

De arbeidsmarkt internationaliseert mee met de opdrachtenportefeuille van bedrijven. Een 'transnationaal' ingenieursbureau zoals RoyalHaskoningDHV weet hier goed op in te spelen. Corporate HRM-directeur Kees Lekkerkerker geeft in een interview een kijkje in de keuken. Zo'n internationale loopbaan zou ook op de Amsterdam International Water Week kunnen starten, met volop gelegenheid voor ontmoeting. In zijn column pleit Jaap Feil ervoor dat jonge professionals hun open blik naar de buitenwereld zo lang mogelijk weten te behouden.

Spitsuur op de internationale arbeidsmarkt

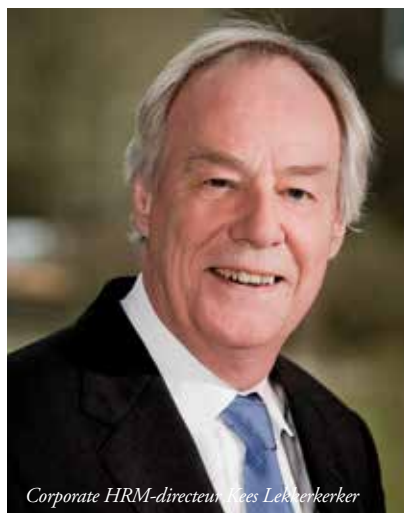
"We zijn geen internationale organisatie maar steeds meer een transnationale organisatie. Bij opdrachten stellen we ons de vraag: welke expertise is nodig, wat mag het kosten? Dat bepaalt wie er gaat. Bij een waterproject in Angola betrekken we bijvoorbeeld experts uit India en het Verenigd Koninkrijk. De businesslines zijn leidend en niet de landsgrenzen. Hierdoor wordt veel beter kennis uitgewisseld." Aan het woord is Kees Lekkerkerker, Corporate Director Human Resources Management bij Royal HaskoningDHV, dat vestigingen heeft in alle werelddelen.

"Op dit moment is de balans tussen Nederlands en niet Nederlands personeel 50/50. Dat gaat uiteindelijk richting 25/75. Meer lokaal personeel heeft een positieve uitwerking. Je raakt beter verankerd in de lokale markt. Dat leidt tot meer opdrachten en wereldwijde groei."

Voor Lekkerkerker is het zonneklaar dat met de economie ook de arbeidsmarkt mee internationaliseert. Zo verdwijnt bijvoorbeeld de traditionele expat. "De lange missies met gezin nemen af; nu hebben we circa 50 tot 60 mensen langdurig uitgezonden. De korte missies van enkele weken tot maanden nemen toe; nu 300 tot 400 mensen. Dit heeft te maken met het toegenomen opleidingsniveau van lokaal personeel, men kan meer zelf oplossen. Maar ook vanwege de kosten, het is duur om mensen met familie uit te zenden. Je moet ook in prijs concurreren met regionale aanbieders. Ook is het gecompliceerd omdat een partner een baan opzegt."

Gecertificeerde professionals

Lekkerkerker vervolgt: "Met uitgebreide opleidingsprogramma's worden lokale medewerkers bijgeschoold. Ook universiteiten, zoals de TU Delft, spelen hierop in met E-learning. RoyalHaskoningDHV heeft zelf ook e-learning modules, bijvoorbeeld voor projectmanagement. Bovendien hebben we,



Corporate HRM-directeur Kees Lekkerkerker

net zoals in het Verenigd Koninkrijk en Zuid-Afrika, in Nederland erkende chartership programma geïntroduceerd, onder leiding en supervisie van het KIVI. Daarbij wordt iemand in enkele jaren opgeleid tot professional in een vakgebied. Iemand verwerft de juiste competenties en laat zich daarna certificeren."

Lokale professionals internationaliseren trouwens even hard met de Nederlanders mee. "We zien dat Indiërs zich in Engeland laten certificeren", vertelt Lekkerkerker. "Op de internationale arbeidsmarkt komen meer 'local expats', mensen die niet de nationaliteit hebben van het land waar ze wonen. Zij zijn uit dienst gegaan in het land van herkomst en hebben zich in een ander land gevestigd, bijvoorbeeld Nederlanders in Dubai of Indonesië. Zij laten zich lokaal inhuren. Dat is niet per definitie goedkoper, want die mensen weten ook wat ze waard zijn. Het scheelt meestal wel financieel, omdat het bedrijf geen kosten voor huisvesting of school betaalt."

Tekort aan hoger kader

Het is een uitdaging om de juiste kwaliteit op de juiste plaats te krijgen, erkent de directeur HRM. "In vestigingen in bijvoorbeeld

AQUA

10^e
EDITIE

NEDERLAND VAKBEURS

Mede mogelijk gemaakt door:



DÉ WATERBEURS VAN NEDERLAND

Presenteer tijdens deze 10e editie uw nieuwste innovaties en producten op het gebied van waterbehandeling, -management en -technologie. Samen met de gelijktijdige RioleringsVakdagen brengt deze vakbeurs u in contact met ruim 9.900 professionals. Breid uw netwerk uit en leg op de beursvloer de basis voor nieuwe samenwerkingen. Aqua Vakbeurs Nederland is de vakbeurs waar u als bedrijf uit de waterbranche zeker niet mag ontbreken!

BOEK UW STAND BINNEN ENKELE KLIKS ONLINE!

EVENEMENTENHAL.NL/AQUA

EVENEMENTENHAL GORINCHEM

15, 16 EN 17 MAART 2016

12.00 - 20.00 UUR

Evenementenhal Gorinchem | Franklinweg 2 | 4207 HZ Gorinchem | 0183 680 680 |  Aqua_Rio_EH



Vietnam en Indonesië is nog een tekort aan hoger kader. Het ligt voor de hand om die mensen lokaal in te huren, maar nu kijken we ook naar de universiteit in Delft. Daar werken en studeren bijvoorbeeld zestig Indonesiërs, waarvan een aantal bij ons kan werken. Na een aantal jaar bij een Nederlandse vestiging kun je hen aanstellen in kaderfuncties in het land van herkomst. Voordeel is dat deze mensen ons land en onze cultuur kennen.”

Voor alle professionals is het volgens Lekkerkerker goed om internationale ervaring op te doen, liefst tijdens de studie of het afstuderen. En het kan op nog meer manieren. “Wij werken samen met VSO (Voluntary Service Overseas). Medewerkers mogen zes maanden met onbetaald verlof om ontwikkelingswerk te doen. We betalen een tegemoetkoming voor doorlopende kosten in Nederland. Zo kun je maatschappelijk iets betekenen en internationale ervaring opdoen.”

Tot slot kent Royal HaskoningDHV een buddiesysteem, waarbij medewerkers in Nederland en het Verenigd Koninkrijk collega's in bijvoorbeeld Azië begeleiden. Daarbij kunnen ze elkaar ook fysiek ontmoeten: de Aziatische collega komt bijvoorbeeld zes maanden naar Europa om kennis te maken met de praktijk hier.”

Ondanks de globalisering van de arbeidsmarkt blijft er voor Nederlanders voldoende werk in het buitenland. “De Nederlanders bieden een specifieke meerwaarde, diepgaande, innovatieve technische kennis in combinatie met een oplossingsgerichtheid. We profiteren nog steeds van ons wereldwijde imago van waterbouwers. Ook de bouw van vliegvelden en havens is een zeer internationale markt, waarin veel Nederlandse specialisten werken. Op het gebied van waterzuivering staan wij eveneens internationaal goed bekend”, besluit Lekkerkerker.

Start een internationale loopbaan op de AIWW

Tijdens de Amsterdam International Water Week (AIWW) kunnen studenten en jonge waterprofessionals kennis uitwisselen en internationale contacten opdoen. Van 2 tot 6 november is het mogelijk om deel te nemen aan een uitgebreid jongerenprogramma met conferenties, workshops en debatten. Het jongerenprogramma is geïntegreerd binnen de reguliere activiteiten op de AIWW, dus er is ook volop gelegenheid om ervaren professionals te ontmoeten. Het programma begint met een introductiedag, waarbij de jongeren een tour maken langs Amsterdamse highlights en elkaar leren kennen. Meer informatie op www.young-iww.com. Op twitter zijn de activiteiten van het jongerenprogramma te volgen via [@YouthIWW](https://twitter.com/YouthIWW)

Jong (af)geleerd

‘Kort gewiekt’ noem ik ze tegenwoordig. De professional die na jaren inhoudelijke opsluiting naar buiten treedt, omdat hij gepromoveerd is van junior naar medior adviseur. Bij zijn nieuwe functie hoort ook een stukje marktwerking. Maar het valt nog niet mee om vreemden aan te spreken tijdens de koffiepauze van het congres. Vorige week op een waterbeurs kwam hij tot dezelfde conclusie. Afgezien van een oud-collega heeft hij niemand werkelijk gesproken. Het bleef bij het aangeven van de koffiemelk en het uitwisselen van algemene correctheden. Het is een somber beeld, maar helaas kom ik dat type professional vaak tegen, zowel op bijeenkomsten als in persoonlijke gesprekken. Komt het door de mindere sociale vaardigheden die technici worden toebedeeld? Ik denk het niet. Wat de meeste technici wel gemeen hebben is de inhoudelijke start van hun carrière en voor veel academici geldt dit ook voor hun studie.

De maatschappij vraagt om professionals die met de toenemende complexiteit van werkzaamheden kunnen omgaan. Hopelijk transformeert onze lineaire georiënteerde samenleving zich aankomende decennia naar een circulair model. Voor deze transformatie zijn communicatief vaardige, vakinhoudelijke professionals nodig. Zij moeten in staat zijn om hun vakkennis in relatie te brengen met hun omgeving.

Zal dit moeilijk zijn? Voor velen niet, de meeste jonge mensen bezitten goede sociale vaardigheden en die moeten we koesteren en niet inperken. Ze moeten ze laten leven! Ik ben benieuwd hoe snel het ons gaat lukken om deze omslag te maken. Aan de jongeren ligt het niet. Die zijn gewend te communiceren en denken niet in grenzen, sectoren of andere beperkende terminologieën.

Op advies van de watersector besteden opleidingsinstituten veel aandacht aan sociale vaardigheden en dat merk je. Studenten presenteren zich goed en zijn gewend om in contact te staan met hun omgeving. Wonderlijk genoeg zijn vele werkgevers in hun oude gewoonte blijven hangen dat een junior medewerker zich eerst op de inhoud moet bewijzen en pas daarna naar buiten mag treden. Ik merk dat jonge professionals in deze periode van “interne opsluiting” veel van hun externe gerichtheid kwijt raken. Zij krijgen een set oogkleppen aangemeten. Dan gaat ‘If you don't use it you lose it’ een rol spelen. Met als uitkomst: medewerkers van dertig jaar en ouder die moeite hebben om de contacten aan te gaan. Echt zonde.

Jaap Feil

H2O-job