



De jacht op de jonge ingenieur

Ondanks allerlei initiatieven en goede bedoelingen – van overheidswege en vanuit de onderwijsinstellingen – blijft het moeilijk om jongeren warm te maken voor de ingenieurswetenschappen. Het imago dat eraan verbonden is, roept nog vaak beelden op van een vervuilende industrie. Een verminderd aantal afgestudeerde ingenieurs heeft een rechtstreekse impact op bedrijven die nood hebben aan dit soort profielen en daarom doen ook zij hun best om zichzelf en hun activiteiten in een positief daglicht te stellen.

Atlas Copco, producent van compressoren met een oorsprong in het land van bossen en meren, Zweden, is één van die bedrijven. Op 16 november 2007 combineerden ze een product launch met een evenement voor ingenieursstudenten. 128 geïnteresseerden kwamen opdagen. **Dr. ir. Hans Vande Sande**, junior teamleader Motor Technology - Airtec Divisie, was er van in het begin bij betrokken. 'Ik denk dat het een unieke kans was voor de studenten om een bedrijf eens op een andere manier te zien. Soms kom je via een stage in contact met het echte bedrijfsleven, maar dat blijft beperkt. Hier kreeg je meer te zien dan tijdens een normaal bedrijfsbezoek. We waren met twintig ingenieurs aanwezig waaraan de studenten vragen konden stellen. Het was een schot in de roos. De studenten waren erg nieuwsgierig.' In de eerste plaats stelde Atlas Copco tijdens deze product launch aan haar klanten een gamma van nieuwe en reeds langer bestaande producten voor. 'Maar daarnaast was het ook voor de studenten heel interessant om alle producten te zien', weet **ir. Daisy Weymans** van de aankoopafdeling. 'Ook omdat er beelden van nog niet gemaakte producten bij zaten. Zij hebben een eerste blik op de toekomst gekregen.'



Overtuiging

Hans en Daisy zijn beide jonge ingenieurs die niet van het belang van hun wetenschap overtuigd moesten worden. Al snel wisten ze waar hun roeping lag. 'Ik was goed in wiskunde en wilde altijd weten hoe de dingen werkten, tot in de details', vertelt Daisy. 'Die dingen vind je terug in de ingenieursopleiding.' Hans voelde zich vooral aangesproken door het toegepast wetenschappelijk karakter ervan. 'Je vertrekt van een brede wetenschapsbasis om uiteindelijk te komen tot toepassingen. De exacte wetenschappen zijn wel zeer diepgaand, maar het toepassingsgebied is vaak minder te bevatten. Bovendien is kiezen voor deze ingenieursopleiding eigenlijk een garantie voor werk vinden in dezelfde richting. Sociologen of psychologen, ter vergelijking, moeten vaak een andere richting uitgaan op de arbeidsmarkt.'

Alle twee hebben ze eerst de opleiding tot industrieel ingenieur gevolgd en die aangevuld met de burgerlijk ingenieurstudies. 'Achteraf gezien zou ik net hetzelfde traject volgen', aldus Daisy. 'De praktijk uit de eerste opleiding en de theorie uit de tweede vullen elkaar mooi aan.' Hans kan dit alleen maar beamen: 'die theoretische onderbouw miste ik inderdaad ook bij de industriële opleiding. Daar waar het interessant werd, stopte het.'

Oubollig imago

Lang hoefden ze dus niet te twijfelen toen hen gevraagd werd de studenten op te vangen tijdens de product launch. Met zichtbaar veel enthousiasme vertellen ze over



hun positieve ervaringen in de ingenieurswereld. 'Ergens is het onze taak, als bedrijf, om jongeren warm te maken voor de ingenieurswetenschappen. Wij spreken uit ervaring en kunnen hen vertellen wat de job achter de studie inhoudt', verklaart Daisy. 'Het ingenieursberoep en de -studies hebben vaak een oubollig imago, wat natuurlijk een verkeerde indruk is', vult Hans aan. 'Wanneer wij, als industrie, dat negatief imago een beetje kunnen verbeteren, dan zijn we goed bezig. Een ingenieur kan veel meer doen in de bedrijfswereld dan vaak gedacht wordt.'

Filip Vandenberghe, president van Atlas Copco Airtec Divisie, treedt de jonge werknemers bij. 'Het is een zaak van competenties. Tijdens de opleiding ontwikkel je een aantal technische competenties, maar ook andere, zoals bijvoorbeeld analyseren, leiderschap, resultaatgerichtheid, enz. Het als bedrijf aanbieden van de mogelijkheid om deze competenties te ontwikkelen, maakt dat je zowel in het technische beroep, het leidinggevende op de werkvloer maar evengoed in aankoop, marketing of finance je talenten kan ontwikkelen. Een ingenieur is geen droogstoppel die louter met cijfers of techniek bezig is.'

Noodzakelijk

Het is heel begrijpelijk dat ook bedrijven zich beginnen mengen in het 'techniek-is-nodig'-debat. Voor het zoveelste jaar op rij stagneert of daalt het aantal inschrijvingen van ingenieursstudenten, industrieel en burgerlijk, op een uiterst laag niveau. 'Drieduizend eerstejaarsstudenten hebben zich ingeschreven in Vlaanderen', verklaart Filip. 'Vroeger kwam daarvan, door ingangsexamens en een selectie door de kwaliteit van het onderwijs, ongeveer 40, 50% op de arbeidsmarkt. Dat betekent 1500 ingenieurs, waarvan wellicht 500 burgerlijk en 1000 industrieel. Vandaag zien we dat, door de afschaffing van het ingangsexamen, de succesrate daalt. En van die 500 ingenieurs gaan er dan nog een deel bij de overheid werken of als zelfstandige.' Er is dus een grote schaarste op de arbeidsmarkt. 'Vandaag studeren er in Leuven bijvoorbeeld twintig burgerlijk ingenieurs elektro-werktuig-

De start van de product launch van Atlas Copco. Een unieke kans voor ingenieursstudenten om het bedrijf eens op een andere manier te zien.



kunde af, waarvan twee in productiebeleid. Wij hebben op dit moment nog zestig vacatures voor ingenieurs', vervolgt Filip. 'De 128 ingenieurs die hier geweest zijn, vormen 10% van degenen die gaan afstuderen. We hebben die nodig. We hebben hier een competentiecentrum voor compressoren. Als we niet voortdurend kunnen ontwikkelen en vernieuwen, heeft de productie op termijn geen toekomst. In de eerste plaats proberen we dus mannelijke én vrouwelijke studenten warm te maken om bij ons te komen werken. Met deze rondleiding achter de schermen willen we ons aantrekkelijk maken als werkgever. De getuigenissen van jong afgestudeerden helpen hierbij. Ze vertellen over hun bijdrage, hoe er gewerkt wordt, wat teamwerk betekent, welke competenties belangrijk zijn, ...'. Aan de hand van de producten die gepresenteerd worden, lichten ze dit toe. Anderzijds zien de studenten wat zo'n product launch van een wereldwijd bedrijf betekent. Deze aanpak is minder traditioneel: ze hebben geen fabriek gezien, wel marketingmensen. Waren ze geïnteresseerd? Als je weet dat ze hier op een vrijdagavond van 16u waren voor de presentaties en tot 21u zijn gebleven terwijl ze vragen stelden en geïnteresseerd waren en dat zonder een pintje... (lacht). Dan is dat een succes ja.'

Mannenwereld?

Een ander vooroordeel over de industrie is dat het een mannenwereld is. 'Voor mij was mijn studie een heel duidelijke keuze', benadrukt Daisy. 'Ik ben altijd al geïnteresseerd geweest in wetenschappen, maar bij veel vrouwen is dat niet zo. Je merkt dat, wanneer ze dan toch voor wetenschappen kiezen, ze naar de chemie of de bouwkunde trekken. Die worden al meer als "vrouwelijk" gezien. Het is bewezen dat vrouwen op een andere manier denken dan mannen, maar veel van hen worden afgeschrikt door dat mannelijk imago van de industrie. Vaak wordt er ook gedacht dat je als ingenieur in een ontwerpomgeving terecht komt waar het sociale aspect ontbreekt. Dat is zeker niet het geval. Bovendien komen ingenieurs in elke afdeling terecht: marketing, aankoop, ontwerp, ...'.

Zweedse zorgzaamheid

Atlas Copco is een bedrijf dat haar personeel goed bij weet te houden. Het verloop van hun bedienden bedraagt minder dan 1%. En bij de arbeiders ligt het cijfer zelfs nog lager. Het ligt niet in de verwachtingen dat ze dit cijfer zullen kunnen behouden, aangezien de mobiliteit van de mensen steeds groter wordt, maar het blijft een zeer goede score. De drie waarden waarmee de Zweedse multinational zijn bedrijfscultuur doordrenkt, zijn "interactie, engagement en innovatie". Ze verwachten veel inzet van hun personeel, maar geven er ook veel voor terug. 'Je krijgt veel verantwoordelijkheid en er heerst een toffe werksfeer', legt Daisy uit. 'Als vrouw heb ik ook niet het gevoel meer te moeten presteren dan een man om hogerop te geraken. We werken hard, maar er is gelijkheid.' Hans sluit zich hierbij aan. 'Wat ik persoonlijk ervaar is dat het een zeer familievriendelijk bedrijf

is. Sinds ik hier werk, kan ik harder werken en tegelijk meer tijd spenderen met mijn familie. Je hebt hier bijvoorbeeld glijdende werkuren. Ik kan me inbeelden dat die combinatie werk-gezin in andere bedrijven misschien wel wat minder vlot gaat.' Of de Zweedse oorsprong van het bedrijf er voor iets tussen zit? 'Zeker. Toen ik anderhalf jaar geleden ginder was, had er net iemand met een relatief hoge functie zes maanden vaderschapsverlof. Dat is uniek en Zweeds, vooral omdat het hem niet in zijn verdere carrière beperkte. En dat zijn zaken die je niet kan kwantificeren. Het geeft je een goed gevoel.' Daisy knikt. 'Wat ik ook heel belangrijk vind is dat er niet echt een grens is tussen de niveaus. Onze president spreek je niet aan als mijnheer, maar met zijn voornaam. Je stapt natuurlijk niet zomaar zijn bureau binnen, maar als je samen in een meeting zit, is hij gewoon een collega. En dat vind ik heel belangrijk. In Duitsland is dit bijvoorbeeld helemaal niet zo. Zelfs de eerste directe baas wordt daar aangesproken met mijnheer. Doordat er hier minder afstand is, voel je je zekerder. De bazen zijn ook maar gewone mensen.'

Op missie

Een andere beleidslijn van Atlas Copco betreft de houding ten opzichte van de carrière. Functiewissels worden aangemoedigd, tussen de verschillende diensten, maar ook internationaal. Veel van de ingenieurs werken er met projecten. 'Ik werk hier bijna twintig jaar en er is nog nooit geen geld geweest om een project te doen', stelt Filip. 'We innoveren en verbeteren continu. Geld is geen probleem, laat de goede ideeën maar komen. Iedereen bij ons heeft een missie. En eens je missie vervuld is, ben je geacht rijp genoeg te zijn om naar een andere missie uit te kijken. Je krijgt geen uitgestippeld carrièrepad als je hier binnenkomt. Je moet hier werken vanaf dag één. Daar tegenover staat dat je je kan ontwikkelen. Wij helpen je daarbij met cursussen en dergelijke. En op de interne jobmarkt zijn alle jobs binnen Atlas Copco verzameld. Iedereen is ervan op de hoogte. Wissels gebeuren enorm veel. Natuurlijk wordt er niemand aangeduid. Het is op vrijwillige basis. Af en toe, als we vinden dat iemand wat te lang blijft zitten, geven we een duwtje in de rug', glimlacht hij, 'maar we gaan nooit verplichten.'

Divers talent

Bij Atlas Copco vind je mensen van over heel de wereld terug. Nog een uiting van de gelijkheidsprincipes van de Zweden? 'Voor Atlas Copco is het gewoon belangrijk dat je talenten hebt', meent Daisy. 'Het maakt niet uit waar je vandaan komt of welke cultuur je hebt, of je man of vrouw bent.' Hans beaamt dit: 'het viel mij op toen ik hier kwam werken dat het publiek dat je hier hebt in het bedrijf een representatief staal is van de maatschappij. Dat vond ik wel goed. Atlas Copco is een bedrijf dat iedereen kansen geeft ongeacht zijn herkomst.' Zo'n dertig nationaliteiten bevolken de werkvloer van de laagste tot de hoogste ladder. Het blijft natuurlijk een feit dat hoe hoger je je begeeft, hoe minder vrouwen of allochtonen je tegenkomt.

Toekomst

Atlas Copco is van plan om dit soort initiatieven voor jongeren te blijven ondernemen. Zo nemen ze in februari deel aan de Industry Days, een tweedaags evenement georganiseerd door een twintigtal bedrijven uit het Antwerpse in de Waagnatie. Ook hier is het de bedoeling om met een aantal ambassadeurs contacten leggen met de hogescholen en de universiteiten. In de loop van het jaar doen ze iets bijzonders rond vrouwelijke ingenieurs en in april volgt hun job event. 'Vorig jaar hadden we een kleine 300 bezoekers', weet Filip. 'Daarvan werden er nadien zo'n 200 uitgenodigd voor een kennismakingsgesprek en



Ir. Daisy Weymans: "Het is onze taak, als bedrijf, om jongeren warm te maken voor de ingenieurswetenschappen."



Dr. ir. Hans Vande Sande: "Een ingenieur kan veel meer doen in de bedrijfswereld dan vaak gedacht wordt".

inmiddels zijn uit die groep een 50-tal ingenieurs gestart bij Atlas Copco. Jaarlijks verwelkomen wij meer dan 80 burgerlijke, industriële en handelsingenieurs wat ons één van de grootste recruteerders van ingenieurs maakt in België. Dat zal dit jaar opnieuw zo zijn', besluit de president optimistisch.

Het blijft echter noodzakelijk om jongeren voor de ingenieurswetenschappen te sensibiliseren als België zijn marktpositie wil behouden, laat staan verbeteren. Acties van bedrijven zoals hierboven vernoemd, zijn alvast een stap in de goede richting.

De auteur

Katrien VERHEECKE is medewerkster Communicatie bij de K VIV.

E-mail: katrien.verheecke@kviv.be