

# HOE BOEIEN EN BINDEN WE DE AUTOTECHNICI VAN DE TOEKOMST?



## SAMENVATTING

Willen we de autotechnici van de toekomst blijven boeien en binden, dan zullen we ons allereerst een beeld moeten vormen van hun talenten. Om die reden hebben we binnen het OOMT Programma Nieuw Talent in 2019 een talentonderzoek gedaan bij circa 400 BBL-leerlingen. Deze leerlingen (merendeels 3e jaars) kwamen van tien ROC's verspreid over het land.

De talentmeting heeft de volgende waardevolle inzichten opgeleverd:

- › Qua leerstijlvoorkeur zijn de leerlingen eerder 'denkers' dan 'doeners'.
- › Vaker dan gedacht zijn de leerlingen ondernemend, initiatiefrijk, vasthoudend en voorzichtig.
- › Sociale competenties zoals luisterend vermogen, interpersoonlijke sensitiviteit, klantgerichtheid en netwerkvaardigheid zijn minder goed ontwikkeld.
- › Circa 40% van de leerlingen heeft moeite met zelf-regie en zelfvertrouwen.
- › Een groot deel van de leerlingen heeft last van stress.

- › De meeste leerlingen zijn wat lastig te begrijpen en te sturen, omdat ze tegenstrijdige signalen kunnen afgeven als ze samenwerken en leiding krijgen. Aan de ene kant laten ze merken dat ze alles al weten en aan de andere kant zijn ze heel volgend en waaien dientengevolge ook mee met 'de verkeerde winden'.

Welke adviezen vloeien voort uit deze inzichten? Als het gaat om het onderwijs en de praktijk, kunnen we jong talent als volgt boeien en binden.

In het onderwijs:

- › Zorg voor een gevarieerd leerstofaanbod
- › Bied ondersteuning bij de persoonlijke ontwikkeling

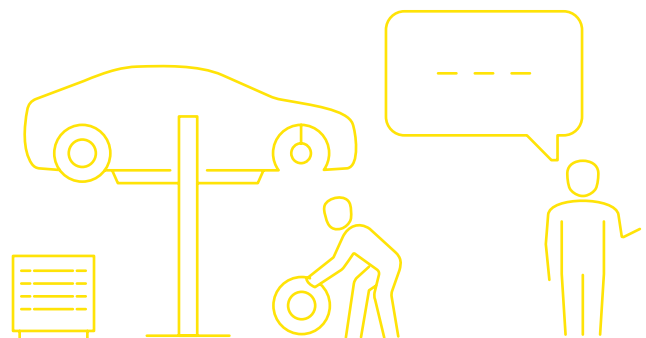
Op de werkvloer:

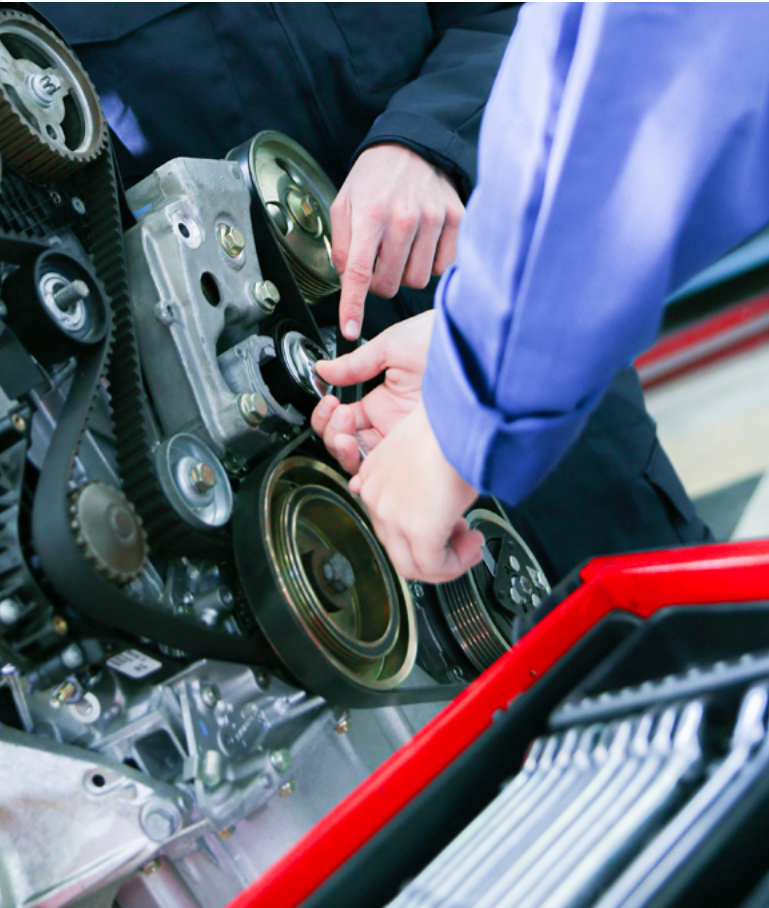
- › Wees een rolmodel voor de autotechnicus
- › Check regelmatig of hulp nodig is
- › Geef voldoende feedback
- › Creëer een laagdrempelige leercultuur
- › Maak gebruik van (verborgen) talenten
- › Zorg voor een afwisselend werkaanbod

In de hoofdstukken *Interventies in het onderwijs*, *Interventies op de werkvloer* en *Appel op onderwijs en bedrijfsleven* gaan we dieper op deze interventies in.

**“De jeugd is niet ingewikkeld, maar je moet ze aandacht geven. Aandacht is alles”**

**TON STEUR - BEDRIJFSTRAINER**





**“Als je het zelf ontdekt is het veel leuker en krijg je zin om meer te doen”**

**SOUFIAN HAJI - LEERLING**

## **INLEIDING**

*Het talent van vandaag is onze kracht van morgen*

Wie zich als vakman of -vrouw wil ontwikkelen in de mobiliteitsbranche, kan kiezen uit diverse hoogwaardige opleidingen. Met die vakinhoudelijke basis zit het dus wel goed. Door medewerkers daarnaast de kans te bieden om hun individuele talenten te ontwikkelen, kunnen we de volgende stap zetten. We kunnen hen helpen die talenten te ontdekken en op waarde in te schatten. We kunnen hen leren hoe ze hun talenten optimaal kunnen inzetten en hen stimuleren en faciliteren om die talenten verder te ontwikkelen.

Op deze manier maken we ons niet alleen als werkgever aantrekkelijker, we vergroten ook de toegevoegde waarde van onze medewerkers. Toegevoegde waarde die organisaties een beslissende voorsprong geeft.

Om die volgende stap te zetten is inzicht nodig in de talenten en (on)mogelijkheden van jong talent.

## **AANLEIDING VAN HET ONDERZOEK**

*Startende technici blijvend boeien en binden*

De talentmeting is bedoeld om inzicht te krijgen in de talenten en (on)mogelijkheden van jong talent binnen

de autotechniek. Het onderzoek dient handvatten op te leveren voor interventies waarmee organisaties hun startende technici blijvend kunnen boeien en binden. Zowel in de begeleiding, het onderwijs en de praktijk.

## **MARKTSITUATIE**

*Uitstroom in tijden van schaarste*

De mobiliteitsbranche ontwikkelt zich in een razend tempo. En dus verandert ook wat we van de instromer vragen en wat het vak voor die instromer interessant maakt. Daarop anticiperen is van levensbelang. Door nu de juiste voorbereidingen te treffen, voorkomen we straks onnodige uitstroom.

Juist nu, in deze tijden van schaarste is dat binden en boeien belangrijker dan ooit, vindt Yorick van der Steen - Programmamanager Nieuw Talent bij OOMT. “In onze branche is er meer instroom dan in andere (technische) branches, maar we zien ook dat een flinke groep jongeren voortijdig afhaakt. Ook dit is meer dan in andere (technische) branches. Als we weten waarom deze jongeren onze branche (te) snel weer verlaten en inzicht krijgen in hoe we hen kunnen blijven motiveren voor een toekomst in de mobiliteitsbranche, dan profiteren zowel onze bedrijven als de leerlingen daarvan.”



“Leerlingen zijn gestresst, ze voelen druk en willen hetzelfde presteren als een 1<sup>e</sup> autotechnicus”

**BERRY KLEVERWAL**  
**LEERMEESTER**

### UITDAGINGEN BINNEN DE BRANCHE

Over mismatches, generatiekloven en verkeerde verwachtingen

Er is al jaren een mismatch tussen de hoeveelheid arbeidsplaatsen en het aantal autotechnici dat instroomt. Tijdens de bankencrisis van 2007 was er een personeelsoverschot, nu ervaren veel bedrijven een tekort.

#### KWALITATIEVE MISMATCH

Bovendien dreigt er een kwalitatieve mismatch: in hoeverre past het werk nog bij de instromende medewerker en vice versa? Deze mismatch zet een duurzame inzetbaarheid onder druk. Niet voor niets besteedt OOMT in 2020 gericht aandacht aan nieuw talent. Er is nog een aantal redenen.

#### GENERATIEKLOOF OP DE WERKVLOER

Meerdere generaties op de werkvloer bevordert de diversiteit. Naast de potentiële voordelen kleven daar ook risico's aan. Zo hebben oudere werknemers dikwijls andere normen en waarden dan jongere werknemers. Over beleefdheid en respect bijvoorbeeld of loyaliteit en kwaliteit. Hoe waardevol in potentie de samenwerking ook kan zijn, deze verschillen kunnen leiden tot uiteenlopende verwachtingen en irritaties.

#### BEPALENDE TRENDS IN DE AUTOMOTIVE BRANCHE

Veranderende wetgeving, elektrisch rijden, over the air onderhoud, autonoom rijden (ADAS) en mobility as a service (MAAS)... zijn ingrijpende veranderingen die vragen om een nieuwe manier van werken. De vraag is dan ook of instromers daarmee voldoende affiniteit hebben. Het onderzoek laat bijvoorbeeld zien dat niet alle toekomstige autotechnici voldoende affiniteit hebben met ICT. De vraag is daarmee ook of die leerlingen wel een juist beeld hebben van de werkplaats van de toekomst. Weten ze dat het niet zozeer draait om vieze handen krijgen van het sleutelen, maar om het goed uitlezen van de auto? Voorlichting bij de studiekeuze is cruciaal om een juist beeld neer te zetten en zo verwachtingen te sturen.

#### INTERVENTIES IN HET ONDERWIJS

##### SLUIT AAN OP VERSCHILLENDE LEERSTIJLEN

Een gevarieerd onderwijsaanbod kan ondersteunend zijn aan de autotechnicus van de toekomst. Om aan te sluiten op alle leerstijlen van de BBL-ers, zouden ROC's meerdere manieren van leren aan kunnen bieden. Met projectmatige opdrachten kunnen leerlingen hun sociale competenties ontwikkelen en leren ze samenwerken in teamverband.





*“Om ze standaard met een bezem door de garage te laten gaan, is wat onverstandig”*

**GEORGE VAN EDEREN  
ONDERZOEKER**

#### BIED ONDERSTEUNING BIJ DE PERSOONLIJKE ONTWIKKELING

De afgelopen jaren is de aandacht voor persoonlijke ontwikkeling enorm toegenomen. En niet voor niets. Ook uit ons onderzoek blijkt hoe belangrijk het is: de autotechnici van de toekomst ervaren stress en hun sociale vaardigheden zijn nog niet optimaal. Bovendien zijn ze als groep wat lastig te begrijpen en te sturen. Het is daarom zaak om, binnen het reguliere onderwijsaanbod, persoonlijke contactmomenten in te bouwen met docenten en mentoren. Daarnaast zullen de leerlingen hun sociale vaardigheden moeten kunnen trainen.

#### INTERVENTIES OP DE WERKVLOER

##### WEES EEN ROLMODEL

Rolmodellen hebben grote invloed op de ontwikkeling van jonge mensen. Vaak tonen die rolmodellen het ideale en weinig realistische plaatje: van een mooi lichaam, van rijk en succesvol zijn. Hier bedoelen we met een rolmodel iemand die 'een eerlijk voorbeeld kan zijn'. Een leidinggevende die de tijd neemt om uit te leggen hoe dingen écht gaan. Iemand die vertelt dat werken leuk is, maar af en toe ook gewoon wat minder. Dat je soms moet doorbijten als iets tegenvalt. Zo'n rolmodel worden, begint met tijd vrijmaken voor dat soort gesprekken. Een half uurtje per twee weken kan al genoeg zijn.

##### HOUD DE VINGER AAN DE POLS

Een herkenbare klacht: de (nieuwe) collega lijkt het allemaal zo goed te weten. Vol bravoure en zonder een greintje onzekerheid bestormen ze de werkvloer. Jonge collega's kunnen heel goed de indruk wekken succesvol te zijn. Op falen rust een taboe en als je hulp moet vragen, voel je je een loser.

In de begeleiding zal je die (nieuwe) collega's dan ook moeten leren om hulp te vragen. Bijvoorbeeld door samen de week te starten en een check te doen: Wat gaat goed? Waar loop je tegenaan? Waar zit de stress? En spreek je waardering uit als iemand ergens voor uitkomt in plaats van het te bagatelliseren of direct een oplossing aan te dragen. Zeg bijvoorbeeld: "Goed dat je aan de bel trekt, laten we samen kijken wat we daaraan kunnen doen!"

##### AANDACHT VOOR FEEDBACK

Wanneer je bent opgevoed door beschermende ouders die je altijd hebben willen behoeden voor ongeluk en gevaar en vooral jouw positieve kwaliteiten hebben benadrukt, is het niet altijd makkelijk om te dealen met tegenslag en kritiek.

Dit geldt voor veel jonge mensen. Neem daarom de tijd om positieve feedback te geven. Wees daarbij hard op de inhoud en zacht op de persoon. Een (nieuwe) collega mag niet gaan denken dat hij waardeloos is zodra hij een fout heeft gemaakt. Opbouwende kritiek en

Hoe boeien en binden we de autotechnici van de toekomst?

fouten mogen maken is ontzettend belangrijk om deze mensen aan boord te houden. Immers, ze willen graag iets zinnigs doen én kunnen leren van de mensen om zich heen. Dat is voor de nieuwe generatie vaak nog belangrijker dan een hoger salaris.

#### LAAGDREMPELIGE LEERCULTUUR

Twintig procent van de millennials krijgt een keer last van burn-outklachten. Dat wetende is het zaak te zorgen voor een veilige en gezonde werkomgeving. Maar ja, hoe doe je dat? Op de eerste plaats door als begeleider of leidinggevende het goede voorbeeld te geven. Door wél pauze te nemen en niet door te werken tot je erbij neervalt. Maar ook door concrete afspraken te maken zoals: werkzaken gaan niet over WhatsApp en mailen doe je niet meer na zes uur 's avonds. En door te laten merken dat het oké is om aan te geven dat je stress ervaart of moeite hebt met bepaalde taken. Neem de tijd om erover te praten en neem klachten serieus.

#### MAAK GEBRUIK VAN (VERBORGEN) TALENTEN

Door hun kwetsbaarheid en wat lastige omgangsvormen blijft een aantal waardevolle talenten van de nieuwe generatie onopgemerkt. Zo zijn ze initiatiefrijker en ondernemender dan je zou denken. En dat is zonde, want daarin schuilt een groot potentieel. Ook hier willen we het belang van het geven van opbouwende feedback benadrukken. Door daarmee aan de slag te gaan, ontdekken ze hun verborgen talenten en kunnen ze die steeds beter aanspreken.

#### ZORG VOOR EEN AFWISSELEND WERKAANBOD

Vanwege de verschillende leerstijlen en vanuit de behoefte bij de doelgroep om te leren, pleiten we nadrukkelijk voor een gevarieerd werkaanbod. Niet na verloop van tijd, maar direct vanaf de start. Het is een van de belangrijkste manieren om deze jonge mensen blijvend te boeien en binden aan je organisatie.

#### APPEL OP ONDERWIJS EN BEDRIJFSLEVEN

Richting het onderwijs adviseren we om kritisch te kijken naar het eigen curriculum en wellicht meer groepsgewijs en in teamverband de lesstof aan te bieden. Aanvullend raden we aan om (periodiek en minimaal 2 keer per jaar) de leerlingen te vragen naar hun ervaringen: wat vinden ze goed en minder goed aan het aanbod van het onderwijs en wat voor ideeën hebben ze over dit aanbod?

Het bedrijfsleven adviseren we om direct vanaf de start jonge autotechnici serieus te nemen en te zien als waardevol lid van het team. Bied voldoende begeleiding, met name in de eerste fase, en evalueer op gezette tijden wat ze zelf vinden, anders willen etcetera.

De adviseur werkgeverschap of coach van OOMT kan bedrijven en medewerkers (leerlingen) via de Servicedesk van OOMT hierbij ondersteunen.



**“Sommige leerlingen zijn gevoelig, ze houden zich groot maar zijn geraakt als ze worden afgesnauwd”**

**ROB VAN DER STEEN  
LEERMEESTER**

## OVER DE ORGANISATIE EN SCHRIJVER

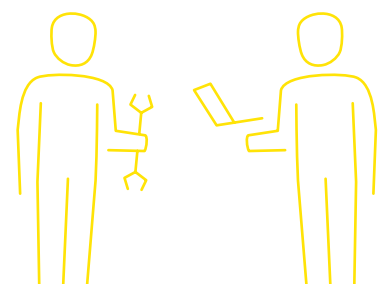
OOMT is het Opleidings- en Ontwikkelingsfonds Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf. Wij geloven dat je pas echt gelukkig en betekenisvol wordt als je vanuit je talent en passie kunt werken. Daarom initiëren en stimuleren wij door middel van programma's en projecten de (talent)ontwikkeling en opleiding van medewerkers en bedrijven. Dit doen we voor én met het bedrijfsleven; zo brengen wij de branche samen verder. OOMT is een samenwerkingsverband van BOVAG en vakbonden FNV Metaal, CNV Vakmensen en De Unie.

L&D Support is een psychologisch onderzoeksbureau met een wetenschappelijk gevalideerde talentenmeting die wordt ingezet voor diverse vraagstukken over het ontwikkelen van talenten van individu, groep en organisatie vanuit BOVAG, Innovam en OOMT.

George van Ederen is onderzoeker bij L&D Support en heeft binnen de mobiliteitsbranche ervaring met projecten die de krachten en mogelijkheden van salesprofessionals van diverse dealer en importeurs inzichtelijk maken; (leiderschap)ontwikkeling van onder meer vestigingsmanagers bij dealers in kaart brengen en trajecten waar inzichten omtrent leren en ontwikkelen van autotechnici centraal staan.

**“Je moet een leerling als een volwassene zien en overal bij betrekken”**

**BERRY KLEVERWAL  
LEERMEESTER**





## CONTACTINFORMATIE

---

[www.oomt.nl/talentonderzoek](http://www.oomt.nl/talentonderzoek)  
Heb je vragen over de talentmeting of  
wil je inzage in de achterliggende data?

Yorick van der Steen, Programmamanager  
Nieuw Talent bij OOMT, voor alle communicatie  
via [YvanderSteen@oomt.nl](mailto:YvanderSteen@oomt.nl)

George van Ederen, Onderzoeker bij L&D Support,  
voor alle inhoudelijke vragen over het onderzoek via  
020-6645002 en [George@LDSupport.nl](mailto:George@LDSupport.nl)

Bronnenlijst:  
[www.oomt.nl](http://www.oomt.nl)  
[www.werkplaatsvandetoekomst.nl](http://www.werkplaatsvandetoekomst.nl)