

Bedrijfsscholen worden populair. Bedrijven zien goede scholing van personeel als marketingtool én als oplossing voor het almaar groeiende tekort aan vakmensen



Wim Lassche: 'Geen mensen vasthouden door klein te houden'

Bedrijfsschool Eijk Academy kweekt ambassadeurs

Bedrijfsscholen zijn hot. Hoewel slechts één bedrijf uit de markt er vrijuit over wil praten, zijn er dit jaar meerdere bedrijfsschoolinitiatieven in de groenbranche van de grond gekomen. Doelstelling: goede scholing van personeel als marketingtool én als oplossing voor het almaar groeiende tekort aan vakmensen. Vakblad Stad en Groen spreekt met Eijkelboom bv, die onlangs Eijk Academy is gestart.

Auteur: Santi Raats

Particuliere initiatieven op het gebied van onderwijs zijn niets nieuws. Het bekendste initiatief in de groenbranche is waarschijnlijk dat van de Nederlandsche Heidemaatschappij, de middelbare bosbouw- en cultuurtechniekopleidingen in Arnhem. De hogere bosbouwopleidingen groeiden uit tot de huidige Universiteit van Wageningen. Uit de middelbare opleidingen van de Nederlandsche Heidemaatschappij ontstonden de huidige middelbare en hogere beroepsopleidingen. Ook speelde de Nederlandsche Heidemaatschappij een rol bij de oprichting van lagere opleidingen en kortere praktische cursussen, zoals de

‘Eijkelboom is banger voor mensen die zich níét willen doorontwikkelen’

vast contract. De Luij: ‘Hiermee willen we waardering uitspreken voor onze vakmensen, maar ook het probleem van het tekort aan technische vakmensen tackelen.’

Eijk Academy

Eijkelboom bv begon Eijk Academy met een investering van 25 duizend euro, niet volledig privaat, maar voor de helft met een Europese opstartsubsidie. Wim Lassche, hoofd P&O bij Eijkelboom bv: ‘Eijkelboom bv is de bedrijfsschool gestart vanuit de filosofie dat elke medewerker een leven lang leert, vanaf binnenkomst tot aan het pensioen of een andere vorm van uitstroom.’

Eijkelboom bv geeft aan de Eijk Academy eenmaal per jaar, in februari, een week lang verplichte cursussen op het gebied van groenonderwijs aan alle medewerkers, zo’n 100 fte. Onderwerpen zoals RAW-beeldbestekken, pensioenen, plantenkennis en kruidenbeheer komen daarin aan de orde, maar ook de reguliere BHV- en VCA-bijbscholing. Bij de spuitlicentiecursus mogen ook mensen van buitenaf aanschuiven bij het lesprogramma. Elke functie en elk niveau wordt aan een cursus gekoppeld; voorlieden en chauffeurs volgen dus niet per se dezelfde cursussen. Daarnaast heeft Eijk Academy budget voor losse workshops aan de *high potentials* onder de medewerkers. ‘Als medewerkers zich verder willen verdiepen in bijvoorbeeld RAW-systematiek of in ethiek en waarden, kunnen zij zich voor zo’n losse workshop opgeven’, zegt Lassche.

Zowel de verplichte cursussen als de losse workshops worden gegeven in de eigen bedrijfsruimten en in afgehuurde ruimten op een AOC in de buurt. Volgens Lassche is accreditatie van de Eijk Academy-workshops een doel. ‘Nu bieden we de cursussen en workshops uit onszelf aan, maar het is zeker onze bedoeling dat er certificaten behaald kunnen worden. Daarvoor zoeken wij verdere verbintenis met scholen om ons heen.’

Terug naar de basis: techniek

De installatiebranche kampt met een tekort aan technisch talent en dat geldt ook voor de

groenbranche. Lassche: ‘Wij hebben een grote behoefte aan machinisten. Nu kwamen we er na de samenvoeging van Boogaart Almere bv en Eijkelboom bv achter dat we binnen de eigen gelederen veel “vergeten potentieel” hebben, mensen die we prima kunnen bijscholen. Dit zijn bijvoorbeeld jongens die van oorsprong machinist waren of op de maaier zaten, maar door bezuinigingen in overheidsland de laatste jaren veel aan het schoffelen waren. Ook hebben we behoefte aan treeworkers. Voorheen gingen we naar scholen om te vragen of zij ons technische mensen konden leveren. Nu willen we mensen intern tot treeworker opleiden.’ Een van de dingen die Eijk Academy nieuw leven wil inblazen, is de sfeer van de praktijk. ‘Jarenlang was het hip om zo theoretisch mogelijk geschoold te zijn. Het praktijkonderwijs was in de ban gedaan, met als resultaat dat veel sectoren van de economie nu schreeuwen om vakmensen. We willen het groenvak realistisch afschilderen en promoten. Een groenmedewerker zoals een machinist is ook vaak monteur en kan de basismachines in de groenvoorziening onderhouden en repareren. Wie dat leuk vindt, niet bang is om vies te worden én van groen houdt, is geschikt voor het vak. Dat geldt ook voor treeworkers: wie vindt motorzaagonderhoud en kettingvijlen leuk, naast zijn of haar liefde voor groen? De eerste stap die we intern maken, is onze voorlieden zodanig scholen dat zij hun mensen kunnen interesseren voor techniek en daarmee hun motivatie kunnen optimaliseren.’

Bedrijfsfilosofie doorgeven via onderwijs

Ook wil Eijkelboom bv de voorlieden scholen op het gebied van ethiek en waarden en leiderschap, omgang en communicatie. Lassche: ‘Met vaardigheden op deze gebieden kunnen zij het Eijkelboom-DNA: bevologenheid, betrokkenheid en behulpzaamheid, goed overbrengen naar lagere niveaus. Daarnaast vertroetelen we onze voorlieden. Daarmee bedoel ik, dat we ze op elke mogelijke manier willen faciliteren, zodat zij hun eigen mensen met dezelfde verzorgende instelling leiden. Medewerkerstevredenheid leidt tot solidariteit. Een voorbeeld: als een medewerker om 16.00 uur al klaar is met zijn

Bosbouwtechnische School en een leerlingstelsel. De ‘Heidemij’ groeide later uit tot het bedrijf Arcadis.

Tackelen van personeelstekort

Een ander mooie voorbeeld van een particulier opleidingsinitiatief, naast grote namen zoals Schoevers en Nyenrode, is de Modderkolk Bedrijfsschool, die technisch talent klaarstoomt voor de praktijk. Installatiebedrijf Modderkolk Projects & Maintenance bv was ‘best managed company’ in 2017 en 2018 en ‘beste praktijkop-leider van Gelderland’ in 2017. Directeur Simon de Luij was ‘persoonlijkheid van het jaar 2017’ vanwege zijn visie en innovatiekracht. In de Modderkolk Bedrijfsschool halen studenten in twee jaar een mbo-opleiding op niveau 2, 3 of 4 door een combinatie van doordeweekse privélessen van het Koning Willem I College en werken in de praktijk. De studenten krijgen vanaf de start van hun opleiding een voltijds

‘Geen diploma’s, maar wel super-gemotiveerd? Dan is de keuze snel gemaakt’

werk en er komt om 16.30 uur nog iemand binnen, zet degene die op het punt stond naar huis te gaan toch nog even zijn tas neer en helpt zijn collega met opruimen of met het schoonmaken van de spullen.’

Deze kernwaarden van saamhorigheid zijn volgens Erik Punt, directeur van Eijkelboom bv, uit nood geboren. ‘We hebben in de crisis in de overlevingsstand gestaan, ook al vielen er nagenoeg geen ontslagen. Door die overlevingsstand moesten we helemaal terug naar onze kern. Alle overgebleven medewerkers waren er voor elkaar. Deze mentaliteit hebben

de medewerkers nog steeds, hoewel we inmiddels uit 100 fte’s hebben. We selecteren nieuwe medewerkers op deze mentaliteit en promoten ons DNA ook via ons interne onderwijssysteem.’

Ambassadeurs

Volgens Lassche staat het leren an sich bovenaan de prioriteitenlijst, ook al is dit niet altijd een meerwaarde voor de functie van de medewerker. ‘Soms wil een medewerker doorleren voor een functie die wij niet beschikbaar hebben, zoals op het vlak van civiel en voorbereiding of grootschalig ontwerp. Maar door medewerkers de kans te geven om te blijven door-

leren, kweken wij ambassadeurs. Eijkelboom bv is bang voor mensen die zich niet willen blijven doorontwikkelen. Het bedrijf wil geen mensen vasthouden door hen klein te houden. Om een voorbeeld te geven: als wij moeten kiezen tussen iemand die geen diploma’s op zak heeft, maar wel gemotiveerd is en iemand die wel diploma’s heeft, maar weinig positiviteit uitstraalt, is de keuze snel gemaakt.’ Zo heeft Eijkelboom bv een dove jongen zonder groenopleiding in het hoveniersteam opgenomen. ‘De wilskracht straalde van hem af. Mensen die *willen*, willen wij verder helpen’, verklaart Lassche.



Be social

Scan of ga naar:

www.stad-en-groen.nl/article/28170/we-willen-geen-mensen-vasthouden-door-hen-klein-te-houden



Managementteam Eijkelboom bv: Links bovenaan algemeen directeur Erik Punt, rechts naast hem hoofd P&O Wim Lassche