



# Nieuwe milieuprofessionals, vind ze maar

*Hebben we in 2020 nog wel voldoende hoogopgeleide milieuprofessionals? Of komen we zoveel mensen tekort dat we milieutaken moeten laten liggen? Feit is dat de vergrijzing toeslaat en de instroom van startende hoogopgeleide professionals daar ver bij achter loopt. De milieusector laat het er niet bij zitten, en is onlangs een programma gestart om professionals te verleiden tot een milieucarrière.*

**D**e verwachte tekorten op de arbeidsmarkt in 2020 zijn moeilijk te kwantificeren. Wel is duidelijk dat de milieuableidende ambitie niet minder zal worden, of de uitvoering nu door bedrijven of door de overheid ter hand wordt genomen. Ook is duidelijk dat de totale beroepsbevolking afneemt; hoewel mogelijk wat later dan 2011, geldt hetzelfde voor de totale populatie aan milieuprofessionals (zie figuur 1).

## **Meer jongeren kiezen bèta**

De zorg over het dreigende tekort aan milieuprofessionals wordt breed gedeeld (zie Milieu 8-2010). Bemoedigend is dat de laatste jaren meer jongeren kiezen voor een natuurprofiel; in 2009 39% van de leerlingen in havo-5, tegen 28% in 2005. Dit profiel is nodig om een bètagerichte studie te gaan doen. Vooral de toename van meisjes in het profiel Natuur & gezondheid valt op. Ook de instroom in bètatechnische studies in het hoger onderwijs neemt toe. De motieven voor een jongere om voor een bètaopleiding te kiezen lopen sterk uiteen. De toename komt onder meer door het Deltaplan

bèta/techniek, uitgevoerd door het Platform Bèta Techniek. Dit platform heeft best-practices ontwikkeld en uitgetest om jongeren te interesseren voor bèta en de kans te vergroten dat ze de opleiding ook afronden.

Recent onderzoek (BètaMentality 2011-2016) identificeert vier groepen in de houding van jongeren ten aanzien van bèta:

- Meet the engineer: Concrete bètatechnici worden gepakt door de techniek: proefjes, excursies, techniek challenge e.d..
- Meet the boss: Carrière bèta's zijn geïnteresseerd in loopbaanperspectief. Middelen als een bedrijvencontactdag en businessgames bereiken deze groep.
- Meet the visionary: Mensgerichte generalisten willen dat hun werk nuttig en relevant is. Dat kan door bijvoorbeeld een maatschappelijke challenge, brede studies en een focus op de vertaalslag naar de consument van techniek..
- Meet the inspirator: Non bèta's krijgen te maken met techniek en de betekenis ervan voor henzelf. Het is niet zo waarschijnlijk dat ze een technische opleiding zullen kiezen. Om hun beeld van techniek realistischer te maken kun je techniek in hun context (design, trends, entertainment) laten zien.

Wat voor bèta's in het algemeen geldt, gaat ook op voor technisch gerichte milieukundigen. Daar liggen kansen: spreek niet alleen de jongere aan die in de oplossingen geïnteresseerd zijn, maar ook andere jongeren. Wel is een heldere profilering nodig, want je kunt natuurlijk niet alle jongeren tegelijk aanspreken. Zowel opleidingen als werkveld spreken vaak één BètaMen-

tality groep aan, bijvoorbeeld de concrete bèta. Nu is dit misschien de jongere die sowieso al naar een milieuoopleiding of milieubedrijf zou gaan. Als je een extra groep geïnteresseerden wilt bereiken, moet je juist kiezen voor ofwel de carrière bèta's, ofwel de mensgerichte generalisten. Beide groepen worden door hun eigen taal, beelden en voorbeelden aangesproken en hierin valt voor opleidingen en bedrijven een strategie te kiezen.

### Steeds in beeld

De groene hbo-opleidingen hebben eveneens programma's ontwikkeld om de instroom in de hbo-opleidingen rond voedsel en groene ruimte te vergroten. De projecten FoodWorks en GreenWorks hebben bijgedragen tot een flinke toename van de instroom. Eén van de belangrijkste succesfactoren is samenwerking tussen voortgezet onderwijs, hoger onderwijs en het bedrijfsleven. Ook in de milieusector is dit mogelijk. Door samenwerking tussen onderwijs en werkveld kun je de jongeren interesseren voor een loopbaan in het milieuwerkveld. Je moet er dan wel vroeg bij zijn: leerlingen kiezen op de leeftijd van 15 jaar voor een profiel en met 17-18 jaar voor een opleiding. Op het moment dat zij starten als professional zijn ze minstens 21 jaar, dus 6 jaar na de profielkeuze. Een kwestie van lange adem dus. Daar komt bij dat studenten tijdens de opleiding allerlei beslissingen nemen die ze meer of minder geschikt maken voor milieufuncties. Gaan ze zich specialiseren of juist verbreden? Als bedrijven tijdens dit proces contact hebben met studenten kunnen ze invloed uitoefenen op de keuze: waar ligt de behoefte van de arbeidsmarkt, wat past bij deze student? Niet elke student wil zich specialiseren, maar de arbeidsmarkt heeft niet alleen behoefte aan generalisten.

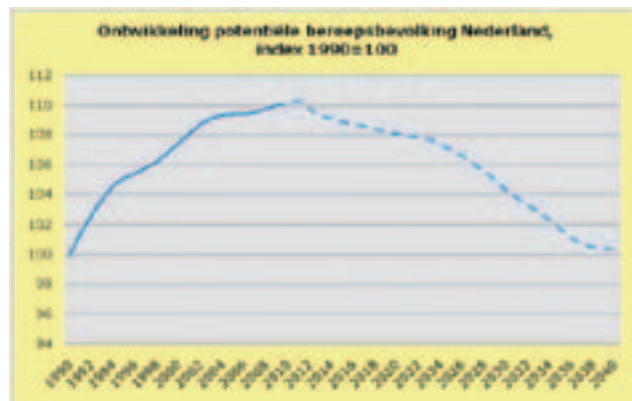
Kortom, het gaat er om gedurende de studieloopbaan van jongeren met een goede gedifferentieerde profilering in beeld te zijn. Door het milieuwerkveld te profileren als interessant voor techniek, maatschappelijk nut of een carrière, kunnen meer jongeren naar de initiële milieuoopleidingen getrokken worden.

### Doorgroei door scholing

Afhankelijk van de functie is er meer of minder specialistische kennis nodig. Starters met een bètastudie zonder milieuchtergrond hebben meestal wel de vaardigheden die een dergelijke functie vraagt; zij moeten enkel bijgeschoold worden in de specifieke milieukennis. Nader overleg met het bedrijfsleven geeft hier kansen voor verbreding van de pool van milieuprofessionals. Daarnaast kunnen mensen die al enige tijd op de arbeidsmarkt actief zijn tot de conclusie komen dat ze een stap in hun loopbaan willen maken: bijscholing tot een hoger niveau (hbo of wo) of omscholing tot een ander beroep. Hier gelden vergelijkbare motieven als bij

#### Auteursinfo

Frank de Bont (073-6923690; bof@hasdb.nl) is beleidsmedewerker van de opleiding Milieukunde van Hogeschool HAS Den Bosch en opleidingscoördinator van het opleidingstraject Milieu & Duurzaamheid van HAS KennisTransfer. Jaap Feil (070-3456454; jfeil@ecjob.nl) is werkzaam bij ECO-job en voorzitter van de VVM-sectie Onderwijs en Arbeidsmarkt.



Figuur 1. Bron: CBS, KcBB

jongeren. De behoefte kan uit carrièremotieven komen, uit interesse voor de techniek of omdat ze meer willen betekenen voor de maatschappij. In alle gevallen biedt een scholingstraject in deeltijd een kans voor deze mensen en hun werkgevers. Dit kan zich uitstrekken van een korte cursus tot een integraal opleidingsprogramma met vaardigheidstrainingen en coaching.

### Actie nodig

Hoeveel milieuprofessionals er in 2020 nodig zijn, al dan niet met een gedegen milieuoopleiding, is een open vraag. De arbeidsmarkt is elastisch en veel banen kunnen zowel door een milieuprofessional als door een andere technicus of jurist met milieucursussen ingevuld worden. In 2020 zullen echter ook andere sectoren aan professionals trekken. Actie is dus nodig om de dreigende tekorten op de milieuarbeidsmarkt het hoofd te bieden. Hiertoe bestaan weliswaar verschillende mogelijkheden, maar die vragen alle om samenwerking tussen werkveld en onderwijs. Ook is een slimme strategie nodig om jongeren te verleiden. Of deze aanpak voor het milieuwerkveld als geheel of eerder sectoraal ingezet moet worden, is nog onderwerp van debat. De watersector heeft dat debat niet afgewacht en is het programma Human Capital Water & Delta gestart.

De milieusector - bedrijven én opleidingen gezamenlijk - heeft de ambitie uitgesproken dit voorbeeld te volgen, onder aanvoering van de VVM. Met als doel het bevorderen van de instroom van (jonge) professionals binnen een aantrekkelijke milieuarbeidsmarkt vol toekomstperspectief, worden komend jaar diverse workshops gehouden. De eerste, over kennismanagement en de milieuarbeidsmarkt van het Ministerie voor Infrastructuur & Milieu, vond plaats op 10 februari. De VVM begeleidt dit project samen met de Kennismakelaars Milieu in Zuid-Holland. Een verslag van de workshop kunt u lezen in de volgende editie van Milieu. Wilt u zelf meedenken over de stappen die nodig zijn om de milieusector aantrekkelijker en toekomstbestendig te maken? Uw ideeën en expertise zijn van harte welkom!

### Meer informatie:

[www.cijfers.minocw.nl](http://www.cijfers.minocw.nl)  
[www.platformbetatechniek.nl](http://www.platformbetatechniek.nl)  
[www.betamentality.nl](http://www.betamentality.nl)  
[www.cbs.nl](http://www.cbs.nl)

Frank de Bont en Jaap Feil