



AYOP PRESENTEERT

Twee dames en twee heren over: **Wat nodig is om offshore wind goed bemand (m/v) te houden**

De heren

Joost Pellis – Strategic manager Renewables
Atlas Professionals en AYOP-lid

Edward Straus – Programma manager
Nova College en AYOP-lid

De dames

*Willemijn van Meurs – Development manager onshore wind,
interim bij Hollandse Kust Zuid*
Vattenfall en AYOP-lid

Dorothy Winters – Programma manager offshore wind
AYOP, de netwerkvereniging in offshore energie

Offshore wind: boeiend, interessant en uitdagend. Voor mensen met een hart voor een schonere wereld en een hang naar avontuur, techniek en zelfstandigheid een ideaal werkveld. Maar ja, hoe krijg je ze geïnteresseerd? En hoe zorg je dat er een goede aansluiting is op de praktijk? Oftewel, wat staat het onderwijs, de industrie en recruitmentbureaus te doen om offshore wind bemand te houden?

– ‘Er is nog een weg te gaan, maar we zijn aardig aan het voorsorteren.’ –

Om maar met een praktische vraag te beginnen, hoe staat het met de werkgelegenheid in offshore wind?

Willemijn: ‘Ik kan natuurlijk alleen namens Vattenfall spreken, maar niet slecht. Op onderhoud hebben we de komende tijd sowieso al zo’n vijftig plekken in te vullen voor ons project Hollandse Kust Zuid. Dat is natuurlijk geen compleet beeld, ik heb namelijk geen idee wat onze onderaannemers daar aan bemensing tegenover zetten. Ik denk dat Joost deze vraag vanuit een breder perspectief kan beantwoorden.’

Joost: ‘Als je het bekijkt vanuit het geheel aan bedrijven dat betrokken is bij offshore wind en de levenscyclus van windparken, dan zijn er alleen al voor de ontwikkeling en installatie daarvan inderdaad al behoorlijk wat mensen nodig. Voor Operations & Maintenance, met een looptijd van ongeveer 30 jaar de langstduurende fase is, heb je het al gauw over honderden arbeidsplaatsen. En dan ga ik even voorbij over wat er straks na 2030 gaat gebeuren.’

Wij hebben daar ook onderzoek naar gedaan. In onze regio gaat het voor de korte termijn al om ruim honderd fte's per jaar. Het werk is er dus en zal alleen maar toenemen. Maar hoe zit het met de skills? Wat heb je nodig?

Joost: 'Dat is erg aan verandering onderhevig. Lag de nadruk voorheen op het hebben van mechanische kennis, de laatste jaren is dat opgeschoven naar elektrotechnische kennis en vaardigheden. Bovendien zie je dat persoonlijke eigenschappen steeds belangrijker worden. Oftewel, hoe gemotiveerd, zelfstandig, verantwoordelijk en gedisciplineerd ben je? Daar hebben we op ingespeeld door onze kandidaten een speciaal daarvoor ontwikkeld assessment te laten doorlopen. Met als resultaat dat vooral zij-instromers, die anders wellicht afgewezen zouden worden, soms opeens heel goed in het plaatje lijken te passen.'

Willemin: 'En het is natuurlijk belangrijk dat je fysiek geschikt bent voor dit werk. Ik bedoel, ben je claustrofobisch of snel zeeziek, niet doen. Maar ben je gemotiveerd en heb je de skills in huis, dan heb je wel een ontzettend gave baan!'

Edward: 'Bij Nova proberen we ons onderwijs natuurlijk zo goed mogelijk af te stemmen op de kennis en skills die het bedrijfsleven verlangt. Daar hebben we twee trajecten voor uitgezet. Eén binnen het reguliere onderwijs, dat we hebben verrijkt. Het andere spoor betreft een keuzeprogramma dat we ook kunnen aanbieden aan zij-instromers en zittend personeel. Daarnaast hebben we een deal gesloten met een verwant opleidingsinstituut, Scaldia, over de uitwisseling van lesmateriaal. We kunnen in principe dus al op korte termijn gediplomeerde mensen afleveren die in het bezit zijn van de nodige kennis en skills. Maar er is wat anders, we moeten die mensen – jonge mensen – wel eerst zien te verleiden. Dat is cruciaal. Want we kunnen wel een goede opleiding hebben, als men niet warm loopt voor wind, simpelweg omdat men er geen beroepsbeeld bij heeft, dan heb je niks. Daar ligt een belangrijke taak voor het bedrijfsleven.'

'Human capital moet over 10 jaar geen vertrager meer zijn, maar een versneller.'

Ik hoorde net een paar keer het woord zij-instromers vallen. Hoe belangrijk zijn die?

Joost: 'Erg belangrijk. De sector heeft behoefte aan ervaring. Tel dat op bij het feit dat gemiddeld slechts 33% van de MBO'ers hun opleiding gediplomeerd verlaten en je snapt dat zij-instromers met de nodige werkervaring, zowel wat betreft hun technische als persoonlijk vaardigheden, onze aandacht hebben.'

Edward: 'Oei, dat is wel een erg laag getal. Bij ons ligt dat echt stukken hoger, rond de 95%, zeker in de trajecten die we in co-creatie met bedrijven doen. Wat me overigens weer bij mijn opmerking van net brengt: er ligt echt een taak weggelegd voor het bedrijfsleven. Wat betreft de promotie van het werkveld, maar zeker ook wat betreft het aanbieden van stageplekken.'

Joost: 'Helemaal mee eens. En dat geldt niet alleen voor het bedrijfsleven. Ook intermediairs zijn gebaat bij een goede balans tussen vraag en aanbod en moeten die rol dus ook pakken. Vanuit onze positie werkt dat twee kanten op. Want we worden weliswaar vooral gezien als kennis- en samenwerkingspartner van bedrijven, maar zijn dat in zekere zin ook van opleidingen. Ziedaar de reden dat je mij regelmatig op scholen zult aantreffen om voorlichting te geven en te vertellen hoe boeiend en interessant werken in wind is. En natuurlijk wat het toekomstperspectief is. Het is een taak die alle intermediairs op zich zouden moeten nemen, ook zonder direct rendement. Met het oog op de toekomst.'

Kan AYOP hierin een rol van betekenis spelen?

Joost: 'Jazeker, jullie brengen jullie leden bij elkaar en zijn dus de partij bij uitstek om het windverhaal breed uit te dragen.'

Edward: 'Persoonlijk zou ik het erg waarderen als AYOP meer van dit soort gesprekken organiseert. Mijns inziens erg belangrijk om elkaar scherp te houden. Want het gaat helemaal niet zo slecht, laat ik zeggen dat we goed aan het voorsorteren zijn, maar er is echt nog een weg te gaan. Daar ga ik weer: stageplaatsen, werk, promotie. Hallo bedrijfsleven, bent u daar...?'

'Blij dat ik aan de goede kant van de geschiedenis werk.'

Willemijn: 'Samen moeten we een tekort aan mensen zien te voorkomen. Want zoals al gezegd, het werk is er en dat wordt alleen maar meer. Als ik kijk naar de ontwikkelingen bij Vattenfall, zowel binnen Nederland als internationaal, dan hoeft niemand zich zorgen te maken dat hij of zij straks geen baan kan vinden.'

Edward: 'Nou, om eerlijk te zijn maak ik me toch wel wat zorgen. Met name over het aantal stageplaatsen en de daarvoor vereiste GWO-certificering. Hoe gaan we dat doen? Ik bedoel, wat kan en mag iemand die niet gecertificeerd is? Precies, niks. Die certificering zou dus meegenomen moeten worden binnen de opleiding. Alleen kunnen wij dat niet bekostigen. En we kunnen het ook niet bij de studenten neerleggen. Het lijkt mij dat de bedrijven dit voor hun rekening nemen. Ik weet het, daar kleven risico's aan, maar het is een investering in hun eigen toekomst.'

Ik weet dat sommige werkgevers bereid zijn om wanneer iemand in dienst treedt de kosten achteraf terug te betalen, maar inderdaad, het is een probleem waar we geen pasklare oplossing voor hebben. Binnen AYOP willen we onderzoeken of we hier gezamenlijk iets aan kunnen doen, bijvoorbeeld door te kijken of hier een fonds voor moet worden opgericht. Lastig inderdaad. Maar goed jongens, waar staan we over 10 jaar?

Willemijn: 'Ik verwacht dat de sector tegen die tijd volwassen is. Dat wind stevig op de kaart staat en een populaire bedrijfstak is om in aan de slag te gaan.'

Joost: 'Inderdaad. Daarnaast hoop ik vooral dat we straks kunnen zeggen dat de effort die we er ingestoken hebben wezenlijk heeft bijgedragen aan een schonere wereld! Met andere woorden, dat human capital geen vertrager, maar een versneller is van de energietransitie.'

Edward: 'Exact, daar gaat het uiteindelijk om, dat we een bijdrage leveren aan een oplossing van een maatschappelijk probleem. Binnen Nova zijn we daar al volop mee bezig, onder meer door verschillende 'groene' opleidingen aan elkaar vast te knopen.'

Willemijn: 'Een gezonde planeet, dat was voor mij ook een belangrijke motivatie om dit vak in te stappen. Ik ben blij dat ik straks kan zeggen dat ik aan de goede kant van de geschiedenis heb gewerkt...!'

Dit was het derde gesprek uit een reeks over de stand van zaken in onze industrie. Is er een onderwerp waarover je mee wilt discussiëren, neem dan contact op met Sylvia Boer: sylvia@ayop.com.

AYOP

Een actieve vereniging met ruim honderd leden: bedrijven, regionale overheden en kennis- en onderwijsinstellingen die actief zijn in de offshore-olie-, gas- en windenergiesector in het Noordzeekanaalgebied. De leden hebben een sterke focus op offshore-windonderhoud (inclusief kabellogistiek), boorprojecten (gasexploratie), het verrichten van aanpassingen en het onderhoud van werkschepen en platforms en het demonteren van offshore-constructies en schepen. Ergo, de gehele keten in de offshore-industrie is vertegenwoordigd.