



Algemeen Directeur bij ROVC

John Huizing (1966)

Carrière

John begon zijn carrière bij een ingenieursbureau. Na drie jaar vervolgde hij zijn carrière in de accountancy branche waar hij bijna twintig jaar heeft gewerkt.

Sinds 2011 is John betrokken bij ROVC Technische Opleidingen waar hij de rol van Algemeen Directeur vervuld. Met inmiddels meer dan twaalf jaar ervaring in de particuliere onderwijssector, is hij de aangewezen expert als het gaat om techniek, onderwijs en arbeidsmarkt. In deze functie maakt hij zich hard voor samenwerkingen met het technische bedrijfsleven, de brancheorganisaties en (overheids)instellingen om het tekort aan technici in Nederland terug te dringen.

Gebieden van expertise



Helicopterview over de hele technische branche



Het technicetekort: kansen en uitdagingen



Leven Lang Ontwikkelen



Duurzaam succes op de technische arbeidsmarkt



“Zonder techniek komt alles tot stilstand.”

ROVC
TECHNISCH BETER

Kansen en uitdagingen door het **technicetekort**

De oplossing van het terugdringen van het technicetekort is tweeledig. Enerzijds is er grote vraag naar nieuwe aanwas. Anderzijds is het zaak om bestaande technici te behouden. Volgens John moeten er harde keuzes gemaakt worden als we het technicetekort willen verkleinen, onder andere door de overheid. “De vraag naar technici neemt toe, maar het aantal mensen dat de techniek instroomt stukt en neemt zelfs af. Er zal dus geïnvesteerd moeten worden in het enthousiasmeren van onder andere jongeren en vrouwen om voor deze sector te kiezen. En technisch werkgevers moeten ervoor open staan om deze groep met open armen te ontvangen. Zonder nieuwe maatregelen blijft het tekort aan technisch personeel dit decennium zo hoog als nu. Dan zet de arbeidskrachte niet alleen een streep door de energietransitie, maar heeft het desastreuze gevolgen waardoor we als land minder innovatief worden en we zelfs onze welvaart verliezen.”

John praat graag mee over de volgende onderwerpen:

- ✓ De desastreuze gevolgen van het technicetekort voor de toekomst van Nederland, waaronder de klimaatdoelstellingen;
- ✓ Het aantrekkelijk maken van de technische branche voor mensen buiten de sector;
- ✓ Het imago van techniek;
- ✓ De noodzaak voor een praktische aanpak in het terugdringen van het tekort.



Duurzame inzetbaarheid **stimuleren**

Goede technici zijn schaars. Bovendien blijkt uit onderzoeken dat de uitstroom van ouderen door de vergrijzing niet valt op te vangen met het aantal jongeren dat instroomt. Naast investeren in zij-instroom, is er dus ook veel aan gelegen om huidige technici te behouden. “Het is essentieel om te investeren in aantrekkelijk werkgeverschap, waar de ontwikkeling van duurzame kennis en vaardigheden centraal staat. Willen werkgevers hun personeel behouden, dan moeten zij die ontwikkeling stimuleren.”

Volgens John dient hier in elke fase van het werkgeverschap aandacht aan besteed te worden. Ontwikkeling is immers niet eenmalig, maar een continu proces. Het stopt niet bij de start van een baan, maar gaat door op de werkvloer. Daarom is een Leven Lang Ontwikkelen van belang om technici te behouden. “Opleiden vormt hierin een belangrijk strategisch personeelsinstrument. Hiermee kunnen we zij-instromers snel inzetbaar maken, maar ook huidige technici geboeid houden omdat zij zich kunnen blijven ontwikkelen. Denk bijvoorbeeld aan gerichte opleidingstrajecten die aansluiten bij de doorgroeimogelijkheden en ambities van werknemers.”

Media-ervaring

‘Ondanks personeelstekorten houden techniekbedrijven deur dicht voor zij-instromers’

De Telegraaf
Oktober 2023

Lees meer

‘Tekort aan technici blijft groeien, tijd voor harde keuzes’

Het Parool
April 2023

Lees meer

‘Opleidingsinstituut ROVC vindt nieuwe plek in Dordrecht’

RTV Dordrecht
November 2022

Lees meer

‘Klimaatdoelen kabinet niet haalbaar door personeelstekorten’

BNR Nieuwsradio
Mei 2022

Lees meer

ROVC
TECHNISCH BETER