

Werk in het Noordzeekanaalgebied nu en straks

Twee jaar geleden is het project 'De Vaart erin' gestart om vraag en aanbod op de arbeidsmarkt in de haven beter op elkaar aan te laten sluiten. Het vinden van gekwalificeerd en gemotiveerd personeel is namelijk steeds moeilijker geworden. 'De Vaart erin' omvat een scholings-subsidieproject en een vraaggericht vacaturevervullingsproject. Ondernemers in het Noordzeekanaalgebied worden zo met raad, daad en middelen ondersteund bij het vinden en opleiden van het juiste personeel.

De afgelopen twee jaar is gebleken dat deze samenwerking tussen bedrijfsleven en het Masterplan NZKG loont. Het bedrijfsleven steunt de projecten enthousiast en komt met allerlei initiatieven. Een aantal voorbeelden van deze bijzondere samenwerking staat in deze uitgave van het Journal beschreven.

Mohammed Ayadi (26): "Ik droomde ervan piloot te worden, maar ik ging aan het werk. Daar zag ik aan de overkant, bij Ceres, het lossen van schepen. Heel mooi om te zien hoe die kranen te werk gaan. Nu wil ik haven-operator worden. Dan heb ik vooruitzichten, kan ik in de buitenlucht en in een team werken."

VRAAGGERICHT VACATUREVERVULLINGSPROJECT

De zoektocht naar havenmedewerkers

Het verschil tussen 'De Vaart erin' en veel andere projecten zit 'm in het feit dat de vraag 'Wat willen werkgevers?' centraal staat. Vervolgens wordt het aanbod geschikt gemaakt. Dit is een cultuuromslag, een verschuiving in het denken, die langer duurt dan de twee jaar die het project heeft gedraaid.

De ervaringen met het project 'De Vaart erin' leren, dat er geen beeld is van het aanbod aan potentiële medewerkers. De mensen staan vaak met een heel andere beroepsachtergrond vermeld in de bestanden van bijvoorbeeld CWI en DWI. 'De Vaart erin' zet zich in om bedrijven te helpen bij het zoeken naar precies de juiste medewerkers.

Op het moment dat uit de markt meerdere vragen om personeel komen voor bijna dezelfde functies, is een gerichte opleiding één van de antwoorden. Ook omdat voor sommige functies specifieke

>> lees verder op pagina 2 >>

Zin om te werken



“Hoe het is begonnen? Ik denk dat iemand van ‘De Vaart erin’ ergens is tegenkomen dat wij op zoek waren naar personeel. Toen ze ons benaderden, dachten wij: proberen maar. Goede werknemers zijn nou eenmaal niet gemakkelijk te krijgen.” Remco Janowitz, directeur van Lejan, heeft er geen spijt van. “Integendeel, we hebben er personeel bij.”

Zijn opa is in 1937 begonnen met reisartikelen als koffers, tassen en rugzakken. “Er stonden destijds wel honderd naaimachines om die producten in elkaar te stikken.” De laatste twintig jaar heeft Lejan een verschuiving doorgezet van consumentenproducten naar industriële. Nu maken ze er flightcases en andere industriële verpakkingen voor grote opdrachtgevers als luchtvaartmaatschappijen, medische bedrijven en IT-bedrijven.

Pijnstillers

De belangrijkste eis die Janowitz aan een nieuwe medewerker stelt, is de zin om te werken. “We stellen aan opleiding meestal niet zulke hoge eisen. Ze moeten goed met hun handen kunnen werken. Het is jammer dat die vaardigheid vaak wordt ondergewaardeerd. Die is juist nodig om producten te maken. We hebben wel machines staan, maar het draait om het ambachtelijke werk. Is de werkomgeving schoon en wordt er gelet op kwaliteit, dan pakt een gemotiveerde medewerker dat vanzelf op. Ik zeg graag: kom gewoon een maand hier werken, kijken we allebei hoe het

bevalt. Het is toch moeilijk om in een paar gesprekken te bepalen hoe iemand in z'n werk is. Een van onze werknemers was aangereden en belde dat hij met gebroken ribben in het ziekenhuis lag. Hij in de shit, wij ook, want het was waanzinnig druk. Wat denk je? Hij belt twee dagen later: ‘Ik denk dat ik er maandag wel ben’. En ja hoor, met pijnstillers en al. Wat een inzet! Nou is dit een extreem voorbeeld, maar uiteindelijk komt het altijd aan op de wil.”

Uitzicht op een baan

Personeelsadvertenties in kranten leveren volgens Janowitz niets op. “En bij uitzendbureaus moet je ook maar afwachten welke kwaliteit je krijgt. Ik ben ervan overtuigd dat er goede mensen op zoek zijn naar werk, maar ik weet niet waar ze zitten. Dus het aanbod van ‘De Vaart erin’ kwam prima uit. In feite hoort die taak natuurlijk bij het CWI, je zou geen aparte organisatie hoeven op te tuigen om de vaart in de arbeidsmarkt te brengen. Maar goed, door de actieve houding van de accountmensen – ze doen bijvoorbeeld de voorselectie – en hun goede ingangen bij het CWI en DWI, zijn wij enkele medewerkers rijker. Zoals Sebastiaan Neuteboom. Na een proefperiode, zit hij nu midden in een halfjarige stage. Met uitzicht op een vaste baan, want dat is het doel. Of ik discrimineer op naam? Ik denk het niet, maar ik vermoed dat het elders best weleens gebeurt. Niet alleen op naam, ook op sekse en leeftijd. Wij hebben mensen van buitenlandse afkomst in dienst, vorig jaar hebben we iemand van 46 jaar in dienst genomen en ik zou graag een aantal vrouwen op de werkvloer hebben. In Italië zie je bij de afwerking van koffers alleen maar vrouwen aan het werk.”

Via via

Toen ze Sebastiaan Neuteboom (22) bij de bouwmarkt niet meer nodig hadden, zat hij ruim een jaar zonder werk. Hij heeft het diploma VBO-bouw. Via een reïntegratiebedrijf kwam hij bij het DWI.

“Daar kende iemand Bart Bulthuis van ‘De Vaart erin’ en zo ben ik bij Lejan terechtgekomen. Hoe het is gegaan, maakt me niet uit. Ik heb werk. Het is hartstikke leuk bij Lejan, het werk zelf én de collega’s. Ik wist niet eens dat er in Nederland een bedrijf is dat zulke koffers en kisten maakt. Ik had zin om te werken en dat heb ik nog steeds. Veel beter dan thuiszitten. En je krijgt er nog geld voor ook.”

“Zeker vier mensen die bij ons staan ingeschreven, beginnen in september met de opleiding.”

Olger Poelders, Vacature Service Amsterdam (VSA)

“Ik hoop echt dat deze opleiding navolging vindt en dat we met z’n allen de haven meer onder de aandacht van werkzoekenden brengen.”

Thijs Hermans, Vacature Service Amsterdam (VSA)

“Het is eigenlijk allemaal groot speelgoed waar we in de haven mee werken. Dat zou juist aan een positief imago bijdragen, denk ik, maar het is te onbekend.

De haven moet modern blijven, er stromen mensen uit, dus je hebt opleidingen nodig.”

Henny Kersbergen, Havenbeleidscommissie

“Wil je dat een werknemer zich goed ontwikkelt, dan is opleiding noodzakelijk. En er is behoefte aan geschoold personeel.”

John Paulen, OBA Overslagbedrijf Amsterdam

“Kun je mensen in de wijken rond de haven betrekken bij de instroom van havenmedewerkers, dan is het helemaal mooi.”

Martin Rodenburg, Havenbedrijf Amsterdam

“De BBL-opleiding is een mooi voorbeeld van de power die gebundelde krachten oplevert. De jongeren komen bij ons in dienst voor de vier dagen in de week dat ze werken. Wij detacheren ze bij de leerbedrijven om praktijkervaring op te doen.”

Peter de Boer, Vakopleiding Transport en Logistiek (VTL)

“Je hebt als bedrijf een zekere maatschappelijke verantwoordelijkheid, dus we doen gewoon mee.”

Frans Baud, KVSA Van Halverhout & Zwart en Zumühlen B.V.

“Het had eerder moeten gebeuren, het aantal stageplaatsen mag omhoog, maar ik waardeer het recordtempo waarin deze opleiding is opgezet. Ik wens dat statenleden van meer partijen zich sterk maken voor de haven. Dit is zo’n bijzonder en uniek gebied met een zee- én een luchthaven. Een Zuid-as kun je overal beginnen, die is volstrekt oninteressant bij wat hier allemaal gebeurt.”

Joop Post, statenlid provincie Noord-Holland (CDA), commissie Wegen Verkeer en Vervoer

>> *vervolg van pagina 1* >>

vaardigheden nodig zijn. Door nauwe samenwerking tussen bedrijfsleven, Vacature Service Amsterdam, gemeente Amsterdam, opleidingsinstituten en het Masterplan is bijvoorbeeld de nieuwe MBO-opleiding ‘Medewerker havenoperaties’ ontstaan.

Aanbod in kaart

Gemeente Amsterdam heeft ‘De Vaart erin’ mede gefinancierd. Initiatiefnemers Vacatureservice Amsterdam en Masterplan NZKG dienen heel graag een vervolgproject in om gericht in te spelen op de vraag van werkgevers.

En om werkzoekenden te helpen een goede baan te vinden.

Functioneert de arbeidsmarkt goed, dan is een project als ‘De Vaart erin’ of een vervolg daarvan overbodig. Zover is het echter nog niet.

Gelukt?

Via het project ‘De Vaart erin’ zijn de afgelopen twee jaar 389 vacatures verzameld, waarvan er 169 zijn vervuld. Doelstelling van het project is om 200 vacatures te vervullen. Van de mensen die op deze manier een baan hebben gevonden, kwamen 98 uit de bijstand, 37 uit de WW en 34 uit andere, speciale regelingen voor bijvoorbeeld arbeidsongeschiktheid. Daarnaast was het doel om 250 werkenden bij te scholen. Inmiddels zijn 398 medewerkers uit het Noordzeekanaalgebied (bij)geschoold. Ondanks het ruimschoots behaalde resultaat blijft het nog mogelijk om tot 1 maart van de scholingssubsidieregeling gebruik te maken.





De ondertekenaars van de samenwerkingsovereenkomst BBL opleiding Medewerker Havenoperaties. Namens de gemeente Amsterdam wethouder EZ/Havens, de heer L. Asscher, namens de ORAM de directeur, de heer J.H.M. Steijn en namens het ROC Nova College de directeur, de heer J. E. Sniijders.

COMBINATIE VAN SCHOLINGSSUBSIDIE EN VRAAGGERICHT
VACATUREVERVULLINGSPROJECT

Van container tot collegialiteit

Als Patrick Randel terugkijkt op de intensieve start van de mbo-opleiding 'Medewerker havenoperaties, grijnst hij meteen. "In onderwijsland is competentiegericht onderwijs het thema. Nou, dat is precies wat we hier doen. Elke week werken ze vier dagen en komen ze een dag hier voor een competentiegerichte schooldag." Hier is de Maritieme Academie in IJmuiden. Randel doet er aan research and development. Hij heeft de touwtjes aan elkaar geknoopt bij de invulling van de nieuwe opleiding.

Randel: "De jongens – jammer, nog geen meisjes – hebben eerst uitgebreid kennis gemaakt met de haven vanuit de bus en vanaf de boot. En ze hebben verschillende bedrijfsbezoeken afgelegd. Natuurlijk hebben ze ook werkkleding gekregen, van werkhandschoenen tot orthoplastieken. Er komt nogal wat bij kijken, maar het loont de moeite. We willen de leerlingen duidelijk laten merken hoe serieus we ze nemen. Ze gaan van alles leren. Van soorten ladingen en schepen, containers, kranen, hoe krachten werken tot wat collegialiteit inhoudt en hoe belangrijk veiligheid is. Op het werk noteren ze straks de opdrachten in een praktijkboek, dat wordt door de praktijkbegeleider afgetekend. De schooldag is de vijfde werkdag, maar dan voor de theorie. Gedurende de rit worden de leerlingen beoordeeld aan de hand van 'proeven van bekwaamheid'. Hier ontstaat dus weer echt vakmanschap!" De mbo-opleiding 'Medewerker havenoperaties' is breed en tegelijk specifiek gericht op de situatie in de Amsterdamse haven. De opleiding is tot stand gekomen door intensieve samenwerking tussen Masterplan NZKG, ORAM, Gemeente Amsterdam en het ROC Nova College/Maritieme Academie.

Denny de Vries (20): "Ik wil graag in de haven werken, omdat mijn vader er al vijftig jaar werkt en mijn neef. Op zich voor mij al een extra motivatie om er hard voor te werken. Ik vind het leuk om met grote machines om te gaan. In de haven werken voornamelijk grote mannen die met techniek om kunnen gaan, handig zijn, kunnen beulen."

Enorme vervangingsvraag

Vlak voor de zomer heeft het mini-symposium 'Werk in het Noordzeekanaal nu en straks' plaatsgevonden. Lodewijk Asscher, wethouder Economische Zaken en Havens van de gemeente Amsterdam, heeft daar gesproken over de knelpunten én de kansen die hij voor werken in de haven ziet.

Hij stelt vast dat vergrijzing van de arbeidsmarkt, naast betere economische vooruitzichten in de haven, zorgt voor een groeiende vraag naar gekwalificeerde werknemers. Aan de andere kant ziet hij in zijn stad flinke jeugdwerkloosheid. De oplossing lijkt voor de hand te liggen.

Asscher: "Juist in de 'harde' sector komt de enorme vervangings-

vraag in een noodvaart op ons af. Het gaat om tienduizenden banen. Verjonging is broodnodig om te kunnen blijven concurreren. Nu is het opvallende dat Amsterdam, in tegenstelling tot Noord-Holland als geheel, nauwelijks vergrijst. In deze stad liggen dus kansen voor de ondernemers. Ik realiseer me dat we de oplossing alleen gezamenlijk kunnen vinden: scholen, bedrijfsleven, CWI en politiek. Er is een ommekeer in het denken nodig. Je moet mensen opleiden voor werk in plaats van werk zoeken voor mensen die zijn opgeleid. En je moet mensen enthousiast maken voor de haven." Met de 'harde' sector bedoelt hij haven, industrie, bouw en metaal. "Maar het aantal jongeren dat kiest voor een technische opleiding is minimaal. Hier moeten we gezamenlijk een oplossing voor vinden".

Gespierde hersens

Stevige schoenen aan en helm op. Binnenvaartschepen aan de kades, silo's, weegtorens, enorme kranen en schroefkoplossers. Dan het schip op. In dit geval een cape size. Zo genoemd omdat het om de kapen moet varen, want het is te groot voor het Panamakanaal of Suezkanaal. Of er een cape size, panamax of handy-formaat schip ligt, wie bij Igma op een rondleiding wordt getraceerd, kijkt z'n ogen uit.

Waar binnenvaartschip de Hortensia vanuit de silo wordt beladen met sojameel, meldt Koos Krokke dat het een van de taken is die een BBL'er aan het eind van de opleiding moet kunnen. "Zie je die man daarboven, in die blauwe cabine? Hij heeft een computer en weet precies welk schip dit is, welke producten het moet krijgen en hoeveel. Het is zijn taak om het totale gewicht over het schip te verdelen. Het schip ligt aan onze kabels en hij beweegt hem vanuit de cabine langs de kade om een volgend ruim te vullen."

Igma is onderdeel van Cargill. Ze charteren schepen, halen producten voor klanten uit alle delen van de wereld en slaan het op wanneer nodig. Als een klant honderdduizend ton soja uit Zuid-Amerika wil hebben, haalt Igma dat in delen op, want zelden wil een klant zo'n hoeveelheid in een keer. Voor Igma de sport om een schip vol lading te krijgen voor een of meerdere klanten. "We bieden dus scheepsruimte aan en overslag, het hele logistieke proces met alle service die daarbij hoort."

Op de cape size 'jongen' praat Krokke in grote getallen. "In de ruimen van dit schip ligt zo'n 90.000 ton product. Een binnenvaartschip kan vijfhonderd of duizend ton hebben. Een vrachtauto gemiddeld veertig ton. Dus reken maar uit!"

Alles high tech

Krokke is een van de eerste enthousiastelingen voor de BBL-opleiding 'Medewerker havenoperaties'. Zodra hij het over de deelnemers heeft, klinkt er extra warmte in zijn stem. Alsof hij ze niet alleen een baan, maar ook de verwondering over het imposante van dit werk gunt. "Hebben ze hun diploma, dan kunnen ze walapparaten bedienen, zoals schroefkopmachines om ruimen leeg te draaien. Ze kunnen aan landzijde schepen, vrachtauto's en terreinwagens beladen. De grote kranen? Is nog te gespecialiseerd. Maar ze krijgen al een behoorlijke verantwoordelijkheid. Natuurlijk

mét de nodige begeleiding. We hebben mentoren opgeleid om de jongens en meisjes – als die er zijn – te begeleiden. Hier vinden ze echt een uitdaging. Misschien is het eerst even schrikken van wat hier ligt en drijft en beweegt, alles high tech. De veiligheidsaspecten zijn dan ook heel belangrijk. Al dit werk vraagt om wat ik noem: gespierde hersens. Van aanpakken weten en je kop erbij houden."

Bruggen bouwen

Volgens hem heeft het onderwijs – Krokke heeft daar zelf gewerkt – de afgelopen twintig jaar een slag gemist. "Namelijk meegroeien met de vraag naar bepaalde kennis en vaardigheden. Op de Havenvakschool leerden ze nog hoe ze een zak cacao moesten bundelen en in een strop hangen. Wat is daarvan het nut voor een overslagbedrijf als OBA en het onze? Kijk alleen al naar de machines van nu. Vooral het MBO en het VMBO hebben op dat vlak veel laten liggen. Gelukkig zie je nu wel een inhaalslag, ook bij de ROC's. Er is een wil om te veranderen."

Krokke ziet graag stevige bruggen tussen bedrijfsleven en onderwijs. "Pijler 1 is de betrokkenheid van de havenbedrijven. Ze moeten kennis beschikbaar willen stellen, stageplaatsen en begeleiding bieden. Pijler 2 is de opleiding: vraaggerichte opleidingen, betrokken mensen met kennis van de havenpraktijk en die niet puur vanachter de lessenaar doceren. Als we onze krachten bundelen, met een goede coördinator die de verzamelde betrokkenen aanstuurt, dan ontstaat er een echte kennisbrug. Een route met een praktisch perspectief."

Dennis van Os (21): "Als havenoperator moet je hard kunnen werken en collegiaal zijn. Ik heb al zes jaar niet meer op school gezeten en nu wil ik graag een opleiding volgen. Ik wil leren schepen te lossen en te laden. Met m'n hoofd én met m'n handen werken. Dus ik ben de ideale leerling voor deze opleiding. Leren en werken tegelijk."



De moeite waard

“Ja”, zegt Rachid Jamari als we vragen of sollicitanten met een etnische achtergrond worden gediscrimineerd. Hij verwijst naar de uitkomsten van verschillende onderzoeken, zoals dat van Frank Bovenkerk.

“Vaak wordt een negatief beeld neergezet, vooral door de terroristische dreigingen. Een ondernemer is ook maar een mens, dus ik begrijp het best wel. Toch kun je beter kijken naar de feitelijke mismatch tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. Aan de ene kant een tekort aan geschikt personeel, aan de andere kant hier in Amsterdam een grote jeugdwerkloosheid. En ja, tweederde van die jongeren is van allochtone afkomst. Daar zou je als ondernemer juist in kunnen investeren. De beste weg voor jongeren om te participeren in de maatschappij is nog altijd via

werk. Het zou doodzonde zijn als we hen die kans ontnemen. Vooral omdat er tegelijkertijd kansen voor ondernemers liggen. Daarom wordt het hoog tijd om vooroordelen te overwinnen. Want ook dit blijkt uit de praktijk: van de allochtone jongeren die via aangepaste begeleiding en bemiddeling een plaats bij een bedrijf hebben gekregen, krijgt het merendeel een vaste aanstelling. Mijn advies? Zoek als werkgever aansluiting bij gemeentelijke projecten en andere opleidingstrajecten en investeer tijd om eventuele vooroordelen binnen je bedrijf weg te nemen. Ze zijn de moeite en de tijd waard.”

Rachid Jamari had als gemeenteraadslid van Amsterdam arbeidszaken in zijn portefeuille. Nu is hij adviseur bij het ACB Kenniscentrum voor Emancipatie en Participatie.

Colofon

Met vragen en opmerkingen over het Masterplan NZKG kunt u zich wenden tot het Projectbureau, Rooswijkweg 94, 1951 MJ Velsen-Noord.
T (0251) 291 411,
F (0251) 291 420
e-mail:
info@masterplan-nzkg.nl
website:
www.noordzeekanaalgebied.nl

Het Masterplan NZKG Journaal is een uitgave van het Projectbureau Masterplan Noordzeekanaalgebied.
Redactie:
Marja Lindhout Communicatie, Velsbroek
Fotografie:
Henk Honing, Beverwijk
Vormgeving:
Opzet, Santpoort-Zuid
Druk:
Ton Mittelmeyer, Amsterdam

oktober 2006

Jan Dekker (16): *“Havenoperator lijkt me een mooie baan. Lekker in de buitenlucht, met grote machines werken. Je moet goed in een team kunnen werken, want als iedereen goed oplet, voorkom je ongelukken. Op de open dag hebben we een rondleiding gekregen en films gezien over kranen, bulldozers en containers laden en lossen. Het lijkt me echt wat.”*

Leden van het Bestuursplatform

Lodewijk Asscher (gemeente Amsterdam), Theo Dekker (Zeehaven IJmuiden), Hans Gerson (Haven Amsterdam), Hans Goossens (Corus Staal BV), Max de Groot (Rijkswaterstaat N-H), vacature (gemeente Beverwijk), Jasper Heusdens (KvK Amsterdam), Ellen van Hoogdalem (gemeente Haarlemmerliede & Spaarnwoude), Hans Luiten (gemeente Zaanstad), Cornelis Mooij (Provincie N-H), Kees Planqué (ministerie EZ), Arjen Verkaik (gemeente Velsen).

NDAAGENDAAGENDAAGE

Donderdag
2 november

het jaarlijkse congres van het Masterplan Noordzeekanaalgebied, ditmaal in samenwerking met AmPorts. Thema: 'Food'.