SDR: Investeer in opleiden van jonge mensen!

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 18 maart startten zo’n 30 geïnteresseerden hun werkweek om 08.00 uur met een ontbijtje en een enorm interessante presentatie van Sonja Landkroon van SDR over employer branding. Employer branding is één van de vele manieren om (potentiële) medewerkers aan te trekken en aan je te binden. Het gaat over het bouwen en uitdragen van een sterk werkgeversmerk, wat jouw organisatie onderscheidt van je concullega´s. Salaris is natuurlijk belangrijk, maar wat nog meer? Denk aan een prettige werksfeer, baanzekerheid of een goede werk-privébalans.

SDR elektrotechniek blinkt op dit gebied uit omdat de mogelijkheden die zij bieden als lopend vuurtje door de opleiding gaan. Zij zoeken niet naar de ervaren monteur, maar leiden ze zelf op. Immers: geen enkele ervaren monteur is als ervaren monteur geboren. Sonja vertelt vol enthousiasme over hoe ze dit bij SDR hebben doorgevoerd. ‘Eerst zijn we het gesprek aangegaan met alle leidinggevende monteurs in de hele organisatie met de vragen: “Welke leermeester heeft op jou de meeste indruk gemaakt en waarom? Hoe zou jij als leermeester herinnerd willen worden?” Op die manier hebben we draagvlak gecreëerd.’

SDR heeft hun hele bedrijfsvoering met deze overtuiging ingericht. Elk team bestaat uit minimaal 2 bbl’ers, elke projectleider heeft minimaal een stagiair in de uitvoering en elk team heeft minimaal een stagiair op kantoor. Er is studiebegeleiding voor elke leerling en begeleiding en opleiding voor de praktijkbegeleider. Een stagiair wordt gezien als leerling tot het behalen van zijn niveau 2 opleiding. Daarna draait hij of zij mee als volwaardig monteur in een team. Mét bijpassende zelfstandigheid én salaris. Daarmee wordt er weer ruimte gecreëerd voor de volgende stagiair of leerling. Gaat het goed? Dan kan je bij SDR snel doorgroeien en bieden ze een vast contract aan. ‘Tot aan je pensioen!’ aldus Sonja. Gaat het niet goed? Dan moet je ook snel afscheid nemen, want daar doe je de leidinggevende monteur anders geen plezier mee en zou het draagvlak snel afnemen.

Het effect: leerlingen en starters zijn voor SDR geen issue. Veel leerlingen lopen meerdere stages bij SDR; regelmatig komen ze na hun stage of bbl in dienst bij SDR. Sonja illustreert dit met uitspraken van (oud)leerlingen: “Je bent hier eigenlijk gewoon een collega”, “Je wordt overal bij betrokken (vergaderingen, uitjes, trainingen, etc.)” en “Je werkt hier aan gave en grote projecten”. Sonja riep de geïnspireerde aanwezigen op om vooral niet allemaal uit dezelfde vijver te blijven vissen maar om te investeren in opleiden en vooral… het gewoon te gaan doen! Want de leerling van vandaag is de projectleider of werkvoorbereider van de toekomst.