

‘ZIJ-INSTROOM IS DE KOMENDE JAREN HÉT GROTE THEMA’



Veel bouw- en infrabedrijven richten zich voor de uitbreiding van het personeelsbestand vaak op de korte termijn en met name op schoolverlaters. “En dat is zonde”, zegt programmamanager Martin de Haan van Arbeidsmarkt Samenwerkingsnetwerk Techniek Amsterdam (ASTA). Vorig jaar zijn na een pilotproject tenminste 179 zij-instromers opgenomen door technische bedrijven in de regio Groot-Amsterdam. “Het werk is straks daar waar de mensen zijn.”

Een achttienjarige met tien jaar werkervaring: dat is zo'n beetje de gedroomde werknemer in elke sector. Ook in de bouw en infra. “De tijd dat je als onderneming uit technische opleidingen nieuwe werknemers voor het grijpen hebt, is inmiddels voorbij. Het aantal jongeren dat vanuit de bouw- en infraopleidingen de arbeidsmarkt op komt, loopt uit de pas met de groeiende behoefte aan vakkrachten. En die huidige arbeidskrapte zal in het licht van de ambities uit het Klimaatakkoord en de verduurzaming verder groeien”, zegt Vincent Zijlstra, adviseur Onderwijs en Arbeidsmarkt Regio Randstad Noord van Bouwend Nederland.

16.000 vacatures

Om dit techniekbrede probleem bij de horens te vatten, ontstaan meer en meer gezamenlijke branche overstijgende initiatieven. De aandacht is daarbij meer en meer gericht op zij-instromers. Zoals in arbeidsregio Groot-Amsterdam, dat een belangrijk deel van de in totaal 16.000 bestaande bouw- en techniekvacatures van Noord-Holland voor haar rekening neemt. De Technologiccoalitie NH, een provinciaal samenwerkingsverband tussen de technische brancheverenigingen, opleidingsfondsen en vakbonden én de gemeente Amsterdam richtten vorig jaar ASTA op om de instroom in de techniek te bevorderen.

Opbouwfase

ASTA-programmamanager Martin de Haan: “We zitten in een opbouwfase waarin nog veel moet gebeuren. Pasklare oplossingen zijn er niet, maar we zijn niet ontevreden.” Voor een duurzame baan in de bouw en techniek is een routekaart ontwikkeld die inzichtelijk maakt welke visie de samenwerkende partners hebben op zij-instroom. Ook de te nemen stappen en benodigde activiteiten zijn in kaart gebracht.

Eén loket

Aan scholing hangt een prijskaartje. De Haan: “ASTA kijkt welke beschikbare middelen er zijn om de scholing te bekostigen. Zo faciliteren we bedrijven, maar ontzorgen we ook de zij-instromers.” Vincent Zijlstra: “Het is ook bijna ondoenlijk om als bedrijf zicht te houden op al die verschillende potjes met hun eigen gatekeepers”. De Haan: “Waar je eigenlijk naartoe moet is één loket waar je je meldt als zij-instromer, werkgever of opleider en wordt ontzorgd. Nu moet je door de geormerkte budgetten meerdere loketten af. Vereenvoudiging betekent ook dat je het proces kunt versnellen”. Dat is dan ook een belangrijke doelstelling van ASTA 2.0.

De Haan denkt dat meer bouw- en infrabedrijven snel zullen aanhaken. “Op deze krappe arbeidsmarkt moeten bedrijven blijven bewegen. Al is het alleen maar omdat het werk straks daar is waar de mensen zijn.” De pilot Energietransitie op weg naar een duurzame baan, gaf in 2021 negen kandidaten een duurzame baan. De Arbeidsmarktcoach begeleidt vanaf september jongstleden 36 kandidaten naar een aanstelling. Na een belondje blijken bij zes bedrijven in de regio via ASTA 179 nieuwe vakkrachten aan het werk te zijn. Echter, een goed regionaal totaaloverzicht ontbreekt vooralsnog. De Haan: “Begin 2022 start een regionale arbeidsmarktinventarisatie om hier voor de toekomst meer zicht en grip op te krijgen.” Na wegbereider ASTA wordt inmiddels aan gelijksoortige initiatieven gewerkt in de arbeidsmarktregio's Zaanstreek-Waterland, IJmond-Kennemerland, Noord-Holland Noord en het Gooi. Ook de Provincie Noord-Holland ziet de waarde van deze vormen van regionale samenwerking en ondersteunt door middel van onder meer opleidingsvouchers en het faciliteren van kennisdeling tussen de verschillende initiatieven.”



De Haan: “Het grootste punt van aandacht is dat veel zij-instromers uit een hele andere sector komen. Die moet je dus eerst scholing aanbieden om op een bepaald niveau te komen. Dat vergt maatwerktrajecten, iedere keer weer. Een arbeidsmarktcoach kan op basis van de logische stappen een persoonlijke route samenstellen voor de kandidaat zij-instromer. Dat staat los van of hij of zij uit een uitkerings- of werksituatie komt. De deur van de bedrijven moet vervolgens open en de drempel voor instroom moet zo laag mogelijk zijn. Na die opleiding moet het vakmanschap in de praktijk worden opgebouwd. Maar ook dat is een kwestie van begeleiding, begeleiding en begeleiding.” Bedrijven hebben vaak een vacature op een functieniveau waar je niet zomaar bent. En dan gaat strategische personeelsplanning een rol spelen. Zijlstra: “We hebben de afgelopen jaren veel geleerd over intersectorale mobiliteit in het project Van Bank naar Bouw, onder andere dat begeleiding van kandidaten én werkgevers broodnodig is. Voor de bouw en infra zetten we daarop in vanuit het stimuleringsprogramma Instroom en Behoud Vakkrachten.”