

Het geheim van de smid



SealteQ stimuleert werknemers om kennis met elkaar te delen. Vlnr: hr-coördinator Melanie Hofmeijer, magazijnbeheerder Jeroen Visscher en directeur bedrijfsvoering Gerthé Klaassens. FOTO HARRY TIELMAN

Een loopbaan begint meestal in de schoolbanken. Met lesboeken, toetsen en daarna (hopelijk) een diploma waarmee je aan de slag kunt. Bij SealteQ in Stadskanaal gaat het anders. Medewerkers leren vanaf de allereerste dag, als in een gilde, het vak van een leermeester. Nu komen daar digitale tools bij. Hoe gaat dat in zijn werk?

COEN BERKHOUT

De mensen van SealteQ repareren en beschermen beton- en staalconstructies overal in Nederland. Denk aan de sluisdeuren van de Afsluitdijk, de Hondsrugtunnel in Emmen, balkons van flatgebouwen en de vloeren van parkeergarages. Die infrastructuur slijt door gebruik, het weer en ouderdom. „Het repareren daarvan is ons vak”, vertelt Gerthé Klaassens, directeur bedrijfsvoering. „Op twee plekken in het land is er een opleiding voor onze mensen. Daar gaan ze ook naartoe, maar onze collega’s zeggen altijd: je leert het toch echt in het veld.”

Daarom lopen nieuwe mensen nog voor ze die opleiding gaan doen een seizoen – van maart/april tot november/december – mee op de werkvloer. Klaassens: „We willen eerst kijken of iemand het werk echt leuk vindt en of het ons ook bevalt, voordat we iemand naar de schoolbanken sturen. En zelfs tijdens die BBL-opleiding leren ze het praktijkgedeelte volledig van onze voor mannen. Die nemen ze bij de hand en laten ze de technieken voor het eerst uitvoeren. Het is als werken in een gilde.”

De algemene vakken als rekenen en Nederlands volgen de starters op school, het praktijkgedeelte doen ze dus bij SealteQ op de werkvloer. „Voor al onze medewerkers geldt ook dat ze na de opleiding constant door blijven leren. Er zijn namelijk zo veel innovaties, nieuwe werktechnieken en producten binnen het werkveld dat ze nooit uitgeleerd raken”, zegt hr-coördinator Melanie Hofmeijer.

Hoe pakken ze het dan aan wanneer niet alleen de leerling, maar ook de leermeester iets nieuws moet leren? „Dat is iets waar we momenteel erg bewust mee bezig zijn. We hebben sinds een jaar een app voor alle personeelsleden van onze zeven vestigingen. Een tijdje geleden zijn we in die app met een actie begonnen: slimme centen. Het doel daarvan is dat iedereen in de app innovatieve technieken en methodes met elkaar gaat delen, omdat we inderdaad de ervaring hadden dat mensen slimme oplossingen vonden, maar dat niet binnen het hele bedrijf kenbaar maakten”, vertelt Hofmeijer.

Klaassens: „Wat wij merken is dat onze collega’s technen zijn. Ze vinden het heel vanzelfsprekend dat ze problemen die ze tegenkomen op

een project als team oplossen, maar het delen van die kennis over alle locaties is niet het eerste waar ze mee bezig zijn. Dat maakt dat we met elkaar op zoek gingen naar een manier om het delen van die kennis op een laagdrempelige manier te stimuleren. Daar kwam de slimme-centen actie uit voort: een ideeënbus met een prijzenpakket.”

De personeelsapp is ook het startpunt van een nieuwe digitale inwerkmethod, waarvoor SealteQ vorig jaar een subsidie kreeg uit het overheidsprogramma MKB!dee. Nieuwe medewerkers leren het vak vanaf de basis en daarom kan in principe iedereen bij SealteQ terecht, weten Klaassens en Hofmeijer. Maar omdat er geen officiële vooropleiding is, moet je assertief genoeg zijn om ook zonder de handvatten van een lesprogramma te willen leren.

Klaassens: „Dat is heel mooi en krachtig. Wie dat in zich heeft, kan zelf een mooie loopbaan binnen ons bedrijf vormgeven. We realiseren ons natuurlijk ook dat zo iets niet voor iedereen die binnenkomt geldt. De nieuwe inwerkmethod bestaat daarom uit interactieve filmpjes over bijvoorbeeld basisgereedschappen, veiligheid en informatie over de werkplekken.”

Met die sterkere introductie van wat er bij het werk komt kijken, proberen ze volgens Hofmeijer de uitstroom in het eerste seizoen dat mensen meelopen te beperken: „De technische sector is over de jaren

‘De technische sector is over de jaren heen minder sexy geworden’

heen minder sexy geworden. Vroeger kwamen veel zonen of buurjongens van medewerkers bij ons binnen. Die hadden al ervaring met en enthousiasme voor techniek. Tegenwoordig hebben we veel meer zij-instromers die alles nog moeten leren.” Dit jaar had meer dan de helft van het dozijn nieuwe mensen nog geen ervaring met de technische kant van het werk. Zo begonnen een vrachtwagenchauffeur, een pakketbezorger, een timmerman en een medewerker van een broodjesfabriek aan een nieuw avontuur bij SealteQ. „Aan starters was geen gebrek, maar omdat wij iedereen vanaf het begin erg los lieten op de werkvloer was de uitstroom groter dan wij wilden. Vandaar dat dit nieuwe inwerktraject is gemaakt, waarmee we in twintig dagen iedereen de basis meegeven.”

Want die nieuwe mensen zijn hard nodig. Zoals eigenlijk overal in de technische sector. Klaassens: „Wij hebben te maken met vergrijzing. Daarnaast groeit onze klantenportefeuille, waardoor er meer projecten zijn die we zouden willen doen. Je komt dan in een cirkel terecht: als je wilt groeien moet je nieuwe mensen inwerken, maar dat kost veel tijd en de voormannen hebben het steeds drukker met al het werk. Ze vinden het weliswaar erg leuk om een nieuwe collega mee te krijgen, maar hebben soms ook wel zoiets van: het werk moet ook af.”

Door de werkende collega’s met digitale middelen te ondersteunen proberen ze die cirkel te doorbreken. Een onderwijskundig bureau adviseerde over de beste manier om de nodige kennis over te brengen, met name op hun doelgroep van ‘jonge doeners’ die nog weinig ervaring hebben met techniek. Weinig tekst, veel video’s en de interactie met de

Van autowasser tot magazijnbeheerder

Jeroen Visscher (38) begon in 1999 als vakantiehulp bij SealteQ (toen nog Frans Nooren bv). Op zaterdagen werkte hij als autowasser op de locatie Stadskanaal. Niet veel later begon hij in de drukke zomers bij te springen in het magazijn en in 2004 kwam hij officieel in dienst als assistent-magazijnbeheerder. „Op een gegeven moment ben je hier kind aan huis. Je leert iedere dag bij en dan komt er een moment waarop je denkt dat je meer aankunt en meer kunt doen”, vertelt Visscher. Vijf jaar geleden nam hij het stokje over van zijn baas en werd hij zelf magazijnbeheerder. „Een eindstation heb je hier voor mijn gevoel niet. Je weet wat je moet doen in je functie, maar evengoed is het voor mij tweede natuur om als het nodig is een beetje meer te doen. De ontwikkelingen gaan altijd door en er is altijd iets nieuws te leren door ermee aan de slag te gaan; zo begonnen we vier jaar geleden met het digitaliseren van het magazijn. Maar als ik zoiets heb van: ik zou wel eens wat anders willen proberen, dan kijken ze hier hoe ze dat mogelijk kunnen maken.”

ervaren collega’s moest voorop staan. „We hadden net de personeelsapp, dus één en één maakte heel snel twee. We zijn de app gaan verrijken met de inwerkmodule. Daarnaast gebruiken we de app om de communicatie tussen de leermeester en de leerling te stimuleren door het spelser te maken”, legt Klaassens uit. Een voorbeeld: starters en ervaren collega’s verdienen punten door in de app vragen te stellen en te beantwoorden. Het leer- en inwerkproces wordt zo een gezamenlijk spel met levels en doelen die je haalt door van elkaar te leren.

Tot zover de digitale tools. Want nieuwe medewerkers worden ook met een fysieke activiteit welkom geheten én ingewerkt. Klaassens: „Dat was altijd ingewikkeld, omdat mensen op locaties en projecten door het hele land zitten. We vinden het wel heel belangrijk om elkaar ook in de ogen te kijken. Daarom gaan we nieuwe mensen, eventueel aangevuld met collega’s die al bij ons werken, uitnodigen op een locatie om een escaperoom met ze te doen. In de puzzels zitten voorbeelden van werkplannen en vragen over veilig werken verwerkt. Hopelijk kunnen we dit idee snel in de praktijk brengen, want we hebben ‘m getest met onze collega’s en die komen er huppelend uit.”