

'ALS GROTE WERKGEVER HEBBEN WE ONZE VERANTWOORDELIJKHEID'

BIJ WELKE PPS IS HET UMCG BETROKKEN?

Erik Bijker: "Het UMCG werkt in het Gilde Nieuwe Stijl samen met het Noorderpoort College. De onderwijscomponent wordt ingebracht door het Noorderpoort; het leren op stageplekken, dus echt op de werkvloer, doen we binnen facilitaire afdelingen in het UMCG. Leerlingen kunnen een entreediploma (mbo-niveau 1) behalen. Voor veel van deze leerlingen is dit zo'n beetje de laatste mogelijkheid. Wij maken ze klaar om de arbeidsmarkt op te gaan of door te leren. Sommigen jongeren zien het licht, en gaan na afloop verder met een mbo-opleiding op niveau 2; de afgelopen jaren was er zelfs een die is doorgegaan naar mbo 3."

WAT IS VOOR HET UMCG DE BELANGRIJKSTE REDEN OM DIT TE DOEN?

"Wij doen van oudsher veel aan opleiden in het hogere segment, maar veel minder aan opleiden in het mbo. En ook daar hebben we als grote werkgever in het Noorden een grote maatschappelijke verantwoordelijkheid. Die betrokkenheid willen we laten zien."

WAT HEEFT DE SAMENWERKING TOT NU TOE OPGELEVERD?

"Voor de leerlingen is de opbrengst een officieel entree-diploma van het Noorderpoort College. Ons levert het vooral extra handen op: ondersteuning bij de dagelijkse reguliere processen binnen ons facilitair bedrijf. We geven dus een opleidingsplek en een stageplek en krijgen daar extra mankracht voor terug."

WAT IS DE WAARDE VOOR DE REGIO?

"Naarmate je intensiever samenwerkt, komt helderder aan het licht dat er een verschil is tussen onderwijs en bedrijfsleven. Die kloof probeer je gaandeweg te overbruggen door duidelijk te maken wat je als bedrijf graag terugziet in potentiële medewerkers en in de bagage die ze meekrijgen. Dat is ook een opbrengst: dat mbo-opleidingen en bedrijfsleven beter op elkaar aansluiten."

OP WELK RESULTAAT BENT U HET MEEST TROTS?

"Ieder jaar horen we van een aantal jongeren terug dat ze dankbaar zijn voor de kansen die ze hebben gekregen, voor de

mogelijkheden op de arbeidsmarkt, voor het terugvinden van het enthousiasme om verder te leren. Dat is toch het mooiste, dat je leerlingen weer in beweging krijgt, zodat ze met een opleiding het arbeidsleven in stappen."

HOE WORDT DIT INITIATIEF BINNEN DE ORGANISATIE ONTVANGEN?

"Eerst werd het een beetje als een last ervaren: allemaal jongeren die in eerste instantie de motivatie nog niet hebben of die soms nog wat sociale of omgangsproblemen hebben. Sinds twee jaar hebben we daar een soort matching tool opgezet, een kennismakingsronde voor zowel leerling als werkbegeleider aan het begin van het schooljaar. Daarmee signaleren we in een vroeg stadium of het klikt of niet en dat werpt zijn vruchten af."

ZOU U ANDERE BEDRIJVEN AANBEVELEN OM IN ZO'N PPS SAMEN TE WERKEN?

"Jazeker. Kijk, je moet wel de juiste drijfveer en motivatie hebben. Zelf zoek ik wel mensen om me heen die hier ook iets mee hebben. Je moet een persoonlijke overtuiging voelen en die kunnen overbrengen."

ERIK BIJKER IS CLUSTERMANAGER BIJ HET UNIVERSITAIR MEDISCH CENTRUM GRONINGEN (UMCG).

GILDE NIEUWE STIJL ENTREEONDERWIJS

In de arbeidsmarktregio Groningen - Noord-Drenthe werken onderwijs, ondernemers en overheid nauw samen aan een betere aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt. Hierbij is nadrukkelijk aandacht voor de positie van kwetsbare jongeren die in aanmerking komen voor entreeonderwijs.

Bij het Gilde Nieuwe Stijl volgen deze jongeren een theoretisch aanbod in een praktijkomgeving waarbij extra wordt ingezet op de begeleiding van de werknemer door onderwijs en werkgever. Dit naar het model van het Gilde van vroeger, waarin bedrijven uit een sector zich samen sterk maakten voor goed opgeleid personeel. Een verschil met toen is dat bij het Gilde Nieuwe Stijl ook de lokale overheid en onderwijsinstellingen zijn betrokken.

www.gildenieuwestijl.nl

