

# Innoveren en opleiden in de techniek is noodzakelijk



*Terwijl de politici zich druk maken over de werkloosheidscijfers in Nederland, hebben de technische bedrijven een heel ander probleem: vacatures die niet ingevuld gaan worden. De schattingen lopen uiteen, maar dat we in de komende 5 tot 10 jaar grote moeilijkheden gaan krijgen om techneuten te vinden is wel zeker. De oplossing? Volgens de deelnemers aan de discussie: innoveren én opleiden! Dat is de enige manier om zowel de instroom van werknemers als de uitstroom van technische bedrijven naar het buitenland te voorkomen. Het gesprek vindt plaats in de fraai gerestaureerde graanmolen 'Jan van Arkel' te Arkel, nu in gebruik als bedrijfsverzamelgebouw en unieke vergaderlocatie.*

vervolg op pagina 08 >>



Pieter Kros, directeur van  
Viveen Elektro-installatieburo uit Arkel.

*Verandering is onvermijdelijk,  
daar moet je niet tegen  
vechten, dat moet je gebruiken!*



Gerard Krieger, directeur van Smit Technisch Plastic spuitgietswerk in Tiel.

*Blijven investeren in kennis en vaardigheden van je team*



Hans de Looijer, directeur van De Looijer Elektrotechniek BV in Ammerzoden.

*Vakkennis blijft nodig om de kwaliteit te leveren die mijn klanten eisen*

“Ik kijk elk halfjaar naar het overzicht van onze mensen,” vertelt Pieter Kros, directeur van Viveen Elektro-installatieburo uit Arkel. “Ik volg nauwgezet de personele mutaties en ik analyseer de samenstelling van het team, dat meestal uit 50 tot 60 mensen bestaat. Ik wil nu en in de toekomst een goede balans houden tussen ervaren en jong, tussen leidinggevend en uitvoerend, tussen generalisten en specialisten. In onze branche liggen de goede mensen bepaald niet voor het oprapen!” Waar Kros een hiaat ziet aankomen, leidt hij mensen intern op, heel ouderwets, volgens een gildesysteem. De ervaren medewerkers nemen de jongere onder hun hoede en leren ze al doende de kneepjes van het vak. “En ook daar moet ik zorgen dat ik mensen heb die in die rol kunnen groeien. Met je handen werken is iets heel anders dan andere mensen leren hoe je de dingen moet doen. Dat eist andere vaardigheden...”

#### Harde kern

Viveen heeft de gewoonte om jonge mensen die voor het eerst komen werken niet direct mee te sturen met een ploeg. “Toen we dat nog deden kwamen de ervaren mensen vaak mopperend terug. ‘Ik weet niet wat ze op school doen tegenwoordig, maar hij kan he-le-maal niks!’ Dat was een verkeerde start. Nu werken we een dag of desnoods een paar dagen met zo’n jongen, zodat hij weet wat hij moet doen als hij met een team op pad gaat. En dan zijn mijn mannen heel tevreden.” Kros voorziet voor de nabije toekomst een heel andere manier van personeelsbeleid. “Nu is het nog zoveel mogelijk de mensen vasthouden. We zijn nu een andere weg ingeslagen. Wie iets anders wil, gaan we niet meer uit alle macht vasthouden. Maar als mensen voor zichzelf een toekomst zien in ons bedrijf en bereid zijn daar hard te werken, dan zijn wij bereid om in hen te investeren. Zo bouwen we aan een harde, betrouwbare kern, met daaromheen een flexibele schil van ‘handjes’ – mensen die eenvoudig, repetitief werk goed kunnen, maar waarvan daarbuiten niet teveel verwacht mag

worden.” Kros is daarom blij met alle innovaties die het installatiewerk eenvoudiger maken.

#### Basiskennis

“Ik vind innovatie prachtig hoor,” meldt Hans de Looijer, directeur van De Looijer Elektrotechniek BV in Ammerzoden. “Niks op tegen. Maar het kan te ver gaan. Ze spreken al van ‘legoficatie van elektrotechniek’. Daarbij worden de leidingen ergens in een prefabhal geassembleerd en dan hoeven de monteurs de elementen op de bouw alleen maar in elkaar te klikken. Dat speelt vooral in de utiliteitsbouw en andere grote gebouwen. Wij hebben daarmee te maken, want wij doen naast woningen ook industrie, utiliteit en gezondheidszorg. Het spaart tijd, dus wij doen dat ook, maar sommige jonge mensen weten dan op zeker moment helemaal niet meer wat ze aan het doen zijn. De basiskennis ontbreekt soms compleet!”

#### Investeren

De Looijer pleit ook voor gerichte toepassing van complexe domotica. Die moet vooral afgestemd zijn op de gebruikers. “We hebben installaties in een zorgcentrum gebouwd – supermodern. Maar de ouderen snapt helemaal niet welke mogelijkheden er allemaal waren en hoe ze konden krijgen wat ze nodig hadden. Daar was niet goed over nagedacht. Dan wordt de techniek leidend en dan raakt de gebruiker buiten beeld.” Het is dan ook zijn strategie om in een zo vroeg mogelijk stadium intensief contact te maken met de klant, om alle wensen te inventariseren. “Die klantgerichte houding heeft ons al heel veel werk opgeleverd,” weet De Looijer, “Dat én de kwaliteit van ons werk. Daarom stá ik op vakkennis. En daarom doen wij veel aan scholing, intern en extern. Investeren in je medewerkers rendeedt altijd. En met de naderende tekorten zorg ik goed voor mijn key-mensen!”

#### Hoogtechnisch

Gerard Krieger is op het punt van de vakkennis dezelfde mening toegedaan als

De Looijer. In zijn bedrijf, Smit Technisch Plastic spuitgietwerk, eist een deel van de werkzaamheden een hoogtechnische opleiding en een hoogtechnisch inzicht. "Dan moet de opleiding en de instelling daarmee in lijn staan. Mijn opdrachtgevers eisen kwaliteit en die kunnen wij bieden door onze hoge standaard." Smit maakt zowel speelgoed als onderdelen voor de automobielbranche en voor elektrotechniek – in totaal 1459 artikelen. Aan de andere kant gunt Krieger de assemblage van bepaalde elementen toe aan mensen met een arbeidsbeperking. "We zijn in totaal met ongeveer 45 mensen, waarvan 15 met een beperking op arbeidsterrein. Dat werkt perfect hoor."

### Beste papieren

Het is hem opgevallen dat juist de mensen die denken dat ze het 'allemaal wel weten' in zijn bedrijf niet verder groeien. "Het zijn juist de jonge mensen met een lage vooropleiding die bij ons willen werken en de kans krijgen. En die kans met beide handen aanpakken. Intrinsieke motivatie is alles, dat geeft de doorslag. Mentaliteit. Ik zie veel jeugd komen en gaan, meestal laten ze het bij de eerste tegenslag al lopen. Het moet gemakkelijk gaan en anders kijken ze wel verder. Zo zit de wereld niet in elkaar. Toch?" Paul Verkaik vindt ook dat hard werken een voorwaarde is, juist in deze tijd. "Het werk ligt niet voor het opscheppen," zegt hij, "Dus als werkgevers kunnen kiezen, zullen ze de man of de vrouw met de beste papieren er uit pikken. Daarom is een goede opleiding de sleutel tot een succesvolle toekomst." Verkaik kan het weten, want hij verzorgd dak- en

gevelopleidingen. Daarbinnen heeft hij de enige geaccrediteerde opleiding tot zonnepaneelmonteur in Nederland, in Gorinchem. En op Curacao, waar hij een nevenvestiging heeft.

### Moderne lesvormen

Er zijn 45 freelance docenten verbonden aan zijn opleidingsinstituut. "Ik werk vooral met mensen uit de praktijk, mensen die weten hoe het in de werkelijkheid werkt. Daarbij werken we op een heel andere manier dan vroeger gebruikelijk was: we beginnen met een praktisch probleem, of een dagelijkse situatie. Een klant die iets wil. Dat is het startpunt. Dan wordt al snel duidelijk welke kennis en vaardigheden nodig zijn om die klant te geven wat hij vraagt. Dat motiveert enorm om snel te leren. Uiteraard zijn er nog de theorie-uren, maar die staan toch steeds in het licht van de praktijk. Moderne lesvormen, anders boeit het de jeugd niet." Franske van Duuren, directeur van Kenniscentrum Bèta Techniek (KCBT), heeft onder meer tot taak om bedrijven en onderwijs bij elkaar te brengen, onder meer te zorgen dat zowel de bedrijven als de studenten krijgen wat ze wensen en nodig hebben. "Ik werk onder meer samen met de vijf grote Gelderse ROC's, de Hogeschool Arnhem-Nijmegen, twee bedrijfsclusters, kiEMT en Health Valley. We moeten in de komende jaren echt de instroom in de technische opleidingen vergroten. Daarvoor hebben we beslist de hulp van de bedrijven nodig. Leerlingen, studenten hebben praktijkervaring nodig, anders krijg je dat verhaal weer wat Pieter al vertelde: startende werknemers die 'niets kunnen'.

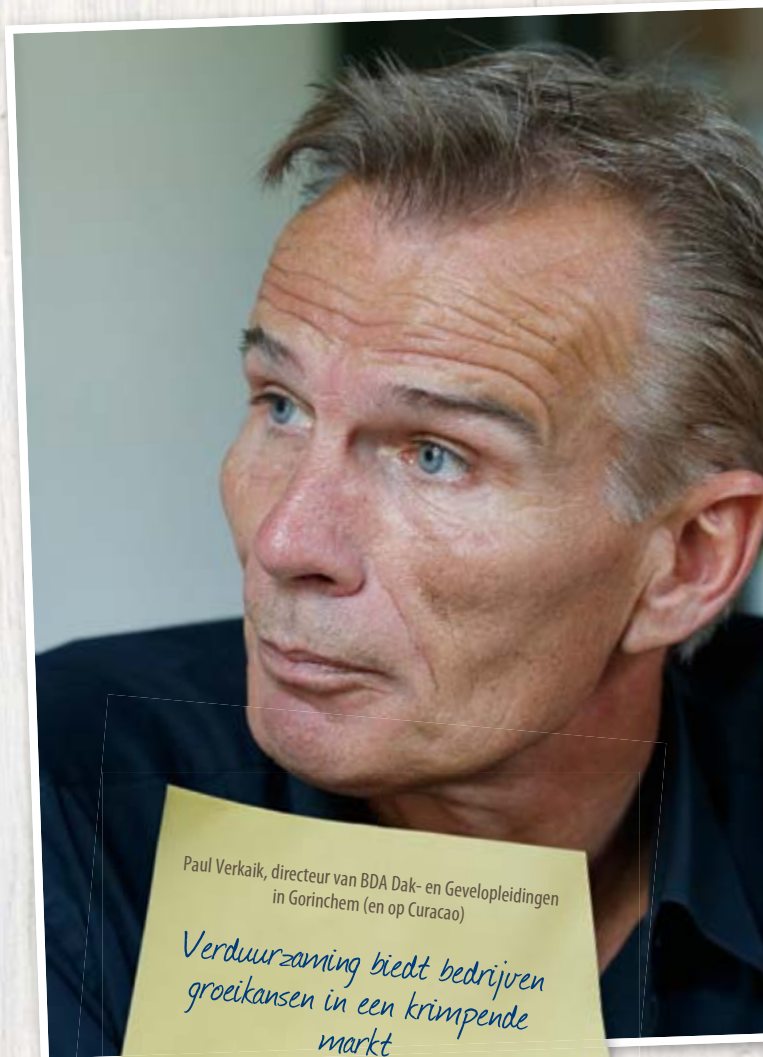
### Lerend vermogen

Ze signaleert een kloof tussen de huidige vijftigplussers en de jongste lichting technici. "Jongeren denken meer in concepten dan wij. Ze kijken naar het geheel en focusen dan waar dat nodig is. De kernkwaliteit van het verleden was kennis hebben, de kernkwaliteit van de toekomst is lerend vermogen. Steeds weer nieuwe informatie verzamelen, op een nieuwe manier samenbrengen en weer loslaten, zodat je weer open staat voor nieuwe werkwijzen, nieuwe visies, nieuwe mogelijkheden. Je moet flexibel zijn, in de toekomst!" In tegenstelling tot andere sectoren ziet ze een toekomst voor technici ouder dan 45. "In bedrijven moet een harmonieuze opbouw zijn en de oudere werknemers zorgen voor stabiliteit. Daar is nog arbeidsethos en ze kunnen de jongere werknemers sturing geven bij de arbeidscultuur. Niet te lang pauzeren, werken tot het klaar is, kwaliteit leveren van begin tot eind."



Franske van Duuren, directeur van Kenniscentrum Bèta Techniek (KCBT), Arnhem.

*Bedrijven en onderwijs moeten intensief gaan samenwerken om het dreigende tekort aan technici af te wenden*



Paul Verkaik, directeur van BDA Dak- en Gevelopleidingen in Gorinchem (en op Curacao)

*Verduurzaming biedt bedrijven groeikansen in een krimpende markt*