

Pim Hertogs van VDL ETG, partner in Brainport-pilot

Het lef van Ergon en de techbedrijven

De komende tien jaar zijn er in de Brainportregio alleen al in de techniek en IT 50.000 extra medewerkers nodig. Dat zijn veel handen, zeker in een groeiende economie zoals in deze regio. Waar halen zij de mensen vandaan? Ergon biedt hier wellicht een oplossing voor. Door anders te kijken naar werk, zijn er juist in deze krappe arbeidsmarkt mooie kansen.

TEKST: RONALD FRENCKEN | FOTO: KEES MARTENS/DCI MEDIA

Samen met techbedrijven NTS, Euro-Techniek en VDL ETG Precision (onderdeel van VDL Groep), startten Ergon en Brainport Development vorig jaar de succesvolle pilot Brainport Inclusieve Tech Werkleerlijn. Dit is een pilot waarin werd onderzocht hoe techbedrijven onbenut en onbekend talent kunnen binnenhalen. En hoe mensen met een ondersteuningsvraag op de arbeidsmarkt bij deze bedrijven in het primaire werkproces aan de slag kunnen. Tijdens de pilot werden eerst de werkprocessen en taken op technische afdelingen goed in kaart gebracht. Vervolgens werden deze processen anders ingericht en werden taken geclusterd om deze passend te maken voor meer mensen. Door de krachten zo te bundelen zorgt men er samen voor dat er niemand achterblijft in deze regio.

Functiecreatie

„Wij pasten als pilotpartner precies in het onderzoeksprofiel”, zegt HR-manager Pim Hertogs van VDL ETG. „Wij maken hoogtechnologische onderdelen en zitten in een industrie die geplaagd wordt door arbeidstekorten. Tegelijkertijd staat VDL bekend als familiebedrijf met een warme cultuur. Wij voelen ons verantwoordelijk voor onze medewerkers, maar ook voor de regio. Wij vragen ons dus af hoe wij de mensen in de regio, die om allerlei redenen meer ondersteuning nodig hebben, kunnen helpen om goed bij ons aan de slag te kunnen. Een oplossing kan zijn om de functie om de medewerker heen te creëren: functiecreatie. Daar zien wij als VDL ETG kansen. En zo dragen wij ook bij aan een inclusievere arbeidsmarkt.”

Taken splitsen

Pim legt het uit: „Normaliter zoek je de beste medewerker voor de baan. Maar vaklieden zijn nu moeilijk te vinden. Stel je eens voor dat je toch een goede lasser of draaier hebt gevonden. Echter,

deze ervaren vakkracht kan niet lang staand werk verrichten. Dat los je op door de werkzaamheden zo in te richten dat deze het werk toch op een goede manier kan afronden. Zo geef je medewerkers met een ondersteuningsvraag een kans op een duurzame baan in de techniek. Door taken te splitsen komen er ook meer mogelijkheden. Je hebt dan ook minder vakmensen nodig omdat deze zich beter kunnen focussen op hun kerntaak. Het is even omdenken, maar het levert wel gemotiveerde arbeidskrachten op.”

Zij-instromers, statushouders en kenniswerkers

Is functiecreatie alleen iets voor vakspecialisten? „Zeker niet”, weet Pim. „Er zijn tal van functiegroepen waarbij het mogelijk is. Denk aan ordermanagers, operationeel inkopers en planners, functies waarbij je deeltaken kunt uitwisselen. Maar ook op hbo- of wo-niveau is het mogelijk, bijvoorbeeld door zij-instromers of statushouders aan te nemen. Denk ook aan de partners van hooggeschoolde kenniswerkers die wij hierheen halen. Vaak zijn deze partners ook hooggeschoold, maar krijgen niet de kansen die de ingevlogen kenniswerker wel krijgt. Ook voor hen biedt functiecreatie goede kansen.”

Wet van Moore

Volgens Pim is er geen reden om aan te nemen dat de krapte op de arbeidsmarkt zal afnemen. Hij haalt de wet van Moore aan, de vorig jaar overleden denker die voorspelde dat ruwweg iedere twee jaar het aantal transistors op een chip verdubbelt. Dan is er nog een 'nieuwe' variabele: kunstmatige intelligentie. „Typisch een factor waarop we nog geen vat hebben. Hierdoor wordt voor ons het zoeken naar flexibele en creatieve manieren om het personeelstekort op te lossen nog urgenter. Daarin kan Ergon meedenken én goede en gemotiveerde medewerkers aandragen.”