



TOEKOMST DOOR TECHNIEK

EEN NIEUWE KIJK OP PERSONEELS- SCHAARSTE

TRENDPAPER / JUNI 2023

 **technicum**

TOEKOMST DOOR TECHNIEK



Alfred Nanninga
Managing Director a.i. bij Technicum/RGF Staffing

‘Een pad ontstaat vanzelf
zodra je begint met lopen’

Beste lezer,

De jaarlijkse TechBarometer van Nederlands grootste technische opleider ROVC wond er dit jaar geen doekjes om: het vertrouwen van onze sector in de duurzaamheidsambities van het kabinet is laag. Nederland heeft zich ten doel gesteld dat in 2030 alle energie uit duurzame bronnen moet komen, maar bijna de helft (45%) van alle HR-beslissers acht deze doelstelling onhaalbaar. Daarnaast moet in 2050 de energievoorziening bijna helemaal duurzaam zijn. Dit vindt 46 procent van de HR-beslissers een onhaalbare doelstelling.

Ik begrijp die mensen. Want de personeelstekorten in de technische sector zijn enorm. En zonder voldoende mensen krijgen we de ambities inderdaad niet voor elkaar. Tegelijkertijd kijk ik graag naar de mogelijkheden om deze doelstelling alsnog te halen. Want er staan in Nederland nog altijd veel meer mensen aan de zijlijn dan dat er vacatures zijn. Ik heb het dan onder andere over mensen met een migratieachtergrond, ouderen, gepensioneerden zelfs, mensen met een beperking, deeltijdwerkers en een hele grote groep mensen die niet op zijn plek zit in zijn of haar huidige baan, zij-instromers dus. Ik hoor u nu denken: 'maar kunnen al die mensen zonder ervaring of geschikte vooropleiding wel in de techniek aan de slag?'

Jazeker wel! Natuurlijk, vast niet iedereen, maar wel heel veel. Als we tenminste anders durven denken en doen. Onze mindset aan durven passen. Verderop in dit Trendpaper dragen we meerdere oplossingen aan, maar ik wil er hier alvast eentje uitlichten. Hoe mooi zou het zijn als een ervaren rot in zijn vak die nog helemaal niet thuis achter de geraniums wil zitten, de kans krijgt om twee of drie dagen per week zij-instromers te begeleiden en op te leiden? Het klopt dat veel bedrijven - maar ook wet- en regelgeving - daar nu nog niet op zijn ingericht. Maar waarom niet gewoon beginnen? Probeer dingen uit! Een pad ontstaat vanzelf zodra je begint met lopen.

Ik weet uit eigen ervaring dat er heus geschikte mensen voorhanden zijn die staan te trappelen om in de techniek aan de slag te gaan. Maar veel te vaak krijgen die mensen de deksel op de neus. Zij krijgen te horen dat ze toch niet gekwalificeerd zijn en niet over de juiste diploma's of en of curriculum vitae beschikken. Ook bij Technicum kunnen we uiterst gemotiveerde mensen om die redenen soms niet inzetten bij bedrijven die staan te springen om personeel. Dan kun je wel spreken van een mismatch, maar daar los je het probleem niet mee op. Beter kunnen we samen, branchebreed, met zowel werkgevers, opleiders, kennisinstituten en overheidsdiensten de mouwen opstropen en ervoor zorgen dat al die mensen die nog aan de kant staan of iets anders willen zo snel mogelijk ergens aan de slag zijn. Zodat ze ervaring op kunnen doen, nieuwe dingen kunnen leren en uiteindelijk kunnen doorstromen.

Dat betekent niet dat we weer een nieuw plan, programma of samenwerkingsverband moeten bedenken of presenteren. Want die zijn er al ruim voldoende. Het wiel is al een tijd geleden uitgevonden, we moeten nu zorgen dat we gaan rijden. Het is zaak om nu gewoon te beginnen met wat we al hebben. Samen de schouders eronder zetten en het al bestaande pad verder uitdiepen.

Aan de slag!

Alfred Nanninga, Managing Director a.i. bij Technicum/RGF Staffing

SER



Kim Putters

Voorzitter van de Sociaal-Economische Raad (SER)

‘Leren gebeurt in de praktijk vaak onbewust’

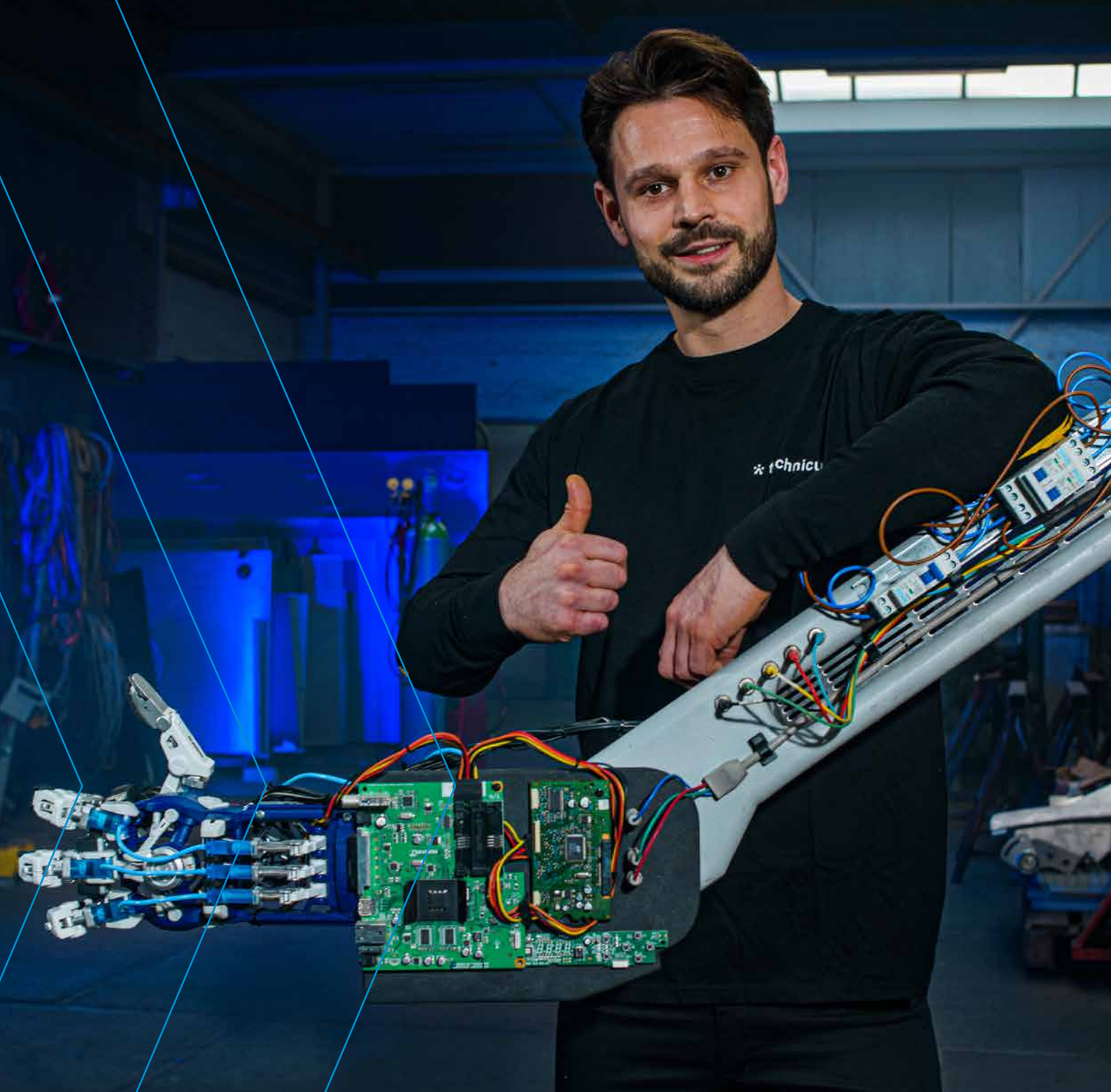
Sinds september vorig jaar is Kim Putters voorzitter van de Sociaal-Economische Raad (SER). Daarvoor was hij negen jaar directeur van het Sociaal en Cultureel Planbureau. Van 2003 tot 2013 was Putters Eerste Kamerlid voor de PvdA. In 2022 werd hij benoemd tot universiteitshoogleraar 'Brede Welvaart' aan Tilburg University voor één dag in de week. Tot 1 september 2022 was hij hoogleraar Beleid en Sturing van de Zorg in de Veranderende Verzorgingsstaat aan de Erasmus Universiteit Rotterdam.

“We staan voor een aantal grote maatschappelijke opgaven en daar hebben we goede vakkrachten voor nodig. Er zijn grote tekorten in de techniek, maar ook in de zorg, het onderwijs, de ICT en heel veel andere sectoren. Als we de transities goed willen uitvoeren, hebben we iedereen nodig. Maar we zullen vooral ook het werk slimmer moeten organiseren, blijven leren in het werk en meer samenwerken. Het is dan ook heel positief dat de technische sectoren met het Aanvalsplan Techniek die samenwerking opzoeken bij het opleiden en behouden van mensen voor de sector. Dat werkt veel beter dan wanneer ieder bedrijf dat voor zich moet doen.

Programma's waarmee mensen zonder technische opleiding en of ervaring betrekkelijk snel kunnen worden opgeleid voor een baan in de techniek zijn dus belangrijk. Er zijn nog veel mensen die aan de kant staan, of werk doen dat mogelijk gaat verdwijnen. Met zo'n zij-instroom traject krijgen zij kansen om een mooie nieuwe carrière te starten. We weten wel dat er veel drempels zijn om zo'n overstap naar een nieuwe sector te maken. Het is belangrijk dat je de tijd en ruimte krijgt om je goed te kunnen oriënteren op een nieuw beroep en een nieuwe sector, zodat je de keuze gericht kunt maken. En net zo belangrijk als het aantrekken van mensen, is het om ervoor te zorgen dat zij zich thuis voelen in het bedrijf en de sector. Cultuurverschillen kunnen groot zijn en dat vormt vaak de reden voor uitval na zij-instroom.

Goed werkgeverschap betekent ook het overbruggen van cultuurverschillen door een goede dialoog over goed werk en zeggenschap op de werkvloer. Door de tekorten aan goede vakmensen zullen bedrijven echt anders naar nieuwe werknemers moeten kijken. Door als bedrijf (of branche) goed te kijken welke vaardigheden en competenties je nodig hebt in je bedrijf, kan je bijvoorbeeld ook het werk wat anders indelen, en mensen met kleine stappen steeds verder laten doorgroeien. Deze manier van werken vraagt veel van de organisatie, maar het levert ook veel op. Met een andere kijk op mensen kunnen werken en leren veel meer geïntegreerd worden. Voor zowel de nieuwkomers als voor de bestaande medewerkers kan dit heel motiverend zijn. Voor de organisatie betekent het behoud van personeel en een gedeeltelijk antwoord op alle personeelstekorten.

De dagelijkse praktijk is daarbij een belangrijke leermeester. Leren gebeurt immers voor het grootste deel in de praktijk, vaak onbewust. Bedrijven kunnen ervoor zorgen dat zij die ontwikkeling in het werk ook bewust stimuleren. Bijvoorbeeld door aan functieroulatie te doen, of door regelmatig met werknemers te bespreken hoe het werk beter georganiseerd kan worden. Ook werken met skillspaspoorten – die aangeven welke vaardigheden mensen buiten hun cv om nog meer hebben - kan mensen bewuster maken van wat zij leren en hoe zij kunnen doorgroeien in het werk.”



Techniek is onmisbaar, er is een grote behoefte aan extra mensen om bij te blijven in de technologische ontwikkelingen die zich voordoen.

In de afgelopen jaren heeft de techniek, bouw-en energiesector te kampen met een aanzienlijk personeelstekort op de arbeidsmarkt. Werkgevers in deze sector ervaren moeilijkheden bij het vinden van voldoende gekwalificeerd personeel om aan de sterk wijzigende en groeiende vraag van hun diensten te voldoen. In deze trendpaper worden enkele oorzaken van dit tekort belicht en worden mogelijke oplossingen besproken.

60.000 vacatures in de techniek: een stadion vol

In het licht van de energietransitie, de enorme woningbouwopgave en andere ontwikkelingen, zoals Industrie 4.0, neemt het maatschappelijk belang van de technische sector steeds verder toe. Techniek is onmisbaar, en er is een grote behoefte aan extra mensen om bij te blijven in de technologische ontwikkelingen die zich voordoen. Het is echter moeilijk om de extra mensen die hiervoor nodig zijn te vinden. De totale arbeidsmarkt in Nederland wordt gekenmerkt door grote krapte en talrijke openstaande vacatures in diverse vakgebieden. Op dit moment zijn er zelfs meer vacatures dan werkzoekenden. Dit tekort geldt in het bijzonder voor de technische sector. Onderzoek leert dat er de komende jaren maar liefts 60 duizend vacatures te vervullen zijn. Een voetbalstadion vol...

Oorzaak 1: Vergrijzing en ontgroening

Een belangrijke oorzaak van het personeelstekort in de techniek, bouw-en energiesector is de vergrijzing onder de huidige werknemers. Veel ervaren werknemers gaan de komende jaren met pensioen, waardoor er een groot aantal vacatures ontstaat. In 2035 zal ruim 24 procent van de bevolking 65 jaar of ouder zijn, nu is dat nog 20 procent. Daarnaast is er sprake van ontgroening: er komen te weinig jonge werknemers bij om deze vacatures in te vullen. Dit komt onder andere doordat jongeren steeds vaker kiezen voor een studie in een andere sector, waardoor er een tekort aan nieuwe werknemers ontstaat in de techniek, bouw- en energiesector.

Oorzaak 2: Negatief imago

Een andere oorzaak van het personeelstekort in deze sector is het negatieve imago. Veel mensen associëren deze sector met zwaar werk en ongunstige omstandigheden. Ook het beeld van de sector als een 'mannenwereld' kan een drempel vormen voor vrouwen om te kiezen voor een carrière in deze sector.



“Ik denk dat iedereen in de techniek kan werken. Alles is te leren. Het gaat om de juiste motivatie. En dat begint weer met mensen warm maken voor ons vak, door de juiste voorbeelden te laten zien.”

Sander Christiaanse
Manager Inkoop & Facility
bij Vialis/VolkerWessels



Oorzaak 3: Aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt

Een derde oorzaak van het personeelstekort in de techniek, bouw- en energiesector is de aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt. Het onderwijs heeft te maken met een oplopend tekort aan betatechnische docenten. Om de gewenste hogere instroom van studenten aan te kunnen zijn docenten een belangrijke schakel. Daarnaast zet het kabinet en onderwijspartners in op een zo optimaal mogelijke aansluiting van het onderwijs op een steeds sneller veranderende arbeidsmarkt. Dit vraagt onder andere in het mbo om het gericht ontwikkelen van mbo-certificaten en keuzedelen. Veel werkgevers geven aan dat ze moeite hebben om personeel te vinden met de juiste kwalificaties. Voor het onderwijs is het een uitdaging om de steeds snellere veranderingen in de sector bij te benen.



Werkgevers geven aan dat als alle openstaande vacatures zouden worden vervuld door geschikte kandidaten, bedrijven aanzienlijk meer zouden kunnen produceren.

De technische sector heeft te maken met een personeelstekort. Dit tekort is al jaren een probleem en lijkt alleen maar erger te worden. Het gevolg is dat er steeds meer druk komt te liggen op de werknemers die wel beschikbaar zijn. Maar ook de maatschappelijk lasten van de enorme krapte op de arbeidsmarkt nemen toe. Want hoe zorgen we ervoor dat de torenhoge ambities rondom woningbouw, energietransitie en een circulaire economie worden gehaald?

Een streep door de ambities?

Hogere werkdruk

Een van de gevolgen van het personeelstekort in de technische sector is dat werknemers te maken krijgen met een hogere werkdruk. Werknemers moeten namelijk steeds meer werk verrichten in dezelfde tijd, omdat er simpelweg niet genoeg medewerkers zijn om het werk uit te voeren. Hierdoor kan het werktempo flink oplopen en kan er sprake zijn van overbelasting bij medewerkers.



“Zij-instromers zijn een belangrijk wervingskanaal. De tekorten zijn groot en blijven zoeken naar die ene kandidaat is geen oplossing. De vijver moet structureel worden vergroot en ook hebben wat de werkgevers nu nodig hebben. En dat zijn mensen met een passie voor techniek die al snel kunnen bijdragen. Ik ben ervan overtuigd dat er veel mensen zijn in Nederland die voldoen aan dit functie profiel.”

Walter Gietman
Talent specialist



Hogere kosten

Als bedrijven moeite hebben om gekwalificeerd personeel te vinden, kunnen ze genoodzaakt zijn om hogere salarissen aan te bieden om werknemers aan zich te binden. Het gevolg is hogere kosten voor bedrijven, waardoor hun winstmarges onder druk komen te staan.

Lagere productie

Een ander gevolg van het personeelstekort in de technische sector is dat de productie kan afnemen. Als er niet genoeg medewerkers zijn om het werk uit te voeren, kan dit leiden tot vertragingen bij projecten. Het gevolg is het verlies van klanten omdat contractuele afspraken niet worden nagekomen.

Minder welvaart

Het personeelstekort in de technische sector kan ook leiden tot minder welvaart voor bedrijven en hun medewerkers. Als bedrijven niet genoeg gekwalificeerd personeel kunnen vinden, kunnen ze mogelijk geen nieuwe projecten aannemen of nieuwe producten ontwikkelen. Dit zet een enorme rem op innovatie in - ook in andere sectoren - en kan resulteren in minder winst voor bedrijven en minder kansen voor medewerkers om te groeien binnen het bedrijf. Technische sectoren zijn essentieel om welvaart te behouden en te creëren. Want hoe groter het deel van de economie dat actief is in innovatieve en inventieve sectoren die wereldwijd actief zijn, des te hoger is de welvaart van een land. Hiervan profiteren ook de 'binnenlandse sectoren' en dienstverlening en de mensen die daarin werken.

Minder begeleiding van nieuwe werknemers

Nieuwe werknemers hebben begeleiding in de dagelijkse praktijk nodig om zich te ontwikkelen in hun werk. Echter, als er sprake is van een personeelstekort, kan het lastig zijn om deze begeleiding goed te organiseren. Dit kan leiden tot vertraging in het verkrijgen van de benodigde kwalificaties, met als gevolg verminderde productiviteit. Dit resulteert uiteindelijk in een tekort aan gekwalificeerd personeel op de lange termijn.

Onmogelijk om de duurzaamheidsambities van het kabinet te halen

Het Nederlandse kabinet heeft ambitieuze plannen op het gebied van verduurzaming en woningbouw. Om deze plannen te realiseren, is echter wel voldoende gekwalificeerd personeel nodig binnen de technische sector. Het tekort aan medewerkers maakt het onmogelijk om deze ambities waar te maken.

Zijn er ook oplossingen?

Het tekort aan technici leidt in eerste instantie vooral tot een verhoogde werkdruk onder werknemers in de technische sectoren. Er blijft meer werk liggen en de levertijden voor klanten en consumenten nemen toe. Bedrijfskosten stijgen doordat er meer werk moet worden uitbesteed, terwijl de omzet lager is dan wanneer er geen tekort zou zijn. Werkgevers geven aan dat als alle openstaande vacatures zouden worden vervuld door geschikte kandidaten, bedrijven aanzienlijk meer zouden kunnen produceren. Op de lange termijn zorgt het tekort aan technici volgens werkgevers voor minder mogelijkheden (tijd en begeleiding) voor bijscholing en innovatie, wat gevolgen heeft voor de kwaliteit en continuïteit van de sector.



“Techniek is een fantastische wereld om om voor te werken. De techniek blijft natuurlijk doorgroeien daarmee de wereld ook. Daardoor wordt de diversiteit aan behoeftes en vragen binnen de technische wereld steeds groter en ook steeds interessanter om voor te werken.”

Marco van Driel
Manager Inspectiediensten bij
Asset.Insight/VolkerWessels



“De techniekvijver is leeg. Daardoor loopt de werving en selectie van nieuwe mensen achter. Dus we moeten andere bronnen aanboren. Dat vraagt een andere manier van denken: veel beter voorselecteren. Kijken of iemand affiniteit heeft met techniek en van daaruit verder bouwen.”

Toon Verbraak
Programmamanager
TBI CroonWolter&Dros



Bovendien dreigt het algemene tekort aan technisch personeel ook de ambities van de regering op het gebied van energietransitie, digitalisering en verduurzaming te belemmeren. Er is steeds meer technisch personeel nodig voor het installeren van zonnepanelen, het bouwen van windparken en het verduurzamen van huizen. Ook in andere niet-technische sectoren van de economie neemt de vraag naar technici toe. Om de doelstellingen van het klimaatbeleid te bereiken, is voldoende technisch opgeleid personeel essentieel, maar dat is momenteel niet beschikbaar. Naast deze maatschappelijke gevolgen heeft het personeelstekort ook economische gevolgen. Het kan de concurrentiepositie van Nederland negatief beïnvloeden, aangezien technologische ontwikkeling een belangrijke bron van welvaarts-groei is in alle sectoren van de economie.

Succesvolle innovaties leveren niet alleen meer winst en omzet op voor bedrijven zelf, maar kunnen ook via spillovereffecten uitgebreid worden naar de rest van de economie. Het is dus belangrijk dat bedrijven en de overheid samenwerken om oplossingen te vinden voor dit probleem. Dit kan bijvoorbeeld door het aantrekkelijker maken van de technische sector voor werkzoekenden en werkenden door te investeren in opleidingen en trainingen voor medewerkers en door mogelijkheden te bieden om de sector toegankelijk te maken voor iedereen die interesse heeft. Alleen op deze manier kan de technische sector blijven groeien en bloeien in Nederland.



Veel getalenteerde professionals zitten thuis en hebben bijvoorbeeld in hun eigen land al jarenlang werkervaring opgedaan.

Tegenover de 60 duizend vacatures staat een onbenut arbeidsmarktpotentieel van maar liefst 1,2 miljoen mensen. Dit zijn mensen die om verschillende redenen niet werken, terwijl ze dat vaak best willen en kunnen. Ook willen veel mensen die nu nog in deeltijd werken in veel gevallen meer uren werken.

Er staan 1,2 miljoen mensen aan de kant

Mensen met een migratie achtergrond

Eén van de groepen die nog onvoldoende aan het werk zijn, zijn mensen met een migratieachtergrond. Uit onderzoek blijkt dat deze groep vaker werkloos is dan mensen zonder migratieachtergrond. Dit heeft te maken met factoren zoals discriminatie en taalbarrières, waardoor deze groep minder kansen krijgt op de arbeidsmarkt dan anderen. Hierdoor blijven er veel getalenteerde professionals thuis zitten die bijvoorbeeld in hun eigen land al jarenlang werkervaring hebben opgedaan.

Vrouwen

Een andere groep die minder vertegenwoordigd is in technische beroepen zijn vrouwen. Hoewel vrouwen tegenwoordig steeds meer participeren op de arbeidsmarkt, zijn er nog altijd veel vrouwen die geen betaald werk verrichten of minder uren werken dan ze zouden willen. Dit komt vaak door traditionele rolpatronen waarbij de vrouw meer verantwoordelijkheid draagt voor huishoudelijke taken en kinderen. Ook hierbij spelen discriminatie en stereotypering nog steeds een rol.

Ouderen

Ouderen boven de 55 jaar oud zijn ook een groep waarvan het potentieel vaak onbenut blijft. Veel bedrijven hebben vaak vooroordelen over oudere werknemers, zoals dat zij minder flexibel zouden zijn of moeilijker nieuwe dingen aanleren dan jongere werknemers. Dit terwijl veel oudere werknemers juist heel veel ervaring hebben en daardoor waardevol kunnen zijn voor een organisatie.

Gepensioneerden

De komende jaren zal een steeds groter deel van de beroepsbevolking in Nederland met pensioen gaan. Een groot deel van deze groep wil en kan nog werken. Voor werkgevers is deze doelgroep interessant omdat ze veel kennis en ervaring hebben. Daarnaast is deze doelgroep goedkoper en zijn er minder risico's aan verbonden. Zo hoeven er geen pensioenpremies meer te worden afgedragen en is het ziekterisico beperkt tot twee maanden.

Deeltijdwerkers

Deze groep werknemers wil graag meer uren werken en zijn ook direct beschikbaar. Echter zij zitten in een omgeving waar deze kansen niet worden geboden. Met de juiste kwalificatie zijn zij direct breder inzetbaar.

Mensen met een beperking

Tot slot is er ook nog een groep mensen die vanwege een beperking of chronische ziekte niet in staat zijn om regulier werk te verrichten. Hoewel deze mensen vaak wel willen werken, worden zij vaak geweerd op de reguliere arbeidsmarkt. Dit komt bijvoorbeeld doordat werkgevers niet goed weten hoe zij deze mensen het beste kunnen ondersteunen of omdat bepaalde aanpassingen in het bedrijf noodzakelijk zijn.



“In alles zit techniek. Dus zonder voldoende technisch opgeleide mensen stopt de ontwikkeling.”

Meg Romijn
Manager HR EQIN





Betsie Gerrits
Hoofd werkgeversdienstverlening UWV

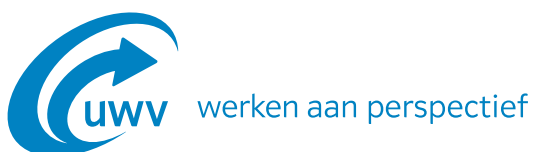
Betsie Gerrits

Hoofd werkgeversdienstverlening UWV:

“We hebben nog nooit een arbeidsmarkt meegemaakt zoals nu. De openstaande vacatures in de techniek moeten concurreren met even schrijnende tekorten aan werknemers in de IT, de horeca, retail, zorg, kinderopvang, logistiek en het onderwijs. Aan de ene kant maakt dat het werk van het UWV gemakkelijk: er zijn banen genoeg en niemand hoeft lang in de WW te zitten. Maar dat geldt niet voor een grote groep. Vaak speelt opleidingsniveau daarin een rol, of taalvaardigheid. Maar ook leeftijd. En dat is jammer.”

“De techniek is een uiterst belangrijke branche, ook omdat je techniek in alle andere sectoren terugvindt. Overal zijn technische vakmensen nodig en schaars. Wat dat betreft is het gewoon een hele belangrijke sector om mensen in op te leiden. Ik hoop dan ook dat werkgevers meer open gaan staan voor mensen met een andersoortige achtergrond. Samen zullen we anders naar talent moeten kijken én beroepen anders in moeten gaan vullen.

De samenwerking tussen UWV en Technicum biedt een hele mooie kans om mensen die nu nog langs de zijlijn staan hun draai in de techniek te laten vinden. Het is prettig dat mensen die misschien wel iets anders willen, zich kunnen oriënteren en ze vervolgens op te leiden met de zekerheid dat ze daarna ook echt duurzaam werk hebben. Bovendien dragen we op deze manier bij aan het welslagen van de energietransitie. Een win-win-situatie dus.”



Een andere groep werkenden waar de technische sector zich veel meer op zou moeten richten zijn de zij-instromers. Mensen die werkzaam zijn en toe zijn aan een nieuwe uitdaging en mogelijk werkzaam zijn in een minder toekomstbestendige en kansrijke sector. Zij weten echter niet goed hoe ze dat moeten aanpakken. Met de juiste begeleiding kunnen zij enorm waardevol zijn. De meest belangrijke eigenschap is immers aanwezig: passie voor techniek. Deze groep mensen kan vrij gemakkelijk worden omgeschoold naar een baan in de techniek en kan zo bijdragen aan het verminderen van het tekort aan vakmensen.

‘Ik zoek iets meer, ik weet alleen niet waar’

Er zijn verschillende voordelen verbonden aan het werken met zij-instromers. Ten eerste brengen zij vaak nieuwe kennis en ervaring mee uit hun vorige werkgebied. Dit kan leiden tot vernieuwing binnen bedrijven en daarmee tot meer innovatie en concurrentiekracht. Daarnaast zijn zij-instromers vaak gemotiveerd om aan de slag te gaan in een nieuwe sector. Zij hebben bewust gekozen voor deze verandering en zijn daarom zeer gemotiveerd om zichzelf snel nieuwe vaardigheden eigen te maken. Een ander voordeel van het werken met zij-instromers is dat zij vaak al beschikken over bepaalde basisvaardigheden die ook in de technische sector belangrijk zijn, zoals communicatie-, samenwerkings- en probleemoplossingsvaardigheden.

Meer diversiteit

Het omscholen van zij-instromers heeft ook voordelen voor de samenleving als geheel. Door deze mensen een nieuwe kans te bieden in een andere sector, wordt er bijgedragen aan het duurzaam inzetbaar houden van gemotiveerde medewerkers. Daarnaast kan het leiden tot meer diversiteit op de werkvloer, wat weer kan leiden tot meer creativiteit en innovatie.

Om zij-instromers succesvol om te scholen naar technische beroepen is het wel belangrijk dat bedrijven hierin investeren. Dit betekent niet alleen investeren in opleidingen en trainingen, maar ook in begeleiding op de werkvloer. Door de werkervaring van de zij-instromers

zullen zij met de juiste begeleiding in de praktijk al snel direct productief inzetbaar zijn.

Een ander belangrijk punt is dat er binnen de technische sector meer aandacht moet komen voor loopbaanontwikkeling. De technische branche is zeer dynamisch en de ontwikkelingen staan nooit stil. Ook door de verscherpte regelgeving maakt het dat je nooit bent uitgeleerd. Het is niet voldoende om mensen alleen maar op te leiden voor één specifiek beroep. Het is belangrijk dat zij-instromers kunnen doorgroeien en zichzelf verder kunnen ontwikkelen binnen hun nieuwe vakgebied. In Nederland werken met 16 procent nog relatief weinig vrouwen in de techniek. Dit terwijl het werk inhoudelijk verschuift van fysiek zwaar werk naar meer data en ICT gedreven. Deze verschuiving biedt juist kansen voor vrouwen in de techniek. Door hier meer bekendheid aan te geven en mensen bewust te maken van de mogelijkheden die er liggen binnen deze sector, wordt er meer interesse gewekt bij potentiële zij-instromers.

Tot slot is het belangrijk om ook aandacht te besteden aan het imago en de toegankelijkheid van de technische sector. Vaak wordt gedacht dat technische beroepen saai en eentonig zijn, terwijl dit een van de meest dynamische branches is. Ook denken veel mensen dat je een technische achtergrond moet hebben om te kunnen toetreden. Echter het mooie van de techniek is dat alles in de praktijk valt te leren. Het meest belangrijk in deze is dat je beschikt over de passie voor de techniek.



Opleiding en begeleiding op de werkvloer moeten vanzelfsprekend worden en blijven.

Zowel werkgevers als opleiders en werkzoekenden zullen moeten veranderen. De krapte op de arbeidsmarkt dwingt technische werkgevers om anders naar de arbeidsmarkt te kijken. Waar in de sollicitatieprocedure eerder vooral werd gekeken naar diploma's is dit nu niet langer realistisch. Werkgevers moeten beseffen dat het 'schaap met vijf poten' op de huidige arbeidsmarkt simpelweg niet te vinden is.

Anders kijken, samenwerken, samen werken

Gelukkig daalt dat besef langzaam maar zeker in. Steeds meer werkgevers zijn bereid om verder te kijken. Naar het onbenut arbeidspotentieel en naar zij-instromers bijvoorbeeld. Toch leidt dit nog niet tot het in grote getale aannemen van zij-instromers. Want het werven en begeleiden van zij-instromers vergt veel.

Bedrijven moeten beter betrokken worden. En zij-instromers moeten als reëel alternatief aantrekkelijk worden gemaakt. Het aannemen van zij-instromers gaat immers gepaard met een investering. Werkgevers in de techniek moeten anders werven, opleiden en extra tijd maken om zij-instromers zacht te laten landen en te behouden voor hun organisatie.



“Technische mensen zijn lastig te vinden dus moet je ze zelf maken. Daar moet dan wel de organisatie op ingericht worden en heb je hiervoor opleiders nodig. Contact met technische scholen dus.”

Meg Romijn
Manager HR EQIN



Om duurzame zij-instroom te realiseren moeten werkgevers aanpassingen doen in zowel de werving, matching, onboarding als in het opleiden en begeleiden. Verschillende niveaus in de organisatie moeten anders gaan werken: opleiding en begeleiding op de werkvloer moeten vanzelfsprekend worden en blijven.



“Wij Techniek staat voor de ontwikkeling van (aankomende) vakmensen in de installatie-techniek. Door de samenwerking met Technicum ONE investeert Wij Techniek in het vergroten van de broodnodige zij-instromers. Wij Techniek steunt de aanpak van Technicum ONE waarbij een solide basis het vertrekpunt is voor een duurzame loopbaan binnen de technische branche.”

Joost van Borrendam
Projectmanager Wij Techniek





**Met Technicum ONE
investeert Technicum
in een duurzame toekomst
van technisch specialisten.**

Om al dat beschikbare arbeidspotentieel naar een baan in de techniek te leiden en te behouden heeft Technicum een praktisch leer-werkprogramma ontwikkeld: Technicum ONE. De woningbouw-opgave, de energietransitie en de circulaire economie zijn meer dan alleen forse uitdagingen; ze bieden kansen en perspectief voor iedereen die passie heeft voor de techniek. Technicum biedt nu de kans om deze passie te vertalen in een succesvol loopbaanpad binnen de technische branche. Kiezen voor deze branche is een slimme keuze met veel zekerheid in de toekomst.

Onze oplossing: Technicum ONE

Met Technicum ONE vergroten we het aanbod van nieuw technisch talent. Onder andere door gebruik te maken van slimme, moderne en succesvolle strategieën om talent te werven. Dat leidt bij onze opdrachtgevers tot een optimale planning, een hogere productie, minder faalkosten en een hogere omzet. De instroom neemt dus toe.

Technicum ONE betekent een leven lang opleiden, bijscholen en coachen op het hoogste niveau, waardoor we ook de doorstroom binnen de branche vergroten.

Met Technicum ONE doen we er bovendien alles aan om te voorkomen dat werknemers uitstromen. Onder andere door het bieden van voldoende uitdagingen, groeikansen en mogelijkheden om te ontwikkelen. Maar ook door oudere medewerkers minder of geen zwaar fysiek werk meer te laten doen, ze te ondersteunen met technische hulpmiddelen en ze klaar te stomen voor een minder zware functie binnen het bedrijf. Oudere werknemers en gepensioeneerde technische specialisten vervullen ook graag nog een rol als leermeester.



“De urgentie lijkt me helder. Met Technicum ONE hebben we ook de juiste aanpak te pakken.”

Fleur Klijnsmit
CEO RGF Staffing the Netherlands



Met Technicum ONE investeert Technicum in een duurzame toekomst van technisch specialisten. Met opleidingen, begeleiding en coaching gedurende hun gehele loopbaan. Technicum ONE betekent dat iedereen een kans krijgt om binnen de technische branche te groeien. Dit wordt mogelijk gemaakt door de private en publieke samenwerking tussen werkgevers, Technicum, ROC, HBO en praktijkopleiders, Opleidings en ontwikkelingsfondsen en het UWV.



“Er worden veel kansen misgelopen door de constante zoektocht naar nieuwe instroom. Bedrijven zouden meer aandacht moeten hebben voor bijvoorbeeld uitzendkrachten die al voor ze werken. Een leer-werk-traject biedt kansen voor mensen in banen met minder perspectief. Zo kunnen we mensen beter aan het werk houden én werken aan hun talentontwikkeling.”

Chantal Huinder
Directeur Doorzaam



Technicum ONE kent drie varianten:

ONE Start

Een goede start om meteen productief te zijn. Technisch medewerkers die vanaf dag één meteen inzetbaar zijn. Door het volgen van een compact programma, dat samen met diverse praktijkopleiders is ontwikkeld, leren medewerkers razendsnel de basistheorie en de belangrijkste relevante technische vaardigheden in de praktijk. Relevante ervaring is niet nodig; passie voor techniek is voldoende.

ONE Combi

Meteen aan het werk en ondertussen blijven leren. Tijdens dit programma gaan werknemers direct aan het werk. En ondertussen leidt Technicum ze op. De deelnemers hebben een grote passie voor techniek en wat ervaring. Het opleidingsprogramma is een erkende mbo BBL-opleiding waarbij talenten worden opgeleid tot een specifieke baan in de techniek. Ze werken gemiddeld vier dagen en gaan één dag naar school.

ONE Plus

Aanvullende trainingen en opleidingen om te blijven ontwikkelen.

Om veranderingen bij te houden, moet je voorop lopen. Voor technisch specialisten is het dus belangrijk om zich gedurende hun hele loopbaan te blijven ontwikkelen. Dat doet Technicum door medewerkers op één te zetten en voor iedereen een persoonlijk ontwikkelplan te maken. Met daarin dromen, wensen, doelen en ambities. Die vervolgens stuk voor stuk gerealiseerd kunnen worden met vakgerichte bijscholing of door het trainen van soft skills. Op deze manier blijft iedere technisch specialist gedurende zijn hele loopbaan relevant en maximaal (duurzaam) inzetbaar.



“Iets met je handen doen wordt door veel ouders als minderwaardig ervaren. Als je goed kunt leren mag je niet meer met je handen werken. Dat zit in onze maatschappij en dat is jammer.”

Marc Meeder
Directeur Homij
Technische Installaties



“Als technisch geschoold vakman ben je in deze tijd meer dan alleen “die” monteur; je bent de motor die bijdraagt aan de ontwikkeling van Nederland, op gebied van duurzaamheid en een betere levensomgeving. Voor nu, en in de toekomst.”

Johan van der Kleij
Landelijk adviseur
werkgeversdiensten
in de sector techniek





Cultuurverandering die ruimte biedt voor diversiteit en flexibiliteit kan het aantal technici vergroten.

Zestigduizend vacatures binnen de techniek, bouw-en energiesector is een enorm aantal. Maar het is niet onmogelijk om die in de komende jaren te vervullen. Dat vraagt echter om een cultuurverandering. Niet alleen in de techniek zelf, maar in de hele samenleving. We zullen anders naar technische beroepen moeten kijken. Het belang ervan groter maken. Dat kan op een aantal manieren:

‘Verander de wereld, start met het bepalen van een doel en begin vandaag met het zetten van concrete stappen’

Stimuleer meer interesse in techniek op jonge leeftijd:

Hoewel het aantal jongeren dat kiest voor een technische opleiding op masterniveau stijgt, daalt dit aantal op mbo-niveau. Bovendien stopt een aanzienlijk deel van de jongeren voortijdig met hun studie op mbo-niveau. Verschillende partijen geven aan dat jongeren te weinig in aanraking komen met techniek in het onderwijs, te beginnen bij het basisonderwijs. Het is van belang om op jongere leeftijd te worden geënthousiasmeerd over de kansen die de techniek biedt.

Breng een cultuurverandering teweeg in de technische sector:

De technische sector wordt voornamelijk bevolkt door (oudere) mannen die in voltijd werken. Het gebrek aan flexibiliteit wat betreft werkuren en -tijden weerhoudt veel jongeren en vrouwen ervan om een langdurige carrière in de techniek na te streven. Een cultuurverandering die ruimte biedt voor diversiteit en flexibiliteit in werkuren en -roosters kan het aantal technici vergroten. Hier ligt met name een verantwoordelijkheid voor de sector zelf.

Investeer meer in het matchen en opleiden van zij-instromers:

Het potentieel van zij-instroom kan beter benut worden door verder te kijken dan alleen diploma's en werkervaring. Ook motivatie, kennis, vaardigheden en competenties (skills) die werknemers en werkzoekenden hebben om technisch werk uit te voeren, dienen in overweging te worden genomen. De skills-benadering kan het potentiële aantal zij-instromers in de techniek aanzienlijk vergroten, vooral in combinatie met de juiste publieke en private scholingsmogelijkheden.

Zorg voor aantrekkelijke primaire arbeidsvoorwaarden:

Afgestudeerden op hbo-niveau in de techniek hebben meer mogelijkheden om door te groeien dan mbo-afgestudeerden. Daarom is het raadzaam om, indien mogelijk, te overwegen de primaire arbeidsvoorwaarden te verbeteren, met name voor mbo-afgestudeerden. Dit zou kunnen leiden tot een toename van het aanbod (meer mbo-studenten, meer zij-instromers, minder uitstroom), wat gedeeltelijk kan bijdragen aan de grote vraag naar mbo-afgestudeerden.



“Door deze aanpak zijn we in staat om de torenhoge ambities omtrent woningbouw, energietransitie en een circulaire economie te vervullen. En dat is nodig ook.”

Julian van der Meijden
CFO RGF Staffing the Netherlands





Han Mesters

Sector Banker bij ABN AMRO Sector Advisory

‘Het antwoord op dit vraagstuk is eigenlijk dat je in andere vijvers moet vissen. Kijken naar welke competenties je nou echt nodig hebt. Niet in de standaard vijvers kijken, maar gaan kijken naar aanpalende disciplines en opleidingen.’

DE TOEKOMST VAN TECH



In april 2023 organiseerde Technicum in Den Haag het congres 'De Toekomst van Tech'.
Bekijk hier de sfeerimpressie.



Bronnen

Aanvalsplan Arbeidsmarkttekorten Techniek, Bouw en Energie; Koninklijke Bouwend Nederland, ondernemersvereniging voor de technologische industrie FME, Koninklijke Metaalunie, Techniek Nederland en WENB (2022).

Arjan Heyma, Justus van Kesteren, Iris Klinker, Jessie Bakens, Ruud Gerards en Evie Graus (2022); Arbeidsmarktkrapte technici; Research Centre for Education and the Labour Market | ROA | Maastricht University.

TechBarometer 2022; ROVC en TechniekOpleiding.nl.

TechBarometer 2023; ROVC en TechniekOpleiding.nl.

'Strategie is keuzes maken op de afzet- en arbeidsmarkt'; Berenschot (2022)

Drs. Han Mesters MBA en Drs. Jurroen Cluitmans (2022); Ondernemen in tijden van structurele schaarste aan mensen; Full Finance Consultants B.V.

<https://www.rvo.nl/onderwerpen/energiesysteem>

<https://www.pbl.nl/nieuws/2022/prognose-in-2035-vooral-meer-inwoners-in-en-om-grotere-gemeenten#:~:text=In%202035%20zal%20ruim%2024,naar%2019%20procent%20in%202035.>

<https://open.overheid.nl/documenten/ronl-a245a47c3d74e4bc8d2781bc835add45eb9efcd2/pdf>

<https://www.cbs.nl/nl-nl/visualisaties/dashboard-beroepsbevolking/gezocht-niet-beschikbaar>

<https://www.studium.nl/nieuws/hoe-groot-is-het-tekort-aan-technisch-personeel/>

<https://www.rijksoverheid.nl/actueel/nieuws/2023/02/03/aanpak-personeelstekort-in-techniek-en-ict>

Colofon

© Technicum, juni 2023

Tekst en redactie: Armand Landman; Een waar woord

Hoewel de uiterste zorg is nagestreefd ten aanzien van de inhoud van deze publicatie, kan niet volledig worden ingestaan voor eventuele (druk)fouten en onvolledigheden. Technicum aanvaardt daarvoor geen enkele aansprakelijkheid.

Niets uit deze publicatie mag worden gereproduceerd op welke manier dan ook zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van Technicum.