Blog carriereperspectieven: het ei van Columbus?

Het technisch personeelstekort is groot en groeiende en daarom delen de partners van VTi tijdens ontbijtsessies als deze onderling hun kennis over instroom, ontwikkeling en behoud van medewerkers. Op maandagochtend 27 mei maart waren zo’n 25 geïnteresseerden om 08.00 uur present voor de interactieve presentatie over carrièreperspectieven van Kees de Vries en Rory de Haan van Van Dorp.

Bij ´carriere maken´ zit bij velen de connotatie van ´omhoog groeien´ in een organisatie of sector, terwijl veel technische vakmensen juist aangeven horizontaal door te willen groeien. Bovendien zijn er ook mogelijkheden om een nieuwe functie te creeren die past bij specifieke medewerker (*job carving)* of om bepaalde werkzaamheden uit één of meerdere functie samen te voegen in in één nieuwe functie (*job creation)*. Bij deze ontbijtsessie spraken we dan ook over ontwikkelperspectieven: routes die een medewerker kan volgen in de organisatie, waarbij het duidelijk wordt welke vaardigheden en opleidingen de medewerker nodig heeft om een bepaalde loopbaanstap te zetten, wat die ook moge zijn.

Onderzoek laat zien hoe belangrijk ontwikkeling is voor zowel werkgevers als medewerkers: er is sprake van 41% meer behoud bij organisaties die hier actief mee bezig zijn en voor medewerkers is het dé reden om niet van baan te veranderen (omdat er nog zoveel te leren valt in de eigen organisatie) of juist wél (omdat je onvoldoende mogelijkheden ziet en vastloopt). De Techbarometer (2024) laat zien dat 47% van de technici tot die laatste categorie behoort, maar gelukkig ziet 83% van de technici voldoende carrièremogelijkheden binnen de technische sector.

Key note speaker van vandaag was Rory de Haan, manager van dde Academy bij Van Dorp, ingeleid door Kees de Vries, vestigingsdirecteur bij Van Dorp. Van Dorp heeft in ongeveer 2,5 jaar tijd routekaarten ontwikkeld voor verschillende disciplines waarin heel visueel wordt gemaakt hoe het pad van leerlingmonteur tot hbo kan lopen en welke keuzemomenten daarin zitten. De routekaart borgt zowel verticale als horizontale doorstroom en geeft aandacht aan zowel harde als zachte benodigde vaardigheden. Bij de lancering 1,5 jaar geleden hebben alle medewerkers dit per post op de mat gekregen.

Bij Van Dorp gebruiken ze dit vooral als gespreksinstrument tijdens het jaarlijkse gesprek met de medewerker; de medewerker kan veel makkelijker zien wat de mogelijkheden zijn en zo het nodige voorwerk al hebben gedaan. Aan bepaalde groeistappen is een lijst met (interne en externe) opleidingen of trainingen gekoppeld; deze lijst kan gezien worden als een voorselectie, maar maatwerk blijft altijd mogelijk.

Van Dorp werkt nu 1,5 jaar met deze routekaart, maar het effect is lastig te bepalen volgens Rory. ´Recruitment geeft aan dat het als trigger werkt om bij Van Dorp te komen en vanuit de vestiging merken ze dat er meer vragen komen. Is dit het ei van Colombus? Dat weten we niet, maar dat het bijdraagt zien we wel.’ Rory geeft in ieder geval aan dat ze de ambitie hebben om het effect van de routekaart te evalueren en te zorgen dat het door zoveel mogelijk medewerkers gebruikt gaat worden.

De andere aanwezigen stelden aan het einde aan Rory vooral veel vragen over de implementatie van dit concept. Hoe zorg je voor een goede landing bij de medewerkers? wat spreek je af met een medewerker als hij/zij een opleiding op kosten van de zaak volgt? Hoe zorg je voor voldoende leertransfer, dus dat een medewerker ook daadwerkelijk met het geleerde aan de slag gaat, hoe vul je het gat aan de onderkant dat ontstaat als veel mensen doorgroeien?

De koppeling met het onderwijs gaf weer de nodige impulsen om elkaar over en weer op te blijven zoeken, want hoe zorgen we voor de plaatsing voor alle studenten die uiteindelijk de werknemers worden waar bedrijven zo om zitten te springen? Ook als ze pas in hun eerste jaar zitten en nog geen VCA hebben? Dit onderwerp zou een ontbijtsessie op zichzelf kunnen vullen bleek. En tot slot: hoe blijven we met elkaar actueel zodat we opleiden voor en werken aan de juiste ontwikkelingen van de toekomst? Het was weer een leerzame sessie, op naar de volgende op 8 juli over inclusiviteit en diversiteit.