

Handreiking voor zij-instroom in de zuivelindustrie

Inleiding

In het project zij-instroom, onderdeel van het programma Arbeidsmarkt & Opleiding Zuivelindustrie, is in de periode 2011-2012 onderzoek gedaan naar mogelijkheden om werkzoekenden toe te leiden naar een baan in de zuivelindustrie. Door de economische situatie en de ruime arbeidsmarkt bleek het starten van een daadwerkelijke pilot zij-instroom uiteindelijk niet haalbaar.

Deze handreiking is geschreven om de opgedane expertise niet verloren te laten gaan, zodat deze ideeën voor het vinden van nieuw talent beschikbaar blijven voor toekomstig gebruik. Uit onderzoek blijkt namelijk dat de arbeidsmarkt in de nabije toekomst grote krapte zal kennen. Binnen de zuivelindustrie zal bovendien in 2020 de helft van het huidige personeelsbestand weg zijn, wat het absoluut nodig maakt om ook naar zij-instroom te kijken als mogelijke (deel)oplossing voor het dreigende personeelstekort.

Hoe krijg ik de juiste man of vrouw, op de juiste plek, op het juiste moment?

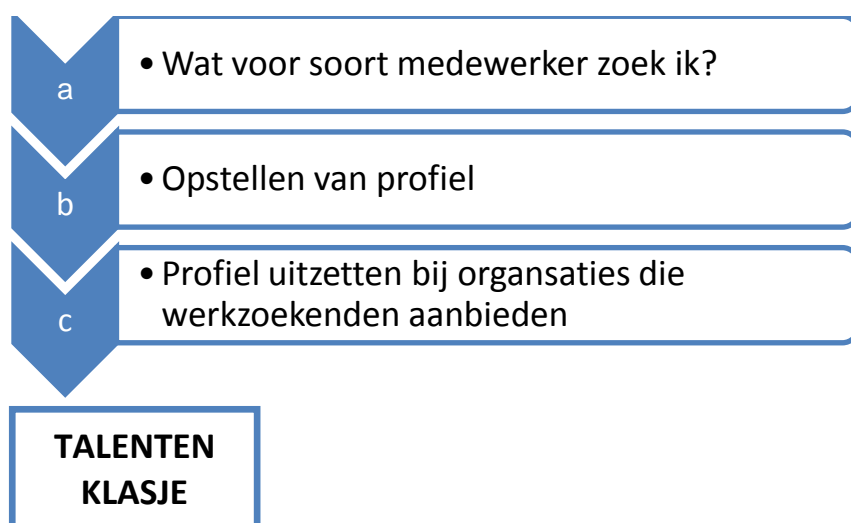
Aanpak

Deze aanpak kent drie stappen:

1. Het verkennen en definiëren van de werkgeversvraag.
2. Kennismaking tussen bedrijf en talent door een informatiebijeenkomst, speeddates en intakegesprekken.
3. De talententour.

Hieronder worden deze stappen verder toegelicht.

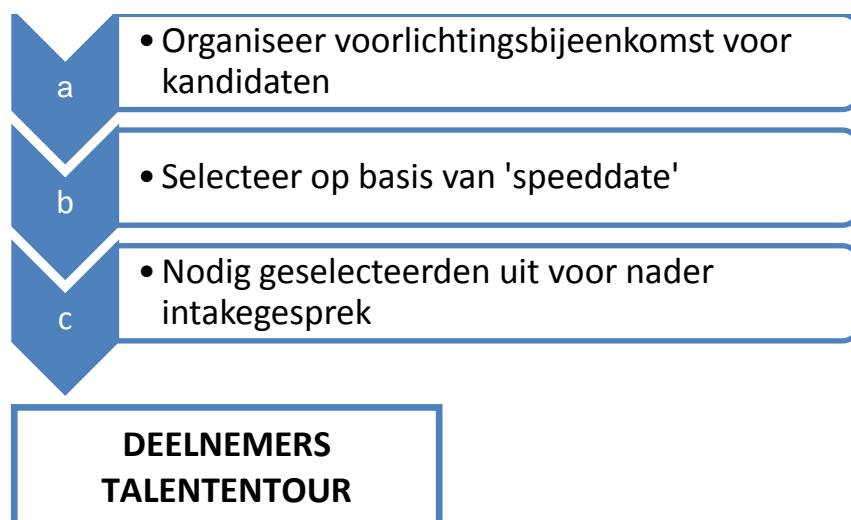
1. Werkgeversvraag centraal



Voor een succesvolle pilot is het van groot belang om de vraag van de werkgever centraal te stellen. Kortom, wat zoekt u als bedrijf in een nieuwe medewerker? Het is daarbij de kunst niet te blijven hangen in abstracte begrippen als opleidingsniveau x of y, maar om door te vragen naar welk type

persoon het beste past bij de bedrijfscultuur (missie, visie, kernwaarden) van uw onderneming. Het draait dus niet zozeer om de juiste diploma's maar meer om de vraag of de talenten en intrinsieke motivatie van de kandidaat passen bij de organisatie. Als u het gewenste plaatje duidelijk heeft, stelt u op basis daarvan een profiel van de nieuwe medewerker op, dat u daarna uitzet bij partijen die werkzoekenden aanbieden. Dit kunnen bijvoorbeeld zijn het UWV Werkbedrijf, gemeenten, publieke en private mobiliteitscentra of re-integratiebureaus. U vraagt deze organisaties om op basis van uw profiel kandidaten aan te leveren. Op deze manier wordt een klasje van minimaal 10 kandidaten gevuld, waarvan één of meerdere uiteindelijk gaan deelnemen aan de talententour.

2. Talent in actie



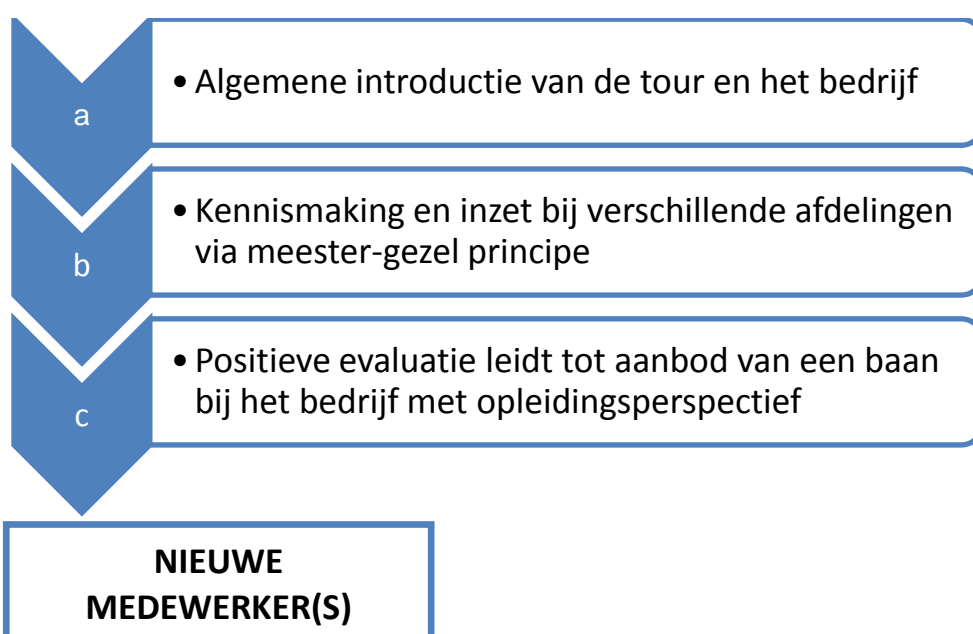
U organiseert vervolgens een bijeenkomst waarvoor alle kandidaten/talenten zich kunnen aanmelden. Deze bijeenkomst heeft twee elementen. Ten eerste een algemene voorlichting, waarbij u als zuivelbedrijf zichzelf presenteert en een toelichting geeft op de beschikbare vacatures en de carrièrekansen. Daarna gaan kandidaten en medewerkers van uw bedrijf (P&O medewerkers, opleidingsfunctionarissen, ervaren vakkrachten) individueel met elkaar in gesprek. We noemen dit de speeddate. Doel van dit gesprek is dat de werkzoekende en vertegenwoordiger van uw bedrijf verkennen of deze bij elkaar zouden kunnen passen. Na deze speeddate maakt u een eerste selectie van kandidaten die mogelijk geschikt zouden kunnen zijn voor een baan in uw organisatie. Deze kandidaten nodigt u uit voor een intakegesprek, waarin dieper wordt ingegaan op wat hen drijft om in de zuivelindustrie aan de slag te gaan en u uitlegt wat het bedrijf hen kan bieden. Bij een positieve intake volgt de talententour.

Na definitieve selectie voor de talententour moet de kandidaat ook worden gewezen op de arbeidsvoorwaardelijke kant van het traject. Het is dus belangrijk dat u als onderneming dat vooraf voor uzelf duidelijk heeft. Uitgangspunt is dat tijdens de talententour de kandidaat niet bij u in dienst komt en dat de kosten worden gedragen door de organisatie die de kandidaat heeft aangedragen.

3. Talententour

De deelnemers ontdekken via een tour door de gehele organisatie van ca. 2-3 maanden, waar hun talenten liggen en of ze affiniteit hebben met het bedrijf, het product, de collega's en of ze daarnaast bereid zijn zich verder te ontwikkelen tot vakkracht. Door de tour raken ze bekend met de zuivel industrie en kunnen positief bijdragen aan het imago, door binnen hun eigen sociale netwerk te vertellen over de loopbaanmogelijkheden. Deze aanpak vraagt een forse investering in begeleiding en tijd vanuit de onderneming maar bedenk daarbij dat de nood binnen enkele jaren hoog kan zijn.

Let wel: u bent uiteraard zelf vrij dit idee te gebruiken naar de mogelijkheden binnen uw bedrijf. Dit kan betekenen dat de bovengenoemde periode ook korter kan zijn. Ook is het uiteraard heel goed mogelijk het traject te doorlopen met één in plaats van meerdere kandidaten.



De talententour start met een algemene introductieperiode. Hierin wordt aandacht besteed aan thema's als: Wat is dit voor organisatie? Hoe werken we hier? Wat maken we? Wie zijn onze klanten? Waar gaat het product naartoe als het de fabriek verlaat? Maar ook is er aandacht voor de deelnemer aan de talententour zelf. Vragen als "Wie ben ik als persoon? Wat zijn mijn talenten? Hoe kan ik die talenten inzetten om een baan binnen deze organisatie te verdienen?" staan hierin centraal.

Na deze introductieperiode start de daadwerkelijke tour. Deelnemers doorlopen een programma waarbij ze stage lopen op diverse afdelingen binnen de organisatie. Te denken valt aan de afdelingen productie, verpakking, technische dienst, logistiek. Zo mogelijk wordt daar marketing en sales aan toegevoegd om een compleet beeld te geven van de organisatie. Ook hier geldt het maatwerkprincipe, waarbij u zelf bepaalt hoeveel en welke afdelingen de kandidaat leert kennen.

De medewerkers binnen uw bedrijf hebben ook een belangrijke rol. Zij kennen immers het bedrijf en de werkzaamheden en brengen die kennis over op de werkzoekenden. Essentieel is dat de tour

wordt georganiseerd via het meester-gezelprincipe: een ervaren medewerker neemt een niet-ervaren werkzoekende onder zijn vleugels en leert hem of haar de eerste beginselen van het vak.

Dit werkt tweeledig: de werkzoekende deelnemer krijgt de mogelijkheid het vak op de werkplek te leren en de medewerker kan zijn opgebouwde kennis overdragen én nieuwe vaardigheden leren op het gebied van werkbegeleiding. Dit wederkerige leerproces stimuleert reflectie op het werkproces en draagt bij aan procesverbetering op de werkvloer. Leervraagstukken en fouten worden gedeeld en dit leidt tot nieuwe kennis. Deze manier van werken draagt op informele wijze bij aan een organisatiecultuur, waar 'leren' integraal onderdeel van het werken is, waar talenten en competenties van medewerkers (en werkzoekenden) worden ontwikkeld. Het bedrijf draagt bovendien bij aan mobiliteit van uitkering naar werk of van werk naar werk.

Na het positief afronden van de talententour krijgen de deelnemers de mogelijkheid om in dienst te treden bij het zuivelbedrijf en een opleiding te volgen via een beroepsbegeleidende leerweg (BBL).

Succesfactoren

Deze opzet is reeds met succes toegepast binnen de zorg. De succesfactoren voor een geslaagd project zijn:

1. **Commitment aan de gevolgde werkwijze in het hele bedrijf**, van directie tot werkvloer. De werkgever is probleemeigenaar –nogmaals: *in 2020 is de zuivelsector 50% van het huidige personeelsbestand kwijt!* - en committeert zich om op een andere manier naar zijn personeelsvraagstuk te kijken.
2. **Actieve betrokkenheid van de huidige medewerkers**
Medewerkers worden actief betrokken bij de opzet en uitvoering van het project. Deze medewerkers worden ook ondersteund door ze van voldoende bagage te voorzien om hun rol uit te voeren. Denk hierbij o.a. aan een korte training hoe je de deelnemers begeleidt tijdens de stageperiode.
3. **Organisaties die kandidaten aandragen zijn alleen faciliterend**
Deze organisatie hebben dus geen rol in de uitvoering van de talententour. Ze faciliteren door het salaris of de uitkering door te betalen gedurende de periode dat een deelnemer aan de talententour deelneemt.
4. **Reëel baanperspectief voor kandidaten**
Er is perspectief op een baan. Dit is van belang voor de deelnemer, maar ook voor het commitment van de organisatie die kandidaten aandraagt en zeker voor het draagvlak binnen de eigen organisatie. Het is frustrerend voor personeel als men zich inzet om een nieuwe collega op te leiden en dat deze (nieuwe) collega uiteindelijk weer moet vertrekken omdat er ondanks zijn of haar inzet en motivatie geen vacatures zijn.
5. **Eventuele samenwerking met andere (zuivel)bedrijven**
De hierboven beschreven aanpak kun je als organisatie ook met andere (zuivel)bedrijven oppakken. Maak wel van te voren spelregels om misverstanden tijdens het traject te voorkomen.

Meer informatie

Hieronder treft u een schematisch overzicht van deze aanpak aan. Meer informatie over deze handreiking? Neem contact op met:

Stichting Opleidingsfonds Levensmiddelenindustrie | Brian Veerkamp | tel. 06-19636326 | b.veerkamp@sol-online.nl

Schematische weergave aanpak om te komen tot zij-instroom

