



**Gecoördineerde  
communicatie aanpak**  
Leven lang ontwikkelen

10 maart 2023

BLdP

# Inhoud

1. Het vraagstuk
2. Terugblik eerste opdracht
3. Succesfactoren (op basis van interviews)
  - Leren van de groene werelden
  - Aansluiten op de Gouden Poort
4. Inzichten en adviezen n.a.v. interviews
5. Klantreis op hoofdlijnen
6. Vragen aan begeleidingscommissie

## Het vraagstuk

Hoe kunnen we een gecoördineerde communicatieaanpak ontwikkelen voor zij-instromers in de energietransitie?

- Met alle partijen in de keten
- Uitgaande van drijfveren en behoeften van zij-instromers
- Gebruik makend van de kracht van bestaande initiatieven



## De aanpak

1. Interviews met begeleidingscommissie
2. Bijeenkomst begeleidingscommissie met als doel: eenduidig en duidelijk beeld van de opdracht en ieders rol
3. In de regio oplossingsrichtingen verkennen voor een kansrijke gecoördineerde communicatieaanpak

Aan de hand van 4 profielen / aanpak Groene Werelden / ism Gouden Poort



Terugblik eerste opdracht

## Inzichten over oriëntatie

1. Geïnterviewden zoeken veel online, maar kennen weinig initiatieven en programma's voor zij-instromers
2. De woordkeuze bij vacatures en werving verschillen sterk per bedrijf en branche
3. Hoogopgeleide zij-instromers hebben behoefte aan inzicht in de financiële consequenties van hun overstap (op korte en lange termijn)
4. Veel zij-instromers in het MBO komen via informele kanalen binnen
5. Mensen met beperkte sociale vaardigheden vallen snel buiten de boot

## Inzichten over onboarding en ontwikkeling

1. Werkgevers maken weinig tijd om zij-instromers te begeleiden
2. Onboarding bij zij-instromers wordt als moeilijk ervaren dan bij starters
3. Werkgevers focussen meer op wat zij-instromers (nog) niet kunnen in plaats van wat ze toevoegen
4. Werkgevers leveren weinig maatwerk voor zij-instromers, terwijl ze zich wel bewust zijn van het belang van deze groep

**1 Zij-instromer vanuit bestaande baan:  
op zoek naar (meer) zingeving**

Drijfveer Een bijdrage leveren aan energietransitie

Barrière Eerst een stap terugzetten om daarna vooruit te kunnen

Behoefte Inzicht in functies en carrièrepaden, garanties dat het de moeite waard is

**3 Zij-instromer vanuit UWV  
(onbenut arbeidspotentieel)**

Drijfveer Nieuw toekomstperspectief, bv na ontslag, ziekte of scheiding; zoekt baan zekerheid en vast inkomen

Barrière Werkgevers zijn niet altijd bereid om te investeren (inwerken, bijscholen)

Behoefte Inzicht in functies, salaris perspectief, werktijden en snelle reacties

**2 Zij-instromer vanuit bestaande baan:  
op zoek naar (meer) werkgeeluk**

Drijfveer Een functie uitvoeren die meer voldoening geeft dan huidig werk

Barrière Drempel om te netwerken en/of solliciteren

Behoefte Op zoek naar steun, bv coaching op maat en toegang tot netwerk

**4 Zij-instromer vanuit buitenland  
(EU of statushouder)**

Drijfveer Een bestaan opbouwen in Nederland

Barrière Geen (relevant) netwerk; taal/geldig diploma/werkvergunning

Behoefte Coaching en bijscholing, niet alleen technisch maar ook taal/cultuur





Ondertussen...



## Steeds meer jongeren willen loodgieter worden

Door Ertan Basekin

10 mrt 2023 om 05:27

Update: 16 minuten geleden

 247 reacties



**Steeds meer jongeren in Nederland kiezen voor het loodgietersvak. De opleidingen tot sanitairinstallateur krijgen meer inschrijvingen en daarmee is sprake van een omslag, constateert branchevereniging Techniek Nederland.**

"Het tekort aan technische vakmensen is groot, maar er zijn lichtpuntjes. Het aantal jongeren dat kiest voor een technische beroepsopleiding groeit. Ook zien we meer zijinstromers het installatievak binnenkomen", zegt voorzitter Doekle Terpstra in aanloop naar de Wereldloodgietersdag (zaterdag 11 maart).



NOS Nieuws • Maandag, 06:00 • Aangepast maandag, 10:10



## Praktijkopleidingen zorg en techniek populairder, ook door 'overstappers'

De mbo-opleidingen techniek en zorg krijgen weer meer studenten, blijkt uit nieuwe cijfers van de MBO Raad. Het zijn niet alleen leerlingen afkomstig van het vmbo. Er zijn ook steeds meer mensen die zich laten omscholen, van bijvoorbeeld manager in een supermarkt tot installateur in de bouw.



## Omscholen tot ander beroep? Wellicht krijg je in bepaalde sectoren straks vergoeding



foto: Unsplash

**W**e kampen in Nederland met personeelstekorten in verschillende sectoren. Onder meer onder technici, leraren en zorgmedewerkers zijn grote tekorten. Maar wat als je nu een duwtje in de rug krijgt om je tot deze beroepen om te scholen? Het kabinet overweegt namelijk een vergoeding voor zij-instromers.



Leren van de Groene Werelden

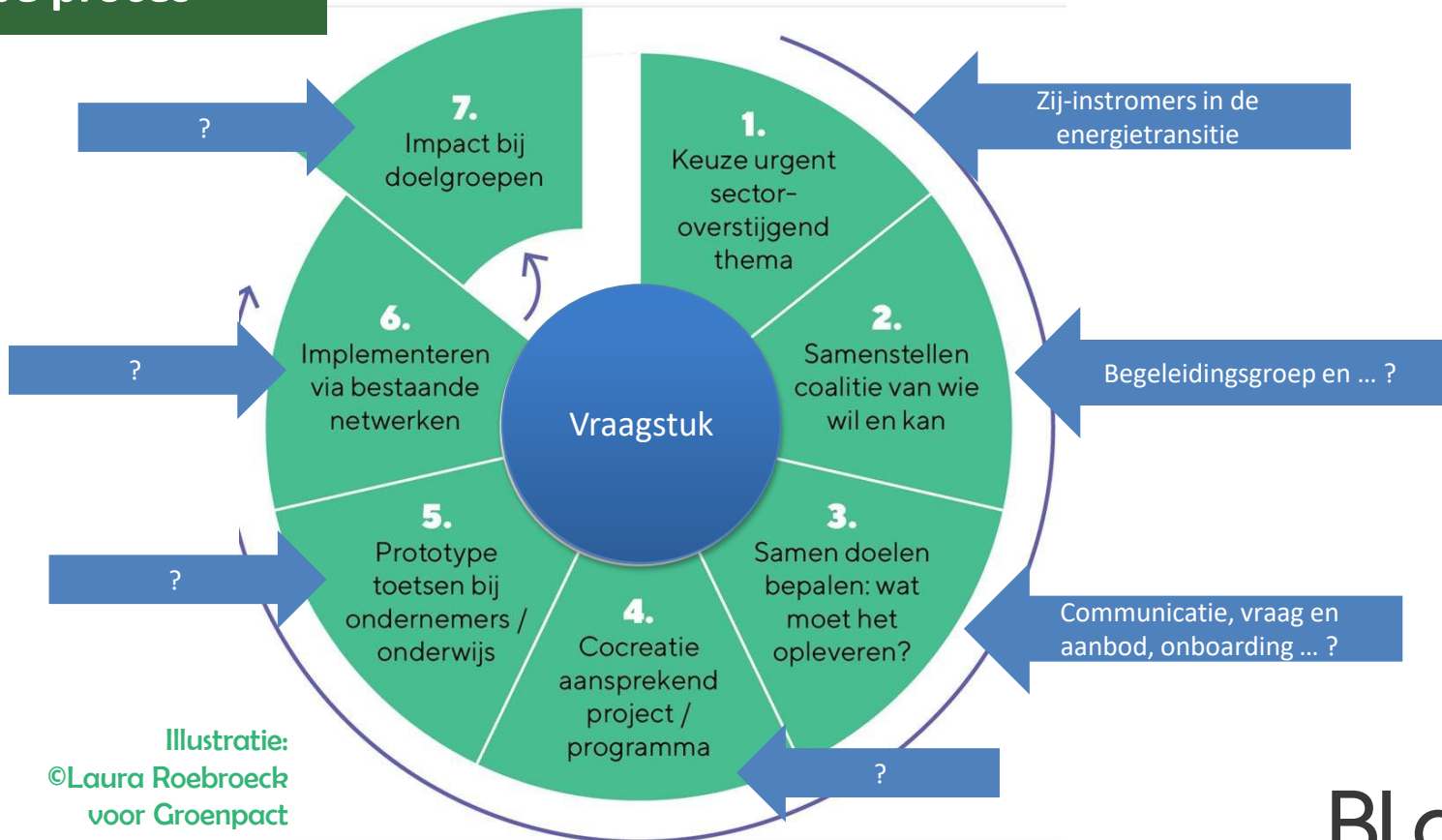
## Leren van de Groene Werelden

- Groene Werelden zijn een hulpmiddel om onderwijs en banen af te stemmen op de behoeften van de doelgroep (en niet andersom)
- Groene werelden komen voort uit het Bèta&Techmentality segmentatiemodel
- Waarden en drijfveren van de doelgroep vormen de basis
- Communicatie en organisatieontwikkeling gaan hand in hand.  
De sector past zich aan aan de doelgroep, in plaats van andersom.  
Hier is bestuurlijk commitment voor nodig.

## Leren van de Groene Werelden

- Start met een *coalition of the willing* en investeer hier allemaal tijd in
- Weet dat het een paar jaar kan duren voordat je concrete resultaten boekt
- Een prototype werkt beter dan een rapport
- Sluit vakbonden en brancheorganisaties aan
- Motivaction werkt nu aan profielen voor zij-instromers in de groene werelden.  
Het maken van profielen voor Werelden van Klimaattransitie zou een volgende stap in dit traject kunnen zijn
- Het maken van een aansprekende aanpak helpt enorm om partijen te laten instappen. Het realiseren van concrete successen kost wel tijd en inspannen.

# Prototype proces



Illustratie:  
©Laura Roebroek  
voor Groenpact





# Aansluiten op de Gouden Poort

## Aansluiten op de Gouden Poort

- Gouden Poort is een landelijk initiatief en komt voort vanuit Aanvalsplan Techniek
- De centrale plek voor starters, zij-instromers, nieuwkomers en ervaren vakmensen die een switch naar een andere sector overwegen
- Gouden Poort is voor jongeren en zij-instromers. Schotten tussen sectoren worden weggehaald. De Gouden Poort zet de deur open en laat de switcher niet meer los (Gouden Vangnet)
- Gouden Poort verbinden aan de gecoördineerde communicatieaanpak, zodat we meteen een call to action bieden
- De Gouden Poort is er nog niet, er speelt veel op politiek/strategisch niveau. Deze pilot kan helpen om alvast op tactisch en operationeel niveau aan de slag te gaan. De twee sporen versterken elkaar.

# Interviewresultaten en adviezen





**‘De maatschappij is niet maakbaar.  
Met alleen communicatie kom je er  
niet. Je moet inspelen op  
ontwikkelingen in de maatschappij’**



**‘Soft skills zijn belangrijker dan vaardigheden: hoofd, hart én handen. Dat vraagt om een nieuwe vorm van werkgeverschap’**



## Uitkomsten interviewronde

- Interesse om samen op te trekken, maar zoekende naar de manier waarop
- Iedereen kan zij-instromer zijn/worden: moeilijk te vinden doelgroep
- We lopen achter de feiten aan. Wees scherp op sectoren die krimpen, zoals visserij en de staalindustrie
- Flexibiliteit in werktijden speelt een belangrijke rol voor zij-instromers
- De arbeidsmarkt verandert zo enorm dat werkgevers moeten accepteren dat het schaap met de vijf poten niet bestaat. Werkgevers moeten leren om zij-instromers aan te nemen
- Denk aan de betrokkenheid van brancheorganisaties en vakbonden, ook al is het moeilijk



## Adviezen en voorbeelden

- Speel in op type mensen, motivaties, drijfveren, soft skills. Kortom: maatwerk
- De woorden en beelden bij *energietransitie*, *klimaat* en *techniek* roepen andere associaties op en sluiten waarschijnlijk aan bij verschillende drijfveren
- Gebruik narratieven die realistisch zijn en over mensen gaan
- Succesvolle aanpak voor hoveniers: persoonlijke verhalen, ingespeeld op drijfveren en herkenbare ervaringen
- Job shadowing is een methode om laagdrempelig in aanraking te komen met een ander vakgebied
- Werk met ‘brokers:’ mensen die weten wat er speelt in de maatschappij, zoals sociaal werkers
- Zet hybride docenten in. Zij werken in de praktijk én in het onderwijs en halen zo innovatie binnen
- Besteed ook aandacht aan arbeidsproductiviteit en inclusiviteit
- Benut de kansen van de MDIE-regeling (heeft hoveniers-aanpak ook aan meegedaan)



Klantreis





## Klantreis op hoofdlijnen



**1: Gecoördineerde en regionale aanpak, in dialoog met zij-instromers, werkgevers en UWV**

**2: Help zij-instromers op weg met warm contact: vakinhoudelijk, bedrijfscultuur en woon-werk balans (Aanvalsplan Techniek / Gouden Poort)**

**3: Van warm contact naar een warm bad: haal het meeste uit de werkgever én de werknemer**

## Wat betekent dit voor de opdracht?

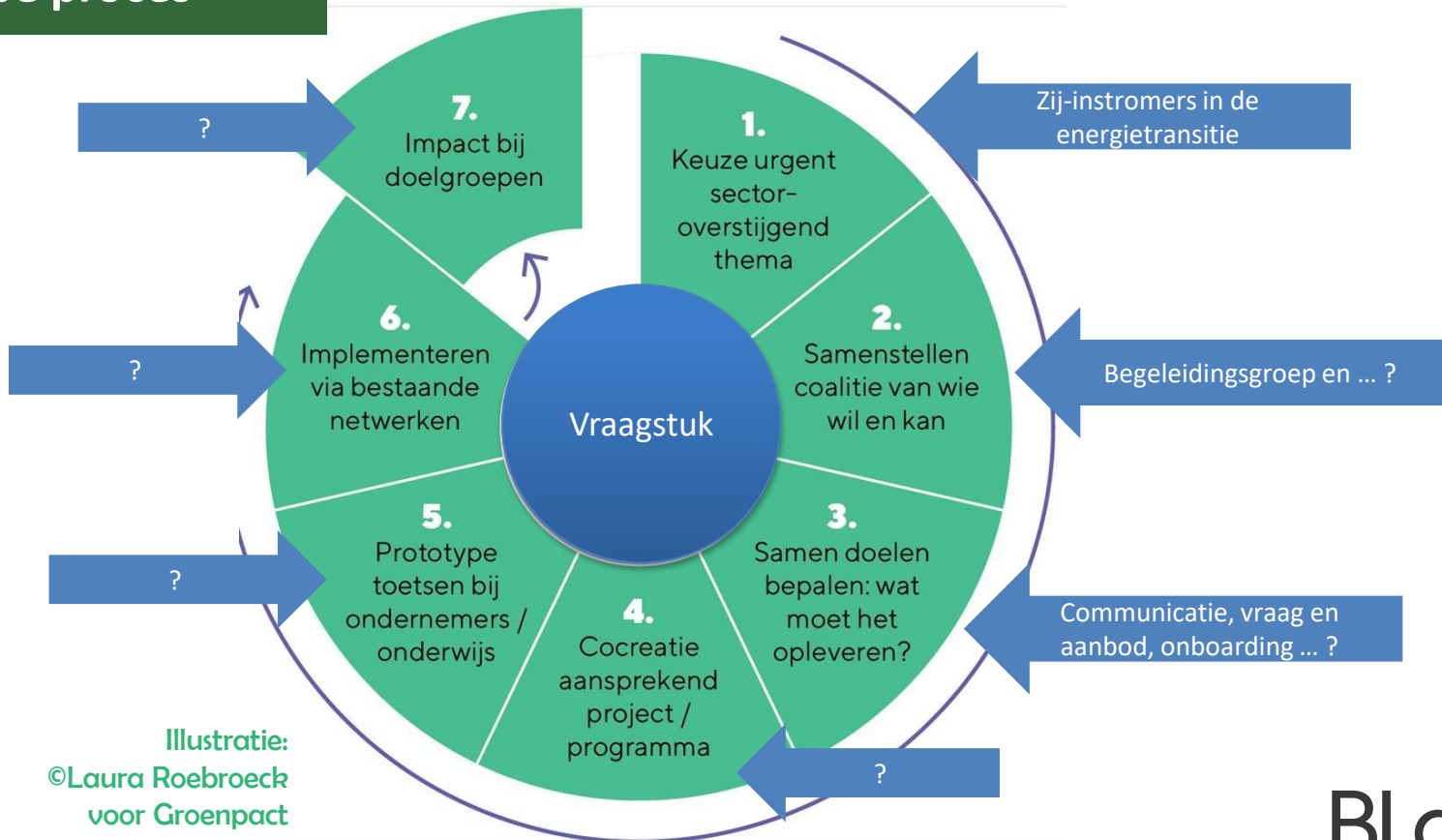
1. We koppelen deze opdracht aan de Gouden Poort/Aanvalsplan Techniek en eventuele Werelden voor Klimaattransitie
2. We betrekken de LLO Katalysator (via Marsha/Sabine), Just Transition Fund en servicepunt techniek (via Koen)
3. We kiezen één pilotregio, maar informeren ook andere regio's
4. We plannen een fysiek overleg om de pilot/prototype verder voor te bereiden

## Vragen aan begeleidingscommissie (info@bldp.nl)



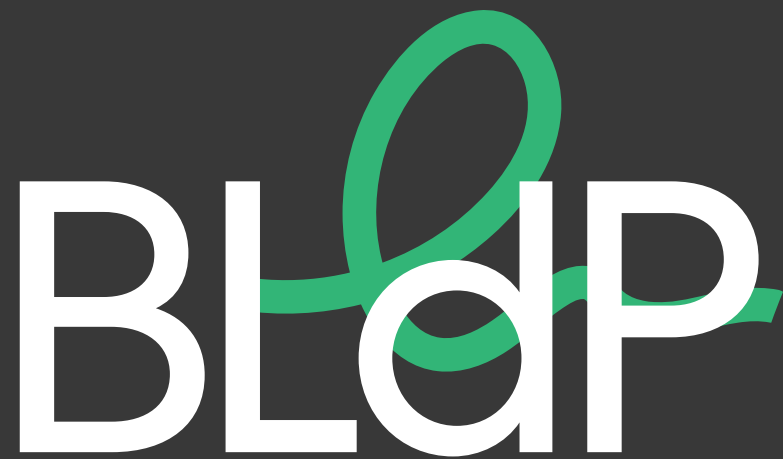
1. Bij welke stap is de meeste winst te behalen?
2. Welke rol zie je voor je eigen organisatie?
3. Welke 'praat'organisatie(s) mogen wat jouw betreft niet ontbreken?
4. Welke 'doe' organisaties mogen wat jou betreft niet ontbreken?
5. Heb jij al ideeën voor de focus/regio/doelgroep van een pilot aanpak?

# Prototype proces



Illustratie:  
©Laura Roebroek  
voor Groenpact

BLOIP

The image features the word "BLOIP" in a white, bold, sans-serif font. A vibrant green, thick ribbon-like graphic is intertwined with the letters. It starts from the left, loops over the top of the 'L', dips under the 'O', loops over the top of the 'I', and ends with a small tail on the right side of the 'P'. The background is a solid, dark charcoal grey.