

## Diploma's

Na de aspergetijd is het tijd voor diploma's. Daarna breekt de komkommertijd aan. Diploma's zijn er te kust en te keur. Idealiter komt er, eenmaal begonnen, geen einde meer aan. Het veterstrikdiploma is waarschijnlijk het eerste officiële bewijs van een met vallen en opstaan verworven vaardigheid. Hét pedagogische middel bij uitstek om kinderen voor te bereiden op leren en examen doen. En het startpunt voor opvoeders om kinderen voortdurend te blijven voorhouden dat beter en meer leren vooral goed is voor later. Eenmaal, net als hun ouders, volwassen en *afgestudeerd* blijkt er van later geen sprake meer te zijn. Natuurlijk hebben we ook niet voor alles in het leven een diploma nodig; geen geboortebrevet, huwelijksvaardigheidsbewijs noch groot ouderdomspatent. We leven weliswaar in een examendemocratie maar ook zonder enig diploma mag je vanaf 18 jaar meedoen aan de verkiezingen. Toch is het maar weinigen gegeven om zonder diploma's een bestaan op te bouwen. Meestal moet je er heel wat voor doen om zo'n bewijs van bekwaamheid te krijgen. Alhoewel, je kunt ze tegenwoordig ook makkelijk kopen. Ook helpt de overheid stiekem een handje mee door stelselmatig de exameneisen te verlagen. De Staat heeft zijn kinderen niet lief. Hoe dan ook, kennis verrijkt het leven en er bestaat geen eindexamen anders dan de overlijdensakte. Dus diploma halen, vakantie vieren en weer aan het leerwerk. Een leven lang. Een leven lang plezier.

Arend Segaar, voorzitter  
Coöperatie Werk en Vakmanschap

## Diploma is opstap naar carrière in de techniek

Eindelijk een 'papiertje' op zak. Jaarlijks behalen veel leerlingen via Werk en Vakmanschap hun vakdiploma. Zo ook Rachid Jeroioui en Rense Roodhuizen. Beiden zijn opgeleid als monteur data/elektro. En hoewel het een resultaat is om trots op te zijn, beschouwen zij dit allebei nog niet als eindstation.



Rense (20 jaar) kan het soms zelf nauwelijks geloven; een vaste baan bij CityTec in Den Haag. Hoe anders was zijn leven circa drie jaar terug? Hij had een bouwopleiding afgerond maar zag werk in die branche absoluut niet zitten. Daarom ging hij aan de slag in een supermarkt. Leuk werk? Niet echt maar hij verdiende iets. Gelukkig zat hij daarnaast op voetbal; zijn trainer, consultant bij Werk en Vakmanschap, wees hem op de mogelijkheden bij Werk en Vakmanschap. Daar kreeg Rense de kans om bij CityTec aan de slag te gaan en gelijktijdig gedurende twee dagen in de week een opleiding te volgen. "De ontvangst bij CityTec was super. Ik kreeg direct een collega toegewezen die mij ruim anderhalf jaar volledig begeleidt heeft. Daarnaast kon ik altijd terugvallen op Werk en Vakmanschap. Nu ik mijn diploma op zak heb, heb ik een vast dienstverband. Ik sta als het ware op eigen benen. In overleg met CityTec ga ik nu, in de avonden, verder leren voor eerste monteur. Ik wil het graag; weer

een papiertje en natuurlijk nog meer geld verdienen."

### Monteur middenspanning

Voor Rachid (38 jaar) is de kans die Werk en Vakmanschap hem bood een nieuw begin. Hij woont nu bijna zes jaar in Nederland. In zijn geboorteland Marokko werkte hij als automonteur. Technische kennis had hij dus al volop. "Ik las op Monsterboard de vacature van Werk en Vakmanschap. Na een uitgebreide kennismaking, mocht ik starten bij Joulz." Hier heeft hij na het behalen van zijn diploma inmiddels een jaarcontract gekregen. "Ik vind het belangrijk om te leren en ben daar ook steeds goed bij begeleid, zowel door Joulz als Werk en Vakmanschap. Binnenkort start ik met de opleiding monteur middenspanning."

Naast Rense en Rachid behaalden ook Warren Lopez, Marco Redegeld, Andre Thiebou, Dennis Friederick, Jeffrey van der Struif en Remon Wegner hun diploma monteur data/elektro, niveau 2.

# Financiële prikkel bevordert instroom

De metaalbewerking kent een groeiend tekort aan vakmensen. Door de aantrekkelijke economie en de vergrijzing zal dit tekort snel toenemen. Aan de andere kant zijn er onvoldoende technisch geschoolde jongeren om het gat te dichten. Het gebrek aan instroom wordt op dit moment door menig werkgever als het grootste probleem voor de toekomst genoemd. Met het oog hierop biedt OOM, in samenwerking met STOOF, een aantrekkelijke financiële bijdrage. Vermeer Eemhaven is één van de bedrijven die hiervan gebruikmaakt.



John Beringen,  
managing director  
bij Vermeer Eemhaven

Vermeer Eemhaven in Rotterdam is gespecialiseerd in de productie van warmtewisselaars. Deze warmtewisselaars vinden wereldwijd hun weg. Momenteel bouwt Vermeer Eemhaven aan 's werelds grootste, energiezuinige Helix warmtewisselaar. Het bedrijf heeft circa 100 medewerkers

in dienst. Sinds ruim een jaar is er ook een leerling aan de slag; Matthijs, via Werk en Vakmanschap. "De financiële bijdrage was voor ons niet de aanleiding om een leerling-medewerker te werven", vertelt John Beringen, managing director. "Met het oog op de vergrijzing binnen ons bedrijf willen we meer leerlingen gaan werven. Op die manier dragen we zelf zorg voor nieuwe aanwas. De consultant van Werk en Vakmanschap wees ons op de mogelijkheid die OOM biedt en financieel gezien is dat natuurlijk mooi meegenomen."

## Werkwijze

Beringen is enthousiast over de samenwerking met Werk en Vakmanschap. Natuurlijk komt dat in

de eerste plaats door Matthijs zelf maar ook over de werkwijze van Werk en Vakmanschap is hij lovend. "We hebben er weinig omkijken naar. Wij leiden Matthijs op en zij doen de rest. Daarbij valt mij op dat de contacten met de leerling altijd netjes verlopen en alle documentatie prima in orde is. De consultants van Werk en Vakmanschap zijn echt betrokken." Naar verwachting zal Vermeer Eemhaven in de toekomst nog meer leerlingen werven. "Natuurlijk ben je als werkgever verplicht om mensen een kans te geven het vak te leren. Daarnaast ben je het aan jezelf verplicht. Nieuwe aanwas moet er komen. Wij hebben als Matthijs zo doorgaat binnenkort een uitstekende nieuwe monteur in huis."

De opleidingsstichting van de ABU, STOOF (Stichting Opleiding & Ontwikkeling FlexBranche), bevordert de combinatie van leren en werken in de flexbranche. Middels een pilotproject, waarbij STOOF samenwerkt met twee technische opleidingsfondsen, A+O en OOM, is het mogelijk flexkrachten tegen gunstige voorwaarden te laten instromen. Voor Vermeer Eemhaven is dit de ideale combinatie van flexibiliteit en een aantrekkelijke financiële prikkel.

# Technici van de toekomst

Jongeren zijn de technici van de toekomst. Daarom investeert Werk en Vakmanschap in jong technisch talent. Zo geeft Werk en Vakmanschap, in opdracht van tal van gemeenten, invulling aan de Wet Investeren in Jongeren (WIJ). Het project Oriëntatie en Toeleiding Techniek in de regio West-Brabant en Zeeland is in dit kader uniek. "De deelnemende jongeren gaan er altijd op vooruit", aldus Michiel Keulemans, projectleider jeugdwerkloosheid West-Brabant.

Keulemans is enthousiast over het project dat inmiddels in volle gang is. "Het project biedt de jongeren die affiniteit hebben met techniek volop toekomstperspectief. Bovendien is het voor bedrijven een uitgelezen kans om tegen aantrekkelijke voorwaarden kennis te maken met aankomende technici."

## Oriëntatietraject

Na een gedegen voorselectie en intensieve coaching kunnen werkloze jongeren instromen in een technische BOL- of BBL-opleiding. Kandidaten met onvoldoende technische voorkennis starten met een oriëntatietraject. Daarbij maken zij kennis met de vele opleidings- en beroepsmogelijkheden in de techniek. "Mocht na het oriëntatietraject blijken dat de kandidaat ongeschikt is voor

de techniek dan gaat deze afwijzing vergezeld van een gedegen advies. Daarmee kunnen de kandidaat en de betrokken gemeente vervolgens weer aan de slag. In die zin gaat de jongere er altijd op vooruit."

## Sterk netwerk

Dat de gemeenten in West-Brabant voor dit project samenwerken met Werk en Vakmanschap is wat Keulemans betreft een logische stap. "Werk en Vakmanschap heeft bewezen dergelijke projecten goed te kunnen dragen. Bovendien beschikken zij over een sterk netwerk, zowel in het regionale bedrijfsleven als in het onderwijs. Met hun ervaring kunnen de consultants de jongeren goed inschatten. Ze weten als het ware op voorhand al bij welke bedrijf een kandidaat tot wasdom kan komen."

## Jonge instroom

Keulemans signaleert dat niet alleen de deelnemende jongeren en gemeenten enthousiast zijn over de mogelijkheden die het project biedt. Ook bedrijven zien hun kans. "Ondanks de crisis kampen veel bedrijven met vacatures. Daarnaast is, met het oog op de toekomst, nieuwe instroom zondermeer noodzakelijk. Werk en Vakmanschap biedt bedrijven de kans om kennis te maken met jonge, gemotiveerde en goed opgeleide medewerkers."



Michiel Keulemans,  
projectleider jeugdwerkloosheid

# Netwerken en kennis uitwisselen

Op de technische arbeidsmarkt is Werk en Vakmanschap een belangrijke verbindende factor tussen ondernemers, onderwijs en (semi-) overheid. Tal van arbeidsmarktprojecten vinden in die gezamenlijkheid plaats. Om die reden monsterden onlangs ruim veertig vertegenwoordigers van deze marktpartijen aan op een fraaie Zeeuwse visserskotter. Hier vond op 20 mei het relatie-event van de regio Zuid plaats; een inspirerende boottocht over de Oosterschelde.

“Natuurlijk is het leuk om de mensen waar je regelmatig mee samenwerkt eens in een andere setting te ontmoeten. Maar de ontmoeting was vooral ook nuttig. Ons doel was om ervaringen te delen en gezamenlijk koersen uit te zetten. Want in deze regio heeft men elkaar hard nodig om binnen de techniek blijvend instroom te genereren”, aldus Lieneke de Wolf regiomanager Zuid.

## Succesvolle aanpak

Dat beaamt ook Jeroen van den Oord, directeur Techniek en Design College Zeeland van ROC Zeeland. “Het is voor ROC Zeeland belangrijk om contacten te onderhouden met een breed netwerk. Een dergelijk relatie-event is in dat opzicht een uitstekende gelegenheid.” De relatie tussen Werk en Vakmanschap en ROC Zeeland is hecht. Niet alleen sponsort Werk en Vakmanschap het Zeeuwse techniekcentrum Technum, ook werken beide organisaties nauw samen bij de bestrijding van de jeugdwerkloosheid. “Bij de aanpak van de jeugdwerkloosheid is onze gezamenlijke aanpak buitengewoon

succesvol. Werkloze jongeren worden door Werk en Vakmanschap geselecteerd en vervolgens door ons voorbereid op een technische opleiding. We hebben op deze manier al twintig jongeren kunnen laten instromen en een nieuwe lichter staat alweer te popelen om te starten.” Van den Oord is lovend over de werkwijze

van Werk en Vakmanschap; open, snel, flexibel.

## Branchegenoten ontmoeten

Die ervaring heeft ook Frank Bogers van Bogers Installatieburo in Roosendaal. “Ik werk regelmatig samen met Werk en Vakmanschap. Zij detacheren altijd uitstekende vakmensen. Daarbij, de consultants zitten er bovenop; mocht er onverhoopt iets niet goed gaan dan wordt dat direct opgelost.” De relatiedag was voor Bogers een prima gelegenheid om tal van relevante mensen te ontmoeten. “Ik heb branchegenoten gesproken maar ook vertegenwoordigers van bijvoorbeeld het UWV, ROC en Kenteq. Op deze manier leg je contacten, wissel je kennis en ervaringen uit en doe je inspiratie op ten aanzien van de organisatie van je werk en de werknemers.”



## Procesindustrie heeft turbulent jaar achter de rug

Het aantal procesindustriële medewerkers is het afgelopen jaar bij de meeste bedrijven gelijk gebleven. Bijna een derde van de bedrijven heeft afscheid moeten nemen van één of meerdere werknemers terwijl bij ruim tien procent het aantal werknemers juist gegroeid is. Dit is één van de conclusies uit het twee jaarlijkse arbeidsmarktonderzoek in de sectoren procesindustrie en operationele techniek.

Het onderzoek, uitgevoerd door het Kenniscentrum PMLF, het Opleidingsfonds OVP en Werk en Vakmanschap, beoogt een zo goed mogelijk beeld te krijgen van de arbeidsmarkt in de procesindustrie. Ook de aansluiting op de arbeidsmarkt van de mbo-opleidingen proces techniek (PT) en operationele techniek (OT) wordt in het onderzoek meegenomen. Aan het onderzoek hebben 178 bedrijven meegewerkt. Deze bedrijven zijn bij het PMLF

geregistreerd als leerbedrijf. De resultaten van het onderzoek zijn opgenomen in PMLF Arbeidsmarktmonitor Procesindustrie & Operationele techniek 2009-2010. Alle leden van Werk en Vakmanschap, die actief zijn in de procesindustrie, hebben hiervan een exemplaar ontvangen.

### Dreigend tekort

Uit het onderzoek komt naar voren dat de vergrijzing van het personeelsbestand

een belangrijk knelpunt wordt. Zo hoort bijna de helft van de medewerkers (44%) tot de leeftijdscategorie van 40 tot 54 jaar. Ruim tien procent is 55 jaar of ouder. Ten aanzien van de aanwas van nieuwe medewerkers verwacht 60% van de bedrijven in 2010 één of meer vacatures te hebben op mbo-niveau voor operators en onderhoudsfuncties. Bijna de helft van deze bedrijven verwacht echter dat deze vacatures moeilijk in te vullen zullen zijn. Uit cijfers van het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt blijkt dat er tot 2014 bijna 10.000 nieuwe medewerkers nodig zijn terwijl het geschatte aantal mbo-schoolverlaters blijft steken op 4.300. Een dreigend tekort dus van ruim 5.000 instromers. Het oplossen van dit dreigende tekort is de uitdaging voor de komende jaren. Werk en Vakmanschap wil hier met gerichte projecten een belangrijke bijdrage aan leveren.

# 'Een uitdaging om leerlingen te begeleiden'



Daniël Alblas

Daniel Alblas (26 jaar) begon zijn carrière als recruiter bij Croon Elektrotechniek. In deze functie legde hij het eerste contact met sollicitanten. Mede gelet op zijn studie HBO Personeel & Arbeid ambieert hij na verloop van tijd meer; meer zelfstandigheid en diepgang. Dat vindt hij bij de vestiging van Werk en Vakmanschap in Rotterdam. Daar is hij sinds april van dit jaar werkzaam als consultant.

"Ik kende Werk en Vakmanschap al van verschillende beurzen waar ik namens Croon aanwezig was. Maar pas toen ik de vacature las, ben ik me echt gaan verdiepen in het bedrijf en de dienstverlening. Wat mij erg aanspreekt, is de intensieve begeleiding van de kandidaten. Dat contact met nieuwe medewerkers is iets wat ik miste. Nu leg ik het complete traject met een kandidaat af; van intake tot twee jaar later de diploma-uitreiking."

## Open communicatie

"De eerste indruk van mijn nieuwe baan is uitstekend. Ik ben goed opgevangen door mijn collega's. Wat me met name opvalt is de openheid waarmee alles besproken wordt. Ze namen echt de tijd voor me en hebben me al bij tal van bedrijven en scholen voorgesteld. Ik heb ook al een aantal leuke anekdotes gehoord. Ook dat is belangrijk; het geeft kleur aan de vestiging en aan de verschillende contacten die we hebben."

## Persoonlijke groei

"Binnenkort krijg ik een eigen groep leerlingen toegewezen waar ik verantwoordelijk voor ben. Het is dan aan mij om deze jongens en meiden zo goed mogelijk te begeleiden en te helpen bij hun ontwikkeling. Ik beschouw dat als een behoorlijke uitdaging. Ik heb bovendien het idee dat ik hiermee ook aan mijn persoonlijke groei werk. Ik breng flink wat kennis en ervaring in maar kan gelukkig ook nog veel leren."

## 'Ja, wij zijn lid'

Twincorr in Nieuwe Pekela is onderdeel van het internationale concern Smurfit Kappa. Bij deze vestiging werken circa 140 medewerkers. Zij produceren golfkartonnen transportverpakkingen. "De cultuur binnen ons bedrijf is 'noordelijk': we zijn nuchter en weten van aanpakken."

Over de samenwerking met Werk en Vakmanschap spreekt Driessens vol lof. "Vijf jaar geleden voelden wij de behoefte aan de borging van kwalitatief goede instroom. Dit heeft Werk en Vakmanschap voortvarend ter hand genomen door een kweekvijver op te zetten. Deze pool van aankomende talenten bestaat nog steeds en omvat zo'n acht à negen aankomende procesoperators. De leerlingen zijn bij Werk en Vakmanschap in dienst, volgen een opleiding procesoperator niveau 3 aan het ROC en doen bij ons praktijkopdrachten. Met deze partijen zitten we om de drie maanden bij elkaar om

de voortgang te bespreken. Werk en Vakmanschap bewaakt daarbij het traject en houdt de leerlingen scherp. In het verleden zijn op deze manier al vier mensen aangenomen".

## Korte, persoonlijke lijnen

Driessens is met name te spreken over de selectie van de kandidaten door Werk en Vakmanschap. "De consultants kennen onze mentaliteit. We zijn nuchter, houden van aanpakken en hebben bijzonder veel oog voor de kwaliteit van onze producten. De kandidaten die voorgesteld worden, passen allemaal uitstekend in dat profiel." Verder benadrukt Driessens dat het persoonlijke contact met Werk en Vakmanschap heel sterk is. "Consultants, vestigingsmanager, regiomanager; zij komen hier regelmatig over de vloer en dat is prettig. We hebben korte, persoonlijke lijntjes; als er iets is, is dat zo besproken." De goede onderlinge contacten blijken ook uit de vele rondleidingen en referentiebezoeken die bij Twincorr plaatsvinden. "Leerlingen, potentiële kandidaten voor de pool maar ook bedrijven die interesse hebben in onze samenwerking leiden wij met alle plezier op onze vestiging rond."



Leo Driessens,  
manager operations bij Twincorr

## Colofon

### Uitgave

Coöperatie Werk en Vakmanschap  
16e jaargang, nr. 2, juni 2010

### Redactie

Klaartje Hamerlinck  
Caroline Houmes  
Arend Segaar

### Vormgeving

Ontverpia concept & vorm, Breda

### Drukwerk

Drukkerij Altorffer, Roosendaal

### Fotografie

Input Output Fotografie  
Joost van Buul  
Levien Willemse  
René Post Fotografie

### Oplage

4.000 exemplaren

### Coöperatie Werk en Vakmanschap

Markt 41c, 4701 PB Roosendaal  
Postbus 1542, 4700 BM Roosendaal  
T 0165 - 52 46 85, F 0165 - 52 46 86  
cooperatie@werkenvakmanschap.nl

### Vestigingen en algemene informatie

www.werkenvakmanschap.nl