

De betekenis van zij- instroom

Het commitment voor een technisch bedrijf om met de skillsbenadering en zij-instromers aan de slag te gaan

CrossOver en House of Skills

*mogelijk gemaakt door Instituut Gak en EFRO
(REACT-EU)*



**Samen werken we aan
een meer op skills gerichte
arbeidsmarkt voor meer en
duurzamere zij-instroom in
de techniek & bouw**

Met dank aan...

Deze whitepaperreeks is een levend document. Dat betekent dat de verzameling continu wordt aangevuld met skillsinitiatieven en -tools.

Bijzondere dank aan Instituut Gak en EFRO, die dit project mede mogelijk maken.

Instituut Gak wil een bijdrage leveren aan de kwaliteit van de sociale zekerheid in Nederland door financiële ondersteuning van onderzoek, projecten en leerstoelen. Meer informatie is te vinden op [instituutgak.nl](https://www.instituutgak.nl).

Dit project is medegefinancierd door het Europees Fonds voor Regionale Ontwikkeling (EFRO) in het kader van de respons van de EU op de COVID-19-pandemie ([REACT-EU](#)).



Europese Unie
Europees Fonds voor Regionale Ontwikkeling
Mede gefinancierd in het kader van de respons van de Unie op de COVID-19-pandemie.



Inhoudsopgave

00	Inleiding	4
01	Kosten: wat kost een zij-instromer het bedrijf?	18
02	Baten: wat levert een zij-instromer het bedrijf op?	22
03	Conclusie	26
04	Bijlage: gemonitorde initiatieven & tools	32

Inleiding



Één van de centrale thema's van de afgelopen gemeenteraadsverkiezingen was de woningnood: partijen maakten beloften voor de bouw van talloze huizen. Ook de energietransitie was een groot onderwerp. En zeker tegen de achtergrond van recente geopolitieke ontwikkelingen neemt de urgentie van alternatieven voor buitenlandse fossiele brandstoffen nog meer toe.

NOS
Windmolens groot thema bij gemeenteraadsverkiezingen, versterkt door 'Oekraïne'

Het Parool
Duurzaamheidsbeleid en woningmarkt
Met het verslag is het duidelijk welke koers de stad de komende jaren op gaat: het zet de lijn door die het de afgelopen vier jaar heeft ingezet. De drie grootste partijen vinden elkaar onder meer in hun duurzaamheidsbeleid en op de woningmarkt zijn ze het in grote lijnen ook met elkaar eens. Bovendien zijn de persoonlijke

Om deze maatschappelijke problemen en politieke ambities het hoofd te bieden, zijn er nog meer en nog sneller extra technische arbeidskrachten nodig, die al moeilijk te vinden waren in de krappe arbeidsmarkt. Zij-instromers met waardevolle skills vanuit andere (overschot)sectoren aantrekken, is een prachtige kans om de vijver aan technici te vergroten. Toch concludeerden we in eerdere whitepapers dat enerzijds de resultaten van alle zij-instroomprojecten nog erg beperkt is. Het levert eerder honderden dan de tienduizenden technische vakmensen op die nodig zijn.

We zien gelukkig wel dat er veel initiatieven ondernomen worden vanuit zowel publieke als private hoek: in het vorige whitepaper plaatsten we alle bij ons bekende skillsinitiatieven en -tools die eraan bijdragen dat er meer mensen een duurzame baan in de techniek vinden in een overzicht. Dit laat zien hoeveel zij-instromers in deze skillsinitiatieven betrokken zijn én werk hebben gevonden in de sector. Een soortgelijk overzicht staat op de volgende pagina's.

De conclusie? De focus ligt teveel op het ondersteunen van de werkzoekende, terwijl juist bedrijven *key* zijn in de skillsrevolutie. Het zijn de bedrijven die ervoor kunnen zorgen dat zij-instromers duurzaam instromen en zij zich verder kunnen ontwikkelen binnen hun organisatie en de sector techniek & bouw! Het doel van dit whitepaper is daarom: analyseren wat wel en niet werkt in het werk-naar-werksysteem.

Net binnen Algemeen Economie Sport Tech Media en Cultuur Achterkla
Verkiezingsupdate: Wonen is voor veel kiezers een belangrijk thema
05 maart 2022 06:00
Laatste update: 05 maart 2022 06:00 287 NUJij-reacties
Over anderhalve week gaan de stembussen open voor de gemeenteraadsverkiezingen. Wij houden je met onze verkiezingsupdates op de hoogte van verschillende onderwerpen die lokaal, maar soms ook nationaal spelen.

Rijksoverheid
Minder gas uit Rusland >
Minder afhankelijk worden van Rusland
Nederland wil minder afhankelijk zijn van Russisch gas. Tegelijkertijd wil het kabinet ervoor zorgen dat Nederland ook in de toekomst genoeg energie heeft.

Overzicht skillsinitiatieven

whitepaper mei 2021

Initiatief	Initiatiefnemer	Bereikte zij- instromers	Zij-instromers richting techniek
<u>Be an Engineer</u>	Hogeschool van Amsterdam	441	23
<u>Entree Techniek</u>	ROC van Amsterdam	180 in 1,5 jaar	117 in 1,5 jaar
<u>Bijscholing</u>	Tetrix Techniek	15 per jaar	Ongeveer 13 per jaar
<u>Functioneel opleiden</u>	ROVC & IJskoud	8	8
<u>Instapprogramma Metaal</u>	Haprotech	200 in 5 jaar	120 in 5 jaar
<u>NexTechnician</u>	ROC van Amsterdam	74	54
<u>Workforce</u>	IWNH	60	35





whitepaper mei 2021

Initiatief	Initiatiefnemer	Bereikte zij- instromers	Zij-instromers in techniek
<u>Oefenveldjes</u>	Alliander	ruim 100 per jaar	100 per jaar
<u>Energiegenie</u>	Vattenfall	Loopt nog	Loopt nog
<u>Step2Work</u>	Vattenfall	Loopt nog	Loopt nog
<u>Step2Save</u>	Vattenfall	400	Ongeveer 200
Energy2work	Regio Gooi- en Vechtstreek	Loopt nog	Loopt nog
<u>Matchingstafel</u>	NetwerkenWerkt!	5	Loopt nog
<u>Orientatietraject Techniek</u>	Schakelteam Techniek Flevoland	90	Loopt nog
<u>Techlands</u>	Regio Zaanstreek Waterland	Leidt continu zij- instromers op	Leidt continu zij- instromers op

	Initiatief	Initiatiefnemer	Bereikte zij- instromers	Zij-instromers in techniek
<u>whitepaper mei 2021</u>	<u>Van Bank naar Bouw</u>	Bouwend Nederland	123	30 (waarvan 5 een baan) vs. 19
	<u>Verdiepingstraject Techniek</u>	Schakelteam Techniek Flevoland	5	Loopt nog
	<u>Voorschakeltraject Energietransitie</u>	VTi	45	9
	<u>Vouchers</u>	SPT Midden	Loopt nog	Loopt nog
<u>whitepaper februari 2022</u>	Techniek & Bouwscan 1.0	HoS	8	n.v.t.
	Skillsgericht beoor- delingsformulier	IWNH	Zie aantallen Workforce	Zie aantallen Workforce
	Training Skillsdenken	HoS	n.v.t.	n.v.t.
	Werkessie Skillsgericht denken	WSP	n.v.t.	n.v.t.





	Initiatief	Initiatiefnemer	Bereikte zij- instromers	Zij-instromers in techniek
<u>feb '22</u>	Paskamer (voorschakel Energietransitie)	HoS	Zie aantallen Energietransitie	Zie aantallen Energietransitie
<u>whitepaper juni 2022</u>	Paskamer (Van Bank naar Bouw)	HoS	Zie aantallen Van Bank naar Bouw	Zie aantallen Van Bank naar Bouw
	<u>Banenmarkt Nieuw-West</u>	SadS, Startpunt Nieuw-West & Oranje Energie	80	12
	<u>Opleiding tot werkvoorbereider</u>	Werkvoorbereider.nl	9	9
	<u>Digitaal Skills Paspoort</u>	Volandis, TNO, HAN,	25 in pilot en 200 in PoC	Loopt nog
	<u>Certificeerbare eenheden MBO</u>	ROCvA, Bonarius	44	38

	Initiatief	Initiatiefnemer	Bereikte zij- instromers	Zij-instromers in techniek
Whitepaper juni 2022	<u>Omscholing Zonnepaneelmonteur</u>	Chapter	12	3 praktijkleerlingen bij bedrijf
	<u>Kandidaten met afstand tot arbeidsmarkt bij technische werkgevers</u>	Greenfox Social Return	300+	300
	<u>Zij-instromers via Bouwmensen opleiden</u>	Bouwbedrijf Van Engen	6	6
	<u>Arbeidsmatch platform</u>	Het Arbeidsmatch platform	Loopt nog	Loopt nog

Getallen zijn mensen die zich in bij ons bekende skillinitiatieven in de Bouw en Techniek bevinden. Het eerste getal is het aantal zij-instromers dat betrokken is; het tweede dat daadwerkelijk een baan gevonden heeft in de sector.

De getallen schetsen een voorlopig en niet-uitputtend beeld van wat er allemaal ondernomen wordt op dit gebied. Ten opzichte van deze tabellen in de eerdere whitepapers, zijn de getallen geüpdate en de initiatieven aangevuld. In de evaluaties in de bijlage van alle whitepapers wordt er dieper op de skillsinitiatieven ingegaan, en met initiators, zij-instromers en andere betrokkenen besproken wat wel en niet werkt. Sommige initiatieven zijn onlangs gestart en hebben nog geen evaluatiedata beschikbaar. Op [TOMAS](#) is ook een overzicht te vinden van technische talentinitiatieven in de Metropool Amsterdam.

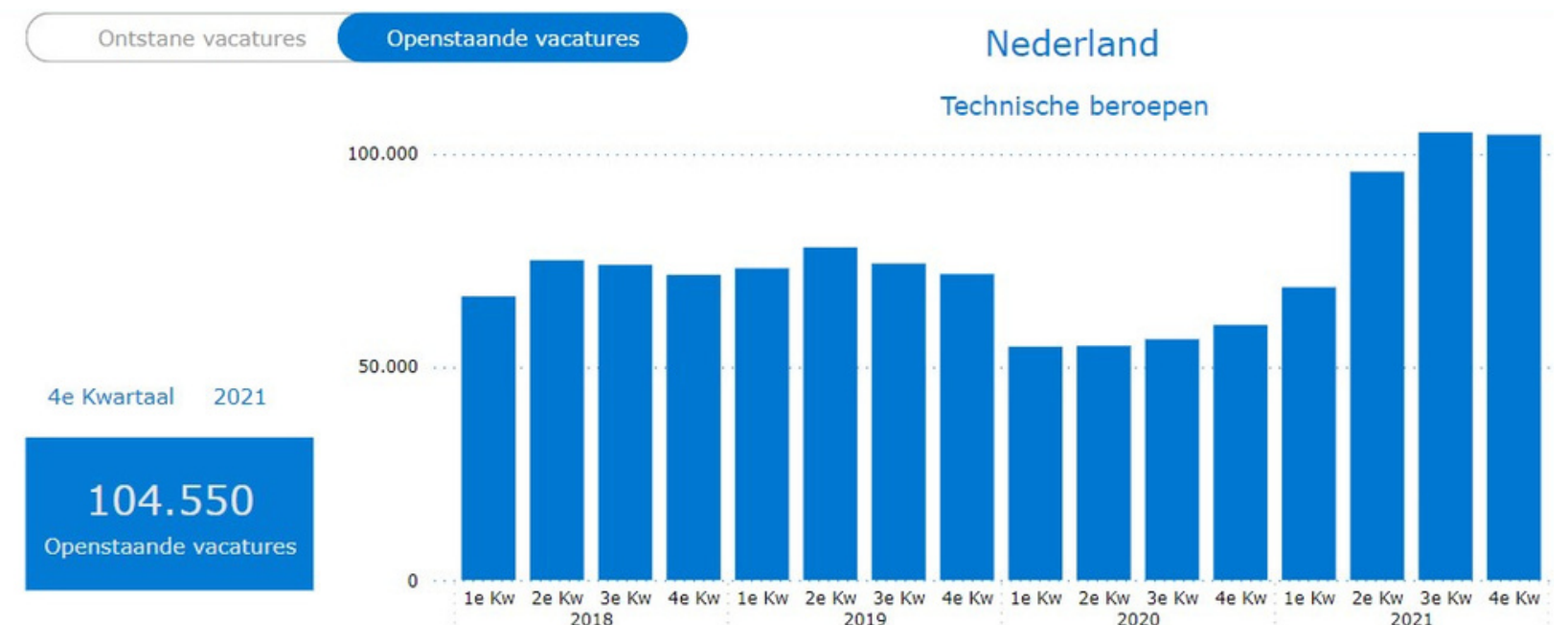


De sleutel tot een werkend systeem ligt bij bedrijven

Om een werkend systeem voor in- en doorstroom in de techniek te realiseren, moeten zowel werkgevers als opleiders en werkzoekenden de komende jaren gaan veranderen (House of Skills, 2021). Om de skillsrevolutie binnen een meer op skills gerichte arbeidsmarkt te laten slagen, is het namelijk belangrijk dat werkzoekenden en werkgevers elkaar in de eerste plaats weten te vinden.

Krapte op de arbeidsmarkt

De krapte van de arbeidsmarkt dwingt technische werkgevers om anders naar de arbeidsmarkt te kijken. Waar eerder vooral werd gekeken naar diploma's in de sollicitatieprocedure is dit nu voor kraptesectoren zoals de techniek, niet langer realistisch. Werkgevers beseffen zich terdege dat het 'schaap met vijf (of zelfs vier!) poten' niet meer op de huidige arbeidsmarkt te vinden is. De kerncijfers Vacaturemarkt van het UWV maken pijnlijk duidelijk hoe overspannen de arbeidsmarkt is. In het laatste kwartaal van 2021 was het aantal landelijk openstaande vacatures voor beroepen in de techniek gestegen naar een record van 104.550 (Dashboard Vacaturemarkt (werk.nl)).



Gegeven de situatie zijn steeds meer werkgevers bereid om verder te kijken dan de volgens het boekje opgeleide en ervaren vakman. Ze merken dat ze anders hun vacatures niet vervuld krijgen. Andere kerngetallen van het UWV laten tegelijkertijd zien dat er alsnog een miljoen werkzoekenden zijn (Dashboard Geregistreerd Werkzoekenden (werk.nl)). Toch leidt dit samenspel nog niet tot het in grote getale aannemen van zij-instromers.

Waarom lukt het niet om deze zij-instroom op gang te brengen?

Het probleem is vrij simpel: werkgevers zijn genoodzaakt om in een krappe arbeidsmarkt verder te kijken dan de ideale vakman of -vrouw. Zij-instromers zijn voor technische werkgevers één van de oplossingen om hun vacatures te vervullen. Het kijken door de 'skill-bril' in plaats van naar behaalde diploma's en werkervaring, kan eerder ongeziene waarde van een kandidaat blootleggen. Daarnaast worden werkzoekenden vanuit de overheid en verschillende publiek-private samenwerkingen (PPS'en) geholpen richting de techniek middels talloze voorlichtingen, voorschakeltrajecten en opleidingen.

Werkgevers zijn de sleutel tot een werkend zij-instroom systeem en worden steeds meer bij de transitie betrokken. Echter betekent het werven en begeleiden van zij-instromers veel voor de interne processen van werkgevers en leeft er zodoende koudwatervrees hiervoor.

In dit geheel is de overheid probleemeigenaar. Deze heeft ook de nodige oplossingen en ambities, maar een gemeente en de provincie moeten het niet *doen*. Juist spelers in de uitvoering en praktijk -technische bedrijven en werkgevers-, moeten het beklinken. Er leven vice versa onrealistische verwachtingen en beleidsmakers spreken een andere taal dan HR van het MKB. Technische werkgevers zien de kosten-baten analyse van zij-instroom niet op eenzelfde manier als PPS'en, lokale of regionale overheden. Zij zien onontgonnen terrein vol kosten en problemen. Waar we het veelal hebben over 'niet opnieuw het wiel uitvinden', geldt dit des te meer voor de hoofdrolspeler: de technische werkgever.

Deze whitepaper raakt aan de kern van een wezenlijk nationaal probleem. Het is een poging een weg uit dit moeras te vinden door agendering en een impasse te doorbreken. We houden regionale en lokale overheden, PPS'en, WSP's en het UWV graag een spiegel voor, nemen voor bedrijven onbekendheid en huiver rond zij-instroom weg.

De werkgever moet een duidelijk beeld krijgen van de potentie van zij-instromers

Kortom, het is dus zaak dat de bedrijven uiteindelijk de zij-instromers aannemen en aanhouden. Bedrijven moeten hiervoor beter betrokken worden. Zij-instromers moeten als reëel alternatief aantrekkelijk gemaakt worden. Daarnaast moeten zij-instromers überhaupt in beeld worden gebracht; bedrijven moeten geen kat in de zak kopen maar vooraf weten wat het behelst. Technische werkgevers moeten uiteindelijk aan de slag met deze mensen: hen aannemen, met hen aan de slag, en niet geheel onbelangrijk: het salaris betalen. Maar technische werkgevers uit ons netwerk geven aan dat de kosten versus wat het oplevert niet helder zijn, en dat ze twijfelen om te investeren. Zo komen we op de hoofdvraag van dit derde whitepaper in deze reeks:

Wat betekent zij-instroom voor bedrijven in de techniek en bouw?

Het is immers momenteel onvoldoende helder voor werkgevers wat kosten en baten zijn van het aannemen van een zij-instromer. Zij twijfelen en het is nog geen *common practice*. Daarom probeert dit whitepaper deze onduidelijkheid weg te nemen met een antwoord op de vraag: wat betekent zij-instroom nu eigenlijk voor bedrijven?

Allereerst bespreken we de implicaties van zij-instroom voor interne processen van werven en begeleiden voor het bedrijf. Vervolgens geven we inzicht in de kosten en in de baten. Het is hierbij niet onze intentie om de eenmalige kosten weg te nemen, maar wel de vaste kosten naar beneden te brengen middels een betere structurele aanpak.

Waar het om gaat: we moeten onbekendheid met en angst voor 'het nieuwe' weten om te vormen tot werkgevers in de voorhoede die¹³ de hoofdrol willen spelen in de skillsrevolutie!



Zoals eerder benoemd gaat het aannemen van zij-instromers gepaard met een investering. Werkgevers in de techniek & bouw moeten anders werven, opleiden en extra tijd maken om zij-instromers zacht te laten landen en te behouden voor hun organisatie.

Veel bedrijven gaan nieuwe projecten en uitdagingen aan op basis van een onderbouwde business case die zowel de kosten als de baten bevat. Deze business case is nu net wat er mist bij het instappen in zij-instroom.

De overheid en PPS'en gaan er vanuit dat de krapte op de arbeidsmarkt bedrijven voldoende motiveert om aan de slag te gaan met zij-instroom. Terwijl feitelijk voor werkgevers de investeringskosten hoog en de baten onzeker zijn. Dit weerhoudt werkgevers om daadwerkelijk de stap te zetten naar zij-instroom. Dit wordt daarnaast nog versterkt door de menselijke neiging om vast te houden aan wat je hebt. Mensen handhaven liever de huidige situatie omdat de nadelen van het afwijken van de huidige situatie zwaarder lijken te wegen dan de voordelen. Dit relateert ook aan de *omission bias*, wat betekent dat men eerder spijt heeft van nadelen die voortkomen uit een actieve keuze dan wanneer deze komen door een passieve keuze (W.L. Tiemeijer, 2011).

Zo werkt het ook bij zij-instroom; de investeringen die benodigd zijn, kunnen nadeliger en zwaarder voelen dan de huidige situatie waarin een vacature bijvoorbeeld niet vervuld wordt. Wanneer werkgevers zelf de urgentie voelen doordat bijvoorbeeld ervaren vakmannen/vrouwen met pensioen gaan en hun plaatsen niet kunnen worden opgevuld door nieuwe aanwas, zijn ze eerder geneigd daadwerkelijk aan de slag te gaan met zij-instroom.



Wat betekent zij-instroom voor bedrijven?

Het verwelkomen van zij-instromers vraagt behoorlijk wat van technische werkgevers. Om duurzame zij-instroom te realiseren moeten werkgevers aanpassingen doen in zowel de werving, matching, onboarding als in het opleiden en begeleiden.

De werkgever wordt wel geholpen met het opstellen van skillsgerichte functieprofielen, maar dan ben je er nog niet. Verschillende niveaus in de organisatie moeten anders gaan werken: opleiding en begeleiding *on the job* moet immers door de werkgever gegeven worden. Hoe richten zij de rest van hun processen, zoals opleiding en begeleiding gedegen in voor zij-instromers, zodat iemand echt duurzaam instroomt in de techniek? Hoe geef je handen en voeten aan onboarding en begeleiding zodat de zij-instromer zacht landt?

Dit vergt een behoorlijke investering van bedrijven waarvan de opbrengsten tot nu toe onduidelijk zijn. Daarnaast is het zo dat ondersteuning van werkgevers op dit vraagstuk zich in de kinderschoenen bevindt. De arbeidsmarkt is in transitie, waarin logischerwijs gepioneerd moet worden. Om technische werkgevers te bewegen tot zij-instroom is het noodzakelijk om:

- succesverhalen van werkgeverpioniers te laten zien
- de baten van zij-instroom in kaart te brengen
- de investering voor duurzame zij-instroom helder te maken



Kosten

Wat voor inzet kost een zij-instromer het bedrijf?





Werven - In kaart brengen doelgroep

Voor de werving zien we dat er geïnvesteerd moet worden in kennis over de doelgroep zij-instromers. Via welke kanalen bereik je hen? Zijn er contacten die je kunt leggen met om- en bijscholers? Hoe sluit je aan op de regionale infrastructuur om zij-instromers aan te trekken? Hoe breng je hun vaardigheden en skills in kaart? Deze stap betreft een tijdsinvestering van recruiters. Er zijn verschillende partijen zoals het Werkgevers Servicepunt, PPS'en of wervingsbureaus die hierbij kunnen ondersteunen.

Werven - Skillsgerichte vacatures

Daarnaast is het belangrijk om vacatures skillsgericht op te stellen zodat deze interessant zijn voor zij-instromers. Door op skills te focussen zien zij welke ervaring zij in kunnen brengen en welke skills minimaal benodigd zijn om te starten. Skillsprofielen voor de desbetreffende functie vormen de basis van een skillsgerichte vacature. Het vergt tijd en energie om vacatures op een skillsgerichte manier in de markt te zetten. Echter is het zo dat deze kosten dalen naar mate er meer ervaring is opgedaan met het opstellen van skillsprofielen en skillsgerichte vacatures.

Selecteren en matchen

Niet alleen het werven, maar ook het matchen zal op basis van skills moeten plaatsvinden. Dit betekent dat er geïnvesteerd moet worden in andere invulling van de sollicitatiegesprekken. Waar conventionele sollicitatiegesprekken en CV's vooral gericht op relevante werkervaring en opleidingen zijn, kun je het zwaartepunt van het gesprek verplaatsen naar de motivatie(brief), vaardigheden en bijvoorbeeld hobby's waar een match uit blijkt. Voor werkgevers is het cruciaal om de affiniteit met de techniek van de kandidaat te toetsen. Zij investeren namelijk in de kandidaat en willen logischerwijs van tevoren kunnen inschatten of de kandidaat het werk in de techniek ziet zitten. Werkgevers kunnen ervoor kiezen te investeren in tools die dergelijke affiniteit kan toetsen.

Aanpassen functiehuis - inclusief doorgroeimogelijkheden

Het is belangrijk om als werkgever het functiehuis skillsgericht te maken. Wanneer het functiehuis niet meer op harde diploma-eisen en technische kennis maar op skills is ingericht, kun je makkelijker te bepalen of een zij-instromer die zich bij je meldt aan de slag kan. Door functies meer op te delen in losse taken, kun je het werk vervolgens skillsbased onder het personeel verdelen en instapfuncties creëren. Voor deze instapfuncties kan de werkgever skillsprofielen opstellen die helpen bij de werving.

Dit is een grote eenmalige investering, waar waarschijnlijk externe kennis voor dient te worden ingevlogen. Echter ben je met deze investering als werkgever wendbaar in de reeds en toekomstig krappe arbeidsmarkt. Natuurlijk zijn er terugkerende maar lage kosten wanneer functies in het functiehuis aangepast dienen te worden maar dit is 'blijvend onderhoud' voor elk functiehuis.

Intensieve begeleiding

Het begeleiden van een zij-instromer vergt extra tijd en aandacht. De huidige personeelskrapte waar technische bedrijven mee te maken hebben, maakt het lastig om capaciteit vrij te spelen voor intensieve begeleiding. De tijd die de leermeester of begeleider inzet voor de begeleiding kan immers niet worden ingezet om eigen werk uit te voeren. Om duurzame zij-instroom te realiseren, is het echter belangrijk om voldoende capaciteit vrij te maken voor persoonlijke begeleiding. Zij-instromers zullen langere tijd begeleiding nodig hebben om de kneepjes van het vak te leren. In de begeleiding is het belangrijk om oog te hebben voor de skills en ervaring die de zij-instromer vanuit een ander beroep meebrengt naar de nieuwe werkgever.

Skillsgericht opleiden

Bij een skillsgericht functiehuis horen ook skillsgerichte opleidingsmogelijkheden. Het is belangrijk om een ontwikkelingsplan op te stellen met de zij-instromer. Dit biedt perspectief en motiveert zij-instromers om zichzelf verder te ontwikkelen. Zij-instromers die wij spraken geven aan dat het helpt als de weg van een 'leercultuur' binnen de organisatie al geplaveid is door jongere, initiële instromers die het praktijkgedeelte van hun opleiding bij het bedrijf opdoen. Werkgevers zullen zich moeten verdiepen in de mogelijkheden om hun zij-instromers verder op te leiden. Afhankelijk van de werkzaamheden kan er gekozen worden om een BBL-traject, EVC-trajecten of certificaten aan te bieden.

Law of diminishing returns

De bovenstaande opsomming van de kosten laat zien dat het aannemen en begeleiden van zij-instromers een behoorlijke investering is voor werkgevers. Er zijn eenmalige opstartkosten zoals het opstellen van een skillsgericht functiehuis met skillsprofielen, het aanpassen van de sollicitatieprocedure en het aansluiten op infrastructuur voor het bereiken van zij-instromers. Echter geldt voor deze kosten de *law of diminishing returns*, naar mate er meer zij-instromers aan de slag zijn, dalen de kosten per zij-instromers. Natuurlijk zijn er terugkomende kosten zoals het vrijspelen van capaciteit zodat elke zij-instromer goed begeleid kan worden.

De kosten van niets doen zijn hoger

Echter is het zo dat de kosten van niets doen hoger zijn dan de kosten voor zij-instroom. De cijfers liegen er niet om; 104.550 openstaande vacatures voor beroepen in de techniek in het laatste kwartaal van 2021 (Dashboard Vacaturemarkt (werk.nl)). Daarnaast toont onderzoek van Ecorys (2021) aan dat "het aantal mbo-studenten in de techniek afneemt tussen 2020 en 2030 naar verwachting met zo'n 24.000 mensen."

Er is dus onvoldoende nieuwe aanwas om het personeelstekort in de technische sector op te lossen. Zeker tegen de achtergrond van de naderende vergrijzing is de boodschap duidelijk: zonder personeel om het werk uit te voeren, zullen bedrijven komen stil te vallen. Het inzetten van recruitmentbureaus is een kostbaar doekje voor het bloeden, maar biedt geen structurele oplossing voor de sector en energietransitie. De enige oplossing is het inzetten op het vergroten van de vijver door het verwelkomen van zij-instromers en hun skills, talenten en competenties.

De eerste stap

Dit is een eerste stap naar het in kaart krijgen van de kosten van zij-instroom. De Erasmus School of Economics (SEOR) geeft aan in een onderzoek naar de meerkosten van zij-instroom in de zorg dat het benodigd is om meerdere professionals te betrekken om de diversiteit aan kosten in kaart te brengen. PPS'en -bestaande uit de overheid en private partijen zoals werkgevers- zijn hiervoor de ideale partij. Doordat zij zich op het snijvlak van het publieke en private domein begeven, zijn ze goed in staat verschillende professionals aan te haken om de kosten van zij-instroom en de skillsbenadering nader inzichtelijk te maken. Meer inzicht in de kosten kan werkgevers over de streep trekken om weloverwogen met zij-instroom aan de slag te gaan. Daarnaast geeft dit PPS'en waardevolle informatie waarmee zij beter kunnen bijdragen aan het werk-naar-werk systeem.

Baten

Wat levert een zij-instromer het bedrijf op?





De baten van zij-instroom

We merken dat werkgevers koudwatervrees hebben als het aankomt op het daadwerkelijk aannemen van zij-instromers. Daarom is het extra belangrijk om de baten van zij-instroom op de kaart te zetten.

Invulling van een openstaande technische vacature

Een zij-instromer kan ervoor zorgen dat een openstaande technische vacature tóch kan worden ingevuld. Onvervulde vacatures zorgen voor geremde groei of omzetverlies, er is immers niemand binnen het bedrijf die het werk kan uitvoeren en op de arbeidsmarkt bevinden zich niet voldoende ervaren vakmensen. Wanneer een openstaande vacature wordt ingevuld door een zij-instromer, levert dit op termijn verhoging van de productiviteit op. Het bedrijf kan (weer) meer opdrachten aannemen waardoor de omzet wordt verhoogd. Hiermee borgen de bedrijven hun groei en bedrijfscontinuïteit.

Frisse blik

Een zij-instromer brengt een andere invalshoek mee op basis van zijn/haar werkervaring in een andere sector. Deze frisse blik kan de werkgever helpen om processen te verbeteren en innovatie te stimuleren.

Extra skills

Een zij-instromer heeft werkervaring die veelal anders en nieuw is vergeleken met de technische werkgever. Hierdoor brengt de zij-instromer waardevolle skills mee naar zijn/haar nieuwe baan. Ze worden niet voor niets ook wel 'ervaren beginners' genoemd; zij-instromers komen binnen met een rugzak vol goede kwaliteiten, die een net-afgestudeerde techneut wellicht nog helemaal niet bezit. Iemand die in de horeca gewerkt heeft, is bijvoorbeeld erg klantgericht wat ook van pas komt in het beroep servicemonteur. Door op deze manier naar naar skills te kijken, kun je als bedrijf ook de skills van huidige medewerkers beter benutten.

Extreem gemotiveerde collega's

Zij-instromers maken vaak bewuster de overstap naar een andere sector/functie en zijn dan ook gemotiveerd om hier iets van te maken. Wanneer een bedrijf besluit om samen met een zij-instromer een omscholingstraject aan te gaan, krijgt het bedrijf daar vaak een loyale medewerker voor terug. Daarnaast heeft het bedrijf profijt van het imago van een sociale werkgever.

Financiële middelen

Vanuit de overheid wordt het gestimuleerd om zij-instromers aan te nemen door middel van verschillende regelingen. Als bedrijf kun je financiële steun ontvangen om zij-instromers duurzaam op te leiden.

Zij-instroom vergroot de vijver

Zij-instroom vormt één van de oplossingen voor het landelijke tekort aan technische vakmensen. Zoals eerder benoemd, is de huidige uitstroom van technische opleidingen is niet voldoende om aan de vraag van bedrijven te voldoen. De enige oplossing is het inzetten op het vergroten van de vijver mede door zij-instroom. Zoals de directeur van een technisch bedrijf zei "Wij geloven dat we het tekort in de sector niet zelf kunnen oplossen. Als wij als bedrijf ons tekort oplossen, verplaatst het probleem zich naar een bedrijf. Dat is niet duurzaam, we moeten dit als sector aanpakken."

Best practices vanuit werkgevers rondom zij-instroom

GreenFox Social Return



GreenFox is een sociale onderneming die zich sterk maakt voor de zij-instroom van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Het doel is deze mensen te helpen werkervaring op te doen en de kansen op een baan te vergroten. Tegelijkertijd worden organisaties geholpen in het vervullen van hun inclusiviteitsdoelstellingen. Veel kandidaten hebben geen conventioneel CV waardoor op skills, talent en competenties wordt gematcht. Op die manier wordt de vijver aan zij-instromers actief *vergroot* in plaats van nog meer leeggevestigd.

GreenFox detacheert bij organisaties door heel Nederland zoals BAM, Ballast Nedam, Heijmans, Strukton, ENGIE, Unica, Dura Vermeer, VolkerWessels, Rijkswaterstaat, Defensie, alsook de Hogere Hotelschool. Randvoorwaarden voor succes zijn:

- Er is een Social Return (SR)-verplichting aangegaan door het bedrijf waar de kandidaat geplaatst wordt
- De kandidaat wordt via GreenFox begeleid door een erkende loopbaancoach in het kiezen van een passende opleiding, zodat de afstand tot de arbeidsmarkt wordt omgezet naar een voorsprong
- Vooroordelen jegens deze doelgroep zijn hardnekkig. Om dit tot een succes te maken, dienen succesverhalen actief gedeeld te worden
- Kandidaten die langere tijd niet hebben gewerkt hebben vaak extra ondersteuning nodig op het gebied van schulden, woon-werkverkeer, startkwalificaties, etc.

Sinds de oprichting zijn ruim 300 zij-instromers met afstand tot de arbeidsmarkt geworven en gematcht aan werk, en verder opgeleid en begeleid.

Kijk voor meer informatie op socialreturn.nu

Bouwbedrijf Van Engen bestaat sinds 2008 en is gespecialiseerd in ecologische houtbouw voor particuliere klanten. Het is een erkend leerbedrijf en aangesloten bij Bouwend Nederland. Het bedrijf vindt het belangrijk om regelmatig leerlingen van verschillende opleidingen in dienst te hebben en zo ruimte te geven het vak te leren. Via Bouwmensen zijn er momenteel twee omscholers aan de slag, en soms worden reguliere leerlingen ook direct in dienst genomen. Het bedrijf heeft zelfs een lichte voorkeur voor zij-instromers, omdat de intrinsieke motivatie door bewuste keuze voor het vak bij deze werknemers groter is. Bij het aannemen van instromers wordt in de eerste plaats dan ook naar motivatie en skills gekeken. Succesfactoren zijn:

- Via een partner zoals Bouwmensen heeft iedereen die via zo'n weg binnenkomt, al enige basisopleiding gehad, wat scheelt in het trainen *on the job*
- Het is een jonge, lerende organisatie, die erkent dat zij-instromers met hun waardevolle en nieuwe ideeën van elders het bedrijf verrijken i.p.v. vertragen

Op slechts 35 personeelsleden werken op dit moment 6 zij-instromers. 2 hiervan zijn momenteel nog in opleiding; 4 werken in vaste dienst.



Kijk voor meer informatie op bouwbedrijfvanengen.nl

Bouwbedrijf Van Engen

Conclusie



Wat gebeurt er als we niets doen?

In dit whitepaper hebben wij de voorzet gegeven voor het inzichtelijker maken van kosten en baten die komen kijken bij het commitment aan zij-instroom. De krapte op de arbeidsmarkt blijft voorlopig nog aan, en we bevinden ons in de stilte voor de storm als we kijken naar de uitdagingen van de komende eeuw. Wat gebeurt er als we niets aan de slag gaan met zij-instroom?

Investerings van werkgevers in zij-instroom hebben minimaal effect

Wanneer slechts een handvol werkgevers voelsprietten voor zij-instroom ontwikkelt, en hierbij niet voldoende ondersteund worden door publieke partners, bijvoorbeeld door voorlichting voor werkzoekenden, voorschakeltrajecten, worden hun investeringen te niet gedaan. Er dient samen opgetrokken te worden.

Demotivatie bij werkgevers

Wanneer werkgevers niet worden ondersteund in hun sleutelrol, kan dit leiden tot demotivatie. Werkgevers hebben te maken met een personeelstekort en zien hun vacatures onvervuld blijven. Ze staan er wellicht voor open om verder dan de ervaren vakman te kijken maar bevinden zich op onbekend terrein. Vandaar dat ondersteuning key is om werkgevers in de actiemodus te krijgen zodat werkgevers zich niet terugtrekken bij tegenvallers.

Demotivatie bij zij-instromers

Menselijk kapitaal is het meest waardevolle bezit van bedrijven. Het skillsgericht opleiden en begeleiden van zij-instromers is cruciaal voor hun duurzame inzetbaarheid. Wanneer dit onvoldoende gebeurt, voelen zich minder betrokken, zetten zich niet naar vol potentieel in en verzuimen meer. Kosten voor het werven van nieuwe mensen is bovendien minstens 20% van een jaarsalaris. Weglekkende kennis kost ook geld (Boushey & Glynn, 2012). Dit heeft directe gevolgen voor de bedrijfscontinuïteit, uiteindelijk voor de nationale economie en maatschappelijke opgaven.

Kansen voor de toekomst

Call to action: Maak de kosten en baten van zij-instroom inzichtelijk zodat meer bedrijven mee doen

In dit whitepaper hebben wij de voorzet gegeven voor het inzichtelijker maken van kosten en baten voor het committeren aan zij-instroom. Dit is een eerste voorzet die verder opgepakt kan worden om bedrijven te stimuleren actief bij te dragen aan zij-instroom.

Deel succesverhalen

Zij-instroom voelt soms voor bedrijven nog als pionieren met onzekere uitkomsten. Door goede werkgeversvoorbeelden uit te lichten en hiermee andere werkgevers te inspireren kunnen bedrijven geïnspireerd raken om ook zelf te starten met zij-instroom. Daarnaast is het belangrijk om de urgentie van de krapte op de arbeidsmarkt nog duidelijker maken; niets doen is geen optie. Bedrijven zullen steeds meer gaan merken van personeelstekorten.

PPS'en aan zet

We hebben niet nog meer PPS'en nodig, maar een PPS is wel de aangewezen om hier vervolg aan te geven zodat nog meer bedrijven uiteindelijk meedoen. PPS'en moeten daarom proberen de koudwatervrees bij bedrijven weg te nemen door een duidelijke business case voor zij-instroom te presenteren. Door meer inzicht te geven in de kosten en de baten in de taal van de ondernemer, kunnen PPS'en barrières wegnemen en bedrijven een zet geven in de goede richting.

Kosten en baten van zij-instroom in de zorg

De conclusies van dit whitepaper in het licht van de sectoren Zorg en Welzijn

House of Skills is niet alleen werkzaam in de sectoren Techniek en Bouw. Ook binnen Zorg en Welzijn is House of Skills bezig met de transitie richting een meer op skills gerichte arbeidsmarkt.

Ook hier zien we dat het belangrijk is om samen met werkgevers stappen te zetten in het skillsgericht werken. Het Transferpunt Zorg & Welzijn helpt organisaties onder andere met job carving, met het aanpassen van het functiehuis, en met kijken naar hoe medewerkers met certificeerbare eenheden op deeltaken kunnen worden ingezet.

Ook in de zorg worden er stappen gezet naar het in kaart brengen van de kosten en baten van zij-instroom. De Erasmus School of Economics (SEOR) heeft bijvoorbeeld de kosten en baten van het begeleiden van zij-instromers in de zorg middels 4 cases vergeleken met gebruikelijke instroom. De conclusie: de exacte extra kosten en baten van de begeleiding zijn lastig te benoemen maar een overzicht van de mogelijke kosten en baten, helpt zorginstellingen al op weg. Bij het in kaart brengen van de kosten is het belangrijk om meerdere professionals te betrekken vanuit verschillende achtergronden. De meest zichtbare baten uit het onderzoek waren subsidies en minder kosten voor externe inhuur. Daar bovenop hebben bedrijven profijt van loyalere medewerkers en het imago van een sociale werkgever (SEOR, 2021).



Over de auteurs

House of Skills

House of Skills is een publiek-private samenwerking in de Metropoolregio Amsterdam. Vanaf 1 april 2021 maakt House Skills als programma onderdeel uit van de Amsterdam Economic Board. De strategische partners binnen het samenwerkingsverband zijn de Amsterdam Economic Board, AWWN, CNV/James, FNV, gemeente Amsterdam, Hogeschool van Amsterdam, ManpowerGroup, OBA, ROC van Amsterdam/Flevoland, TNO, VU en de Universiteit van Amsterdam. Aan de verschillende projecten binnen het programma zijn verschillende partners verbonden en het programma heeft ruim 150 skillspartners. Doelen zijn het realiseren van een skills georiënteerde onderwijs- en arbeidsmarkt in de MRA en een proeftuin voor hervorming van de onderwijs- en arbeidsmarkt voor Nederland, waardoor we:

- Talent optimaal benutten
- Leven Lang Ontwikkelen mogelijk maken
- Duurzame inzetbaarheid realiseren
- Mobiliteit op de onderwijs- en arbeidsmarkt faciliteren
- Kansengelijkheid creëren
- Inclusiviteit realiseren



CrossOver

CrossOver is een sociale onderneming met de missie: bijdragen aan voldoende technische vakmensen met slimme handen om Nederland de komende 100 jaar leefbaar te houden.

In samenwerking met technische bedrijven en andere partners ontwikkelen zij initiatieven en programma's rond het werven, ontwikkelen en binden van technische vakmensen.

Samen met House of Skills werken zij aan een effectief en robuust systeem richting werk in de technische sector.

Bronnen

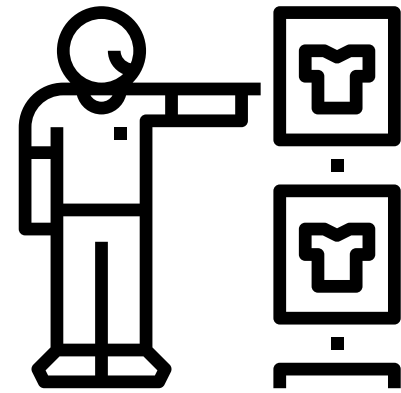
- Zij-instromers richting werk in techniek - wat werkt?, House of Skills & CrossOver, 2021
- De transitie naar een skillsgerichte arbeidsmarkt, House of Skills & CrossOver, 2022
- There are significant business costs to replacing employees, Boushey & Glynn, 2012
- Loopbaanpaden richting techniek & bouw, House of Skills, 2021
- Dashboard Vacaturemarkt, UWV, 2021-2022
- Dashboard Geregistreeerde Werkzoekenden, UWV, 2021-2022
- Hoe mensen keuzes maken, Tiemeijer & WRR, 2011
- Klimaatbeleid en de arbeidsmarkt, Ecorys, 2021)
- Kosten en baten van extra begeleiding bij instroom van werknemers uit nieuwe doelgroepen in de zorg, SEOR, 2020
- Vrij reizen over de Nederlandse arbeidsmarkt: randvoorwaarden voor een succesvol skillspaspoort, Instituut Gak, 2019-2021

Deze whitepaperreeks is levende documentatie. Dat betekent dat de verzameling continu wordt aangevuld met tools, initiatieven en ervaringen. Heb je suggesties voor het monitoren van initiatieven? Mail dan Robbin Bosch, projectleider vanuit CrossOver: robbin@projectcrossover.nl.

Bijlage: Gemonitorde initiatieven & tools



Tools & initiatieven voor skillsgericht werven & matchen, opleiden & begeleiden



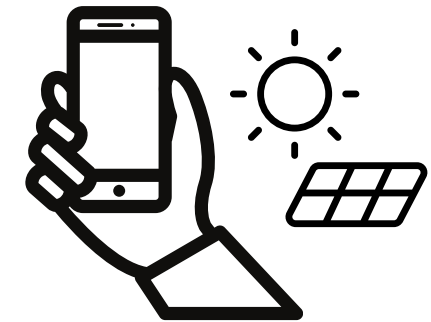
De Paskamer 2.0 (ingezet binnen Je Gaat Het Maken)



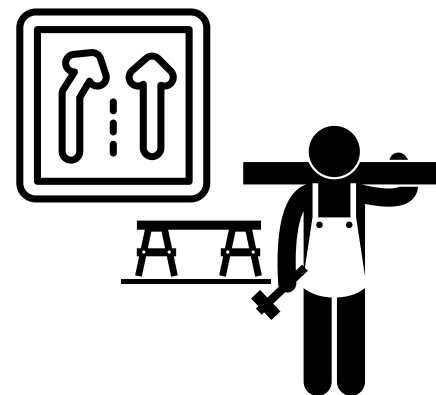
Banenmarkt Nieuw-West



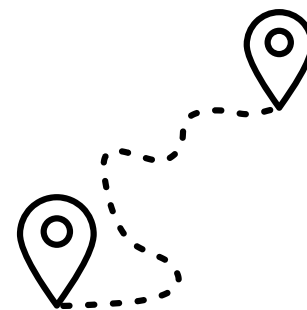
Digitaal Skills Paspoort



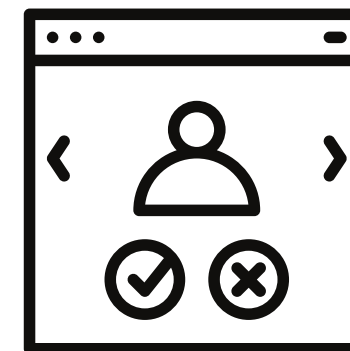
Zonnepaneelinstallateur in 12 weken



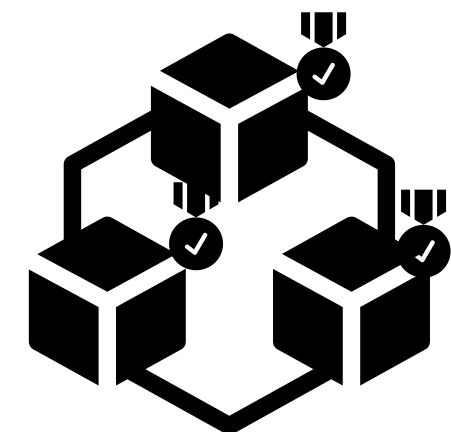
Zij-instromers in dienst



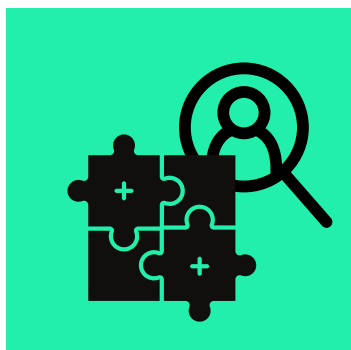
Kandidaten met afstand tot arbeidsmarkt in dienst



Arbeidsmatchplatform



Certificeerbare Eenheden



De Paskamer 2.0

Ingezet binnen Je Gaat Het Maken

Wat is het?

De Paskamer 2.0 is een doorontwikkelde oriëntatietool die nauwkeurig(er) bepaalt welke banen bij jouw skills passen. Werkenden en werkzoekenden kunnen een eigen skills-profiel samenstellen en krijgen op basis daarvan suggesties voor beroepen die bij hun skills aansluiten alsook relevante openstaande functies uitgedrukt in matching-percentages. Zij krijgen een breder perspectief op hun skills en mogelijkheden, waarbij de opleiding niet bepalend is. Het invullen van De Paskamer 2.0 is eenvoudiger, sneller en op meer devices mogelijk.

Voor wie is dit relevant?

Werkzoekenden algemeen, loopbaancoaches, klantmanagers

Waar is het tot nu toe ingezet?

Bij 'Je gaat het maken' wordt de Paskamer aangeboden na de intake.

Hoe kan deze tool het best worden ingezet?

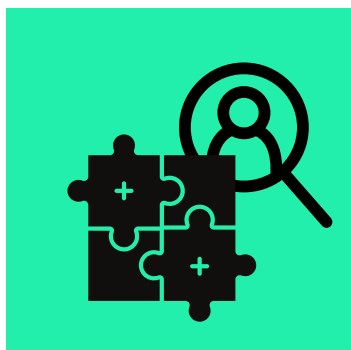
De Paskamer biedt handvatten voor een loopbaanpadgesprek. Als de kandidaat het niet eens is met de uitkomst of zichzelf er niet in herkent, biedt dat gelijk opening om te vragen wat hij/zij wél leuk vindt. De tool heeft een goed doel en is ondersteunend in het oriëntatieproces.

Wat zijn randvoorwaarden?

- De Paskamer is een uitgebreide en gedetailleerde tool. Het biedt daardoor duidelijk inzicht in iemands vaardigheden, maar dit maakt het ook lastig invulbaar: je moet erg geduldig zijn de hele tool te doorlopen.
- Om de Paskamer succesvol in te vullen heeft een kandidaat ook veel zelfkennis en reflecterend vermogen nodig. Dat kan lastig zijn, en daarom is het raadzaam de Paskamer te combineren met een loopbaangesprek.

En als ik er zelf mee aan de slag wil?

De Paskamer is open source en kan worden gebruikt middels de volgende [link](#).



Banenmarkt Nieuw-West

Samen aan de Slag, Startpunt Nieuw West & Oranje Energie/02025

Wat is het?

Werkloosheid is een groot probleem in A'dam Nieuw-West. Om Amsterdammers in deze situatie te ondersteunen bij het vinden van een baan, wordt er regelmatig een duurzame banenmarkt georganiseerd om extra kansen voor hen te creëren. Het idee is om met deze markten Nieuw-West tot koploper schone energie te maken, en dat er minder (energie)armoede is.

Voor wie is dit relevant?

Deze banenmarkt is speciaal bedoeld voor bewoners uit Nieuw-West die een afstand tot de arbeidsmarkt ervaren. Bedrijven die in lokaal actief zijn in de schone energie, techniek en IT en nog kandidaten zoeken, zijn welkom.

Waar is het tot nu toe ingezet?

Vier keer in het najaar van 2021. Drie keer in buurtcentrum Ru Paré, 1 keer online. In het voorjaar van 2022 zijn er ook enkele edities geweest.

Hoe kan deze tool het best worden ingezet?

- Het is nog onduidelijk of een online of juist 'live' editie beter zijn voor de opkomst en effect
- Werkzoekenden dienen een pitch voor te bereiden en hierbij goede begeleiding in te krijgen, zeker bij een uitdaging t.a.v. taal
- Succesverhalen van 'alumni' die via de Banenmarkt aan een baan of werknemer geholpen zijn, werken erg motiverend voor andere deelnemers

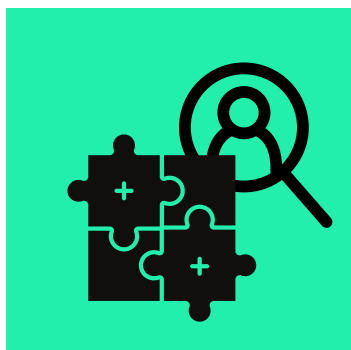
Wat zijn randvoorwaarden?

- Voldoende aanwezig om de kans op matches te verhogen
- Met duidelijke en tijdige aankondiging aan werkzoekenden welke standhouders en werkgevers er aanwezig zullen zijn

En als ik er zelf mee aan de slag wil?

Er kan contact opgenomen worden met Willem Draaisma van [Oranje Energie](#). Lees ook de online [glossy](#) (december '21).

80 werkzoekenden bezochten de Banenmarkt tot nu toe. Als direct gevolg van de Banenmarkt is bijna de helft van de deelnemers uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek waarvan 12 daardoor werk gevonden hebben. In totaal hebben bijna alle 80 werkzoekenden werk.



Digitaal Skills Paspoort

Volandis, TNO, HAN, House of Skills en partners

Wat is het?

Het Digitale Skills Paspoort is een app als aanvulling op het cv, met als doel om méér inzicht in diploma's maar ook skills, competenties, vaardigheden en kwaliteiten te geven.

Voor wie is dit relevant?

De gebruiker van het Paspoort is de werkzoekende vakmens; het zorgt ervoor dat deze zich beter kan profileren in de beroepsomgeving en daardoor beter inzetbaar zijn. Maar ook werkgevers en opleiders kunnen een kandidaat inzien, en zo beter en sneller werknemers naar niveau en deskundigheid inschatten. Op die manier kunnen duurzamere matches gemaakt worden. Gebruik is niet beperkt tot de sector Techniek & Bouw, maar staat ook open voor Transferspunt Zorg & Welzijn.

Waar is het tot nu toe ingezet?

Het DSP heeft alleen kans van slagen heeft als het breed (h)erkend wordt door en daarom is de tool volop in ontwikkeling en wordt ook door de initiatoren grondig gemonitord, geëvalueerd en bijgewerkt. Het project loopt samen met het onderzoek *Vrij reizen over de Nederlandse arbeidsmarkt: randvoorwaarden voor een succesvol skillspaspoort.*

Hoe kan deze tool het best worden ingezet?

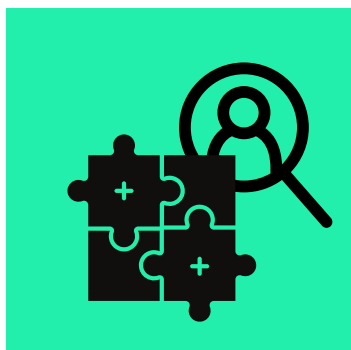
In 2020 is het prototype opgeleverd; in 2021 liep een pilot met 25 vijftigplussers met uit fysiek zware beroepen vanuit 3 technische werkgevers in bouw, infra en installatietechniek. Volandis gaat met 200 deelnemers aan de slag met het Proof of Concept. In de loop van 2022 wordt versie 2.0 opgeleverd.

Wat zijn randvoorwaarden?

Het DSP heeft alleen kans van slagen heeft als het ook (h)erkend wordt door beroepsbevolking, werkgevers en onderwijs. In het parallelle onderzoek zijn randvoorwaarden geschetst.

En als ik er zelf mee aan de slag wil?

Er kan contact opgenomen worden met over het landelijke onderzoek met projectleider/onderzoeker Claudia Klarenbeek via [Volandis.nl](https://www.volandis.nl). In House of Skills-context met Ronald Koen via [houseofskillsregioamsterdam.nl](https://www.houseofskillsregioamsterdam.nl).



Zonnepaneelinstallateur in 12 weken

Chapter

Wat is het?

Begin 2021 is Chapter opgericht om op een innovatieve manier het huidige gat op de arbeidsmarkt te verkleinen. Door omscholing laagdrempeliger, leuker en effectiever te maken wil Chapter een nieuwe talentpool voor krapteberoepen creëren. Via de Chapter App begeleidt Chapter kandidaten bij carrièreoriëntatie, omscholing én het aan de slag gaan bij een nieuwe werkgever.

Voor wie is dit relevant?

Chapter hoopt werkenden die op dit moment met tegenzin naar werk gaan, te verrassen met een nieuw perspectief op werk in o.a. de techniek. Om kansrijke overstapberoepen te identificeren gebruikt Chapter een skills-based benadering. Voor werkgevers is dit interessant omdat ze toegang krijgen tot een groep nieuw en innovatief omgeschoold talent.

Waar is het tot nu toe ingezet?

Chapter biedt op dit moment 3 opleidingen aan: Zonnepaneel Installateur, Helpende in de Zorg en Low Code Developer. Gezien de grote vraag wordt het aanbod binnenkort verder uitgebreid.

Hoe kan deze tool het best worden ingezet?

Door micro-learning video's, short-reads en quizzes wordt een kandidaat via de app omgeschoold. Gedurende 8 weken volgt hij/zij elke dag 15 minuten theorieles. De opleiding sluit af met een betaalde praktijkleerplek van 4 weken bij een mogelijk toekomstige werkgever.

Wat zijn randvoorwaarden?

- De zij-instromer is voldoende digitaal en taalvaardig en heeft stabiel toegang tot de digitale middelen
- De zij-instromer praat eerst met een carrièrecoach vanuit Chapter om inzicht te krijgen in zijn/haar skills en welke omscholing of vervolgbaan van Chapter het best aansluit
- De werkgever heeft de intentie de omscholer hem/haar baan aan te bieden

En als ik er zelf mee aan de slag wil?

Chapter zoekt innovatieve organisaties met behoefte aan vers omgeschoold talent, die omscholers succesvol laten landen middels praktijkleren in hun organisatie. Neem hiervoor contact op met Laura Bordewijk via chapter.works

Op het moment van schrijven zijn van het eerste cohort (12 omscholers) 3 aan het praktijkleren bij een organisatie.



Zij-instromers in dienst

Bouwbedrijf Van Engen en Bouwmensen

Wat is het?

Bouwbedrijf Van Engen bestaat sinds 2008 en is gespecialiseerd in ecologische houtbouw voor particuliere klanten. Ze zijn een erkend leerbedrijf en aangesloten bij Bouwend Nederland en Bouwmensen. Het bedrijf vindt het belangrijk om regelmatig leerlingen van verschillende opleidingen in dienst te hebben en zo ruimte te geven het vak te leren. O.a. via Bouwmensen zijn zo er enkele omscholers (bijv. vanuit de standbouw en groen) aan de slag.

Voor wie is dit relevant?

Voor zij-instromers die zich willen omscholen.

Waar is het tot nu toe ingezet?

Naast dit specifieke voorbeeld met Bouwbedrijf Van Engen, leidt Bouwmensen landelijk en lokaal zij-instromers op en plaatst hen bij timmer-, bouw- en infra-bedrijven in de regio. Voor zij-instromers hebben zij ook speciale lessen in de avonduren.

Hoe kan deze tool het best worden ingezet?

- Met erkenning van de voor- en nadelen tussen een initiële en zij-instromer. Door overbrugging van een mogelijk loongat verdient een zij-instromer minder dan in de vorige baan, maar meer dan een initiële instromer. Tegelijk verrijkt de zij-instromer met jaren kennis en ervaring uit andere sectoren het bedrijf.
- Het bouwbedrijf geniet van haar luxepositie in een niche. Dit trekt specifiek daarin geïnteresseerde en zeer gemotiveerde leerling-timmermannen aan.

Wat zijn randvoorwaarden?

- Wanneer er al initiële instroom in het bedrijf aan de slag is. Zij-instromers geven aan 'mee te liften' op de leercultuur die jongere leerlingen naar het bedrijf brengen.

En als ik er zelf mee aan de slag wil?

Dit kan via Mariëtte van bouwbedrijfvanengen.nl en via een lokale vestiging van Bouwmensen, te vinden via Bouwmensen.nl

Op slechts 35 personeelsleden werken op dit moment 6 zij-instromers. 2 hiervan zijn momenteel nog in opleiding; 4 werken in vaste dienst.



Kandidaten met afstand tot de arbeidsmarkt

GreenFox Social Return

Wat is het?

GreenFox is een sociale onderneming die zich sterk maakt voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Het doel is deze mensen te helpen werkervaring op te doen en de kansen op een baan te vergroten. Tegelijkertijd worden bedrijven geholpen in het vervullen van hun inclusiviteitsdoelstellingen (SROI, participatiewet en/of PSO). Veel kandidaten hebben geen conventioneel CV waardoor er noodzakelijkerwijs op skills, talent en competenties gematcht wordt.

Voor wie is dit relevant?

Voor bedrijven o.a. in de bouw en techniek die hun social return verplichting willen vervullen, en zij-instromers met een afstand tot de arbeidsmarkt, die (evt. vanuit geen-werk) naar-werk in deze sectoren willen.

Waar is het tot nu toe ingezet?

GreenFox detacheert bij organisaties door heel Nederland zoals BAM, Ballast Nedam, Heijmans, Strukton, ENGIE, Unica, Dura Vermeer, VolkerWessels, Rijkswaterstaat, Defensie en de Hogere Hotelschool.

Hoe kan deze tool het best worden ingezet?

Als bedrijven een social return verplichting zijn aangegaan. Greenfox ontzorgt met het opstellen van het projectplan, werving & matching, coaching, opleiding en administratie.

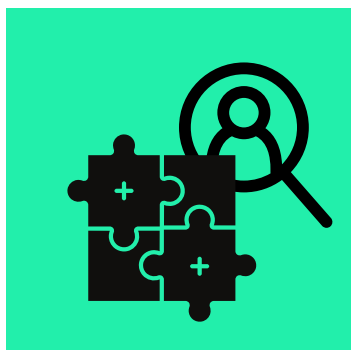
Wat zijn randvoorwaarden?

- De kandidaat wordt begeleid door een erkende loopbaancoach in het kiezen van een passende opleiding op kosten van GreenFox zodat de afstand tot de arbeidsmarkt wordt omgezet naar een voorsprong.
- Vooroordelen jegens deze doelgroep zijn hardnekkig. Om dit tot een succes te maken, dienen succesverhalen actief gedeeld te worden.
- Kandidaten die langere tijd niet hebben gewerkt hebben vaak wat extra ondersteuning nodig op het gebied van bijv. schulden, woon-werkverkeer, startkwalificaties, etc. Zonder deze ondersteuning is duurzame plaatsing erg lastig.

En als ik er zelf mee aan de slag wil?

GreenFox is op zoek naar gemotiveerde kandidaten. Daarnaast kun je als (technisch) bedrijf altijd vrijblijvend contact opnemen via socialreturn.nu

De afgelopen jaren zijn ruim 300 zij-instromers met afstand tot de arbeidsmarkt geworven en gematcht aan werk, en opgeleid en begeleid. 39



Arbeidsmatchplatform

Alliander

Wat is het?

Het Arbeidsmatchplatform gebruikt publieke data of CV's om snel skills- en competentieprofielen van grote aantallen mensen op te stellen en die te matchen met vacatures, opleidingen of bedrijven in de energietransitie.

Voor wie is dit relevant?

Het initiatief komt vanuit Alliander, maar het platform is nadrukkelijk bedoeld voor de hele energietransitie. Zowel voor arbeidskrachten die een baan zoeken als voor bedrijven die arbeidskrachten zoeken.

Waar is het tot nu toe ingezet?

Het platform is nog in ontwikkeling. Het wordt op dit moment verkend, ontwikkeld en gepilot in de regio's Amsterdam en Rivierenland.

Hoe kan deze tool het best worden ingezet?

Online: als een werkzoekende zijn/haar CV naar het online platform uploadt, doet de technologie direct suggesties voor competenties en skills waarmee het CV verrijkt kan worden. Vervolgens vindt de werkzoekende suggesties voor geschikte banen.

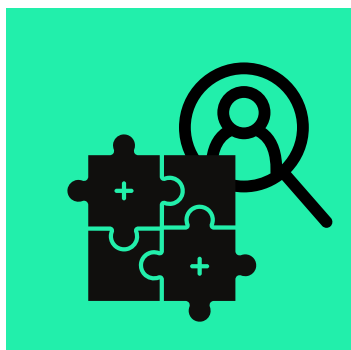
Werkgevers kunnen op het platform direct zoeken naar kandidaten op basis van hun competenties en skills.

Wat zijn randvoorwaarden?

Deze moeten nog uit de pilots komen.

En als ik er zelf mee aan de slag wil?

Krachtwerk staat op dit moment open voor alle vormen van samenwerking. Neem contact op met Njord Pattiasina via info@arbeidsmatchplatform.nl of kijk op arbeidsmatchplatform.nl.



Certificeerbare Eenheden MBO

VTi, Bonarius en ROC van Amsterdam Flevoland

Wat is het?

De certificeerbare eenheid Basisonderhoud werktuigkundige installaties is in het leven geroepen door opleider ROC van Amsterdam-Flevoland, PPS VTi en technisch installatiebedrijf Bonarius om zij-instromers eerder aan de werk te zetten bij technische werkgevers, ook al hebben zij nog niet de volledige diploma's. Deze deelcertificaten zorgen voor snellere werkkrachten in de Techniek & Bouw en *duurzame* zij-instroom.

Voor wie is dit relevant?

zij-instromers die in de techniek willen werken en bedrijven in de installatiebranche die snel krachten nodig hebben (en bereid zijn daarvoor samen te werken met ROCvAF en VTi)

Waar is het tot nu toe ingezet?

In de samenwerking tussen Bonarius, ROCvAF en VTi is de eenheid Basisonderhoud werktuigkundige installaties als deelcertificaat structureel opgenomen.

Hoe kan deze tool het best worden ingezet?

Wanneer er sprake is van krapte op de arbeidsmarkt en je met zij-instromers werkt. Met de Certificeerbare Eenheid geef je zij-instromer alvast handvatten om wat te doen zoals in dit geval het onderhouden van cv-installaties, zo kan de zij-instromer waarde toevoegen en zelfvertrouwen opbouwen.

Wat zijn randvoorwaarden?

- Traject duurt 6-8 weken. Dit vergt ook een investering van het bedrijf dat de zij-instromers in dienst heeft; een begeleider is benodigd om de klussen in de praktijk te leren.
- Het helpt om een bedrijfsschool te hebben waar de certificeerbare eenheid onderwezen kan worden.
- De meerwaarde van de certificeerbare eenheid zit in de koppeling met MBO, die moet aangesloten zijn.
- Daarnaast is een grote bereidheid nodig vanuit bedrijven om mee te denken over het programma en delen hiervan deels zelf op te vullen.
- Uit het traject bleek dat er al veel materiaal is voor certificeerbare eenheden bij brancheverenigingen. Een tip is dan ook om brancheverenigingen te betrekken bij het opzetten van certificeerbare eenheden.

En als ik er zelf mee aan de slag wil?

Contacteer Martin de Haan (VTi) of Robert Koerts (ROCvAF).

Het project is gestart in oktober 2020, en onlangs is er een zesde groep is gestart. In totaal hebben 44 mensen deelgenomen waarvan er 38 zijn doorgestroomd naar een BBL niveau 2-opleiding.