

# ZOEKEN OVER DE GRENS NAAR HOOGOPGELEID PERSONEEL

Drie hbo-studenten uit Oost-Duitsland ronden vorig jaar met succes hun stage bij een Nederlandse installateur af. Bij hun zoektocht naar schaarse, hoogopgeleide technici kijken elektro- en installatietechnische bedrijven nu ook over de grens.

‘Onze Duitse stagiaire heeft volledig meegedraaid en absoluut toegevoegde waarde voor ons bedrijf gehad.’ Die conclusie trekt Frank Pruisken, directeur bij A. de Jong Installatietechniek in Schiedam. Hij is bijzonder enthousiast over een pilotproject van HRM@WORK. Dit bemiddelingsbureau voor de elektro- en installatietechniek haalde vorig jaar drie hbo’ers uit Duitsland om hier stage te lopen.

‘In 2006 zagen we de vraag naar hbo’ers en tu’ers flink stijgen en zochten we contact met onder andere een Duitse hbo-opleiding klimaattechniek’, vertelt Hans Glas, directeur bij het bemiddelingsbureau. ‘Voor de studenten is een buitenlandse stage erg aantrekkelijk, vanwege de grote kans op een vaste aanstelling. De werkloosheid ligt in Oost-Duitsland soms wel op meer dan zestig procent. Uiteindelijk konden we zes kandidaten aan onze Nederlandse klanten voorstellen. Maar de meeste bedrijven waren sceptisch. Ze zagen meer problemen dan kansen.’

Dat ging niet op voor Frank Pruisken. ‘Ik bekeek het meteen positief. De arbeidsmarkt in Nederland is zo krap, vraag en aanbod lopen helemaal uit elkaar. Je moet wel ruimdenkend zijn en over de grenzen heen kijken. Want waarom zou je wel iemand uit Friesland helemaal naar Schiedam halen, maar niet iemand uit Duitsland? De taal verschilt, maar niet al te veel. Ze hebben er ook de euro. En we hebben al eerder monteurs uit andere Europese landen binnen gehad. Gezien de arbeidsmarkt heb je als werkgever eigenlijk geen keuze. Van tevoren hadden we geen hooggespannen verwachtingen van dit proefproject, maar niets doen is ook geen optie.’

In principe zoekt zijn bedrijf naar technisch personeel op elk niveau. Maar daar valt dus moeilijk aan te komen. ‘De schaalvergroting in het onderwijs heeft geleid tot leerfabrieken, waar de techniek een ondergeschoven kindje is omdat je geen gespecialiseerde opleidingen meer hebt. Ouders begrijpen ook niet hoe je verder kunt leren in de techniek. Bovendien zijn technische opleidingen duurder dan theoretische. Voor apparatuur en practica is vaak geen budget. Dat maakt de situatie er niet beter op.’

## Nieuwe aanwas

Dus ging Thomas Wotruba uit het Oost-Duitse Altenburg na een oriënterend gesprek en een aantal bedrijfspresentaties vorig jaar vier maanden aan de slag bij A. de Jong Installatietechniek. Het middelgrote installatiebedrijf verzorgt werktuigbouwkundige installatiewerken in utiliteitsgebouwen en maakt deel uit van de A. de Jong Groep. Andere werkmaatschappijen richten zich op warmtetechniek en klimaatbe-

heersing, milieu en energietechniek. Het bedrijf noemt de tevredenheid van klanten als belangrijkste doel. Er werken multidisciplinaire teams aan projecten, met een projectleider aan het hoofd. De werksfeer is informeel, de directeur wordt het liefst bij zijn voornaam genoemd.

In het ideale geval heeft elk team een stagiaire. 'En die zetten we echt niet alleen in voor het zetten van koffie en het maken van kopietjes', zegt Pruisken. 'We hopen dat ze na een goede stage bij ons blijven werken. Voor ons heeft nieuwe aanwas de hoogste prioriteit. Ons bedrijf is dienstverlener, onze teams moeten voldoende gemotiveerd en op de toekomst zijn toegesneden. De medewerkers vormen ons belangrijkste gereedschap. Als we willen groeien, en dat willen we, moeten we absoluut iets doen aan het tekort op de arbeidsmarkt.'

Wotruba werd intern begeleid door tekenaar/constructeur Leon Ronge. 'We hebben hem alle werktekeningen laten zien en uitgelegd hoe onze installaties in elkaar steken. Vervolgens heeft hij alle leidingen visueel in kaart gebracht. Na twee weken kon hij een opzet

maken van de manier, waarop we die leidingen kunnen prefabriceren en op de bouwplaats kunnen afleveren. Daarna zijn de leidingen in België gemaakt en Thomas heeft meegeholpen met de montage op de bouwplaats. Hij heeft dus helemaal in het projectteam meegedraaid. En als bonus leerde hij alles over bodemopslag, omdat dit systeem deel uitmaakte van het bouwproject. En hij heeft leren tekenen met een Nederlands tekenprogramma.'

Ronge looft de internationale samenwerking. 'Met de basiskennis zat het wel goed. Voor Thomas was de gelijkwaardigheid en het opereren als team heel prettig, ook de andere stagiaires hebben dat als heel positief ervaren. In het Duitse bedrijfsleven gaat het er veel hiërarchischer aan toe. De taal was lastiger, maar na drie maanden verstond hij prima Nederlands en moesten we oppassen met wat we zeiden. De eetcultuur hier vond hij daarentegen helemaal niks; de Hollandse pot en een boterham mee naar het werk. Al met al hebben we een zeer positieve ervaring achter de rug en een hele hechte band opgebouwd. Ik ga binnenkort bij hem op bezoek.'



*De Duitse hbo-stagiair Thomas Wotruba ging vorig jaar vier maanden aan de slag bij A. de Jong Installatietechniek.*

## Profijt

Ook Pruisken beoordeelt de stage als een succes. 'We zoeken niet alleen naar mogelijkheden om personeel aan te kunnen nemen, maar ook naar verbeteringen in ons werkproces en onze werkmethode. Door de prefabricage van leidingen konden we op de bouwplaats alles in twee werkdagen monteren in plaats van drie weken. Daar hebben we dus ook in de toekomst profijt van. Helaas wilde Thomas aan het werk bij het installatiebedrijf van zijn vader. Maar als de kans op nog zo'n stage zich weer voordoet, gaan we daar zeker op in.'

Die kans is vrij groot, want Glas en zijn collega-directeur Marcel Houwers hebben inmiddels contact met een opleidingsinstituut op hbo-niveau uit de omgeving van Dresden met elfhonderd studenten. 'Deze Berufsakademie staat zeer open voor contacten tussen studenten en het Nederlandse bedrijfsleven', zegt Houwers. 'Met stages in Nederland willen ze een traditie opbouwen en ze zijn zelfs bereid hun leerprogramma aan te passen aan de eisen van de Nederlandse installatiemarkt. In combinatie met de goede ervaringen die onze drie Duitse stagiaires mee terug hebben genomen naar hun eigen land, denk ik dat het niet bij dit ene pilotproject blijft. We willen er zelf ook een structurele samenwerking van maken. Af en toe voor een project een blik Oost-Europese studenten opentrekken, dat hebben we beslist niet voor ogen.'

Wettelijk gezien is zo'n structurele samenwerking geen probleem. 'Zolang je binnen de Europese Unie blijft, valt het wel mee met alle regeltjes', stelt Glas. 'Je moet de studenten natuurlijk wel goed begeleiden. Zowel op het werk als daar buiten. De stagiaires loeerden bijvoorbeeld bij een gastgezin, zodat ze helemaal werden ondergedompeld in de Nederlandse cultuur en zoveel mogelijk feedback kregen. Daar ging hun eigen voorkeur trouwens ook naar uit. Je zag dat ze zich al snel aanpasten aan de Nederlandse werkcultuur. Aanvankelijk waren ze wat schuchter, maar al gauw vroegen ze hun collega's het hemd van het lijf.' Houwers erkent dat het veel werk is om een buitenlandse student naar Nederland te halen, voor beide partijen. 'Maar als je niks doet aan het tekort op de arbeidsmarkt, wordt het alleen maar erger. Overigens geldt dat je een Nederlandse stagiaire ook alleen in huis kunt halen als je voldoende begeleiding kunt bieden. Voor bedrijven onder de tien medewerkers is een stagiaire daardoor over het algemeen minder geschikt. En voor een bedrijfsleiding die ad hoc werkt en niet verder wil kijken dan de eerstvolgende maand ook niet.'

Ronge vult aan: 'Je moet oprecht aandacht en tijd aan iedere stagiaire besteden. Die zorg is belangrijk, anders heb je geen kwaliteit. En kwaliteit is belangrijker dan kwantiteit.'

## Taalgids

Houwers en Glas laten momenteel een Duits-Nederlandse technische taalguide ontwikkelen voor buitenlandse stagiaires om de taaldrempel te verlagen. Ronge heeft geholpen om het Nederlandse vakjargon te vertalen, waaronder een afkorting als wkk. 'Zo'n handleiding zouden we ook kunnen maken over het Nederlandse bouwproces', zegt Glas. 'Het technisch niveau in Duitsland is hoog, maar de verhouding tussen bijvoorbeeld aannemer en architect ligt volkomen anders. We zouden kunnen uitleggen hoe we hier samen op een creatieve manier naar de beste oplossing toe werken.'

Houwers ziet nog een ander obstakel. 'Bedrijven die onze kandidaten of stagiaires gaan headhunting. Dit is een kwetsbaar project, het moet eerst nog flink groeien. En de stagiaires moeten hun diploma halen, dat is belangrijker dan een baan in Nederland.'

Pruisken sluit zich daarbij aan. 'Zowel verstandige studenten als bedrijven staan niet open voor wildwest tafereel, zoals het wegkapen van stagiaires. Wat mij betreft mogen er ook meer organisaties komen die zich richten op het werven van buitenlandse hbo- en tu-studenten.'

Zelf denkt de directeur inmiddels al verder. 'We zouden een vestiging in Oost-Europa kunnen overwegen, zeker nu prefab een steeds grotere mogelijkheid wordt. Er is daar potentie genoeg.' Hierbij verliest hij niet de mogelijkheden in Nederland uit het oog. 'Aan onze Nederlandse stagiaires besteden we evenveel aandacht. Ons belang is dat techniek weer hot en herkenbaar wordt. Dat zouden alle bedrijven moeten doen. Alleen door actief te zijn, kun je winnen. Wij hebben nu geïnvesteerd, straks plukken we daar de vruchten van. Dat heet ondernemen.' ◀