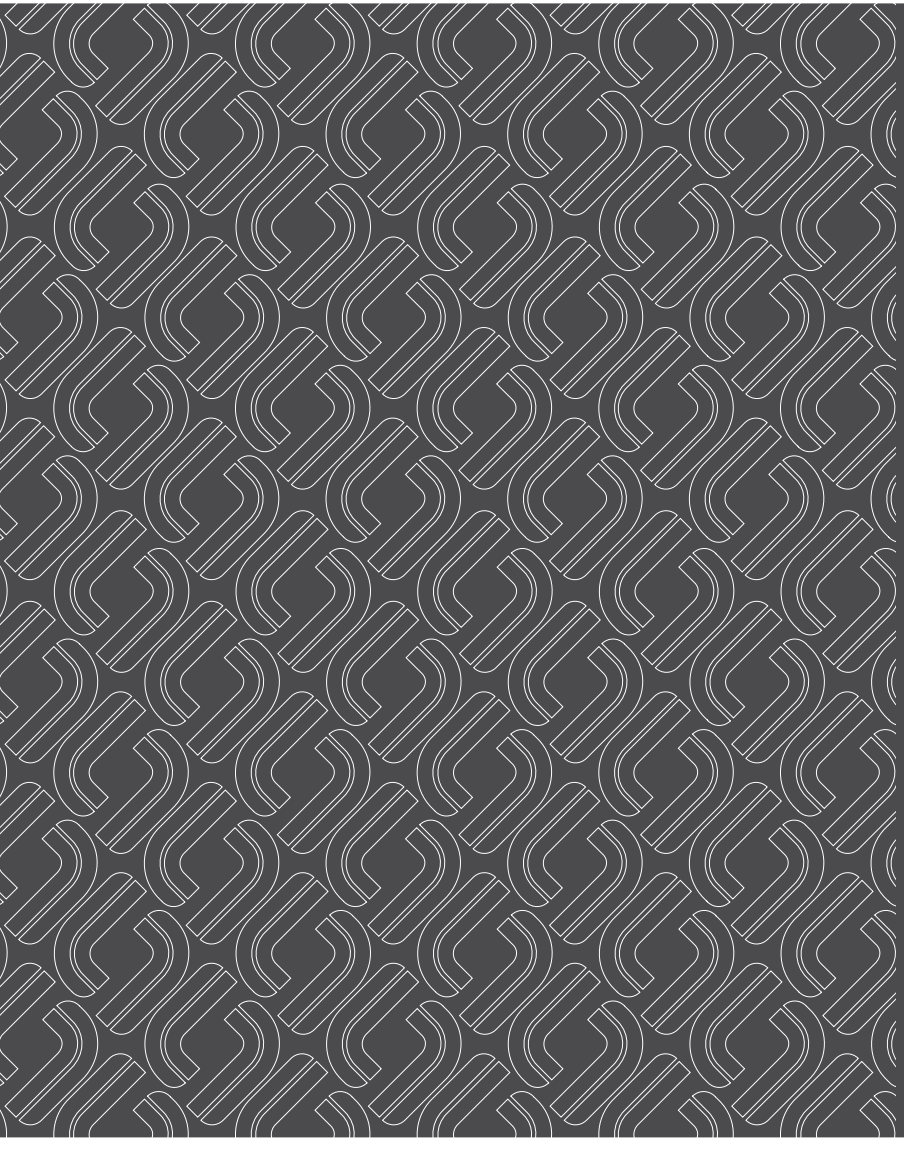




November 2008

De 'Vrienden van de SMEOT' bieden dit boek aan ter gelegenheid van het vijftienvintig jarig bestaansjubileum van Stichting Metaal- Elektro Opleidingen Twente (SMEOT)

SMEOT, TOPPERS IN METAAL EN ELEKTRO



Inhoudsopgave

6	Voorwoord Koninklijke Metaalunie Michaël van Straalen, Voorzitter Make it!	35	Miriam Weghorst Secretaresse SMEOT ‘Vrouwelijk in mannenwereld’	68	Judith Schasfoort-Postel Oud leerling SMEOT, constructie bankwerken ‘De rode viltstift van de heer Nales was berucht’	104	Jan Vloedbeld Voormalig consulnet SOM (stichting Opleidingen metaal) ‘Klinkt streng, is streng, maar de gemotiveerde knapen sleepten we er door heen’
8	Voorwoord Vereniging FME-CWM Jan Kaminga, Voorzitter Van aanbodgericht naar vraaggericht onderwijs	38	De heer W.B.M. (Fried) Kolkman Ex-directeur EST, voormalig SMEOT bestuurslid ‘Nuchter én met bravour’	70	Steggink Metaal BV Mailko Rademaker, Bedrijfsleider ‘Zonder lassen geen eindproduct’	106	Nido Holten Dick Paalman, Productieleider ‘In zestien stappen’
11	Stichting Metaal Electro Opleidingen Twente De voorgeschiedenis	44	Eaton Electric Hengelo Casper Vos, manager waarde-analyse en waarde engineering, VVL-praktijkbegeleider binnen EATON Hengelo ‘Amerikaanse onderneming, Nederlandse regelgeving, Twents sausje’	73	De heer Ap Ruiter Technisch administrateur ‘Verschillende karakters, toch één team’	110	Twents Carmel College Bert Lubbers, Decaan ‘Iedereen is ergens goed in’
12	De heer L.G. (Leo) Peters, de heer E.R.H. (Edzard) van Wort ‘De heren van het eerste uur’	50	Wout Roelofs SMEOT leerling Monteur Elektrische Panelen ‘Het zijn wel lange dagen’	78	Michiel Bron SMEOT praktijkopleider mechatronica ‘Hé mijnheer’	117	Welke leerlingen komen naar de SMEOT?
16	De heer W.A. (Wim) van Soest Bestuursvoorzitter SMEOT ‘Vertrouwen’	53	Ron Löbker Decaan Scholengemeenschap Twickel Borne ‘Bewondering en waardering’	82	SW- Techniek Sander Winkelhuis ‘Een goed zakelijk huwelijk’	118	Tijdslijn
20	De heer G.J.M. (Gerard) de Kinkelder Directeur SMEOT ‘Wij zijn opleiders’	56	Leering Enschede Albert Kaspers, meewerkend voorman tank- en apparatenbouw ‘De juiste man op de juiste plaats, dat verloopt niet altijd makkelijk’	88	Roel Assink SMEOT Praktijkopleider verspanen, 1986-2006 ‘Ex-praktijkopleider, vrijwilliger voedselbank, actieve opa én motorrijder’	119	Bestuursleden van de SMEOT sinds de oprichting
23	De heer H.J. (Henk) van Beek Eerste directeur SMEOT ‘Doeners’	60	Michel Leussink SMEOT leerling Montage ‘Donders mooi’	92	Karel Bulten Praktijkopleider SMEOT werktuigbouw 1986-1996 ‘Machinefabriek Van Beek aan de lijn’		Directieleden, leermeesters en medewerkers in 25 jaar SMEOT
28	Vrienden van de SMEOT ‘Sinds 30 januari 1987’	62	Norma Han Slots, Coach afdeling UPD & Vonken ‘Investor in people’	96	Tijn Moorman, tweedejaars SMEOT leerling constructie ‘Het gaat mij wel lukken’	120	Afbeeldingen
30	Leve de Koningin ‘12 juni 1984’			102	Bert Bosch Smeot Praktijkopleider Elektro ‘Niet roomser dan de Paus’	128	Nawoord Gerard de Kinkelder en de heer Wim van Soest ‘Techniek is mensenwerk’
32	Henk Olde Meule en Willie Nales SMEOT praktijkopleiders constructiebankwerken ‘De vergrijzing is er’					131	Colofon

Make it!



‘Make it in Holland’. Dat was het thema van het jaarverslag van de Koninklijke Metaalunie in 2007. ‘Made in Twente’, dat zou de titel kunnen zijn van het jubileumboek van de vijftientigjarige SMEOT in 2008. Met plezier las ik over de vakbonden, arbeidsbureaus en werkgevers- en werknemersorganisaties die in 1983 de handen ineen sloegen om, na het sluiten van de STORK-opleiding, er toch voor te zorgen dat vakmensen werden opgeleid. Een wijs besluit. Twente heeft immers een naam hoog te houden. Zij bouwt op mensen die in het boek aan het woord komen: werkgevers, werknemers, praktijkopleiders en praktijkbegeleiders, decanen, maar bovenal: de studenten. De afgelopen decennia zijn niet altijd makkelijk geweest. In de toekomst zullen wij moeten blijven investeren. In machines én in mensen. In vakmensen. Om binnen Nederland en ver daarbuiten faam te (blijven) maken. Opleidingsinstituten zoals de SMEOT kunnen jongeren een basis geven om een goede toekomst tegemoet te kunnen gaan.

Van harte gefeliciteerd met uw jubileum en uw jubileumboek. Wij hopen dat u de verhalen nog lang blijft vertellen en bij gelegenheid aan het papier toevertrouwt. Goed voorbeeld doet goed volgen!

Van aanbodgericht naar vraaggericht onderwijs



Bij dit 25-jarig jubileum van de SMEOT denk ik terug aan de start. Begin jaren tachtig verkeerde Nederland economisch in een diep dal. Veel bedrijven ontteden zich om te overleven van alle 'franje'. Ook het opleiden van aankomende vakmensen stond onder druk en bedrijfsopleidingen dreigden te verdwijnen. Het ministerie van Sociale Zaken riep toen, ter bestrijding van jeugdwerkloosheid, de Bijdrage Vakopleiding Jeugdigen in het leven. De overheid stelde de voorwaarde dat sectoren hun opleidingsactiviteiten collectief zouden gaan benaderen. Dat was de start van opleidingsfondsen. Hieruit voortvloeiend is ook de Stichting Metaal-Electro Opleidingen Twente ontstaan. In de loop van de jaren heeft de SMEOT zich ontwikkeld tot vaste 'opleidingswaarde' in het Twentse en heeft zich bewezen als betrouwbaar toeleverancier van jong vakmanschap. We leven in sterk en snel veranderende tijden. Er wordt een andersoortig vakmanschap gevraagd; de opleiding is meer toegespitst op wat de bedrijven nodig hebben. Die omslag van aanbodgericht naar vraaggericht onderwijs is best lastig geweest, maar de SMEOT is er goed in geslaagd. Ook in de huidige tijd en in de toekomstige jaren zal de SMEOT een belangrijke rol blijven spelen. Het tekort aan technisch geschoolden is immers van structurele aard. De SMEOT kan een bijdrage leveren aan oplossen van dit probleem, door het blijven leveren van goed en aantrekkelijk beroepsonderwijs.

De voorgeschiedenis

Voordat we u iets kunnen vertellen over reden en de start van de oprichting van SMEOT, moeten we even in de geschiedenis duiken. De sluiting van de bedrijfsschool van STORK was voor een aantal mensen mede een reden om rond de tafel te gaan zitten en een oplossing te vinden voor het dreigende verlies van vakmanschap in de metaalindustrie. Als we kijken naar de geschiedenis van STORK, dan komen we een aantal verrassende zaken tegen! Bovendien was de aanwezigheid van STORK voor een aantal andere 'grote industriële jongens' de reden om ook naar Hengelo te trekken. Daarom zullen we hieronder wat extra aandacht besteden aan dit prominente Twentse bedrijf.

Toen de schooljongen Charles Theodorus Stork in 1835 met zijn vader een bezoek bracht aan een stoomspinnerij in Enschede, wist hij wat hij wilde worden: textielfabrikant. Hij ging van school en kocht met van zijn vader geleend geld drie weefgetouwen, het ontstaan van Weefgoederenfabriek C.T. Stork & Co. Na een moeizame start ging het hem - mede dankzij buitenlandse reizen - steeds meer voor de wind. In 1859, op zijn zevenendertigste jaar, had Charles met zijn textielfabrieken genoeg geld verdiend om zijn oude jongensdroom te realiseren en in Oldenzaal een villa te bouwen. Toch was in de textielindustrie de concurrentie moordend, terwijl in de machine-industrie de mogelijkheden nog open lagen. Niemand maakte tot dan toe een specialisme van machines voor de textielindustrie. Op 13 mei 1859 opende hij een bescheiden smederij annex reparatiewerkplaats in Borne. In 1868 verhuisde de machinefabriek naar Hengelo. Na de komst van dit bedrijf volgden andere grote fabrieken als Dikkers, Heemaf, Hazemeyer en Hollandse Signaalapparaten (het huidige Thales).

Stormachtige groei

In het Hengelose economisch leven komt de nadruk steeds meer te liggen op de technische industrie. STORK maakt in 19de en 20ste eeuw een stormachtige groei door en werd de grootste machinefabriek van Nederland. Binnen de fabriek was er veel aandacht voor de werknemers. In de loop der jaren werden ook opleidingen voor de medewerkers gestart. Net zoals dat later bij Hazemeyer en Signaal het geval was. En hier komt de SMEOT in beeld. In 1982 besluit STORK het opleidingstraject op te heffen. Niet alleen omdat zij zich wil concentreren op haar core business, maar ook omdat circa 80% van de leerlingen, na de opleiding te hebben volbracht, bij andere, vaak kleinere, bedrijven een baan vinden. Door de vakverenigingen FNV, CNV, de UNIE, werkgeversvertegenwoordigers én in samenwerking met het Arbeidsbureau wordt een bedrijfsschool opgericht: de SMEOT (Stichting Metaal-Electro Opleiding Twente). De officiële oprichtingsdatum is 20 december 1982. De toeloop van leerlingen is in de beginjaren enorm: jaarlijks melden zich er honderden. Op de selectiedag worden er toetsen afgenomen, wordt het technische inzicht en de betrokkenheid met de metaalbranche in kaart gebracht. Daarnaast worden de jongeren geselecteerd op sociale vaardigheden. In de Wilhelminaschool worden de theorielessen gegeven, de praktijk wordt bij de SMEOT ondergebracht. Leerlingen komen in dienst bij de SMEOT, zij lopen stage bij verschillende bedrijven. De jongeren ontvangen geen salaris maar zakgeld: drie honderd Hollandse guldens per maand. De eerste stappen van de SMEOT op het opleidingspad zijn gezet. Er zullen er nog vele volgen!

Volle aandacht en attentie geven
een maximaal resultaat

De heren van het eerste uur

Ik teken ervoor. U als lezer waarschijnlijk ook. Respectievelijk 80 en 82 jaar jong, lichamelijk gezond en zeer bij de tijd. En als de heer L.G. (Leo) Peters en de heer E.R.H. (Edzard) Van Wort óók nog eens aangenaam gezelschap blijken te zijn, dan vliegt een ochtend om. Een notitieblok met verhalen. Beide heren vullen elkaar aan. De heer Peters is goed voorbereid, als oud-vakbondsleider heeft hij de zaken en de administratie goed voor elkaar. Gedreven is hij nog steeds. En trots op de SMEOT. Hij is er vaak te vinden. De heer Van Wort, voormalig hoofd P&O en later directielid Hazemeyer (nu Holec-Eaton), is niet minder trots. Een rustige heer, vriendelijk, beheerst en hij laat iedereen in zijn waarde. Samen zijn ze medeoprichters van de SMEOT. Omdat de tijd rijp was voor een nieuwe manier van opleidingen, omdat de oudste en goed aangeschreven regionale bedrijfsschool, STORK Hengelo, in 1982 haar deuren sloot. En omdat banen en kennis verloren dreigden te gaan.

“De sluiting van de STORK bedrijfsopleiding heeft veel impact gehad. Deze beslissing, door de toenmalige directie, werd natuurlijk niet zomaar genomen. De bedrijfsopleiding was gewild. Door STORK werd er fors in geïnvesteerd. Voor de vakmensen die de opleiding hadden afgerond was er voldoende werk. STORK profiteerde maar mondjesmaat van degenen die intern werden opgeleid. Collega-concurrenten boden de mensen banen aan. In 1982 viel het doek. Door de invoering en toepassing van het wettelijk minimumloon ontstond er een conflict waarbij ook de vakbeweging in een spagaat kwam, omdat zij enerzijds het inkomen en anderzijds een goede vakopleiding voor jongeren nastreefde. Al vlug werd duidelijk dat zowel werkgevers- als werkne-

mersorganisaties en de arbeidsvoorziening erg ongelukkig waren met het sluiten van deze bedrijfsopleiding in de regio. Er moest iets gebeuren. Aan de beloningsstructuur mocht natuurlijk niet getornd worden. Wel bood de CAO kansen en mogelijkheden om financiers te vinden voor het opleiden van vakmensen. De twee partijen, werkgevers én werknemers, beseften één ding: de opleidingen voor vakmensen in de metaal en elektro mochten niet verloren gaan. De stelling was duidelijk; de financiering minder makkelijk.”

Hengelo

Als metaalstad had Hengelo een naam. Door CAO-partners van bedrijven en bonden werd een gesprek aangegaan om samen de mogelijkheden te bekijken hoe de opleidingsactiviteiten te financieren. De heer F. Verspiek, afgevaardigde en spil van arbeidsvoorziening, had ook een prominente rol. Niet makkelijk: elke partij had haar eigen belang. De werkgeversbonden zaten niet altijd op één lijn, de regionale onderwijsinstanties stonden aan de vooravond van een nieuwe manier van opleiden, iets waar niet iedereen voor openstond en ook de vakbonden wogen de diverse belangen (opleiding versus inkomen versus banen(verlies) tegen elkaar af. Uiteindelijk kwam men tot een akkoord. De bedrijven in de metaalindustrie richtten een landelijk fonds op waar een vast percentage van de totale loonsom van het bedrijf in werd gestort. Op 20 december 1982 togen de heer Van Wort (voorzitter van de commissie) en de heer Peters (secretaris) naar notaris Majoor. Om met een krachtige handtekening het contract te bezegelen. De SMEOT was een feit. Het bestuur, bestaande uit zeven personen, bestond uit drie werkgeversvertegenwoordigers, drie werknemersvertegenwoordigers en één



*‘Kerel wat hebben we
ons toch druk gemaakt.’*

De heer L.G. (Leo) Peters, de heer E.R.H. (Edzard) Van Wort

afgevaardigde vanuit het onderwijs. Een adviescommissie onder leiding van de heer F. Verspiek, arbeidsbureau Hengelo, werd tevens in het leven geroepen.

En dan?

De SMEOT was opgericht. Wat ‘restte’ was een pand, leerlingen, directeur, begeleiders en natuurlijk een visie. Arbeidsvoorziening stond garant voor een deel van de financiën. “De machines kregen wij van de verschillende fabrieken in bruikleen. Het vinden van een pand was geen sinecure.” Na reguliere werktijd bezochten beide heren een tiental panden. “Soms rijp voor de sloop. De andere keer op een plek die onaanvaardbaar was. De gemeente die aangegeven had mee te willen werken stelde ons geduld wel op de proef”. Uiteindelijk werd dezelfde gemeente toch, onbedoeld of bedoeld, dat laten we in het midden, onder druk gezet. In Enschede werd een representatief pand gevonden. Met deze boodschap stapten de heren Van Wort en Peters naar de wethouder in het stadhuis van Hengelo. Er volgde, ter plekke, naarstig overleg met de afdeling bouwzaken. De boodschap was helder. “Aan de Enschedesestraat hebben wij grond beschikbaar. De gemeente bouwt het pand, de SMEOT gaat een huurcontract voor tien jaar met ons aan.” Deal!

Sollicitanten

Op 13 juni 1983 werd de hiernaast afgedrukte advertentie voor het werven van een directeur voor de SMEOT in de, toen nog, Twentsche Courant, geplaatst. Zevenentwintig sollicitanten werden, na werktijd van de bestuursleden, uitgenodigd om op gesprek te komen. “Dat zouden ze nu ook vaker moeten doen”, oppert de heer Van Wort. “Dat scheelt veel (werk)tijd en smoezen voor werkgever en werknemer.” De heer Peters toont een statistiek met daarop, per sollicitant, naam, leeftijd, woonplaats, huidige werkgever. Rechts op de pagina staat aantal aantekeningen: ‘financieel beleid is niet zijn sterkste kant’, ‘kiest voor harmonisatie model’, ‘rood nest’. Dat laatste schept verwarring, er werd gelezen: rood vest. Een geheugensteuntje, zo dachten we even. Overigens, nog steeds correct na al die jaren, mogen we niet de namen



zien van degenen die solliciteerden. Elk lid van de sollicitatiecommissie maakte een top drie van de meest geschikte kandidaat. Daar werd een keuze uit gemaakt. “Kerel, wat hebben we ons toch druk gemaakt”, verzucht de heer Van Wort.

Begeleiders

“Door het sluiten van de bedrijfsopleidingen was er een aantal opleidingsfunctionarissen beschikbaar. Twee van hen, de heer G. Bosch en de heer M. Luttkhuis, werden door STORK uitgeleend aan de SMEOT. Ook Hazemeyer leverde een ‘leermeester’ (opleider), de heer H. Colar. De directeur, de heer H.J. van Beek, werd via een advertentie geworven. De heer A. Ruiter, de boekhouder, was ook een man van het eerste uur.”

Leerlingen

Aan leerlingen geen gebrek. Vele technische scholen adviseerden jongeren de opleiding te volgen. En ook bedrijven stuurden de vakmensen van de toekomst door. De toekomstige

stige, praktijkgerichte, leerlingen moesten diverse toetsen invullen. Daarnaast werd gekeken naar de sociale omgang van de leerlingen. Een luxe. In de beginjaren werden er naast de theorie- en praktijklessen, in samenwerking met de Streekschool, op de SMEOT-locatie, ook verschillende stages bij bedrijven gelopen. Uiteindelijk bepaalde de leerling waar hij het liefst wilde werken.

Bestuur SMEOT 20 december 1982

Voorzitter

De heer E.R.H. van Wort, FME metaalindustrie

Secretaris

De heer L.G. Peters, F.N.V.

Penningmeester

De heer G. Zijlstra, contactgroep metaalwerkgevers

Bestuursleden

De heer W.J.B. Betting, Metaalunie /metaalnijverheid

De heer H. Groothuis, C.N.V.

De heer H.B.G. Olthof, Technische School Twente

De heer B.J.G. Reinders, Unie B.L.H.P

‘Vakbondsleider en directielid met zelfde doel’

Een afgevaardigde van de vakbond en een directielid. Is dat niet iets als ‘kat en hond’ of ‘water en vuur’. De heer Van Wort en de heer Peters kunnen een glimlach niet onderdrukken. De heer Van Wort: “Bij CAO onderhandelingen konden emoties soms hoog oplopen. Er werd dan een schorsing aangevraagd. De partij die de schorsing aanvroeg verdween dan even van het toneel. Om later en dat kon na twintig minuten zijn, weer aan te schuiven. ‘Geduld hebben’, dat was belangrijk. “Als de onderhandelingen begonnen stonden er, bij de heer Van Wort, sigaretten, sigaren en pepermint voor de niet rokers, op tafel,” zo memoreert de heer Peters. “Daar moet je nu mee aankomen.” Een hartelijke lach volgt. “Maar bij de oprichting van de SMEOT hadden we allemaal het zelfde doel en hetzelfde belang: een goede opleiding met kansen voor zowel werknemers als werkgevers. Nooit liep een samenwerking zo vanzelfsprekend. En als we dan eens mopperden, dan was het omdat het ons allemaal niet te vlug kon gaan.”

De heer G. Zijlstra

Zonder iemand te kort te doen willen we toch even aandacht besteden aan de heer G. (Gerrit) Zijlstra. Een actieve maar daarnaast consciëntieuze man. Meer dan tien jaar was hij penningmeester, al zal het woord ‘boekhouder’ misschien beter de lading dekken. De heer Zijlstra voerde een strakke, duidelijke no-nonsense administratie. Hij voerde alle boekingen correct uit en ‘zat boven op de centen’. Hij leverde een grote bijdrage aan het tot stand komen van de nieuwbouw aan de Sportlaan Driene. In het gemeentehuis in Hengelo was hij regelmatig te zien. De ABN AMRO had het volste vertrouwen in hem, iets wat ook op de totale SMEOT uitstraalde.

‘Het uitvalpercentage van leerlingen is minder dan 5%’

De heer W.A. (Wim) van Soest

De heer W.A. (Wim) van Soest
Bestuursvoorzitter SMEOT

Vertrouwen

Tekenend voor de heer W.A. (Wim) van Soest. Nutteloos tijdverdrijf ligt niet in zijn aard. Dus als we bellen om een afspraak te maken, reageert hij enthousiast als blijkt dat dit kan in de tijd die hij anders ‘bij de garage had moet zitten wachten tot de onderhoudsbeurt van zijn auto uitgevoerd is’. Het gesprek vindt plaats bij de SMEOT. Een vertrouwde plek. Na zijn prepensioen(1999) werd Wim van Soest lid van het SMEOT-bestuur en een jaar later voorzitter. Hij vervult deze functie niet uit ijdelheid of omdat hij anderen geen kans wil geven. Wel omdat hij het vertrouwen van zijn mensen heeft, omdat hij meedenkt en meeleeft. Het verhaal van de man die met trots over de SMEOT vertelt.

“Ik heb altijd in de industriële branche gewerkt. Natuurlijk komt dat doordat ik ‘decennia geleden’ de opleiding Werktuigbouwkunde heb afgerond. Ook heb ik de opleiding Bedrijfskunde in Groningen gevolgd. Dat ik uiteindelijk altijd in de metaalbranche gewerkt heb, heeft zeker te maken met de nuchtere, hard werkende mensen die je er tegenkomt. Dat spreekt mij aan. Je krijgt hun vertrouwen als je vertrouwen geeft. In die volgorde: eerst geven, dan krijgen. Ik heb in lijnfuncties bij een groot bedrijf gewerkt en als directeur bij middelgrote bedrijven. Ik hecht mij aan een bedrijf, ik geef niet vlug op en heb daarom geen arbeidsverleden als ‘job hopper’. Bij Thomassen-Verblifa, mijn eerste werkgever, heb ik zestien jaar gewerkt. Daar is de basis gelegd voor de belangstelling die ik heb voor het opleiden van medewerkers. Dit bedrijf investeerde doorlopend in mensen. Ze speurden naar de kwaliteiten van medewerkers en stimuleerden ze om deze optimaal te benutten. Met als resultaat dat ze niet alleen in hun functie groeiden, maar

daar ook voor betaald werden. Door contact te houden met collega’s en organisaties, ook als je gepensioneerd bent, blijf je actief en van alles op de hoogte. En door te lezen natuurlijk, kilometers. Van boeken tot tijdschriften en speuren op internet. Dat raad ik iedereen aan.”

95% van de leerlingen slaagt!

“Wij willen leerlingen omscholen tot vakmensen met verantwoordelijkheidsgevoel. Medewerkers die hart hebben voor het bedrijf. Onze zakelijke partners zijn op zoek naar zulke mensen en blijven vaak in ze investeren. Die balans van werkgevers- en werknemersbelangen, dat maakt het opleiden mooi. Wij vragen veel van onze leerlingen. En we geven veel. Onze jongens worden opgeleid in een veilige omgeving waar duidelijke en heldere afspraken met elkaar gemaakt worden. De opleiders begeleiden de jongens twee jaar. Er zijn kaders en gedragsregels, net als in het bedrijfsleven. Als ze het diploma op zak hebben weten ze hoe het in het bedrijfsleven werkt. Omdat ze het klappen van de zweep kennen, omdat ze ervaring hebben op de bedrijfsvloer. De ouders van onze leerlingen vinden het prettig om te weten dat de leerlingen intensief begeleid worden. Dat wederzijds respect koesteren we. De theoretische kennis die ze nodig hebben doen ze op in de praktijk. We reiken informatie aan op het moment dat ze ergens mee bezig zijn. Doordat ze zien wat er bedoeld wordt, is het makkelijker voor ze om het op te nemen. Het zijn praktijkmensen. Als je vraagt waar ik trots op ben dan is dat het uitvalpercentage van onze leerlingen van slechts 5%. Jaarlijks krijgen 50-75 vakmensen hun diploma. Beter is om te zeggen dat 95% van de leerlingen die beginnen met een

SMEOT-opleiding ook echt slaagt! Dat doen ze goed en ja, misschien doen wij het dan ook goed. De echte waardering zien we als jongens terugkomen voor bijscholing. Als ze hier hun diploma hebben, dan hebben ze inderdaad iets gepresteerd. De ‘A van het alfabet’ hebben ze binnen, maar er zitten 26 letters in. Ze hebben dus nog een lange weg te gaan.”

Toekomst

“Gelukkig zien we hoe langer hoe meer respect voor mensen die met hun handen werken. ‘Als er geen mensen zijn die met hun handen werken, staat alles stil’. Vakmensen heb je nodig, nu en zeker in de toekomst. Er is schaarste, arbeidsvoorwaarden verbeteren, de waardering neemt maatschappijbreed toe. De ‘Vakkanjers’ wedstrijden hebben daar zeker een bijdrage aan geleverd. Om die omslag naar meer respect door te zetten, moeten bedrijven en dus ook wij als opleidingsinstituut, blijven investeren in mensen maar ook in machines. Binnen de SMEOT maken wij daar een groot deel van ons budget voor vrij. Er is net geïnvesteerd in CNC verspaningsmachines. Computers worden vaker geïntegreerd in het productieproces, dus ook daar maken wij die inhaalslag. Naast genoemde investeringen in leerlingen, apparatuur en onze medewerkers gaan wij ook andere samenwerkingsvormen aan. Met het ROC zijn nauwe contacten. Er is een samenwerkingsverband waarbij zij in ons pand leerlingen theoretische kennis bijbrengen. Dat gebeurt volgens het SMEOT-beleid van veel aandacht voor de individuele leerling. Met de opleiders wordt gesproken over hoe we de leerlingen van deze tijd willen en moeten benaderen. De opleiders binnen de SMEOT kunnen twintigers zijn, maar evengoed vijftigers. Een prachtige mix waarbij we gebruik maken van het beste van alle leeftijdsgroepen. Zo spreken de leerlingen de opleiders ‘ouderwets’ met ‘mijnheer’ aan, maar daar tegenover staat dat we op de hoogte zijn van de modernste communicatietechnieken en daar ook gebruik van maken.”

Bedrijven

“Door de samenwerking met het OBM (OpleidingsBedrijf Metaal) houden we intensief contact met de bedrijven. Wij weten wat er speelt, zij weten dat ze leerlingen met een constant hoge kwaliteit kunnen verwachten. We spelen in op maatschappelijke ontwikkelingen. Ik durf te stellen dat we elkaars klankbord zijn. Toch willen we in de toekomst nog meer overleg. Nu onderhoudt een opleider contact met individuele bedrijven, in de nabije toekomst willen we graag nog meer de gezamenlijke visies en discussiepunten van bedrijven horen. De SMEOT Relatiedag Bedrijfsleven wordt goed bezocht en is een stap in de goede richting. Er komt een bedrijvenplatform, daar wordt aan gewerkt. ‘Schiet maar’, zodat wij nog beter de markt kunnen bewerken. Omdat we allemaal hetzelfde doel hebben: de juiste mensen op de juiste plaats, ontwikkeling van de medewerkers en groei van het bedrijfsleven. En een mooi bedrijfsresultaat. Want als daar mooie cijfers onder aan de streep staan, dan heeft iedereen het lef om door te blijven investeren.”

Chris Lammers.
Achter het ‘knoppenwerk’ gaat
inzicht en aandacht schuil



De heer G.J.M. (Gerard) de Kinkelder
Directeur SMEOT

‘Wij zijn opleiders’

‘Ontleedt het kantoor, ontmoet de man’. Bij Gerard de Kinkelder klopt deze stelling zeker. Het kantoor is een no-nonsense ruimte. De reclamekalender die op de muur geprikt is (van een relatie die leerlingen door de SMEOT laat opleiden) is duidelijk, de weken zijn goed leesbaar. Er kan gepland worden. De decennia oude perforator werkt prima, dus is nooit vervangen door een nieuw model: zuinigheid met vlijt. Het meubilair is robuust, van goede kwaliteit en keurig. Voor de leerlingen is de heer De Kinkelder goed aanspreekbaar. Al verwijst hij het liefst terug naar de opleider, mochten er vragen zijn, omdat daar de directe contacten met leerlingen zijn. ‘Moeilijke gevallen’ komen bij mij! Orde en discipline in een gemoedelijke sfeer.

De Kinkelder rondde in 1971 de HTS Elektrotechniek af, later gevolgd door het diploma MO-A+B Wiskunde. Hij vertrok naar Zwitersland om bij het wereldconcern Brown Boveri, de huidige ABB Group, te gaan werken. Terug in Nederland verhuisde het gezin naar Rotterdam en later Apeldoorn waar de heer de Kinkelder als ‘ontwerpingenieur en technisch commercieel projectleider’ aan de slag ging. De volgende stap in zijn loopbaan was die naar was docent elektrotechniek / wiskunde op de MTS, na de fusie het ROC-Oost Nederland. Na nog een aantal jaren als adjunct-directeur te hebben gewerkt, besloot De Kinkelder nog één keer een slag te maken: hij solliciteerde naar de functie van directeur bij de SMEOT.

Korte lijnen

“Het kleinschalige van de SMEOT trok mij aan. Er waren korte lijnen. Nog steeds. Een hecht team is de basis van datgene wat de SMEOT uitvoert. Er was en is genoeg potentie om meer

bedrijfsopleidingen te gaan geven. Overigens zonder aan de core business, het opleiden van jongeren, voorbij te gaan. De directe verantwoordelijkheid die je op je bord krijgt was welkom. Daarnaast kreeg ik van het bestuur een duidelijke taak: ‘breid het aantal bedrijfscontacten uit’, ‘maak ze enthousiast over onze opleidingen’ en ‘zorg ervoor dat de SMEOT een belangrijke rol in het opleidingscircuit gaat spelen’. Na de aanname introduceerde Henk van Beek mij bij een aantal bedrijven waar wij al zaken mee deden. Op 1 september 1998 zat ik dan daadwerkelijk achter het bureau, met het doel om daar zoveel mogelijk ‘weg van te komen’. Henk van Beek was de pionier die de opleiding opstartte, aan mij was het de taak de externe contacten verder uit te breiden. Dat betekende lijsten met potentiële klanten maken, bellen, langs gaan of, nog beter, mensen op de locatie laten komen. In Twente zijn circa zes- à zevenhonderd metaalbedrijven. Wat dat betreft zijn wij een unieke provincie. Daarnaast is Hengelo natuurlijk de metaalstad bij uitstek. In de beginjaren van de SMEOT organiseerden wij selectiedagen waarbij wij de beste leerlingen een opleiding aanboden. Met een vergoeding. De laatste jaren is het werven van goede leerlingen minder makkelijk geworden. Het imago van ‘werken met je handen’ werd minder goed. Gelukkig zie je nu de omslag. Goed geschoolde jongeren worden gekoesterd. Hier is een stevige schouderklop voor mijn opleiders op de plaats. Mijn collega’s verstaan hun vak, zorgen dat ze op hun vakgebied blijven, gaan met de tijd mee. Bij begeleidingsbezoeken aan bedrijven luisteren ze en kijken wat nieuwe technieken zijn die eventueel in de opleiding moeten worden toegepast. Als SMEOT zijnde staan wij nog steeds bekend om onze kleinschaligheid. Ook hier blijkt weer dat de samenwerking

‘Orde en discipline in een gemoedelijke sfeer’

De heer G.J.M. (Gerard) de Kinkelder

in ons team, ons zo sterk maakt. Er is interesse in elkaar en in de leerlingen. Administratie en opleiders kennen en begeleiden de leerlingen daarom ook zo goed. Jaarlijks studeren er circa zeventig jongeren af. Vaak blijven zij werken bij de bedrijven die hun een stageplaats aanboden. Onze leerlingen verstaan hun vak. Ze moeten zeer nauwkeurig werken. Zelfs als technéut verbaas ik mij er wel eens over met hoeveel precisie zij zaken uitvoeren. De technische ontwikkelingen zijn enorm. Toch zal er altijd handwerk blijven. Het zijn basisvaardigheden die onze leerlingen meekrijgen. Tegelijkertijd wordt er wel opgelet dat de leerbedrijven zelf ook de SMEOT-leerlingen begeleiden, ook op het theoretische vlak, en niet alleen inzetten bij het productiewerk.”

PR & Communicatie

“Als technéuten zijn wij vaak primair bezig. We verwachten dat door de goede opleidingen die wij bieden, zaken zichzelf verkopen. De laatste jaren zijn wij meer aan onze public relations gaan doen. We onderhouden intensieve contacten met de leerbedrijven, organiseren bedrijfsrelatiedagen, werven leerlingen op scholen, geven excursies voor zowel leerlingen als werkgevers, organiseren Open Dagen voor potentiële leerlingen en onderhouden contacten met decanen. Dat kost tijd en geld. Maar het werpt zijn vruchten af. Zeker zo belangrijk is dat wij investeren in onze materialen. De draaibanken, lasapparaten en meetapparatuur zijn modern. De vervangings- en afschrijvingsperioden zijn reëel geschat. Ook dat financiële traject verdient onze volledige aandacht. We zoeken meer samenwerking met andere opleidingsinstituten. Leren van elkaar. Het samenwerkingsverband tussen Stichting ElektroWerk Midden-Oost Nederland, ROI Oost en de SMEOT onder de naam PraktijkCentrum voor Techniek geeft al aan dat wij samen aan de weg timmeren. Zonder onze eigen identiteit los te laten.” Voor decanen is het heel plezierig om te weten dat aan de ‘Sportlaan Driene’ een praktijkcentrum staat, waar in drie disciplines opgeleid kan worden; Metaal (diverse richtingen), Elektrotechniek en Installatietechniek. De bedrijven krijgen zo hun vakmensen die ze nodig hebben.”

Toekomst

“De toekomst zien wij met vertrouwen tegemoet. Zoals al gezegd is er respect voor de jongeren die hier afstuderen. Al zullen ze hun leven lang de ontwikkelingen moeten volgen. Nieuwe apparatuur, nieuwe technieken, nieuwe manieren van produceren. Onze leerlingen krijgen hiermee te maken en SMEOT moet ze hier op voorbereiden. Omdat er meer robots en geautomatiseerde systemen komen en bedrijven man-arm gaan produceren. Om daarin mee te kunnen groeien heb je de basiskennis en vaardigheden van een technische opleiding zeker nodig. Je houding moet zijn dat je mee wilt met die veranderingen. Collegialiteit en goede omgangsvormen spelen een grote rol. Eigenlijk geldt dat voor alle branches. De beste leerplek voor onze jongeren blijft de werkvloer. Maar het is reëel om je te realiseren dat een leerling daar niet tien tot vijftien uur begeleid kan worden. Daarnaast moeten binnen een bedrijf ook de machines vrij gehouden worden om diezelfde leerling te begeleiden. Dat is te kostbaar. De keuze voor opleiden binnen de SMEOT is de meest efficiënte keuze. Bedrijven zijn goed in productie, SMEOT is goed in opleiden: samen versterken we elkaar. Steeds belangrijker wordt het bijscholen en omscholen van medewerkers in het bedrijfsleven. SMEOT kan daarin veel betekenen voor haar bedrijven. Het noemen van percentages schept verwachtingen. Toch schat ik dat de omzet in dat segment rond de 30 – 35% komt te liggen. Mijn opvolger zal die taak op zich nemen. Ons concept is uniek: hier leren en doen, bij het bedrijf als (bijna) volwaardig medewerker de kost verdienen. Om dat ook voor dat bedrijf terug te verdienen. Want hoe dan ook: het zijn geen liefdadigheidsinstellingen.”

De heer H.J. (Henk) van Beek

Eerste directeur SMEOT

Doeners

‘De pionier’ wordt hij genoemd. De man die bemiddelde, lobbyde, soms van zich af beet, met zijn verstand werkte. En met zijn handen. Beetje eigengereid misschien, zijn kracht ook. Doorzetter, doener, trots. Met recht trots. Trots op het feit dat hij met niets is begonnen en een opleidingsinstituut kon achterlaten dat de fase van ‘in de steigers staan’ al ruimschoots achter zich had gelaten.

“Ik heb mijn leven nooit uitgestippeld. Soms overkomen dingen je gewoon. Hoewel ik denk dat je altijd moet werken voor datgene waar je voor staat en gaat. Ik werkte als personeelsfunctionaris bij Machinefabriek Sanders in Enschede. We maakten reorganisaties mee met de daarbijbehorende afvloeiingsmaatregelen. Zware tijden voor alle werknemers. Uiteindelijk ‘mocht ik mijzelf wegsaneren’. In die tijd had ik veel te maken met de Industriebond FNV. Als P&O-functionaris en privé, als vakbondslid. Een balans zoeken, dat moest ik. Als P&O-man deed ik ook, de werving en selectie van leerlingen. Ik ga graag met mensen om. De daaropvolgende functie als personeelsfunctionaris bij de DCW (sociale werkplaats) gaf mij de mogelijkheid om me nog meer in mensen te verdiepen. Pure mensen.”

Twee voor twaalf

“Ik werd, door een FNV-bestuurder nota bene, getipt over de nieuwe SMEOT-directeursfunctie. Ik had de wervingsadvertentie in de krant gelezen. ‘Dit wil ik, dit kan ik’. Met mij dachten 35 andere kandidaten dat. Uiteindelijk bleven we met z’n tweeën over. ‘s Avonds om 21.00 uur had ik een gesprek met de voltallige sollicitatiecommissie, bestaande uit de bestuursleden van de SMEOT. De kandidaat voor mij

zag ik, vanuit mijn auto, de trap aflopen. De sfeer tijdens het gesprek was zeer ontspannen. Te ontspannen vond ik. ‘Die andere kandidaat, daar zijn ze vast van overtuigd’. “Waarom ben jij de beste kandidaat voor deze functie”, werd mij gevraagd door de heer Van Wort. Het antwoord moet ik je nu schuldig blijven. Na een uur mocht ik naar huis. “We bellen u vanavond tussen 22.00 - 24.00 uur”, zo werd er gezegd. Om 23.45 uur nog niets gehoord. “Ik ga met de hond wandelen”, riep ik tegen mijn vrouw. De spanning was groot. Om twee voor twaalf, letterlijk, ging de telefoon. “Spreek ik met de nieuwe directeur van de SMEOT?”, hoorde ik door de lijn. Legendarische woorden van de heer Leo Peters.”

Wijn en bier

“Hier staat je bureau, een stoel, koop maar een typemachine en veel succes toegewenst’. Zo begon ongeveer mijn eerste dag. Ap Ruiter, administratief medewerker en mijn rechterhand, is ook een man van het eerste uur. De bouw van het pand aan de Enschedesestraat liep al. Bestuursleden waren er bijna dagelijks mee bezig om alles te organiseren en te regelen. De heer G. Zijlstra, penningmeester in het SMEOT bestuur was daar ook sterk bij betrokken. Samen met de heer J. Elsendoorn van Hazemeijer gingen we op zoek naar (tweedehands) machines die we soms voor een prikkie op de kop konden tikken. We gingen de boer op: op de fiets naar Schuttersveld dat failliet was. We kochten er een aambeeld, smitsvuren en las-transformatoren. Het was ‘handje klap’. Mijnheer Elsendoorn maakte mij wegwijs in het ‘netwerken’. Ik heb veel aan hem gehad. Een fijn mens. ‘Ken een paar goede wijnen met jaartal uit je hoofd’, ‘weet namen van wijngebieden’ en ‘onthoud een paar Latijnse

*‘Spreek ik met de
nieuwe directeur
van de SMEOT?’*

De heer H.J. (Henk) van Beek

spreuken die je soms roept’. “Als je hierover mee kunt praten, dan verloopt het gesprek soms veel makkelijker, zo riep hij. Ik heb het overigens nooit in praktijk gebracht. Ik kwam vaker in contact met mensen die Grolsch minded waren. Daar hoefde ik niets van uit mijn hoofd te leren.”

De leermeesters

“Natuurlijk kwamen er ook de leermeesters. We spraken met ze vlak voordat STORK haar bedrijfsopleiding sloot. De heer G. Bosch, hoofd van de STORK bedrijfsschool. Een enorm goede vakman, ik voelde mij er een kleine jongen bij. De heren Luttikhuis (STORK) en Colard, afkomstig van Hazemeijer versterkten het team. Een vijfmans-team waarbinnen iedereen de schouders er onder zette. Overigens was de elektro-opleiding nog niet in beeld, deze bleef nog bij de HOLEC. Mijn takenpakket bestond in grote lijnen uit het uitvoeren van het door het bestuur uitgestippelde beleid, het aansturen van de medewerkers, het onderhouden van contacten met opleidingscentra, landelijke organen en bedrijven en natuurlijk de leerlingen. De bestuursleden hebben altijd veel gedaan voor de SMEOT. Ze legden hun ziel en zaligheid erin. Zij introduceerden mij in hun netwerk. Dankzij hen heb ik mijn lobbywerk kunnen doen.”

Imago

“Onze eerste leerlingen kwamen allemaal van de STORK-opleiding. Het tweede jaar hebben we toelatingstoetsen laten afleggen. We konden de beste leerlingen kiezen. Ook daarin heeft mijn werkperiode bij Sanders mij veel goeds gebracht: ik kende veel decanen en scholen. De samenwerking met STORK, Hengelo metaalstad, het imago van de SMEOT kon hier op meeliften.”

Zestig jaar en vier maanden

“Op mijn zestigste (en vier maanden voor de perfectionist) ben ik gestopt met werken. Nieuwe structuren, nieuwe fondsen, de kar blijven trekken. Het werd tijd voor een nieuwe directeur. Toch miste ik de SMEOT. De jongens die er werkten, de andere ‘echte jongens’ die er opgeleid werden. Ik was een fanatieke donder. Als de bel ging stond ik soms in de gang om te kijken of de leerlingen op tijd waren. Als iemand zich had verslapen en hij had geen acceptabel excuus, dan mocht hij weer naar huis ‘om verder uit te slapen’. Tegenwoordig ‘not done’, maar toen werkte het. Goede omgangsvormen vond ik belangrijk’. Als je je diploma op zak hebt, dan mag je ‘Henk zeggen’, zo riep ik. Ik mocht het stokje overgeven aan Gerard (de Kinkelder). Dat was in 1998. Maar nog steeds volg ik de SMEOT op de voet. En ik hoop dat nog lang te kunnen doen. ‘Good goan!’”

Trots op

Circa 1.500 leerlingen ontvingen de afgelopen vijfentwintig jaar hun diploma. 1.500 vakmensen waar wij trots op zijn!



‘Sinds 30 januari 1987’

Vijf jaar na de start van de SMEOT werd de stichting ‘Vrienden van de SMEOT’ opgericht. Om goede leerlingen af te leveren, moeten zij met moderne materialen/machines kunnen werken. Blijvend investeren is voor een opleidingsinstituut dus van belang. Maar voor een relatief kleine school is het reserveren van grote bedragen geen sinecure. Een helpende hand werd geboden door goede relaties. Toen, ruim twintig jaar geleden, nu nog steeds. Echte vrienden! In de hectische aanvangsperiode, na de oprichting van de SMEOT op 20 december 1982, werden ‘opleidings- en beleidsplannen’ opgesteld, randvoorwaarden hiervoor geschapen en huisvesting geregeld. Er werd een bekwame directeur aangesteld, leermeesters werden benoemd en leerlingen geworven. Voor dit alles én voor een kansrijke toekomst was financiering nodig. Verschillende subsidies, zeker ook vanuit de arbeidsvoorziening, werden binnengehaald. ‘Potjes’ werden aangesproken, bedrijven verstrekten een lening. Op deze wijze werden de eerste tijd ‘de financiële gaten’ gedicht. Vanaf 1985 kwam er een meer structurele financiering. Via het opleidingsfonds van de metaalindustrie ontving de SMEOT per jaar een bedrag van f 13.000,- per leerling. Deze bedragen werden gefinancierd uit de loonsomheffingen op basis van CAO-afspraken. Een mooi bedrag, maar de uitgaven waren hoog. Zo ontving elke leerling maandelijks f 300,- ‘zakgeld’. Daarnaast betaalde de SMEOT alle kosten voor materialen, overalls, schoenen en boeken.

Blijven(d) investeren in het machinepark, een must

Het echte pijnpunt was echter het machinepark. De (tweedehands) machines werden ter beschikking gesteld door de bedrijven. Zo was het dat er in de praktijkruimte machines stonden die via Marshall-hulp aan een Hengelose fabrikant

waren verstrekt en daarna aan de SMEOT werden geschonken. Deze oude draai- en freesbanken waren door reparatie en onderhoud erg duur en steeds minder te gebruiken voor het opleidingsdoel. Directie en bestuur stelden vast dat er hoognodig nieuwe machines moesten komen. Investeren kost geld en dat was er niet. Op 30 januari 1987 werd de stichting ‘Vrienden van de SMEOT’ opgericht. Aan ondernemingen die een stageplaats hadden en graag een SMEOT-leerling wilden hebben, werd gevraagd om een, toen nog vrijwillige, bijdrage in een fonds te storten. Zo werd geld gereserveerd om nieuwe machines te kopen. Want investeren in betere machines betekent nog beter geschoolde leerlingen en nog meer vakmanschap voor de bedrijven. Na een aarzelend begin werd deze actie zeer succesvol. Er kon ook nog een redelijke financiële reserve worden opgebouwd voor ‘magere’ jaren.

Een onafhankelijk bestuur nam, mede om belastingtechnische redenen, het beheer van bovengenoemd fonds op zich. Door de jaren heen bleven en blijven de ‘Vrienden van de SMEOT’ het opleidingscentrum steunen. Door de SMEOT van tijd tot tijd een extra (financieel) steuntje in de rug te geven kunnen bijzondere activiteiten versneld worden gerealiseerd of kan er geïnvesteerd worden in de nieuwste machines. Iedereen is blij met het meest recente ‘steuntje’ in 2007. Een CNC-draaien en een CNC-freesmachine. Uit de ruim twintig jaar bestuur ‘Vrienden van de SMEOT’ kennen we de volgende zeer verdienstelijke leden: de heer Ing. G.W. Belderok, de heer Drs. G.A. Bernelot Moens, de heer Mr. M. van Doorn, de heer P. ter Horst, de heer H.J. Kolkman, de heer L.G. Peters, de heer Ing. W. van Soest, de heer W.G. Stapper, de heer H.W. Ubbink, de heer A. Verdijseldonk, de heer Mr. E.R.H. van Wort.



‘12 juni 1984’

De heer drs. J.A. Jansen, Hoofd Arbeidsvoorziening provincie Overijssel, was erg onder de indruk van de gezamenlijke initiatieven om een vernieuwende bedrijfsopleiding (SMEOT) te starten. Het leren van de praktijk op een andere locatie dan op het industrieterrein, de diversiteit aan scholing en de intensiviteit waarmee de jongeren werden begeleid waren vernieuwend. Naast zijn eigen inzet lobbyde de heer Jansen landelijk. Regelmatig sprak hij met de toenmalige minister van Binnenlandse Zaken, de heer Jan de Koning. Ook deze minister was onder de indruk van het initiatief van alle partijen en de manier van opleiden. Zo erg onder de indruk, dat het bestuur van de SMEOT hoorde dat een afgevaardigde van Binnenlandse Zaken mogelijk de SMEOT wilde bezoeken. Dat had nogal wat voeten in de aarde.

De school werd bezocht door een vertegenwoordiger van de politie Hengelo, 1,5 maand voor het geplande bezoek vond er een inspectie plaats door de geheime dienst. Pas toen een adjudant van de Koningin op bezoek kwam viel het toenmalige kwartje. De Koningin zou mogelijk komen! Met man en macht werd er gewerkt om alles tot in detail te regelen. De tuin werd opgeknapt, het damestoilet, dat als opslagplaats voor materialen werd gebruikt, werd ontruimd. Dit toilet zou alleen door de Majesteit gebruikt mogen worden. De entree werd geschilderd. De SMEOT-leerlingen merkten dat er iets ‘broeide’. ‘Er komt hoog bezoek’, zo werd er aan de jongens gemeld. Pas een dag van tevoren werden ze ingelicht dat het Koningin Beatrix was. Overigens met minister De Koning! Op de bewuste datum, 12 juni 1984, stonden onder andere burgemeester Bevers, de heren Van Beek, Peters en Van Wort als ontvangstcomité klaar. De heer Van Wort was gastheer. Met geduld werd het

bezoek van de Koningin afgewacht. Alles blonk, de leerlingen hadden hun gestreken donkerblauwe overall en gepoetste werkschoenen aan. Een enkele journalist hield wacht. Een laatste controle van genoemd toilet, de algemene ruimtes en het dak (!) volgde. En dan is ze er: de Koningin. En dat maakte indruk op alle genodigden. “Wat opviel was de belangstelling die zij toonde. Ze was zeer betrokken bij de leerlingen die aanwezig waren. En ze had zich goed voorbereid. Even was er paniek toen een zwaar pakje werd afgegeven: bedrijfsonderdelen. Het bezoek was een hoogtepunt in het vijfentwintig jarig bestaan van de SMEOT, aldus de heren Van Wort en Peters. De Koningin bleef een uur en vertrok weer onder begeleiding. Het bezoek was niet helemaal onopgemerkt gebleven. Bij de SMEOT hangt er, op een ereplaatsje, nog steeds een foto van Koningin Beatrix. Het wachten is nu op Prinses Maxima.....

De Koningin luistert, de heer van Beek vraagt en de leerling antwoordt



*‘In die twintig jaar
zijn we ook samen
grijs geworden’*

Willie Nales en Henk Olde Meule

Henk Olde Meule en Willie Nales
SMEOT praktijkopleiders constructiebankwerken

‘De vergrijzing is er’

Bijna twintig jaar, sinds 1989, zitten ze dagelijks tegenover elkaar in het ‘glazen’ kantoor van waaruit ze goed zicht hebben op de leerlingen. Een hecht team: Henk Olde Meule en Willie Nales. Henk is ooit begonnen als ketelbouwer bij STORK. Al vlug groeide hij door tot Chef werkplaats. Hij is de man die organiseert en plant. Willie heeft de MTS metaal opleiding gevolgd en daarna, in de avonduren (“dat was toen heel gewoon”) de lerarenopleiding afgerond. Hij is ‘de docent’ van de twee en vaak eerste aanspreekpunt als een opdracht voor een leerling niet duidelijk is. Het hart van Willie ligt bij de werkplaats.

Naast hun gezinsleven zijn ze altijd blijven doorstuderen. In de twintig jaar is er eenvanzelfsprekend rolpatroon ontstaan. Maar feilloos nemen ze elkaars taken over. “Of we meningsverschillen hebben gehad? Nooit. En dat komt er ook niet meer van.” In die twintig jaren zijn ze samen ‘grijs’ geworden. Dat is geen probleem, de vergrijzing in de branche baart ze meer zorgen.

De leerlingen

“Het zijn goede jongens die wij opleiden, maar ze zijn moeilijker te vinden. Vroeger hadden we 250 aanmeldingen per jaar. Nu zijn we blij met 70 – 80 leerlingen. Het zijn meer einzelgangers geworden. Dat komt ook door de wegwerp-maatschappij. Als ze hier komen kunnen ze nog geen fiets repareren. Problemen worden voor ze opgelost. Je komt steeds minder huishoudens tegen waar achter in de tuin een schuurtje staat, vol met gereedschap. Knutselen met je vader, er zelf handigheid in krijgen. Die ervaring missen de knapen. De jongens van het platteland hebben die vaardig-

heid vaak nog wel. Die hebben dan ook een voorsprong. De eerste lichten van leerlingen, bijna vijfentwintig jaar geleden, hadden intensief contact met elkaar. Ze gingen naar elkaar toe. Tegenwoordig sms-en ze, zitten ze achter de computer te chatten of ze bellen. De sociale vaardigheden die vroeger vanzelfsprekend waren, zijn er niet meer. Binnen dit gebouw proberen we dat terug te krijgen. We zijn streng maar rechtvaardig, denken we.”

Pappenheimers

“We kennen onze pappenheimers al snel. Qua naam en qua gezicht. Zowel ‘s morgens als ‘s middags nemen we de presentielijst door. Elke jaar hebben we wel één of twee ‘zwervers’ in het gezelschap. Jongens die regelmatig heen en weer lopen, tijd hebben voor een praatje of net iets te vaak het lokaal even moeten verlaten. Daar knopen we een gesprek mee aan. Dat gaat vriendelijk. We sluiten altijd af met een deal. Als het niet goed gaat gaan we weer in gesprek. Alleen is de toon dan anders. De leerlingen die wij hier opleiden en hun ouders natuurlijk, kiezen niet voor een groot gebouw, maar voor een kleinere gemeenschap. Een andere consequentie is natuurlijk dat we ze goed kennen en ook ondersteunen als ze net iets meer aandacht of hulp nodig hebben. We leren vaak hun privé-omstandigheden kennen. Als het kan, houden we daar rekening mee.”

Ziek?

“Als ze ziek zijn dan moeten ze zelf bellen. Als we één van de ouders aan de telefoon krijgen vragen we of we de leerling zelf mogen spreken. Ook al ligt deze in bed. “Wat is er aan de hand”, vragen we dan. En “hoe lang denk je dat het duurt”,

“is het nodig dat je een huisarts bezoekt”. Daarnaast moeten ze zelf het leerbedrijf bellen. Ook in de periode dat ze bij ons de theorielessen volgen. We houden het ziekteverzuim keurig bij. Het thuisfront heeft duidelijk invloed op hoe de jongens met ‘het ziek zijn’ omgaan. Het mooie is dat de leerlingen elkaar gaan corrigeren: “je bent al vier weken topfit”, roepen ze dan smalend naar iemand die zich te pas en te onpas ziek meldt. Die barricades die we opwerpen om je ziek te melden helpen. En vaak nemen ze dat ook mee naar de stagebedrijven. Tandarts- en doktersbezoek moet ook zoveel mogelijk ‘s morgens om 8.00 uur of in de namiddag gebeuren. Anders moeten ze er snipperuren voor opnemen. ‘En dat is natuurlijk zonde.’”

Vrijdag piratendag

“Overigens merk je in de praktijk minder van al die strenge regels. Door de duidelijkheid die we scheppen, is de sfeer goed. We hebben muziek in de werkplaats. Van maandag tot donderdag kunnen de leerlingen aangeven welke zender ze willen beluisteren. Vrijdag is het Piratendag. Altijd.”

Oefenen, oefenen en nog eens oefenen

“Onze leerlingen volgen de opleiding ‘constructie’, ‘verspanen’ of ‘mechatronica’. Eerst leren ze vakhandelingen kennen. Ze werken toe naar een eindtoets. Net als op de andere afdelingen op de SMEOT worden ze doorlopend beoordeeld. Het eerste jaar volgt iedereen dezelfde lessen. Daarna kiezen ze voor metaalplaatbewerking of constructiebankbewerking/ staalbouw. Oefenen, oefenen, dat is belangrijk. Ze werken naar een eindopdracht, een daadwerkelijk product. Dat kan een barbecue zijn, een fietsendrager of een hekwerk. De leerlingen krijgen dit mee naar huis. Soms staat hier bijvoorbeeld een quad op de bank. De leerling die werkt bij een bedrijf waar ze deze maken laat dan zien hoe dit eindproduct tot stand komt. Medeleerlingen zijn geïnteresseerd. We zien de jongens groeien. Het zijn pubers die hier volwassen worden en verantwoordelijkheden oppakken. Vaak net iets eerder dan leeftijdsgenoten die een opleiding volgen waar er meer vrijheid is. Eén keer per jaar reiken we

de SMEOT Techniek Prijs uit, aangeboden door de Metaalunie. Deze gaat naar de leerling die veel inzet toont, gemotiveerd is en bij het bedrijf waar hij werkt ook uitblinkt. Het is niet altijd de knaap die de hoogste cijfers haalt.”

Je blijft leerlingen tegenkomen

“We hebben nog geen leerlingenvolgsysteem. Daar wordt overigens wel aan gewerkt. Maar we komen vaak oude leerlingen tegen. Midden veertig zijn ze soms al. Vaak hebben ze (diverse) promotie(s) gemaakt. Er zijn leerlingen die een eigen bedrijf hebben opgezet en nu zelf leerlingen bij ons aanvragen. Ze geven onze jongens de begeleiding die ze zelf ooit hebben gehad. In deze twintig jaar hebben we ook meisjes opgeleid. We zouden willen dat we er daar meer van hadden. Ze zijn sterk gemotiveerd, goed ook. En de sfeer is anders. De jongens tonen respect voor die meiden.”

Werkgevers

“We hebben het voornamelijk over de leerlingen gehad. De werkgevers zijn de partij die natuurlijk net zo belangrijk is. Samen krijgen we de leerlingen waar we ze hebben willen. Er is veel contact, zowel persoonlijk als telefonisch. We weten hoe de knapen op school en in het bedrijf functioneren. De werkgevers weten waar wij voor staan. ‘Tussenuren’ kennen we niet. Alleen de laatste middag van het schooljaar. Dan gaan we een pilsje drinken. Dan zijn we ook even geen praktijkopleiders. Eén ding is die middag belangrijk: samen lachen. En reken er maar op dat dat gebeurt. Ze hebben dan vaak het hart op de tong. En die middag komen we ook niet ongeschonden uit de strijd. Ook onze eigenaardigheden worden benoemd. Mooie dagen zijn dat.”

Miriam Weghorst

secretaresse SMEOT

Vrouw(elijk) in mannenwereld

Miriam Weghorst. Ze staat haar mannetje, in deze mannenwereld. Als secretaresse van Gerard De Kinkelder, directeur, én als vraagbak voor haar twaalf, inderdaad mannelijke, collega’s tussen de 28-60 jaar. De leerlingen van de SMEOT kunnen niet om haar heen. Bij de ingang van de SMEOT is haar kantoor. Door de glazen ruit ontgaat haar weinig. De studenten hebben ontzag voor haar, maar natuurlijk wordt er ook wel eens gemopperd. “Ze moeten zelf hun spullen opruimen. Dat kun je ze niet vlug genoeg leren. En als ze te laat zijn, dan horen we graag de reden waarom dat is. Het zijn jongens uit de hele regio. Het zijn doeners. Vaak wonen ze in de omliggende dorpen.”

Vrouwelijk

Als de telefoon gaat handelt ze de gesprekken kordaat af. Zo nodig schermt ze haar directeur af. Maar de klant is koning: ze checkt of mensen zijn teruggebeld. Ze verzorgt de postverwerking, ontvangt gasten, informeert ouders, leerlingen, schooldecanen, controleert rekeningen. En goed! Als leerlingen een vraag hebben, dan weten ze Miriam ook te vinden. En als ze weet dat een leerling net iets meer aandacht nodig heeft, dan maakt ze daar tijd voor. Naast dit alles is ze ook vrouwelijk. Met recht het visitekaartje. Een ruim kledingbudget, zo schatten wij in, en de kapper loopt ook geen omzet mis. Kortom: een vrouw met persoonlijkheid, niet in één hokje te stoppen en niet voor één gat te vangen. En een gulle, hartelijke lach.

‘Morgen beginnen’

“Zeventien jaar heb ik als administratief medewerkster, op diverse afdelingen, bij Holland Signaal (Thales) gewerkt.

De laatste jaren waren er verschillende reorganisaties. Twee keer ontsprong ik de dans, de derde keer werden honderden mensen ontslagen en stond ook ik op de transferlijst. Dat is een schok, iedere keer hoop je dat je er niet bij bent. Ik heb een nacht slecht geslapen, maar besloot meteen daarna stappen te ondernemen. Thales bood iedereen ruim de tijd om uit te kijken naar een nieuwe baan: maar ik wilde zo vlug mogelijk een nieuwe start maken. Ik werd getipt dat er een functie bij de SMEOT zou zijn. ‘Ze moet goed, snel en foutloos kunnen typen’, was een vereiste. Ik heb gebeld, mijn curriculum vitae opgestuurd en mocht de maandag daarna op gesprek komen. Met Gerard klikte het vanaf het eerste moment. Een tweede gesprek met de heer De Ruiters, boekhouder, volgde meteen. “We bellen je vrijdag bij Holland Signaal”, zo riep Gerard. Doodzenuwachtig was ik, ik durfde mijn werkplek niet te verlaten. Om 09.00 uur ‘s ochtends belde hij al. “Gefeliciteerd met je nieuwe collega’s. En wanneer kun je beginnen?”. Op 30 november was mijn laatste dag bij Signaal, 1 december begon ik bij SMEOT. “

In het bedrijf

“Binnen Thales heb ik diverse functies gehad. Ik wil graag midden in het proces zitten en ‘zien’ wat er speelt. Op de schilderwerkplaats van mijn vorige werkgever was de sfeer fantastisch. Als ik tijd over had hielp ik met het afplakken van materialen en bij het afbramen. Mannen zijn direct. Daar moet je tegen kunnen. Dat kan ik ook, omdat ik die eigenschap zelf ook heb. Toch heb ik moeten leren om van mijn verlegenheid af te komen. Als zestienjarige begon ik op het gemeentehuis in Hengelo. Ik sprak ongeveer vier

Toevallige passant

12 juni 1984. Tijdens het bezoek van Koningin Beatrix liep mevrouw Peters, echtgenote van Leo, 'toevallig in de omgeving'. Zo kon de koningin nog een blik van haar opvangen.

woorden: 'Goedemorgen', 'Goedemiddag' en 'Prettig weekend'. Ook het gemeentehuis was een mannenbolwerk met slechts twee secretaresses, twee receptionistes en twee dames die werkzaam waren op de typekamer. Ik ben er volwassen geworden. Toen ik wegging gaf het toenmalig afdelinghoofd aan "dat ik goed geleerd had voor mezelf op te komen"."

Vrouwelijke collega's

"Natuurlijk mis ik soms vrouwelijke collega's. Wat denk jij. Gelukkig zijn Yolanda Thoma, financiële administratie, en Gerrie de Froe, kantinemedewerkster, er. En mijn collega's van Kenteq die ook in dit pand zitten. Daar ben ik altijd welkom. Ook daar wordt hard gewerkt, maar er is altijd tijd voor een feestje, een borrel na werktijd en af en toe een uitje zoals een weekend skiën. Daar hou ik van! Soms blazen we even stoom af, de werkdruk kan hoog zijn. Mannen kunnen dan iets gemakzuchtiger zijn. Dan ligt er weer iets 'zo maar' op je bureau. Maar daarnaast ook attent. Als er 's avonds overgewerkt wordt, dan vraagt Gerard (de Kindelder) of er een maaltijd is. Henk (Olde Meule) draait de deur op slot zodat niemand binnen kan lopen. En als het wat later wordt, dan wordt er gebeld of het allemaal lukt. Zo werkt dat hier. Ik ben er blij mee en blijf nog even!"

'Niet voor één gat te vangen'

Miriam Weghorst

Nuchter én met bravour

De heer W.B.M. Kolkman, zo luidt zijn officiële naam. “Maar iedereen noemt mij ‘Fried’. En dat is afgeleid van ‘Werenfried’. De grote gastvrije man neemt plaats aan de robuuste tafel in de woonkamer. Om ruim een uur lang enthousiast te vertellen over de SMEOT. Als een ambassadeur. En dat terwijl hij als directielid van de EST in de jaren tachtig toch een beetje een collega-concurrent was. Zijn reactie: “Dat was én is de kracht van de SMEOT. Het bestuur, de directieleden, leermeesters (leerkrachten) en het bedrijfsleven vormen samen de spil van de SMEOT. Zij leiden vakmensen op en bieden ze kansen. Door deze jongeren worden die kansen vaak aangegrepen. Niet alleen is er een perfecte marktwerking, maar vooral ook ‘teamspirit’ van al die partijen.”

“In de jaren zeventig was de opleiding voor een beroep in de techniek heel overzichtelijk; je had het Leerlingwezen (vier dagen werken/leren in het bedrijf en één dag naar school) en je had de MTS. Het Leerlingwezen was conjunctureel gevoelig. In moeilijker tijden voor het bedrijfsleven werden er minder leerlingen bij de bedrijven opgeleid waardoor er in betere tijden een tekort aan vaklieden dreigde. Om dit probleem te ondervangen werd er een volletijds variant van het leerlingwezen binnen de school ontwikkeld die in de jaren tachtig tot volle bloei kwam. Eigenlijk was het zo dat door de structuur van de SMEOT, die conjuncturele problemen bij het Leerlingwezen al grotendeels werden opgelost. Door de jaren heen was er een contante in- en uitstroom van leerlingen. Dit omdat de SMEOT een uitgebreid overlegorgaan had met mensen die vanuit verschillende disciplines meedachten. Er waren afgevaardigden van het regionale bedrijfsleven, het Leerling-

wezen, werkgeversorganisaties en de vakbeweging. Iedereen zat er met de neus bovenop en meldde welke verwachtingen er waren. Al die input resulteerde in een unieke manier van samen meedenken en het beleid, zonodig, aan te passen. Want opleiden heeft één ‘nadeel’: het kost tijd. Als SMEOT zijnde hoefden we, in tegenstelling tot andere opleidingsinstituten, geen nieuwe opleidingen op te starten maar konden we doorgaan in de ingeslagen weg. Een ander belangrijk verschil is dat leerlingen binnen de SMEOT werknemers waren. Zij stonden immers op een loonlijst, hadden geen schoolvakanties, maar wel veel verantwoordelijkheden. Dat heeft een positieve impact op het functioneren van iedereen. Vanuit dat perspectief keek ik in die jaren naar de SMEOT. Mijn terminologie stamt ook uit deze tijd. Vroeger spraken wij over ‘het Leerlingwezen’, vandaag de dag heet het BBL-opleidingen. In mijn verhaal blik ik terug op de SMEOT van circa twintig jaar geleden. In de afgelopen decennia zie je al die opleidingen samenkomen en versmelten tot bijvoorbeeld een ROC. In mijn jonge jaren was ik ook een voorstander van deze schaalvergroting. Mits dit werkbaar was en te bekostigen. Een leerling mag niet verdrinken. Ik denk nog steeds dat, ook binnen grotere opleidingsinstituten, leraren er voor kunnen zorgen dat het gevoel voor kleinschaligheid blijft. Door er voor ze te zijn én te weten ‘wie wie is’.”

Vuist op tafel

“De SMEOT pakt het sinds haar oprichting al anders aan. Zij investeert in alle partijen met wie ze te maken wil hebben. Het bedrijfsleven wil(de) kwalitatief goede medewerkers én een vinger in de pap wat betreft het opleiden. De vakbonden wilden een goede balans tussen wat werkgevers boden en

‘Geen schoolvakanties, wel verantwoordelijkheden’

De heer W.B.M. (Fried) Kolkman

werknemers verdienden. Zij keken daarbij ook naar de langere termijn. De leerlingen wilden aan de slag, waardering, met hun handen kunnen werken en (uiteraard) een beloning. Het liefst ‘per direct’. Maar ook werden er vertegenwoordigers van andere opleidingsinstituten en landelijke organen bij de opbouw van het opleidingsinstituut betrokken.

Heren, helaas geen dames

“Vanaf het eerste moment bestonden de oprichters van de SMEOT uit allerlei heren (ik kan er geen ‘én dames’ van maken) die allemaal verschillende belangen en visies hadden. Toch ging dat in harmonie. Nog steeds zie je dat er op het juiste moment, zowel in besturen als in de directie, mensen de organisatie verlaten omdat het tijd is voor ‘een nieuwe visie’ of er juist een stempel op drukken. In de beginfase was het pionieren. Met kracht. Er volgde een periode van stabiliteit. Daarna moet je aan de weg blijven timmeren en aan relatiebeheer doen. Ik heb altijd de ‘randen van de regelgeving’ opgezocht. Als directielid van het EST maar ook als bestuurslid bij de SMEOT. Niet om vervelend te zijn, maar om adequaat en direct beslissingen te kunnen nemen. Wat dat betreft was ik wel eens jaloers op de korte lijnen bij de SMEOT. Ik was een vergadertijger. Bij de SMEOT werd met de vuist op tafel geslagen en meteen doorgepakt. Natuurlijk zijn er wel momenten geweest dat er misschien wel erg vlug een beslissing werd genomen. Maar ik vind het juist hun kracht. ‘Dat kan niet’, stond bij de SMEOT niet in het woordenboek. Ik denk dat ze nog steeds niet weten wat dat betekent. Oerkracht.”

Het verschil

“In mijn functie als directielid bij de EST, later opgegaan in het Twentse MBO College en vervolgens het ROC, pakten wij ook onze vrijheid. Lestabellen pasten we aan als dat moest. Of we huurden mensen in die officieel dan misschien niet bevoegd waren om les te geven, maar uit praktijkervaring (juist) onze leerlingen konden laten zien en leren wat er speelt. Toch maakte de SMEOT het grote verschil. Daar kwamen de bedrijven naar de school toe in plaats van dat de school naar het bedrijf komt. Je moet het misschien even laten

bezinken, maar daar zit het verschil. De bedrijven vinden het de moeite waard en durven het aan om extern hun toekomstige medewerkers op te laten leiden op een andere locatie.”

Met bravoure

“Al die decennia is er aan de SMEOT getrokken. Ze hebben er voor hun bestaansrecht gevochten. Nog steeds behoudt ze haar zelfstandigheid. Er wordt aan haar getrokken omdat grotere scholingsboulevards haar graag inlijven. De SMEOT behoudt haar bestaansrecht door nog steeds werkgevers, werknemersvertegenwoordigers, afgevaardigden van het leerlingwezen (zowel regionaal als landelijk) als ouders en leerlingen mee te laten denken. En al die verschillende visies tot één beleid te maken. Met maar één doel: goede vakmensen te leveren. Als het bedrijfsleven roept: “Wij willen graag....”, dan wordt daar naar geluisterd. Natuurlijk vind ik dat onze leerlingen goed presteren en leren in de praktijk. Maar door een deel van deze praktijklessen op locatie SMEOT te laten volgen, voorkom je dat de ‘druk van productie’ wegvalt. Daarnaast hoeft een ervaren werknemer binnen een bedrijf geen tijd vrij te maken om de betreffende leerling extra aandacht te geven. Met name als deze jongeman, want het zijn toch vaak ‘jongens’, nog in het eerste traject van de opleiding zit.”

Twente

“Voor de rest van Nederland is de SMEOT een goed voorbeeld. Niet alleen door de manier van opleiding en de smeltkroes van mensen die hun ervaringen delen. Ook door de ligging in Twente zelf. Hengelo is een metaalstad. Al vele jaren geeft dat fluctuaties. Het gaat erg goed met de bedrijven, maar er zijn ook periodes geweest met veel ontslagen. Natuurlijk zijn ook in Twente de metaalbedrijven elkaars concurrenten. Maar ze ‘vreten elkaar niet op’. Er is echt niet altijd één harmonisatiemodel maar wel wederzijds respect. Vier tot vijf grote bedrijven drukten, door de decennia heen, een grote stempel op de Twentse economie. Maar vergeet ook al die andere honderden kleinere metaalbedrijven niet. De grotere bedrijven leidden hun leerlingen in het verleden

vaak op voor de kleinere metaalbedrijven. Voor ‘een paar gulden meer’ vertrokken medewerkers naar kleinere bedrijven. Voor al deze knelpunten was de structuur van de SMEOT een oplossing. Zij bleven de SMEOT opdracht geven leerlingen op te leiden. Omdat ze wisten dat na de magere jaren er weer goede jaren kwamen. Als (klein) opleidingsinstituut heb je een ‘constante’ nodig. Om in ieder geval ‘break even’ te draaien. Een voorbeeld hiervan is de Stichting ‘Vrienden van de SMEOT’. Deze mensen, veelal werkzaam in het bedrijfsleven, dragen de SMEOT een warm hart toe. Zij staan achter de SMEOT. Altijd.”

Praktijkmensen

“Al doende leert men. Bij de EST werden leerlingen getoetst. Verschillende testen legden ze af, we wisten precies wat voor een niveau we in huis haalden. Want we hadden immers die testresultaten. De leermeesters bij bedrijven ‘toetsten vaak ook anders’. “Dat is er één voor de metaalbewerking”, riepen ze dan. Of: “Deze knaap wordt vast een goede elektromonteur”. ‘Fingerspitzengefühl’. Ze constateerden dat puur op het feit hoe de jongens hun gereedschap weglegden of op de manier waarop ze zaken benaderden. Toen, in die tachtiger jaren, kon ik mij daar wel eens boos om maken. ‘Kort door de bocht beslissen’ vond ik dat. Nu denk ik: ‘vakkennis, praktijkmensen’. Zij zien het. Net zoals je als ouder weet waar jouw dochter of zoon zich het meest gelukkig bij voelt. Dat waardeer ik nu meer dan ooit.”

De leerlingen

“De oudere generatie drukt vaak een grote stempel op wat de volgende generatie gaat doen. Onbewust. Dat leidt er vaak toe dat vakmensen die met hun handen werken hun zonen en dochters ook enthousiast maken voor een beroep in dezelfde sector. Ongeacht het intellectuele niveau. Ik vind het moeilijk om goed uit te drukken. Want laat ik één ding vooropstellen. Ik vind het prachtig als mensen echt iets met hun handen kunnen maken. In een industriële omgeving ruik je de kracht van de producten waar mee gewerkt kan worden. Letterlijk de kracht. De krullen van ijzer die er liggen.

Ik heb bewondering voor die prachtige, ongecompliceerde kerels die ‘aanpakken’. Niet meer en minder dan dat. Tegenwoordig wordt er op jonge leeftijd al eerder gescreend welke kant een leerling op zou kunnen. De buitenwereld heeft meer invloed op keuzes die tieners maken. Hetzelfde beroep kiezen als je vader of moeder wordt steeds minder een vanzelfsprekende stap. Het is fijn dat jongeren zich bewust worden van de keuzemogelijkheden. Aan de andere kant zie je dat vakmensen die naast het kunnen werken met hun handen ook nog eens hun verstand optimaal op dat specifieke technische gebied ontwikkelen, minder voorkomen. Vroeger kwam het wel eens voor dat een LTS-er uiteindelijk hoogleraar werd aan de Technische Universiteit. Die ontwikkeling zie je niet meer, dat wordt er al veel eerder door het onderwijs uitgekristalliseerd.”

Familie

“Het woord ‘Familie’ klinkt misschien ietwat zoet. Toch is er een SMEOT-familie. Of laten we het een SMEOT-klimaat noemen. Het gedrag van leerlingen en opleiders is zoals het in het bedrijfsleven moet zijn. Op tijd beginnen, geen onverwachte vrije uren en fatsoensnormen. De opleiders vinden het vanzelfsprekend dat ze een overall aan hebben. In tegenstelling tot leerkrachten bij andere scholen zien ze dit niet als ‘omkleden’ maar voelen ze zich erin thuis. De leerlingen zijn medewerkers van wie prestaties worden verwacht. En een goed gedrag. De medewerkers van de SMEOT kennen de bedrijven met wie ze samenwerken. Er wordt hun, ook in tijden dat de arbeidsmarkt schaars is, geen leerling in de maag gesplitst die niet voldoet aan de kwaliteitseisen van een bedrijf. Dat wil niet zeggen dat er nooit plaats is voor een leerling die misschien extra aandacht of ondersteuning nodig heeft. Daar is bij deze kleinschalige opleiding soms juist wél plaats voor. En vaak zijn het die knapen die de beste vertegenwoordigers van de SMEOT zijn. Ze vechten voor een plek in het bedrijfsleven, zijn sociaal goed bezig. Dat samenspel, het samengaan. De kracht van de SMEOT. Een unieke speler. Ik hoop dat ze dat nog heel lang zullen blijven!”

Frits Korbach was leerling bankwerker en werd voetbaltrainer. Tijdens de SMEOT Relatiedag Bedrijfsleven was hij gastspreker.

Eaton Electric Hengelo

Casper Vos, Manager waarde-analyse en waarde-engineering, VVL-praktijkbegeleider binnen Eaton Hengelo

Amerikaanse onderneming, Nederlandse regelgeving, Twents sausje

“Je hoort het soms in de wandelgangen: ‘de jeugd is ook niet meer zoals ze geweest is’. Onzin! Normen en waarden veranderen. In een aantal gevallen vind ik dat jammer. Maar was ‘onze generatie’ ook niet gedoemd om te mislukken? ‘Beatles fans en Elvis aanhangers’: daar kwam niets van terecht. Ik begeleid vijftien jongens binnen Eaton Holec. Mijn naaste collega Theo Koel is ook supervisor en praktijkopleider. Hij stuurt zes leerlingen in de metaal aan. En dat zouden er wat Theo betreft best meer mogen zijn. Alleen: we vinden ze niet zo gemakkelijk.”

“Iedere leerling wordt flexibel opgeleid en verdeeld over de midden- en laagspanningafdeling. Ze werken in én met verschillende teams. Zo leren ze alle productgroepen en alle collega’s kennen. In een groep mensen werken ouderen met jarenlange ervaring en deze jongeren. Ze leren van elkaar. Een werknemer die al langer hier werkt zal zijn ervaring en vakmanschap delen, de jongere komt met een open blik binnen en zal een proces ook op andere manieren bekijken. Ik vind de jongens flexibel, met een vleugje humor kun je veel met ze bespreken. Meestal zijn ze minder geïnteresseerd in het ‘in hun hoofd stampen van feiten’. Dus zorgen we ervoor dat ze in de praktijk dingen oppakken. Theo en ik laten de jongens niet zwemmen. We begeleiden ze. Naast individuele gesprekken zijn ze natuurlijk aanwezig bij het werkoverleg van een ploeg. Daarnaast geven we ze kleine opdrachten. Wat betekent ‘kwaliteit’ vragen we aan ze. ‘Zet dat nou eens in vier zinnen op papier’. Met die opdracht gaan ze de vloer op, collega’s langs. Ze denken er zelf over na en ze laten hun collega’s nadenken. ‘Spelenderwijs’ is niet het goede woord hiervoor. Maar het maakt misschien wel duidelijk wat ik bedoel. Omgaan met jongeren maakt dat je een oudere wordt,

maar een jonge geest houdt. Wij hebben een zoon van 28 en een dochter van 24. Soms schud je inderdaad wel eens met je hoofd: ‘dit zou ik anders doen’. Maar dat ‘anders doen’ hoeft niet altijd beter te zijn. Toch zie je dat wat je in de basis meegeeft wel terug krijgt. En dat is bij onze leerlingen precies zo.”

We zitten in de aanval, niet in de verdediging

“Binnen Eaton hebben we ook met vergrijzing te maken. Regelmatig zijn wij opzoek naar ‘nieuwe’ medewerkers in diverse functies, door de gehele organisatie en op alle niveaus. We werken samen met opleidingsinstituten zoals de SMEOT, maar ook met Hogescholen en Universiteiten. De technische achtergrond en interesses van jongeren voor de techniek zijn niet meer vanzelfsprekend. Binnen ons bedrijf kun je ‘carrière maken’. Je ziet de bikkels doorstromen. We hebben genoeg voorbeelden van BBL-ers die doorstuderen en nu supervisor zijn of voor een verkoopfunctie hebben gekozen. Die doorstroming wordt gestimuleerd. Sterker nog: we verplichten mensen om zichzelf te blijven ontwikkelen. Iedereen die bij Eaton werkt moet veertig uur per jaar studeren of op een andere manier zijn kennis vergroten. Dat kan ook door beursbezoek of door naar een lezing te gaan. Het zijn betaalde uren, maar we registreren precies hoe iemand deze verplichting invult. ‘Mag ik die of die cursus gaan volgen’, horen we steeds vaker. Meestal is er een ‘ja’. Dat geldt bijvoorbeeld ook voor een cursus ‘communicatie’. Als ze een ‘breicursus’ willen volgen, dan verwijzen we ze, met alle respect, wel door naar het buurtcentrum. We zitten in de aanval, niet in de verdediging. Dus gaan we er tegenaan en zorgen we dat we, mede door op te leiden en te begeleiden, in de voorhoede blijven meespelen. Ook in financieel minder goede tijden.”

‘Was onze generatie ook niet gedoemd om te mislukken?’

Casper Vos

Ethiek

“Ethiek is ook belangrijk. Daar hebben we een punt. Hoe ga je met elkaar om, heb respect voor elkaar en hoe behandel je het gereedschap waar je mee werkt. Op de LTS heb ik vroeger geleerd hoe het moest: je hield je werkplek op orde. Al het benodigde gereedschap was aanwezig, het waren goede gereedschappen en schoon. Links in de hoek lag je schuifmaat, een micrometer en een blokhaak, rechts de te gebruiken vijl, hamer en beitel. De meetinstrumenten waren gescheiden van de rest. Aan het einde van de dag en dat gebeurde ook op de MTS, zorgde je ervoor dat je werkplek schoon was. Eerlijk is eerlijk, dat miste je een aantal laatste jaren wel. Het verwaterde. Het bedrijfsleven en ook zeker Eaton, pakt dat goed op. We blazen dat efficiënte en dus productieve werken nieuw leven in.”

Overname door Eaton

“In 2003 werden we overgenomen door het Amerikaanse concern Eaton. Nu zeg ik uit de grond van mijn hart dat dat goed was. Het is wel een cultuuromschakeling. We worden er continu bewust van gemaakt hoe we er voor staan en welke eisen er aan ons worden gesteld. Amerikanen zijn goed in het motiveren van hun medewerkers. Bijzonder is dat wereldwijd, bij elke Eaton bedrijf, de rapportage exact gelijk is. 80.000 mannen/vrouwen die dat samen realiseren! De communicatie is ook open. Op borden in de fabriek staan omzetprognoses, strategieën en doelstellingen, groei en winstgevendheid vermeld. Maar ook ‘hoe om te gaan met de klant’ en het aantal ‘interne klachten’. ‘Op tijd leveren’ is een belangrijk punt. ‘Operationele uitmuntendheid’ wordt verwacht. Product en procesoptimalisatie blijft belangrijk. Efficiënter werken door onderdelenintegratie zorgt ervoor dat er minder handelingen nodig zijn. Het houdt pas op als de techniek stopt. Die Eaton manier van werken zorgt ervoor dat we stevig in de markt staan. Het Twentse sausje zorgt ervoor dat we met plezier werken. En onze droge humor en nuchtere kijk maakt ons uniek.”

Het merk Holec maakt onder de juridische naam Eaton Electric B.V. deel uit van Eaton Corporation, een wereldwijd opererende fabrikant met een grote verscheidenheid aan producten. Al een eeuw ontwikkelt, produceert en verkoopt Eaton Electric B.V. producten voor het schakelen, verdelen en beveiligen van elektrische energie op laag- en middenspanningsniveau. Onder de merknaam Holec is Eaton Electric B.V. in Hengelo een partner voor elektriciteitsdistributiebedrijven, elektrotechnische installateurs en de lichte en zware industrie. In Nederland opereren onder de merknaam Holec de productlijnen Middenspanning Systemen, Laagspanning Systemen en Laagspanning Componenten. De productlijnen bedienen hun specifieke markten in binnen- en buitenland. Daarnaast zijn lokale vestigingen actief in België, Denemarken, Finland, Zweden, Tsjechië en Polen. In andere landen wordt het merk Holec gevoerd via lokale vertegenwoordigingen, ondersteund door productspecialisten. Eaton Electric B.V. heeft ruim 1200 werknemers in Nederland en het buitenland. De jaaromzet ligt rond 150 miljoen euro. Het merk Holec kent productlijnen die zich richten op onderscheidende product/marktcombinaties; Middenspanning Systemen, Laagspanning Systemen en Laagspanning Componenten.

De SMEOT maakt je in de praktijk vertrouwt met deze producten



Kort koppie?

Lang haar? Dat 'moet' dan in een start. En daar houden de jongens zich trouw aan. Overigens zijn de laatste jaren 'kort geknipte koppies' populairder.



Een geanimeerde discussie tussen Wim van Soest, voorzitter en Jan Medendorp, gespreksleider.

‘Het zijn wel lange dagen’

Zijn neven, Ruud en Erwin Roelofs, zijn ambassadeurs van de SMEOT. Ruim tien jaar geleden rondten zij de opleiding voor Monteur Elektrische Panelen af. Erwin werkt nu in de installatietechniek, Ruud met beveiligingssystemen.

Wout Roelofs, degene waar dit verhaal over gaat, rondde ruim een jaar geleden, op zestienjarige leeftijd, de sportopleiding SDV (sport, dienstverlening en veiligheid) af. Toch twijfelde hij of hij daar wel in verder wilde. “Om je echt in de sportwereld te profileren moest ik nog jaren verder studeren. Daarnaast vroeg ik mij af of je op je vijftigste nog zo gelukkig bent met die keuze. Ik wilde altijd al graag met mijn handen werken. De techniek blijft zich ontwikkelen. Dus bezocht ik de ‘open dag voor leerlingen’ bij de SMEOT. Eerlijk gezegd hebben we geen andere scholen bezocht. Dat komt omdat mijn neven zo enthousiast over de SMEOT-opleiding waren.”

Open dag leerlingen

“Tijdens de open dag, waar ik met mijn moeder heen ging, sprak ik uitgebreid met mijnheer Bosch. Hij is nu ook mijn praktijkbegeleider. Hij liet mij de kasten die bedraad waren zien. Daar was ik van onder de indruk. En daar wilde ik ook in verder. Mijn ouders hadden er geen bezwaar tegen dat ik toch voor een andere opleiding koos. “Je moet nog heel lang werken”, zeiden ze. “Dus doe wat belangrijk is”.

Mijnheer Bosch is een rustige man. Toch kun je ook met hem lachen. Het is gemoedelijk. Dit jaar zijn er vijf leerlingen die de opleiding voor Monteur Elektrische Panelen volgen. Eén werkt bij Electromach (Hengelo), de andere, net zoals ik, bij Eaton Holec in Hengelo. Ik vind het wel lange dagen bij de SMEOT. Van ‘s morgens vroeg tot ‘s middags 16.30 uur. Met

‘Geloof me, het zijn er echt heel veel’

Wout Roelofs

de bus reis ik terug naar Westerhaar. Het openbaar vervoers-bedrijf is vast blij met al die jongens die naar de SMEOT gaan. Op de terugweg zet ik mijn MP3-speler aan. Lekker naar muziek luisteren en verder even niets aan mijn hoofd.”

Eaton Holec

“Voordat ik bij Eaton Holec een opleidingsplaats kreeg moest ik op sollicitatiegesprek bij Casper Vos. Dat ging gelukkig gemoedelijk. Ik kreeg heel veel informatie. Niet alleen over het werk, maar ook over de geschiedenis van het bedrijf. Eaton Holec is voortgekomen uit Hazemeijer. Dit werd Holec, daarna Eaton Holec. Nu is het een Amerikaans bedrijf. Dat merk je. Er zijn veel regels. Je wordt gemotiveerd om steeds beter te presteren. Maandelijks is er, per afdeling, een pep-talk door de directeur. ‘Hoe staat het ervoor’, welke omzet hebben we de afgelopen maand behaald, ‘waar willen we naar toe’. De medewerkers verzamelen zich in de kantine. Ik heb het drie keer meegemaakt. De overige keren was ik bij de SMEOT, en ze geven je geen vrij om daar naar toe te gaan. Niet zo heel erg. Want na het praatje van de directeur ga je niet samen iets drinken, maar meteen weer aan de slag. Wat ik ook nu weer mooi vind zijn de enorme kasten die bij Eaton staan. De kasten die er voor zorgen dat een hele straat stroom krijgt en die voor ziekenhuizen zijn ontwikkeld, vind ik indrukwekkend.”

Symbolen

“Ik hoop dat ik in juni 2009 mijn diploma krijg. Ik denk wel dat dit lukt. De meeste moeite heb ik om al die verschillende symbolen uit mijn hoofd te leren. Geloof me, het zijn er echt heel veel. Ik zit achter mijn bureau om ze in mijn hoofd te stampen: plaatjes kijken, uitleg lezen en proberen te onthouden. Ik overhoor mijzelf, daar heb ik liever niemand bij. Veel liever bedraad ik de kasten bij de SMEOT. Je krijgt een map met opdrachten en uitleg. De verschillende draden met de verschillende diameters zorgen dat de stroom goed geleid wordt. Nee, dat is minder moeilijk. Het is ‘doe-werk.’”

Sport

“Natuurlijk sport ik nog steeds: ik voetbal in het eerste heren elftal van de voetbalclub van Westerhaar. Ja, ze hebben meer dan één team. Dat vind je zelf wel een grappige vraag hè? We worden gesponsord: door Aalderink, Poedercoating. Dat is beter dan de plaatselijke kapper. Wat mij betreft mag Eaton Holec ons wel sponsoren. Ook daar zou ik trots op zijn.”

Scholengemeenschap Twickel Borne, VMBO
Ron Löbker, Teamleider / voormalig decaan

Bewondering en waardering

Bewondering en waardering

“Sinds augustus van dit jaar ben ik teamleider van de VMBO Scholengemeenschap Twickel Borne. Daarvoor was ik tien jaar decaan op deze zelfde locatie. Over ‘het decaan zijn’, dat is toch de insteek van het verhaal? Als teamleider draait het uiteraard om het team. Hoe gaan we met de leerlingen om, hoe geven we de nodige kennis mee? Daar zijn natuurlijk kaders voor waar we ons als school aan moeten houden. Het vormen van de leerlingen is belangrijk. Dat doen we samen. Elk teamlid heeft zijn/haar kwaliteiten. Zie het als een orkest: elk individu bespeelt zijn eigen instrument, maar al die instru-menten op elkaar afgestemd maken het pas tot een orkest.”

Streng toespreken of ‘masseren’?

“Ik heb jarenlang als docent gewerkt. Dan sta je natuurlijk dicht bij de leerling. Als decaan ben je ook erg betrokken bij de leerlingen en hun ouders. Daarnaast leg je veel contacten met vervolgopleidingen, collega-opleidingsinstituten en het bedrijfsleven. De mentoren, (leraren die een aantal leerlingen begeleiden), weten wat er bij die jongens en meisjes speelt. Alle leerlingen krijgen weektaken die ze zelfstandig of in groepsverband maken. Als deze taak niet goed afgerond wordt, bekijken ze wat er speelt. Is het ‘luiheid’, begrijpt iemand de stof niet voldoende of zijn er andere omstandigheden waarom het niet lukt? Soms spreken we iemand streng toe, de andere keer ‘masseren we’, omdat dat voor die leerling de beste manier is om te stimuleren en te waarderen. Ik denk dat we mogen zeggen dat, door het team van docenten dat we hebben en de omvang van de school, de begeleiding intensief is. We weten wat er speelt. ”

Betrokken ouders

“Door alle jaren heen begeleiden we de leerlingen naar een vervolgopleiding. Tijdens de eerste twee jaar van de opleiding, de onderbouw, kijken we al waar de kracht en belangstelling van de leerling liggen. We laten ze middels Praktische SectorOriëntatie kennismaken met alle afdelingen. Er zijn tien-minutengesprekken en ouderavonden. We spreken met de leerling afzonderlijk en leggen ze de verschillende keuzemogelijkheden voor. We stimuleren ze om zoveel mogelijk open dagen te bezoeken. Je houdt de leerling een spiegel voor zodat ze zo goed mogelijk naar zichzelf en hun mogelijkheden kijken. En ja, ouders zijn zeker zo betrokken als één of twee generaties terug. Het is niet altijd makkelijk om jouw zoon of dochter de beste keuze, welke bepalend is voor de toekomstige carrière, te laten maken.”

Levenslang leren

“We weten natuurlijk dat het verdwijnen van de LTS soms als een verlies wordt ervaren. Aan de andere kant moeten leerlingen en medewerkers in de toekomst breder inzetbaar worden. Daar vraagt het bedrijfsleven ook om. Een medewerker moet goed kunnen communiceren, efficiënt kunnen werken, initiatief kunnen nemen. En een ‘metaalman’ die een stukje basiskennis van elektriciteit heeft, dat is mooi meegenomen. We veranderen ook steeds vaker van baan. Hoeveel specialisme moet je vragen? Dat is de balans die je altijd blijft zoeken. Het is wel duidelijk dat ‘levenslang leren’ en vereiste is om je te blijven ontwikkelen of misschien wel te kunnen handhaven. Leerlingen realiseren zich dat hoe langer hoe meer, en sommigen zijn daar niet altijd blij mee. Aan de andere kant: als je plezier in je werk hebt voelt dat



‘Zie het als een orkest’

Ron Löbker

‘blijven leren’ niet als ‘moeten’ maar als ‘mogen’. Daarom is het maken van juiste (school)keuzes zo belangrijk.”

Op de drempel naar volwassenheid

“De SMEOT is voor veel jongens een goede keus. Er wil er wel eens één tussenzitten die op school de kantjes er van af loopt, maar in de praktijk uitblinkt. Als ze de opleiding op de SMEOT volgen, worden ze meteen al als ‘beroepskracht’ gezien. Ze voelen die verantwoordelijkheid en pakken dat meestal goed op. Het intakegesprek van de leerlingen binnen de SMEOT vind ik een enorme pré. De leerlingen weten wat er van hen verwacht wordt. Ze worden misschien stevig aangepakt, maar tegelijkertijd is de sfeer meteen goed. Je ziet ze groeien, in hun werk en qua persoonlijkheid. Ze zijn vaak ‘kind af’.”

Korte lijnen

“De drempel naar de SMEOT is laag, Gerard de Kinkelder (directeur), kom ik regelmatig in het (overleg)circuit tegen. Ik heb bewondering en waardering voor de SMEOT. Ze brengen de jongens verder. Dat mag wel in het verhaal. Als Twickel College zijn wij, denk ik, één van de hofleveranciers. Zet dat er maar niet in.”

“De juiste man op de juiste plaats, dat verloopt niet altijd makkelijk”

‘Leering, opgericht in 1845, is gespecialiseerd in verwerking en bewerking van diverse soorten metaal. Door consequent te investeren in kennis en machinepark heeft Leering (Enschede) zich door de jaren heen ontwikkeld tot een producent van kwalitatief hoogwaardige metaalproducten. Binnen Leering onderscheiden we, onderverdeeld in de drie B.V.’s: RVS tank- en apparatenbouw, RVS plasma- en laser-snijden en productie van brandwerende deuren’. Eigenlijk is het onze eer te na. Maar dit keer hebben we de introductietekst van de website van de firma Leering bijna letterlijk overgenomen. Niet alleen omdat deze bondig en goed te begrijpen is. Ook omdat de inhoud van de tekst (blijvend investeren in kennis en machinepark) precies de reden was om dit verhaal op papier te zetten.

Investeren in opleiden

Albert Kaspers (meewerkend voorman tank- en apparatenbouw) investeert in ‘opleiden’. Die investering, daar gaat dit verhaal over. Het is geen ‘rozengur en maneschiin’ verhaal. Wel puur, over een degelijk, betrouwbaar, goed renderend bedrijf met vijfenzeventig medewerkers, waar respect is voor elkaar. Maar ook daar kost het soms moeite om goede vakmensen te vinden.

We willen graag collega’s!

“Werken in de techniek is spannend en uitdagend. Het heeft het imago van ‘stoer mannenwerk’. Misschien klopt dat wel een beetje. Maar dan wel ‘stoer’ in de positieve zin. Je moet, mag, met je handen werken. Maar de ontwikkelingen gaan snel. Onze medewerkers én nieuwe collega’s worden continu opgeleid. Soms is dat schakelen, maar het is noodzakelijk.

Alleen al door vergrijzing zal de komende tien jaar 18% van personeel in de techniek uitstromen. 18%! Taskforce Technologie Onderwijs Arbeidsmarkt Twente, een samenwerkingsverband van Twentse werkgevers, wil jongeren enthousiast maken voor techniek. Maar ook de vijfenveertigplussers die al in deze branche werken zijn net zo belangrijk voor ons. Het doel is om in drie jaar tijd 15% meer instroom in technische opleidingen te creëren. Als bedrijf stellen we ons dit ook graag ten doel!”

Maar soms gaat het wel eens mis

“Wij werken nauw samen met de SMEOT. Elk jaar hebben we via hen wel één of twee jongens in opleiding. Binnen de SMEOT worden de ontwikkelingen in de techniek op de voet gevolgd. Hun technische bijscholingscursussen zijn dan ook zeer interessant voor het bedrijfsleven. Toch moet ik eerlijk zeggen dat er wel eens iemand uitvalt. Het aanbod van jongeren met voldoende kwaliteiten is minder groot dan vroeger. Als er een jaar tussen zit waarbij we een leer/ arbeidsovereenkomst hebben afgesloten met een leerling die niet binnen het bedrijf past, dan werkt dat door binnen de organisatie. We hebben dan veel geïnvesteerd. Soms moet je afscheid nemen. Natuurlijk zorgen we ervoor dat zo’n knaap op een plek komt waar hij beter uit de verf komt. Dat kan intern of, in overleg, bij een collega-bedrijf. En daar zijn goede dingen uit voortgekomen. Wel vragen we ons af hoe we dit soort zaken kunnen voorkomen. Binnen de SMEOT is er een selectieprocedure. Daar hebben we (nog steeds) veel vertrouwen in. Die eerste selectie of een leerling geschikt is en zo ja waarvoor, van essentieel belang. Iemand kan een ‘echte lasser’ zijn of juist een ‘plaatbewerker’.

‘Vakmensen willen we’

Albert Kaspers

Excursies

“Wij vragen misschien veel van onze medewerkers: handvaardigheid en technische bagage, gedrevenheid en discipline. We beseffen dat de jongens die handvaardigheid en technische bagage van huis uit niet meer automatisch meekrijgen. De vakbekwaamheden worden niet meer zo vaak van de ene generatie overgedragen aan de volgende. We moeten echt ons best doen om jongeren enthousiast te maken voor de techniek. Nu proberen we de instroom van leerlingen vroeger in kaart te brengen. We staan bij wijze van spreken dagelijks voor de poort van de VMBO-opleidingen. Daar zitten de mensen die we nodig hebben, terwijl dat tegelijkertijd eigenlijk een te brede opleiding is geworden. Eerlijk gezegd heb ik wel eens heimwee naar de LTS-tijd. Door veranderingen in de maatschappij en in het onderwijs krijgen we een andere instroom van leerlingen. Ze zijn minder technisch gericht en sleutelen minder in hun vrije tijd. Ook bij de SMEOT geven ze wel eens aan dat de basisvaardigheden van jongeren al lang niet meer vanzelfsprekend zijn. Gelukkig hebben we goede contacten met de scholen. We organiseren excursies en laten zien wat we maken. Als een leerling geschikt lijkt te zijn en hij zelf ook enthousiast is, verwijzen wij hem door naar de SMEOT. En we geven hem aan dat we hem graag ‘binnen onze poorten’ verwelkomen. Imago, het woord is er weer. Maar daar werken we aan. En terecht. Vakmensen willen we. En ze zijn er!”

Eenmaal binnen ons bedrijf

“Na de LTS-metaal ben ik, op vijftienjarige leeftijd, bij STORK in Hengelo in dienst getreden. Ik heb daar in samenwerking met de toenmalige Wilhelminaschool de vakopleiding gevolgd. Ik heb er tien mooie jaren als plaatsconstructiebankwerker gewerkt. In die jaren en ook de jaren daarna heb ik veel opleidingen gevolgd. De belangrijkste levensles is echter ‘respect voor elkaar hebben’. Dat is waar Leering ook voor staat. De stelling ‘zonder productie geen management’ en vice versa, staat hier hoog in het vaandel. Als meewerkend voorman sta je midden tussen je collega’s. Je proeft de sfeer. Je weet ook goed wanneer iemand extra ondersteuning nodig heeft. Persoonlijke groei is belangrijk. De jeugd die hier binnen komt laten we snuffelen. Gaandeweg moet er groei en ontwikkeling in een medewerker zitten. Dat waar de mensen goed in zijn vinden ze leuk. Het mes snijdt dan aan twee kanten. De sfeer binnen het bedrijf is één van onze speerpunten. We zoeken naar een optimale balans tussen ‘mens en machine’. We zeggen eerlijk waar iemands kracht en misschien zwakte ligt. Daar gaan we mee aan de slag. Ons team: een team om trots op te zijn! Welkom!”

Niet alleen jongeren maar ook ouderen kunnen nog veel leren om beter ‘vakman’ te worden



Michel Leussink
SMEOT leerling Montage

‘Donders mooi’

“Zegt Michiel Bron (praktijkopleider SMEOT) dat ik ‘een touw-trekker’ ben? Ik denk dat hij daarmee bedoelt dat ik andere leerlingen wel eens help. Ook niet altijd hoor. Maar onderling redden we het wel samen. Als het er op aan komt doe ik wel mijn best. Bij moeilijke opdrachten moet je echt je hoofd erbij houden. Als het een makkelijke opdracht is ben ik wel meer relaxed. Na een bezoek aan de SMEOT Open Dag voor leerlingen, met mijn vader, heb ik voor deze opleiding gekozen. Daarvoor heb ik twee basisjaren van het VMBO Assink gevolgd. Je kunt dan de richting waarin je verder wilt bepalen: techniek of zorg. Voor mij was het duidelijk dat ik de techniek in wilde. Daarom heb ik de overstap gemaakt naar het derde en vierde leerjaar van het Bonhoeffer College in Enschede, richting electronica. Hier kregen we veel lessen in electro en metaal. Ook andere vakken, maar daar ligt mijn hart niet. Ik haalde mijn diploma VMBO Kader Beroeps metaal-electro. De overstap daarna, naar de SMEOT is een goede keuze. Nu ben ik alleen maar bezig met lessen die ik interessant vind.”

Werkplek bij Hydro Spex

“Ik werk bij Hydro Spex in Hengelo. In de hal monteren we met vijf collega’s frames, slangen en cylinders. We testen en controleren ze ook door er druk op te zetten. Soms kan een keerring lek zijn. Dat gebeurt niet vaak, toch is die controle streng. Hydro Spex wil kwalitatief goede producten aan haar klanten verkopen. Daar hameren ze op. Binnen het bedrijf krijg ik de kans zelfstandig te werken. Als er iets nieuws op de markt komt, investeren ze daarin. Bas Kruip is de stagebegeleider. We mogen hem bij de voornaam noemen. Ook hier weer alleen mannelijke collega’s. Of ik vrouwelijke collega’s mis? “Missen, missen”, dat is wel een beetje veel gezegd. Maar het

zou wel leuk zijn! Ik wil graag bij Hydro Spex blijven werken en mij ontwikkelen. Ik denk dat ze die ruimte wel geven.”

Trekker Trek wedstrijden

“Het salaris dat ik verdien mag ik van mijn ouders houden. Een gedeelte spendeer ik aan de trekker trek wedstrijden die in de regio plaatsvinden. Van mijn gespaarde loon heb ik een kleine tractor gekocht van een knaap uit Buurse. Deze heb ik opgebouwd. Aan de tractor wordt een sleepwagen gehangen waar weer gewicht op geplaatst wordt. Nee, je mag het geen ‘aanhangwagen’ noemen. In jouw ogen ziet het er misschien wel zo uit, maar dat dekt de lading absoluut niet. Als bestuurder van de tractor moet je zo snel mogelijk een baan van honderd meter, met de sleepwagen, afleggen. Het gewicht op de balansbak wordt door verschuiving steeds zwaarder. Hoe meer gewicht, hoe harder de tractor moet trekken. Logisch. De kunst is om de tractor iedere keer weer een beetje op te voeren. Ik zal er alles op alles zetten om dat voor elkaar te krijgen. Mijn record is om de afstand van honderd meter in acht seconden af te leggen. In Saasveld en Wit Harem won ik de eerste prijs. Je krijgt dan een bekertje. Geen geld nee. Als de organisatie er aan denkt sta je soms op een podium. Dat is het. Maar het is donders mooi. De benzine-tank heb ik bij de SMEOT mogen maken. Ik had mijn werk af en mocht zelf een opdracht voorstellen en uitvoeren. Daarnaast help ik in mijn vrije tijd mijn kameraden om crossauto’s in elkaar te zetten. En we hebben een geheimezendermast gebouwd. Ik zit weinig voor TV. Dat interesseert mij niet zoveel. Alleen op zondag, nadat we zaterdag zijn uitgeweest. Dat is dan een rustdag. Als er geen trekker trek wedstrijd is.”

*‘Als het er op aan komt
doe ik mijn best’*

Michel Leussink

‘Investor in people’

Het wordt ons gemakkelijk gemaakt. In de Twentsche Courant Tubantia staat, regionaal verspreid, een artikel over ‘De ongekende opmars van Hengelo’s metaalbedrijf’. Tot maart 2007 had Norma (Nie Ohne Richtiges Messen Arbeiten’) circa honderd medewerkers in dienst. Op 1 maart 2007 werd Norma IMS opgestart. Dit na een verzelfstandiging uit Philips Drachten. Hier worden unieke gepatenteerde oplossingen voor onderdelen van scheerapparaten geproduceerd. Norma verdubbelde hiermee bijna het aantal medewerkers van 110 naar 215. De vestigingen in Hengelo en Drachten hebben een nagenoeg zelfde bedrijfscultuur. De medewerkers zijn betrokken, innovatief en zelfsturend. In Drachten werden het afgelopen jaar veel investeringen gedaan in technologie en in machines. Het bedrijfspand is vernieuwd en er is een opleidingscentrum. Per 1 oktober 2008 werd de mechanische afdeling van Thales overgenomen. Grote namen zult u zeggen. Maar misschien zit die grote naam wel in het, in dit verhaal benoemde ‘middelgrote bedrijf’, dat een unieke marktpositie heeft.

Van Rolex-horloge tot Porsche (en alles wat er tussen zit)
Han Slots, coach afdeling UPD (Ultra Precisie afdeling). We zouden bijna zeggen ‘geboren en getogen bij Norma’. Onmogelijk, maar zijn roots liggen er zeker. “Norma werd als eenmanszaak in 1954 in Hengelo opgericht door de Oostenrijker George Blaim. Aanvankelijk maakte Norma voornamelijk speciaal gereedschap voor de blikindustrie. In 1963 kwam Henk Oude Mulders, de vader van de huidige directeur Stan Oude Mulders, in het bedrijf als gereedschapsmaker. Hij en Rene Vlaskamp namen het bedrijf in 2004, het jaar van het vijftig jarig bestaan, over. Henk Oude Mulders

richtte zich op vakmanschap en specialisatie met een hoge moeilijkheidsgraad. Dat werd en is kenmerkend voor Norma. Het machinepark behoort tot de meest geavanceerde van Europa. Dat moet ook: om concurrerend te blijven ten opzichte van de lage-lonenlanden is voortdurende innovatie van levensbelang. Er zijn internationale samenwerkingsverbanden. Zo is er Norma Bandung in Indonesië. Norma maakt complexe ultraprecisie-producten, vaak in kleine series. Daarnaast leveren wij fijnmechanische modules en verschillende diensten, van engineering tot compleet product. De Cylkro® tandwielen die wij maken worden voor verschillende producten gebuikt. Voor versnellingsbakken en voor trilapparatuur van damwanden in tunnels. We werken altijd in het hogere segment. Zo leveren we ook tandwielen voor Porsche en tandwielletjes voor Rolex-horloges. Nee, ik heb zelf niet zo’n auto op de oprit staan en een bescheidener horloge om de pols. Maar het onderdeel op zich, dat zou al een mooi plaatsje op het nachtkastje kunnen verdienen. Laten we niet vergeten te melden dat we ook gereedschappen voor de chip-industrie maken. Of elektronen-microscopen die Vergrotingen van 10.000.000 keer zijn mogelijk met een resolutie in de orde van een nanometer. Vergelijk het met Google Earth. Onvoorstelbaar mooi. En knap toch wel hè!”

De mens achter Norma staat mede voorop!

“Als eerste metaalbedrijf in Nederland en als eerste Twentse bedrijf behaalde Norma in 2002 het certificaat Investor in People. Net als veel andere (Twentse) bedrijven schenkt Norma veel aandacht aan de ontplooiing van zijn medewerkers en investeert volop in hun ontwikkeling. Bijzonder is dat de huidige tweehonderd medewerkers in zelfsturende teams

*‘Doen.
Zeiden ze bij de SMEOT.
Geef hem een kans.’*

Han Slots



werken. Een team bestaat uit maximaal vijftien personen en dat team werkt voor de klant of markt. De ontwikkeling en de fabricage worden gezamenlijk gedaan, van account management tot levering wordt alles geregeld. Alleen de facturering is centraal. Onze visie is dat een vast team van medewerkers zich focust op de klant omdat dit een aantal voordelen heeft: het vertrouwen in elkaar is groot, de lijnen zijn kort en ook de efficiency is, door veel ervaring, optimaal. De teamleden moeten goed op elkaar ingesteld zijn. Als blijkt dat een medewerker in een bepaald team niet optimaal kan functioneren, dan zijn er binnen het bedrijf vaak andere mogelijkheden waar hij/zij wel tot zijn/haar recht komt.”

Adoptie van SMEOT-leerling

Van de honderd medewerkers die al in Hengelo werkten zijn er circa 25 door de SMEOT opgeleid. Han Slots: “Elk jaar ‘adopteren’ we wel één of meerdere SMEOT- leerlingen. De opbouw van de opleiding vinden we uitstekend. De formule is goed: je contracteert een leerling voor twee jaar en gaat die overeenkomst ook met de SMEOT aan. Het opleidingsinstituut is flexibel, de lijnen zijn zeer kort. Dat zijn ook speerpunten binnen Norma. De vestigingsplaats in Hengelo is een extra pré. Veranderingen in technische processen gaan zeer snel. Met de SMEOT zijn eenvoudig afspraken te maken om onze mensen herscholingscursussen te laten volgen. Dat kan overdag, maar ook in de avonduren of op een zaterdag. In twee weken krijg je de vakmensen weer terug in het bedrijf met een, op de Norma afgesteld, opleidingsniveau. Bij andere opleidingsinstituten gaat daar, voordat de herscholingscursus is opgesteld, vaak een half jaar of langer overheen.

Bij de verbouwing en uitbreiding van het SMEOT gebouw werd een gedenksteen geplaatst, daarvoor waren kennelijk veel aandacht en handjes nodig

Twijfel over leerling

“We hebben ook wel eens getwijfeld over een leerling die door de SMEOT op sollicitatiegesprek werd gestuurd. Zijn kleding week, zachtjes gezegd, af van de norm binnen ons bedrijf. Zijn kapsel was creatief. “Doen”, zeiden ze bij de SMEOT. “Geef hem een kans.” “Dat hebben we gedaan: hij is genomineerd voor ‘beste leerling’ binnen de SMEOT. Wat ons betreft verdiende hij die onderscheiding. Hij zit vooraan in de Norma-trein. Dat is iets wat wij meer gaan beseffen: de jongens zijn zestien- zeventien jaar jong. Er wordt veel verantwoordelijkheid van hen gevraagd. Soms zijn ze nog aan het na-pubereren. Kiezen voor een afwijkend kledinggedrag of kapsel hoeft niet altijd te betekenen dat de knaap zich afzet tegen de maatschappij. Hij durft zich ook te onderscheiden. Kijk, daarbij zitten we weer op dezelfde lijn.”

Tot slot

“In 2009 wordt er een investering van tien miljoen euro gedaan voor de bouw van een compleet nieuwe bedrijfshal met een oppervlakte van 12.000 vierkante meter. Bij de nieuwbouwplannen is al rekening gehouden met eventuele uitbreidingen. Op het industrieterrein aan de Granaatstraat in Hengelo neemt het bedrijf binnenkort een nieuwe hal van 1.500 vierkante meter in gebruik.” “Daar kunnen we dan ook nog een poos vooruit”, zo meldt directeur Stan Oude Mulders in de eerder genoemde krant. Als lezer geloven we er niets van. Expansiedrift, lef en inlevingsvermogen blijven vast! En wat de SMEOT betreft: “Nie Ohne Richtige Menschen Arbeiten’.

Leerlingenaantallen

De afdeling constructie, is, qua leerlingenaantal, altijd een populaire richting geweest. Lassen blijft tot de verbeelding spreken. De leerlingenaantallen voor verspanen, montage en electro schommelen.



De 'vakman' Vloedveld (derde van links) geeft in het Duits adequate informatie aan Euregio gasten

‘De rode viltstift van de heer Nales was berucht.’

Een vrolijke stem, hartelijk, lang blond haar, 1.67 meter lang en werkzaam bij Steggink Oldenzaal. Ziet u het plaatje voor u? Een vrouw. Een doorzetter ook; ze maakte keuzes waarvoor ze eigenlijk een beetje huiverig was. Want ‘hoe zou het zijn om als meisje/vrouw in een mannenwereld te studeren en te werken’. Het heeft goed uitgepakt! “Mijn broer was oud-SMEOT leerling. Mijn vader lasser. Van huis uit was er veel interesse voor de techniek. Het liefst wilde ik naar de LTS, de metaalrichting. Maar ik was inderdaad een beetje bang. Bang of de jongens mij wel accepteerden, maar ook bang voor ‘wat andere mensen er van dachten’. “Kom op” zeiden ze thuis: je moet doen wat jij wilt. Achteraf gezien zijn de reacties prima. Het klopt dat vaak wel eerst de kat uit de boom wordt gekeken. Maar als je laat zien wat je kunt, wordt je vlug geaccepteerd. Ik heb een vriendinnenclub van elf vrouwen. De één is verpleegkundige, de ander werkt in de entertainment en weer een andere in de bouw. Mijn partner, Mathijs Schasfoort, heeft een eigen timmerbedrijf. Een mooie afwisseling.”

Vrouwvriendelijk

“In mijn SMEOT-tijd liep je nog bij vier verschillende bedrijven stage: STORK, AkzoNobel, Steggink en Plasticon. Bij Steggink boden ze mij een baan aan. Na de SMEOT volgde ik op het ROC een BBL-opleiding niveau drie en daarna de avond MTS-werktuigbouwkunde. Best pittig, want naast de drie avonden per week naar school sportte ik twee avonden. Maar ik woonde nog thuis, dat scheelt. Op 5 mei 1998 ben ik bij Steggink begonnen. Ik had geen zomervakantie, maar mocht meteen na de diploma-uitreiking aan de slag. We produceren voor de medische sector onder andere rolstoelonderdelen, infuuskarretjes. Daarnaast frames voor

‘bakfietsen.nl’, die zijn helemaal ‘in’. Daar ben ik trots op. Ook produceren we aluminium bordessen voor waterzuiveringinstallaties en RVS-leidingwerk voor de voedingsindustrie. We werken in totaal met vijftien collega’s. Ik heb nog twee vrouwelijke collega’s die in de montage werken. Vrouwen zijn zeker zo gemotiveerd als mannen. Mooi dat Steggink daar voor open staat. Sinds vier jaar werk ik, als ‘medewerker bedrijfsbureau’ op kantoor. Niet omdat het werken in de werkplaats fysiek te zwaar was, maar plannen sprak mij altijd al aan. Ik plan orders in, bestel de materialen die hiervoor nodig zijn en calculeer. Een mooie allround functie.”

Rode viltstift

“Natuurlijk denk ik nog regelmatig terug aan de SMEOT-tijd. Die eerste weken moest ik mij bewijzen. ‘Ik stop er mee’, dacht ik soms. Maar het bleek al snel dat we een leuk team hadden. We hielpen elkaar met de theorie. Bij praktijkopdrachten moesten we het zelf doen. De sfeer met alleen jongens is natuurlijk anders dan een mix van jongens én meisjes. Maar ze praten, in de pauzes, echt niet alleen over ‘versieren’, hoewel dat onderwerp soms wel voorbij kwam. Uiteindelijk was ik ‘one of the boys’. Ik zat nooit alleen. De heren Olde Meule en Nales zorgden ook voor een goede sfeer. De heer Nales was net iets strenger. We moesten werktekeningen maken. Je tekent voor- en zijkanten van diverse producten. Als er een fout in zat, zette de heer Nales er met een rode viltstift een dikke streep doorheen. Konden we weer opnieuw beginnen. De heer Olde Meule gebruikte een potlood. Dan mochten we onze gum gebruiken. Ha ha. Als iemand anders die rode viltstift voorbij zag komen, dan hadden we daar wel lol om.”

‘Niet omdat het fysiek te zwaar is’

Judith Schasfoort-Postel



‘Denkers en doeners’

Maiko Rademaker

Steggink Metaal BV
Maiko Rademaker, Bedrijfsleider

Zonder lassen geen eindproduct

Op 1 januari 2007 heeft de heer Erik Luft, Steggink Metaal in Oldenzaal overgenomen. Daarnaast is hij directeur eigenaar van Apparaten-bouw in Ootmarsum. Dit omdat de heer en mevrouw Steggink geen opvolgers hadden. “De affiniteit van de medewerkers met lassen in combinatie met de overwegend jeugdige leeftijd van de medewerkers fascineerde mij”, zo geeft Eric Luft, directeur van Apparatenbouw in Ootmarsum, in een interview met de krant, vlak voor de overname aan. In Ootmarsum wordt voornamelijk met de hand gelast en maatwerk geleverd. Bij Steggink Metaal is het lassen voor een belangrijk deel al volledig geautomatiseerd. En dat terwijl een ‘relatief gezien’ jong bedrijf is (1991). Het bedrijf produceert zogeheten buiscomponenten in blank- c.q. roestvast staal voor onder meer de revalidatie- en medische sector en de voedings- en verfindustrie. Hoe is het nu, twee jaar na de overname? Heeft Steggink nog steeds vijftien medewerkers, hoe is de leeftijdsopbouw van het team en, daar zijn we vooral nieuwsgierig naar, hoe werf en behoud je jonge vakmannen (lassers)? Is de samenwerking met Apparatenbouw (25 medewerkers) intensiever geworden? Maiko Rademaker (overigens, niet helemaal onbelangrijk, oud-SMEOT leerling installatiemonteur), praat ons bij.

“Aan mijn SMEOT-tijd heb ik goede herinneringen. Henk Olde Meule en Willie Nales waren de praktijkbegeleiders. Zij gaven je al het vertrouwen. Als installatiemonteur kreeg je natuurlijk ook les in lassen. Ik kon gebruik maken van de mogelijkheden die er waren doordat ik meer aanleg had voor het lassen dan een ander. Het ging mij gewoon iets makkelijker af. Henk en Willie hebben extra examens aangevraagd zodat ik daardoor meer diploma’s kon behalen. Hoeveel ik er heb? Tja, acht toen

ik de SMEOT verliet. Mooi aan het lassen is het eindproduct. Gevaarlijk? Wat noem je gevaarlijk. Je moet nadenken over wat je doet. En de vlam in de broekspijp? Dan heb je wel erg veel fantasie. In mijn ogen is het niet gevaarlijk. Op mijn zestiende was ik klaar met de opleiding. Na mijn examen mocht ik een aanhangwagen voor het bootje van de heer Verbeek (oud-directeur SMEOT) maken. Daar was ik wel trots op, samen hebben we de onderdelen ingekocht. De heer Steggink belde na de examens met de SMEOT en vroeg om een constructieman. “Die heb ik niet” zo gaf Henk Olde Meule aan, “wel een afgestudeerde installatieman.” Hij deed nog een goed woordje voor mij. Ik mocht op gesprek. Lichtelijk gespannen was ik. Wat wil je: zestien jaar. Het team was jong, we investeren nog altijd in jonge mensen. Wat dat betreft hebben we de traditie van de heer Steggink om scholen telefonisch te benaderen in ere gehouden. Ook nu nog benader ik VMBO-opleidingen met de vraag of ze leerlingen hebben die bij ons willen werken om bij de SMEOT te worden opgeleid.”

Beensteun en infuuswagen

“Binnen het bedrijf kun je je ontwikkelen tot vakman. We zijn marktgericht. Bestonden onze activiteiten vroeger voornamelijk uit bewerkingen zoals buigen en lassen, tegenwoordig leveren we veel eindproducten. Die montage-tak is dus ook een belangrijk onderdeel geworden. Aansprekende voorbeelden zijn een beensteun voor een rolstoel of een infuuswagen voor het ziekenhuis. We leveren veel producten voor de medische- en revalidatie sector. Dat marktsegment blijft, mensen worden ouder en zullen ook in de toekomst meer van dergelijke producten gebruik maken. We zitten in een groeimarkt, zo mag je het stellen. Een ander product waar ik trots op ben is het moderne frame dat wij maken als onderdeel van een populaire bakfiets. Judith (Postel, medewerkster en ook oud-leerling) heeft voor haar trouwdag zo’n bakfiets gekregen. Nee, geen ‘speciale editie’, wel één met alle toeters en bellen. We hebben met onze opdrachtgever gebeld en aangegeven dat we er graag één wilden kopen. Judith is er blij mee.”

Handen uit de mouwen

“Na de overname zijn er geen grote verschillen opgetreden. Het aantal medewerkers is gelijk. Als bedrijfsleider, (moet je die titel echt noemen? (‘ja’)), kan ik nu zelf wat meer beslissingen nemen. Wekelijks hebben Eric Luft, Judith en ik werkoverleg. Mocht het nodig zijn, dan hebben we contact. We hebben dezelfde visie: mooie producten maken met een goed team. Als de mensen hier binnen komen houden we ze een denkbeeldige ladder voor. Ze kunnen deze zelf beklimmen. De één wil en kan verder groeien dan de ander. Het moet zo zijn dat beide partijen er genoeg mee nemen. Je hebt denkers en doeners. De ‘denkers’ kunnen de ‘doeners’ instrueren. Maar alleen nadenken hoeft ook weer niet. Handen uit de mouwen!

Ap Ruiter

Gepensioneerd Technisch administrateur (en meer dan dat)

Verschillende karakters, toch één team

“Ik werkte tot 1982 als magazijnchef bij een installatiebedrijf in Daarleveen. Een meer dan prima bedrijf. De bouwreces-sie kwam. Van de veertig installatiemonteurs kregen er 36 ontslag. Voor een magazijnchef was geen plaats. Logisch, maar toch erg. Gelukkig belde het Arbeidsbureau al snel. De vraag was bijzonder: ‘Wilt u werken, mijnheer Ruiter?’. Da’s een mooie vraag, zei ik. Stelt u die zo aan iedereen? Natuurlijk wilde ik werken! Bij ‘een opleidingsinstituut’ vroegen ze een technisch administrateur. Ze dachten aan een MEAO-er met daarnaast een (afgeronde) MTS-opleiding. Onmogelijk natuurlijk. Gelukkig kwam ik met mijn achtergrond aardig in de richting: na de MULO heb ik diverse technische oplei-dingen gedaan, mijn middenstandsdiploma gehaald en mijn werkervaring speelde natuurlijk ook mee. Ik werd aangeno-men en begon aan de Enschedesestraat waar de SMEOT toen gevestigd was. De toenmalige directeur de heer Van Beek en ik werkten nauw samen. Het klikte goed. Natuurlijk was het zo dat, als een keer de neuzen dezelfde kant op moes-ten, de heer Van Beek doorpakte. Er was ontzag voor hem. En hij genoot het vertrouwen.” “De opleiders, de directeur, ik als administratief medewerker, we kwamen allemaal uit verschillende bedrijven, hadden andere karakters, inzichten, achtergronden, ideeën en natuurlijk waren we allemaal een beetje eigenwijs. In het begin heb je nog geen krediet opge-bouwd. We dronken elke dag samen koffie, in de ‘lerarenka-mer’ zoals de leerlingen dat noemden. Daar werden nieuwe ideeën bedacht, gebrainstormd en gelachen. Als team groei je naar elkaar toe.”

Magazijn

“Mijn eerste klus was het magazijn op orde te krijgen. Elke

afdeling, bankwerken, constructie, afdeling draaien en frezen, had een eigen systeem. Op verschillende plekken stonden stellingen met materialen. Door alles op één plek neer te zet-ten werd de voorraad al overzichtelijker. Eerst bestelden de leermeesters zelf hun producten bij diverse firma’s. Zo kwam het gereedschap van vier verschillende leveranciers. Alleen boekhoudkundig al lastig om dit allemaal afzonderlijk in te boeken. Daarnaast werkte ik graag samen met een beperkt aantal leveranciers: je hebt vertrouwen in elkaar, kunt goede prijzen bedingen. Henk van Beek zette onder elke bestelling zijn handtekening. Zonder dit akkoord geen bestelling.”

‘We moeten steng zijn’

“Eenentwintig jaar heb ik er gewerkt. Hartstikke mooi. Ik mocht er graag werken. Het omgaan met de leerlingen moest ik leren. We hadden één stelregel: ‘als jij je netjes gedraagt en doet wat van je verwacht wordt, dan heb je hier prachtige jaren.’ Natuurlijk zijn de opleiders eindverantwoor-delijk voor de jongens. In de eerste jaren van ons bestaan konden we de, toen nog veertig, leerlingen selecteren uit twee- driehonderd aanmeldingen. Het liefst hadden wij te doen met de jongens van het platteland. Zij sleutelden thuis veel en hielpen op de boerderij. Dat ‘arbeidsmoraal’ zat er helemaal in. Later moest je blij zijn met iedereen die zich aanmeldde. Dat betekende dat we binnen de SMEOT ook strenger werden. Als er in de kantine niet werd opgeruimd, ging de deur op slot. Was iemand te vaak te laat, dan koste hem dat een halve snipperdag. ‘We moeten streng zijn’, dat was de stelregel. “Maar rechtvaardig”. Dat is de vervolgzin. Ook in die minder luxe tijden heb ik nooit een hekel aan de jongens gehad.”

‘Zonder dit akkoord geen bestelling’

De heer A. (Ap) Ruiter

Op maat overalls

“Eén van de mooiste dagen van het jaar waren de ‘pas-dagen’. Alle (nieuwe) leerlingen kwamen tussen 10.00 – 12.00 uur naar school om nieuwe overalls en werkschoenen te passen. De leveranciers stalden hun spullen uit en namen maten op. Op (order)briefjes noteerden we de namen van de jongens en de personeelsnummers. De overalls waren middelblauw. Een aantal jaren hebben we grijs/bruine werkkleding ingekocht. Geen mooi kleurtje. Maar er zat subsidie op. En elk subsidiepotje waar we gebruik van konden maken, pakten we. De jongens moesten op maandag met schoongewassen overalls de week beginnen. In de eerste paar jaar gingen ze drie dagen naar de SMEOT en twee dagen naar de EST. Het eerste jaar kregen ze driehonderd gulden ‘zakgeld’ per maand, het tweede jaar vijfhonderd. Iedereen stond bij de SMEOT op de loonlijst. De oprichting van de ‘Vrienden van de SMEOT’ zorgde ervoor dat het een echte praktijkopleiding werd. De leerlingen liepen zes stages per jaar, van de bedrijven kregen we een stagevergoeding. Mede door deze vergoeding konden we blijven bestaan en extra investeren. De bedrijven boden ‘de toppers’ een baan aan. Onze jongens willen met hun handen werken. Jammer dat de ambachtsschool is verdwenen. Het interesseert ze echt niet wie Willem de Zwijger was. In Den Haag zouden ze meer op de werkvloer moeten kijken. Als ze dat doen en de opleidingseisen aanpassen, dan komt het helemaal goed met de techniek in Nederland. Dat is mijn persoonlijke mening.”

Toost

“Gerard de Kinkelder werd de nieuwe directeur. Het bestuur had hem benoemd. Henk Olde Meule en ik mochten een kennismakingsgesprek met hem aangaan om te kijken hoe het klikte. “Kom je hier om de SMEOT te laten inlijven door het ROC”, dat was mijn eerste vraag. “Nee, antwoordde Gerard”. En daar heeft hij zich altijd aan gehouden. In de afgelopen vijftientig jaar heeft de SMEOT een goede reputatie opgebouwd. De kleinschaligheid is haar kracht. Door samenwerken met het ROC versterk je elkaar. Maar laat de SMEOT-voordeur van ons blijven. Na eenentwintig jaar nam ik in 2005 afscheid. Blij was ik met de zonnewijzer, gemaakt in de vestiging van de SMEOT in Deventer. ‘De envelop met inhoud’ is natuurlijk welkom. Van de Machinefabriek Tuinte kregen mijn vrouw en ik een dinerbon. Deze mochten we pas verzilveren als we de Twenteroute hadden gefietst. Veel flessen wijn hebben we gehad, we hebben nog steeds een voorraadje. We zullen er één opentrekken en toosten op het vijftientig jarig jubileum. Volgens mij was 1983 ook een goed wijnjaar!”



De eerste SMEOT-locatie achter de fietsenwinkel.
Hier aan de Enschedesestraat begon het allemaal.

Kantine

Ook aan de Enschedesestraat kon tussen de middag, in een leslokaal, al geluncht worden. Er kwam er een kantine en een kantinedame die voor de catering zorgt. De warme gehaktbal is geliefd.



‘Het moet geen ‘blah blah’ verhaal worden’

Michiel Bron

Michiel Bron
SMEOT Praktijkopleider Mechatronica

‘Hé mijnheer’

“Traditiegetrouw drink ik met mijn kameraden zo af en toe op zaterdag een borrel in de stad. En vaak kom ik dan leerlingen tegen. ‘He mijnheer, alles goed’, roepen ze dan. We moeten daar dan wel even om gniffelen. En op dat moment hoeven ze mij eigenlijk geen ‘mijnheer’ te noemen. Ik probeer een goede balans te vinden tussen het zijn van hun praktijk-begeleider en daarnaast toegankelijk te zijn. De leerlingen op mijn afdeling kunnen, na het behalen van hun diploma, werken bij een onderhoudsdienst bij een (machine)fabriek op locatie. Anderen worden onderhouds-monteur bij een bedrijf. Zij gaan vaker op pad. Het is een beetje afhankelijk van het type leerlingen. De één wil graag een vaste werkplek met werkzaamheden die routinematiger zijn, de ander wil inderdaad elke dag een andere klus bij de buitendienst van het bedrijf. De jongens die de mechatronica opleiding goed afronden, en het liefst nog door blijven studeren, zijn in de toekomst bijna verzekerd van werk. Er wordt meer geautomatiseerd, dus er komt meer onderhoud.”

Genen

“Als kind knutselde ik al graag. Als iets kapot was probeerde ik het te repareren. Samen met een vriendje een videorecorder weer aan de praat te krijgen. Dat lukte ja. Maar regelmatig riep mijn moeder naar boven dat er een stop doorging. We experimenteerden dan net iets te veel. Mijn ouders zijn a-technisch, beide. Mijn moeder was directiesecretaresse, mijn vader is wethouder. Wel werkten mijn beide opa’s met hun handen, de één als werkuitoerder bij de draaierij van Signaal en de ander als meubelmaker. Het zit toch een beetje in de genen. Dat zie je ook vaak bij onze leerlingen.”

Scholing

“Na de MMO (Middelbare Middenstands Onderwijs) meldde ik mij als negentienjarige jongen aan bij de SMEOT. Ik volgde de opleiding constructie/bankwerker lasser bij Henk Olde Meule en Willy Nales. De overige leerlingen waren zestien/zeventien. Ik was inderdaad iets serieuzer. Hoe mijn cijfers waren? Tja, wel goed eerlijk gezegd: achten en negens. Op mijn 21ste kreeg ik mijn diploma. Ik heb de Pedagogische Technische Hogeschool in Amsterdam gedaan. Een lerarenop-leiding mechanische techniek. Drie jaar lang, twee dagen per week naar school, ‘s avonds naar Zwolle voor de vaktheorie, een werkplek bij het Carmel College in Oldenzaal en, omdat ik natuurlijk ook moest verdienen, stond ik op de loonlijst bij Stairway, waar ik trappen bouwde. Het lijkt zwaar, maar ach, je bent jong.”

Stokje overgedragen

“Op het Carmel College, we praten over 2005, werden de Junior Vakkanjers, georganiseerd. Gerard de Kinkelder, directeur SMEOT, sprak mij daar aan. Eén van de collega’s was ziek: “is het niet iets voor jou om bij ons te komen werken en je opleiding af te ronden?”, zo vroeg hij. Dat wilde ik wel. Alle partijen hebben met elkaar contact gehad, ik kon mijn studie afronden en de stageplek uitwisselen. Die zomer studeerde ik af. De collega werd gelukkig weer beter. Maar Wim Bomer, de toenmalige docent montage onderhoud, ging met pensioen. Ik mocht het stokje overnemen. Dat stokje is mij overigens goed overgedragen door Wim.”

Omgang

“De jongens die deze richting volgen hebben over het alge-

meen een rustig karakter. Er is weinig stemverheffing voor nodig om de rust te bewaren. Er is hier geen ruimte voor discussie: op tijd komen, tot 16.30 uur werken, geen extra pauzes tussendoor nemen, netjes gekleed gaan. Als er een keer een ‘bengel’ tussen zit dan laat ik hem een paar weken aftasten. Zo iemand roept dan: “bij het bedrijf waar ik stage loop mogen we rustig roken”, “het is daar geen probleem om tussendoor koffie te drinken”, “ik mag daar wel eerder weg om de bus te halen”. Ik roep dan maar dat deze leerling geluk heeft dat het er niet zo streng aan toe gaat als bij ons. Ze weten dat ik dergelijke verhalen met een korreltje zout neem. Als het echt de spuigaten uitloopt ga ik met de betreffende leerling en zijn praktijkbegeleider op locatie in gesprek. Een duidelijk gesprek mag je dat wel noemen. Vaak is er dan een shockeffect. Bijna altijd vinden ze de rust en kunnen we door één deur. Ze hebben vakantiedagen die ze kunnen opmaken. En nee, natuurlijk vraag ik niet waarom ze vrij willen hebben. Die uitleg wil ik toch ook zelf niet geven.”

Basiskennis

“Natuurlijk heb je ook de knapen die juist iets meer aandacht nodig hebben of erg rustig zijn. Soms vallen ze buiten de groep. Als je meer tijd aan ze besteedt, vinden ze hun draai wel. Je helpt ze bij een opdracht. Wel merk ik dat, over het algemeen, de jongens elk jaar minder basiskennis hebben. De vooropleiding is naar mijn gevoel te breed. En de interesses na schooltijd liggen toch meer bij het gamen of chatten. Ze denken overigens wel dat ze alles kunnen. ‘Geen probleem mijnheer’, ‘een makkie’. Voor elke opdracht die ze doen krijgen ze cijfers. Het draait hier allemaal om cijfers ja. Het is een continuproces en schept duidelijkheid. En een paar onvoldoendes achter elkaar laat ze nadenken. Een goed cijfer is een drijfveer. Ik geloof niet zo in ‘groepjes die aan een project werken’. Vaak zijn er dan een paar die de kar trekken, de anderen leunen tegen de werkbank. Ik geloof ook dat de overheid daar op terugkomt. ”

Doorzettters

“Omdat we een klein en hecht team hebben bouwen we op elkaar en vertrouwen we op elkaar. Sommige jongens moeten er hard aan trekken en willen dat ook. Als dit moet gebeuren sta ik klaar voor de leerlingen. Zo was een oud-leerling gezakt voor zijn eindexamen. Hij heeft wekenlang vrijwillig geoefend. Daar kreeg hij van het leerbedrijf ook de ruimte voor. ‘Verbinden en verwijderen’, ‘stellen en monteren’. Alle opstellingen en oefeningen hebben we opnieuw getraind. Uiteindelijk had hij de vaardigheid en handigheid die noodzakelijk zijn. We hebben opnieuw een examens voor hem aangevraagd. Hij kon zijn diploma inlijsten. Die extra handdruk die je van die leerling krijgt, de ouders met wie je regelmatig telefonisch contact hebt gehad en die zelf ook de telefoon grijpen om te bedanken. Mooi.”

Doorgaan

“Ik wil mij blijven ontwikkelen Dus blijf ik opleidingen volgen op mijn vakgebied PLC, Hydrauliek, Pneumatiek en elektrisch schakelen. Op dit moment volg ik samen met collega Willy Nales een cursus ‘train de trainer’ van Federatie Dunneplaat. Ook volg ik, in deeltijd, de opleiding technische bedrijfskunde bij het Saxion in Enschede. Binnen de SMEOT houd ik mij bezig met de PR in samenwerking met het ROI-Oost en de stichting Elektrowerk Midden-Oost Nederland. (Praktijk-Centrum voor Techniek). De website beheer ik. (Potentiële) leerlingen willen dat deze interactief is. Zo blijft de organisatie in beweging. Maar we zijn nuchter. Het moet geen ‘bla bla verhaal’ worden. Dat past niet bij mij.”

De afdeling mechatronica



‘Strak Italiaans design, uit Haaksbergen’

Sander Winkelhuis

SW Techniek

Sander Winkelhuis, Mede-eigenaar (en oud-SMEOT leerling)

‘Een goed zakelijk huwelijk’

“Vier stages per jaar liepen wij als leerling van de SMEOT, toen nog gevestigd aan de Enschedesestraat in Hengelo. Ik liep stage bij de technische dienst van AKZO, bij STORK Bronswerk en twee keer bij Tuinte Machinefabriek. Die stages vonden we als jonge knapen natuurlijk het mooist. ‘Werken, verdienen en studeren’, dat totaalplaatje trok ons.

No-nonsense

“Wij communiceren dat ons bedrijf ‘no-nonsens’, laagdrempelig is en hoogwaardige vakkennis nastreeft’. Dat doen we met een team van zeven personen. Soms schakelen we hulp in. Ik ben zelf op m’n best op en rond de werkvloer. Mijn compagnon Freddie Dieperink is van het hele circus er omheen. Hij regelt de verkoop en organiseert beurzen. We hebben een goed zakelijk huwelijk.”

Schuurtje achter het huis

“Misschien moeten we een paar stappen terug gaan. Bij Tuinte kwam ik, na de SMEOT-opleiding, in loondienst. Ik heb er twaalf jaar gewerkt. Daarna werkte ik bij W-Tec in Neede. Zij vervaardigden bijzondere motorvoertuigen voor de motorsport. Helaas hield het bedrijf op te bestaan. Ook hier heb ik veel opgestoken. In mijn vrije tijd ‘knutselde’ ik in een schuurtje bij ons thuis. Nadat W-Tec ophield te bestaan, heb ik de stap gewaagd en heb een halletje gehuurd. Je stapt er onbezorgd in. We moesten het hebben van mond tot mond reclame. Ons werkgebied ligt misschien iets minder voor de hand. Binnen ons bedrijf hebben we diverse poten, onderverdeeld in ‘projectinrichting’, ‘interieur- en exterieurinrichting’, ‘producten voor de meubelindustrie’ en ‘speciale machinebouw’. SW Techniek is ook hoofdleverancier van Safretti

sfeerhaarden. Strak design, van Nederlands fabrikaat. Lees: uit Haaksbergen. Al doet de naam misschien anders vermoeden. Klanten verwachten door de naam Safretti vaak een Italiaanse afkomst. Maar bestudeer onze voornamen nog maar eens: Sander en Freddy.”

Bijzondere projecten

“Het mooist om te maken is ‘iets wat eigenlijk niet kan’. Zo hebben we een openhaard met ronde hoeken ontwikkeld. Met een standaard metaalmachine is dat niet haalbaar. Daarom hebben we deze zelf gebouwd. Voor HECLA in Hengelo hebben we een TV scherm van 4.80 x 4.80 meter gebouwd. Het megagrote scherm bestaat uit afzonderlijke LED-schermen. Het is geplaatst aan een Nederlands casino. Het probleem was het onderhoud. We hebben een scharnierconstructie ontwikkeld waarbij het TV scherm wordt weggedraaid van de muur. Elektromonteurs kunnen zo aan de achterkant onderhoud verrichten. Stel je voor: je kijkt omhoog en ziet nog ruim twee meter apparatuur boven je hangen! Het bevestigen van grote luidsprekerinstallaties in voetbalstadions blijft mooi werk. Van zowel particulieren als bedrijven krijgen wij opdrachten voor interieur- en exterieurinrichting. We maken onderstellen voor tafels van kersen-hout, metaal en natuursteen. De grootste tafel is 4.50 x 1.20 meter. De kleinste meet 30 x 30 cm. Ook maakten we een prototype voor een gevlochten rotanstoel met RVS-onderstel. In Haaksbergen vervaardigen wij prototypes en kleine series. Grotere aantallen worden in het buitenland gemaakt. Noodgedwongen, we hadden het graag hier in de omgeving willen maken. De wetgeving, de productiecapaciteit en het onvoldoende aantal vakmensen dat beschikbaar is maken

dat helaas onmogelijk. Ach, we blijven mooie dingen maken: de beveiligingspoortjes voor winkels en ook de diverse plaatdelen voor de stemmachines voor Nedap. We hebben wel eens een slapeloze nacht gehad ja....”

SMEOT leerling

“In de toekomst hopen we zelf een SMEOT-leerling in huis te halen en verder op te leiden. We hebben al geïnformeerd. Op dat moment besef je eigenlijk pas dat je echt investeert in mensen. Als leerling had ik dat zelf misschien minder in de gaten. We zijn tot de conclusie gekomen dat we ons nog even moeten concentreren op de voortgang van ons bedrijf. Als er een leerling komt, en daar ben ik van overtuigd, dan willen we deze knaap zelf graag kneden en behouden. Want ik kan niet anders zeggen dan dat ik zeer gecharmeerd ben van jongens die een SMEOT-achtergrond hebben. Haha, of ik het over mijzelf heb? “Bescheidenheid siert de mens”. ”

Staatssecretaris van onderwijs mevrouw
Ginjaar-Maas was onder de indruk van het
werkstuk, of van de heer Van Beek?





Oud-minister/euro-commissaris Vredeling voor onderwijs te Brussel kwam het bestuur en de directie van de beginnende SMEOT een 'hart onder de riem steken' en kreeg als attentie een 'speeltje' mee naar huis. Links naast hem de heer Verspiek.

Ex-praktijkopleider, vrijwilliger voedselbank, actieve opa én motorrijder!

"Ik ben afdelingschef geweest bij STORK Pompen. De laatste twee jaar was ik, na een reorganisatie, programmeur. Nee, daar ligt niet mijn hart. Ik was één van de 'leermeesters' die in 1986 uitgeleend werden aan de SMEOT. Januari 1986, midden in het schooljaar, begon ik. Het boekjaar van de SMEOT loopt van september tot september. Het eerste halfjaar stond ik nog bij STORK op de loonlijst. Per september zou ik, als het beviel, een vast dienstverband krijgen. Het beviel. Twintig jaar lang!"

Kennisoverdracht

"Binnen STORK leidde ik ook mensen op. Dat zijn al vakmensen en het opleiden gebeurde op de werkplaats zelf. Bij de SMEOT begin je bij het bijbrengen van de basiskennis en -vaardigheden van de jongens. En je staat toch in een opleidingslokaal. Het opleidingprogramma van de SMEOT week in de beginjaren niet zo veel af van dat van STORK. Het mooie van het werken bij de SMEOT zijn al die verschillende mensen met wie je samenwerkt. Natuurlijk je collega's, de praktijkopleiders van een bedrijf waar de jongens werken. En de leerlingen zelf. Je bent intensief met ze bezig. Het ene jaar klikt het met een groep beter dan het andere jaar. Dat maakt het mooi én lastig. Regels zijn regels. Ik ben, denk ik, streng en sociaal. Maar we zijn mensen onder elkaar. Aan het einde van de vakantie doken we de kroeg in. De 'dappersten' noemden mij op dat moment al Roel. Als 'Roel zijnde' kom ik ze later in het bedrijfsleven wel weer tegen. Vaak leiden ze nu zelf mensen op. Die kennisoverdracht vind ik mooi."

Opleiden kost en geeft energie

"Bij mijn 12,5-jarig dienstverband had ik een leuk feestje,

acht jaar later bij het afscheid weer. Het is een dubbel gevoel als je de deur voor het laatst achter je dicht trekt. 'Het is goed zo', dacht ik een jaar voordat ik afscheid nam. De leerlingengroep die ik toen begeleidde en opleidde kostte relatief veel energie. Mijn laatste jaar van opleiden was er juist één met alleen maar enthousiaste mensen. 'Wat moet ik nu', dacht ik. Mijn vrouw is achttien jaar geleden overleden. 'Achter de geraniums' leek mij niets. Al vlug kon ik bij de voedselbank gaan werken. Eén keer per maand heb je een 'weekdienst'. Dan rij je met een busje en aanhanger elke dag langs de bedrijven om spullen op te halen. De andere weken werk je circa drie dagen, een paar uur per dag. In de kratten zit alleen voedsel. Johma geeft ons bijna wekelijks salades. Elke week is het een verrassingspakket met pakken koffie, thee, groenten, fruit, chips. 'Verrassingspakket' is iets anders dan 'feestpakket'. De mensen zijn er blij mee. Op dinsdag pas ik op mijn kleinzoon Jari. Hij is vijftien maanden. Pracht jong. Je krijgt weer plezier in het leven. Natuurlijk verschoon ik luiers, wat dacht je dan. We hebben vier kinderen grootgebracht. Binnenkort komt er een tweede kleinzoon. Of kleindochter natuurlijk. Dat is afwachten. Nee, ik zal de kleinkinderen nooit vertellen dat ze de techniek in 'moeten'. Je moet het beroep kiezen dat bij je past. Anders red je het niet. Een goede technische vakman 'moet' er ook niet voor kiezen om boekhouder te worden. Dat is ook zonde!"

"Da's mooi jong",

"Zeven jaar geleden heb ik mijn motorrijbewijs gehaald. 'Als jij een nieuwe motor koopt, haal ik mijn rijbewijs, zo pochte ik tegenover mijn oudste zoon. Hij kocht de motor, ik deed niets. Een paar jaar later haalde mijn jongste zoon zijn

'Kies het beroep dat bij je past'

Roel Assink

autorijbewijs. “Da’s mooi jong”, zei ik. Hij vertelde meteen dat hij zijn motorrijbewijs ook wilde halen. “En ik heb jou ook opgegeven”, riep hij. Samen hebben we les gehad. Op dezelfde dag deden wij examen. Hij om 15.00 uur, ik om 16.00 uur. Hij slaagde in één keer. “Het zal mij toch niet overkomen dat ik nu zak”, dacht ik nog. Dat gebeurde niet. Onze eerste motor kochten we samen. Twee jaar geleden heb ik een nieuwe gekocht. Wat een brok techniek. Ik knutsel er niet zelf aan. Ten eerste omdat het niet nodig is. Twee jaar jong! Daarnaast is de techniek van deze motoren zo specifiek, dat het niet eens meer kan. Dit soort dingen moet je aan vakmensen overlaten. Omdat zij het als geen ander kunnen!”

Luuk Nijhuis



‘Machinefabriek Van Beek aan de lijn’

Een rustige stem, dat valt op als je met de heer (Karel) Bulten spreekt. In dezelfde stem een vleugje heimwee als we het gesprek afronden. En tussendoor: regelmatig een hartelijke lach.

“In 1986 werkte ik in Zutphen als ‘Chef fijn mechanische werkplaats’. Binnen dit bedrijf was ruimte om de medewerkers op te leiden. Zo volgden twee jongens bij de SOM (Stichting Opleiding Metaal, het huidige Kenteq) een opleiding. De consultant en ik kwamen in gesprek. Natuurlijk over ‘hoe het de jongens verging’. Maar ook over de ontwikkelingen in de branche. Deze consultant vertelde dat Gerrit Bosch, het vroegere hoofd opleidingen van STORK, bij de SMEOT (‘een bedrijfsopleiding in oprichting’, zo noemde hij het) werkte. Hij zou met pensioen gaan, dus ontstond er een vacature. De bedrijfsopleiding van STORK werd geroemd. Op de LTS stond het als voorbeeld van ‘goed opleiden’ in een leerboekje genoemd. “Misschien iets voor jou, die functie?”. Ik was meteen enthousiast. ‘Leraar worden’, dat was mijn droom. Regelmatig heb ik informatie aangevraagd om de lerarenopleiding te volgen. Iedere keer toch maar niet. Je blijft afwegen of je er de tijd voor vrij kunt maken. Deze consultant heeft mij geïntroduceerd bij de heer Van Beek, de toenmalig directeur. Een paar weken later viel er een briefkaartje op de mat: een uitnodiging voor een sollicitatiegesprek met de directeur.”

‘Machinefabriek Van Beek aan de lijn’

“Dat gesprek verliep voor mijn gevoel goed. Een aantal dagen later, ik was op het bedrijf, meldde de receptioniste dat er telefoon voor mij was: ‘Machinefabriek Van Beek aan de lijn’, zo zei ze. Het kwartje viel: Van Beek, de SMEOT-

directeur! Tijdens het tweede sollicitatiegesprek gooiden ze mij voor de leeuwen. Een groep leerlingen kwam net terug van hun leerbedrijf. Aan deze aankomende vakmensen mocht ik een opdracht, die ze moesten maken, uitleggen. Omdat ik veel bedrijfservaring had, kon je de richtlijnen van het bedrijfsleven doorgeven. Ik werd aangenomen. Ik was en ben er trots op dat ik zo’n kei als de heer Gerrit Bosch mocht opvolgen. En heb er geen dag spijt van gehad.”

Uw salarisstrook: vijftig gulden netto minder

“Salarisonderhandeling, nee, ik ging er vijftig gulden per maand op achteruit. Maar stond wel midden in het bolwerk van de metaalindustrie in Twente. Als ik dan zo’n grote fabriek binnenliep, dan dacht ik, ‘dat krijg ik toch weer mooi mee’. En mijn droom om leraar te worden die toch uitkwam! De leerlingen hadden aan één woord voldoende, soms waren ze ondeugend maar gemotiveerd. Natuurlijk veranderden er dingen in al die jaren dat ik les geef. Leerlingen vinden nu andere zaken leuker of belangrijker. Ze hebben ze zo’n apparaat in de oren dat de hele dag aanstaat. Computerspelletjes zijn belangrijk. Ze (mogen) eten of drinken in de klas. Dat vind ik soms jammer, in het bedrijfsleven wordt dat ook niet getolereerd. Op scholen zouden ze daar strenger in moeten zijn. Bij de SMEOT kwam dat niet voor. Nog steeds niet, zo begreep ik. Toch heeft het les geven aan deze generatie jongeren ook zijn voordelen. Doordat leerlingen opener zijn geworden, geven ze hun duidelijke mening. Er is ‘hoor en wederhoor’. Klassikaal hebben we leuke discussies. En met een beetje humor en geluk kun je ze soms het juiste duwtje in de rug geven om iets af te ronden of anders te bekijken. Je moet je verplaatsen in de

‘Hoor en wederhoor’

Karel Bulten



ander. Als je handelt zoals jij behandeld wilt worden, dan doe je het goed.”.

Het blauwe boekje

“Bert Bosch, Gerrit Bosch, Marinus Luttikhuis, Herman Colard, Roel Assink, Ab Ruiter, Henk van Beek. Dat was het eerste team van collega’s met wie ik samenwerkte. Ik heb er bijzondere goede herinneringen aan. Van Beek was ‘de koning van de lach’. Hij wist de goede sfeer altijd terug te halen. Als je al een keer chagrijnig was, dan duurde dat niet lang. Ergens in een lade lag het ‘blauwe boekje’. Hierin stonden moppen. Soms werd het boekje aangevuld. En voorgedragen. Vrijdags aten we een visje, we zijn, met partners, een lang weekend naar Tsjechië op vakantie geweest. Die reisjes betaalden we privé.”

1996

“In 1996 werd ik benaderd om praktijkopleider bij de Bedrijfstakschool Anton Tjldink te worden. Mijn vrouw en ik woonden in Spankeren. Het reizen ging mij een beetje tegenstaan. Ik was 49 en wist dat ik, als ik nog een keer wilde switchen, de overstap moest maken. Ik diende mijn ontslag in. “Je gaat naar de hel”, riep Van Beek. Dat is niet waar. Maar toch. Ook als ik het er nu met je over heb, mis ik de SMEOT. Het pionieren, het plezier onderling, de Twentse humor. Natuurlijk waren er wel eens strubbelingen. Maar daar kwamen we altijd uit.”

Leerling Lars Simon

Kamp

“Met de leerlingen gingen we elk jaar drie of vier dagen op introductiekamp. Ze stapten op de locatie Sportlaan Driene Hengelo op de fiets richting de bowlingbaan in Hengevelde. Via Diepenheim en Goor eindigden we op een boerderij in Rijssen. Willie Nales, zette de puzzeltocht uit. Samen met Bert Bosch organiseerde hij deze dagen. Als praktijkbegeleiders reden wij er met de auto naar toe. Henk Olde Meule zorgde ‘s avond en ‘s morgens voor de inwendige mens. ‘s Morgens werden er eieren gekookt. Er zat altijd één ongekokt ei tussen... Natuurlijk was het keten. Veertig knapen sliepen op de hooizolder. En dat betekende blikjes fris en lege zakken chips die naar buiten werden gegooid. Veel lawaai. Henk van Beek was er ‘s nachts helemaal klaar mee. Hij stapte midden in de nacht uit bed, hij sliep in een omgebouwd varkenshok beneden, pakte een fluitje en trommelde de jongens uit bed. Rondjes lopen door het weiland, dat moesten ze. ‘Om hun energie kwijt te raken’. De volgende nacht was het iets rustiger. Mijnheer Van Beek: we pakken u terug, riepen ze de volgende ochtend. Dat was grootspraak. ‘Wadlopen’, dat deden we ook met onze leerlingen. Mooie tijden. “ (Nog een keer gemompel: “mooie tijden”)

‘Het gaat mij wel lukken!’

Om 06.30 uur ‘s morgens stapt hij in Heino op de fiets naar het station. Om 06.45 uur gaat de trein. Na twee keer overstappen is hij exact om 07.55 uur op school. Tijn Moorman, een frisse knaap, brede lach. En met doorzettingsvermogen.

“Met mijn ouders heb ik de informatieavond voor leerlingen bij de SMEOT bezocht. We waren alle drie enthousiast. Daarna kwam een praktijkopleider van de SMEOT ook nog voorlichting geven op mijn toenmalige school: het VMBO in Raalte. ‘Dat wil ik wel’, dacht ik. En zo is het nog steeds. Ik heb een leerplek bij Nijenkamp in Lemelerveld. Een bedrijf waar stalen constructies voor stalinrichtingen worden gemaakt. Ik had er al, via het VMBO, stage gelopen. Daarna heb ik er vakantiewerk gedaan en nu is het dus mijn werkgever.”

De klos

“Het is niet zo dat ik van huis uit met techniek in aanraking kwam. Mijn vader werkt bij de provincie als projectleider en mijn moeder is ambulant begeleider van kinderen die problemen hebben. Mijn broer wil graag agent worden. We doen dus allemaal iets anders. Maar dat maakt het extra leuk. We praten er thuis veel over. Als er een lamp opgehangen moet worden ben ik natuurlijk wel de klos.”

Wennen

“De theorie onder de knie krijgen is niet wat ik het leukst vind van de opleiding. Dat gaat nog niet denderend. Op mijn vorige opleiding heb ik sommige vakken niet gehad. Gelukkig wordt het wel goed uitgelegd. De leraar neemt je even apart en vertelt het rustig opnieuw. Daarna moet je het zelf proberen. Verder krijg ik huiswerkbegeleiding. Waar ik wel aan moest wennen

is het wisselende rooster. Je moet hier zelf initiatieven nemen. Er is één dag dat ik zowel theorie als praktijk bij het leerbedrijf heb. Dat is in mijn geval moeilijk te combineren. We hebben daar een oplossing voor gezocht. En het VMBO was natuurlijk een grotere school. Dat hier op dit moment alleen maar mannelijke leerlingen zijn vind ik niet vervelend. Al zou een paar meisjes in de klas natuurlijk best cool zijn. Buiten schooltijd heb ik weinig contact met de jongens uit mijn klas. Dat komt omdat het een regionale school is. Dat is misschien een nadeel. Waar ik ook aan moet wennen zijn de lange dagen die je maakt. Op het VMBO was er nog wel eens een keer uitval. En dat vond ik natuurlijk nooit erg, een extra vrij uur. Hier moet je snipperen: we hebben vijftien dagen over twee jaar verdeeld. Ik heb er nog negen staan. Als ik vrij neem is het om een vriend te helpen zijn brommer op te knappen. Mooi werk. Of ik neem een halve dag vrij om te gaan zwemmen.”

Praktijk

“Het mooiste blijft toch de praktijk in het leerbedrijf (Nijenkamp Stalinrichting, Lemerlerveld) en de praktijklessen bij de SMEOT. In mijn vrije tijd sleutel ik aan brommers. Met een kameraad mogen we de fundering bij een groot bedrijf aanleggen. Dat doen wij op zaterdag. In de avonduren computer ik of kijk een keer televisie. Met de jongens uit de klas gaat het onderling goed. Natuurlijk donderjagen we wel eens met elkaar. Anders zou het saai zijn. Tussen de middag heb ik mijn eigen brood bij mij. Soms neem ik een balletje gehakt uit de kantine of lopen we even naar de supermarkt dichtbij.”

*‘Ik heb nog negen
snipperdagen’*

Tijn Moorman

Stagebedrijf

“Ik ben wel blij met het stagebedrijf waar ik werk. In het begin maakte ik wel eens een fout. Zo heb ik te korte poten onder een putdeksel gelast omdat ik de tekening niet goed had gelezen. Ze wijzen je er wel op, maar nemen je het niet kwalijk. Het moet natuurlijk niet te vaak gebeuren. Ik probeer mee te denken. Dat wordt wel gewaardeerd. We monteren grote stallen. Dat is mooi werk. De heer Huisman is mijn praktijkbegeleider. Hij is vriendelijk. Zelf vind ik het belangrijk dat ze ook op het bedrijf wel eens vragen ‘hoe het gaat’.”

Salaris

“Mijn eerste salaris kreeg ik in september 2007. Mijn vader was aan het telebankieren en vertelde dat het gestort was. Ik heb er in de vriendenkring een borrel ingedaan. En ik ben ervan op vakantie naar Terschelling geweest. Ik hou wel iets over. Dat moet ook wel, want ik wil zo vlug mogelijk mijn rijbewijs halen. Mijn ouders betalen hier niet aan mee omdat ik rook. Een rijbewijs en een auto, dat zou mooi zijn. Scheelt veel reistijd!”

Verkoop

“Ik weet nog niet wat ik verder wil doen als ik het SMEOT-diploma op zak heb. Ik bezoek open dagen van andere opleidingsinstituten. Ik weet wel dat ik het beste in de praktijk leer. Dat kan vast wel bij Nijenkamp. Want ik wil door. Mijn einddoel is het verkopen van machines in de metaalindustrie. Dat lijkt mij mooi. Omgaan met mensen en weten wat je moet verkopen. Zover is het nog niet, maar het gaat mij wel lukken.”

Het ‘netwerken’ is van alle tijden.
Hier een onderonsje met de Minister
van Binnenlandse Zaken Jan de Koning tijdens
het bezoek van Koningin Beatrix.



Tweeling in opleiding

Als twee druppels water lijken ze op elkaar: Pascal en Rick van Westenbergh. Ze zijn beide tweedejaars 'constructiebankwerkers'. De één werkt bij Siemerink, de ander bij Novicon. Beide bedrijven zijn gevestigd in Oldenzaal. Henk Olde Meule, praktijkbegeleider, verwacht dat ze nooit misbruik van hun sterkende gelijkentis maken. 'Het zijn leuke kerels'. Misschien een tip?



Bert Bosch

SMEOT Praktijkopleider Elektro

‘Niet roomser dan de Paus’

Vijfentwintig jaar SMEOT: drieëntwintig en een half jaar Bert Bosch als praktijkopleider. In 1984, een jaar na de oprichting van de SMEOT, werd naast de metaalopleiding ook de opleiding voor ‘monteur elektrotechnische panelen’ opgestart. Bert werkte in die tijd al als opleider bij Holec. Hij werd uitgeleend, gedetacheerd zouden we nu zeggen. In 1992 stond hij officieel op de SMEOT-loonlijst. Tot die tijd verrekende SMEOT de loonkosten met Holec. Hij stond en staat naast de leerlingen als deze met hun opleiding bezig zijn. Het eerste jaar waren er dat al negenentwintig. Henk Klein Leugemors (afkomstig van Signaal) werd zijn naaste collega. Een kleine rekensom leert dat honderden leerlingen het panelen bouwen van Bert hebben geleerd. En als zij dat ook weer doorgeven, dan zijn het er snel duizenden die dit vak onder de knie hebben gekregen. Niet dat deze informatie van hem komt. De vriendelijke en bescheiden man wordt landelijk

gewaardeerd door de betrokkenheid bij de Vereniging voor Elektrotechnisch Vakonderwijs (VEV, het huidige Kenteq). Zo zat hij in de examencommissie en wist hij dus ‘waar het accent lag’. Of de leerlingen daar voordeel bij hadden, vragen wij hem. “Ik ben niet roomser dan de Paus. Natuurlijk speelt dat in je achterhoofd mee. Maar jongens moeten wel alles kunnen als ze de SMEOT verlaten. Als een leerling van goede wil is, en hij zakt, dan proberen we het opnieuw. Knapen die er met de pet naar gooien, daar heb ik minder mee. Henk Slettenhaar, consultant van de toenmalige VEV, beoordeelde, met de leerlingen, de werkboeken leerlingwezen.” Na de praktijk-examens, in 2009 gaat Bert met de VUT. Tweeëneenhalve maand vakantiedagen staan er nog. En het leven na(ast) de SMEOT? De paden op, de lanen in. Met fiets en verrekijker en genieten van de vrijheid. Techneut en natuurliefhebber. Mooie combinatie!

‘Knapen die er met de pet naar gooien? Daar heb ik minder mee.’

Bert Bosch

‘Klinkt streng, is streng, maar de gemotiveerde knapen sleepten we er door heen.’

“In 1986 werd ik consultant voor het landelijke orgaan van de SOM. In die functie hield je toezicht op de uitvoering en de kwaliteit van de praktijklessen, de werkboeken en begeleiding van de leerlingen en het opstellen en controleren van praktijkexamens. In de toptijd had ik intensieve contacten met 320 bedrijven/opleidingsinstituten en 600 leerlingen. Deze leerlingen werden bij leerhoeken in een bedrijf geplaatst (een plek binnen grotere bedrijven waar de jongens intern werden opgeleid). Vaak had een bedrijf maar één knaap die tot vakman werd geschoold. Daarnaast waren er ook nog bedrijfsscholen zoals de SMEOT waar je veel contacten mee had. Bij de SMEOT werkten, nog steeds trouwens, ervaren ‘rotten in het vak’. Je kunt ze niets wijs maken. Het gezamenlijke doel was om de leerlingen optimaal te laten functioneren. De werkboeken die ze moesten inleveren werden gecontroleerd op netheid en inhoud. Geen voldoende betekende geen praktijkexamen doen. Klinkt streng, is streng, maar we sleepten de jongens die echt wilden er wel doorheen! In 2003 ontstond Kenteq uit een fusie tussen SOM, VEV en Intechnum. We werden opleidingsadviseurs met als taak het erkennen van leerbedrijven en het adviseren van bedrijven in

het ontwikkelen van nieuwe opleidingstrajecten voor hun medewerkers en het begeleiden van praktijkopleiders. De slogan ‘Kenniscentrum voor behoud en verbetering technisch vakmanschap in Nederland’ geeft aan wat wij willen zijn. Natuurlijk moesten we wennen aan deze nieuwe invulling van onze functies. Het contact met de leerlingen, het leerling-gericht zijn, werd beduidend minder. De vraagkant van de bedrijven is belangrijker geworden. Gesprekspartners zijn nu directies en P&O managers van bedrijven. Natuurlijk mis ik de SMEOT en de andere contacten. Maar als bovenbuur loop ik regelmatig even binnen en sta dan midden in het hart van dit prachtige opleidingsinstituut. Mijn collega’s Cor Oostendorp, voor de metaal, en Henk Slettenaar, voor de elektrotechniek, zijn nu sterker betrokken bij de SMEOT. Er is weer vraag in het bedrijfsleven naar een mentor/coach die leerlingen en praktijkopleiders coacht. Als Kenteq spelen we daar op in. Met één verschil: vroeger betaalde de overheid, nu gaat de factuur naar het bedrijfsleven. Dat zij het belang ervan inzien, dat is een compliment voor mijn collega’s die met hart en ziel betrokken zijn bij het verbeteren van het technisch vakmanschap.

De SOM-Erkenning is verkregen en dat willen de heer Jan Vloedbeld (consultant) (rechts) en de heer Van Beek (directeur) laten weten op de gevel van de SMEOT



‘320 bedrijven,
600 leerlingen’

Jan Vloedbeld

Nido Holten

Dick Paalman, Productieleider

‘In zestien stappen’

Wat maken we toch mooie dingen in Twente. En soms realiseren we ons niet eens dat die Twentse producten over de hele wereld verkocht worden. Dick Paalman, productieleider bij Nido in Holten, vertelt over de zoutstrooimachines die het bedrijf bouwt. Even een paar feiten: Nido is een dochteronderneming van de Aebi Schmidt Groep. Nido is een onderneming met 250 medewerkers en een omzet van 52 miljoen euro! In 2005 werd een compleet nieuwe fabriek in Holten geopend. Jaarlijks worden hier circa 2.000 strooimachines geproduceerd. Daarnaast is er een service-onderhoudsdienst. Dit verhaal draait om die zoutstrooimachines. En om de mensen die ze bouwen! U zult verrassende zaken lezen. “Nido bestaat sinds 1949. De eerste producten voor de gladheidbestrijding werden rond 1955 gebouwd: een sneeuwplough en de inwerpstrooier die achter een vrachtwagen gehangen kon worden. Tijdens het strooien werd het strooi-middel handmatig (!) van de laadbak in de strooier geschept. In 1961 werd de eerste motoraangedreven strooimachine uitgeleverd. Deze werd op de open laadbak van een vrachtwagen geplaatst. Op de website van het bedrijf (www.nido.nl) kunt u de geschiedenis lezen en vooral zien.”

In zestien stappen wordt een strooimachine gebouwd!

“Wij assembleren strooimachines; de onderdelen worden ingekocht. In zestien stappen worden alle componenten in elkaar gezet. Elke bewerkingsstap kost vijftientig minuten. Dan schuift het product door. Binnen deze productielijn vind je ook submontages. Zij ondersteunen de medewerker die verantwoordelijk is voor de betreffende stap in het productieproces. De mensen van de submontagegroep zorgen ervoor dat in die vijftientig minuten de te assembleren producten in de juiste volgorde op de juiste plek

worden aangeleverd, met de juiste gereedschappen.

Dat vraagt teamwerk. Toch rouleren onze medewerkers regelmatig binnen het productieproces. We kunnen ze overal inzetten. Dat maakt het werk afwisselender en als bedrijf ben je natuurlijk minder kwetsbaar, mocht er iemand uitvallen.”

Hoog- en laagseizoen

“Misschien verbaast het je, maar wij werken ook met een hoog- en een laagseizoen. Onze belangrijkste afnemers zijn overheden waaronder Rijkswaterstaat. In een piekperiode maken wij tussen de 75 - 100 zoutstrooimachines per week, in het laagseizoen 20 - 25. Zo tegen de vakantie aan komen de meeste bestellingen binnen. Onze afdeling verkoop probeert onze afnemers zodanig te sturen dat bestellingen zo vroeg mogelijk geplaatst worden. Zo kunnen we het hoog- en laagseizoen wat mooier in elkaar laten schuiven. In de maanden juli - november is het erg druk.

Dan huren we mensen in, uitzendkrachten of medewerkers van collega-bedrijven. Deze medewerkers hebben wel een vaste werkplek. Want je hebt leertijd nodig om een allround vakman te worden. Wat ik knap vind binnen ons bedrijf is dat we, ondanks dat we seriematig produceren, een grote variëteit aan zoutmachines maken. Denk daarbij niet alleen aan verschillende kleuren, maar ook aan de wisselende inhoud van de zoutstrooiers, de diverse transportsystemen en de verschillende aandrijvingen.”

Nat of droog strooien

“Er is ook nog een verschil in het strooien van nat of droog zout. Droog zout dwarrelt weg, nat zout is pappeger. Met het laatste kun je gericht strooien, het komt niet in de

‘75 - 100
zoutmachines
per week’

Dick Paalman

berm en is dus beter voor het milieu. Ook voor preventief strooien wordt nat zout gebruikt, het blijft plakken op de weg. Droog zout waait weg. Bij een dik pak sneeuw is droog zout echter weer beter. Driekwart van de machines die wij verkopen worden gemaakt voor het verspreiden van ‘nat zout’. We exporteren wereldwijd!”

Omscholingscursus SMEOT

“In dit verhaal vertel ik natuurlijk iets over oud-SMEOT leerlingen die wij in dienst hebben. Daar gaat het toch ook om? Op dit moment volgen twee collega’s de opleiding ‘montage’ in Hengelo en werken bij ons. Verder werken er vier oud-leerlingen bij Nido. Onze eigen medewerkers hebben, na de fusie, ook omscholingscursussen bij de SMEOT gevolgd. Van lassers werden ze opgeleid tot monteur. Wij blijven opleiden binnen het bedrijf. Nu gaan we verder op het gebied van hydrauliek en elektronica. Mechanische basisvaardigheden blijven belangrijk. Zelf heb ik ook altijd cursussen mogen volgen. Ik probeer de medewerkers zo goed mogelijk te coachen. In het begin vond ik zo’n ‘coachcursus’, hoe zeg ik dat netjes, een beetje onzinnig. Eerlijk en direct was ik altijd wel, maar ‘luisteren’, ook naar terloopse opmerkingen die mensen maken, is ook belangrijk. En leren van (je eigen) fouten. Na de cursus ben ik een aantal dingen gaan toepassen. Het werkt echt.”

Weerbericht

“Onbewust houd ik ‘s winters toch het weerbericht in de gaten. Op de parkeerplaats bij ons bedrijf is het nooit glad en er ligt nooit een pak sneeuw. We hebben een sneeuwploeg die gebruikt maakt van de demonstratie strooimachine of van de handstrooimachine. We zijn servicegericht dus pakken, voor ons pand, ook een stukje wegdek mee. Niemand zal bij ons uitglijden en zijn/haar benen breken. De marketingafdeling bedenkt iedere keer weer unieke producten om ons bedrijf onder de aandacht te brengen. Natuurlijk hebben we pennen die we weggeven, maar ook een speelgoedautootje met een zandstrooier erop, een weerstation, een ijsmuts en een ijskrabber. Het is niet zo dat ik, als het vriest, met een Nido ijsmuts en -ijskrabber in de hand op pad ga. Het winterjack draag ik wel. Ook goede reclame.”



Thijs Ordelmans

Twents Carmel College Oldenzaal
Bert Lubbers, Docent metaalbewerking

‘Iedereen is ergens goed in’

“Ik heb geluk gehad. Doordat ik op het juiste moment de kans kreeg de juiste keuzes te maken. Omdat ouders, vrienden en collega's met mij praatten en adviezen gaven. Soms heb je een beetje geluk in het leven, je kunt het voor een deel afdwingen. En soms kun je het doorgeven. Ik ben een ‘STORK- man’. Net zoals zoveel anderen heb ik destijds in de Wilminaschool de opleiding Machinebankwerker gevolgd. Ik kon met mijn handen werken. Later heb ik bij hetzelfde bedrijf op diverse tekenkamers gewerkt. Zoals toen heel gebruikelijk was deed ik de MTS-avondopleiding en de lerarenopleiding. ‘Techniek of personeelswerk’, dat was altijd de frictie. Wel bijzonder ja. Over geluk gesproken: binnen STORK kwam er de vacature ‘opleidingsfunctionaris’ vrij. ‘Mijn baan’. Elke drie maanden kwam er een nieuwe lichter van circa 35-40 MBO-HBO stagiaires die ik mocht begeleiden. Heel erg leuk om te doen. Daarnaast kwamen er veel buitenlandse studenten/werknemers naar Hengelo. Veel medewerkers uit Afrika, Mexico, Iran, Irak en Indonesië. Deze mensen leidden wij op. Zo bouwde STORK complete suikerfabrieken voor het verwerken van suikerriet naar suiker. De buitenlanders die bij STORK werden opgeleid, waren de monteurs die ‘weer thuis’ het onderhoud van deze machines pleegden. Vaak was er een cultuurshock. Soms ook niet. Sommigen hadden al opleidingen gevolgd in Rusland en China en waren erg bereid. We begeleidden de mensen tijdens hun opleiding, maar ook in hun vrije tijd. We bezochten bedrijven, specifiek Hollandse historische gebouwen en grote moderne boerderijen met 150 stuks melkvee. Het uitdragen van techniek en het begeleiden van die mensen, de verschillende culturen en achtergronden. Daar ligt de kiem van mijn huidige werk en de wijze van benadering van leerlingen.”

‘Iedereen confronteert ze met hun minder goede kanten’

Bert Lubbers

Prikkelen

“STORK werd opgesplitst in werkmaatschappijen, er was minder ruimte voor centrale afdelingen. Door mijn functie had ik veel contacten met scholen. De stap naar leraar was dan ook niet verrassend. Ik heb een half jaar in Enschede op een school lesgegeven. Sinds augustus 1982 werk ik voor het Carmel College in Oldenzaal. Ik probeer vast te houden wat ik heb gezien. Door leerlingen te laten ‘ruiken, voelen en snuffelen’, weten ze wat er te koop is en waar ze naar toe willen. Ze zijn vijftien/zestien jaar. Aan de ene kant nog jong. Aan de andere kant: als je een vakman wilt worden kun je op jonge leeftijd al je vaardigheden ontwikkelen. Elk jaar bezoeken we een aantal bedrijven. De school neemt jaarlijks deel aan de Junior Vakkanjerwedstrijden. We maken een aantal excursies naar opleidingsinstituten. De SMEOT staat vast op het programma. Dat zijn belangrijke dagen. Als de praktijkopleiders hun nieuwsgierigheid weten te prikkelen, als ze de baan stoer vinden, dan bestaat de kans dat ze voor deze opleiding kiezen. De keuzes van leerlingen zijn soms moeilijk te doorgronden. De meesten zijn leerplichtig. Ze kiezen voor het ROC of de SMEOT. Soms hangt het van toevalligheden af: ze bezoeken de SMEOT en ontmoeten een jongen uit hun omgeving die een enthousiast verhaal vertelt. De theoriepoot blijft belangrijk, op praktisch gebied zijn ze vaak beter. Door als bedrijfstak te investeren in image building kun je veel goeds doen. Onze leerlingen zijn geïnteresseerd in de nabije toekomst. Ze kijken vaak drie- vijf jaar vooruit. Over ‘later’ denken ze minder na.”

Elke ouder wil het beste

“Toch is dat ‘later’ een belangrijk item in een aantal lessen

die ik geef. Op ouderavonden vertel je over de algemene mogelijkheden die er voor de leerlingen zijn. Op één avond geven we voorlichting aan vijfhonderd leerlingen. De SMEOT, het ROC het AOC en andere onderwijsinstellingen en bedrijven zijn hierbij vertegenwoordigd. ‘Bezoek open dagen van scholen en bedrijven met uw kind(eren)’, zo adviseren wij. ‘Vraag naar hun stage-ervaringen’. Bijna iedere ouder heeft het beste voor met zijn/haar dochter. Maar soms heeft een leerling een extra begeleiding nodig.”

Jouw levenslijn

“Daar zit je dan, als beste bewijs dat je bent geboren. Je hebt de basisschool gedaan en nu zit je hier, op het Carmel College. Je ouders zorgen voor je, maar dat houdt een keer op. Nu ben je hard op weg om volwassen te worden. En ergens ga je een keer met pensioen. Daar tussen ligt een heel gebied.” “Wat zijn je dromen?”. Met die vraag begint een college. In het begin is het vaak een beetje onrustig. De leerlingen vinden het soms een beetje zweverig. Maar vaak worden ze enthousiaster. We praten over hun vriendinnen. ‘Wil je je leven delen met iemand anders?’ en ‘hoe is dan de taakverdeling’, ‘komen er misschien kinderen?’ ‘Wie zorgt er voor die kinderen?’ ‘Wat moet je doen om goed voor anderen en voor jezelf te zorgen?’. Inkomen en werkplezier zijn belangrijk. Anders houd

je het geen veertig jaar, of langer, vol. Jouw dromen kun je waarmaken, jij maakt je eigen voorwaarden. Elke beslissing die je neemt heeft consequenties. Geen zin in leren? Kan! ‘Met een beetje geluk’ wordt je van school gestuurd. En dan?’ Voorwaarde voor zo’n aanpak en discussie is dat je respect hebt voor elkaar. Zo kun je samen zoeken naar de juiste weg. Ik heb een grote sympathie voor leerlingen die het privé misschien moeilijk hebben en toch doorknoken. Of de zwakere leerling. Iedereen confronteert ze altijd met hun minder goede resultaten. Dat probeer ik om te buigen. Door de andere kwaliteiten die ze ongetwijfeld wel hebben extra te benadrukken groeit hun zelfvertrouwen. En daarmee hun functioneren. Als mens worden ze gelukkiger. Dat is het belangrijkste. Gelukkige mensen kunnen meer geven. Iedereen kan iets. Iedereen, dat halen we naar boven!”

Tom Griesen





Het plaatsen van de 'eerste steen' van het nieuwe gebouw aan de Sportlaan Driene. De blijdschap straalt er bij iedereen af.

Welke leerlingen komen naar de SMEOT?

Eerlijk is eerlijk; student zijn bij de SMEOT is, als tiener zijnde, niet altijd even makkelijk. Er is orde en discipline, de begeleider is altijd in de buurt, je ziet het theorielokaal regelmatig van binnen, telefoons moeten uit en in de middagpauze ruim je je eigen rommel op. Daarentegen zijn de lijnen kort, is het contact met de medeleerlingen intensief, ben je veel in de praktijk bezig, zijn de leerbedrijven blij met je. Ook al omdat je de selectieperiode in het begin van het jaar hebt doorlopen. En omdat er veel in je geïnvesteerd wordt, zowel in geld als in tijd, is de kans groot dat je, met je diploma op zak, bij het leerbedrijf kunt blijven werken.

20% theorie, 80% praktijk

Tijdens de tweejarige opleiding werken de leerling in blokken, waarbij zij achtereenvolgens een aantal weken binnen de SMEOT werkzaam zijn en daarna een periode bij het bedrijf werken en begeleid worden. In de periode dat de leerlingen bij het bedrijf zijn, werken ze vier dagen en gaan een dag naar de SMEOT om, in samenwerking met het ROC, lessen te volgen.

Leerlingen werven

Na de basisschool kiezen leerlingen voor een vervolgopleiding. De vroegere LTS bestond uit vier verschillende niveau's: LTS-A, LTS-B, LTS-C en LTS-D niveau. De leerlingen die het diploma op 'D' niveau behaalden stroomden meestal door naar de MTS. De meer praktijkgerichte 'B' en 'C' leerlingen vervolgden hun studie vaak bij de SMEOT, het zogenoemde leerlingenwezen. De combinatie van het studeren 'on the job' (bij de bedrijven zelf) en 'off the job' (binnen/bij de SMEOT) was aantrekkelijk. Door een tekort aan leerlingen werden ook LTS-C leerlingen aangenomen op de MTS om hun

opleiding te vervolgen. Het uitvalspercentage werd hierdoor groter. Steeds vaker bezochten ook Mavo-leerlingen de SMEOT-opleidingen.

Praktijkmensen

Door het wegvallen van de MAVO en de LTS kiezen kinderen die van de lagere school afkomen voor een VMBO-, HAVO- of VWO-opleiding. Na het succesvol afleggen van het Havo-examen kan de leerling een MBO-opleiding afronden of doorstromen naar het HBO. VWO-ers kunnen kiezen voor een HBO-opleiding of universitaire studie. De diversiteit binnen de VMBO-opleiding is veel groter dan vroeger, toen men een gericht technische vooropleiding als de LTS achter de rug had. Onze leerlingen komen voornamelijk uit de groep die een VMBO-opleiding op niveau 2 / 3 heeft voltooid (er zijn vier niveaus). De SMEOT-opleiding is een BBL deeltijd (Beroeps Begeleidende Leerweg) opleiding. Een combinatie van veel in de praktijk leren, zowel bij de SMEOT als bij het leerbedrijf, en toch ook een stuk theorie. Voor deze praktijkmensen vaak de beste keuze.

Tijdslijn

1982	20 december. Oprichting Stichting Metaal- en Electro Opleidingen Twente (SMEOT).
1983	September. Start eerste schooljaar leerlingen.
1984	4 april. Officiële opening van de SMEOT in de Burgerzaal van het gemeentehuis in Hengelo. Het programma omvat ook een bezoek aan de vestiging aan de Enschedesestraat. Met auto's en fietsen verplaatsten de genodigden zich. Niet iedereen weet de locatie, verborgen achter een fietsenzaak, te vinden.
1984	Koningin Beatrix bezoekt de SMEOT.
1985	September. De elektro-opleiding van Hazemeyer wordt overgenomen door de SMEOT. Bert Bosch, nog steeds werkzaam als opleider binnen de SMEOT, komt mee. Deze leerlingen volgen de opleiding op de dependance aan de Tuindorpstraat op de Hazemeyer locatie.
1987	30 januari. Oprichting 'Vrienden van de SMEOT'.
1992	Overname Signaal bedrijfsschool door de SMEOT, voorlopige dependance op de locatie Signaal.
1992	Opening van onder architectuur van Beltman Enschede gebouwde nieuwbouw van SMEOT aan de Sportlaan Driene Hengelo. De huidige locatie!
1999	Verbouwing/uitbreiding SMEOT pand Sportlaan Driene. Overname bedrijfsschool Impres te Deventer en opening dependance SMEOT-opleidingen met o.a. de twee aanwezige leermeesters: G. Bar en J.H. Grave in Deventer.
2000	Kenteq huurt ruimte van de SMEOT. Kenteq is het kenniscentrum voor technisch vakmanschap. Ze ontwikkelt en vertaalt kennis en draagt die over aan haar klanten in de techniek. De insteek die Kenteq kiest is die van de loopbaan van vakmensen in de metaal, electro- en installatietechniek. Een goede (inwonende) buur.
2007	Officiële opening 'Praktijk Centrum voor Techniek', waarin SMEOT, ROI-Oost en de stichting Elektrowerk Midden Oost Nederland. Het huidige samenwerkingsverband wordt versterkt, kennis gedeeld en relaties (doelgroepen) gezamenlijk benaderd. Een schaalvergroting waarbij elke organisatie wel haar eigen identiteit en bestaansrecht blijft behouden.

Bestuursleden van de SMEOT sinds de oprichting

De leden van het eerste uur/bestuur:	
De heren:	
E. R.H. van Wort	voorzitter van 20 december 1982 tot 20 mei 1987
L.G. Peters	secretaris van 20 december 1982 tot 20 mei 1987
G. Zijlstra	voorzitter van 20 mei 1987 tot 20 mei 2000
B.J.G. Reinders	penningmeester van 20 december 1982 tot 30 november 1993
	vanaf 20 december 1982
W.J.B. Betting	penningmeester van 1 december 1993 tot 30 november 1998
H. Groothuis	lid
H.B.G. Olthof	lid
Latere bestuursleden op alfabetische volgorde	
De heren:	
M.I. van Doorn	secretaris van 1990 tot 31 december 2000
B. Emaus	lid
G.H.J. Heerink	lid
T. Janssen	lid
Th. Katerberg	lid
H.J. Kolkman	lid
W.B.M. Kolkman	lid
J. Koning	secretaris
D. Laan	secretaris van 1 januari 2001 tot heden
A.J.G.M. Reuver	penningmeester van 30 november 1998 tot heden.
W.A. van Soest	voorzitter van 20 mei2000 tot heden
P. Verhoeven	lid
F. Vosman	lid
A.J. Verdijsseldonk	lid
G.A. Wieffer	secretaris

Directieleden, leermeesters en medewerkers in 25 jaar SMEOT

Directieleden	
H.J. van Beek	van 1/6 1983 tot 30/7 1998
G.J.M.de Kinkelder	van 1/8 1998 tot heden
Leermeesters	
R. Assink	
G. Bar	
W.J. Bomer	
B. Bosch	
G. Bosch	
M. Bron	
H.J. Bulten	
H. Colard	
A.A. Costeris	
J.H. Grave	
J. Hage	
M. Luttkhuis	
W.T.H. Nales	
H.J.P. Olde Meule	
Medewerk(st)ers	
Mevrouw W. Eilert-Vlaskamp	
A. Ruiter	
Mevrouw R. Vogelzang	
Mevrouw M. Weghorst	
Mevrouw G. de Froe	
Mevrouw C. Hassink	
R. Schaafstra	
Mevrouw R. Seiger	
Mevrouw J. Thoma	



Zware ambtsketting

Het bezoek van de Koningin vergde veel geduld van het ontvangstcomité. De sfeer was ontspannen. Burgemeester Bevers 'klaagde over de zware ambtsketting die hij droeg'. De fotograaf vond dat zijn apparatuur zwaarder woog. 'Dus' werd er even geruild

Beroepenbeurs en examinering 1990 in het Expo Centrum te Hengelo. Duidelijk herkenbaar tussen alle geslaagde leerlingen, de twee gecommiteerden Johan Stekelenburg en Jan Kamminga



Het afscheid van voorzitter Peters;
links boven; mevrouw en de heer Peters
rechts boven; de heer G. Zijlstra, de heer D. Laan, de heer E. van Wort
links onder; de heer J. Wuite, de heer H. Oude Mulders en de heer W. Stapper
rechts onder; de heer G. de Kinkelder en de heer L. Peters



Impressies van het introductiekamp in 1992



Aankomende vakmensen aan de slag





Het dagelijkse bestuur, Michel van Doorn (secretaris), Wim van Soest (nieuwe voorzitter), Ton Reuver (penningmeester) en Leo Peters (afzwaaiend voorzitter)

Bezoek H.M. Koningin Beatrix en minister J. de Koning aan de SMEOT. Burgemeester Bevers, bestuursleden en adviseurs.



Techniek is mensenwerk



Vijfentwintig jaar SMEOT. Vijfentwintig jaar heel veel verschillende partijen en leeftijdsgroepen die met elkaar samenwerken. Ogenschijnlijk met verschillende belangen. Ogenschijnlijk, want uiteindelijk hebben we allemaal hetzelfde doel: een bloeiende technische bedrijfstak met gekwalificeerde medewerkers. En ‘mooie cijfers op de balans en op de loonstrook’. Vijfentwintig jaar SMEOT betekent intensief samenwerken met werkgevers- en werknemersorganisaties en het arbeidsbureau. Zij legden de kiem voor het opleidingsinstituut dat we nu zijn. De eerste leerlingen van toen zijn nu de gekwalificeerde vakmannen op de werkvloer. Vaak zijn ze doorgestroomd binnen het bedrijfsleven. Vaak ook zijn het zelfstandige ondernemers geworden. Praktijkmannen, ‘doeners’ zoals ze genoemd worden.

Vastleggen

Brainstormend over ‘vijfentwintig jaar SMEOT’ zeiden we tegen elkaar: eigenlijk moeten we de verhalen van al die verschillende mensen vastleggen. Opschrijven, zodat we ze nog eens terug kunnen lezen. We hoorden verhalen van leerlingen en oud-leerlingen. Over ‘discipline en werkervaring’, ‘enorme ontwikkelingen’, ‘investeringen’ ‘en imago’. Bedrijven vertelden over het inspelen van de SMEOT op de vraag naar gespecialiseerde vakmensen, waarbij elk tijdbestek weer andere mensen vraagt.

Natuurlijk weten we binnen de SMEOT wel dat er veel verschillende bedrijven zijn die de mooiste producten maken.en waar vakmanschap nog gewaardeerd en vereist wordt. Maar weet ook iedereen dat veel van deze Twentse producten wereldwijd worden geleverd? Mooie verhalen ook over ‘mankracht’, ‘nuchter zijn’, ‘hard werken’ en ‘mentaliteit’. Kernwoorden die we iedere keer weer terugzien.

Dank aan de Vrienden van de SMEOT

Zoals u ziet staan al die verhalen daadwerkelijk op papier. Dankzij de ‘Vrienden van de SMEOT’. Dit boek geven zij u én ons cadeau. Wij zijn blij dat we een stukje geschiedenis mochten schrijven. Dank daarvoor. We hopen in de, nabije en verre, toekomst nog veel voor elkaar te kunnen betekenen. Samen, want ook techniek is mensenwerk en samenwerken kun je immers niet alleen!

Gerard de Kinkelder
Directeur SMEOT

Wim van Soest
Voorzitter bestuur SMEOT



‘The making of’

Met plezier hebben we aan dit boek gewerkt. Al die verhalen, al die ontwikkelingen. Met opvallend vaak dezelfde typering van de SMEOT. ‘Streng maar rechtvaardig’ hoorden we meer dan eens. ‘Gemoedelijk’, kwam net zo vaak naar voren. Wij zijn blij met al die mensen die allemaal meteen ‘ja’ zeiden op de vraag of we ze mochten interviewen. De foto’s geven een extra dimensie aan de verhalen. Het was pas ‘af’ op het moment dat beeld en tekst bij elkaar kwamen. Als ‘makers’ van dit boek willen wij de heer L.G. Peters danken voor alle uren die hij vrij maakte om in de archieven te duiken. Daarnaast een ‘dank u wel’ voor de heren G.J.M. de Kinkelder en W.A. van Soest die ons het vertrouwen gaven om deze klus te klaren. Het kostte veel tijd, soms stonden we onder druk, maar wij zijn trots op het resultaat!

Interviews / algehele coördinatie
Simone Derksen, Derksen Communicatie
www.derksencommunicatie.nl

Lay-out / opmaak
Ton Nieuwenhuis, Vanille
www.ikwilvanille.nl

Fotografie
Eric Brinkhorst / Eric Brinkhorst Fotografie
www.brinkhorst.nl

Archiefphoto’s
SMEOT Hengelo

Sportlaan Driene 2
7552 HA Hengelo

T 074 - 255 43 00
F 074 - 255 43 10
E info@smeot.nl

www.smeot.nl

