



MECHANISATIE VERANDERT

WAT BETEKENT DAT VOOR
HET VAKMANSCHAP?



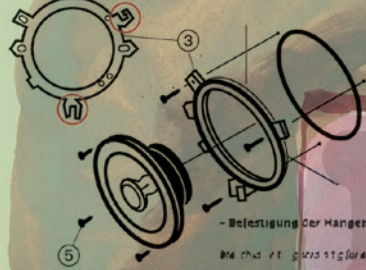
opleiding
ontwikkeling
metaalbewerking



Gebrauchsanleitung - Befestigung der Mängematte

⚠️ Vor dem Öffnen der Tür bitte sicherstellen, dass die Maschine nicht mehr in Betrieb ist.

Schritt 1: Kontrollieren Sie, ob die Mängematte korrekt befestigt wurde. Sie sind verpflichtet, die Mängematte zu befestigen.



- Befestigung der Mängematte

Bitte beachten Sie, dass die Mängematte korrekt befestigt werden muss.

• Bitte beachten Sie, dass die Mängematte korrekt befestigt werden muss.

• Bitte beachten Sie, dass die Mängematte korrekt befestigt werden muss.

MECHANISATIE VERANDERT

WAT BETEKENT DAT VOOR HET VAKMANSCHAP?

Februari 2019

**'MECHANISATIEBEDRIJVEN MOETEN ZICH
VOORBEREIDEN OP DE TOEKOMST DOOR
VAKMENSEN OP TE LEIDEN. DAARVOOR
MOET ER IETS VERANDEREN IN DE CULTUUR.
WANT IN SLECHTE TIJDEN WORDT ER
NAUWELIJKS OPGELEID – TE DUUR – EN IN
GOEDE TIJDEN OOK NIET – GEEN TIJD VOOR.'**

Menko Boersma, algemeen directeur GroeNoord, Groningen



opleiding
ontwikkeling
metaalbewerking

INHOUDSOPGAVE

1. Inleiding	5
2. De branche in cijfers	6
3. De wereld verandert	9
4. De organisatie van het werk verandert	13
5. De instroom verandert	21
6. Nawoord	27

1 INLEIDING

In de mechanisatie wordt veel opgeleid en over het algemeen beschikken de medewerkers op technisch vlak over ruim voldoende kennis. Dat moet ook, want machines veranderen razendsnel om te kunnen voldoen aan de eisen die de moderne landbouw, tuinbouw en veeteelt stellen. Toch valt er nog een wereld te winnen als het gaat om bijvoorbeeld *soft skills*. Medewerkers volgen vooral de verplichte cursussen vanuit de leveranciers van machines, daarnaast blijft weinig tijd en aandacht over voor andere opleidingen.

En dat terwijl de branche voor een aantal belangrijke uitdagingen staat. Natuurlijk zijn er de omvangrijke technologische ontwikkelingen in de landbouw (denk aan gps-techniek en drones). Daarbij hebben bedrijven te maken met een relatief grote uitstroom van medewerkers, en is de zoektocht naar goede nieuwe vakmensen lastig. Ook worden de klanten (de boeren dus) steeds veeleisender, wat (mede) stress en werkdruk veroorzaakt. Dat alles vraagt om nieuwe vaardigheden bij mechanisatiebedrijven. In dit rapport lees je er meer over.

Om meer inzicht te krijgen in de ontwikkelingen van het vakgebied, organiseerden we in samenwerking met branchevereniging Fedecom, dealers, bedrijven en beroepsopleidingen uit de branche een aantal expertbijeenkomsten. Deelnemers bogen zich over de vraag wat er speelt op de markt, in de technologie en het vakmanschap. De interessante uitkomsten van deze bijeenkomsten zijn ook verwerkt in dit rapport.

2 DE BRANCHE IN CIJFERS

AANTAL BEDRIJVEN

856 mechanisatiebedrijven zijn aangesloten bij OOM

AANTAL MEDEWERKERS

9.998 medewerkers zijn bij de bedrijven in dienst

371 bedrijven hebben 5 t/m 15 medewerkers

296 bedrijven hebben 0 t/m 4 medewerkers

143 bedrijven hebben 16 t/m 34 medewerkers

46 bedrijven hebben 35 of meer medewerkers

LEEFTIJD MEDEWERKERS

38 JAAR jaar is de gemiddelde leeftijd van de werknemers (ten opzichte van 41,5 in de andere branches in de metaalbewerking)

25% van de werknemers is 25 jaar of jonger

16% 16% van de werknemers is 55 jaar of ouder

FUNCTIES

4.350 mensen in de branche hebben de functie van monteur, dat is 43%

281 mensen in de branche hebben de functie van magazijnmedewerker

157 mensen in de branche hebben de functie van servicemonteur

Het aantal werkplaatsmanagers is onbekend.

LEERLINGEN

200 bbl-leerlingen starten jaarlijks bij mechanisatiebedrijven

66% van de instroom komt van de opleiding Mobiele werktuigen

341 mechanisatiebedrijven hebben een leerling opgeleid

455 bedrijven hebben een geregistreerde praktijkopleider in dienst

420 bbl'ers zijn de afgelopen drie jaar met succes opgeleid bij mechanisatiebedrijven

SCHOLING MEDEWERKERS

675 mechanisatiebedrijven vroegen de afgelopen drie jaar Persoonlijke Trainingstoelagen (PTT) aan bij OOM

56% van de werknemers heeft de afgelopen drie jaar enige vorm van (bij)scholing gevolgd

GEVOLGDE OPLEIDINGEN

69% van de scholing betrof technische cursussen (meestal verplicht door dealers)

13% van de scholing betrof veiligheid, arbo en milieu

3% van de scholing betrof cursussen op het gebied van persoonlijke ontwikkeling of talen

3

DE WERELD VERANDERT

In de afgelopen dertig jaar heeft de landbouwsector ontzettend veel ontwikkelingen doorgemaakt. Denk bijvoorbeeld aan de opmars van automatiseringstechnologie in landbouwvoertuigen, zoals ESL (Electronic Self Levelling, elektronische zelfvlakstelling) en Terugkeren naar positie (Return to Position, RTP). Ook hebben boeren te maken met steeds gecompliceerdere wetgeving (van normen voor stikstofuitstoot tot regels voor veiligheid en remsystemen van landbouwvoertuigen), is er meer vraag naar biologische productie en zijn de prijzen voor landbouwproducten gedaald. Wat betekent dit voor mechanisatiebedrijven en voor het vakmanschap van hun medewerkers?

Trend 1: Nieuwe technologieën

Volgens Fedecom (branchevereniging voor de Landbouwtechniek, Veehouderijtechniek, Groentechniek, Tuinbouwtechniek, Industrie & Intern transport) is het opleidingsniveau in de mechanisatiebranche op zich goed, maar gaan de technologische ontwikkelingen zo snel dat het voor veel bedrijven nauwelijks is bij te houden. Iets wat zich in het verleden in twintig jaar tijd ontwikkelde, ontwikkelt zich nu in vijf jaar. En innovaties die vroeger vijf jaar in beslag namen, zijn nu in twee jaar klaar voor de markt. Drones bijvoorbeeld, bieden goede mogelijkheden om te monitoren waar gewassen goed groeien en waar niet, maar hoe programmeer je deze? Wat doe je vervolgens met de data die ze opleveren? En hoe koppel je ze aan gps-gestuurde voertuigen die bijvoorbeeld lege plekken kunnen inzaaien?

Maken nieuwe technologieën de mechanisatiebranche overbodig? Waarschijnlijk niet. Ook al gaan boeren helemaal high tech, dan nog zijn ze afhankelijk van mensen die de machines en de software kunnen onderhouden. Natuurlijk is optimale kennis van de nieuwste machines dan wel een vereiste, en daarin zullen medewerkers voortdurend moeten worden (bij)geschoold. De verwachting is bovendien dat steeds vaker machines operationeel zullen worden geleased en dat mechanisatiebedrijven in de toekomst alleen nog zullen werken met servicecontracten. Dit vraagt om bredere kennis van allerlei soorten machines.



**'WIJ HEBBEN AL EEN DRONE
OM MEE TE OEFENEN.'**

Theo van Uden, servicemanager Abemec BV, Veghel

Trend 2: Data worden steeds belangrijker

Digitalisering in de landbouw neemt snel toe. Sinds 2014 is al meer dan 6,5 miljard dollar geïnvesteerd in bedrijven die oplossingen ontwikkelen voor de digitale landbouw, stelt het *AgFunder AgTech Investing Report 2017*. Digitale landbouw is dan ook de volgende stap in smart farming: door algoritmen, kunstmatige intelligentie en sensoren wordt het mogelijk gewassen te monitoren en te behandelen tot op het niveau van de individuele plant. Hiermee kunnen akkerbouwers het gebruik en de keuze van zaden, bemesting en gewasbescherming verder optimaliseren. Meer meten maakt het mogelijk beslissingen te nemen op basis van gedetailleerde feiten.

Bij veel agrarische bedrijven is al 'slimme' apparatuur aanwezig die data over de bodem en de gewassen verzamelt. Maar voor een verdere ontwikkeling van digitale landbouw is meer nodig:

- **Een goed verdienmodel**
Veel van de technieken die nu worden ontwikkeld onder de noemer digitale landbouw kunnen niet goed worden onderbouwd met een te verwachten rendement op investering of terugverdientijd.
- **Betere infrastructuur**
Nog lang niet overal op het Nederlandse platteland is snel internet aanwezig. Dit verhindert de vlotte uitwisseling van data die nodig is voor digitale landbouw.
- **Eigendom van en omgang met data**
Hierover is nog veel discussie.
- **Gestandaardiseerd besturingssysteem/platform**
Dit maakt het voor verschillende partijen eenvoudig om data te delen, samen te werken en analyses uit te voeren.

Bron: Rabobank

Inmiddels zijn er verschillende gespecialiseerde bedrijven op het gebied van big data, die hun diensten aanbieden aan de agrarische sector. Het is dus voor (kleinere) mechanisatiebedrijven niet per se noodzakelijk om deze specialisatie in eigen huis te hebben. In dat geval is het wel aan te bevelen om de kennis op dit vlak te verdiepen, om een goede gesprekspartner te kunnen zijn voor klanten en data-analisten. Grotere bedrijven, die full service dienstverlening bieden, zullen steeds vaker hun eigen data-analisten gaan opleiden, die de data van de machines kunnen uitlezen en de klant kunnen adviseren over optimalisatie.

Trend 3: De macht van grote bedrijven

Klanten kopen hun machines steeds vaker rechtstreeks bij de importeurs. Dat betekent dat de marge uit de verkoop van producten terugloopt, en dat vooral kleinere mechanisatiebedrijven (tot vijftien werknemers) hun inkomsten voornamelijk moeten halen uit service. Zij moeten dus kunnen werken met allerlei verschillende soorten machines – van de oudste tot de nieuwste modellen en hebben daarvoor gespecialiseerde medewerkers nodig, maar hebben niet altijd de middelen om de benodigde kennis in huis te halen. Voor grotere mechanisatiebedrijven zijn de vooruitzichten beter: zij zijn veelal in staat het hele palet te bieden voor boer en loonwerker en hebben de middelen om te investeren in vakmanschap. Ook zijn dergelijke bedrijven gewilder bij stagiairs en leerlingen, omdat ze er meer kennis kunnen opdoen.

Kleinere mechanisatiebedrijven zullen hun verdienmodel moeten aanpassen: een breder assortiment producten bieden, hun merkrelatie wellicht loslaten en specialiseren in excellente service. Ook zoeken naar andere afzetmarkten kan lonen. Daarnaast is een efficiencyslag essentieel: organiseer de werkplaats zo dat minimaal tachtig procent van de uren productief is. Klanten kopen namelijk geen trekker meer, ze kopen productie. Ze verwachten dat een machine minstens tweeduizend uur probleemloos loopt.

**'WIL DE SECTOR OVERLEVEN, DAN ZULLEN
KLEINERE MECHANISATIEBEDRIJVEN DE
SAMENWERKING MOETEN ZOEKEN MET
ANDERE PARTIJEN. BANEN ZULLEN NIET
VERLOREN GAAN, DE MEDEWERKERS
ZULLEN WORDEN OVERGENOMEN DOOR
DE OVERBLIJVENDE BEDRIJVEN.'**

Jan van der Leck, service manager
New Holland Belgium NV, Zedelgem



4

DE ORGANISATIE VAN HET WERK VERANDERT

Agrarische bedrijven zijn steeds veeleisender. Ze willen dat hun machines in orde zijn, ze willen het zo goedkoop mogelijk en ze willen het nu. Ook bestellen ze vaker producten online, rechtstreeks bij de importeur. Natuurlijk heeft deze ontwikkeling invloed op mechanisatiebedrijven. Met een nieuwe, efficiënte organisatie van de werkplaats kunnen zij de vraag van klanten in de toekomst beter aan.

Werkdruk

Vooraf tijdens piekmomenten zoals de zaaiwerkzaamheden en bemesting, de nazomeroogst en de herfstoogst loopt de werkdruk binnen mechanisatiebedrijven op. Het is niet altijd makkelijk om deze pieken op te vangen: daarvoor zou een grotere werkplaats en meer personeel nodig zijn, wat tijdens de rustigere perioden weer tot overcapaciteit leidt.

Burn-out als gevolg van werkdruk is een veel voorkomend probleem binnen de mechanisatie. Op dit moment heerst in de branche niet de cultuur om daar openlijk over te praten. Ook nemen maar weinig bedrijven preventieve maatregelen om burn-out te voorkomen.

Mechanisatiebedrijven die hebben deelgenomen aan de expert-bijeenkomsten van OOM geven aan dat relatief veel medewerkers in de leeftijdscategorie 35-40 de branche verlaten. Reden: het zware fysieke werk, de werkdruk, de arbeidstijden (in de mechanisatie zijn nauwelijks parttime banen) en in een aantal gevallen ook het gebrek aan doorgroeimogelijkheden.

Om piekbelasting zoveel mogelijk te voorkomen, kunnen bedrijven klanten stimuleren om onderhoud eerder te doen. Dat vraagt om een cultuuromslag – intern, maar vooral bij de klanten. Grotere bedrijven kunnen eventueel iemand aanstellen om proactief de contacten met klanten te onderhouden en de planning in de gaten te houden (service adviseur).

Vooraf met betrekking tot de groep medewerkers met jonge kinderen of andere zorgtaken die het combineren van werk en privé lastig maken, is het van belang uit te zoeken wat de mogelijkheden zijn om hen tegemoet te komen. Hiervoor zullen werkgever en werknemer in gesprek moeten gaan. Uitstroom van deze groep medewerkers voorkomen is essentieel – er is al veel in hen geïnvesteerd en zij zijn de experts of leidinggevendenden van morgen.

**'MENSEN DIE ZEVENTIG UUR
PER WEEK WILLEN WERKEN,
STERVEN UIT. OOK HET GEBREK
AAN DOORGROEIMOEGELIJKHEDEN,
DE EXTREME WERKTIDEN EN
HET GEBREK AAN PARTTIME
FUNCTIES ZIJN WAARSCHIJNLIJK
EEN DEEL VAN DE OORZAAK.'**

Martijn Kraaijeveld, chef werkplaats en mede-eigenaar GBK

Communicatie

Veel mechanisatiebedrijven worden in drukke tijden geconfronteerd met lastige en veeleisende klanten. Tegelijkertijd worden klanten steeds professioneler: veel grote melkveebedrijven worden gerund door mensen met een hbo-opleiding en bijvoorbeeld de financiële rapportagestructuren verschillen nauwelijks van die in het corporate bedrijfsleven. Daardoor worden van monteurs meer en betere communicatieve vaardigheden verwacht

Een leerpunt bij veel mechanisatiebedrijven is dat ze zich laten leven door de klant. Hierdoor geven ze vaak niet helder en tijdig hun grenzen aan. Opleidingen en trainingen op het gebied van persoonlijke effectiviteit en communicatie kunnen significant bijdragen aan een betere klantcommunicatie.

Functies

Doordat klanten hogere eisen stellen en zich vaker zakelijker opstellen, is ook de organisatie van het werk aan verandering onderhevig. Voor veel dealerbedrijven is bijvoorbeeld het hebben van voorraden niet meer functioneel. Wel is het belangrijk om leveringen goed te plannen, zeker ook gezien het feit dat veel importeurs 's nachts bezorgen. De functie van magazijnmedewerker is daardoor aan het evolueren naar magazijnmanager.

Uiteindelijk kan een magazijnmedewerker zich verder ontwikkelen tot (assistent-)werkplaatsmanager of chef webwinkel. Daarvoor is het goed om in kaart te brengen wat een dergelijke functie aan competenties vraagt. Voor bedrijven die een werkplaatsmanager niet in eigen gelederen kunnen vinden, zijn wellicht ook kandidaten uit een andere sector een goede optie. Helaas maken mechanisatiebedrijven hier nog nauwelijks gebruik van, een gemiste kans.

Daarnaast is ruime bereikbaarheid belangrijker geworden: grotere bedrijven lossen dit bijvoorbeeld op met een storingsdienst inclusief piketdiensten. De medewerker is dan thuis, maar wel bereikbaar en inzetbaar. Ook hier liggen kansen om het werk anders te organiseren: wellicht zouden ze kunnen worden uitgevoerd door parttimers.

Kennisdelen in het bedrijf

Kennisdelen heeft grote voordelen: het bestaande productie- of dienstensysteem blijft optimaal rendabel en het is goed voor de verdere ontwikkeling en innovatie van producten, diensten en het bedrijf zelf. Toch wordt binnen mechanisatiebedrijven de beschikbare kennis vrijwel niet actief gedeeld en ingezet. Kenniswerkers of bezitters van (praktische en theoretische) inzetbare kennis – die zich bevinden op alle niveaus en afdelingen binnen bedrijven – worden veelal niet ondersteund in hun kennisdeling, vaak omdat hiervoor de tijd, ruimte en/of systemen ontbreken. Juist de strategische uitdagingen van nu, zoals complexer wordende opdrachten, vergrijzing van kennis, technologische ontwikkelingen en toenemende concurrentie maken kennisdelen noodzakelijk, en elk mechanisatiebedrijf zou dit op korte termijn op de agenda moeten zetten.

Veel mechanisatiebedrijven zetten oudere vakmensen in op oude machines, en jongere vakmensen op nieuwe machines. Dat is op zich een logische keuze, alleen staat het de ontwikkeling van beide groepen in de weg. De oudere medewerkers krijgen op deze manier geen gelegenheid om zich te verdiepen in nieuwe technieken, de jongeren krijgen niet de waardevolle kennis mee die ouderen nu eenmaal hebben. Blijven investeren in vakmanschap zorgt ervoor dat alle medewerkers inzetbaar blijven, nu en in de toekomst.

**'WE HEBBEN MOETEN LEREN OM HELDER
TE COMMUNICEREN OVER WAT KLANTEN
VAN ONS KUNNEN VERWACHTEN.
DUS WE VERTELLEN HOE LANG DE
REPARATIE VAN EEN MACHINE DUURT,
EN WE ZIJN ER EERLIJK OVER ALS
DINGEN UITLOPEN. ONZE KLANTEN ZIJN
ERG GEVOELIG VOOR DIT PRAATJE.'**

Roy Frank, directeur Naber LMB BV, Coevorden

WAT MOET EEN MEDEWERKER ZOAL KUNNEN?

DE MONTEUR

- Achterhaalt schade of gebreken aan voertuigen.
- Bespreekt met klanten wat de problemen zijn en stelt de benodigde reparatie- en onderhoudswerkzaamheden vast.
- Inspecteert voertuigen en zorgt ervoor dat alle onderdelen worden nagekeken.
- Test onderdelen en systemen, maakt daarbij gebruik van de juiste instrumenten/apparatuur.
- Repareert of vervangt versleten en defecte onderdelen met behulp van de juiste gereedschappen en instrumenten.
- Kan overweg met handleidingen die zijn geschreven in het Engels of Duits.
- Voert onderhoudsbeurten uit, verversst bijvoorbeeld de olie, smeert onderdelen, enzovoort.
- Test en voert bij- en afstellingen uit van gerepareerde en/of gemonteerde onderdelen om te garanderen dat deze goed functioneren.
- Zorgt ervoor dat de machine schoon wordt afgeleverd aan het einde van de reparatie.

DE WERKPLAATSCHEF

- Bespreekt met de klant wat de problemen zijn en stelt de benodigde reparatie- en onderhoudswerkzaamheden vast.
- Maakt een schatting van de benodigde tijd en kosten voor reparatie of onderhoud van het voertuig.
- Plant, organiseert en coördineert de dagelijkse gang van zaken op de werkvloer, bijvoorbeeld door de werkzaamheden te verdelen onder de monteurs en door werkorders te maken.
- Voert (soms) zelf ook onderhouds- en reparatiewerkzaamheden uit.
- Zorgt ervoor dat noodzakelijke reserveonderdelen, materialen, apparatuur en dergelijke tijdig voorradig zijn.
- Controleert de werkzaamheden op de werkplaats, gaat na of wordt voldaan aan veiligheids- en andere voorschriften en regels.
- Registreert onderhouds- en reparatiewerkzaamheden, maakt overzichten om terugkerende gebreken te signaleren.
- Zorgt ervoor dat het voertuig in nette staat wordt afgeleverd aan de eigenaar en geeft uitleg over de factuur.
- Informeert de medewerkers over de laatste ontwikkelingen, technische specificaties van nieuwe voertuigen, artikelen voor de verkoop, enzovoort.

Inzet van werknemers

33 procent van de mkb-medewerkers ziet het ontbreken van doorgroeimogelijkheden als de belangrijkste reden dat medewerkers uit dienst gaan. Tegelijkertijd geeft slechts zestien procent van de mkb-werkgevers aan te willen investeren in doorgroeimogelijkheden en het toekomstperspectief van medewerkers. (Bron: MKB Marktmonitor 2017). Willen mechanisatiebedrijven goede vakmensen aantrekken en behouden, dan doen ze er dus goed aan voldoende doorgroeimogelijkheden te bieden.

Bij doorgroeien zouden niet leeftijd of senioriteit leidend moeten zijn, maar competenties van werknemers. Hiervoor is het belangrijk om als werkgever een duidelijk beeld te hebben van de competenties die bij de verschillende medewerkers aanwezig zijn. Deze zijn niet altijd direct zichtbaar: uit onderzoek van TNO blijkt dat een derde van de Nederlanders meer kennis en vaardigheden heeft dan nodig is voor het werk (onderbenutting). Een Persoonlijk OntwikkelingsPlan (POP) met daarin een profiel van de benodigde en aanwezige competenties en vaardigheden van een medewerker is een goede eerste stap voor het stimuleren van competentieontwikkeling. POP-gesprekken over ambities en mogelijkheden helpen bij het formuleren en vastleggen van ontwikkelingsdoelen. Leidinggevendens bepalen zo – samen met de medewerker – welke leerdoelen op de planning komen. In functioneringsgesprekken is het zaak de voortgang in deze afspraken te volgen.

'SINDE WIJ EEN GOEDE WERKPLAATSCHEF HEBBEN, GAAT DE COMMUNICATIE MET KLANTEN BETER. HIJ IS HEEL RUSTIG EN DUIDELIJK: ALS IETS NIET LUKT, LUKT HET NIET. KLANTEN WAARDEREN DAT.'

Roy Frank, directeur Naber LMB BV, Coevorden



**'DE JEUGD SNAKT NAAR DE KENNIS
VAN OUDEREN, MAAR HET LUKT
NIET OM DE JONGEREN EN DE
OUDEREN AAN ELKAAR TE KOPPELEN.'**

Martijn Kraaijeveld, chef werkplaats en mede-eigenaar GBK

Scholing van medewerkers

In de mechanisatiebranche is de 'wil om te leren' relatief laag. Medewerkers doen uiteraard wel de door de dealers verplichte opleidingen, maar weinigen volgen daarnaast nog andere opleidingen. Dit komt ook doordat bedrijven dit nauwelijks faciliteren of de noodzaak er van zien: de meeste hebben geen brede opleidingsvisie en doen niet aan strategisch personeelsbeleid. De focus van bedrijven ligt ook heel nadrukkelijk op het beheersen van de techniek. Dit heeft tot gevolg dat in de meeste bedrijven niet of nauwelijks een leercultuur aanwezig is.

Zeker wanneer het gaat om algemeen bruikbare vaardigheden die ook aantrekkelijk zijn voor andere werkgevers, zijn veel bedrijven bang dat werknemers na een opleiding vertrekken of door de concurrent worden weggekaapt en zij hun investering kwijt zijn.

Natuurlijk kun je daar als werkgever ook anders tegenaan kijken. Misschien gaat er weleens iemand weg waarin je hebt geïnvesteerd en plukt een andere organisatie daar de vruchten van. Aan de andere kant neem je ook mensen aan die veel know-how hebben die ze niet in jouw organisatie hebben opgedaan. Het is vooral belangrijk bijtijds de mogelijkheden en het perspectief voor de medewerker binnen het bedrijf te bespreken, en verwachtingen voor de toekomst over en weer uit te spreken. Goed werkgeverschap en investeren in een vruchtbare leercultuur kan voor medewerkers uiteindelijk juist een motivator zijn om bij een bedrijf te blijven werken. Bovendien ontstaat er ook 'schade' door werknemers die juist blijven terwijl zij zich al langere tijd niet meer hebben ontwikkeld.



**'SENIOREN MOETEN MEER DE MOGELIJKHEID
KRIJGEN OM KENNIS OVER TE BRENGEN
OP JONGERE MEDEWERKERS. TEGELIJK
ZIJN ER IN HET BEDRIJF TAKEN, DIE DE
SENIOR UITSTEKEND KAN, BIJVOORBEELD
KEURINGEN VAN MACHINES (VA KEUR)
EN ZO MAAKT EEN SENIOR PLAATS VOOR
JUIST NIEUWE MEDEWERKERS.'**

Theo van Uden, servicemanager Abemec BV, Veghel

**'MECHANISATIEBEDRIJVEN MOETEN ZICH
VOORBEREIDEN OP DE TOEKOMST DOOR
VAKMENSEN OP TE LEIDEN. DAARVOOR
MOET ER IETS VERANDEREN IN DE CULTUUR.
WANT IN SLECHTE TIJDEN WORDT ER
NAUWELIJKS OPGELEID – TE DUUR – EN IN
GOEDE TIJDEN OOK NIET – GEEN TIJD VOOR.'**

Menko Boersma, algemeen directeur GroeNoord, Groningen



5

DE INSTROOM VERANDERT

In de mechanisatie hebben mensen een enorme passie voor hun vak, gevoed door het feit dat ze vrijwel allemaal zijn geboren en opgegroeid op het platteland. De binding met landbouwmachines – vaak ook met een bepaald merk – is groot. Maar waar het vroeger voor boerenjongens een logische keuze was om de landbouwtechniek in te gaan, heeft de jonge generatie andere dromen en ambities, meestal buiten de landbouw. Dit vraagt om een nieuwe blik op de instroom in de branche.

Leerlingen

Nederland heeft steeds minder platteland, jongeren kiezen minder vaak voor een technische opleiding en daarnaast vergrijst de bevolking in snel tempo. Veel mechanisatiebedrijven hechten bovendien sterk aan het 'oude' plaatje van boerenzoons die graag sleutelen aan trekkers en zo vanzelf terecht komen in de mechanisatie. Helaas droogt deze bron op. Op basis van de aanvragen die bij OOM zijn gedaan, kunnen wij stellen dat in de afgelopen drie jaar ruim 420 bbl-leerlingen (niveau 1 t/m 4) zijn opgeleid bij OOM-bedrijven. Tweederde komt van de opleidingsrichting Mobiele werktuigen, de rest komt veelal van de opleiding Constructiewerker of Metaalbewerken. Verhoudingsgewijs leidt de branche meer leerlingen op dan andere branches binnen het mkb-metaal, maar het lijkt onvoldoende om de uitstroom van vakmensen en de behoefte te compenseren.

**'OM DE INSTROOM VEILIG TE STELLEN,
HEBBEN WIJ NU NEGENTIEN LEERLINGEN.
HET VERLOOP ONDER JONGE MONTEURS
IS HOGER, DAT IS ERG NADELIG VOOR
HET BEDRIJF ALS JE VEEL GEÏNVESTEERD
HEBT IN OPLEIDINGEN.'**

Theo van Uden, servicemanager Abemec BV, Veghel

AAD VERKADE (BOVAG):

'WE KUNNEN ELKAAR VERDER HELPEN'

De truckbranche vertoont wel wat gelijkenis met de mechanisatie. Vier vragen aan Aad Verkade, branchemanager truckdealers bij BOVAG.

Wat zijn in de truckbranche de belangrijkste technologische ontwikkelingen van de laatste jaren?

'Ten eerste de introductie van de EURO VI emissie-eisen. Hierdoor was er veel extra (na)scholing nodig. Ook moesten bedrijven anticiperen op een mogelijke verandering van werkzaamheden en was het onzeker wat de invloed zou zijn op de reparatie- en onderhoudscontracten waar veel mee wordt gewerkt. Daarnaast is er de ontwikkeling van het online uitlezen van voertuigen. Hierdoor kan op afstand worden ingelogd op het voertuig om te zien wat de conditie is van verschillende elementen. Op basis hiervan kan op maat onderhoud of reparatie plaatsvinden. Dit gebeurt steeds dus minder gepland op tijd- of kilometerbasis, en steeds vaker pitstop-achtig. Bovendien zijn de mensen die deze online diagnose uitvoeren vaak de beste monteurs. Wat bereken je dan voor een uur arbeid als de monteur geen onderdelen meer vervangt, maar alleen nog tijd levert?'

Stellen klanten nu ook andere eisen aan technische bedrijven?

'Men dacht in eerste instantie dat klanten afhankelijk zouden worden van hun dealers. In de praktijk valt dat erg mee. Klanten vragen wel steeds meer transparantie. Werd vroeger een vast tarief afgesproken, tegenwoordig moeten bedrijven vaak aantonen welke werkelijke kosten ze maken en wordt daarop een marge gegund. Klanten vragen ook meer beschikbaarheid.'

Hoe spelen technische bedrijven hierop in?

'Ze proberen vooral klanten een *one shop stop* aan te bieden, om hen over de gehele linie van behoeften tegemoet te kunnen komen.'

Hoe kunnen Bovag-bedrijven en landbouwmechanisatiebedrijven elkaar helpen of versterken?

'De werving en gedeeltelijk de opleidingen zouden we meer samen kunnen doen. Ook zien wij wel mogelijkheden voor het uitwisselen van medewerkers. Hoewel er op dit moment er zo'n grote behoefte is aan personeel, dat het naar de wens van truckdealers vooral eenrichtingsverkeer zal zijn. Maar ik vind het wel de moeite van het aftasten en onderzoeken waard. Eerlijkheid gebiedt me te zeggen dat het nu binnen onze eigen branche en andere branches nog maar heel mondjesmaat gebeurt. Het zal dus een gedragsverandering vragen van bedrijven om hiermee aan de slag te durven gaan.'

Omdat het niveau bij de klant hoog ligt, focussen veel mechanisatiebedrijven vooral op leerlingen op niveau 4 en 5. Het is dan wel zaak om ervoor te zorgen dat er voor deze hoger opgeleiden voldoende werk is, om hen voldoende uitdaging te blijven bieden. Daarnaast zullen medewerkers die gewoon olie kunnen verversen en banden verwisselen ook altijd nodig blijven. Door ook lager opgeleide jongeren een kans te geven, creëer je als bedrijf een breed palet aan werknemers dat gezamenlijk op elk type klus kan worden ingezet. Bovendien kunnen deze jongeren doorleren en uiteindelijk de perfecte nieuwe vakman worden.



**'UITEINDELIJK KOMEN WE OP
DE HELFT VAN DE HUIDIGE
INSTROOM. WE MOETEN ANDERE
DOELGROEPEN AANBOREN.'**

Gerard Eilert, onderwijsdirecteur Friesland College, Heerenveen

Zij-instroom

Uit een enquête van Fedecom Academy (2016) blijkt dat een derde van de mechanisatiebedrijven aangeeft niet over voldoende gekwalificeerd personeel te beschikken, en te verwachten is dat dit probleem de komende jaren groeit. Door de blik te verbreden, kan dit probleem deels worden aangepakt.

Binnen mechanisatiebedrijven wordt weinig gewerkt met zij-instromers. Met het oog op het veranderende vakmanschap, komen ook werknemers uit andere branches in beeld als geschikte kandidaten voor mechanisatiebedrijven. Door de opkomst van *smart farming* zijn kennis van ict-technologie, gps-techniek en elektronica nu een vereiste, en daarnaast worden soft skills steeds

**'OM NIEUWE LEERLINGEN AAN TE
TREKKEN, IS EEN ACTIEVE HOUDING VAN
MECHANISATIEBEDRIJVEN EEN VEREISTE.
ZOEK AANSLUITING MET SCHOLEN IN
DE OMGEVING, LEVER VAKDOCENTEN
AAN, ORGANISEER OPEN DAGEN.'**

Wim Overeem, opleidingsmanager Fedecom

JOB CARVING

Ook lager of niet technisch opgeleiden of mensen met een arbeidsbeperking kunnen een waardevolle aanvulling zijn voor je bedrijf. Denk bijvoorbeeld eens aan jobcarving, het opknippen van functies in gespecialiseerd en minder gespecialiseerd of laaggeschoold werk. Werk uit de laatste categorieën kan een interessante baan opleveren voor mensen zonder technische achtergrond of met een arbeidsbeperking. Dan gaat het bijvoorbeeld om telefoon beantwoorden, materialen rondbrengen of de administratie bijhouden. Niet alleen zij profiteren hiervan, maar ook je bedrijf.

Gespecialiseerde werknemers kunnen zich volledig richten op hun hoofdwerkzaamheden, wat leidt tot meer efficiëntie. Wellicht heb je daarmee zelfs minder snel extra gespecialiseerd personeel nodig. Daarnaast zorgt het voor een duurzame bedrijfsvoering, omdat je kansen biedt aan mensen met een beperking. Speciale subsidies leveren bovendien financiële voordelen op. Neem voor meer informatie contact op met het UWV Werkgeversservicepunt in jouw regio, of kijk op www.werk.nl en selecteer 'Werkgevers'.

belangrijker – allemaal competenties die ook buiten de eigen branche te vinden zijn. Onder andere BOVAG (brancheorganisatie mobiliteit) staat open voor meer samenwerking. Maar ook uit minder voor de hand liggende branches kunnen onverwacht goede kandidaten komen (denk: een chef-kok of een logistiek medewerker is een goede manager die misschien ook wel een werkplaats kan leiden).

In mechanisatiebedrijven werken bovendien relatief weinig vrouwen. Dit heeft gedeeltelijk te maken met de traditionele signatuur van de branche, maar ook het gebrek aan parttime functies speelt een rol. Hier liggen kansen voor bedrijven die de tijd en de rust nemen om de werkzaamheden op een andere manier te organiseren.

Aansluiting beroepsonderwijs

Mechanisatiebedrijven onderkennen het belang van een goede samenwerking en afstemming met het beroepsonderwijs. Dat geldt niet alleen voor de inhoud van de opleiding, maar ook voor de begeleiding van de leerlingen. Aandachtspunt is wel dat het belangrijk is dat de docenten van het beroepsonderwijs voldoende op de hoogte blijven van de ontwikkelingen van nieuwe technologieën, processen en producten binnen het bedrijfsleven. Bij scholen ontbreekt het hiervoor vaak aan tijd, en ook bedrijven nemen hierin niet het voortouw.

**'HYBRIDE DOCENTEN Zouden een
GOEDE OPLOSSING ZIJN. WELLICHT een
TWEEDE LOOPBAAN ALS TECHNIEK-
DOCENT VOOR OUDERE MEDEWERKERS?'**

Hans Quint, directeur Abemec BV, Veghel

Nieuwe ontwikkelingen en relevante initiatieven

- Sinds 2014 is er de Fedecom Academy (onderdeel van Fedecom, de brancheorganisatie voor mechanisatietechniek). Deze biedt gerichte opleidingen, trainingen en advies voor (aankomende) werknemers en ondernemers in de mechanisatiesector. Met kennis en vaardigheden waar zowel de mechanisatiesector als (agraris)ch ondernemers om vragen. Onderdelen van Fedecom Academy zijn een mbo opleiding (BBL) voor aankomende medewerkers, na- en bijscholing voor medewerkers en ondernemers en (praktijk)begeleiding en coaching voor (aankomende) medewerkers en ondernemers.
www.fedecomacademy.nl
- Elf roc's zijn in samenwerking met Fedecom het platform TIM (Talent & Technologie – Innovatie & Infra – Mechanisatie & Mobiliteit) gestart. Doel: weerstand bieden aan de dalende instroom van leerlingen in het techniekonderwijs en tegelijkertijd de toenemende innovaties in de sector stimuleren. Plan is de samenwerking op korte termijn uit te breiden met nog meer scholen. www.timkijktverder.nl
- Het Friesland College werkt aan een niveau 4 opleiding voor zittende medewerkers.
- OOM werkt samen met Fedecom aan een project op het gebied van duurzame inzetbaarheid. Vijftien bedrijven krijgen ondersteuning van deskundigen bij het vaststellen en uitvoeren van een plan op dit gebied. De uitkomsten van het project worden verder vertaald naar de dienstverlening van OOM en Fedecom.
- In samenwerking met Fedecom werkt OOM aan een onderzoek over jobcarving in de mechanisatie.

6 **NAWOORD**

Dankzij de expertbijeenkomsten en de themaperiode mechanisatie, heeft OOM een helder beeld gekregen van de ontwikkelingen in de branche en de kansen die er liggen op het gebied van onder andere instroom, opleiding en ontwikkeling.

Ook in de toekomst blijven wij met de mechanisatiebedrijven meedenken en zullen we waar mogelijk ons aanbod afstemmen op de specifieke behoeften binnen deze branche.

We hopen dat dit rapport je inzicht heeft gegeven, en je inspireert en uitdaagt om zowel de vaktechnische als de persoonlijke ontwikkeling van jouw medewerkers op gang te brengen, en deze te verankeren in de dagelijkse praktijk van je bedrijf.





Colofon
Uitvoering onderzoek:
OOM in samenwerking met Fedecom

Uitgave: februari 2019
Tekst: Annemiek de Gier
Ontwerp: Team Hilgersom
Beeld: Klutworks
Druk: Drukkerij Excelsior B.V.



opleiding
ontwikkeling
metaalbewerking