



# BEDRIJVEN TEVREDEN OVER INZET ONDERWIJSINSTELLINGEN

De vraag naar geschoolde medewerkers voor de industrie en techniek overtreft het aanbod. Er is grote behoefte aan jongeren die kiezen voor een van de technische opleidingen. Maar voldoen die opleidingen aan de eisen die het bedrijfsleven stelt aan jong opgeleiden? Sluit de theorie aan op de praktijk? Een rondje langs de metaal- en de ict-sector, de elektrotechniek en de procesindustrie.

“Er bestaat een heel divers beeld over de kwaliteit van de aansluiting van het onderwijs op de praktijk”, meent Co van Reijen, directeur van Technocentrum Zeeland. “Dat beeld is afhankelijk van onder meer de branche, de omvang van het bedrijf en de verwachtingen ten aanzien van de jonge medewerkers. Zo wil een installatiebedrijf dat veel bij

particulieren en bedrijven werkt graag dat jongeren behalve technische vaardigheden ook sociaal goed uit de voeten kunnen. Dat zij een lastige klant te woord kunnen staan, een briefje kunnen schrijven en fatsoenlijk telefoonsprek kunnen voeren. Bedrijven die werknemers voor de werkplaats zoeken, hebben daar geen behoefte aan.”

## Technische basis

Geurt Swanenberg, hoofd Opleiding en Training bij Dow, geeft aan dat groot belang gehecht wordt aan de technische kennis en vaardigheden van leerlingen. “De nieuwe onderwijstrends richten zich steeds meer op de zogenoemde ‘soft skills’. Sociale vaardigheden zijn natuurlijk belang-

rijk maar mogen nooit de technische basiskennis verdringen. Een goede technische basiskennis is essentieel. Zonodig leiden we de jongeren vervolgens intern verder op, maar die basiskennis moet er zijn.” Ad Franse, directeur van het gelijknamige automatiseringsbedrijf, is het met dat laatste eens. “Wij zoeken jongeren die de basis goed beheersen. Daar zorgen de beide Zeeuwse Regionale Opleidings Centra (ROC's) en de Hogeschool Zeeland (HZ) goed voor. Maar wij willen ook jongeren die sociaal vaardig zijn, die een lastige klant correct te woord kunnen staan. Daar hebben wij de onderwijsinstellingen specifiek om gevraagd en daar wordt ook op ingespeeld.”

### Niveaus

Ook Wilfried de Waal, hoofd P&O, cluster Zuidwest van SPIE Nederland BV, heeft regelmatig contact met het onderwijs op mbo-niveau; zo was hij tot voor kort betrokken bij het onderwijsoverleg van de Brabants Zeeuwse Werkgeversvereniging BZW. “Zeker de leerlingen die van de BOL\* afkomen, hebben een goede basis. Daar zijn wij uitermate tevreden over. Wat de BBL\*\* betreft, ben ik echter minder positief. Qua theoretische eindkennis mag het niet uitmaken, maar de BBL-leerlingen doen steeds langer over hun scholing. Zij zitten met verschillende niveaus in een vaak volle klas. Het onderwijs is te gedifferentieerd om in één klas met één docent alle niveaus goed te kunnen bedienen. Dat gaat ten koste van de leerprestaties, wat weer betekent dat de leerlingen langer over het leertraject doen. De ROC's zijn min of meer ge-

niet tijdig op inspelen. Bedrijven in onze sector zullen dus altijd moeten bijhouden.”

### Interne scholing

Swanenberg geeft aan dat interne scholing nodig is om vraag en aanbod op elkaar af te stemmen. “MBO-4 niveau is voor ons een aanname eis om het juiste kennisniveau te borgen. Jongeren met een opleiding proces techniek op niveau 4 hebben een goede basis voor de functie van procesoperator. Afgestudeerden met andere relevante technische opleidingen worden met behulp van Vapro bijgeschoold om de functie van procesoperator uit te kunnen voeren.”

### Overleg

Van Reijen ziet dat in veel branches de jongeren intern nog verder opgeleid moeten worden. “Niet alle bedrijven willen of kunnen dat. Toch kun je onmogelijk van de opleidingsinstellingen vragen dat ze voor elke branche en bedrijfsomvang een passend curriculum samenstellen. Overleg vanuit de sector met het onderwijs is daarom belangrijk.”

En dat gebeurt, weet Annita Hoornaert, directeur van Machinefabriek Sas van Gent. “Technische bedrijven hebben al jaren problemen met het vinden van gekwalificeerd personeel, scholen moeten leren inspelen op de vraag. Dus is overleg noodzakelijk. De onderwijsinstellingen zouden ook beter moeten selecteren op de benodigde beroepsgroepen. De metaalsector en procesindustrie zitten te springen om vakmensen, maar leerlingen kiezen massaal voor ict en automonteur.”

de opleidingen Constructiebankwerker/Lasser, Pijpenbewerker en Verspaning aan als BBL-opleiding. Het curriculum is helemaal afgestemd op de vraag van het bedrijfsleven. Onze ervaring is dat deze jongens gewoon aan de slag willen en geen zin hebben in school. De verplichte wekelijkse ROC-dag is echter een ‘must’ om ook theoretische kennis op te doen.”

Het dunbevolkte Zeeland ziet ook Van Reijen als een probleem. “De financiering van het onderwijs, en daarmee de mogelijkheid om te investeren in de nieuwste apparatuur en machines, is afhankelijk van het aantal leerlingen. Zeeuws-Vlaanderen bijvoorbeeld, heeft echter slechts 100.000 inwoners. Dat is net zoveel als een gemiddelde wijk in Rotterdam. Dat zegt genoeg, denk ik.”

*\*BOL: beroepsopleidende leerweg – op school leren met aanvullende stages*

*\*\*BBL: beroepsbegeleidende leerweg – werken en een of twee dagen per week naar school*

### Regioanalyse

Het Technocentrum Zeeland, gevestigd in Vlissingen, maakt jaarlijks met belanghebbenden zoals bedrijven, brancheorganisaties en onderwijsinstellingen een regioanalyse. Uit die

analyse volgt een strategische keuze

Z E E L A N D

# BUSINESS®

Zakenmagazine voor provincie Zeeland, 22e jaargang

Nieuwsgierig naar de afloop van dit artikel? Vraag dan deze uitgave aan op:

[zeelandbusiness@bpzw.nl](mailto:zeelandbusiness@bpzw.nl)