

Marjolein Boezel

Van Raam is een familiebedrijf waar Marjolein – samen met haar broer en zwager – sinds 2000 de leiding over heeft. Met meer dan 100 medewerkers maakt Van Raam in Varsseveld Nederlandse kwaliteitsfietsen voor volwassenen en kinderen met een lichamelijke beperking of voor mensen die meer zekerheid en stabiliteit zoeken bij het fietsen. Ze produceren jaarlijks meer dan 7.000 fietsen op maat, verdeeld over 24 modellen. In 2015 won Van Raam de Metaalunie Smart People Award.

TRIAL & ERROR

“Wanneer we kijken naar ons personeelsbestand binnen Van Raam, dan hebben wij mensen in dienst op alle opleidingsniveaus. Bij het werven van nieuwe mensen, merken wij dat er op al die niveaus een hiaat zit tussen de opleiding en de praktijk. Het goede nieuws is, dat de contacten in de afgelopen jaren ernstig verbeterd zijn tussen onderwijs en arbeidsmarkt.”

NORMEN

“Voor jongeren zijn vaardigheden als samenwerken en het nemen van eigen verantwoordelijkheid enorm belangrijk voor nu en in de toekomst. Leer ze te communiceren en zo verbindingen te leggen binnen projectteams. Ik vind het erg goed dat vanaf de basisschool al meegegeven wordt om als team praktijkopdrachten te doen.

Daarnaast is het ook aan de scholen om een bijdrage te leveren aan het besef van waarden en normen, omdat beide ouders vaak werken en er niet altijd tijd voor hebben.”

ARBEIDSMOBILITEIT

“Als we kijken naar arbeidsmobiliteit van reeds werkenden valt het me op dat de leeftijdsgroep van 25 tot 35 van nu een stukje verweerder is dan wij destijds waren. Zaten wij nog op de bank van oma met een leuke plaid eroverheen; zij hebben meteen alles ‘spik en span’ voor elkaar, met alle financiële consequenties vandien. Dat beperkt hun mobiliteit op de arbeidsmarkt. Het moet wel allemaal betaald worden. Een andere ernstige hapering van mobiliteit is de pensioenproblematiek – zeker voor wat meer seniore medewerkers. Er zitten grote

verschillen tussen de pensioensopbouw van diverse branches, wat overstappen van baan ongunstig kan maken.”

30 JAAR ONOPGELOST

“Wat mij nog steeds het meest verwondert, is dat al 30 jaar het probleem bestaat van de langdurige accreditatietrajecten voor opleidingen en dat daar nog steeds geen oplossing voor is. Een goede opleiding opzetten, is ons uitgelegd, duurt ongeveer een half jaar. Het accreditatietraject duurt vervolgens vier jaar! Als dit nu al zó lang een issue is: wie pakt het dan aan? Wij nemen deel aan het BOOST-programma – de aanjager voor Smart Industry in Oost Nederland, waarin een kopgroep en een kerngroep zitten. De kopgroep bestaat uit ondernemers, die inhoudelijk in de



"omdat we elkaars werkterrein niet overlappen, zien we een vrije uitwisseling van kennis en informatie."

voorhoede gaan, signaleren en definiëren. De kerngroep wordt gevormd door kennisinstellingen die deze input vertalen in acties. Helaas loopt de kerngroep vast op onder andere de accreditaties. Binnen de ondernemerswereld kijken we hier met enige verbazing naar. Wij moeten slagvaardiger in oplossingen denken, omdat processen simpelweg niet zo kunnen vertragen."

INNOVAR

"In samenwerking met drie middelgrote ondernemingen (Contour, Waterkracht en Van Raam) hebben we in Varsseveld innovatiehub Innovar ingericht. Innovar legt verbindingen voor stageplaatsen en zet vraagstukken uit. Omdat we elkaars werkterrein niet overlappen, zien we een vrije uitwisseling van kennis en informatie. Ook de korte afstand tot elkaar is belangrijk. Innovar wordt gerund door een hubmanager, die zelf nog student is en bij afstuderen voor zijn eigen vervanging moet zorgen. We hebben erg goede ervaringen met stageplaatsen, omdat dit onze kweekvijver is voor talent. Het leuke is dat onze eigen - vaak meer ervaren - mensen hiervan ook weer opbloeien. Je leert van elkáár."

HR-AANPAK

"Als we verwachten van het onderwijs dat ze sneller kunnen schakelen, dan betekent dat ook iets voor de HR-strategie van bedrijven. Het is nu al belangrijker om te selecteren op competenties dan op diploma's, wat nog niet altijd gebeurt. Zelf paste ik als leerling ook niet zo naadloos in het schoolsysteem. Eigenlijk ben ik een 'drop-out'. Na mijn havodiploma heb ik een aantal richtingen uitgeprobeerd. In de opleiding vond ik mijn uitdaging niet en haakte af. Voor mij werken seminars en vakgerichte netwerkbijeenkomsten veel beter om kennis op te doen. Een gedegen algemeen basiskennisniveau is belangrijk in relatie tot het denkniveau. Ik ben een praktijkmens van *trial & error*. Ik leer het meest door het te doen, te observeren en er dan zelf invulling aan geven. Binnen bedrijven past dit heel goed, maar maken ze hier wel voldoende tijd voor? De verdiepingsslag van kennis moet naar mijn mening toch echt op de werkvloer plaatsvinden." ■