

Willem de Koning over omgang met personeel en opleidingen:

‘Overheid en bedrijven moeten “plastic” op de kaart zetten’

Willem de Koning is directeur van kunststofverwerkend bedrijf Insigne in Oud-Alblas; daarnaast is hij voorzitter van de Beleidsgroep Onderwijs & Vakopleiding van de federatie Nederlandse Rubber- en Kunststofindustrie. We vroegen De Koning hoe hij als directeur van Insigne omgaat met het investeren in kennis en personeel. Hij geeft echter eerst zijn commentaar op vragen over de omgang met personeel en opleidingen in de Nederlandse rubber- en kunststofverwerkende bedrijven. Investeren zij voldoende in de kennis en vaardigheden van hun personeel? Welke eisen worden er in deze tijd zoal gesteld aan het personeel “op de werkvloer”? En wat doet de gemiddelde ondernemer om jonge mensen te enthousiasmeren voor een baan in de rubber- en kunststofindustrie?

Voorzitter Willem de Koning

Een positieve impuls op opleidingsgebied was in 2005 de doorgevoerde harmonisering met betrekking tot bepaalde kunststofopleidingen en diploma's. De Koning merkt dat de rubber- en kunststofverwerkende industrie (hierna: RKI) hiervan volop de vruchten plukt. ‘Verschillende bedrijven hebben mij laten weten dat de vergelijking van kandidaten voor een vacature erdoor vereenvoudigd is. Kandidaten met een NRK-erkend diploma hebben een streepje of misschien wel een straatlengte voor. Ook persoonlijk merk ik de meerwaarde van de harmonisering van opleidingen en einddoelen. De vergelijking van offertes van opleidingsinstituten is namelijk een stuk eenvoudiger geworden. Elk opleidingsinstituut biedt nu immers hetzelfde einddoel aan en legt de nadruk op de sterke punten van de eigen organisatie. Zo hoort het ook!’

Veranderende eisen aan vaardigheden personeel

Qua vaardigheden die worden verwacht van het personeel, signaleert De Koning trends die effect hebben op de manier waarop er in RKI-bedrijven wordt gewerkt. Dit nog afgezien van de continu wijzigende ontwikkeling van de techniek, waar de examinering steeds op dient aan te sluiten. ‘Wij merken ten eerste een toename van het kwaliteitsbewust denken en handelen door de gehele personeelslaag heen. Zoals een bekende Zweedse klant mij zei: “Quality is much too important to leave with the QC department”. Klanten verwachten met andere woorden dat alle medewerkers op de hoogte zijn van hun kwaliteitseisen en daar ook naar handelen. Een andere trend is een sterke toename van het preventief denken. Medewerkers moeten niet meer gewoon doen wat de klant vraagt, maar kritisch doordenken over wat de klant juist niet vraagt, maar wat de klant blijkbaar impliciet meent te mogen verwachten. Medewerkers kunnen, nee moeten, meer worden getraind op het denken als de klant. Je ziet bij bedrijven dan ook steeds vaker commis-

sies en panels verschijnen die voor hun eigen medewerkers de advocaat van de duivel spelen.’

Een derde ontwikkeling is de groeiende aandacht bij de “man op de werkvloer” voor de milieu- en energieproblematiek. De Koning vindt dat terecht: ‘Beide aspecten zullen een substantieel onderdeel van de kostprijscalculaties uit (gaan) maken voor RKI-bedrijven. Alle medewerkers moeten hiervan doordrongen zijn, want alleen dan kunnen we hier voordeel uit halen.’

Gemis aan kunststofgerichte vakopleiding

Het is al even genoemd: rollenspellen waarin medewerkers worden getraind in klantgericht denken en werken. Maar investeert de kunststofindustrie over het algemeen wel voldoende in het opleiden en bijscholen van het personeel? De Koning: ‘Daaraan wordt veel tijd en geld geïnvesteerd. Jammer genoeg is dit nog voornamelijk gericht op de vakopleiding van personeel dat al in dienst is bij de rubber- en kunststofverwerkende bedrijven.’

Wat echter algemeen als een groot gemis wordt gezien, is het feit dat in Nederland een kunststofgerichte middelbare vakopleiding ontbreekt. De Koning legt uit hoe dat probleem moet worden aangepakt: ‘De rubber- en kunststofindustrie is een industrie van en voor de toekomst, ook voor Nederland. Het wordt hoog tijd dat de overheid - in casu het ministerie van Onderwijs en Wetenschappen - dat inziet. De overheid en bedrijven dienen hier gezamenlijk in te investeren, anders zal ook deze kennis en bijbehorende productie verdwijnen naar het buitenland. Er ligt bij onze zuiderburen een fantastisch model klaar, dat zo voor Nederland kan worden gekopieerd. De brancheorganisaties moeten echter zelf een concreet begin maken met het op de kaart zetten van “plastic” in het reguliere onderwijs. De Producentenvereniging Thermoplasten (PVT), de NRK Beleidsgroep Onderwijs & Vakopleiding en de Vereniging Leveranciers van Kunststofverwerkende Machines (LKM) hebben hier met elkaar al voorstellen voor geformuleerd. Deze voorstellen moeten de komende periode in gang worden gezet.’

Investeren in kennis

Diverse personen in de kunststofindustrie menen dat ondernemers meer zouden moeten investeren in kennis en personeel. Zo zouden er bijvoorbeeld te weinig stageplaatsen worden aangeboden. De Koning is echter een andere mening toegedaan: ‘De RKI-ondernemer is zich zeer bewust van het belang van investeren in kennis en doet hier ook veel aan. Hij geeft er ook veel geld aan uit. De overheid is zich hier echter nog niet voldoende van bewust. Daar moeten wij continu op deuren blijven kloppen om onze eigen initiatieven gerealiseerd te krijgen.’

Vragen over kennis en scholing aan Willem de Koning, als directeur van Insigne BV

Ervaart u het krijgen van geschoold personeel als een probleem?

'Ja, de arbeidskrachte zorgt ervoor dat erg weinig mensen reageren op onze wervingsacties.'

Wat zijn uw ervaringen met Regionale Opleidingscentra?

Tot op heden is het bedrijfsmatige contact met ROC's nihil. Eén à twee keer per jaar hebben we een leerling voor een snuffelstage, maar meer ook niet.'

Wat is uw beeld van de kwaliteit van de vakopleidingen?

'De Rubber- en Kunststofverwerkende Industrie kent een bijzonder goede kwaliteit van de vakopleidingen. Verschillende opleidingsinstituten leiden op voor de NRK-erkende diploma's. Dit levert een zeer wezenlijke bijdrage aan de niveauontwikkeling van het personeel.'

Schrikken jonge werknemers van wat ze allemaal nog in hun werk moeten bijleren?

'Nee, dat zij veel moeten bijleren wordt hen al tijdens de sollicitatieprocedure verteld.'

Vindt u dat u zelf voldoende doet aan het beschikbaar stellen van stageplaatsen in uw bedrijf?

'Eerlijk gezegd niet; hier zullen wij verbetering in aan moeten brengen. Wel hebben wij zeer veel scholieren in dienst voor bijbaantjes, circa 30 tot 35 jongens en meisjes.'

Vindt u dat u voldoende tijd investeert in het bijscholen van uw personeel?

'Ja, beslist! Het is bij ons een vast onderdeel van de budgettering en hier wordt zeer consequent mee om gegaan. Zowel intern als extern besteden we hieraan veel aandacht. Jaarlijks gaan er bijvoorbeeld meerdere mensen naar één van de opleidingsinstituten voor zaken als cursussen, seminars en workshops.'

Directeur van Insigne en voorzitter van de beleidsgroep Beleidsgroep Onderwijs & Vakopleiding: is dat te combineren?

'Blijkbaar wel, want ik doe het beide, hoewel het bij tijd en wijle moeilijk is. Mijn eerste keus zal namelijk altijd Insigne zijn. Ongetwijfeld zal mijn werk voor de beleidsgroep hier wel eens onder lijden. Ik ben echter zeer begaan met het onderwerp en weet mensen hier behoorlijk voor te enthousiasmeren. Dat wilde ik de komende jaren nog maar zo houden.'



Willem de Koning



Kunststof en rubber

Vergroot het effect van uw boodschap. Kies voor een multimediale campagne!

Adverteren in Kunststof en Rubber biedt u de volgende voordelen:

- Bereik van ca. 10.000 beslissers en eindgebruikers in de kunststofsector
- Vergroting van uw naamsbekendheid
- U komt in contact met nieuwe klanten
- Multimediale profileringsmogelijkheden: print, website: www.kunststofonline.nl, e-mailnieuwsbrief, bedrijvengids en congres



Meer informatie en/of gericht communicatieadvies? Neem contact op met Media Sales Support, Lian Gebhardt, tel. 010 - 289 40 56 of via e-mail: lgebhardt@mediasalesupport.nl

CABOT
creating what matters

VIBA
GROUP

w&r
Plastics by Apeldoorn