

Blogs over sectorplannen

door Seger Pijnenburg

Tussen 16 februari en 16 maart 2015 heeft de journalist Seger Pijnenburg elke werkdag een sectorplan bezocht en daarover een blog geschreven. Hij heeft gevraagd naar de praktijk achter de sectorplannen, gekeken of omscholing, begeleiding van werk naar werk of werkervaringsplekken voor jongeren ook echt werken en opgeschreven wat de mensen waarvoor de sectorplannen zijn bedoeld zelf hierover te zeggen hebben.

NB: Deze blogs zijn geheel voor rekening van Seger Pijnenburg en geeft niet noodzakelijkerwijs de mening van het Actieteam crisisbestrijding weer.

Dag 1: Fragiel Groningen

16 februari 2015

Het ontbreekt minister Asscher van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) niet aan lef. Te midden van de perikelen rond de gaswinning en de aardbevingen bezoekt hij welgemoed de fabriek BioMCN op het chemiepark in het Groningse Delfzijl. Maar hij komt vandaag dan ook met goed nieuws voor de Groningers: de start van het sectorplan 'Groningen op voorsprong'. Het kabinet investeert samen met de werkgevers- en werknemersorganisaties € 45 miljoen in het verbeteren van de arbeidsmarkt. Zo'n 7.000 mensen zullen participeren in dit sectorplan. Minister Asscher noemt het een boodschap aan de Groningers: "Er wordt geïnvesteerd in jullie toekomst."

En investeringen, ja, die kunnen ze in Groningen goed gebruiken. Net als de andere noordelijke provincies. Dunbevolkte gebieden met prachtige natuur maar altijd op zoek naar financiële steun. En werkgevers. De ironie dat er miljarden aan gasbaten uit Groningen vloeit, wordt geïllustreerd met het huidige werkloosheidspercentage van 9,9 procent. Het is hard sleuren en doorzetten voor de Groningers om de subsidies uit Den Haag en Brussel los te peuteren en bedrijven te lokken. Met wisselend succes. Is het niet een werkgever als Aldel die failliet gaat waarbij 600 banen verdwijnen, dan is het wel een te ambitieus plan als de Blauwe Stad, waar miljoenen euro's in rook op gaan. En als het allemaal van ver moet komen, voelen tegenslagen zwaarder en gaat bij elke meevaller de vlag uit.

Dit is dan ook het sentiment bij het bezoek van Asscher vandaag. De vertegenwoordigers van de vakbonden, de Provincie Groningen en de werkgevers zijn oprecht blij. Het is weer een stap in de goede richting. Met het sectorplan kunnen veel mensen hun voordeel doen. Met scholing, bijscholing, sollicitatietrainingen, gezondheidschecks en werkervaringsplekken. En het overdragen en behouden van de bestaande kennis en ervaring. Met de chemische en energiebedrijven die zich aan de Eems hebben gevestigd, is deze kennis en ervaring kostbaar. BioMCN produceert 400 ton bio-methanol op jaarbasis en is daarmee één van de grootste producenten van Europa. Met een omzet van 200 miljoen euro en 90 werknemers gaat het goed maar het kan nog beter. Een Europese subsidie van 200 miljoen euro is toegezegd om een nieuwe fabriek te realiseren waarmee methanol uit houtsnippers kan worden gewonnen. Maar deze fabriek kost zo'n 500 miljoen euro en financiers zijn moeilijk te vinden.

Los van de vraag of en hoe ze dat geld bij elkaar krijgen, klinkt ook die andere zorg door bij BioMCN: het vinden en behouden van goed geschoold personeel. Laten we eens naar Karel luisteren, die al heel wat jaartjes bij het bedrijf meeloopt en het reilen en zeilen in de chemie rond Groningen goed kent. "Als er morgen een bus vol goed opgeleide jongeren hier voor de deur staat, dan kan ik er in elke ploeg wel één kwijt. Maar het is zoeken voor ons en de

andere bedrijven om die jongeren te vinden. En als we ze vinden dan moeten we ook bijscholen. Er is te weinig aanbod vanuit de beroepsopleidingen hier. Volgens mij komt het ook doordat jongeren niet goed weten wat een vak als 'operator' betekent. En hoe interessant het is en dat je er ver in kunt doorgroeien."

"Ik ben nu vakopleider binnen het bedrijf en heb een paar jongens onder mijn hoede. In zo'n vier jaar tijd leiden wij ze op tot professionals hier in de fabriek. En we blijven iedereen scherp houden, ook de vaste krachten, met herhaling en toetsen. Het is tenslotte een chemische fabriek en daar telt veiligheid het zwaarst. Veilig werken met oog voor de risico's, kennis van de processen en je gezonde verstand gebruiken, daar wordt de meeste tijd in gestopt. En dat moet ook. De gemiddelde leeftijd hier ligt ergens in de vijftig dus over 5 á 10 jaar moeten er nieuwe mensen het stokje kunnen overnemen."

Zoals Nicky die naast hem staat. Een jongen die het vak leert van Karel. Een jonge jongen die de ambitie heeft om bij BioMCN te werken en te blijven en wie weet, een nieuwe Karel te worden. "Ik werk hier nu twee jaar", zegt Nicky. "En het bevalt me prima!" Karel lacht tevreden vandaag, want het sectorplan voor Groningen komt als geroepen. "Als we straks willen blijven werken, misschien groeien en uitbreiden, dan hebben we domweg goeie mensen nodig, zoals Nicky hier. Anders droogt het op." En dat is eigenlijk de achterliggende gedachte op deze middag. Zoals de FNV-vertegenwoordiger eerder deze dag zei: "Niets is zo fragiel als de Noord-Nederlandse economie."

Ook de minister is tevreden met het sectorplan. "Het is een hoop werk en gedoe om zo'n plan voor elkaar te krijgen. Dat is ook goed want het gaat om veel geld waar veel mee moet gebeuren, en daar moet je zorgvuldig mee zijn. Het plan biedt nieuwe kansen en dat verdient Noord-Nederland." Op de vraag hoe het voelt om als bewindspersoon uit Den Haag de Groningers nu eens iets te komen brengen, zegt hij lachend: "Dat is mooi!"

Dag 2: Het platte dak op een hellend vlak

17 februari 2015

Het epicentrum van het bedekken van platte daken bevindt zich in Nieuwegein bij Tectum, Stichting voor Dakvakmanschap. Tectum verzorgt opleidingen en cursussen voor de bitumineuze en kunststof dakbedekkingsbranche (BIKUDAK). Een branche die ook flink last heeft gehad van de crisis sinds 2008. "Eerst werd het personeel gereduceerd, waarbij de ouderen werden ontzien en jongeren uitstroonden", begint manager Opleidingen Eduard van Steenhuijsen. "Daarna viel de bouw stil. Nu het weer begint aan te trekken met renovatie door het uitgestelde onderhoud komt de vergrijzing op ons af." Van Steenhuijsen ziet het effect van het sectorplan BIKUDAK inmiddels terug in het opleidingscentrum. "De instroom van nieuwe BBL-cursisten is op gang gekomen."

Jamie is zo'n cursist op de Beroepsbegeleidende leerweg. Bijna 19 en net begonnen met de opleiding, na ruim een half jaar vruchteloos solliciteren. "Met beroepsopleiding Niveau 1 is er niks te vinden." Zijn moeder – altijd weer die moeders – ging aan de slag en kwam bij Tectum uit. Jamie kon aan de slag én tegelijkertijd een opleiding volgen. Maar niet voordat er een huisbezoek door Tectum werd afgelegd. "Wij gaan zoveel mogelijk op huisbezoek bij onze deelnemers", aldus Van Steenhuijsen. "Kijken uit wat voor nest ze komen, kijken hoe de thuissituatie is en wat voor type persoon het is. Zo'n jongen als Jamie plaatsen we bij een klein bedrijf, waar het wat rustiger aan toe gaat en er veel ruimte is voor begeleiding. En niet bij een grote en drukke organisatie."

Het sectorplan NIBUDAK is grotendeels gericht op het genereren en behouden van een nieuwe generatie dakdekkers, met een scala aan opleidingen voor nieuwe en ervaren werknemers en

het borgen van de deskundigheid in de sector. In totaal wordt er €7,4 miljoen geïnvesteerd door de werkgevers- en werknemersorganisaties. Het kabinet legt daar €4,1 miljoen bij. Tectum levert samen met ROC's de benodigde opleidingen en trainingen voor het sectorplan. "We bieden hier 3.000 cursusdagen per jaar, in grote groepen. Met acht docenten op vier locaties in Nederland kunnen we overal mensen opleiden", aldus Van Steenhuijsen.

Voor Alex (38) betekende het sectorplan een uitkomst in barre tijden. Na een reorganisatie in 2012 verloor hij zijn baan, probeerde het als zzp'er maar moest uiteindelijk de handdoek in de ring gooien. Na een half jaar thuiszitten, kwam hij via-via en met behulp van het sectorplan terecht bij een bedrijf waar hij eerder voor werkte. Alex krijgt nu de opleiding en papieren die hem verder kunnen brengen in het vak. 'Ik ben niet zo van de schoolbanken. Maar als ik meer kennis kan opbouwen, kan ik ook verder groeien. Ik zie mezelf niet nog twintig jaar op het dak werken.' De opleiding bij Tectum biedt hem die mogelijkheid maar biedt nog iets veel belangrijkers: "Ik heb drie kinderen en om dan thuis te zitten valt niet mee, dat vreet aan je. Vast werk geeft ook rust."

We maken een rondje door het gebouw. De klaslokalen bij Tectum zijn goed gevuld, de cursisten gaan zo aan een online taaltoets beginnen. "Ben je er klaar voor?", vraagt Van Steenhuijsen aan een jongeman met een design stoppelbaardje, flink wat tattoos en een cube in het oor. "Jazeker. Gisteravond wilde m'n vriendin series kijken en toen dacht ik: ga maar lekker kijken, ik ga me focussen op de toetsen." Een goedkeurende knik van Van Steenhuijsen, zelf Rotterdammer, en een klap op de schouder. "Succes!" Even verderop spreekt Van Steenhuijsen zijn gedachten uit over deze toetsen. "Die jongens zitten niet graag in de schoolbanken en die algemene reken- en taaltoetsen passen niet bij hen. Geef ze sommen met breuken, dan klagen ze steen en been. Als je dan uitlegt dat het handig is in de praktijk, bijvoorbeeld als je een vracht bitumen hebt, één kraan en een dak met zes dakkapellen. Dan snappen ze wat 1/6e is. Het zou mooi zijn als die toetsen wat meer op de praktijk worden gericht."

Het praktijklokaal is een hal met zes 'oefendaken' waar 12 tot 24 cursisten tegelijk de kneepjes van het vak kunnen leren. Een groot aantal dakrollen, een pak met honderd werkhandschoenen, branders en veel veiligheidsmateriaal. "Het imago van ons vak is verbeterd", stelt Van Steenhuijsen. "We werken hard aan het borgen van de deskundigheid. We certificeren leermeesters en werken nu met individuele opleidingsplannen: wat willen de jongens en wat zijn hun competenties? Wat willen ze bereiken? Op basis daarvan adviseren wij de werkgevers en kunnen we ze ook de passende opleidingen en cursussen bieden."

Het behalen van diploma's, certificaten en keurmerken wordt steeds belangrijker in de bouwsector. Opdrachtgevers willen bedrijven waar ze op kunnen vertrouwen, ook qua deskundigheid en integriteit. De tijd dat handige en snelle jongens uit Nederland of Midden- en Oost-Europese landen klussen 'wegkapen' lijkt ten einde te komen. Met een vakpaspoort wil BIKUDAK de jongens van de mannen scheiden: 'Zonder vakpaspoort kom je niet meer aan de bak op het dak' stelt de organisatie strijdlustig in hun nieuwsbrief.

Een mooi streven, maar dan moet je er wel de mensen voor hebben. En dat blijft de uitdaging. Ook omdat veel jongeren de sector verlaten. Uit onderzoek in de branche is gebleken dat 30 tot 35% van de nieuwe werknemers binnen één jaar weer uitstroomt. "Wij hebben nu het initiatief genomen om uit te zoeken hoe en waarom dit gebeurt. We rijden inmiddels met twee busjes door heel Nederland en bezoeken overal bouwplaatsen waar dakdekkers bezig zijn", zegt Van Steenhuijsen. "Dan willen we weten hoe het gaat en praten we over het werk, over begeleiding en opleidingen. Want we moeten er wel voor zorgen dat deze jongens in de branche blijven."

Dag 3: Algemene beschouwingen

18 februari 2015

Na twee afleveringen al tot conclusies komen is aanmatigend. Voor een tussenstand is het ook te vroeg. Beschouwingen zijn daarentegen altijd mogelijk, dus nemen we vandaag daar even de tijd voor. Morgen gaan we weer naar Zutphen voor een Lagerhuisdebat. Vandaag plaatsen we de sectorplannen in een bredere context.

“Nee, geen idee wat het is dus wij doen daar niets mee”, antwoordt Marieke van Bos Transport Service in Weesp, op de vraag of ze bekend is met de sectorplannen voor het opleiden en instromen van chauffeurs. En ook de wijnboer aan de overkant heeft desgevraagd geen idee waar ik het over heb. Met de hand in eigen boezem: voordat ik gevraagd werd om op pad te gaan om de sectorplannen in de praktijk te bekijken, had ik ook geen idee gehad. Even navragen bij mijn eigen oom, waarvan ik weet dat hij jongens opleidt als timmerman. En ja hoor, beet. “O ja, die plannen ken ik wel. Maar wij doen dit al jaren in de bouw. Daar hebben we geen plan voor nodig eigenlijk.” Als gediplomeerd nieuwswijk besef ik dat de sectorplannen niet breed bekend zijn, buiten de betrokken partijen uit de deelnemende sectoren.

Bij nadere bestudering van www.sectorplannen.nl valt opeens ook een ander kwartje. Waar zijn eigenlijk de sectorplannen voor accountants, financieel dienstverleners, makelaars en advocaten? En er is ook geen sectorplan te vinden voor medici, notarissen of bankiers. Kennelijk hebben deze sectoren geen last van een veranderende arbeidsmarkt die bestendigheid behoeft. Anders hadden werkgevers en werknemersorganisaties in deze sectoren wel een plan ingediend, nietwaar? Een andere reden kan echter ook van toepassing zijn: deze sectoren kunnen op eigen financiële kracht de uitdagingen de baas. Deze constatering maakt wel duidelijk waar de crisis hard heeft toegeslagen en welke sectoren kwetsbaar zijn: de bouw, de zorg, de industrie en transport.

We lezen nog wat meer op www.sectorplannen.nl en zien een sectorplan voor de Publieke Omroep, en een plan voor Defensie- en Politiepersoneel. En vooral veel plannen voor de zorgsector. Een zekere correlatie tussen de sectorplannen en de bezuinigingen door het kabinet dringt zich op: komen deze sectorplannen deels voort uit de wens om bezuinigingen te compenseren of juist te faciliteren? Of beide? Dat brengt ons naar een diepere laag: de opzet en werking van de sectorplannen.

Het kabinet heeft 600 miljoen euro beschikbaar gesteld voor cofinanciering. De andere helft, en zelfs meer dan dat, wordt geïnvesteerd door de werkgevers- en werknemersorganisaties. Een typisch Nederlandse oplossing als het gaat om het vraagstuk wie de lasten dragen en wie de lusten delen. En nog typischer Nederlands: het kabinet, de werkgevers en de werknemers vinden elkaar in het gedeelde algemene belang. Ofwel: het Poldermodel. Eind 2014 waren er 61 sectorplannen goedgekeurd, samen goed voor 335 miljoen euro aan cofinanciering. Het Poldermodel blijkt springlevend, ondanks de geluiden dat dit model zijn langste tijd gehad zou hebben.

De sectorplannen zijn het levende bewijs dat het poldermodel nog altijd de basis is onder onze maatschappij, ook in economisch slechtere tijden. Een samenleving waarin solidariteit verdwijnt en waar het eigen belang boven het algemene belang wordt gesteld, is een samenleving waar de zwakste schouders de zwaarste lasten dragen. Het is gelukkig ons eigen economische en culturele erfgoed dat wij het als Nederland niet zo ver laten komen. Morgen zal ik daar verslag van doen, bij het Lagerhuisdebat in Zutphen.

Dag 4: Zutphen belt zich suf voor banen en opleidingen

19 februari 2015

Veertien gemeenten, zes regionale sociale werkvoorzieningen, VNO-NCW, UWV, vakbonden en onderwijsorganisaties in de Stedendriehoek Apeldoorn-Zutphen-Deventer én de regio Noordwest Veluwe hebben samen de afgelopen week een massale bel-actie gehouden om de werkgelegenheid in de regio's te stimuleren. Met als ambitieuze doelstelling om de 'laagste werkloosheid van Nederland' te bereiken. Deze actieweek wordt afgesloten met een pittig Lagerhuisdebat, met een vleugje verkiezingskoorts.

Want ze waren er met velen: de wethouders, gedeputeerden en kandidaat-leden van divers pluimage. Van VVD tot PVV, van ChristenUnie tot Mens en Spirit en van PvdA tot PSP'92. Plus vertegenwoordigers van werkgevers, vakbonden, UWV, sociale en onderwijsinstellingen. Allemaal bijeen om te debatteren over de regionale arbeidsmarkt. Het startschot werd gegeven met het bekend maken van de resultaten van de bel-actie: in totaal bleken er 372 concrete afspraken met werkgevers in de regio te zijn gemaakt. Voor een BBL-plek tot bijscholing, van het in dienst nemen van iemand met een beperking tot het plaatsen van een langdurig werkzoekende. Op een bestand van duizenden bedrijven in de streek lijkt het een magere score.

"Wat we gemerkt hebben is dat de kleine bedrijven wat argwanend zijn tegenover de mogelijkheden", zegt Haske van Aken, projectleider van het sectorplan 'Samen werk maken van werk'. "De grote bedrijven met een HR-afdeling zijn goed op de hoogte van de mogelijkheden en weten hoe ze deze kunnen inzetten. De ondernemers met kleine bedrijven zitten eigenlijk al 'vol' omdat ze nog steeds in moeilijke tijden het hoofd boven water proberen te houden. Deze mensen hebben vrees voor 'overlast' als ze iemand in dienst nemen die begeleiding nodig heeft." Haske ziet het wel positief in: "We merkten dat er wel interesse is en door meer informatie te geven, zullen er nog wel meer resultaten uit komen. We hebben bijvoorbeeld nog de mogelijkheid om een flink aantal BBL-plekken te vullen. Van de 525 plekken die in de sectorplannen zijn opgenomen, hebben we er nu 147 gevuld en nog 40 toegezegd gekregen."

De Stedendriehoek heeft samen met de regio Noordwest Veluwe de handen ineen geslagen en met succes een tweetal sectorplannen in de steigers gezet, samen goed voor circa €25 miljoen. Een breed pakket aan bij- en omscholingstrajecten, loopbaanchecks, mobiliteitsvouchers en BBL-plekken moet de regionale arbeidsmarkt voorbereiden op de toekomst. Kort samengevat is de werkloosheid relatief hoog en het opleidingsniveau relatief laag, aldus de deelnemende organisaties. Opvallend is de vraag naar hoogopgeleid personeel: met organisaties als het Kadaster, de Belastingdienst en bedrijven als Arcadis in de streek kunnen mensen met de juiste kwalificaties goed aan de bak. "We moeten proberen om de interesse van jongeren om te buigen naar techniek en ICT", zegt Haske. "Maar ook de recreatiesector verdient de aandacht. Met alle wellness-activiteiten, vakantieparken, het Dolfinarium en pretpark Julianatoren biedt deze branche ook perspectieven."

Maar dan zullen ook de neuzen van de werkgevers en werknemers dezelfde kant op moeten staan, wat gelet op het verloop van het Lagerhuisdebat nog enige regie behoeft. De debatleider benadrukt dat campagne voeren vanavond niet is toegestaan. Vergeefs natuurlijk, met een zaal vol wethouders, gedeputeerden en raadsleden. De aangedragen stellingen worden verkiezingsmatig handig aangegrepen. Gelukkig zijn de aanwezige ondernemers daar niet van onder de indruk en worden er ook stevige dingen gezegd. Het is voornamelijk de regelzucht en het overheidsbeleid die het moeten ontgelden. Werkgevers willen wel meewerken aan de Participatiewet en het SROI-principe, maar willen niet het risico dragen.

Ze rekenen de politici voor dat het betalen van een boete uiteindelijk voordeliger is dan iemand met een beperking of afstand tot de arbeidsmarkt in dienst te nemen, die vervolgens langdurig ziek wordt. De beleidsmakers riposteren dat die mensen straks hard nodig zullen zijn door de combinatie van economische groei en de vergrijzing. De toon is gezet.

Enkele momentopnames uit het verdere verloop van het debat: "De mens heeft twee oerdriften: voortplanting en leren", begint de directeur van SW-bedrijf Felua verrassend. Om daarna te wijzen op de 'glokalisering-trend' waarin we het in lokale 'social communities' moeten hebben van het netwerk en persoonlijke contacten, zonder regels, zonder wetten. De werkgevers reageren enthousiast: de overheid moet zich niet bemoeien met ondernemers. "We laten ons niet leiden door Jetta Klijnsma!" VVD Zutphen sluit zich aan: "Sturing is niet nodig, er gebeurt al genoeg!" Ook de verplichte SROI is een doorn in het oog: "Die eis van 10% leidt tot verdringing en dan komen mijn werknemers in de WW", snuift een werkgever. Iemand van Mens & Spirit, afdeling Uden (wat doet die hier? Dat is Brabant!) geeft het debat een wending met de stelling dat het voor autisten moeilijk is om aan een baan te komen maar dat ze wel moeten kunnen werken. CDA-gedeputeerde Jan Jacob van Dijk meldt: "Als u denkt dat wij als overheid de problemen op de arbeidsmarkt oplossen: keep on dreaming! Het is aan de werkgevers en werknemers en een heel klein deel is voor de overheid." En lanceert een proefballonnetje met de vraag of 'een lichte vorm van regie met een regionale CAO wellicht een oplossing is?' Daarna pleit PSP'92 voor een proef met een 'basisinkomen zonder voorwaarden'. De wethouder van Lochem merkt fijntjes op dat kleine gemeenten beter in staat zijn om de dingen te regelen: "Je komt elkaar overal tegen en je kent iedereen."

Aan het einde komt de wethouder van Voorst aan het woord. "Het gaat niet alleen over deze week, maar over wat we gaan blijven doen. Vlak voordat ik hier naar toe ging, werd ik gebeld door iemand die ik eerder aan de lijn had. Die heeft oren naar het inzetten van een extra werknemer, het liefste aanstaande maandag, met de mogelijkheden van het sectorplan. Hij vroeg me hoe hij dat moest doen. Ik wil maar zeggen: we moeten ook na vandaag verder gaan op deze weg." Een mooi besluit van het debat, vindt iedereen. En dan is het na een dankwoord en applaus tijd voor het biertje en de borrelhap. We zijn niet voor niets in Zutphen.

Dag 5: Armoë drijft tot samenwerking 20 februari 2015

Leo Severs, 57 jaar oud, docent aan de Vakopleiding Carrosseriebedrijf, is wat je noemt een echte oude rot. "Een deuk heeft geen geheimen voor mij", lacht hij. Na een lang werkzaam leven, eerst als leerling, later ervaren met daarna een eigen bedrijf, is Leo nu fulltime opleider. En de branche mag in zijn handjes knijpen met deze man die nieuwe aanwas in de sector de basisvaardigheden leert. En dat gaat verder, veel verder dan alleen uitdeuken en lakken. Tijdens de boterham in het kantoortje – het lawaai van gehamer op spatborden en het geknetter van lasapparaten is even gaan liggen – vertelt Severs over de ontwikkelingen in zijn vak, de sector en zijn rol als docent. En over het nut en de noodzaak van het sectorplan Carrosserie. De negen leerlingen van vandaag haasten zich naar de kantine, naar de smartphones.

Bedrijven die zich richten op het herstellen van schades aan auto's, bedrijfswagens en vrachtauto's bevinden zich in zwaar weer. Van de ongeveer 1.600 bedrijven in de hoogtijdagen voor de crisis zijn er nu zo'n 900 over. "En dat aantal wordt nog minder", stelt Severs. De oorzaak schuilt echter niet alleen in een tegenvallende economie. "Auto's zijn veiliger geworden met allerlei sensoren en systemen zoals 'brake-assist', parkeersensoren, het antiblokkeersysteem. En ook de wegen zijn breder geworden, er zijn meer rotondes en drempels gekomen. En dat leidt tot veel minder ongelukken en dus schades." Met een

knipoog voegt hij er aan toe: "Maar er zijn ook veel mensen die bellen, whatsappen en twitteren achter het stuur." De sector is volgens Severs de afgelopen jaren sterk gekrompen door natuurlijk verloop, ontslagen en faillissementen. Maar ook de druk van de verzekeraars heeft een aandeel gehad in dit verloop: "Alles moest goedkoper en nog eens goedkoper."

"Toen we met het sectorplan aan de slag gingen, was de eerste uitdaging: 'Hoe krijgen we de bedrijven zo ver om te investeren? We hebben daarom veel bedrijven bezocht en uitgelegd wat het sectorplan voor hén en de branche betekent. Het sectorplan dicht een gat. Door de druk op de bedrijven is er weinig geld en tijd voor begeleiding van nieuwe jongens op het werk. Met het sectorplan wordt dit gat gedicht", vat Severs samen. Het landelijke sectorplan carrosserie richt zich naast instroom van jongeren ook vooral op scholing van de oudere werknemers. "De nieuwe ontwikkelingen in de auto-industrie volgen elkaar snel op. We moeten die kennis wel bijhouden." Het sectorplan van in totaal zo'n € 6,5 miljoen omvat een reeks maatregelen en initiatieven om de nieuwe en bestaande werknemers met deze ontwikkelingen mee te laten groeien. Het kabinet draagt hier bijna € 2,4 miljoen aan bij. De werkgevers- en werknemersorganisaties financieren de rest.

Ook vakdocent Severs zelf is nog lang niet uitgeleerd. "Levenslang leren doe ik graag en is ook goed. Zo ben ik nu bezig met het afronden van een cursus Pedagogisch Didactische Vaardigheden. Omdat ik bij het opleiden merkte dat ik op bepaalde punten meer inzicht en kennis wilde hebben. Want het opleiden van zo'n groep, zoals ik nu hier vandaag heb, is geen eenheidsworst. Bij iedere jongen moet je in de gaten houden waar hij staat en wat hij kan. En op het juiste moment weer op de juiste manier prikkelen, zodat hij enthousiast en leergierig blijft. Het helpt als je zelf kinderen hebt en al heel wat jaartjes meeloopt maar je wil ook meer houvast met inhoudelijke kennis. Daarom doe ik die cursus. Bij dit soort groepen is de één verder dan de ander, heeft de één meer talent op een bepaald gebied dan de ander en dat moet je in de gaten houden. Je wil niet dat die jongens uit frustratie of verveling afhaken." De negen jongens, tussen 19 en 22 jaar oud, zitten intussen in de kantine gebogen over hun telefoontjes. "Die moeten ze opbergen. Alleen als je vrouw of vriendin op het punt staat om te bevallen mag je 'm bij je hebben."

Opleiden van jongens betekent ook opvoeden, bijsturen en normen en waarden overbrengen. Van simpelweg op tijd komen, respect voor elkaar tot het bewust worden van de risico's van het vak. "Wat zijn de gevaren van chemische stoffen en bijvoorbeeld de schadelijke straling bij het lassen? Ik peper ze in: alles wat je ziet in de werkplaats is potentieel gevaarlijk." Daarnaast kijkt Severs ook verder dan de waan van de dag. "Je moet bijblijven, vooruitlopen op wat er allemaal in de werkplaats komt. De nieuwe auto's vergen ook een nieuwe aanpak bij schadeherstel. Er worden nieuwe soorten plaatmateriaal gebruikt, nieuwe elektronische componenten die overal in de auto's zitten. Je moet weten bij elk merk en ieder type auto wat je wel en niet kunt doen." In de werkplaats staan daarom ook een paar gloednieuwe auto's met forse schade. "Die kopen we in bij sloopbedrijven, als studiemateriaal. Ook de autoverkoopers verzorgen trainingen als er een nieuw model op de markt komt. De auto is en blijft een heilige koe in Nederland. In Parijs doen ze niet moeilijk over een deukje, maar de Nederlanders willen het liefst een puntgave auto."

Nu Severs de instroom van nieuwe schadeherstellers opleidt, met dank aan het sectorplan, stuit hij ook op de gevolgen van het plan. "De grote vraag voor mij is: wat komt er ná het sectorplan? Het aantal schadeherstelbedrijven neemt nog steeds af en de opleidingen worden steeds intensiever. Hoe krijgen we het samen voor elkaar dat we op deze voet verder blijven gaan?" Toch is Severs positief gestemd over de toekomst van zijn vak: "Het is natuurlijk ook zo dat armoe drijft tot samenwerking."

Dag 6: Beter dan Best wordt het niet

23 februari 2015

Er zijn mensen waarvan het lot al heel vroeg heeft besloten welke levenstaak op hen wacht. Het zijn die jongetjes en meisjes die al heel jong, heel zeker weten waar hun toekomst ligt. Vaak ook behept met een 'oude ziel'. Wij zeggen dan dat diegene in de wieg is gelegd voor een vak, een rol, een functie. En zo iemand is David Best, 17 jaar oud en een genetisch bepaalde 'petrolhead': zijn leven draait om auto's en nog eens auto's. En we treffen hem bij de Vakopleiding Carrosseriebouw in Best, waar hij met steun van het Sectorplan Carrosserie een 4-jarige opleiding volgt tot schadehersteller.

Natuurlijk heeft hij al zijn rijbewijs, hoewel hij alleen mag rijden als er een ervaren bestuurder naast hem zit. En natuurlijk heeft hij thuis voor de deur in het Limburgse Asenray drie oldtimers staan: een Eend, een Toyota en een Opel Kadett. Met in de schuur nog een paar fietsen, scooters en een motor. Dus is het ook logisch dat hij het wagenpark van familie, vrienden en kennissen onderhoudt, een garagist in het dorp helpt. Dat hij zes dagen in de week werkt bij een grote schadehersteller in de buurt, is ook geen wonder. Maar waar haalt hij de tijd en energie vandaan? "Tsja, ik ben altijd al gek van auto's geweest."

David is een jongen die niks van de schoolbanken moet hebben. "Ik heb het VMBO met pijn en moeite gehaald. Ik heb ook geen interesse in school. Leren doe je in de praktijk. Gelukkig had ik een 10 plus voor mij stageverslag, daar heb ik mijn diploma mee gehaald. Die stage heb ik zelf moeten regelen bij het bedrijf waar ik nu werk." Tot grote tevredenheid van dit bedrijf, getuige het feit dat zijn werkgever hem vorig jaar deze opleiding heeft aangeboden, waarvan een groot deel gefinancierd wordt door het sectorplan. Vier jaar lang gaat David elke maandag naar het Brabantse Best om het vak te leren. Vandaag stond hij om 05:30 op om om tijd te zijn. Gemotiveerd tot op het bot, vanavond is hij om 19:00 of 20:00 weer thuis. En gaat hij weer aan de slag met sleutelen en repareren. "Achter de computer zitten, vind ik niks." Niet voor niets heeft David trotse ouders. "Mijn vader is heel blij voor mij en de kansen die ik krijg."

Davis is een jonge jongen die met oude ogen rondkijkt in de wereld en kritisch is in zijn vak. "Wat mij opvalt is dat een jonge collega bijvoorbeeld een startmotor meteen wil vervangen, terwijl een ervaren collega deze eerst probeert te repareren." Of een uitspraak als: "Het is allemaal geen vetpot, ik moet wel op de centen blijven letten." En David is ook opmerkzaam. "Deze opleiding in Best is voor mij het dichtste bij, in Limburg zit geen één opleiding meer. Die zijn allemaal opgeheven. En er is gewoon te weinig werk bij alle bedrijven. Dus ik maak zeker deze opleiding af. Je weet nooit wat er nog gaat komen. Het liefst heb ik straks een eigen bedrijf, in de buurt van Roermond, waar ik alles kan doen: onderhoud, repareren en schadeherstel."

Het beschouwende en de realiteitszin heeft hij van huis meegekregen. Zijn ouders hebben vroeger een frietkraam gehad en zijn twee zussen werken respectievelijk bij de HEMA en als logistiek medewerker. Ook in zijn dromen staat hij stevig met de voeten op de grond. "Het allerliefste zou ik Amerikaanse klassieke auto's restaureren. Maar dat zal nog wel even gaan duren. Heb wel bij zulke bedrijven gevraagd of ik stage kon lopen. Maar dat kon alleen onbetaald." Schouderophalend: "Tsja, je kan niet zonder centen zitten." Dus vaart David zijn eigen koers. "Eerst maar eens veel sleutelen, repareren en restaureren, leren lakken. Lekker veel variatie, dan wordt het geen eentonig werk."

Nog even en dan is hij écht vrij. In juni wordt hij 18 en mag hij alleen in de auto rijden. En dat gaat hij zeker vieren. Net zoals met een goede vriend: "Toen hij zijn rijbewijs had zijn we naar Berlijn gereden. Dat was keimooi". Voor een vriendin heeft hij ook nog niet veel tijd. "Dat komt later wel. En een vriendin kost ook geld", besluit hij nuchter. David is zo'n jongen die je het gunt om zijn droom te verwezenlijken. Dat hij straks helemaal op zijn plek zit, met

een eigen bedrijf in een vak dat hij het liefste uitoefent. Je kunt hem al zien zitten, in zijn kantoortje van zijn garagebedrijf, ergens in de buurt van Roermond. Met een perfect gerestaureerde Amerikaanse klassieker voor de deur. Natuurlijk is het geen toeval dat David Best in Best zijn droom vorm geeft: beter dan Best wordt het niet.

Dag 7: Sectorplannen Zorg: smeerolie voor transitie

24 februari 2015

Vanaf het begin van dit blog heb ik de angst gevoeld bij het onderwerp Zorg. Het doorgronden van deze sector met al haar complexe structuren en belangen is simpelweg onmogelijk. En waar ik steeds over blijf piekeren: hoe kan het zo zijn dat een sector met een omvang van bijna €100 miljard per jaar, baat heeft bij een sectorplan van €100 miljoen, 1% van de totale financiering? Alsof het onmetelijk welvarende Apple een lening gaat vragen bij de bank, omdat de directie anders geen boodschappen meer kan doen. Een beetje huiverig ga ik naar RegioPlus om een eerste, verkennende stap in deze wondere wereld te zetten. Onderweg gooi ik mijn aarzelingen en kritiek overboord: het gaat nu om de mensen die zorgen voor de mensen die ziek zijn, ziek worden of ziek blijven.

RegioPlus is het samenwerkingsverband van 16 regionale werkgeversorganisaties in de zorgsector. En directeur Joke ter Stege heeft de totstandkoming van de sectorplannen van dichtbij meegemaakt. Zij ziet de sectorplannen als smeerolie voor de veranderende zorg. "De transitie in de zorg is ook een maatschappelijke transitie. Er worden nu hele andere competenties van medewerkers gevraagd. Mensen moeten zelfstandiger kunnen werken, ze werken nu bijvoorbeeld steeds vaker bij de mensen thuis." Karin Luidens - beleidsadviseur Arbeidsmobiliteit – vult aan: "Het sectorplan is hard nodig. In sommige regio's zijn alle subsidies al besteed aan scholing en bijscholing. Waar we dachten aan scholing van 60.000 tot 70.000 mensen, worden dat er 80.000 tot 100.000."

Sectorplan vergt per regio een andere aanpak

De zorgsector maakt actief gebruik van de investering van in totaal €600 miljoen van het kabinet. De €100 miljoen die beschikbaar is gesteld voor de zorgsector gaat naar het opvangen van de veranderingen in de zorg. "67,5 miljoen gaat naar scholing en 32,5 miljoen naar werk-naar-werk", rekent Luidens voor. 67,5 miljoen is via de regionale werkgeversorganisaties beschikbaar en 32,5 miljoen voor VWNW is via de brancheorganisaties (Actiz, VGN en GGZ Nederland) beschikbaar voor werkgevers. Het geld van de sectorplannen worden regionaal verschillend ingezet. "De zorg verschilt per regio van aard en vergt per regio een andere aanpak. Amsterdam heeft bijvoorbeeld acht ziekenhuizen, Noord-Friesland maar één."

Volgens Ter Stege valt ook de eerder verwachte uitstroom - enigszins - mee. "We moeten meer met minder doen maar tegelijkertijd zien we een run op opleidingen. Vooral het bijscholen naar mbo-niveau 3 en 4 en hbo-niveau 4 en 5 neemt een vlucht. Daarnaast zien we een kloof tussen de basisopleidingen en de praktijk. We hebben mensen met de nodige competenties nú nodig maar voordat het onderwijs haar leerprogramma's heeft aangepast zijn we jaren verder. Nu zijn er echt mensen te kort. Het gaat dan onder meer om praktijkondersteuners in de huisartsenzorg, wijkverpleging niveau 5 en OK-assistenten. Die kunnen meteen aan de slag. We zien ook een tekort aan stageplaatsen. Het komt er op neer dat de sector zelf de mensen gaat opleiden."

De zorgsector kent de grootste arbeidspopulatie in het land, met meer dan 1,4 miljoen werknemers. Voor de werkgevers die wat verder in de toekomst kijken, ontstaan er nieuwe uitdagingen, door de transitie. "Naast de noodzaak tot opleiden voor extra krachten in de 1e lijnszorg, zien we bijvoorbeeld de gemiddelde leeftijd van werknemers in de GGZ omhoog

vliegen. Daar zijn bij de recente bezuinigingen de jongeren uitgestroomd. Straks vliegt de vergrijzing op ons af. Werkgevers zijn gefocust op instroom en behoud van personeel. Daarom noem ik de sectorplannen de smeerolie tussen de gewenste transitie per 1 januari van dit jaar, ingezet door het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport, en het opvangen van de effecten daarvan in de praktijk”, aldus Ter Stege.

Interbellum tussen beleid en praktijk

Precies op dit moment in het gesprek slaat de huiver weer toe. Met het invoeren van de WMO, de Jeugdwet en de Participatiewet per 1 januari mogen we spreken van een interbellum tussen beleid en praktijk. En over een decennium of wat zullen we pas weten of het geschiedenisboek rept over 'het drama van Van Rijn' of het 'Succes van Rutte II'. We kennen immers het gezegde over de vele vaders van succes en die ene van de mislukking. En het gaat hier wel over €100 miljoen aan belastinggeld dat in de sector wordt geïnvesteerd, er zijn parlementaire enquêtes om minder gehouden. Ter Stege begrijpt mijn ambivalente gedachte: "Dat is ook één van onze drijfveren. Accountability is goed en kwalitatieve toetsing is nog beter. Het is uitdrukkelijk niet de bedoeling dat het geld wordt gespendeerd aan cursussen macrameeën of sieraden maken en dat soort zaken."

Karin Luidens sluit zich daarbij aan. "De uitvoering van de sectorplannen wordt goed geregeld. Of het nu interne opleidingen zijn, roc's, particuliere roc's, interne opleiders, externe cursussen: werkgevers en werknemers moeten er samen vorm aan geven en dan worden misstanden voorkomen. In elke regio is er een Arbeidsmarktrelevantietoetsingscommissie die beoordeelt of een opleiding in aanmerking komt voor financiering vanuit het sectorplan." Ik beloof Luidens dat ik dat woord niet in de kop zal gebruiken. Maar ik kan het niet laten om dit blog er mee te besluiten. Dus nog één keer: Arbeidsmarktrelevantietoetsingscommissie.

Dag 8: Het toverwoord van Corrie Keizer

25 februari 2015

Verstopt achter een Jumbo supermarkt, boven een winkelgalerij in Zoetermeer, zit Fonteyenburg. Een organisatie die zich richt op het begeleid wonen voor mensen die moeilijker hun draai vinden in het leven. De in totaal 170 medewerkers begeleiden zo'n 400 mensen in de regio Haaglanden naar een zo zelfstandig mogelijk leven. Het kantoor van Fonteyenburg ziet er eerlijk gezegd uit alsof ze zelf ook wat begeleiding kunnen gebruiken maar Corrie Keizer, manager ondersteunende diensten, heeft een andere verklaring: "Wij zijn aan het verhuizen." Fonteyenburg gaat samenwonen met Limor, een andere maatschappelijke instantie die zich richt op de opvang van dak- en thuislozen. "Zij krijgen hun cliënten meer van onder de brug; wij krijgen ze meer vanuit de GGZ-instellingen", aldus Keizer. Maar er zijn meer redenen om de samenwerking te bestendigen. 'Als we het niet goed doen met elkaar dan worden we concurrenten.' En dat is het laatste wat Corrie Keizer wil. Voor haar gaat het om samenwerking en vooral om vertrouwen. Voor de notulen: als het gaat om de term 'cliënten' gebruik ik liever het woord uit de verleden tijd: 'patiënten', anders klopt de clou aan het einde ook niet.

Voor Fonteyenburg kwamen de sectorplannen van het kabinet op een heel goed moment uit de lucht vallen, in 2013. "Enige tijd voor de sectorplannen hebben wij hier het roer drastisch omgegooid. Vanuit een nieuw elan, een nieuwe ambitie en met een nieuwe bestuurder. De organisatie werd veel platter, er zijn twee managementlagen geschrapt en onze medewerkers kregen meer vrijheid en zelfstandigheid door de zelforganisatie." We zoeken het even op. Wikipedia noemt 'zelforganisatie' een proces waarbij in een chaotisch systeem spontaan structuren ontstaan. 'Belangrijk is dat een organisatie wel de voorwaarden creëert, maar geen doelbewuste structuren aanlegt', aldus Wikipedia. Door medewerkers meer vrijheid te geven

en een mandaat om zelf het werk te organiseren, ontstaat er een doelgerichte, 'lean and mean' organisatie, is de overtuiging. Fonteynenburg ging al zelf-organiserend van 11 naar 3 managers. En de taken en verantwoordelijkheden werden bij de werknemers op de werkvloer belegd. "Vertrouwen is daarbij het belangrijkste begrip", stelt Keizer. "Als je mensen vertrouwen geeft, zegt dat fouten gemaakt mogen worden, dan krijgen ze vleugels."

Het geld klotst hier echt niet tegen de plinten

De reorganisatie ging gepaard met een nieuwe inrichting van functies en competenties die de medewerkers moeten hebben. "Mensen die niet pasten, daar hebben we afscheid van genomen. En voor onze woonbegeleiders bijvoorbeeld werd het niveau verhoogd. Woonbegeleider B moest minimaal niveau mbo-4 worden en Woonbegeleider C werd minimaal niveau hbo-5. En ook de andere functies moesten passen in het nieuwe model. En juist op dat moment kregen we lucht van de sectorplannen. Daar zijn we samen met ZorgZijn Werkt, onze werkgeversorganisatie, meteen achteraan gegaan. Het geld klotst hier echt niet tegen de plinten. De hamvraag was: hoe kunnen we de subsidie zo goed mogelijk inzetten om de medewerkers vakbekwaam te maken? Met als resultaat dat we een subsidie hebben gekregen van € 325.000 voor de opleidingen, cursussen en EVC-trajecten. Medio 2016 ronden we daardoor de overgang naar de nieuwe situatie af. Met gekwalificeerde medewerkers. Zonder de sectorplannen hadden we dit proces over een veel langere periode moeten uitsmeren."

Met de steun van de sectorplannen werd Fonteynenburg eerder dan verwacht klaargestoomd voor de nieuwe realiteiten in de zorgsector. En dat zullen ze nodig gaan hebben. Een van de effecten van de veranderingen in de zorgsector is onder meer een verschuiving van de intramurale zorg in de GGZ (achter de hekken) naar de extramurale zorg (bij de mensen thuis). De instroom van patiënten neemt derhalve toe. "We moeten meer met minder doen", beaamt Keizer. "Wij willen onze cliënten wel zo zelfstandig mogelijk laten zijn. Was de hulpverlening eerder misschien meer gericht op het in stand houden van een status quo bij deze mensen, nu is onze zorg sterk gericht op het herstel van een zo normaal mogelijk leven. Dit doen we door het principe van Systematisch Rehabilitatiegericht Handelen toe te passen."

Een kwartje valt

Keizer: "Wij hebben tegen onze medewerkers gezegd: 'Jullie gaan het doen. Het wordt veel en hard werken en je moet veel zelf doen en regelen'. Ze werden echt in het diepe gegooid. De verantwoordelijkheid ligt nu bij hen zelf. Door hen ook het vertrouwen te geven in die rol durven ze het aan. Ze moeten in de praktijk heel goed kijken, zien, voelen en horen wat er speelt om de juiste dingen te doen. En zelfstandig beslissingen te nemen." Het klinkt mij in de oren als een eenzelfde soort Systematisch Rehabilitatiegericht Handelen maar dan voor de organisatie zélf. En dan valt er een kwartje. De doelstelling van Fonteynenburg als organisatie is identiek aan het streven voor haar patiënten: zoveel mogelijk zelfstandigheid, zoveel mogelijk eigen verantwoordelijkheid en zelfredzaamheid. En om dit streven in de praktijk mogelijk te maken, moest Fonteynenburg haar eigen organisatie ont-managen en 'lean and mean' maken. Soms geneest de patiënt de dokter. Een aardig bijverschijnsel van het medicijn sectorplan, zullen we maar zeggen.

Naschrift: de term 'cliënten' heeft het vroegere 'patiënten' vervangen. Misschien omdat het minder confronterend klinkt of dat de 'cliënt' zelf geen 'patiënt' meer genoemd wil worden, verwarrend is het soms wel. Het gebruiken van een ander woord voor dezelfde conditie verandert immers de conditie niet.

Naschrift 2: De omslag die Fonteynenburg heeft gemaakt is prijzenswaardig. Niet alleen is een dergelijke omslag noodzakelijk om de nieuwe realiteiten in de zorg vorm te geven in de praktijk: het doorbreekt ook hardnekkige structuren waarbij een instelling zichzelf overhead bezorgt en deze rechtvaardigt door het handhaven van een status quo in de geboden zorg.

Dag 9: In Venlo begint de victorie

26 februari 2015

De vlaai staat op tafel, we zijn in Venlo! Rond de tafel zitten zes vrouwen die boventallig zijn verklaard nadat hun werkzaamheden naar een ander land met lagere lonen werden verplaatst. Het is een netwerkbijeenkomst waarbij de dames voor het eerst samen bij elkaar komen om ervaringen en kennis te delen. Onder de bezielende en energieke leiding van loopbaanadviseur Linda Koolen. Realistisch, doelgericht en zonder fratsen helpt ze mensen aan de slag. Met een slagingspercentage tussen de 80 en 90%. Haar geheim? "Je moet geen baan gaan zoeken, je moet een baan vinden."

Dat is gemakkelijker gezegd dan gedaan, als je hebt gehoord dat je niet meer nodig bent op je werk. En je dan opeens bezig moet houden met het sociale plan, de mogelijkheden en kansen die er eventueel zijn. Omscholing misschien? En wat als ik in de WW kom en te maken krijg met het logge UWV? Vrijwel iedereen die het treft om boventallig verklaard te worden – een mooi woord voor overbodig – begint allereerst met deze rouwfase. Tenzij je vrolijk meteen naar een andere baan kunt hoppen en fluitend verder gaat. Maar dat is weinigen gegeven. En in een economisch wat zwakkere regio als Noord-Limburg liggen de banen niet voor het oprapen. Vacatures wel, maar daar moet je je niet veel van aantrekken, blijkt.

"Ik geloof niet meer in vacatures", zegt Linda. "De vacature kent een levensloop en die komt er op neer dat als een vacature op internet komt bij de grote banensites, je al acht weken te laat bent." De dames rond de tafel beamen dit. "Laatst kreeg ik om half vijf 's nachts een e-mail van werk.nl, in de ochtend meteen gebeld maar die baan was al lang weg." Ook de anderen kennen deze ervaring. Ze schrijven brieven of bellen voor banen die er niet meer zijn. Vandaag zien ze elkaar voor het eerst in een groep. Hiervoor hebben ze individuele gesprekken met Linda gevoerd, sinds een maand of twee. "Met sommigen heb ik ook pittige gesprekken gehad. En dat is nodig, die mensen hebben een extra zetje in de rug nodig, anders zijn ze al snel weer terug bij af. Het begint er mee om uit de rouwfase te komen en naar de toekomst te gaan kijken." Linda eist coachbaarheid van haar cliënten. "Ik steek geen energie in geen rendement." Ze eist ook vier uur per dag aan sollicitatie-activiteiten van haar mensen. "Er is geen excuus voor niet solliciteren."

De tips vliegen over tafel

De ervaringen van de dames lopen uiteen. De ene heeft meerdere gesprekken gehad, de ander heeft bijna een baan, weer een ander durft nog niet te bellen. Vooral dat bellen van potentiële werkgevers blijkt een issue. "Hoe doe je dat toch?", wordt gevraagd als iemand vertelt over haar gesprekken. En de tips vliegen over tafel.

"Gewoon, doen! Laatst had ik vijf nummers nodig om de juiste persoon te pakken te krijgen. En die wilde me afpoeieren, maar ik laat me niet zomaar ophangen."

"Maar jij voelt je niet onzeker, ik wel."

"Hoe meer je er mee bezig bent, hoe lager de drempel wordt."

"Je moet steekwoorden opschrijven, geen zinnen."

"Eerst plassen, rustig zitten en dan bellen."

"Laatst heb ik de kinderen een paar uur uitbesteed en ben gaan bellen. Tien gesprekken in vier uur tijd."

Linda knikt en onderschrijft het belang van het bellen. "Je moet het ook niet groter maken dan het is. Probeer ook om het een echt gesprek te laten zijn. Mensen zijn best aardig hoor. En bedenk dat je enthousiasme in je stem laat horen. Maak een lijst met bedrijven, zoek er de contactpersonen bij en ga bellen. Vraag naar meer informatie over het bedrijf en of je keer langs kunt komen, of ze een open dag hebben. Je kan ook een 'nee' krijgen, dat moet je ook accepteren. Het is altijd goed om te bellen, altijd een positieve ervaring en goed voor je zelfvertrouwen." De dame die het meest opziet tegen de telefoon besluit met een resoluut: "En nu ga ik het doen."

Netwerken als heilige graal

Naast het bellen gaat het de dames ook vooral om het netwerken. Op last van Linda hebben ze allemaal een LinkedIn-profiel en gebruiken ze ook Facebook en Twitter. "Zeg dat je actief zoekt, mensen willen je graag helpen." Als er wordt gesproken over de mogelijkheden van één van de dames die ook Duits spreekt, zegt een ander: "Ik heb vandaag nog iets gezien voor je." Linda reageert met: "Waarom stuur je die dan niet door?" Het netwerken is de heilige graal van Linda. "Als je geen netwerk hebt, start er dan één." Ze klinkt misschien streng op papier, die Linda. Maar met haar energie en positiviteit geeft ze de dames wel meer zelfvertrouwen. Na de bijeenkomst spat het enthousiasme er vanaf. "Jullie zijn super actief! Ik ben niet bang dat iemand het niet gaat lukken", lacht Linda.

Terug in haar kantoor is Linda meteen weer bezig met haar andere cliënten. "Ik heb ze allemaal in mijn achterhoofd, ik Skype, ik whatsapp en mail en bel met iedereen. Vooral nu de toptijd weer aanbreekt. De maanden maart, april en mei zijn de beste maanden om een nieuwe baan te vinden." De zes dames krijgen via het sectorplan Kantoorbranche zes maanden coaching van Linda. Het moet gek lopen als ze niet binnen die tijd weer aan de slag zijn, gelet op het scoreboard van Linda: "Ik krijg bijna al mijn cliënten geplaatst. En het overgrote deel is ouder dan 50 jaar." En dat is goed nieuws voor haar gemiddeld zeventig cliënten per jaar. Als we Linda konden klonen, zouden we het werkloosheidspercentage met de helft kunnen verminderen. Zelfs het UWV is één van haar opdrachtgevers: petje áf!

Dag 10: De ironie van de boekdrukkunst

27 februari 2015

Met dank aan de steeds grotere productiecapaciteit van machines en het internet werd de grafische sector in tien jaar tijd gehalveerd. En ook de kantoorvakhandel, de boekhandel en de uitgeverijen hebben flink wat voor de kiezen gekregen. De transitie van papier en inkt naar de nieuwe digitale werkelijkheid heeft behoorlijk brede en diepe sporen getrokken. Met veel gevolgen voor de werkgelegenheid en de arbeidsmarkt. Ideaal voor de sectorplannen, zult u denken. Mis! De Grafimedia sector begon al voordat het Sociaal Akkoord verscheen, waarin de sectorplannen het licht zagen, met een eigen deltaplan.

"In het Sociaal Akkoord wordt verwezen naar C3 Werkt! als goed voorbeeld hoe werkgevers en werknemers samenwerken als het gaat om van-werk-naar-werk begeleiding," zegt Sander Vastbinder. "De C3 in C3 Werkt! staat voor Centrum Creatieve Carrières, al sinds 2009 het mobiliteitscentrum voor de creatieve sector. C3 Werkt! richt zich op de instroom van nieuwe werknemers, het ontwikkelen van mensen in de sector tot begeleiding naar werk buiten de sector." Een blik op het rijtje partners die met C3 Werkt! de handen ineen hebben geslagen, doet inderdaad denken als een vroege vorm van de huidige sectorplannen: werkgevers, brancheorganisaties, vakbonden, opleidingsfondsen en sociale fondsen.

Oudste cao in Nederland

Het is ook niet zo vreemd dat de grafische sector een hoge mate van georganiseerdheid kent: de oudste cao in Nederland is die van de Werkliedenorganisatie in de Typografie (de oudste landelijke vakbond) en de Nederlandse Bond van Boekdrukkerijen en stamt uit 1914. Dus nog vóór de wettelijke invoering van de cao in 1927. Een opmerkelijke analogie met de huidige sectorplannen, waarbij de sector immers ook voor de wettelijke verankering al haar eigen sectorplan heeft vormgegeven. Een volkje dat haar tijd vooruit is, kunnen we stellen. Maar vreemd genoeg is dit vooruitlopende volkje ondertussen links en rechts ingehaald door het internet en de digitalisering. De ambachtelijke drukkers met inkt in de aderen in plaats van bloed worden bedreigd door het digitale printen. En dat gebeurt steeds vaker in verre en goedkopere landen.

En wat te denken van internetdrukkers als Vistaprint, Drukwerkdeals en Flyerzone, waarbij de consument zelf het drukwerk kan vormgeven, uploaden en zonder tussenkomst van de vakman tegen bodemprijzen laat verzorgen. Al dan niet in Azië of Oost-Europa. En nee, die e-reader zou absoluut niet dat nostalgische boek vervangen. Alsof de cd ooit de vinylplaat zou vervangen. We weten allemaal hoe het is afgelopen met de strijd tussen ambachtelijk vakmanschap en de digitale revolutie. "De traditionele vakman heeft een afkeer van digitaal printen. Die kijkt intensief naar de juiste kleuren, de lijntjes, de letters en de afwerking. Hij is trots op zijn vakmanschap en het resultaat", zegt Sander. "Maar dat is vechten tegen de bierkaai gebleken."

De Grafimediasector heeft de sectorplannen van het kabinet dan ook direct omarmd. "Wij zijn al vroeg begonnen. Toen de sectorplannen werden ontwikkeld gingen we de boer op in de sector op de regeling te verkopen. Uiteindelijk hebben we meerdere plannen ingediend." Voor Sander staat het moment nog helder in zijn geest gegrift: "Op 1 april 2014, toen de regeling werd opengesteld zat ik om één uur 's nachts achter de pc om alles in te dienen. Bij elkaar vier sectorplannen hebben we gerealiseerd: Kantoorbranche, Uitgeverijen, Grafimedia en Boekhandel. Eerst hebben we een paar adviesgesprekken met het ministerie gevoerd, 'Wat kan er wel, en wat kan er niet?' Daarop hebben we de hoofdlijnen van het plan opgesteld met de maatregelen, de aantallen en de onderbouwing. Daarna weer getoetst bij het ministerie en aanpassingen gedaan. Na het indienen volgde het formele traject van een vragenbrief, het voornemen tot een beschikking, een zienswijze en de uiteindelijke beschikking. Toen alle plannen werden goedgekeurd, dat zijn de fijne momenten!"

Ras-verkoper van de sectorplannen

Sander kan met recht trots zijn op het bereikte resultaat. Met zijn nachtelijke druk op de knop kunnen meer dan 15.000 werknemers gebruik maken van in totaal € 23 miljoen voor opleidingen en loopbaantrajecten. Waarvan de helft ter beschikking komt door cofinanciering door het Rijk. En wellicht volgt er meer. "We willen nog een plan voor de Grafimedia en waarschijnlijk ook nog een voor de Kantoorbranche indienen." Het indienen van sectorplannen heeft steeds minder geheimen voor Sander. "Het begint met een goede arbeidsmarktanalyse en het vaststellen van de knelpunten. Voor wat betreft onze sectoren is de mate van georganiseerdheid daarbij van belang. Er is veel kennis en veel verstand van de arbeidsmarkt, en de samenwerkende organisaties weten de weg naar elkaar." Voor de verkoop van de sectorplannen maakte Vastbinder ook gebruik van de simpele rekensom. "De omzetten krimpen en daardoor ook bijdragen aan de opleidingsfondsen. Door er nu gebruik van te maken in combinatie met cofinanciering, haal je er meer rendement uit." Een ras-verkoper dus, deze Sander. En dat blijft niet onopgemerkt. "Ik heb nu ook contact met de voorzitter van een werkgeversvereniging uit een totaal andere tak van sport. En waarschijnlijk gaan zij ook een sectorplan indienen."

Het is al met al wel ironisch te noemen dat met het uitvinden van de boekdrukkunst ook het startschot werd gegeven voor een revolutie die uiteindelijk heeft geleid tot het digitale tijdperk. Hetzelfde tijdperk waarin de behoefte aan ambachtelijk drukwerk, boeken van papier, verstrooiende lectuur en fraaie affiches fors is weggeswiped. Maar zoals bij elke transitie, betekenen veranderingen ook kansen. "Zestig procent van de nieuwe vacatures in onze sectoren ontstaan bij start-ups en mkb-bedrijven. Er ontstaan kansen in niches, er ontstaan nieuwe vormen. Wat mensen bijvoorbeeld waarderen is de curatorfunctie van de boekhandel: wat is een goed boek?" Met onze sectorplannen werken we aan nieuwe competenties die mensen hier voor moeten ontwikkelen." En daarmee raakt Sander de kern: grafische media zullen nooit helemaal verdwijnen. "Het meest gedrukte boek ter wereld is niet de Bijbel. Dat is de Ikea-gids."

Dag 11: Hollandse zuinigheid overwint álles!

2 maart 2015

Een 'Grande Dame' in de zorg, met het hart op de juiste plaats én op de tong. Graag stel ik u voor aan Maret Wielenga, Beleidsmedewerker P&O van InteraktContour. Deze organisatie richt zich op de zorg voor mensen die getroffen zijn door niet aangeboren hersenletsel. Mensen die na een beroerte, een ongeluk of chronische hersenziekte als alzheimer en dementie zorg behoeven. InteraktContour levert deze zorg in een groot deel van het land, grofweg in een brede band vanaf Almere tot aan de Duitse grens. Iets meer dan 1.000 patiënten worden door iets minder dan 1.000 medewerkers verzorgd, begeleid of behandeld op 53 locaties. De rest vertelt Maret zelf, in een heerlijke spraakwaterval.

"Het eerste wat ik dacht toen ik hoorde van de sectorplannen was: 'Dat is wel over de huizen heen!'* Eerst knijpt het ene ministerie de zorg flink uit en moet hetzelfde werk voor veel minder geld gebeuren. Met gedwongen ontslagen en toestanden in de thuiszorg als gevolg. En dan gaat weer een ander ministerie actie ondernemen om het effect op te heffen. Ik dacht eerst: hier ga ik niets mee doen. Maar ja, dan komt de Hollandse zuinigheid naar boven. Je moet dat geld ook niet laten liggen."

"Kijk, wij hebben veel mensen in dienst met een agogische achtergrond. Maar door de nieuwe wetgeving mogen we alleen hogere zorgzwaarte pakketten leveren. Dus niet alleen het begeleiden maar ook verpleging. En dan leren onze agogen ook wel verpleeghandelingen zoals medicijnen toedienen of een katheter vervangen, maar dat mag niet meer. Daarvoor moet je gekwalificeerd personeel hebben met een HBO-V opleiding. En dat is een opleiding die vier jaar duurt, terwijl onze medewerkers die dit niveau dienen te halen ook een werkweek van 32 tot 36 uur hebben. Dus naast het werk en vaak gezin wordt er verwacht dat ze vier jaar lang de intensieve opleiding moeten volgen. Dat is niet níks hoor! Maar je kan niet anders want je moet die HBO-ers in huis hebben omdat de wetgeving dat vereist. En die HBO-ers zijn dun gezaaid. De studenten HBO willen liever niet in de gehandicaptenzorg werken, de meisjes willen naar de kinderafdelingen en de jongens naar de intensive care."

Wakker geschud uit de hangmat

"De eerste tranche van de sectorplannen hebben we gemist, dat ging gewoon te snel. Dus bij de tweede tranche hebben we samen met RegioPlus een aanvraag ingediend met een plan langs twee lijnen: opleiding en mobiliteit. Dat was nog wel wat lastig omdat wij met onze 600 medewerkers met werkgeversverenigingen in vijf regio's te maken hebben, maar het is gelukt. En inmiddels zijn de eerste opleidingen gestart. We hebben er nu 40 op MBO, 20 doen er een opleiding ziekenverzorgende en we hebben er drie op HBO. Uiteindelijk moet minstens de helft van de 600 medewerkers aan het bed opgeleid worden, dus ik heb nog wel wat werk voor de boeg. Het is echt sleuren, want ze zien de urgentie er nog niet zo van in. Sommigen zijn wakker geschud uit de hangmat en zijn aan de slag, maar er moeten er nog veel meer volgen."

"Over 10 jaar zal het aantal patiënten met Alzheimer en dementie verdubbeld zijn, het aantal mensen met diabetes type 2 zal verdrievoudigd zijn. En die hebben allemaal zorg nodig straks. En misschien hebben we dan wel al het geld van de wereld, maar niet de mensen. Dan moeten we verpleegkundigen gaan importeren of bussen met zieken naar Spanje laten rijden. Dus die draconische maatregelen van nu liggen ook wel voor de hand. Maar dat mensen werkloos raken, of hun eigen baan als vrijwilliger terugkrijgen is toch niet de bedoeling? Daarom zijn die opleidingen zo belangrijk en die sectorplannen zo'n goede zaak. En dan heb ik het niet over de eigen huisopleidingen van instellingen, want wat zegt dat nou? Ik ben blij dat wij met ROC Landstede hier in Zwolle samenwerken, die diploma's zijn erkend. Binnenkort studeert hier een groep medewerksters af voor de VIG-opleiding van één jaar. Dat is Verzorgende Individuele Gezondheidszorg. Ik ben beretrots op die meiden!"

Met een diploma op zak ben je meer waard

"Ik probeer onze medewerkers ook te motiveren om te studeren. Met een diploma ben je straks ook meer waard. De zorgsector is nog lang niet uitbezuinigd dus door nu de opleidingen te volgen blijf je interessant voor de arbeidsmarkt. Vooral in Flevoland, daar is het verloop hoog en personeel schaars. Hier in het oosten is dat veel minder. Dus ook al heb je kinderen die op school zitten, of moet je je kwalificeren voor banen die nog niet bestaan: doe het in hemelsnaam. En dan zeggen ze soms tegen me: 'Maret, het lijkt wel een LOI-opleiding'. Omdat ze veel zelf moeten doen. Ja, dank je de koekoek, het is tegenwoordig niet meer in een klas zitten en aanhoren. Studeren is zelf doen, zelf ontdekken en daardoor veel leren en bijblijven. Ook ná je studie. Ik zeg altijd: 'if you don't use it, you lose it'.

"Het valt ook allemaal niet mee in de zorg. Automatisering die niet werkt, de administratieve druk die steeds hoger wordt. Zo'n zorgdossier, dat is een dik pak papier met valpreventie, voedingsanalyse en doorligkansen, allemaal voor een risicoprofiel. Een dossier om een dossier, zeg ik wel eens. Natuurlijk is het goed om zorgvuldig te zijn, zeker als het gaat om het toedienen van medicijnen, dan moet je gewoon goed opletten. Maar in de praktijk komt het dan voor - omdat het dossier het zegt - dat de patiënt wakker gemaakt wordt om een slaappil te nemen."

(* = 'Dat is over de huizen heen' betekent zoiets als 'Wat is dit nou weer?', red.)

Dag 12: Wat de boer niet kent, dat vreet hij niet

3 maart 2015

Onderweg naar Woerden, het Groene Hart ligt er prachtig bij, ondanks de regen. Het is groeizaam weer, om in de termen van vandaag te blijven. We gaan op bezoek bij de agrarische sector, voor het sectorplan Agrarisch & Groen van € 5 miljoen. Wat direct de wenkbrauwen doet fronsen: de zorgsector heeft een plan van €100 miljoen. Je zou denken dat de land- en tuinbouwsector ofwel geen crisis doormaakt en de arbeidsmarkt niet verandert, óf de arbeidsmarkt is dermate klein dat met de €5 miljoen de grootste knelpunten worden aangepakt. Maar misschien is er wat anders aan de hand?

Laten we het antwoord op deze vraag beginnen met een profielschets, uit eerste hand, van de boer die nu agrarisch ondernemer heet. De boerenjongens zaten in mijn klas, de stallen heb ik van binnen gezien, ik heb koeien gemolken; ik heb tomaten en aardbeien geplukt, kalfjes geboren zien worden en ben tijdens mijn krantenwijk rond het dorp vaak belaagd door de waakhonden op de erven. Ik voetbalde met de boerenzonen en hoste met carnaval met de boerenmeiden, reed mee op trekkers en zag het boerenleven. Vroeg op, hard werken, geen tijd maar wel eigen baas en alle vrijheid. Geldzorgen maar ook EU-subsidies. Altijd aan de keukentafel, niet in de zondagse kamer. En vrijwel nooit bedreven in papierwerk, vergunningen, procedures of ander ongemak. De zon, de regen, de oogst en het leven. Seizoen na seizoen weten wat je moet doen. Misschien een te romantisch beeld van de agrarisch ondernemer van nu, dat zou best kunnen. Maar de aard is nog steeds dezelfde. Dat agrarische ondernemers subsidies laten liggen is echter een wonder, zoals ze in Brussel zullen beamen.

Weerbarstige praktijk

Liesbeth van der Vegt is projectleider van LTO Noord en in die rol betrokken bij het sectorplan. Zij richt zich op twee maatregelen uit het plan: het realiseren van 50 extra BBL-plekken in de Dierhouderij en het ontwikkelen van een pilot waarbij een aantal mensen met een beperking in de Dierhouderij, Paddenstoelen en Open Teelten aan de slag kunnen. Ook hier gaan de wenkbrauwen weer fronsen. Slechts 50 plekken en een pilot zonder streefgetallen? "De sectorplannen klinken heel leuk, maar zijn weerbarstiger om uit te voeren

in de praktijk”, begint Van der Vegt haar relaas. “Wij willen ons niet laten afrekenen op aantallen.”

“Wij hebben altijd onszelf de vraag gesteld bij de sectorplannen: wat heeft de ondernemer er aan? In eerste instantie zijn de land- en tuinbouw met de andere ‘groene organisaties’ om de tafel gaan zitten om te bekijken hoe de sectorplannen in de praktijk vorm kunnen krijgen. En sommige betrokken partijen waren al een eind op weg om een gericht plan vorm te geven. Totdat ze de stekker er uit trokken omdat er veel onduidelijkheid was en er een bureaucratische rompslomp dreigde”, aldus Van der Vegt. “Uiteindelijk is er een sectorplan ontwikkeld waarin aandacht is voor duurzame inzetbaarheid, extra begeleiding voor jonge werknemers, de BBL-plekken en mensen met een beperking.” Het klinkt allemaal wat zuinigjes en ik bespeur ook wat ambivalente gevoelens richting de sectorplannen. “De behoefte van het ministerie van SZW is anders dan de behoefte van de sector. Als je de kracht van beide partijen meer verbindt, heb je ook meer resultaat”, verklaart Van der Vegt.

Gedurende het gesprek met Van der Vegt zie ik de tegenstelling tussen de beleidsmaker en de boer steeds scherper vorm krijgen. Bureaucratie en regels versus vrijheid en boerenverstand gebruiken; de gestroomlijnde papieren werkelijkheid versus de ruwe agrarische realiteit. Geen wonder dat het sectorplan een relatief kleine omvang heeft. Europese subsidies vergen minder administratieve lasten, papieren voorwaarden en controles; het stramien van de sectorplannen is wellicht bewerkelijker. Maar daarnaast blijkt ook het ondernemersrisico een rol te spelen.

Een tekort aan Wajongers

“Vooral als het gaat om dienstverbanden is er veel onduidelijkheid. Agrarisch ondernemers willen weten welke risico’s er zijn en wat die kunnen gaan kosten. En ze willen ook geen taken van derden overnemen als het gaat om begeleiding en sociale dienstverlening.” Dit verrast me. De boeren die ik ken, of dacht te kennen, zijn sociaal betrokken, hulpvaardig en zolang ik me kan heugen werken er juist bij de boeren en tuinders relatief veel mensen met een beperking of ‘vlekje’. “Dat klopt ook”, zegt Liesbeth. “Onze leden vinden het juist heel normaal om die mensen werk te bieden. Ik heb een mooi voorbeeld in Friesland, daar zijn werkgevers die Wajongers een plek willen geven, maar dat wordt een praktisch probleem, omdat er geen bushalte in de buurt is. En in Noord-Limburg ken ik iemand die zo tevreden is met zijn werknemer met een beperking, dat hij samen met het UWV zijn collega’s uitnodigt om hen te overtuigen dat het goed gaat en werkt. Maar als de risico’s van een dienstverband niet helder zijn, met name de financiële, dan houdt het op.”

Het ontbreekt de sector dus niet aan de wil, wel aan het vermogen zich in te passen in een stramien dat ze niet zelf vorm kunnen geven. Maar ook de agrarisch ondernemer moet met de tijd mee, met zowel de lusten als de lasten van een hedendaags bedrijf. Misschien dat de vergrijzing ook nieuw bloed met zich meebrengt? “Mensen worden geen boer meer omdat hun vader dat was, maar omdat ze dat willen. Deze nieuwe ondernemers zijn zich bewust van de omgeving en hun maatschappelijke verantwoordelijkheid. Steeds meer stallen worden voorzien van zonnepanelen, steeds meer ondernemers hebben een open dag voor publiek”, zegt Van der Vegt.

Onduidelijkheid wegnemen aan de keukentafel

Ondanks het wat moeizame verloop van de sectorplannen, gaat Van der Vegt enthousiast aan de slag met de maatregelen. “Wij zijn in 2014 begonnen met de voorbereidingen en trekken nu het land door op zoek naar geschikte regio’s. Via een centraal loket, de Werkgeverslijn land- en tuinbouw, willen we drempels voor ondernemers verlagen en achter dat loket zit een netwerk van organisaties en instanties Eén loket om duidelijkheid en zekerheid te bieden. We willen in gesprekken aan de keukentafel duidelijkheid geven qua mogelijkheden en onmogelijkheden aan bedrijven. Eind dit jaar hebben we veel ervaring opgedaan in de regio’s

en een infrastructuur staan waarmee we over langere periode ons kunnen blijven inzetten voor instroom van arbeidsgehandicapten in onze sector.”

Al met al ga ik weer weg uit Woerden met dubbele gevoelens van gemiste kansen. Mensen met een beperking hebben veel kans op een goede en veilige – en gezonde - werkplek in de land- en tuinbouw. Maar complexe papieren structuren passen niet goed bij de aard van de boeren, passen niet goed genoeg om het gezamenlijke doel schriftelijk vast te leggen in ieder geval. Het heeft geen zin om te wijzen naar bureaucratie enerzijds of wantrouwen anderzijds, het hechten aan wensdenken of koudwatervrees. Wellicht dat beide werelden zich op een later moment beter verenigen. De tijd zal het leren. Eerst zaaien, dan oogsten.

Dag 13: In de metaal heet ik nu Bert

4 maart 2015

Zo, en nu gaan we de metaalsector in! Opgetogen reis ik af naar Vught, voor de training 'Ervaring telt'. Deze training wordt door Opleiding Ontwikkeling Metaalbewerking (OOM) aangeboden aan werknemers van 45-plus. OOM heeft zich via het Sectorplan Metaalbewerking gecommitteerd om 600 mensen deze training te laten volgen. Doel: medewerkers bewust maken van hun ervaring en de waarde daarvan voor het bedrijf en de klant. Ik verheug me stiekem op de mogelijke onderdelen. Gaan we lassen? Slijpen? Met een draaibank aan de slag? Mag ik een lasmasker op en van die grote oordoppen?

Op het opgegeven adres aangekomen vrees ik dat er een fout is gemaakt: ik sta op de parkeerplaats van een Van Der Valk-hotel. Maar het blijkt te kloppen. In het zaaltje aangekomen tref ik een carréopstelling, een flip-over, een beamer en een trainer. Geen draaibank te zien. Rond de tafels mannen van inderdaad 45-plus. Ik zie naambordjes met een Rob, een Mark, een Jack en een John. De trainer zegt dat ik mee ga doen en mijn naam ook op een bordje moet schrijven. Maar die moet kort zijn, maximaal vier letters. Ik pas me snel aan en schrijf 'Bert' op het bordje. Gelukkig spreek ik native Brabants, anders had u dit verslag niet gehad.

Solliciteren met een bierviltje

Een kort voorstelrondje. Jack zit 27 jaar in de bliksembeveiliging. Heeft een burn-out gehad en doet nu alleen inspecties. "Laat mij maar lekker alleen op pad gaan, dan heb ik ook geen stress." John van 48 is ex-amateurzanger en werkt bij een rolluikenbedrijf. "Ben een tijd werkloos geweest maar nu weer een vaste baan. Voel me als een vis in het water." Rob is gepromoveerd in geologie en werkt bij een fabrikant van keukenmachines. "Hoe hou je lol in je werk? Hoe hou je dat vast?" Mark van 48 doet in zonweringen en heeft een bijzondere sollicitatietechniek. "Vroeger heb ik ooit op de achterkant van een bierviltje geschreven: 'Ik ben de juiste man voor de baan' met m'n telefoonnummer er bij en dat in de kroeg laten liggen. Een dag later was ik aan de slag." Overigens blijkt Mark óók te hebben gedacht dat we vandaag gingen lassen, slijpen en solderen. "Maar nu ik weet wat de bedoeling is ben ik blij dat ik er bij ben".

De redenen waarom ze aan de training deelnemen lopen uiteen. De één wil leren om gaan met stress, de ander kampt met het probleem dat zijn werkgever meer een uitvinder is dan een manager en geen leiding geeft. Mark dacht eerst vandaag te leren lassen maar blijkt ook te puzzelen met de vraag hoe hij het bedrijf waar hij werkt van zijn zwager kan overnemen. John wil beter leren communiceren met collega's. Nadat het ijs gebroken is, blijkt iedereen wel meer persoonlijke wensen te hebben voor de training. Een moeilijk gesprek met de baas kunnen voeren, 'nee' kunnen zeggen als het moet en de balans tussen werk en privé bewaken. De mannen zijn verrassend open en eerlijk over hun zwakheden, leerpunten en mankementen.

Trainer Rob van Ginkel heeft duidelijk vaker met dit publiek te maken gehad. "We gaan vandaag leren van elkaar, het gaat niet om goed of fout: het doel bereiken staat centraal. En ook dat gaan we vandaag niet bereiken maar wél mee beginnen. In het ochtendprogramma gaan we praten over ervaring en de waarde die deze heeft. In de middag komt er een acteur en dan gaan we situaties trainen die jullie zelf voorstellen. Aan het einde van de dag schrijf je een brief aan jezelf. Over vijf weken bel ik jullie allemaal persoonlijk om te bespreken hoe het gaat." Helder en duidelijk, geen poespas.

Positief blijven, ongeacht de tegenslagen

In twee groepjes praten we – ik moet van trainer Rob gewoon meedoen – over onze ervaring en wat de kracht daarvan is. Al snel zitten we op één lijn: onze ervaring heeft ons geleerd dat we fouten maken, er van leren en ons er niet voor schamen. En dat we hebben geleerd om mensen te nemen zoals ze zijn, met minder vooroordelen naarmate we ouder worden. Als derde kracht noteren we positief blijven, ongeacht de tegenslagen. We zijn tevreden over onze ervaring en wat die ons gebracht heeft. Ook de andere groep komt met soortgelijke conclusies. Trainer Rob stelt dat we ons inzicht in onze ervaring zichtbaar moeten maken op het werk. Vervolgens hebben we het over onze opties zoals blijven waar je bent, hetzelfde werk doen op een andere plek, ontwikkelen in een andere specialiteit of opleidingen volgen.

Trainer Rob wijst er op dat er meer opties zijn dan je denkt. Dat door de ontwikkelingen de wereld snel verandert. Dat 40 jaar bij één baas verleden tijd is. Dat het gaat om gezondheid, technologie, robotisering en vergrijzing en ontgroening. "Straks zijn jullie door het gebrek aan instroming weer kansrijk op de arbeidsmarkt." Gelukkig maar, want het UWV heeft een slechte naam bij de mannen. "Moet je inloggen met je ID en tegen een PC lullen. Ze laten je gewoon zitten, prikkel 'nul' en ze doen niets." Trainer Rob laat zien hoe je met lichaamshouding en lachen werkt aan je 'gunfactor'. En zegt dat we vooral niet moeten denken aan wat er allemaal niet kan. "Er zijn altijd meer opties dan je denkt, als je die maar voor ogen houdt. Het is net als je een nieuwe auto koopt, opeens zie je overal hetzelfde type rijden." We kijken ook naar een filmpje waarin andere mannen dezelfde soort dingen zeggen.

Dankzij of ondanks de training van Rob, worden de mannen rond de tafel steeds assertiever en komen er meer persoonlijke ervaringen en vragen. Wat dat betreft werpt deze training wel vruchten af. Er wordt gesproken over hoe om te gaan met conflicten, collega's met een andere mening, hoe je kritiek kunt geven zonder angst en hoe je meer bewust wordt van je eigen rol in het bedrijf. Maar dat gaan de mannen vanmiddag oefenen met de acteur. Als de lunch wordt aangekondigd – 'dat biefstukje gaan we d'r in schuiven!' - neem ik afscheid van mijn nieuwe collega's in de metaal en we wensen elkaar succes en het beste. Trainer Rob ziet het allemaal tevreden aan. "Vandaag en morgen gebeurt er nog niets, maar als ik ze over vijf weken bel dan blijken ze allemaal wel iets meegenomen te hebben. En zich veel bewuster zijn van hun eigen rol, kennis en ervaring." Ik denk het ook. Maar vind het ergens toch jammer dat we ook niet een beetje hebben gelast of gefreesd.

Dag 14: Horen, zien en rekenen in het filiaal van Sinterklaas

5 maart 2015

Wie niet heeft gemerkt dat de brillen- en hoortoestellenbranche behoorlijk veel reclame maakt om het onderste uit de ziektekostenverzekeringskan te halen, moet inderdaad dringend naar de opticiens en/of audiciens. En in deze sectoren is nieuw bloed hard nodig, zo blijkt bij de Dutch HealthTec Academy in Utrecht, het opleidingscentrum van de Stichting vakopleiding Gezondheids-technische Beroepen (SGVB) in Utrecht. "In ons sectorplan hebben we instroom en scholingsactiviteiten voor 1.305 mensen opgenomen", zegt Annemarie Ormel van VakmanNU. Speciaal voor deze plannen is VakmanNU opgericht. "Door de crisis vergen BBL-

plekken en opleidingen voor medewerkers een te grote investering van de vaak kleine bedrijven. Daarom gaan wij met VakmanNU de regeling onder de aandacht brengen." Maar dat is nog maar de helft van het verhaal. "Wij moeten ook de juiste kandidaten vinden voor onze opleidingen."

Om deze juiste kandidaten te vinden, zijn medewerkers van het UWV uit de regio Den Haag uitgenodigd. Ze bezoeken vandaag een aantal vakdocenten die het profiel van deze potentiële nieuwe vakmensen schetsen. Daarmee kan het UWV gericht in de kaartenbakken gaan kijken, zo is de redenering. "We gaan dit nu eerst doen met vier grote steden en later ook in de rest van het land", zegt Annemarie. Nadat de dames van het UWV zijn binnengedruppeld gaan we op weg in het pand. Was het al een beetje wennen aan de term Dutch HealthTec Academy, het is welhaast surrealistisch om in het pand een compleet ingerichte opticienvestiging binnen te stappen. Compleet met brillenrekken, de beruchte stoel met meetapparatuur en reclameposters. Hier vertelt vakdocent Jan over het vak en de persoon van de opticien. "Hij is representatief en commercieel ingesteld, Hij adviseert de beste bril, liefst ook de duurste. Hij moet de klant attent ontvangen en een kop koffie aanbieden. Iemand met een achtergrond in horeca of drogisterij."

Kluwen van polissen en eigen bijdrages

Jan laat zien hoe de winkels zijn ingericht en demonstreert uiteraard ook de meetapparatuur aan de UWV-dames. Enthousiast vragen de dames welke functies er zijn in dit vak. Jan vertelt over de verkoopmedewerkers, de opticiens en glazenslijpers, plus nog veel meer over het reilen en zeilen in de brillenbranche. Over technieken en nogmaals over representatieve commercie. En over de mores van de prijsvechters, waar de kassa reeds alle beschikbare financiële ruimte in de polissen verwerkt bij het afrekenen. De opticien is dankzij de kluwen van polissen, vergoedingen en eigen bijdrages inmiddels ook een financieel specialist geworden. "Komt een Wajonger ook in aanmerking?", vraagt een UWV-dame.

Als we deur van de opticienwinkel achter ons sluiten staan we opeens weer in het schoolgebouw. We gaan direct een deur verder, naar de audiciens. Ook hier weer een compleet ingerichte winkel met dito vakdocent. "Wij werken met opa's en oma's, ouderdom is onze werkgever. Daarom moeten nieuwe audiciens wel affiniteit met ouderen hebben, of er goed mee kunnen omgaan. Er komt immers nooit iemand enthousiast binnen. Beginnende audiciens zijn eerder te jong dan te oud. Het is echt tweede loopbaan onderwijs. Vorig jaar heb ik nog een diploma uitgereikt aan iemand van 62 jaar." En ook hier gaat het om representatieve, communicatieve en enigszins technische vaardigheden. Een goede beheersing van het Nederlands is een must. Ook een commerciële houding is gewenst. "Wij zijn soms een filiaal van Sinterklaas. Maar dat geldt alleen de hoortoestellen in de basislijst van de zorgverzekering. De duurdere toestellen kosten al gauw zo'n €1.500 tot €1.600. De klant moet zelf het formulier invullen om te bepalen in welke categorie hij valt. Wij adviseren dan altijd een beetje te overdrijven zodat een duurder apparaat vergoed wordt."

Gastvrouw die de koffie brengt

De dames van het UWV zijn geïnteresseerd in welke kleuren de toestellen beschikbaar zijn Maar vragen ook of vrouwen audiciens kunnen worden. "Er zijn nu veel vrouwen in de opleiding, bijna de helft. Helaas worden die in de praktijk nog te vaak gezien als de gastvrouw die koffie brengt in plaats van de audicien." Potentiële kandidaten worden wel geacht om eerst een baan te vinden bij een audicien, voordat ze de vakopleiding kunnen volgen. De UWV-dames knikken. "Wij hebben veel cliënten van 30-plus. Hoe komen die aan een baan? Wat moeten wij ze adviseren?" De vakopleider geeft aan dat dat lastig is. "Het gaat niet best in de branche door alle veranderingen in de zorg." En dan gaan de dames van het UWV weer verder, op naar de tandtechnicus en de orthopedische schoentechnicus. Eigenlijk is het best eigenaardig dat UWV medewerkers – die toch vakspecialist in vacatures zouden moeten zijn – hier kennelijk moeten leren over welke talenten, vaardigheden en competenties kandidaten voor deze beroepen dienen te beschikken.

Het is een forse uitdaging voor Annemarie om als druk oliemannetje tussen de werkgevers in de sector, de opleidingen en het UWV heen en weer te pendelen om de juiste mensen op de juiste plekken te krijgen. En de wensen van de werkgevers te koppelen aan de mogelijkheden. "We hebben vakmensen nu en straks hard nodig. Werkgever hebben het liefste vakbekwame nieuwe medewerkers. Maar met hulp van het sectorplan kiezen ondernemers nu ook vaker voor een instromer die in opleiding gaat." Dan moeten er wel de juiste kandidaten zijn, bedenk ik me. Wat we hebben gehoord van de opticien en audicien, ligt die lat vrij hoog. Terecht, vanuit hun perspectief. Maar of het ook leidt tot de gewenste instroom? Vind ze maar eens, die representatieve, commerciële, communicatieve en technische mensen met inzicht in zorgverzekeringen. Aan de andere kant: de vergrijzing die op gang komt zal uiteindelijk de wal kunnen zijn die het schip keert.

Dag 15: Op reis door het wonderlijke administratieland

6 maart 2015

Stel, u heeft €600 miljoen te subsidiëren om de arbeidsmarkt in diverse sectoren te bestendigen. Hoe weet u dan zeker dat er geen Maserati wordt gesubsidieerd? En dat het geld ook daar terecht komt waar het terecht moeten komen? Dan zorgt u natuurlijk voor een systeem van 'checks and balances' om het collectieve geld te beschermen tegen individuele zwakheden. Hoe dat werkt voor een aantal sectorplannen, zien we in Zaandam, bij de training 'SABA op herhaling'. SABA staat voor 'Sectorplan Administratie Beheer Applicatie'.

'Waar problemen ontstaan, ontstaan geldstromen', luidt een filosofie in bancaire kringen. En dit zien we terug in de uitvoering van de sectorplannen. Het principe dat de subsidie een cofinanciering betreft, leidt meteen naar de vraag hoe de 'co' van de 'financiering' te scheiden en inzichtelijk te maken. De onvermijdelijke accountant zal ergens toch zijn krabbel moeten zetten dat het allemaal klopt en verantwoord is. Voor dit probleem, of uitdaging zo u wilt, heeft opleidings- en softwareontwikkelingsorganisatie Gilde BT de applicatie 'SABA' ontwikkeld. Deze applicatie wordt gebruikt door bijvoorbeeld de agrarische sector (Colland), de ICT-branche (CA-ICT), de uitzendbranche (STOOF) en de kantoorbranche (NOVAKA). En ook voor de projectadministratie van het grootste toegekende sectorplan van Nederland, de scholing van circa 70.000 medewerkers uit de zorgsector.

Twintig van deze medewerkers treffen we aan in een zaaltje in een hotel in Zaandam. Met twintig laptops voor de neus, plus een groot scherm en een instructrice. Deze training wordt gegeven aan administratieve medewerkers van zorginstellingen in de regio Groot-Amsterdam en de rest van Noord-Holland. De deelnemers krijgen een rood of groen bordje op tafel. Groen voor de wat meer ervaren gebruikers van SABA, rood voor de nieuwelingen. We gaan onder leiding van instructrice Hilde werken in een demoversie van het programma. De lichten worden gedimd, de beamer projecteert het programma en dan begint onze reis door het wonderlijke administratieland.

Accountability en rechtvaardigen van subsidie

Om deze reis te begrijpen moeten we eerst nog even terug naar het waarom van deze operatie. Het gaat om accountability en het rechtvaardigen van subsidie. Om geld van een sectorplan te ontvangen moeten de deelnemende organisaties, vaak de opleidingsfondsen maar ook werkgevers, de trainingen en cursussen van werknemers vastleggen om vast te stellen hoeveel de sector zelf betaalt, en hoeveel de cofinanciering van het Rijk bedraagt. En dit op dusdanige wijze dat het inzichtelijk en controleerbaar is. Een gezond streven, nietwaar? Waar dit streven toe leidt, zien we zo meteen.

Voordat we een training van medewerkers in SABA gaan invoeren, houdt Hilde de instructrice nog een korte inleiding. "Met SABA willen we het sectorplan administratief zo eenvoudig mogelijk maken. Ik heb de handleiding geschreven en de filmpjes gemaakt, als je die er bij houdt is het goed te doen. Een flexibel systeem werkt niet, daarom werken we met verplichte velden. SABA is daardoor eerder een korset te noemen." Hilde verzekert de deelnemers dat overal over is nagedacht bij de ontwikkeling van SABA, maar dat er bij grote problemen altijd gebeld kan worden met Gilde BT. En dat je vooral moet opletten met de knop 'Vervallen' om die grote problemen te voorkomen.

We gaan een interne training invoeren. Als de training en trainer niet in het systeem staan moeten de drie vereiste offertes van verschillende trainers worden geüpload. Alle trainingen en opleidingen moeten geaccrediteerd zijn, of worden, door de Arbeidsmarktrelevantietoetsingscommissie. Als de training al beschikbaar is, kunnen we die selecteren en als 'nieuwe activiteit' in het systeem zetten. Daarna gaan we deelnemers invoeren voor deze training. Daarvoor hebben we een akkoordverklaring nodig, het BSN-nummer en de loonstrook. SABA rekent dan automatisch het uurtarief uit per uur training. We hebben ook een presentielijst nodig van de training, als iemand later komt of eerder weg moet, wordt dit aangetekend. Deze presentielijst wordt verder aangevuld met het uurtarief van de trainer met 25% extra uren aan voorbereiding en nazorg. De lijst dient binnen één week na de training ondertekend door de leidinggevende. Alles moet geüpload worden naar SABA. Alleen als alle documenten volledig zijn en alle verplichte velden zijn gevuld, wordt de activiteit verwerkt. Bent u er nog, geachte lezer?

Een zeer strak korset

Sommige aspecten van de realiteit zijn niet te vatten in woorden; een administratief proces is daar één van. Het SABA-korset blijkt in ieder geval een zeer strak korset te zijn, waar heel veel data in moet worden geperst. Uiteindelijk moet een accountant na wat steekproeven kunnen zeggen: 'dit ziet er allemaal aannemelijk genoeg uit om de subsidie toe te kennen'. Het voordeel van dit SABA-korset is dan wel dat de applicatie met oog op die controles is opgezet. En ook het gebruik van dit programma in andere sectorplannen leidt tot een overzichtelijke en controleerbare administratie. Wat dat betreft heeft Gilde BT van een probleem een geldstroom gemaakt, in de vorm van een oplossing die een nog grotere geldstroom richting administratieve lasten vermindert.

De twintig administratieve krachten die de training volgen – overigens zijn er slechts twee mannen aanwezig – zijn gewend aan complexe structuren in het verantwoorden. "De ESF-regeling is nóg erger", zegt een dame in de koffiepauze. Een andere dame sluit zich aan: "Die ESF regeling was voor ons bijna reden geweest om geen sectorplan te maken." (ESF staat voor Europees Sociaal Fonds en biedt subsidies voor re-integratie en duurzame arbeidsinzet. Van 2014 tot 2020 is €507 miljoen beschikbaar). U hoort het: dit zijn de ervaren stormtroepen van de administratieve legers in strijd met de bureaucratie. Gelaten ondergaan ze de training. Ze weten dat het nu eenmaal moet, omdat er anders problemen komen met het toekennen van de broodnodige subsidies in hun sector. Zelden hadden zovelen in de zorgsector zoveel te danken aan zo weinigen.

Dag 16: Goed Karma in Deventer

9 maart 2015

Martine Duenk is Regionaal Projectleider Sectorplannen Zorg van WGV Zorg en Welzijn en in die hoedanigheid betrokken bij de uitvoering van de plannen in bijna het hele Oostblok van Nederland. Zestig zorginstellingen in de regio's Achterhoek, Twente, IJssel-Vecht en Stedendriehoek plus Noordwest Veluwe hebben gezamenlijk €7,9 miljoen aan opleidingen, cursussen en loopbaanbegeleiding voor 6.000 werknemers te besteden. Martine ziet er op toe

vanuit haar hoofdkwartier in Deventer dat dit gebeurt en helpt waar ze kan om zaken voor elkaar te krijgen. Een dame die de teugels losjes in handen heeft, het klappen van de zweep kent en al veertig jaar werkzaam is in de zorgsector, die maak je niets meer wijs. En ze heeft aardig wat wijze raad en lessen voor ons.

“De sectorplannen zie ik als katalysator voor de transitie in de zorg. Zoals bij alle veranderingen moet er nut en noodzaak zijn. Bijvoorbeeld het scholen van medewerkers. De zorg groeit en verandert, mensen blijven langer thuis en zorgverleners moeten zelfstandiger kunnen werken. Ook de onzekerheid over werkgelegenheid voedt de motivatie om opleidingen te volgen. Dat is ook nut en noodzaak”, zegt Martine. “Ik ga die gelden van het sectorplan helemaal opmaken, een maximaal rendement er uit halen.” De uitvoering van haar sectorplannen ‘loopt lekker’, vindt ze. “Ik ben altijd beschikbaar voor advies en tips, ze kunnen me altijd bellen met vragen of ingewikkelde situaties. Elke maand verstuur ik een nieuwsbrief naar alle projectleiders met nieuws en praktijkvoorbeelden. Kennis moet je delen, dan kun je snel leren van elkaar.” Een tevreden mens dus, concludeer ik. Maar ho-ho, dat gaat zomaar niet: “Ik ben pas tevreden over de uitvoering van het sectorplan als de zorgprojectleiders in de regio’s tevreden zijn.”

Aarzelingen of pijnpunt?

Het gaat me allemaal eigenlijk iets te makkelijk, met deze Martine. Ze zal toch ook wel een kritische noot hebben? Of bedenkingen, desnoods een aarzeling of pijnpunt? We gaan wroeten in haar verhaal, in de diepere lagen. Wat kan ze bijvoorbeeld zeggen over het al dan niet succesvol zijn van de sectorplannen? Maar ook deze instinker gaat niet op. Tijdens haar jaren in de zorg heeft ze wel meer plannen en transities gezien en meegemaakt. “We schieten altijd eerst door bij veranderingen. Als nadelige effecten van de voorwaartse sprong zichtbaar worden dan sturen we uiteraard bij. Maar het juiste middel voor alle kwalen van de zorg is nog altijd niet gevonden. En dat komt omdat de zorg begint bij de mensen zelf. Die moeten zelf de oorzaken aanpakken. De helft van alle klachten van patiënten komt voort uit de wijze waarop men met de eigen gezondheid om gaat.”

Beet! Martine begint haar hart te luchten en dat is niet mals voor diegenen die het treft. “Zorg is van oorsprong niet financieel gericht. En nu de kosten voor de zorg geëxplodeerd zijn, wordt er financieel gestuurd. De babyboomgeneratie komt er nog bij en nog veel meer zieken door een ongezonde leefstijl; 50 tot 60 procent van de Nederlanders heeft een te hoge BMI. Het komt door slecht voedsel en slechte gewoontes. We zijn daarom bezig met symptoombestrijding in plaats van preventie. Dit zou andersom moeten zijn. Misschien moeten we gezond voedsel subsidiëren zodat het aantrekkelijker wordt voor de mensen. En slecht voedsel, drank en tabak zwaarder belasten.” Het is duidelijk dat haar kritiek vooral gericht is op de mensen die van de zorg een te dure zorg hebben gemaakt. En in het verlengde daarvan ook de noodzaak zijn geworden van de sectorplannen die zij uitvoert in haar regio’s. De cirkel is rond. Maar is haar mening ook niet de mening van de calculerende bedrijfsdeskundige die zij is? Een beetje vals van mij, en Karma is er dan ook als de kippen bij om dit af te straffen.

Schaamtevol besef ik mijn fout

“Ik ben als verpleegkundige begonnen op de kraamafdeling, daarna heb ik ook op de Eerste Hulp gewerkt. Later ben ik richting onderwijskunde gegaan en vervolgens bedrijfskunde”, vertelt Martine. “De zorg is altijd veranderd en groeit mee met de mensen. Nu de kosten oplopen, is er geen ruimte voor heldendaden. En waarom zouden we mensen die hun eigen gezondheid schade toebrengen niet meer moeten laten betalen? Schaamtevol besef ik mijn fout, deze dame heeft jarenlang zieke mensen verpleegd, kinderen ter wereld gebracht en heel veel mensen daarmee dat fijne gevoel van goede zorg bezorgd. Ze heeft meegemaakt dat mensen steeds zieker zijn geworden in de loop der jaren en gezien dat de zwakheden van de mens haar sector overbelast. En dan ga ik een beetje suggereren dat haar visie op de oorzaken van de exploderende zorgkosten ingegeven wordt door cijfers en spreadsheets.”

Sterker nog: Martine spreekt uit levenservaring en vanuit het hart. "Misschien leiden de transities in de zorg ook tot meer samenwerking tussen mensen. Dat er meer voor elkaar gezorgd wordt. Dat gemeenten nu de WMO uit gaan voeren, kan er best toe leiden dat we wat liever en zorgzamer voor elkaar worden. Dat zou toch mooi zijn? Misschien dat de veranderingen er ook toe leiden dat het egoïsme retour gaat." Bij het afscheid nemen, bedank ik haar en niet alleen voor het gesprek. Soms kom je mensen tegen die je weer een beetje op het juiste spoor zetten. Helaas bestaat daar geen sectorplan voor.

Dag 17: Ziek, zwak en misselijk in Hengelo

10 maart 2015

Hij lijkt sprekend op wijlen Seth Gaaikema, onze trainer Wouter van de workshop 'Uit je comfortzone, kom in beweging!', zelfs zijn grappen zijn van hetzelfde kaliber. We zitten met z'n tienden op een stoeltje, Wouter heeft een flip-over en vergelijkt ons met schepen voor anker. "Dat is lekker rustig maar wat als er opeens een woeste zee komt? Dan zink je. Er verandert nu ontzettend veel, misschien wil je wel mee maar lukt het niet. Wat houdt je tegen?" We gaan onder leiding van Wouter leren hoe we kunnen omgaan met gedachten die ons belemmeren, uit die verdomde comfortzone!

Wouter vertelt een verhaaltje over ene Wim, een vriend van hem die jaren bij Philips werkte maar zichzelf nooit heeft ontplooid en helemaal vast zat toen zijn baan verdween. Uiteindelijk blijkt Wim toch weer een baan te hebben gevonden. "Wat had Wim kunnen doen?", vraagt Wouter. "Hij had zich kunnen afvragen: 'Wie ben ik en waar sta ik? Wat is mijn passie en wat wil ik doen?'" De gemoederen raken door de Wim-affaire aardig verhit en de dames – er zijn slechts twee heren – spreken vanuit het gevoel. Wouter is bijzonder inlevend. "Mooi dat je dat zegt: 'Wie ben ik en wat wil ik zijn?'"

Daarna moeten we in duo's praten over wat we willen, wat ons tegen houdt en wat we er aan kunnen doen. Mijn gesprekspartner wil graag opnieuw een functie in P&O maar is bang dat ze na vier jaar een gat in haar ervaring heeft. En met drie kinderen is een fulltime baan ook niet mogelijk. We zijn er snel uit: ze gaat een opleiding in de avond doen. Over een paar jaar zijn de kinderen ouder en heeft ze een diploma. Zelf ontbreekt het me aan ambitie om iets anders te doen dan schrijven. En geen duizend Wouters zullen dat veranderen. Een laatste rondje over belemmerende gedachtes, non-verbale communicatie en heldere doelen stellen en we zijn klaar. We haasten ons terug naar onze comfortzones.

Verkopen van het sectorplan

Deze workshop is één van de vijf die het Fonds Collectieve Belangen Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening, Jeugdzorg en Kinderopvang (FCB) vandaag aanbiedt in Hengelo. Uitgenodigd zijn medewerkers van Welzijn en Jeugdzorginstellingen in de regio. Circa 50 mensen maken gebruik van de workshops die gericht zijn op het 'verkopen' van de opleidingen, cursussen en loopbaanbegeleiding die het Sectorplan Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening, Jeugdzorg en Kinderopvang te bieden heeft. Dit landelijke sectorplan, €17,1 miljoen voor 14.600 werknemers, wordt door FCB actief onder de aandacht gebracht. En dat is nodig.

"We zien dat medewerkers in Welzijn vaak lang in dienst zijn en zich niet zo snel laten activeren", zegt Bibi Prummel van FCB. "En medewerkers uit de Jeugdzorg zijn nog aan het bijkomen van de heftige veranderingen door de decentralisatie van die taak naar de gemeenten. Wij gaan echt op tournee door het hele land om bewustwording te creëren van de mogelijkheden van het sectorplan en de medewerkers te motiveren. Ook met speciale sessies voor managers, HR-afdelingen en P&O. In goede tijden nemen de organisaties de

medewerkers wel mee, maar in slechte tijden is hier minder aandacht voor." Met het Loopbaanevent probeert FCB de welzijn- en jeugdzorgmedewerkers te prikkelen om aandacht te besteden aan persoonlijke ontwikkeling. Naast de workshops is er een fotograaf die professionele portretten maakt voor LinkedIn en er is een Loopbaanplein ingericht.

Voorzitter, Groepswerker of de Plant

Dan ga ik naar 'Ik kies voor mijn talent'. Eerst een zelftest. Daarna zoeken we bijpassende kaartjes met meer aspecten van onze talenten. Dan mogen we die in een context plaatsen. Tot besluit houden we een elevatorpitch van 1 minuut waarin we onszelf op basis van ons talent verkopen. Voor de meeste deelnemers ligt deze pitch nog ver buiten de comfortzone. Logisch, als je net je baan bent kwijtgeraakt of als je door je hypotheek vast zit in een baan die je eigenlijk niet zo leuk vindt. Trainster Hanneke is vol begrip en stelt dat het altijd goed is om over je talenten na te denken en hoe je deze kunt inzetten. En dat er steeds meer naar talenten wordt gekeken. "Jullie kennen vast wel die teamrollen van Belbin; dan was je de 'Voorzitter, 'Groepswerker' of 'de Plant'. Nu gaat het meer om welke talenten je hebt en bijvoorbeeld hefboomtalenten door samenwerking." Na de workshop eten we een broodje bij de 'Denk buiten je grenzen'- balie.

Het gevoel dat overheerst na vandaag is dat deze sectoren, Welzijn en Jeugdzorg, nog een lange weg te gaan hebben als het gaat om professionalisering. Al pratend her en der hoor ik veel 'ziek, zwak en misselijk' verhalen: ontslagen na langdurige ziekte, ontslagen omdat MEE Enschede failliet is gegaan, ontslagen omdat het kinderdagverblijf is gesloten, 'burn-out' hier en chronisch ziek daar, kan niet fulltime werken vanwege de kinderen en 'ik weet eigenlijk niet wat ik wil'. Is het de cultuur in deze sectoren of is dit de fall-out van stevige bezuinigingen? Is het een te complex georganiseerde sector waarin overleg en jargon de boventoon voeren? Of is het de geitenwollen sok versus marktwerking? Ik weet het niet, maar wens FCB en haar enthousiaste vertegenwoordigers heel veel succes om deze doelgroepen uit hun comfortzone te krijgen. Enig talent in het trappen onder de kont is daarbij wel wenselijk, vrees ik.

Dag 18: Met een pijp in de nek de boortoren inklimmen op volle zee

11 maart 2015

Heerema, Zwijndrecht. Ze bouwen er complete boorplatforms en andere gigantische dingen, zoals in het verleden de tweede Van Brienenoord-brug. Op drukke dagen werken 1.000 tot 1.200 mensen aan de megaprojecten in de enorme hallen. Vandaag de dag zijn er twee olieplatforms in productie, die in anderhalf jaar tijd gereed zijn. De Chinezen doen er vier jaar over. Met een netto-omzet van €250.000 per dag aan olie of gas, zijn de kosten voor het platform al in 10 maanden terugverdiend. Welkom in de wereld van maritieme tonnen staal. Maar we beginnen bij het begin, in de Bedrijfsvakschool Metaal Drechtsteden (BVMD) op het terrein van Heerema, waar jonge jongens het vak leren. Onder de bezielende leiding van Cees. Ook Chris Plaat schuift aan namens Metalent, die het Sectorplan Metaal onder de aandacht van bedrijven brengt.

Werven van jongeren voor een vakopleiding in de metaalindustrie komt neer op een soort mix van een voetbalscout en de Idols-jury. Chris Plaat: "Wij houden open dagen en staan op banenbeurzen om jongeren te interesseren. Als dan zo'n jongen van het VMBO bij ons komt kijken en bijvoorbeeld kan zien of het een puntlas of hoeklas is, dan zeggen wij: 'kom maar hier en tekenen'. We hebben die jongens hard nodig in de sector. Ze krijgen een goede opleiding en kunnen heel ver komen." Maar het liefste vinden ze natuurlijk de talenten die met metaal kunnen lezen en schrijven. Die gasten worden gekoesterd, ook door Cees. Maar niet elke gozer is geschikt voor het vak en de verantwoordelijkheid die gevraagd wordt. "Als ze niet op tijd komen of er met de pet naar gooien zijn we gauw klaar", beaamt Cees. "We

moeten ze leren werken, leren omgaan met het vak, leren omgaan met geld. En er wordt hier ook niet getreiterd of zo. Wat ik wel merk is dat die jongens nu meer problemen hebben door echtscheidingen en zo, daar probeer je wat aan te doen. De ene heeft een schop onder z'n reet nodig en de ander een aai over de bol. Zolang je ze maar blijft motiveren."

Gekke vent die het goed zag

"Elk jaar eind augustus word ik weer opnieuw vader van een nieuw nestje van 11 of 12 jongens", vertelt Cees. Zelf kwam hij als 16-jarige manneke van de LTS meteen in het bedrijf. "Ik wilde eigenlijk constructiebankwerker worden, maar mijn leermeester zei: 'jij mot constructieplaatwerker worden, daar hebben we meer aan' en hij had al de boeken besteld voor mijn vervolgopleiding. Was een gekke vent, maar had het wel goed gezien." Dit was 45 geleden. Nu is Cees vakopleider met hart en ziel en nuchterheid. Tegenwoordig hebben jongens volgens Cees vaak al een stempel. "Zeven van de tien hebben ADD, ADHD en weet ik wat allemaal. Maar als ze hier binnenkomen, gooien we alles weg." Wat dat betreft is Cees ook maatschappelijk werker.

Opleiden van vakmensen is één tak van sport, werkgevers zo ver krijgen dat ze jongens in dienst nemen in een leer- en werkvorm is een tweede. "Een hoop werkgevers hebben het liefste een vakvolwassen jongen van 17, met rijbewijs, voor een tientje per uur," zegt Chris. "Het kost moeite om ze te overtuigen om zo'n beginnende jongen in dienst te nemen. Wij gaan daarom de bedrijven af. Meestal schrikken ze van de kosten voor opleidingen, maar dan zeggen we ook dat een flink deel vergoed wordt door het sectorplan, om ze over de streep te trekken." Metalent is de verbindende schakel tussen scholen, bedrijven en de bedrijfsvakschool in de regio Zuid-Holland Zuid. "Wij werven jongeren, doen een assessment met ze, voeren een uitgebreid intakegesprek met de ouders er bij en kijken of we die jongen dan kunnen plaatsen bij een passend bedrijf. En we begeleiden ze verder in het werk en de opleidingen."

Vaders die het geen klote interesseert

"Je moet toch kijken uit wat voor nest zo'n jongen komt. Als z'n vader een beetje onderuitgezaakt zit te kijken, dan weet ik al genoeg. Dan moet zo'n gast het wel heel graag willen en goed kunnen wil ie bij ons komen. Van die vaders die het geen klote interesseert wat zijn jongen doet. Daar moet ik niks van hebben, maar ik help zo'n jongen ook. Ik had er een die bont en blauw binnenkwam en later zei dat z'n vader dat had gedaan. Dat doet me echt zeer. Dus ik die vent bellen en die zegt iets van 'Ja, ik heb gewoon soms losse handjes'. Maar hij had wel meer gedaan, ik gaf die gozer even een knuffel en die verrekte van de pijn. Waren zijn ribben gekneusd. En dan ga je wat meer doen voor zo'n jongen, mee helpen dat ie zijn eigen huisje krijgt. Maar je hebt ook vaders die soms onverwacht binnen vallen. Zelf ook in de metaal en nieuwsgierig wat er allemaal gebeurt. Die zijn trots. Kijk, die jeugd is zo slecht niet. Toen ik zo jong was riepen ze ook dat ik langharig tuig was."

Jongeren die bij Cees het vak hebben geleerd, komen gegarandeerd aan de bak. Bij Heerema of elders. Chris: "Wij zoeken dan een bedrijf waar ze goed bij passen. Voor goed opgeleide jongens is er altijd plek. Dat vertellen we ze ook, als ze van het vmbo komen." En daar vindt Cees ook iets van. "Dat hele klote-vmbo, dat is niks en het wordt niks. Vroeger op de LTS keken ze gewoon naar je vaardigheden. 'Ga jij maar lassen' of 'ga jij maar timmeren' en werd je daarin gestimuleerd. Nu duurt het veel langer om het startniveau te halen." Vroeger was alles beter, Cees? Die jongens van nu zijn wel veel bedreven met computers en apps, toch? Dat zijn ook vaardigheden. "Wij hebben gewoon een boel dingen die je niet op een PC kan doen. Je moet ook op volle zee met een pijp op je nek de boortoren in, om te lassen of te fitten. Met je slijptolletje en branders aan de gang. En dat ken een PC niet. Verder is het wel een handig ding hoor, om van alles mee bij te houden. En dan laten die jongens mij weer zien hoe het moet. Da's toch mooi, leren van elkaar?"

Dag 19: Stevig charmeoffensief voor afwachende Brabanders

12 maart 2015

Och Helmond, wat heb je toch een apart imago in de streek. De vele grappen over Helmond draaien om actieve werkloosheid, asociaal gedrag en een grote mond. 'Weet je waarom een Helmonder niet kan internetten? Hij kent alleen maar WW.' Of 'Eindhoven krijgt de grootste dierentuin van Europa. Ze zetten hekken om Helmond'. Maar dat zijn de grappen van het verleden, inmiddels gedijt Helmond in de sliptestream van de nabije technologische brandhaard Eindhoven op innovatie, kennis en ondernemen. Dus is de Automotive Campus een passend decor voor de bijeenkomst 'Scoren voor Sectoren'. Met aanwezigheid van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, VNO-NCW en MKB Nederland, het Actieteam crisisbestrijding die de uitvoering van de sectorplannen ondersteunt. Zwaar geschut dus, ingezet om werkgevers in de regio te informeren en liefst ook te interesseren voor de mogelijkheden van de sectorplannen.

En die mogelijkheden zijn legio. "Er zijn miljoenen te verdelen, we hopen dat er vandaag gescoord wordt!", begint de spreekstalmeester. Die miljoenen van de sectorplannen wachten op een bestemming en vandaag krijgen de werkgevers een flinke 'sales-pitch'. Te beginnen met de kordate wethouder Yvonne van Mierlo, wethouder van gemeente Helmond, die ook zitting heeft in het Actieteam crisisbestrijding. "Hoe komt dit geld bij u? Wij streven er naar dat u weggaat met concrete informatie over de het gebruik van de sectorplannen." Daarna volgt Directeur-Generaal Bernard ter Haar van het ministerie SZW die de actuele status van de plannen schetst. "Er zijn nu 79 sectorplannen goedgekeurd en in uitvoering, samen goed voor €440 miljoen aan cofinanciering. Dit betekent dat er ruim €900 miljoen effectief in beweging is gebracht. Het is een bijzondere tijd, dynamisch en met snelle technologische veranderingen. De arbeidsmarkt van nu is anders, vraagt ook om een andere mentaliteit. Vandaag praten we over de mogelijkheden in uw regio. Een landelijk plan maken, betekent niet dat je dit landelijk moet uitvoeren. Een regionale blik is scherper.

Werkgevers en werknemers niet uit elkaar trekken

Dan neemt Rob Slagmolen van VNO-NCW en MKB Nederland het stokje over. "De werkelijkheid van de crisis betekende faillissementen en we stonden er slecht voor. Dat was ook de reden dat de sociale partners de handen ineen hebben geslagen met de sectorplannen. Je moet werkgevers en werknemers ook niet uit elkaar trekken maar juist bij elkaar brengen. De dynamiek in de economie vraagt ook om het faciliteren van werkgevers om de groei van de economie te stimuleren. En werknemers die meegroeien met technologie en innovaties." Ook hij roept de zaal op om zich te verdiepen in de mogelijkheden van de sectorplannen en breekt een lans voor de jeugd: "We hebben duizenden BBL-plekken nodig, die moeten we vinden. Als u daar hulp bij nodig heeft, bel ons." Samengevat: de sprekers openen een fors charmeoffensief om de werkgevers te prikkelen. In een serie workshops krijgen de potentiële deelnemers de mogelijkheden voorgeschoteld. Wij nemen een kijkje bij de workshops ICT en Transport en Logistiek. Wordt er inderdaad gescoord?

Voor wat betreft de workshop ICT kunnen we concluderen dat er weinig doelkansen zijn. Misschien niet zozeer door de inhoudelijke mogelijkheden, maar meer vanwege de in sneltreinvaart gepresenteerde materie met vluchtige rekenvoorbeelden. Wat wel blijft hangen, naast het feit dat er zo'n 1.550 opleidingen bestaan, is dat de vraag naar gesubsidieerde opleidingen achterblijft. En dat dit te maken heeft met drie opleidingsorganisaties die de markt domineren in ICT-opleidingen en die nu 30% korting bieden, vooraf. Terwijl de sectorplannen 40% korting hanteren, achteraf uit te keren. "Ik heb het gevoel dat ik voor de gek gehouden ben als die opleiders nu 30% korting geven", zegt een aanwezige. "Dan hebben wij jaren te veel betaald." De man die presenteert, stelt dat het aanbesteden van opleidingen is aangepast in het sectorplan en verwacht 'dat dit nu gaat lopen'. Na afloop van de presentatie zijn er nauwelijks vragen.

Roken, afvallen en bewegen

Een paar deuren verder promoot het sectorinstituut Transport en Logistiek de balans tussen instroom en gezond blijven. "Jongeren vinden vrachtwagen rijden een minder interessant vak. In de crisis is er ook geen aanbod, maar straks hebben we ze hard nodig door de vergrijzing." Een ander punt van zorg blijkt de gezondheid van de chauffeurs. "Twee-derde van onze coaching betreft de leefstijl: roken, afvallen en bewegen." De toelichting op de mogelijkheid om met korting de vereiste rijbewijzen en papieren te halen, wordt goed ontvangen. "Kan een Wajonger zonder geld, zonder werk hier gebruik van maken?", vraagt iemand. "Voor het CBR zijn Wajongers een lastige doelgroep", luidt het diplomatieke antwoord. Bij navraag blijkt ook de enorme korting op de rijopleiding alleen gegeven te worden aan jongeren die al een MBO-diploma hebben. "En de werkgever moet ook afdragen aan SOOB om die korting te krijgen." SOOB is het ontwikkelingsfonds voor deze sector. Na de presentatie heeft niemand vragen. We gaan naar de afsluiting en de onvermijdelijke borrel.

De reacties van aanwezigen zijn wat tam, afwachtend. De een vindt dat er 'geleurd wordt met subsidies', de ander klaagt dat we 'onderhand meer coaches hebben dan werknemers'. Weer een ander is wat cynischer. "In de afgelopen tien jaar heb ik twee keer een plan voor aanpak van jeugdwerkloosheid voorbij zien komen", zegt iemand uit het praktijkonderwijs. "En twee keer een plan voor 45-plussers." De sectorplannen gelooft hij wel. "Het begint bij de werkgevers en ik mis er vandaag wel een aantal." Zijn collega van het roc knikt en somt een paar bedrijven op, en vermoedt dat onderlinge strubbelingen tussen bepaalde werkgevers debet zijn aan de afwezigheid. Maar Brabantse ondernemers laten het geld van de sectorplannen toch niet liggen? "Ach, ze kijken de kat eerst uit de boom en denken er eens goed over na wat ze er aan hebben." En daarmee is de bijeenkomst 'Scoren voor Sectoren' treffend omschreven. Een gelijkspel dus, maar in de returnwedstrijd zullen er ongetwijfeld doelpunten gaan vallen. En om dit verslag met een vrolijker noot te beëindigen: 'Waarom heeft een Helmonder een hekel aan de Nederlandse taal? Er zitten veel te veel werkwoorden in'.

Dag 20: Hoe de crisis een industrie hervormt

13 maart 2015

De stereotype timmerman met zijn blauwe stofjas en het rode tekenpotlood achter een oor is niet meer onder ons. Het zijn hightech engineering professionals die ons hout bewerken en onze omgeving met het meest duurzame natuurlijke bouw materiaal vorm geven. En daar heeft de crisis een belangrijke rol in gespeeld. "2008 was een ongelooflijk topjaar voor onze branche", steekt Dick Teerling (Stichting Sociaal en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie, SSWT) van wal. "En wij hadden net een onderzoek uitgevoerd waaruit bleek dat er zwaar weer op komst was. Die slechte boodschap hebben we in een roadshow langs de bedrijven gebracht." Van de 13.500 werknemers in dat jaar, waren er begin 2014 nog 7.400 over.

"Wij hebben toen in 2008 meteen oplossingen gezocht. Het FNV speelde daarbij een sleutelrol. Met begeleiding en scholing voor boventallige werknemers om in een andere sector aan de slag te gaan. In de crisis moesten bedrijven overleven en de loonkosten werden te hoog. Wij hebben toen ook een flex-pool ingericht, een soort uitzendbureau. Onze branche kent pieken en dalen in de productie, dus met die flex-pool konden deze pieken en dalen worden opgevangen. Tegelijkertijd hebben de bedrijven de processen bekeken en met technologische innovatie aangepast. De werknemer die vijf jaar geleden uit het vak ging, zou nu terug komen in een ander bedrijf." Dick Teerling is wat innovatieve ontwikkelingen vooral te spreken over het Quick Response Manufacturing. "Daarmee kan de doorlooptijd van de productie binnen zes weken met 75% verkort worden."

Barsten van de orders maar geen krediet van de bank

Maar makkelijk was het allemaal niet in de afgelopen jaren. "Ik heb hier meerdere keren werkgevers in tranen aan de tafel gehad. Met pijn in het hart moesten ze werknemers ontslaan. En sommige werknemers zijn we wel vier keer tegengekomen bij het begeleiden van faillissementen. Die gingen elke keer over naar een ander bedrijf dat vervolgens in de problemen kwam." SSWT is nog lang niet klaar met dergelijke ingrijpende processen. "Gisteren nog had ik contact met een bedrijf dat werkelijk barst van de orders maar geen krediet meer krijgt van de bank. Die gaat nu failliet, terwijl dit niet nodig is. Of als een bedrijf opeens te horen krijgt van de bank dat ze een risicobedrijf zijn geworden en het krediet wordt opgezegd. En tegenwoordig blijken de banken ook opeens de rente voor financieringen fors te verhogen, terwijl de bedrijven het stervensdruk hebben. Het is bikkelhard."

De uitdaging voor de timmerindustrie is volgens Teerling om het beeld van de sector bij te stellen. "Mensen moeten weten wat wij te bieden hebben. Die blauwe stofjas is er niet meer. We zijn een procesindustrie geworden met hightech engineering en co-makership met architecten." Volgens Teerling biedt zijn sector dan ook volop kansen. "We zijn bijvoorbeeld als branche aan de slag met TNO en de NAM voor het aardbevingsbestendig bouwen. In Japan zijn met houtskeletbouw goede resultaten geboekt en uit onze eerste proeven lijkt onze houtskeletbouw ook aardbevingen te doorstaan. Dit biedt de industrie een goede kans in de toekomst." De sector heeft ook de opleidingen en scholing een nieuwe draai gegeven. "We willen het gat tussen mbo en de praktijk dichten door meer praktijkopleidingen aan te bieden bij onze samenwerkingsverbanden. We zetten ook een nieuwe branchekwalificatie op waarmee werknemers – jong en oud - modulair hun certificaten en diploma's kunnen verzamelen."

"Jongens die niet willen leren maar in een vak aan de slag willen, worden door hun decaan overgehaald om toch verder te gaan op school. En die jongens lopen vast, komen na de opleiding terecht bij de bouwmarkt of supermarkt. En als ze 18 worden, staan ze op straat want dan zijn ze te duur. Met hulp van het sectorplan zoeken wij die jongens op. Onze consulenten bezoeken letterlijk de bouwmarkten en supermarkten om ze te vinden en te interesseren voor ons vak. De consulenten gaan ook de boer op bij bedrijven om vacatures te verzamelen. Uiteindelijk willen we 212 BBL-plekken vullen. We hebben nu 150 vacatures en sinds oktober 2014 zijn er 70 gevuld. Voor de zomer willen we alle vacatures gevuld hebben." Het Sectorplan Timmerindustrie draagt hier aan bij met een loonkostensubsidie.

Ambassadeurs van het sectorplan

Met een Sectorplan Startseminar in januari van dit jaar werden de verschillende mogelijkheden die het plan biedt, gepresenteerd aan bedrijven. Teerling: "Daarbij hebben tien mensen, die meegeholpen hebben met de vormgeving van het plan, ieder een pitch gedaan. Dat zijn ook de mensen uit de praktijk, met ruime ervaring en een netwerk in de sector, echte ambassadeurs van het sectorplan." De stemming lijkt er goed in te zitten maar nu nog de resultaten natuurlijk. "Ik zie aankomen dat de rol van werkgevers gaat veranderen ten opzichte van de werknemers. Het gaat om aantrekkelijk te zijn en te blijven. We zien herstel en groei, maar ook vergrijzing en een tekort aan nieuwe aanwas. Tot 2018 moeten we 2.900 nieuwe medewerkers zien te werven."

En daarvoor moeten timmerlui aandacht besteden aan het imago en jongeren interesseren voor het werken met hout. Voor Teerling zelf begon de liefde voor hout met grote schepen die in de haven van Delfzijl ladingen boomstammen uit Scandinavië afleverden. En later – toen hij op de grote vaart zat – verscheepte hij zelf ladingen boomstammen uit de Congo. Diezelfde snaar bij jongeren probeert hij ook te raken met moderne middelen. "Later dit jaar houden wij een grote publiekscampagne, met advertenties, billboards en een tv-commercial. Daarin laten we zien dat hout overall om ons heen is en wat de industrie aan capaciteiten heeft als het gaat om bijvoorbeeld duurzaam en energiezuinig bouwen. Hout is en blijft

emotie, je ziet bijvoorbeeld ook dat de meeste mensen die een houtbedrijf binnen komen het hout altijd aanraken.”

Dag 21: Eigenlijk blauw maar 's ochtends een beetje groen **16 maart 2015**

Een werkelijk enorm complex verrijst te midden van de groene rust in het Gelderse dorp Vaassen. Het zou me niet verbazen als dit gebouw vanuit de ruimte gemakkelijk te zien is. Niet voor niets is zwembad 'De Koekoek' verkozen tot 'Beste zwembad van het jaar 2014'. Binnen treffen we koffie, manager Ali Vos en externe trainer René Drost van Bureau HTM, met als sfeermuziek de beats van Slam FM. We kijken uit op een grote sporthal aan de ene en een zwembad met een zeer aantrekkelijke waterglijbaan aan de andere kant. De zwembaden in Nederland hebben ook te maken met het huidige economische klimaat. In veel gemeenten zijn de zwembaden inmiddels dichtbezuinigd, verkocht of gesloopt, en mede door het afschaffen van het schoolzwemmen moet deze sector inspelen op trends, innovatie en kansen benutten.

“De eerste jaren na het begin van de crisis bleef de binnenlandse verblijfsrecreatie op peil. Mensen gingen minder naar het buitenland en kozen vaker voor kamperen en recreatieparken”, stelt René. Ook de impact voor de werkgelegenheid bleef binnen de perken, aldus Ali. “Het is seizoensarbeid. Meestal is er een beperkte staf en in het seizoen worden de mensen ingehuurd.” Het Sectorplan Recreatie (ruim €1,1 miljoen, waarvan €600.000 cofinanciering door het Rijk) helpt de sector de duurzame inzetbaarheid van medewerkers te verbeteren. Ook extra scholing van medewerkers en het stimuleren van de slagkracht, ervaring en deskundigheid van vooral kleine ondernemers op het gebied van personeelsmanagement is onderdeel van het sectorplan.

Natte recreatie wordt een nat pretpark

“Zweminstructeur is een zeer zwaar beroep, dat vergeten de mensen wel eens. Ze werken in een klamme atmosfeer, met een hoge luchtvochtigheid. En continu gericht op veiligheid. Er zijn niet veel zweminstructeurs die hun pensioen aan de rand van het bad halen,” zegt Ali. Duurzame inzetbaarheid van deze medewerkers staat daarom hoog op de agenda in de sector. “Maar we moeten ook kijken naar nieuwe kansen. Wij denken bijvoorbeeld aan een Nieuwjaarsparty, een Pubquiz en sinds kort hebben we ook een warmwatermiddag voor senioren. Dat wordt een steeds belangrijkere doelgroep.” De overdekte binnenzee in Vaassen trekt jaarlijks zo'n 120.000 bezoekers voor recreatief zwemmen, zwemlessen en doelgroep zwemmen. “We zien steeds meer de verschuiving van zwembad naar een aqua-leisure park, zegt René. “De natte recreatie wordt een nat pretpark, een multifunctioneel sportpark. De 'natte sportschool' met bijvoorbeeld aqua joggen en senioren gym. Ondernemers in deze sector moeten een keuze maken waar ze zich op gaan richten, en daar aan vast houden.”

Ali zag het nieuwsbericht over de mogelijkheden van het sectorplan en besloot haar staf op training te sturen, Het hoofd zwemzaken, het hoofd administratie en ook het hoofd techniek kwamen terecht bij trainer René. “Wij verzorgen diversen trainingen, gericht op trends en Innovaties, leidinggeven en gesprekstechnieken. Dit zijn powerworkshops zodat de mensen niet meteen een hele dag kwijt zijn. Het moeten ook functionele trainingen zijn. Het gaat bijvoorbeeld niet inhoudelijk over trends en innovatie maar hoe je daar mee om kunt gaan.” Manager Ali merkte direct de gevolgen van deze workshops. “Omdat ze door de trainingen meer inzicht hebben gekregen in de eigen organisatie krijgen ze ook meer begrip voor elkaar en helpen ze elkaar.” Bureau HTM blijkt de mensheid daarbij in te delen in rode, blauwe en groene persoonlijkheden.

Rood staat voor lijstjes, cijfers en feiten; blauwe mensen zijn expressief met duizenden ideeën en groene mensen streven naar gezelligheid en rust. “Vanochtend zat ik koffie te

drinken met een collega. 'Ali, ik ben eigenlijk blauw maar 's ochtends ook een beetje groen'. Het leuke van die kleurenleer is dat de communicatie ook verandert. We hebben nu een defectenlijst gemaakt waarop iedereen een melding kan maken. Het hoofd Techniek tekent elke melding af. Zo krijgt iedereen inzicht in zijn workload en ziet wat er mee gebeurt. En krijgen ze meer begrip als een storing of reparatie wat langer duurt."

De lach moet goed zijn

"Wij geven onze trainingen aan een gemixte doelgroep", vervolgt René. "We zetten mensen uit de zwembaden, de campings en vakantieparken bij elkaar. Dit levert naast kennis ook synergie op. De recreatiesector blijft altijd in beweging. We zien voor zwembaden bijvoorbeeld ook een verschuiving van leisure naar exploitatie, dan worden de ruimtes en faciliteiten verhuurd aan externe partijen. Steeds belangrijker wordt ook de verkoopfunctie: iedereen in de organisatie heeft deze functie, wat je ook doet. De lach moet goed zijn, de horeca moet meer zijn dan een kantine."

Manager Ali is enthousiast over de mogelijkheden in de toekomst. "Ik ben echt een blauw persoon, heb de hele tijd ideeën en wil die ook meteen uitvoeren. Dan is het goed dat er ook rode en groene mensen zijn, om een balans te houden. Ik voel me echt ondernemer en heb nog geen seconde spijt gehad om hier te werken." De trainingen hebben voor haar en haar staf een goede basis gelegd voor de toekomst. Inmiddels zijn er uit alle hoeken en gaten medewerkers gekomen die samen aan een lange tafel een korte pauze nemen. "In het kwartiertje omkleedtijd van de komende en vertrekkende groep kinderen zitten ze even bij elkaar. Kijk wat een plezier ze hebben! Dat moet je ook uitstralen met z'n allen. Je kunt wel een mooie machine hebben, maar als niemand deze kan bedienen, wat dan?"
