

Ervaring GTI Utiliteit West

Stages bereiden instroom uit Duitsland voor

De installatiebranche heeft grote behoefte aan elektrotechnici en werktuigbouwkundigen, maar het aantal jongeren dat daarvoor kiest is in ons land beperkt. HRM@Work ontdekte alternatieve mogelijkheden in voormalig Oost-Duitsland. GTI Utiliteit West heeft ervaring opgedaan met een Duitse stagiair op HBO-niveau.

Hans Glas schetst hoe de contacten met Duitsland tot stand kwamen: "We kennen uit onze contacten met installatiebedrijven de grote behoefte aan medewerkers. Om iets aan dat probleem te doen, richten we ons ook op het buitenland. Een kennis van ons verhuisde naar voormalig Oost-Duitsland. We vroegen hem om een oriëntatiedag voor ons te organiseren. Daarbij spraken we met ingenieursbureaus, arbeidsbureaus en scholen. We kwamen in contact met een professor van een Duitse HBO. Hij polste later of zijn studenten belangstelling hadden voor een stage in Nederland. Aanvankelijk voelde één student er voor en dat aantal groeide steeds verder. Daarop hebben wij 35 directeuren en bedrijfsleiders uit de installatiebranche benaderd om hun belangstelling voor het idee te polsen. Het leverde acht positieve reacties op. We vonden dat een voldoende basis om zes Duitse studenten uit te

Marian Zeh uit voormalig Oost-Duitsland heeft twintig weken stage gelopen bij GTI in Capelle aan den IJssel.



nodigen voor een kennismaking. Ze kregen rondleidingen en presentaties bij bedrijven, onder andere bij GTI Utiliteit West in Capelle aan den IJssel. Een van de studenten heeft daar vervolgens gedurende twintig weken stage gelopen."

Manager bedrijfsbureau Frank Amesz legt uit waarom GTI meedeed: "Toen HRM ons vroeg om mee te werken, konden we honderd bezwaren tegen het idee verzinnen. Maar het leek ons veel beter om het maar gewoon eens te proberen. Dan kregen we uit de eerste hand feitelijke informatie en konden we zien of de vooroordelen klopten." De studenten kozen zelf een van de bedrijven waar ze een presentatie hadden bijgewoond. En zo meldde op een goede dag Marian Zeh zich bij GTI: een dertigjarige werktuigbouwkundig engineer. Voormalig kok, die zich liet omscholen."

Engels

Luuk van Hulst zorgt bij GTI Utiliteit voor de begeleiding van studenten en nieuwe medewerkers in de werktuigbouwkundige richting: "Ik had aanvankelijk wat aarzelingen. We wisten weinig over de voorkennis van Marian. En ik verwachtte dat de taal een grote barrière zou zijn. In onze onderlinge communicatie, maar ook omdat al onze stukken en de programmatuur in het Nederlands zijn. We bedachten al snel dat het goed zou zijn om onderling Engels te gaan praten. Dat is voor ons beide een vreemde taal en we waren dan beiden in een gelijke

positie: we konden lachen om elkaars fouten. Marian pikte het Nederlands overigens snel op. Mede omdat hij in een Nederlands gastgezin kon wonen. Een van onze monteurs was net uit huis gegaan, dus er kwam een kamer leeg. Zijn zus van veertien had geen zin om in haar eigen huis Duits te gaan spreken. En zo leerde Marian de taal extra snel."

Zeker in de eerste week kostte de communicatie veel energie, vertelt Luuk. "Ik kwam vermoeder thuis dan anders. Maar het duurde niet zo lang of de contacten verliepen makkelijker. De eerste week heb ik Marian erg intensief begeleid. Net zoals ik dat bij Nederlandse stagiairs doe. Ik laat de stagiair kennismaken met de collega's, wijs de werkplek en de werkspullen en maak wat kleine voorbeeldopdrachtjes. Een prettig toeval was dat we net met een project waren gestart waarin Marian van begin tot eind mee kon lopen. Dat is makkelijker dan wanneer je een stukje uit een lopend project moet lichten. Hij maakte de berekeningen. Dat is inhoudelijk geen probleem: hij moest even wennen aan de Nederlandstalige programmatuur, maar de theorie achter de berekeningen verschilt niet. Sterker nog: ik heb hier een Duits boek staan dat ik raadpleeg als ik te weinig informatie krijg uit de Nederlandse installatiehandboeken. Marian gebruikte op school hetzelfde boek. En veel van de producten die we in Nederland in de utiliteitsbouw gebruiken, komen uit Duitsland. Als Marian technische informatie nodig had, keek hij gewoon op het Duitse gedeelte van de website, waar wij de Nederlandse gebruiken. Hij schreef de rapporten die bij de technische berekeningen horen in het Duits, waarna ik ze voor het projectdossier vertaalde. Een verschil met Nederlandse studen-

ten is dat we geen contact hebben gehad met de school. Er kwam veel aan op het eigen initiatief van Marian."

Te weinig rendement

De samenwerking met Marian is Luuk goed bevallen: "Het was een goede combinatie: de persoon, zijn kennis van het Engels en zijn gedrevenheid om Nederlands te leren. En het was mooi dat ik tijd beschikbaar had voor de begeleiding en dat we net een goed project waren gestart. Het hangt erg van de omstandigheden af of we dit opnieuw gaan doen." Amesz vult aan: "We hebben meegedaan om te kijken of het mogelijk is mensen uit voormalig Oost-Duitsland vlot op het juiste kennisniveau te brengen en of ze snel onze taal en gewoonten kunnen leren. Bij Marian hebben we gezien dat dat kan. We vinden het wel een nadeel dat we veel tijd in de opleiding en begeleiding steken, terwijl we pas de laatste 8 tot 10 weken rendement terugkrijgen. Daarom voelen we er meer voor om iemand in de laatste fase van zijn studie te begeleiden. Als het wederzijds bevalt, kun je dan aansluitend het contract verlengen of iemand in dienst nemen." Marcel Houwers van HRM@Work legt uit dat er zeker wordt nagedacht over bijvoorbeeld het naar Nederland halen van afstudeerders: "We moeten de contacten opbouwen. Als we niets met stagiairs willen doen, wordt het ook niets met medewerkers. In Duitsland zei iemand 'we moeten een traditie gaan opbouwen met elkaar', en dat klopt. De verhalen die de stagiairs meenemen naar Duitsland zijn erg belangrijk. Ze kunnen vertellen dat de stage goed geregeld is, dat ze goed

met Nederlanders kunnen samenwerken en dat er geen problemen zijn met betalingen. Kortom: dat je in Nederland een toekomst kunt opbouwen. Resultaten zijn er ook: We hebben nu drie stagiairs gehad, we verwachten er nog 20 in 2008 en er zijn nu vier Duitse gediplomeerde engineers aan het werk."

Investeren

Inmiddels zet HRM het initiatief verder 'in de markt'. Glas: "Het beroep heeft in Duitsland aanzien en dat draagt er toe bij dat er veel opleidingen zijn, met een groot aantal studenten. We zijn net bij een opleiding geweest met 300 studenten. Dat zijn er net zo veel als in heel Nederland. Ruim twintig Nederlandse bedrijven hebben inmiddels laten weten graag mee te willen doen, mede naar aanleiding van de positieve ervaringen bij GTI en andere bedrijven. Om de start makkelijker te maken ontwikkelen we nu een technische talengids Nederlands-Duits en Duits-Nederlands. En in samenwerking met Otib zorgen we dat de studenten eerst gedurende een week een intensieve taaltraining volgen bij bijvoorbeeld Regina Coeli in Vught."

Houwers: "Bedrijven die mee willen doen kunnen zich melden. Maar alleen als ze ook in de studenten willen investeren: We willen dat deze mensen terug gaan met het goede verhaal. Het zijn de ambassadeurs voor deze aanpak. Rompslomp met belastingen en verzekeringen hebben de bedrijven er niet aan: dat regelen wij." Amesz: "Wat dát betreft was Marian voor ons een normale stagiair." **G**

Van links naar rechts Frank Amesz (GTI), Marcel Houwers (HRM), Luuks van Hulst (GTI) en Hans Glas (HRM).



Voorbereid op de toekomst



Ruim 55 procent van de Nederlandse familiebedrijven heeft geen concreet bedrijfsopvolgingsplan klaar liggen. Dit is de belangrijkste conclusie uit een onderzoek dat PricewaterhouseCoopers (PwC) heeft verricht onder 1500 familiebedrijven. De verwachting is dat in de komende vijf jaren circa 20.000 familiebedrijven van eigenaar gaan wisselen in Nederland. Gezien het belang van de familiebedrijven in de economie en de werkgelegenheid moet de continuïteit van deze groep bedrijven gewaarborgd blijven. De bewustwording van het belang van een goed opvolgingsplan is daarom zeer belangrijk.

De voorbereidingen voor een overname moeten tijdig worden gestart, zo'n vijf jaar voor overname. Het gaat te ver om alle facetten van een bedrijfs-overname hier te noemen, maar enkele zaken die vooraf gedefinieerd moeten worden zijn:

- Aan welk profiel moet de opvolger voldoen.
- Heb ik de juiste organisatiestructuur staan voor overdracht.
- Hoe kan de overdracht fiscaal zo gunstig mogelijk verlopen.
- Welke procedure wordt gevolgd bij eventuele conflicten.

Worden dergelijke zaken niet tijdig opgepakt, dan ontstaan er, mede door de complexe regelgeving, vaak conflicten en krijgen emoties de overhand. Hierdoor worden veel overdrachten een teleurstelling in plaats van een feestelijke gebeurtenis.

Zoek daarom tijdig contact met uw accountant en/of fiscalist, zodat u samen alle noodzakelijke stappen kunt doorlopen. Dit zal er voor zorgen dat u uw onderneming met een gerust hart over kunt dragen.

Rühl Haegens Molenaar
P.G. Weijts
Accountant-Administratieconsulent