



BRENDA WITZIER

NVKL Projectmanager
Onderwijs & Arbeidsmarkt

E: Brenda@nvkl.nl
T: 06 27 34 59 33

Vmbo

Er zijn in het afgelopen jaar weer diverse vmbo-scholen benaderd om te starten met het keuzevak koudetechniek. Het Ubbo Emmius in Stadskanaal gaat hier al mee starten. Op diverse andere plaatsen lopen de gesprekken nog en er zijn bedrijven in en rondom Druten en Stadskanaal gevraagd om hun medewerking.

NVKL heeft een workshop verzorgd op de landelijke PIE-dag (Producersen, Installeren en Energie) in oktober. Hierbij heeft NVKL de PIE-docenten geïnformeerd over de ontwikkelingen in onze branche en de mogelijkheid om koudetechniek een plek te geven in het vmbo-onderwijs.



Mbo

De mbo-instellingen actief in de koude- en klimaatopleidingen gaan ook overschakelen van de F-gassenexamens naar de A1 en A2 examens. Dit schooljaar kunnen zij zich hier nog op voorbereiden. Studenten die starten met de nieuwe opleidingen in schooljaar 2025/2026 zullen ook deze nieuwe examens afleggen tijdens hun mbo-opleiding.

UPDATE ONDERWIJS & ARBEIDSMARKT

“Projectgroep O&A houdt zich bezig met opleidingen, certificeringen en het promoten van koudetechniek.”

Ook de natuurlijke koudemiddelen zullen meer aandacht krijgen. Het kwalificatiedossier Engineering koude- en klimaatsystemen met de kwalificatie Systeemontwerper is geüpdatet en op 1 oktober vastgesteld door de minister. Vanaf schooljaar 2025/2026 zal de vernieuwde opleiding worden aangeboden. De leermiddelen zullen ook worden aangepast. Er is onderzoek gedaan naar de wensen en behoeften van bedrijven. De uitkomsten hiervan zullen ook leiden tot een andere aanpak van de systeemontwerpersopleidingen.

Hbo

NVKL is met diverse Hogescholen (Amsterdam, Arnhem-Nijmegen, Breda, Enschede, Dordrecht, Dronten, Rotterdam en Utrecht) een Learning Community koude-, klimaat- en warmtepomptechniek gestart om meer aandacht voor koude-, klimaat-, warmtepomptechniek op het hbo te vragen. Wil je samenwerken met deze Hogescholen in de vorm van gastlessen, excursies, stage- of afstudeerplaatsen, materialen, middelen of op andere wijze? Neem contact op met onze NVKL Projectmanager Onderwijs & Arbeidsmarkt Brenda Witzier door een mail te sturen naar brenda@nvkl.nl. Geef hierin aan wat je als bedrijf te bieden hebt en met welke Hogeschool of -scholen je graag wil samenwerken. Wij brengen jullie met elkaar contact. Hogescholen die hier nog niet tussen staan, zijn uiteraard ook heel welkom.



Opleiding & Certificering

Het project 'leren ontwikkelen voor een duurzame (koudemiddelen) transitie' vordert gestaag. Het online leerplatform waarmee kandidaten zich straks theoretisch kunnen voorbereiden op de theorie-examens raken langzaam gevuld met modules. Werkgroepen voor F-gassen, Brandbare koudemiddelen, Ammoniak en CO₂ hebben in de afgelopen periode hard gewerkt onder leiding van Aeres Tech Productions (onze leermiddelenleverancier) om een en ander samen te stellen en te beoordelen.

De werkgroepen bestaan uit NVKL-leden en vertegenwoordigers van opleiders. De eerste modules zijn in deze maand klaar voor de tegenlezers. De ambitie is om het leerplatform medio 2025 helemaal af te hebben.

Er zijn gesprekken gevoerd met de meest bekende opleiders in de branche, die ook de huidige opleidingen ter voorbereiding op de F-gassen en natuurlijke koudemiddelen verzorgen. Dit zijn Opleidingscentrum GO°, Studium, ROVC, Installatiewerk, Techniek College Rotterdam, Koning Willem I College en Alfa College. Op deze manier kunnen zij zo goed mogelijk van informatie worden voorzien om straks nieuwe opleidingen en examentrainingen aan te kunnen bieden ter voorbereiding op de A1, A2, B en C examens.

Sterk Werkgeverschap

Behoud van medewerkers/ Goed werkgeverschap NVKL organiseerde met Wij Techniek de 'Bouw aan de Toekomst' workshops waar ondernemers/ bedrijfsleiders/HR-medewerkers onder begeleiding van Wij Techniek met elkaar in gesprek gingen. Onderwerpen als goed werkgeverschap en alle elementen die nodig zijn om met jouw medewerkers klaar te zijn voor een succesvolle toekomst kwamen hieraan te pas. Een van de zaken die ook ter sprake kwam, is het zorgen voor een goed onboarding programma. Hiervoor zijn handige tips & trucs samengesteld, terug te vinden op pagina 11.

Instroombevordering

Naast alle activiteiten die op het vmbo en mbo gebeuren om nieuwe medewerkers op te leiden, waren onze leden ook erg betrokken. Op diverse plekken in het land zijn zij actief geweest in evenementen met als doel om jongeren te interesseren voor koudetechniek.

Wij kunnen het niet vaak genoeg zeggen; vind er in jouw regio zo'n evenement plaats, doe mee! Laat je zien! Maak zichtbaar wat onze branche te bieden heeft.

Wil je in contact komen met organisaties die dergelijke evenementen organiseren, denk aan vmbo OnStage, Techniek Tastbaar etc.? Op de NVKL-website vind je in de arbeidsmarkttoolkit een overzicht van organisaties die zich hiermee bezig houden. Ook de hulpmiddelen die NVKL heeft ontwikkeld om je hierbij te ondersteunen kun je daarin terugvinden.



Nieuw in 2025: Smart Cooling voor havisten

NVKL zoekt lidbedrijven die willen investeren in het opleiden van een geheel nieuwe doelgroep: gediplomeerde havo-leerlingen. NVKL wil hen, met ondersteuning van Wij Techniek, in samenwerking met ROC Aventus en Opleidingscentrum GO° in 2 jaar opleiden in het kwalificatiedossier Technicus Industriële koude- en klimaatsystemen.

Deze leerlingen zullen gedurende 2 jaar deelnemen aan een intensief opleidings- en stagetraject. In het eerste half jaar wordt de basis gelegd voor alle relevante technische kennis en benodigde vaardigheden, het tweede half jaar bestaat uit twee stageperiodes van elk 10 weken bij één van de bedrijven die deelnemen aan het project. In het tweede jaar zijn de studenten en bedrijven definitief aan elkaar gematched. De student volgt dan een combinatie van opleidings- en stageperiodes met vervolgens een afstudeeropdracht bij het bedrijf waar de student na de opleiding ook in dienst komt. Zodra voor het einde van 2024 voldoende bedrijven zijn gevonden om hiermee aan de slag te gaan, zullen wij begin 2025 actief gaan werven onder havo-leerlingen. De start is voorzien in schooljaar 2025/2026.

NIEUWE MEDEWERKERS BEHOUDEN

Nieuwe medewerkers behouden in de koude-, klimaat- en warmtepomptechniek

De vraag naar gekwalificeerd personeel in de koude-, klimaat- en warmtepomptechniek blijft groeien. Technologische innovaties en strengere regelgeving zorgen voor toenemende eisen aan technici in onze sector. Er wordt veel tijd en geld besteed aan het werven en opleiden van nieuwe medewerkers. Echter, uit de cijfers van Wij Techniek blijkt, dat we in de eerste twee jaar veel van deze nieuwe instromers weer kwijt raken door diverse redenen.

Onboarding programma

Een goed programma om nieuwe instroom in te werken en goed te laten landen in je bedrijf, in een zogezegd onboarding programma, helpt niet alleen om nieuw talent effectief binnen te halen, maar ook om hen te behouden en te laten groeien.

Nieuwe medewerkers staan voor een steile leercurve: zij moeten inzicht krijgen in complexe systemen, voldoen aan regelgeving en werken volgens hoge technische normen. Een goed onboarding programma biedt hen de basiskennis en -vaardigheden die ze nodig hebben om snel productief te worden. Zo kunnen nieuwe medewerkers sneller en effectiever hun werk leren, wat niet alleen de kwaliteit van hun werk verhoogt, maar ook de veiligheid bevordert. Denk daarbij ook aan de financiële ondersteuning die het O&O fonds, waar je via je cao aan afdraagt, kan bieden.

Vertrouwen en betrokkenheid

Een gestructureerd onboarding programma helpt bij het opbouwen van vertrouwen en betrokkenheid. Dit voorkomt vroegtijdig vertrek en vergroot de kans dat medewerkers zich verder verdiepen in hun vakgebied. Dankzij dit soort programma's kunnen nieuwe medewerkers sneller hun weg vinden binnen de organisatie en hun vaardigheden verder ontwikkelen, wat bijdraagt aan een duurzame werkrelatie.

Naast vakkennis en/of technische kennis en vaardigheden is het belangrijk dat nieuwe medewerkers zich welkom voelen binnen het team en de bedrijfscultuur. Een onboarding programma dat gericht is op integratie en teamvorming zorgt voor een positieve werkomgeving waarin medewerkers zich

verbonden voelen met het bedrijf en hun collega's, wat hun betrokkenheid en motivatie verder versterkt. Een goed onboarding programma is slechts het begin, het zorgt voor een snellere leercurve, hogere motivatie en een sterkere betrokkenheid bij het werk. Het versterkt ook het gevoel van trots en toewijding bij medewerkers die al in het bedrijf werken, waardoor een goed onboarding programma niet alleen de instroom vergroot, maar ook het behoud van medewerkers versterkt.

Tips voor een goed onboarding programma

Door de tips op pagina 11 toe te passen, kun je een effectief en duurzaam onboarding programma creëren dat medewerkers helpt om snel en zelfverzekerd hun plek binnen het bedrijf en de sector te vinden.

De O&O fondsen helpen hier graag bij. Hun ondersteuning helpt bedrijven om sterke onboardingprogramma's te ontwikkelen die nieuwe medewerkers zowel technisch als persoonlijk ondersteunen. Bekijk de website van jouw O&O fonds voor de mogelijkheden via:

- www.wij-techniek.nl/goed-werkgeverschap
- www.ao-metalektro.nl/thema/sterk-werkgeverschap
- www.oom.nl/hulp-en-advies
- www.technischegroothandel.org

Tip voor bedrijven die afdragen aan Wij Techniek en die echt aan de slag willen met deze zaken: neem deel aan de workshop 'De kracht van een sterke start' van Wij Techniek via:

- www.wij-techniek.nl/goed-werkgeverschap/workshop-de-kracht-van-een-sterke-start

TIPS VOOR EEN GOED ONBOARDING PROGRAMMA

1. Begin op tijd!

- **Start vóór de eerste werkdag:** Stuur alvast een welkomspakket met informatie over het bedrijf, de cultuur en praktische informatie.
- **Voorzie de juiste materialen:** Zorg ervoor dat toegang tot software, werkmateriaal, bedrijfskleding en PBM's op orde zijn, voordat de nieuwe medewerker begint.
- **Duidelijke verwachtingen:** Verstrek informatie over het inwerkprogramma, de verwachte trainingen en het ontwikkeltraject, zodat de medewerker precies weet wat er op hem of haar afkomt.

2. Zorg voor een warm welkom en persoonlijke introductie

- **Mentor of buddy-systeem:** Wijs een ervaren collega aan als mentor of buddy die kan helpen met vragen en ondersteuning biedt in de eerste maanden.
- **Introductiedag:** Plan een dag waarop nieuwe medewerkers kennismaken met het team, de werkplek en de belangrijkste bedrijfswaarden. Dit creëert een gevoel van welkom en hoort bij een positieve eerste indruk.
- **Eerste gesprekken:** Laat leidinggevenden of HR tijd nemen voor persoonlijke gesprekken om de doelen, wensen en behoeften van de nieuwe medewerker te begrijpen.

3. Zorg dat je het benodigde opleidingsprogramma geregeld hebt

- **Technische kennis en vaardigheden:** Zorg voor een duidelijk schema met trainingsmodules, zoals F-gascertificering, veiligheid, en vakkennis over koude- en klimaattechniek.
- **Gebruik van ondersteuning door je O&O fonds:** Maak gebruik van externe trainingsmogelijkheden en financiële ondersteuning van bijvoorbeeld Wij Techniek om de kwaliteit en diepgang van het leertraject te waarborgen.
- **Praktijkgerichte sessies:** Plan hands-on trainingen en praktijkopdrachten die aansluiten op de dagelijkse werkzaamheden, zodat de nieuwe medewerkers hun kennis direct kunnen toepassen.

4. Introduceer bedrijfscultuur en teamwaarden

- **Waarden en normen:** Leg de nadruk op de kernwaarden van het bedrijf en hoe deze tot uiting komen in het dagelijks werk.
- **Teambuilding activiteiten:** Organiseer sociale activiteiten of teamlunches, zodat nieuwe medewerkers zich op hun gemak voelen en verbonden raken met het team.
- **Regelmatige check-ins:** Bespreek regelmatig met de nieuwe medewerker hoe het gaat, en geef hen ruimte om vragen te stellen en feedback te geven.

5. Stel heldere doelen en verwachtingen

- **Doelstellingen voor de eerste maanden:** Maak concrete doelstellingen voor de eerste weken en maanden, zodat de medewerker weet waar hij of zij naartoe werkt.
- **Regelmatige evaluaties:** Houd de voortgang bij en plan regelmatige feedbackmomenten om de prestaties te evalueren en bij te sturen waar nodig.
- **Groei- en ontwikkelmogelijkheden:** Bespreek mogelijkheden voor verdere ontwikkeling en certificeringen op langere termijn, om de medewerker gemotiveerd en betrokken te houden.
- **Duurzame inzetbaarheid:** Bespreek regelmatig met medewerkers hoe zij zich op lange termijn kunnen ontwikkelen, zodat ze niet alleen starten met een goede basis, maar ook toekomstperspectief zien in hun rol.

7. Evalueer en optimaliseer het onboarding programma

- **Feedback van nieuwe medewerkers:** Vraag na de eerste drie maanden om feedback over het onboarding programma om te zien wat werkte en wat verbeterd kan worden. Wat viel je nieuwe medewerker op in zijn of haar eerste maanden bij jouw bedrijf? En sta open voor het antwoord.
- **Aanpassing en flexibiliteit:** Pas het programma aan op basis van feedback en veranderende behoeften binnen het bedrijf of de sector.
- **Betrekken van leidinggevenden en HR:** Zorg ervoor dat het hele team, inclusief leidinggevenden en HR, betrokken is bij het proces en inzicht heeft in hun rol binnen onboarding.