

Technische bedrijven zijn een belangrijke spil in de Nederlandse economie. Ze zijn maar liefst een kwart van alle bedrijven in Nederland en verantwoordelijk voor 41% van de productiewaarde! De verwachting is dat er grote tekorten komen aan technisch personeel. Zal dit leiden tot de 'War for technical talent?' Om deze 'War' te ondervangen en organisaties in de toekomst te voorzien van vakkundig technisch personeel heeft JAWS in samenwerking met het UWV en Bedrijfstakschool Anton Tjindink "Gemaakt voor de techniek!" opgericht. Het is een convenant tussen de drie O's: overheid, ondernemer en onderwijs. Vertegenwoordigers van die partijen geven een toelichting.

Gemaakt voor de techniek

Een unieke samenwerking tussen drie O's

AAN TAFEL:

- Jürgen van Aalst, Directeur JAWS B.V.
- Roy van Aalst, Senior Accountmanager JAWS B.V.
- Mike Broekhuizen, Directeur Bedrijfstakschool Anton Tjindink;
- Eckhard Gramentz, Praktijkopleider Bedrijfstakschool Anton Tjindink;

Jürgen van Aalst legt uit: "JAWS B.V. verzorgt werving & selectie, uitzenden en detacheren van technisch personeel. Het convenant is formeel gesloten tussen het UWV en JAWS. Het werving & selectie bureau wil een bijdrage leveren aan de arbeidsparticipatie van werkzoekenden. Door middel van de samenwerking met het UWV kan JAWS de doelgroep (bijstand en WW) bereiken. Het doel is om deze mensen op te leiden en/of om te scholen tot gekwalificeerd technisch personeel bij de Bedrijfstakschool Anton Tjindink." Mike Broekhuizen vult aan: "De Bedrijfstakschool is een stichting die is opgericht door ondernemers om te zorgen voor voldoende kwalitatief personeel. Momenteel gedragen door een 90-tal ondernemers."

Van Aalst benadrukt dat, hoewel JAWS onderdeel is van de Kaak Groep, het convenant ook andere ondernemingen in de regio zal ondersteunen. "Uiteindelijk is de hele regio erbij gebaat dat we meer mensen in de techniek krijgen. Het alternatief is dat we mensen uit het buitenland halen of het werk naar andere landen gaan brengen. Ik denk dat wij daar als regio niet wel bij varen. Dus laten we er gewoon voor zorgen dat we het werk hier houden, dat we de mensen ook aan het werk krijgen en laten we ervoor zorgen dat die mensen daar een goede opleiding voor krijgen. Dat is wat we hier aan tafel nastreven."

Aanwas

Broekhuizen gaat verder: "Je hebt een bepaalde instroom nodig, om de capaciteit die je nodig hebt aan kennis en kunde op peil te houden en dan heb ik het nog niet eens over een stukje economische groei want dan heb je extra aanwas nodig. Als we uitgaan van een gelijkblijvend niveau zal er uiteindelijk veel uitstroom zijn in verband met de pensioengerechtigde leeftijd. De vaardigheid en ervaring dreigt dus te verdwijnen. Tevens zal er weinig instroom zijn in verband met de krimp. De aanwas aan de onderkant is onvoldoende om aan de vraag die er binnen het bedrijf is, te voldoen. Je zult dus naar

alternatieven moeten kijken. Dat betekent dat je naast de geijkte paden zoals vmbo-scholen en scholing van zittend personeel ook naar een derde traject moet gaan kijken: de zij-instromers. Dit zijn mensen die afkomstig zijn uit andere bedrijven, en andere sectoren die door omstandigheden thuis zitten, om wat voor reden dan ook. Er is aanbod en er is vraag er zit alleen een mismatch tussen. Daar moet je aansluiting krijgen."

Roy van Aalst vervolgt: "Wat we willen, is een nieuwe instroom creëren vanuit het UWV. Zij-instromers, bijvoorbeeld mensen die nu in de WW zitten, maar vroeger wel een technische opleiding hebben gevolgd en best hun oude vak weer op zouden willen pakken. Maar ook mensen die een opleiding hebben gevolgd maar niet aan het werk kunnen komen, omscholen naar een technische functie. Daar liggen de kansen. Om dit in goede banen te leiden is mijn functie binnen JAWS gecreëerd. Ik zal de selectie maken om te kijken of iemand geschikt is voor een baan in de techniek en voor welke opdrachtgever."

Flexibeler

Het omscholen van uitkeringsgerechtigden is op zich niet nieuw: enkele jaren geleden liep er ook al een vergelijkbaar traject. Helaas bleek de opzet niet optimaal en kwam het



proces tot stilstand. Broekhuizen: “Maar de kennis die wij daarin opgedaan hebben en de fouten waar we van geleerd hebben, nemen we mee in het traject waar we nu in zitten. Dan kom je er achter dat je ook veel beter en ook veel flexibeler kunt werken als je daar echt maatwerktrajecten van maakt. Je moet dus zorgen dat niet alleen de kennis en kunde, maar ook de karakters passen. Want als dat niet past, dan gaat het vandaag of morgen toch fout. Dus: maatwerk leveren en zelf heel direct betrokken zijn – en blijven – bij het traject, dus ook een stuk nazorg leveren.” Juist omdat de school is opgericht door ondernemers bestaat er een zeer intensieve samenwerking, vertelt Eckhard Gramentz: “Iedere praktijkopleider van Anton Tjindink kent de bedrijven en is daar al tientallen keren geweest. De bedrijfscultuur is hierdoor bekend en is het matchen van kandidaten, qua taken en qua karakter, eenvoudiger.” Van Aalst: “De samenwerking, het convenant dat we gesloten hebben met deze partijen, is uniek en onderscheidend in zoverre dat we geen uniform product aanbieden maar zorgen voor maatwerk.”

Verantwoording

Volgens Eckhard Gramentz heeft werken in de techniek nog steeds te kampen met voor-

oordelen. “Maar vergis je niet: in de techniek van vandaag wordt veel kennis gevraagd. Je staat aan machines die een kapitaal waard zijn en daar ben jij, als technicus, verantwoordelijk voor. De technologische ontwikkelingen gaan steeds sneller. Hierdoor ontstaat er een mismatch tussen enerzijds de technologische mogelijkheden en anderzijds het arbeidspotentieel. Als het scholen van je belangrijkste kapitaal (de medewerkers) niet tot de strategische doelen van een organisatie behoort, zullen de technologische ontwikkelingen aan de organisatie voorbij gaan. Het is dus cruciaal om actief te kijken naar het personeelsbeleid en eventuele scholingsmogelijkheden.”

Motivatie

Het grote verschil van zij-instromers ten opzichte van de jonge vmbo’ers is volgens Gramentz de motivatie: “Het zijn geen tieners meer, ze zijn werkloos met een uitkering, maar hebben ook een hypotheek en een gezin. Deze mensen zijn tot op het bot gemotiveerd. We hebben het hier over het oplossen van het probleem van het bedrijf, maar we lossen ook het probleem van de mensen op.”

Roy van Aalst geeft aan: “Je moet procesmatig gaan kijken: waar wil je als bedrijf over een X-aantal jaren staan? We hebben het net al over de mensen uit de WW / bijstand

gehad, maar er is nu ook de Participatiewet, daar hangt een quotumregeling aan. Op het moment dat we niet aan die garantiebanen voldoen, dan wordt het een verplichting. Het zou mooier zijn als we met elkaar die verplichting zouden kunnen voorkomen en zeggen: we gaan ondernemen met elkaar op de manier waarop we dat allemaal graag zouden willen doen.”

Vergoeding

Op de vraag hoe het traject gefinancierd wordt, antwoordt Jürgen van Aalst: “JAWS zorgt voor de voorfinanciering van het traject, wij doen de selectie (uiteeraard in goed overleg met de uiteindelijke opdrachtgever) en betalen de opleidingskosten. De opleiding wordt verzorgd door de Bedrijfstakschool Anton Tjindink. Tijdens het opleidingstraject wordt er verwacht van de ‘werkzoekenden’ dat ze stage gaan lopen om al werkervaring op te doen. De klant betaalt daar een vergoeding voor, wat uiteindelijk voor een deel bijdraagt aan de opleidingskosten.”

Broekhuizen vult aan: “Als er branchegelden komen, dan kunnen die ook ingezet worden. We hebben heel korte lijnen met de brancheverenigingen in de metaal.”

Waar het in feite om gaat, is vertrouwen:



de ondernemers in de metaal moeten vertrouwen hebben in de opzet van het traject. Jürgen van Aalst: “Je moet de kans van slagen ook naar een heel hoog niveau brengen. Dit zal uiteindelijk resulteren tot tevredenheid van de ondernemers. Het product moet een oplossing bieden voor de tekorten bij organisaties. Op deze manier wordt je een partner van de ondernemer.”

Roy van Aalst is positief: “De maakindustrie komt weer helemaal terug, daar staat de Achterhoek ook om bekend. Enkele jaren geleden zeiden enkele bedrijven al: we gaan het hier lokaal maken, bijvoorbeeld in samenwerking met SW-organisaties. Vervolgens zie je de ontwikkeling richting automatisering tot stand komen. In die fase zitten we nu ook.”

Broekhuizen ziet ook dat bedrijven fysiek werk terug halen uit lagelonenlanden. Gramentz vult aan: “En dat die lagelonenlanden de spullen bij ons bestellen. Hier in de Achterhoek gebeurt het gewoon!”

Broekhuizen sluit af: “Hoe de samenwerking tussen het onderwijs en het



bedrijfsleven is opgebouwd hier in de regio kan als voorbeeld dienen voor de rest van Nederland. Het is uniek hoe de markt op deze wijze wordt bewerkt. Dit is uiteraard niet van vandaag op morgen gebeurd, daar hebben we met z'n allen dertig jaar hard voor gewerkt.”

Heeft u vragen over bovenstaand traject, kunt u contact opnemen met de heer Roy van Aalst (Senior Accountmanager JAWS) 0315-339200 of 06-12408663. ■

www.jaw-s.nl