

## Getijden

Het einde van de jaren nul van deze eeuw is in zicht. Aan het begin van deze eeuw dachten we nog last te krijgen van de Millennium Bug. In plaats daarvan klapte de ICT bubble. Deze sleurde in zijn kielzog de gedroomde, altijd groeiende, New Economics mee. Wat volgde was economisch laagwater en een vloedgolf die de hoogste waterstand in 2007 zou bereiken. De twee resterende jaren brachten opnieuw zeer laag water, met uitzicht op dooftij. Kortom, het begin van de 21ste eeuw kenmerkt zich door hoge toppen en diepe dalen. En zo gaat dat: vroeger, nu en in de toekomst.

Begin jaren 90 van de vorige eeuw beleefden we ook eb. Door reorganisaties lekten vakbekwamen weg uit de industrie. En dat in de wetenschap van het immer bestaande gebrek aan technici. Het imago van de industrie en Nederland 'het land van dominees en kooplui' was daar toen mede debet aan. Nu heeft de demografie zich daar als harde factor bijgevoegd. Ontgroening en vergrijzing. Een paar grote bedrijven uit de procesindustrie in het oosten des lands stak toen de koppen bij elkaar. In 1994 werd de Coöperatie Werk en Vakmanschap U.A. opgericht met de opdracht om een kweekvijver van technici te vormen, het vakmanschap te bevorderen, te behouden en te promoten. Ook na 15 jaar blijkt dit concept alle economische golfbewegingen goed te kunnen volgen, niet in de laatste plaats door de manier waarop uitvoering wordt gegeven aan de opdracht. De jaren tien staan voor de deur en ook die zien wij met het volste vertrouwen tegemoet. U allen prettige feestdagen en een succesvol Nieuwjaar gewenst.

Arend Segaar, voorzitter  
Coöperatie Werk en Vakmanschap

## HTM Railmaterieel beste leerbedrijf



HTM Railmaterieel is door Kenteq, het kenniscentrum voor technisch vakmanschap, uitgeroepen tot Beste Leerbedrijf 2009 van de provincies Utrecht, Noord-Holland, Zuid-Holland en Flevoland. Werk en Vakmanschap deelt in dit succes. De jury roemt in haar rapport de constructieve inbreng en intensieve leerlingenbegeleiding van Werk en Vakmanschap.

Hoofd HTM Railmaterieel Ton Elshout is met recht trots op deze uitverkiezing. Hij was het die een aantal jaren terug signaleerde dat er geen passende beroepsopleiding bestaat voor het type monteur dat HTM zoekt. Zowel jongens die opgeleid worden als mechanisch monteur als de elektromonteurs komen kennis tekort om de railvoertuigen van HTM te kunnen onderhouden. Dat vroeg om een creatieve oplossing.



Ton Elshout en team

### Zelf geschikt maken

"Toen ik bij HTM startte, trof ik een vergrijzend personeelsbestand aan en de dringende behoefte om jonge mensen te laten instromen. Alleen, geen van de beschikbare kandidaten had de benodigde kennis op zak. In mijn zoektocht naar een creatieve oplossing vond ik gelukkig twee enthousiaste partners, Fontys Hogescholen en Werk en Vakmanschap." De oplossing die de drie partners gezamenlijk uitdachten, blinkt uit in eenvoud en vooral in het denken in mogelijkheden. Terwijl reguliere BBL-trajecten bestaan uit één dag school en vier dagen werken, is hier gekozen voor een andere systematiek. Elshout legt uit. "De leerlingen gaan nog steeds één dag in de week naar het ROC. Zij volgen daar een opleiding tot elektromonteur. Gedurende drie dagen zijn de leerlingen bij HTM aan de slag. Wij hebben een eigen docent die heel gericht met deze jongeren bezig is. De vijfde dag wordt

verzorgd door Werk en Vakmanschap. De leerlingen krijgen op deze dag aanvullende, specifiek op HTM gerichte, scholing."

### Waardevolle samenwerking

Tijdens deze BBL-periode zijn de leerlingen in dienst bij Werk en Vakmanschap. Zij dragen gedurende deze periode de zorg voor een actieve begeleiding. Na afronding van de opleiding kunnen de leerlingen bij HTM instromen. "Wij streven ernaar om constant tien jongeren in opleiding te hebben." Over de samenwerking met Werk en Vakmanschap is hij zondermeer lovend. "Ik ben onder de indruk van het maatwerk dat zij leveren. Zij gaan bijzonder goed om met de specifieke opleidingsbehoefte die wij hebben. Ik beschouw Werk en Vakmanschap daarom als een waardevolle samenwerkingspartner."

# Competentiemeting haalt meer uit mensen

In een organisatie is kennis alléén niet voldoende om tot goede prestaties te komen. Het is juist de combinatie van kennis, vaardigheden en houding die medewerkers waardevol maakt. De competentiemeting van Werk en Vakmanschap brengt de competenties van (aankomende) medewerkers in kaart. Met deze kennis kunnen talenten zo goed mogelijk ingezet worden op de functies binnen het bedrijf.

De competentiemeting van Werk en Vakmanschap is geschikt voor zowel huidige medewerkers als voor sollicitanten. In beide situaties is het doel de persoonsgerichte competenties inzichtelijk maken en kijken in hoeverre deze persoon geschikt is voor de functie. Bij de werving en selectie kan dit een doorslaggevende reden zijn om iemand wel of niet aan te trekken. Bij de bestaande medewerkers geeft de

competentiemeting bovendien inzicht in de competenties die verder ontwikkeld kunnen worden, bijvoorbeeld met scholing of training-on-the-job.

## Voordelen

De voordelen van de competentiemeting zijn duidelijk. De meting, met een opvallend korte doorlooptijd, geeft een objectieve inschatting van het doorgroeipotentieel van de (aankomende)

medewerker. Hiermee legt de competentiemeting de basis voor een goede loopbaanontwikkeling, hetgeen de binding met de werkgever versterkt. Als de competentiemeting onderdeel uitmaakt van een werving en selectietraject, wordt de kans op een juiste selectiebeslissing aanzienlijk vergroot.

## Snel en eenvoudig

De competentiemeting start met het vaststellen van het functieprofiel. Hierop volgt een competentiegericht interview. De resultaten van dit interview worden vervolgens geëvalueerd en vastgelegd in een persoonlijk competentierapport. Met de competentiemeting is Werk en Vakmanschap in staat binnen zeer korte tijd gefundeerde uitspraken te doen. Dit kan met name in een sollicitatieprocedure een voordeel zijn.

## ‘Snel, duidelijk en goed’

“De snelheid waarmee de meting wordt afgenomen, de duidelijke rapportages en de aantrekkelijk tariefstelling.” Joke Roelofsen, Human Resources Officer bij Teijin Aramid in Emmen, staat de keuze voor de competentiemetingen van Werk en Vakmanschap helder voor ogen. “Wij zetten de competentiemeting in zodra de sollicitatieprocedure daar aanleiding toe geeft.”

Teijin Aramid is een internationale onderneming die wereldwijd hoogwaardige aramidegarens, -vezels en -pulp levert. Eén daarvan is Twaron. De productie hiervan vindt plaats in Nederland. De aramidevezels van Teijin Aramid spelen

een belangrijke rol in allerlei toepassingen waarbij sterkte, veiligheid, duurzaamheid en licht gewicht vereist zijn. Eén van de laatste toepassingen, waarbij de supersterke vezel Twaron wordt ingezet, is de bouw van de

overspanning en gevel van het Stedelijk Museum in Amsterdam. In Emmen wordt, in vijfploegendiensten, gewerkt aan de productie van Twaron. De samenwerking tussen Teijin Aramid en Werk en Vakmanschap startte bij de oprichting van Werk en Vakmanschap. “Ik ken vestigingsmanager Sandra Klaassens inmiddels zo goed dat we vaak aan een half woord genoeg hebben.”

## In één oogopslag

Tijdens een gesprek kwam ook de competentiemeting aan de orde. Dit meetinstrument sprak Roelofsen aan en ze wilde het bij wijze van test uitproberen op een groep interne sollicitanten. “Uiteindelijk is dit bijzonder goed bevallen. Binnen anderhalve week hadden we de competenties van de kandidaten heel duidelijk in beeld.” Het is met name de manier van rapporteren waar Roelofsen enthousiast over is. De schematische weergave in rood en groen gekleurde ballen maakt in één oogopslag duidelijk in hoeverre iemand voldoet aan de gestelde competenties. Voor Teijin Aramid is onder andere gekeken naar klantgerichtheid, innovatief vermogen en probleemanalyse. “We hebben voordien wel rond de tafel gezeten om de betekenis van de verschillende begrippen goed op elkaar af te stemmen.” Roelofsen zet de competentiemeting nu incidenteel in bij sollicitatieprocedures. “Het is voor ons nadrukkelijk geen selectiemiddel. Maar met de meting kun je wel heel snel kijken of het beeld dat je hebt klopt.”



Joke Roelofsen (r) samen met Sandra Klaassens (l)

# Opleidingspool Shell brengt veel positieve energie

In Moerdijk is één van de grotere productieplants van Shell gevestigd. Hier werken circa 800 medewerkers aan de productie van chemische halfproducten. De opleidingspool Diversity & Inclusion (D&I) is gericht op de instroom van allochtonen en vrouwen. Hiermee wordt de kracht van de organisatie verder versterkt. Werk en Vakmanschap speelt in dit traject een belangrijke rol.



**“De begintijd was zwaar. Ik moest veel regelen en ook nog hard studeren. Nu liggen alle wegen open”**

Laid Kukic

Attractie- en recruitment advisor Heleen Terpstra en HR-manager Koen Timmermans praten enthousiast over de D&I pool. De pool beantwoordt aan twee belangrijke vraagstukken waar Shell voor staat. Allereerst voorziet Timmermans voor de komende jaren een serieuze pensioengolf. Het vertrek van ervaren medewerkers vraagt om de tijdige instroom van nieuw talent. In de regio zijn echter te weinig goed gekwalificeerde medewerkers beschikbaar binnen het reguliere BOL-onderwijs. Verbreding van de zoektocht is dan een logische keuze.

## Meer diversiteit

Naast de noodzaak om nieuwe mensen te werven, groeide bij Shell meer en

meer het besef dat een heterogene werkgemeenschap, qua leeftijd, cultuur en geslacht, leidt tot betere resultaten. Deze kennis, gevoegd bij de behoefte aan nieuwe instroom, leidde tot de wens om een additioneel wervingskanaal op te zetten. “Wij hebben van oudsher met name contacten met scholen betreffende BOL-trajecten. Daarom zochten we een partner die juist goede contacten heeft met CWI en UWV. Die vonden we in Werk en Vakmanschap”, legt Timmermans uit.

## Opleidingspool

De opleidingspool, welke inmiddels ruim een jaar actief is, leidt werkzoekenden, herintreders en omscholingskandidaten op tot procesoperator B. De kandidaten worden door Werk en Vakmanschap geselecteerd bij het CWI en het UWV. Deze organisaties nemen ook de kosten voor omscholing voor hun rekening. De geselecteerde kandidaten starten met het theoretische deel van de opleiding op een ROC. Daarna volgt een jaar praktijkstage bij een bedrijf. Timmermans staat een bezoek aan de pool nog levendig voor de geest. “Het was een bijzondere kennismaking met een zeer gemêleerd gezelschap. Wat mij met name opviel was het enorme enthousiasme, de positieve energie en het doorzettingsvermogen in deze groep. Iedereen, met welke achtergrond dan ook, was zich bewust van de kansen die ze kregen.”

## Teamplayers

Zodra de kandidaten het theoretische deel afronden, stelt Werk en Vakmanschap potentiële kandidaten aan Shell voor. “Wij zijn niet alleen op zoek naar allochtonen en vrouwen. Ook andere eisen spelen een rol. Zo moeten de mensen die bij ons aan de slag gaan, goed kunnen communiceren en luisteren en een teamplayer zijn. Daarnaast is flexibiliteit heel belangrijk. De techniek is voortdurend in beweging en de eisen ten aanzien van milieu en duurzaamheid veranderen snel. Daar moet je mee om kunnen gaan”, verduidelijkt Terpstra.

## Goede aanvulling

De door Shell geselecteerde kandidaten beginnen vervolgens aan een leerwerkperiode bij Shell. Werk en Vakmanschap is hierbij de werkgever, Shell de opleider. Natuurlijk houden alle partijen een vinger aan de pols. “Ik beschouw het als een ideale combinatie van Werk en Vakmanschap, onze HR-afdeling en de mensen in de lijn”, concludeert Timmermans. Terpstra onderstreept dit en wijst op de inmiddels behaalde successen. “Wij hebben op deze manier zes nieuwe medewerkers kunnen aannemen. Daarnaast hebben we nog twee dames in het traject zitten. Hiermee is de D&I opleidingspool een goede aanvulling op onze reguliere wervingskanalen.”

**“Het is fijn hier te zijn; Shell biedt mij een goede start en ik doe veel ervaring op”**

Sventlana Beljajeva





Alexandra Löwik

## 'Ja, wij zijn lid'

"Het lidmaatschap van Werk en Vakmanschap heeft Enrichment Technology Nederland (ET NL) veel voordelen opgeleverd. Naast continuïteit van instroom van leerlingen en vakvolwassen technici, wordt onze afdeling Human Resources werk uit handen genomen. Tevens leidt de pro-actieve houding van de consultants tot initiatieven waar ET NL baat bij heeft."

ET NL is onderdeel van het internationale concern ETC. Deze onderneming streeft erna de technologieleider te zijn op het gebied van uraniumverrijking. Bij de vestiging in Almelo werken circa 750 medewerkers.

### In huis

"Werk en Vakmanschap verzorgt sinds twee jaar leerwerktrajecten in de richtingen verspaning, mechatronica en magazijnmedewerker. Ik vind het belangrijk dat leerlingen theorie en praktijk combineren. Naast deze leerwerktrajecten lenen wij ook regelmatig vakvolwassen flexkrachten in via Werk en Vakmanschap. Sinds deze zomer is er wekelijks een consultant op ons bedrijf aanwezig. Dit is erg prettig. Zowel voor de medewerkers als voor onszelf. Mensen met vragen kunnen direct bij hen terecht. Bovendien hebben we de oren en ogen van Werk en Vakmanschap nog dichterbij. Signalen vangen zij in een vroeg stadium op."

### Praktijkschool

"De pro-actieve houding van Werk en Vakmanschap waardeer ik zeer. Recent gaf ik in een gesprek met vestigingsmanager Onno Masselink aan dat het in onze productieomgeving moeilijk is om praktijkopdrachten uit te voeren. Dat komt omdat wij werken met high-tech apparatuur. Hij heeft dit direct opgepakt door deze informatie uit te wisselen met bedrijven in de omgeving. Binnenkort zitten we gezamenlijk rond de tafel en bespreken we de mogelijkheden om een

eigen praktijkschool op te richten. Dit voorbeeld is illustratief voor de meerwaarde van Werk en Vakmanschap."

### Nieuwe leden

De volgende bedrijven zijn in de afgelopen periode lid geworden van Werk en Vakmanschap: Bakker Oilfield Supply Coevorden BV, Staalbouw Nauta Heeg BV, Vitens Midden - Nederland, Baas BV, Clefi Insulation BV, Daas Baksteen Zeddam BV, Heesen Yacht Builders BV en Vermeer Eemhaven BV.

## Agenda

Werk en Vakmanschap is aanwezig bij:

5 januari	Onderwijsmarkt Calvinj College Krabbendijke
7 januari	Opleidingsmarkt VMBO Spijkenisse
12 januari	Pontes College Goes
12/13 januari	Onderwijsmarkt de Rede Terneuzen
20 januari	Opleidingsmarkt ROC Da Vinci Dordrecht
22/23 januari	Open Dagen ROC Zeeland Vlissingen

## 'Je hebt als consultant steeds een andere rol'

Zijn overstap van de ING naar Werk en Vakmanschap Terneuzen bevalt Eric Riemens tot nu toe bijzonder goed. "Ik vind het vooral erg leuk om met verschillende arbeidsmarktpartijen contact te hebben. Je hebt als consultant daarbij steeds een andere rol. Die veelzijdigheid vormt een groot verschil met mijn vorige functie. Als senior accountant manager particulieren was ik uitsluitend gericht op de verkoop van bankproducten."

Natuurlijk was het even wennen. Want hoewel hij zeventien jaar bankervaring op zak had, begon Eric weer gewoon opnieuw. "Natuurlijk bracht ik wat commerciële contacten mee. Bovendien heb ik met mijn opleiding MTS Werktuigbouw een technische achtergrond. Maar het feitelijke werk was echt helemaal nieuw."

na zoveel jaar iets anders te doen, vind ik heel bevredigend." Nog steeds is zijn inwerkperiode niet volledig afgerond. Om zich meer te bekwamen in arbeidsrechtelijke aangelegenheden, is hij recent gestart met een zogeheten arbeidsmarkttraining.

### Goed geregeld

Met zijn collega's werkt hij plezierig samen. De cultuur binnen Werk en Vakmanschap spreekt hem aan. "Alles is heel gestructureerd terwijl er daarnaast ook volop ruimte is voor eigen inbreng. Met een goed idee kun je altijd aankloppen. Dat vind ik positief. Zo ben ik lid van de klankbordgroep marketing. Samen met collega's praten wij mee over dit onderwerp." Nu het jaar bijna ten einde loopt, kijkt Eric tevreden terug. "Ik ben gestart in een, economisch gezien, zeer moeilijke periode. Ik heb nieuwe klanten kunnen werven en binnen een jaar de cultuur en werkwijze eigen gemaakt. Ik zit hier prima op mijn plaats."

### Inwerktraject

Bij aanvang had vestigingsmanager Jolanda Fieret een inwerkplan voor Eric klaarliggen. Achteraf bezien beschouwt Eric deze periode als bijzonder intensief en pittig. "Maar het geeft ook veel energie", relativeert hij. "Om



Eric Riemens

## Colofon

### Uitgave

Coöperatie Werk en Vakmanschap  
15e jaargang, nr. 4, december 2009

### Redactie

Hanneke Hagenaars  
Klaartje Hamerlinck  
Caroline Houmes  
Arend Segaar

### Vormgeving

Ontverpia concept & vorm, Breda

### Drukwerk

Drukkerij Altorffer

### Fotografie

Jos Janssen Fotografie  
Input Output Fotografie

### Opplage

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](http://www.werkenvakmanschap.nl)