

## Eerst drijven, dan jagen



De watersector worstelt met de vraag: hoe zorgen we voor voldoende en goed gekwalificeerd personeel nu en straks? Voor individuele spelers is zo'n vraagstuk vaak abstract. Dan gelden vooral individuele uitdagingen: vacatures zijn lastig in te vullen, u verwacht uitstroom door vergrijzing en constateert dat de kwaliteit van de instromers niet

aansluit op uw wensen. En dat kost uw Human Resource afdeling al voldoende werk, waarbij u adverteert, zich profileert en werkt aan goede arbeidsvoorwaarden en opleidingen.

Toch zijn er activiteiten die uw eigen Human Resource inspanningen succesvoller maken. Algemene activiteiten, zoals imagoverbetering van de watersector, jongeren 'waterbewust' maken, sturen op de profielkeuze in het voortgezet onderwijs,

opleidingen ondersteunen bij werving en inhoudelijk samenwerken met het onderwijs. Als u ook hierin actief wilt zijn, voelt de jacht op personeel mogelijk aan als schieten met hagel. Een watereducatie programma op school of een imagocampagne zijn tenslotte voor één enkel bedrijf al een grote opgave.

Juist bij deze voorbeelden is samenwerken in een Human Capital programma een logische stap. Die samenwerking vormt in feite het drijven binnen de jacht. Als ieder bijdraagt aan de programma-activiteiten kan de sector als collectief veel bereiken, maar individuele spelers ook. Bovendien zijn de kosten per bedrijf aanzienlijk lager. En na het gezamenlijke 'drijven' kan ieder zijn individuele jacht – het werven en aannemen van personeel – beginnen. U kiest de besten er straks gewoon uit.

### Else Boutkan

Info over het Human Capital programma via [E.boutkan@nwp.nl](mailto:E.boutkan@nwp.nl)

## MANAGER ADVIES 'Waterwereld – Project Management – Drive'

**C-mark**, het adviesbureau voor veilig en schoon drinkwater heeft een vacature voor Manager Advies. Brede en afwisselende fulltime leidinggevende functie, lid van MT. Omzet en resultaat verantwoordelijk voor groep van 12 adviseurs. Coachen en begeleiden. Contacten onderhouden met relaties en (potentiële) opdrachtgevers. Marktkansen en klantbehoeften vertalen naar strategische plannen. Sturen, optimaliseren en structureren van processen en projecten op commercieel, operationeel, organisatorisch en personeelsgebied.

### Gevraagd

HBO, technische opleidingsachtergrond, 5 jaar ervaring in soortgelijke leidinggevende rol. Affiniteit met commercie en aantoonbare ervaring op

het gebied van Project Management. Enthousiasmerende teamplayer, proactief, energiek en geordend.



**C-mark**  
Munsterstraat 9, 7418 EV DEVENTER  
088-8310500 / [www.c-mark.nl](http://www.c-mark.nl) / [info@c-mark.nl](mailto:info@c-mark.nl)

## Afvalwatertechnoloog

Ben jij inhoudelijk gedreven en wil jij werken aan een grote diversiteit aan afvalwaterzuiveringsprojecten? Dan is dit een mooie kans. Vanuit jouw vakinhoudelijke interesse word je uitgedaagd door opdrachtgevers om tot de juiste oplossingen te komen. Dit doe je samen met jouw team. Binnen het team treed je op als de specialist die graag zijn kennis deelt. Daarnaast werk je samen met andere teams samen aan multidisciplinaire projecten. Voor deze functie is een ruime ervaring gewenst.

Onze klant is een toonaangevend ingenieursbureau. H2O-job is de arbeidsmarkt specialist voor de watersector. Jouw reactie kun je sturen naar [Chamo Bijlmakers, cbijlmakers@h2o-job.nl](mailto:Chamo Bijlmakers, cbijlmakers@h2o-job.nl)



Personeel  
voor de  
watersector

**H2O-job**  
International Water House  
Bezuidenhoutseweg 2, 2594 AV Den Haag  
T: 070-3 319 949 E: [info@h2o-job.nl](mailto:info@h2o-job.nl) I: [www.h2o-job.nl](http://www.h2o-job.nl)

## Trainees als speerpunt

“Afgelopen jaar hebben we het human resource beleid op een nieuwe manier neergezet. Dit gaan we voor ons personeel ook waarmaken. Het belangrijkste is het zorgen voor uitdagend werk, ontwikkelingsmogelijkheden en een goede werksfeer. Dan komen de goede mensen vanzelf”, zegt Rob Salman, human resource manager bij advies- en ingenieursbureau Tauw. Het bureau zet sterk in op traineeships voor wo’ers en hbo’ers, en nu ook mbo’ers.

Zoals vele bureaus heeft Tauw moeilijke jaren achter de rug, maar de markt trekt aan. Daarom is met hernieuwde energie de personeelswerving opgepakt. Salman: “We groeien vooral van onderaf. Alle adviesbureaus azen op de beste jonge professionals. Je wilt allemaal het verschil maken. Daarbij worden goede ideeën van elkaar gekopieerd.”

Tauw heeft net zoals andere bureaus traineeships gestart. In deze trajecten werkt het bureau in principe niet samen met andere adviesbureaus of met sectorinitiatieven, door bijvoorbeeld trainees uit te wisselen. “Te veel delen past niet in onze concurrerende omgeving. Wel gaan we welwillend om met kandidaten die vanuit het Topsectorprogramma worden aangedragen.”

Veel hbo- en wo-ers ambiëren een baan bij een bureau, waardoor selectie mogelijk is. “Uit vierhonderd brieven kozen we tachtig jongeren voor een selectiedag. Uiteindelijk is aan achttien een traineeship aangeboden, waarvan vijf op watergebied.”

### Drie loopbaanpaden

Trainees doen in anderhalf jaar op drie plekken ervaring op. “Je ziet vaak snel welke van hen succesvol zijn, dan wordt door afdelingen aan ze getrokken.” Als het aan beide kanten bevalt, krijgen trainees na afloop een vast contract. Vervolgens zijn drie loopbaanpaden mogelijk: verdere specialisatie, consultancy of projectmanagement. Extra voordeel is dat de ex-trainee intussen over een goed intern netwerk beschikt.

In aanvulling heeft Tauw onlangs acht internationale traineeplaatsen geopend. Vanuit een van de zes landen waarin Tauw vestigingen heeft, kunnen jongeren een ervaringstraject doorlopen in drie landen.

Naast hun opleiding worden trainees geselecteerd op samenwerkings- en communicatievaardigheden. Salman: “De



Rob Salman

wereld om ons heen verandert snel. Ook onze specialisten moeten op verschillende plekken werken in multidisciplinaire teams.” Hij vervolgt: “In de organisatie is het principe ‘grow or go’ geïntroduceerd, dat heeft tot best veel interne discussie geleid. Het betekent dat je je moet blijven ontwikkelen om van toegevoegde waarde te zijn in de markt. Met behulp van de Tauw University krijgen medewerkers cursussen en opleidingen aangeboden waarmee ze hun toegevoegde waarde kunnen vergroten.”

### Breder inzetbare mbo’ers

Verder start Tauw in september met traineeships voor mbo’ers bij uitvoerende diensten op civiel- en milieugebied. “We selecteren jongeren die kunnen samenwerken, flexibel zijn en van aanpakken weten. We gaan hen voor tenminste twee werkvelden opleiden, waardoor zij breder inzetbaar zijn en we een betere werkbezetting realiseren. Neem het seizoensgebonden terrein van ecologische analyse. De rest van het jaar moeten deze mensen ook aan het werk zijn.” Hoewel de organisatie laat met de werving is begonnen, verwacht Salman met een groep van tien mbo’ers te beginnen.

Ondanks de belangstelling van jongeren merkt Salman dat techniekbreed krapte in de arbeidsmarkt op komt is, vooral in de civiele techniek. “Er is behoefte aan mensen met ervaring. Maar die mensen zijn niet te vinden: ervaren professionals stappen zelden van het ene bureau naar het andere over. Wel zie je vaak dat personeel na jaren bij een bureau bij onze klanten gaan werken, veelal bij de overheid.” Maar vervolgens een terugkeer naar de bureauwereld komt niet vaak voor. “De druk van declarabiliteit bij de bureaus laat zich dan gelden”, aldus Salman.

## “Watersector stevent af op megaprobleem”

“Bedrijven in de watersector beseffen nog onvoldoende dat zij nu moeten investeren in hun toekomst. Ik voorspel dat de volgende crisis over de onvoldoende beschikbaarheid van vakmensen gaat.” Eddy Vlijm, directeur-eigenaar van Hellebrekers Technieken, wil bedrijven, al dan niet opkrabbelend uit de economische crisis, flink wakker schudden.

Vlijm: “Nu de crisis aan het oplossen is, moeten we het thema Human Capital met extra vaart oppakken. Vergrijzing en uitstroom zetten door. Er is al weer sprake van krapte. We zochten onlangs vier extra elektromonteurs. We raadpleegden zelfs andere bedrijven. Het kostte ontzettend veel moeite en tijd om die mensen te vinden.”

Naast zijn functie bij Hellebrekers Technieken, gespecialiseerd in zwembadinstallaties, is Vlijm lid van het kernteam Human Capital van de Topsector Water. Ook is hij betrokken bij de Techniek Academie, een initiatief van het Platform Techniek Noordwest Veluwe. De Techniek Academie biedt leerwerktrajecten aan jongeren. Ruim 45 bedrijven en het ROC zijn vertegenwoordigd. Het aantal deelnemende jongeren groeit dit jaar van 66 naar 100. Vlijm: “Een succes. Maar een probleem vormt het vinden van voldoende stageplaatsen. We moeten hiervoor nog harder ons best doen. Tijdens de crisis zijn sommige werkgevers afgehaakt in het Platform Techniek. De aandacht voor het lange termijn belang verslaptte. Er was minder werk en minder tijd voor de begeleiding. Tegelijk kozen meer jongeren voor een technische opleiding en nam het tekort aan arbeidskrachten af.”

Vlijm heeft wel begrip voor terugkrabbelde bedrijven. “Het is natuurlijk best lastig als je alle zeilen moet bijzetten. Ook speelt de bedrijfsomvang een rol. Voor kleinere bedrijven is het moeilijker om tijd vrij te maken, en er zijn veel kleine ondernemingen in de watertechnologie.”

Hij is ervan overtuigd dat de sector een ‘megaprobleem’ krijgt als geen vaart wordt gemaakt met de instroom. Ik vind dat bedrijven en onderwijsinstellingen zich moeten inspannen om de streefcijfers voor extra instroom waar te maken. Er zijn veel goede initiatieven, bijvoorbeeld vanuit de Topsector Water. Maar we moeten nu doorpakken.” Verder hoopt Vlijm dat binnen de branchevereniging ENVAQUA ‘eindelijk’ een werkgroep Human Capital van de grond komt.

Zelf kwam hij als mts'er elektrotechniek in 1980 als stagiaire bij Hellebrekers Technieken. Hij had geen keus en was liever naar de PTT gegaan. Maar het beviel hem uitstekend. Vlijm kwam in dienst, kreeg andere functies en klom op. Uiteindelijk kon hij in 2000 het bedrijf overnemen. “Dit was mogelijk, omdat mijn werkgever mij de kans gaf om mijzelf te ontwikkelen. Dit doe ik nu ook voor mijn personeel. ‘Gebruik je talenten’, houd ik hen voor.”

Ook bedrijven moeten blijven innoveren, vindt Vlijm. “Onze naam staat achter de zee in de musical Soldaat van Oranje, daar ben ik best trots op. Verder werken wij aan ‘het zwembad van de toekomst’ en gaan uitbreiden aan de ‘kenniskant’.”

De enthousiaste werkgever raadt jongeren een technisch beroep van harte aan: “Ten eerste: techniek heeft de toekomst, alles is techniek. En natuurlijk vanwege de goede arbeidsmarkt. Zeker voor mbo'ers is een mooie toekomst weggelegd: deze vakmensen gaan met een laptop op stap voor onderhoud of reparatie van installaties. Ze moeten op tal van zaken letten, zoals energieverbruik en efficiëntie. Een technicus moet goed snappen wat er gebeurt en veranderingen in het vak in de gaten houden. Zij worden steeds belangrijker, omdat bedrijven vaker van hun techniek leverancier verwachten dat deze gedurende de gehele levensduur het onderhoud van installaties verzorgt.”

Instroomvereisten zijn volgens Vlijm wilskracht, kennis van technische basisbeginselen en talen. “Bij de huidige vmbo'er is de technische kennis aan de magere kant. Tegelijk zijn



communicatieve vaardigheden van jongeren enorm toegenomen. Ze geven fantastische presentaties.” Maar het moge duidelijk zijn: technische vakspecialisten worden niet kant en klaar afgeleverd. “Werkgevers moeten veel tijd en aandacht blijven steken in de opleiding van jongeren binnen het bedrijf”, aldus Vlijm.