

‘Als vakman moet je kunnen doorvragen
en meedenken over slimme oplossingen’



ZO WORD JE EEN NIEUWE VAKMAN

Een nieuwe vakman worden, hoe doe je dat eigenlijk? Het is natuurlijk sowieso goed om daar zelf actief mee aan de slag te gaan, en daarnaast kan ook je omgeving een belangrijke bijdrage leveren aan jouw ontwikkeling.

TEKST ANNEMIEK DE GIER ILLUSTRATIES PATSWERK

Vorig jaar deed organisatieadviseur Wilmar Folmer in opdracht van OOM, de Koninklijke Metaalunie en de vakbonden een onderzoek naar ‘de metaalmedewerker van morgen’. Opvallende uitkomst: over tien jaar is vakmanschap in de traditionele betekenis van het woord niet meer voldoende om te overleven op de arbeidsmarkt. Vakmensen moeten nieuwe skills ontwikkelen, om op een hoger niveau te kunnen functioneren en om breder inzetbaar te zijn. Iets wat inmiddels bij veel technische bedrijven wordt herkend, weet Jolanda Janssen, senior beleidsadviseur bij OOM. ‘Tijdens bedrijfsbezoeken hoor →

‘Werkgever en werknemer gaan mét elkaar werken, in plaats van naast elkaar’

WAT MOET EEN NIEUWE VAKMAN KUNNEN?

De huidige vaktechnische competenties blijven natuurlijk noodzakelijk om het werk goed te kunnen doen. Wel zullen de technische vaardigheden worden beïnvloed door de technologische ontwikkelingen, zoals automatisering, programmering en 3D-technieken. Het is dan ook belangrijk dat de nieuwe vakman goed op de hoogte is van de laatste ontwikkelingen, bijvoorbeeld door regelmatig de website www.teqnow.nl te bezoeken, evenementen bij te wonen en relevante trainingen te volgen. Daarnaast zal een nieuwe vakman zich moeten ontwikkelen op het gebied van persoonlijke vaardigheden.

Hierbij gaat het om:

- analyserend vermogen
- zelf problemen kunnen oplossen
- inzicht, dus complexere machines ‘begrijpen’ en maximaal benutten
- creativiteit, zelf innovaties kunnen realiseren binnen het bedrijf
- kritisch denken: hoe kan ik het slimmer maken?
- zelfstandigheid, dus minder taakgericht en meer procesgericht denken en handelen
- flexibiliteit, dus snel en frequent kunnen omschakelen (werkzaamheden/machines)
- communicatievaardigheden, dus meer/anders kunnen communiceren met klanten en eenvoudig de techniek en de werkzaamheden kunnen uitleggen

(Bron: onderzoek ‘De metaalmedewerker van morgen’, Wilmar Folmer)

ik vaak dat de vraag naar meer hoogwaardige en complexe producten groeit. Dat vereist verdergaande automatisering en optimalisering van processen en systemen bij bedrijven. Een groot aantal metaalbedrijven werkt bijvoorbeeld al met robots en nieuwe automatisering. Dit soort ontwikkelingen heeft rechtstreeks invloed op wat er van medewerkers wordt gevraagd: zij moeten bijvoorbeeld zelfstandig tekeningen kunnen controleren, kunnen meten, programmeren en plannen.’ Naast een upgrade van de technische kennis, is er bij bedrijven ook een toenemende behoefte aan vakmensen met aanvullende niet-technische competenties, stelt Janssen. ‘Steeds minder klanten hebben verstand van techniek. Als vakman moet je dus kunnen doorvragen en meedenken over slimme oplossingen. Dingen als verantwoordelijkheid nemen, samenwerken, leidinggeven aan projecten, creativiteit, problemen oplossen en communicatie zijn allemaal belangrijk voor de nieuwe vakman.’

Met elkaar

Een bedrijf dat naar eigen zeggen al helemaal volgens deze moderne richtlijnen werkt, is Verschoor Metaaltechniek in Culemborg. Directeur Kees Verschoor is iemand met een sterke drang naar verbetering en vernieuwing. Om de productie te verhogen, investeerde hij in de allernieuwste machines en technieken en liet hij zijn medewerkers daarin meegroeien. Daarnaast besloot hij om zijn personeel meer ruimte en vrijheid te geven in hun werk. Verschoor: ‘Alles wat leidt tot meer productie is toegestaan. Al gaan lassers aan de kantbank staan, ik vind het prima. Ik ga ervan uit dat 80 procent van wat mijn medewerkers doen goed is, en dat over 20 procent valt te discussiëren. Ik focus me dus op die 80 procent, terwijl ik die 20 procent actief probeer te verbeteren.’ Dat laatste pakt goed uit: het is inmiddels onderdeel van de bedrijfscultuur dat mensen bij Verschoor elkaar stimuleren, maar ook corrigeren als iemand de kantjes ervan af loopt. ‘Ik merk dat mijn mensen stuk voor stuk

zeer gedreven zijn, ze pakken hun verantwoordelijkheid en krijgen daar vanzelfsprekend ook waardering voor van mijn kant.’ Volgens Jolanda Janssen is dit een prachtig voorbeeld van hoe een werkgever ‘het nieuwe vakmanschap’ kan stimuleren. ‘Je ziet dat werkgever en werknemer meer mét elkaar gaan werken, in plaats van naast elkaar. Dat vraagt ook in het bedrijf om een andere manier van denken. Een werkgever kan het klimaat scheppen waarin een werknemer wordt uitgenodigd zich te ontwikkelen. Natuurlijk, dat kan weleens lastig zijn als er ook gewoon productie moet worden gedraaid. Maar uiteindelijk verdient deze houding zich terug.’

Zelf aan de slag

Kees Verschoor weet als geen ander dat een ontwikkelingstraject zoals hij dat met zijn bedrijf heeft doorlopen, een proces is van vallen en opstaan. ‘Niet iedereen is van nature geneigd om mee te gaan met veranderingen’, vertelt hij. ‘Je stuit soms op weerstand bij medewerkers, dan gaan ze dingen toch weer op de oude manier doen. Mijn oplossing hiervoor is doordrukken, én het hen zo gemakkelijk mogelijk maken. Daarom heb ik een app laten ontwikkelen, waarmee het mogelijk is om heel eenvoudig via een tablet geavanceerde machines te bedienen. We verbeteren de app steeds met input van de medewerkers, we zijn inmiddels al bij versie 180!’ Toch – ook als het bedrijf waar je werkt nog niet zo ver is met het inspelen op nieuwe ontwikkelingen – kun je als medewerker al zelf starten met je transformatie tot nieuwe vakman, stelt Janssen. ‘Veel bedrijven zitten nog in de bewustwordingsfase als het gaat om de toekomstige eisen aan personeel’, →



KLAAR VOOR VERANDERING IN 4 STAPPEN!

Misschien voel je weerstand als het gaat om verandering. Heb je gedachten als: ik kan toch niet aan al die nieuwe eisen voldoen (doemdenken), als ik niet verander dan word ik ontslagen (ik-moet-uitspraken), mijn baas zal wel denken dat ik te oud ben om met creatieve ideeën te komen (gedachten lezen), enzovoort. Als je deze spinsels in je hoofd voor waar aanneemt, loop je het gevaar dat je in een negatieve spiraal terecht komt. Doorbreek dit patroon in vier stappen en leer je hoe je je brein opnieuw traint en meer in je kracht komt te staan.

1 HERBENOEMEN

Stel vast welke misleidende gedachtespinsels je hebt en wat de bijbehorende onprettige gevoelens zijn. Misschien ben je bezorgd, verdrietig, kwaad of nerveus. Ga na wat je zoal doet als reactie hierop, bijvoorbeeld veel piekeren, roken of drinken, mensen vermijden, enzovoort.

2 HERKADEREN

Word je ervan bewust dat je negatieve gedachten misleidende boodschappen van je brein zijn en dat ze niets te maken hebben met wie jij echt bent.

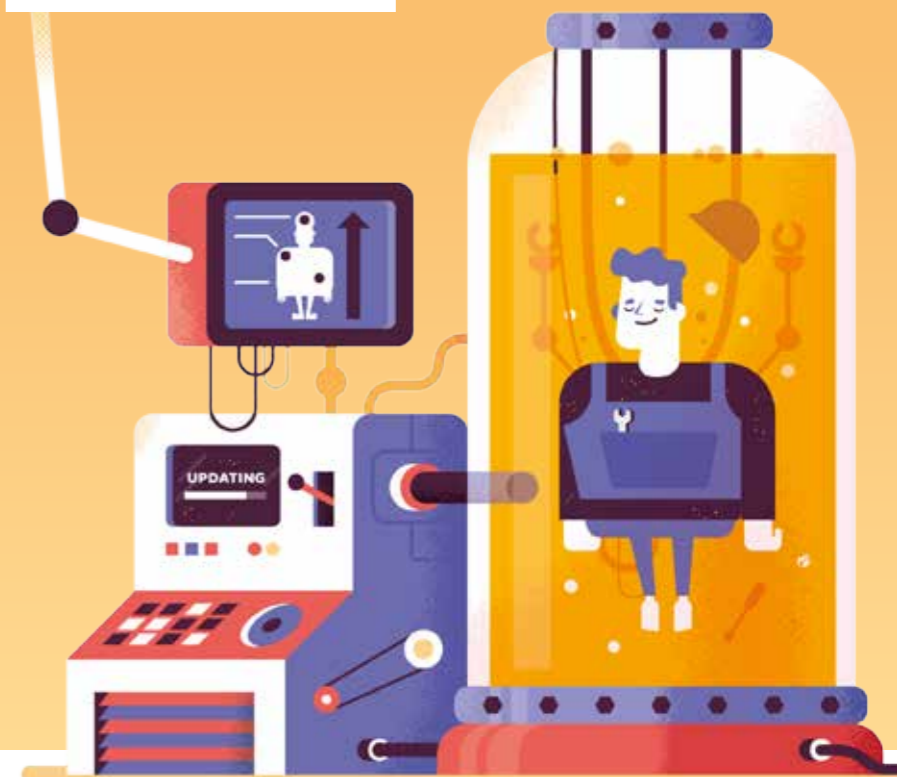
3 HERFOCUSSEN

Richt je aandacht op iets wat heilzaam en productief is. Ook al zijn de misleidende gedachten en gevoelens nog steeds aanwezig.

4 HERWAARDEREN

Doorzie de ware aard van je negatieve gedachten. Weet dat het misleidende boodschappen van je brein zijn en niet op de werkelijkheid gebaseerd. Herken ze als ze opkomen en geef ze geen aandacht.

(Bron: Gerlanda Dirksen, trainer, adviseur, coach)



‘Er is niet maar één vakman van de toekomst, of een kant-en-klaarpakket om deze vakman te worden’

zegt zij. ‘Het gaat op dit moment nog vaak over vragen als ‘wat is mijn stip op de horizon’, ‘wat is mijn stijl van leidinggeven’, ‘hoe motiveer ik mijn medewerkers’, enzovoort. Dat hoeft jou als medewerker natuurlijk niet tegen te houden om eens een Kennisavond te bezoeken, waar je kunt proeven aan de nieuwste innovaties, bijvoorbeeld op het gebied van lassen, 3D-printen, CAD/CAM en lijmtechnieken. Of om op www.oomskillsmanager.nl de Skillsmanager in te vullen, waarmee je snel in beeld brengt wat je huidige capaciteiten zijn, wat geschikte opleidingen zijn en welke andere functies eventueel bij je zouden passen. Ook kun je in de OOM-cursuscatalogus zoeken naar opleidingen die je aanspreken, of kijk eens in het speciale cursusgidsje bij dit Metaaljournaal.’ Daarnaast is Janssen een groot voorstander van het functioneringsgesprek.

‘Mits het natuurlijk goed is voorbereid door werkgever en werknemer, het gesprek in vertrouwen plaatsvindt en er sprake is van tweerichtingsverkeer. Tijdens zo’n gesprek heb je de mogelijkheid om met je werkgever van gedachten te wisselen over je werk en kun je invloed uitoefenen op je eigen loopbaan.’ Bij OOM is een gratis boekje te verkrijgen met tips en *tricks* voor het functioneringsgesprek. De gratis workshop Functioneringsgesprekken, die OOM regelmatig op verschillende plaatsen in het land aanbiedt, kan je helpen om meer uit het functioneringsgesprek te halen en om je goed voor te bereiden. Er zijn ook speciale cursussen voor leidinggevend.

Kant-en-klaarpakket
Overigens benadrukken zowel Kees Verschoor als Jolanda Janssen dat – ondanks alle veranderingen – het niet per se zo is

dat specialistisch technisch werk in de toekomst zal verdwijnen. Verschoor: ‘Natuurlijk is het wel belangrijk dat vakmensen zich blijvend ontplooiën, maar niet iedereen hoeft bijvoorbeeld te kunnen communiceren met klanten. Je werk moet wel bij je karakter passen, je moet jezelf kunnen zijn.’ Janssen: ‘Er is niet maar één vakman van de toekomst, net zo min als dat er een kant-en-klaarpakket is om deze vakman te worden. Het gaat er meer om dat je stappen durft te zetten om de competenties die je al in je hebt ook in je werk verder te ontwikkelen. Er zijn zo veel technici die in hun vrije tijd bijvoorbeeld een voetbalelftal coachen. Het is eigenlijk zonde als je zo’n kwaliteit niet wat meer zou inzetten bij je dagelijkse werkzaamheden.’

OOM HELPT JE VERDER

OOM heeft verschillende producten en diensten die jou kunnen helpen met je transformatie in een nieuwe vakman. Bijvoorbeeld:

- www.cursuscatalogus.nl. Hier vind je een uitgebreid aanbod aan relevante trainingen, waarvoor je je direct online kunt inschrijven. Van tekeninglezen tot communicatieve vaardigheden.
- Kennisavonden, dit zijn gratis avonden in je eigen regio waarop je kunt kennismaken met de nieuwste innovaties op allerlei gebieden, van lassen tot mechatronica, van 3D-printen tot lijmtechnieken. www.kennisavond.nl.
- www.oomskillsmanager.nl: een online tool die je kunt invullen en die je inzicht geeft in wat je precies kunt, welke opleidingen bij je passen en welke eventuele andere functies geschikt voor je zouden zijn.
- Ervaring Telt-workshops (gratis) zijn speciaal bedoeld voor werknemers van 45 jaar en ouder. De workshop nodigt je uit na te denken over jouw meerwaarde voor je bedrijf in de toekomst. www.oom.nl/ervaringtelt.
- De Persoonlijke Trainingstoelage biedt een tegemoetkoming in je opleidingskosten, zie www.oom.nl/regelingen.
- Een EVC-traject maakt inzichtelijk wat je vaktechnisch waard bent, ook al heb je het metaalvak grotendeels in de praktijk geleerd. Zie www.oom.nl/regelingen.

TEST: BEN IK EEN NIEUWE VAKMAN?



- 1 In mijn vak ben ik...**
 - A. gewoon goed, ik doe het tenslotte al jaren
 - B. superfanatiek, ik ben constant bezig mezelf verder te ontwikkelen
 - C. nieuwsgierig naar nieuwe ontwikkelingen
 - D. goed, maar ik zou er best nog beter in willen worden
- 2 Internet gebruik ik...**
 - A. om af en toe thuis wat te googelen, te mailen en te gamen
 - B. om in contact te komen met andere technici
 - C. niet, ik zie het nut er niet van in
 - D. om informatie op te zoeken over nieuwe ontwikkelingen in mijn vak
- 3 Kennis delen...**
 - A. is heel belangrijk, ik heb een uitgebreid netwerk van inspirerende mensen om me heen
 - B. heb ik niet nodig, ik weet alles al
 - C. doe ik graag met jonge werknemers, om hen het vak bij te brengen
 - D. vind ik interessant, maar ik doe er eigenlijk weinig mee
- 4 Als ik een innovatief idee heb...**
 - A. dan doe ik daar niets mee, want ik ben gewoon een medewerker
 - B. stap ik meteen naar mijn baas en vraag hem wat hij ervan vindt
 - C. vraag ik eerst aan collega's wat zij ervan denken
 - D. zet ik alles op alles om mijn baas te overtuigen en ermee aan de slag te kunnen
- 5 Contact met klanten...**
 - A. zou ik leuk vinden, maar ook wel een beetje spannend
 - B. hoort niet tot mijn taken
 - C. zie ik als belangrijk, ik wil hen graag uitleggen wat ik voor hen aan het doen ben wat de technische mogelijkheden zijn
 - D. daar moet ik niet aan denken, ik ben niet zo'n prater

Puntentelling

Vraag 1: A = 1, B = 4, C = 3, D = 2
 Vraag 2: A = 2, B = 3, C = 1, D = 4
 Vraag 3: A = 4, B = 1, C = 3, D = 2
 Vraag 4: A = 1, B = 3, C = 2, D = 4
 Vraag 5: A = 3, B = 1, C = 4, D = 2

18-20 punten

De nieuwe vakman, dat ben jij. Je bent voortdurend bezig jezelf te ontwikkelen en begrijpt als geen ander dat ook niet-technische vaardigheden belangrijk zijn in de toekomst. Ga zo door!

8-17 punten

De nieuwe vakman zit zeker in je, nu is het nog zaak om hem tot bloei te laten komen. Vraag je eens af wat je daarvoor nodig hebt en bespreek dat met je baas. Misschien kunnen de tips in het kader 'OOM helpt je verder' of de bijgesloten cursuscatalogus je net het laatste zetje geven.

5-7 punten

Je bent een traditionele vakman en gewoon goed in je werk. Dat is natuurlijk heel waardevol, maar vraag je eens af wat jouw plek in het bedrijf over vijf jaar zou zijn. Misschien heb je wel onontdekte kwaliteiten, die je zou kunnen inzetten om een nieuwe vakman te worden. Begin eens met een gesprek met je werkgever.