

Rondetafelgesprek

Locatie:

Gesprek vindt online plaats

Deelnemers:

Madeleine Teuwen, manager HR Joulz; partner voor integrale energie-infrastructuren

Linda van Steekelenburg, senior hr-adviseur bij netwerkbedrijf Juva

Erik van 't Wout, corporate recruiter Enexis Groep

Pietha Selen-Spruijt, hr-manager energiebedrijf PZEM

Als het zo lastig is om aan geschikt personeel te komen, dan leid je ze toch zelf op

De een spreekt over schaarste, de ander over krapte. Feit is dat de vacatures voor technisch en specialistisch personeel in de energiesector lastig in te vullen zijn. Opleiden luidt het credo, maar dat vraagt veel middelen en menskracht. En vooral ook aantrekkelijk werkgeverschap, gezamenlijk optrekken binnen en buiten de branche om jongeren te enthousiasmeren voor het vak staan hoog op de agenda's van energiebedrijven.



“We moeten de sector aantrekkelijker presenteren. Meisjes zouden we bijvoorbeeld al op de basisschool moeten enthousiasmeren”

Madeleine Teuwen, Joulz

Rondetafelgesprek

Enexis Groep staat te boek als een van de aantrekkelijkste werkgevers van het land. Maar vacatures voor banen als monteur, engineer of uitvoerder kunnen in sommige regio's toch maandenlang onbeantwoord blijven. 'Als je één enigszins passende reactie krijgt, dan denk je al snel: deze moeten we aannemen en leiden we zelf wel verder op', zegt corporate recruiter Erik van 't Wout.

Linda van Steekelenburg, hr-adviseur van het kleinere netwerkbedrijf Juva in Zuid-Holland, spreekt liever over krapte. 'Het gaat bij ons om enkele plekken en daar vinden we altijd wel de mensen voor. Het is herkenbaar dat het vaak om technische functies gaat die lastig in te vullen zijn.'

In de energiewereld zijn de uitdagingen op personeelsgebied het gesprek van de dag. Vier professionals geven hun kijk op mogelijke oplossingen: van medewerkers in het buitenland werven tot aandacht voor vitaliteit en duurzame inzetbaarheid. Linda van Steekelenburg werkt bij netwerkbedrijf Juva, dat bestaat uit de werkmaatschappijen Westland Infra, Anexo en Capturam. Erik van 't Wout is corporate recruiter bij Enexis Groep. Madeleine Teuwen is manager HR bij Joulz, wat tot 2019 onderdeel was van netbeheerder Stedin. Pietha Selen-Spruijt is hr-manager voor het Zeeuwse PZEM.

'We produceren, leveren en verhandelen energie en daarom hebben we geen technische functies, maar vooral economen, econometristen, analisten en handelaren in dienst naast de gebruikelijke backofficefuncties', zegt Selen-Spruijt. 'Maar ook wij hebben moeite om aan het juiste personeel te komen. Onze standplaats in Zeeland is minder in trek dan de Randstad en voor sommige banen, zoals quantitative analist-datawetenschapper, is wereldwijd een tekort aan mensen.'



“De ontwikkelingen gaan snel.
We leiden nu mensen op die we
gedurende hun opleiding al
moeten bijscholen”

Erik van 't Wout, Enexis Groep

Meiden enthousiasmeren

Wie meer zicht wil krijgen op de oorzaak van de krapte zal een blik moeten werpen op het reguliere onderwijs, duidt Van Steekelenburg. 'Waarom is de instroom van jongeren voor de technische opleidingen laag en waarom zijn er amper meiden die voor het vak kiezen? Daar zouden we al actief kunnen zijn in het bereiken van toekomstige medewerkers. Daarnaast horen strenge veiligheidseisen bij onder meer het monteurs- en uitvoersvak; dat is volstrekt begrijpelijk als je met elektriciteit en gas werkt, maar het maakt de instroom lastiger. Wij kijken daarom steeds meer naar talent en kwaliteiten in plaats van functie-eisen en investeren vervolgens zelf in het opleiden.'

'Herkenbaar', zegt Madeleine Teuwen van Joulz. 'Voor de functies van accountmanager of controller worden we bedolven onder de sollicitaties, maar mensen met een technische opleiding zijn lastig te vinden. Meisjes zouden we in een veel eerder stadium moeten enthousiasmeren voor werken in de techniek, bijvoorbeeld al op de basisschool.'

'Jongens daarentegen kiezen massaal voor installatiebedrijven waar ze allerlei werkzaamheden kunnen doen', vult Van 't Wout aan. 'Als maatschappij stimuleren we onze jongeren

ook om zich maar hoger op te leiden en dan stromen ze door naar hbo elektrotechniek. Ik snap trouwens niet dat technische beroepen in Nederland mannenberoepen zijn. In een land als Italië is dat gelijk verdeeld en dat maakt volgens mij het werken voor iedereen leuker.'

Verschillende bedrijven uit de energiesector slaan de handen ineen om jongeren te stimuleren voor een studierichting in de energietechniek. Onder de noemer Power up the Planet! is een lespakket ontwikkeld en een campagne gestart om vmbo-leerlingen te enthousiasmeren voor het technische vak. 'Daarnaast is het belangrijk dat we een toekomstplaatje schetsen waarin de jongere leert dat je een bijdrage levert aan de energietransitie en dat je je nog in alle richtingen verder kunt ontwikkelen', zegt Teuwen.

Van 't Wout: 'Daar ben ik het helemaal mee eens: we moeten concreet maken wat er zo leuk is aan werken in de techniek.' Van Steekelenburg: 'Veel jongeren hebben geen of een onjuist beeld bij de beroepen. Verder blijft ook de aandacht voor de eigen regio belangrijk in de vorm van het deelnemen aan beurzen en bedrijfsinformatiedagen. En het opleiden van zijinstromers.'

Voor de PZEM geldt dat in de regio ook de samenwerking buiten de sector

wordt gezocht om mensen naar Zeeland te bewegen. 'Met een werknemer komt vaak ook een partner mee en die wil je ook een baan kunnen bieden om de overstap aantrekkelijker te maken. Daarnaast werven we met succes medewerkers in het buitenland en begeleiden hun immigratietraject.' 'Voor monteurs ligt dat ingewikkelder', vult Teuwen aan. 'De veiligheidseisen in Nederland sluiten niet direct aan op de veiligheidseisen in het buitenland. Daar valt wel een mouw aan te passen op het gebied van extra opleiding en daar investeren we dan ook in.'

Vissen werkgevers in de energiesector steeds in dezelfde vijver? Kapen ze personeel bij elkaar weg? En wat doen ze om mensen binnenboord te houden? 'Wij zeggen: je moet niet bang zijn om mensen voor een ander op te leiden', zegt Van Steekelenburg van Juva. 'Natuurlijk doet het pijn als een nieuwe medewerker snel afhaakt, maar het is in ons aller belang dat we genoeg technisch personeel hebben. Daarnaast is het ook onze taak om onze medewerkers te binden en te boeien. Iemand geen opleidingskansen bieden kan zomaar betekenen dat de medewerker op zoek gaat naar een andere baan. Bied je die kans wel, dan levert dat mooie interne doorstroomkansen op. Dat perspectief kan ervoor zorgen dat de medewerker langer blijft.'

Selen-Spruijt ziet het verder opleiden en coachen als een belangrijke manier om met name het jonge en hoogopgeleide personeel in huis te houden. 'We willen ze de mogelijkheid bieden om door te groeien naar een senior rol of zelfs teamlead. En juist die leidinggevendheid bieden we binnenkort een traject aan om ze de juiste handvatten te geven voor hun takenpakket, vooral door de aandacht op persoonlijke vaardigheden en de signaleerfunctie die ze hebben.'

Van 't Wout onderschrijft die strategie. 'Budget vrijmaken en als werkgever samen met de werknemer de piketpaaltjes slaan welke stappen iemand kan gaan zetten tijdens de loopbaan. Daarnaast hebben we als werkgever in deze sector heel goede secundaire voorwaarden, maar dat moeten we goed uitleggen, want veel mensen kijken vooral naar hun nettomaandloon. We zien helaas dat commerciële partijen met markttoeslagen personeel wegkopen.' De recruiter vervolgt: 'We zitten allemaal op Facebook en op LinkedIn met vergelijkbare wervingsfilmpjes en daar worden alleen de socialmediabedrijven beter van. Ik wil zelfs nadenken over personeel uitwisselen als ze tijdelijk beschikbaar zijn.'

Van Steekelenburg: 'Dat is een mooi idee, maar ik zie wel haken en ogen in de praktijk. De functies die wij hebben zijn vaak niet uitwisselbaar en ik geloof



Rondetafelgesprek

in de bedrijfscultuur waar medewerkers bewust voor kiezen. Dat onder-
vang je niet met een landelijke campagne. Bij ons wordt de kleinscha-
ligheid als aantrekkelijk ervaren; de breedte van de functie, waardoor
iedereen diverse taken en verantwoordelijkheden heeft. En de direc-
teur schuift regelmatig aan voor een kop koffie.' Teuwen van Joulz: 'Wij
investeren veel in het opleidingstraject van de medewerker om die
binnenboord te houden. Zit je op je plek? Waar wil je naartoe groeien
en wat is ervoor nodig? Het kunnen kleine dingen zijn die een verschil
maken en waar we op kunnen acteren. We moeten ook het sociale as-
pect niet vergeten. Nu we veel coronamaatregelen los hebben kunnen
laten, is die borrel met een drankje en een bitterbal ook weer mogelijk.'

Bij de PZEM heeft de coronacrisis ook nieuwe deuren geopend.
'Omdat we allemaal thuis zijn gaan werken, konden we ook personeel
uit andere regio's, zelfs tot aan Amsterdam toe, aannemen. Nu zetten
we de stap naar een hybride beleid van thuiswerken en naar kantoor
komen', zegt de hr-manager. 'We verwachten iedereen één dag in
de week in Middelburg. Zelfs dan kun je nog eerst de kinderen naar
school brengen of je krijgt een hotelovernachting als de reisafstand
heel groot is. Die flexibiliteit waarderen medewerkers. We gaan in de
praktijk proberen wat wel en niet goed werkt.'

Snelle digitalisering

De volgende uitdaging dient zich al aan: de snelle digitalisering van
de energiesector. Die ontwikkeling vraagt om personeelsleden met
andere skills, vooral op het gebied van data-analyse en IT. Bij de PZEM
is dat al de dagelijkse praktijk, de netwerkbedrijven volgen in rap
tempo, terwijl het technische werk van kabels leggen en energiemeters
monteren blijft.

Recruiter Van 't Wout : 'We leiden nu mensen op die we gedurende
hun opleiding alweer moeten bijscholen, zo snel gaan de verande-
ringen ook op technisch vlak. Daarnaast hebben we een heel nieuwe
groep medewerkers nodig.' Van Steekelenburg herkent dit beeld: 'We
kijken daarom bij het aannemen van personeel meer naar de sociale
vaardigheden en flexibiliteit, de rest leren we ze wel.'



“Wij kijken minder naar
functie-eisen en meer naar
talent en kwaliteiten
en investeren vervolgens
zelf in het opleiden”

Linda van Steekelenburg, Juva



“Omdat we allemaal thuis zijn gaan werken, konden we opeens ook personeel uit andere regio's aantrekken”

Pietha Selen-Spruijt, PZEM

Het is de oplossing die meerdere keren in het gesprek terugkomt op tafel: opleiden, opleiden en nog eens opleiden. Van 't Wout: 'Vroeger had elk gerespecteerd bedrijf wel een eigen bedrijfsschool, maar die zijn in de loop der tijd verdwenen. Een jaar of vijf geleden zijn alle grote netwerkbedrijven – heel verstandig – weer in eigen huis mensen gaan opleiden.'

Dergelijke trajecten kosten vele tienduizenden euro's en hebben invloed op de productiviteit, rekent Teuwen voor. 'Een starter die we in dienst nemen, is in het eerste jaar misschien voor de helft inzetbaar. Ook de opleider, vaak een senior medewerker, kan minder productief zijn. Zijn tijd gaat naar de begeleiding van de starter. Daarom hebben we een eigen opleidingscentrum waarbij een docent de starters in groepen kan opleiden. Starters krijgen de juiste begeleiding en hoeveelheid aandacht, de senior kan zich meer richten op het werk bij klanten.'

Bij Juva hebben ze, mede om de begeleiders te ontlasten, het opleiden over verschillende teams verdeeld, vertelt Van Steekelenburg. 'Dus de ene groep begeleiders is verantwoordelijk voor het ene deel en een ander team voor een ander deel van de praktijkopleiding. Zeker als nieuwe medewerkers gedreven en gemotiveerd zijn gaan de positieve verhalen snel rond en krijgen wij het verzoek vanuit de teams om jonge medewerkers vooral te plaatsen.'

Duurzame inzetbaarheid

Het komt als een ludieke gedachte ter tafel: in de huidige krapte kan geen medewerker met pensioen gaan. De ondertoon is serieuzer en grijpt terug op de noodzaak om invulling te geven aan thema's als vitaliteit en duurzame inzetbaarheid.



Rondetafelgesprek

Werkgevers in de energiesector hebben een breed pakket aan diensten en persoonlijke budgetten. 'Het idee achter een vitaliteitsprogramma is dat de buiten-dienstmedewerker ook echt langer aan het werk kan blijven. De vraag is of zij er dan ook echt gebruik van maken', constateert manager HR Teuwen. 'Daarom kiezen wij ook op dat terrein ervoor om het gesprek aan te gaan, zodat onze medewerkers weten wat er mogelijk is op het gebied van gezondheid en vitaliteit. Als werkgever kunnen wij dan maatwerk bieden.'

De eigen verantwoordelijkheid is wat bij het Zeeuwse PZEM, met een relatief jonge populatie werknemers, erg belangrijk. 'Uit ons medewerkersbetrokkenheidsonderzoek blijkt dat het overgrote deel weet dat vitaliteit belangrijk is, maar dat ze daar zelf invulling aan willen geven. Uiteraard heeft de eigen verantwoordelijkheid een keerzijde, die zal ik zeker niet ontkennen. Wat we met name zien is dat mensen ook te hard gaan werken en tegen hun eigen grenzen aanlopen. Bij de eerste signalen

daarvan proberen we proactief en preventief coaches of bedrijfsmaatschappelijk werk in te zetten.'

Van 't Wout: 'Ik ben geen hr-specialist, maar als werknemer voel ik wel dat het bij Enexis om mensen draait en dat je je eigen invulling kan geven aan wat jou fit houdt, of dat nu vissen of hardlopen is. Dat vind ik heel positief.'

Juva heeft goede ervaringen met workshops die door de medewerkers zelf gegeven worden op het gebied van beweging, voeding en ontspanning. 'Het kan dus gaan over ademhalingstechnieken of een wielertocht na werktijd. Medewerkers ervaren dat als supertof en de drempel om mee te doen met collega's is laag.'

Van 't Wout: 'Wat een leuk idee. Ik zou de workshops met een camera vastleggen en meteen gebruiken om nieuwe medewerkers te werven.'



Loyalys adviseert: Een goede werkgever, met goede voorwaarden

Nu medewerkers de werkgevers zowat voor het uitkiezen hebben, hoe zorg je er dan voor dat ze bewust kiezen voor uw organisatie? Hoe vergroot je de aantrekkelijkheid van de organisatie voor nieuwe collega's, maar zeker ook voor de huidige medewerkers. Een vacature die niet ingevuld hoeft te worden, scheelt immers een gevecht op de arbeidsmarkt.

Het is altijd verstandig, maar in de huidige arbeidsmarkt loont het extra om te investeren in de loyaliteit van medewerkers. Loyalys kan daarbij helpen, bijvoorbeeld in het faciliteren van aantrekkelijke secundaire arbeidsvoorwaarden. Onze AOV is daar een goed voorbeeld van. Medewerkers weten zo dat u er voor hen bent in goede tijden, maar ook in mindere. Als uw medewerkers via Loyalys een semicollectieve AOV krijgen aangeboden dan is het belangrijk om dit onder de aandacht te brengen. We helpen u, in het kader van goed werkgeverschap, graag met de communicatie hierover naar uw medewerkers. Zo maken we ze bewust van de financiële gevolgen bij arbeidsongeschiktheid en kunnen ze een weloverwogen beslissing nemen om wel of niet een AOV af te sluiten.

Meer weten over hoe we uw medewerkers samen attenderen op de AOV?
Lees het op pagina 46.