



**BEDRIJVEN MOETEN ANDERS MET TECHNISCH TALENT OMGAAN**

# ‘Een starter maakt weinig kans’

IN NEDERLAND DREIGT EEN TEKORT AAN BÈTA'S EN TECHNICI, ZEGT DE OVERHEID. TECHNISCH TALENT IS SCHAARS, ROEPT HET BEDRIJFSLEVEN. MAAR MISSCHIEN MOETEN BEDRIJVEN HET TALENT OP EEN ANDERE MANIER WERVEN. ‘DE EISEN BIJ VACATURES ZIJN DUSDANIG HOOG DAT EEN STARTER BIJ VOORBAAT WEINIG KANS MAAKT.’

DE BERICHTEN OVER HET TEKORT aan bèta's en technici zijn tegenstrijdig. Volgens het Centraal Planbureau is er helemaal geen tekort (zie het interview in dit nummer), het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt stelt daarentegen dat de jaarlijkse instroom aan nieuwe hoger opgeleide bèta's en technici ongeveer 4000 personen hoger zou moeten liggen om tot 2008 alleen al in de vraag te voorzien. Wat merken pas afgestudeerden ervan: liggen de banen voor het oprapen, of moeten ze hun toevlucht nemen tot een niet technisch beroep?

‘Aan het begin van mijn studie was er inderdaad een tekort aan hoogopgeleide technici. Afgestudeerden hoefden maar met hun papertje te zwaaien en ze hadden een baan. Maar dat was niet meer het geval toen ik zelf met mijn studie klaar was.’ Aan het woord is Robert van Poppel. Hij studeerde in juni 2003 af als elektrotechnicus aan de Technische Universiteit Eindhoven. ‘De economie zat op een dieptepunt en bedrijven wilden geen mensen meer aannemen.’ Siemens Nederland bijvoorbeeld, waar veel elektrotechnici werken, had de afgelopen jaren maar weinig vacatures. ‘We namen jaarlijks honderd tot 150 starters aan. Maar in 2000 stortte de economie in en sinds dat moment hebben we nog maar mondjesmaat mensen in dienst genomen’, vertelt Jack van Hove, personeelsmanager bij het elektronica-

concern. ‘Inmiddels krabbelt de economie weer op en dat vertaalt zich in meer vacatures.’

**ERVARING**

Meer vacatures betekent niet automatisch dat afgestudeerde technici makkelijker een baan vinden. ‘Op vacatures reageren heel veel mensen en een starter maakt dan weinig kans’, vertelt Wout Schwanen, die in maart 2004 zijn opleiding Werktuigbouwkunde aan de TU Eindhoven afrondde. ‘Mijn open sollicitaties bij bedrijven liepen beter. Maar hoewel bedrijven interesse toonden, hadden ze geen

geld om nieuwe mensen aan te nemen.’ Schwanen had geluk en vond uiteindelijk via een vacature een baan. ‘Op de website van *De Ingenieur* zag ik een interessante vacature staan. Ik heb gesolliciteerd en drie weken later kon ik beginnen.’ Sinds juni vorig jaar werkt hij als junior adviseur bij M+P Raadgevende ingenieurs, een ingenieurbureau op het gebied van geluids- en tril-

*‘Binnen een week ben ik door vijf consultancybureaus benaderd’*

KENGETALLEN	
<b>NAAM</b>	Wout Schwanen
<b>LEEFTIJD</b>	26
<b>OPLEIDING</b>	Werktuigbouwkunde, TU Eindhoven
<b>AFGESTUDEERD</b>	Maart 2004
<b>WERKGEVER</b>	M+P Raadgevende ingenieurs
<b>FUNCTIE</b>	Junior adviseur



© M+P RAADGEVENDENGENIEURS



KENGETALLEN	
<b>NAAM</b>	Robert van Poppel
<b>LEEFTIJD</b>	28
<b>OPLEIDING</b>	Elektrotechniek, TU Eindhoven
<b>AFGESTUDEERD</b>	Juni 2003
<b>WERKGEVER</b>	TU Eindhoven
<b>FUNCTIE</b>	Specialist telecommunicatie

lingstechniek. Zijn werkzaamheden bestaan uit het doen van geluidsmetingen langs snelwegen en het analyseren, uitwerken en rapporteren van de meetgegevens. ‘Het is een mooie mix van wetenschappelijk en praktisch bezig zijn.’

Ook Van Poppel onderschrijft het probleem. ‘De eisen zijn dusdanig hoog dat een starter bij voorbaat kansloos is. Bedrijven nemen geen genoeg met alleen een afgestudeerde elektrotechnicus.’ Volgens hem moeten sollicitanten binnen vijf jaar zijn afgestudeerd, goede cijfers hebben gehaald op middelbare school en universiteit, beschikken over een aantal jaar werkervaring en in het bezit zijn van zeer specialistische kennis. ‘De afstudeeropdracht moet naadloos aansluiten op de toekomstige baan’, geeft Van Poppel aan. ‘Maar ik vind meer gebieden binnen de elektrotechniek interessant dan mijn afstudeeronderzoek.’

Elektronicagigant Philips beaamt op dit moment vooral vacatures te hebben voor ervaren technici. ‘Alle vacatures staan op onze website’, zegt Dirk van de Lagemaat, verantwoordelijk voor de nieuwe aanwas in Europa bij Philips Recruitment Services. ‘Daarnaast kunnen kandidaten een open sollicitatie doen.

Dat geeft Philips de mogelijkheid gericht te zoeken naar kandidaten als een vacature ontstaat, maar we geven het advies om online op vacatures te reageren.’

Ook Siemens biedt de mogelijkheid tot open sollicitaties, maar werkt uiteindelijk net als Philips vooral met vacatures. De meerderheid van de mensen die het bedrijf dit jaar wil aannemen, betreft technici met ervaring. ‘Om starters een kans te geven is een omslag in het bedrijfsleven nodig’, stelt personeelsmanager Van Hove. ‘Bij de meeste bedrijven, ook bij Siemens, wordt het management afgeremd op de prestaties. Daarom geeft een manager vaak de voorkeur aan technici met drie tot vijf jaar werkervaring, omdat zij sneller inzetbaar zijn dan starters. Wij hebben druk uitgeoefend binnen Siemens om ook die jonge mensen aan te nemen. Onze doelstelling is om jaarlijks 25 % schoolverlaters aan te nemen.’ Ook Philips is volgens Van de Lagemaat ‘zeker in het komende jaar meer en meer op zoek naar starters’.

**VISVIJVER**

Oliemaatschappij Shell pakt het werven van technici anders aan dan Siemens en Philips. ‘Wij hebben geen vacature- maar een

talentgedreven beleid’, vertelt Marc Maesele, attraction and recruitment manager Benelux bij Shell. ‘Onze werving is niet afhankelijk van ups en downs in de economie. Iedere technici die aan onze normen voldoet, bieden wij een baan aan.’ De oliemaatschappij stopt dus niet met zoeken naar technici als de doelstelling voor een jaar is gehaald. ‘Technisch talent is schaars en dat laten wij niet lopen als we dat tegenkomen.’ Elk jaar zoekt Shell zestig tot negentig starters en dit jaar ook minstens evenveel mensen met ervaring. ‘In de economische dip van de afgelopen jaren was het makkelijker om talent te vinden, omdat de concurrentie niet rekruteerde’, stelt Maesele. ‘Het is nu moeilijker, omdat het aantal hengels groeit, maar de visvijver niet. Daar komt bij dat de concurrentie niet alleen uit technische bedrijven bestaat. Ook consultancybureaus en banken vissen in dezelfde vijver.’

*‘Technisch talent is schaars en dat laten wij niet lopen als we het tegenkomen’*

Van Poppel heeft dat gemerkt. Omdat zijn tijdelijke contract als onderzoeker bij zijn afstudeervakgroep op de TU Eindhoven ten



FOTO: DORO THUISMAN

KENGETALLEN	
<b>NAAM</b>	Jochem Hilberink
<b>LEEFTIJD</b>	27
<b>OPLEIDING</b>	Bouwkunde, TU Eindhoven
<b>AFGESTUDEERD</b>	Januari 2003
<b>WERKGEVER</b>	Van de Laar
<b>FUNCTIE</b>	Constructeur

dan ben ik in elk geval weer op academisch niveau bezig geweest.' Zijn promotie-onderzoek richt zich op het visualiseren van de vibratie in de oren van kikkers met behulp van digitale camera-technieken en beeldverwerking. 'Hoewel ik nog steeds liever binnen een bedrijf onderzoek zou doen, bevalt het promoveren inhoudelijk zeer goed.'

Afgestudeerden blijken bij de keuze voor een baan vooral op de inhoud af te gaan. Joep Keij, afgestudeerd als werktuigbouwkundig ingenieur in maart 2003, benadrukt dat hij het erg belangrijk vond om in een leuke werkkring terecht te komen. 'Tegenwoordig kies je geen baan meer voor het leven, maar je moet er wel je ei in kwijt kunnen.' Hij

besloot niet aan het werk te gaan in zijn afstudeerrichting, maar iets te doen wat hij graag wilde. Tijdens zijn opleiding was hij in aanraking gekomen met het Algemeen Octrooi- en Merkenbureau, waardoor zijn interesse in de octrooiwereld was gewekt. 'Na mijn studie ben ik bij het Octrooibureau gaan praten over carrièremogelijkheden. Helaas was er geen vacature, maar ik mocht wel een aantal octrooiën vertalen uit het Engels, Duits en Frans om kennis te maken met het vak.' Na een paar maanden attendeerde het Octrooibureau hem op een vacature bij printerfabrikant Océ voor een octrooigemachtigde in opleiding op het vakgebied werktuigbouwkunde. Een half jaar na zijn afstuderen is Keij in Venlo begonnen. 'De octrooiwereld is nog leuker dan verwacht.'

einde loopt, begeeft hij zich weer actief op de arbeidsmarkt. 'Ik heb mijn cv op een aantal vacaturesites gezet. Binnen een week ben ik al vijf keer benaderd door verschillende consultancybedrijven en investeringsmaatschappijen.'

**Een promotieplek is een mooie parkeerbaan**

Deze ondernemingen zoeken bèta's en technici, omdat zij mensen willen die kwantitatief goed zijn. 'Of, om het oneerbiedig te zeggen, goed kunnen hoofdrekeneren', zegt Van Poppel. 'Maar dat soort functies interesseert mij niet. Ik wil gewoon als ingenieur aan de slag in een uitdagende, technische functie. Ik heb tenslotte niet voor niets techniek gestudeerd!'

### PARKEREN

Sommige technici die het niet lukt een baan te vinden in het bedrijfsleven, kiezen ervoor om zichzelf in een promotieplek te parkeren. Zo ook Rick Schoffelen. Al een paar maanden voor het afronden van zijn opleiding Technische Natuurkunde aan de TU Eindhoven begon hij met het aanschrijven van mogelijke werkgevers. Na zijn afstuderen in februari 2002 reageerde hij ook op vacatures. 'En dat heb ik tweeënhalve jaar volgehouden', vertelt Schoffelen. 'Ik had absoluut niet verwacht dat het zo moeilijk zou zijn om een baan te vinden.' Schoffelen hoefde dan ook niet lang na te denken toen in januari van dit jaar een promotieplek aan de Rijksuniversiteit Groningen beschikbaar kwam. 'Inmiddels was mijn kennis verouderd en was ik voor een starter vrij oud. Al doe ik het maar een jaar,



PHOTO: JACO OUD

KENGETALLEN	
<b>NAAM</b>	Davy Thielens
<b>LEEFTIJD</b>	27
<b>OPLEIDING</b>	Elektrotechniek, TU Eindhoven
<b>AFGESTUDEERD</b>	Oktober 2003
<b>WERKGEVER</b>	KEMA
<b>FUNCTIE</b>	Junior consultant

### PASSIES

Ook Jochem Hilberink is zeer tevreden over zijn baan. Hij werkt sinds zijn afstuderen in januari 2003 bij het Eindhovense advies- en ingenieursbureau voor bouwconstructies Van de Laar. 'Ik doe precies wat ik tijdens mijn studie bedacht had te willen doen. Vanaf het begin is het een uitdagende functie met veel verantwoordelijkheid en zelfstandigheid.' Hilberink heeft zijn baan als constructeur te danken aan een studiegenote, die bij Van de Laar stage liep. Zij kon daar komen werken na het behalen van haar diploma, maar koos voor een andere baan. Zij bracht het constructiebureau in contact met Hilberink, die twee weken voor zijn afstuderen al werd aangenomen.

Davy Thielens zag in kennisinstituut KEMA

een interessante potentiële werkgever en het was dan ook een bewuste keuze om de afstudeeropdracht voor zijn opleiding Elektrotechniek bij het Arnhemse instituut uit te voeren. 'Toen het einde van mijn afstudeerperiode in zicht kwam, heb ik contact opgenomen met de afdeling Personeel en Organisatie. Ik heb aangegeven dat ik bijna klaar was met mijn opleiding en dat ik de mogelijkheden voor een baan bij KEMA zou willen bespreken.' Die gesprekken verliepen succesvol. In oktober 2003 kreeg hij zijn diploma en een maand later ging hij bij KEMA aan de slag als junior consultant op het gebied van hoogspanningstechniek.

Het bedrijfsleven onderkent het belang van een uitdagende en interessante functie. 'In een baan moeten passies en talenten samen-

komen', zegt personeelsmanager Van Hove van Siemens. 'Als je iets niet leuk vindt om te doen, dan zul je er nooit goed in worden.'

### TOERISTENBAAN

Omdat afgestudeerden in de techniek op basis van inhoudelijke gronden voor een baan kiezen, passen bedrijven hun tactiek in de strijd om ingenieurs daarop aan. 'Wij denken dat technici meteen de hand aan de ploeg willen slaan', zegt Maesele van Shell. 'Dat kan niet als je achttien maanden rondkijkt binnen een bedrijf en daarom biedt Shell geen *traineeship*. Starters krijgen meteen een echte baan en niet eerst een toeristenbaan.'

In die eerste functie blijft een starter twee tot vier jaar werkzaam om vervolgens zelf een volgende baan te kiezen. 'Bij Shell krijg je geen baan maar een loopbaan', voegt de *attraction en recruitment* manager daaraan toe. Ook bij Siemens Nederland proberen ze technici te trekken met aantrekkelijke carrièreperspectieven.

'Wij werken met het principe van *job-rotation*', legt personeelsmanager Van Hove uit. 'Na twee jaar wisselen starters van functie, omdat wij de ervaring hebben dat een functie van een leer- via een presteer- naar een onrustfase verloopt.' Voor Thielens lijkt dit te kloppen. Na twee jaar werkzaam te zijn bij KEMA zoekt hij naar een andere invulling van zijn baan. 'Ik zou wel iets meer de strategische kant op willen. Niet alleen maar technische problemen oplossen, maar ook nadenken over waar we op het gebied van energietechniek over vijf à tien jaar zouden willen zijn.'

De tijd dat bedrijven technisch talent probeerden te werven met lease-auto's, mobiele telefoons en laptops is voorbij. 'Maar we bieden die zaken natuurlijk wel als andere bedrijven dat ook doen', laat Maesele van Shell weten. 'We stellen ons natuurlijk wel competitief op.' ●

*'Na twee jaar werken zit een starter in de onrustfase'*