

YOUNGWORKS

VERMINDEREN UITSTROOM JONGE MEDEWERKERS

Rapportage onderzoek | OOMT

30 juni 2021



Inhoudsopgave

Management summary	P. 3
1. Inleiding	P. 6
2. Instroom, beeldvorming en verwachtingen	P. 7
3. Aard van het werk	P. 11
4. Werkdruk en rendemenstsdanken	P. 14
5. Ontwikkeling en groei als BBL'er	P. 17
6. Toekomstperspectief	P. 21
7. Werksfeer en cultuur	P. 26
8. Randvoorwaarden	P. 32



Management summary

Veel jongeren kiezen voor een opleiding en carrière in de mobiliteitsbranche. Tegelijkertijd ziet de sector dat er relatief veel jonge mensen uitstromen. OOMT heeft Youngworks gevraagd om te onderzoeken wat de belangrijkste oorzaken en motivaties voor deze hoge uitstroom zijn. In dit verkennende, kwalitatieve onderzoek spraken we zowel met jongeren (BBL'ers en jonge medewerkers) als met leidinggevend en begeleiders bij bedrijven.

Overkoepelend zien we een aantal grotere uitdagingen voor de mobiliteitsbranche die de kans op onnodige uitstroom van jonge mensen verhogen. We benoemen deze dikgedrukt en onderbouwen deze met inzichten vanuit bedrijven en jongeren.

Beperkte beeldvorming en gebrek aan ervaring voorafgaand aan de keuze vergroten het risico op een mismatch tussen jongere en bedrijf/branche.

- Jongeren die nu kiezen voor de mobiliteitsbranche doen dat primair vanuit een interesse in het voertuig waar ze aan gaan werken, of vanwege een trigger vanuit hun directe omgeving. Denk aan een ouder, docent of iemand van het UWV die aangeeft dat er voldoende werk is en/of dat het werk goed bij ze past.
- Jongeren verschillen sterk in de mate van ervaring met sleutelen aan een fiets of auto. Veel jongeren hebben beperkte beelden én beperkte ervaring op het moment van hun keuze. Bedrijven verwachten echter dat jongeren vol overtuiging voor hun bedrijf en het beroep kiezen. Dit zorgt voor frictie: jongeren die nog volop zoekende zijn, landen in een context die uitgaat van intrinsieke motivatie en technische basisvaardigheden. Bedrijven wijzen naar de rol van het voortgezet onderwijs en jongeren zelf: ze verwachten een meer weloverwogen keuze en enige ervaring.

Het leerproces van jongeren kan ondergesneeuwd raken door korte termijn rendementsdenken

- Veel jongeren zijn enthousiast over (grote delen van) hun werkzaamheden. Als er voldoende afwisseling in hun werk zit, ze ruimte krijgen om fouten te maken en de tijd krijgen om nieuwe vaardigheden te leren, groeien ze op een natuurlijke manier in de sector. Bij een deel van de bedrijven gaat dit goed, maar bij veel bedrijven ontbreekt deze ruimte.
- Bedrijven ervaren meerdere obstakels om voldoende ruimte voor leerervaringen te creëren. Vanuit het risico op extra kosten als er iets kapot gaat, of vanuit veiligheidsrisico's die ontstaan bij het maken van fouten, kiezen ze er bewust voor om jongeren veel relatief simpele taken uit te voeren.
- Een meer fundamenteel probleem zien we bij bedrijven die jongeren voornamelijk zien als goedkope arbeidskracht. Dit zit ruimte voor begeleiding en leren in de weg. Jongeren lopen hier tegenaan: ze missen leerervaringen, groei en zien dat ze de meer uitdagende (leuke) taken niet kunnen uitvoeren. Ze worden dan na verloop van tijd negatiever over hun werk.
- Voor BBL'ers geldt dat de driehoek van school – bedrijf – jongere vaak niet goed functioneert. Zowel bedrijven als jongeren zijn vaak kritisch op (1) de onderlinge communicatie en (2) de aansluiting van wat jongeren leren op school en in het bedrijf. Wat jongeren op school leren sluit bijvoorbeeld onvoldoende aan op de



praktijk; soft skills worden onvoldoende ontwikkeld en er is te weinig aandacht voor LOB. Tegelijkertijd wordt de belangrijke rol van de leermeester in de bedrijven soms niet goed ingevuld.

Jongeren ervaren een gebrek aan aandacht voor hun persoonlijke groei en benoemen onzekerheid over ontwikkelingen in de sector.

Een perspectief op persoonlijke groei is voor veel jongeren belangrijk om verbonden te blijven met de sector. Aanvankelijk, in de eerste fase van hun loopbaan, speelt dit minder een rol: BBL'ers en jongeren die net starten zijn nog lerende. Maar jonge medewerkers die al even aan de slag zijn, willen zicht hebben op hun doorgroeimogelijkheden binnen het bedrijf en de branche. Nu ontbreekt dit perspectief vaak, omdat het gesprek niet gevoerd wordt en jongeren niet weten wat de mogelijkheden zijn. Ze vinden het moeilijk om zelf het gesprek aan te gaan als ze meer willen dan cursussen die gericht zijn op bijspijken.

Bedrijven en jongeren noemen elektrificering als een dominante marktontwikkeling die van invloed is op het toekomstperspectief binnen de sector. We zien twee gevolgen:

- In de eerste plaats verandert de aard van het werk. Vooral intrinsiek gemotiveerde jongeren in de autobranche die graag sleutelen aan de motor en andere mechanische onderdelen, zien dit als een beperking. Hun werk verschuift naar meer elektrotechnische en ICT-gerelateerde taken. Dit vinden ze simpelweg minder leuk en onaantrekkelijk en brengt ze aan het twijfelen over hun baan.
- Daarnaast verandert het toekomstperspectief, zowel in positieve als in negatieve zin. Vooral in autobedrijven zorgt elektrificering voor onzekerheid over het rendement binnen bedrijven en de werkgelegenheid op middellange termijn. Bedrijven en jongeren in de fietsbranche zien daarentegen juist kansen voor groei van hun bedrijf en een toename van uitdagend werk.

Een goed toekomstperspectief is in de eerste plaats belangrijk om leuk werk te blijven doen: met voldoende afwisseling en uitdaging in de taken en een perceptie van groei. Voor de jonge medewerkers die op zichzelf willen gaan wonen of een gezin stichten, ontstaat de noodzaak van een goed salaris. Als dit achterblijft bij concurrerende sectoren kan dit een reden zijn om te switchen naar een andere sector.

De harde en sterke werkcultuur zorgt enerzijds voor verbinding, maar sluit ook mensen buiten

Jongeren en bedrijven omschrijven de cultuur van de branche veelal als direct, hard en humoristisch, maar ook als betrokken en loyaal. Bedrijven zien deze cultuur als passend bij de hoge werkdruk, mensen in de branche en de aard van het werk. Dat vraagt iets van jongeren die in de sector landen: ze moeten wennen aan de cultuur en harde grappen in de bedrijven. Als dat lukt, voelen ze zich vaak ook sterk verbonden. Maar een deel voelt zich minder thuis. Humor kan bijvoorbeeld ten koste gaan van minderheden. Daarnaast vinden jongeren dat er te veel nadruk ligt op wat er fout gaat, zonder dat daar een geduldige benadering of complimenten tegenover staan. De rol van de leider op de werkvloer om deze balans te bewaken en voldoende persoonlijke aandacht te geven, is daarom van groot belang.

Binnen de harde cultuur hebben jongeren vaak moeite met het vinden van de juiste balans in enerzijds zich uitspreken over hun behoeften en initiatief nemen (mondigheid) en anderzijds zich voegen in deze cultuur. Ze missen de ervaring en sensitiviteit om dit goed in te kunnen schatten.



De huidige generatie jongeren vraagt om een andere benadering vanuit de branche

Opvallend is dat veel bedrijven kritisch zijn op 'de huidige generatie jongeren'. Bedrijven zijn bijvoorbeeld kritisch op:

- een uitprobeermentaliteit in combinatie met een gebrek aan geduld om moeilijkere taken te leren. Ze verwachten meer inzet en doorzettingsvermogen;
- de beperkte sleutelervaring en trage leercurve op het vlak van bepaalde technische taken. Bedrijven willen dat jongeren met meer technische ervaring en interesse instromen;
- gebrek aan aandacht en concentratie op de werkvloer. Bedrijven vinden dat ze op dit punt te veel een opvoedende rol hebben.

Daar staat tegenover dat jongeren meer autonomie willen als het gaat om werktijden (niet zomaar overwerken), meer begrip en aandacht voor hun persoonlijke ontwikkeling en een harde werkcultuur niet zonder meer accepteren.

In de gevoerde gesprekken lijken deze twee perspectieven van bedrijven en jongeren soms ver uit elkaar te liggen. Belangrijk is dat er binnen de sector meer begrip ontstaat voor generatieverschillen en behoeften van jonge medewerkers als de sector de uitstroom wil verminderen. Jongeren van nu groeien in een andere context op: ze betreden de sector bijvoorbeeld met minder sleutelervaring dan jongeren van 20 jaar geleden. En van huis uit krijgen ze mee dat ze vooral moeten kiezen voor een sector waarin voldoende werk is én waar ze gelukkig worden.



1. Inleiding

Aanleiding & vraag

OOMT ziet in de eigen cijfers dat jonge medewerkers (15–24 jaar) relatief vaak uitstromen uit de mobiliteitsbranche. OOMT wil bedrijven uit de branche ondersteunen om jonge medewerkers te binden en zo onnodige uitval verminderen. Hiervoor heeft OOMT eerst inzicht nodig in de oorzaken en motivaties voor deze uitstroom, om vervolgens strategische keuzes te kunnen maken.

De centrale vraag in dit onderzoek is: Wat zijn redenen die ervoor zorgen dat jonge medewerkers de sector verlaten en waar liggen kansen om ze te binden aan bedrijven in de branche? Deze vraag belichten we vanuit het perspectief van bedrijven en jongeren:

- Jongerenperspectief: Welke knelpunten en kansen zien jongeren en wat verwachten ze van hun werkgever?
- Organisatieperspectief: Hoe kijken professionals bij bedrijven tegen leerlingen en jonge medewerkers aan en welke behoeften hebben zij om de uitstroom van jonge medewerkers terug te kunnen dringen?

Opzet onderzoek

Om de uitstroommotieven van jongeren in kaart te brengen, voerde Youngworks een kwalitatief onderzoek uit onder bedrijven, jongeren (15–24 jaar) en experts binnen de mobiliteitsbranche. Elk interview duurde +/- 60 minuten en vond plaats op locatie of via Zoom. In de gesprekken met jongeren lag de focus op: (1) instroommotieven, (2) uitdagingen op de werkvloer, (3) mogelijke uitstroommotieven. In de gesprekken met bedrijven focusten we voornamelijk op: (1) motieven om jongeren aan te nemen, (2) beeld en verwachtingen van jongeren, (3) uitdagingen op de werkvloer m.b.t. jongeren op de werkvloer.

De onderzoeksgroep bestond uit 5 experts, 19 bedrijven en 26 jongeren (15–25 jaar), waarvan 13 BBL'ers, 8 jonge medewerkers en 5 stoppers.

Wie	Autotechniek	Bedrijfswagentechiek	Fietstechniek
Jongeren	11	7	8
Bedrijven	10	6	3

Vanwege de aard van het onderzoek en het beperkte aantal gesprekken zijn inzichten indicatief van aard, vooral als het gaat om verschillen tussen enerzijds leerlingen, jonge medewerkers en stoppers, en anderzijds verschillen tussen de sub-branches: auto-, fiets- en bedrijfswagens.

Leeswijzer

In de Management Summary beschrijven we de belangrijkste uitdagingen van de branche. Hierna benoemen we de inzichten uit de gesprekken in de hoofdstukken 'Instroom, beeldvorming en verwachtingen', 'Aard van het werk', 'Werkdruk & rendementsdenken', 'Ontwikkeling en groei als BBL'er', 'Toekomstperspectief', 'Werksfeer & cultuur' en 'Randvoorwaarden'. Wanneer we in dit rapport spreken over bedrijven, doelen we op: bedrijfseigenaren, vestigingsmanagers of werkplaatschefs.

We hebben dit onderzoek met veel plezier uitgevoerd. Neem voor vragen of toelichting contact op met Youngworks, t. 020-419 98 40.



2. Instroom, beeldvorming en verwachtingen

Vanuit welke motivaties nemen bedrijven jongeren aan? En wat trekt jongeren over de streep om voor de mobiliteitsbranche te kiezen? In dit hoofdstuk belichten we de belangrijkste drijfveren en beelden vanuit het perspectief van zowel jongeren als bedrijven.

Motivaties van bedrijven om met jongeren te werken hebben betrekking op korte en lange termijn

Bedrijven verschillen sterk in hun motivatie om met leerlingen en jonge medewerkers te werken. Branche-breed ervaren bedrijven krapte op de arbeidsmarkt. Met name uit de truck- en fietsenbranche horen we: *“De vijver om werknemers uit te putten wordt steeds kleiner.”*

- **Lange termijn-motivatie:** tekort aan goede mensen in de nabije toekomst
Een van de belangrijkste redenen voor bedrijven om jonge medewerkers in dienst te nemen, is dat er veel werk ligt, zeker met het oog op de toekomstige vergrijzing van het personeelsbestand. En hoewel BBL'ers minder goed zelfstandig aan de slag kunnen gaan, is dit tevens een belangrijke motivatie BBL'ers aan te nemen. Bedrijven hebben nieuwe aanwas nodig, en door jongeren al vroeg aan zich te binden, hopen ze potentiële werknemers te werven.

“Met het oog op de toekomst heb ik een grandioos probleem als ik niet méér BBL'ers of jonge medewerkers aanneem. Die oude bomen hier in de werkplaats die vallen een keer om hoor, ik moet nieuwe stekjes kweken...”

Bedrijf, auto

- **Korte termijn-motivatie:** goedkope, extra handen voor een deel van het werk
Ook op korte termijn is het volgens sommige bedrijven een voordeel om met jonge medewerkers, aan de slag te gaan. Bedrijven hebben extra handen nodig voor allerlei taken, en jongeren - en met name BBL'ers - zijn hierop makkelijk inzetbaar en minder duur dan (oudere) gediplomeerde medewerkers.

“Je kunt ze gauw de taken aanleren waarin je ze op dat moment het hardste nodig hebt, die extra goedkope handen zijn heel prettig.”

Bedrijf, Fiets

- Jongeren brengen **nieuwe kennis/vaardigheden en energie** in het bedrijf
Van enkele bedrijven horen we dat in het werken met jongeren een kans ligt omdat ze digitaal vaardiger dan de oudere generatie. Het werk in de mobiliteitsbranche vraagt in toenemende mate digitale vaardigheden. Zo wordt in de werkplaats steeds vaker met tablets en laptops gewerkt.

“Als monteur moet je tegenwoordig ook veel werkzaamheden met laptops en tablets uitvoeren. De oudere generatie heeft daar meer moeite mee dan jongeren. Jongeren kunnen zich mooi daarop richten.”

Bedrijf, truck



Enkele bedrijven benoemen hierbij dat ze plezier halen uit het opleiden van of werken met jongeren. Het motiveert hen om te zien dat jongeren leren en groeien, en ze houden zich bewust bezig met hun ontwikkelproces. Dit argument horen we minder vaak terug.

“Ik vind het zo mooi om een BBL-leerling die niets kan te zien opgroeien tot volwaardig monteur.”

Bedrijf, auto

Afweging: BBL'er opleiden of jonge medewerker aannemen?

In het onderzoek spraken we zowel met jonge medewerkers als met BBL'ers en met bedrijven die met beide doelgroepen werken. Bedrijven verschillen in de afweging die ze maken om in te zetten op een van beide of beide doelgroepen.

- Bedrijven zoeken primair naar jonge medewerkers als ze handen tekort komen op de complexere taken/beurten, die leerlingen nog niet kunnen uitvoeren. Het aannemen van goed opgeleide en gemotiveerde jonge medewerkers is tegelijkertijd een uitdaging: de poule is klein en daarom vragen deze jongeren vaak een hoger salaris.
- Werken met BBL'ers gebeurt vaak uit noodzaak: de pool van goed-opgeleide medewerkers is klein. Het kan daarom vanuit beschikbaarheid en kosten een afweging zijn om met BBL'ers te werken. Tegelijkertijd kunnen deze jongeren niet direct op dezelfde taken worden ingezet. Het kost daarom op korte termijn geld om deze jongeren op te leiden.
- Soms nemen bedrijven BBL'ers dan ook aan vanuit een overtuiging: ze willen ze graag goed opleiden en integreren voor de langere termijn. Eerdere ervaringen van het bedrijf met BBL'ers en beelden/overtuigingen van de werkgever spelen dan een belangrijke rol. Werkgevers benoemen dat de waarde van eerstejaars BBL'ers nog erg beperkt is.

Jongeren kiezen vanuit een fascinatie voor het voertuig, ervaring met de techniek of vanuit een externe prikkel

Jongeren hebben uiteenlopende motivaties om voor een (BBL-)opleiding in de mobiliteitsbranche te kiezen. Onderstaande motivaties kunnen in combinatie met elkaar plaatsvinden:

- **De fascinatie voor een specifiek voertuig of de wereld eromheen kan een belangrijke drijfveer zijn om voor de sector te kiezen**
Bijvoorbeeld de ronkende motoren van de Formule 1, wielrennen, of een fascinatie met een specifiek (auto)merk. We zien deze keuzemotivatie vanuit interesse vooral bij jongeren in de autobranche en vrachtwagentechniek.

“Ik ben al sinds kleins af aan groot DAF-fan. Mijn opa en oma brachten me vaak naar het DAF-museum. Die interesse is nooit weggegaan, dus toen ik een opleiding kon kiezen heb ik gelijk gekeken hoe ik bij DAF kon werken.”

Jongere, truck

- **Een deel van de jongeren is geïnteresseerd geraakt op basis van ervaring met de techniek**
Zij hebben vaak al ervaringen in de sector opgedaan tijdens de middelbare schoolperiode. Hun interesse is dan vaak gewekt tijdens een snuffelstage of een



andere werkervaring. Die ervaringen kunnen ook niet-schoolgerelateerd zijn. Sommige jongeren zijn voor het vak gevallen door de reparaties aan hun BMX-fiets, scooter of de auto van hun ouders: sleutelen vinden ze leuk en ze willen er graag beter in worden.

“Mijn brommer ging steeds stuk, en omdat ik geen geld had ging ik hem zelf repareren. Toen ben ik er wel redelijk handig in geworden en ik vond het leuk om te doen. Toen dacht ik: wel handig om daar iets mee te doen.”

Jongere, truck

We merken hier direct bij op dat het overgrote deel van de jongeren zonder enige werkplaats- of sleutelervaring voor de opleiding heeft gekozen.

- **Externe trigger uit de omgeving: doener of werkgelegenheid**

Een deel is door een ouder, mentor of jobcoach op de opleiding gewezen omdat die hen ziet als “een doener” of “geen type voor de schoolbanken”. Vaak is aan deze jongeren ook verteld dat het een goede keuze is door de hoge werkgelegenheid in de branche.

“Mijn mentor zei dat ik met deze BBL-opleiding gelijk aan het werk kon als fietsenmaker. Hij wist dat ik school niks vond, en dat ik altijd veel iPhones uit elkaar haalde, vandaar denk ik. Toen heb ik me gelijk ingeschreven.”

Stopper, fiets

Werk is in realiteit complexer en minder romantisch dan gedacht

Jongeren die zonder enige sleutel- of werkplaatservaring voor de opleiding kiezen, hebben vaak een beperkt beeld. Ze verwachten bijvoorbeeld enkel simpele werkzaamheden als olie verversen of banden plakken. Of ze hebben juist een idyllisch beeld van de werkzaamheden door social-media, film en televisie. Bijvoorbeeld racewagens tunen, of samen met vrienden in de werkplaats staan terwijl de radio aanstaat.

“Ik dacht dat het werk was zoals in films: oude auto’s, radio aan en lekker vies worden. Maar het werk is een stuk minder glorieus. Soms ben je lang bezig met één storing en heb je niet eens vieze handen. Het is veel nadenken.”

Jongere, truck

Bijna alle jongeren hebben de complexiteit van het werk onderschat. Het werk is in realiteit een stuk veelzijdiger, technischer en verfijnder dan verwacht. Vooral de elektronica in auto’s en bedrijfswagens is ingewikkelder dan gedacht.

“Je hebt geen idee hoeveel draadjes er in een auto zitten. Echt niet alleen bij elektrische auto’s. Je bent eigenlijk een halve elektricien met alle bedrading. Dat is soms best wel lastig, je blaast de boel zo op...”

Jongere, auto

“Er zit een hele technische wereld achter dat had ik niet verwacht. Er zijn veel verschillende materialen: staal of titanium maakt bijvoorbeeld een groot verschil. En een onderdelengroep van wel 10.000 ofzo.”

Jongere, fiets



Bedrijven storen zich aan beperkt beeld en gebrek aan ervaring

Bedrijven storen zich eraan dat jongeren de werkplaats in komen met een beperkt beeld van het beroep en weinig sleutelervaring. Die sleutelervaring staat volgens bedrijven namelijk voor passie voor het vak. Uit het feit dat jongeren tegenwoordig weinig sleutelervaring hebben, maken zij op dat minder jongeren vanuit een passie voor de branche kiezen. Bedrijven denken dat jongeren zonder sleutelervaring het vak kiezen omdat ze iets moeten kiezen en dus geen weloverwogen studiekeuze maken. Bovendien vinden bedrijven het jammer dat er een 'uitprobeermentaliteit' heerst onder de huidige generatie jongeren: er zijn veel keuzeopties en je kunt te allen tijde switchen. Ze wijten dit vooral aan de opvoeding van de ouders. Bedrijven zien liever dat jongeren bij de start van hun opleiding 100% achter de keuze voor de mobiliteitsbranche staan en geven daarom voorkeur aan jongeren met sleutelervaring. Bij een sollicitatiegesprek kijken ze daarom goed naar de handen van jongeren: te schoon is geen goed nieuws.

"Ik heb het gevoel dat ze soms maar gewoon wat kiezen, omdat ze een opleiding moeten doen. Ze hebben geen zin om met hun neus in de boeken te zitten en kiezen dan maar voor een BBL-opleiding autotechniek. Maar de passie is ver te zoeken."

Bedrijf, auto

"Ik stoor me persoonlijk aan de manier waarop ouders hun kind ondersteunen in het keuzeproces. De mentaliteit tegenwoordig is: vind je het niet leuk? Dan ga je wat anders doen. Logisch dat jongeren dan sneller switchen."

Bedrijf, truck

De overstap van vmbo naar BBL is volgens bedrijven te groot

Ook worden jongeren volgens bedrijven niet goed voorbereid op de keuze voor een BBL-opleiding en de bijkomende verwachtingen vanuit leerbedrijven. Ze vinden dat jongeren op het vmbo onvoldoende wordt geleerd over de werkmentaliteit op de werkvloer. In het hoofdstuk 7 over werksfeer en cultuur gaan we hier dieper op in. Bedrijven vinden dat het voortgezet onderwijs (VO) jongeren beter moet voorbereiden op de verwachtingen op de werkvloer.

"Ze moeten echt loskomen van die schoolmentaliteit, namelijk dat ze alles in stapjes kunnen doen. Ze denken: ik probeer het 1 keer en haal ik het niet, dan probeer ik het opnieuw. Dit is een mismatch met de praktijkmentaliteit. Je kan hier niet alles overdoen, het moet liefst meteen goed."

Bedrijf, auto



3. Aard van het werk

Afwisseling maakt het werk mooi

Een belangrijk positief kenmerk van werken in de branche is dat werkzaamheden afwisselend zijn. Deels bestaan werkzaamheden uit routinematige beurtjes, maar deels ook uit het oplossen van complexe puzzels. Het puzzelen aan mechanische systemen als elektronica kan lastig zijn, maar voelt voor jongeren ook als een mooie uitdaging om je in vast te bijten. Ze ervaren een kick als ze deze hebben opgelost. Zeker als tegenhanger van het meer grove werk dat ook gedaan moet worden in de werkplaats. Daarnaast is elk voertuig weer anders: elk merk heeft zijn eigen systemen en het is altijd weer een verassing wat de voorgaande monteur aan het voertuig gedaan heeft.

Deze prettige afwisseling van werkzaamheden geldt binnen de auto- en truckbranche vooral voor de universele garages. Hier werken jongeren voor een divers klantenbestand en met verschillende soorten wagens, zowel qua merk als aantal kilometer op de teller. Binnen de dealerwereld wordt het werk als een stuk routinematiger en saaier ervaren. Daar ligt meer nadruk op het afwerken van werkorders, veelal aan hetzelfde type auto's en met weinig klantcontact.

“Afwisseling maakt het werk mooi. Je kan bandjes draaien en beurtjes doen, maar ook een motor uit elkaar halen van een wagen met 70k op de teller. En elke wagen is weer anders.”

Jongere, auto

“Ik vind het wel wat saaier nu ik bij een Mitsubishi-dealer werk. Die dingen gaan niet stuk en er zit niks boeiends op. Elke auto is weer hetzelfde, dus zit er geen uitdaging meer in. Ik moet nog even volhouden hier en als ik klaar ben, ga ik bij een universeel bedrijf werken.”

Jongere, auto

Jongeren raken gefrustreerd als ze (te lang) te veel simpele taken krijgen

Hoewel jongeren het complexe werk en uit elkaar halen het leukst vinden, krijgen ze in het begin vooral de simpele taken als bandjes draaien en olie verversen. Dit geldt met name voor BBL'ers. Werkplekken verschillen sterk in de mate waarin jongeren de kans krijgen om mee te werken aan complexere taken. Sommige jongeren hebben hiervoor begrip, de simpele taken moeten simpelweg ook gebeuren. En daarnaast hebben ze er vertrouwen in dat het complexe werk vanzelf komt. Ook horen we van sommige jongeren dat op hun werkplek goed gecommuniceerd wordt over de opbouw in complexiteit van taken. Een voorbeeld uit de truckbranche is een visualisatie van een trap, waarop jongeren zien waar ze staan in hun ontwikkeling en welke taken daarbij horen. Het is voor hen duidelijk dat ze nog even moeten doorbijten; naarmate ze meer ervaring hebben, mogen ze uitdagendere klussen oppakken.

“Ik besepte het me gewoon. Het slavenwerk als bandjes verwisselen hoort er gewoon bij. Vooral in het begin als je nog niet veel waard bent. Het meer ingewikkelde sleutelwerk komt pas later, dat hadden ze me ook beloofd hier. Ze investeren in jouw opleiding dus ze verwachten iets terug.”

Jongere, fiets



Echter, een deel van de BBL'ers krijgt voor hun gevoel te lang te veel simpele taken en ervaart weinig perspectief op verandering. Ze raken hierdoor gefrustreerd, zeker wanneer ze al tegen het einde van hun opleiding zitten en ze nog steeds veel simpele taken doen.

“Uit elkaar halen is leuk. Maar als het druk is, staat er druk op de ketel, dan doe ik vooral de simpele taken om te helpen. Soms is dat wel irritant en het maakt me minder gemotiveerd om ermee door te gaan.”

Jongere, auto

“Jongeren moeten accepteren dat ze bij het begin moeten beginnen. Ze denken dat ze alles al weten en kunnen. Ze willen al snel veel uitdagende taken. Maar de realiteit is dat ze nog kennis en ervaring tekortkomen”

Bedrijf, auto

Jongeren missen stapsgewijze benadering bij complexe taken

Er kleeft nog een ander nadeel aan de nadruk op vooral simpele taken. Hierdoor wordt het voor sommigen namelijk niet goed duidelijk hoe complex de werkzaamheden in de werkplaats en de praktijkopdrachten vanuit school in de loop van hun opleiding nog gaan worden. Meerdere jongeren benoemen dat het niveau halverwege en tegen het einde van de opleiding abrupt stijgt, ze missen een stapsgewijze oefening in de praktijk. Hierbij speelt overigens ook een rol dat ze zich in de periode steeds meer gaan richten op de examens welke voor hun gevoel totaal niet aansluiten op wat ze in de dagelijkse praktijk doen. Het zijn ouderwetse en ingewikkelde reparaties die in de praktijk niet meer vaak voorkomen, en daarom lastig zijn te oefenen in de praktijk.

“Die examenopdrachten zijn belachelijk. Opdrachten als kleppen stellen of hele onderdelen uit elkaar halen die je in de praktijk gewoon vervangt. Mijn baas zei ook tegen me dat ik die dingen bij hem in de werkplaats nooit kan oefenen.”

Jongere, auto

Kortom: er wordt van hen verwacht dat ze op dat moment complexere taken direct al goed kunnen uitvoeren zonder dat ze ervaring hebben kunnen opbouwen. Dit vinden ze niet eerlijk. Meerdere jongeren lopen door deze 'plots' hoge verwachtingen tegen het einde van de opleiding stuk op het hoge niveau.

Bedrijven vinden dat jongeren gebrek aan basiskennis hebben

Bedrijven hopen dat jongeren binnenkomen met een zekere basiskennis, zoals kennis van de benaming van materialen en onderdelen, maar ook mechanische kennis over hoe (onderdelen van) motorvoertuigen in elkaar zitten en werken. In realiteit voldoen jongeren, en vooral de eerstejaars BBL'ers, vaak niet aan deze verwachtingen. Bedrijven wijten dit aan tekortkomingen van de school en aan het al besproken gebrek aan sleutelervaring van jongeren. Daarnaast spelen volgens bedrijven ook ontwikkelingen in de branche hierbij een rol. Steeds meer grote systemen worden vervangen i.p.v. gerepareerd, waardoor jongeren steeds minder in aanraking komen met de werking van kleinere onderdelen binnen de systemen. Bedrijven hebben het idee dat jongeren daardoor minder begrip ontwikkelen van het daadwerkelijke probleem en de oplossing.

“Jongeren missen de werking van onderdelen omdat motoren tegenwoordig veel minder uit elkaar worden gehaald. Hierdoor kunnen ze minder goed de problemen in kaart brengen.”

Bedrijf, auto



Door gebrek aan basiskennis en sleutelervaring, worden BBL'ers eerst op de simpele taken gezet. In de auto- en truckbranche gaat het bijv. om ruitenwisservloeistof bijvullen, olie verversen, etc. Dit zijn taakjes waar weinig fout bij kan gaan en waarbij jongeren, in de ogen van bedrijven, meer feeling krijgen hoe de motorvoertuigen in elkaar zitten. In latere jaren, met name op niveau 4, verwachten bedrijven al een stuk meer van jongeren. Bedrijven doelen er vaak ook op dat jongeren opleidingen stapelen, liefst tot niveau 4, zodat ze zoveel mogelijk kennis en vaardigheden opdoen en dus breed inzetbaar worden.

Hoewel bedrijven verwachten dat jonge medewerkers in principe geen ondersteuning meer nodig hebben, blijkt dit vaak wel het geval: *"Je kunt ze nog niet volledig loslaten."* Volgens bedrijven komt dit omdat de opleiding tegenwoordig enorm is ingekrompen. Waar de huidige generatie zes jaar over hun opleiding deed, doen jongeren tegenwoordig een opleiding in vier jaar. Volgens bedrijven kunnen zij simpelweg niet hetzelfde hebben geleerd in die korte tijd. Bedrijven zijn daarom van mening dat ook afgestudeerden vaak nog belangrijke kennis missen, dus moeten ze aftasten welke kennis er mist.

"De opleiding is enorm veranderd. De opleiding tot automonteur is veel korter dan vroeger. Nu krijgen ze maar vier jaar les, terwijl wij zes jaar in opleiding waren. We verwachten wel dat ze de basis kunnen, maar vaak kunnen ze dit alsnog niet."

Bedrijf, auto



4. Werkdruk en rendementsdenken

Perspectief van het bedrijf: opleiden kost tijd, en tijd is geld

Bedrijven maken (al dan niet bewust) een kosten/batenanalyse met betrekking tot het werken met jongeren. Dit zet de rol van opleider regelmatig onder druk. Het vraagt veel tijd om een BBL'er op te leiden tot volwaardig monteur. En tijd staat uiteraard voor geld. Een deel van de bedrijven is bereid om tijd (en dus geld) voor leermomenten vrij te maken, hiervan geven we in het volgende hoofdstuk meerdere voorbeelden.

Maar over het algemeen zien we dat bedrijven ter compensatie van de kostbare opleidingstijd, willen dat BBL'ers ook zo snel mogelijk geld gaan opleveren voor het bedrijf. Ook net afgestudeerde jongeren hebben nog extra begeleiding nodig, maar zijn al beter inzetbaar.

“Geld verdienen en opleiden is best lastig. Je moet leerlingen namelijk loon uitbetalen, maar ze kunnen niet gelijk sleutelen. Pas als ze voldoende vaardigheden hebben opgedaan, kun je uren gaan verkopen.”

Bedrijf, truck

De wens om jongeren zo snel mogelijk rendabel te laten meedraaien in het bedrijf wordt ingegeven door de commerciële druk die bedrijven ervaren. We onderscheiden grofweg twee soorten commerciële druk:

- Bij bedrijven met meerdere vestigingen of dealerholdings (truck & auto) komt deze druk voornamelijk van bovenaf door targets van het hoofdkantoor of strakke richtlijnen voor reparatietijden. Deze druk van bovenaf is naar hun idee sterk toegenomen de afgelopen jaren. En binnen deze context is het lastig om extra tijd in te plannen om aan BBL'ers en minder ervaren medewerkers iets uit te leggen, voor te doen en hen te laten oefenen.

“Wij zijn een autodealer met grote importeurs die boven je staan. Het zijn multinationals die kijken naar cijfers, maar niet naar wat goed is voor klanten of leerlingen. De werkdruk wordt steeds hoger, daarom verwachten we veel van onze monteurs, dus ook de leerlingen.”

Bedrijf, auto

- Bij kleinere (universele) bedrijven staat er druk op eigenaren. Zij hebben er persoonlijk belang bij om de zaak draaiende houden en zo veel mogelijk klanten te helpen. Alle (goedkope) helpende handen van jonge medewerkers en vooral BBL'ers zijn welkom. Bij sommige kleinere bedrijven is het bedrijfsmodel zelfs afhankelijk van deze goedkope krachten.

“Jongeren zijn voor ons belangrijke goedkope krachten. Je moet natuurlijk wel veel in ze investeren. Maar het doel is dat ze wel snel wat gaan opleveren voor het bedrijf. Ze zijn niet duur. Ik weet niet wat ik zonder zou moeten.”

Bedrijf, fiets



Uit gesprekken met de bedrijven en jongeren blijkt dat het leerproces van jongeren vaak ondergeschikt is aan het rendement op korte termijn. Voor leerlingen (en in mindere mate ook jonge medewerkers) houdt dit in dat hun taken en leermomenten afhangen van het werk dat binnenkomt en de werkdruk van het moment. Als de druk hoog is, zetten grotere bedrijven een ervaren monteur op complexere reparaties om de klus snel te klaren. Leerlingen krijgen dan de simpele klusjes, bijv. fietsen afmonteren of olie controleren. Op deze manier kan de werkdruk het takenpakket van de leerlingen of jonge medewerkers bepalen. Als dit soort periodes een overzichtelijke tijdsduur hebben dan is hiervoor begrip, maar als de werkdruk structureel hoog ligt – wat we regelmatig terug horen – staat dit het leren van jongeren in de weg en kan dit leiden tot frustratie.

Verantwoordelijke aard van het werk maakt delegeren lastig

Bedrijven ervaren nog een dilemma bij het delegeren van de meer uitdagende taken aan jongeren (met name BBL'ers). Hoewel bedrijven erkennen dat fouten maken hoort bij het leerproces, kunnen ze zich dit vanwege de verantwoordelijke aard van het werk eigenlijk niet permitteren. Twee factoren spelen hierbij een rol:

- Fouten maken kost geld in de vorm van materiaalkosten en de tijd om de fout op te lossen. Vaak wordt de leermeester of andere begeleidende collega hierop afgerekend. Zij geven daarom eerder taken waarbij de kosten bij fouten beperkt blijven.

“Je kan leerlingen niet zomaar alles laten doen. Je bent zo een paar honderd euro verder als ze een versnellingsbak vernachelen. Daarom mogen ze daar niet aan komen, ze mogen het alleen maar klaarzetten van mij. Ze verliezen te snel hun focus, die gasten. Dat kost mij centen.”

Bedrijf, auto

- Fouten brengen grote veiligheidsrisico's met zich mee. Niet alleen voor eigenaren van voertuigen en hun medeweggebruikers, maar ook voor leerlingen zelf die (met name in de auto- en truckbranche) met zwaar gereedschap, gewicht en hoge voltages werken.

“Ik heb weleens meegemaakt dat een van mijn leerlingen de wioldoppen niet goed had aangedraaid en dat de klant later terugkwam omdat ze een raar geluid hoorde. Dit soort fouten kunnen wij ons niet permitteren. De klant had een dodelijk ongeluk kunnen krijgen.”

Bedrijf, auto

“Jongeren zijn tegenwoordig zo snel afgeleid. Een pingel op de telefoon en ze moeten dat bekijken. Ze zijn met meerdere dingen tegelijk bezig. Voor de veiligheid geef ik ze expres maar één taak tegelijk waarop ze kunnen focussen.”

Bedrijf, fiets

Dit dilemma wordt versterkt doordat veel bedrijven vinden dat 'de jeugd van tegenwoordig' weinig focus heeft. Ze vinden jongeren te snel afgeleid, vooral door hun telefoon. (Op de mentaliteit van jongeren gaan we in hoofdstuk 7 dieper in). En een fout zit in een klein hoekje. Daarom is het prettiger om leerlingen simpele en minder verantwoordelijke taken te laten doen.



Druk die bedrijven ervaren werkt door op jongeren

De verantwoordelijke aard van het werk legt niet alleen druk op bedrijven, maar ook op jongeren. Jongeren beseffen zich dat ze bij het uitvoeren van reparaties verantwoordelijk zijn voor een stukje veiligheid op de weg en dat ze werken met dure materialen. Beide gedachtes kunnen stress opleveren.

“Ja, je moet je gedachten er goed bijhouden, want het is een grote verantwoordelijkheid. Je werkt met harstikke duur materiaal. Soms gaat het om 100 euro maar er zitten tegenwoordig ook fietsen tussen van wel 15.000 euro.”

Jongere, fiets

“Ik maak voor alles lijstjes. Want als je een tussenstapje vergeet... Als je bijvoorbeeld een wielop vergeet en een wagen gaat 130 km per uur. Een wiel kan er gewoon afrollen, dan ben jij en de bestuurder de lul. Ik krijg er wel de kriebels van hoor.”

Jongere, auto

En naast de verantwoordelijke aard van het werk, ervaren jongeren ook de tijdsdruk. Dit stelt ze voor een dilemma. Enerzijds willen ze dingen snel doen voor de baas. Maar aan de andere kant willen ze de tijd nemen om reparaties stapsgewijs door te lopen en rustig te controleren.

“Het lastige is dat alles snel moet voor de centen. Daardoor kan je het niet altijd goed uitvoeren. En als je het deugdelijk wil doen, kost het te veel tijd. Dan maak ik me soms wel zorgen: hebben we het veilig gedaan. Dat is wel frustrerend.”

Jongere, truck

De werkdruk en hoe hier binnen het bedrijf mee wordt omgegaan is bepalend voor de werksfeer. Daarnaast is de werkdruk ook van invloed op in hoeverre leerlingen de kans krijgen op leermomenten, en de tijd die ze doorbrengen met hun leermeester. We gaan hier in volgende hoofdstukken dieper op in.



5. Ontwikkeling en groei als BBL'er

Bedrijven leggen verantwoordelijkheid voor het leerproces buiten zichzelf

Bedrijven zien zichzelf als grootste en belangrijkste opleider, omdat leerlingen de meeste tijd doorbrengen op de werkvloer. Maar tegelijkertijd leggen ze de verantwoordelijkheden voor het leerproces grotendeels buiten zichzelf: bij leerlingen en de school.

- Bedrijven gaan ervan uit dat leerlingen zelf aankaarten wat ze willen leren, en moeten leren van school. Van enkele enthousiaste leermeesters horen we dat ze actief navragen waar interesses van leerlingen liggen en welke opdrachten ze hebben. Waar mogelijk stemmen ze taken hierop af. Maar over het algemeen houden leermeesters zich niet bezig met de schoolopdrachten.

“Ze moeten bij ons wel zelf aangeven of ze een ingewikkelde reparatie willen leren. Maar niet in het hoogseizoen tijdens de lente of zomer, want dan is het daar te druk voor.”

Bedrijf, fiets

- De school moet volgens bedrijven vaker de praktijkbegeleider langs de bedrijfslocatie sturen voor reflectiemomenten en feedbackmomenten. Bedrijven vinden dat school nu te weinig zicht heeft op de voortgang van leerlingen in de praktijk, en daarnaast te weinig met bedrijven communiceert over de voortgang van jongeren op school. De ervaring leert dat school te laat contact legt met het bedrijf als het op school niet goed gaat met jongeren.

“Scholen kennen leerlingen veel langer, dus zij kunnen beter zien hoe het gaat en dus ook beter daarop reflecteren.”

Bedrijf, truck

- Ook vinden bedrijven dat de school en de leerling samen beter moeten afstemmen welke (complexe) taken ze niet in het leerbedrijf kunnen leren. De school moet er vervolgens voor zorgen dat leerlingen deze taken op school, of ergens anders kunnen oefenen, om ze zo goed voor te bereiden op de examens.

“Sommige taken doen wij hier niet en kunnen ze hier dus niet leren. Daar zou de school dus op moeten inspelen, door juist die taken bij te brengen op lesdagen.”

Bedrijf, auto

Kortom: bedrijven vinden dat leerlingen zelf het voortouw moeten nemen in het leerproces en zien school uiteindelijk als hoofdverantwoordelijke voor het leerproces. Een goed werkende communicatie in de driehoek school – bedrijf – jongere mist.



BBL'ers ervaren gebrek aan leer- en reflectiemomenten en missen complimenten

Het merendeel van de BBL'ers ervaart een tekort aan leermomenten als uitleg, oefening en meekijken. Overall missen ze hierbij een positieve benadering. Ze horen vooral wat er niet goed gaat, en complimenten zijn schaars.

“Leermeesters en collega’s zijn veel te direct. Ze zeggen: dit en dat gaat niet goed, maar zeggen nooit rustig: zo kan je het ook doen en geven geen complimenten.”

Jongere, fiets

Reflectiemomenten, om te evalueren op werkzaamheden en functioneren, ontbreken bij de meeste bedrijven. Vaak gaat evalueren op een informele manier, bijvoorbeeld een babbeltje met de baas tijdens de borrel. Bij slechts enkele grotere bedrijven wordt wel structureel tijd ingepland voor evaluatie en reflectie. Soms is hier ook iemand van kantoor bij. Maar over het algemeen leren BBL'ers voornamelijk door mee te draaien in de dagelijkse werkzaamheden van het bedrijf.

“Soms vraagt mijn baas hoe het gaat op de borrel en of ik lekker bezig ben. Maar we gaan niet zitten om te praten over wat ik nog moet leren voor examens of over hoe het gaat.”

Bedrijf, auto

Jongeren vragen geen tijd en ruimte voor leermomenten

De bevinding dat bedrijven de verantwoordelijkheid van leren primair bij BBL'ers zelf leggen, herkennen we terug in de ervaringen van jongeren. Als ze iets willen weten of leren, moeten ze hier zelf actief achteraan gaan. Het merendeel van de jongeren doet dit echter nauwelijks. We zien een aantal obstakels die ervoor zorgen dat jongeren hier niet achteraan gaan:

- Veel jongeren weten niet goed hoe ze op eigen initiatief dit gesprek aan moeten gaan. Uit handelingsverlegenheid stellen ze zich afwachtend op.
- Als ze al ontevreden of gefrustreerd zijn over de gang van zaken, weten ze niet hoe ze op een positieve manier het gesprek hierover aan moeten gaan.
- Eerdere negatieve ervaringen kunnen ervoor zorgen dat jongeren het gesprek niet aangaan. Ze maken bijvoorbeeld mee dat er niet goed naar ze geluisterd wordt als ze vertellen wat ze willen leren, of dat er niet goed wordt opgevolgd. Ze hebben hierdoor geen motivatie om dit nogmaals aan te kaarten en bespreken dit ook niet op school.

“Een keer per drie maanden heb ik een voortgangsgesprek met de werkplaatschef en iemand van de receptie. Toen heb ik wel aangegeven wat niet goed gaat en wat ik nog moet leren. Daar is nooit iets mee gebeurd, dus nu zeg ik het ook nooit meer.”

Jongere, auto

- Uit loyaliteit aan hun baas vinden jongeren het lastig om binnen alle drukte tijd voor zichzelf te vragen. Dit zien we met name bij kleinschalige bedrijven, waar jongeren zich deel voelen uitmaken van een klein en hecht team.

“Ik ga niet zeuren dat ik dingen wil leren waar zij geen tijd voor hebben. Zij doen al veel voor mij, dus dan moet ik ook iets terugdoen. Laatst mocht ik een fiets pakken voor mijn moeder. Dat soort dingen.”



Jongere, fiets

Het gebrek aan reflectiemomenten en leermomenten is voor jongeren problematisch, met name wanneer er een discrepantie ontstaat tussen de stof op school en het takenpakket op werk. De stof op school wordt logischerwijs steeds moeilijker. Wanneer het niveau van leermomenten op de werkvloer vervolgens niet meegroeit, heeft dat serieuze gevolgen voor hun slagingskans. Jongeren missen dan de praktijkervaring en routine om te kunnen slagen voor een bepaald examenonderdeel.

“Ze moeten meer de tijd nemen om ons iets te leren. De leermeester moet vaker zeggen ‘we doen het even samen’. Ik had gezegd vóór mijn examen nog een reparatie te willen oefenen. Gingen ze helemaal zuchten, want het was te druk. Toen hebben ze het alleen snel even kort laten zien toen ze die reparatie al af hadden. Drie keer raden, tijdens mijn examen kreeg ik juist die opdracht, niet gehaald dus.”

Jongere, auto

Invulling van leermeesterschap varieert sterk

We halen zowel bij bedrijven als jongeren uiteenlopende verhalen op over de invulling van het leermeesterschap. Niet elke leermeester is even enthousiast of gemotiveerd om met leerlingen aan de slag te gaan. Waar de ene leermeester leerlingen als blok aan het been ervaart en er liever zo min mogelijk tijd in steekt, is de ander juist gemotiveerd leerlingen zo goed mogelijk te begeleiden:

“Ik ben super enthousiast om leerlingen wat bij te brengen en bij te leren. Ik vraag ook regelmatig even hoe het met ze gaat en of ze een leuk weekend hebben gehad. Ik probeer ze een beetje te begrijpen en te bedenken wat werkt met uitleggen.”

Bedrijf, auto

“Mijn leermeester gaat echt vaak met mij zitten om te vragen hoe het gaat, en heeft zelfs speciaal voor mij storings in een testauto gebouwd.”

Jongere, auto

Tijd en didactische vaardigheden zijn belangrijke factoren voor de invulling van leermeesterschap

- Tijd voor het leermeesterschap is schaars. Tot frustratie van een deel van de leermeesters die we spreken, wordt hier vrijwel geen tijd voor ingeroosterd of ondersteuning bij gegeven. Daarnaast moeten eigenaren zelf het leermeesterschap combineren met het bedrijf draaiende houden (bijspringen in de werkplaats, klanten te woord staan, administratie afhandelen). Zij hebben hun prioriteiten daardoor niet altijd bij het leerproces van de leerling liggen. Ook jongeren merken dat eigenaren vaak druk zijn, waardoor ze vragen liever aan iemand anders stellen.

“Soms heb ik het zo druk, dan heb ik geen oog meer voor de leerlingen. We moeten dan simpelweg het werk afkrijgen. Je vergeet dan ook een beetje dat die jongens nog moeten leren. We staan er soms te weinig bij stil.”

Bedrijf, Auto

“Bij ons is de eigenaar eigenlijk de leermeester. Maar die is altijd druk en gestrest waardoor hij niet normaal kan uitleggen: hij praat snel en is ongeduldig. Ik snap hem vaak niet en stel mijn vragen daarom meestal aan iemand anders.”



Jongere, truck

Ook voor technisch gespecialiseerde monteurs is het een uitdaging om het leermeesterschap te combineren met de werkdruk. Als meest ervaren monteur in de werkplaats zijn ze op veel plekken tegelijk nodig, waardoor weinig tijd en aandacht overblijft voor de leerlingen.

“Onze beste monteur is mijn leermeester. Nadeel is dat hij daarom altijd bij een van de andere vestigingen nodig is. Daardoor zie ik hem sowieso bijna nooit.”

Jongere, auto

- Leermeesters verschillen sterk qua didactische vaardigheden en de visie op leren. Waar de ene leermeester het belangrijk vindt om reparaties vooraf te bespreken, is de ander van mening dat je jongeren het beste in het diepe kan gooien en problemen zelf moet laten uitzoeken: *“Zolang ze maar niks stuk maken.”* En hoewel uit verhalen van BBL'ers blijkt dat ook zij verschillende leerstijlvoorkeuren hebben, is dit zelden thema van gesprek. Er vindt doorgaans geen dialoog plaats tussen leermeesters en leerlingen over de samenwerking en communicatie.

“Voordat ze een reparatie doen, laat ik ze altijd eerst vertellen hoe ze het gaan aanpakken. En als ik het er niet mee eens ben vertel ik hoe ik het zou doen.”

Bedrijf, auto

“Je leert het meeste van zelfstandig doen, dus ik laat ze altijd een beetje zwemmen. Als ze dan echt lopen te vloeken of ze doen iets doms, wat me centen kost, ga ik wel even polshoogte nemen.”

Bedrijf, fiets

“Mijn vorige leermeester liet me de dingen altijd zelf uitzoeken en als ik het echt niet meer wist mocht ik wat vragen. En nu word ik veel meer bij de hand genomen en werken we veel samen. Hij vraagt me tussendoor ook wat onderdelen zijn enzo.”

Jongere, truck

Soms is er sprake van misstanden bij de invulling van het leermeesterschap

Naast het feit dat werkdruk en didactische vaardigheden een rol spelen bij de invulling van het leermeesterschap, delen enkele jongeren misstanden, waarbij sprake is van onwil of onkunde. Zo hebben sommige leerlingen op plekken gezeten waar ze niet wisten wie hun leermeester was, sprak een leermeester geen Nederlands en heeft een leerling het huis van zijn leermeester opgeknapt tijdens werktijd. In de meeste gevallen stopten jongeren op deze plekken, en zetten ze hun opleiding voort bij een ander bedrijf. Een enkeling hield het tot het einde vol:

“Op papier was mijn baas mijn leermeester, maar in de praktijk was iemand anders mijn leermeester. Die kleineerde me de hele tijd, en schreeuwde continu dat het sneller moest en dat ik niks kon. Ik moest me echt verbijten, het was een donkere tijd. Uiteindelijk was ik klaar met mijn opleiding, maar had nul zelfvertrouwen over, toen ben ik de verkoop in gegaan.”

Jongere, fiets



6. Toekomstperspectief

Het toekomstperspectief van jongeren in de branche en de bijbehorende doorgroeimogelijkheden zijn een belangrijk thema, zeker voor jongeren met enkele jaren werkervaring. We besteden ook aandacht aan elektrisering, omdat dat in veel gesprekken terugkomt als trend die zowel nu als richting de toekomst van invloed is op het perspectief van de jongeren.

BBL'ers hebben in de eerste plaats behoefte aan perspectief op de korte termijn, bij hun huidige werkplek

We zien dat de meeste BBL'ers zich nog niet actief bezighouden met hun lange termijn toekomst. Ze willen vooral eerst het vak leren, hun diploma behalen en hopen erna meer ervaring op te kunnen doen bij hun huidige leerbedrijf. Omdat ze nog beperkte ervaring hebben en nog geen beeld van verschillende mogelijkheden, zijn ze in eerste instantie op zoek naar grip op hun volgende stap: een betaalde baan na hun opleiding. Vanwege hun beperkte referentiekader denken ze hierbij primair aan hun huidige werkgever.

BBL'ers zijn nog minder bezig met hun lange termijn toekomst. Ook binnen hun schoolcontext is vaak geen of zeer beperkte aandacht voor de meer toekomstgerichte loopbaanoriëntatie en begeleiding (LOB):

“Op school praten we niet over wat je wilt doen na de opleiding. Mijn docent had laatst wel gevraagd of hij mijn naam door moet geven aan de administratie voor doorstuderen op niv. 4. Dat lijkt me wel wat, dus ik heb ja gezegd.”

Jongere, auto

Bedrijven gaan lang niet altijd het gesprek aan met BBL'ers over verlenging

Van sommige bedrijven met een HR-afdeling horen we dat de HR-medewerkers wel het gesprek aangaan met jonge medewerkers (of aan het eind van hun BBL-traject) om te praten over de doorgroeimogelijkheden binnen het bedrijf. Vaak zijn dit de grotere (dealer)bedrijven of de truckbedrijven. Ze proberen BBL'ers binnen het bedrijf te houden door samen een toekomstplan uit te stippelen.

Maar lang niet altijd wordt met BBL'ers in het laatste jaar actief het gesprek aangegaan over de mogelijkheid tot verlenging na hun examens. Vooral bij de kleinere bedrijven gaan jongeren en eigenaren er in stilzwijgende overeenstemming vanuit dat jongeren wel blijven.

“Ik heb nog niet zo ver naar de toekomst gekeken. Ik ga er eigenlijk wel vanuit dat ik kan blijven waar ik nu werk. En dat is voorlopig wel prima zo. We hebben er nog niet over gepraat.”

Jongere, auto

Tegelijkertijd horen we van bedrijven dat ze lang niet altijd de intentie hebben om hun BBL'ers binnen te houden. Vooral bij de kleinere bedrijven (universele autobedrijven) is dit het geval, daar moet een plekje vrijkomen, wil een leerling kunnen instromen als monteur.



“Bij ons is niet concreet het doel om de leerlingen uiteindelijk een werkplek te bieden. Dat kunnen wij ook niet, want ik heb 6 bruggen en al 6 monteurs in dienst. Dan zou er eerst een monteur moeten vertrekken, wil de leerling kunnen instromen”

Bedrijf, auto

Kortom: het verlengen van BBL'ers blijft soms onbesproken en kan daardoor niet helder zijn voor de jongere. Jongeren gaan er soms onterecht vanuit dat ze wel kunnen blijven. Verder kunnen ook andere factoren dan de benodigde capaciteit en ruimte binnen het bedrijf een rol spelen bij de keuze om leerlingen geen contract aan te bieden. Deze benoemen we later in dit rapport bij mentaliteit van jongeren en de werksfeer.

Bedrijven bieden jonge medewerkers doorgaans beperkte doorgroeimogelijkheden en een helder toekomstperspectief ontbreekt vaak

De meeste bedrijven in de auto- en truckbranche sturen erop aan dat jongeren hun opleiding stapelen. Het liefst zien ze dat alle monteurs een niveau 4-diploma behalen en APK-keurmeester worden. Als we deze bedrijven vragen of er ook andere doorgroeimogelijkheden voor jonge medewerkers zijn binnen het bedrijf, beginnen ze vaak over de cursussen die nog gevolgd kunnen worden. Echter, dit zijn vaak cursussen die van belang zijn om het kennispeil op niveau te houden. Ze zorgen niet voor doorstroommogelijkheden naar een hogere functie of specialisatie op een specifiek thema.

“Bij ons kun je als monteur niet echt doorgroeien. Alle monteurs hebben dezelfde taken en iedereen wordt zes keer per jaar een cursus aangeboden om bij te blijven. Dus op die manier hebben we aandacht voor ontwikkeling.”

Bedrijf, auto

Binnen de fietstechniek maakt het minder uit welk niveau jongeren behalen en of ze überhaupt een diploma behalen. Daar geldt dat je het vak vooral in de vingers moet hebben; een diploma of het volgen van cursussen is van minder groot belang.

“Als iemand z'n diploma niet haalt en wel goed kan sleutelen, kan die gewoon blijven hoor. Met twee gouden klauwen kan je een dikke boterham verdienen bij ons. Het gaat vooral om ervaring. We staan echt te springen om goede monteurs. Volgens mij heeft tweederde van onze monteurs geen diploma.”

Bedrijf, fiets

“Eigenlijk was ik al gestopt met de opleiding toen ik hier solliciteerde bij deze plek, ik was van school gekickt. Ik had dat niet gezegd bij mijn sollicitatie en dat vonden ze niet zo leuk. Ze wilden me daarom eigenlijk wegsturen. Mijn bedrijfsleider heeft er toen voor gezorgd dat ik toch een contract kreeg, omdat ik wel gouden handjes heb en wil leren. Nu heb ik een vast contract.”

Jongere, fiets

Jonge medewerkers willen wel doorgroeien maar weten niet goed wat mogelijk is

We merken dat de meeste jonge medewerkers na afronding van hun BBL-traject in eerste instantie vooral plannen op de korte termijn hebben. De eerste periode in het bedrijf willen ze vooral meer routine opbouwen in hun werk (eventueel met APK), maar ze hebben nog geen beeld van wat ze daarna willen. Meerdere jonge medewerkers geven aan dat ze deze stip op de horizon wel missen. Ze weten namelijk wél al goed dat ze het



huidige sleutelwerk niet hun hele werkende leven willen blijven doen. Dat lijkt hen te eentonig en te zwaar. Wat ze dan wel precies willen doen, weten ze nog niet. Ze hebben nog te weinig zicht op hun mogelijkheden binnen de sector.

“Ik kijk eigenlijk maar kort vooruit. Ik vind het wel een saai idee om hier nog lang te werken. Ja, het werk dat ik nu doe kan ik niet mijn hele leven doen. Maar wat dan wel? Misschien meer met klanten of meer met elektriciteit? I don't know.”

Jongere, auto

“Ik wil niet tot mijn 67^e sleutelen aan fietsen hoor, volgens mij is dat fysiek niet eens haalbaar. Misschien kan ik nog wel iets speciaals doen, een eigen zaak met Segways of steps ofzo, of een opleiding. Ik weet het nog niet.”

Jongere, fiets

Daarnaast horen we van jongeren dat dit op de meeste werkplekken geen onderwerp van gesprek is. En ook hier geldt dat enkel grote bedrijven met een HR-afdeling hier wat meer aandacht voor hebben. Toch horen we dat de gesprekken hier vaak gaan over het up-to-date houden van het kennisniveau of behalen van APK. En niet over specialiseren of doorgroeien ten behoeve van de loopbaan van de jonge medewerker in kwestie.

Gebrek aan zicht op toekomstperspectief wordt voor de jongeren met werkervaring een potentiële uitstroomreden

Meerdere jonge medewerkers geven aan dat het voor hen belangrijk is om meer zicht te krijgen op hun talenten en de mogelijkheden die er zijn binnen de sector. In hun ogen blijft het werk uitdagend als ze het gevoel hebben dat ze groeien. Het gebrek aan aandacht voor deze LOB-vraagstukken en doorgroeimogelijkheden wordt naarmate jonge medewerkers langer afgestudeerd zijn een steeds grotere bron van frustratie en is zelfs een belangrijke reden om uit de sector te stromen:

“Op een gegeven moment kwam de eentonigheid echt mijn neus uit er zat geen groei en uitdaging meer in. Toen ben ik gestopt. Ik had 2,5 jaar in de werkplaats gestaan en erna nog 2,5 jaar in de winkel. Als ik tot manager had kunnen doorgroeien was ik doorgegaan. Nu heb ik mijn eigen bouwbedrijf.”

Stopper, fiets

Jongeren over elektrisering

De mobiliteitsbranche is sterk in beweging. Door elektrisering veranderen voertuigen en dit heeft invloed op de toekomst van het werk, en daarmee op het toekomstperspectief van jongeren. We zien dat jongeren in de auto-, truck-, en fietsenbranche hier op zeer verschillende manieren tegenaan kijken.

Fietsbranche

In de fietsenbranche wordt elektrisering vooral als kans gezien. In de eerste plaats een financiële kans omdat meer mensen gaan fietsen, mensen langer blijven fietsen, en kosten van fietsen en reparaties omhooggaan. Kortom: er gaat meer geld om in de branche waardoor het in toenemende mate een lucratieve business is. Daarnaast horen we van meerdere jongeren in de fietsbranche terug dat elektrisering op een positieve manier iets toevoegt aan hun huidige werkzaamheden. Ze vinden het leuk om met elektriciteit en tablets aan de slag te gaan. Verder zijn ze zich ervan bewust dat ze op dit vlak een streepje voor hebben op de oudere generatie, wat ze ook leuk vinden. Tenslotte



zien we dat jongeren binnen de fietstechniek, veel meer dan binnen de truck- en autobranche, het belang van elektrisering voor de maatschappij inzien. Het is goed voor de aarde vanuit duurzaamheidsoverwegingen én goed voor de samenleving omdat ouderen hierdoor langer in beweging kunnen blijven.

“Het is wel leuk dat het een groeiende industrie is waar steeds meer geld in zit. Fietsen is de toekomst, het komt uit je eigen energie wat duurzamer en goedkoper is voor mensen. En het elektrische brengt een extra stukje uitdaging voor ons als monteurs met zich mee.”

Jongere, fiets

Autobranche

Binnen de autobranche is het merendeel van de jongeren ronduit negatief over elektrisering. Het staat haaks op de loeiende motoren die hen motiveerden voor de sector. Met argusogen kijken ze naar de ontwikkelingen die gaande zijn binnen de sector. Volgens de echte “petrolheads” doet elektrisering sterk afbreuk aan de mooie aspecten van het vak: het sleutelen aan trillende en ronkende motoren, en de bijbehorende lawaaiige proefritjes. Ook maken veel jongeren zich zorgen over het effect van elektrisering op hun toekomstkansen. Door elektrisering valt er volgens hen in de toekomst namelijk een stuk minder te verdienen binnen hun branche: er zullen minder lucratieve onderhoudsbeurten nodig zijn. Uit hun verhalen maken we op dat hun negatieve houding tegenover elektrisering de algemeen heersende tendens op de werkvloer is: ook hun collega's zijn er niet over te spreken. In samenhang met hun negatieve oordeel over de veranderende aard van het werk en hun toekomstkansen, zien jongeren niet het belang in van elektrisering voor de samenleving of aarde.

Voor een deel van de jongeren in de autobranche is elektrisering dermate problematisch dat ze al een plan B bedacht hebben voor als deze ontwikkeling verder doorzet. We horen alternatieven richting de bouw, of bij Defensie, waarvan ze niet verwachten dat die overgaan op elektrische auto's.

“Elektrische wagens zijn verschrikkelijk. Af en toe komt er eentje binnen en dan kan je er helemaal niks mee. Niemand vindt het leuk. Je hangt zo'n elektrische bak aan een computer en je kan nergens bij. Ik werk toch niet in de ICT? Als dit doorzet ben ik weg, naar Defensie; daar lopen ze gelukkig nog een beetje achter.”

Jongere, auto

Sommige jongeren in de autobranche staan er iets neutraler in. Zij zien het als een onafwendbare ontwikkeling waarin ze wel móeten meegaan, willen ze binnen de sector blijven werken.

“Ja, het is wat het is, ik ben geen echte anti-elektriciteit hoor. Als er een cursus is over hybride of elektrisch dan doe ik die wel. Ik moet ook wel een beetje meegaan met de tijd, anders sta ik straks alleen maar beurtjes te draaien. Zolang ik zelf maar wel mijn eigen diesel kan blijven rijden.”

Jongere, auto

Truckbranche

In de truckbranche zijn jongeren over het algemeen minder negatief dan in de autobranche. Hoewel ook zij van grote ronkende motoren houden, lijken ze zich sterker bewust van de nadelige gevolgen op het klimaat. Daarnaast prikkelen ontwikkelingen op



het gebied van elektrisering en waterstof wel hun nieuwsgierigheid. Zij zien het als een kans om zichzelf in deze hoek te ontwikkelen.

“In de toekomst wil ik wel de specialist op het gebied van waterstof en elektriciteit worden. Er gebeuren veel nieuwe dingen op dat vlak. Dat vind ik interessant!”

Jongere, auto

Hun positievere houding kan goed te maken hebben met het feit dat ze al sinds het begin van de opleiding meer in aanraking komen met het veranderende (Europese) milieubeleid dat direct van invloed is op hun werk. Ze zijn het gewend dat hun werkzaamheden onderhevig zijn aan continu veranderende normen omtrent vervuiling.

“Al die uitlaatgassen zijn ook zwaar vervuilend voor het milieu. Al sinds ik begonnen met de opleiding weet ik dat hoor. De regels met filters veranderen daarom ook continu. Dat hoort bij ons werk.”

Jongere, auto

Elektrisering vanuit bedrijfsperspectief: twee soorten monteurs en minder banen

Bedrijven hebben door elektrisering behoefte aan twee type monteurs: de monteurs die sleutelen (focus op mechanisch/met handen werken) en de monteurs die zich richten op de elektrisering van motorvoertuigen (met meer skills op het vlak van ICT en elektrotechniek). Vooral truckbedrijven benoemen nu zelf al dat ze echt een nieuw type jongeren moeten opleiden voor de ingewikkelde trucks met hightech elektronica.

“In de truckbranche gaan we een ander type jongens in de werkplaats krijgen. We gaan af van het vuile handen werk en krijgen grotere focus op ‘hightech’. Daar is net weer andere kennis voor nodig en komen andere vaardigheden bij kijken: minder sleutelen en meer uitlezen.”

Bedrijf, truck

Daarnaast denken bedrijven dat door de ontwikkeling van mechanisch naar elektrisch het ‘mechanische sleutelen’ uiteindelijk zal afnemen. Als gevolg hiervan verwachten ze dat in de toekomst minder monteurs nodig zijn, wat een daling in de werkgelegenheid zal betekenen. Ze schatten in dat dit een lange termijn ontwikkeling is, maar vinden het moeilijk om deze in de tijd te plaatsen. Dit zorgt voor onzekerheid over de toekomst van de branche. Bedrijven stellen hun verwachtingen continu bij omdat de elektrisering soms sneller ontwikkelt dan verwacht.

“In de fietsenbranche is een snelle opkomst geweest van elektrische fietsen, maar we verwachten ook dat er bijvoorbeeld fietsen gaan komen die op waterstof rijden of misschien wel op zonne-energie. Maar wanneer en hoe dat weten we natuurlijk niet. We gaan mee met de flow van wat er vandaag de dag allemaal mogelijk is.”

Bedrijf, fiets



7. Werksfeer en cultuur

Harde cultuur en harde humor zijn kenmerkend voor de mobiliteitsbranche

Zowel bedrijven als jongeren omschrijven de cultuur in de mobiliteitsbranche als direct, humoristisch en hard. In positieve zin beschrijven ze de sfeer bij een groot deel van de bedrijven als betrokken, loyaal en broederlijk.

“Ja het zijn toch allemaal haantjes hier, geschreeuw en grove grappen maar we gaan voor elkaar door het vuur. Je moet wel een bekkie hebben, anders houd je je niet staande in deze wereld.”

Jongere, auto

Bedrijven leggen uit dat monteurs onder hoge druk moeten presteren. Ze doen fysiek zwaar werk en de werkdruk is hoog. De kritische klant wacht en botviert geregeld frustraties over hun kapotte voertuig op monteurs, wat voor spanningen op de werkvloer kan zorgen. En zoals eerder omschreven wordt bij bedrijven met meerdere vestigingen of dealerholdings (truck & auto) ook hiërarchische druk van boven uitgeoefend op medewerkers. Ook dit kan voor spanningen op de werkvloer zorgen.

Daarnaast ligt de nadruk in de werkplaats op wat kapot is en niet goed gaat. Fouten hebben immers grote gevolgen i.v.m. hoge kosten of veiligheidsrisico's. Fouten worden met humor en op luide toon benoemd. Daarnaast horen we van bedrijven dat er op de vloer weinig complimenten worden gegeven. Ze zien ook niet allemaal de toegevoegde waarde van complimenten geven. De perceptie is primair dat je je werk gewoon goed moet doen, zoals iedereen dat doet. Positiviteit zit hem niet zozeer in woorden, maar schuilt in onderlinge loyaliteit en samenwerken: elkaar helpen en soms letterlijk krachten bundelen.

“In ons werk benoemen we alleen wat fout gaat. We zijn in ons werk natuurlijk ook alleen maar fouten aan het fixen. Nee, complimenten worden niet gegeven. Dat zit niet echt in de aard van deze mannen, maar ze hebben wel veel voor elkaar over hoor.”

Bedrijf, truck

Bedrijven leggen uit dat harde humor een middel is om met de werkdruk en soms heersende negativiteit om te gaan. Ook houden ze de sfeer luchtig door over fouten grapjes te maken. Hierbij schuwen ze niet om grapjes op de man af te maken, iemand kan best de pineut zijn in de werkplaats. Ze vinden dat je daar tegen moet kunnen, ook als leerling of jonge medewerker.

“Die humor zit er altijd al in. Ja toch? Je moet soms een beetje dollen met elkaar om het leuk te houden. Bijvoorbeeld laatst had een leerling twee keer de ABS gesloopt. Nu heeft hij als bijnaam ‘ABS-sloper’, daar plagen we hem nu mee.”

Bedrijf, auto

Jongeren wennen aan de humor, maar voor een deel van de groep is het een drempel om de branche in te rollen

Jongeren geven aan dat de humor en het directe taalgebruik iets is waar je als beginner in de branche aan moet wennen. Aan het begin van hun eerste werkervaring wisten ze



zich nog niet echt een houding te geven, sommigen waren nog verlegen. Maar inmiddels zijn de meeste jongeren uit hun schulp gekropen en hebben ze een grotere mond en dikkere huid gekregen. Kortom, op je eerste werkplek word je door de wol geverfd. En als je daar niet tegen kan, moet je iets anders gaan doen, leggen ze uit.

“Die flauwe humor aan het begin heeft me juist geholpen. Ik was een verlegen jongen toen ik begon, nu niet meer, ik ben socialer en brutaler geworden. Ze helpen je hier wel uit je schulp.”

Jongere, auto

Belangrijke voorwaarden voor harde humor zijn een positieve werksfeer, acceptatie van verschillen (inclusieve werkomgeving) en goede timing

Wel gelden er volgens jongeren enkele voorwaarden waarbinnen de harde werksfeer en grove humor acceptabel zijn:

- Het is acceptabel wanneer er een positieve werksfeer heerst, waarbij collega's naast de harde grappen ook oprechte betrokkenheid naar elkaar tonen. Jongeren noemen als positief voorbeeld dat collega's op hun werk tijdens hun pauze vragen naar hun thuissituatie of hoe het gaat. Deze jongeren ervaren vaak ook een grotere loyaliteit naar het bedrijf.

“Die harde humor hoort bij ons. Dat doen we ook als we lekker bij de borrel dollen. Maar ze vragen ook naar hoe het met mijn vriendin gaat. Daardoor voel ik me juist thuis. Er is interesse en humor. Op mijn vorige stageplek was dat niet, daar voelde ik me een nummertje.”

Jongere, truck

- Daarnaast vinden jongeren het belangrijk dat er, ook bij het maken van grappen, niet gediscrimineerd wordt of op een andere manieren negatieve vooroordelen de overhand nemen. Ze vinden het belangrijk dat er in de basis acceptatie is, vooral als je op sommige vlakken misschien net anders bent dan collega's. En dit is helaas niet op elke werkplek het geval. Zo hebben we jonge vrouwen gesproken die te maken hebben gehad met vooroordelen. En vertellen meerdere jongeren met een autismespectrumstoornis of ADHD dat het voor hen belangrijk is dat ze hier niet op afgerekend worden. Grove grappen zijn oké, maar ze willen niet op hun persoonlijke kenmerken naar beneden gehaald worden.
- De timing is belangrijk. Als jongeren onder hoge druk staan of zich niet comfortabel voelen in hun taken of het werktempo zijn ze gevoeliger voor grappen met een negatief karakter. Dan lijden jongeren eronder en kan het zelfs een reden zijn om te stoppen. We horen voorbeelden van werkervaringen waar de sfeer snel om kan slaan tijdens periodes van werkdruk. Er wordt dan eerder afgereageerd.

“Mijn baas kan snel chagrijnig zijn als hij gestrest is. Hij is kortaf en gaat zich afreageren op de monteurs. Hij geeft dan allemaal lullige opmerkingen waar je niks mee kan. Ook als iemand een klein foutje maakt, dan gaat hij je er eindeloos mee pesten. Bijvoorbeeld als iets van plastic afbreekt, dat kan altijd gebeuren.”

Jongere, auto

Kortom, in essentie hoort de harde werksfeer bij het de werkplaats. Het is iets waar jongeren naar eigen zeggen aan wennen en als ze er doorheen komen en zelf onderdeel



vanuit gaan maken trots op kunnen zijn. Maar het onderscheid tussen acceptabel en niet-acceptabel is soms kwetsbaar.

Meer persoonlijk contact komt ten goede aan de werksfeer en -cultuur

We horen van sommige bedrijven met een platte organisatiestructuur, ofwel een zeer betrokken baas, dat een persoonlijke aanpak binnen het bedrijf de sleutel is tot een fijne werksfeer. In kleine (universele) auto- en fietsbedrijven (+/- 3 man in werkplaats), waar de baas bijvoorbeeld ook meewerkt op de vloer en veel contact heeft met personeel, is vaker persoonlijk contact. Sommige werkplaatschefs benoemen nadrukkelijk: *"Ik wil niet als hoger gezien worden dan anderen, want we doen het samen."* Maar ook in grotere bedrijven kan de baas betrokken zijn bij het personeel. De baas houdt je persoonlijk op de hoogte van updates in het bedrijf en is aanwezig bij teamgesprekken. De baas zet zo de toon om interesse in elkaar te tonen. Dit geeft de jongeren en werkplaatschefs die we spreken het gevoel dat iedereen daardoor onderling meer betrokken is bij elkaar.

Bedrijven verwachten werkmentaliteit: hard werken, leergierigheid en inzet

Bedrijven verwachten dat jongeren in de sector gemotiveerd zijn voor het vak en het werk. Ook verwachten ze een zekere 'werkmentaliteit':

- Inzet: hard willen werken en bijdrage willen leveren aan het bedrijf.
- Leergierigheid: interesse tonen, willen leren en vragen stellen.
- Anticiperend: ze moeten zelfstandig taken oppakken en initiatief nemen.
- Focus: ze moeten opletten en niet met andere zaken bezig zijn.

We horen van meerdere bedrijven dat leerlingen (en in mindere mate ook jonge medewerkers) op verschillende vlakken niet aan hun verwachtingen voldoen:

- Het ontbreekt een deel van de jongeren aan inzet: ze werken te traag, ze komen niet op tijd, hebben een te afwachtende houding, nemen geen initiatief op de werkvloer, ruimen hun spullen niet op en zitten veel op hun telefoon. Ook vinden bedrijven dat veel jongeren geen loyaliteit hebben als het aankomt op overwerken. In hun ogen hoort dit erbij, zeker in hoogseizoen (fietsenbranche) of als er fouten worden gemaakt waardoor een klus niet op tijd afkomt.

"Je merkt dat jongeren tegenwoordig wel een andere werkmentaliteit hebben. Ze zijn wat trager: ik loop 10km per uur, terwijl zij met 5km per uur door de werkplaats sloffen. En ik heb geleerd nooit met lege handen te lopen, dat kennen ze nu niet meer"

Bedrijf, fiets

"Jongeren van tegenwoordig komen altijd te laat en ze nemen geen initiatief. Ik moet ze altijd aansporen iets te gaan doen. En zo snel weer afgeleid. Het wordt steeds lastiger om goede stagiaires te vinden."

Bedrijf, auto

"Als een jongere iets verkloot heeft, verwacht ik dat die net zo lang blijft totdat het gemaakt is. Zo hoort het toch? Wat ga ik tegen die klant zeggen anders de volgende dag?"

Bedrijf, auto



- Volgens bedrijven speelt ook mee dat het vaak “rouwdouwers” zijn die kiezen voor de sector. Ofwel, types die graag hun eigen plan trekken een grote mond kunnen hebben, en daarom ook niet altijd aarden in het schoolklimaat. We horen van bedrijven dat ze hier in de sector best mee om kunnen gaan. Jongeren hoeven geen engeltjes te zijn, zeker niet als ze gouden handjes hebben en goed door kunnen werken. Maar soms gaat het brutale gedrag te ver, het ontbreekt een deel van de jongeren die bij hen binnenkomen aan een zeker “basisrespect”.

“Kijk die grote mond ken ik wel. Dat hoort een beetje bij het type dat voor het werk kiest. Ik was vroeger ook een boefje. We kunnen echt wel wat hebben hier in de werkplaats, maar basisrespect voor autoriteit is wel belangrijk. En als je de hele dag een discussie hebt, word je ook moe.”

Bedrijf, auto

- Van meerdere bedrijven horen we terug dat ze het lastig vinden om jongeren tegenwoordig aan te spreken op fouten of gedrag. Dit komt volgens hen omdat jongeren tegenwoordig moeilijker tegen kritiek kunnen. Het komt ook regelmatig voor dat ouders opbellen nadat het bedrijf een stevig gesprek heeft gehad met een leerling.

“Waar jongeren vroeger opgroeiden met “luisteren naar je leermeester en niet tegenspreken”, spannen ouders nu bijna een rechtszaak aan omdat ik ze zogenaamd te hard heb aangepakt.”

Bedrijf, truck

Het gebrek aan werkmentaliteit, een grote mond en niet tegen kritiek kunnen, zijn kenmerkend voor de huidige generatie jongeren, vinden bedrijven. Jongeren worden namelijk te veel verwend en zijn geen autoriteit meer gewend. Het is dan ook iets waar bedrijven voor hun gevoel steeds meer last van ervaren. Bedrijven zijn tijd en energie kwijt aan opvoeden. En ze vinden het kwalijk dat school hierin geen grotere rol speelt.

“Ze denken dat alles hen maar komt aanwaaien. Ze hebben een soort gemakzucht over zich heen en hebben geen goede manieren. Je bent dus eigenlijk een soort tweede opvoeder. Maar ik heb een bedrijf te runnen, en heb er geen tijd voor, school moet dat doen niet ik.”

Bedrijf, truck

Jongeren vinden dat er te veel van hen verwacht wordt

Jongeren vinden op hun beurt weer dat bedrijven te hoge eisen aan hen stellen. Ze vinden dat bedrijven niet genoeg begrip tonen voor de levensfase waar ze in zitten. En dat bedrijven hun leeftijd soms onterecht misbruiken:

- Jongeren verwachten meer begrip van bedrijven voor hun ‘jong zijn’, waarbij ze naast hun baan nog een heel ander leven hebben. Jongeren vinden een BBL-opleiding veeleisend. Ze staan al vroeg op in vergelijking tot leeftijdsgenoten en hebben veel verantwoordelijkheden in de werkplaats. Ze vinden daarom dat hun baas er niet automatisch vanuit mag gaan dat ze ook nog gaan overwerken. En ze zijn niet gediend van commentaar van hun werkgever op wat ze in hun vrije tijd doen.



“Ik vind het superirritant dat ze ervan uitgaan dat je blijft tot het werk af is. Ze vragen het niet eens, maar gaan er vanuit dat je het doet. Als ik donderdagavond naar de voetbal wil om me klem te zuipen is dat mijn zaak. En als ik een zakcentje bijverdien met de andermans scooter opknappen, is dat ook mijn zaak. Mijn baas heeft daar niks mee te maken, en daarom reageer ik ook geïrriteerd op hem.”

Jongere, auto

- Ook vinden jongeren het oneerlijk als bedrijven hen inzetten voor rotklusjes, enkel omdat ze de jongste zijn. Ze begrijpen heus wel dat ze bij de basis moeten beginnen, maar als dit in hun ogen te lang duurt zijn ze er klaar mee. Jong zijn is geen reden om altijd maar te moeten vegen en prullenbakken te wisselen.
- Ook vinden jongeren dat ‘jong zijn’ ook betekent dat je je op mentaal vlak nog aan het ontwikkelen bent. Ze zijn zich ervan bewust dat ze daardoor niet altijd even adequaat reageren op situaties. Zo kunnen ze bijvoorbeeld dichtklappen van kritiek, of schieten ze soms juist uit hun slof. Meerdere jongeren vertellen dat ze afgelopen jaren pas hebben geleerd om zichzelf te begrijpen. Vooral jongeren die er recent achter zijn gekomen dat ze een stoornis of andere mentale problemen hebben. Ze vinden dat bedrijven meer begrip moeten hebben voor deze ontwikkeling:

“Op jongere leeftijd zit je met dingetjes waar je tegenaan loopt, je moet nog over je onzekerheid heenkomen bijvoorbeeld. En dan moet je daarnaast ook nog werk en leren. Ik vind dat er meer ruimte moet zijn voor dit soort persoonlijke ontwikkelingen. Op mijn vorige werk vonden ze dat maar gezeur, toen werd mijn onzekerheid alleen maar erger.”

Jongere, auto

“Ik ben er pas vorig jaar achter gekomen dat ik ADHD heb. Eerst werd ik heel gestrest van spanning in de werkplaats. Dan ging ik fouten maken en werd ik driftig. Nu weet ik dat het beter werkt om even naar buiten te gaan en even peukie te doen om af te koelen. Ik zit nu op een goede plek, ze denken met me mee op dit vlak”

Jongere, truck

- Ook ergeren jongeren zich eraan dat bedrijven ze niet serieus nemen omdat ze nog jong zijn. Jongeren hebben het gevoel dat ze weinig inbreng hebben, en zich vooral stil moeten houden. Hier gaan we in volgende paragraaf dieper in.

“Het ergste is dat je niet gehoord worden als jong persoon. Dat je niet serieus genomen wordt. Ik had een discussie, mijn collega want hij was te lui om het goed te doen en wou het een onderdeel gewoon doormidden lassen. Ik stond er niet achter, en zei dat ik het gewoon eerlijk tegen de klant zou zeggen. Toen kreeg ik op mijn flikker dat ik niet moest zeiken.”

Jongere, truck

Mismatch verwachtingen leidt tot conflictsituaties

De bedrijven die wij hebben gesproken vinden dat er bij hen een goede en open werksfeer is, waarbinnen alles bespreekbaar is. Ze verwachten een zekere mate van mondigheid van jongeren: ze moeten initiatief tonen en het zelf aankaarten als er iets is. Maar tegelijkertijd blijkt uit hun verhalen dat ze jongeren ook al gauw snel brutaal en eigenwijs vinden.



“Leerlingen denken al snel dat ze voldoende kennis en vaardigheden hebben en gaan dan de leermeester de les lezen. Maar ze moeten gewoon doen wat de leermeester zegt, dus dan worden wel op hun plek gezet.”

Bedrijf, truck

Ook blijkt dat niet alle bedrijven evenveel geduld hebben met jongeren, als het gaat om vragen stellen en fouten maken. Beiden horen bij het leerproces, erkennen bedrijven. Maar we zien tegelijkertijd dat er vaak veel zelfstandigheid van jongeren wordt verwacht, met name bij bedrijven waar weinig tijd is voor leermomenten.

Voor jongeren is het af en toe lastig om de balans te vinden tussen enerzijds van zich laten horen en hun mannetje staan in deze soms harde wereld, en anderzijds niet te brutaal zijn, teveel tot last zijn en teveel vragen stellen. Het zoeken naar deze balans en het omgaan met conflictsituaties als ze het niet goed doen, kan vermoeiend en frustrerend zijn. Met name voor BBL'ers is dit een belangrijke oorzaak om de stage voortijdig af te breken.

“Je moet wel sterk in je schoenen staan. Je moet wel je mond durven te openen, anders nemen ze je niet serieus. Je moet actief vragen stellen, en af en toe van je laten horen, maar ook kunnen incasseren en weten wanneer je je mond moet houden.”

Jongere, auto

“Ik heb het bij mijn 2e leerbedrijf niet naar mijn zin gehad, de sfeer was niet leuk. Als ik mijn mening gaf, reageerde mijn baas heel vel. Hij zei altijd: 'Ik betaal dus ik bepaal.' Toen ben ik ook gaan twifelen of deze wereld wel wat voor mij is.”

Jongere, fiets

“Als ik fout heb gemaakt, zeg ik het niet altijd tegen mijn baas en los ik het liever zelf op of ik vraag het even aan een andere collega. Mijn baas zegt: 'Van fouten leer je.' Maar als ik een fout hebt gemaakt dan krijg ik het over me heen en mag ik voor de rest van de week bandenwissels doen.”

Jongere, auto



8. Randvoorwaarden

Werkomstandigheden verschillen per bedrijf

Werken in de mobiliteitsbranche is fysiek zwaar, er wordt veel boven het hoofd gewerkt en zwaar getild. Door de zwaarte van het beroep is het voor jongeren extra belangrijk dat de werkomstandigheden verder goed op orde zijn. Het kan een bron van irritatie zijn, als gereedschap, takelsystemen en bruggen gebreken vertonen. Ook vinden jongeren het onprettig als het pand waar ze werken geen goede voorzieningen heeft en er bijvoorbeeld niet genoeg ruimte is. Ze staan de hele dag in een afgesloten ruimte, dus de licht- en luchttoevoer moeten goed zijn. Vooral bij sommige panden waarin fietsenmakers (in steden) zijn gevestigd, schort het hieraan. Jongeren worden zich meer bewust van de werkomstandigheden, naarmate ze op meerdere plekken hebben gewerkt en vergelijkingsmateriaal hebben opgebouwd. Aan het begin van hun loopbaan zullen ze zich hier nog niet zo snel kritisch over uitlaten.

“Bij mijn vorige werkplek lekte het dak en werd ook binnen gerookt. Ik vond het wel echt smerig, maar zei er nooit wat van. Ik zou nooit meer op zo’n plek gaan werken.”

Jongere, truck

“De vorige fietsenmaker waar ik werkte had geen ramen en zat onder een treinstation. Er denderde ieder uur wel een trein over je hoofd en aan het eind van de dag was ik echt suf. Ik voelde me daar echt niet chill en het werken was er veel minder leuk. Nu werk ik veel meer buiten en is alles op orde.”

Jongere, fiets

Met name in de truckbranche veel overwerken

Over het algemeen gesproken verschilt de mate van overwerken sterk per bedrijf, met name binnen de fiets- en autotechniek. Bij het ene bedrijf worden de spullen stipt om 17:00u neergelegd, en bij het andere bedrijf is het normaal om na werktijd nog even de fietsen voor morgen klaar te zetten of een auto weg te brengen.

Bij truckbedrijven behoort overwerken meer tot de standaard. Bedrijfswagens zijn de broodvoorziening van de klant en moeten daarom de volgende ochtend weer vroeg de weg op. Ook is hier meer overwerk als onderdeel van een dienstenrooster, in het weekend, 's avonds of 's nachts. Het vele overwerken en de diensten ervaren veel jongeren in de truckbranche als een nadeel van hun werk en vormt een serieus uitstroomrisico, zeker naarmate ze wat ouder worden en een gezin willen gaan stichten.

“Ik ben gestopt met werken in de truckbranche. Ik vind het sleutelen heel leuk hoor! En doe het nog steeds wel voor vrienden. Maar al dat overwerken iedere zaterdag, ik trok het niet meer. En de sfeer was er ook niet best op dan in de werkplaats, want niemand heeft zin om daar zaterdag weer te staan.”

Stopper, truck

“Deze week had ik dienst. Naast mijn normale werk moest ik drie keer mijn bed uit, maandag, woensdag en vrijdag. Dat wordt wel een serieus dingetje straks als ik ga samenwonen met mijn vriendin. We hebben daar geen zin in natuurlijk.”

Jongere, truck



Arbeidsvoorwaarden

De hoogte van het salaris is voor de meeste BBL'ers nog geen thema. Ze wonen vaak nog bij hun ouders en verdienen voor nu genoeg. Vaak verdienen ze meer dan leeftijdsgenoten die een BOL-opleiding volgen. En daarnaast kunnen ze in de avonden goed verdienen met "bijbeunen" aan scooters of auto's van kennissen. Ze verwachten in de toekomst prima te gaan verdienen, zeker als ze hun APK-bewijs halen of tot niveau 4 doorstuderen.

Naarmate jongeren langer werkzaam zijn in de branche, wordt hun loon steeds belangrijker en maken ze een meer bewuste vergelijking. Ze willen een huisje voor zichzelf en merken dat ze hiervoor vaak toch niet genoeg verdienen. Ook missen ze groeiperspectief in hun salaris om in de toekomst wel een eigen huis te bekostigen. Daarnaast horen ze van leeftijdsgenoten in aanliggende branches dat die een stuk meer verdienen. Met hun technische vaardigheden zouden ze makkelijk ook binnen deze beter-betaalde branches aan de slag kunnen gaan. Andere branches die dan in beeld komen zijn zeer divers en regio-afhankelijk. De uitstroommogelijkheden liggen volgens jongeren onder meer richting de medische automatisering, chipmachinefabrikanten en de bouw.

"Soms ben je een avondje met vrienden en dan gaat het ineens over loon. En dan hoor je dat zij 500 of 800 euro meer verdienen, bijvoorbeeld in de bouw. Dat heeft mij wel aan het denken gezet of ik in deze branche moet blijven."

Jongere, auto

"Toen ik bij ASML ging werken verdubbelde mijn loon. En natuurlijk ik maakte de overstap niet alleen voor het geld... Het ging ook om de rest: het gebrek aan waardering en het vele overwerken. Maar de stap was wel makkelijker gezet."

Stopper, auto

