

Whitepaper

ZIJ-INSTROOM: DÉ OPLOSSING VOOR EXTRA TALENT IN DE ENERGIETRANSITIE

MET 5 PRAKTISCHE TIPS VOOR EEN DOORBRAAK
IN SUCCESVOLLE INSTROOM



INHOUD

Inleiding	3
Waar komt het personeelstekort vandaan?	4
Zonder zij-instroom geen energietransitie	6
Uitdagingen rondom zij-instroom	8
Vier perspectieven rondom zij-instroom	10
1. Perspectief (potentiële) zij-instromer	11
2. Perspectief van een werkgever	12
3. Perspectief van de overheid	13
4. Systeemperspectief	14
Regionale zij-instroom als oplossing	17
Conclusie: Opschalen is nodig!	18
5 tips om zij-instroom en de energie-transitie succesvol te maken	19
Gratis Expertsessie Extra talent voor de energietransitie	22
Over de auteurs	23
Bibliografie	24



INLEIDING

Voldoende personeel is één van de belangrijkste randvoorwaarden om de energietransitie uit te voeren. Zij-instroom, Leven Lang Ontwikkelen (LLO) en om- en bijscholing zijn begrippen die je wellicht al vaker voorbij hebt horen komen als het gaat om de krapte op de arbeidsmarkt. Bijvoorbeeld als het gaat over de sectoren onderwijs, zorg en techniek. Zo ook steeds vaker als het gaat over de energietransitie. Maar waarom is specifiek ‘zij-instroom’ zo belangrijk? En waarom nemen bedrijven niet massaal zij-instromers aan als er zo’n groot tekort is? Hebben we dan meer opleidingen nodig? (nee!) Maar wat dan wel?

DEFINITIE ZIJ-INSTROOM

Zij-instroom bestaat uit de groep werknemers die vanuit een ander beroep instroomt op een functie. Deze functie valt meestal binnen een vakgebied waarin hij/zij (nog) geen ervaring heeft of opleiding voor heeft afgerond, maar waarvan hij/zij dit vak wel graag wil leren en uitoefenen. Zij-instromers zijn er in alle sectoren.

Om succesvol zij-instroom te organiseren is veel meer nodig dan alleen passende opleidingen. Je hebt te maken met een grote complexiteit die wordt veroorzaakt door hoe organisaties in het speelveld van arbeidsmarkt en onderwijs historisch gezien ontstaan en gegroeid zijn. In dit whitepaper gaan we daarom in op de kansen die zij-instroom biedt voor de energietransitie. We laten je zien

waar het personeelstekort vandaan komt, waarom zij-instroom zo belangrijk is voor de energietransitie, hoe zij-instromers denken, hoe de werkwijze van bedrijven, brancheverenigingen, overheden en onderwijsinstellingen zij-instroom uitdagend maakt, wat de oplossingsrichtingen zijn en hoe je vanuit jouw organisatie kunt bijdragen aan succesvolle zij-instroom en daarmee een haalbare energietransitie. Tot slot bieden we voor iedereen die werk wil maken van zij-instroom en de energietransitie onze gratis expertsessie aan. Na deze expertsessie kun je de complexiteit van de arbeidsmarkt, het onderwijs en de energietransitie beter doorgronden en heb je alle kennis en handvatten om hier succesvol mee aan de slag te gaan!

WAAROM IS MEER ZIJ-INSTROOM ZO HARD NODIG?

De afgelopen jaren zijn er verschillende regionale netwerken en projecten gestart om invulling te geven aan het verbeteren van zij-instroom. Bij gelijkblijvend presteren zijn deze grofweg goed voor de invulling van 500 zij-instromers per jaar. Zelfs als we uitgaan van de laagste inschattingen van personeelstekorten t/m 2030 (25.000 mensen) zit er nog een gat van 21.500 mensen tussen het huidige aanbod en de totale personeelsvraag die nodig is om de energietransitie uit te voeren. Dit gat is potentieel nog veel groter als we van de hoogste inschattingen van personeelstekorten uitgaan (134.500 mensen).



WAAR KOMT HET PERSONEELSTEKORT VANDAAN?

Er is sprake van een toenemende behoefte aan goed opgeleid technisch personeel in Nederland. Voor een groot deel is deze behoefte structureel als gevolg van een vergrijzende beroepsbevolking, demografische krimp en de digitalisering van de economie, en deels tijdelijk door de grote maatschappelijke opgaven die het kabinet (Rutte IV) zich voor de komende jaren heeft gesteld (zoals de energie- en grondstoffentransitie). Inschattingen laten zien dat er zo'n 55.000 tot 105.000 vacatures in de technische sectoren open staan, die ook nodig zijn voor de uitvoering van de energietransitie.¹ Bovenop deze vacatures zijn er t/m 2030 naar verwachting nog tussen de 25.000 en 33.000 extra technische vakmensen nodig wil Nederland zijn klimaatdoelstellingen verwezenlijken.²

De drie meest genoemde oorzaken door werkgevers voor de vele vacatures zijn: een toename van de werklust (uitbreidingsvraag), het vrijwillig vertrek van werknemers (vervangingsvraag door mobiliteit) en werknemers die met (pre)pensioen gaan (vervangingsvraag door uittreding). Deze oorzaken gelden zowel voor MKB- als niet-MKB-bedrijven.

UITBREIDINGSVRAAG DOOR ENERGIE- EN GRONDSTOFFEN TRANSITIE

Tussen 2011 en 2021 is het aantal banen in de technische sectoren toegenomen van 1,3 naar 1,5 miljoen (een toename van 15 procent). Deze uitbreidingsvraag wordt o.a. veroorzaakt door de aantrekkende economie sinds 2014 en maatschappelijke opgaven zoals de energie- en grondstoffentransitie. Ook de komende jaren zal onder andere de investeringsimpuls van 35 miljard euro van Kabinet Rutte IV een fors beroep doen op de inzet van technisch personeel. De vraag naar technici houdt daarom naar verwachting de komende jaren aan.

VERVANGINGSVRAAG DOOR MOBILITEIT

Van nature zijn er altijd mensen die in en uit een sector stromen, maar dit verschijnsel is prominenter in technische sectoren. Een aanzienlijk deel van het technisch personeel verlaat tijdens de loopbaan de sector. Onder vrouwen komt dit nog vaker voor. Deze uitstroom omvat niet alleen de overgang naar niet-technische leidinggevende functies binnen de technische sector, maar gebeurt ook regelmatig richting niet-technische sectoren en/of beroepen. Zelfs in deze, op het oog, niet-technische beroepen groeit de vraag naar technische kennis en vaardigheden. Deze groeiende vraag komt met name door de toenemende digitalisering van de economie.

VERVANGINGSVRAAG DOOR UITTREDING

Er is sprake van een grote vervangingsvraag door onder andere vergrijzing van het personeelsbestand. Het aandeel 55-plussers in de techniek is tussen 2011 en 2021 toegenomen van 16 naar 23 procent. Bijna 1 op de 4 werknemers zal dus de komende tien jaar grotendeels met (pre)pensioen gaan. Om op hetzelfde niveau van het personeelsbestand te blijven op zowel de kwantiteit als de kwaliteit moeten er dus al veel nieuwe mensen bij komen.





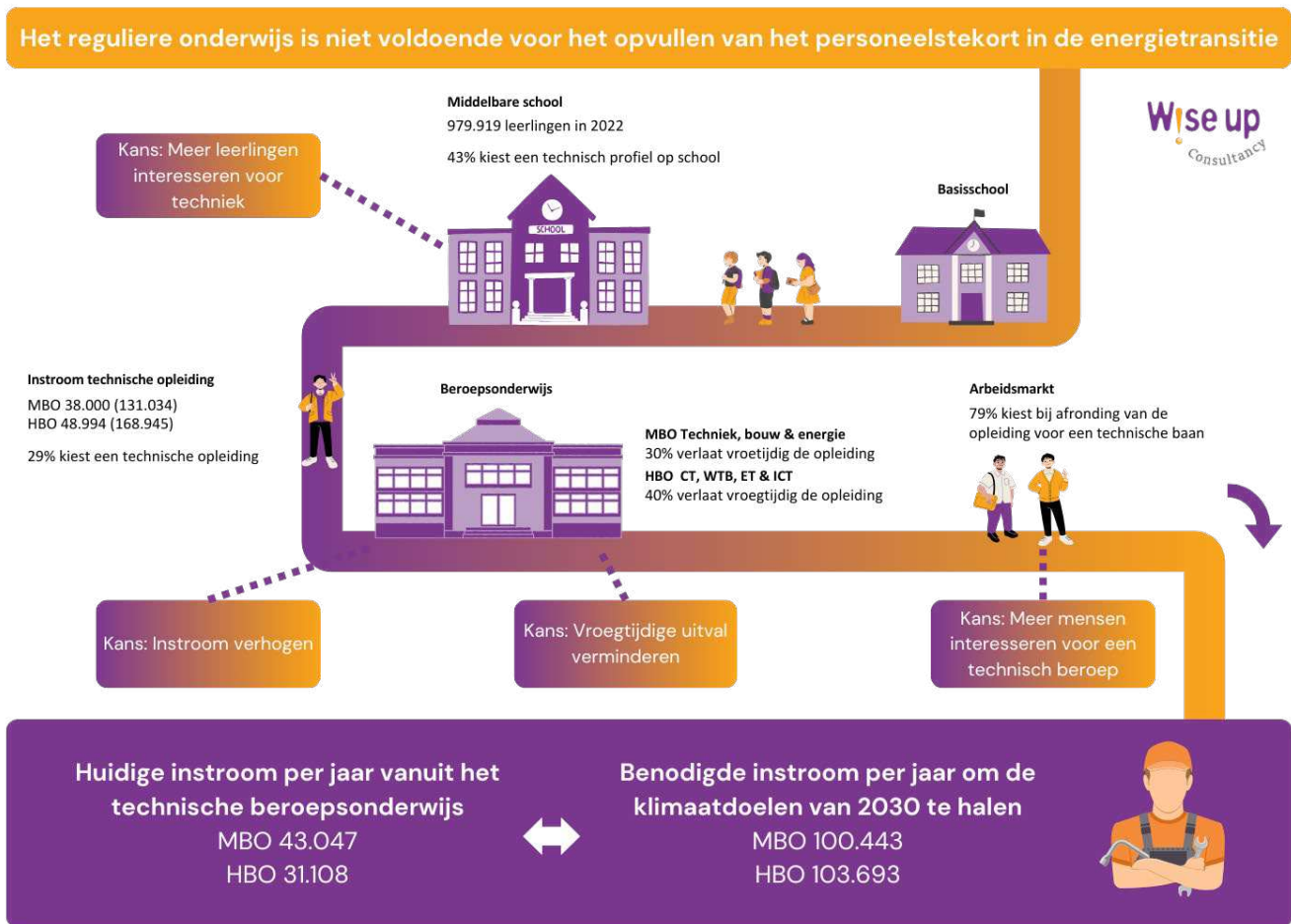
ZONDER ZIJ-INSTROOM GEEN ENERGIETRANSITIE

Het aantrekken van voldoende gekwalificeerd personeel om het huidige tekort op te lossen, vergt aanzienlijke inspanningen. Waar bedrijven traditioneel hebben vertrouwd op nieuwe instroom vanuit het onderwijs, blijkt dit niet langer afdoende te zijn. Het aantal studenten neemt namelijk al jaren af als gevolg van een daling in het geboortecijfer. Hierdoor zijn er minder studenten om aan een opleiding te beginnen. Bovendien kiest een steeds kleiner percentage van deze studenten voor een technische opleiding, en van degenen die wel starten, lekt een aanzienlijk deel weg tijdens en direct na de opleiding. Zo verlaat 30% van de mbo-studenten binnen de techniek en procesindustrie voortijdig de opleiding. Ook op hbo-niveau is de uitval hoog, met een voortijdig vertrek van 40% binnen opleidingen zoals civiele techniek, werktuigbouwkunde, ICT en elektrotechniek.

Door de beperkte instroom vanuit het onderwijs worden sectoren in de energietransitie steeds meer afhankelijk van werkzoekenden en van mensen uit andere sectoren, om aan hun personeelsbehoeften te voldoen. Deze ontwikkelingen hebben geleid tot een groeiende focus van bedrijven op het aannemen van volwassenen die vanuit andere sectoren de overstap willen maken naar deze beroepen, oftewel zij-instroom.

***“70% VAN DE BENODIGDE
INSTROMERS IN DE
INSTALLATIETECHNIEK IS OP DIT
MOMENT ZIJ-INSTROMER. ..ER
KOMT NOG MAAR 30% VANUIT HET
REGULIER ONDERWIJS.”***

Doekle Terpstra,
Voorzitter Techniek Nederland.



Figuur 1. Instream beroepsonderwijs versus benodigde vraag vanuit klimaatdoelen

Zij-instroom wordt daarom gezien als een belangrijke hefboom om vacatures in de bouw, techniek en energiesector te vullen en daarmee de energietransitie te versterken. Nu al komt 70% van de totale instroom in de installatietechniek uit

zij-instroom (en dus nog maar 30% uit het reguliere onderwijs). Ook in de bouw en infra wordt zij-instroom steeds belangrijker. Zij-instroom is dus een cruciale factor om de energietransitie uit te kunnen voeren.



UITDAGINGEN RONDOM ZIJ-INSTROOM

Bij zij-instroom wordt daarom vaak gedacht aan opleidingen voor werkzoekenden en werkenden om een overstap te maken naar een andere sector, maar om zij-instroom mogelijk te maken is veel meer nodig dan alleen opleidingen. Hierbij zijn bijvoorbeeld oriëntatie en persoonlijke begeleiding net zo belangrijk als het kunnen bieden van een passende opleiding. Er zijn verschillende onderzoeken gedaan naar welke stappen allemaal nodig zijn om zij-instroom te laten leiden tot een duurzaam dienstverband.

BUITENBOORDMOTOR & TNO ONDERSCHIEDEN 14 STAPPEN DIE GOED INGERICHT MOETEN ZIJN OM ZIJ-INSTROOM SUCCESVOL TE MAKEN:³

- | | |
|--|---|
| 1) Motivatie voor overstap | 8) Het verleggen van gelden |
| 2) Oriëntatie en keuzeprogramma's | 9) Duurzaam en financieel veilig landen |
| 3) Inzicht in talenten en capaciteiten | 10) Positieve businesscase voor Nederland |
| 4) Persoonlijk profiel | 11) Opleiding en ontwikkeling |
| 5) Keuzemogelijkheden | 12) Succesvolle onboarding |
| 6) Kwalitatieve match | 13) Integrale samenwerking |
| 7) Tekortsectoren | 14) Persoonlijke begeleiding |

Het is essentieel om alle stappen zorgvuldig te organiseren om zij-instromers effectief te begeleiden naar een duurzame loopbaan. Er is al door verschillende partijen onderzoek gedaan naar de succesfactoren van zij-instroomprojecten^{4 5 6}. Uit deze onderzoeken blijkt dat veel zij-instroomtrajecten vergelijkbare problemen ervaren, die ontstaan door de manier waarop branches, vakbonden, bedrijven en onderwijsinstellingen samenwerken.

Hierbij enkele voorbeelden:

- Alle verschillende organisaties hebben eigen subsidies en vouchers waar kandidaten gebruik van kunnen maken bij het omscholen, maar de voorwaarden om deze te gebruiken zijn verschillend per organisatie en vaak moeilijk te vinden en doorgronden.
- De kosten van een deel van een opleiding zijn vaak hoger dan die van een gehele opleiding. Dit komt doordat modulair aanbod vaak buiten het bekostigde onderwijs valt.
- Veel zij-instroomprojecten worden tijdelijk gefinancierd. Door deze tijdelijke aard moeten projecten steeds op zoek naar nieuwe financiering.

⁴ PwC & Instituut GAK (2020) Succesvolle strategie zij-instromers

⁵ Mensen Maken de Transitie (2022) Succesfactoren samenwerking op matching in de regio, een verdieping op best practice 'Het Transitiehuis Gelderland'

⁶ Crossover (2023) Webinars, podcasts, whitepapers en toolboxes op het gebied van werven, binden en ontwikkelen van technische vakmensen bij bedrijven.





VIER PERSPECTIEVEN RONDOM ZIJ-INSTROOM

Het is verleidelijk om de verantwoordelijkheid op anderen af te schuiven, zoals te horen is in opmerkingen die we vaker horen in het werkveld; “Bedrijven zouden gewoon meer mensen moeten aannemen”, “Dit moet maar in de CAO geregeld worden”, “Er moet meer praktijk komen in opleidingen”, “dat moet de markt oplossen” of “Dat is de taak van de overheid”. Het oplossen van deze systeemknelpunten vergt echter meer dan simpelweg naar elkaar te wijzen.

Om zij-instroom succesvol aan te pakken, is het cruciaal om elkaar te begrijpen en in te zien waarom het voor alle betrokken partijen uitdagend kan zijn. Daarom schetsen we vier

verschillende perspectieven die meer inzicht bieden in de complexiteit van zij-instroom en delen we best practices voor een succesvolle aanpak. De samenhang wordt zichtbaar in de volgende figuur:

4 perspectieven rondom zij-instroom



Figuur 2. 4 perspectieven rondom zij-instroom

Hierna worden alle vier perspectieven verder toegelicht evenals de best practices.

1. PERSPECTIEF (POTENTIËLE) ZIJ-INSTROMER

Voordat iemand daadwerkelijk een zij-instromer wordt gaat er veel denk en zoekwerk aan vooraf. Tijdens deze vroege fase zoekt een potentiële zij-instromer informatie over o.a. sectoren, functies, omscholingsprogramma's en salarissen. Zeker als hij of zij een vaste baan heeft is het een grote en spannende stap om naar een nieuwe sector over te gaan en de onzekerheid die daar bij komt kijken te overbruggen.

We vroegen aan een aantal zij-instromers welke vragen ze hadden in deze fase:

- "Welke functies zijn er allemaal?"
- "Wat kan ik worden met mijn ervaring?"
- "Ben ik geschikt voor deze functie?"
- "Moet ik daar een opleiding voor volgen?"
- "Hoe ziet een traject er uit als ik kies voor een functie?"
- "Wat zijn de kosten?" en/of "krijg ik betaald tijdens de opleiding?"
- "Krijg ik ook echt een baan?"
- "Wie kan ik bellen voor meer informatie en begeleiding?"
- "Als ik inlever op salaris, kan ik dan wel doorgroeien naar een functie in een hogere salarisschaal?"

Campagnes en platforms

Als je (online) op zoek gaat naar antwoorden op deze vragen verzand je gek genoeg in een wildgroei aan informatie, platforms en oriëntatiemogelijkheden die concurreren om de aandacht van potentiële kandidaten. Vaak in de vorm van hippe filmpjes over hoe leuk het werk is, maar heldere en bruikbare informatie over de stappen om tot het leuke werk te komen ontbreekt nog in de meeste gevallen. Laten we eens kijken naar de sectoren die actief betrokken zijn bij de energietransitie. Tijdens onze korte zoektocht stuitte we op zeven boeiende websites en campagnes die specifiek zijn ontworpen om mensen aan te trekken voor technische functies in de energietransitie. Hieronder geven we gedetailleerd aan welke informatie elk platform aanbiedt en voor welke specifieke doelgroep ze bedoeld zijn (zie figuur 3).

	Je gaat het maken in de bouw & infra	De makers van morgen	Je kunt zoveel meer in de techniek	Power up the planet	Arbeidsmatch platform	Brug naar de energie techniek	EnergieGenie	Baan met Toekomst	Jouw stap in techniek
Campagne	x	x	x	x				x	
Platform	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Testimonials	x	x							x
Orientatie			x		x	x	x	x	x
Beroepsbeelden	x		x	x	x	x	x	x	x
Opleidingen	x			x				x	x
Opleidingen per regio				x				Alleen A'dam	x
Potentiële opleiders	x			x		x		x	x
Potentiële werkgevers				x	x	x		x	x
Contact/advies	x		x		x	x		x	x
Organisatie	BouwendNL, Aannemers federatie, FNV, ...	TechniekNL	TechniekNL	Netwerkbedrijven en het O&O fonds	Collectief van bedrijven	WENB, NetbeheerNL, EnergieNL	Vattenfall	Gemeente Amsterdam	Techniecoalitie Brabant
Doelgroep	Jongeren & Zij-instromers	Leden, techniek sector, 'grote publiek'	Jongeren	Jongeren (vmbo)	Zij-instromers	Werk-naar-werk	Jongeren	Mensen met een uitkering, herintreders of dreigende werklozen	Zij-instromers en nieuwkomers
Gericht op sectoren	Bouw & infra	Installatietechniek	Brede techniek	Netbeheer	Infra & energie	Elektrotechniek & ICT	Economie, Techniek, Gezondheid en Cultuur	Zon, Warmte, Vastgoed, Klimaatadaptatie, MKB en Renovatie- en Isolatie.	(Bijna) alle technische sectoren
Opleidings niveau	MBO2/3/4/HBO		MBO/HBO	MBO (HBO/WO volgt)		MBO/HBO	MBO1-2/3-4/HBO/WO		VMBO/MBO/HBO/WO
Overige	Gericht op werkgevers- & werknemers organisaties	Inclusief markt-ontwikkelingen en podcast	Aandacht voor feiten en fabels	Interactieve lespakketten voor vmbo	o.b.v. skillsbased matching met Ai-gedreven tool	Focus op bedrijven die mogelijk personeel gaan ontslaan	Artikelen, filmpjes en lesopdrachten, quizen, JobSwipe en challenges	Wel een landingspagina, geen website.	Begeleiding van zij-instromers en bedrijven

Figuur 3: overzicht van campagnes en platforms in de techniek en energietransitie

Zoals in figuur 3 te zien is, richt elk platform zich op andere doelgroepen en sectoren. Ook is de hoeveelheid aan beschikbare informatie verschillend. Vanuit een sector bekeken is het logisch; ze communiceren over wat de eigen sector te bieden heeft, maar een zij-instromer kijkt vaak breder dan een sector, zeker binnen de techniek. Om te voorzien in de informatiebehoefte van potentiële zij-instromers is het dus belangrijk om het perspectief van de potentiële zij-instromer mee te nemen. Dit gaat natuurlijk verder dan alleen campagnes en platforms. Het perspectief van een potentiële zij-instromer moet dan ook meegenomen worden in alle (eerder beschreven) 14 stappen van het zij-instroom proces.

Gelukkig zijn er veel goede voorbeelden binnen én buiten de sector waarin het perspectief van de zij-instromer wordt meegenomen. Zo zijn er:

- .. steeds meer platforms die breder kijken dan één sector zoals [Jouwstapintechneek.nl](https://www.jouwstapintechneek.nl).
- .. in andere sectoren voorbeelden van waar een centrale landingsplek is voor verschillende sectoren en opleidingsniveaus zoals bij [werkenbijdefensie.nl](https://www.werkenbijdefensie.nl)
- .. ontwikkelpaden die inzicht geven in hoe je kunt starten en doorgroeien in de techniek en energietransitie via [naarbouwentechniek.nl](https://www.naarbouwentechniek.nl)
- .. initiatieven die zich richten op het maken van een landelijke plek waar geïnteresseerden kandidaten naartoe kunnen voor informatie en ondersteuning zoals [Arbeidsmatchplatform.nl](https://www.arbeidsmatchplatform.nl) en de Gouden Poort
- .. verschillende oriëntatie en keuzeprogramma's waar je het werken in verschillende sectoren kunt ervaren zoals De Beroepentuin, Techstarter en het Rangeerterrein

2. PERSPECTIEF VAN EEN WERKGEVER

Werkgevers in de technische sectoren hebben voor nieuwe instroom van personeel van oudsher vertrouwd op studenten uit het reguliere onderwijs. Naast het feit dat dit lange tijd voldoende personeel opleverde, biedt met name het aannemen van studenten twee significante voordelen: 1) studenten beschikken dankzij hun gekozen opleiding al over relevante kennis en ervaring voor een specifieke sector, en 2) studenten zijn nog jong, waardoor ze qua salariskosten gunstiger zijn als werknemer dan de meeste volwassenen. Maar zoals we in het hoofdstuk 'Zonder zij-instroom geen energietransitie' zagen, kan het reguliere onderwijs maar in maximaal 30% van het personeelstekort voorzien.

Dit maakt dat zij-instroom voor veel werkgevers een nieuw fenomeen is wat allerlei vragen met zich mee brengt:

- Hoe kan ik 'meedoen' met het aantrekken van zij-instromers?
- Wat kost dat mij aan tijd, geld en begeleiding?
- Hoe ga ik om met terugval in salaris van zij-instromers?
- Wat zijn de (rand)voorwaarden om als werkgever zij-instromers binnen te halen?

Maar voordat een werkgever überhaupt een antwoord wil vinden op deze vragen, zullen eerst aan bepaalde voorwaarden moeten worden voldaan. Het feit dat er een tekort is aan personeel voor maatschappelijke vraagstukken zoals de energietransitie, betekent nog niet automatisch dat elk bedrijf op zoek is naar uitbreiding van het personeelsbestand. Daarom lichten we een aantal onderwerpen toe waar werkgevers rekening mee moeten houden:

Werkvoorraad

"De woningbouw loopt terug" (Cobouw)⁷, "Zonnepanelen zijn minder in trek" (NOS)⁸ en "De markt voor elektrische auto's zakt in" (AD)⁹. Dit soort krantenkoppen kan een bedrijf weerhouden om veel nieuwe medewerkers aan te nemen. Maar de opgave voor de energietransitie is toch zo groot? Klopt, maar dat betekent niet automatisch dat het totale werkvolume toeneemt. Neem bijvoorbeeld het aantal laadpunten: MRA-e heeft een aanbesteding uitgeschreven voor 35.000 laadpunten in Noord-Holland, Flevoland en Utrecht. Dat lijkt veel, maar als je dit terugrekent, resulteert dit in maximaal 124 laadpalen per week.¹⁰ Dit komt overeen met de huidige aantallen, die nog steeds redelijk haalbaar zijn om uit te voeren. Dit betekent dat de werkvoorraad constant blijft en het personeelsbestand daarmee vaak ook. Daarbij zijn momenten van onzekerheid over de toekomst niet het moment voor een werkgever om te 'experimenteren' met zij-instroom.

Adoptiecapaciteit

Of het nu om een groot- of mkb-bedrijf gaat, elk bedrijf heeft een bepaalde grens van hoeveel nieuwe mensen zij kunnen opleiden en begeleiden. De vraag naar mensen is misschien wel groter, maar bedrijfsscholen en leermeesters kunnen niet oneindig veel mensen opleiden. De begrenzing van het aantal op te leiden mensen is inherent aan de aard van het werk: in het geval van veel installatiewerkzaamheden ga je bijvoorbeeld niet met meer dan 1 of 2 mensen naar een klant.

⁷ Cobouw (2023) Bouw gaat volgend jaar krimp tegemoet

⁸ NOS (2023) Zonnepanelen fors minder in trek bij huiseigenaren

⁹ AD (2023) Markt voor elektrische auto's zakt in

¹⁰ 35.000 laadpunten met 2 stekkers per laadpaal is 17.500 laadpalen, voor 3 jaar is 5833 per jaar, per werkweek dus 124 laadpalen, huidige werkpakket ligt volgens aannemers rond de 100-120 per week.

Daar kun je dan niet 4 nieuwe medewerkers bij plaatsen. Ook in de bouw moet je altijd meelopen met een ervaren begeleider, maar er is ook een tekort aan ervaren begeleiders.

Uitvalrisico

Onderzoek door Wij Techniek wijst uit dat de helft van de zij-instromers de sector binnen twee jaar verlaat.¹¹ Werken met zij-instromers kan daarom een groot risico met zich meebrengen. Dit risico kan al erg verkleind worden door een strenge voorselectie, intensieve begeleiding op de werkvloer en mogelijkheden voor doorontwikkeling voor de werknemer. Echter, aangezien zij-instroom voor veel werkgevers nog onbekend terrein is, ontbreekt het hen soms aan de nodige kennis en kunde over de juiste aanpak.

Erkenningen en aanwijzingen

Bij veel van het werk in de energietransitie heb je te maken met erkenningen en/of aanwijzingen die nodig zijn om bepaalde werkzaamheden uit te mogen voeren. Deze zijn vaak gekoppeld aan technische beroepsopleidingen of ervaringsniveau. Een zij-instromer aannemen betekent dus niet dat je meteen ook extra mensen hebt om het werk uit te voeren. In sommige gevallen moet een zij-instromer eerst de relevante beroepsopleiding volgen om vervolgens een erkenning/aanwijzing te kunnen behalen.

Op basis van de toelichting op alle knelpunten zou je als werkgever niet geneigd zijn om met zij-instromers aan de slag te gaan. Maar gelukkig zijn er ook goede voorbeelden waarin het perspectief van de werkgever goed wordt meegenomen. Zo zijn er:

- .. pilots met GoPro's om monteurs op afstand te kunnen begeleiden zoals bij Bouwend Nederland.
- .. bedrijven die werkprocessen anders inrichten, waardoor de adoptiecapaciteit groter wordt en/of de vraag naar technici kleiner zoals Team Duurzaam Installeren
- .. veel organisaties die ondersteuning bieden aan bedrijven om met zij-instroom aan de slag te gaan zoals Wij Techniek, Bouwend Nederland en CrossOver.

3. PERSPECTIEF VAN DE OVERHEID

De overheid heeft samen met allerlei organisaties het Klimaatakkoord opgesteld en getekend, met ambitieuze doelstellingen om klimaatverandering tegen te gaan. Hierdoor heeft de energietransitie een boost gekregen. Maar daar waar gemeenten wel een rol kunnen spelen in de planvorming, beleid, wetgeving, vergunningen etc. Is hun invloed op het daadwerkelijk aannemen van meer personeel bij bedrijven een stuk beperkter. Via gemeenten, werkgeversservicepunten, leerwerkloketten, onderwijsinstellingen en UWV zetten ze wel hard in op het opleiden en toe leiden van niet-werkenden en werkzoekenden naar de arbeidsmarkt. Zij hebben kandidaten met een grote variatie aan achtergronden, waarvan een groot deel kan en wil werken. Toch lukt het niet om iedereen die wil, te begeleiden naar een passende baan in de energietransitie.

Functie eisen

Een van de onderwerpen waar overheidsinstanties tegenaan lopen zijn de functie-eisen in vacatures. Nog veel voorkomende functie-eisen in de energietransitie zijn namelijk:

- Een technische (mbo-)opleiding
- Voltijd beschikbaar
- B1-taalniveau Nederlands
- In bezit van een rijbewijs

Echter, wanneer je dit in verhouding ziet tot het aantal mensen in de beroepsbevolking (10 miljoen) die niet voldoet aan deze functie-eisen, dan wordt de mogelijke instroom voor de energietransitie wel zeer beperkt.

ER ZIJN IN NEDERLAND:

- 8,6 miljoen mensen die geen technische opleiding hebben,
- 4,5 miljoen mensen die deeltijd werken
- 2,1 miljoen mensen die geen B1-taalniveau hebben
- 0,8 miljoen mensen die geen rijbewijs hebben

Beperkt zicht op mogelijkheden

De energietransitie is voor veel mensen een containerbegrip als het gaat over baankansen. Uit gesprekken met arbeidsmarktcoaches en loopbaanadviseurs blijkt namelijk dat zij niet goed weten wat de mogelijkheden zijn om te werken in de energietransitie. Zij gebruiken vooral het internet en hun netwerk om er achter te komen wat hier de mogelijkheden zijn, en dat levert niet altijd een volledig en overzichtelijk beeld op.

Gelukkig zijn er ook al goede voorbeelden over hoe het perspectief van de overheid goed wordt meegenomen. Zo zijn er:

- .. steeds meer bedrijven met opleidingstrajecten voor mensen die geen technische achtergrond hebben.
- .. werkboeken voor vaktaal ontwikkeld voor anderstaligen in de elektro, installatie en bouw.
- .. steeds meer vacatures waarbij je je rijbewijs cadeau krijgt, zoals bij Alliander.
- .. ontwikkelpaden die inzicht geven in hoe je kunt starten en doorgroeien in de techniek en energietransitie via naarbouwentechniek.nl

4. SYSTEEMPERSPECTIEF

Als je vanuit een systeemperspectief gaat kijken, dan zie je dus eigenlijk dat het systeem van onderwijs en arbeidsmarkt niet meer voorziet in de volledige behoefte van de maatschappij. Het systeem is namelijk ingericht op het opleiden van jongeren die een eerste (beroeps)opleiding volgen, maar door o.a. de energietransitie is er toenemende behoefte voor maatwerk, onderwijs en begeleiding voor volwassenen. De dominante spelers in het huidige systeem zijn o.a. onderwijsinstellingen, werkgeversverenigingen en overheidsinstellingen. Door de veranderingen in de energietransitie komen al deze partijen onder druk te staan.

Onderwijsinstellingen

Als je kijkt naar de afgelopen decennia is er een aantal veranderingen zichtbaar in het Nederlandse onderwijs. Een van de zichtbaarste is de schaalvergroting van onderwijsinstellingen. Ten opzichte van 1990 is het aantal onderwijsinstellingen afgenomen met maar liefst 38%, terwijl in diezelfde periode het aantal leerlingen/studenten toenam met 16%.¹² Daarnaast is er ook een toename van het percentage hoog opgeleiden (+12%¹³) en hebben onderwijsinstellingen meer bestuurlijke autonomie gekregen. Deze veranderingen zijn gepaard gegaan met meer top-downstructuren en meer bureaucratie. Zeker nu studentenaantallen afnemen en het lerarentekort blijft toenemen¹⁴, en de bestaande en benodigde kennis snel verandert door verschillende transitie, komt er nog meer druk op het huidige systeem.

Deze dynamieken hebben ook invloed op de wijze waarop zij-instroom kan worden georganiseerd. Zij-instroom is maatwerk, en onderwijsinstellingen zijn juist bewogen naar instellingen die efficiënt opereren in het opleiden van jongeren in vast omlijnde programma's. Daarbij wordt het onderwijs momenteel voor het grootste gedeelte gefinancierd op basis van het aantal leerlingen of diploma's, terwijl het aantal leerlingen, zoals we eerder zagen, door demografische ontwikkelingen afneemt. Een belangrijk vraagstuk voor de toekomst is dus op welke manier de financiering van het onderwijs en LLO eruit gaat zien.

Onderwijsinstellingen zijn gelukkig creatief en proberen binnen de wettelijke kaders toch zo veel mogelijk flexibel en modulair aanbod aan te bieden. Zo zijn er steeds meer onderwijsinstellingen die binnen programma's verschillende startmomenten aanbieden en ook voor volwassenen (in de derde leerweg) modules en programma's aanbieden, vaak in samenwerking met bedrijven en sectorale organisaties.

Werkgeversverenigingen

Technische werkgeversverenigingen, met technische bedrijven als leden, worden aangewezen om de ambitieuze doelstellingen van het klimaatakkoord te realiseren. Het is echter belangrijk op te merken dat een werkgeversvereniging de belangen van technische bedrijven behartigt, maar zelf geen nieuwe vakmensen in dienst neemt. Haar rol is hierin beperkt tot het aanmoedigen van haar lid-bedrijven om dit te doen en de sector in het algemeen aantrekkelijker te maken.

Werkgeversverenigingen investeren daarbij ook in opleidingen en kennisontwikkeling. Zo is er voor de energietransitie ook nieuwe kennis nodig over bijvoorbeeld zonnepanelen, warmtepompen, laadpalen, elektrische auto's, windmolens, waterstof etc. Door deze nieuwe technieken zie je ook meer overlap ontstaan tussen functies en sectoren. Ter illustratie: een laadpaalmonteur moet kennis hebben van zowel de infra als installatie; domeinen die van origine belegd zijn bij verschillende werkgeversverenigingen. Daarnaast zijn CAO's vaak zo ingericht dat de gelden die beschikbaar komen voor Opleiding & Ontwikkeling in de sector (via O&O-fondsen) alleen mogen ingezet worden voor mensen binnen de sector. Dit maakt het lastig om kandidaten die interesse hebben in de techniek, maar nog geen sector hebben gekozen, te helpen bij oriëntatie en opleiding. Zij vallen namelijk nog niet in een specifieke sector.

¹² CBS (geraadpleegd op 1-2-2023); Onderwijsinstellingen; grootte, soort, levensbeschouwelijke grondslag 1990-2021

¹³ CBS (geraadpleegd op 1-2-2023); Bevolking; onderwijsniveau en -richting 2003-2021

¹⁴ Feiten en cijfers over het lerarentekort - Arbeidsmarktplatform PO

Overheidsinstellingen

De overheid heeft in de afgelopen decennia verschillende loketten ingericht die regionaal werkzoekenden, zij-instromers en werkgevers helpen bij arbeidsmarktvragestukken. Deze publieke arbeidsmarktstructuur bestaat uit UWV, gemeente, Werkgeversservicepunten (WSP's), Leerwerkloketten en sinds de coronapandemie, de Regionale mobiliteitsteams (RMT's). Het lukt veel werkenden, werkzoekenden en werkgevers om met deze beschikbare dienstverlening de stappen te zetten die nodig zijn om hun doel te bereiken. Zij weten de juiste loketten te vinden als zij daar hulp bij nodig hebben, maken gebruik van regelingen en hebben goede ervaringen met dienstverleners. Tegelijkertijd ligt dit voor een grote groep mensen en werkgevers anders, onder andere wanneer zij complexere vragen hebben en/of te maken krijgen met complexe procedures. Voor hen is het systeem te ingewikkeld gemaakt.

Zo concludeerde de Commissie Borstlap¹⁵ in 2020 al dat de huidige ondersteuning nog niet voldoende aansluit op de behoeften van alle werkenden, werkzoekenden en werkgevers.

Bij werkenden en werkzoekenden geldt dit met name voor mensen met een flexibel contract, praktisch opgeleiden, 55-plussers, mensen met een arbeidsbeperking en mensen (met een bijstandsuitkering) die al langere tijd langs de kant staan.

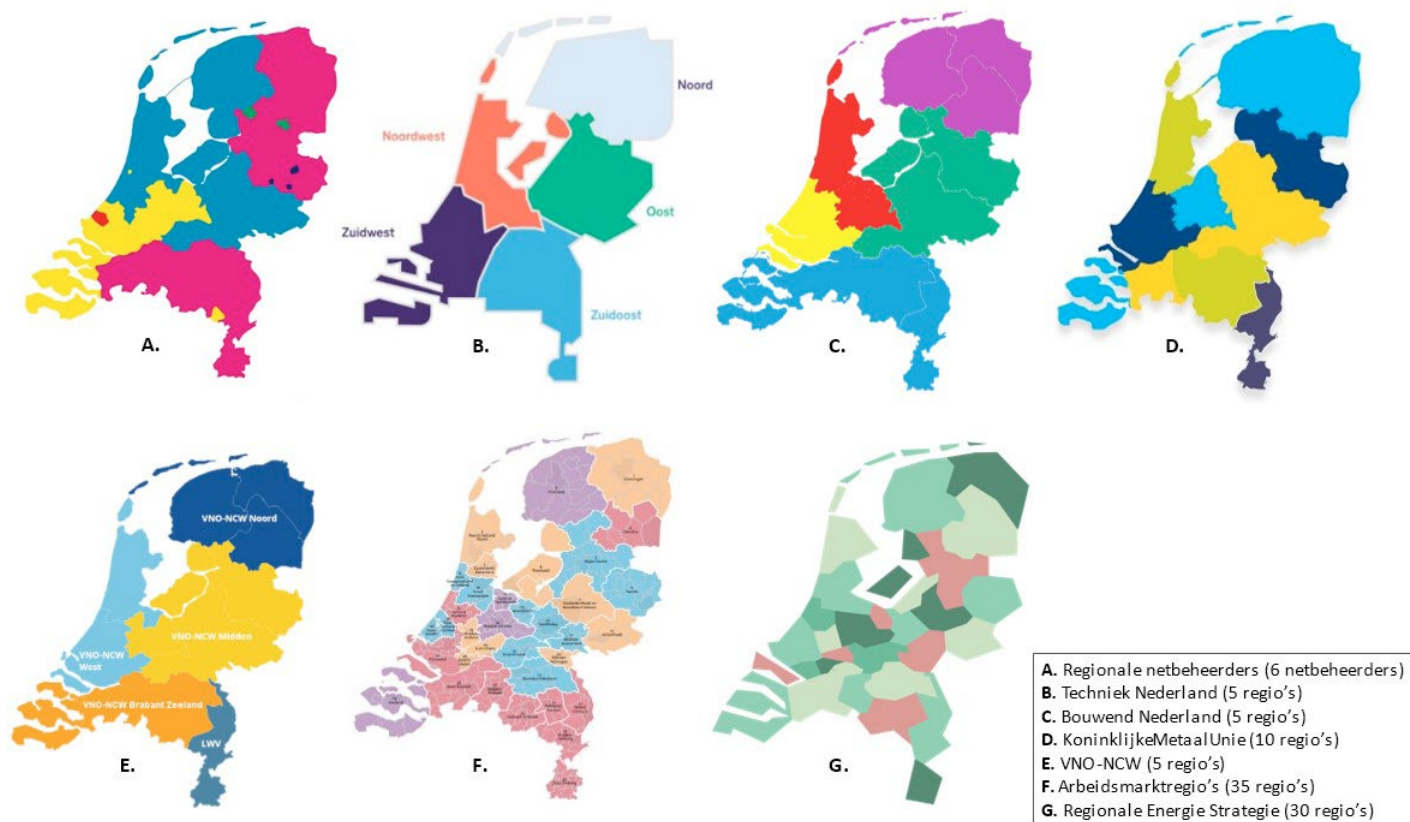
Het voornemen is om de Regionale mobiliteitsteams, de Werkgeversservicepunten en de Leerwerkloketten op te laten gaan in het zogenoemde 'Regionaal Werkcentrum', zodat de loketten niet meer als afzonderlijke loketten blijven bestaan. Iedere partij achter het loket behoudt zijn zelfstandigheid en biedt onder eigen naam dienstverlening aan. Zo weten burgers en werkgevers altijd met welke partij(en) zij zaken doen en zijn deze partijen daarop aanspreekbaar. De samenwerkende partijen regelen onderling dat werkenden, werkzoekenden en werkgevers die zich bij het regionale loket of bij een ander loket melden altijd worden geholpen ('no wrong door' principe). Een aantal arbeidsmarktregio's is al bezig met het inrichten van de regionale werk centra, maar het zal nog zeker een tijd duren voordat dit in alle arbeidsmarktregio's is afgerond.



Het huidige arbeidsmarktsysteem

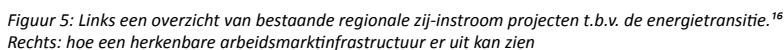
Gemiddeld genomen hebben mensen de voorkeur om in de buurt van hun woonplaats te werken en te leren. Om een werkzoekende of zij-instromer te begeleiden tot aan een contract bij een werkgever wil je de ondersteuning daarom idealiter in iedere regio goed georganiseerd hebben. Maar over welke regio's hebben we het dan? Publieke- en private partners die te maken hebben met de arbeidsmarkt en energietransitie hebben namelijk hun eigen regio-indelingen gecreëerd. Zie figuur 4.

In figuur 4 zie je bijvoorbeeld al dat de regio's van de Regionale Energie Strategiën (RES'en), die de taak hebben om de opwek van energie voor Nederland te realiseren, niet overeenkomen met de arbeidsmarktregio's van de overheid. En ook niet met de regio's van de verschillende werkgeversverenigingen. Dit maakt het regionaal organiseren van zij-instroom uitdagend.



Figuur 4: regio indeling per organisatie

De afgelopen jaren zijn er verschillende regionale netwerken en projecten gestart om invulling te geven aan het verbeteren van zij-instroom. Deze zij-instroomprojecten zijn verschillend van aard, focus en oorsprong, maar bestaan in bijna alle gevallen uit: werkgeversverenigingen, vakbonden, provincie, gemeenten en onderwijsinstellingen. Op hoofdlijnen focussen ze zich allemaal op (1) het aantrekken van geïnteresseerden in een switch naar de bouw, techniek en energiesector, (2) het adviseren en ondersteunen bij oriëntatie, (3) helpen bij scholing, (4) aan het werk gaan (en blijven) en (5) ondersteuning van de werkgever. Zie figuur 5:



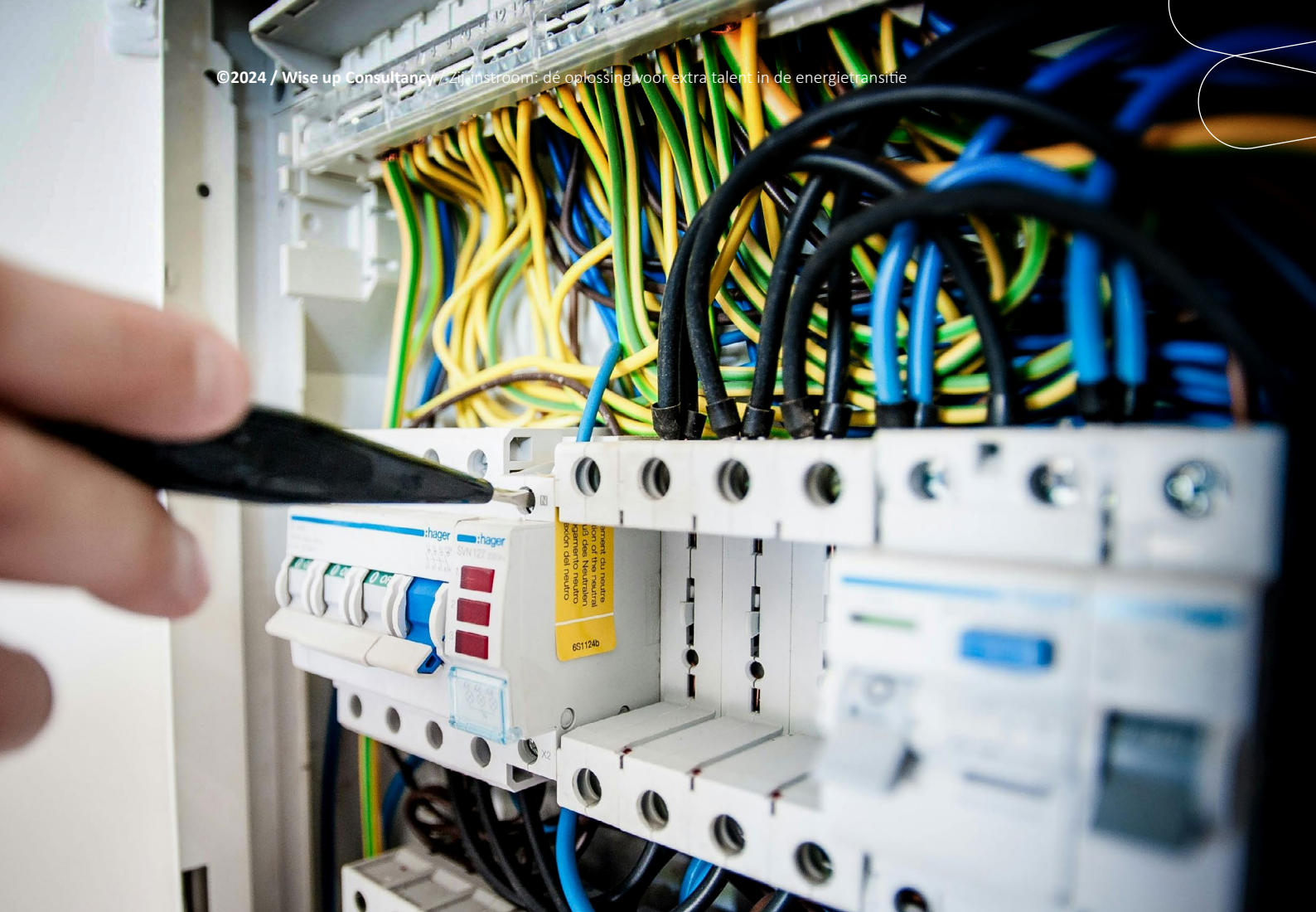
mensen tussen het huidige aanbod en de totale personeelsvraag die nodig is om de energietransitie uit te voeren. Dit gat is potentieel nog veel groter als we van de hoogste inschattingen uitgaan (134.500 mensen).

CONCLUSIE: OPSCHALEN IS NODIG!

Om zij-instroom goed te organiseren moeten we dus rekening houden met alle stappen in het zij-instroomproces, de perspectieven van alle stakeholders en verschillende structuren van publieke en private organisaties.

Ondanks deze complexiteit lukt het verschillende zij-instroom projecten toch om werkenden, werkzoekenden en werkgevers succesvol te ondersteunen en begeleiden naar de energietransitie.

Nu is het dan ook zaak om deze zij-instroom projecten op te schalen en neer te zetten als een herkenbare en structurele arbeidsmarkt-infrastructuur zodat werkzoekenden en werkgevers in de techniek, bouw en energie worden gematcht en ondersteund. Alleen op deze manier krijgen we voldoende mensen om de energietransitie daadwerkelijk uit te voeren.



5 TIPS OM ZIJ-INSTROOM EN DE ENERGIE-TRANSITIE SUCCESVOL TE MAKEN

Ondanks de complexiteit kun je al veel doen vanuit je organisatie om bij te dragen aan zij-instroom en de energietransitie. Dus ben je met zij-instroom en de energietransitie bezig? Of wil je daar werk van maken? Maak dan in ieder geval gebruik van onze vijf tips. We beschrijven bij elke tip waar je rekening mee kunt houden binnen je organisatie en hoe een gezamenlijke oplossing tussen publieke- en private partijen er uit kan zien. Nu is het aan jou!

1. SLUIT AAN BIJ BESTAANDE DIENSTVERLENING GERICHT OP ZIJ-INSTROOM

Richt vooral geen nieuwe loketten of labels meer op, maar sluit aan bij de dienstverlening van de loketten die er al zijn in je regio. Leer hierbij van de krachtige elementen uit zij-instroom projecten uit andere regio's en provincies. Zo zie je steeds meer regionale initiatieven samen optrekken, bijvoorbeeld tussen Gelders Vakmanschap en Transitiehuis Gelderland, Techniekcoalities Limburg en Brabant en de verschillende SPT's in Noord-Nederland. Afspraken maken over wie wat doet, en wat niet, is daarbij cruciaal.

Herkenbare infrastructuur

Daarbij wordt zij-instroom nog succesvoller als er een herkenbare en regionale infrastructuur wordt ingericht. Dit kan door de nu nog losse projecten structurele positie te geven. Dit kan op vergelijkbare wijze als de Werkgeversservicepunten in 2021¹⁷, door de naamgeving van alle projecten te herzien. Bijvoorbeeld; "*Service Punt Techniek + naam regio*". Dit vraagt wel om samen met werkgeversverenigingen, vakbonden, provincies en onderwijsinstellingen afspraken te maken over de inrichting, samenwerking en financieringen van deze infrastructuur. Hierbij dient ook rekening gehouden te worden met de verhouding tussen deze Servicepunten en de aankomende Regionale werkcentra per arbeidsmarktregio.

2. SLUIT AAN BIJ LOPENDE REGELINGEN OF HAAK NIEUWE REGELINGEN HIER OP AAN

Er zijn voldoende financiële middelen beschikbaar om om- en bijscholingstrajecten breder toegankelijk te maken. Echter, de budgetten zijn ongelukkig verdeeld over diverse ministeries, provincies, gemeenten, UWV en O&O-fondsen, wat het proces van financiering bemoeilijkt. Ga dus na welke regelingen er al zijn en zorg dat je hier op aan sluit of dat een nieuwe regeling ook echt iets extra's biedt ten opzichte van alles wat er al is.

Fonds voor de energietransitie

Daarbij wordt zij-instroom nog succesvoller als al deze verschillende budgetten ontschot of samengevoegd worden in een gezamenlijk fonds. Zo heeft bijvoorbeeld 'Brabant Leert' dit gedaan door een gezamenlijk omscholingsfonds in te richten. Zij hebben verschillende gelden van overheden, vakbonden, onderwijs en werkgevers gebundeld om zo veel mogelijk mensen te kunnen helpen met scholing. Door dit ook voor de bouw, techniek en energie beschikbaar te maken, kan iedereen een overstap maken en aan de slag in de energietransitie.

3. RICHT JE OP SPECIFIEKE DOELGROEPEN

Zij-instroom is altijd maatwerk, maar er zijn doelgroepen die vergelijkbare uitdagingen kennen en waarbij extra ondersteuning nodig kan zijn. Denk hierbij bijvoorbeeld aan ZZP'ers, statushouders, energiefixers, vroegtijdig schoolverlaters, 55+'ers, baanwisselaars en VSO/PRO-studenten. Bij deze doelgroepen is het vaak nodig extra expertise in te winnen bij relevante ervaringsdeskundigen. Daarbij kunnen voor deze doelgroepen specifieke opleidingstrajecten, regelingen en/of voorwaarden worden ingericht, waardoor zij makkelijker een stap kunnen maken naar werk.

Gecoördineerde aanpak

De eerder genoemde doelgroepen worden benaderd vanuit verschillende publieke en private organisaties. Dit maakt het voor hen en potentiële werkgevers niet makkelijker om met deze doelgroepen aan de slag te gaan. Maak dus samen met publieke en private organisaties een gecoördineerde aanpak op basis van de klantreis van de werkzoekenden en werkgever. Maak daarbij afspraken over regie, rolverdeling en over wie dat financiert. Bespreek vooral ook de onderdelen die 'van niemand zijn'. Alleen door op deze manier samen te werken, kunnen de doelgroepen effectief worden ondersteund bij het vinden van werk en kunnen zij vervolgens ook bijdragen aan de uitvoering van de energietransitie.

4. ORGANISEER BETER DE TOEGANKELIJKHEID VOOR ZIJ-INSTROOM VIA BESTAAND OF NIEUW PLATFORM

Werkzoekenden weten nu al niet de weg te vinden naar de tientallen websites, campagnes en platforms die informatie geven over hoe ze kunnen werken in de bouw, techniek en energie. Sluit daarom aan bij bestaande campagnes en platforms die zich richten op de brede techniek (dus niet op maar één sector). Hierdoor sluit je goed aan bij de klantreis van werkzoekenden en werkgever, kun je slim gebruik maken van bestaande initiatieven en blijft er ook meer budget over om mensen daadwerkelijk te begeleiden.

Een landelijk platform

Als zij-instroom ondanks alle initiatieven hiermee nog steeds niet grootschalig van de grond komt, is het tijd voor een doorbraak. Dit gebeurt als alle sectoren die de energietransitie uitvoeren de krachten bundelen en de verschillende platforms die ze hebben samenvoegen in één landelijk platform voor de techniek, bouw en energie. Op dit platform kunnen werkzoekenden, werkgevers en loopbaanbegeleiders informatie vinden over de mogelijkheden om te starten en door te groeien in de energietransitie, en over hoe je als organisatie zij-instromers kunt aantrekken en behouden. Op dit platform wordt vervolgens verwezen naar de regionale zij-instroom projecten die daadwerkelijk kandidaten en werkgevers kunnen begeleiden.

Op deze manier ontstaat er een goede aansluiting tussen landelijke en regionale initiatieven.

Dit platform kan vervolgens worden verspreid via sector brede campagnes met aandacht voor de energietransitie en via de communicatie kanalen van alle betrokken publieke- en private partijen.

5. MAAK WERK VAN DE SKILLSGERICHTE ARBEIDSMARKT

Om de kloof te overbruggen tussen te hoge functie-eisen aan de kant van de werkgever en de te lage kwalificaties van de zij-instromer, is belangrijk minder op diploma's te focussen en meer op de skills die een werknemer bezit. Skills zijn vaardigheden die men van nature bezit of heeft opgedaan door werkervaring in een aanpalend werktelein. Als werkgevers meer gaan werven op skills bij kandidaten op vacatures die zij hebben, ontsluiten zij extra potentieel. Werknemers en de instanties die hen bemiddelen, kunnen op hun beurt zorgen dat de skills van kandidaten goed in beeld zijn gebracht.

Skills-paspoort

Er zijn verschillende digitale tools in ontwikkeling om het matchen op skills voor werkgevers en werknemers te vergemakkelijken. Eén daarvan is het zgn. skills-paspoort, waarin alle competenties, ervaringen en ambities van een werknemer zijn opgenomen. Hiermee zijn momenteel de eerste werkgevers aan de slag in bijv. de installatietechniek. De werknemer brengt via een uitgebreide vragenlijst zijn skills in beeld, de werkgever zijn vacatures. Als er een match is, kunnen zij in een sollicitatiegesprek samen bepalen of er een arbeidsovereenkomst kan worden afgesproken. Dit verlaagt de drempels voor zij-instroom. Ga eens op zoek naar goede initiatieven in jouw sector of regio met skillsgericht werken. Door deze initiatieven vervolgens op te schalen, groeit de ervaring ermee en gaan steeds meer werkgevers overstag om hier handen en voeten aan te geven in de praktijk.



GRATIS EXPERTSESSIE EXTRA TALENT VOOR DE ENERGIETRANSITIE

WORD EEN EXPERT IN PUBLIEKE- EN SECTORALE ARBEIDSMARKTSTRUCTUREN

Bij het aantrekken van talent, het organiseren van zij-instroom en het doorlopen van de vijf tips is nauwe samenwerking tussen overheden, onderwijsinstellingen en bedrijven essentieel. Zoals eerder besproken vereist dit een diepgaand inzicht in elkaars perspectieven. Om je kennis van deze perspectieven te vergroten en je te ondersteunen bij hoe je hier mee om kunt gaan om meer talent aan te trekken voor de energietransitie, biedt Wise up Consultancy een gratis expertsessie aan. Hiermee kun je de complexiteit van de arbeidsmarkt, het onderwijs en de energietransitie beter doorgronden, wat resulteert in een efficiëntere aanpak, meer personeel en betere vertegenwoordiging van jouw organisatie in dit complexe speelveld!

Ben je werkzaam als (programma)manager, projectleider, beleidsmaker of adviseur en ervaar je soms moeilijkheden bij het ontwikkelen van plannen die rekening houden met de diverse arbeidsmarktstructuren in het publieke- of sectorale domein? Dan is deze expertsessie speciaal voor jou ontworpen. Projecten met betrekking tot het aantrekken van talent voor de energietransitie worden veelal aangepakt in samenwerkingen tussen publieke- en sectorale partijen. Het opzetten en succesvol inzetten van dergelijke samenwerkingen kan echter uitdagend zijn als er geen rekening wordt gehouden met het perspectief van de betrokken partijen.

Specifiek voor het leren begrijpen en beter samenwerken met publieke- en sectorale partijen hebben wij een gratis expertsessie ontwikkeld. Onder de begeleiding van deskundigen met jarenlange ervaring bij onder andere Werkgeversservicepunten, Werkgeversverenigingen, Leerwerk Lokketten, Opleiding- & Ontwikkelingsfondsen, mbo-scholen, hogescholen, universiteiten, Regionale Mobiliteits Teams, vakbonden en Regionale Werk Centra, laten we je kennismaken met de complexe wereld van publieke- en sectorale arbeidsmarktstructuren en gaan we in op:

- Hoe zijn publieke- en sectorale arbeidsmarktstructuren ingericht?
- Welke dynamieken en belangen komen hierbij kijken?
- Hoe positioneer je je eigen organisatie goed in dit speelveld?
- Hoe je het beste samenwerking met publieke- en private partners tot stand kan brengen.

De expertsessie geeft je concrete handvatten om in jouw netwerk aan de slag te gaan. Dit zorgt ervoor dat je in staat bent complexe projecten nog beter uit te voeren, en netwerken te verbinden voor meer resultaat. Zo creëer je win-win situaties. En dat is precies wat je nodig hebt om successen te boeken voor de opgave van de energietransitie waar we met zijn allen aan werken!

JA, IK WIL EEN GRATIS EXPERTSESSIE EXTRA TALENT VOOR DE ENERGIETRANSITIE ►

OVER DE AUTEURS



Zeb Bergsma

Zeb heeft meer dan zeven jaar ervaring als consultant in diverse werkomgevingen. In de afgelopen jaren heeft hij zich specifiek gericht op het aanpakken van vraagstukken met betrekking tot onderwijs en de arbeidsmarkt in het kader van de energietransitie. Dankzij zijn betrokkenheid bij uiteenlopende opdrachten bij publieke- en private organisaties en verschillende nevenfuncties heeft al veel resultaat bereikt als het gaat om werving van talent voor de energietransitie. Hierdoor bezit hij aanzienlijke kennis en een heldere visie op wat er nodig is van onderwijs en arbeidsmarkt om de energietransitie uit te voeren. Als organisatiedeskundige met een afgeronde WO-opleiding beschikt hij over kennis van diverse organisatietypes en netwerksamenwerkingen. Zeb onderscheidt zich door zijn creativiteit, sterke strategische vaardigheden en gevoel voor (bestuurlijke) verhoudingen. Zijn gestructureerde aanpak stelt hem in staat om snel en effectief resultaten te behalen.



Harmen Thijs de Vries

Harmen Thijs is als adviseur volop actief binnen een branchevereniging om vraagstukken binnen de techniek op het gebied van in-, door-, en uitstroom van personeel te lijf te gaan. In dit werkveld ondervindt hij de complexiteit van het systeem om (zij-)instromers te vinden én te begeleiden naar een werkplek om zo bij te kunnen dragen aan de energietransitie. Om stappen te kunnen zetten in het vergroten van de instroom kan hij niet anders dan de onderwijsinstellingen en de spelers op de arbeidsmarkt te blijven betrekken. Harmen Thijs kenmerkt zich door zijn vaardigheid om contact te leggen, een kritische blik te werpen en zowel creatief als gestructureerd te werk te gaan. Zijn talent ligt niet alleen in het verkennen en afwegen van diverse ideeën en belangen, maar ook in het aangaan van de uitdaging om samen met anderen concrete acties te ondernemen. Hij zet zijn creatieve denkvermogen graag in bij projecten die een positieve bijdrage leveren aan de energietransitie.

Wise up Consultancy

Wij helpen (semi)overheden, onderwijsinstellingen en netwerkorganisaties bij het oplossen van vraagstukken op het gebied van arbeidsmarkt, onderwijs, verduurzaming en economie. Dit doen we door het inzetten van ervaren project- en programmamanagers, enthousiaste onderzoekers en bevlogen adviseurs. Hiermee brengen we complexe opdrachten en vraagstukken van onze klanten tot een succesvol resultaat zodat zij zelf kunnen excelleren. Hiermee bewerkstelligen we maatschappelijke impact door de arbeidsmarkt in balans te houden en zo veel mogelijk mensen mee te laten doen.

Meer weten? Of een gratis adviesgesprek aanvragen? Wise up Consultancy is gespecialiseerd in het opzetten van netwerksamenwerkingen, het ontwikkelen van Human Capital Agenda's, het werken aan arbeidsmarkt- en onderwijs vraagstukken op het gebied van energietransitie en verduurzaming van onze economie. Neem vrijblijvend contact met ons op!

BIBLIOGRAFIE

- AD (2023) Markt voor elektrische auto's zakt in van <https://www.ad.nl/auto/markt-voor-elektrische-autos-zakt-in~adb00667/>
- Van Wilgen Advies (2023) Inzichten en knelpunten van 8 regionale van <https://www.naarbouwentechniek.nl/wp-content/uploads/2023/10/Inzicht-in-8-regionale-zij-instroom-projecten-Van-Wilgen-Advies-mei-2023.pdf>
- CBS (geraadpleegd op 1-2-2023); Bevolking; onderwijsniveau en –richting 2003-2021
- CBS (geraadpleegd op 1-2-2023); Onderwijsinstellingen; grootte, soort, levensbeschouwelijke grondslag 1990-2021
- Cobouw (2023) Bouw gaat volgend jaar krimp tegemoet van <https://www.cobouw.nl/317312/bouw-gaat-volgend-jaar-krimp-tegemoet>
- Crossover (2023) Webinars, podcasts, whitepapers en toolboxes op het gebied van werven, binden en ontwikkelen van technische vakmensen bij bedrijven van <https://www.crossovernederland.nl/kennisbank>
- De Buitenboordmotor (2023) Systeembobbels & doorbraken, geraadpleegd op 7-11-2023 van <https://debuitenboordmotor.nl/oplossingen/14-doorbraken/>
- Ecorys (2021) – Klimaatbeleid en de arbeidsmarkt & Nóg meer extra technici van https://content1a.omroep.nl/urishieldv2/l27m25802cfe43b3ec670065241431000000.97ae43709c5d50d68a87bb400d6d0769/nos/docs/270221_klimaatbeleid.pdf
- wat is een zij-instromer? 2024 van <https://www.jobxion.nl/zij-instromer/>
- Mensen Maken de Transitie (2022) Succesfactoren samenwerking op matching in de regio, een verdieping op best practice 'Het Transitiehuis Gelderland' van <https://www.mensenmakendetransitie.nl/wp-content/uploads/2021/11/Succesfactoren-Transitiehuis-en-opschalingsmogelijkheden-8-juni-2022.2.pdf>
- <https://www.mijnskillpaspoort.nl/> (2024)
- NOS (2023) Zonnepanelen fors minder in trek bij huiseigenaren van <https://nos.nl/nieuwsuur/artikel/2492782-zonnepanelen-fors-minder-in-trek-bij-huiseigenaren>
- PwC & Instituut GAK (2020) Succesvolle strategie zij-instromers van <https://www.instituutgak.nl/onderzoek/kennisbank/succesvolle-strategie-zij-instromers/>
- Rijksoverheid (2020) Commissie Borstlap – Rapport 'In wat voor land willen wij werken?' van <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2020/01/23/rapport-in-wat-voor-land-willen-wij-werken>
- Samen voor de Klant (2023) Wijzigingen in de SUWI-regelgeving van <https://www.samenvoordeklant.nl/dossier/wet-suwi>
- SEO Economisch Onderzoek & ROA (2022) Arbeidsmarktkrapte technici (in opdracht van de ministeries OCW, EZK en SZW) van <https://www.seo.nl/publicaties/arbeidsmarktkrapte-technici/>
- Wij Techniek (2024) Uitstroom voorkomen van <https://www.wij-techniek.nl/starten-in-de-techniek/zij-instroom-met-perspectief/#:~:text=Door%20onderzoek%20en%20uit%20ervaring,hets%20huidige%20tekort%20aan%20personeel.>



**WISE UP
CONSULTANCY**

Vestiging Cuijk

Gildekamp 12a
5431 SP Cuijk
06 - 511 33 795

Vestiging Utrecht

Newtonlaan 115
3584 BH Utrecht
06 - 511 33 795

www.wiseup.nl
info@wiseup.nl

Bank

NL42 RABO 01191.92.705

KvK

17136676