LEREN VOOR DE ENERGIETRANSITIE

Actieonderzoek MKB
TI- & Bouwbedrijven in Groningen

In opdracht van de SER Noord Nederland
Uitgevoerd door CrossOver
Najaar 2020

HTTPS://WWW.SERNOORDNEDERLAND.NL/PILOT-LEVEL-LANG-ONTWIKKELEN

INHOUD RAPPORTAGE

Pagina 4 Aanpak actieonderzoek

Pagina 6 Waarom willen vakmensen en ondernemers leren?

Pagina 10 Leren in bedrijven: aandacht voor warm maken

Pagina 14 Ontwikkelbehoefte vakmensen en ondernemers

Pagina 17 Initiatief voor leren in Groningen: Accelerator

Pagina 21 Projectinformatie en contact

ACTIE-ONDERZOEK LEREN VOOR DE ENERGIETRANSITIE

"Er is veel veranderd in ons werk, zoals luchtdicht bouwen. Ik wil er alles van weten, en de beste manier zoeken. Ik wil het werk graag goed doen."
Timmerman

"Hoe zorgen we ervoor dat vakmensen en ondernemers in installatie- en bouwbedrijven in de regio Groningen optimaal kunnen leren voor de energietransitie?"

Door regionale duurzaamheidsopgaven wordt er in toenemende mate beroep gedaan op technische bedrijven en hun vakmensen in Groningen. Daarnaast is er in de regio sprake van herstelopgaven door aardbevingsschade. Het werk en daarmee ook de vereiste kennis en vaardigheden van vakmensen veranderen*. Naast de toenemende eisen aan kwaliteit van vakmensen is er ook een grotere kwantiteit nodig. Er zijn er simpelweg meer vakmensen nodig om de groeiende hoeveelheid werk uit te kunnen voeren.

Een leven lang ontwikkelen is nu meer dan ooit belangrijk voor de Groningse ondernemer en haar werknemers.

*SER Noord-Nederland. (2019). Routekaart Leven Lang Ontwikkelen.

AANPAK ONDERZOEK

In dit actie-onderzoek stonden de volgende hoofdvragen centraal:

- Hoe zorgen we ervoor dat vakmensen en bedrijven optimaal kunnen leren voor de energietransitie?
- Welke concrete acties kunnen we inzetten om hen aan te zetten tot leren?

De hoofdvragen zijn onderzocht door middel van beknopt literatuuronderzoek, een cocreatie-sessie en interviews met monteurs, timmermannen, uitvoerders, managers, HR-professionals, directeuren en andere experts.

In de interviews is onder andere ingezoomd op:

- wat leren voor de deelnemers betekent
- hoe zij hun werk zien veranderen door de energietransitie
- wat zij zouden willen leren in hun werk
- welke belemmeringen zij ervaren m.b.t. leren

TOT STAND GEKOMEN MET DANK AAN

Dit onderzoek is tot stand gekomen met dank aan:

- 14 Vakmensen
- 8 Directeuren/Managers
- 4 HR-experts
- 1 Opleider

d&w elektrotechniek

SSPB Praktijkcentrum Bouw

moekotte

bouwmaatschappij Vuurboom bv

KLOEZE INSTALLATIETECHNIEK

notebomers bouwgroep
www.notebomersbouwgroep.nl

wardenburg beveiliging & telecom

B.V. BOUWBEDRIJF B.KOOI Groningen 050-3136565

NIJBURG® KLIMAATTECHNIEK

Van Delden Bouw

WAAROM WILLEN ONDERNEMERS EN VAKMENSEN LEREN?

Werkgevers en werknemers die deelnamen aan het onderzoek geven aan dat ze leren en ontwikkelen belangrijk vinden. Dit geldt zowel voor hen persoonlijk als voor hun bedrijf.

Echter, zij geven ook aan dat er nog meer geleerd zou moeten worden en dat het leren vooral **ad hoc** gebeurt. In sommige bedrijven vindt leren alleen plaats als het noodzakelijk is voor het uitoefenen van het werk, bijvoorbeeld door verplichte certificeringen te verlengen. In andere bedrijven zijn er veel leermogelijkheden maar wordt er amper gebruik van gemaakt door de medewerkers; zij nemen geen regie over hun eigen loopbaan.

Volgens directeuren de grootste effecten van het probleem als hun vakmensen zich niet ontwikkelen:

1. Ze zijn minder betrokken bij ons bedrijf
2. Hun werkprestaties dalen
3. Ze vallen uit voor hun pensioen
4. Ze kunnen niet mee met nieuwe technische ontwikkelingen

DE DRIE DOELEN* VOOR LEREN IN HET MKB

Duurzaam inzetbaar zijn

Vernieuwen experimenteren

Bij blijven Blijven draaien

Vernieuwen en experimenteren wordt door ondernemers genoemd als het belangrijkste doel voor leven lang ontwikkelen

Vakmensen noemen ‘bij blijven’ en ‘duurzaam inzetbaar zijn’ als belangrijkste doelen

*Deze doelen zijn afkomstig uit de interviews met vakmensen en ondernemers in dit onderzoek

BEELD VAN LEREN IS TE BEPERKT

Het beeld dat ondernemers en vakmensen hebben van leren is meestal beperkt tot formeel of non-formeel leren, het volgen van een opleiding of workshop. Informeel, (on)bewust leren tijdens het werken door te doen, te reflecteren feedback te vragen en geven wordt niet vaak gezien als serieuze, erkende manier van leren.

Er is vanuit medewerkers behoefte aan meer erkenning en waardering voor het informeel geleerde. In de interviews spreken zij bijvoorbeeld de behoefte uit om meer feedback te krijgen van hun leidinggevende over hun functioneren.

De literatuur bevestigt het belang van erkennen en het expliciet bespreekbaar maken van informeel geleerde kennis en vaardigheden. Op deze manier kan er effectiever geleerd en gewerkt worden.*

Met wie praat je over leren?
"Thuis met mijn vrouw niet niet. Maar met collega's onder elkaar wel over wat je beleefd hebt, dingen die je hebt gezien. Tips en dingen die lastig zijn gegaan."

"Mijn leidinggevende zegt dat ik de geschikte kandidaat ben voor deze opleiding en functie maar waarom weet ik niet. Ik zal het wel goed doen blijkbaar"

*Eraut, M. (2004). Informal learning in the workplace. Studies in Continuing Education.

BOTTLENECKS BIJ LEREN VOOR DE ENERGIETRANSITIE

“Er zijn weinig collega’s die uit zichzelf zeggen dat ze een opleiding willen gaan doen. Dat doen ze gewoon niet. Denk aan je eigen ontwikkeling!”

- Tijd en geld voor formele opleidingen & medewerkers willen DI-budget niet inzetten (bouw)
- Veelal ad hoc beslissingen over leven lang ontwikkelen, geen plan of visie
- Bestaande programma’s sluiten te weinig aan bij behoefte ondernemer en vakmannen of zijn niet goed te vinden

LEREN IN BEDRIJVEN

Warm maken voor leren → Passend en aansprekend aanbod creëren of kiezen → Collega's nemen deel aan leermogelijkheden

Door (opleidings)organisaties en initiatieven in de regio wordt veelal ingezet op het creëren van leeraanbod in de vorm van cursussen, opleidingen en trainingen. Ook bedrijven focussen zich vooral op het aanbieden van een scala aan opleidingsmogelijkheden.

Echter, het "warm maken" van de ondernemer of de vakman voor het leren wordt vergeten en overgeslagen.

Mensen warm maken voor leren betekent dat ze weten hoe ze hun werk beter kunnen uitoefenen, dat ze snappen waarom leren belangrijk is, en dat er een cultuur is waarin het belangrijk wordt gevonden dat er continu verbeterd en geleerd wordt. Als medewerkers en ondernemers willen leren en zien hoe een leven lang leren van nut kan zijn, dan pas gaan ze over tot actie en kunnen ze bepalen welk leeraanbod ze nodig hebben.

O&O Conferentie. (2018, april 6). Omslag naar leercultuur is noodzakelijk.
Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The" what" and" why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior.

ALS JE HET MKB WARM WIL MAKEN VOOR LEREN VOOR DE ENERGIETRANSITIE

EERST INVESTEREN IN WERVING EN BEGELEIDING IN PLAATS VAN NIEUWE PROGRAMMA'S!

WAT WERKT? >> ONDERNEMERS WARM MAKEN VOOR LEREN VOOR DE ENERGIETRANSITIE

- Taal aansluiten bij ondernemer
  - Geen beleidsmatige of wetenschappelijke vaagtaal gebruiken
- Persoonlijk benaderen, relatie opbouwend
  - Aandacht en tijd investeren in het contact
- Ruimte voor leerproces creëren
  - Ondernemers zijn niet opgeleid in leerprocessen en organisatieleren
- Eigenaarschap / kartrekker bij persoon
  - Initiatief en verantwoordelijkheid bij projecteigenaar/coach

"Innoveren is ook een woord dat erin gegooid is. Beter hebben we het over vooruitkijken als je met je bedrijf in ontwikkeling blijft"

WAT WERKT? >> VAKMENSEN WARM MAKEN VOOR LEREN VOOR DE ENERGIETRANSITIE

- Uitgaan van interesse en talent
  - “Wat kan hij/zij goed? Wat zou hij/zij interessant vinden om op te pakken?”
- Persoonlijk aanraden
  - Iemand die jou kent raadt het je aan.
- Positieve feedback geven
  - Vertellen wat iemand goed doet en kan.
- Coaching vanuit leidinggevende
  - Leidinggevende stimuleert en coacht.

“Ik zou wel graag willen weten of ik het eigenlijk goed doe.”

“Een collega is al gecertificeerd en we gingen samen naar zo’n klus. Die opperde dat ik ook de opleiding zou kunnen gaan doen.”

Sanders, J. (2017). Verduurzamen van inzetbaarheid bij lager opgeleid personeel; ontwikkeling, mobiliteit en taakontwerp. Tijdschrift voor HRM(12), 1-20.

ONTWIKKELBEHOEFTE ONDERNEMERS EN VAKMENSEN

WAT WILLEN **VAKMENSEN** LEREN?

In bouwbedrijven:

- Beter leren communiceren (Uitvoerder)
- Leidinggeven en leerlingen begeleiden (Timmerman)
- Digitalisering op de bouwplaats (Timmerman

In installatiebedrijven:

- Meer kennis van de nieuwste producten > nieuwe ketels (Monteur)
- Kennis van nieuwe technieken > glasvezel (Monteur)
- Opleiding Waterstof (Monteur)
- Inzicht in huidige eigen kennis en mogelijkheden voor inzet bij eigen of bij een ander bedrijf (Monteur)

WAT HEBBEN ONDERNEMERS NODIG?

"Help ons met plannen voor de toekomst. Hoe kun je kijken naar hoe de toekomst eruit ziet? Heel breed. Op productvlak, ontwikkelingen, potentieel van mensen, innovatie: wat gaat er op ons afkomen?"

- Hulp bij plannen maken voor de toekomst: missie, visie
- Veel inzichten/modellen van presentaties (bijv. BNL, WT) maar graag hulp bij concreet toepassen op eigen bedrijf
- Vaardigheden van medewerkers verbeteren (soft skills zoals communiceren, digitaliseren) > waar kan ik terecht?
- Hoe kunnen we jongeren aantrekken en binnen houden?
- Kennis en ervaringen delen met andere ondernemers.

INITIATIEF VOOR LEVEN LANG LEREN IN HET GRONINGSE MKB

LEVEN LANG LEREN VOOR DE ENERGIETRANSITIE IN GRONINGEN

“Groningse MKB bedrijven geven hun vakmensen slimme handen om Groningen de komende 100 jaar leefbaar te houden”

IDEE: ACCELERATOR VOOR ONDERNEMERS

"Groningse MKB bedrijven geven hun vakmensen slimme handen om Groningen de komende 100 jaar leefbaar te houden"

Hoe?

Ondernemers gaan met elkaar een langere termijn commitment aan om in hun bedrijven concrete stappen te zetten die leiden tot duurzaam leren van vakmensen voor de energietransitie.

ACCELERATOR VOOR ONDERNEMERS

HOE ZIET HET PROGRAMMA ERUIT?

INFO

Deze presentatie laat de resultaten zien van het onderzoeksproject, onderdeel van de Pilot Leven Lang Ontwikkelen - Energietransitie in Groningen in opdracht van SER Noord Nederland, uitgevoerd door CrossOver in 2020.

HET PROJECTTEAM

Itzél Zuiker
Projectleider vanuit CrossOver

Josje Damsma
Directeur CrossOver

Henk Lukken
Projectleider vanuit SER Noord NL

Robert-Jan de Vries
Regiomanager Wij Techniek

Kees Vianen
Adviseur Duurzaamheid & Onderwijs
Bouwend Nederland

Alja Vos
Bedrijfsadviseur Sociale Zaken Bouwend Nederland

MET DANK AAN

Bram Keuning
Projectleider Adviseur Ontwikkelcultuur
Wij Techniek

Mein Bish
Projectondersteuning SER Noord NL

Andre Bouwmeester
Regiomanager Wij Techniek

CONTACTGEGEVENS

+ 31 6 39 714 966
itzel@projectcrossover.nl
www.projectcrossover.nl

DE SLIMSTE HANDEN VAN NEDERLAND

CROSSOVER