



Werken aan de energietransitie

pilot zij-instromers

6 juli 2022

BLdP

Inhoud

1. De opdracht
2. Stakeholderanalyse
3. Interviews zij-instromers
4. Interviews stakeholders
5. Conceptprofielen zij-instromers
6. Klantreis met aanbevelingen vervolgtraject

Aanleiding

De urgentie wordt nu gevoeld om te komen tot een impactvolle communicatieaanpak over werken aan de energietransitie:

- veel partijen zijn aan de slag om jongeren en werkenden te bereiken
- de krapte op de arbeidsmarkt (op dit moment: 100.000 vacatures rondom de energietransitie)
- de niet volledig geïnformeerde jongeren
- de kansen van onbenutte potentie op de arbeidsmarkt
- de impact van corona op de werkgelegenheid
- de versnippering in communicatie over werken in de energietransitie

De opdracht aan BLdP

Voer een regionale pilot uit om vast te stellen:

- Hoe we kunnen komen tot een landelijke breed gedragen communicatie-aanpak over werken aan de energietransitie
- Hoe kunnen we dit gezamenlijk inzetten? Hoe werken we beter samen?

Focus op zij-instromers

Waarom?

- Behoeftte bij Human Capital Agenda en Energy Switch Zuid-Holland
- Circa 80% van (toekomstige) banen voor de energietransitie moet ingevuld worden door zij-instromers

Wat?

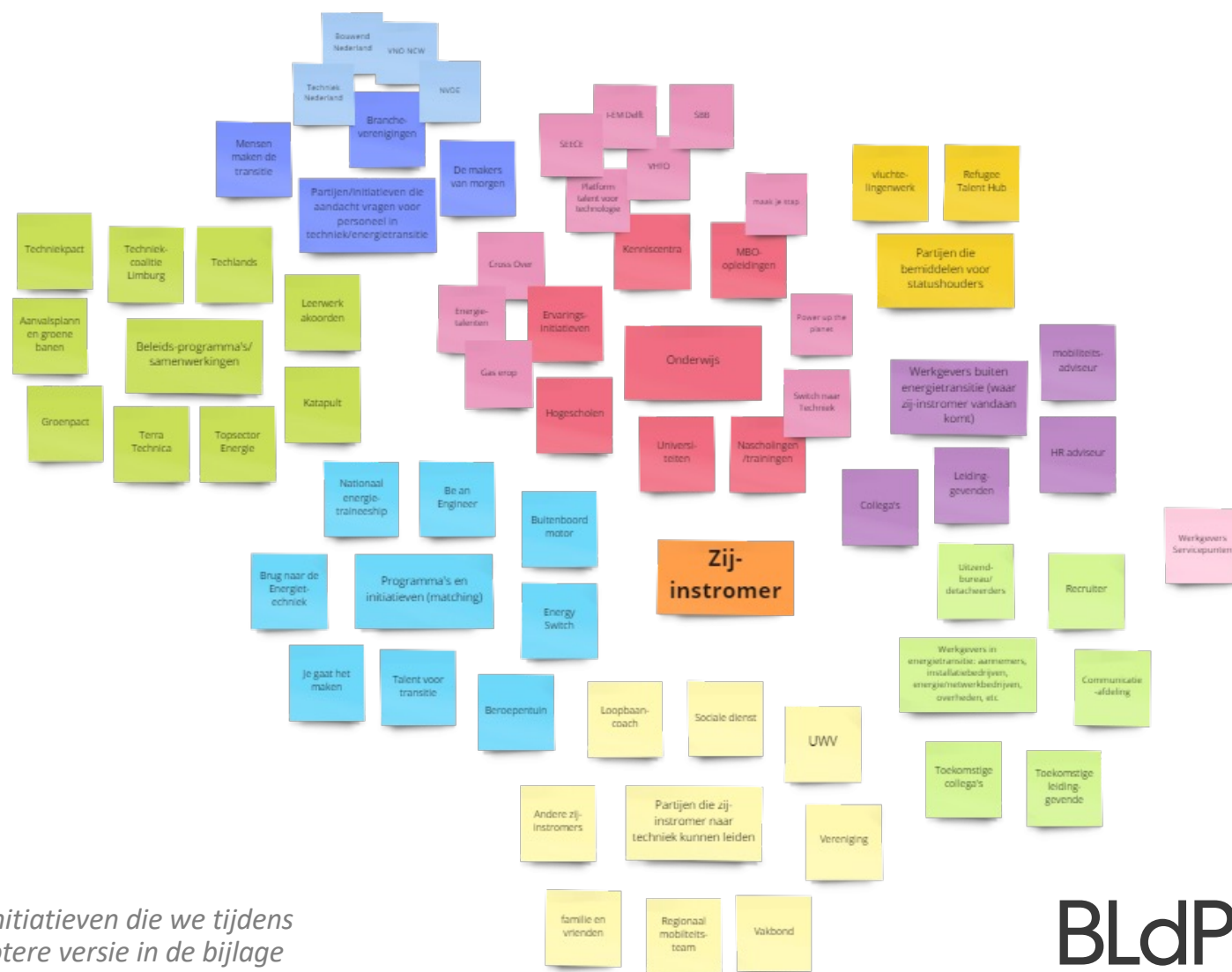
- Hoe bereik je zij-instromers?
- Hoe enthousiasmeer je ze en week je ze los van hun huidige studie/werk?



Stakeholderanalyse

BLdP

Ruw overzicht van stakeholders rondom de zij-instromer



NB. Ruw overzicht van organisaties en initiatieven die we tijdens onze analyse zijn tegengekomen. Zie grotere versie in de bijlage

Wat valt ons op tijdens de analyse?

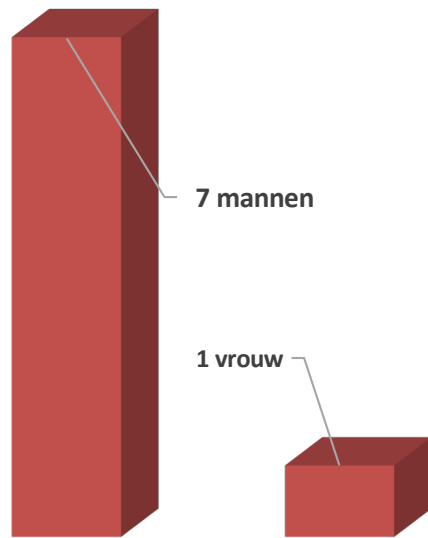
- Veel partijen zijn geneigd te denken dat mensen geïnteresseerd raken voor werken aan de energietransitie als je benoemt dat hun werk belangrijk is voor de klimaatdoelstellingen en maatschappelijk nut. Maar werkt dit ook zo?
- Er zijn veel initiatieven voor matching, promotie en beleid & onderwijs. De veelheid van initiatieven maakt het onoverzichtelijk.
- Bedrijven en organisaties zitten soms in verschillende initiatieven, maar de programma's lijken verder weinig samen te werken.
- De vindbaarheid van de verschillende initiatieven en programma's lijkt onvoldoende.
- De informatie op de websites is vaak vanuit het programma/organisatie geformuleerd. De vraag is in hoeverre dit inspeelt op de denk- en zoekwijze van de zij-instromer.



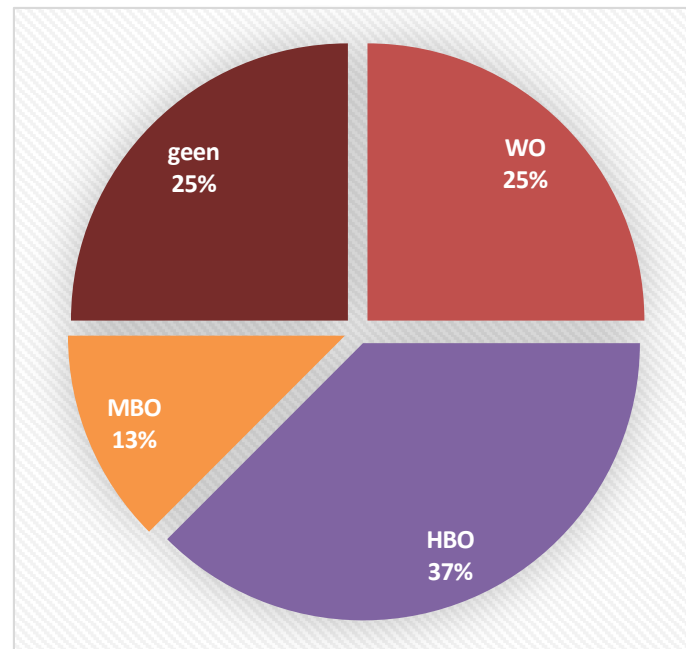
Interviews met zij-instromers

BLdP

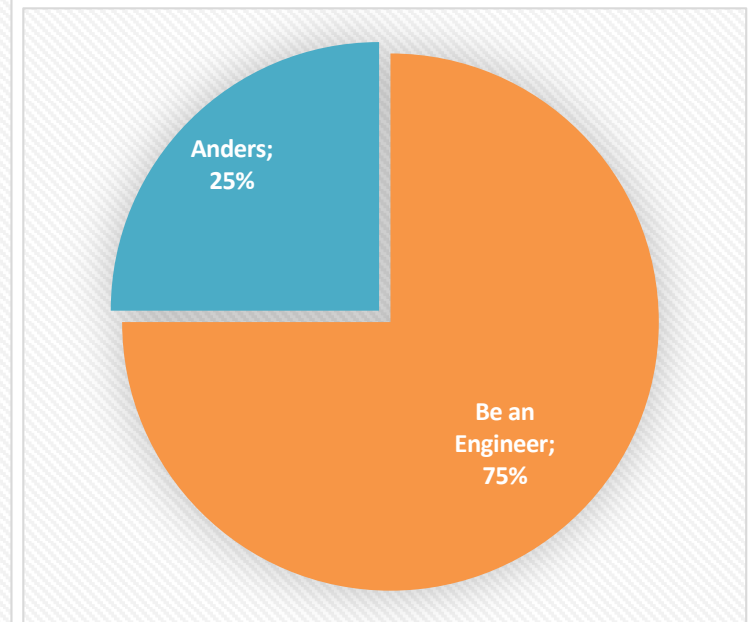
Over de zij-instromers



man-vrouw



diploma



betrokkenheid

BLdP

Belangrijkste drijfveren

- Zekerheid
- Salaris en doorgroeimogelijkheden
- Maatschappelijke drive / zingeving
- Plezier in dagelijks werk



*Het solliciteren zelf helpt mij
om meer te leren over de
functies die er zijn.*

Darrell, 31 jaar, zoekt baan in ICT / engineering



Omdat de medewerkers van het bedrijf al overuren draaien, hadden ze geen tijd om mij intern op te leiden.

Teunis, 34 jaar, zoekt baan in windtechniek

BLdP



Ik wil de energietransitie mogelijk maken, met de voeten in de klei. Omscholen is dan prima, maar welke prijs betaal ik daarvoor?

Willem, 41 jaar, zoekt baan bij duurzaam bedrijf



Wat mij echt zou helpen, is een loopbaancoach met een groot netwerk in de energietransitie.

Michiel, 47 jaar, zoekt baan op WO-niveau
in toekomstgerichte sector

BLdP



Ik ben introvert. Daarom vind ik matching bijeenkomsten lastig. Ik zou liever één op één met bedrijven spreken.

Sebastiaan, 45 jaar, zoekt een baan met hulp van een UWV-coach



*Ik denk dat ik beter kan
wachten tot ik mijn
diploma heb gehaald.*

Mahmoud, 34 jaar, zoekt een
nieuwe baan naast zijn deeltijdopleiding



Als je als HBO'er wil instromen in de techniek dan zal je een stapje terug moeten doen voordat je weer kan groeien

Rianne, 26 jaar, werkt sinds kort bij Shell via Goflex

BLdP

Wat viel ons op in de interviews ?

- De zoektocht naar een nieuwe baan loopt vaak vast omdat werkgevers lijken te focussen op specifieke opleiding en werkervaring.
- Baankansen groeien als je een groot netwerk hebt en deze proactief inzet. Voor mensen die communicatief niet erg sterk zijn is dat een drempel.
- Zij-instromers die een baan zoeken op HBO-niveau komen vaak op MBO-functies terecht.
- Zij-instromers zijn best bereid om tijdelijk salaris in te leveren, maar willen wel zekerheid over de doorgroeimogelijkheden.
- Zij-instromers raken gedemotiveerd na afwijzingen. Dit kan tot gevolg hebben dat ze toch in een andere branche gaan zoeken (of blijven waar ze zijn).
- Zij-instromers hebben hun leven al ingericht op bepaalde werktijden, werk-privé balans etc. Dit zullen ze niet direct opgeven voor een nieuw soort functie.

Wat viel ons op in de communicatiebehoefte ?

- De communicatiebehoefte verschilt sterk per persoon.
- Kanalen die het meeste genoemd zijn: Google, LinkedIn, dagbladen.
- We zien een gebrek aan begrijpelijke informatie over beschikbare functies en wat deze inhouden.
- We zien een gedeelde behoefte aan voorbeeldverhalen. Voorwaarde is wel dat ze realistisch en authentiek zijn, dus niet alleen succesverhalen.
- De zoektocht naar een baan is een 'klantreis' waar zij-instromers gaandeweg meer informatie en inzichten krijgen.
- Positieve en negatieve ervaringen tijdens de klantreis spelen een grote rol in de te maken keuzes.



Interviews met stakeholders

Selectie stakeholders

Functies

- Human Resources (3)
- Loopbaancoach
- Projectmanager
- Projectleider energietransitie
- Managing director
- Uitvoerend directeur

Organisaties

- Alliander
- Eneco
- Denys
- Accenda
- HAN - SEECE
- Hogeschool Inholland
- 75 INC
- UWV



*Er ligt soms veel nadruk op wat zij-
instromers níet kunnen, in plaats van
op de ervaring die ze meebrengen uit
een andere branche.*

loopbaancoach

BLdP



Iedere zij-instromer heeft educatie nodig. Daar hebben bedrijven helemaal geen tijd voor. Er moet geld verdiend worden. Dat maakt training on the job lastig.

klein familiebedrijf



Ik kan het verschil maken doordat ik zij-instromers tijdens het hele traject begeleid. Ik ben er ook bij tegenslagen.

loopbaancoach

BLdP



Het is belangrijk dat bedrijven kunnen omgaan met mensen met mindere communicatieve vaardigheden. Zij kunnen met de juiste begeleiding een waardevolle bijdrage leveren.

projectleider Hogeschool

BLdP



Veel zij-instromers weten niet wat er mogelijk is. Termen als 'klimaatbaan' worden door iedereen anders gebruikt. Het is tijd dat de sector zelf laat zien wat ze te bieden heeft.

UWV

BLdP



Maatwerk is het allerbelangrijkste. Daarom is het belangrijk dat er meer HR-medewerkers komen. Het beoordelen van een cv van een zij-instromer kost nu eenmaal meer tijd, net als het verdere traject naar een baan.

HR consultant

BLdP



Je zou voor zij-instromers het sollicitatietraject anders in moeten richten. Laat ze een game spelen of meedoen aan een challenge. Op die manier kom je veel te weten

HR consultant



Draagvlak op de werkvloer is cruciaal. Zij-instromers verdienen vaak meer, maar moeten de technische kant van het vak nog leren. Dat valt niet altijd goed.

HR-consultant

BLdP

Signalen die werden bevestigd

- Het is lastig om passende functies en een passende beloning te bepalen voor zij-instromers
- Bedrijven focussen meer op wat zij-instromers (nog) niet kunnen in plaats van wat ze toevoegen
- Er is weinig tijd om zij-instromers te begeleiden (onboarding, training)
- Mensen met beperkte sociale vaardigheden vallen snel buiten de boot
- Er is weinig uniformiteit in woordkeus bij websites / vacatureteksten

Aanvullende signalen

- Weinig bedrijven leveren maatwerk voor zij-instromers, terwijl ze zich wel bewust zijn van het belang van deze groep
- Bedrijven lijken weinig zicht te hebben op de klantreis van zij-instromers (zoekwoorden, vacatures, netwerk etc)
- Zij-instromers komen zowel via opleidingen als via vacatures binnen. In beide scenario's is maatwerk nodig
- Veel zij-instromers in het MBO komen via informele kanalen binnen (vrienden, burens)
- Programma's en campagnes zijn wel bekend, maar voldoen (nog) niet volledig aan de behoeften
- Op de werkvloer is beheersing van de Nederlandse taal belangrijk
- Het onboarden/opleiden van (oudere) zij-instromers wordt als moeilijker ervaren dan jongeren zonder werkervaring
- Bij zij-instromers uit het buitenland weegt het papierwerk soms niet op tegen het resultaat

Inspirerende voorbeelden

- [Liander Storingskamp](#): nieuwe manier van opleiden
- Tegenlicht documentaire '[De nieuwe elite](#)': ander 'frame': niet de hoogopgeleide, maar de handwerker behoort tot de elite
- Campagne [Deutsche Handwerkskammertag Berlin](#): waar zouden we zijn zonder beroepsonderwijs
- Offline communicatie-uitingen: ABRI-reclame, bouwplaats communicatie, advertenties, busreclame, mond-tot-mondreclame
- [Werving Enexis](#): direct zij-instromers aanspreken, baangarantie benoemen en mogelijkheden voor omscholing
- [Gas erop](#): nieuwe manier van leren met learning communities
- [Je gaat het maken](#): aandacht voor de verschillende mogelijke beroepen
- Vacature (Senior) Beleidsmedewerker Klimaat en Energie bij ministerie EZK: ook zonder ervaring ben je welkom. Profiel van een type medewerker i.t.t. opleidings- of ervaringsachtergrond (leverde bijna 1.000 sollicitanten op)

Initiatieven die bekend zijn bij zij-instromers

- Be an Engineer*
- Uitzendbureaus en detacheerders: Ddesign Engineering, Hoppenbrouwers, Goflex
- Coach van UWV
- Bedrijven: Unica, Croonwolter&dros

Wat valt op?

Van de grote hoeveelheid initiatieven en programma's die er bestaan in Nederland is een groot deel niet bekend bij de geïnterviewden. Ondanks dat zij veel zoeken via Google en social media

* De meerderheid van de geïnterviewden was aangeleverd via Be an Engineer

Initiatieven die bekend zijn bij stakeholders

- Energy Switch
- Talent voor Transitie (detachering)
- Be an Engineer
- Katapult
- Buitenboordmotor
- Kenniscentra: I-EM Delft, SBB, SEECE
- Bruggen bouwen (netbeheerders)
- Je gaat het maken
- Terra Technica (Noord-Holland)
- Techlands (Zaanstreek-Waterland)
- Maak je stap (Utrecht)
- Beroepentuin (Rotterdam en Utrecht)
- Cross Over
- Branchebruggen
- Talent voor transitie
- Individuele samenwerkingen met:
 - MBO's, hogescholen en universiteiten
 - aannemers en bedrijven in de keten
 - Gemeenten
 - UWV
 - Bedrijven/brancheverenigingen
 - Rabobank
 - Incubators
- Werkgevers Servicepunten
- Recruiters: Connetix
- Refugee Talent Hub
- Rising you (programma in België voor vluchtelingen)



Vier profielen van zij-instromers

**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

1	Zij-instromer vanuit bestaande baan: op zoek naar (meer) zingeving
Drijfveer	Een bijdrage leveren aan energietransitie
Barrière	Eerst een stap terug zetten om daarna vooruit te kunnen
Behoefte	Inzicht in functies en carrièrepaden, garanties dat het de moeite waard is



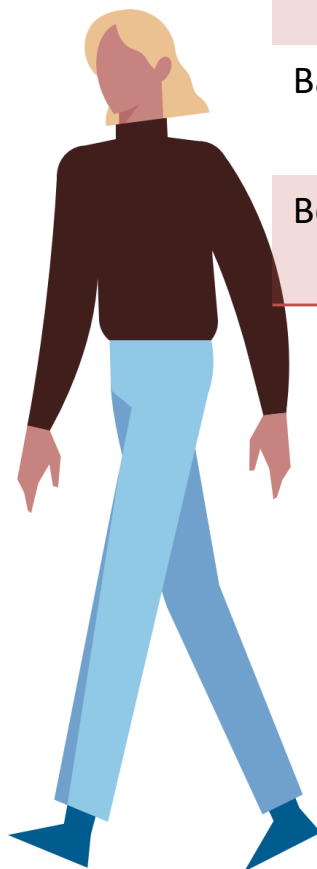
Profiel 1: Christina (48 jaar)

- **Carrière tot nu toe:** WO, Berenschot en Shell
- **Wordt gelukkig van:** Samenwerken aan innovatie; werken aan maatschappelijke, betekenisvolle thema's
- **Ziet op tegen:** 60-urige werkweek, stress
- **Maakt zich zorgen over:** Klimaatverandering, toekomst van haar kinderen
- **Wordt beïnvloed door:** Huidige werkgever, zakelijk netwerk, vrienden, politieke partij
- **Wil zekerheid over:** Gevolgen voor salaris en pensioen, tijdsinvestering opleiding, werktijden, doorgroei-mogelijkheden

NB: beeldmateriaal afkomstig uit illustratieset Klimaatakkoord, zie www.lcnk.nl

Profiel 2: Marcel (32 jaar)

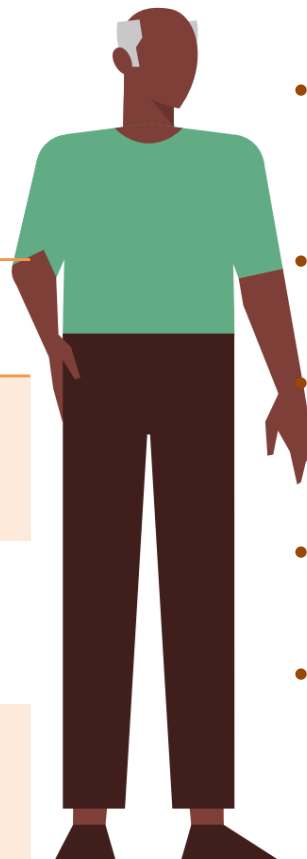
- **Carrière tot nu toe:**
HBO bedrijfskunde, Volksbank
- **Wordt gelukkig van:**
Hobby's, sociale contacten, eigen woning opknappen
- **Ziet op tegen:**
Netwerkborrels, spreken voor grotere groepen, lange werkdagen
- **Maakt zich zorgen over:**
Problemen in eigen leven en vriendenkring, gevolgen van oorlog in Oekraïne en gascrisis
- **Wordt beïnvloed door:**
Collega's, zijn partner, podcasts
- **Wil zekerheid over:**
Invulling van het werk, soort collega's, werktijden, type banen in energietransitie, welke kennis/ervaring heeft hij al en welke moet hij nog leren



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

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

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, salarisperspectief, werktijden en snelle reacties



Profiel 3: Henk (55 jaar)

- **Carrière tot nu toe:**
MBO, vrachtwagenchauffeur, buitendienst gemeente
- **Wordt gelukkig van:**
Mensgerichte benadering, praktische begeleiding
- **Ziet op tegen:**
Terug naar de schoolbanken gaan
- **Maakt zich zorgen over:**
Zijn gezondheid en inkomen, bouwt op na lange periode van ziekte
- **Wordt beïnvloed door:**
Partner, kinderen, regionale krant
- **Wil zekerheid over:**
Soorten banen, baangarantie, salaris, pensioen, werktijden, reistijd

Profiel 3: Halima (31 jaar)

- **Carrière tot nu toe:**
WO, rechten
(niet afgemaakt i.v.m. oorlog)
- **Wordt gelukkig van:**
Zelfontplooiing, contact met anderen,
familie
- **Ziet op tegen:**
Vooroordelen van collega's,
sollicitatieproces, taalbarrière
- **Maakt zich zorgen over:**
Combineren carrière met kinderwens
- **Wordt beïnvloed door:**
Partner, familie in land van herkomst,
vrienden en burens in NL, geloofs-
gemeenschap
- **Wil zekerheid over:**
Mogelijke opleidingen (incl.
taalonderwijs), begeleiding bij het
werk, banen waarin je t.z.t. parttime
kan gaan werken



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



Klantreis met
aanbevelingen vervolgtraject

BLdP

Klantreis zij-instromers



Vraagstuk 1: Hoe kunnen we bestaande campagnes, websites en voorbeeldverhalen beter op elkaar laten aansluiten? Hoe kunnen we nieuwe campagnes meer gecoördineerd opzetten?

Vraagstuk 2: Hoe kunnen we geïnteresseerde zij-instromers helpen het juiste traject te kiezen? Welke bestaande initiatieven kunnen we hiervoor inzetten (evalueren en opschalen)?

Vraagstuk 3: Hoe kunnen we werkgevers en andere stakeholders helpen om zij-instromers een betere start te geven, die past bij hun kennis en vaardigheden?

Klantreis zij-instromers



Aanbevelingen voor vraagstuk 1

- Eén coördinerende en aanjagende partij, met ruimte voor verschillende profielen en sectoren
- Gecoördineerde communicatie en media-aanpak (narratief, ambassadeurs, timing)
- Handreiking voor authentieke voorbeeldverhalen en video's
- Afstemming over gebruik van woorden / zoektermen (websites, vacatureteksten)
- Online tool (API) om voorbeelden/video's van verschillende aanbieders te vinden
- Life kennismaken met het type werk, bv via challenge, dagje meelopen etc

Klantreis zij-instromers



Aanbevelingen voor vraagstuk 2

- Méér aandacht en tijd voor oriëntatiefase, niet alleen vakinhoudelijk maar ook praktisch en financieel
- Méér aandacht voor wat de zij-instromer wél kan in plaats van wat hij/zij (nog) niet kan
- Méér aandacht voor zij-instromers met beperkte sociale vaardigheden
- Verbreed zoekbeeld: ga voor motivatie in plaats van het juiste cv
- Eén coördinerende en aanjagende partij, met maatwerk voor verschillende profielen en sectoren
- Brede betrokkenheid van onderwijs, werkgevers (krimp- en groeisectoren) en het UWV
- Start met pilot evaluatie en opschaling Techniekstarter

Klantreis zij-instromers



Aanbevelingen voor vraagstuk 3

- Méér tijd en aandacht voor onboarding van zij-instromers
- Doe onderzoek naar zij-instromers die binnen 2 jaar vertrekken (inhoudelijk, financieel, cultureel)
- Betrokkenheid van werkgevers én hun medewerkers (staat bedrijfscultuur open voor zij-instromers)
- Eén coördinerende en aanjagende partij, met maatwerk voor verschillende profielen en sectoren
- Samenwerking om afgewezen sollicitanten tóch te behouden voor de energietransitie
- Agendering van vraagstuk op bestuurlijk niveau (investeren in zij-instromers op de lange termijn)
- Handreiking voor het opstellen van vacatureteksten voor zij-instromers (woordkeuze, functie-eisen etc.)

BLOIP