

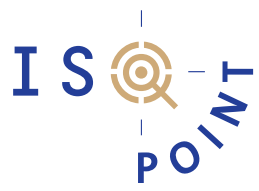
nummer 12

zomer

2011

ARBEIDSMARKT

Personeel voor
kwaliteit, veiligheid,
arbo en milieu



To the point

> 'De reizen zijn de kers op de taart'

> Volg ons op Twitter en LinkedIn

> 'Enthousiasme is belangrijker dan ooit'

> 'Ik wilde per sé het bedrijfsleven in'

> Y-generatie in de QHSE-branche



ISO-point facts

ISO-point is hét bemiddelingsbureau exclusief voor banen op het gebied van kwaliteit, veiligheid, arbo en milieu.

Het is de betrouwbare, actieve partner in een breed gespecialiseerd netwerk.

ISO-point biedt mogelijkheden voor werving & selectie, detacheren, interim-bemiddeling en uitzenden.

• Werving & Selectie

Werving en selectie leidt tot een rechtstreekse overeenkomst tussen opdrachtgever en kandidaat, en is de basis voor een langdurige samenwerking.

• Detacheren

Detachering op projectbasis heeft zowel voor bedrijf als kandidaat expliciete voordelen. Detachering biedt voor een vastgestelde periode voor zowel de kandidaat als de opdrachtgever zekerheid en continuïteit. Contracten komen altijd in goed onderling overleg tot stand. Detachering blijkt dikwijls een entree naar een vaste baan.

• Interim-bemiddeling

ISO-point bemiddelt ook zelfstandig ondernemers. Dit gebeurt op projectbasis. Hiermee is voor beide partijen een tijdelijke oplossing gegarandeerd voor projecten van kortere of langere duur.

• Uitzenden

Voor een organisatie die een starter zoekt is een contract op uitzendbasis vaak een aantrekkelijke optie. Voor de kandidaat is het interessant om op deze manier ervaring op te doen. Uitzenden biedt ruimte voor flexibiliteit en maakt voor de kandidaat de weg vrij voor persoonlijke groei.



ISO-personeel is to the point



Info-point

'De reizen zijn kers op de taart'

Een inwerkweek in Noorwegen, de hele wereld rondreizen voor het werk, en dat binnen een bedrijf waar QHSE prioriteit heeft. Een droombaan voor kwaliteitskundige René Nieuwpoort, maar gelukkig wel een droom die voor hem realiteit is geworden. Op 1 juni is hij via ISO-point aan de slag gegaan als QHSE-coördinator bij baggeraar Van Oord, waar hij verantwoordelijk wordt voor de offshore. Nieuwpoort, die 23 jaar bij KPN werkte en vervolgens een aantal jaren bij uitzendbureau Unique, was zó blij met zijn



Kees Hillenaar en René Nieuwpoort

nieuwe baan dat hij zijn accountmanager Kees Hillenaar trakteerde op taart. 'De gesprekken bij Van Oord verliepen heel prettig', vertelt Nieuwpoort. 'Ik voelde me meteen welkom. Bovendien zitten kwaliteit



en veiligheid bij Van Oord helemaal ingebed in de organisatie. Het heeft er prioriteit, wat heel prettig is. En dan het reizen binnen en buiten Europa wat bij deze functie hoort... tja', lacht Nieuwpoort, 'dat is voor mij wel de kers op de taart.'

Volg ons op Twitter en LinkedIn!

Bent u al lid van de groep Werken in QHSE op LinkedIn? U vindt hier nieuws, discussies en artikelen over de arbeidsmarkt en over inhoudelijke QHSE-gerelateerde zaken. Ook bent u van harte welkom om zelf vacatures en nieuwsitems te plaatsen, discussies te starten. Daarnaast is ISO-point te vinden op Twitter onder de naam @ISOpoint. Ook twitteraar? Volg ons en blijf nog gemakkelijker op de hoogte van nieuws, kandidaten en vacatures van ISO-point!



Ze zijn eigenzinnig, authentiek, doen graag tien dingen tegelijk en willen het liefst vanaf dag één de nodige verantwoordelijkheid. De generatie Y, geboren tussen 1985 en 2000, bestormt momenteel de arbeidsmarkt, en brengt een heel eigen set normen, waarden, verwachtingen en energie met zich mee. Energie die werkgevers maar beter volop kunnen benutten. 'Laat ze vooral slim zijn in datgene waar ze slim in zijn.'



Nederland gaat een bijzonder tijdperk tegemoet: namelijk een periode waarin binnen organisaties vier generaties tegelijk aan het werk zijn, signaleert Aart Bontekoning in zijn boek *Het Generatie Raadsel* (2010). Bontekoning promoveerde in 2007 op het onderwerp generaties in organisaties, en beschreef de gedragskenmerken van de vier werkende generaties: de protestgeneratie (1940-1955), de generatie X (1955-1970), de pragmatische generatie (1970-1985) en de generatie Y (1985-2000), ook wel generatie Einstein of Screenagers genoemd. Al deze generaties hebben verschillende waarden en gedragskenmerken, betoogt Bontekoning in zijn boek. Kennis van deze verschillen helpt generaties in organisaties hun specifieke talenten optimaal te benutten. Nieuwe generaties kijken fris en fundamenteel anders tegen zaken aan. "Dat opent nieuwe mogelijkheden, en het gebruik van die mogelijkheden heet sociaal innoveren", schrijft Bontekoning.

Innovatief klimaat

Generaties spelen volgens Bontekoning een hoofdrol bij die sociale innovatie, en kennis van generatieverschillen is dan ook om meerdere redenen relevant. Zo dwingt de verwachte krapte op de arbeidsmarkt organisaties na te denken over de vraag hoe ze een aantrekkelijke werkgever kunnen

Y-generatie in de QHSE-branche

zijn voor alle generaties. De verschillende waarde- en gedragspatronen van de vier werkende generaties kunnen spanningen veroorzaken. Verder kan het toelaten van nieuwe generaties binnen een bedrijfscultuur voor een innovatief klimaat zorgen, en kan inzicht in generatieverschillen een effectieve manier van kennisoverdracht van ouderen naar jongere medewerkers bevorderen. Het is volgens Bontekoning dan ook van groot belang om de in iedere generatie aanwezige energie ten volle te benutten. Alleen dan kan iedere generatie het beste tot haar recht komen en toegevoegde waarde brengen binnen een organisatie.

Werken als prettig tijdverdrijf

Een soepele omgang tussen de verschillende generaties is echter niet vanzelfsprekend. Is de protestgeneratie over het algemeen wat voorzichtig, afstandelijk en beleefd, met een voorliefde voor lange discussies, compromis en hiërarchie; bij de pragmatische generatie mogen afwijkende meningen op tafel komen en naast elkaar bestaan. Deze generatie is over het algemeen direct, persoonlijk en wil een open dialoog

over de concrete praktijk.

De generatie Y wordt door Bontekoning beschreven als eigenzinnig en authentiek. Werken is voor hen een prettig tijdverdrijf en staat in het teken van zelfontplooiing, de wereld ontdekken en samenwerking; samenwerken moet voldoende opleveren en zin hebben. Ze zijn wat minder onder de indruk van autoriteit, macht dient vooral transparant te zijn. Hoe het 'hoort', vinden ze niet zo belangrijk. Daarnaast zijn ze 100% online, gewend aan voortdurende verandering en willen en kunnen ze veel tegelijk doen.

Aansturen op vertrouwen

Studentenwerk, uitzendbureau voor studenten, onderzocht begin dit jaar wat de generatie Y, oftewel de 'nieuwe lichting', van de arbeidsmarkt verwacht. Uit het onderzoek kwam onder meer naar voren dat deze generatie niet gecharmeerd is van pure reclame-uitingen van organisaties, maar liever persoonlijk in contact komt met een potentiële werkgever. Daarnaast vindt deze groep het hebben van collega's erg belangrijk. Thuiswerken is >>



De opdrachtgever



Jan Peters, directeur van Kolb

‘Voor KAM-managers is enthousiasme belangrijker dan ooit’

Een chemisch bedrijf onveilig? Volgens Jan Peters, site manager en directeur bij Kolb in Moerdijk, is zijn personeel binnen de poort veiliger dan buiten in het drukke verkeer. Gezamenlijk werkt de chemische industrie bovendien aan een positief en veilig imago van de branche onder jongeren. ‘Maar na een incident zoals de brand bij Chemie-Pack, zijn we weer vijf jaar terug in de tijd.’

Het Zwitserse chemiebedrijf Kolb, in 1963 begonnen als producent van proceschemicaliën voor de papierindustrie, sprong in de jaren zeventig in op een gat in de markt dat ontstond door het verbod op fosfaten in wasmiddelen en cosmetica. De producten voor de papierindustrie maakten bij Kolb al snel plaats voor ethoxylaten: chemische stoffen die bewerkt kunnen worden tot hulpmiddelen voor wasmiddel en cosmetica, en die een vervanger vormen voor fosfaten in wasmiddelen. Tot de klantenkring behoren onder

andere Unilever en Procter & Gamble. Kolb in Moerdijk is één van de 180 Nederlandse BRZO-bedrijven, vertelt site manager en directeur Jan Peters. ‘Dat betekent dat we in de zwaarste veiligheids categorie vallen die er is. Intern is het productieproces goed geborgd door computers. Onze mensen kunnen in theorie eigenlijk geen fouten maken. Maar het blijft natuurlijk mensenwerk. Zeer goede kennis van het productieproces en veiligheidsbewustzijn zijn daarom essentieel.’

Chemie-Pack

De externe veiligheid draait om de vraag naar de mogelijke effecten voor de omgeving als er iets zou gebeuren bij Kolb, plus zaken als schadelijke emissies. De overheid controleert daar altijd al streng op. Maar na een incident zoals recentelijk de brand bij het bedrijf Chemie-pack in Moerdijk, op enkele kilometers afstand van Kolb, merkt Peters direct dat controle en handhaving aangescherpt worden. ‘Al snel na de brand kregen wij extra

onderzoeken of een dergelijk ongeluk bij ons ook kan gebeuren, en of het bedrijfsnoodplan adequaat werkt.' Met de toenemende veiligheidseisen wordt ook van KAM-personeel steeds meer verwacht. Peters: 'Kon de veiligheidsverantwoordelijke bovendien vroeger nog rustig in zijn kamer zitten, momenteel zijn communicatieve vaardigheden belangrijker dan ooit. De KAM-manager die zijn of haar enthousiasme weet over te brengen op de collega's, heeft het meeste succes. Het moet duidelijk zijn dat veiligheid geen hobby is van de directie. Vroeger werd veiligheid er maar een beetje bij gedaan. Momenteel zijn het twee fulltime functies.' Recentelijk is bij Kolb een nieuwe KAM-manager via ISO-point aan het werk gegaan.

Imagocampagne

Naast extra controles, brengt een incident bij een chemisch bedrijf ook imagoschade met zich mee. Peters: 'De branchevereniging van chemiebedrijven is momenteel bezig met een campagne op basisscholen om leerlingen te interesseren voor bètavakken en de chemische industrie in het bijzonder. We vertellen ook hoe veilig er bij onze bedrijven wordt gewerkt, want het vooroordeel van onveiligheid is heel sterk. Een incident zoals bij Chemie-Pack zet alles wat een imagocampagne bereikt heeft, echter zo weer vijf jaar terug in de tijd.' En dat terwijl de chemische industrie een groot tekort aan personeel op zich af ziet komen. 'Maar mede door de vergrijzing wordt ook voor ons de arbeidsmarkt krapper.'

iPad

Het is niet de enige komende verandering op de arbeidsmarkt. De generatie Y, die momenteel de arbeidsmarkt bestormt, heeft een andere opvatting over werk en leiding geven dan oudere generaties (zie ook het artikel verderop in deze nieuwsbrief). Zelfstandigheid, sturing op vertrouwen, afwisseling en digitale innovaties zijn voor deze generatie van groot belang. Wat betekent dit voor de KAM-functies inhoudelijk? Peters: 'Het zal betekenen dat we mensen anders moeten gaan aansturen. Niet meer: je moet zo laat beginnen, mag zo laat naar huis, en je moet exact dit en dat doen, maar: resultaatgerichte functieomschrijvingen, in de trant van 'zorg ervoor dat er geen ongelukken gebeuren, en hoe je dat doet, bedenk je zelf maar'. De manier van werken zal ook veranderen. Veiligheidsprocedures kunnen op papier worden beschreven, maar ook in bijvoorbeeld een filmpje worden verbeeld. Procesoperators sturen we binnenkort al op pad met een iPad. Dat werkt toch ook veel beter dan een dikke ordner vol papieren?'

ISO-point | To the point

Bedrijf



Vacatures

Een greep uit de vacatures die momenteel beschikbaar zijn.

Voor meer informatie zie www.iso-point.nl, onder Vacatures.

Quality Engineer

regio	Hellevoetsluis
duur	kans op vast
niveau	mbo / hbo
ref	1452

Consultant/Auditor Veiligheid en Milieu

regio	Landelijk
duur	vast
niveau	hbo / wo
ref	1520

Lead Auditor

regio	Landelijk
duur	vast
niveau	hbo/wo
ref	968

Medewerker Quality Lab

regio	Rotterdam
duur	vast
niveau	mbo / hbo
ref	1521

Lead Auditor GMP

plaats	Landelijk
duur	vast
niveau	hbo
ref	1467

KAM Coördinator

regio	Zutphen
duur	lang/vast
niveau	hbo
ref	1543

Manager Kwaliteit

regio	Amsterdam
duur	vast
niveau	hbo
ref	1506

De kandidaat



Dennis ten Westenend 'Ik wilde per sé het bedrijfsleven in'

Hij solliciteerde in een economisch lastige tijd, maar vond uiteindelijk twee maanden na zijn afstuderen via ISO-point zijn droombaan: in het bedrijfsleven en ook nog in de advieswereld, waar zijn voorkeur naar uitging. Dennis ten Westenend (24) is sinds oktober 2010 adviseur Milieu en Veiligheid bij adviesbureau Tauw.

Hoe ben je in het veiligheidsvak terecht gekomen?

'Eigenlijk ben ik er toevallig ingelord. Na de Havo wilde ik graag bij de politie, en daarom ben ik op het MBO het brugjaar Politie gaan doen. Die opleiding was alleen behoorlijk fysiek gericht. Op zich trok het me wel aan om veel te sporten en buiten te zijn, maar ik zag het toch niet zitten om daar een hele carrière van te maken. Daarnaast miste ik de nodige inhoud. Toen ben ik op zoek gegaan en kwam ik uit bij de opleiding Integrale Veiligheid aan de Haagse

Hogeschool. Net als bij de politie kon ik bij die studie met veiligheid aan de slag, maar dan meer inhoudelijk. Ik ben de duale opleiding gaan doen: de eerste twee jaar fulltime studeren, en daarna een zogeheten leerarbeidsplaats: een traject van vier dagen werken, één dag naar school.

Waar ben je gaan werken?

'Die leerarbeidsplaats heb ik gedaan bij een chemische fabriek in de Botlek. Hoewel de opleiding erg gericht was op de overheid, en 90% van de studenten ervoor kiest om bij een overheidsinstelling te gaan werken, heb ik bewust voor het bedrijfsleven gekozen. Ik had het idee dat dit betere carrièrekansen bood. Nu merk ik ook aan mijn collega's dat het goed staat op mijn cv dat ik in destijds meteen het bedrijfsleven in ben gegaan. Het beeld bestaat toch dat het er bij de overheid wat stroever en trager aan toe gaat. Wat ook opvallend is: mijn studiegenoten die hun leerarbeidsplaats bij de overheid hebben gedaan, zijn nog steeds op

zoek naar een baan. Zowel ik als de twee anderen die in het bedrijfsleven gingen werken, zijn inmiddels aan het werk.'

Hoe heb je je zoektocht naar een baan ervaren?

'Toen ik begon met solliciteren, nog tijdens mijn studie, ging het heel slecht met de economie. Als ik reageerde op vacatures, kreeg ik vaak te horen dat de betreffende vacature inmiddels was komen te vervallen, of dat er net een reorganisatie aan zat te komen. Andere organisaties wilden het liefst iemand met vijftien jaar ervaring voor een startersalaris. Dat gaf weinig hoop.'

Maar uiteindelijk is het toch gelukt!

'Ja, twee maanden na mijn afstuderen was ik aan het werk! Via een studiegenoot hoorde ik over het bestaan van ISO-point, waarna ik me heb ingeschreven. Ik merkte dat het best lastig was om op eigen houtje te zoeken, er zijn zoveel vacaturesites. Waar moet je beginnen? Het tweede sollicitatiegesprek via ISO-point was bij Tauw, mijn huidige werkgever. Ik wilde graag bij een adviesbureau werken. In de chemische fabriek had ik kennis gemaakt met alle aspecten van veiligheid en het leek me interessant om met die kennis bij steeds andere bedrijven aan de slag te gaan. In mijn functie hou ik me bezig met uiteenlopende veiligheidsgereleerde projecten: arbeidsveiligheid, een branchecode voor tandtechnici, vergunningaanvragen. Met name arbeidsveiligheid vind ik interessant, omdat ik daardoor bij veel bedrijven over de vloer kom.'

Vind je dat je opleiding voldoende aansluit op de arbeidsmarkt?

'De opleiding is heel generalistisch. Alles wat je kunt bedenken op het gebied van veiligheid, wordt er behandeld. Door de leerarbeidsplaats maak je al wel kennis met de praktijk, maar toch mis je nog de nodige kennis als je eenmaal aan het werk gaat. Ik weet niet of dat heel erg is. In mijn huidige baan krijg ik nu alle gelegenheid me te specialiseren. Als je je tijdens je opleiding al teveel op een onderwerp gaat richten, sluit je misschien al in een vroeg stadium functies en organisaties uit.'

Wat hoop je te bereiken in het veiligheidsvak?

'Ik ben nu ruim een halfjaar aan de slag bij Tauw, en ik ben nog volop aan het leren en ontdekken. Ik krijg veel ruimte om eigen initiatieven te ontwikkelen, en zit helemaal op mijn plaats. Later zien we wel weer verder!

ISO-point | To the point

Vacatures

Een greep uit de vacatures die momenteel beschikbaar zijn.

Voor meer informatie zie www.iso-point.nl, onder Vacatures.

Adviseur Veiligheid

regio	Amersfoort
duur	vast
niveau	hbo
ref	1513

Beoordelaar Milieu

regio	Amsterdam
duur	vast
niveau	hbo
ref	1537

QHSE Professional

regio	Limburg
duur	vast
niveau	hbo
ref	40154

Quality Engineer

regio	Limburg
duur	vast
niveau	hbo
ref	40145

QA Advisor

regio	Leiden
duur	uitzicht op vast
niveau	hbo
ref	1540

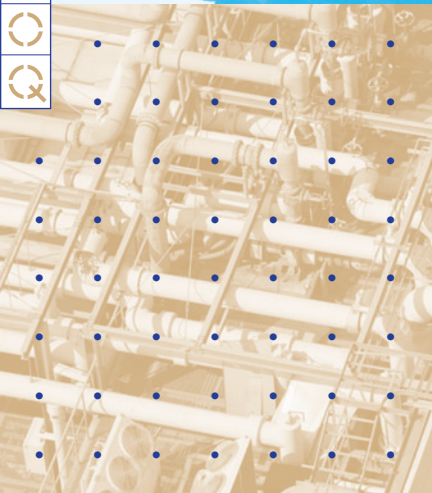
SHE Specialist

regio	Boxmeer
duur	vast
niveau	hbo
ref	1545

QSHE Consultant

regio	Oost-Nederland
duur	vast
niveau	hbo
ref	1483

In Beeld



<< dan ook aan de mensen in deze levensfase niet besteed; ze geven de voorkeur aan een gezellig kantoor met leuke collega's. Wel willen ze aangestuurd worden op basis van vertrouwen en eindresultaat. Een carrière-perspectief met een individuele benadering, op basis van de persoonlijke wensen en ambities van de werknemer, is essentieel voor deze club werknemers.

Slim

Verder waarschuwen de onderzoekers om de nieuwe generatie op de arbeidsmarkt vooral serieus te nemen, en ze niet te behandelen als jonkies die nog niets kunnen. Veel oudere werknemers zijn

helemaal onderaan de ladder begonnen, en hebben zich in de loop van de jaren opgewerkt tot de positie waar ze nu zitten.

De nieuwe generatie gaat van nature veel sneller. Maak dan ook slim gebruik van de dingen waar zij slim in zijn, is het advies van Studentenwerk en Bontekoning, en laat hen leren van de ervaring in bijvoorbeeld projectmanagement van de oudere generaties. Generatiemanagement gaat immers om het benutten van de kwaliteiten van alle generaties; jong, oud en daar tussenin.

Steeds meer starters in QHSE-banen

ISO-point verwacht dat ook de QHSE-branche de komende jaren meer leden van de generatie Y zal tellen. Alice van den Berge, algemeen manager van ISO-point: 'De gemiddelde leeftijd van mensen die via ISO-point een baan vinden, ligt rond de 40 jaar. Dit komt omdat mensen vaak pas op een wat later moment in hun carrière in het QHSE-vak terecht komen. Er zijn weinig studies die rechtstreeks opleiden voor dergelijke banen. Langzamerhand zien we daar echter verandering in komen. Zo bemiddelen we steeds vaker net afgestudeerde IVK'ers, zoals Dennis ten Westenend die verderop in deze nieuwsbrief wordt geïnterviewd. Met een stage binnen de industrie zijn deze kandidaten erg gewild op de arbeidsmarkt.' Daarnaast zal de komende vergrijzing de vraag naar starters doen toenemen, denkt Van den Berge. 'Generatiemanagement is daarom ook voor organisaties waar QHSE-professionals werken, van groot belang. Het is denkbaar, zoals ook Jan Peters van Kolb in deze nieuwsbrief stelt, dat de inrichting van de functie van bijvoorbeeld Kwaliteitsmanager enige aanpassing behoeft om deze voor de jonge generatie aantrekkelijk te houden.'

< Alice van den Berge, ISO-point

ISO-point | To the point

Colofon

Met de nieuwsbrief To the point houdt ISO-point u op de hoogte van relevante ontwikkelingen op de vakgebieden kwaliteit, arbo, veiligheid en milieu.

ISO-point is gespecialiseerd in werving & selectie, detacheren, interim-bemiddeling en uitzenden.

ISO-point west

Frederik Hendriklaan 48
2582 BD Den Haag
T: 070 350 03 77

ISO-point zuid

Stratumsedijk 25
5611 NA Eindhoven
T: 040-294 09 74

ISO-point noord

Verlengde Oosterstraat 3
9711 EN Groningen
T: 050-360 39 73

I : www.iso-point.nl

E: info@iso-point.nl

Tekst

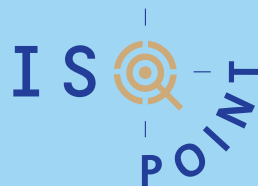
Suzanne van den Eynden

Vormgeving

www.menlomedia.nl
Peter van Merriënboer BNO
Bergen op Zoom

Drukwerk

Drukkerij Hertogs bv,
Bergen op Zoom



Info-point

