren medewerker
- door de contacten tussen waterschappen en beroepsonderwijs te intensiveren kan ook het onderwijs beter afgestemd worden op de eisen en de werkpraktijk van de waterschappen
- het aannemen van jonge BBL medewerkers kan de huidige oudere werknemer (die nog langer moet doorwerken) ontlasten bij fysiek zware inspanningen.

Ben je als afdeling of organisatie gemotiveerd om meer op te gaan leiden (BOL of BBL), neem dan contact op met het ROC of AOC in de regio en met het betreffende kenniscentrum. Een docent van de school houdt contact met het erkende bedrijf en met de praktijkopleider of leermeester over de vorderingen. Het kenniscentrum verleent de officiële erkenning als leerbedrijf, ziet erop toe dat blijvend aan de erkenningscriteria wordt voldaan en ondersteunt de praktijkbegeleider met opleidingen of nascholingscursussen om zijn/haar rol goed te kunnen vervullen.

Nieuwe subsidieregeling Praktijkleren

Per 1 januari 2014 treedt de nieuwe regeling Praktijkleren in werking. Deze vervangt de regeling Wet Vermindering Afdracht (WVA). De afschaffing van de WVA maakt onderdeel uit van het regeerakkoord. Op de site van [Agentschapnl.nl](http://www.agentschapnl.nl) is meer te lezen over de nieuwe regeling en de voorlichtingsbijeenkomsten die volgen in het voorjaar van 2014.

<http://www.agentschapnl.nl/subsidies-regelingen/subsidieregeling-praktijkleren>

5 Conclusies en aanbevelingen

We kunnen constateren dat er al veel en enthousiast wordt opgeleid in de sector. Tegelijkertijd zien we grote verschillen tussen waterschappen onderling in mbo-opleidingsactiviteiten. Verschillen die niet alleen verklaard kunnen worden door verschillen in positie op de regionale arbeidsmarkt.

Er lijkt zeker nog ruimte voor een verdere groei van BOL/BBL bij de waterschappen, ruimte voor het verstevigen van de samenwerking met ROC's in de regio en daarmee voor het versterken van de positie van de sector op de arbeidsmarkt. Hierdoor wordt een duurzame instroom van nieuwe toekomstige vakkrachten op mbo-niveau beter gegarandeerd en de huidige medewerkers krijgen door opleiding nog betere kansen om mee te groeien met nieuwe functie eisen.

Het is goed om te weten wat er bij andere waterschappen op dit terrein gebeurt, benadrukten deelnemers aan dit onderzoek. Dit rapport wil daaraan een bijdrage leveren.

Van de kant van de kenniscentra is duidelijk geworden dat zij het belang zien van een goede relatie met de sector waterschappen. Dit onderzoek vormt voor een aantal kenniscentra een aansporing om actiever de samenwerking te zoeken.

Hier speelt ook een maatschappelijke rol voor waterschappen. Leerbedrijven zijn een onmisbare schakel voor het in stand houden van vakmanschap en leveren een waardevolle en onmisbare bijdrage in onder meer het terugdringen van de jeugdwerkloosheid. De rol van leerbedrijven om leerlingen te motiveren en te activeren is van strategisch belang voor de arbeidsmarkt.

Aanbevelingen

Het gevonden cijfermateriaal en de interviews geven aanleiding tot de volgende aanbevelingen:

- Versterk de relatie met mbo-scholen (en met hbo/wo) in het kader van strategisch personeelsbeleid. Kies de juiste samenwerkingspartners om instroom van gekwalificeerd personeel de komende jaren te kunnen garanderen. Docentstages, gastlessen, stagiaires vergroten het bereik. En stel eisen aan de ROC's/AOC's.
- Werk aan arbeidsmarktcommunicatie om de zichtbaarheid van de sector te vergroten. Dit is nodig in verband met de ontgroening en vergrijzing. Dit kan op landelijk niveau (in samenwerking met de Unie van Waterschappen) en op regionaal niveau (samenwerking tussen waterschappen), o.a. door afspraken te maken over vertegenwoordiging op beurzen, gezamenlijk foldermateriaal etc.
- Inventariseer planmatig intern de stagemogelijkheden, zowel op BOL als BBL niveau.
- Investeer in het opleiden van eigen interne praktijkbegeleiders, dat verhoogt de kwaliteit en het draagvlak voor opleiden.
- Vergroot de kennis over activiteiten die andere waterschappen ondernemen om nieuwe instroom of upgrade van eigen personeel te stimuleren.
- Pak het verstevigen van de relatie met het onderwijs planmatig aan: zet alle activiteiten in een jaarplan en koppel er eventuele budgetten aan.
- Bundel waar nodig initiatieven specifiek voor de sector waar samenwerking met ROC's t.a.v. nieuwe jonge instroom te weinig oplevert.
- In het jaarplan 2014 van het A&O-fonds Waterschappen is opgenomen om het initiatief te ondersteunen (van o.m. waterschap Rijn en IJssel) om te onderzoeken of het aannemen van meer BBL leerlingen en het gezamenlijk opleiden een oplossing vormt voor nieuwe instroom binnen de zuiveringstak van de waterschappen. Zo'n initiatief biedt de mogelijkheid om een opleiding op maat te maken die (binnen de BBL structuur), beter tegemoet komt aan de functie eisen (Vapro B + UTAZ). Dit zou tevens kunnen betekenen dat slechts met één of enkele ROC's voor heel Nederland gewerkt wordt.
- Inventariseer als A&O-fonds Waterschappen in de HR monitor ook de aantallen BOL/BBL per waterschap, zodat de ontwikkelingen gevolgd kunnen worden.
- Werk samen met andere organisaties om meer zeggenschap te krijgen over de beroepspraktijkvorming en de inhoud van het mbo- (en hbo-)onderwijs in samenwerkingsverbanden en netwerken met de onderwijsinstellingen.
- Neem je maatschappelijke verantwoordelijkheid als organisatie door te definiëren wat je kunt bijdragen aan opleiden in het kader van het terugdringen van de jeugdwerkloosheid.

BIJLAGE 1 Lijst met geïnterviewden

De volgende mensen werkten mee aan dit onderzoek

- mevr. A. Dullens, manager PMLF
- mevr. I. Hornbach, sector coördinator Fundeon
- dhr. J. Kortlever, manager opleidingsadviseurs district Randstad, Kenteq
- mevr. K. Steinmetz, relatie- en projectmanager Publieke sector, ECABO
- mevr. J. Takkebos, sectormanager Leefomgeving, Aequor
- dhr. A. van Moorsel, P&O Hoogheemraadschap Hollands Noorderkwartier
- dhr. J. Martens, opleidingscoördinator Hoogheemraadschap van Rijnland
- dhr. P. Metz, P&O Waterschap Rijn en IJssel
- mevr. M. Flapper, beleidsadviseur HRM, Wetterskip Fryslân
- Mevr. W. van Meeteren, P&O Waterschap Rivierenland

BIJLAGE 2 Cijfers Aequor en waterschappen

Wat is de in- en uitstroom van leerlingen van wateropleidingen uitgesplitst op niveau?

Wateropleidingen worden (voor zover bekend) aangeboden op de volgende kwalificaties:

- a) Medewerker buitenruimte (niveau 2)
- b) Medewerker recreatiebedrijf (niveau 2)
- c) Vakbekwaam medewerker land, water en milieu (niveau 3)
- d) Vakbekwaam medewerker recreatiebedrijf (niveau 3)
- e) Manager natuur en recreatie (niveau 4)
- f) Toezichthouder/Milieufunctionaris (niveau 4)

Voor het aantal deelnemers van 2010-2011 tot en met 2012-2013 zie: [Factsheet Onderwijs Groene ruimte en milieu](#)

Kwalificaties a en d zijn zogenaamde brede kwalificaties die de basis vormen voor opleidingen voor hoveniers, groenvoorziening, land, water & milieu, bos- en natuurbeheer en (bij d) ook voor recreatiebedrijven. Het exacte aantal deelnemers van opleidingen rondom water zijn hier niet uit te halen.

Welke wateropleidingen worden gegeven en waar (AOC's)?

- Nordwin College, MBO-life science: aansluiting CIV Water (Watercampus Leeuwarden): toezichthouder milieu en milieufunctionaris, watermanagement (beiden niveau 4).
- AOC de Groene Welle: sportvisacademie (aangeboden op kwalificatie manager natuur en recreatie, niveau 4 en vakbekwaam medewerker bos- en natuurbeheer, niveau 3 (beiden BOL).
- AOC Oost: cultuurtechniek/watermanagement op niveau 2 (medewerker buitenruimte) en niveau 4 (manager natuur en recreatie).
- AOC Terra: land, water en milieu op niveau 2, 3 en 4.
- Citaverde college: watermanagement (niveau 3 en 4, BOL en BBL op kwalificatie vakbekwaam medewerker land, water en milieu en manager natuur en recreatie).
- CIV Water: mbo minor Water start in 2013-2014, deelnemende AOC's: AOC Terra, AOC Groene Welle, AOC Oost en Nordwin College.
- Clusius College: Sportvisserij niveau 3 (vakbekwaam medewerker recreatiebedrijf) en 4 (manager natuur en recreatie).
- Helicon: watermanagement (manager natuur en recreatie, niveau 4 en vakbekwaam medewerker land, water en milieu, niveau 3). Land, water en milieu (niveau 3 en 4) en Milieu & Ruimte (toezichthouder en milieufunctionaris, niveau 4).
- Lentiz: watermanagement (BOL, niveau 4)
- Prinsentuin College: Toezichthouder milieu en ruimte (BOL, niveau 4) en milieufunctionaris (BOL, niveau 4).
- Wellantcollege: Land, Water en Milieu, watermanagement, niveau 4 BOL (opleiding samen met Waterschap Rivierenland).

Zie ook de [inventarisatie \(water\)opleidingen](#).

Hoeveel waterschappen zijn actief leerbedrijf?

Op 30 juli 2013 zijn er volgens het leerbedrijvenregister van Aequor 21 waterschappen erkend voor kwalificaties van Aequor (zie tabel 1).

Hoeveel leerwerkplekken zijn er bij de waterschappen op dit moment? Welke niveaus komen er op deze leerbedrijven? BOL/BBL?

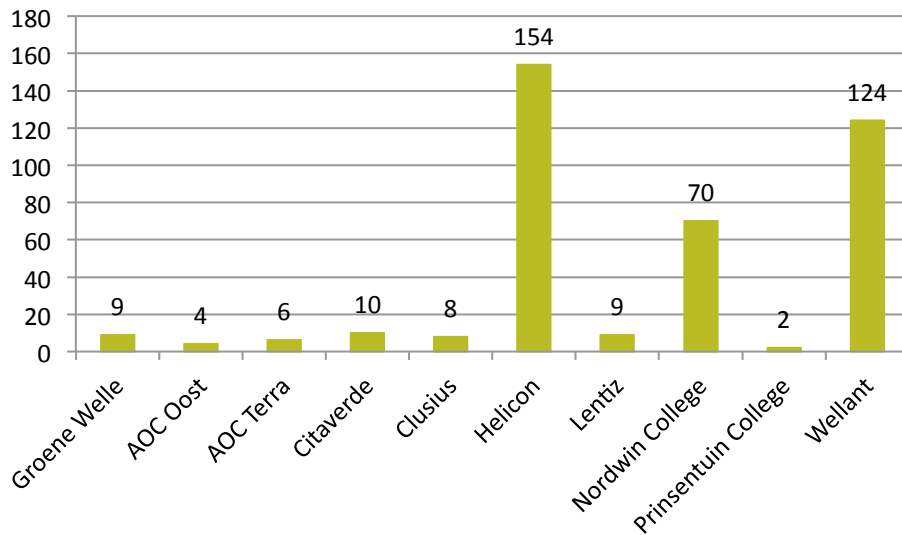
Uit de registratie van BPV-overeenkomsten in het systeem BRON, gekoppeld aan het leerbedrijvenregister van Aequor is op te maken hoeveel BOL-stageplekken en BBL-leerwerkplekken zijn afgerond.

Het gaat in totaal om 151 BOL-stageplaatsen en 245 BBL-leerwerkplekken die in 2012 zijn vervuld (bijvoorbeeld vóór 2012 gestart en in de loop van 2012 geëindigd of gestart in 2012 en doorlopend in 2013).

Over de afgeronde BPV-plaatsen (396 in totaal, dus ook van vóór 2012 en tot in 2013):

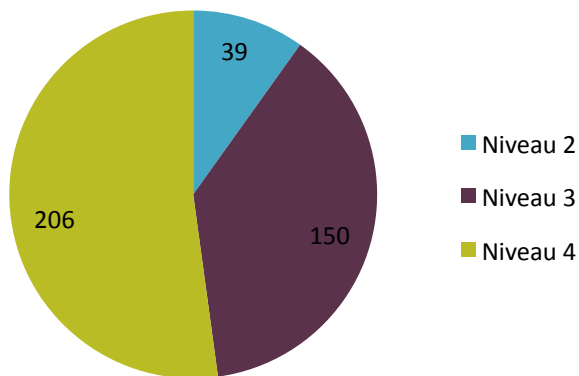
De verdeling BOL en BBL is als volgt: 38% is BOL, 62% is BBL.

AOC's van waaruit de meeste deelnemers BPV bij een waterschap hebben opgedaan zijn Wellant (31%) en Helicon (39%). Zie figuur 1.



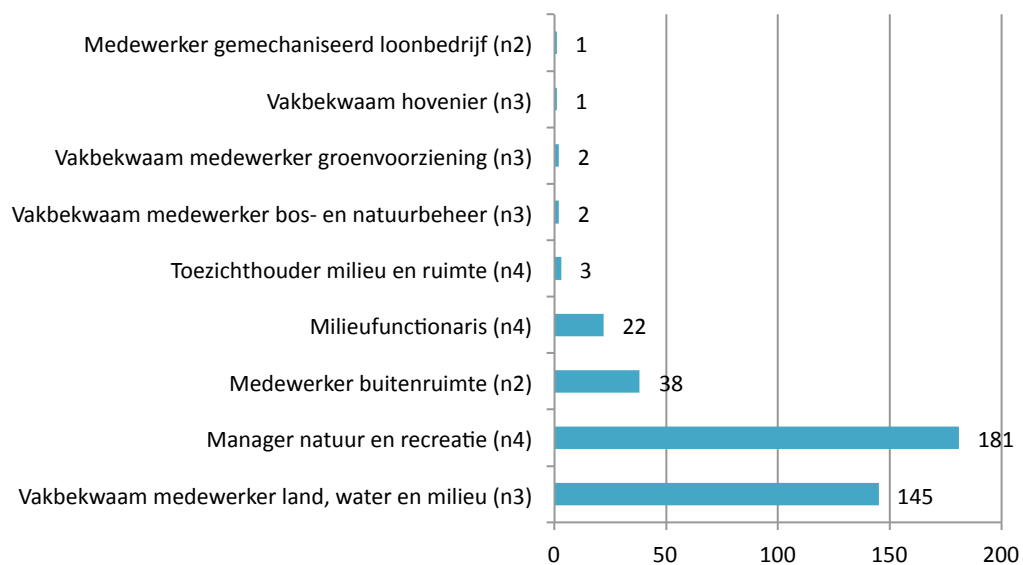
Figuur 1: Aantal deelnemers bpv bij waterschappen naar AOC

De verdeling naar niveau is als weergegeven in figuur 2. Van de deelnemers is 52% afkomstig van een opleiding op niveau 4, 38% van niveau 3 en 10% van niveau 2.



Figuur 2: Verdeling deelnemers BPV bij waterschappen naar mbo-niveau

Van de deelnemers volgt 46% een opleiding op de kwalificatie Manager natuur en recreatie. Gevolgd door 37% op de kwalificatie Vakbekwaam medewerker land, water en milieu. In figuur 3 de aantallen per kwalificatie:



Figuur 3: Verdeling deelnemers bpv bij waterschappen naar mbo-kwalificatie

Colofon

Oprichtgever

Stichting A&O-fonds Waterschappen

Directeur/programmamanager

Emma van Vliet

Eindredactie

Joke Bergshoeff en Emma van Vliet

Uitvoering en samenstelling of auteur

Joke Bergshoeff, Bergshoeff Advies, Diemen

Met dank aan

Een ieder die heeft meegewerkt aan het onderzoek

Standaardvormgeving sjabloon

]RUURD[‘s Grafisch Ontwerp, Rotterdam

Vormgeving

]RUURD[‘s Grafisch Ontwerp, Rotterdam

Drukwerk

Drukwerkdeal

Oplage

50 stuks en webdocument

Uitgave



© Stichting Arbeidsmarkt- en Ontwikkelingsfonds Waterschappen, Den Haag.
Januari 2014

Stichting A&O-fonds Waterschappen bevordert en ondersteunt vernieuwende activiteiten op het gebied van arbeidsmarkt en HRM-beleid. Actuele informatie over de verschillende projecten treft u aan op www.aenowaterschappen.nl.

Rechten

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enigerwijze, hetzij elektronisch, mechanisch door fotokopieën, opnamen of enige andere manier, zonder voorafgaande toestemming van de Stichting A&O-fonds Waterschappen.

Hoewel aan deze uitgave de grootst mogelijke zorg is besteed, kunnen de samenstellers niet aansprakelijk gesteld worden voor eventuele onjuistheden, noch kunnen aan de inhoud rechten worden ontleend.



UNIE VAN WATERSCHAPPEN



Publieke Zaak



A&O-fonds Waterschappen

Postbus 96920

2509 JH Den Haag

070 7630020

info@aenowaterschappen.nl

www.aenowaterschappen.nl

