



Techniek
Talent.nu

TECHKNOW

AANTREKKELIJK WERKGEVERSCHAP VOOR JONGE TECHNICI IN NOORD-NEDERLAND



Regio
Noord
2016



Voorwoord

We worden met elkaar steeds ouder en dat vraagt om technische snufjes om bijvoorbeeld langer thuis te kunnen wonen. Techniek wordt nog belangrijker in ons leven, terwijl de komende jaren juist grote groepen werknemers in de technische sector massaal met pensioen gaan. Zie daar de uitdaging waar we samen voor staan: we hebben meer jonge mensen nodig die kiezen voor techniek.



Met name mkb-bedrijven vrezen dat de zoektocht naar geschikt personeel voor hen in de toekomst moeilijk zal worden, want techniek is al lange tijd niet zo hip. Jongeren kiezen niet snel voor de technische sector en als ze er eenmaal voor hebben gekozen, stromen ze ook vaak weer uit. Dat moet anders, want de kansen op een leuke, uitdagende baan in de technische sector zijn groot.

Uit onderzoek blijkt dat er vaak een kloof zit tussen wat jongeren aanspreekt in een baan en wat bedrijven bieden. Willen wij voorkomen dat de arbeidsmarkt in de toekomst de achilleshiel van de noordelijke economie wordt, dan is het van belang dat we de jonge vaktalenten goed begeleiden als ze eenmaal voor de technische sector hebben gekozen. Een opgave waarin we onze krachten bundelen als overheid, onderwijs en bedrijfsleven.

Als bestuurlijk trekker van het Techniekpact Noord en in mijn functie als gedeputeerde voor Onderwijs en Arbeidsmarkt bij de provincie Drenthe heb ik veel contact met het regionale bedrijfsleven. Op basis van deze gesprekken kan ik gelukkig

zeggen dat er al veel mkb-bedrijven volop aan de slag zijn om jonge mannen en vrouwen te interesseren, te boeien en te binden voor werken in de techniek.

Maar wat precies maakt het dat de één succesvol is in het werven, behouden en ontplooien van jong talent en anderen niet? Wat kunnen we in Noord-Nederland leren van best practices? Om op deze vragen een antwoord te krijgen, zijn het Techniekpact Noord en TechniekTalent.nu het Kennisnetwerk TechKnow Noord gestart. De bedrijven die aan dit project hebben deelgenomen, laten zien op welke manier een aanpak waarin rekening wordt gehouden met de voorkeuren van jongeren, succesvol kan zijn. Hun verhalen en ervaringen leest u terug in de voorliggende TechKnow Noord. Laat deze voorbeelden uit de praktijk een stimulans zijn om vaktalenten in het noordelijk bedrijfsleven te behouden. Laat u informeren en inspireren!

Ard van der Tuuk – Gedeputeerde Onderwijs en Arbeidsmarkt provincie Drenthe; bestuurlijk trekker Techniekpact Noord-Nederland

Inhoudsopgave

1 Jonge technici in regio Noord- de cijfers	3	4 Ontwikkeling	34
		Case 1: Landustrie	36
2 Werving	6	Case 2: Heiwo	38
Het nieuwe werven	8	Case 3: Goflex	42
Case 1: Bosker	10	Case 4: Autoland van den Brug	44
Case 2: PIT	14		
Case 3: BenDit	18	O&O-fondsen en Topstarters	46
3 Organisatie	20	Literatuurlijst en colofon	48
Case 1: JB Besturingstechniek	22		
Case 2: AP Nederland	26		
Case 3: Metaalbewerking Noord	28		
Case 4: Warnier Precisiemetaal	30		



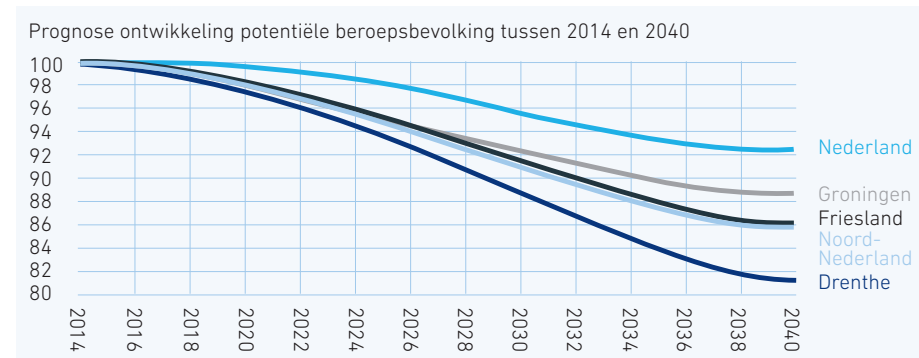
Jonge technici in regio Noord - de cijfers

Overall in Nederland is behoefte aan meer jonge, goed opgeleide technici. In regio Noord speelt dit nog meer. Op diverse plaatsen in Noord-Nederland hebben technische bedrijven nu al moeite met het vinden van geschikt personeel. In de toekomst wordt dit probleem alleen maar groter. In de komende jaren stromen veel oudere werknemers uit en daalt de beroepsbevolking van Noord-Nederland. Dit kan leiden tot ernstige tekorten aan gekwalificeerde technici (bron: Techniekpact, 2013). Voordat we praktijkvoorbeelden belichten rondom het werven en behouden van jong technisch talent, schetsen we in dit hoofdstuk de situatie op de technische arbeidsmarkt in Groningen, Friesland en Drenthe, nu én in de toekomst.

Dalende beroepsbevolking

Door vergrijzing in combinatie met ontgroening zal de potentiële beroepsbevolking de komende 25 jaar flink krimpen. Deze daling verloopt in Noord-Nederland zelfs sneller dan landelijk. Tussen 2014 en 2040 daalt het arbeidspotentieel

in Groningen, Friesland en Drenthe respectievelijk met 11,4%, 13,9% en 18,8% (bron: Etil, 2015). Dit is spannend, want een kleinere beroepsbevolking betekent waarschijnlijk ook een kleinere groep jonge technici om uit te kiezen.



Bron: CBS StatLine, bevolkingsprognoses drie provincies in Noord-Nederland, bewerking Etil (2015)

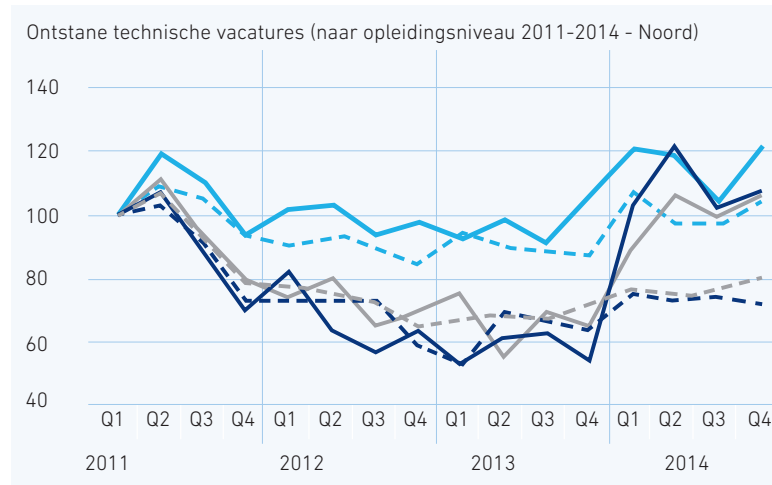
De technische vacatures nemen toe

Na jaren van laagconjunctuur neemt het aantal ontstane technische vacatures sinds het laatste kwartaal van 2013 sterk toe, een stijging die bovengemiddeld is ten opzichte van het landelijke beeld.



Toelichting grafiek: op de Y-as het aantal ontstane technische vacatures (procentueel verschil t.o.v. startpunt 2011: 100%) en op de X-as het tijdspad.

Bron: Techniekpact (2015) Facts & Figures Noord



Werkgevers binnen de techniek krijgen een kwantitatief én kwalitatief probleem

De Indicator Toekomstige Knelpunten in de Personeelsvoorziening naar Beroep (ITKB) liegt er niet om: zowel op lagere, middelbare als hogere opleidingsniveaus wordt grote krapte voorspeld binnen de technische sector op de middellange termijn. Deze krapte is een direct gevolg van de krimpende beroepsbevolking, maar ook de matige populariteit van de technische opleidingen onder jongeren speelt een rol. Door de focus op topsectoren is er in regio Noord een groot (en groeiend) aanbod van technische vacatures, terwijl de instroom van de gevraagde technici op de arbeidsmarkt laag is en lijkt te blijven (bron: Etil, 2015). Dit betekent dat noordelijke werkgevers binnen de techniek een kwantitatief én kwalitatief probleem kunnen gaan krijgen.

Het arbeidsmarktperspectief voor jonge technici wordt steeds beter in regio Noord.

Dit betekent echter niet dat de banen nu voor alle jonge technici al voor het oprapen liggen. De arbeidsmarkt cijfers van ROA (Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt) en het UWV tonen dat we vooralsnog te maken hebben met een ruime arbeidsmarkt voor technici.

De technische sector is echter zeer divers en de arbeidsmarktsituatie verschilt per branche. Zo blijkt het perspectief voor afgestudeerden mbo Vliegtuigtechniek in regio Noord bijvoorbeeld slecht, terwijl de perspectieven voor afgestudeerden mbo Fijnmechanische Techniek, mbo Laboratorium en mbo Operationele Techniek juist goed zijn (bron: Etil, 2015).

We kunnen (nog) niet alle jonge technici zonder blikken en blozen vertellen dat ze nu heel gemakkelijk aan werk komen. De uitbreidingsvraag binnen de sector laat nog even op zich wachten. Bovendien zal de groei van de vervangingsvraag (vanwege de uitstroom van babyboomers) nog enkele jaren moeten doorzetten. Nu investeren in de instroom van jonge technici doen we dus niet om huidige arbeidsmarkttekorten op te lossen; we doen dit vooral om ernstige tekorten over tien jaar te voorkomen.

Bron: UWV (2015) Technische en ICT-beroepen
Arbeidsmarktbeschrijving

Aan welke technici is op dit moment al grote behoefte in regio Noord?

Een top drie van kansrijke beroepen voor mbo-studenten in regio Noord (bron: UWV & Beroepsonderwijs Bedrijfsleven, 2015):

1

Fijnmechanische techniek
(allround verspaner)

2

Monteur (tester)
mechatronica

3

Eerste monteur elektrotechnische
installaties en systemen

Ruimte op de technische arbeidsmarkt in Nederland in het tweede kwartaal van 2015





Werving

De technische sector biedt mooie kansen voor enthousiaste jonge mannen en vrouwen. Hun innovatiekracht, de frisse blik en nieuwe wind die ze binnenbrengen: het is precies wat bedrijven nodig hebben om te blijven vernieuwen. Waar het in andere bedrijfstakken voor starters vaak moeilijk is om aan een baan te komen, is er in de technische branche volop vraag naar jong talent. En die vraag blijft de komende jaren, tot 2020, naar verwachting met gemiddeld 1,2% per jaar toenemen (bron: ROA, 2015). De instroom van jonge mensen in de techniek is de afgelopen jaren dan ook structureel verbeterd.

Van de totale technische beroepsbevolking in heel Nederland werkt circa 10% (154.000 mensen) in landsdeel Noord (bron: Techniekpact Monitor, 2016). Sinds het laatste kwartaal van 2013 is de vraag naar technische arbeid in Noord-Nederland voor alle opleidingsniveaus gestegen. Daarbij valt op dat met name het aantal ontstane technische vacatures in het lagere en middelbare opleidingsniveau sterk en bovengemiddeld is toegenomen. Weten jongeren hoe gevarieerd, uitdagend en betekenisvol het werk in de techniek kan zijn? Nog lang niet altijd. En dat is jammer, want onbekend maakt onbemind. Een gemiste kans, want de technische sector biedt veel mogelijkheden om wél aan te sluiten bij de interesses en drijfveren van jonge mensen. Goede arbeidsmarktcommunicatie is daarom zeer belangrijk.

Hoe bereikt u jonge talenten en enthousiasmeert u ze voor uw bedrijf? En hoe zorgt u dat ze voor langere tijd bij u blijven? Om een diverse groep jonge technici aan te spreken, moet u wel weten waar u hen kunt bereiken én welke boodschap het beste in de smaak valt. In dit hoofdstuk behandelen we een aantal cases van bedrijven en instellingen die op interessante en leerzame wijze met dit vraagstuk omgaan:

- **Case 1:** Machinefabriek Bosker en Zonen B.V. – ‘Wij zetten de deuren wagenwijd open’
- **Case 2:** Praktijk Instituut Techniek (PIT) – ‘Samen maken we de regio sterker’
- **Case 3:** BenDit Isolatietechniek B.V. – ‘Je moet een beetje creatief zijn’

Het nieuwe werven

Benut bestaande netwerken

Hoe bereikt u de jonge werknemer van nu? Wat kunt u in aanvulling op het traditionele werven – van vacature in een dagblad tot inschakeling van een wervings- of uitzendbureau – nog meer doen? In dit hoofdstuk vindt u een aantal tips en voorbeelden.

De wervingskracht van social media

Weinig jongeren zoeken op platformen als Instagram of Facebook gericht naar vacatures; alleen LinkedIn is hierop een uitzondering (bron: Manpowergroup, 2012). Toch kunnen ze op deze platformen zeker wel geïnteresseerd zijn in vacatures en arbeidsmarktcommunicatie. Enkele suggesties:

- Maak gebruik van het netwerk van uw eigen werknemers. Hun bereik is vaak verrassend groot, het is gratis en uw eigen medewerkers zijn een waardevolle eerste selectiepoort. Ze willen tenslotte geen flater slaan door slechte kandidaten aan te dragen.
- Vraag uw (jonge) werknemers actief om vacatures door te plaatsen of via WhatsApp door te sturen aan potentiële kandidaten. Werkzoekende jongeren besteden extra aandacht aan wat hun sociale netwerk hen op dit gebied aanraadt.
- Zorg voor een snelle follow-up wanneer jongeren via social media bij u terecht komen. Ze zijn het gewend om snel een reactie te krijgen.

Arbeidsmarktcommunicatie

Employer branding, het opbouwen van een aantrekkelijk werkgeversmerk, klinkt kostbaar en tijdrovend. Daarom voelen niet veel midden-

en kleinbedrijven zich ertoe geroepen. Een gemiste kans volgens Baukelien van Minnen van Interim Intelligence. Social media bieden juist ook kleinere bedrijven prachtige kansen om hun zichtbaarheid en aantrekkelijkheid structureel te vergroten onder jonge technici. Een aantal tips van Baukelien:

- **Verbinding** – Employer branding gaat om verbinding, niet enkel om werving als er vacatures zijn. Probeer daarom jonge technici voor de lange termijn in u te interesseren. Denk niet alleen aan wat u zelf wilt vertellen, maar ook aan wat zij willen horen.
- **Relevantie** – Weet u niet met wat voor inhoud u jonge technici kunt boeien? Dat is makkelijk uit te vinden: praat eens met uw jonge werknemers en kijk waar de raakvlakken zitten tussen hun interesses en de activiteiten binnen uw bedrijf.
- **Gerichte aanpak** – Via social media kunt u gericht jonge mensen met een technische opleiding zoeken en benaderen. Dat maakt de inzet van social media veel doelgerichter dan de inzet van meer klassieke wervingsmedia.
- **Focus** – U hoeft niet met alle social media te werken! Kies voor een of twee geschikte media. Bepaal welke media uw doelgroep gebruikt en met welk doel ze deze media gebruiken. Waar denkt u ze vervolgens het best te kunnen interesseren voor uw bedrijf?
- **Investering** – Uw bedrijf online profileren kost niet veel geld, maar vraagt wel tijd en een lange adem. Onderschat dit niet! Enkel wanneer u bereid bent om over langere tijd een serieuze tijdsinvestering te doen, heeft het nut eraan te beginnen.

i MEER WETEN?

Werk structureel samen met onderwijsinstellingen

Het onderwijs is een waardevolle partner om 'werken in techniek' onder de aandacht te brengen en uw bedrijf te profileren als toekomstig werkgever. Hoe pakt u dit aan?

- Bied scholen en vakopleidingen enthousiasmerende gastlessen aan of organiseer een open dag voor leerlingen en hun ouders. Bespreek met de onderwijsinstelling ook hoe deze activiteit in de klas wordt voorbereid en wat de follow-up kan zijn.
- Laat uw verhaal vertellen door jonge werknemers uit uw bedrijf: zij staan dicht bij de doelgroep.
- Werk samen met scholen of vakopleidingen aan projecten voor scholieren/studenten. Dit is enorm motiverend voor jongeren en hier kunt u direct jonge talenten scouten.
- Word lid van een TechNetkring bij u in de buurt. TechNet bevordert de regionale samenwerking tussen vmbo, mbo en technische bedrijven. Zie www.technet.nu.



TIPS

JOVI Fabricage & Revisie neemt alle sollicitanten serieus

'Doordat wij onze vacatures doorlopend op de website laten staan, ook terwijl we niet actief zoeken, krijgen we voortdurend spontane, open sollicitaties binnen. We hebben daar met opzet voor gekozen om geen goede kandidaten mis te lopen. Op deze manier hebben we een aantal heel goede mensen gevonden. Ook laten we altijd alle collega's weten wanneer we nieuwe mensen zoeken. Soms kennen ze een geschikt iemand. Het netwerk van onze werknemers heeft ons al meerdere malen geholpen.'

Marjan Fijma - directeur JOVI Fabricage & Revisie uit Leeuwarden

Case 1

Bosker

‘Wij zetten de deuren wagenwijd open’

‘Wow, dat had ik niet gedacht!’ Het is een zin die Dick Bosker elke rondleiding weer uit de mond van een scholier hoort rollen. Het geeft hem vertrouwen: weer iemand die warmloopt voor de techniek. Juist vanwege dat enthousiasmerende effect zet Dick de deuren van zijn moderne machinefabriek Bosker & Zonen B.V. een aantal keer per jaar open.

Terwijl voor hun neus grippers, draadtrommels en lagerplaten worden geboord, gefreesd en gelast, vertelt Dick de scholieren hoe die onderdelen straks de hele wereld over gaan. Tot in Dubai en China. ‘Dat maakt indruk. Het enthousiasme, dat is het begin. Ook andere bedrijven, buurtbewoners en opleiders probeer ik met open dagen warm te maken. Er zit altijd wel iemand tussen met interesse in techniek. Ik hoop dat ik zo een zaadje bij die jongeren plant – en wie weet wordt dat ooit een nieuwe medewerker.’

Tijd om kennis over te dragen

Joris Muurman (18) zag het meteen zitten toen hij voor het eerst bij Boskers enorme loads aan het water in Termunterzijl binnenstapte. ‘Een gloednieuw pand, alles strak in de lak en collega’s genoeg om van te leren.’ Kort ervoor had Joris zijn opleiding Allround Operationele Techniek beëindigd: verkeerd gekozen, het sprak hem niet aan. Hij was al met een tijdelijk baantje begonnen toen het OpleidingsBedrijf Metaal hem belde. Of hij niet bij hen een praktijkgerichte opleiding zou willen volgen? Joris koos voor de opleiding Servicemonteur Werktuigbouw en kwam bij familiebedrijf Bosker & Zonen in de leer bij Henry Bult, medewerker op de assemblage-afdeling. Henry: ‘Ik had net mijn

opleiding tot praktijkbegeleider afgerond. Op de werkvloer zien we de noodzaak van nieuwe, jonge aanwas echt wel in: ik denk dat zo’n zeventig procent van de collega’s hier boven de vijftig is. Hoog tijd om onze kennis over te dragen aan een jongere generatie.’ Hoe dat dan gaat? Precies zoals het gezegde luidt: al doende leert men. ▶

Wat Joris zou veranderen als hij de baas was:

‘Ik zou meer jonge mensen aannemen. Dan heb ik wat meer om over te kletsen.’





Joris: 'Ik krijg letterlijk elke dag wel weer iets nieuws onder de knie.' Joris werkt met drie ervaren collega's in de werkplaats, waar onder meer machines worden gemaakt die krooshekken reinigen bij grote gemalen, stuwen of waterkrachtcentrales. 'Niet het soort machines dat je uit een boekje leert bouwen,' lacht Henry. 'Wij drieën hebben samen bijna 100 jaar ervaring en lopen de hele dag om Joris heen. Hij kan alles vragen, we leggen hem dingen uit, laten zien hoe wij het aanpakken. Ik wil hem het vertrouwen geven dat hij het kan en dat hij bij mij terecht kan als er iets is.'

Het past bij Dicks plannen om het leerlingenschap meer allure te geven, zoals in Duitsland. 'Iemand die tijdens zijn stage een positieve ervaring heeft, vertelt dat ook weer op school. Via social media wil ik de leerlingen in the picture gaan zetten. Maar dat is nog heel pril.' ●

Wat Henry leert van het werken met jonge mensen:

'Dat het ook anders kan – ook al doe je het zelf al dertig jaar op dezelfde manier.'

i MEER WETEN?

Houd rekening met verschillende interesses als u scholieren enthousiast wilt krijgen:

- Sommige jongeren zijn intrinsiek geïnteresseerd in de werking van techniek. Deze oplossingsgerichte sleutelaars hoeft je vaak niet uit te leggen dat een technische werkomgeving avontuurlijk en uitdagend is. Belicht voor hen uitdagende technische toepassingen en laat zien hoe die gemaakt worden.
- Een andere groep jongeren wil in de toekomst vooral carrière maken, geld verdienen en een baan met status. Dit associëren velen ten onrechte (nog) niet met een technisch beroep. Deze groep is geïnteresseerd in

doorgroeimogelijkheden en ondernemerschap, maar ook in grote imponerende projecten. Door open dagen te organiseren, creëert u de kans om jonge mannen en vrouwen te laten zien dat de technische sector al deze zaken biedt.

- Weer andere jongeren zijn meer gefocust op betekenisgeving: zij willen met hun werk iets betekenen voor andere mensen of voor de wereld. Dit zijn vaak breed geïnteresseerde jongeren die (nog) geen uitgesproken mening hebben over de technische sector. Noem bij deze groep voorbeelden die aansluiten bij hun beleevingswereld, zoals technieken die levens redden in ziekenhuizen of de veiligheid op de weg verbeteren.

Case 2

PIT

‘Samen maken we de regio sterker’

Het Alfa-college in Hoogeveen huisvest sinds schooljaar 2015/2016 een bedrijfstakschool: Praktijk Instituut Techniek (PIT). In een ‘reality’ fabrieksomgeving worden studenten breed opgeleid tot onder andere procesoperator.

Een rijtje witte kunststofflessen komt in beweging zodra de afvullijn begint te draaien. In de vul-unit worden ze in groepjes van vier gevuld met water, waarna ze doorrollen naar een carrousel waar een andere machine er doppen op schroeft. Hierna bereiken de gevulde flessen het eindstation. Deze afvulinstallatie staat in het fabrieksgedeelte van PIT, dat met een flexibele wand is gescheiden van de werkplaats waar studenten onderhoudstaken leren uitvoeren. Studenten betreden de ‘fabriek’ via een afgesloten hygiënische ruimte; éérst omkleden en handen wassen.

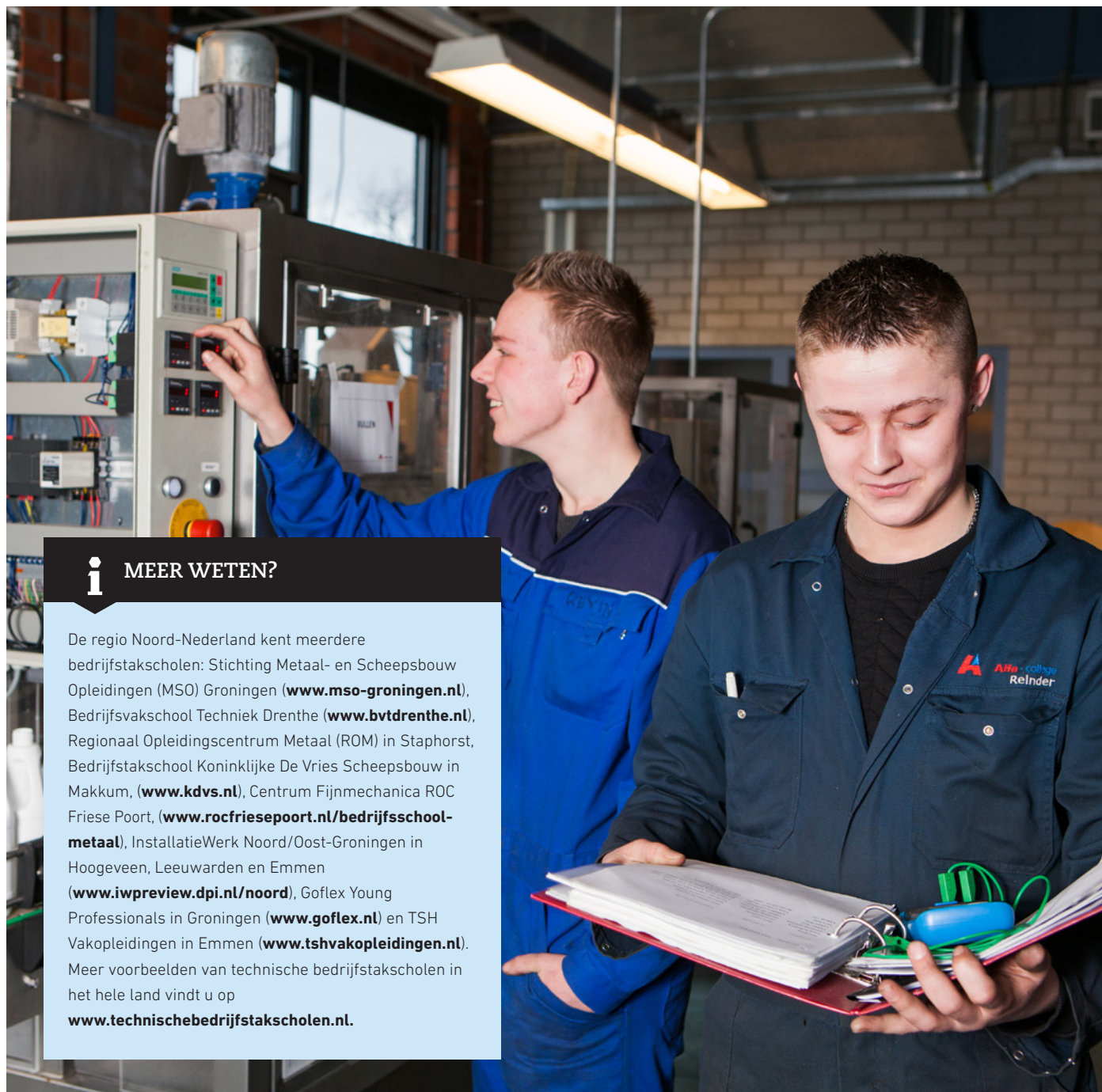
Sebastiaan Doldersum van verpakingsproducent Ardagh in Hoogeveen is als voorzitter van de initiatiefgroep sinds 2011 bij PIT betrokken en vertelt: ‘Bij goed operatorschap komt heel veel kijken. Je moet technisch breed zijn opgeleid, maar ook veel weten over veiligheid en hygiëne. Een procesoperator neemt in het productieproces een cruciale rol in. In onze fabriek maken we 400 tot 500 blikjes per minuut. Je snapt dat storingen al snel grote gevolgen hebben.’ Bij PIT leren studenten in een gesimuleerde omgeving, zonder faalkosten, de kneepjes van het vak. Wijnand Moonen, kwartiermaker voor de opleiding: ‘Een vak waarbij techniek heel belangrijk is, maar houding, gedrag en communicatie minstens zo belangrijk.’ Kevin Waninge (17) en Jeffrey van der Veen (17), BBL-

studenten uit de eerste lichting, beamen dit. Kevin: ‘Je kunt op de werkvloer niet zomaar even tussendoor een broodje eten.’ Jeffrey: ‘En er wordt ook op gelet dat je bijvoorbeeld niet steeds met je telefoon bezig bent.’ Beide studenten zijn blij met hun opleidingskeuze. Kevin: ‘Je leert hier vooral uit de praktijk. Ik wilde niet vijf dagen uit de boeken leren, maar vooral dóén.’ Nu zitten ze twee dagen op school en werken drie dagen in het bedrijf. Jeffrey: ‘Het is echt anders dan de middelbare school. Bij mijn bedrijf, Scheepswerf De Kaap, draai ik met alles mee, van begin tot eind.’ Kevin werkt bij Constructiebedrijf VDF Techniek: ‘Van het werken voor echte klanten leer je sowieso het meest.’

Samen optrekken

Volgens Sebastiaan is PIT als initiatief van ondernemers, overheid en onderwijs uniek: ‘Een bedrijfstakschool in een ROC. Wij hebben er met grote en kleine bedrijven, InstallatieWerkNoord, OpleidingsBedrijf Metaal, gemeente en provincie voor gekozen om onze krachten te bundelen. Één gezamenlijk loket is niet alleen veel efficiënter, maar ook minder conjunctuurgevoelig. En als een student bij bedrijf A niet goed kan aarden, of het bedrijf verkeert in “zwaar weer”, dan heb je zo een ander bedrijf gevonden. En behoud je de studenten toch voor de technische sector.’ ▶





i MEER WETEN?

De regio Noord-Nederland kent meerdere bedrijfstakscholen: Stichting Metaal- en Scheepsbouw Opleidingen (MSO) Groningen (www.mso-groningen.nl), Bedrijfsvakschool Techniek Drenthe (www.bvtdrenthe.nl), Regionaal Opleidingscentrum Metaal (ROM) in Staphorst, Bedrijfstakschool Koninklijke De Vries Scheepsbouw in Makkum, (www.kdvs.nl), Centrum Fijnmechanica ROC Friese Poort, (www.rocfrieseport.nl/bedrijfsschool-metaal), InstallatieWerk Noord/Oost-Groningen in Hoogeveen, Leeuwarden en Emmen (www.iwpreview.dpi.nl/noord), Goflex Young Professionals in Groningen (www.goflex.nl) en TSH Vakopleidingen in Emmen (www.tshvakopleidingen.nl). Meer voorbeelden van technische bedrijfstakscholen in het hele land vindt u op www.technischebedijfstakscholen.nl.

Student Jeffrey illustreert: 'Ik kon een contract voor twee jaar krijgen, maar heb gekozen voor een jaarcontract. Misschien wil ik volgend jaar weer bij een ander bedrijf iets leren.' De opstart van PIT had behoorlijk wat voeten in de aarde. Tijdens het voortraject, dat vier jaar duurde, is uitvoerig gekeken naar regionale gegevens over bevolkingsopbouw en vergrijzing, werkgelegenheid en conjunctuur, maar ook naar de opleidingsbehoefte. Wijnand: 'Vroeger hadden veel bedrijven hun eigen bedrijfsschool, geheel afgestemd op hun unieke situatie. Terwijl veel elementen eigenlijk generiek zijn. Die generieke zaken kunnen studenten hier leren; de rest leren ze wel in het bedrijf.' Student Kevin legt het uit aan de hand van lassen: 'Met lassen kun je alles maken wat je wil, maar het komt aardig nauwkeurig. Het moet sterk zijn; je lasnaad moet netjes zijn. Dat leren ze ons hier goed. Stel dat je later technisch voorman wordt, dan is het heel handig dat je zelf verstand hebt van lassen.'

Wat Jeffrey zou veranderen als hij de baas was:

'Veel technische bedrijven hebben buitenlandse klanten. Ik zou het goed vinden als we lessen en opdrachten in het Engels krijgen. Gelukkig biedt school me wel de mogelijkheid Engels erbij te doen.'

Werving

De eerste twintig BBL-studenten gingen dit schooljaar van start. Wijnand: 'We hebben veel tijd gestoken in voorlichting: open dagen, meeloopdagen en in contacten met vmbo- en havo-scholen. En dan is het schakelen met bedrijven die willen en durven te investeren in een BBL-student.' Daarnaast draaien BOL-studenten mee in onderdelen van de opleiding. Hoewel PIT dus nog maar net is gestart, hebben Wijnand en Sebastiaan al volop plannen en ambities. Wijnand: 'Automatisering speelt in de procestechniek een belangrijke rol. Studenten gaan nu stap voor stap fasen uit de afvullijn programmeren.' En Sebastiaan ziet voor zich dat bedrijfsinterne opleidingen ook bij PIT kunnen plaatsvinden: 'Ik zie voor me dat Ardagh hier ook delen uit de interne opleiding gaat uitvoeren. Bedrijven moeten hier kunnen halen en brengen.' ●

Wat Sebastiaan leert van het werken met jonge mensen:

'Ik vind het altijd mooi om te zien wat er gebeurt als studenten de context, het grotere geheel, echt begrijpen. Dan zie je ze ineens groeien en zelfstandiger worden.'

Case 3

BenDit

‘Je moet een beetje creatief zijn’

**Hoe werf je jongeren voor een vakgebied dat ze nauwelijks kennen?
Eric Bats van isolatiebedrijf BenDit uit Groningen probeert jong talent op
creatieve wijze enthousiast te maken voor het isolatievak.**

‘Het isolatievak kampt met een imago probleem. Bij “isolatie” denken jongeren aan twee dingen: van die grote matten steen- of glaswol, en jeuk. Dat is jammer, want je werkt met platen, aluminium, brandwerend materiaal, in het ketelhuis of op het dak, op een booreiland of een schip – het vak is zoveel veelzijdiger. En helemaal van deze tijd: met goed geïsoleerde gebouwen draag je bij aan een duurzame maatschappij. Maar omdat ‘isolatie’ geen aparte opleiding is op school, hebben jongeren geen idee. Aan onze branche dus de schone taak om het isolatievak meer bekendheid te geven.’

Eric heeft die taak opgepakt door toe te treden tot het bestuur van de Stichting OOI, het Opleidings- en Ontwikkelingsfonds voor de Isolatiebranche. Zijn eerste daad is het maken van een promotiefilmpje, expres opgezet met veel blingbling. ‘We willen laten zien dat je ook goed kunt verdienen in de isolatie. Het werk is afwisselend en omdat je vaak op locatie werkt, heb je veel vrijheid. Veel van onze medewerkers vinden dat heel plezierig. Nu moeten we nog zorgen dat het filmpje viraal gaat.’

Een vak op zich

Christiaan Heerma (24) liet zich opleiden tot installatietechnicus en kwam de isolatiespecialisten van BenDit tegen toen hij werkte aan een klus voor het ING-gebouw in Leeuwarden. ‘Ik vond het mooi wat ze deden. Echt handwerk. Hoe die

koelsystemen netjes worden ingepakt om te voorkomen dat ze gaan condenseren: de isoleerder maakt het echt af. Tijdens mijn opleiding had ik nooit bedacht dat dat ook een vak op zich is.’ Christiaan stapte over naar BenDit, werd opgeleid en mocht met de vakmensen mee op pad. ‘Je moet het zién, hoe ze het doen. Af en toe gooien ze me in het diepe. Vorig jaar heb ik alle koelmachines in het ziekenhuis ingepakt. Het is duur materiaal, dus bij elke stap die je zet, is het goed nadenken. Maar het is fijn om het vertrouwen en de verantwoordelijkheid te krijgen. En daar leer je uiteindelijk het meeste van.’ ●

**Wat Christiaan zou veranderen als hij de baas was:
‘Ik zou alle medewerkers breed opleiden. Zodat iedereen altijd overal inzetbaar is.’**



TIPS

Een aantrekkelijke wervingsboodschap:

- inspireert, bijvoorbeeld door te vertellen waar een bedrijf voor staat;
- biedt vervolgens verdiepende, praktische informatie;
- laat zien wat het bedrijf jonge werknemers kan bieden, bijvoorbeeld qua stages;
- probeert met humor en spanning emoties te raken;
- vermijdt jargon, maar gebruikt ook geen ‘jongerentaal’;
- toont herkenbare en actuele beelden die passen bij de organisatie; kijk eens op de TechniekBeeldbank voor beelden die jongeren van nu aanspreken:
www.techniekbeeldbank.nl.

Het wervingsfilmpje ‘Goed geld verdienen’ van Stichting OOI is te bekijken op **www.ooi.nl**.

**Wat Eric leert van het werken met jonge mensen:
‘Ze zijn gevoelig voor moderne dingen. Ik moest ze keer op keer aansporen om de urenlijst in te vullen – tot we begonnen met een proef om daar een app van te maken. Daarmee blijkt het zoveel makkelijker te gaan. Zo dwingen jongeren mij vernieuwend te denken.’**



Organisatie

Vanwege de verschuivende pensioenleeftijd gaan steeds meer bedrijven naar een situatie met ‘vier generaties op de werkvloer’. Tegelijkertijd verandert het werk soms ingrijpend doordat de markt verandert. Wat betekent dat voor de organisatie van uw bedrijf? Hoe houdt u uw medewerkers flexibel?

De voorkeuren van de jongste generatie blijken niet zo radicaal te verschillen van die van voorgaande generaties als vaak werd aangenomen. Maar jonge mensen zijn wel meer gewend om hun mening te geven. En ze willen geen manager die alleen stuurt op resultaten, maar verwachten juist begeleiding, het liefst van een specialist die hen vooruithelpt. Hoe zorgt u dat nieuwe (jonge) werknemers zo goed mogelijk landen binnen uw bedrijf, bij u blijven werken en zich kunnen ontwikkelen? En hoe gaat u om met de behoefte van jongeren aan afwisseling in werk?

Een andere uitdaging ontstaat op het gebied van kennisuitwisseling: hoe zorgt u dat oudere werknemers openstaan voor de frisse blik van jonge medewerkers en dat

jongeren de praktijkdoorleefde ervaring van oudere collega's op waarde kunnen schatten? Al deze issues vragen om goed doordachte bedrijfsvoering en personeelsbeleid.

In dit hoofdstuk belichten we een aantal bedrijven die de organisatie van hun werkzaamheden op interessante en leerzame wijze invulling geven:

- **Case 1:** JB Besturingstechniek – ‘Creëer een veilige sfeer’
- **Case 2:** AP Nederland – ‘Een open houding werkt’
- **Case 3:** Metaalbewerking Noord – ‘Nieuwe medewerkers uit onverwachte hoek’
- **Case 4:** Warnier Precisiemetaal – ‘Voortdurend is het schakelen en multitasken’

Case 1

JB Besturingstechniek

‘Creëer een veilige sfeer’

Ruimte voor ideeën, veel vrijheid en vertrouwen: de manier van werken bij JB Besturingstechniek in het Friese Oosterwolde past de jonge én oudere werknemers bij dit hightechbedrijf als een handschoen.

Van apparaten die het beleg snijden in de supermarkt tot het reuzenrad op de kermis. ‘En wat er morgen weer voorbijkomt, weten we vandaag vaak zelf ook niet,’ vertelt directeur Jan Bos over de enorme variatie in besturingssystemen die bij JB Besturingstechniek worden ontworpen en gebouwd. ‘Elk apparaat heeft weer zijn eigen uitdagingen. Net als de software die ervoor geschreven wordt. Hoe richten we het instellen van de dikte van plakjes beleg in? Hoe zorgen we ervoor dat het gewicht gelijkmatig wordt verdeeld over het reuzenrad? Creativiteit is in dit bedrijf dus enorm belangrijk.’ En juist om die creativiteit de ruimte te geven, werkte Jan jarenlang aan de open, veilige cultuur die je nu in alle lagen van zijn bedrijf kunt voelen.

Vertrouwen

Jan: ‘Als je wilt dat mensen met vernieuwende ideeën komen, moet er een sfeer zijn waarin die ideeën welkom zijn. Je moet hier zomaar iets wilds kunnen roepen. Met een ongebruikelijke oplossing op de proppen durven komen, zonder dat je weggelachen wordt. Daarvoor is vertrouwen nodig. Ruimte om fouten te maken. En om die fouten te kunnen toegeven zonder dat je erop afgerekend wordt.’ Beoordelingsgesprekken schafte Jan dan ook af. ‘De dingen die niet lekker lopen, bespreken we meteen als ze zich voordoen. Dat versterkt het gevoel van vertrouwen. Ik wil in gesprekken vooral weten wat iemand

nodig heeft om zijn werk goed te doen. Hoe we samen nog meer creatieve oplossingen kunnen bedenken om het bedrijf vooruit te helpen.’ Management is er ook niet in Jans bedrijf. ▶

Wat Jan leert van het werken met jonge mensen:

‘Om ook zelf weer onbevangen naar ons werk te kijken. Ik probeer wel eens bewust zo binnen te stappen. Dan reset ik mezelf alsof ik nieuw ben, loop ik vol verwondering rond en vraag ik me net als nieuwelingen af waarom de dingen hier gebeuren zoals ze gebeuren.’





Bij JB Besturingstechniek werken alle collega's in zelfsturende teams. 'Dat was voor mij ook wel even wennen hoor,' licht Jan toe. 'Maar het enthousiasme waarmee teams zelf tot vernieuwende oplossingen komen, is aanstekelijk. Laatst kwamen ze met een nieuwe app om de software in een machine draadloos en op afstand te kunnen monitoren via je smartphone. Dan krijg ik zelf ook weer allerlei ideeën.'

Dat kan beter

De manier van werken bij JB Besturingstechniek zorgt ervoor dat werknemers zelf kunnen ondernemen binnen de onderneming. En dat is een werkwijze die jonge arbeidskrachten past als een handschoen, merkt Jan. 'De jongeren die nu binnenkomen, zijn kritischer. Ze durven uit zichzelf al sneller vragen te stellen: waarom doen jullie dit eigenlijk zo? Ze komen met ideeën en geven het aan als ze zien dat iets anders kan. Daar is hier dus de ruimte voor. Je kunt daar als bedrijf van profiteren. Er komen innovatieve ideeën uit voort.' De recent aangenomen embedded software engineer Nico Knoop (24) vindt het een verademing. 'Ik ben van mezelf nogal een prater en mag graag in discussie gaan over de manier waarop je iets kunt aanpakken. Als ik hier aanschuif in een team waar mensen al langer werken, dan leren ze me veel. Tegelijkertijd staan ze ook open voor mijn ideeën.' Tijdens zijn lange studieloopbaan – van vmbo naar mbo en vervolgens hbo – liep hij een keer of zes stage. Zo kon hij bij heel wat bedrijven binnenkijken. 'En het werd echt niet altijd gewaardeerd hoor, als ik dacht dat iets beter kon. "Wij doen dit al jaren zo en dat werkt," kreeg ik meestal te horen. Of het werkte niet. Maar ook dat deden ze dan al jaren zo.'

Wat Nico zou veranderen als hij de baas was:
'Ik vind het zo fijn werken hier, ik zou het niet kunnen bedenken.'

Uitwisseling

Natuurlijk zijn er af en toe ideeën of oplossingen die niet uit de verf komen. 'Sterker nog, negen van de tien ideeën werken niet,' zegt Jan. 'Maar dat hoort erbij. Mislukkingen zijn nodig om tot die ene goede vondst te komen.' En natuurlijk is het ook niet zo dat je alleen maar die frisse blik van nieuwe werknemers nodig hebt voor vooruitgang. Het is de uitwisseling die zo goed werkt. Nico: 'Ik ontwikkel me nu tot camera-specialist en heb een coach aangewezen gekregen. Een vision-specialist, op wie ik intern kan terugvallen. Ik kan van zijn specialiteit gebruikmaken en hij een beetje van mij, fris van de opleiding, met een andere manier van programmeren.' Het leuke is dat afdelingen hier ook van elkaar leren, vindt Nico. 'Je kunt gewoon bij iemand binnenlopen en een vraag stellen. En dan krijg je ook gewoon antwoord.' ●

i MEER WETEN?

De ideale organisatie: samen sterk

- Jongeren hechten belang aan informele bijeenkomsten waarin ze in gesprek kunnen gaan met elkaar en met meer ervaren medewerkers, over de mogelijkheden om processen te vernieuwen en het bedrijf verder te ontwikkelen.
- Het werkt goed om jonge starters te koppelen aan een senior medewerker die hen de kneepjes van het vak in de praktijk bijbrengt.
- 'Situatieel leiderschap' werkt voor veel jonge medewerkers het beste. Daarbij kijkt de leidinggevende steeds goed hoe betrokken en competent de jonge medewerker is en stemt deze de managementstijl hierop af. Van duidelijke sturing voor startende werknemers die nog veel moeten leren tot delegeren naar ervaren werknemers die het vooral zelf afkunnen

(bron: Nelis & Van Sark, 2014).

Case 2

AP Nederland

‘Een open houding werkt’

Als u binnenkort vanaf Schiphol het vliegtuig pakt, is de kans groot dat de besturingskast die uw koffer naar het juiste laadruim loodst, er eentje van AP Nederland is. De handen en hoofden die deze kasten maken, hebben de afgelopen jaren een complete evolutie doorgemaakt. Bij AP Nederland weet iedereen nu wat veranderen is.

Eigenlijk was hij hovenier en zou hij elf jaar geleden bij AP Nederland in Hoogezand alleen vakantiewerk gaan doen. Nu is Emile Oostmeijer voorman paneelbouw. Hij weet dus als geen ander wat het betekent om je aan te passen. En dat was, met alle veranderingen in de markt, voor AP Nederland de afgelopen jaren een groot thema. Emile: ‘Er is veel veranderd in ons bedrijf. Waar we ooit alleen assemblage deden, zijn we nu persoonlijk adviseurs voor onze klanten, bouwen we onder meer panelen, verdeelkasten en besturingskasten, en ontwikkelen we zelf producten. Dat vraagt om compleet nieuwe vaardigheden. Een monteur moet niet meer alleen iets in elkaar zetten volgens een werkbeschrijving; hij of zij moet ook de eventuele fouten uit het ontwerp van een engineer kunnen halen.’ In plaats van al die kennis van buiten te halen, werd AP Nederland één groot opleidingsbedrijf.

Lopendebandmedewerkers werden verdeelkastbouwers, magazijnmedewerkers werden elektrotechnen. ‘Zelf ben ik ook van hovenier omgeschoold tot panelenexpert. Het zit ‘m vooral in de vraag of je een beetje handig bent en of je openstaat voor nieuwe werkzaamheden. Dat kwam ik bijvoorbeeld onder veel vrouwen van de afdeling bedrading tegen. Daarvan zijn er al acht doorgestroomd naar de paneelbouw. De meeste mensen zijn enthousiast over de veranderingen in hun werk.’

Blijven leren

Enthousiasme, dat probeert Emile ook over te brengen op de paar stagiairs en jonge krachten die AP Nederland voor zich probeert te winnen. Dus toen Iris de Jong (23) een half jaar geleden begon aan haar stage, werd ze uitgebreid rondgeleid door de fabriek. ‘Ik zag een paar medewerkers bezig met een kast van zes meter lang. Indrukwekkend. Ze waren heel precies aan het werk. Er gaan soms duizenden of zelfs miljoenen draden zo’n kast in. Daar wilde ik ook mee aan de slag,’ aldus Iris. Inmiddels heeft ze haar eerste kast in elkaar gezet. ‘Geen zes meter lang, nee,’ lacht ze, ‘maar het was nog verbazingwekkend hoeveel draden ik erin kwijt kon! Ik vind het een uitdaging om het gecompliceerde en fijnere werk te mogen uitvoeren. Maar ik hoop ook veel verschillende dingen te doen binnen het bedrijf. Zo blijf ik elke dag leren.’



TIP

Stimuleer medewerkers om zich te blijven ontwikkelen. De generatie jonge medewerkers vindt het erg belangrijk zich te kunnen ontplooiën en te blijven leren.



Wat Emile leert van het werken met jonge mensen:

‘De frisse blik. Door eenvoudigweg een strip op de tafel te schroeven – een idee van een nieuw binnengekomen collega – konden we de lampenproductie opkrikken van 600 naar 720 per dag. Dat we dáár nooit zelf aan hadden gedacht!’

Wat Iris zou veranderen als zij de baas was:

‘Ik weet niet wat ik anders zou doen – ik vind dat ik hier goed begeleid word. Er zijn genoeg bedrijven die tijdens een stage zeggen “Red jezelf maar”. Hier mag je overal helpen, en nemen ze de tijd als je zelf hulp nodig hebt. Daardoor voel ik me serieus genomen.’

Case 3

Metaalbewerking Noord

‘Nieuwe medewerkers uit onverwachte hoek’

Jan van Esch richt zich bij Metaalbewerking Noord uit het Drentse Roden op een heel specifieke groep starters: jongeren met een afstand tot de arbeidsmarkt. Van Esch wil iedereen de kans geven zich te bewijzen. Ook jonge mannen en vrouwen die meer tijd nodig hebben om het werk onder de knie te krijgen. Dat vraagt een iets andere inrichting van de organisatie, maar werpt ook zijn vruchten af.

‘Een kwart van de medewerkers in mijn bedrijf bestaat uit mensen met een beperking. Mensen die een afstand hebben tot de arbeidsmarkt. Of hadden: vorige maand nog kon ik een van mijn Wajongers feliciteren met een vast contract. Voor hij bij ons begon, hield hij nooit langer dan een paar weken een baan vast.’ Jan maakte de gemeente Groningen al jaren geleden duidelijk dat hij wil helpen om de kansen van zulke jongeren te vergroten. ‘Ze krijgen bij ons intern een opleiding. Ik koppel ze aan een ervaren werknemer. En langzaam groeien ze er dan in. Deze ex-Wajonger bijvoorbeeld, heeft zich in de afgelopen drie jaar ontwikkeld tot een volwaardig lasser, een vakman waar we blij mee zijn.’

Verantwoord ondernemen

‘Social Return on Investment’ wordt het genoemd: maatschappelijk verantwoord ondernemen. In ruil voor het in dienst nemen van mensen met een beperking, mag Jan ook werk van de gemeente verwachten. Maar daar doet hij het niet voor. Jan vindt het vooral belangrijk om jongeren te zien groeien en verzamelt mensen om zich heen die dat gedachtegoed delen. ‘Als ik bijvoorbeeld een nieuwe leidinggevende aanstel, kies ik wel iemand met dezelfde drive.

En met geduld. Je kunt ze hier niet meteen een schop onder de kont geven als ze drie keer uitleg nodig hebben. Dat bespreek ik dan vooraf, zodat iedereen weet waar hij of zij aan toe is.’

Creatieve oplossingen

Er zijn genoeg praktische oplossingen te bedenken, heeft Jan in de loop der jaren ontdekt. Goede werkinstructies bij de machines bijvoorbeeld; ze zijn allemaal herschreven. Waar nodig met foto’s erbij. ‘En als er een reeks producten moet worden gemaakt, hangt de leidinggevende voorman of -vrouw een groen labeltje aan het eerste maaksel dat aan de eisen voldoet. Zo weet iedere medewerker dat elk product eruit moet zien zoals dat voorbeeldproduct.’

Wat Jan leert van het werken met jonge mensen:

‘Elk mens leert in zijn eigen tempo, op zijn eigen niveau.’



Gewoon meedoen

Werkt hij met zijn team ook aan het contact tussen de zeer diverse collega’s onderling? Ach, Jan heeft geen draaiboek.

‘We geven ze vertrouwen. Er wordt gelachen. Iedereen draagt dezelfde overall, heeft hetzelfde gereedschap en dezelfde helm. We drinken samen koffie aan dezelfde tafel. En als ze dan zien dat ze dezelfde dingen kunnen leren, dan groeit het zelfvertrouwen. Een van onze Wajong-medewerkers heeft bij de lasrobot eerst een jaar lang alleen maar op de knop staan drukken. Tot hij laatst uit zichzelf zei: “Ik wil die robot leren programmeren.” Nu werkt hij zonder hulp. Dat is toch prachtig?’ ●



MEER WETEN?

Hoe begeleidt u jongeren met meer afstand tot de arbeidsmarkt?

- Denk positief: focus op de kwaliteiten en positieve kanten van een stagiair of werknemer en kijk niet alleen naar de dingen die niet goed gaan.
- Verdiep u in verschillende leerstijlen: elk mens is anders en leert weer op een andere manier. Van vertellen of meekijken tot zelf doen.
- Bied duidelijkheid en structuur.

Case 4

Warnier Precisiemetaal

‘Voortdurend is het schakelen en multitasken’

Uitdaging, afwisseling en autonomie: dat maakt een baan voor jonge mensen aantrekkelijk. Bij Warnier Precisiemetaal in Joure weten ze daar wel raad mee. Het bedrijf met achttien medewerkers heeft zich gespecialiseerd in custom made metalen en kunststoffen onderdelen, en iedereen leert er snel te schakelen.

Bij Warnier Precisiemetaal worden jonge medewerkers opgeleid tot flexibele krachten. Sietse Schat, calculator/ werkvoorbereider bij Warnier: ‘Als een klant belt dat-ie nú een onderdeel nodig heeft, zeggen we niet: “We zitten vol”, maar we kijken of het lukt om het op tijd te leveren. Daar moet iedereen in het team in mee kunnen.’ Madeleine Pierik, verantwoordelijk voor financiën, beleid en personeel: ‘Dan is het belangrijk om aandacht te besteden aan je mensen. Onze werkzaamheden zijn divers en gespecialiseerd; die leer je niet zomaar even. Toch ontwikkelen onze medewerkers zich snel, doordat we van producten enkelstuks of kleine series maken. Zo doen ze in korte tijd steeds wisselende ervaring en kennis op. Daarnaast investeren we veel in innovatie: jaarlijks schaffen we nieuwe machines en gereedschappen aan en passen we nieuwe werkmethodes toe.’ Om eraan toe te voegen: ‘Maar alleen als die methodes of machines passen bij onze medewerkers. Het draait altijd om de combinatie.’

Maatwerk

Hilbrand en Madeleine Pierik namen het bedrijf in 2006 over. Er volgde een gestage groei, waardoor het bedrijf in 2015 een nieuwbouwpand kon betrekken. Wie daar binnenstapt, merkt

meteen de rust, het licht en de transparantie op. Het kantoorgedeelte en de werkplaats met enkele tientallen machines en medewerkers zijn via een enorme glazen wand met elkaar verbonden. Vanuit de werkplaats kijk je bovendien zo de omringende weilanden in. Madeleine: ‘We krijgen soms de vraag: “Ben je niet bang dat dat de mensen afleidt?” Maar dat is geen probleem. Veel belangrijker is het dat de mensen plezier in hun werk hebben en houden. Iedereen is er juist door gemotiveerd.’ ▶

Wat Sietse zou veranderen als hij de baas was:

‘Ik zou het voortzetten zoals het nu loopt. Iedereen voelt zich hier echt onderdeel van het geheel.’



TIP

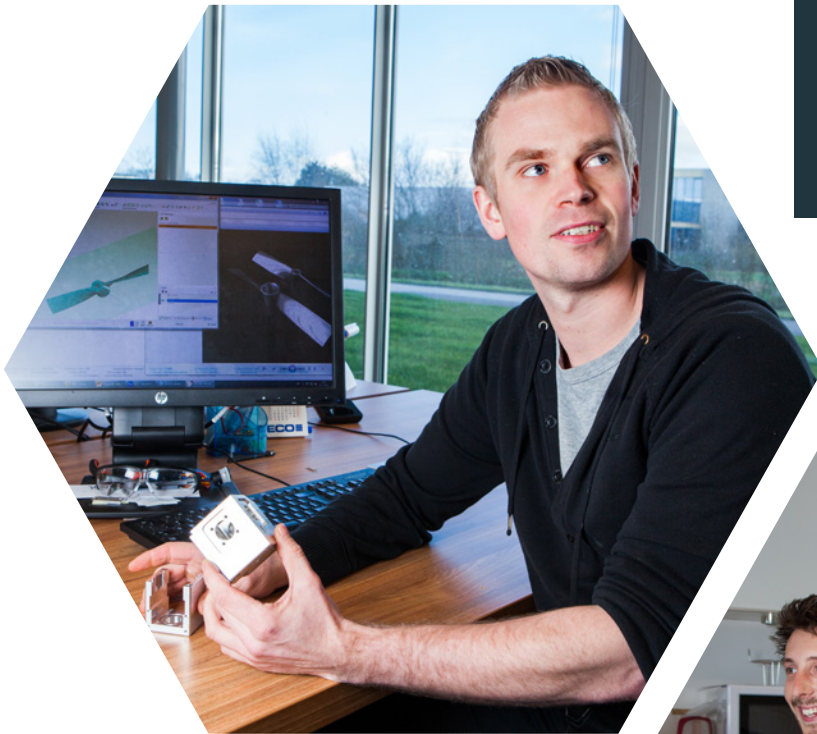
Bespreek met jonge werknemers wat zij verstaan onder abstracte termen als ‘uitdaging’ of ‘verantwoordelijkheid’ en bedenk hoe u op hun wensen en voorkeuren kunt inspelen.





Wat Madeleine leert van het werken met jonge mensen:

‘Jonge medewerkers zijn heel sterk in contacten leggen en informatie vinden. Dan krijgen we ineens een appje: “Ik heb hier deze machine gezien, is dat niet wat voor ons?” Die inbreng van iedereen is heel belangrijk.’



Om zo flexibel te kunnen werken als Sietse en Madeleine beschrijven, kijken ze steeds goed naar wat voor iedereen persoonlijk goed werkt. ‘Sommigen willen hun werk van een week zelf indelen; anderen willen hooguit een halve dag vooruitplannen en raken gestrest als ze te veel orders in het zicht hebben. Daar sluiten we bij aan.’ Madeleine heeft per medewerker een ontwikkelplan geformuleerd waarin de grote lijn staat, maar het begeleiden en werken aan de ontwikkeling vindt dagelijks en informeel plaats. ‘Ook elkaar kunnen raadplegen is belangrijk. Als je met een vraag bij niemand terecht kunt, kom je niet verder. En fouten maken mag; dat hoort bij je ontwikkelen, je grenzen opzoeken en verleggen.’

Schakelen

Toen Sietse, nu 27 jaar, in 2011 zijn opleidingen mbo Werktuigbouwkunde en hbo Technische Bedrijfskunde had afgerond, kon hij kiezen uit meerdere werkgevers. Hij koos voor Warnier Precisiemetaal, waar hij als mbo-student stage liep en waar hij sindsdien in de avonden en op zaterdagen was blijven werken. ‘Ik wil me allround ontwikkelen, zit graag op alle stoelen. Die kans kreeg ik hier.’ Dat zijn baan allround is, blijkt wel uit de taken die Sietse noemt: werkvoorbereiding, calculatie, kwaliteitsbewaking, ISO-begeleiding, planning, werkplaats-ondersteuning. ‘Ik krijg hier veel vrijheid. Geen dag is hetzelfde. Voortdurend is het schakelen en multitasken.’

Ook in zijn vrije tijd zit Sietse zelden stil. Voor zijn hobby’s dragracing en het assisteren van een team dat deelneemt aan het WK zonnebootraces mag Sietse de werkplaats van Warnier gebruiken. ‘Ik werk 38 uur verdeeld over vier dagen en duik daarbuiten regelmatig de werkplaats in om zelf ontworpen onderdelen te produceren. Hierdoor doe ik steeds nieuwe kennis op, kennis die direct het bedrijf weer invloet. En als die vrije dag een keer niet goed uitkomt, is dat ook geen probleem. Ik ben flexibel.’ Madeleine voegt nog toe: ‘Plezier in je werk en een goede balans tussen werk en privé is enorm belangrijk. Dan blijf je gemotiveerd en je ontwikkelen. Daarom creëren we op een breed terrein randvoorwaarden om goed en met plezier te kunnen werken.’

Ambities

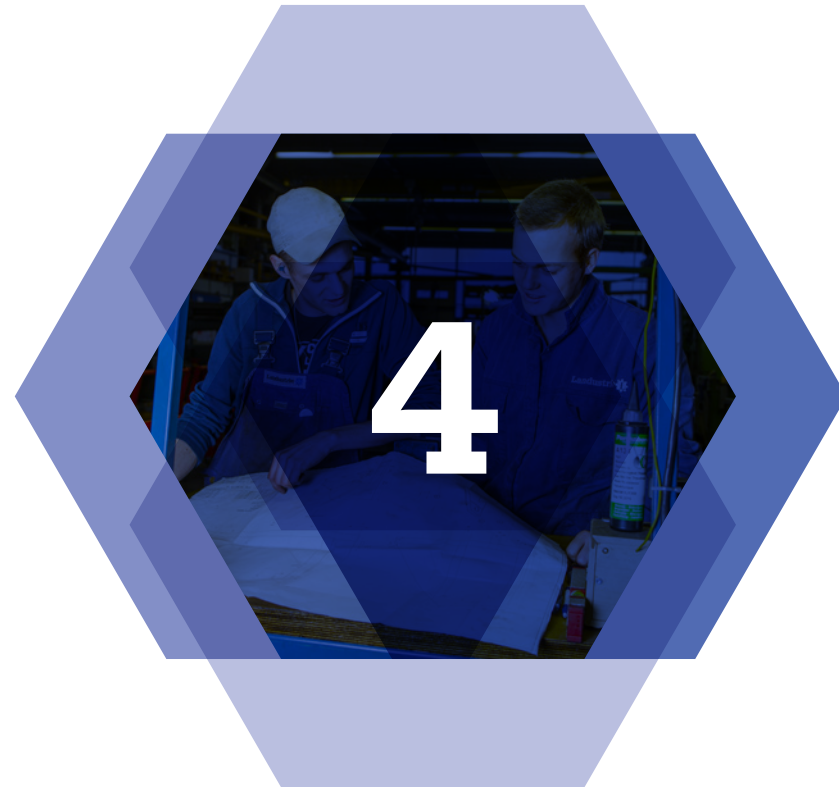
Het bedrijf loopt goed en dat blijft niet ongezien. Zo won Warnier Precisiemetaal recent een Smart People district-Award van de Koninklijke Metaalunie, een prijs die duurzaam en innovatief personeels- en bedrijfsbeleid belicht. Maar ambities blijven er volop. Madeleine: ‘We willen stapsgewijs toe naar meer zelfsturing in teamverband. We merken nu al dat regelmatig teamoverleg helpt om elkaar beter te begrijpen, te respecteren en kennis te delen.’ En Sietse denkt alweer na over een nieuw automatiseringsproject. Het blijft elke dag weer een dynamisch spel; hoe zet je je productiemiddelen en mensen zo efficiënt mogelijk in? ●

i MEER WETEN?

Uitdaging, afwisseling en autonomie

Jonge baanzoekers hebben vergelijkbare voorkeuren in baan- en organisatiekenmerken als andere leeftijdsgroepen. Het verschil met oudere werknemers zit ‘m vooral in hoe zij die kenmerken definiëren (bron: Corporaal, 2014). Enkele voorbeelden:

- Jongeren bedoelen met ‘uitdagend werk’ taken die aansluiten bij hun opleiding, in plaats van taken die geheel nieuw voor hen zijn. Ze willen de kans om zichzelf te bewijzen.
- Bij ‘afwisseling’ denken ze vooral aan afwisselende sociale contacten en het type werkplek en dus niet enkel in type taken.
- ‘Autonomie’ betekent gekaderde vrijheid: precies weten wat je moet doen, hoe en voor wanneer. Zodat je dat vervolgens zelfstandig, in alle vrijheid kunt uitvoeren.



Ontwikkeling

Jonge werknemers zijn gefocust op ontwikkeling: ze staan aan het begin van hun carrière en willen groeien in hun werk. Uitdaging, afwisseling en doorgroeimogelijkheden maken een baan écht waardevol. Technische bedrijven staan daarom voor de uitdaging om hun functies zo in te vullen dat werken in de techniek aantrekkelijk is en blijft voor jonge werknemers met hun ambities en toekomstdromen.

Werken is spannend voor startende technici: de omgeving is nieuw en ze weten nog niet wat de praktische waarde is van hun kennis, vaardigheden en ideeën. Daarom worstelen veel jonge werknemers met hun behoefte aan duidelijkheid & structuur versus hun behoefte aan vrijheid & flexibiliteit. Een goede leidinggevende zorgt voor begeleiding en bepaalt de kaders. Die stelt duidelijke doelen, maar staat open voor inspraak en houdt de jonge werknemer niet gebonden aan vastgeroeste werkwijzen. Hoe die begeleiding en ontwikkeling in de praktijk worden ingevuld, verschilt uiteraard sterk per bedrijf en persoon.

In dit hoofdstuk laten we enkele bedrijven aan het woord die intensief met de ontwikkeling van hun medewerkers bezig zijn:

- **Case 1:** Landustrie Sneek – 'Elke leerling krijgt een volwassen project'
- **Case 2:** Heiwo – 'Ook de directeur was ooit stagiair'
- **Case 3:** Goflex – 'Ik bouw een band met mijn leerlingen op'
- **Case 4:** Autoland van den Brug – 'We zorgen dat ze gemotiveerd blijven'

Case 1

Landustrie

‘Elke leerling krijgt een volwassen project’

Gaatjes ponsen of de vloer aanvegen, daar komen stagiairs niet voor. Bovendien kun je als bedrijf heel wat meer voordeel uit studenten halen, hebben ze bij Landustrie in Sneek gemerkt.

In de ontvangsthal van watertechnologiebedrijf Landustrie staat een model van een bellenbeluchter in een bak water. Wie op de startknop drukt, ziet hoe een gordijn van kleine belletjes het water in beweging brengt. En zo de bacteriën in staat stelt om hun werk te doen: het water zuiveren. Dat bellengordijn is, met een beetje fantasie, ook wat hoofd productie Koos Kuijvenhoven zijn stagiairs bezorgt: hij zet ze in beweging, zodat ze zelf met ideeën en oplossingen komen.

Wat Koos leert van het werken met jongen mensen:

‘Stagiairs zijn het smeermiddel voor je organisatie. Ze zorgen met hun projecten dat ook oudere werknemers hun mond opentrekken: “Waarom gaan we dat zo doen?” Dat vergroot de betrokkenheid.’

Een eigen project

Alle stagiairs krijgen bij Landustrie een volwassen project waar het bedrijf echt iets aan heeft. Bedrijfseconoom-in-wording Rocco Zwart (20) maakte de afgelopen maanden bijvoorbeeld calculatiemodellen. Daarmee berekende hij hoe vijzels en troggen zo efficiënt mogelijk geproduceerd kunnen worden. En hij startte het project ‘Aanlopers’: het oppakken van klachten op de werkvloer om daar gezamenlijk oplossingen voor te bedenken. Zo verdient Landustrie de investering in de studenten terug en leren de jongeren om zelf iets op poten te zetten. Koos begeleidt zijn leerlingen gestructureerd, maar gooit ze ook af en toe in het diepe. ‘Ik wil ze zo voorbereiden op het volwassen leven. Natuurlijk krijgen ze ook hulp – we laten ze niet verdrinken.’

Leren communiceren

In de fabriekshal, waar met de radio op 10 schoepen aan meterslange vijzels worden gelast, staan de witte vellen op de overlegborden nog maagdelijk op Aanlopers te wachten. ‘Ik heb wel gemerkt dat ik op de werkvloer een paar keer moet gaan vertellen wat de bedoeling is,’ lacht Rocco een paar deuren verder. Daar wisselen hij en zijn student-collega’s Marco Hoekstra (22), Anas Al Massri (20) en Sven Vlietstra (19) hun vorderingen en ervaringen uit. Dat doen ze elke week, aan de statafel. Marco, vierdejaars mbo-4 Middenkader Engineering,

Wat Sven, Rocco, Anas en Marco zouden veranderen als zij de baas waren:

‘Als je hier iets wilt verbeteren, gebeurt het al. Maar nu we erover nadenken: een tweede Koos, om met de stagiairs te praten over de opdrachten, zou leuk zijn.’



heeft het handboek af dat hij maakte voor het assembleren van een pomp. Morgen neemt hij het door met zijn werkplaatschef. Koos waarschuwt vast: ‘Je weet hoe precies hij is. Er moet vast nog van alles anders.’

Koos voerde het studentenoverleg niet alleen in omdat hij zelf zo wekelijks in een half uur is bijgepraat over de lopende projecten. Een minstens zo belangrijk doel is dat studenten oefenen met presenteren, om hulp vragen en leiding nemen. ‘Zelf merkte ik, toen ik ging werken, dat ik die oefening in communicatieve vaardigheden had gemist. En waar kun je nou veiliger oefenen dan tijdens je stage?’

Trots

Sven, derdejaarsstudent Mechatronica, vond het vier maanden geleden nog verschrikkelijk om voor een groep te moeten spreken. Inmiddels draait hij zijn hand er niet meer voor om. Een paar dagen geleden ontving hij een heel gezelschap mbo-studenten en leidde ze rond. En de Syrische Engineering-student Anas, pas drie jaar in Nederland, durfde zijn project om een complete meetkamer met bijbehorend handboek op te zetten eerst niet aan: ‘Ik was bang dat ik de taal niet voldoende beheers. Toch ben ik er gewoon mee aan de slag gegaan.’ Koos voegt eraan toe: ‘Het is net als met je eigen kinderen. Ik wil ze met zelfvertrouwen de wereld in sturen.’

Het grootste compliment kreeg Koos toen hij laatst bij een techniekwedstrijd een van zijn oud-stagiairs terugzag. ‘Hier bij Landustrie liep die jongen 2,5 jaar geleden bibberend rond met het haar over zijn ogen, zodat hij maar niemand hoefde aan te kijken. Nu hield hij een fabelachtig betoog over zijn ontwerp, waarmee hij vervolgens won. Toen ik hem feliciteerde met zijn prijs en presentatie zei hij: “Dat heb ik aan jóú te danken.”’



TIPS

- Geef jongeren in hun inwerkperiode specifieke opdrachten waarmee ze de organisatie, hun collega's, het management en hun werkzaamheden stap voor stap kunnen verkennen.
- Bied jonge medewerkers de kans om in een eigen project te laten zien wat ze kunnen. Door opdrachten te bedenken waar het bedrijf ook voordeel van heeft, snijdt het mes aan twee kanten.
- Laat jonge collega's regelmatig met elkaar overleggen. Ze leren veel van en met elkaar.

Case 2

Heiwo

‘Ook de directeur was ooit stagiair’

Hij zit in techniekkringen, organiseert snuffelstages, legt contacten op scholen. Jans Vos werft vijf leerlingen per jaar voor carrosseriefabriek Heiwo. En zorgt dat ze goed geschoold worden, want meestal blijven ze hun leven lang bij dit bedrijf in het Friese Wolvega.

‘Praktijkopleider van het jaar’. Aan de muur achter het bureau van Jans Vos prijkt de oorkonde. Dat was in 2013, toen hij nog werkplaatschef was op de afdeling Reparaties. Vijftien jaar lang is hij leermeester geweest – in heel wat schoolverslagen is hij voor zijn warme zorg bedankt. Tegenwoordig is hij verantwoordelijk voor de Aftersales. ‘Ik vind het nog steeds niet makkelijk hoor, om het los te laten,’ vertelt Jans terwijl we langs de productielijn lopen. ‘Kijk, hier worden de trailers stap voor stap opgebouwd. Wanden isoleren, de bak in elkaar lijmen, onderdelen erop. Tien per week. Ik durf te wedden dat er elke tien minuten eentje van Heiwo langsrijdt, op de A32 verderop. Gaat het goed collega’s?’ Demonstratief vouwen de opbouwers een grote werktekening uit, waarachter ze lachend verdwijnen. ‘Doen ze altijd als ik rondleidingen geef. Zoals je ziet werkt elk team heel zelfstandig, direct van de tekening. Ook de jonge jongens en meiden.’

Enthousiasmeren

Een van die jonge jongens is Micky Hassan (23), die net de wanden van een vrachtwagen voor houtvervoer in elkaar zet. Afgelopen week heeft hij voor het eerst een laadklep op een trailer geschroefd. Een brede lach: ‘Mooi joh. Bij de eerste kwamen ze af en toe kijken. Maar de tweede heb ik helemaal

zelf gedaan.’ Het begeleiden van de leerlingen staat hoog op de agenda bij Heiwo. Jans: ‘Ik vond het altijd leuk om ze enthousiast te maken. Er was een jonge werknemer die op het punt stond de deur uit te vliegen. Ik zei: geef maar aan mij. Inmiddels mag die collega van niemand ooit nog vertrekken. Bij mij moesten ze altijd een compleet pakket aan opleidingen volgen. Carrosserie, Remmerij, APK, ABS, LPK. De directeur is ook ooit stagiair geweest hier. Dat houd ik jongeren nog altijd voor: zie waar je kunt belanden, als je goed je best doet.’

Leermeester-pilot

‘Op dit moment is de begeleiding op elke afdeling nog anders,’ vertelt HR-specialist Kimm Stelwagen, ‘maar binnenkort niet meer.’ Samen met Jans heeft zij ervoor gezorgd dat op elke afdeling straks een officiële praktijkopleider staat. Kimm: ‘Hoe motiveer je de jongeren, hoe houd je bij hoe het gaat, wat doe je om alles eruit te halen wat erin zit? Dat gaan ze zelf ook leren in een opleiding tot praktijkopleider. Belangrijk, want de jonge medewerkers die hier binnenkomen, blijven vaak hun hele leven. Ook de doorgroeimogelijkheden worden op dit moment duidelijker in kaart gebracht. Zodat medewerkers weten waar ze straks naartoe kunnen, als ze willen.’

Micky ervaart alvast hoe de begeleiding er straks uitziet. ►





Wat Micky zou veranderen als hij de baas was:
‘Ik heb nog wel ideeën om de omzet te verhogen. Bijvoorbeeld door de bevoorrading nog beter te laten doorlopen.’

Als onderdeel van de Leermeester-Pluspilot die bij Heiwo loopt, gaat Micky's chef Johan Bos elke week tien minuten met hem zitten voor een voortgangsgesprek. In een map houden ze Micky's vorderingen bij en bespreken ze hoe hij ervaring kan opdoen met werkzaamheden die bij de afdeling Opbouw niet aan bod komen. Jans: 'We nemen samen met een aantal andere bedrijven deel aan die pilot. Het idee is dat we ook onderling leerlingen kunnen uitwisselen. Hier bij Heiwo worden bijvoorbeeld geen kranen op trailers gezet. Dat kan Micky dan ergens anders een weekje leren. Al zijn we daar nog een beetje huiverig voor,' lacht Jans. 'Johan wil hem intern al nauwelijks afstaan aan een andere afdeling. Laat staan aan een ander bedrijf!' ●



TIPS

Toon de mogelijkheden binnen uw organisatie

- Jonge mensen willen zich ontplooiën en ervaren dat ze zich ontwikkelen. Laat jonge werknemers zien dat ze net beginnen, ook qua beloning, maar toon ook de doorgroeimogelijkheden binnen de organisatie.
- Laat jongeren zien wat hun mogelijkheden zijn op de korte en de langere termijn. Betrek hen af en toe bij dingen, gesprekken en werkzaamheden, waar ze misschien nu nog niet aan toe zijn, zodat ze ervaren wat ze nog moeten leren en wat hun stip op de horizon kan zijn.

(bron: Nelis & Van Sark, 2014)

Wat Jans leert van het werken met jonge mensen:
‘In de contacten met scholen bleken we ook andersom iets te kunnen betekenen. Bij een rondleiding werd duidelijk dat ze op school veel houten modellen maken. Tegenwoordig doen ze dat van ons afvalhout.’

Case 3

Goflex

‘Ik bouw een band met mijn leerlingen op’

Bij Goflex Young Professionals worden leerlingen technisch opgeleid en gekoppeld aan bedrijven. Een goede coach is daarbij onmisbaar.

Thuis op het prikbord hangen de geboortekaartjes. Gestuurd door leerlingen die Goflex-coach Renske Generaal jaren geleden begeleidde. Stuk voor stuk zijn ze nu in dienst bij een mooi technisch bedrijf. Renske: ‘Wij leiden leerlingen op tot vaktechnenuten voor bedrijven in de elektro-, installatie-, metaal-, meet- en regeltechniek en in de procestechniek. Persoonlijke coaching is daarbij een belangrijk onderdeel. En mijn rol als coach houdt niet op bij het plaatsen van een leerling in een passend bedrijf. Die varieert van het gezamenlijk opstellen van een opleidingsplan tot een schop onder de kont. Of een luisterend oor. We trekken ruim vier jaar lang samen op.’

Extra oefentijd

Goflex verdiept zich in de cultuur bij bedrijven én verplaatst zich in de belevingswereld van jongeren. ‘Zo helpen we beide partijen,’ zegt Renske. ‘Sommige oudere monteurs waren vroeger zelf elk vrij uur met techniek bezig en snappen niet wat jongeren toch met die smartphone moeten. Tot ze merken dat de telefoon óók gebruikt wordt om technische specificaties op te zoeken. Of foto’s te maken van een installatie waar ze trots op zijn.’ Andersom ziet ze dat de werkdruk bij bedrijven tegenwoordig hoog is. ‘Ruimte om even te oefenen is er gewoonweg niet meer. Als een leerling dan wat extra tijd nodig heeft om een wisselschakeling onder de knie te krijgen, neem ik hem of haar een dagje mee naar een van onze trainingscentra. Dat ontlast de begeleidende techneut en haalt de druk eraf voor de leerling. Die kan daar in alle rust oefenen met een docent.’

Veilige omgeving

Nick Prummel (21) was commercieel medewerker binnendienst voor hij via Goflex startte met de opleiding Elektrotechniek. ‘De hele dag achter een beeldscherm: ik vond het niks. Nu heb ik mijn vak gevonden.’ De diversiteit van leerlingen is groot. Renske: ‘Voorheen deden veel jongeren de LTS voordat ze op leerplekken bij bedrijven belandden. Nu zijn er ook schoolverlaters zonder enige technische vooropleiding die naar de techniek switchen, en die hebben geen idee wat ze bijvoorbeeld met een multimeter moeten doen. Met de ‘Goflex Plus-opleiding’ kunnen jongeren als Nick eerst zes maanden in een veilige omgeving leren en oefenen. Pas als ze er klaar voor zijn, komen ze bij een bedrijf terecht.’ En hoe. Nick liep in zijn eerste jaar twee korte stages bij Spie. Daar wilden ze hem dolgraag houden. ●

Wat Nick zou veranderen als hij de baas was:

‘Ik zou strakker op werktijden letten. Als je om half 8 begint, kom je niet pas om 5 over half 8 binnen. Juist de ouderen nemen vaak nog even een bakkie.’



TIPS

Omgang met smartphones op de werkvloer

De aanwezigheid van smartphones op de werkvloer kunnen we niet negeren, maar het vraagt wel om bewust beleid: enerzijds wilt u gebruik binnen de perken houden, anderzijds wilt u de kansen die smartphones bieden ook benutten.

- Gebruik de kennis van jonge werknemers om voor uw bedrijf interessante smartphone- en social mediatoepassingen te vinden – een urenregistratie-app, bijvoorbeeld. Bespreek wat wel en niet nuttig is onder werktijd en maak hier duidelijke afspraken over.
- Wees streng in de naleving van gemaakte afspraken: jongeren weten best dat social media afleiden, velen hebben echter (nog) niet de discipline om zich in te houden.
- Voer eventueel vaste mediamomenten in. Met een ‘social mediapauze’ laat u zien dat u de behoefte aan verbondenheid begrijpt, maar kunt u het nog wel reguleren.

Wat Renske leert van het werken met jonge mensen:

‘Dat je niet te snel moet opgeven. Soms maakt een leerling die eerst niet zo gemotiveerd leek, ineens een ontwikkeling door. Omdat hij of zij een jaar ouder wordt, of bijvoorbeeld een relatie krijgt.’

Case 4

Autoland van den Brug

‘We zorgen dat ze gemotiveerd blijven’

De motivatie is hoog, bij leerlingen die via opleidingsinstituten in het Noorden binnenkomen bij Autoland van den Brug in Drachten. En directeur Aftersales Arjan van Nieuwenhoven weet die motivatie ook in de jaren daarna hoog te houden: met alle ruimte voor opleiding en persoonlijke ontwikkeling.

De types die thuis met de handen in het vet aan hun brommers sleutelen. Of die collega die als kind in het boerenbedrijf van zijn vader de trekkers al repareerde. De jongeren die auto's móóí vinden: die wil werkplaatschef Robby van Kammen hebben. 'En dat hebben ze echt niet allemaal hoor! Ik neem examens af voor tweede monteurs, en hoeveel jonge mensen ik daar niet hoor zeggen dat ze dit werk maar tijdelijk willen doen. En daarna het leger in, of de bouw, of bij de marine... Die missen de motivatie. Wij zoeken jongeren die bij een storing nieuwsgierig zijn naar het probleem. En die het mooi vinden als het is opgelost.'

De merkenklas

Steffan Reigersberg (22) is zo'n jongere. Als kind keek hij nergens liever naar dan naar auto's. 'Ik vond de technologie erachter al jong boeiend. Dat een machine je kan voortbewegen – ik vond het leuk om uit te zoeken hoe dat tot stand wordt gebracht.' Steffan viel met zijn neus in de boter toen bleek dat hij tijdens zijn opleiding Autotechniek met de mooiste auto's kon leren werken. Autoland van den Brug is, samen met een aantal andere autodealers, nauw bij die opleiding betrokken. Directeur Aftersales Arjan van Nieuwenhoven: 'Op school leren jongeren alle ins en outs van merken als Volkswagen en Audi. Echte A-merken: dat

spreekt aan. Bij ons krijgen ze het werk in de praktijk onder de knie. En als dat bevalt, kunnen ze vaak blijven. Zo zorgt de opleiding voor een mooie aanwas van bevlogen medewerkers.'

Tevreden medewerkers, tevreden klanten

Steffan is aan zijn laatste opdracht bezig. Vorige week kwam er een leuke opdracht in de vorm van een elektrische storing aan een parkeersensor voorbij. Nu nog een remprobleem fixen en dan kan hij op voor zijn examen. 'En dan wil ik doorleren voor technisch specialist.' En dat is precies waarmee directeur Arjan zijn medewerkers aan zich bindt: hij vindt niets mooier dan persoonlijke ontwikkeling. Een logistieke, aanvullende opleiding voor de magazijnmedewerker. Een hbo-opleiding voor de service-adviseur. Een training bij de importeur. 'Zelf ben ik ook opleidingen blijven volgen. Het geeft voldoening om iets bij te leren. De opleiding hoeft niet eens per se direct gelieerd te zijn aan het werk – ik vind de ontwikkeling van de medewerker belangrijk. Laatst kwam er nog iemand bij me die zei: ik wil niet mijn hele leven monteur blijven. Die volgt nu een opleiding tot service-adviseur. Ik vind: tevreden medewerkers, tevreden klanten. Wij willen dat klanten voelen dat er een gemotiveerd team staat.' ●



TIPS

Hoe motiveert u jonge werknemers?

- Bied duidelijkheid over ontwikkelingsmogelijkheden. Het liefst in de vorm van uitgetekende loopbaantrajecten waarin ze veel verschillende ervaringen kunnen opdoen.
- Zorg voor genoeg informele momenten als borrels en bedrijfsuitjes. Jonge werknemers (18-25 jaar) vinden een prettige omgang met collega's heel belangrijk en noemen een goede werksfeer zelfs als het belangrijkste kenmerk van een goede baan (bron: Manpowergroep, 2012).

Wat Robby leert van het werken met jonge mensen:

‘Die smartphone mag dan soms een stoorzender zijn, handig is hij ook: een schadefoto staat via Whatsapp tegenwoordig binnen een paar seconden in het archief.’

Wat Steffan zou veranderen als hij de baas was:

‘Wat meer werkruimte creëren in de werkplaats.’

O&O-fondsen en Topstarters

O&O-fondsen – wat doen ze voor u?

Opleidings- en Ontwikkelingsfondsen dragen bij aan de scholing van werknemers in hun branche. Hoe kunnen de O&O-fondsen uw bedrijf ondersteunen bij het ontwikkelen van aantrekkelijk werkgeverschap voor jonge medewerkers?

A+O Metalektro

Stichting A+O Metalektro verzamelt en deelt waardevolle informatie over de arbeidsmarktsituatie bij metalektrobedrijven, zoals innovaties en oplossingen op het gebied van instroom en doorstroom, onder de noemer 'Verbinden wat werkt'.

De toekomst van bedrijven staat of valt met goed opgeleide mensen. En met werknemers die hun kennis op peil houden. Blijven investeren in scholing, opleiding en ontwikkeling is daarom noodzakelijk. Om die reden biedt A+O verschillende vergoedingen en regelingen om opleiding en ontwikkeling te stimuleren. Daarnaast ondersteunt A+O tal van projecten op het gebied van instroom, doorstroom en de samenwerking tussen scholen en bedrijven. Een overzicht van actuele projecten en vergoedingsmogelijkheden vindt u op de site www.ao-metalektro.nl.

A+O wil bevorderen dat:

- méér jonge werknemers instromen met een opleiding;
- méér leerlingen en werknemers worden opgeleid en zich ontwikkelen;
- méér werknemers door opleiding een blijvende waarde krijgen op de arbeidsmarkt;
- de aansluiting tussen school en bedrijf verbeterd, zodat de (toekomstige) werknemer relevante opleidingen doorloopt.

OTIB – het Opleidings- en ontwikkelingsfonds voor het Technisch InstallatieBedrijf

De klantvraag in de technische installatiebranche verandert. Klanten vragen steeds vaker om één integrale oplossing voor water, energie en warmte. Tegelijkertijd dienen nieuwe oplossingen en innovaties zich aan. Dat vraagt om up-to-date kennis en vaardigheden van installateurs. OTIB ondersteunt werkgevers bij de ontwikkeling van hun werknemers, zodat zij kunnen inspelen op innovaties en werknemers kunnen behouden voor hun bedrijf. Daarvoor biedt OTIB het volgende aan:

- Een reeks loopbaanworkshops in elke regio: deze zijn onderverdeeld in leeftijdsgroepen. Voor werknemers tot 26 jaar organiseert OTIB onder andere het project TopStarters. Hiervan vindt u een case-omschrijving op de pagina hiernaast.
- Financiële ondersteuning: na deelname aan een workshop ontvangen alle deelnemers van OTIB een waardebon ter waarde 500 euro, die zij kunnen inzetten voor cursussen en trainingen. Hiermee krijgt deelname aan een workshop ook een praktisch vervolg.
- Begeleiding van loopbaanontwikkeling binnen bedrijven: OTIB biedt onder andere trainingen voor praktijkopleiders en lanceerde de website www.pzcoach.otib.nl, waar bedrijven informatie vinden over wat er komt kijken bij de zorg voor personeel.

OOM – Opleiding Ontwikkeling Metaalbewerking

OOM is het opleidingsfonds van en voor werknemers en bedrijven in de metaalbewerking. OOM geeft voorlichting en advies over scholing en draagt financieel bij in de kosten daarvan. OOM ondersteunt aangesloten werkgevers op de volgende manieren bij het werven en behouden van jonge werknemers:

- Leerwerkbijdrage: een tegemoetkoming in de kosten voor het in dienst nemen van een leerling.
- Stageregeling: een bijdrage voor het begeleiden van stagiairs van vmbo, mbo(BOL) en hoger onderwijs in het bedrijf.
- Leerwerkbijdrage voor de praktijkopleider: praktijkopleiders hebben een sleutelrol bij het goed begeleiden van een leerling in het bedrijf. Daarom kunnen werkgevers een tegemoetkoming krijgen in de scholingskosten van hun praktijkopleider.
- Kant-en-klare stageopdrachten: met de gratis te bestellen kant-en-klare stageopdrachten kan een vmbo-stagiair direct aan de slag in het bedrijf.
- Skillsmanager: met de OOM skillsmanager kunnen werknemers zelf hun vaardigheden in kaart brengen en in één oogopslag zien welke opleiding(en) ze moeten doen om hun doelen te bereiken.



Topstarters – Technisch vakmanschap is meesterschap

Het Opleidings- en ontwikkelingsfonds voor het Technisch InstallatieBedrijf (OTIB) daagt jonge werknemers met het project TopStarters op succesvolle wijze uit om na te denken over hun loopbaanontwikkeling.

Hoe werkt het?

De drempel om mee te doen is laag: deelname aan een TopStartersdag is gratis en jonge technici worden uitgenodigd in samenspraak met hun werkgever. Op de dag zelf gaan deelnemers in interactieve workshops aan de slag met hun ontwikkeling als vakman/vrouw. Denk aan workshops als: 'De man met de hamer (omgaan met werkdruk)' en 'Doorzetten met Dennis van der Geest'. Niet de technische vaardigheden, maar juist thema's als samenwerken en communiceren met klanten en collega's staan centraal.

En na de TopStartersdag?

Na afloop ontvangen de installatietechnici 500 euro budget voor een cursus of training naar keuze. Ook biedt OTIB de TopVakmanschapsdagen aan, een doorlopend programma waarin dieper wordt ingegaan op thema's als projectmanagement, keuzes maken en samenwerking.

Wat maakt TopStarters een waardevol project voor werkgevers?

- TopStarters bevordert het behoud van jonge werknemers door hun loopbaanontwikkeling te stimuleren.
- Meer dan 12.000 jonge installatietechnici namen sinds 2009 deel aan TopStarters. Circa 10.000 van hen zijn nog altijd werkzaam in de technische installatiebranche.
- De deelnemers waarden TopStarters gemiddeld met een 8,2. Voor 89% van de deelnemers is TopStarters een waardevolle aanzet om stil te staan bij hun loopbaan. Het project stimuleerde 88% van de deelnemers om opleidingen of cursussen te gaan volgen.

Literatuurlijst

Corporaal, S. (2014). Gezocht: duidelijkheid, structuur en ontwikkeling. Aantrekkelijke banen en organisaties voor de nieuwe generatie baanzoekers.

Etil (2015). Ontwikkelingen en prognoses op de Noordelijke Arbeidsmarkt 2014-2020.

Manpowergroup (2012). Jong talent. Nieuw realisme op de arbeidsmarkt.

Nelis, H. & Van Sark, Y. (2014). Motivatie Binnenstebuiten. Kosmos Uitgevers.

ROA (2015). De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep, 2015-2020.

Techniekpact (2013). Startdocument Techniekpact Noord-Nederland 2013-2020.

Techniekpact Monitor (2015). Facts & Figures NOORD.

UWV & Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (2015). Basiscijfers Jeugd: informatie over de arbeidsmarkt, het onderwijs en stages en leerbanen. (Drie afzonderlijke publicaties betreffende regio Friesland, regio Groningen en regio Drenthe.)

UWV (2015). Technische en ICT-beroepen Arbeidsmarktbeschrijving.



Colofon

TechKnow Noord is een gezamenlijke uitgave van TechniekTalent.nu en Techniekpact Noord-Nederland.

TechniekTalent.nu is een samenwerkingsverband van technische sectoren, in opdracht van werknemers- en werkgeversorganisaties. Met maar één doel: meer instroom en behoud van (jonge) mensen in de techniek. Ga voor meer informatie over onze activiteiten naar www.techniektalent.nu.

Techniekpact Noord-Nederland is het pact van ondernemers, onderwijs en overheid voor een sterke technieksector in Drenthe, Fryslân en Groningen. Binnen Noord-Nederland wordt op regionale schaal gewerkt aan een concrete agenda voor goed onderwijs van jong tot oud en een goed functionerende arbeidsmarkt in de techniek. Zie www.techniekpact.nl.

Aan deze uitgave werkten mee:
André Bouwmeester (OTIB)
Philippe Hondelink (Koninklijke Metaalunie)
Michiel Jansen (OOM)
Tanja Kleine Sextro (Provincie Drenthe)
Petra Lambert (TechniekTalent.nu)
Eelke Riemersma (A+O Metalektro)
Ard van der Tuuk (Provincie Drenthe)
Akke Visser (TechniekTalent.nu)
Pam van der Wel (TechniekTalent.nu)

Met dank aan de leden van het Kennisnetwerk TechKnow Noord:
Eric Bats (BenDit Isolatietechniek)
Jan Bos (JB Besturingstechniek)
Dick Bosker (Machinefabriek Bosker en Zonen)
Bert Brals (MSO/ Ferus Smit)
Sebastiaan Doldersum (Ardagh Group)
Jan van Esch (Metaalbewerking Noord)

Jeannet Geerligs (Scholte's Metaalbewerking)
Renske Generaal (Goflex)
Peter Janssen (OBM Noord)
Koos Kuijvenhoven (Landustrie Sneek)
Madeleine Pierik (Warnier Precisiemetaal)
Leonie Schuurman (AP Nederland)
Deborah Steffers (HR in de metaal)
Ronald Udo (AP Nederland)
Jans Vos (Carrosseriefabriek Heiwo)
Willem Wever (TSH Vakopleidingen)
Speciale dank aan alle medewerkers van de geportretteerde bedrijven

Algehele coördinatie
Carla Roos

Tekst
Youngworks

Concept & vormgeving
Youngworks

Fotografie
Marleen Kuipers
TechniekBeeldbank.nu

De personen op de gebruikte beelden komen niet altijd overeen met de geïnterviewde personen.

Druk
Graphic

Maart 2016

Op deze publicatie is de Creative Commons Naamsvermelding-NietCommercieel-GelijkDelen 4.0 Nederlandse licentie van toepassing. Informatie uit de publicatie mag worden gebruikt door derden voor niet-commerciële doeleinden als zij zelf ook hun publicatie voorzien van het gelijk delen-label.





TechKnow Regio Noord

TechKnow: regio Noord ondersteunt het technisch bedrijfsleven in Friesland, Groningen en Drenthe bij de werving en begeleiding van jonge technici. In deze publicatie vindt u succesverhalen, voorbeelden en ervaringen van uw collega's bij diverse technische bedrijven uit het Noorden, aangevuld met concrete tips over wat u zelf kunt doen om jongeren te bereiken en boeien voor een toekomst in de techniek. De verhalen bieden waardevolle adviezen en richtlijnen om zelf effectief aan de slag te gaan met de werving van jonge werknemers, hen blijvend te enthousiasmeren voor de sector en hen te stimuleren om zich optimaal te ontwikkelen.

TechKnow: regio Noord is bedoeld voor alle professionals bij technische bedrijven in Friesland, Groningen en Drenthe. De publicatie biedt interessante informatie voor iedereen die contact heeft met toekomstige technici op scholen, stagairs en jonge werknemers: directieleden, hrm'ers, communicatieprofessionals, leidinggevend, praktijkopleiders en leermeesters.

TechKnow: regio Noord is een gezamenlijke uitgave van Techniekpact Noord-Nederland en TechniekTalent.nu. Techniekpact Noord-Nederland is het pact van ondernemers, onderwijs en overheid voor een sterke technieksector in Drenthe, Friesland en Groningen. Binnen Noord-Nederland wordt op regionale schaal gewerkt aan een concrete agenda voor goed onderwijs van jong tot oud en een goed functionerende arbeidsmarkt in de techniek. TechniekTalent.nu is een samenwerkingsverband van technische sectoren, in opdracht van werknemers- en werkgeversorganisaties. Met maar één doel: meer instroom en behoud van (jonge) mensen in de techniek.

Ga voor meer informatie over al onze activiteiten naar

www.techniektalent.nu