

Vakmanschap en ondernemend gedrag



Tuinte
smart industrial solutions



Met het maatwerk ontwikkeltraject 'Vakmanschap en ondernemend gedrag', samen met TechOost, Stodt en Saxion, lukt het hightechbedrijf Tuinte hun vakmensen te motiveren om zelf met ideeën te komen om stapsgewijs de complete productieketen te verbeteren. De ervaringen worden komende tijd benut bij meer bedrijven in de chiptech en maakindustrie.

Versneller voor het ontwikkelen en betrekken van vakmensen

Tuinte in Hengevelde is hightech maakpartner voor toonaangevende OEM'ers en first-tier suppliers. Het bedrijf staat voor grote veranderingen, zoals groei, digitalisering en automatisering. Tuinte onderkent dat het cruciaal is om haar vakmensen op de werkvloer hierin maximaal te betrekken en te ondersteunen. Maar hoe doe je dat terwijl de dagelijkse werkdruk hoog is en allerlei andere prioriteiten om aandacht vragen? Hoe kun je het aanwezige (potentiële) vakmanschap maximaal benutten? Het traject 'Vakmanschap en ondernemend gedrag' bij Tuinte blijkt een versneller voor het ontwikkelen en betrekken van vakmensen.

Maartje Reekers is HR manager bij Tuinte: "Ook dit traject helpt Tuinte om te groeien als lerende organisatie." Het traject wordt mogelijk gemaakt door TechOost, een ecosysteem van publiek-private samenwerkingen in Oost-Nederland waarin vraagstukken uit het bedrijfsleven aangepakt worden. Via TechOost ontwikkelde Tuinte samen met Stodt en Saxion een maatwerk ontwikkeltraject met belangrijke uitkomsten. Dat traject wordt nu verder opgeschaald in Oost-Nederland.

Tuinte: hightech maakpartner

Tuinte voegt als hightech maakpartner waarde toe aan productieprocessen van haar hoogwaardige opdrachtgevers. Maartje Reekers: "Dit doen we door het toeleveren van hoogwaardige onderdelen, modules, complete machinebouw of een combinatie hiervan. Wij leveren vernieuwende technologie voor opdrachtgevers in onder andere de

Aerospace & Defence, Semicon, High-end Food, Energy en Life Science. Maar hoe innovatief onze technieken en machines ook zijn: zonder de bediening ervan door onze ervaren vakmensen, gebeurt er niets. Alles begint bij hen."

Grote uitdagingen voor naaste toekomst

In 2030 heeft Tuinte de wens om nieuwbouw gerealiseerd te hebben. Eveneens wil Tuinte groeien in de sector Life Science.

Maartje Reekers: "Daarbij moeten we digitaliseren en automatiseren onder andere omdat we zoals zoveel technische bedrijven staan voor diverse uitdagingen zoals 'hoe blijven we concurrerend?' en 'hoe blijven we aan gekwalificeerde vakmensen komen?' We voelen dus een directe noodzaak om te focussen op onze vakmensen. Daarom zijn we vol ingestapt met dit maatwerktraject.

"De betrokkenheid vanuit alle medewerkers bij Tuinte was enorm om gezamenlijk langlopende uitdagingen in de procesflow praktisch op te lossen"

Kevin Hanson, STODT

We zien inmiddels door de opbrengsten van dit traject minder verstoringen, het werk verloopt sneller en 'first time right'. Onze vakmensen ervaren nu meer autonomie en verbeterruimte en weten zich gehoord om hun vakkennis. Hiermee kunnen we de uitdagingen voor de toekomst nog beter aan."

Slim, Scherp en Soepel

Een eerste, praktische stap was om het strategisch beleidsplan van Tuinte voor de vakmensen op de werkvloer terug te brengen tot de absolute essentie. Maartje Reekers: "Dit doen we met drie kernwoorden: Slim, Scherp en Soepel. Daar hangen we alles aan op en deze drie trefwoorden communiceren we overal in ons bedrijf, van kantine tot werkplaats."

Concrete effecten van maatwerk ontwikkeltraject Vakmanschap en ondernemend gedrag:

- Versneller voor het ontwikkelen en betrekken van vakmensen
- De vakmensen ervaren nu meer autonomie en verbeterruimte en weten zich gehoord om hun vakkennis.
- Vakmensen getraind in proactief probleemoplossend vermogen.
- Betere samenwerking tussen teams en efficiënter gebruik van technologie.
- Minder productieverstoringen, minder faalkosten, het werk verloopt sneller en 'first time right'.
- Meer leverbetrouwbaarheid.
- Toename kennisniveau medewerkers.
- Meer communicatie en onderlinge betrokkenheid en uitwisseling vakkennis.
- Verbetering samenwerking tussen junior en senior medewerkers.
- Vakmensen beter voorbereid op en gemotiveerd voor innovaties binnen het bedrijf.
- Betere positie op arbeidsmarkt door verbeterd imago van de werkgever.

Essentials van ontwikkeltraject Vakmanschap en ondernemend gedrag in vogelvlucht:

- On the job maatwerktraject, met veel experimenten, leren, reflecteren.
- Begeleiding door trainers met ervaring in het onderwijs
- Gemixte afdelingsoverstijgende groepen (lassers, engineers, frezers, etc.)
- Afgerond traject in 7 a 8 dagen afhankelijk van thema's
- Helder programma:
 - Delen van bedrijfsvisie en strategie.
 - Focus op het vakmanschap en persoonlijk leiderschap.
 - Theoretische vakkennis vergroten.
 - Kennisoverdracht.
 - Verandertrajecten.
 - Samenwerken.
 - Communicatietraining.
 - Veel aandacht voor softskills.
 - Afdeling overschrijdend samenwerken.
 - Input operationale excellence programma.

Antoinette Tanke is programmamanager HR-Leerkring Oost, vallend onder het Lectoraat Employability Transition van Hogeschool Saxion en TechOost: “We proberen de vakmensen los te weken van het beperkte taakgerichte werken en hen de vrijheid en autonomie te geven om hun kennis uit te spreken en door de hele productiefloor heen in te brengen. Hun mening telt, dát is de centrale boodschap. Met wat ze zeggen en aandragen doet het management écht iets en samen met de medewerkers borgt zij ook de terugkoppeling van die vervolgcycli naar de medewerkers toe.”

Vergroten van inzetbaarheid en arbeidsproductiviteit van vakmensen

Antoinette Tanke: “Dit traject richt zich op het vergroten van de inzetbaarheid en verhogen van arbeidsproductiviteit van je vakmensen. Hoe? Door hen te trainen in proactief probleemoplossend vermogen, betere samenwerking tussen teams en efficiënter gebruik van technologie. Door de verschillende disciplines uit de totale keten bij elkaar aan tafel te zetten, zie je in de gesprekken die ontstaan dat de deelnemers in kleine stapjes inzicht en invloed krijgen op de productiefloor. Je krijgt een enorm positieve reuring onder de vakmensen!” Maartje Reekers: “Het gaat inderdaad met kleine stapjes en daaruit zie je de betrokken vakmensen heel veel voldoening halen. Zoals een draaier en een calculator



Antoinette Tanke, Programmamanager HR-Leerkring Oost

die elkaar nu al veel meer opzoeken, prachtig! Door deze successen en door aan de slag te gaan met het ‘laaghangend fruit’ los je als management de belofte in dat je alle lagen in je organisatie met elkaar verbindt en de suggesties van je vakmensen daadwerkelijk doorvoert in structurele verbeteringen.” Antoinette Tanke: “De borging van die behaalde verbeteringen is inderdaad essentieel voor de langere termijn.”

Productiefloor optimaliseren

Antoinette Tanke: “Bij Tuinte hebben we onderzocht hoe je binnen een maakbedrijf de productiefloor kunt optimaliseren. Enkel door de vraag neer te leggen bij de vakmensen van de werkvloer zelf. Wat vinden zij nu eigenlijk een optimale productiefloor?” De reden om dit te doen is niet alleen intern gelegen. In de hightech sector stellen klanten steeds meer eisen aan maakbedrijven op het vlak van kwaliteitsnormeringen en projectmatig en multidisciplinair werken. Veel technische vakmensen doen nu nog vaak hun eigen ‘ding’, geredeneerd vanuit hun eigen discipline en zijn niet gewend te denken vanuit het perspectief van de complete keten. Dat leidt regelmatig tot verstoringen op de werkvloer. Antoinette Tanke: “Het was heel sterk en misschien zelfs wel moedig van het management van Tuinte om deze hulpvraag op tafel te leggen en bespreekbaar te maken.”

Het kernprobleem: gebrekkige communicatie

Antoinette Tanke: “Vaak zeggen maakbedrijven dat het de onwil van vakmensen is om samen te werken. ‘Ze communiceren niet goed’, is dan het mantra. Vaak zit het probleem in de basis inderdaad in de communicatie én inzicht in elkaars werk. Vervolgens vragen we de visie en strategie van het maakbedrijf in kwestie uit. Bedrijven in de maakindustrie rollen weliswaar hun strategie en beleid uit, alleen heeft het management vaak het idee dat hun vakmensen het niet oppakken en er niets mee doen. De oorzaak hiervan ligt vaak in het feit dat de werkvloer en hun teamleiders niet weten hoe ze daar handen en voeten aan moeten geven. De oplossing? Het moet voor deze doelgroepen veel concreter worden gemaakt. Deelnemers gaan ervaren wat hun toegevoegde waarde is en wat de kaders zijn waarbinnen zij zelf kunnen acteren en dat is waar het TechOost project ‘Vakmanschap en ondernemend gedrag’ op insteekt.”

Starten vanuit strategie

Hoe is er eigenlijk concreet gestart samen met Tuinte in het TechOost project 'Vakmanschap en ondernemend gedrag'. Antoinette Tanke: "Eerst borgen we de bedrijfsstrategie zodat alle betrokkenen deze onderschrijven. Een leertraject bestaat over het algemeen uit 8 dagen. De trainingsdag starten we standaard met het herhalen van die strategie en waarom de organisatie dit doet. En ook: wat betekent dit voor ons?" Vervolgens selecteerden Antoinette en Tuinte samen een product dat een moeizaam traject had doorlopen in hun supply chain. Het maakproces van dit product gaf de nodige verstoring in de productiefLOW.

Focus op één specifiek product

Antoinette Tanke: "We selecteerden één van de producten die Tuinte maakt waarvan iedereen weet dat het productieproces erg moeizaam was. Daarvan hebben we specifiek het tekeningenpakket onder de loep genomen en hier een trainingsdag op ingericht. Tijdens die trainingsdag lieten we 's ochtends de deelnemers (ieder voor zich) een 0-meting doen, met de vraag: wat weet jij eigenlijk van plaat- en vormtoleranties? Daarna stuurden we de deelnemers in twee groepen uiteen om samen te kijken naar de maakbaarheid van het product op basis van de tekeningen en de specificaties. In elke groep namen draaiers, frezers, monteurs, een engineer, een werkvoorbereider, kwaliteit en een projectleider deel. Eigenlijk een soort van werkvorm van een multidisciplinair team zoals je dat ook in een daadwerkelijk projectteam zou aanvliegen. We splitsten hen in twee groepen met dezelfde tekening. Daaruit kwamen mooie verbeterkansen naar boven. Aan tafel vonden ze vervolgens snel een mogelijke oplossing voor al langer sluimerende hiaten en verbeterkansen. Alleen, op de reguliere werkvloer gebeurt dit niet, door de waan van de dag en de andere geschetste omstandigheden."

Medewerkers geprikkeld tot meedenken

Vervolgens nodigde Antoinette er een docent van STODT bij uit die gewend is mensen op te leiden in het beoordelen van tekeningen en vorm- en plaat-toleranties. STODT is de technische bedrijfsopleider in verspanen en meten, opgericht door en voor vakmensen. Deze docent liep met de deelnemers de tekeningen door en de eerder gemaakte nulmeting voor wat betreft vorm- en plaat-toleranties. Antoinette Tanke: "Enkele medewerkers vroegen naderhand zelf naar de mogelijkheden van bijscholing op het vlak van vorm- en plaat-toleranties." Ook ging de groep aan de slag met de vraag op basis waarvan

eigenlijk de kostprijs van de producten van Tuinte wordt berekend? Antoinette Tanke: "De dag erna hebben we de collega's van sales uitgenodigd om met deze groep om de tafel te gaan. Daarin zag je dat over en weer meer begrip voor elkaars werkzaamheden ontstond en collega's met elkaar gingen meedenken."

Meer vraag naar autonomie, beslissingsruimte en verantwoordelijkheid

Je ziet de betrokkenheid en de bevoegdheid van de medewerkers en hoe enthousiast zij bezig zijn met hun eigen producten en eigen proces en wat er volgens hen anders en beter kan", aldus Antoinette. De vierde trainingsdag gaven de medewerkers een presentatie aan het MT over wat er volgens hen inderdaad anders en beter zou kunnen. Maartje Reekers: "Daarbij is de wisselwerking tussen de betrokken vakmensen en het MT heel belangrijk. Er ligt ook een verantwoordelijkheid bij de vakmensen om het MT te blijven betrekken bij de toezegging dat hun verbetersuggesties daadwerkelijk worden opgepakt. Dat is weliswaar goed geborgd in dit hele vakmanschapstraject, maar die daadwerkelijke wisselwerking gaat niet in één keer goed, daar moet je aandacht aan blijven besteden."



Maartje Reekers, HR Manager Tuinte

Medewerkers stellen vragen aan het management

Antoinette Tanke: “De presentatie van mogelijke verbeterpunten aan het Management Team (MT) is geen klaagzang, want voor elk verbeterpunt hadden de medewerkers de vraag gekregen om minstens twee oplossingen aan te dragen. We zagen dat het MT van Tuinte daar heel enthousiast van werd.” Gemotiveerd door de aandacht voor hun inbreng, begonnen de vakmensen bij Tuinte vragen te stellen aan hun MT. Antoinette Tanke: “Zoals, heb ik de vrijheid als ik een nieuw product heb, om bijvoorbeeld een leverancier uit te nodigen om met mij mee te denken? En ook: welke frezen kan ik gebruiken om het op een andere, betere, snellere manier te maken dan wij normaal zouden doen? Ze vragen dus hun MT om die autonomie, die ruimte en die verantwoordelijkheid. Ofwel: mogen wij dit dan zelf beslissen? Ook het MT moet hierin groeien. Je dicht de kloof door mensen bij elkaar te zetten, met dezelfde doelstellingen en intentie. Je verbindt mensen met elkaar.” Nu het tekeningezen is geoptimaliseerd, pakt Tuinte samen met TechOost andere verbeterissues op zoals lassen.

Niet zonder slag of stoot

Het betrekken van de vakmensen op de werkvloer gaat niet altijd direct van een leien dakje. Maartje Reekers: “Vanuit Tuinte doet een heel gemêleerd gezelschap mee, van jong tot oud en van verschillende afdelingen. We betrekken iedereen in dit traject, ook collega’s die tegen hun pensioenleeftijd aanzitten of die in eerste instantie wellicht niet in het traject geloven. Het moet van twee kanten komen, ook de vakmensen moeten bereid zijn zich in te zetten, hun werk leuk te blijven vinden en aantrekkelijk te blijven voor de werkgever. We geven hen expliciet de kans om problemen en verbeter suggesties bespreekbaar te maken. Door ons luisterend oor en de overtuiging dat er wordt geluisterd, zie je uiteindelijk ook deze groep werknemers positief overstag gaan.”

Ook aandacht voor softskills

Door de nadruk op overleg en een luisterend oor voor elkaar, krijgen ook de softskills van de vakmensen én het MT in dit traject een boost. Maartje Reekers: “Technici zijn dol op techniek, maar besteden minder aandacht aan onderlinge communicatie. Door te luisteren naar hun ideeën en hen de ruimte te geven, zien we dat de vakmensen nu gaandeweg iets beter worden in hun onderlinge communicatie. Ze delen nu meer tips en aanbevelingen met elkaar. Omdat er in de

groepen die meedoen met dit traject collega’s zitten van allerlei afdelingen, leren de collega’s elkaar intern beter te vinden.”

Antoinette Tanke: “Zaken verlopen soepeler en issues worden makkelijker uitgesproken naar elkaar. Uiteindelijk gaat het om erkenning, waardering, gehoord worden, menselijke relaties, feedback en kruisbestuiving. Al deze elementen verweven we in dit traject over de technisch-inhoudelijke as.”

ChipTech Twente Talent ondersteunt uitbreiding

Gebaseerd op het succes uit het eerste traject gaat Tuinte vol overtuiging verder met het TechOost project ‘Vakmanschap en ondernemend gedrag’. Maartje Reekers: “We hebben nu twee groepen parallel draaien én de groepen 3 en 4 worden nu ook ingepland.” Stephan Corporaal is lector Human Capital bij het lectoraat Employability Transition van Saxion: “Die uitbreiding is mogelijk door ChipTech Twente Talent en ook gevoed door state-of-the-art wetenschappelijke inzichten vanuit het project Smart Skills@Scale.” Belangrijk om te melden: uiteindelijk zijn het ook de klanten van Tuinte die van dit verbetertraject profiteren.

Focus op opschaling naar andere maakbedrijven

Maria Hendriks, directeur van TechYourFuture, brengt een aantal belangrijke nuances aan: “Dit traject is niet alleen gestart voor Tuinte. Dit project levert een concreet en geëvalueerd vakmanschapstraject op dat bij Tuinte wordt uitgevoerd en vervolgens beschikbaar wordt gesteld voor andere mkb-bedrijven. Opschaling is namelijk één van de doelen van dit TechOost project met als doel ook andere maakbedrijven hiervan (onderling) te laten leren. De resultaten vertalen we naar overdraagbare handleidingen en methodieken, zodat ook andere bedrijven het traject kunnen adopteren, de gewenste opschaling dus.” Antoinette Tanke: “We bouwen een modulaire bibliotheek op met onze kennispartners en collega-onderwijsinstellingen. Bij een nieuw traject in een ander maakbedrijf kunnen we daar al direct bij de start uit putten.”

Inzet van bewezen methodieken

Tot slot benadrukt Maria Hendriks in relatie tot het TechOost project 'Vakmanschap en ondernemend gedrag' dat het geen standaard training of procedure is: "Elk deelnemend maakbedrijf vliegen we op basis van maatwerk aan. Tegelijkertijd vinden we niet het wiel volledig opnieuw uit. We maken ook praktisch gebruik van bewezen en naar dit traject over te brengen methodieken uit voorgaande onderzoeksprojecten in de maakindustrie zoals eerder bij het bedrijf Norma. Wat goed en praktisch bewezen is, passen we graag opnieuw toe. Kortom, maatwerk in combinatie met elders al bewezen methodieken

Géén klant-en-klare standaardtraining

"Het maatwerktraject 'Vakmanschap en ondernemend gedrag' is beslist géén kant-en-klare standaardtraining", vult Antoinette Tanke aan: "Het is geen one size fits all. Specifiek bij Tuinte hebben Maartje Reekers, Operations Manager Bert Wildenborg en ik meerdere gesprekken gevoerd om heel specifiek naar boven te halen waar zij tegenaan lopen in hun keten c.q. maakproces. Daar enten we alle vervolgstappen op." De inzet en zichtbaarheid van het MT in dit traject is essentieel, benadrukt Antoinette Tanke: "Martijn Tuinte nam de moeite om op de kick off bijeenkomst met de vakmensen de strategie van Tuinte nog eens door te nemen. Alle deelnemers kregen

de gelegenheid vragen te stellen over de strategie en waarom sommige zaken lopen zoals ze lopen. Ook Bert Wildenborg is heel hands-on bij dit project betrokken, zowel inhoudelijk bij de ontwikkeling van dit project als bij de uitkomsten."

Samenvatting succesfactoren

Wat zijn in het kort de succesfactoren? Antoinette Tanke: "Dit traject hebben we ingericht in co-creatie met Bert Wildenborg en Maartje Reekers waarbij ieders specifieke expertise maximaal de ruimte kreeg. Vervolgens pak ik mijn rol als trainer en facilitator in dit traject op, met het alert zijn op inhoud en scherp zijn op reacties, zowel verbaal als non-verbaal. Wat gebeurt er met de vakmensen aan tafel? Wat wordt er wel en niet gezegd en hoe verhoudt al het gezegde zich tot elkaar? En hoe kan ik de teruggetrokken/stillere vakmensen motiveren om ook positief bij te dragen? We hebben een voorbeeld van een vakman die op het puntje van zijn stoel zat, omdat hij heel veel had te melden, maar niks zei. We spreken hem aan op zijn vakmanschap en geven ruimte voor verbeterpunten voor het samenwerken in de keten. En ook: wat heeft deze vakman nodig om zijn verbeterpunten eigenhandig door te voeren en wat belemmert hem? De weerstand van vakmensen is doorgaans terug te voeren op een gebrek aan waardering voor en erkenning van hun vakmanschap. Ze voelen zich niet gehoord omdat eerdere ervaringen hebben geleerd dat er niets mee gedaan wordt. Dat is de belevenis van veel vakmensen. Veel draait erom dat vakmensen in maakbedrijven daadwerkelijk gehoord willen worden."

Succes door trainers, de juiste productscan én blijven uitleggen

Maartje Reekers: "De successen komen ook heel erg op gang als je een product uit je eigen praktijk pakt, en met elkaar elk productiefacet daarvan onder de loep neemt. Van belang: leg daarbij een product op de snijtafel waarbij de vakmensen het gevoel hebben dat er iets niet goed is gegaan. Omdat onze producten in ons bedrijf door de hele keten gaan, kan bijna elke afdeling daar wel iets zinnigs over zeggen." Ook noemt Maartje Reekers de docenten van STODT als een belangrijke succesfactor: "Deze trainers spelen in de overleggen met de vakmensen een belangrijke rol." Tot slot geeft Maartje aan dat het van belang is om continu nut en noodzaak van het traject te blijven uitleggen: "En ook collega's elkaars werk daadwerkelijk te laten ervaren om onderling meer begrip te kweken."



Kevin Hanson is als docent vanuit STODT bij Tuinte concreet aan de slag gegaan binnen het maatwerk ontwikkeltraject 'Vakmanschap en ondernemend gedrag'. Kevin is gepensioneerd, maar zet zich nog vol overgave in voor onder andere STODT: "Ik geef opleidingen voor verspaningstechnologie. Samen met Antoinette Tanke heb ik jaren geleden een soortgelijk ontwikkeltraject doorlopen bij een bedrijf in de wereld van Tuinte. Toen al zag ik de vele mogelijkheden van het direct met alle betrokkenen om de tafel gaan om problemen in de procesflow met elkaar heel praktisch op te lossen."

Goede mix van medewerkers

Directeur Jeroen Rouwhof van STODT vroeg Kevin of hij mee wilde werken aan het maatwerk ontwikkeltraject 'Vakmanschap en ondernemend gedrag' bij Tuinte: "Daar heb ik direct ja op gezegd, want dit is een uniek traject met een heel erg praktische en resultaatgerichte opzet. Bij de sessies bij Tuinte zijn aan tafel medewerkers uit alle niveaus binnen Tuinte betrokken, een heel sterk punt om samen je vakmanschap te vergroten. Een mix van allerlei functies deed mee in dit intensieve ontwikkeltraject, van de vakmensen achter de machine tot en met de indirect betrokkenen die vaak heel weinig van verspaning weten. Deze laatste groep heb ik bijvoorbeeld een aantal lessen basis verspaningstechnologie gegeven."

Elkaar positief uitdagen en stimuleren

De groep bij Tuinte bleek enorm enthousiast, van de vakmensen zelf tot en met hun collega's uit de andere afdelingen. Kevin: "Zij stelden heel veel vragen en toonden allemaal een diepgaande interesse, een compliment waard. Dat maakte het lesgeven in dit traject een topervaring binnen mijn werk als docent. De betrokkenheid vanuit Tuinte was enorm om gezamenlijk langlopende uitdagingen in de procesflow bij Tuinte praktisch op te lossen. Bij de probleemoplossing werden alle meningen gewaardeerd, dus ook vanuit de medewerkers van Tuinte die niet direct bij het verspaningsproces zijn betrokken. Iedereen durfde vragen te stellen en elkaar positief uit te dagen en te stimuleren. De vakmensen achter de machines weten uiteraard alles van verspaning. Maar als je samen in een sessie zit om een probleem met een product op te lossen, kun je veel beter communiceren met elkaar als je elkaar door onder andere onze training beter leert begrijpen. Want heel veel draait om communicatie en vakmatig openstaan voor elkaars ideeën."

Uniek maatwerktraject, een aanrader voor elk bedrijf in de smart industry

Kevin heeft een mooie eindconclusie over zijn deelname als docent vanuit STODT aan het maatwerk ontwikkeltraject 'Vakmanschap en ondernemend gedrag': "Dit zijn unieke trajecten en deze worden nu veel te weinig doorlopen. Ik

kan het elk bedrijf in de smart industry adviseren om zich hiervoor open te stellen, zoals Tuinte deed. Want de vak kennis in de werkplaatsen daalt en de goede vakmensen gaan met pensioen, tegelijkertijd is er geen nieuwe aanwas." Kevin's eigen bedrijf is te bereiken via www.tipverspaningstraining.nl

Voorbeeld voor andere bedrijven in de maakindustrie

Stephan Corporaal benadrukt dat dit traject exemplarisch kan zijn voor andere ondernemers in de maakindustrie die ook aan de slag willen met de arbeidsproductiviteit en het vakmanschap van hun eigen vakmensen: "Je hoeft hiervoor je kostbare vakmensen niet naar een cursus te zenden. Juist dit traject is heel hands-on en reikt allerlei praktische trainingen aan." Maartje Reekers: "Natuurlijk onttrek je je vakmensen met dit traject frequent aan het productieproces. Da's best wel een investering, tegelijkertijd profiteerden we al heel snel van kleine successen door de praktische probleemoplossingen. Wil je de komende jaren verder en écht met digitalisering en automatisering doorgaan? Dan kan dat soms te snel gaan voor je vakmensen, terwijl het management denkt dat alles prima loopt. Om ook dit te overbruggen, is het TechOost project 'Vakmanschap en ondernemend gedrag' ideaal."



Kevin Hanson, Docent STODT

Snel schakelen vanuit meerdere partijen

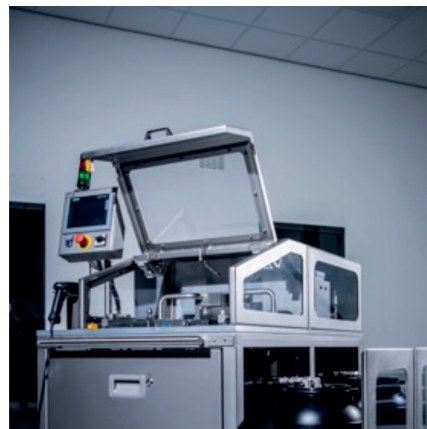
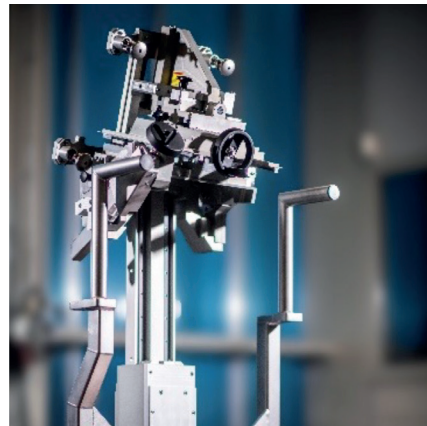
Stephan Corporaal: "Meerdere programma's komen in het TechOost project 'Vakmanschap en ondernemend gedrag' samen. Wat enorm goed hielp, is dat in dit project heel snel en praktisch door Maartje Reekers en Antoinette Tanke is geschakeld. TechOost heeft dit mogelijk gemaakt, en ook het aanhaken van STODT met zijn ervaren docenten gaf een versnellende werking." Stephan Corporaal is onder andere projectleider van Smart Skills@Scale, een grootschalig, landelijk onderzoeks- en innovatieprogramma gericht op het ontwikkelen en benutten van het potentieel van vakmensen: "Dankzij Smart Skills @Scale kunnen we dit project van TechOost heel nauwgezet monitoren op onder andere effectiviteit. Zo hebben enkele onderzoekers vanuit Smart Skills&Scale geparticipeerd bij uitvoering van dit traject bij Tuinte en is dit traject gewerkt met state-of-the-art wetenschappelijke inzichten over het praktijkgericht ontwikkelen van vakmensen."

Dankwoord

Onze dank gaat uit naar de docenten en trainers van STODT. Zij waren voor ons een van de partners om heel praktisch en technisch-inhoudelijk kennis toe te voegen in dit leertraject. Dank aan Jeroen Rouwhof, Kevin Hanson, Harry Bode en Bert Heijnk. Tevens dank aan Edwin Kippers van Chainmend voor zijn bijdrage op het vlak van continuous improvement en Roy Panjer van Lastechniek Oost.

Vervolg

Tuinte is van start gegaan met de verdere uitrol van het maatwerktraject naar alle medewerkers. Via TechOost en ChipTech Twente Talent wordt het ontwikkeltraject ook verder ingezet bij andere bedrijven in de maakindustrie en chiptech. Als je ook interesse hebt dan ben je van harte welkom bij Antoinette Tanke, een van de initiators en trainers van het ontwikkeltraject: a.m.c.b.tanke@saxion.nl.



TECH
YOUR
FUTURE



Tuinte
smart industrial solution.



TECH
OOST

koninklijke
metaalunie **STODT**

SAXION
UNIVERSITY OF
APPLIED SCIENCES

**Smart
Skills
@
Scale**

**KATA
PULT**
AANJAGERS
VAN DE KENNIS
VOOR MORGEN

TECHWISE TWENTE



**CHIPTECH
TWENTE
TALENT**