



Centrum voor Innovatief Vakmanschap versterkt positie mbo'ers

Verbinding in de watersector

Rudolf Zijlstra (Vitens) en Pieter Hoekstra (CIV) laten de waterkennis stromen.

Onderwijsinstellingen en werkgevers hebben elkaar hard nodig, maar weten elkaar niet altijd te vinden. In de watersector zorgt het Centrum voor Innovatief Vakmanschap Water voor de verbinding, met name op mbo-niveau. 'Verschil in tempo is de grootste uitdaging.'

TEKST Berber Bijma FOTO Dirk Hol

Het water valt met bakken uit de hemel. Hoe toepasselijk bij een bezoek aan het Centrum voor Innovatief Vakmanschap Water (CIV Water), gevestigd bij waterkennisinstituut Wetsus in Leeuwarden. Binnen spreekt ook Pieter Hoekstra, projectleider van het CIV, in water-terminen: 'Ons doel is om kennis te laten stromen. Daarvoor verbinden we voortdurend werelden aan elkaar.'

Het CIV Water (3,2 fte) is in 2013 opgericht om de positie van mbo'ers in de watersector te versterken en innovatie in de sector te versnellen. Het CIV draait onder meer op overheidssubsidie en op de inzet van een aantal 'primaire partners': Dit zijn: MBO Life Science (een samenwerking van een roc en een agrarisch opleidingscentrum (AOC)), een hogeschool, twee noordelijke waterschappen, drinkwaterbedrijf Vitens en waterlaboratorium WLN. Het grotere netwerk bestaat uit nog

Best practices

Leren van anderen is een belangrijke succesfactor bij het slagen van projecten. Daarom een serie over best practices op het gebied van leven lang ontwikkelen, samenwerking, arbeid, diversiteit en de energietransitie. Deze keer: het Centrum voor Innovatief Vakmanschap Water.

eens vijftien roc's en aoc's, en zeventien bedrijven. 'Bij al die partijen zitten wij aan tafel met de vraag: "Wat heb jij nodig en wat heb je zelf al in huis?"', vertelt Hoekstra.

Vertaling naar praktijk

'De implementatie van de Europese Kaderrichtlijn Water is een mooi voorbeeld van de kruisbestuiving →



Rudolf Zijlstra (Vitens): 'Onze medewerkers leren veel bij het CIV'

die het CIV Water tot stand brengt', zegt hij. 'Wij verbinden niet alleen onderwijs en bedrijfsleven, maar ook mensen in het veld en beleidsmedewerkers. Zo'n kaderrichtlijn is een gedegen beleidsstuk, dat vervolgens in praktijk moet worden gebracht. Wij hebben de beleidsmedewerkers van het waterschap in gesprek gebracht met hun collega-velddmedewerkers over de praktische vertaling van de richtlijn. Dan zie je twee werelden bij elkaar komen. Velddmedewerkers en kantoormedewerkers komen normaal gesproken – letterlijk – niet op

elkaars terrein. We hebben bovendien studenten laten aanschuiven, zodat die konden zien hoe het is om bij een waterschap te werken.'

Beroepshouding

In veel leertrajecten die het CIV tot stand brengt, speelt de beroepshouding een belangrijke rol. 'In onze trajecten en opleidingen stimuleren wij mensen om zich af te vragen of ze hun huidige functie willen houden en hoe ze zich willen ontwikkelen. Onze trainingen zijn altijd sterk praktijkgericht. Van weerstand tegen

Pieter Hoekstra (CIV): 'Mensen leren hier op een andere manier naar hun werk te kijken'



“weer de schoolbanken in” merken we daarom eigenlijk niets.'

Praktijkcasus

Hoekstra geeft een voorbeeld van een training. 'Bij drinkwaterbedrijf Vitens losten verschillende procesoperators in tweetallen op de locatie een praktijkcasus op. Ze kregen geen theoretische achtergrond mee. Het ging dus echt om de vraag: hoe pak je een probleem in de praktijk aan en op welke manier werk je dan samen? De ceo van Vitens drukte mooi uit wat het resultaat van die training was: “naast meetbaar ook merkbaar”.

Van weerstand tegen “weer de schoolbanken in” merken we eigenlijk niets

Mensen leren, kortom, op een andere manier naar hun werk te kijken én samenwerking te zoeken.'

Rudolf Zijlstra, teammanager bij Vitens, is zeer te spreken over de rol die het CIV speelt. 'Onze medewerkers werken via het CIV aan hun beroepshouding en leren onderling veel van elkaar. Voor ons is het CIV bovendien een mooi vliegwiel om meer actuele lesstof in de dagopleidingen te krijgen en soms ook een middel om goede mensen te vinden. Zo hebben we een jongeman aangenomen die via een roc meeliep met een traject voor onze medewerkers. Wij zitten natuurlijk op de voorste rij als talent voorbijkomt.' Zijlstra hoopt dat het CIV-netwerk zich de komende jaren verder uitbreidt.

Mbo-specialisaties

'CIV Water richtte zich in de eerste vijf jaar van zijn bestaan met name op vragen van bedrijven', zegt Hoekstra. 'De komende tijd willen we ons meer richten op de vragen van onderwijsinstellingen. We ontwikkelen bijvoorbeeld vier keuzedelen – specialisaties op mbo-niveau – gericht op de watersector. Die kunnen op alle mbo's in het land voor studenten en voor bij- en nascholing worden ingezet. Het Noorderpoort College in Delfzijl gaat bijvoorbeeld aan de slag met het keuzedeel Drinkwater.'

Het ritmeverschil tussen onderwijs en bedrijfsleven is de grootste uitdaging. Hoekstra: 'De vragen komen snel, de antwoorden laten weleens op zich wachten. Een bedrijf dat docenten wil inzetten voor een bedrijfstraining, moet zich schikken in het lesrooster van een roc. Een roc dat een opleidingstraject wil uitvoeren bij een bedrijf, loopt de kans dat dat nog even vooruitgeschoven moet worden. Het zou mooi zijn als de ritmes aan beide kanten meer op elkaar worden afgestemd.'

De eerste subsidiefase van het CIV is afgerond. Met het geld dat nog over is én de bijdrage van partners gaat het CIV voorlopig door. Hoekstra: 'Daarnaast zijn we bezig met een scale-up-subsidie van het Platform voor Talent en Techniek én met een aanvraag voor EU-subsidie. Uiteindelijk willen we overbodig worden: als de werelden van praktijk, onderwijs en beleid elkaar vanzelfsprekend vinden. Zo ver is het nog niet. Vandaar dat wij vooralsnog het platform blijven waar die werelden samen een hybride leeromgeving vormen.' ■

Twee generaties

Het is verleidelijk om jongeren en ouderen verschillende belangen toe te dichten en te doen alsof ze elkaar stevig in de weg zitten. De pensioendiscussie is ervan doortrokken. Jongeren betalen verhoudingsgewijs veel, ouderen relatief weinig, zo lees ik voortdurend. Terwijl Henk Krol roept: 'handen af van ons pensioen', vragen jongeren: 'mag ik eens een vaste baan en een fatsoenlijke woning?' Je zou bijna denken: jong en oud zijn elkaars tegenstander en gaan elkaar niet vinden.

Ik was daarom prettig verbaasd toen ik las over het geheim achter het electorale succes van de Duitse groenen (Bündnis 90/Die Grünen) bij de Europese verkiezingen. Tot ieders verbazing behaalden ze 20 procent van de stemmen. Die kwamen vooral van klimaatbezorgde jongeren. Maar ook opvallend veel oudere vrouwen hadden groen gestemd. Bij navraag bleken het oma's te zijn die door hun kleinkinderen waren gebeld met de vraag: 'jouw toekomst duurt misschien niet zo lang meer, wil je alsjeblieft voor mijn toekomst stemmen?' Aan die oproep gaven ze in groten getale gehoor.

Ik vond het een vrolijk stemmend verhaal. Twee generaties die samen een steen in de vijver gooien voor de toekomst. Waar zie je dat? Ouderdom is welhaast synoniem geworden voor angst en behoudzucht. Voor verliesgevoelens van oudere mannen die zich voorbijgestreefd zien door vrouwen en minderheden. Voor de vrees dat jouw kinderen het niet beter gaan krijgen dan jijzelf.

Het is tijd voor een positieve wending. Laten de Duitsers ons tot voorbeeld zijn. Behalve uit verontwaardigde mannen bestaan de Nederlandse 60-plussers namelijk ook uit miljoenen vrouwen (en mannen, gelukkig) die zich juist bekommeren om hun nageslacht. Nu nog partijen en media vinden die dat willen zien!

Yvonne Zonderop
*Journalist bij de Groene
Amsterdammer, bestuurder
(onder meer lid van de Raad
van Commissarissen van de
FD Mediagroep) en auteur.*



FOTO Christiaan Krouwels