

‘WE MOETEN EEN GOEDE EERSTE INDRUK MAKEN’

Niet iedereen die gemotiveerd aan zijn carrière als funderingswerker begint, blijkt geschikt. De lange dagen en de aard van het werk moeten bij iemand passen. “Daarom laten we leerling-heiers vier tot zes maanden meelopen als derde man”, vertelt René Alink. “In die periode kunnen we van beide kanten bekijken of de functie past.”

L René Alink is bedrijfsleider van Sterk Heiwerken uit Drachten. Van de vijftig medewerkers werken er dertig op projectlocaties. Voorheen zette het bedrijf een advertentie in een regionaal dagblad als ze een vacature had voor de functie van funderingswerker. “Die stelden we laagdrempelig op. We vroegen om ‘buitenmensen die hun handen uit de mouwen wilden steken’. Van de dertig reacties die we daarop kregen, namen we twee à drie personen aan.” Uiteindelijk ging één persoon een langdurige arbeidsrelatie aan met Sterk Heiwerken. “Al met al kon de kwaliteit van de aanmeldingen beter.”

Mond tot mond

Maar de tijden zijn veranderd. “In de huidige arbeidsmarkt krijgen we ongeveer een open sollicitatie per week binnen. Deze kandidaten kennen ons meestal via mond-tot-mondreclame en hebben vaak meer potentie dan voorheen. Lijkt de kandidaat geschikt, dan bewaren we zijn gegevens. Als er een vacature ontstaat, kijken we eerst in dit bestand.” Na de proefperiode van enkele maanden, biedt Sterk Heiwerken leerling-funderingswerker de opleiding ‘Funderingswerker’ aan. “Hiervoor gaat de medewerker acht zaterdagen naar school. Vaak is de theorie gemakkelijker doordat hij al praktijkervaring heeft opgedaan.” Willen de funderingswerkers doorleren? Dan organiseert het bedrijf bijvoorbeeld een klassikale cursus maatvoering of lassen.

Sterk Heiwerken

We Have to Make a Good First Impression

Not everyone who pursues a career as a foundation worker is a suitable fit, due to the long hours and the nature of the work. “That’s why we let apprentices experience the work in an internship of four to six months,” explains René Alink, manager of Sterk Heiwerken in Drachten. “During this period, both we and the apprentices can assess whether or not they are right for the job.”

Thirty out of the fifty employees work on project locations. In the past, the company would place an ad in a regional newspaper if they had a job opening for a position as a foundation worker. “We did not set high demands; simply asking for ‘outdoor types’ who were not afraid to work hard and get their hands dirty. We often hired two or three people out of the many replies.” Eventually, one person would remain with Sterk Heiwerken for a longer period of time. “Al! In all, the quality of the applications could be improved.”

Word of Mouth

Times have changed. “In the current job market, we receive approximately one unsolicited application every week. The candidates have usually heard of us via word of mouth and often have more potential than in the past. If the candidate seems to be a suitable fit, we keep their information. If we have a job opening, we first refer to our file of candidates.” After a trial period of several months, Sterk Heiwerken offers the apprentice the ‘Foundation Worker’ training program. “The employee has to study eight Saturdays for this training. The theoretical component is often easy because the employee has already gained practical experience.” If the foundation workers want to further their



‘Studenten zijn vaak gebonden aan hun eerste studiekeuze’

Stageplekken

Over de aanwas van machinisten heeft Alink niet te klagen. Meestal neemt hij ervaren, opgeleide machinisten aan. “We hebben ook al eens een heier opgeleid tot machinist. Die moet dan wel over machinegevoel beschikken.” Het vinden van geschikte calculators en werkvoorbereiders kost meer moeite. In het noorden kiezen maar weinig studenten voor de civiele techniek. Sterk Heiwerken biedt daarom stageplekken aan in de werkvoorbereiding en de technische dienst. “Een goede stagiair proberen we aan ons te binden. Een ideale situatie, omdat beide partijen weten waar ze aan toe zijn.”

Eerste indruk

René Alink denkt na over het promoten van de civiele techniek. “We moeten eerder beginnen, bijvoorbeeld bij scholieren die een open dag van een hogeschool bezoeken. Ze vinden daar nu vooral informatie over de opleiding. Maar een studiekeuze reikt verder. Als bedrijven een rol spelen bij zo’n open dag, kunnen leerlingen een gerichtere keuze maken. Bovendien zijn studenten tegenwoordig vaak gebonden aan hun eerste studiekeuze. Een eerste indruk heeft dus veel invloed. We moeten zorgen dat we als sector deel uitmaken van die eerste indruk.”

knowledge and skills, the company organizes classes in measurements or welding.

Internships

Alink cannot complain of a lack of new engineers. Usually, he hires experienced, educated engineers. “We have also trained a pile-driver operator to engineer, but this does require a feeling of dedication to this work,” says Alink. Finding suitable calculators and manufacturing planners is more difficult. In the north of the country, very few students choose to study civil engineering. Therefore, Sterk Heiwerken offers internships in work preparation and technical support. “We try to retain good interns – an ideal situation – because both parties can benefit from this.”

First Impressions

Alink attempts to tackle the problem of promoting civil engineering. “We have to start sooner, for instance with high school students who visit a fair for higher education. Currently, they will mainly find information about the training. However, choosing a training program is not merely based on the information alone. If companies play a role in such a fair, students are better able to make good choices. Moreover, students often have to stick to their first choice; so, a first impression plays a significant role. We have to ensure that we as a sector are part of this first impression.”