



Samen opleiden in de TechnoHUB

Blijf je als mkb'er zelf je mensen opleiden? Of doe je dat samen met andere bedrijven, in een gebouw met de modernste apparatuur, en nog tegen lagere kosten ook? Dat is het idee achter de TechnoHUB, de gezamenlijke leeromgeving van de 160 bedrijven van Woerdens Techniek Talent. Programmamedewerker Marloes Sikkema (TechnoHUB) en technisch directeur Richard de Jong (Bogro Snelrewaard BV) vertellen over de aanpak.

Wat doen jullie, kort gezegd?

Marloes: "Medewerkers van bedrijven die lid zijn van Woerdens Techniek Talent, volgen samen scholing. Dat gebeurt in de TechnoHUB: een gebouw dat de bedrijven samen hebben neergezet om het techniekonderwijs in de regio te faciliteren. Ook werkenden kunnen daar terecht. Sommige cursussen worden gezamenlijk ingekocht. Dan zit het voordeel in de korting: samen is

goedkoper dan alleen. Andere scholing doen we 'entre nous', dan is deelname voor leden gratis. Het ene bedrijf levert bij wijze van spreken de docent, het andere de spullen en TechnoHUB is de aanjager. Zo organiseren we bijvoorbeeld basiscursussen lassen, meet- en regeltechniek en f-gassen."

Wat is het voordeel voor mkb'ers?

Marloes: "Samen opleiden is efficiënter.

En de TechnoHUB beschikt over moderne faciliteiten voor de vmbo-techniekprofielen Producteren, installeren en energie (PIE), Mobiliteit & Transport (M&T) en Bouw, wonen & interieur (BWI). Al die faciliteiten hebben we samen met onze leden gerealiseerd. Bogro heeft hier bijvoorbeeld een mooie gebouwgebonden installatie neergezet, een klimaatbeheersingssysteem."



"Kennis kun je bij je houden of je kunt 'm delen. Ik denk dat je door delen verder komt."

Richard: "Een van onze monteurs geeft daarover in de TechnoHUB nu om de week les aan onze eigen mensen. Medewerkers van andere bedrijven kunnen daar makkelijk bij aansluiten. Want of die monteur nou voor drie of voor zes man staat, maakt niet uit. Natuurlijk geef je als bedrijf daarmee kennis prijs. Wij zijn al jaren bezig met warmtepomptechnieken en bodemenergie, andere bedrijven misschien niet. Maar kennis kun je bij je houden of je kunt 'm delen. Ik denk dat je door delen verder komt."

Speelt concurrentie dan geen rol?

Richard: "De eerste keer dat ik in de TechnoHUB kwam, zei iemand: 'Jongens, wat je buiten doet, moet je zelf weten, maar hierbinnen zijn we geen concurrenten van elkaar.' Dat is hoe ik het zie. Het kan ook prima, dat bleek wel toen we met zijn allen de TechnoHUB aan het bouwen waren. Monteurs van verschillende bedrijven waren op de bouwplaats gezellig samen aan het werk. Dat was best uniek."

Marloes: "Sommige scholingsonderwerpen zijn wel concurrentiegevoeliger dan andere. Bedrijven willen sommige kerncompetenties liever niet delen. De kunst is te ontdekken welke onderwerpen je wél gezamenlijk kunt oppakken. Daar werken we aan met een team van zzp'ers die allemaal een specialisatie hebben in het opleiden van werkenden. We hebben een methode gemaakt, een soort 'funnel', om geschikte onderwerpen te selecteren."

Wat is de eerste stap die je zet op weg naar samen opleiden?

Marloes: "Wij hebben voor elk van onze sectoren een startteam gevormd: PIE-metaal/mechatronica/robotica, PIE installatie & elektro, BWI en M&T. In zo'n startteam zitten de meer proactieve bedrijven; die komen vanzelf bovendrijven als je met zoiets begint. Bij ons zitten er ook mensen uit het onderwijs in. Bij installatie & elektro bijvoorbeeld een docent uit het vmbo, bij

metaal een docent uit het mbo. Ook haakt bijvoorbeeld het Opleidingsbedrijf Metaal eens in de zoveel tijd aan. We proberen er echt een netwerk van te maken, want we willen niet dat deTechnoHUB gaat concurreren met organisaties om ons heen."

Waar zijn jullie tegenaan gelopen?

Marloes: "Het betrekken van kleine bedrijven duurt wat langer. Zij hebben meer tijd nodig om te zien wat ze met de TechnoHUB kunnen. Daarom zijn we voor hen actief cursussen gaan ontwikkelen en aanbieden. Zo gaat Richard een kennismakingscursus warmtepomptechniek verzorgen en zetten we ook een cursus op over het gebruik van 'extended reality', dat zijn alle vormen van virtual en augmented reality."

En dan sta je als technisch directeur dus ineens een cursus te geven....

Richard: "Ja, dat is wel een uitdaging. Ik ben van origine technicus, voor mij is techniek heel gewoon. Maar nu moet ik het in Jip-en-Janneke-taal uitleggen aan mensen voor wie het allesbehalve gewoon is. Daar moet je even over nadenken."

Marloes: "Het helpt als je daar iemand bij hebt. Iemand die voortdurend vraagt 'waarom?', die opschrijft wat je hebt bedacht, met wie je elke twee weken afspreekt,





waarbij je in de tussentijd allebei je huiswerk doet. Zo blijft de vaart erin.”

Hoe ‘gelikt’ moet je cursussen voor en door bedrijven maken?

Marloes: “Maak ze vooral niet te mooi. Wij gaan Richard gewoon filmen terwijl hij op een doorzichtig whiteboard simpele tekeningetjes maakt en daarbij uitleg geeft. Zo hoeven we geen superdure grafici in te huren of cursusmateriaal aan te schaffen. De meerwaarde zit in het feit dat het van de bron komt, dat Richard het zelf staat te vertellen. Dat is wat het leuk maakt om in de TechnoHUB les te krijgen. Je leert van de mensen die het dagelijks doen.”

Kost het bedrijven moeite om medewerkers voor gezamenlijke scholing te motiveren?

Richard: “Dat verschilt. Wij hebben binnen ons bedrijf een hele omslag gemaakt: van de drie- tot vierduizend woningen die wij jaarlijks opleveren, krijgen er nog maar tweehonderd een cv-ketel, de rest wordt verwarmd met nieuwe techniek zoals stadverwarming en warmtepompen. Dus iedereen moet om. Monteurs die bijna met pensioen gaan, denken misschien nog: het zal mijn tijd wel duren, maar de categorie die iets jonger is, heeft het licht al gezien. En de jonge jongens die bij ons nieuw in dienst komen, triggeren wij juist met nieuwe technieken. Dat vinden ze leuk.”

De belangrijkste opbrengst zit in beter geschoolde medewerkers. Voorzien jullie ook ‘bijvangst’?

Marloes: “Veel van onze cursussen zijn ook

interessant voor mensen die al wat langer thuiszitten en overwegen de techniek in te gaan. Zij moeten erachter komen of techniek bij hen past. Basiscursussen zijn perfect om kennis te maken met het vakgebied en ze staan goed op je cv: je komt niet helemaal blanco binnen bij een bedrijf.”

Richard: “Een ander voordeel is dat de relaties tussen bedrijven verbeteren als je samen een hub neerzet en gaat opleiden. Je leert elkaar beter kennen en daardoor help je elkaar makkelijker ergens mee.”

Wat is het allerbelangrijkste als je samen in een hub wilt gaan opleiden?

Marloes: “Dat je begint vanuit de bedrijven. Scholen hebben verschrikkelijk veel moeite om bij bedrijven aansluiting te vinden. Woerdens Techniek Talent is een bedrijfscollectief dat al vijftien jaar lang onderwijs en opleiden faciliteert. Die geschiedenis is wel een succesfactor. Bedrijven die bij ons lid zijn, kennen elkaar goed en geloven allemaal in samen opleiden.”

Richard: “Je moet het gemeenschappelijke belang zien. Goed personeel is schaars. Als we met elkaar de kweekvijver groot genoeg maken, hebben we geen tekort meer aan technisch personeel.”

Wat heb je nog meer nodig om dit tot een succes te maken?

Marloes: “Een goede communicatiestrategie. Er is ontzettend veel communicatie nodig om iedereen bewust te maken van het idee en de voordelen van samen opleiden. Onze ervaring is dat het goed is om

dat bij specifieke mensen neer te leggen, bijvoorbeeld een aantal zzp’ers. Anders loop je de kans dat er niets gebeurt.”

Samen opleiden in een ‘hub’, waar zou dat nog meer interessant kunnen zijn?

Marloes: “In andere branches met voldoende onderwerpen om samen op te pakken, de autobranche bijvoorbeeld. Wel denk ik dat je in de regio een zekere ‘massa’ aan bedrijven met gelijksoortige behoeften moet hebben om een hub te kunnen starten.”

Hoe gaan jullie verder?

Marloes: “Wij hebben een SLIM-subsidie gekregen om het samen opleiden verder uit te bouwen. Daarmee bouwen we voor de bedrijven van Woerdens Techniek Talent een online community. We willen een agenda samenstellen met een volledig aanbod voor het opleiden van werkenden. Ons ideaal is dat er vier van de zeven dagen per week iets te doen is waar bedrijven op kunnen inschrijven. Van een basiscursus lessen van 25 avonden tot eenmalige innovatie-inspiratiesessies.”

Nog een tip voor anderen?

Marloes: “Ga op zoek naar kruisbestuiving. In de TechnoHUB bouwen we een mooie demowoning waar vmbo-leerlingen kunnen leren wat het vakgebied van Producteren, installeren en energie (PIE) inhoudt. Maar vervolgens kunnen we die demowoning ook gebruiken voor het opleiden van werkenden. En andersom ook: de digitale cursus warmtepomptechniek die we met Richard maken, kunnen we ook gebruiken voor het onderwijs.” <<

Met MKB!dee ondersteunen de ministeries van EZK en SZW-ondernemers die een goed idee hebben om de kennis en vaardigheden van hun personeel te ontwikkelen. MKB!deenetwerk geeft deze ondernemers een podium zodat zoveel mogelijk anderen van de slimme oplossingen en geleerde lessen meeprofitieren. Laat je inspireren op www.mkbideenetwerk.nl