

Stages succesvol

Duitsers klaar voor Nederlandse arbeidsmarkt

Het probleem zal even wat minder zijn, maar er blijft in de installatiebranche een chronisch tekort aan technisch geschoold personeel. In Nederland alleen ligt de oplossing niet; er komen te weinig mensen van de technische scholen. Met een speciaal project hoopt Hrm@work de Nederlandse installatiebranche aantrekkelijk te maken voor Duitse werknemers.

Het Zoetermeerse Hrm@work doet aan detachering, werving en selectie en outplacement van technisch personeel in de elektro- en installatietechniek. Tachtig procent van de activiteiten bestaat uit werving en selectie van personeel, met als doel een vaste aanstelling bij een opdrachtgever. "Meestal is een bedrijf zelf al een hele lange tijd op zoek, zonder resultaat. Dat is de realiteit van de dag", vertelt Marcel Houwers. "Negen van de tien mensen die hier komen, hebben al een vaste baan en zijn hier om te kijken wat er nog meer is. Bedrijven veranderen, mensen veranderen, maar niet iedereen verandert mee met het bedrijf. Het gebeurt gewoon dat mensen na een bepaalde periode op zoek gaan naar wat anders."

Als een monteur of projectleider van

het ene naar het andere bedrijf gaat, vult dat branchebreed geen stoel. "Het is eigenlijk een grote stoelendans hier in Nederland, met net te veel stoelen. De individuele bedrijven willen geholpen worden, maar uiteindelijk moet de branche ook worden geholpen", zegt Houwers.

Branchebijdrage

"Onze eerste tak van sport is duurzame bemiddeling, de tweede is branchebijdrage. We hebben ervoor gekozen om een bepaald gedeelte van onze tijd en ons geld terug te laten vloeien in die elektro- en installatiebranche. Waarom? Als het goed gaat met de branche, gaat het ook goed met ons. Maar voordat het goed gaat met de branche, moet er nog veel gebeuren. We doen daarom veel aan

advisering naar de opdrachtgever toe. Hoe die bijvoorbeeld het beste een reorganisatie kan aanpakken. Er zitten hier wel eens mensen met tien jaar ervaring in de installatiewereld, die zeggen: 'Ik heb drie reorganisaties meegemaakt, nu heb ik het gehad, ik ga wat anders doen.' Volgens de brancheverenigingen hebben we in Nederland inmiddels een tekort van 2500 mensen. Als er mensen weggaan zou dat puur verlies zijn, die mensen hebben we nodig. Als je met zo iemand doorpraat, blijkt dat het vak niet rot is, maar dat zijn laatste drie werkgevers niet weten hoe ze moeten reorganiseren. Gisteren was je een goede vent want je leverde geld op, vandaag ben je overtollig en morgen moet je weg, want je kost teveel. Die manier van reorganiseren is heel kort door de bocht, maar we zien hem regelmatig", zegt Houwers.

Om het gat te dichten moeten nieuwe bronnen worden aangeboord. Er moet geld vrijkomen voor een lobby in Den Haag. Mede vanuit de overheid moet techniek een beter imago krijgen, zodat er van onderaf meer instroom komt in de techniek, vindt Houwers. "En dan nog duurt het minstens zeven jaar voordat daar de eerste vruchten van kunnen worden geplukt. Bovendien zijn er veel mensen met ervaring nodig. Ervaring kun je niet kopen. Je moet iets doen aan opleiding, aan omscholing, je moet iets doen aan imagoverbetering, maar we zijn ook verplicht om over de landsgrenzen heen te kijken. Want op een dag, en die dag is misschien al geweest, is de koek ook een beetje op", zegt hij.

Stages

Bij Hrm@work loopt een project waarbij Duitse studenten in Nederland stagelopen. "Een oude kennis van ons

Duitse studenten maken kennis met Nederlandse projecten.



verhuisde naar de voormalige DDR”, vertelt Hans Glas. “We belden, zo is de situatie in Nederland, we hebben geen idee hoe het daar is, maar zou je een oriëntatiedag kunnen organiseren. We hadden gesprekken met een w- en een e-installatiebureau, met arbeidsbureaus. We spraken met iemand die is getrouwd met een Duitser over de cultuurverschillen, en als laatste met een professor van een vakhogeschool. Twee weken later werden we door die professor gebeld. Hij had het verhaal in de klas verteld en één van zijn studenten wilde wel in Nederland stagelopen. Een week later waren dat er al zes. Wij dachten in eerste instantie dat we achter in de rij moesten aansluiten als het ging om mensen uit Duitsland naar Nederland te halen. Maar we waren de enigen”, vertelt Glas.

Om stageadressen te vinden, zijn 35 directeuren van installatiebedrijven aangeschreven. “We kregen 28 afwijzingen”, zegt Glas. “Dat was voor ons een vreemde gewaarwording. Er is zo veel vraag, wij komen met een leuk initiatief dachten wij en vervolgens word je 28 keer afgewezen. Maar zeven bedrijven waren positief, die zagen meer kansen dan beren. Dat heeft ertoe geleid dat wij vorig jaar een pilot draaiden, waarbij vier van de zes Duitse studenten naar Nederland kwamen om hier twintig weken stage te lopen. Eén ging met heimwee terug naar huis, maar drie hebben het traject met succes afgerond. Alle drie hebben ze na hun stage een aanbod gekregen om te blijven en één heeft dat aanbod geaccepteerd en werkt in vaste dienst bij dat bedrijf”, vertelt Glas.

Barrières

Inmiddels is het project uitgebreid. “Afgelopen juni hebben we hier tien studenten van een andere opleiding rondgeleid en begin november nog een groep van twintig. Zo’n reis moet een aantal vragen beantwoorden: wat gebeurt er in Nederland, hoe ziet die installatiewereld er uit? Hoe maken zij hun projecten? Daarnaast hebben we, in samenwerking met verschillende installatiebureaus, een technische talencursus ontwikkeld, met name

om het jargon te vertalen. Dat doen we om drempels weg te nemen. Taal is een van de barrières. Normering veel minder. Nederlandse normering is toch erg Duits georiënteerd”, vindt Glas.

HRM begon met zeven bedrijven die stages aanboden. Nu zijn dat er al dertig, vertelt Houwers. “En of het van Duitse kant ook een groeiend verhaal is, dat hangt af van het verhaal waarmee de huidige groep naar huis gaat. Het is net als bij een advertentie, je weet nooit hoeveel reacties je krijgt. Maar wij vinden het in elk geval het risico waard. Ik hoop dat we aan het eind van dit jaar achttien man in vaste dienst hebben”, zegt hij.

Voordeel

Natuurlijk kunnen deze mensen in Duitsland ook een baan krijgen, hoewel het tekort aan personeel daar niet zo hoog is als in Nederland. Maar er zitten wel voordelen aan een baan in Nederland. Glas legt uit: “De arbeidszekerheid is in Nederland een stuk hoger. En bovendien wordt het werk hier leuker gevonden. Hier werken ze

samen, zoals ze zelf zeggen. In Duitsland wordt je verteld wat je moet doen, dat is een hele andere manier van werken. In Nederland hebben ze meer inbreng, ze mogen er hun eigen creativiteit in leggen. Dat wordt zelfs gestimuleerd”, vertelt hij. De deelnemende bedrijven zijn heel enthousiast. De kosten liggen hoger dan voor een Nederlandse student, want ook kost en woning moeten worden betaald. “Maar de bedrijven zouden het zo weer doen”, weet Glas. “Met andere woorden, de productie die die mannen voor ons draaien, is gigantisch. Duitsland is voor ons een plek om te blijven, we gaan niet door naar Polen bijvoorbeeld. Je kunt beter tien jaar in één gebied blijven dan versnipperen. We zitten nu in en rond Saksen, Leipzig en Dresden. Ieder jaar laten we een paar keer ons gezicht zien om een traditie op te bouwen. In dat gebied komen jaarlijks zo’n 1500 w-studenten van school, tegen tien in Midden-Nederland. Als daarvan maar een paar procent naar Nederland komt, zijn wij al blij.”

Een van de eerste Duitsers die stage heeft gelopen bij een Nederlands installatiebedrijf: Christian Pässler bij Giesbers & Van der Graaf in Rotterdam.

