

EINDRAPPORTAGE HBO-LLO

Vanaf juni 2024 is David Becking van MANAKR8 in opdracht van Stichting BLEI gestart met het onderzoeken van de marktbehoefte aan HBO geschoold personeel in de ondergrondse infra.

INLEIDING

Dit onderzoek betreft een samenwerking in de driehoek netbeheerders, aannemers en onderwijsinstellingen. De initiële focus van David's onderzoek richt zich op de actuele behoefte bij de aannemers. Hiervoor zijn eind juni alle bij Bouwend Nederland aangesloten aannemers (leden SWEC) benadert voor een interview. Hieraan hebben een 8 aannemers gehoor gegeven. Parallel hebben Eveline Blikslager en Wies Zagt van Valcon een gelijksoortig onderzoek gedaan onder de netbeheerders. Hun bevinding zijn verderop in de rapport opgenomen.

CONCLUSIE

Aan de kant van de aannemerij is op een uitzondering na al enige tijd sprake van een tekort aan HBO geschoold personeel. Dit komt vooral door een toename in werkzaamheden, vergrijzende populatie en verschuivend takenpakket. Aannemers hebben minder vakkundig personeel, meer verantwoordelijkheden en complexere projecten. 1 gesproken aannemer is vroegtijdig gaan opleiden en werven en geeft aan 'op dikte' te zijn, de overige spreken over een benodigde groei van gemiddeld 10 tot 25% van het huidige personeelsbestand.

Dat het inmiddels over honderden actuele vacatures gaat en hier nog meer gaan bijkomen zijn alle gesproken partijen het ook unaniem over eens. Dat dit dus ook over evenzoveel opleidingsplaatsen gaat is een logische en waarschijnlijk terechte conclusie. Alle gesproken partijen zijn ook duidelijk nog zoekende in wat de oplossing voor deze vraag zou moeten zijn. Er is in ieder geval een overduidelijk sterke behoefte aan een kort, modulair, praktijkgericht, deeltijd opleidingsaanbod. Een aanbod dat flexibel is in inhoud, tijdsbesteding en investering.

Omdat het concrete, gestructureerde aanbod op dit moment ontbreekt kiezen veel aannemers nu voor in-house ontwikkelde opleidingstrajecten en/of cursussen/trainingen (al dan niet met externe (opleidingskundige) hulp opgezet en/of ingevuld) of voor bekende concrete externe opleidingsmodules zoals Allround projectleider van BOB, Projectmanagement van IPMA en dergelijke. Daarnaast worden regelmatig externe specialisten ingehuurd op projectbasis (bijv. omgevingsmanagers, projectmanagers, procesdeskundigen etc) die de aanvullende opdracht meekrijgen het huidige kennisniveau van de populatie te verhogen.

De meeste respondenten vragen zich hardop af of een (semi) fulltime, (voltijd) bachelor de oplossing is en matcht met de uitdagingen waar met name aannemers mee worstelen. Dit komt vooral door de brede behoefte (omgevingsmanagement, projectbeheersing, engineering, projectmanagement) de koppeling tussen theorie en praktijk en de beperkte beschikbaarheid van de huidige populatie. Men heeft derhalve vooral behoefte aan een modulaire, flexibele, praktijkgerichte en -gekoppelde opleidingsmogelijkheid. Een centraal (praktijkgericht) opleidingscentrum vergelijkbaar met BOB, Railcenter e.d. zou volgens velen ideaal zijn evt. in combinatie met een traineeshipachtig traject (vergelijkbaar met de academy van Building heroes e.a.) om de breedte behoefte en -mogelijkheden persoonlijk passend te maken en/of op te zoeken.

AANBEVELING

Het lijkt tijd voor een haalbaarheidsstudie naar een centraal opleidingscentrum (met eventuele decentrale practica) in combinatie met een Modulaire Minor. Enkele jaren geleden kampte de railbranche met een vergelijkbare uitdaging. Één van de gekozen oplossingen die goed lijkt te werken is een centraal opleidingscentrum (Railcenter te Amersfoort) in combinatie met een minor aan de Hogeschool Utrecht (Railtechniek) opgezet vanuit een integrale verregaande samenwerking). Dit lijkt een 'perfect fit' met de actuele behoefte (eventueel ook passend voor bredere uitdagingen) in de Ondergrondse Infra.

Een ander groot voordeel van deze oplossing is het inmiddels 'Proven Concept'. De minor en dit opleidingscentrum zijn inmiddels een aantal jaar actief dus bepaalde 'lessons learnt' kunnen daar eenvoudig worden opgehaald waardoor een efficiënt ontwikkelproces kan worden opgezet. In de samenwerkingsovereenkomsten is een verdeelsleutel opgenomen voor de benodigde resources (en vervolgens ook de opbrengsten per deelnemer. Dit zou perfect door BLEI (al dan niet in samenwerking met bijv. Bouwend Nederland en/of COB) opgezet en geëxploiteerd kunnen worden.

INTERVIEWS

Er zijn in totaal 24 aannemers benaderd. 8 van hen zijn daadwerkelijk geïnterviewd. Dit zijn;

- Bam,
- Van Baarsen,
- Alsema,
- Siers,
- Visser Smit Hanab,
- Verkley,
- Heijmans,
- Van Vulpen.

BEVINDINGEN

De aannemers die tot op heden zijn geïnterviewd zijn unaniem over de behoefte. “Deze is aanzienlijk, groeiend en nijpend” aldus Sanne de Graaf van Van Baarsen. De laatste jaren ziet men een overduidelijke verschuiving in de verantwoordelijkheden van de aannemer in de projecten. Hieraan ligt hoogstwaarschijnlijk het in complexiteit toenemend speelveld (vele stakeholders en raakvlakken), wijzigende contractvormen (meer UAV-GC) en krapte op de arbeidsmarkt (vergroeiing en beperkte jonge aanwas) ten grondslag.

Dit zorgt ervoor dat aannemers die al kampen met personeelstekorten bij een toenemende vraag (mede het gevolg van het Parijs-akkoord en opvolgende energietransitie) nu een dubbele uitdaging hebben; “onze veelal traditionele projectaanpak ‘werkt’ niet meer” aldus Freddie Werink van Bam. Jochen Tulp gaat nog een stapje verder en geeft aan dat de coronacrisis een duidelijk kantelpunt is geweest “als de uitdagingen daarvoor nog niet zichtbaar waren dan zijn ze dat nu zeker wel, we kunnen niet meer anders”. Waarmee hij doelt op een meer planmatige aanpak van de projecten. “We zijn van oorsprong vooral ‘Doeners’, maar moeten nu veel meer voorbereiden, voordenken en organiseren in plaats van ‘dat lossen we buiten wel op” aldus Iris van den Berg van Alsema.

De toenemende vraag zien zij dan ook vooral in de voorbereidende en organiserende posities; projectmanagement, engineering, procesbeheersing, contractmanagement etc. Op de vraag hoe zij deze behoefte momenteel invullen werd de creativiteit van de aannemerij zichtbaar. “Nu wordt er vooral geworven op HBO werk- en denkniveau waarbij technische affiniteit al mooi meegenomen is. De ervaring die we eigenlijk nodig hebben en zoeken is gewoonweg niet te vinden en is wellicht niet eens aanwezig” aldus Renate Bouwhuis van Bam. De oplossing wordt nu vooral gevonden in zijnstroom vanuit bijvoorbeeld netbeheerders en het individueel opleiden van HBO-ers met bijv. bouwkunde, civiele techniek, elektrotechniek, technische bedrijfskunde etc. “Maar hiermee zijn we er niet en komen we er voorlopig ook niet, er moet meer gebeuren” aldus Patricia van Toor van Visser Smit Hanab.

VERVOLG

Het onderzoek dient nog gecombineerd/uitgebreid te worden met perspectieven vanuit het actuele aanbod/programma's bij de onderwijsinstellingen (HBO's) maar wellicht ook met de actuele aanbieders van deelprogramma's zoals IPMA, BOB, Bouwradius etc. Op dit moment Tevens is het raadzaam vergelijkbare trajecten vanuit overige branches (zoals de opzet van Railcenter en de Minor Railtechniek) nader te onderzoeken en een haalbaarheidsstudie te doen naar het 'kopiëren' hiervan voor de Ondergrondse Infra. Een samenwerking met partijen als het COB is daarvoor een absolute aanrader.

DISCLAIMER

Deze voorlopige conclusies komen voort uit gesprekken tussen de projectleider van BLEI met vertegenwoordigers van aannemers. En verschillende gesprekken bij het COB. Dit betreft dus geen academisch (kwantitatief) onderzoek. Tevens omvat het onderzoek nog maar een beperkt aantal respondenten waardoor conclusies wellicht onvoldoende representatief zijn.

RAPPORTAGE VALCON

Het programma Sneller aan de Slag is gestart met het onderzoeken van de marktbehoefte aan HBO geschoold personeel in de netbeheerdersector. Dit rapport betreft het tussentijds resultaat van dit onderzoek tot aan oktober 2024.

INLEIDING

Dit onderzoek focust zich op de actuele behoefte aan HBO geschoold personeel bij de netbeheerders. Vanuit de HBO's krijgt Stedin regelmatig uitnodigingen om samen met andere bedrijven te kijken hoe de lesprogramma's aangepast moeten worden om antwoord te geven aan de behoefte van de bedrijven. Leuke en leerzame bijeenkomsten, waarbij opvalt dat de HBO's echt openstaan voor verandering en dat het bedrijfsleven hier graag aan meewerkt.

BEVINDINGEN (VOORLOPIG)

Vanuit Stedin is de behoefte aan hbo geschoold personeel opgehaald bij Peter Voermans (Business Partner Opleiden). Vanuit Alliander is de behoefte aan hbo geschoold personeel opgehaald bij Tom Lassche (Manager Technische Bedrijfschool). Vanuit Enexis is de behoefte aan hbo geschoold personeel opgehaald bij Rachida van Woudenberg (Teammanager Corporate Recruitment Operations).

Vacatures op HBO-niveau bij netbeheerders

Sinds vorig jaar is Stedin bezig met het verkennen van technische hbo-opleidingen voor diverse functies die dezelfde vooropleiding nodig hebben. Het gaat hier met name om de functies:

- Werkvoorbereider
- Engineer
- Operationeel netcoördinator
- Bedieningsdeskundige
- Gebiedsverantwoordelijke
- Projectleider

Vanuit de bedrijfschool richt Alliander zich op de 'Bèta-specialisten' binnen hbo-/wo opleidingen. Er is nog geen duidelijk onderscheid gemaakt tussen functies op hbo- en wo-niveau. De functies die momenteel binnen de scope vallen zijn assetmanager, engineer, consultant en netarchitect. Voor komend jaar ligt de focus op de functie van netarchitect, aangezien deze in verschillende ketens geïdentificeerd is als een knelpunt voor verdere opschaling.

Enexis heeft de volgende vacatures op HBO-niveau:

- Maintenance engineer
- Technisch Specialist
- OT-expert bij netautomatisering
- Congestie officer
- Bedrijfsvoerder
- Projectengineer
- Detailengineer
- Expertengineer
- Teammanagers
- Afdelingsmanager
- Planners
- Projectleiders

Benodigde aanvullende opleiding/training voor inzetbaarheid na studie

De ervaringen van Stedin met de Associate Degree en BSc programma's bij de diverse hbo-instellingen voor Elektrotechniek, Engineering en Technische bedrijfskunde zijn positief. Stedin krijgt vanuit de ketens terug dat de AD-programma's Engineering (elektrotechniek) en Technische Bedrijfskunde goed aansluiten bij de vraag.

Ook Enexis mist in de huidige opleidingen niets essentieels. Wat wel ontbreekt is vaak specifieke ervaring die pas tijdens de interne programma's wordt opgedaan.

Alliander heeft nog geen inzicht in wat de hbo-opleidingen zouden moeten aanvullen/aanscherpen om beter aan te sluiten op de behoeften. De focus van Alliander ligt op het ontwikkelen van een breed programma, zodat gediplomeerden snel inzetbaar zijn en flexibel kunnen bewegen tussen functies, wat hun loopbaanmogelijkheden aantrekkelijker maakt.

Wat missen de opleidingen volgens de netbeheerders?

Kandidaten die net van school komen missen natuurlijk netbeheerderservaring, maar dit is doorgaans geen obstakel om iemand aan te kunnen nemen. Kandidaten moeten immers toch de interne programma's doorlopen, die onder andere bestaan uit inwerkprogramma's, BEI-certificeringen, STIPL-opleidingen voor de juiste aanwijzingen. Managers zijn zich bewust van schaarste binnen deze doelgroep.

Aanvullende opleiding/training ingezet door netbeheerders

Bij Stedin volgen hbo-studenten naast de reguliere opleidingen ook nog aanvullende specifieke onboarding/technische trainingen (bijvoorbeeld van Quercus en KIWA) gericht op de keten waarin ze gaan werken. Dit is te divers om te verwerken in een algemene hbo-opleiding. Een aantal hbo-instellingen, waaronder Avans, HAN en Dordrecht Academy, maken gebruik van modules van Lucas Nülle. Deze dragen bij aan het krijgen van overall inzicht en toepassen van diverse technieken vanuit de elektrotechniek.

Door het volgen van de hbo-engineering opleidingen kunnen medewerkers vanuit loopbaanpaden binnen een aantal jaren doorgroeien naar senior functies binnen hun afdeling of andere ketens.

Enexis zet vooral in op 'training on the job', begeleid door een buddy en daarnaast wordt hij/zij waar nodig ingeschreven voor de aanwijzingen en soms ook aanvullende cursussen.