



Toolbox Zij-instroom Energietransitie

Inleiding

We komen in Nederland veel hoofden en handen tekort voor de energietransitie. Vanuit het technische onderwijs alleen kunnen we dat tekort niet aanvullen. Dat komt mede doordat steeds minder jongeren vandaag de dag voor techniek kiezen. Maar we hebben in de energietransitie meer dan alleen technische vakmensen nodig. Denk aan energie-adviseurs, calculators of woonbegeleiders.

Zij-instromers kunnen een verschil maken

Mensen Maken de Transitie (MMT) gelooft dat zij-instromers een belangrijke rol kunnen spelen in het bieden van hoofden en handen in de energietransitie. Het zijn professionals met diverse achtergronden: van nauwelijks opgeleid tot universitair geschoold, van *young professional* tot bijna-pensionado. En zij kunnen door middel van bijscholing een verschil maken!

Wij weten dat ook jij in zij-instromers gelooft en daarom is deze toolbox voor jou. Het is een hulpmiddel, waarin voorbeelden van *best practices* staan, *do's* en *dont's*, en tips die je kunt gebruiken om nieuwe zij-instroomtrajecten op te zetten of om bestaande te optimaliseren.

**"Zeventig procent van de huidige instroom
komt al vanuit zij-instroom"
Doekle Terpsta Techniek NL**

De context

Naast een goede inhoudelijke uitvoering van zij-instroomtrajecten voor de energietransitie, is ook de context van belang. Want welke verduurzamingsroutes gaan er in de regio spelen? Hoe zien de Regionale Energie Strategieën (RESsen) en Transitie Visies Warmte (TVW's) er uit? Wat betekent dit voor de strategische keuzes die ondernemers maken? En hoe zit het met de arbeidsvraag in aantallen en disciplines om bijbehorende werkzaamheden uit te voeren?

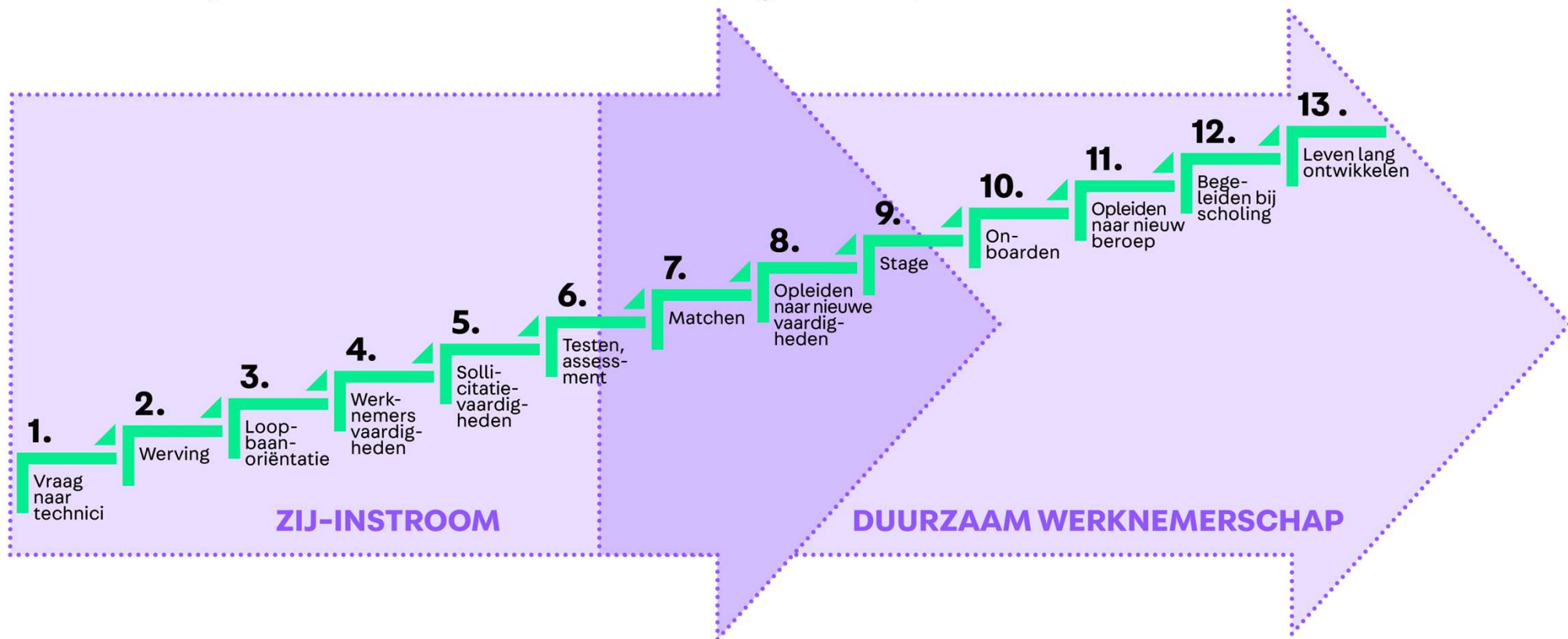
Infrastructuur

Elke arbeidsmarktregio kent een andere publieke structuur met daarbinnen werkgeversservicepunten, leerwerkloketten, werkpleinen, regionale mobiliteitsteams, etc. Afstemmen met deze partijen is wenselijk, omdat zij veel zicht hebben op de regionale initiatieven en een verbindende rol kunnen spelen.

De verschillende arbeidsmarktregio's kennen ook private structuren van branches en O&O-fondsen, met regiobeleid, regiofunctionarissen, arbeidsmarktkennis etc. Ook hier is ons advies: stem af en werk samen. Deze partijen kunnen je ondersteunen met informatie over relevante (sectorale) ontwikkelingen, hun netwerk ontsluiten en soms ook financiële tegemoetkoming bieden.

Zij-instroom en duurzaam werkgeverschap

We hebben deze toolbox ingericht volgens de stappen uit onderstaand schema. Zoals je ziet speelt de werkgever een belangrijke rol in een zij-instroomtraject. Er moet een match zijn en de werkgever moet de zij-instromer kunnen opleiden en begeleiden. De vervolgstappen zijn ook heel belangrijk voor een succesvolle zij-instroom. Dat heet 'duurzaam werkgeverschap'.



1. Vraag naar technici

Waar is behoefte aan in de energietransitie? Alleen aan allround technische professionals? Of kan er ook op een andere manier een invulling aan de arbeidsvraag worden gegeven? We kunnen bijvoorbeeld anders naar (het organiseren van) werk kijken. Het gevolg hiervan kan zijn dat er ook andere groepen zij-instromers beschikbaar komen om te starten in de energietransitie.

Mkb'ers zijn nog zoekende binnen energietransitie

Er is echter tot op heden nog geen concrete vertaling van de regionale verduurzamingsplannen naar personeelsvraag. Dat heeft meerdere redenen. De werkzaamheden vinden in een keten van partijen en disciplines plaats, de gunningen hebben nog niet allemaal plaats gevonden binnen deze ketens en uitvoerders kunnen nog geen opdrachten vertalen naar capaciteits- en disciplinevraagstukken. Daarnaast zijn veel mkb'ers nog zoekende naar hun plek binnen een groot thema als de energietransitie. Om vanuit de bedrijven hier beweging in te krijgen, is ondersteuning van het technisch mkb belangrijk.

UWV-publicatie 'Klimaatbanen in de Gebouwde Omgeving'

Vooruitlopend hierop, heeft het UWV de publicatie 'Klimaatbanen in de Gebouwde Omgeving' gepubliceerd. Het biedt een overzicht van het type banen in de energietransitie in de gebouwde omgeving en geeft concrete, regionale praktijkvoorbeelden van gerichte leerwerktrajecten. Daarnaast vind je er links naar websites met meer informatie over scholing. Nieuwsgierig geworden? Lees de publicatie [hier](#). Let op: het is een overzicht van generieke beroepen. Deze zullen altijd 'vertaald' moeten worden naar de context van de werkgever, de regio, de opdrachten en het team.

Voor je gaat beginnen

- Voor je aan een zij-instroomtraject gaat beginnen, is het belangrijk dat je weet wat er speelt in je regio. Doe daarom altijd een omgevingsverkenning voor je aan de slag gaat.
- Een checklist voor een omgevingsverkenning vind je in de bijlage op pagina 36.

2. Werving

Voor je gaat werven, stel de volgende vragen aan jezelf:

- Op welke instroom- en/of startersfuncties ga je inzetten met je zij-instroomtraject?
- Wat zijn de vereiste competenties en vaardigheden om te kunnen starten?
- Waar moet iemand naartoe ontwikkelen en in welke termijn?
- Waar vind je de geschikte kandidaten (andere sectoren, UWV, vluchtelingenwerk?)
- Wat heb je ze te bieden?
- Hoe ga je ze werven?

Zowel voor werkgevers als arbeidsmarktprofessionals zijn er verschillende routes om zij-instromers te vinden en te binden. Een van de meest directe is het eigen netwerk en veel zij-instromers vinden dan ook op deze manier een nieuwe carrière. De onderstaande tabel geeft een overzicht van routes naar mogelijke doelgroepen:

Mogelijke doelgroep	Route
Werkzoekenden ≤ 3 jaar (WW)	UWV
Langdurig werkzoekenden (WWB)	Gemeenten
Statushouders	Gemeenten
Door faillissement of reorganisatie bedreigde werkenden	Vakbonden, UWV, regionale mobiliteitsteams
Niet-uitkeringsgerechtigde werkzoekenden (nuggers)	UWV, algemene mediacampagnes
Voortijdig schoolverlaters	ROC's en hbo-instellingen

Grotere partijen gebruiken mediacampagnes om nieuwe medewerkers te vinden. Goede voorbeelden hiervan zijn:

[Power Up the Planet](#)

[Ontdek Defensie op jouw Manier](#)

[Ontdek Zorg en Welzijn](#)

Tips & tricks

Wij spraken met verschillende experts in arbeidsmarktdienstverlening. Zij gaven ons de volgende tips & tricks over werving:

- Werkzoekenden kennen vaak de context van techniekbranches niet, hooguit van technische beroepen. Vanuit deze basiskennis zullen zij ook googelen. Sluit dus aan bij het zoekgedrag van de werkzoekenden. Check het filmpje op pagina 13.
- Besteed veel aandacht aan het presenteren van de mogelijkheden. Werf van breed naar smal: van techniek via discipline naar beroep. Vertaal naar waar de zij-instromer mee aan de slag kan en hoe ze kunnen doorgroeien. Dit vraagt om gezamenlijke en techniek-brede werving en eenduidige en uniforme informatievoorziening.
- Denk bij werving ook aan casemanagers die werkzoekenden begeleiden. Als zij de arbeidsmogelijkheden goed kennen, zullen zij deze eerder en beter onder de aandacht brengen. Breng niet alleen de directe beroepen, maar juist ook de loopbaanoriëntatiemogelijkheden bij de casemanagers onder de aandacht.

Tips & tricks

- Hoewel 80% van de werkzaamheden overlappen, is het moeilijker om mensen voor infra-trajecten te werven dan voor een rol als laadpalenmonteur. Het is dus belangrijk om heldere, eerlijke, begrijpelijke en eenduidige informatie te geven. Besteed aandacht aan hoe je een bepaalde functie verwoord en zorg dat de functienaam een aantrekkelijk beeld geeft over het beroep.
- Zorg voor een eenduidige route voor potentiële zij-instromers, zodat zij zich niet verliezen in de wildgroei aan initiatieven.
- Uiteindelijk kunnen vakmensen zelf het beste vertellen over hun vak. Probeer daarom enthousiaste voorbeelden te vinden; dat versterkt de werving.
- Weet wat er goed loopt. Het blijkt dat technische brancheverenigingen en ontwikkelingsfondsen het nodige doen om de werking van de arbeidsmarkt te verbeteren. Het is daarom raadzaam om de contactpersonen, infrastructuren, websites en andere informatiebronnen van deze branches te raadplegen.

Tips & tricks

Over Store



Gmail Afbeeldingen



Inloggen

Google

Google Zoeken

Ik doe een gok

Google aangeboden in: Frysk



3. Loopbaanoriëntatie

Veel mensen zijn niet goed op de hoogte van welke verschillende mogelijkheden en functies de arbeidsmarkt hen kan bieden. Voor een duurzame plaatsing is een grondige oriëntatie dan ook een onmisbare stap. De zij-instromer krijgt dan de gelegenheid om kennis te maken met verschillende beroepen.

Enkele voorbeelden van oriëntatietrajecten zijn:

- [De Beroepentuin](#)
- [Baan met toekomst](#)
- [Het Rangeerterrein](#)
- [Techstarter \(HBO\)](#)

Bestaande dienstverlening voor loopbaanadvies:

- [Brabant Leert](#)
- [De Vakbeweging](#)
- [FNV Werkt](#)
- [James Loopbaan](#)

Verduurzamingsstappen in de energietransitie van de gebouwde omgeving

Om zij-instroom mogelijk te maken naar de energietransitie zijn er zeven verduurzamingsstappen in de gebouwde omgeving waar mensen voor nodig zijn. Het is daarom relevant om per stap te kijken wat er aan zij-instroom is of nog aangevuld moeten worden.



isoleren



ventileren



opwekken
duurzame energie



installeren warmte
afdracht-
systemen



installeren/
aansluiten nieuwe
verwarmingssystemen



gereedmaken
infrastructuur



aanleggen
laadinfra

Tips & tricks

Wij spraken met verschillende experts in arbeidsmarktdienstverlening. Zij gaven ons de volgende tips & tricks over loopbaanoriëntatie:

- Ook loopbaanoriëntatie is maatwerk. Probeer op de verschillende manieren van oriënteren, leren en ervaren van de zij-instromer in te spelen. Voorbeelden zijn zelftesten, filmpjes en beroepsinformatie voor diegenen die zelf regie pakken op hun oriëntatietraject. Begeleiding en ondersteuning van een adviseur of coach voor diegenen die niet weer hoe ze het aan moeten pakken of waar/hoe te beginnen. Meeloopdagen, snuffelstages en ervaringsplekken voor diegenen die ervaren en leren door het te doen.
- Onthoud: sommige zij-instromers kunnen juist afgeschrikt worden door een te uitgebreide oriëntatie.
- Breng de verschillende oriëntatiemogelijkheden ook heel expliciet onder de aandacht van casemanagers die de zij-instromers adviseren. Zie ook de bemiddelaars als een doelgroep.
- Maak de kennismaking met beroepen laagdrempelig en voorkom bureaucratie.
- Organiseer het in de regio, in samenwerking of nauw contact met de (toekomstig) werkgever.

4. Werknemersvaardigheden

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 een vaste baan opgeven voor een onzeker avontuur in de techniek, het ontbreken van werkritme of andere sociale problematiek. Dergelijke obstakels zijn een sta-in-de-weg voor een succesvol traject. Denk hierbij aan vragen zoals:

- Welke obstakels en aandachtspunten komen bij je doelgroep voor?
- Wat voor aanpak past daarbij?
- Wat voor type persoonlijke begeleiding hoort hierbij?

5. Sollicitatievaardigheden

De kans op een positie voor zij-instroomkandidaten wordt groter, naarmate ze meer zicht hebben op de eigen kwaliteiten en deze ook goed kunnen verwoorden in mondelinge of geschreven communicatie met een werkgever. Tegelijkertijd is niet iedereen sterk in het maken van cv's of video's. Hierdoor sluiten we bewust of onbewust veel mensen buiten het werving- en selectieproces. Denk daarom vooraf na over de sollicitatievaardigheden van je doelgroep en/of een cv daadwerkelijk noodzakelijk is.

Tips & tricks

Wij spraken met verschillende experts in arbeidsmarktdienstverlening. Zij gaven ons de volgende tips & tricks over sollicitatievaardigheden:

- De Beroepentuin maakt gebruik van de app '[Hiretime](#)' waarmee werkzoekenden eenvoudig hun cv kunnen opbouwen. Er zit ook een mogelijkheid bij om een filmpje van 1 minuut toe te voegen.
- Het is belangrijk dat ook werkgevers zich goed voorbereiden voordat ze met zij-instroom aan de slag gaan. Als ze beginnen en het lukt niet, is de kans dat ze het opnieuw proberen een stuk kleiner. [Project Crossover](#) heeft speciaal voor ondernemers een scan ontwikkeld, waarmee ze kunnen checken of ze klaar zijn voor zij-instroom.
- Val op met video recruitment! Op de website van [Tmrrw](#) kun je voorbeelden zien van hoe je met video kan werven.
- Kijk eens naar [Open Hiring](#)®. Het houdt in dat mensen gewoon aan de slag kunnen zonder sollicitatiegesprek of cv. Iedereen is welkom, ongeacht opleiding of ervaring.

6. Assessment

Voor je met assessment begint, stel jezelf dan de volgende vragen:

- Wat zijn de specifieke kenmerken van jouw zij-instromers?
- Welke obstakels en aandachtspunten komen vaker voor bij hen?
- Wat voor een aanpak past daarbij?
- Wat voor type persoonlijke begeleiding hoort hierbij?

Voor een duurzame plaatsing is het belangrijk dat niet alleen de interesses, maar ook de capaciteiten van de zij-instromers aansluiten bij de functie. Verder is het zaak om bij het matchen met een werkgever ook aandacht te besteden aan doorgroeimogelijkheden en –capaciteiten.

Het toevoegen van assessments aan een loopbaanoriëntatietraject geeft inzicht in de capaciteiten van de kandidaat. Deze kunnen desgewenst onderscheiden worden in vaardigheden om snel aan de slag te kunnen en capaciteiten om op een later moment een passende volledige beroepsopleiding af te ronden.

Een veel ingezette assessment is de AMN Talentscan. Deze scan is volledig digitaal af te nemen en brengt de persoonlijkheid, cognitieve capaciteiten en de competenties van een kandidaat in beeld.

ROC's zetten de [AMN Talentscan](#) vaak in.

Good Practice: Tetrax Opleidingen

Tetrax hanteert de AMN-test, waarbij ook op persoonlijkheid en soft skills, zoals discipline en motivatie wordt geselecteerd.

Good Practice: Het Transitiehuis Gelderland

Het Transitiehuis is een regionale samenwerking van bedrijfstakscholen, branches, ROC, UWV en gemeenten voor duurzame plaatsing van werkzoekenden bij (leer)bedrijven. Een arbeidsmarktcoach die in verbinding staat met de bedrijven en de vacatures kent, voert een intake uit. Aansluitend werkt een opleidingsadviseur een specifiek maatwerktraject uit voor de kandidaat.

Tips & tricks

Wij spraken met verschillende experts in arbeidsmarktdienstverlening. Zij gaven ons de volgende tips & tricks over assessments:

- Houd rekening met de privésituatie.
- Bij kandidaten met werkervaring is het waardevol om de ontwikkelde competenties te meten. Dat kan bijvoorbeeld met het Skillspaspoort.

Good Practice: Van Bank Naar Bouw

In dit project is veel ervaring opgedaan met het Werven van een krimpsector (banken). Het projectverslag bevat nuttige tips over de wijze waarop je jouw zij-instroomfuncties kunt presenteren aan kandidaten.

Good Practice: Bouwmensen Apeldoorn

De motivatie van deelnemers is essentieel. Bouwmensen Apeldoorn test dit door deelnemers middels een jobstage kennis te laten maken met een bouwberoep.

7. Matchen

Om een duurzame match te kunnen maken, is het belangrijk dat je op de hoogte bent van specifieke bijzonderheden van de zij-instromer en de werkgever. Met deze kennis kan je inschatten of iemand binnen de structuur en cultuur van een organisatie past. Dat kan gaan over de wijze waarop de werkgever de werkzaamheden verdeelt en aanstuurt. Of de ruimte voor persoonlijke aandacht binnen het bedrijf.

Tips & tricks

Wij spraken met verschillende experts in arbeidsmarktdienstverlening. Zij gaven ons de volgende tips & tricks over matchen:

- Blijf kritisch waar je de zij-instromer plaatst.
- Blijf bij het in kaart brengen van de vacature heel goed doorvragen bij de werkgever om in beeld te krijgen wat de kandidaat nu echt moet kunnen. Onderscheid hierbij '*need to have*' van '*nice to have*'.
- Besteed aandacht aan de acceptatie van de zij-instromer bij de nieuwe collega's met het oog op een andere achtergrond, een (tijdelijke) achterstand in capaciteiten, etc.
- Werkgevers, vooral kleine en middelgrote bedrijven, kunnen vaak ook begeleiding gebruiken. Een werkgeversvereniging of ontwikkelingsfonds kan hier ondersteuning bieden.

8. Opleiden

Voor je met de stap Opleiden begint, stel jezelf de volgende vragen:

- Wat moet iemand kunnen, weten en doen op dag 1 van het dienstverband?
- Wat kan en weet de kandidaat al en wat heeft diegene nog aan scholing nodig?
- Welke opleidingen voor zij-instroom zijn hiervoor beschikbaar (intern of in de regio)?
- Hoe zorg je ervoor dat leren en werken gecombineerd kunnen worden?
- Wat heeft de zij-instromer nodig om te slagen in het nieuwe vak, de rol, de context?
- Hoe organiseer je naast vakinhoudelijk, ook persoonlijke en sociale begeleiding?
- Hoe betrek je de werkvloer bij de begeleiding?

Wanneer een zij-instromer bij een nieuwe werkgever begint, is diens productiviteit niet direct in verhouding met de loonkosten die de werkgever draagt. Deze situatie kan onprettig zijn voor beide partijen en moet zo kort mogelijk gehouden worden. Daarom zou de opleiding van de zij-instromers moeten starten met de vaardigheden die hen snel inzetbaar maken. Een passende beroepsopleiding is belangrijk, om de carrièreswitch daadwerkelijk duurzaam te maken.

Experts in arbeidsmarktdienstverlening maken de volgende onderscheiding:

1. korte praktische vaardigheden om snel inzetbaar te zijn en de drempel voor opleiden weg te nemen om de zij-instromer plaatsbaar te maken;
2. Verdere scholing, liefst naar startkwalificatie om de plaatsing duurzaam te maken.

Het belang van loopbaanpaden (carrièreperspectief)

Loopbaanpaden geven de verbinding aan tussen praktische vaardigheidstrainingen en beroepsopleidingen. Deze loopbaanpaden zijn nog niet expliciet uitgewerkt. Wel hebben bedrijfstakscholen voor een aantal kernberoepen ervaring met maatwerktrajecten voor zij-instromers en mbo-studenten. Samen met het mbo en de werkgever hebben zij inzicht in een passende oplossing: volledige mbo-opleiding of een derde leerweg. Ook hierbij draagt een goede samenwerking tussen belangrijke regionale partijen bij aan een optimaal resultaat van een zij-instroomtraject.

Voorbeelden van aanbod opleidingen

In het mbo-onderwijs wordt hard gewerkt aan de ontwikkeling van keuzedelen voor krapteberoepen in de energietransitie. Voorbeelden zijn: warmtemonteur, laadpalen, verzwaren meterkast, isoleren, ventileren, en monteren en installeren van zonnepanelen.

Commerciële opleiders bieden korte vakopleidingen aan voor het bijscholen van het bestaande personeel en zij-instromers. Een voorbeeld hiervan is de korte opleiding Ventileren die IWNederland samen met het ROVC in Ede aanbiedt. Er zijn ook diverse andere opleiders voor de energietransitie.

Good Practice: Bouwmensen

Bouwmensen verzorgt en toetst praktijkopleidingen in de bouw en infra, vaak in nauwe samenwerking met ROC's.

Good Practice: IWNederland

IWNederland heeft veel ervaring met opleiden in de installatiebranche voor (aankomende) vaklieden.

Tips & tricks

Wij spraken met verschillende experts in arbeidsmarktdienstverlening. Zij gaven ons de volgende tips & tricks over opleiden:

- Maak een plan van aanpak en bespreek regelmatig de voortgang, waarbij alle aspecten aan bod komen.

9. Stage

In veel praktijkvoorbeelden van succesvolle zij-instroominitiatieven vindt de match tussen zij-instromer en werkgever al in een vroeg stadium plaats – soms al voor aanvang van de opleiding. Hiermee sluit de opleiding aan op de nieuwe werksituatie.

Een stage kent in zij-instroomtrajecten verschillende invullingen:

- Meelopen binnen een bedrijf, als onderdeel van beroepsoriëntatie;
- Proefperiode waarin de match getoetst kan worden, met behoud van uitkering.

Good Practice: Switch naar Techniek

Switch naar Techniek heeft een voorschakeltraject ontwikkeld om kandidaten voor te bereiden om een zij-instroom richting techniek.

Good Practice: Bouwmensen

Bij Bouwmensen Apeldoorn hanteren ze in het Transitiehuis een 'levensfasebewuste' intake. Daarbij wordt onderzocht of een traject sociaal haalbaar is en wat er nodig is voor de kandidaat om te slagen.

Good Practice: Metotechnica

Metotechnica heeft veel ervaring opgedaan met het begeleiden en coachen van kandidaten en werkgevers.

Good Practice: Kenniscentrum

Het Kenniscentrum Inclusieve en Sociale Werkgelegenheid heeft verschillende praktische tools ontwikkeld op het gebied van schuld en werken.

10. Onboarden

Starten met een nieuwe job is voor iedereen een spannend moment. Maar voor iemand die wat langer niet heeft deelgenomen aan een arbeidsproces kan het allemaal nóg spannender zijn. Ook daarom is het belangrijk dat de begeleiding niet stopt wanneer de zij-instromer ergens start.

De werkgever moet de kandidaat snel het vertrouwen te bieden door hen de ruimte te geven om te groeien in hun productiviteit. Daarnaast moeten ze voldoende feedback geven om zekerheden te kunnen inschatten en gedrag eventueel te kunnen bijstellen

Tips & tricks

Wij spraken met verschillende experts in arbeidsmarktdienstverlening. Zij gaven ons de volgende tips & tricks over onboarden:

- Zorg voor een vaste begeleider door alle fasen van het traject heen. Het is minder relevant van welke organisatie de begeleider komt, als deze maar naast de zij-instromer gaat staan en in diens belang kan handelen. Daarnaast kan het een voordeel zijn als deze begeleider onafhankelijk is van de werkgever. Bij een mismatch kan een kandidaat sneller zo voor de techniek behouden blijven;
- Zorg voor een jobcoach die de taal van de zij-instroomkandidaat spreekt;
- Zorg dat de begeleider ook aandacht besteedt aan eventuele achterliggende problematiek zoals schulden of een partner die de zij-instromer op wat voor een manier dan ook belemmert, etc;
- Zorg dat er niet teveel nieuwe zij-instromers tegelijk op 1 locatie starten. Dit legt grote druk op de begeleiding en het onboarden, met als risico dat kandidaten eerder kunnen uitvallen of vertrekken.

11. Opleiden naar nieuw beroep

Voor een duurzame plaatsing en een succesvol nieuw loopbaanpad is een juist gekozen en vormgegeven opleidingstraject cruciaal voor een zij-instromer. Afhankelijk van de leeftijd, leerbaarheid en beroep van de kandidaat, kan een regulier mbo-traject of een derde leerweg passend zijn. De beste keuze volgt uit een goede samenwerking en afstemming tussen bedrijf, kandidaat, jobcoach, bedrijfstakschool en/of mbo-instelling.

Belangrijk is dat opleiden altijd een route is naar een doel en geen doel op zich. Iemand schoolt zich om ergens inzetbaar te zijn waar het daarvoor niet mogelijk was.

Good Practice: Tetrax Opleidingen

Tetrax Opleidingen past de begeleiding aan op de specifieke situatie van de leerling. Iemand die bijvoorbeeld veel sturing nodig heeft krijgt een andere begeleiding dan iemand die proactief is.

Tips & tricks

Wij spraken met verschillende experts in arbeidsmarktdienstverlening. Zij gaven ons de volgende tips & tricks over opleiden naar nieuw beroep:

- Een succesvol traject begint met een goede match tussen kandidaat en bedrijf. Besteed daar 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;
- Ook de werkgever moet een actieve bijdrage leveren, bijvoorbeeld door te zorgen dat de kandidaat zich snel thuis voelt. Daarbij kan vaak zowel de werkgever als het team ook begeleiding gebruiken.

12. Begeleiding

13. Leven lang ontwikkelen

In deze fase is de zij-instromer een reguliere medewerker geworden van het nieuwe bedrijf, al dan niet gekoppeld aan een lopende beroepsopleiding. De begeleiding van de jobcoach kan in deze fase over naar de reguliere begeleiding van de praktijkopleider binnen het bedrijf.

Leven lang ontwikkelen onderscheidt zich in formele en informele scholing. Formele scholing vindt plaats in een mbo-instelling of cursusinstituut. Informele scholing vindt vaak plaats op de werkplek, vanuit interne begeleiding, e-learning, jobrotatie of andere vormen van werkplekleren.

Voor het succesvolle nieuwe loopbaanpad van de zij-instromer is informele scholing even belangrijk als formele.

Belangrijk is dat de werkgever zich hier ook van bewust is. Toekomstgericht en duurzaam werkgeverschap begint bij het blijven ontwikkelen van de medewerkers. Op die manier is er in de komende decennia een zekerheid van werk in de energietransitie. Op alle lagen, niveaus, vakgebieden en sub-sectoren.



Vragen over of aanvullingen?
info@mensenmakendetransitie.nl

Bijlage 1: de omgevingsverkenning

Omgevingsverkenning

Aansluiten op infrastructuur

1. Is er een servicepunt techniek?

Ja/nee

Hierin zijn vaak regionale overheden, UWV en branches vertegenwoordigd. Zij hebben een coördinerende rol m.b.t. zij-instroomtrajecten.

Zo ja, zoek contact met het secretariaat om te toetsen of jouw voorgenomen traject aanvullend is of dat je kunt aansluiten op bestaande initiatieven; of waar je kandidaat of werkgever geholpen is.

2. Is er een andere regionale publiek-private samenwerking? Wanneer dit niet direct vindbaar is, ga verder met vraag 3.

Ja/nee

3. Regionale sleutelfiguren:

Naam:

- Installatietechniek: Wij Techniek: adviseur arbeidsmarkt
- Installatietechniek: Techniek Nederland: regiomanager
- Bouw: Bouwend Nederland
- Netbeheer: [regionale nethebeerder](#)
- Infra
- UWV/werkgeversservicepunt
- Leerwerkloket

Bij deze professionals kun je toetsen of er vraag is naar jouw traject en of er lopende trajecten zijn waar je op kunt aansluiten, of waar je kandidaat of werkgever geholpen is.

Opstarten van een traject voor een individuele groep

Stap 1: werving	<ul style="list-style-type: none">0 sluit aan op de leads vanuit de omgevingsverkenning;0 denk aan de casemanagers van UWV en gemeenten. Plaats je vacature bij UWV;0 begin geen nieuwe campagnes, maar breng jouw traject onder de aandacht bij lopende campagnes.
Stap 2: oriëntatie	<ul style="list-style-type: none">0 verdiep je in de voorkennis van de kandidaat over het beoogde beroep;0 geef de kandidaat een eerlijk beeld van het beoogde werk;0 bespreek ook de mogelijkheden voor het looppad dat aansluit op de eerste plaatsing.
Stap 3: werknemersvaardigheden	<ul style="list-style-type: none">0 alleen inzetten als de kandidaat al langer uit het arbeidsproces is en het wenselijk lijkt;0 hou ook rekening met eventuele onzekerheden van de kandidaat.
Stap 4: sollicitatievaardigheden	<ul style="list-style-type: none">0 is er een eigentijds cv?0 heeft de kandidaat een goed zelfbeeld?0 hoe zijn de communicatievaardigheden van de kandidaat, in relatie tot de nieuwe functie?
Stap 5: testen	<ul style="list-style-type: none">0 zijn de capaciteiten van de kandidaat goed in beeld in relatie tot de nieuwe loopbaan?0 zet passende testen in om de kandidaat goed in beeld te brengen;0 test niet meer dan nodig is.
Stap 6: match	<p>Is er een match op:</p> <ul style="list-style-type: none">0 vaardigheden?0 werkomstandigheden (op het bedrijf, buiten het bedrijf, solo, team)?0 aard van de organisatie (productieomgeving, kantooromgeving)?0 organisatiecultuur?0 de grootte van het bedrijf?0 werktijden? <p>0 bespreek de tijdslijn met de werkgever: wanneer kan de kandidaat productief worden ingezet?</p> <p>0 houd bij het matchen rekening met de capaciteiten van de kandidaat en de mogelijkheden op termijn.</p>