



# DE HAVEN- WERKERS VAN DE TOEKOMST

“De toekomst van de haven staat op het spel als we nu niet investeren in jong talent”, stelt Tineke de Wit, general manager bij Prodex. Prodex leidt jongeren op in de industrie middels leerwerktrajecten bij bedrijven. “Iedereen heeft soms dat zetje in de rug nodig.”

Tekst: Karin Koolen  
Fotografie: Antim Wijnaendts van Resandt



## ‘BIJ ONZE KANDIDATEN KIJKEN WE ECHT NAAR DE THUISITUATIE EN MOTIVATIE; KAN HIJ DIE DISCIPLINE AAN?’

“Zo, even landen hoor.” Tineke de Wit strijkt neer in Thoms aan de Meent. Als de ober aan tafel komt bestelt ze een koffie verkeerd en een spa rood. De afgelopen dagen waren druk, vertelt ze. Ze is nog maar een paar dagen terug uit Berlijn, waar ze een congres van de EPCA (European Petrochemical Association) bijwoonde. Sinds vorig jaar zomer is Tineke general manager bij Prodex, het bedrijf dat leerwerktrajecten in de industrie verzorgt. Tijdens het traject, waarin Prodex de werving en selectie, begeleiding, verzekering en uitbetaling voor haar rekening neemt, ontwikkelt de leerling zich tot vakvolwassen operator of technicus.

### OM MAAR GELIJK MET DE DEUR IN HUIS TE VALLEN: WAAROM ZIJN ZULKE LEERWERKTRAJECTEN BELANGRIJK?

“Over een paar jaar bereikt een groot deel van de medewerkers in de industrie de pensioengerechtigde leeftijd. Er dreigt een enorm personeelstekort en daarmee staat de toekomst van de haven op het spel. Om te voorkomen dat we straks met onze handen in het haar zitten, moet er nú geïnvesteerd worden in de jonge generatie. Ook omdat die jongeren tijd nodig hebben om op hetzelfde niveau als de huidige garde te komen. Bedrijven zijn zich daar gelukkig steeds meer van bewust.”

De huidige tijd vraagt daarbij ook om een ander type medewerker. Tineke: “Studenten van nu leren veel meer over elektrotechniek en het werken met computers. Automatisering wordt steeds belangrijker. Bedrijven willen operators die raad weten met een tablet, maar die ook op de controlekamer kunnen zitten en eventueel shiftleader kunnen worden. Flexibiliteit is key. Voor het werken met kranen en containers zie je steeds meer robots. Om kunnen gaan met een joystick werd ineens belangrijker dan spierballen. Maar gelijktijdig komt het werk in de industrie ook nog steeds aan op ouderwetse ‘handen en ogen’ - dat zal altijd blijven. En dát moeten de jongeren in de praktijk leren, van ervaren werkers. Die moeten op hun beurt snappen dat jongeren

vanuit de basis anders opgeleid zijn, anders denken over werken en innovatie.”

### TECHNICI STAAN IN DE INDUSTRIE OP NUMMER 1 IN DE MEEST MOEILIJKE VERVULBARE VACATURES, BLEEK UIT ONDERZOEK. IS HET ECHT ZO MOEILIJKE OM JONGEREN TE MOTIVEREN VOOR EEN CARRIÈRE IN DE INDUSTRIE?

“Tja, het klinkt misschien niet zo interessant en ‘sexy’ als je niet weet wat het inhoudt. Techniek is niet alleen vieze nagels en een schroevendraaier in je hand. De industrie wordt alleen maar technischer, vooral binnen terminals. Wij begonnen in 2007 met het opleiden van operators. Onze opleidingen waren altijd al goed, maar we zien dat er een almaar hoger niveau van onze kandidaten verlangd wordt. Jongeren moeten beseffen dat hier echt carrièrekansen liggen voor de toekomst. De Gemeente Rotterdam doet al veel, maar we moeten nog meer doen om jongeren te overtuigen.”

### STEL, EEN KANDIDAAT WIL VIA JULLIE AAN HET WERK KOMEN. HOE WERKT HET?

“Hij meldt zich aan via de site, dan screenen wij zijn cv. Hoewel dat cv ook weer niet echt belangrijk is; een operator kan ook iemand zijn die eerder in een garage stond, of bakker of kapper was. Voor maintenance vragen we wel om een technische achtergrond op mbo-niveau 3. Dan volgt er een uitgebreid gesprek, over verwachtingen, levensstijl, de thuissituatie...”

### THUISITUATIE?

“Ja, want het is hard werken. Naast een fulltime baan vanaf dag één moet hij ook nog een of twee avonden per week naar school, en dat twee of zelfs drie jaar lang. Onze ervaring leert: Als het thuis niet goed gaat, is er weinig kans van slagen. Vooral bij jongeren kijken we dus echt naar de thuissituatie en motivatie; kan hij die discipline aan?

Schulden, ouders net gescheiden... Er zijn zoveel factoren in het leven waardoor iemand minder in balans is dan hij zou willen. Zien wij een grote kans van slagen, dan dragen we een kandidaat voor bij een (potentiële) klant. Bij interesse kan hij daar twee jaar werken en leren, met in het mooiste geval natuurlijk een contract! Dat is winst voor alle partijen.” Prodex is te lang bescheiden geweest, meent Tineke. “We moeten onze aanwezigheid uitschreeuwen, ons nut voor de industrie. Toen ik hier net kwam werken ging het economisch nog wat minder en vonden bedrijven de investering vaak een groot risico. Nu gaat de productie juist keihard omhoog en horen we weleens dat een bedrijf geen tijd heeft om een kandidaat in te zetten. Zonde, want zo loop je straks achter de feiten aan. Natuurlijk snap ik dat je in tijden dat de zaken goed gaan een ervaren vakman inzet, maar ik denk dan: zet er zo’n jongen naast, dan heb je die straks gewoon.”

### HIERVOOR WERKTE JE VOOR GEMEENTE DEN HAAG, BIJ DE SOCIALE DIENST...

“...en daar heb ik veel geleerd! Vroeger dacht ik: iedereen kan werken, als je maar wilt. Maar er zijn zoveel factoren die een stabiele situatie verhinderen. In Den Haag ontdekte ik dat iedereen in de bijstand terecht kan komen, dat niet iedereen de carrièreladder kan beklimmen. Ik ben milder geworden en geef mensen nu eerder een kans. Ik snap best dat werkgevers geen zin hebben in personeel dat zich steeds ziek meldt of te laat komt - in het verleden dacht ik precies zo. Nu denk ik: “wat ligt er aan ten grondslag?”. Stel dat zoiets voorkomt met een van onze kandidaten, gaan we thuis praten. Als je de oorzaken naar voren haalt, vertonen mensen ander gedrag. We hebben allemaal waarding nodig, een steuntje in de rug. Mede dankzij onze intensieve begeleiding hebben wij nauwelijks uitval. Ik heb al best vaak gezien: had Prodex niet achter deze jongen gestaan, was hij al ontslagen geweest. Wij geven vertrouwen, zoeken naar de oorzaak van bepaald gedrag.”

### HOE KAN ZO’N STEUNTJE IN DE RUG ERUIT ZIEN?

“Als een kandidaat thuis geen plek heeft om rustig te studeren, kan een studieplek op het bedrijf een oplossing zijn. Of die jongen die vertelde dat zijn moeder hem doorlopend naar beneden riep om op zijn zusje te passen; hem leren we voor zichzelf opkomen. Naar het bedrijf toe leggen we de situatie van de kandidaat uit - zelf vinden ze dat vaak lastig. Werkgevers zijn echt bereid om mee te denken. Sinds kort hebben we ook de Prodex Academy, waarin we de opleidingen aanvullen met modules over bijvoorbeeld communicatie en samenwerken: Op tijd leren komen, verantwoordelijkheid nemen, initiatief tonen zonder arrogant te zijn, hoe geef ik een presentatie... Zonder te willen generaliseren, kan ik zeggen dat veel technici dit goed kunnen gebruiken.”

GEDREVEN JONGENS, DIE AAN DURVEN TE GEVEN WAT ZE SIGNALEREN - DAAR VRAAGT MEN STEEDS MEER OM, STelt Tineke. “Vopak heeft inmiddels het ‘Prodex-klasje’: de vijf kandidaten krijgen niet alleen les via ons, maar ook van Vopak zelf. We werken trouwens ook met Rubis Terminal, Kemira, AkzoNobel, RST, Klasmann-Deilmann, Synres Almico en kijken natuurlijk altijd uit naar andere bedrijven!”

### BEN JE GERUST OVER DE TOEKOMST?

“Het zijn spannende tijden, dat zonder meer, met innovatie en daarmee veranderende banen. Verdwijnde banen ook. Deze tijd verlangt dat we mensen daarin sturen. Ik denk aan loopbaancoaching en niveautesten om te zien waarin ze zich kunnen ontwikkelen. Een grote groep heeft niet eerder goed naar zichzelf gekeken en moet dat nu gaan doen. Daarin ligt ook een taak voor bedrijven; zij moeten niet alleen jong talent aanstellen, maar de huidige mensen ook opleiden zodat ze flexibel kunnen blijven op de markt. Niet alleen reageren op wat nu is, maar ook op wat gaat komen. Want de techniek gaat sneller dan ooit!”