

Industrie moet innovatief zijn om aan personeel te komen

Personeelstekort is nog altijd groot

Het personeelstekort is in de industrie al jarenlang een steeds terugkerend thema. Door vergrijzing is de uitstroom in de branche behoorlijk groot, terwijl de aanwas nog altijd te klein is. We spraken met een recruitment organisatie en grote werkgever in de industrie. Hoe pakken zij het probleem aan?

Redactie Process Control

Het is geen groot nieuws in de industrie: er zijn te weinig mensen beschikbaar om de uitstaande vacatures te vervullen. Op dit moment is het aantal openstaande vacatures in de techniek en in de productie/operationele kant groter dan in de zorg. En dat zegt wat, want nooit eerder was de uitstroom in de zorg zo groot. Door de coronadip nam het tekort tijdelijk wat af, maar steeg daarna opnieuw toen de industrie ineens weer op volle toeren begon te draaien.

Nog maar het begin

Johan Tol is Managing Director bij Processionals, een recruitment organisatie die gespecialiseerd is in de procesindustrie. Bij Processionals worden vooral kandidaten met MBO 3 of 4 en HBO-niveau gerecruit, zowel voor productie als onderhoud. "In de praktijk is dat dus aan de productiekant de procesoperator tot

en met de productie-manager. Aan de maintenancekant gaat het daarbij van onderhoudsmonteur tot maintenance manager en alles wat er tussenin zit."

Het personeelstekort in de industrie is nijpend. Er is een grote uitstroom en te weinig aanwas. En het einde van het tekort is nog niet in zicht. "Sterker nog, dit is eigenlijk nog maar het begin", vertelt Tol. "Ik verwacht dat het

tekort de komende jaren eerst nog zal toenemen." Het netto aantal beschikbare banen in de industrie neemt eigenlijk juist af: door industrialisering, automatisering en digitalisering verdwijnen er in de loop van de tijd banen. "Niet alle mensen die met pensioen gaan, hoeven te worden vervangen. De aanwas is echter alsnog veel te klein om het aantal vacatures te vervullen."

Het aantal vacatures voor procesoperators is sinds het derde kwartaal van 2020 verdubbeld, weet Tol: "Dan moet je wel rekening houden met de coronadip uiteraard, maar toch is een verdubbeling veelzeggend. Voor procesoperators niveau 3 zagen we in Q3 2020 zo'n driehonderd nieuwe vacatures openstaan. Nu is dat zevenhonderd. Ten opzichte van voor corona hebben we het nog steeds over een groei van ruim veertig procent."

Imago

Jongeren kiezen veel te weinig voor een carrière in de techniek. "De industrie heeft nog steeds het imago dat je onder smerige omstandigheden staat te sleutelen aan allerlei machines", vertelt Tol. "Terwijl dat door allerlei ontwikkelingen en technieken helemaal niet meer zo is. In de fabriek van de toekomst is dat bovendien nog minder zo: daar wordt onder schone omstandigheden heel hightech gewerkt." Een ander imago-probleem is dat je alleen 'in een fabriek' gaat werken als je echt niet anders kan en dat het salaris dus ook navenant slecht is. Tol: "Het tegendeel is juist waar: je verdient als monteur een uitstekend salaris in de industrie. Ter illustratie: een beginnend onderhoudsmonteur verdient zo'n 2500 euro per maand. Dat kan vervolgens oplopen tot 4500 euro per maand. Het aanvangssalaris van een MBO'er is dus even hoog als van een HBO'er."



De industrie heeft nog steeds het imago dat je onder smerige omstandigheden staat te sleutelen aan allerlei machines...

Meekomen met ontwikkelingen

De aanwas via de reguliere weg - scholieren en studenten - is onvoldoende om het aantal vacatures in de industrie op te vullen, dus wordt er gekeken naar alternatieven. De eerste optie is het inzetten van zij-instromers. "Dat kunnen bijvoorbeeld WO- en HBO-studenten zijn die hun opleiding te theoretisch vinden. Die studenten kunnen we uitstekend omscholen en kunnen een prima carrière in de industrie tegemoet gaan."

Drop-outs, zo heten studenten die hun studie beëindigen, hoeven niet eens perse uit een technische opleiding te komen, weet Tol. "Het is natuurlijk handig dat je als aspirant-monteur een klein beetje kunt sleutelen, maar de trend in de industrie gaat steeds meer richting automatisering en digitalisering: het is dus eigenlijk vooral belangrijk dat je met dat soort ontwikkelingen mee kunt komen."

Een vergelijkbare ontwikkeling is in de auto-industrie te zien. Waar onderhoudsmonteurs nu nog aan verbrandingsmotoren moeten kunnen sleutelen, houdt dat in de toekomst op en moeten ze vooral om kunnen gaan met de eisen van het onderhoud van een elektrische auto.

Uiteraard moet een monteur van een elektrische auto nog steeds een remschijf kunnen vervangen, maar kleppen stellen en uitlaten vervangen is niet meer nodig. Wel dient de monteur vanaf een tablet alle essentiële informatie te kunnen uitlezen en updates uit te voeren.

Engels

Een tweede optie om aan mensen te komen is ze buiten de landsgrenzen te zoeken. Tol: "In Oost-Europa wordt techniek echt nog gezien als een echt vak met veel perspectieven en zijn er meer scholieren en studenten die voor een carrière in de techniek kiezen." Vooral voor het uitvoerende werk kiezen talloze bedrijven in de industrie voor werknemers uit Oost-Europa. "Op het moment dat het werk complexer wordt en er meer theoretische kennis nodig is, worden werknemers uit Zuid-Europa vaak weer interessant. Ook in die landen wordt er vaker voor techniek gekozen dan in Nederland en daar zijn ook werknemers die op HBO-niveau functioneren. Je zult dan alleen wel moeten regelen dat er op de werkvloer ook Engels wordt gesproken."

Opleidingen

Bij Processionals wordt er veel tijd en aandacht besteed aan opleidingen en trainin-



gen. Tol: "Elke werkplek is weer anders en elke functie is dat dus ook. Je kunt op zoek gaan naar de ideale kandidaat die precies in die functie past, maar eigenlijk bestaat die niet. Je kunt ook kijken hoe je een andere kandidaat zo kunt trainen dat hij alsnog perfect op de functie past. Samen met onze opdrachtgevers kijken we naar hoe we een kandidaat kunnen klaarstomen voor zijn of haar nieuwe baan. Dat kan betekenen dat we bijvoorbeeld een mechatronica opleiding via een partner aanbieden, of een Vapro opleiding. In de toekomst gaan we nog

meer focussen op opleidingen in de vorm van onze Processionals Academy. Daarbij moet je denken aan leer-werktrajecten waarbij op maat onderwijs wordt aangeboden."

Overwerken

Het tekort in de industrie is dermate nijpend dat er nu al bedrijven zijn die productielijnen stilleggen, omdat ze de lijn simpelweg niet kunnen bemensen. "Dat zie je bij de NS ook. Als een spoorlijn niet gemonitord of onderhouden kan worden, wordt die lijn afgeschaald", vertelt Tol.

Maar soms kunnen productielijnen gewoonweg niet worden afgeschakeld, omdat bijvoorbeeld daarbij het productieproces van het eindproduct in gevaar komt. "Nu wordt er vaak een beroep gedaan op bestaande werknemers: er wordt dan gevraagd of ze willen overwerken of diensten voor elkaar willen overnemen. Maar dat is een tijdelijke oplossing. Niet iedereen zit er op te wachten om week in week uit te overwerken."

Deuren open

Volgens Tol hebben de industrie en de overkoepelende brancheverenigingen een taak om aan aspirant-technici uit te leggen dat werken in de industrie een mooi beroep is. "De industrie zou, net als defensie, bijvoorbeeld met spraakmakende filmpjes moeten laten zien dat de industrie geen vieze, stoffige bende is, maar een dynamische werkplek biedt in een hightech omgeving. Maar dan begint het er wel mee dat je de deuren open zet."

Wat niet helpt is dat de industrie niet in één grote club is verenigd. Er is niet een duidelijke probleemeigenaar aan te wijzen die de mouwen op zou moeten stropen en het tekort oplost.

IT

Toch ziet Tol de toekomst zonnig in. "De ontwikkelingen in de industrie gaan hard en door die ontwikkelingen worden de banen anders. Daardoor kunnen we op termijn met een ander soort mensen aan de slag, maar zal ook het imago van de industrie als werkgever verbeteren. Vergelijk het maar met de IT. Vroeger was je een nerd als je zei dat je in de IT werkte. Nu kijkt niemand je meer



Daisy van den Brand, Manager Marketing & Communicatie bij Croonwolver&dros: "We werken samen met ROC's, hogescholen, geven gastlessen en doen zoveel mogelijk om de jeugd te interesseren voor techniek."

raar aan als je zegt dat je developer bent. Als we straks iets vergelijkbaars in de industrie gaan zien, maakt dat zeker uit."

Uitvoer

Ook bij Croonwolver&dros, een van de grootste system integrators in de procesindustrie, is het personeelstekort een bekend fenomeen. Croonwolver&dros is zowel actief in de infra, utiliteit, als industrie en biedt aan 2700 mensen een baan. Die banen zijn daarbij enorm divers: van onderhoudsmonteurs tot en met software developers.

Daisy van den Brand, Manager Marketing & Communicatie bij Croonwolver&dros, vertelt: "Op zich is het vinden van WO'ers en

HBO'ers nog wel redelijk te doen, maar we zijn steeds vaker op zoek naar mensen in een zeer specifiek vakgebied, bijvoorbeeld data-analisten. Aan de uitvoer kant zit het grootste tekort, waarbij je moet denken aan servicemonteurs en servicetechnici."

HR is marketing

Het tekort aan servicemonteurs en servicetechnici was dermate groot dat Croonwolver&dros een landelijke campagne opzette om nieuwe mensen te werven. Van den Brand werkte daarbij nauw samen met haar collega's van HR. "Het gaat er om dat je de juiste doelgroep weet te bereiken en dat heeft dus alles te maken met marketing. De afdeling HR en Marketing werken hierin dus goed samen."

Op het moment van schrijven zijn er bij de system integrator tussen de honderd en honderdvijftig nieuwe monteurs nodig met MBO 3 en 4 niveau. "We hebben het in dit geval behoorlijk grootschalig aangepakt. We hebben eerst een onderzoek gedaan naar waar onze doelgroep zich bevindt: dus hoe oud zijn ze, wat voor soort mensen zijn het, wat zijn hun interesses, enzovoorts. Onze doelgroep bleken mannen van begin dertig te zijn met enige ervaring in de techniek, een afgeronde MBO 3 of 4 opleiding, interesse in techniek en een voorliefde voor voetbal en formule 1."

Verleiden

"De volgende vraag was hoe we dan die groep mensen zouden kunnen verleiden om voor ons te komen werken", vervolgt Van den Brand. "Vanwege de voorliefde voor voetbal in onze doelgroep schakelden we



voetbalanalist Theo Janssen in. We hebben vervolgens 'Monteurmakelaar' opgezet, een platform waarbij Theo nieuwe medewerkers werft onder het motto, 'hey monteur, kom werken voor een topclub'. Voordat het zover was hebben we met een mediastrateeg besproken op welke manier we onze doelgroep concreet het beste konden bereiken. Dat werden billboards langs de snelweg, radio-spotjes, een website en online marketing." De doelgroep van Croonwolter&dros is niet alleen best schaars, maar is ook lastig te verleiden. "Die mensen hebben allemaal een prima baan en zitten dus niet op de bank te wachten om ergens aan het werk te gaan. Je moet ze dus verleiden om voor ons te komen werken."

USP's

Naast het feit dat monteur een heel mooi vak is en dat er bij Croonwolter&dros zeer interessante projecten plaatsvinden, zijn er meer USP's, meent Van den Brand: "Croonwolter&dros is onderdeel van TBI



In de campagne van Croonwolter&dros werd voetbalanalist Theo Jansse ingezet als de 'Monteurmakelaar' en met succes.



Holdings, een bedrijf dat het heel belangrijk vindt om te investeren in de toekomst. Zo investeert het bedrijf in de toekomst van de kinderen van werknemers. Monteurs van begin dertig hebben vaak jonge kinderen, dus dan spreekt dat zeker aan. Daarnaast is ons bedrijf door het hele land vertegenwoordigd en kan iedereen dus in zijn of haar eigen regio aan het werk. Hele dagen in de auto zitten is dus echt niet meer nodig."

De campagne werkt: al vijftien mensen hebben een contract getekend en er lopen gesprekken met diverse andere kandidaten. "En we zijn eigenlijk nog maar net begonnen. We zijn er nu al wel echt van overtuigd dat deze campagne veel meer oplevert dan hoe we normaliter onze mensen werven."

Weet wie je zoekt

Toch lijkt de campagne van Croonwolter&dros voor kleinere bedrijven met lagere budgetten geen haalbare kaart te zijn. Van den Brand begrijpt die opmerking: "Wij hebben zelf nooit eerder zo'n campagne

opgezet en er zoveel budget voor vrijgemaakt, maar we waren ook nooit eerder naar 150 mensen op zoek. Alles staat dus in verhouding tot elkaar. Maar het is ook een kwestie van een rekensom: wij stonden op het punt dat we bepaalde projecten niet meer konden aannemen vanwege het tekort aan personeel. Dan gaat het je dus echt geld kosten en dat is een stuk meer dan wat we nu in die campagne hebben gestoken." Van den Brand heeft advies voor bedrijven met kleinere budgetten: "Referrals zijn heel belangrijk. Als jij tevreden personeel hebt, werf met je eigen personeel weer nieuwe mensen. Maar ook heel belangrijk: weet heel goed naar wie je op zoek bent. Waar sta je als bedrijf nu eigenlijk voor en wat voor mensen passen er nu eigenlijk bij je bedrijf? Als jij in een hoek zit die op geen enkele manier past in een groenere economie, wordt het lastig om mensen te vinden. Dat wordt namelijk steeds belangrijker. Als mensen kunnen kiezen tussen werken aan een energieneutrale tunnel, of een bijna afgeschreven fossiele asset, kiezen ze voor het eerste."

Hartstikke mooi

Het probleem van het personeelstekort in de industrie begint op de Nederlandse scholen. Al op de basisschool zouden kinderen geënthousiasmeerd moeten worden om met techniek bezig te zijn, zowel jongens als meisjes. Croonwolter&dros investeert al lange tijd in onderwijs: "We werken samen met ROC's, hogescholen, geven gastlessen en doen zoveel mogelijk om de jeugd te interesseren voor techniek", vertelt Van den Brand. "Het draait er uiteindelijk om dat je laat zien dat techniek hartstikke mooi kan zijn."

Die mensen hebben allemaal een prima baan en zitten dus niet op de bank te wachten om ergens aan het werk te gaan...