

EERSTE HULP BIJ ZIJ-INSTROOM

DIT DOCUMENT IS BEDOELD OM JOU OP WEG TE HELPEN MET HET OPZETTEN VAN EEN ZIJ-INSTROOM TRAJECT. VIA DE CHECKLIST, TIPS, INSPIRATIE EN [LINKS](#) NAAR MENSEN EN ORGANISATIES GEVEN WE JOU EEN Vliegende start.

Welke technici?

Werk genoeg in de energietransitie. Maar voor een succesvolle zij-instroom is het essentieel dat vraag en aanbod direct op elkaar aansluiten. Een zij-instromer moet immers liefst direct aan het werk. Daarom moet je eerst uitzoeken welke technici in jouw regio nodig zijn. Vervolgens moet je kijken naar geschikte werkzoekenden voor deze functies. En last but not least; Kun je voor deze functies passend onderwijs organiseren in de regio?



- WAT GEBEURT ER IN DE ENERGIETRANSITIE IN JOUW REGIO?
- WELKE TECHNICI ZIJN DAARBIJ NODIG?
- ZIJN ER GESCHIKTE KANDIDATEN VOOR HANDELEN OM VOOR DEZE FUNCTIES OP TE LEIDEN?
- KUN JE HIERVOOR EEN PASSEND ONDERWIJSAANBOD ORGANISEREN IN DE REGIO?

ERVARING EN INSPIRATIE

- Nederland kent 30 RES regio's ([Regionale Energie Strategie](#)). Daarin kun je zien wat voor technieken er in jouw regio gebruikt worden. Dat geeft een 1e indicatie van de technici die daarbij nodig zijn.
- Ook het Programma Aardgasvrije wijken ([PAW](#)) heeft een overzicht gemaakt van de technieken die gebruikt worden in de aardgasvrije wijken
- Betrek een paar werkgevers in de regio bij je plannen en kijk of ze werk hebben voor jouw kandidaten.
- Een helder overzicht van passende opleidingen voor zij-instroom is helaas nog niet voorhanden



“ Een zij-instromer moet direct aan het werk, dat werk moet er dus nu zijn. Zorg daarom dat jouw plannen aansluiten bij de actuele vraag in de regio! - Ward Overeem, Metechnica ”



1

Werven en selecteren

De perfecte kandidaat bestaat niet. De succesfactor is motivatie. Want een zij-instromer moet hard werken om te slagen. Om dat vol te houden is het ook heel belangrijk dat het werk past bij de persoonlijkheid en de competenties van de kandidaat. Schets daarom vooraf een helder beeld van de werkzaamheden en de sector.



- OP WELKE FUNCTIES GA JE INZETTEN MET JE ZIJ-INSTROOM TRAJECT?
- WAT ZIJN DE VEREISTE COMPETENTIES EN VAARDIGHEDEN?
- WAAR VIND JE DE GESCHIKTE KANDIDATEN (ANDERE SECTOREN, UWV, VLUCHTELINGENWERK)?
- WAT HEB JE ZE TE BIEDEN?
- HOE GA JE ZE WERVEN?

ERVARING EN INSPIRATIE

- De motivatie van deelnemers is essentieel. [Bouwmensen Apeldoorn](#) test dit door deelnemers middels een jobstage kennis te laten maken met een bouwberoep.
- In het project [Van Bank tot Bouw](#) is veel ervaring opgedaan met het werven in een Krimpsector (banken). Het projectverslag bevat nuttige tips over de wijze waarop je jouw zij-instroom functies kunt presenteren aan kandidaten.
- Bij kandidaten met werkervaring is het waardevol om de ontwikkelde competenties te meten. Dat kan bijvoorbeeld met het [Skills Paspoort](#).
- Tetrix Opleidingen hanteert [de AMN test](#) waarbij ook op persoonlijkheid en soft skills, zoals discipline en motivatie wordt geselecteerd.



“ Zoek geen schaaap met vijf poten maar gemotiveerde mensen die de competenties hebben om het vak te leren - leermeester in de bouw ”



2

Basis op orde

Zij-instromers zijn vaak niet direct inzetbaar. Daarom is het goed om in je zij-instroomtraject niet alleen te focussen op het bijbrengen van de nodige vakkennis maar ook ruime aandacht te besteden aan potentiële obstakels voor de zij-instromer, zoals schulden, het ontbreken van werkroutine of een vaste baan opgeven voor een onzeker avontuur in de techniek. Dergelijke obstakels zijn een sta-in-de-weg voor een succesvol traject.



- WAT ZIJN DE SPECIFIEKE KENMERKEN VAN JOUW DOELGROEP?
- WELKE OBSTAKELS EN AANDACHTSPUNTEN KOMEN BIJ HEN VAKER VOOR?
- WAT VOOR AANPAK PAST DAARBIJ?
- WAT VOOR TYPE PERSOONLIJKE BEGELEIDING HOORT HIERBIJ?

ERVARING EN INSPIRATIE

- **Switch naar Techniek** heeft een voorschakeltraject ontwikkeld om kandidaten voor te bereiden op zij instroom richting techniek.
- Bij **Bouwmensen Apeldoorn** hanteren ze in het Transitiehuis een **levensfasebewuste intake** waarbij ook onderzocht wordt of een traject sociaal haalbaar is en wat er nodig is voor de kandidaat om te slagen.
- **Met Technica** heeft veel ervaring opgedaan met het begeleiden en coachen van kandidaten en werkgevers. Want ook die kan hulp gebruiken om hierbij goed in zijn rol te komen.
- Het Kenniscentrum Inclusieve en Sociale Werkgelegenheid heeft verschillende praktische tools ontwikkeld op het gebied van schuld en werken.

“De begeleider legde goed uit hoe de regeling werkt. We kregen de formulieren en werden geholpen bij het invullen. - werkgever Installatiebranche”

3

Opleiden

Zij-instromers willen we graag snel opleiden. Zo kan een zij-instromer eerder productief worden en geld verdienen. Daarom heb je een korte opleiding nodig.

Er zijn al specifieke opleidingen ontwikkeld voor de energietransitie, bijvoorbeeld de opleiding tot Warmtemonteur of de opleiding ventilatoren. Voor andere beroepen zijn zij-instroom opleidingen in de maak en voor sommige beroepen zijn ze gewoonweg nog niet voorhanden.



- WELKE KENNIS EN ERVARING NEMEN JOUW ZIJ-INSTROMERS MEE?
- OP WELKE VAKKENNIS GA JE INZETTEN?
- WELKE OPLEIDINGEN VOOR ZIJ-INSTROOM ZIJN HIERVOOR BESCHIKBAAR IN JOUW REGIO?
- HOE ZORG JE ERVOOR DAT LEREN EN WERKEN GECOMBINEERD KAN WORDEN?

ERVARING EN INSPIRATIE

- In het **MBO onderwijs** wordt hard gewerkt aan de ontwikkeling van keuzedelen voor krapteberoepen in de energietransitie. Naast de opleiding Warmtemonteur worden op dit moment keuzedelen voor Laadpalen en verzwaren meterkast, Isoleren, Ventilatoren en Monteren en installeren van zonnepanelen ontwikkeld.
- Commerciële opleiders bieden korte vakopleidingen aan voor het bijscholen van het bestaande personeel en voor zij-instroom. Een voorbeeld hiervan is een korte opleiding ventilatoren die aangeboden wordt door IW samen met het ROVC in Ede. Er zijn ook diverse **commerciële opleiders** voor de energietransitie.
- **Bouwmensen** verzorgt en toetst praktijkopleidingen in de bouw en infra, vaak in nauwe samenwerking met regionale opleidingscentra (ROC's).
- **IW opleidingen** heeft veel ervaring met opleiden in de installatiebranche.

“Genoeg mensen die het werk kunnen doen, als we het ideaalbeeld van allrounders maar loslaten. Ontwikkel passende functies door te knippen in het proces - Remco Rooker, Switch naar Techniek”

4

Aan het werk!

De zij-instromer moet niet alleen een nieuw vak onder de knie krijgen. Hij is ook geland in een andere sector en werkt met nieuwe collega's. Daarom is het belangrijk dat er gedurende het traject op individueel niveau gekeken wordt welke ondersteuning de zij-instromer nodig heeft. Niet alleen vakinhoudelijk, maar ook sociaal.



- WAT HEEFT DE ZIJ-INSTROMER NODIG OM TE SLAGEN IN ZIJN NIEUWE VAK, ROL EN CONTEXT?
- MAAK EEN PLAN VAN AANPAK EN BESPREEK REGELMATIG DE VOORTGANG WAARBIJ ALLE ASPECTEN AAN BOD KOMEN.
- HOE ORGANISEER JE NAAST VAKINHOUDELIJKE-, OOK PERSOONLIJKE, EN SOCIALE BEGELEIDING?
- HOE BETREK JE DE WERKVLOER BIJ DE BEGELEIDING?

Ervaring en inspiratie

- Een succesvol traject begint met een goede match tussen kandidaat en bedrijf. Bij **Bouwmensen Apeldoorn** besteden ze hier veel aandacht aan.
- Een nieuw vak, nieuwe collega's, een nieuwe werkomgeving. Er komt een hoop op de zij-instromer af. Actieve begeleiding op al die aspecten is daarom belangrijk om een traject te laten slagen. **Met Technica** heeft hier veel ervaring mee opgedaan.
- Maar ook de werkgever moet een actieve bijdrage leveren, bijvoorbeeld door te zorgen dat de kandidaat zich snel thuis voelt. Daarbij kan zowel de werkgever als het team waar iemand in terecht komt vaak ook begeleiding gebruiken. **Bouwmensen**, **Met Technica** en ook **Switch Naar Techniek** heeft hier aandacht voor.
- **Tetrix opleidingen** past de begeleiding aan op de specifieke situatie van de leerling. Iemand die veel sturing nodig heeft krijgt bijvoorbeeld een andere begeleiding dan iemand die pro actief is.

“De begeleider moet ook andere kwaliteiten hebben en breder ondersteuning kunnen bieden. Misschien heeft de begeleider hiervoor extra training nodig, of worden meerdere personen voor de begeleiding ingezet. - Martien van Rhee, Bouwmensen Apeldoorn”