

Technisch personeel bijeenschrappen

Volgens Doekle Terpstra, voorzitter van brancheorganisatie Uneto-VNI, komt de installatiesector 20.000 mensen tekort en gaat dat rap in de richting van het dubbele. Werkgevers zien zich dan ook genoodzaakt alle middelen in te zetten op zoek naar personeel op de krappe arbeidsmarkt. 'Ze halen ze niet uit de kaartenbakken, maar zoeken werklozen op waar die zich maar bevinden: op de markt, in de moskee of bij de voetbalclub.'



Geen technisch personeel? Dan maar zelf opleiden

De techniekbranche schreeuwt om personeel. Ingenieurs, monteurs, elektriciens, ontwerpers: bedrijven halen ze liever vandaag binnen dan morgen. Van dichtbij of desnoods elders.



Rik Winkel is redacteur carrière en arbeidsmarkt van Het Financieele Dagblad

In het kort

- Er is een schreeuwende behoefte aan technisch personeel.
- Werkgevers zien zich genoodzaakt op de krappe arbeidsmarkt minder kieskeurig te zijn.
- Een oplossing is Oost-Europese studenten op maat te laten opleiden.

Meer online Dossier
fd.nl/technimedia



Volgens Doekle Terpstra, voorzitter van brancheorganisatie Uneto-VNI, komt de installatiesector 20.000 mensen tekort en gaat dat rap in de richting van het dubbele. Netbeheerders waarschuwen dat de digitalisering van de netten en de energietransitie in gevaar komen.

Terpstra dringt aan op nog meer impulsen voor technische opleidingen en extra maatregelen om te zorgen dat geen technicus meer verloren gaat voor wat hij aanduidt als de 'rug-gengraat van de samenleving'. In de speurtocht naar technisch talent gaat geen zee te hoog voor de bedrijven die hij vertegenwoordigt.

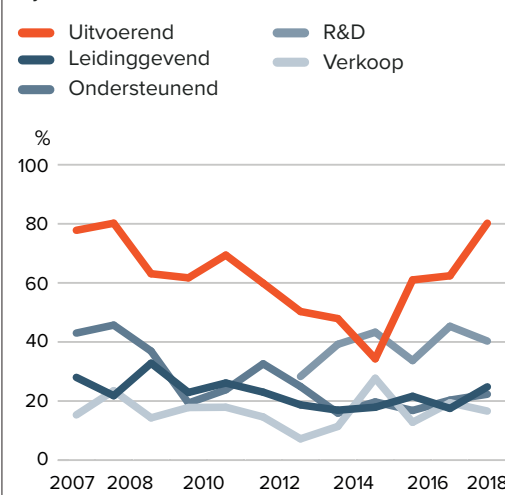
BODEM VAN DE ARBEIDSMARKT
'We doen er alles aan om de drempel te verlagen voor mensen die al jaren een uitkering hebben of uit zichzelf niet snel op een baan afkomen. Maar ook de werkgever moet door de knieën', zegt Aura Laumen. De directeur van de Calder Groep probeert in opdracht van het Otib, het Opleidings- en ontwikkelingsfonds voor het technisch installatiebedrijf, nieuwe doelgroepen aan te boren.

'De oudere generatie is uitgestroomd, er stromen te weinig jongeren in en wie iets technisch kan, werkt eigenlijk al. Daarom zoeken we bij alternatieve doelgroepen: mensen die geen baan hebben of van baan willen veranderen en nieuwe Nederlanders', aldus Laumen. Waar gemeenten en het UWV volgens haar de neiging hebben voor de klant te denken en potentiële kandidaten bij voorbaat af te wijzen, is haar uitgangspunt juist mensen eerder te overschatten. 'We willen ze zelf de kans geven ja of nee te zeggen.'

'Ze halen ze niet uit de kaartenbakken, maar zoeken werklozen op waar die zich maar bevin-

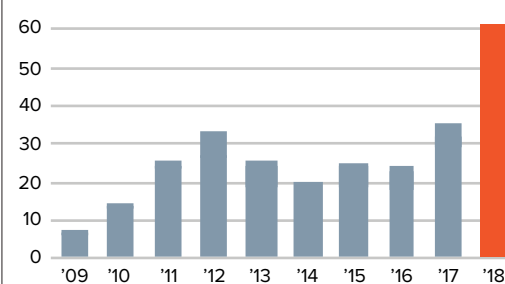
Vooral tekort aan uitvoerende technici

Percentage bedrijven dat problemen ondervindt bij het aantrekken van technici



Grote wervingsproblemen

Problemen bij aantrekken technici in % van bedrijven



© FD | EH | A+O Metalektro

den: op de markt, in de moskee of bij de voetbalclub', zegt Terpstra. Dat gebeurt met folders, maar een 'jongehondenploeg' benadert ze ook via Facebook en Instagram, vult Laumen aan. Als het contact eenmaal is gelegd, wordt alle overtuigingskracht ingezet om het verwachtingspatroon van zowel de werklozen als de werkgevers te doorbreken. De eersten moeten de lat wat hoger leggen, de laatsten daarentegen wat lager.

De inzet is een opleiding van maximaal twee maanden, wat Laumen het 'voorschakeltraject' noemt, gevolgd door twee maanden werkervaring. 'Het lijkt simpel, maar als je erin slaagt 's morgens om tijd uit bed te komen, kun je een baan krijgen. Intensieve begeleiding, van begin tot eind, is het sleutelbegrip.' Calder houdt niet alleen de werving maar ook het scholingstraject in eigen hand.

In feite schraapt het bedrijf de bodem van de arbeidsmarkt leeg, geeft Laumen toe. 'Werkgevers moeten zich in tijden van krapte reëel opstellen. Zonder soft te zijn moeten ze investeren in moeilijke groepen. Ook werknemers moeten trouwens in beweging komen. We moeten met z'n allen langer werken. Wie nu 54 is en al twintig jaar bij een bank zit, moet bedenken dat daar een einde aan kan komen en dat hij na een jaar omscholing nog wel dertien jaar verder kan in een ander vak.'

Calder zet jaarlijks al drieduizend mensen, veelal vrouwen zonder baan en beroepskwalificatie, op deze manier aan het werk in de zorg. De installatiebranche, waar Laumen dit jaar met een doelstelling van 150 tot 200 kandidaten is begonnen, is moeilijker, doordat er veel minder inactieve mannen dan vrouwen rondlopen. 'Maar dat gaat ons lukken.'

Er loopt een apart project waarbij ze monteurs 'het dak op probeert te krijgen' om zonne-

panelen aan te brengen. Ook dat moeten er op den duur enkele honderden worden.

ROEMEENSE HBO'ERS

Om elektrotechnisch geschoold personeel te vinden, reikt Hans van Welie van Skilltech nog veel verder dan de plaatselijke moskee. Skilltech, dat voortkomt uit het Nijmeegse bedrijf Alewijnse, leidt jaarlijks tegen de vijftig Roemeense hbo'ers op, van wie ongeveer de helft werk vindt in Nederland.

Damen Shipyards nam in 2008 een scheepswerf in het Roemeense Galati over. Als hoofdopleidingen bij Alewijnse moest Van Welie zorgen voor personeel dat volgens Nederlandse normen kon werken. Hij zag op de technische faculteit in Galati genoeg gemotiveerde jongeren die moeilijk aan werk konden komen.

Na een jaar bedacht Van Welie met compagnon Jan Bokma, ex-directeur hrm bij Alewijnse, dat hier een verdienmodel in zat. 'Het aanbod is zo groot, terwijl wij tekorten hebben. Dus waar-

om draaien we het niet om? We bereiden ze daar voor op werk in het Westen.'

Skilltech verzorgt nu binnen het laatste jaar van de 'universiteit' een vijfdaagse opleiding, die studenten kunnen combineren met hun afstudeeropdracht. Inmiddels is in de stad Iasi, volgens Van Welie 'het Silicon Valley van Oost-Europa', een tweede praktijkcentrum ingericht.

'Er is gebrek aan materiaal en ze kennen geen stages of praktijkonderwijs, want plaatselijke bedrijven investeren er niet in. Ze noemen het universiteit. Wij zouden zeggen: hbo plus plus op theorie en mbo min min op praktijk.'

Dankzij een rigoureuze selectie scoort Van Welie met zijn kandidaten ruim 95%. 'We willen helemaal zeker zijn dat mensen geschikt zijn. Een ingenieur neem je niet voor twee of drie jaar in dienst. Bedrijven investeren verder in hun opleiding, dus is het echt zonde als ze zo weer zijn vertrokken.'

Met docenten uit de praktijk krijgen de studenten training in bijvoorbeeld selectiviteits-

berekening, ontwerpen, aansluiten van motoren, verdeel- en schakelkasten maken en machines programmeren. Vervolgens worden ze op basis van heel nauwkeurige profielen geplaatst.

Belangrijk voor de slagingskans is een proactieve instelling. 'Een erfenis uit de communistische tijd is een zekere volgzaamheid: doen wat de baas zegt', vertelt Van Welie. 'In Nederland wil je mensen die hun hand opsteken als iets niet goed dreigt te gaan. Daar letten we heel erg op. Soms merk je het meteen als dat niet goed zit, maar als ze de opleiding doen en afhaken omdat je ze niet krijgt omgeturnd, heb je toch iets gedaan voor de Roemeense economie.'

Skilltech biedt de opleiding gratis aan. Deelnemers moeten binnen een jaar na hun afstuderen een baan accepteren, al komt het voor dat ze na een paar jaar werken in Roemenië alsnog naar Nederland gaan. De investering wordt terugverdiend door ze in de eerste twee jaar te detacheren. Van Welie: 'Dat is het verdienmodel, vervolgens neemt het bedrijf ze op de payroll.'

De klanten zijn niet uit op een koopje, benadrukt hij. 'Het is nooit gegaan om goedkope arbeidskrachten. Ze zijn schaars en vallen onder de cao.' Werkgevers kunnen nu niet al te kieskeurig zijn, zegt Van Welie. 'Vroeger hoorde ik nog weleens dat iemand Nederlands moest spreken, maar dat is echt voorbij.'

Een voordeel is dat Roemenen het meestal geen probleem vinden om lang van huis te zijn. 'Neem AWL, dat lasrobots maakt voor de wereldwijde auto-industrie. Die moeten na levering afgeregeld en geservicet worden. Nederlanders willen dat nog doen als ze jong zijn, maar als het eenmaal huisje, boompje, beestje is niet meer. In Roemenië zit het in de cultuur. De helft heeft ouders in een ver buitenland, die maar een of twee keer per jaar naar huis komen.'

Leerlingen metaaltechniek aan het werk bij RDM in Rotterdam. De metaalindustrie staat te springen om goed opgeleide mensen.

FOTO: HANS VAN RHOON/HH