

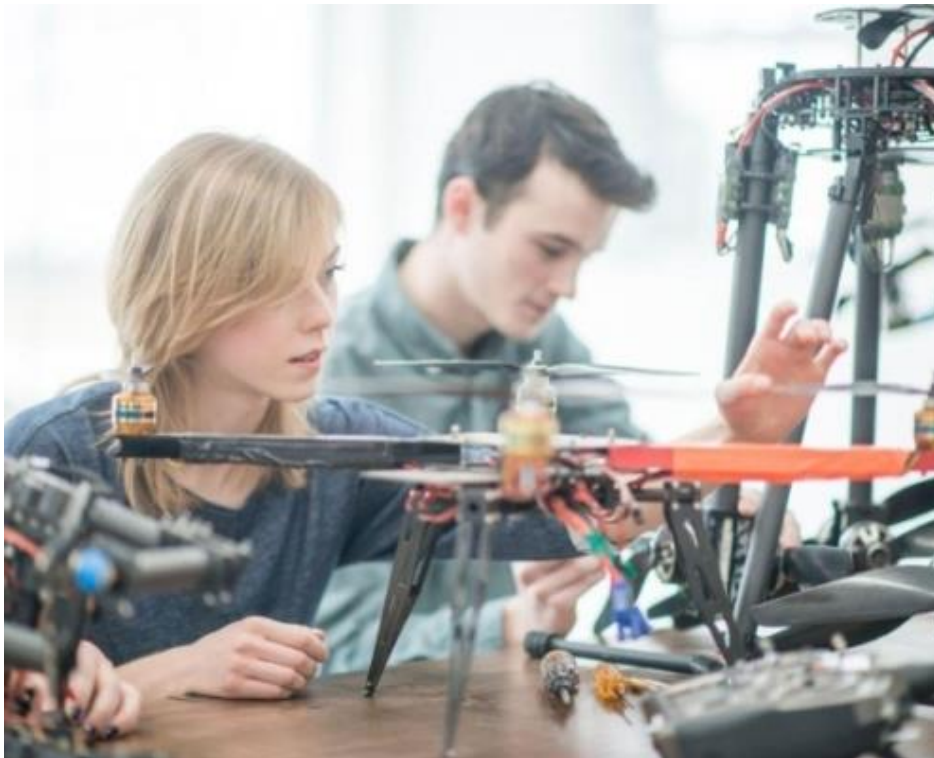


Economic
Board
Zuid-Holland

Economic Board Zuid-Holland

Techniekpromotie en -instroom

Verkenning Kwartiermaker, 2022



Koen Dingemans en Katelien Groenendijk | Telien BV
2-2-2023

Samenvatting Techniekpromotie en -instroom Zuid-Holland

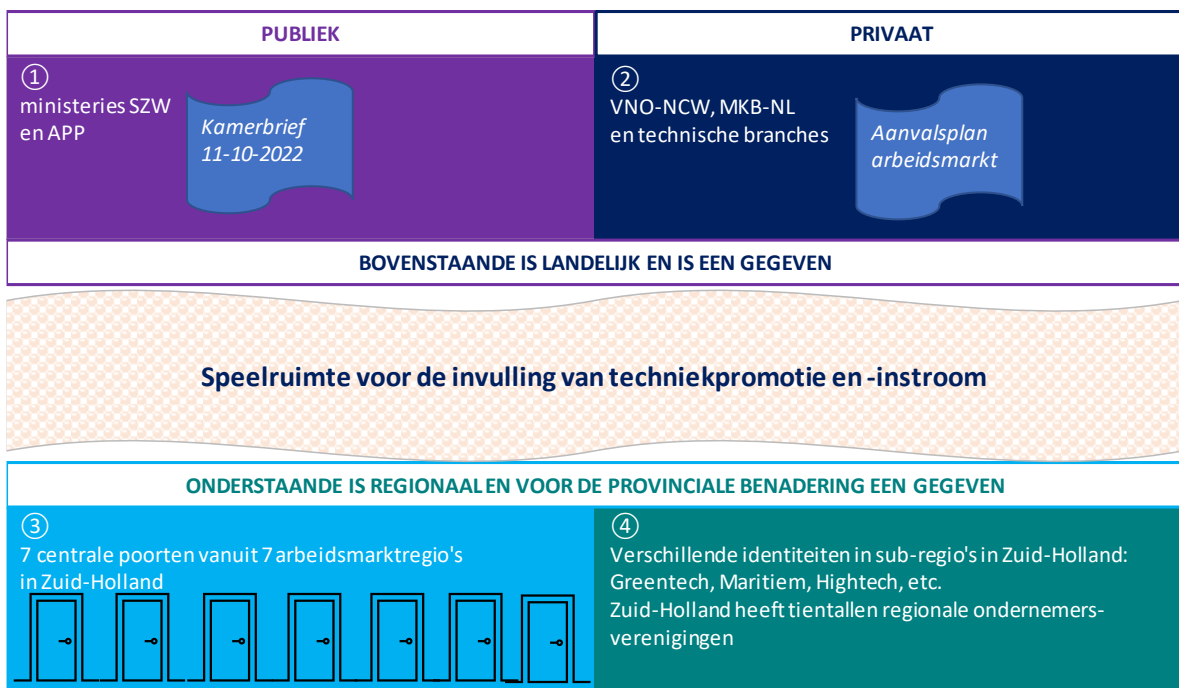
Het triple helix platform 'De Economic Board Zuid-Holland' (EBZ) zet zich in voor het vernieuwen, verduurzamen en versterken van de economie in Zuid-Holland. Vanuit EBZ werken vijf taskforces aan de realisatie van de ambities, met focus op: de energietransitie, de digitale economie, circulaire economie, human capital en technologische industrie.

Bij het opstellen van de Actie agenda Technologische Industrie, hebben 200 geconsulteerde partijen aan de Taskforce aangegeven, de dalende instroom in technische opleidingen als belangrijkste actiepunt te zien. Daarom heeft de Taskforce een 'kwartiermaker techniekpromotie en -instroom' aangesteld. De opdracht voor het kwartier maken, omvatte verschillende taken:

- De visie van landelijke partijen en landelijke ontwikkelingen beschrijven.
- Lopende activiteiten inventariseren, per doelgroep, regio, etc.
- De verzamelde input vertalen naar een mogelijke provinciale aanpak, waarbij een coalition of the willing centraal staat.

Landelijke ontwikkelingen

Figuur I geeft een samenvatting van de meest relevante ontwikkelingen, verdeeld naar publiek en privaat en landelijke en regionaal.



Figuur I: de samenhang van techniekpromotie en -instroom in Zuid-Holland met recente, landelijk gestuurde, ontwikkelingen

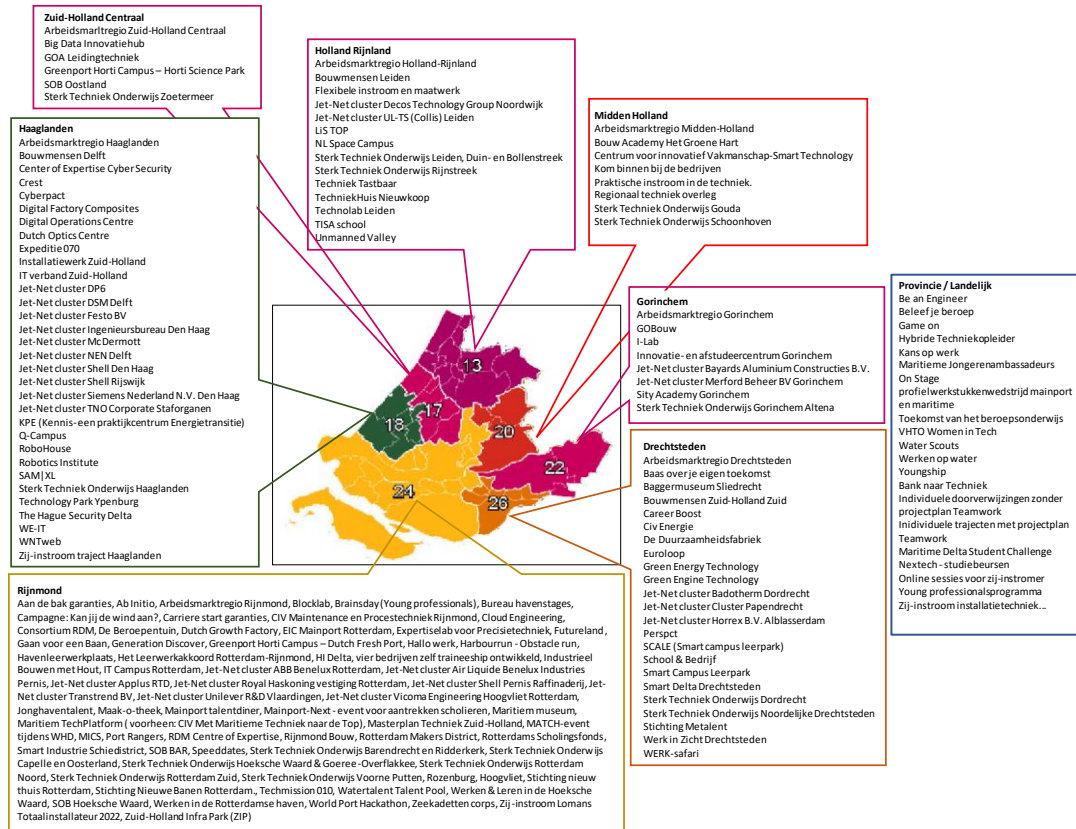
Landelijk, privaat: de Industrie Coalitie (WENB, FME, Bouwend Nederland, Techniek Nederland, Koninklijke Metaalunie) heeft in november 2022 een Aanvalsplan voor de arbeidsmarkt gepresenteerd aan het kabinet, met daarin onder andere het plan voor de "Gouden Poort Technische Arbeidsmarkt".

Regionaal, publiek: het Ministerie van SZW heeft in oktober 2022 haar plan voor centrale werkcentra per arbeidsmarktregio gepresenteerd in een brief aan de tweede kamer.

Bovenstaande figuur brengt de speelruimte voor techniekpromotie en -instroom in Zuid-Holland in beeld.

Inventarisatie initiatieven

Het kwartier maken heeft 236 initiatieven geïnventariseerd, in figuur II verdeeld naar de zeven arbeidsmarktregio's in Zuid-Holland. Om te komen tot gerichte adviezen, hebben de kwartiermakers techniekpromotie en techniekinstroom in de verdere analyse van elkaar onderscheiden.



Figuur II: ordening van 236 initiatieven voor techniekpromotie en -instroom naar arbeidsmarktregio's in Zuid-Holland

Techniekpromotie

- ⇒ Het onderscheid in verschillende doelgroepen voor techniekpromotie, laat zich primair leiden door leeftijd en secundair door achtergrond zoals opleidingsniveau of al dan niet werkend.
- ⇒ De gewenste geografische spreiding – en daarmee de frequentie – van initiatieven, hangt samen met de leeftijd van de doelgroep, omdat dit invloed heeft op de wijze waarop de doelgroep het initiatief kan bereiken: het primair onderwijs kan niet ver reizen naar techniekcentra.
- ⇒ Jongeren en jong volwassenen, komen in hun onderwijs-looppad op een aantal belangrijke keuzemomenten voor studierichting of vervolgopleiding. Deze keuzemomenten vormen een goede basis om techniekpromotie gericht te kunnen vormgeven.
- ⇒ Techniekpromotie om jongeren kennis te laten maken met techniek is bij voorkeur techniek breed, naar mate de doelgroep ouder wordt, komen beroepen en loopbaanpaden sterker in beeld.
- ⇒ Meer inzicht in de verschillende bedrijven en beroepen in de techniek, met een goed beeld van de inhoud van het werk, leidt tot meer duurzame beroepskeuzes.
- ⇒ Vaak ligt de kracht van techniekpromotie bij een publiek-private samenwerking.
- ⇒ Succesvolle initiatieven worden gedragen door enthousiasme; een draaiboek helpt maar de menselijke factor maakt het verschil.

Conclusies techniekpromotie:

- a. Verschillende levensfasen vragen een andere vorm van techniekpromotie.
- b. De geografische bereikbaarheid van techniekpromotie is doelgroep afhankelijk.
- c. Er is geen centrale coördinatie voor techniekpromotie in Zuid-Holland.
- d. Met een regionale coördinatie en afstemming, kunnen initiatieven elkaar versterken.

Aanbevelingen techniekpromotie:

- a. Biedt voor iedere leeftijdsgroep een passende vorm van techniekpromotie aan.
- b. Regionale coördinatie van techniekpromotie: aansluiten op RES-regio's.
- c. 'Coalition of the willing' van betrokken bedrijven per regio.
- d. Per regio een centraal ankerpunt bedrijf als boegbeeld voor techniekpromotie.
- e. Inrichten van een provinciale verbinding.

Aanbevolen vervolgactiviteiten voor techniekpromotie:

Vervolgonderzoek dekking van techniekpromotie naar regio en doelgroep:

Inventarisatie van de dekking van techniek ontdekplekken, verzamelen bestaande beroepsbeelden.

Inventarisatie van arbeidsmarktregio activiteiten voor beroep/loopbaan oriëntatie.

Sluit aan bij de STO netwerken en bij VMBO en MBO stagematching.

Zoek als coalition of the willing, per regio aansluiting met de arbeidsmarktregio/de Centrale poort in opbouw. Verbinding met de inrichting hiervan in een vroeg stadium, draagt bij aan een eenduidige inrichting van de vindbaarheid voor werkzoekenden. Regiotteams van brancheverenigingen en ontwikkelingsfondsen, wellicht via het SPT, kunnen vanuit hun kennis, achtergrond en netwerk hierbij ondersteunen. (NB: dit raakt tevens zij-instroom).

De aanbevelingen leiden tot een regionale structuur voor de coördinatie van techniekpromotie.

Concrete stappen om deze structuur in te richten zijn:

- A. Vaststellen van de regiostructuur.
- B. Vaststellen van de regio indeling.
- C. Komen tot een voorstel voor regionale ankerbedrijven en boegbeeld.
- D. In afstemming met het boegbeeld samenstellen van regionale coalitions of the willing.

Zij-instroom

Concrete tips en aanbevelingen voor de uitvoer van zij-instroom trajecten, zijn opgenomen in het rapport. De conclusies en aanbevelingen richten zich vooral op de governance rondom zij-instroom.

Conclusies zij-instroom:

- a. Aandacht voor alle stappen bij zij-instroom trajecten, dragen bij tot duurzame plaatsing.
- b. Naast de doelgroep werkzoekenden, zijn ook arbeidsbemiddelaars een doelgroep bij werving.
- c. Bestaande mogelijkheden voor werkzoekenden zijn nog niet altijd goed vindbaar.
- d. Een goede governance structuur helpt werknemers en werkgevers elkaar te vinden.
- e. Er is nog een 'braakliggend' terrein tussen landelijke en regionale poorten.

Aanbevelingen zij-instroom:

- a. Zoek invloed op de arbeidsmarktinfrastructuur via de inrichting van een governance structuur.
- b. Onderscheid hierbij de operationele coördinatie van strategische afstemming.

Aanbevolen vervolgactiviteiten voor concretisering van de governance voor zij-instroom:

- A. Verken het draagvlak voor provinciale afstemming. Het is raadzaam om de verkenning te onderscheiden naar operationele coördinatie en tactische afstemming.

- B. Onderzoek de visie van het SPT over hun rol in de governance, faciliteer desgewenst een proces van doorontwikkeling en positionering van het SPT.
- C. Onderzoek de plannen van de zeven arbeidsmarktregio's voor de centrale werkcentra. Faciliteer eventueel onderlinge afstemming tussen de regio's.
- D. Werk een governance structuur uit, organiseer commitment en secretariaat.

Werkgeversperspectief

Voor inzichten rondom het werkgeversperspectief, waren twee experts bereid om hun inzichten te delen, rondom het werven, selecteren en inwerken van nieuwe medewerkers in de hedendaagse krappe arbeidsmarkt. De inzichten zijn in het rapport vertaald naar adviezen en valkuilen voor werving en selectie, die van toepassing zijn op zowel grote als midden- en kleinbedrijven.

Voor de overall aanpak van werving en selectie binnen een bedrijf, geeft figuur III specifiek advies voor passende bedrijfsstrategie, onderscheiden naar groot- en kleinbedrijf en bedrijven die veelvuldig of zelden vacatures hebben. Dit kan een richtlijn zijn, om individuele bedrijven verder te helpen.

	Bedrijven met indicentele vacatures	Bedrijven met frequent vacatures
Bedrijven zonder eigen HR-afdeling	hulp inschakelen	goede werkprocessen inrichten of structurele ondersteuningsafspraken
Bedrijven met een eigen HR-afdeling	Training volgen	goede werkprocessen inrichten

Figuur III: advies bedrijfsstrategie voor de aanpak van werving en selectie

Instrumentarium

Naast de arbeidsmarkt infrastructuur op zich, dragen subsidies ook bij tot de complexiteit en de uitdaging voor techniekpromotie en -instroom om te komen tot overzicht en coördinatie.

Conclusies instrumentarium:

- a. Publieke financieringen rondom techniekpromotie en -instroom, vinden hun herkomst in ≥ 3 ministeries, 52 gemeenten en 7 arbeidsmarktregio's voeren regelingen uit vanuit het werkgeversservicepunt, leerwerkloket, regionaal mobiliteitsteam, het regionale werkbedrijf, etc.
- b. Private financieringen rondom techniekpromotie en -instroom, vinden hun herkomst in bedrijven of sectoren. Techniek breed is er ongeveer een tiental sectorale ontwikkelingsfondsen, sommigen klein en sommigen groot, maar allemaal onder landelijke aansturing. Het regionale mandaat verschilt per ontwikkelingsfonds.
- c. Zowel de publieke als de private financieringen, zijn te ordenen naar de verschillende fasen in de levenslijn, aansluitend op de levenslijn fasen vanuit techniekpromotie.

Vervolgstappen

Voor actie en borging van de adviezen en inzichten uit de verkenning kwartiermaken zijn er nu concrete vervolgstappen nodig. Eigenaarschap m.b.t. de actuele vraagstukken en de daaruit volgende acties en opdrachten en vrijmaken van de benodigde mensen en/of middelen om de uitvoering te realiseren zijn daarbij randvoorwaarden.

De kwartiermakers hebben 3 mogelijke scenario's voor vervolgacties ontwikkeld:

Scenario 1: Lead vanuit Economic Board Zuid Holland

In dit scenario is de Economic Board Zuid Holland de eigenaar van de vraagstukken uit dit rapport. Door de rol van eigenaar op zich te nemen, neemt EBZ het directe stuur op de coördinatie en uitvoering. Dit vraagt inhoudelijke inbreng, sturing en betrokkenheid. Een variant binnen dit model is een mogelijke rol van de organisatie HiDelta als uitvoerder/coördinator.

In dit scenario is het belangrijkste vraagstuk of er vanuit EBZ middelen beschikbaar zijn om deze rol zelf te nemen of om deze rol, met middelen vanuit EBZ, bij HiDelta neer te leggen.

Scenario 2: Lead vanuit Servicepunt Techniek Zuid Holland

In dit scenario is er een provinciale 'coalition of the willing' die eigenaar en opdrachtgever van de acties en uitvoering wil zijn. In het Service Punt Techniek Zuid Holland (SPT-ZH) zijn onder andere sociale partners en ontwikkelingsfondsen vertegenwoordigd. Met het SPT-ZH als eigenaar en opdrachtgever, is er een directe betrokkenheid van de private partijen (werkgeversverenigingen) en de vakbonden en ligt er een verbinding naar mogelijke O&O-middelen. Dit maakt het mogelijk om de sturing en strategie direct te verbinden met werkgevers en potentiële starters/instromers. Deze aanpak is in lijn met de beoogde strategie en aanpak uit het Aanvalsplan Techniek, zonder daar direct in de uitvoering afhankelijk van te zijn.

Dit scenario heeft twee aandachtspunten:

- 1) Doorontwikkeling van het SPT-ZH vanuit de huidige netwerkorganisatie naar een organisatie waarin beleid, strategie en ook uitvoering belegd en geborgd zijn.
- 2) De breedte van de aanpak vanuit het SPT-ZH moet zich ook richten op de coördinatie en verbinding m.b.t. techniekpromotie, in de lijn van de hiervoor beschreven levenslijn-aanpak.

Als aan deze 2 randvoorwaarden voldaan wordt, is scenario 2 het meest gewenste scenario.

Scenario 3: Lead vanuit publieke partij(en)

Het derde scenario is een route waar het eigenaarschap en de regie vanuit de publieke kant ingeregeld is. Dit kan een route zijn als er vanuit de private partijen en/of vanuit EBZ geen mogelijkheid is om eigenaar en opdrachtgever van het vervolg te zijn. De eigenaar kan dan bijvoorbeeld een gemeente, of een coalitie van gemeentes zijn. Vanuit dit eigenaarschap kunnen dan wel private middelen (bijvoorbeeld vanuit O&O-structuren) ontsloten worden. Dit scenario geeft een sterke verbinding met de publieke kant van de provincie, en daarmee een sterke verbinding met routes naar potentiële starters/instromers en dienstverlening vanuit de publieke kant. Risico's bij dit scenario zijn:

- 1) De regie bij de publieke partijen legt mogelijk andere accenten op de uitvoering die niet direct in het belang van werkgevers en/of werknemers liggen.
- 2) Publieke sturing omvat mogelijk een bredere coalitie van partners met mogelijke verschillen in visie en aanpak die kunnen leiden tot vertraging en ruis in de uitvoering

Inhoud

Samenvatting Techniekpromotie en -instroom Zuid-Holland.....	1
1. Inleiding.....	8
2. Het kwartier maken Techniekpromotie en -instroom	9
2.1 De opdracht Kwartier maken Techniekpromotie en -instroom.....	9
2.2 De verantwoording.....	9
2.3 Verloop van het kwartier maken.....	10
3. De omgeving van techniekpromotie en -instroom	12
3.1 De Nederlandse landelijke en regionale arbeidsmarkt infrastructuur.....	12
3.2 De provincie Zuid-Holland	13
3.3 Het Nederlandse onderwijs.....	14
3.4 Recente landelijke ontwikkelingen.....	15
3.5 Speelruimte techniekpromotie en -instroom.....	17
4. Inventarisatie initiatieven.....	18
4.1 Totaaloverzicht initiatieven techniekpromotie en -instroom	18
4.2 Ordening van initiatieven techniekpromotie en -instroom	21
5. Techniek promotie	25
5.1 Bevindingen techniekpromotie	25
5.2 Onderwijsinstellingen en techniekpromotie	25
5.3 Basismodel techniekpromotie.....	27
6. Conclusies en aanbevelingen techniekpromotie	31
6.1 Conclusies Techniekpromotie	31
6.2 Aanbevelingen Techniekpromotie	32
6.3 Aanbevolen vervolgactiviteiten Techniekpromotie	34
7. Zij instroom.....	36
7.1 Zij-instroom tips en aanbevelingen van experts	36
7.2 Mogelijke governance arbeidsmarktstructuur Zuid-Holland	37
8. Conclusies en aanbevelingen zij-instroom	40
8.1 Conclusies Zij-instroom	40
8.2 Aanbevelingen Techniekpromotie	40
8.3 Aanbevolen vervolgverkenning voor concretisering governance.....	41
9. Werkgeversperspectief	42
9.1 Aanpak verkenning werkgeversperspectief	42
9.2 Uitwerking werkgeversperspectief: do's en don'ts bij werving nieuw personeel	42



10.	Instrumentarium	45
10.1	Globale inrichting van financieel instrumentarium.....	45
10.2	Basismodel techniekpromotie en grote subsidieprogramma's	46
10.3	Conclusies instrumentarium.....	47
	Bijlage 1: Verslagen van de afstemming met de werkgroep.....	48
	Bijlage 2: Lijst initiatieven techniekpromotie en -instroom.....	54
	Bijlage 3: Uitwerking sessie werkgeversperspectief	63
	Bijlage 4: Opgehaalde inzichten, buiten gevraagde scope.....	67



1. Inleiding

Het trippel helix platform 'De Economic Board Zuid-Holland' (EBZ) zet zich in voor het vernieuwen, verduurzamen en versterken van de economie in Zuid-Holland. De partners van EBZ hebben een gezamenlijke groeiagenda¹ uitgewerkt, waarmee EBZ een flinke bijdrage wil leveren aan vier ambities uit het nationale regeerakkoord:

- Zuid-Holland realiseert 40% van de nationale CO₂ reductiedoelstelling.
- Zuid-Holland realiseert 25% van de nationale woningbouwopgave.
- Zuid-Holland realiseert 5-15% meer productiviteit binnen de beroepsbevolking.
- Zuid-Holland realiseert met 12%, 20% van de nationale economische groeiambitie.

Vanuit EBZ werken vijf taskforces aan de realisatie van de ambities, met focus op: de energietransitie, de digitale economie, circulaire economie, human capital en technologische industrie.

Het realiseren van de doelstellingen uit de groeiagenda, leidt tot een groei van 30.000 extra banen, vooral in de techniek. In de huidige tijd van krapte op de arbeidsmarkt.

De Taskforce Technologische Industrie omvat industriële hightech- en midtech bedrijven die systemen of materialen maken, hun toeleveranciers en bedrijven die ondersteunen bij de productie, bijvoorbeeld door ontwikkelen van it-toepassingen.

Bij het opstellen van de Actie agenda Technologische Industrie, hebben 200 geconsulteerde partijen aangegeven de dalende instroom in technische opleidingen als belangrijkste actiepoint te zien. Daarom heeft de Taskforce een 'kwartiermaker techniekpromotie' aangesteld.

In de periode juni 2022 tot en met december 2022 hebben Katelien Groenendijk en Koen Dingemans de taak van kwartier maken op zich genomen.

Dit rapport beschrijft de aanpak en de bevindingen van het kwartier maken en vertaalt deze naar aanbevelingen. De brede hoeveelheid informatie die het kwartier maken opleverde, leidt tot een lijvig document. Voor een snelle interpretatie zijn een management samenvatting en een separate presentatie toegevoegd.

Gezien de breedte en complexiteit van het onderwerp, richt het rapport de aanbevelingen naar specifieke partijen (uitvoerders, branches, overheden, platforms, etc.) en onderscheidt deze naar direct mogelijke acties, onderwerpen om nader te onderzoeken en input voor lobby.

Leeswijzer:

Hoofdstuk 2 beschrijft de opdracht en het verloop van het kwartier maken en hoofdstuk 3 gaat in op de omgevingsfactoren. Hoofdstuk 4 geeft het resultaat van de inventarisatie van bestaande initiatieven. Hoofdstuk 5 gaat verder in op techniek promotie, met de conclusies en aanbevelingen in hoofdstuk 6. Hoofdstuk 7 gaat in op zij-instroom, met de conclusies en aanbevelingen in hoofdstuk 8. Hoofdstuk 9 gaat in op het werkgeversperspectief en hoofdstuk 10 geeft inzicht in het relevante subsidie instrumentarium.

¹ Zie ook <https://www.economicboardzuidholland.nl/groeiagenda-zuid-holland/>

2. Het kwartier maken Techniekpromotie en -instroom

Dit hoofdstuk gaat in op de opdracht, de aanpak en het verloop van het kwartier maken voor techniekpromotie en -instroom.

Paragraaf 2.1 beschrijft de opdracht van het kwartier maken en de wijze waarop de verantwoording is ingericht.

2.1 De opdracht Kwartier maken Techniekpromotie en -instroom

Tabel 1 geeft een overzicht van de verschillende processtappen en werkzaamheden van het kwartier maken, zoals bij de opdrachtverlening overeen gekomen.

Tabel 1: zes stappen in het kwartier maken

Taak	Aanpak
<ul style="list-style-type: none"> Activiteiten inventariseren, met kenmerken, succesfactoren en financiering. 	<ul style="list-style-type: none"> Gesprekken met regionale stakeholders om 'leads' op te halen; starten met warm netwerk vanuit SMITZH3-LLO en technische branches. Deskresearch van vanuit de leads en andere bronnen te komen tot een totaaloverzicht.
<ul style="list-style-type: none"> Inventarisatie van de doelgroepen waar activiteiten zich op richten. 	<ul style="list-style-type: none"> Ordenen van data naar doelgroep, aanpak, werkingsfeer, betrokkenen, organisator, financiering, succesfactoren, etc. Uitwerken doelgroep analyse met beïnvloeders per doelgroep. Verrijken overzicht met kennis van eerdere initiatieven, beweegredenen en aanpak, succes of de oorzaak van het uitblijven daarvan.
<ul style="list-style-type: none"> Visie op techniekpromotie van landelijke en regionale sleutelspelers 	<ul style="list-style-type: none"> Onderdeel van de gesprekken zoals genoemd in taak 1. Raadplegen van bronnen met analyses en programma's van anderen, die ik in bezit heb vanuit andere opdrachten. Lijst opstellen van de belangrijke sleutelspelers voor deze taak, deze voorleggen aan het kernteam en vervolgens gesprekken organiseren.
<ul style="list-style-type: none"> Visie uitwerken 	<ul style="list-style-type: none"> De verzamelde data en verslaglegging van belangrijke inzichten vanuit de visies van sleutelspelers – tevens in relatie tot hun landelijke of regionale positie – uitwerken tot een document die ieders inbreng recht doet. De uitgewerkte visie verifiëren bij belangrijke sleutelfiguren. De visie koppelen aan de opbrengsten van taak 1 en taak 2. Verdieping in visie op aanpak per doelgroep.
<ul style="list-style-type: none"> Plan van aanpak techniekpromotie 	<ul style="list-style-type: none"> Na verificatie visiedocument omzetten van beoogde aanpak en gewenste resultaten naar een stappenplan. Hierbij aandacht voor de mogelijkheden en randvoorwaarden met betrekking tot de coalition of the willing.
<ul style="list-style-type: none"> Vormgeven coalition of the willing 	<ul style="list-style-type: none"> Partijen benaderen, bevragen, begeleiden en in stelling brengen, passend bij conclusies uit taak 5.

2.2 De verantwoording

Bij start van het kwartier maken is afgesproken, dat de kwartiermakers verantwoording afleggen aan de secretaris van de Economic Board. De strategisch projectadviseur van de Taskforce Human Capital was eerste aanspreekpunt voor de kwartiermakers. Daarnaast heeft een werkgroep het kwartier maken begeleid. De leden van de werkgroep waren:

- Taskforce Technologische Industrie, Oceanco: Arie van Andel
- Platform Talent voor Technologie, Marieke Wolthoff
- Koninklijke Metaalunie, Marie-Claire van Doremalen
- Economic Board: Linco van Nieuwenhuyzen, later Ferrie Förster
- Economic Board: Aad van Pelt

Daar waar de situatie, landelijke ontwikkelingen of voortschrijdende inzichten daartoe aanleiding gaven, is het kwartier maken in nuances van het oorspronkelijke plan afgeweken.

De uitvoering van het kwartier maken is volgens afspraak frequent afgestemd met de strategisch projectadviseur, op ijkmomenten met de werkgroep en daar tussendoor met de secretaris van de Economic Board.

2.3 Verloop van het kwartier maken

Het kwartier maken is opgepakt door Koen Dingemans en Katelien Groenendijk. De concrete aanpak is op twee momenten doorgesproken met de werkgroep: op 30 juni en op 2 september. De verslagen van deze afstemming zijn opgenomen als bijlage 1.

Het kwartier maken is gestart met het spreken van belangrijke sleutelfiguren binnen de provincie, vanuit de Economic Board, vanuit andere platforms, overheden en vanuit verschillende techniek promotie initiatieven.

Tijdens de periode van het kwartier maken, speelden enkele relevante landelijke ontwikkelingen. Technische branches hebben samen met VNO-NCW en MKB Nederland het "Aanvalsplan Arbeidsmarkttekorten Techniek, Bouw en Energie" aangeboden aan het kabinet. Hierin staan heldere ambities om de instroom in de techniek te vergroten en de uitstroom te beperken. De concrete aanpak zal zich verhouden tot de regionale arbeidsmarkten en is daarom relevant voor het Kwartier maken Techniekpromotie en -Instroom in Zuid-Holland.

Aansluitend op dit aanvalsplan, is het ministerie van SZW gestart met de creatie van centrale instroompoorten per arbeidsmarktregio. Voor Zuid-Holland betekent dit dat de arbeidsmarkt infrastructuur wordt uitgebreid met zeven nieuwe publieke initiatieven.

De kwartiermakers hebben zich ook in deze ontwikkelingen verdiept en de aanbevelingen hier op aangepast.

Tijdens het werkgroep overleg op 30 juni, is uitgebreid gesproken over de verschillende gebieden waarop wellicht nog wat te winnen valt, om de instroom in de techniek te versterken. Op basis daarvan is de opdracht voor enkele onderwerpen verbreed of explicieter verwoord.

De focus en de uitwerking van het kwartier maken valt daarmee uiteen in vier verschillende onderwerpen, die uiteraard ook met elkaar verbonden zijn: zij-instroom, werkgeversperspectief, techniekpromotie en instrumentarium. Tabel 2 geeft een verbinding tussen deze onderwerpen, en de zes stappen in het kwartier maken, zoals bij aanvang afgesproken en weergegeven in tabel 1. De plusjes in de cellen geven de mate van de verbinding tussen de taak en het onderwerp weer.

Tabel 2: verbinding tussen de zes stappen in het kwartier maken en onderscheiden inhoudelijke onderwerpen

	Techniek promotie	Zij instroom	Werkgevers perspectief	Instrumentarium
Taak 1: inventarisatie activiteiten	+++	+++	+	+
Taak 2: ordenen activiteiten	+++	+++	+	+
Taak 3: omgevingsonderzoek (visie)	++	+++	++	+
Taak 4: visie uitwerken	+++	++	+	+
Taak 5: plan van aanpak	+++	+++	+	+
Taak 6: Coalition of the willing	+++	+	+++	++

Onderstaande sub-paragrafen geven een korte toelichting over de focus per inhoudelijk onderwerp.

2.3a Techniekpromotie

Binnen de provincie Zuid-Holland zijn vele initiatieven om techniek zichtbaar te maken voor kinderen, jongeren, young professionals en anderen. De hoeveelheid initiatieven roept om overzicht, ordening en coördinatie. Hoofdstuk 5 geeft inzage in verschillende initiatieven, samengesteld op basis van inventarisatie vanuit het kwartier maken. Het hoofdstuk leidt via verschillende ordeningen van de initiatieven tot aanbevelingen voor coördinatie en verdere uitdieping van techniek promotie in Zuid-Holland in hoofdstuk 6.

2.3b Zij-instroom

Een succesvol (zij)instroom traject leidt tot een loopbaan pad, waarbinnen de vakkracht de wens en gelegenheid krijgt om zich voortdurend te blijven ontwikkelen. Vanuit die invalshoek, zijn er voor een duurzaam succesvol (zij)instroomtraject twaalf stappen te onderscheiden. Deze stappen bevatten een aantal kritieke momenten, waarop de kandidaat voor de techniek verloren kan gaan. Ook nadat een kandidaat bij een werkgever in dienst is getreden, kan ontoereikende beleid nog tot verlies van de kandidaat leiden.

Naast de inhoudelijke focus, is bij zij-instroom ook veel te winnen op het gebied van afstemming, coördinatie en governance, zeker nu er belangrijke relevante landelijke ontwikkelingen aan de orde zijn. Hoofdstuk 3 beschrijft deze landelijke ontwikkeling en hoofdstuk 7 gaat dieper in op zij-instroom, naar inhoud en naar provinciale coördinatie. Hoofdstuk 8 geeft de conclusies en aanbevelingen voor zij-instroom en een aanbevolen vervolgvragen om governance rondom zij-instroom te concretiseren.

2.3c Werkgeversperspectief

In de huidige krapte op de arbeidsmarkt, wegen alle factoren mee die kunnen bijdragen tot instroom in de techniek. Voor een werkgever is het niet alleen belangrijk dat hij zichtbaar en vindbaar is voor werkzoekenden en aantrekkelijk is om te komen werken. Punten waarop het ook verkeerd kan lopen zijn bijvoorbeeld vacatureteksten die de jongere generatie niet aanspreken, vacatures met onnodig veel of gedateerde profieleisen, het niet willen of kunnen bieden van flexibiliteit in werkuren, etc. Hoofdstuk 9 geeft specifieke aanbevelingen op dit onderwerp.

2.3d Instrumentarium

Techniekpromotie is een kostenpost, die geen directe zichtbare resultaten geeft. Techniek promotie voor basisschool leerlingen, heeft een horizon van vier tot acht jaren. Daarom zijn subsidies voor techniek promotie heel belangrijk. Subsidies kunnen komen vanuit de Europese Unie, Nederlandse ministeries en agentschappen, provincies, gemeenten, gemeentelijke samenwerkingen, branches, werkgeversverenigingen en ontwikkelingsfondsen. Dit is geen limitatieve opsomming.

De verscheidenheid aan subsidieverstrekkers toont aan, dat coördinatie en overzicht lastig is. Dit maakt sturing van techniekpromotie via subsidies vrijwel onmogelijk. Hoofdstuk 10 geeft inzicht in grote relevante subsidiestromen.

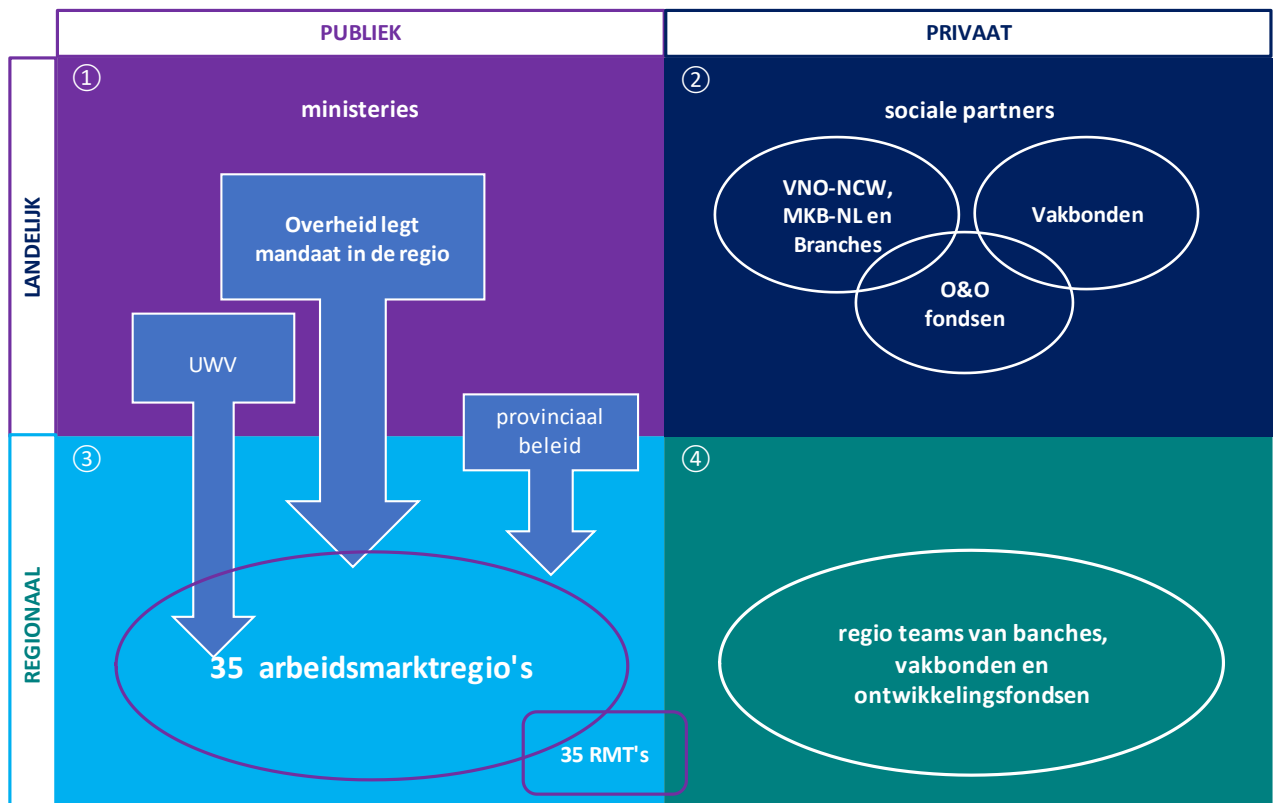
De uiteenlopende gesprekken die de kwartiermakers hebben gevoerd, hebben veel informatie opgeleverd. Deze informatie is zo veel mogelijk verwerkt in het rapport. Enkele inzichten vanuit de gesprekken, vielen buiten de scope van het kwartier maken. Omdat deze inzichten wellicht relevant kunnen zijn voor vervolgstappen in Zuid-Holland, zijn deze opgenomen in bijlage 4.

3. De omgeving van techniekpromotie en -instroom

Dit hoofdstuk gaat in op de omgeving waarbinnen techniekpromotie en – instroom zich afspeelt. De omgeving van techniekpromotie en – instroom kent veel spelers, belang- en gezaghebbenden vanuit diverse invalshoeken. Dat maakt de omgeving complex. Als handleiding om latere aanbevelingen te kunnen duiden, geeft dit hoofdstuk een schematische weergave van de arbeidsmarkt infrastructuur en een kort overzicht van de inrichting van het Nederlandse onderwijs.

3.1 De Nederlandse landelijke en regionale arbeidsmarkt infrastructuur

Figuur 1 is een vereenvoudigde weergave van de landelijke arbeidsmarkt infrastructuur. Het model onderscheidt een landelijke en een regionale structuur in separate publieke en private domeinen, verdeeld over vier kwadranten. Het bovenste symboliseert het landelijke speelveld met daaronder het regionale speelveld.



Figuur 1: model arbeidsmarkt infrastructuur met zowel landelijk als regionaal een publiek en privaat domein

Het landelijke speelveld bestaat uit kwadrant 1 en 2.

Kwadrant 1: Het landelijke, publieke domein

Omdat werkgevers en werknemers elkaar vooral in de regio vinden, legt de Nederlandse overheid in haar arbeidsmarktbeleid haar focus op regio in de regio. Zij versterkt dit beleid met geldstromen naar UWV en de arbeidsmarktregio's. Voor uitvoering van het beleid zijn in 2012 de 35 arbeidsmarktregio's ingericht, kwadrant 3 in het model. In 2020 pakte de overheid – vanuit het Corona Herstelpakket voor de economie en arbeidsmarkt – weer iets meer sturing met de inrichting van publiek-private regionale mobiliteitsteams per arbeidsmarktregio en het hanteren van meer individu gerichte en sterk gelabelde subsidies.

Kwadrant 2: Het landelijke, private domein

De sociale partners zijn landelijk ingericht met vakbonden en werkgeversorganisaties als VNO-NCW en MKB Nederland. Daarbij zijn sociale partners ook sectoraal ingericht met brancheverenigingen. Per cao besturen werknemers- en werkgeversorganisaties gezamenlijk ontwikkelingsfondsen.

De ontwikkelingsfondsen zetten hun specifieke sector kennis en cao-afdrachten (opleidings- en ontwikkelingsmiddelen) in voor het versterken van de leercultuur, informeren van werknemers en werkgevers over relevante ontwikkelingen en bieden regelingen voor onderwijs en bijscholing.

Kwadrant 3, het publieke, regionale domein

Een centrale programmaraad begeleidt de arbeidsmarktregio's. De programmaraad is samengesteld vanuit UWV, VNG, Divosa en Cedri. De 35 arbeidsmarktregio's bestaan ieder uit meerdere entiteiten:

- UWV en gemeenten voeren gezamenlijk de werkgeversdienstverlening uit vanuit werkgeversservicepunten.
- UWV en gemeenten adviseren over werk en inkomen vanuit werkpleinen.
- UWV, gemeenten en ROC's geven gezamenlijk advies rondom om- en bijscholing vanuit Leerwerkloketten.
- Het Regionale Werkbedrijf, met trippel helix samengesteld bestuur, voert de participatiewet uit.
- UWV, gemeenten, onderwijs, SBB, VNO-NCW en vakbonden vormen samen regionale mobiliteitsteams (rmt's), om werkloosheid te voorkomen of zo kort mogelijk te laten duren.
- Vrijwel alle arbeidsmarktregio's hebben een trippel helix economic board.

Dit aantal entiteiten met wisselende samenstelling, in 35 regio's, maakt dit domein complex voor niet ingewijden.

Kwadrant 4, het private, regionale domein

De werknemers- en werkgeversorganisaties en de ontwikkelingsfondsen zetten regioteams in om hun achterban en leden te bedienen. De inrichting, indeling en intensiteit van de regioteams is afhankelijk van de grootte van de organisaties, de aard van de leden en de omvang van de O&O-middelen.

Daarnaast zijn er regionale ondernemersverenigingen, bijvoorbeeld vanuit bedrijventerreinen. Het verschil in regio-indeling, functie-inhoud, mandaat en budget van de regioteams van vakbonden, VNO-NCW, MKB-Nederland en werkgeversverenigingen, maakt dit domein complex voor niet ingewijden.

3.2 De provincie Zuid-Holland

Tussen kwadrant 1 en 3 bevindt zich de provincie. Provincies voeren in toenemende mate eigen arbeidsmarktbeleid uit, waarbij zij zowel de arbeidsmarktregio's als private partijen bedienen.

De ontwikkeling en implementatie van het publieke arbeidsmarktbeleid vindt dus plaats op landelijk, provinciaal en regionaal niveau.

De doelen, strategie en aanpak van het arbeidsmarktbeleid in Zuid-Holland zijn vastgelegd in het Human Capital Akkoord. In 2019 is dit akkoord ondertekend door 65 partijen vanuit overheid, onderwijs, vakbonden, branches en ondernemingen. Het initiatief en de uitvoering van het Human Capital Akkoord ligt bij de Economic Board. De uitvoering van het arbeidsmarktbeleid heeft sindsdien geresulteerd in meer dan tien concrete projecten.

De provincie Zuid-Holland omvat 7 arbeidsmarktregio's, zie tabel 3.

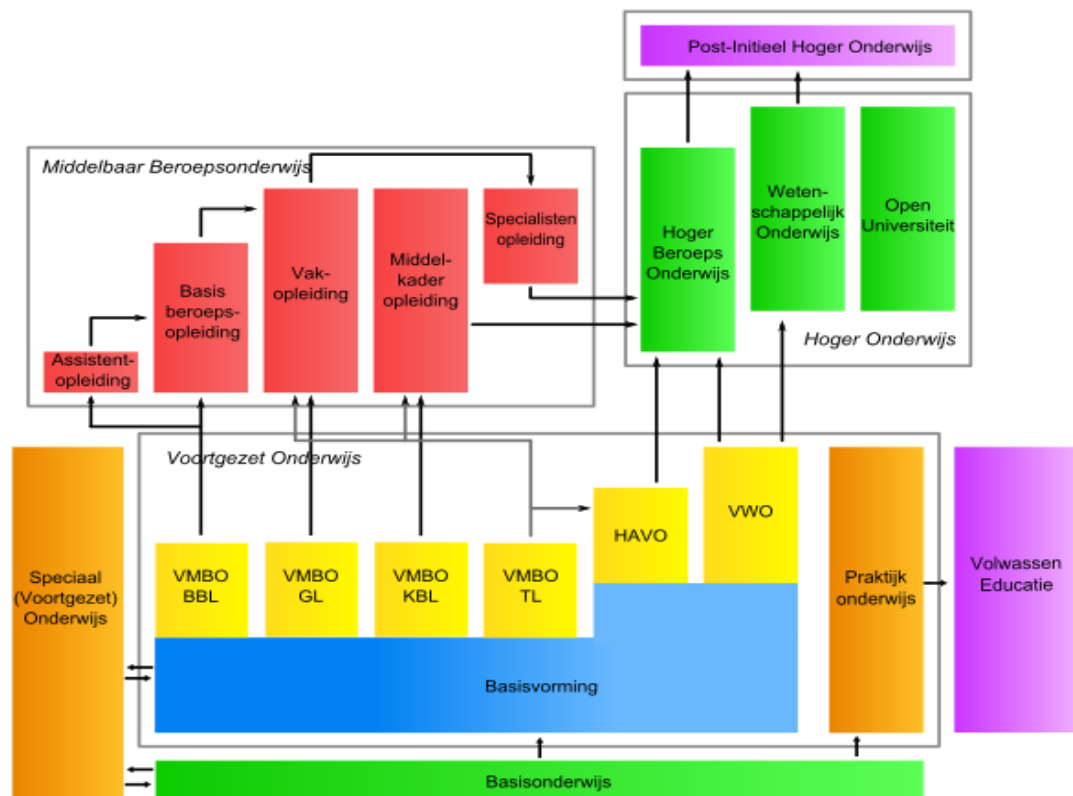
Tabel 3: de 7 arbeidsmarktregio's in de provincie Zuid-Holland

Arbeidsmarktregio	Gemeenten
Drechtsteden	Alblasserdam, Dordrecht, Hardinxveld-Diesendam, Hendrik-Ido-Ambacht, Papendrecht, Sliedrecht, Zwijndrecht.
Gorinchem	Gorinchem, Vijfheerenlanden, Molenlanden.
Haaglanden	Delft, den Haag, Midden-Delfland, Rijswijk, Westland.
Holland-Rijnland	Alphen aan den Rijn, Hillegom, Kaag en Braassem, Katwijk, Leiden, Leiderdorp, Lisse, Nieuwkoop, Noordwijk, Oegstgeest, Teylingen, Zoeterwoude.
Midden-Holland	Bodegraven-Reeuwijk, Gouda, Krimpenerwaard, Waddinxveen
Rijnmond	Albrandswaard, Barendrecht, Brielle, Capelle aan den IJssel, Goeree-Overflakkee, Hellevoetsluis, Hoeksche Waard, Krimpen aan den IJssel, Maassluis, Nissewaard, Ridderkerk, Rotterdam, Schiedam, Vlaardingen, Westvoorne, Zuidplas.
Zuid-Holland Centraal	Lansingerland, Leidschendam-Voorburg, Pijnacker-Nootdorp, Voorschoten, Wassenaar, Zoetermeer

Naast de formeel publieke indeling in arbeidsmarktregio's, geven specifieke inhoudelijke en regio gebonden identiteiten een informele indeling, zoals het maritieme cluster, de Greentech regio, en het groene hart.

3.3 Het Nederlandse onderwijs

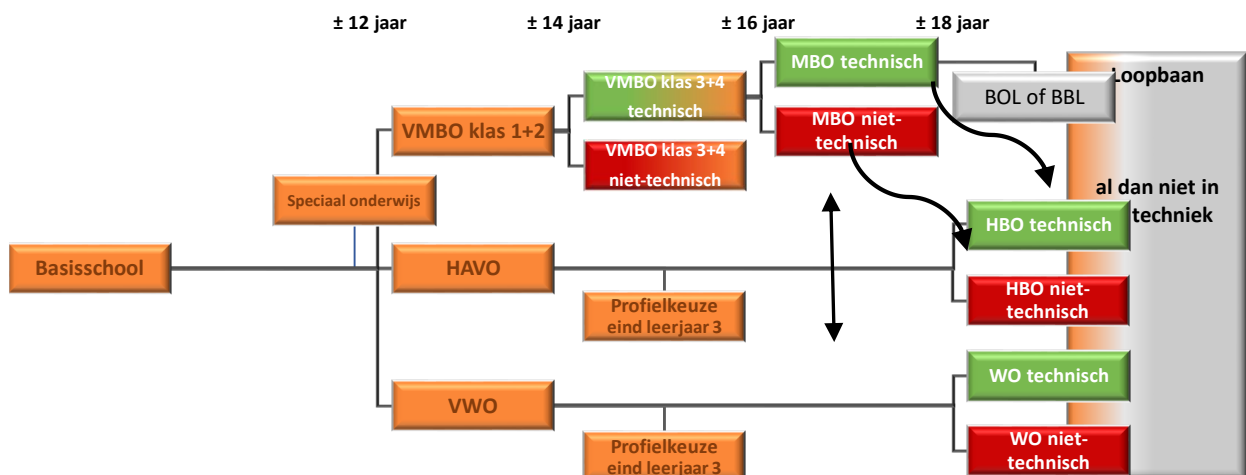
Hoewel het buiten de scope van het kwartier maken techniekpromotie en -instroom ligt, brengt deze paragraaf kort het Nederlandse onderwijs in kaart.



figuur 2: onderwijsniveaus en doorstroom routes. Bron: https://nl.wikipedia.org/wiki/Onderwijs_in_Nederland

De pijlen in figuur 2 tonen de verschillende opleidingsroutes die jongeren kunnen doorlopen. De aanwas jonge technici komt primair vanuit het middelbaar en hoger beroepsonderwijs, deels vanuit het wetenschappelijk onderwijs. De toestroom naar het beroepsonderwijs komt vanuit het VMBO, HAVO en VWO.

Tijdens hun looppad door het Nederlandse onderwijssysteem, komen jongeren op een paar cruciale kruispunten terecht, waar zij keuzes maken richting hun toekomstige carrière. Niet alleen hun talenten en interesses spelen op deze punten een rol, ook hun beeldvorming over beroepen en loopbanen zijn belangrijk. Dit is een belangrijk uitgangspunt voor techniek promotie. Figuur 3 brengt de verschillende opleidingsroutes in het initiële onderwijs schematisch in beeld. Figuur 3 houdt geen rekening met het post-initiële traject en eventuele wijziging van loopbaan.



Figuur 3: initiële onderwijs routes naar een arbeidsmarkt loopbaan (eigen interpretatie).

De groene blokken in figuur 3 symboliseren het behoud voor de techniek. De rode blokken symboliseren de "weglek", dat wil zeggen dat daar een andere keuze is gemaakt dan de keuze voor techniek. De oranje blokken symboliseren de plaatsen in de initiële opleidingsroute, waarin de kandidaten nog voor een keuze staan. De oranje blokken zijn daarmee relevant voor de focus van techniek promotie.

3.4 Recente landelijke ontwikkelingen

Deze paragraaf gaat in op enkele landelijke ontwikkelingen, die het kwartier maken techniekpromotie en -instroom raken.

3.4a Aanvalsplan Techniek

In november 2022 hebben vijf technische sectoren samen met VNO-NCW en MKB-Nederland, het "Aanvalsplan Arbeidsmarkttekorten Techniek, Bouw en Energie" aangeboden aan het kabinet. Nieuw in dit plan zijn de verregaande samenwerking van de technische branches en een aantal onconventionele maatregelen.

Het aanvalsplan omvat drie pijlers met daarbinnen verschillende actielijnen. [LINK INVOEGEN] Voor het kwartier maken, is Pijler 1, actielijn 1 het meest relevant: "Een nieuw arbeidsmarktsysteem: De Gouden Poort van-werk-naar-werk". Met deze actielijn willen werkgevers in de techniek, bouw en energie iedereen die een opleiding of werk kiest in de techniek, een tienjarige werk- en opleidingsgarantie bieden, waarbij de technische branches ook loopbaanpaden over verschillende technische branches heen stimuleren.

Het operationele plan voor de Gouden Poort wordt nog uitgewerkt, maar de achterliggende gedachte is dat landelijk wordt georganiseerd, dat alle belangstellende voor techniek via een warme dienstverlening, regionaal geholpen wordt, zonder van het kastje naar de muur gestuurd te worden. Hiervoor zal de Gouden Poort nauw samenwerken met publieke en private regionale arbeidsmarkt infrastructures.

3.4b Kamerbrief: uitgangspunten voor uitbreiding van de arbeidsmarktinfrastructuur
Op 11 oktober hebben de ministers van SZW en APP² een kamerbrief aangeboden, over toekomst bestendige arbeidsmarktdienstverlening.

Een belangrijke doelstelling van deze kamerbrief omvat het afstemmen van de arbeidsmarkt dienstverlening op de behoefte van het individu, niet op basis van de categorie waartoe een individu behoort. Deze dienstverlening moet ook gemakkelijk vindbaar zijn. De kamerbrief stelt dat zowel publiek-private als landelijk en regionale verbindingen hieraan ten grondslag moeten liggen. Het ministerie van SZW heeft in november 2022 een start gemaakt met het inrichten van regionale poorten voor de arbeidsmarkt, per arbeidsmarktregio.

De programmaraad "Samen voor de Klant" is de landelijke koepelorganisatie voor de arbeidsmarkt regio's. Zij heeft een verslag uitgebracht, met toelichting op de kamerbrief, de dienstverlening en de governance en de vervolgstappen.

De genoemde verbeterpunten in de dienstverlening voor werkzoekenden zijn:

- door een warboel van loketten en regelingen, vallen mensen juist tussen de wal en het schip,
- de ondersteuning sluit niet altijd aan op de behoefte van de persoon,
- soms ontbreekt ondersteuning volledig.

Kortom, het is te complex en er zijn te veel voorwaarden, de overheid zoekt de oplossing in samenwerken en ontschotten. Hierbij blijft de publiek-private taakverdeling bestaan met publieke focus op werklozen en de focus van sociale partners op van-werk-naar-werk en één regionaal loket. Figuur 4 geeft een opsomming van de uitgangspunten.

UITGANGSPUNTEN VOOR EEN BETERE DIENSTVERLENING

- De ambitie van het kabinet is om de dienstverlening aan werkenden, werkzoekenden en werkgevers te verbeteren met behoud van de huidige publiek-private verantwoordelijkheidsverdeling.
- Bij de inzet van dienstverlening staat de behoefte van de werkende of werkzoekende centraal, niet de inkomenssituatie.
- Mensen met behoefte aan ondersteuning krijgen toegang tot de dienstverlening die zij nodig hebben, ongeacht waar zij zich melden: 'no wrong door' principe.
- Regionaal samenwerkingsverband van sociale partners, UWV, gemeente en onderwijs organiseert de dienstverlening.
- Sociale partners blijven verantwoordelijk voor werkenden en UWV plus gemeenten voor niet-werkenden.
- Doorlopende dienstverlening op basis van één intake, één diagnose en één plan, preventief, ontschot en integraal.
- Eén herkenbaar regionaal loket met een landelijk uniforme naam biedt iedereen toegang tot de integrale dienstverlening van het samenwerkingsverband.
- Eén gezamenlijke menukaart in de regio (dienstverleningspakket).
- Loopbaanpaden ontwikkelen en deze koppelen aan de menukaart.
- Eén governance- en ondersteuningsstructuur voor afstemming en coördinatie van de regionale arbeidsmarktdienstverlening.

Figuur 4: uitgangspunten arbeidsmarkt infrastructuur. (Bron: Verslag 2^e bijeenkomst Programmaraad)

² Sociale Zaken en Werkgelegenheid en Armoedebeleid, Participatie en Pensioenen

3.4c Ontwikkelingen rondom subsidies (instrumentarium)

De Nederlandse overheid vertaalt haar beleid naar het inrichten van subsidies. Landelijke subsidies rondom techniekpromotie en -instroom, komen vooral vanuit de ministeries OCW, ZSW en EZK. Deze paragraaf gaat – zonder compleet te willen zijn – in op enkele voorbeelden.

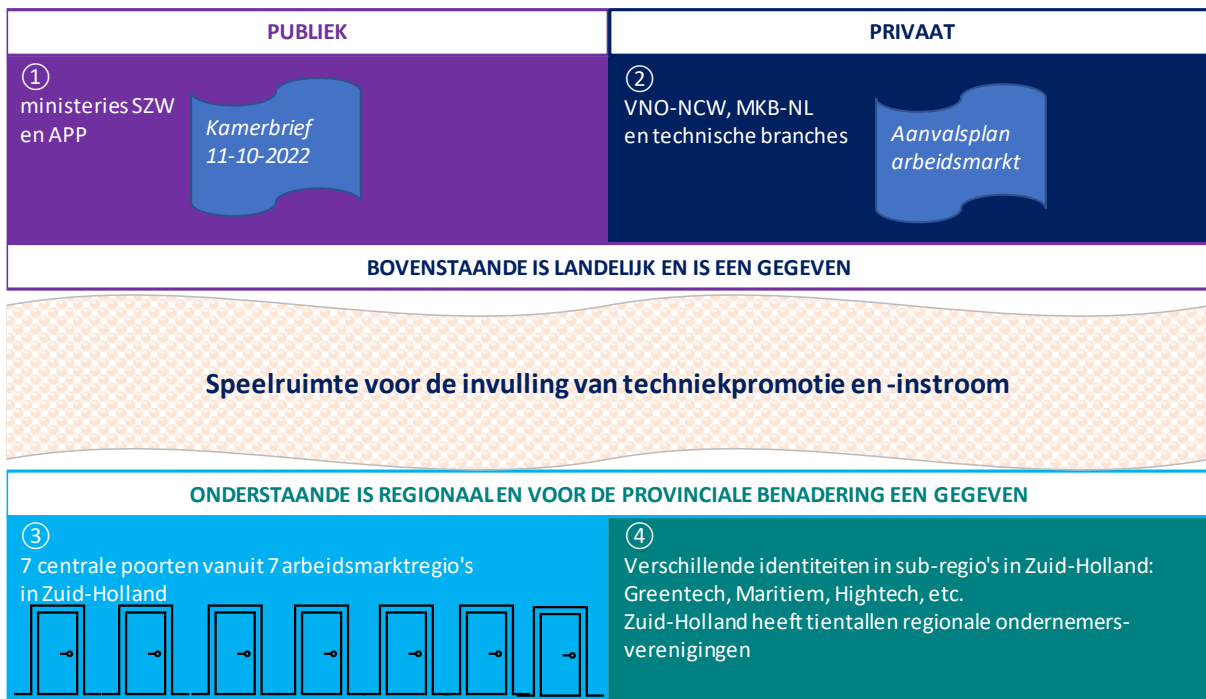
Met het Nationaal Groeifonds, investeert de overheid ± € 20 miljard in vier kalenderjaren voor versterking van economische groei.

Een ander groot programma, dat ook een deel van Zuid-Holland raakt, is het Just Transition Fund. Deze subsidie legt haar focus bij de transitie naar een klimaatneutraal Europa. Specifieke regio's komen voor deze subsidie in aanmerking. In Nederland zijn zes regio's benoemd, waaronder de regio Groot-Rijnmond.

Het ministerie van OCW investeert, via het programma Sterk Techniekonderwijs (STO), ± € 400 miljoen in techniekonderwijs op het VMBO. Zuid-Holland omvat 16 STO programma's, die zeker nog lopen tot 2024. Deze programma's kunnen samenwerking met basisscholen en techniek promotie omvatten.

3.5 Speelruimte techniekpromotie en -instroom

Paragraaf 2.4 beschrijft enkele recente ontwikkelingen, die direct van invloed zijn op techniekpromotie en -instroom in Zuid-Holland. Figuur 5 is een nadere uitwerking van figuur 1, waarin de recente ontwikkelingen uit paragraaf 2.4 als een gegeven zijn meegenomen. figuur 4 laat zien, dat er zowel op landelijk, overkoepelend niveau ontwikkelingen zijn om op aan te sluiten, als op regionaal niveau. Het kwartier maken techniekpromotie en -instroom zoekt de optimale aansluiting bij het bestaande en bij deze ontwikkelingen. Figuur 5 symboliseert dit door techniekpromotie en -instroom voor Zuid-Holland tussen de landelijke en regionale ontwikkelingen te plaatsen.



Figuur 5: de samenhang van techniekpromotie en -instroom in Zuid-Holland met recente, landelijk gestuurde, ontwikkelingen

4. Inventarisatie initiatieven

Dit hoofdstuk geeft een uitwerking van de resultaten van processtap 1 en processtap 2 van het kwartier maken, zoals aangegeven in tabel 1. Paragraaf 4.1 gaat in op processtap 1, het inventariseren van activiteiten met kenmerken en financiering. Paragraaf 4.2 werkt processtap 2 uit in het ordenen van de activiteiten naar geografische indeling en doelgroepen.

4.1 Totaaloverzicht initiatieven techniekpromotie en -instroom

Vanaf de start van het kwartier maken, zijn alle initiatieven die in beeld kwamen gebundeld in een spreadsheet. Dit heeft geresulteerd in een – niet limitatieve – lijst van 236 verschillende initiatieven of activiteiten. Zie bijlage 2 voor de lijst met initiatieven.

Tabel 4 geeft een samenvatting van deze 236 initiatieven, met een onderscheid naar sub-branches binnen de techniek en een indeling naar de kenmerken van de initiatieven, aansluitend op tabel 2.

Tabel 4: samenvattend overzicht initiatieven Zuid-Holland, in beeld bij kwartier maken per november 2022

Branche	Techniek promotie	Zij instroom	Werkgevers perspectief	Instrumen -tarium
Techniek breed, technologie, wetenschap (141)	106	24	2	9
Automotive (1)		1		
Bouw en Infra (11)	1	10		
Energietransitie (6)		6		
Greentech (3)		3		
ICT (11)		9	2	
Installatietechniek (16)	4	12		
Maritiem (28)	14	13	1	
Metaalbewerking, smart industry, precisietechniek, maintenance (18)		16	1	1
Zorg en techniek (1)		1		
Totaal (236)	125	95	6	10

De initiatiefnemers en organisatoren van de initiatieven, komen vanuit uiteenlopende achtergronden. Enkele voorbeelden zijn:

- Initiatieven om techniek te ontdekken richten zich vaak op kinderen van 10 tot 14 jaar. In veel gevallen is een onderneming of een ondernemersvereniging de initiatief nemende en faciliterende partij, soms financieel ondersteund door een gemeente.
- Sterk Techniek Onderwijs initiatieven, zijn door de overheid gesubsidieerde programma's, waarmee VMBO scholen – in afstemming met bedrijfsleven – het MVBO-techniekonderwijs aantrekkelijker maken.
- Zij-instroom trajecten zijn vaak het resultaat van publieke en privaat samenwerkende partijen.

Het belangrijkste kenmerk van alle succesvolle initiatieven, is passie, enthousiasme en doorzettingsvermogen.

4.1a Kenmerken en voorbeelden van initiatieven techniekpromotie en -instroom

De specifieke kenmerken van initiatieven, zijn vooral vergelijkbaar naar de doelgroep waarop zij zich richten. Boven deze vergelijking staat, dat alle initiatieven die zijn bezocht tijdens het kwartier maken, zonder uitzondering uitblonden in visie, passie en doelgerichtheid.

EEN MOOI VOORBEELD

Techniekwerkplaats in de Gouda Bibliotheek

Samenwerking van Gemeente Gouda, Sterk Techniek Onderwijs, Brede School, Techniekpunt Gouda en de Goudse Ondernemers.

Kinderen ontdekken techniek aan de hand van gereedschappen van alle tijden, tot hypermoderne robotica en virtual reality, op een fysieke locatie in de bibliotheek van Gouda. Naast verzinnen, ontdekken en ontwerpen, kunnen kinderen aan de slag met het programmeren met LEGO en maken al op jonge leeftijd kennis met de 21^e-eeuwse vaardigheden.

Initiatieven gericht op jonge kinderen:

Veel initiatieven om techniek te ontdekken, gericht op kinderen die nog voor de studiekeuzes staan, maken gebruik van (technisch) lego.

De "First Lego League" is een internationaal initiatief van Lego, dat hier direct op inspeelt. Andere terugkerende kenmerken om techniek te ontdekken zijn drones, minirobots, de combinatie van een camera en een groen scherm en het echte handwerk zoals zagen, timmeren, lijmen, etc. Ook de jonge kinderen mogen al met gereedschappen werken en hun talent daarbij ontdekken.

EEN MOOI VOORBEELD

Go Dare: jongeren ontdekken techniek binnen Lely

In een prachtig ingerichte ruimte, ontdekken basisschool leerlingen techniek, bijvoorbeeld door het maken van een kleine windmolen, onder begeleiding van enthousiaste Lely medewerkers.

Go Dare stimuleert technisch creativiteit via uitvind-challenges, als het ontwikkelen van een oplossing voor zwerfafval op een boerderij.

De WO studenten van Nova Racing hebben een vaste ontwikkelplek binnen GO Dare de ontwikkeling van hun elektrische racemotoren.

Initiatieven gericht op studerende jongeren:

Naast de grote groep initiatieven om techniek te ontdekken, zijn er ook veel initiatieven om de jongeren in een technische opleiding te behouden voor de techniek.

Bedrijfstakscholen zijn branche gerichte organisaties, die studenten in de Beroeps Begeleidende Leerweg (BBL; werken en leren) begeleiden, soms via een detachingsformule. Zij bewijzen al decennia lang dat extra begeleiding en de gelegenheid om praktijkoefeningen uit te voeren buiten de productiedruk, leidt tot hogere slagingspercentages.

Onderwijs en bedrijfsleven werken daarnaast vaak samen in leerparken, waarin zij studenten samen brengen met daadwerkelijke onderzoeksvragen en problemen uit de beroepspraktijk. Benamingen die

partners hiervoor gebruiken zijn fieldlabs, center of expertise, innovatiehub, etc. Initiatieven leggen de verbinding tussen de technische opleidingen die de studenten volgen en de verschillende beroepen die op hun opleiding aansluiten. Met een beter inzicht in de mogelijkheden, willen de initiatieven de studenten stimuleren om de passende werkplek te kiezen.

EEN MOOI VOORBEELD

i_lab: Verbinden, ontdekken, ontwikkelen en perspectief geven.

Samenwerking van bedrijven, onderwijs en de gemeente Gorinchem.

Doelstellingen:

- Krachtig innovatief onderwijs po, vo, mbo, hbo, wo.
- Een leven lang ontwikkelen, voor medewerkers en werkzoekenden.
- Samenwerken, innoveren en kennis delen; versterking innovatievermogen mkb.

Doelgroepen zijn leerlingen, studenten, scholen, bedrijven en volwassenen.

Initiatieven gericht op volwassenen:

Initiatieven voor volwassenen onderscheiden zich in de doelgroep young-professionals en zij-instroom. Traineeships voor young-professionals, over bedrijfsgrenzen heen, bieden een kandidaat een goede gelegenheid om een passend looppad te kiezen.

Initiatieven voor zij-instroom richten zich op werkenden en werkzoekenden, met passende oriëntatie- en opleidingsmogelijkheden, voor een (verder) looppad binnen de techniek.

EEN MOOI VOORBEELD

Van Bank naar Bouw en Techniek

De wereld verandert, beroepen veranderen en sommige beroepen verdwijnen grotendeels. Van Bank naar Bouw en Techniek, geeft werkenden uit krimp-sectoren – zoals financiële dienstverlening – de kans op een opleiding en een nieuwe passende carrière in de techniek.

Kandidaten krijgen de gelegenheid zich te oriënteren en versneld een opleiding te volgen op passend niveau. Passende nieuwe beroepen zijn bijvoorbeeld BIM-modelleur, werkvoorbereider en calculator. Tientallen kandidaten zijn inmiddels succesvol werkzaam in de techniek.

NOOT: de voorbeelden in deze paragraaf zijn willekeurig gekozen, zonder afbreuk te willen doen aan alle andere mooie initiatieven in de provincie Zuid-Holland.

4.1b Financieringsachtergrond van initiatieven techniekpromotie en -instroom

Het overzicht van de initiatieven, omvat publieke initiatieven vanuit onderwijs of overheid, private initiatieven vanuit branches en regionale ondernemersverenigingen en veel publiek-private samenwerking.

Ook de financiering is vaak een combinatie van publieke subsidie en private cofinanciering, al dan niet in kind op basis van inzet.

Het bleek in de fase van het kwartier maken niet mogelijk, om de financieringsstructuren van alle 236

initiatieven voor techniekpromotie en -instroom te achterhalen. Voor een aantal van de initiatieven ligt de financiering meer voor de hand dan voor anderen. Onderstaande percentages zijn gebaseerd op een inschatting van de financiering van ± 170 van de 236 initiatieven en zijn daarmee indicatief.

- Publieke financiering: 52%
- Private financiering: 32%
- Publiek en private financiering: 16%

De initiatieven met een puur private financiering, richten zich voor het grootste deel op jongeren van 10 tot 14 jaar, de initiatieven om kinderen techniek te laten ontdekken.

Vooraf door de Sterk Techniekonderwijs programma's in het VMBO, ligt het zwaartepunt van de publiek gefinancierde initiatieven op jongeren van 12 tot 14 jaar.

4.2 Ordening van initiatieven techniekpromotie en -instroom

De grote hoeveelheid van initiatieven voor techniekpromotie en -instroom in Zuid-Holland, geeft mogelijkheden tot veel invalshoeken voor ordening. Bij aanvang van het kwartier maken, is ordening afgesproken naar geografische indeling, levenspad en kwalitatief.

4.2a Geografische ordening van initiatieven

Om te komen tot een geografische ordening, is gekozen voor een verdeling naar de zeven arbeidsmarktregio's in Zuid-Holland, zie figuur 6 op de volgende pagina. De verhouding tussen de groottes van de arbeidsmarktregio's en het aantal initiatieven lijkt een redelijk evenredige verdeling van de initiatieven over de provincie te geven.

Een belangrijk aspect van de geografische ordening, is de mobiliteit van de doelgroep.

Een werkende in een krimp-sector is mobiel via eigen of openbaar vervoer, en kan redelijk eenvoudig een bepaalde afstand overbruggen. Dit is lastiger voor een kandidaat die met een minimaal (bijstand) inkomen.

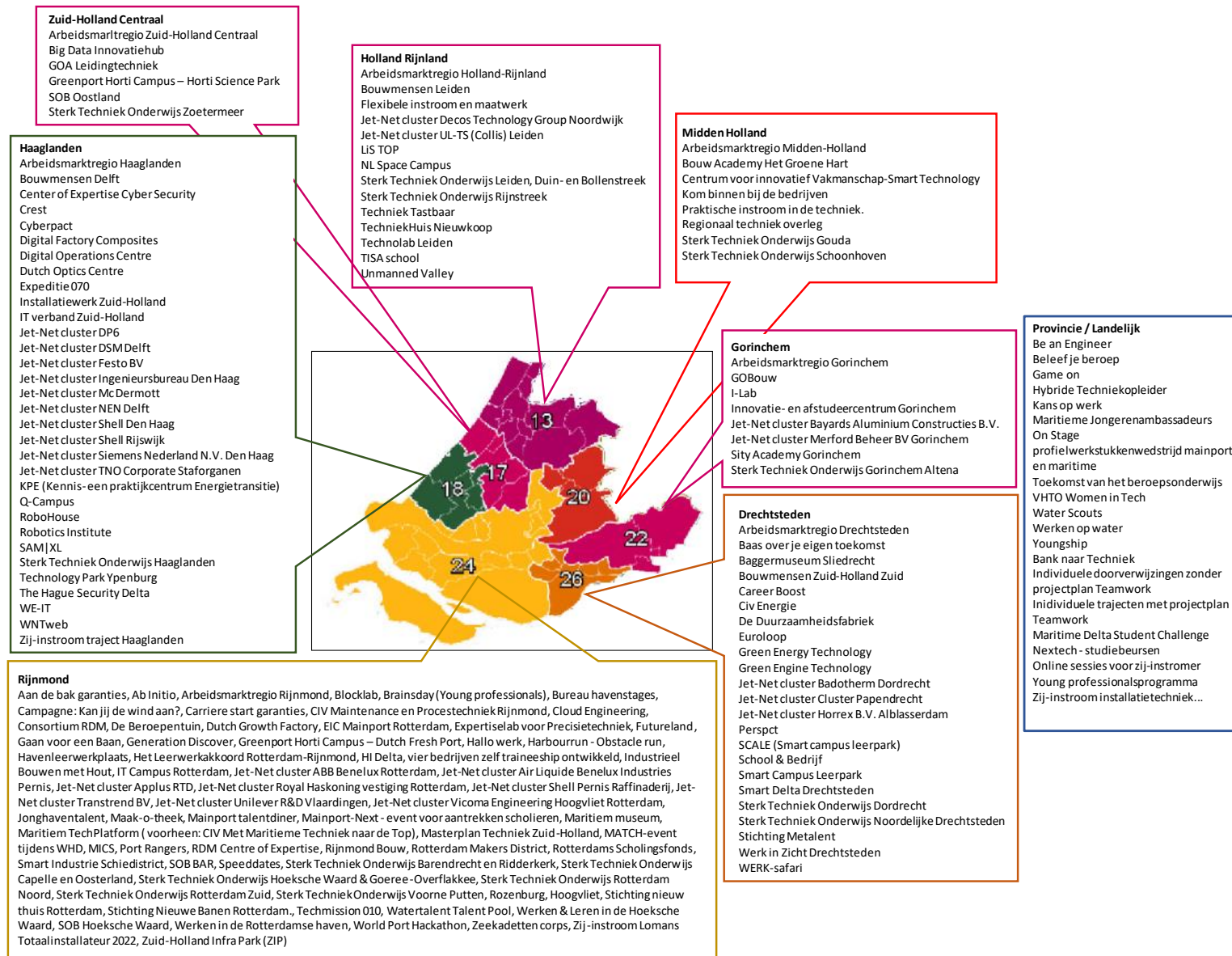
Voor basisscholen is de mobiliteit om techniek ontdekplaatsen te bezoeken beperkt. Basisschool leerlingen kunnen maar een beperkte afstand fietsen en alleen over routes die veilig voor hen zijn. Basisscholen moeten al snel vervoer regelen voor de kinderen, bijvoorbeeld door ouder te laten rijden. Daar komt bij dat het volledige programma, inclusief de reistijd, moet plaatsvinden binnen schooltijden.

Een informele verkenning leerde, dat de reisbereidheid/-mogelijkheid van basisscholen in de stad zich beperkt tot ±15 minuten, in landelijk gebied kan dit oplopen ruim een half uur.

Dit maakt de geografische ordening vooral belangrijk voor initiatieven voor jongeren.

Initiatieven voor basisschool leerlingen zijn vooral geconcentreerd aanwezig in de arbeidsmarktregio's Haaglanden en Rijnmond. Initiatieven voor 14 jarigen, een belangrijk keuzemoment voor leerlingen in het VMBO, zijn vooral aanwezig in de arbeidsmarktregio's:

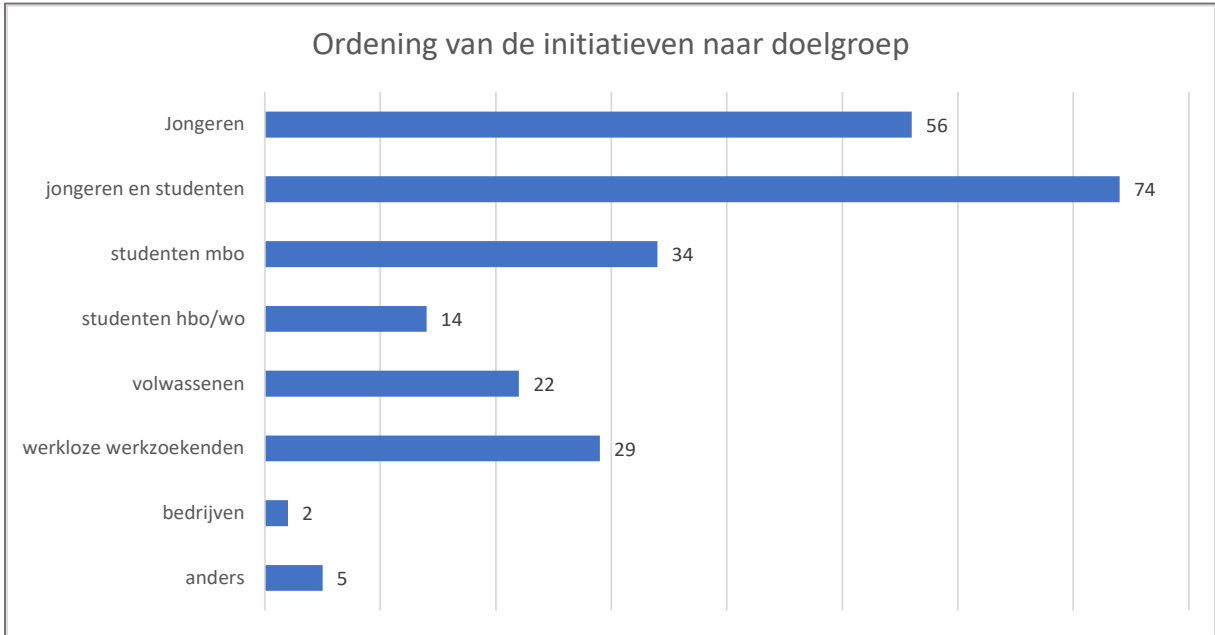
- Rijnmond, vooral in Rotterdam.
- Haaglanden, vooral in Delft.
- Holland-Rijnland, vooral in Leiden.
- Midden Holland, vooral in Gouda.



Figuur 6: ordening van 236 initiatieven voor techniekpromotie en -instroom naar arbeidsmarktregio's in Zuid-Holland

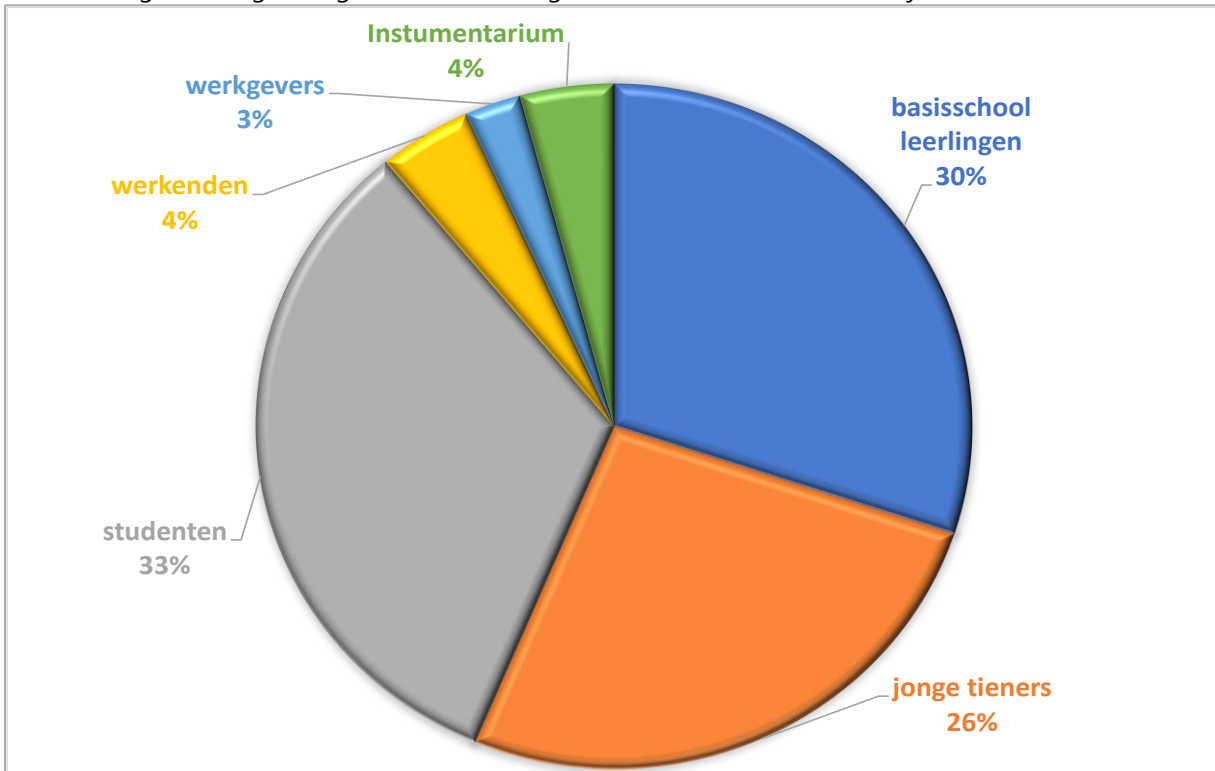
4.2b Ordening van initiatieven techniekpromotie en -instroom naar doelgroep

Figuur 7 geeft de verdeling van de initiatieven naar doelgroep weer in een grafiek. Ongeveer drie kwart van de 236 geïnventariseerde initiatieven, richt zich specifiek op jongeren. 55% van Initiatieven richten zich op kinderen. Bij 23,7% van de initiatieven is de focus expliciet afgebakend tot de leeftijd tot 12 of 14 jaar en bij 31,4% van de initiatieven gecombineerd met oudere doelgroepen tot 18 jaar.



Figuur 7: initiatieven techniekpromotie en -instroom in Zuid-Holland verdeeld naar doelgroep

De cirkeldiagram in figuur 8 geeft een verdeling van de initiatieven naar leeftijd en aard.



Figuur 8: initiatieven techniekpromotie en -instroom in Zuid-Holland naar aard- en doelgroep

Figuur 8 toont, dat in een verdeling van de 236 initiatieven, de sterkste focus – in een vrijwel gelijkmatige verdeling – ligt bij basisschool leerlingen, jonge tieners en studenten.

Tabel 5 geeft een indeling van de initiatieven naar techniek breed onderscheiden van specifieke deelbranches en de leeftijd onderscheiden in tot 15 jaar en vanaf 16 jaar.

Tabel 5: inzicht focus van initiatieven naar leeftijd, onderscheiden naar al dan niet techniek-breed

	Aantal initiatieven	Voor doelgroep ≤ 15 jaar	Voor doelgroep ≥ 16 jaar
Techniek breed	142	84%	16%
Vanuit specifieke sub-branche	94	26%	74%

Tabel 5 toont dat initiatieven voor jongeren vooral een techniek brede focus kennen.

Daarbij laat tabel 5 zien, dat initiatieven voor techniekpromotie en -instroom vanuit een specifieke sub-branche, zich meer focussen op de oudere doelgroepen.

5. Techniek promotie

Hoofdstuk 4 beschreef de bestaande situatie met betrekking tot techniekpromotie en – instroom in Zuid-Holland, zoals het kwartier maken in kaart heeft gebracht. Om te komen tot gerichte adviezen, onderscheiden we techniekpromotie van zij-instroom. Hoewel beiden tot doel hebben om de instroom in techniek te bevorderen, vragen verschillen in aandachtspunten om een aparte benadering. Dit hoofdstuk gaat in op de achtergrond van techniekpromotie, als basis voor de conclusies en aanbevelingen met betrekking tot techniekpromotie in hoofdstuk 6. Paragraaf 5.1 vat de belangrijke bevindingen uit hoofdstuk 4 samen. Paragraaf 5.2 gaat in op onderwijsinstellingen en techniekpromotie. Paragraaf 5.3 verwerkt de input rondom techniekpromotie tot een basismodel. Dit basismodel sluit aan op de wens van de werkgroep, om techniekpromotie in te richten naar de levensloop van de kandidaat.

5.1 Bevindingen techniekpromotie

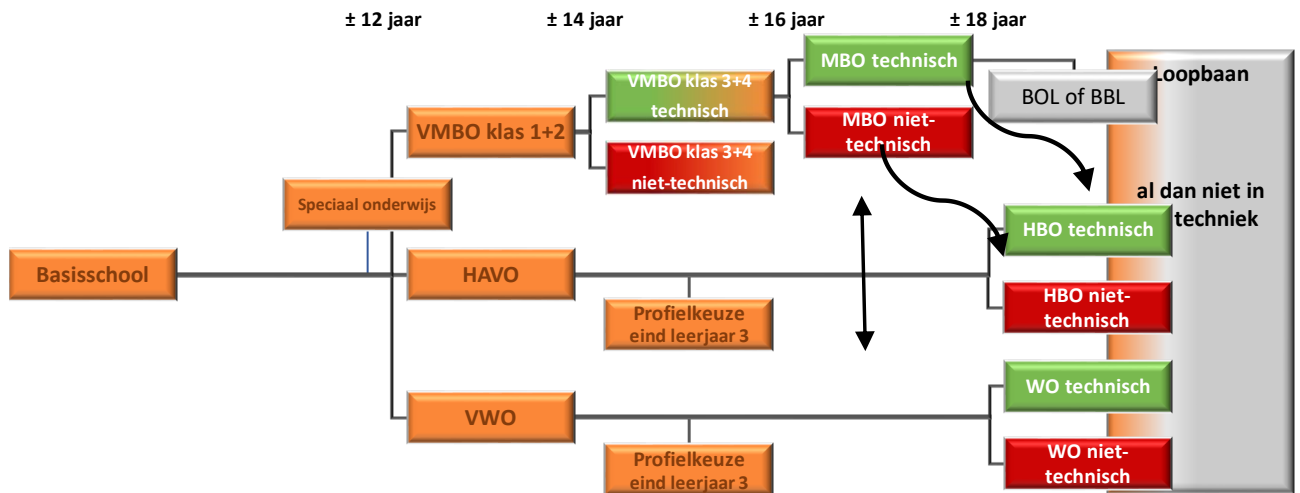
De verkenning van initiatieven voor techniekpromotie hebben enkele belangrijke bevindingen opgeleverd.

- ⇒ Het onderscheid in verschillende doelgroepen voor techniekpromotie, laat zich primair leiden door leeftijd en secundair door achtergrond.
- ⇒ De gewenste geografische spreiding – en daarmee de frequentie – van initiatieven, hangt samen met de leeftijd van de doelgroep, omdat dit invloed heeft op de wijze waarop de doelgroep het initiatief kan bereiken.
- ⇒ Jongeren en jong volwassenen, komen in hun onderwijs-looppad op een aantal belangrijke keuzemomenten. Deze keuzemomenten vormen een goede basis om techniekpromotie gericht te kunnen vormgeven.
- ⇒ Techniekpromotie om jongeren kennis te laten maken met techniek heeft meestal een techniek brede achtergrond, naar mate de doelgroep ouder wordt, komen de afzonderlijke sub-branches sterker in beeld.
- ⇒ Meer inzicht in de verschillende bedrijven en beroepen in de techniek, met een goed beeld van de inhoud van het werk, leidt tot meer duurzame beroepskeuzen.
- ⇒ Afhankelijk van de aard van het initiatief, ligt de kracht van techniekpromotie vaak bij een publiek-private samenwerking.
- ⇒ Succesvolle initiatieven worden gedragen door enthousiasme; een draaiboek helpt maar de menselijke factor maakt het verschil.

5.2 Onderwijsinstellingen en techniekpromotie

De beschrijving van de initiële onderwijsroutes in figuur 3 in paragraaf 3.3 (hierna herhaald) tonen de belangrijke keuzemomenten die jongeren in hun onderwijs looppad tegen komen.

Om de kans op de keuze van jongeren voor de techniek op deze momenten te vergroten, is het belangrijk dat zij al ruim voor deze momenten kennis hebben gemaakt met techniek en op de hoogte zijn van de breedte van de mogelijkheden die de techniek hen kan bieden.



Herhaling Figuur 3: initiële onderwijs routes naar een arbeidsmarkt loopbaan (eigen interpretatie).

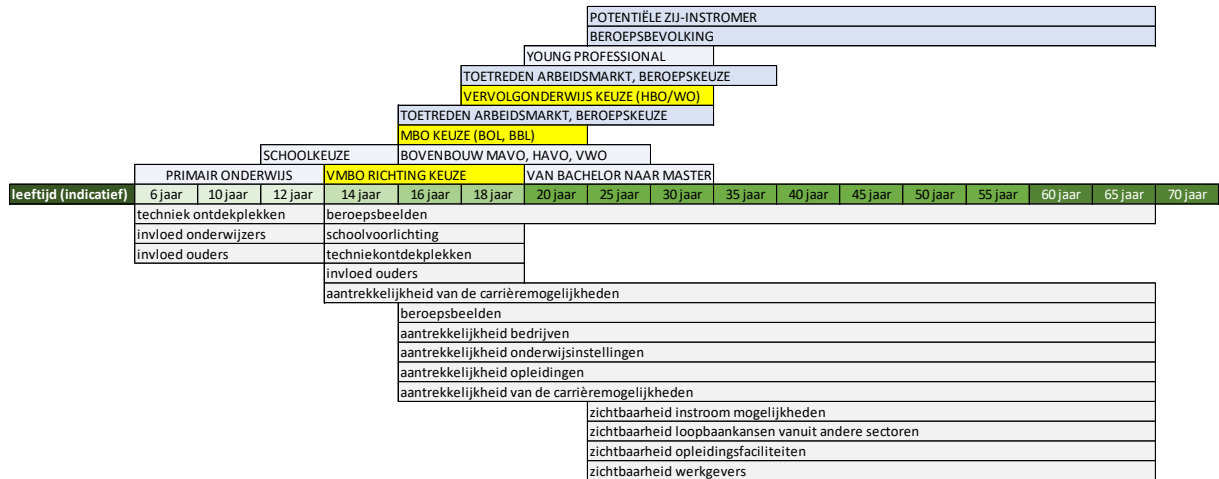
Ook vanuit het onderwijs vindt techniekpromotie plaats, al dan niet in relatie tot de instroom in opleidingen. Onderstaande opsomming is niet limitatief:

- Sterk Techniek Onderwijs is een landelijk programma, waarin VMBO scholen samenwerken met het bedrijfsleven, voor aantrekkelijk techniekonderwijs op het VMBO en techniekpromotie op basisscholen. In Zuid-Holland zijn 16 STO-programma's actief, ieder met een eigen uitgewerkt programma.
- VMBO, MBO, HBO en WO instellingen presenteren op open dagen de (technische) opleidingen die zij aanbieden.
- Opleidingsbedrijven verzorgen de beroepspraktijkvorming van BBL leerlingen (1 dag school, 4 dagen werk). De opleidingsbedrijven hebben vooral een sectorale achtergrond, zoals onder andere bouw, infra, installatietechniek en metaalbewerking. Ook deze opleidingsbedrijven presenteren de mogelijkheden van opleiding en werk in de techniek op open dagen. Deze opleidingsbedrijven werken nauw samen met de opleidingsinstellingen.
- Onderwijsinstellingen en/of opleidingsbedrijven bieden leerlingen de gelegenheid om deel te nemen aan beroepswedstrijden.³

³ <https://worldskillsnetherlands.nl/skillsheroes/>

5.3 Basismodel techniekpromotie

Het keuze pad van jongeren in het onderwijs, vormt een belangrijke basis voor de ordening en inrichting van techniekpromotie. Het is echter slechts een deel van het levenspad, waarop de werkgroep techniekpromotie graag indeelt. Figuur 9 toont een schets die figuur 3 verbindt met het volledige levenspad en vormt de basis voor het model.



Figuur 9: schets ordening techniekpromotie naar levenspad.

Om figuur 3 en figuur 9 te vertalen naar het basismodel techniekpromotie, zijn vier korte hoofdvragen leidend:

1. Wat is de leeftijd?
2. Wat is de situatie?
3. Welk keuzemoment komt er aan?
4. Wie heeft invloed op de keuze?

De drie hoofdvragen plaatsen de situatie voor techniekpromotie in het model. Vervolgens geeft het model inzicht voor aanpak en inhoud van techniekpromotie.

Figuur 9 geeft een indicatie van de leeftijdsgroepen, waarvoor de antwoorden op de drie hoofdvragen niet eenduidig is. Paragraaf 5.2a werkt deze vragen in een tabel verder uit.

5.3a Duiding van de hoofdvragen naar leeftijdsgroep

Tabel 6 geeft een uitwerking van de vier basisvragen voor techniekpromotie, als achtergrond voor het basismodel techniekpromotie.

Tabel 6: doelgroepen en keuzesituaties als basis voor techniekpromotie

Leeftijd?	Wat is de situatie?	Keuze?	Invloed?
BASISVRAGEN TOEGEPAST OP DE SCHOOLROUTES			
6 – 12	Primair onderwijs.	Schoolkeuze vmbo of havo/vwo. (regulier)	Ouders, kandidaat, onderwijzers.
	Speciaal onderwijs.	Schoolkeuze speciaal of regulier voortgezet onderwijs; vmbo of havo/vwo.	Ouders, kandidaat, onderwijzers.
12 – 14	Speciaal onderwijs, onderbouw	Onderscheid uitstroomprofiel: vervolgonderwijs of arbeidsmarkt	Ouders, kandidaat, mentor
	VMBO onderbouw	Keuze beroepsgericht profiel, 10 opties: economie, horeca, zorg, groen,	Ouders, kandidaat, mentor

Leeftijd?	Wat is de situatie?	Keuze?	Invloed?
BASISVRAGEN TOEGEPAST OP DE SCHOOLROUTES			
		media, dienstverlening en technisch: bouw, metaal/installatie, automotieve en maritiem.	
	VMBO-TL	Profielkeuze, 4 opties: techniek, zorg, economie, landbouw	Ouders, kandidaat, mentor
	HAVO/VWO, onderbouw	Nog geen profielkeuze	
14 – 16	Speciaal onderwijs, uitstroomprofiel vervolgonderwijs	Vervolgopleiding al dan niet technisch.	Ouders, kandidaat, mentor
	Speciaal onderwijs, uitstroomprofiel arbeidsmarkt	Werk, eventueel in combinatie met een opleiding.	Ouders, kandidaat.
	VMBO bovenbouw, technisch profiel	Vervolgopleiding: MBO bol/bbl.	Ouders, kandidaat, decaan, eventueel leerbedrijf
	VMBO bovenbouw, niet-technisch profiel	Vervolgopleiding.	Ouders, kandidaat, decaan
	HAVO/VWO leerjaar 3	Profielkeuze: techniek, gezondheid, economie, maatschappelijk.	Ouders, kandidaat, mentor
16 – 18	MBO technisch BOL	Keuze verder leren (hbo) of werken, al dan niet in de techniek.	Ouders, kandidaat, decaan
	MBO technisch BBL	Keuze verder leren of werken en LLO	Ouders, kandidaat, leerbedrijf
	HAVO bovenbouw	Keuze vervolgonderwijs (hbo)	Ouders, kandidaat, decaan
	VWO bovenbouw	Keuze vervolgonderwijs (hbo of wo)	Ouders, kandidaat, decaan
	MBO niet technisch, BOL of BBL	Keuze verder leren of werken, al dan niet in de techniek	Ouders, kandidaat, decaan
18 – 22	HBO technisch	Keuze verder leren (wo) of werken, al dan niet in de techniek.	Kandidaat, studieloopbaanbegeleider
	HBO niet-technisch	Keuze verder leren (wo) of werken, al dan niet in de techniek.	Kandidaat, studieloopbaanbegeleider
	WO technisch	Keuze werk, loopbaan, traineeship	Kandidaat
	WO niet technisch	Keuze werk, loopbaan, traineeship	Kandidaat
BASISVRAGEN TOEGEPAST OP WERKENDEN			
18 – 24	Young professional, al dan niet in techniek	Voortzetten gekozen pad of switchen, eventueel terug naar school	Kandidaat
25 – 67	Werkend, al dan niet in de techniek	Voortzetten gekozen pad of switchen, eventuele deeltijd opleiding	Kandidaat

De verschillende situaties in tabel 6, leiden tot verschillende doelen van techniekpromotie, onderscheiden naar 'werven' en 'behouden' voor de techniek.

Dit betekent met betrekking tot de schoolroutes:

- 'Leiden naar de techniek' is relevant voor de keuzemomenten in een opleiding, zowel de keuze voor een (vervolg)school als de profielkeuze.
Factoren die meespelen zijn de talenten en schoolresultaten van de kandidaten, de bekendheid met de mogelijkheden van de techniek, de mate waarin de school techniek promoot en de visie van de ouders op een toekomst in de techniek.
- 'Behouden voor techniek' is relevant voor alle kandidaten die een keuze hebben gemaakt voor techniek, in hun profiel of opleidingsrichting.

Factoren die meespelen zijn de talenten en schoolresultaten van de kandidaat, de ervaringen tijdens de stage of op de leerwerkplek, eventuele verdere mogelijkheden in de techniek, het zicht op doorgroeimogelijkheden in het bedrijf of elders.

Voor werkenden / volwassenen zijn de uitgangspunten minder breed verdeeld dan in de schoolroutes. Toch is juist bij elke werkende de situatie specifiek. Factoren die een rol spelen bij werkenden om al dan niet (weer) te kiezen voor techniek, zijn onder andere:

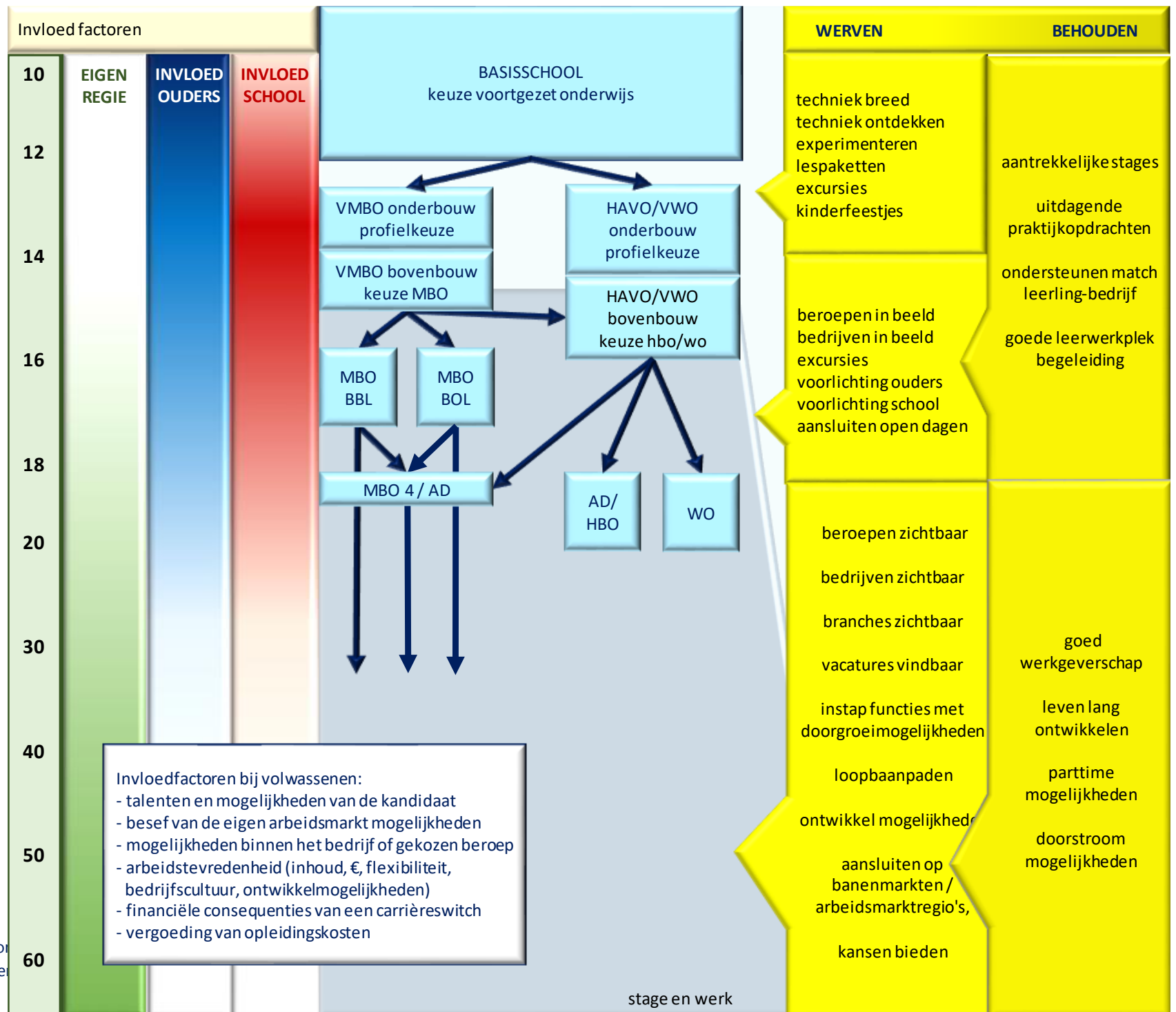
- De talenten en mogelijkheden van de kandidaat.
- De mogelijkheden binnen het bedrijf of de gekozen beroepsrichting.
- De arbeidstevredenheid binnen het bedrijf, naar inhoud, flexibiliteit, cultuur, doorgroei- en/of ontwikkelmogelijkheden, etc.
- De bekendheid met (andere) loopbaan mogelijkheden.
- De mate van zelfkennis en de mate waarin de kandidaat deze zelf kan vertalen naar kansen en mogelijkheden op de arbeidsmarkt.
- Financiële consequenties van een carrièreswitch.
- Vergoeding van opleidingskosten.

Consequenties van de duiding van de drie hoofdvragen naar het basismodel techniekpromotie:

- ⇒ Het doel van techniekpromotie valt uiteen in werven en behouden.
- ⇒ De leeftijdsgroep met de meest uiteenlopende achtergronden, is de groep van 12 tot 18 jaar.
- ⇒ Bij techniekpromotie voor de groep in de schoolroutes, hebben ook de ouders en de school invloed op de keuze van de kandidaat.

Figuur 10 geeft een samenvatting in het basismodel voor techniekpromotie.

Figuur 10: basismodel techniekpromotie



6. Conclusies en aanbevelingen techniekpromotie

Hoofdstuk 5 heeft de inzichten vanuit het kwartier maken met betrekking tot techniekpromotie geordend tot een model, om een beeld te geven van passende techniekpromotie per fase op een levenslijn. Dit hoofdstuk vat de bevindingen uit hoofdstuk 4 en 5 samen tot conclusies in paragraaf 6.1. Paragraaf 6.2 geeft de inhoudelijke aanbevelingen met betrekking tot techniekpromotie in Zuid-Holland die paragraaf 6.3 vertaalt naar aanbevolen vervolgactiviteiten.

6.1 Conclusies Techniekpromotie

6.1a Verschillende levensfasen vragen een andere vorm van techniekpromotie

Niet iedereen kiest op hetzelfde moment voor een opleiding en/of baan in de techniek. Sommigen weten al van jongs af aan wat ze willen. Anderen maken op hun 30e of 40e nog een grote of kleine carrière-switch. Iemand kan een leven lang geïnspireerd en beïnvloed worden. Techniekpromotie is daarom van belang voor iedere leeftijdsgroep en levensfase. Verschillende levensfasen en leeftijden vragen een andere benadering, zowel qua vorm, toon, inhoud en aanpak van techniekpromotie.

6.1b De geografische bereikbaarheid van techniekpromotie is doelgroep afhankelijk

Een leeftijd\levensfase afhankelijke benadering, geeft tevens inzicht in de wenselijke spreiding van techniekpromotie.

Basisscholen hebben een beperkte mobiliteit en zijn eraan gehouden een excursie binnen schooltijden te laten plaatsvinden. De indicatie voor een maximaal mogelijke reisafstand voor een basisschool is 25 tot 30 km. Er zijn ruim 900 basisscholen in Zuid-Holland. Dit betekent dat het een flink aantal vestigingen vraagt, om basisschool leerlingen techniek te laten ontdekken.

Naarmate de doelgroep ouder wordt, neemt de mobiliteit via fiets, scooter, openbaar vervoer of auto toe. Voor beroepen oriëntatie voor volwassen kandidaten, volstaat een regionale invulling.

6.1c Er is geen centrale coördinatie voor techniekpromotie in Zuid-Holland

Zowel publieke als private partijen, hebben eigen mandaat om een initiatief voor techniekpromotie op te starten. Initiatieven komen van bedrijven, lokale, regionale en landelijke werkgeversverenigingen, ontwikkelingsfondsen, sterk techniek onderwijs, roc's, hbo en wo kennisinstellingen, gemeenten, arbeidsmarktregio's, publiek-private en trippel helix samenwerkingen. De verscheidenheid aan initiatieven die naast elkaar bestaan, geven ongewild een contraproductief effect. Centrale aansturing is onmogelijk, coördinatie is wenselijk.

Coördinatie op provinciaal niveau is vrijwel onmogelijk, bovendien zou daarmee de eigenheid van een regio verloren kunnen gaan, wat het enthousiasme van een initiatiefnemer zou kunnen beschadigen. Een regionale coördinatie kan aansluiten op de identiteit, behoudt de herkenbaarheid van bedrijven en biedt een beter uitvoerbare 'span of control'.

6.1d Met een betere afstemming, kunnen initiatieven elkaar versterken

Met een regionale sturing op techniekpromotie, is de verbinding tussen deze regio's en hun initiatieven nog niet (goed) ingericht. Een bovenregionale verbinding biedt meerwaarde:

1. Verbinding van de regio's maakt kennisdeling en uitwisseling van initiatieven mogelijk.
2. Opvullen van 'witte vlekken' in het aanbod in de levenslijn. Indien ondanks regionale uitwisseling een doelgroep onbediend blijft, kunnen regio's de betreffende activiteiten samen ontwikkelen.
3. Slim verbinden van regio en provincie biedt afstemming van agenda's en plannen, ruimte voor kennisdeling over relevante ontwikkelingen en mogelijkheid om initiatieven up to date te houden.

6.2 Aanbevelingen Techniekpromotie

6.2a Biedt voor iedere leeftijdsgroep een passende vorm van techniekpromotie aan. Succesvol inzetten van techniekpromotie, kan vrijwel parallel met een levenslijn worden geordend. Het basismodel techniekpromotie in figuur 10 geeft inzicht in de inhoud en aanpak van techniekpromotie, passend bij de levensfase van de doelgroep.

Dit model kan als basis dienen, om in een regionale aanpak te onderzoeken of Zuid-Holland, per doelgroep, per regio over een passend aanbod van Techniekpromotie beschikt.

6.2b Regionale coördinatie van techniekpromotie: aansluiten op RES-regio's

Een volledige coördinatie van techniekpromotie is op provinciaal niveau bijna niet mogelijk. Daarom is het raadzaam om te kiezen voor een regionale coördinatie, met een provinciale verbinding.

Regionale coördinatie vraagt om een regio indeling. Het heeft de voorkeur om uit te gaan van een natuurlijke indeling, zonder harde grenzen en afbakening.

Nederland kent een indeling in 30 Regionale Energie Strategie regio's. Zuid-Holland omvat zeven van deze regio's, zie figuur 11.



Figuur 11: RES-regio's in Zuid-Holland

De indeling van de RES-regio's sluit beter aan op de spreiding van opleidingsinstellingen, clusters van bedrijven en de verschillende regionale identiteiten in Zuid-Holland, dan de indeling van de arbeidsmarktregio's. RES-regio Rotterdam Den Haag (nummer 2 in figuur 11) is een relatief groot cluster in deze indeling. Het stedelijke karakter binnen deze regio, legitimeert deze indeling wellicht. Indien wenselijk is er de mogelijkheid om de regio later alsnog op te splitsen.

6.2c 'Coalition of the willing' van betrokken bedrijven per regio

Regionale coördinatie is wenselijk, maar regionale sturing en invulling van techniekpromotie kan en mag niet van één bedrijf afhangen. Het zal – om effectief te zijn – altijd een coalitie van bedrijven moeten zijn, die dit gezamenlijke doel voor ogen heeft. Bij voorkeur omvat een coalitie verschillende bedrijven, naar grootte en bedrijvigheid.

De verbinding tussen deze bedrijven heeft haar anker in een gedeelde visie op boeien en binden van nieuwe instromers in de techniek en de bereidheid om techniekpromotie in de regio gezamenlijk te coördineren. De 'coalition of the willing' creëert en coördineert de regionale agenda voor techniekpromotie.

6.2d Per regio een centraal ankerpunt bedrijf als boegbeeld voor techniekpromotie

Een herkenbare centrale fysieke plek als 'hoofdkwartier' ondersteunt de regionale coördinatie van techniekpromotie. Zo'n centraal punt is een rolmodel voor wat betreft eigenaarschap rondom dit thema en stelt zich als het centrale 'gezicht' van de initiatieven op als boegbeeld. Een groter bedrijf is vaak beter in staat om hier mensen en middelen voor vrij te maken. De betrokken samenwerkings- en ketenpartners kunnen vanuit hun eigen inzet en mogelijkheden aanhaken.

Het boegbeeld biedt praktijklocaties voor oriëntatie, open dagen en rondleidingen en stuurt samen met de 'coalition of the willing' de samenwerking met scholen en partijen voor zij-instroom in de regio aan.

De Taskforce Technologische Industrie heeft een toonaangevende samenstelling, ieder lid van de taskforce heeft de statuur om een rol als boegbeeld op zich te nemen.

Als voorzet om te komen tot regionale boegbeelden en coalitions of the willing, verdeelt tabel 7 de leden van de taskforce over de RES-regio's. Tabel 7 geeft per regio ook een goed praktijkvoorbeeld van techniekpromotie, niet specifiek verbonden met het betreffende taskforce lid.

Tabel 7: Leden van de taskforce Technologische Industrie, verdeeld over RES-regio's

(RES)-Regio	Taskforce-lid	Organisatie	Good-practise
Holland Rijnland	Rob Postma	Airbus Nederland	Techniek Tastbaar
Rotterdam Den Haag	Martin van Gogh	Batenburg Industriële Automatisering	Go Dare (Lely)
	Arnoud de Jong	TNO Industry	
Midden Holland	Jan van der Wel	Technolution	
Goeree Overflakkee			
Hoeksche Waard			
Drechtsteden	Arie van Andel	Oceanco	Techniekwerkplaats
	André Boer	Krohne (HI)	
Alblasserwaard			I_lab

6.2e Inrichten van een provinciale verbinding

De provincie kan een rol spelen in het verbinden van de regionale coördinatie van techniekpromotie. Vanwege het mandaat van elke partij binnen elke regio, is een faciliterende rol de meest succesvolle. Voorbeelden van activiteiten om de verbinding te stimuleren zijn:

- Presenteren van de boegbeelden op de website.
- Goede voorbeelden presenteren in nieuwsbrieven.
- Bijeenkomsten organiseren voor kennisuitwisseling, voor boegbeelden en uitvoerders van techniekpromotie.
- Bieden van draiboeken voor het samenwerken met onderwijsinstellingen.
- Ontsluiten van een gezamenlijke jaaragenda.
- Faciliteren van de ontwikkeling van techniekpromotie voor de invulling van witte vlekken.
- Inrichten van een provinciaal secretariaat om de regionale 'coalitions of the willing' te ondersteunen.
- Bijhouden van een centraal uitvoerdersoverzicht, met daarin alle terugkerende initiatieven en contactpersonen.

Een succesvolle uitvoering van deze verbindende rol, is alleen mogelijk wanneer de provincie – of een andere provinciaal opererende organisatie – in staat is om capaciteit hiervoor in te richten.

6.3 Aanbevolen vervolgactiviteiten Techniekpromotie

6.3a Vervolgonderzoek dekking van techniekpromotie naar regio en doelgroep

Het basismodel Techniekpromotie kan als basis dienen om de dekking van techniekpromotie naar levensfase, activiteit en geografie te ordenen:

- E. Inventarisatie van de dekking van techniekontdekplekken.
Tip: veel van de Sterk Techniek Regio's hebben het inrichten van een techniekclub voor basisschool- en onderbouwleerlingen al in 2019 als doel in hun programma opgenomen. Door deze in beeld te brengen en (samen met de initiatieven in bijlage 2) te vergelijken met de lijst van basisscholen, ontstaat snel inzicht in eventuele – lokale – witte vlekken.
- F. Bundel centraal alle mogelijke lespakketten en diensten (zoals 'Mad Science') voor basisscholen. Dit biedt wellicht mogelijkheden voor een snelle invulling van witte vlekken.
- G. Verzamel bestaande beroepsbeelden, hiervoor zijn de technische ontwikkelingsfondsen wellicht het eerste aanspreekpunt.
- H. Inventariseer per arbeidsmarktregio de activiteiten die zij uitvoeren voor beroep- en loopbaanoriëntatie. Opsomming van activiteiten en inzichten van bijvoorbeeld Van Bank naar Techniek en De Beroepentuin vult dit overzicht aan. Het resultaat van deze verkenning biedt een basis om de loopbaanoriëntatie per regio (indien wenselijk) te verrijken naar een eigentijds beeld van beroepen en werkzaamheden in de techniek.
- I. Zoek een rol bij de stagematching op VMBO en MBO. Voor VMBO is ook stage vaak een onderdeel van het STO-programma. Roc's werken vaak met matching via een website. Analyseer op basis van deze verzamelde informatie per regio of roc of hier nog iets te winnen is.
- J. Wanneer iemand zich wil oriënteren op een carrière in de techniek, is regionaal aanbod, vindbaarheid en bereikbaarheid belangrijk. Zoek daarom – als boegbeeld of coalition of the willing – per regio aansluiting met de arbeidsmarktregio die de Centrale Poort in de regio aan het inrichten is. Verbinding met de inrichting hiervan in een vroeg stadium, geeft ruimte voor invloed op de inrichting en draagt bij aan een eenduidige inrichting van de vindbaarheid voor werkzoekenden.
Regioteams van brancheverenigingen en ontwikkelingsfondsen, wellicht via het SPT, kunnen vanuit hun kennis, achtergrond en netwerk hierbij ondersteunen. (NB: dit raakt tevens zij-instroom).

6.3b Regio structuur

De aanbevelingen 6.2b, 6.2c en 6.2d leiden tot een regionale structuur voor de coördinatie van techniekpromotie. Concrete stappen om deze structuur in te richten zijn:

- E. Vaststellen van de regiostructuur.
- F. Vaststellen van de regio indeling.
- G. Komen tot een voorstel voor regionale ankerbedrijven en boegbeeld.
- H. In afstemming met het boegbeeld samenstellen van regionale coalitions of the willing.

6.3c Ontsluiten techniekpromotie

Digitale tools kunnen ondersteuning bieden om de hoeveelheid initiatieven en de complexiteit van doelgroepgerichte techniekpromotie te ontsluiten. Een vervolgstap kan zijn om deze digitale omgeving op te zetten. Dit zou echter een aantal bestaande tools binnen Zuid-Holland te kort doen. Bovendien geldt ook voor digitale tools dat wanneer vele gelijksoortige tools naast elkaar bestaan, de vindbaarheid van de meest passende tool voor een situatie verslechtert.

Aanbeveling voor het vervolg is dan ook om een analyse uit te voeren op de bestaande tools en te onderzoeken in hoeverre zij matchen met dit doel. De bestaande tools zijn onder andere:

- LLO-desk: ontsluit opleidingsroutes naar een beroep, tool is nog in ontwikkeling.
- Energieswitch: ontsluit arbeidsmarktopties voor werknemers en werkgevers in de energietransitie.
- Techdelta: biedt MKB bedrijven de mogelijkheid om zich digitaal te presenteren aan werkzoekenden.
- Jobsurfing: digitale matching, vooral voor mbo-studenten.

Factoren die in de analyse belangrijk zijn, zijn onder andere: effectief en gebruiksvriendelijk doorzoekbaar, doelgroep, leeftijdsfase, doelstelling, benaderbare contactpersoon.

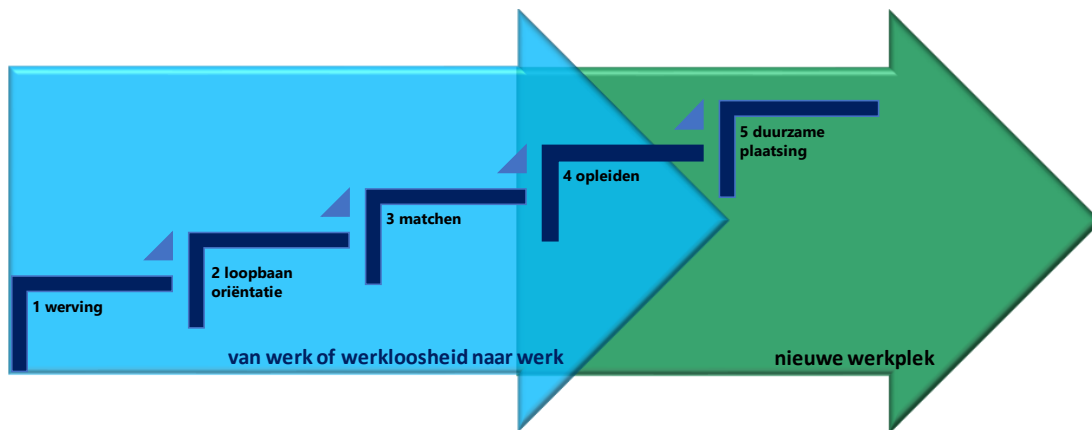
Inrichting of gebruik van een tool, vereist beheer van de omgeving en een voortdurend up to date houden van lopende, nieuwe en afgeronde initiatieven.

7. Zij instroom

Dit hoofdstuk gaat in op zij-instroom. Hoewel ook zij-instroom evenals techniekpromotie het doel heeft om de instroom in techniek te bevorderen, is de inhoud en de benadering afwijkend. Zij-instroom staat dicht bij de arbeidsmarkt en heeft daarmee veel meer raakvlakken met de bestaande arbeidsmarkt infrastructuur. Paragraaf 7.1 gaat in op de do's en don'ts bij zij-instroom en paragraaf 7.2 gaat in op de bestaande relevante governance structuur met betrekking tot de Zuid-Hollandse arbeidsmarkt. Paragraaf 7.3 onderzoekt de best mogelijke aansluiting voor zij-instroom op landelijke ontwikkelingen.

7.1 Zij-instroom tips en aanbevelingen van experts

Een zij-instroom traject omvat het gehele pad van werven van een kandidaat tot een duurzame plaatsing, waarbinnen de kandidaat zich kan blijven ontwikkelen. Figuur 12 brengt de route van zij-instroom met de belangrijke stappen daarbinnen, in beeld.



Figuur 12: schematische weergave van een zij-instroomtraject in stappen

Vier experts op het gebied van zij-instroom, hebben in een gezamenlijke sessie hun inzichten gedeeld. Tabel 8 geeft een samenvatting van deze inzichten, in de vorm van aanbevelingen voor partijen die zich bezig houden met het uitvoeren van zij-instroom activiteiten, samengevat naar de 5 stappen in figuur 12:

Tabel 8: Aanbevelingen voor uitvoerders van zij-instroom trajecten

Aanbevelingen voor zij-instroom in deelstappen	
Stap 1: Werven van kandidaten	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Werkzoekenden zien 'techniek' als één geheel en onderscheiden hooguit beroepen. Vanuit deze basiskennis zullen zij ook googlen. Bestaande internetstructuren sluiten hier minimaal op aan. ▪ Besteed veel aandacht aan het presenteren van de mogelijkheden. ▪ Denk bij werving ook aan casemanagers binnen de arbeidsmarktregio's. Breng niet alleen de beroepen, maar óók de loopbaanoriëntatie mogelijkheden bij hen onder de aandacht. ▪ Besteedt aandacht aan hoe je een bepaalde functie verwoord, zorg dat de functienaam een aantrekkelijk beeld geeft over het beroep, voor de doelgroep waar je je op richt. ▪ Het loont om samen met gemeenten en leerwerkloketten de bestanden door te nemen, om stille reserves in beeld te brengen, nu reguliere routes niet meer lopen. 	
Stap 2: Loopbaanoriëntatie	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Niet alleen de trajecten zijn maatwerk, ook loopbaanoriëntatie is maatwerk. De mate van uitgebreidheid van de oriëntatie moet passen bij de kandidaat en zijn voorkennis. ▪ Voor sommige kandidaten kan een te uitgebreide oriëntatie juist afschrikken. 	

- Breng de verschillende oriëntatiemogelijkheden ook heel expliciet onder de aandacht van casemanagers die de kandidaten adviseren (zie ook de bemiddelaars als een doelgroep).
- Maak de kennismaking met beroepen laagdrempelig, voorkom bureaucratie.

Stap 3: Matchen

- Blijf kritisch waar je de kandidaat plaatst.
- Blijf bij de werkgever heel goed doorvragen om in beeld te krijgen wat de kandidaat nu ècht moet kunnen: onderscheidt 'need to have' van 'nice to have'.
- Besteedt aandacht aan de acceptatie van de kandidaat door de aanstaande collega's: een andere achtergrond, een (tijdelijke) achterstand in capaciteiten, andere gewoonten, onbekendheid met de cultuur en huisregels binnen het bedrijf, etc.

Stap 4: Opleiding

Onderscheidt bij het opleiden van kandidaten twee doelstellingen:

- Snelle inzetbaarheid. Uitzicht op productiviteit van de kandidaat helpt de werkgever om in te schatten welke periode hij moet overbruggen en of hij zich de plaatsing kan veroorloven. Deze opleiding volgt uit de opbrengt van het doorvragen bij de werkgever naar wat de kandidaat nu ècht moet kunnen.
Dit maakt de kandidaat plaatsbaar.
- Duurzaamheid van de loopbaankeuze. Een passende MBO kwalificatie, maakt de kandidaat weerbaar op de arbeidsmarkt in zijn nieuw gekozen beroep, maakt hem beter en breder inzetbaar binnen het bedrijf en biedt eventuele doorgroeimogelijkheden bij de betreffende werkgever.
Dit maakt de plaatsing duurzaam.

Stap 5: Duurzame plaatsing

- Zorg voor een vaste begeleider door alle fasen van het traject heen, idealiter twee kalenderjaren.
- Zorg voor een jobcoach die de taal van een kandidaat spreekt.
- Zorg dat de begeleider ook aandacht besteedt aan eventuele achterliggende problematieken (schulden, partner die de kandidaat belemmert, etc.)
- Persoonlijke contacten en persoonlijke gesprekken zijn cruciaal voor een succesvol traject.
- Succes is ook afhankelijk van regionale samenwerking tussen de verschillende arbeidsmarkt actoren: verbindt structuur en slagkracht met elkaar.
- Maak de wildgroei aan initiatieven tot een structurele infrastructuur, voor een eenduidige route voor potentiële kandidaten, in plaats van een zoektocht door en naar mogelijkheden.

7.2 Mogelijke governance arbeidsmarktstructuur Zuid-Holland

De inzichten voor een duurzame plaatsing in paragraaf 7.1, benoemen de wenselijkheid van inzichten in wildgroei van mogelijkheden en verbinding tussen structuur en slagkracht.

Een eenduidige infrastructuur, waarin publieke en private partijen samenwerken, biedt de beste basis voor een arbeidsmarkt waarbinnen werknemers en werkgevers elkaar kunnen vinden.

Figuur 5 in paragraaf 3.5 (hierna herhaald) brengt de speelruimte in beeld voor inrichting van techniekpromotie en -instroom. De 236 initiatieven die zijn opgenomen in bijlage 2, vinden hun oorsprong in alle domeinen binnen figuur 5.

Deze paragraaf heeft als doel te komen tot adviezen voor een governance structuur binnen de speelruimte in figuur 5, die alle landelijke en regionale, publieke en private domeinen verbindt. Omdat de basis voor de adviezen in de bestaande situatie ligt, beschrijft paragraaf 7.2a verschillende relevante samenwerkingsverbanden in Zuid-Holland.



Figuur 5: de samenhang van techniekpromotie en -instroom in Zuid-Holland met recente, landelijk gestuurde, ontwikkelingen

7.2a Samenwerkingsverbanden in Zuid-Holland

Tabel 9 geeft een opsomming van verschillende samenwerkingsverbanden in Zuid-Holland, die – direct of indirect – raakvlak hebben met de provinciale arbeidsmarkt, met korte informatie over de samenstelling en de doelstelling van het platform. Vanwege de provinciale benadering van de governance voor zij-instroom, zijn alleen samenwerkingsverbanden meegenomen met een reikwijdte groter dan een arbeidsmarktregio.

Tabel 9: samenwerkingsverbanden in Zuid-Holland met relatie tot arbeidsmarkt governance

Platform	Doel	Samenstelling	Reikwijdte
Economic Board Zuid-Holland	Versterken provinciale economie	Bedrijven, overheden, kennisinstellingen	Zuid-Holland
Techniekpact, Regio Zuidwest	Voldoende, vakbekwame technici	Werknemers, werkgevers, onderwijs, overheid	Zuid-Holland en Zeeland
Masterplan Techniek Zuid-Holland	Aansluiten technische opleidingen bij praktijk	Branches en onderwijsinstellingen	Zuid-Holland
Servicepunt Techniek Zuid-Holland	MKB toegang geven tot de arbeidsmarkt	Werknemers, werkgevers, UWV, overheid (R'dam)	Zuid-Holland

In meerdere Nederlandse provincies, vormt een Servicepunt Techniek (SPT) een belangrijk instrument voor een goede werking van de arbeidsmarkt. Deze SPT's hebben een operationele doelstelling en functioneren in het verlengde van een Techniekraad, dat het beleid en de focus voor de arbeidsmarkt bepaalt. Een SPT kan bijvoorbeeld een rol spelen bij het bemiddelen van medewerkers die door een groot faillissement hun baan verliezen. Een SPT is een publiek private samenwerking.

7.2b Servicepunt Techniek (SPT) Zuid-Holland

De rol van het SPT in Zuid-Holland wijkt iets af van SPT's in andere delen van Nederland.

De kwartiermakers techniekpromotie en -instroom hebben een brainstorm sessie georganiseerd met leden van het SPT. Hierbij was Frans Bergman, expert op het gebied van SPT-platforms, bereid om uit zijn eigen ervaring de rol en aanpak van SPT's in Utrecht en Noord-Holland toe te lichten.

Het SPT-Zuid-Holland ziet zichzelf niet als een entiteit, meer als een centraal trippel-helix overleg, dat tactisch verbindt en netwerkt. De uitvoering van activiteiten ligt buiten het SPT.

Het SPT opereert aanvullend op het Masterplan Zuid-Holland, waarin ook het onderwijs zitting heeft.

Tijdens de sessie was een klein comité vanuit het SPT aanwezig. Tijdens de brainstorm kwamen vraagstukken boven, die wellicht relevant zijn voor het SPT om zich met haar volledig bezetting over te beraden:

1. Ontsluit het SPT-Zuid-Holland de arbeidsmarkt voor het MKB?
Grote bedrijven hebben vaak al toegang tot de arbeidsmarkt en onderwijsinstellingen en komen daarmee eerder tot instroom van nieuw talent.
Delen alle deelnemende sectoren dit beeld?
2. Zou het SPT zich kunnen opwerpen als verbinding met landelijke Gouden Poort van de Industrie Coalitie?
Indien het SPT deze rol op zich zou willen nemen, vraagt dit om een verdieping van het netwerk tot publieke en private arbeidsmarktbemiddelaars.
Het doel van de verbinding is een werkzoekende direct naar de juiste dienstverlener te leiden, al dan niet via de in te richten Centrale Werkcentra binnen de arbeidsmarktregio's.

7.2c Aansluiten op landelijke ontwikkelingen

Zoals figuur 5 schematisch weergeeft, komen in Zuid-Holland een aantal ontwikkelingen bij elkaar. Zowel landelijk als op het niveau van arbeidsmarktregio's, richten private en publieke partijen poorten in, om zowel werkende als werkloze werkzoekenden te begeleiden.

De ontwikkelingen zijn recent, de poorten staan er nog niet concreet.

Wel is duidelijk, dat zich tussen de landelijke poort en de poorten per arbeidsmarktregio een braakliggend terrein bevindt op provinciaal niveau.

In de wenselijke situatie, is er één platform / entiteit / functionaris, die de verbindingen legt.

Deze centrale rol kan een sterke bijdrage leveren aan de wijze waarop – en de snelheid waarmee – werkzoekenden en werkgevers elkaar vinden. Mits aan enkele voorwaarden wordt voldaan:

- Deze rol is wellicht niet wettelijk, maar leunt wel op een provincie breed commitment; zodat de vragen en informatiestromen daadwerkelijk op de goede plaats terecht komen.
- De rol en taak wordt helder omschreven, zodat alle actoren de meerwaarde inzien.
- Deze rol en invulling is bekend bij de Gouden Poort, de arbeidsmarktregio's en de zeven nieuw in te richten werkcentra.
- De uitvoerder van deze rol, is heel goed op de hoogte van wie wat doet rondom loopbaanoriëntatie en arbeidsbemiddeling in de provincie, publiek, privaat, algemeen en sectoraal.
- De uitvoerder van deze rol is in staat om op basis van parameters uit een eerste intake, een kandidaat direct te verwijzen naar de best passende dienstverlening, voor de betreffende persoon en de betreffende hulpvraag.

8. Conclusies en aanbevelingen zij-instroom

Hoofdstuk 7 heeft de inzichten vanuit het kwartier maken met betrekking tot zij-instroom beschreven, onderscheiden naar praktische (operationele) tips en de governance structuur. Dit hoofdstuk vat de bevindingen samen tot conclusies in paragraaf 8.1. Paragraaf 8.2 geeft de inhoudelijke aanbevelingen met betrekking tot zij-instroom in Zuid-Holland die paragraaf 8.3 vertaalt naar een aanbevolen vervolg verkenning.

8.1 Conclusies Zij-instroom

8.1a Aandacht voor de verschillende stappen bij zij-instroom, dragen bij tot een duurzame plaatsing.

In de huidige krappe arbeidsmarkt, zijn zij-instroomtrajecten voor groepen bijna niet meer aan de orde. De verschillende tips en adviezen van experts in het vakgebied, tonen de voordelen van individuele trajecten: er is ruimte om iedere kandidaat de beste route naar de meest passende werkplek te bieden. Aandacht voor alle deelstappen, vanaf de werving tot geruime tijd op de nieuwe werkplek, zorgt voor plaatsingen met een langdurige arbeidsverhouding tussen de werknemer en de werkgever.

8.1b Naast de doelgroep zijn ook arbeidsbemiddelaars een doelgroep bij werving Casemanagers adviseren werkzoekenden vanuit hun kennis en achtergrond. Het is belangrijk dat de mogelijkheden tot opleidingen en (duurzaam) werk binnen de techniek, bij hen bekend is.

8.1c Maak mogelijkheden vindbaar voor werkzoekenden

De grote hoeveelheid instanties, initiatieven en commerciële partijen die zich presenteren op de arbeidsmarkt, heeft een contraproductief effect op de zoektocht van een werkzoekende. Dit brede aanbod is voor een werkzoekende niet eenvoudig te doorzien.

8.1d Een goede governance structuur helpt werknemers en werkgevers elkaar te vinden

Een eenduidige infrastructuur, waarin publieke en private partijen samenwerken, biedt de beste basis voor een arbeidsmarkt waarbinnen kandidaten snel de juist hulp kunnen vinden, of door partijen hier snel naar verwezen kunnen worden.

8.1e ‘Braakliggend’ terrein tussen landelijke en regionale poorten (zie figuur 5)

Actuele landelijke ontwikkelingen leiden – publiek – tot centrale werkcentra per arbeidsmarktregio, dat zijn er 7 in Zuid-Holland. Daarbij leiden actuele private landelijke ontwikkelingen tot een centrale Gouden Poort voor de Techniek. De Gouden Poort wordt landelijk ingericht, met de ambitie om aan te sluiten op regionale spelers die kandidaten de best passende dienstverlening kunnen bieden. Beide ontwikkelingen staan buiten de invloedssfeer van Zuid-Holland, maar kunnen een grote impact hebben op de provinciale arbeidsmarkt.

Omdat de ontwikkelingen plaatsvinden vanuit ieders individuele blikveld, is het denkbaar dat de verschillende poorten elkaar niet vinden en de Zuid-Hollandse arbeidsmarkt vertroebelt in plaats van verheldert.

8.2 Aanbevelingen Techniekpromotie

8.2a Invloed op de arbeidsmarktinfrastructuur via de inrichting van governance

Het braakliggende terrein tussen de landelijke en regionale ontwikkelingen, bieden de ruimte om regie te nemen op de werking van de Zuid-Hollandse arbeidsmarkt.

8.2b Onderscheid operationele coördinatie van strategische afstemming

Operationele coördinatie kan de Gouden Poort en de werkcentra van de arbeidsmarktregio's met elkaar verbinden. Het vereist een centraal aanspreekpunt dat bij iedereen bekend is en die kennis heeft van de diensten, werkzaamheden en specifieke kenmerken van alle spelers op de arbeidsmarkt. Afstemming op tactisch niveau is wenselijk, om alle partijen ook op termijn aangesloten te houden en de verbinding te behouden, onafhankelijk van conjuncturele invloeden. Het Servicepunt Techniek zou hier, gezien haar samenstelling, wellicht een rol kunnen spelen. Strategische arbeidsmarktbenadering en doelstellingen liggen al vast op provinciaal niveau, via de Economic Board en de verschillende Taskforces.

8.3 Aanbevolen vervolgonderzoek voor concretisering governance

De periode van kwartier maken, was niet lang genoeg om bovenstaande aanbevelingen te toetsen bij alle betrokkenen. In de prioritering binnen de opdracht, zijn de arbeidsmarktregio's geen onderdeel geweest van het kwartier maken. Een werkbare governance vereist draagvlak, dat zou ook het doel moeten zijn van vervolgonderzoek:

- A. Verkennen van het draagvlak voor provinciale afstemming
Deze verkenning omvat het afstemmen met belangrijke arbeidsmarktactoren. Een vooronderzoek naar de werking van de techniekraden in Utrecht, Noord-Holland of Noord-Nederland, kan de verkenning verrijken.
Het is raadzaam om de verkenning te onderscheiden naar operationele coördinatie en tactische afstemming.
- B. Onderzoek de visie van het SPT over hun rol in de governance, faciliteer desgewenst een proces van doorontwikkeling en positionering van het SPT.
- C. Onderzoek de plannen van de zeven arbeidsmarktregio's voor de centrale werkcentra. Faciliteer eventueel onderlinge afstemming tussen de regio's.
- D. Werk een governance structuur uit, organiseer commitment en secretariaat.

Na de inrichting van governance, kan een agenda worden uitgewerkt met aanvullende activiteiten om de werking van de arbeidsmarkt te verbeteren, bijvoorbeeld het verbinden van uiteenlopende HCA-agenda's en -managers.

9. Werkgeversperspectief

Tijdens de eerste werkgroep bijeenkomst zijn verschillende perspectieven afgesproken voor het kwartier maken techniekpromotie en -instroom. Een van deze perspectieven is het achterhalen van zogenoemde ‘weglekpunten’, kritieke punten waarop het mis kan gaan.

Dit hoofdstuk beschrijft het resultaat van een verkenning naar de kritieke punten rondom werving en selectieprocedures. Paragraaf 9.1 gaat in op de aanpak van de verkenning en paragraaf 9.2 werkt de resultaten uit in een overzicht van adviezen en valkuilen per onderwerp.

9.1 Aanpak verkenning werkgeversperspectief

Voor inzichten rondom het werkgeversperspectief, waren twee experts bereid om hun inzichten te delen, rondom het werven, selecteren en inwerken van nieuwe medewerkers in de hedendaagse krappe arbeidsmarkt. De experts zijn:

- Anette Wennink (senior recruiter, diverse interim opdrachten)
- Liesbeth de Ruiter (team lead HR Consultants at Allseas).

Voor de verkenning is het traject van werven, selecteren en inwerken uitgewerkt in zes stappen: werving, profielomschrijving, selectie, assessment, bieden van loopbaanperspectief en het onboarden van de nieuwe medewerker. De volledige uitwerking van de sessie met de experts met een korte toelichting per stap, is opgenomen als bijlage 3.

9.2 Uitwerking werkgeversperspectief: do’s en don’ts bij werving nieuw personeel

Tabel 10 geeft een overzicht van de inzichten van recruitment experts rondom werving en selectie, vertaald naar adviezen en valkuilen. De genoemde valkuilen, vormen de zogenoemde ‘weglekpunten’. Met dit overzicht kunnen werkgevers per onderwerp voor zichzelf bepalen, waar in de eigen organisatie nog iets is te winnen bij de werving van personeel.

De adviezen en valkuilen in tabel 10 richten zich op de details binnen het werving en selectieproces, die van toepassing zijn op zowel grote als midden- en kleinbedrijven. Voor de overall aanpak van werving en selectie binnen een bedrijf, geeft figuur 13 specifiek advies, onderscheiden naar groot- en kleinbedrijf en bedrijven die veelvuldig of zelden vacatures hebben.

	Bedrijven met indicentele vacatures	Bedrijven met frequent vacatures
Bedrijven zonder eigen HR-afdeling	hulp inschakelen	goede werkprocessen inrichten of structurele ondersteuningsafspraken
Bedrijven met een eigen HR-afdeling	Training volgen	goede werkprocessen inrichten

Figuur 13: Overall adviezen voor de aanpak van werving en selectie

Tabel 10: overzicht van do's en don'ts met betrekking tot werving, selectie en onboarden

Adviezen	Valkuilen
Werving	
<ul style="list-style-type: none"> + Door de krappe arbeidsmarkt is werving verweven met marketing. + Zet de kandidaat-beleving centraal in het proces; ook een afgewezen kandidaat kan positieve pr verspreiden en wellicht later opnieuw solliciteren. + Gebruik bestaande platforms, van lokaal tot Indeed. + Pas de wervingsbron aan op de doelgroep die je zoekt. + De 'blue colour' doelgroep is bereikbaar via Facebook, instagram en Tiktok; evt. met gerichte marketing. + Denk ook aan de infrastructuur van branche verenigingen of specifieke carrière-sites. + Kom in beeld bij scholen via sponsoring, gastlessen, stages of praktijkopdrachten. + Werf op basis van de uitstraling van je bedrijf en de inhoud van de functie. 	<ul style="list-style-type: none"> - LinkedIn is niet altijd een goed medium voor 'blue colour' vacatures.
Vacaturetekst / profiel	
<ul style="list-style-type: none"> + Stel altijd een nieuw profiel op, vanuit een goede scan. + Zet je organisatie duidelijk en aantrekkelijk neer. + Maak je profieltekst pakkend en richt je actief op de persoon die je zoekt en diens kennis en kunde; spreek de ambitie aan. "jij gaat... jij bent..." + Pas je taal aan op de doelgroep die je zoekt m.b.t. leeftijd, levensfase, cultuur en diversiteit. + Techneuten zien graag een opsomming, andere doelgroepen juist een verhalende opzet. + Je kunt werken met een template voor je organisatie, maar vul deze in met oprechte tekst. + Geef een eerlijk beeld van de ontwikkelmogelijkheden. + Houdt de functieomschrijving beknopt. + Stel het salaris vooraf vast, o.b.v. een realistisch budget. + Vermelden van parttime of thuiswerk mogelijkheden vergroot het aantal geïnteresseerden. 	<ul style="list-style-type: none"> - Onterechte aannemen dat de doelgroep het bedrijf wel kent. - Onvoldoende aandacht besteden aan de bedrijfsomschrijving in het profiel. - Uitgaan van gedateerde omschrijvingen. - Gebruik van nietszeggende termen zoals 'mensenmens' en 'duizendpoot'. - Woordgebruik dat niet aansluit bij de doelgroep, foutieve toepassing van masculiene of feminiene woorden. - Hogere eisen stellen dan eigenlijk noodzakelijk is. - Automatisch een fulltimer werven. Wat gaat er mis bij een parttime invulling van de functie?
Selectieproces	
<ul style="list-style-type: none"> + Neem de PR-waarde van een selectieproces serieus, met goede omgangsvormen, een warm welkom, opgeruimd kantoor, aandacht voor de kandidaat, etc. + Stel een vacature juist eens parttime, dat opent deuren voor nieuwe doelgroepen. 2x 20 uur is ook 40! + Een tweede gesprek met andere gesprekspartners voorkomt een eenzijdig oordeel. + Goede interviewtechnieken, maken de gesprekken met verschillende kandidaten beter vergelijkbaar. + Veranderen van baan is ingrijpend voor een kandidaat, heb hier oog voor, haal snel de spanning uit de lucht. 	<ul style="list-style-type: none"> - Onvoldoende aandacht besteden aan parttime mogelijkheden. - Slechte uitstraling van het bedrijf door kandidaten te laten wachten, onduidelijke uitnodigingen, onvoorbereide gesprekken. - Kandidaten lang laten wachten op een reactie, in deze arbeidsmarkt zijn ze snel weer weg. - Werf geen kopie van jezelf. - Aannames doen. (Er zijn trainingen die zich hierop richten!) - De kandidaat de regie over laten nemen, waardoor de procedure onnodig lang duurt.

Adviezen	Valkuilen
<ul style="list-style-type: none"> + Houdt je grenzen vast en houdt rekening met de invloed van toekenningen op de zittende populatie. + Geef kandidaten snel antwoord op de sollicitatie, geen weken van radiostilte. + Geef het proces altijd de waarde van een tweede gesprek, ook wanneer je er al uit bent. Ook de kandidaten kan nog met vragen zitten vanuit het eerste gesprek. 	<ul style="list-style-type: none"> - Een hoger salaris afspreken, dan de zittende medewerkers krijgen kan leiden tot ongewenste uitstroom van de zittende populatie. - Vooroordelen een rol laten spelen in de selectie van de motivatiebrieven en cv. - Te snel beslissen.
Assessment / testen	
<ul style="list-style-type: none"> + Een test of assessment kan beter ingezet worden ter ondersteuning, dan als primaire selectietool. + Goede selectiegesprekken maken de inzet van testen minder belangrijk. 	<ul style="list-style-type: none"> - De inzet van een assessment kan demotiverend werken op de kandidaat.
Loopbaanpaden	
<ul style="list-style-type: none"> + Wees transparant over de al dan niet bestaande perspectieven op termijn. + Het bieden van ontwikkelmogelijkheden is aantrekkelijk voor veel kandidaten, mits waargemaakt. 	<ul style="list-style-type: none"> - Aangeven dat je perspectief biedt en dit vervolgens niet waarmaakt.
Onboarden	
<ul style="list-style-type: none"> + Doorbreek de uitwerktijd van de kandidaat elders eens met een kort whatsapp berichtje. + Maak dat de kandidaat zich welkom voelt. 	<ul style="list-style-type: none"> - Te weinig tijd en aandacht besteden aan het onboarden van de kandidaat. - De kandidaat 'laten zwemmen' op de eerste werkdagen

10. Instrumentarium

Het kwartier maken techniekpromotie en -instroom, heeft zich primair gericht op de complexiteit die is ontstaan door de grote hoeveelheid initiatieven. Alle initiatieven kennen een vorm van financiering naar inzet van menskracht en financiële middelen. Een aantal gesprekspartners bracht naar voren, dat uiteenlopende subsidies ertoe bijdragen, dat de hoeveelheid initiatieven niet meer overzichtelijk is. Dit hoofdstuk tracht iets meer inzicht te geven in het publieke en private financiële instrumentarium.

10.1 Globale inrichting van financieel instrumentarium

Paragraaf 4.1b geeft aan, dat initiatieven gefinancierd worden vanuit publieke middelen, private middelen of een combinatie daarvan in een publiek private samenwerking. Deze paragraaf geeft een korte introductie over de wijze waarop financieringen zijn ingericht.

10.1a De inrichting van publieke financieringen

De Nederlandse overheid stuurt haar beleid met financiële middelen. Structurele overheidsfinanciering, bijvoorbeeld voor onderwijs, stelt de overheid bij wet vast. Subsidies zijn niet structurele financiering. Subsidies zijn altijd gekoppeld aan een bepaalde periode en een bepaalde inhoudelijke prestatie.

Ministeries, provincies en gemeenten verstrekken subsidies, ieder vanuit een eigen mandaat. Landelijke subsidies worden gepubliceerd in de Staatscourant, provincies en gemeenten ontsluiten de subsidies via de eigen websites.

Landelijk raakt techniekpromotie en -instroom in Zuid-Holland mogelijk subsidies vanuit de ministeries EZK, OCW en SZW. Hoewel deze ministeries sinds 2013 samenwerken in Techniepact, kent ieder ministerie nog altijd zijn eigen subsidiebenadering. De relevante provinciale subsidiemogelijkheden zijn, vooral via de taskforce Human Capital, in Zuid-Holland goed in beeld.

Zuid-Holland omvat 52 gemeenten, die ieder subsidies kunnen verstrekken voor initiatieven voor techniekpromotie en instroom, al dan niet via een entiteit vanuit een arbeidsmarktregio.

Publieke financieringen rondom techniekpromotie en -instroom, kunnen in Zuid-Holland dus uiteindelijk ±60 verschillende stromen betreffen.

10.1b De inrichting van private financieringen

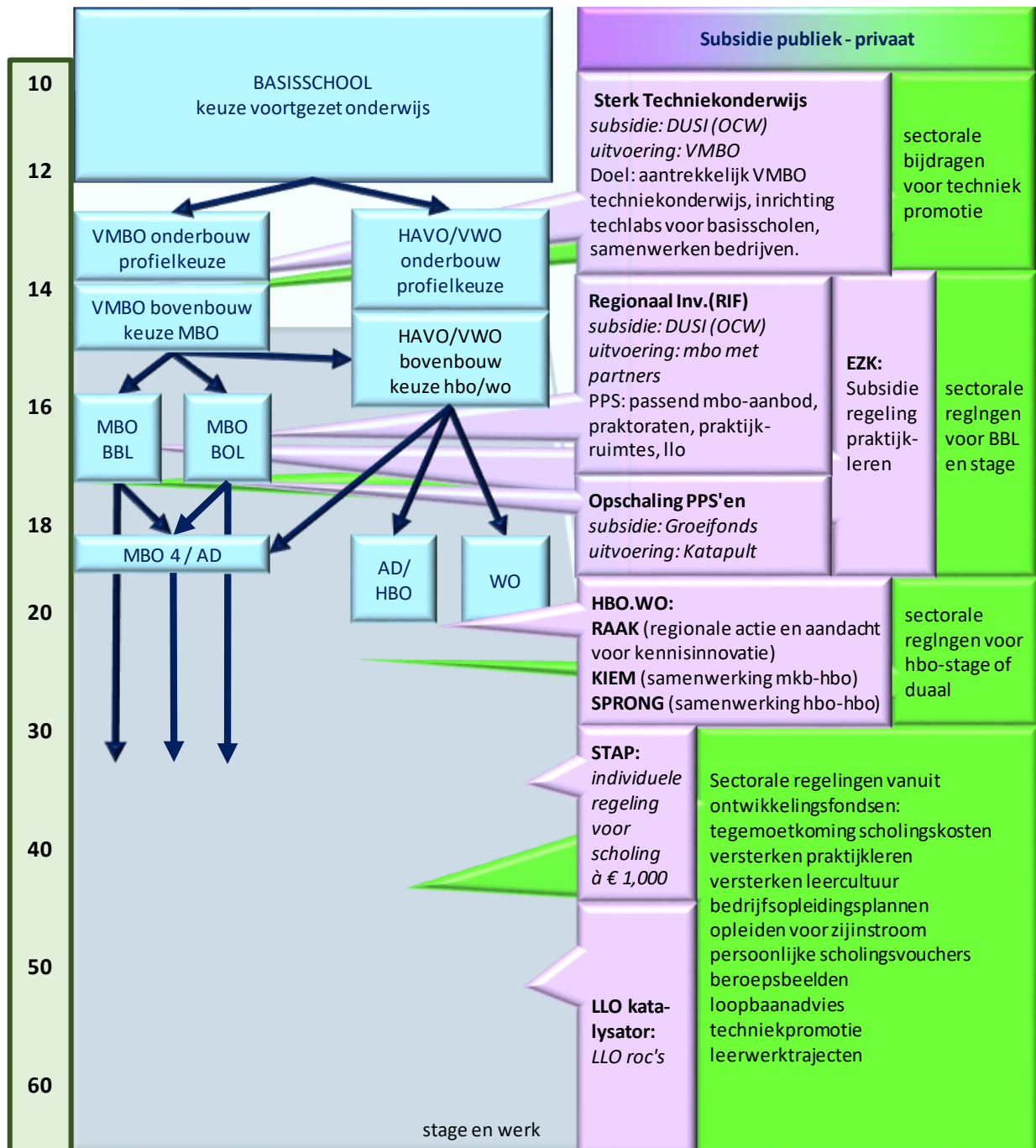
Private financiering loopt uiteen van sponsoring vanuit één bedrijf tot een regeling of subsidie vanuit een sectoraal ontwikkelingsfonds.

De meeste technische branches kennen een bij cao bepaalde afdracht voor opleiding en ontwikkeling. Sociale partners spreken bij het vaststellen van de cao af, welke percentages werkgevers en werknemers van de loonsom afdragen aan het sectorale ontwikkelingsfonds. De inzet van deze afdrachten vinden plaats onder toezicht van een bipartiet bestuur. Grote delen van deze afdrachten worden uitgezet via regelingen voor tegemoetkoming in opleidingskosten of voor het opleiden van BBL-leerlingen. Delen van deze afdrachten worden ingezet voor incidentele initiatieven, die bijdragen aan het boeien, binden en bekwamen van vakmensen in de branche. Hieronder kunnen ook initiatieven vallen voor techniekpromotie en -instroom.

Private financieringen rondom techniekpromotie en -instroom, kunnen in Zuid-Holland dus stromen betreffen vanuit individuele organisaties, vanuit branches als bouw, metaalbewerking, technologische industrie, technische installatietechniek, automotive, etc. of vanuit intersectorale samenwerkingen.

10.2 Basismodel techniekpromotie en grote subsidieprogramma's

Er zijn een aantal grote, landelijke en langlopende subsidieprogramma's, die te ordenen zijn naar de indeling van het basismodel techniekpromotie. Figuur 14 is een kopie van het basismodel techniekpromotie. De lijn met leeftijdsopbouw en de opleidingsroutes uit het model zijn gehandhaafd en een aantal relevante subsidieprogramma's en sectorale regelingen zijn hiermee verbonden. Regionale, provinciale en gemeentelijke regelingen, zijn in figuur 14 buiten beschouwing gelaten.



Figuur 14: Subsidieregelingen en private financieringen naar ordening van levenslijn.

10.3 Conclusies instrumentarium

De beperkte verkenning in paragraaf 10.1 en 10.2 maakt duidelijk, dat de financieringsstructuren dusdanig zijn ingericht, dat zij bijdragen aan de complexiteit en de uitdaging voor techniekpromotie en -instroom om te komen tot overzicht en coördinatie.

10.3a Publieke financieringsstructuren zijn complex

Publieke financieringen in Zuid-Holland rondom techniekpromotie en -instroom, vinden hun herkomst in minimaal 3 ministeries. Daarbij hebben 52 gemeenten mandaat om middelen in te zetten en kunnen 7 arbeidsmarktregio's regelingen uitvoeren, vanuit werkgeversservicepunt, leerwerkloket, regionaal mobiliteitsteam, het regionale werkbedrijf, etc.

Naast het mandaat voor eigen regelingen, is soms ook nog sprake van eigen vakterminologie. Dit instrumentarium is complex voor niet ingewijden en op provinciaal niveau lastig te sturen.

10.3b Private financieringsstructuren zijn complex

Private financieringen in Zuid-Holland rondom techniekpromotie en -instroom, vinden hun herkomst in bedrijven of sectoren. Techniek breed is er ongeveer een tiental sectorale ontwikkelingsfondsen, sommigen klein en sommigen groot, maar allemaal onder landelijke aansturing. Het regionale mandaat verschilt per ontwikkelingsfonds.

Dit instrumentarium is complex voor niet ingewijden en op provinciaal niveau lastig te sturen.

10.3c Zowel publieke als private financieringen, dekken de gehele levenslijn

Zowel de publieke als de private financieringen, zijn te ordenen naar de verschillende fasen in de levenslijn, aansluitend op de levenslijn fasen vanuit techniekpromotie. Zowel publiek als privaat, geeft dit geen witte vlekken. Dit wil natuurlijk niet zeggen dat daarmee alle initiatieven voor techniekpromotie of -instroom direct te financieren zijn vanuit de bestaande structuren. Iedere regeling, zowel publiek als privaat, kent zijn eigen voorwaarden, mogelijkheden en aanvraag tijdpad.

Bijlage 1: Verslagen van de afstemming met de werkgroep



Techniekinstroom Provincie Zuid-Holland

Werkgroep Techniekinstroom, opstart kwartier maken fase 1 30 juni 2022

Arie van Andel, Oceanco
Marie-Claire van Doremalen, Koninklijke Metaalunie
Linco Nieuwenhuyzen, Economic Board Zuid-Holland
Aad van Pelt, Economic Board Zuid-Holland
Katelien Groenendijk, aanspreekpunt kwartier maken

Achtergrond

De Tasforce Human Capital heeft ingezet op een ondernemer gedreven aanpak: vóór en met ondernemers. Het inzetten van een kwartiermaker voor techniekinstroom, is daardoor het resultaat van een intensieve en energieke publiek private samenwerking. Het is belangrijk om deze actoren betrokken te houden bij het proces; om de positieve energie vast te houden, voor goodwill, voor input en voor het ontsluiten van de netwerken die zij inbrengen.

Bedrijven willen actie:

- oplossen van de versnippering in activiteiten,
- vergeten doelgroepen integreren (ouders),
- ordenen van stromen vanuit bedrijven zelf, die niet parallel lopen met andere lopende activiteiten,
- kleine- en middelgrote bedrijven moeten gefaciliteerd worden om op de juiste wijze aan te haken in de arbeidsmarktbenadering,
- continuïteit in activiteiten, minder ad hoc en minder initiatieven die zich groots aankondigen maar vervolgens verzanden in de weerbaarheid van de realiteit en daardoor ongewild uitblinken in radiostilte.

Afspraken:

- ⇒ Nog voor de vakantie aanpak en tijdpad via een ons pager verspreiden naar stakeholders. (Marie-Claire heeft een contact die het goed kan visualiseren, Katelien geeft content n.a.v. afstemming samenvatting met Aad, afspraken maken over verzending).
- ⇒ "Grootste" berichtgeving vanuit het traject komt achter de resultaten aan.

Aandachtspunten

- De overheersende visie is teveel gericht op korte termijn, de gewenste focus is 10 à 15 jaar.
- Er is al veel, het kwartier maken richt zich niet op het bouwen van nieuwe initiatieven, maar op het duiden en verbinden van het bestaande.
- Verbeterpunt provincie breed is het benutten van tot de verbeelding sprekende hoogtepunten om de mooie loopbaanpaden in de techniek te benadrukken. (het opleveren van een boot, een agrarisch voertuig op waterstof, internationale winst beroepenwedstrijd leerlingen Mondriaan, etc).
- Er is geen brede bekendheid met de hedendaagse beroepsbeelden en ook het imago van de techniek houdt nog altijd veel te wensen over.
- Birch levert binnenkort een rapport op aan SMITZH3-LLO: er is behoefte aan een rode draad en aan een centrale paraplu.
- Aandacht voor punten waar 'weglek' van kandidaten dreigt, wellicht is ook daar winst te behalen. (niet goed werven, niet goed oriënteren, niet goed matchen, geen vervolg perspectief, etc.)



- Werkgeversperspectief; er is wat te winnen in het helpen van bedrijven met het formuleren van vacatures, het leren omgaan met de nieuwste generatie en aandacht voor goed werkgeverschap.
- Er zijn 60 (plots!) aanmeldingen voor een duale technische hbo-opleiding. Het netwerk van de hbo instelling was niet toereikend voor deze onvoorziene toestroom, zij wordt vanuit het netwerk van branches geholpen.
- Indien mogelijk, zullen we deeltaken laten uitvoeren door studenten.
- Landelijk werken zes grote technische branches gezamenlijk aan een herstructurering van de arbeidsmarkt aanpak. Het kwartier maken volgt deze ontwikkelingen voor een optimale benutting van bestaande mogelijkheden en voor de aansluiting op / verbinding met het landelijke beleid, waar dat de provincie ten goede komt.

Kwartier maken Techniekinstroom Zuid-Holland

Fase 1 Kwartier maken Techniekinstroom loopt tot eind oktober 2022.

Het resultaat van fase 2, biedt de voorgestelde invulling van fase 2.

De opdrachtformulering beschrijft de beoogde resultaten van fase 1:

- Een overzicht van de belangrijkste en meest succesvolle regionale en lokale initiatieven;
- Een overzicht van partijen die reeds betrokken zijn bij techniekpromotie en die (nog) onvoldoende betrokken zijn bij techniekpromotie en die wel noodzakelijk zijn voor versterking van de groeisector technologisch industrie;
- een visie op regionale samenwerking rondom Techniek promotie (inclusief analyse van knelpunten, interventiemogelijkheden, structurele geldelijke bijdragen en waar die vandaan zouden kunnen komen);
- Overzicht van de partijen die nodig zijn voor succesvolle uitvoering van het deelakkoord en hierbij de lead willen nemen;
- Overzicht van partijen die mee willen doen, met daarbij heldere afspraken over hetgeen zij gaan doen.

Vertaling van de opdrachtformulering in plan van aanpak offerte Telien BV:

Taak	Aanpak
1. Activiteiten inventariseren, met kenmerken, succesfactoren en financiering.	<ul style="list-style-type: none"> - Gesprekken met regionale stakeholders om 'leads' op te halen; starten met warm netwerk vanuit SMITZH3-LLO en technische branches. - Deskresearch van vanuit de leads en andere bronnen te komen tot een totaaloverzicht.
2. Inventarisatie van de doelgroepen waar activiteiten zich op richten.	<ul style="list-style-type: none"> - Ordenen van data naar doelgroep, aanpak, werkingssfeer, betrokkenen, organisator, financiering, succesfactoren, etc. - Uitwerken doelgroep analyse met <u>beïnvloeders</u> per doelgroep. - Verrijken overzicht met kennis van eerdere initiatieven, beweegredenen en aanpak, succes of de oorzaak van het uitblijven daarvan.
3. Visie op techniekpromotie van landelijke en regionale sleutelspelers	<ul style="list-style-type: none"> - Onderdeel van de gesprekken zoals genoemd in taak 1. - Raadplegen van bronnen met analyses en programma's van anderen, die ik in bezit heb vanuit andere opdrachten. - Lijst opstellen van de belangrijke sleutelspelers voor deze taak, deze voorleggen aan het kernteam en vervolgens gesprekken organiseren.
4. Visie uitwerken	<ul style="list-style-type: none"> - De verzamelde data en verslaglegging van belangrijke inzichten vanuit de visies van sleutelspelers – tevens in relatie tot hun landelijke of regionale positie – uitwerken tot een document die ieders inbreng recht doet. - De uitgewerkte visie verifiëren bij belangrijke sleutelfiguren. - De visie koppelen aan de opbrengsten van taak 1 en taak 2. - Verdieping in visie op aanpak per doelgroep.



Taak	Aanpak
5. Plan van aanpak techniekpromotie	<ul style="list-style-type: none"> — Na verificatie visiedocument omzetten van beoogde aanpak en gewenste resultaten naar een stappenplan. — Hierbij aandacht voor de mogelijkheden en randvoorwaarden met betrekking tot de <u>coalition of the willing</u>.
6. Vormgeven <u>coalition</u>	<ul style="list-style-type: none"> — Partijen in stelling zetten, passend bij conclusies uit taak 5.

Voorgestelde aanpak

De basisopdracht en de inzichten vanuit het werkgroep overleg, geven aanleiding tot onderstaande stappen:

1. Publieke, private en PPS-Initiatieven in kaart

Inventarisatie van initiatieven op basis van vaste parameters, om de verzamelde informatie in de volgende stappen goed te kunnen ordenen. In verband met een snelle doorlooptijd, worden niet alle initiatieven persoonlijk bezocht. De inventarisatie zal deels ook op basis van netwerkinput en via teams plaatsvinden.

Eerste opzet onderwerpen als gespreksleidraad¹:

- Naam initiatief
- Locatie(s)
- Doelstelling
- Activiteiten
- Partners
- Financiering (incl. looptijd)
- Doelgroep
- Omvang (in deelnemers, beroepen, etc.)
- Aanpak met betrekking tot:
 1. Werving (waar komen de deelnemers vandaan?)
 2. Intake
 3. Loopbaan oriëntatie
 4. Assessment
 5. Werknemersvaardigheden
 6. Matchen werkgever
 7. Opleiden
 8. Begeleiding
 9. Stage
 10. Aard dienstverband
 11. Begeleiding na in dienst treden werkgever
 12. Vervolgopleiding / LLO / voortzetten gekozen loopbaan pad
- Belangrijkste succesfactor
- Belangrijke uitdagingen

2. Interviews bedrijfsleven

De visie van het bedrijfsleven expliciet in het traject te betrekken, via interviews met bedrijven. Tactische verdeling van de interviews om aan te sluiten op de grote lijnen waarop problematiek kan verschillen: groot- versus kleinbedrijf, stedelijke versus landelijke ligging.

¹ Eerste opzet, nog niet limitatief



3. Overzichten vanuit verschillende inzichten

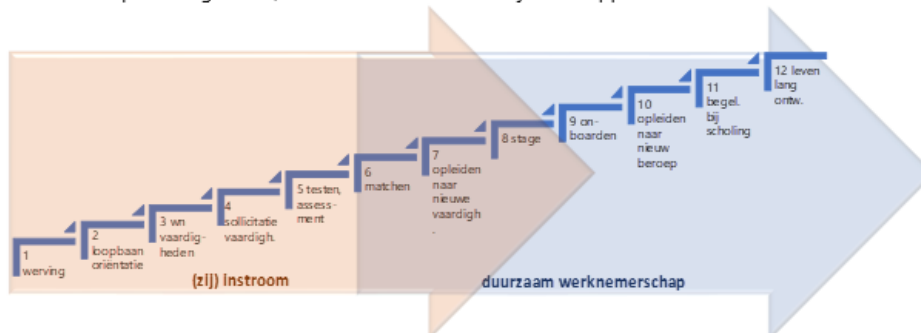
- A. Geografisch, een kaart van Zuid-Holland met de verschillende initiatieven met hun parameters. Dit geeft inzicht in de aanwezigheid van passende initiatieven rondom een stakeholder, of juist het ontbreken daarvan.
- B. Levensloop / kandidaat perspectief
Deze ordening brengt de initiatieven in beeld aan de hand van de lijn van doelgroep en leeftijd. Hiermee kunnen initiatieven passend ontsloten worden voor doelgroepen, van basisschool tot pensioen, van werkloos tot werk, van direct tot beïnvloedende partijen (ouders).
- C. Kwalitatief.
Deze ordening kijkt naar het zijinstroom pad en alle kritieke punten waarop het mis kan gaan, de potentiële weglek punten.

Toelichting:

Een succesvol (zij)instroom traject leidt tot een loopbaan pad, waarbinnen de vakkracht de wens en gelegenheid krijgt om zich voortdurend te blijven ontwikkelen.

Vanuit die invalshoek, zijn er voor een duurzaam succesvol (zij)instroomtraject 12 stappen te onderscheiden. De indeling in stappen stopt niet wanneer een kandidaat bij een werkgever in dienst treedt, ook na dit moment zijn er nog weglek risico's.

Niet voor elke kandidaat zijn alle stappen van belang, het is belangrijk, dat de kandidaat kan leunen op een begeleider, die de kandidaat door de juiste stappen leidt.



4. Aansluiting landelijke ontwikkelingen

Zes grote technische werkgeversorganisaties² werken samen met VNO-NCW en MKB Nederland aan een instroom versterking in de techniek. Het doel is te komen tot een vorm van dienstverlening, waarbij een ieder die zich meldt met interesse voor de techniek, niet meer losgelaten wordt en op een goede manier naar de juiste en best passende werkplek geleid wordt.

Via een werkgroep verbinding is de lijn met deze landelijke ontwikkelingen kort. Vanuit die invalshoek is ook bekend, dat de landelijke visie zich richt op de regionale structuren. Dat betekent dat de processen in elkaars verlengde liggen en elkaar kunnen versterken. Tijdens het kwartier maken zal duidelijk worden op welke wijze Zuid-Holland kan aansluiten op de landelijke infrastructuur, zonder concessies op haar eigen visie, aanpak en ordening.

Mijlpalen

- Eind september 2022: opleveren van drie ordeningen van bestaande infrastructuur.
- September: uitwerken contouren meerdere programma
- Oktober: klankbord met (150) betrokken actoren

² FME, Bouwend Nederland, Koninklijke Metaalunie, Techniek Nederland, Bovag en WENB (energie/netbeheerders)



Techniekinstroom Provincie Zuid-Holland

Werkgroep Techniekinstroom, overgang naar kwartier maken fase 2

22 september 2022

Arie van Andel, [Oceanco](#)

Marie-Claire van Doremalen, Koninklijke Metaalunie

Linco Nieuwenhuyzen, [Economic Board Zuid-Holland](#)

Aad van Pelt, [Economic Board Zuid-Holland](#)

Marieke Wolthoff, [ptvt](#)

Harry van der Linden, ministerie EZK

Koen Dingemans en Katelien Groenendijk, uitvoerders kwartier maken

Input

- PPT met eerste bevindingen (gemaild)
- Inventarisatie van initiatieven leidt tot inzicht in huidige situatie
- Nu behoefte aan scherpste en sturing.
- Voorzet voor aanpak en onderliggende keuzes.

Doel van het kwartier maken

In de provincie Zuid-Holland komen tot meer effectiviteit en efficiëntie bij initiatieven die bijdragen aan meer instroom in de techniek in Zuid Holland, waarbij bedrijven vanuit de verschillende regio's, verschillende branches en verschillende grootte groepen zich gezien voelen.

Stappen:

- Inventarisatie van initiatieven en de doelgroepen waarop deze zich richten, inzicht in [good practises](#), overlap en witte vlekken.
- Komen tot een visie en een plan van aanpak, waarmee een [coalition of the willing](#) in 2023 aan de slag kan gaan.

Uitgangspunten voor fase 2

- Scherpste in inzichten/opbrengsten uit inventarisatie-fase; inventarisatie nog verrijken met specifieke [zij-instroom](#) initiatieven.
- Brede visie op en aanpak van techniek.
Niet alleen 'kernsectoren', maar breedte van het spectrum.
- Niet ieder initiatief bezoeken/interviewen. Op basis van huidige analyse keuzes maken.
- Voorzet voor koers en ontwikkelpaden
- Voorzet voor aanpak in sturing en coördinatie.

Lijnen van ordening binnen de analyse

- Leeftijd / levenspad
- Regionale spreiding
- Sectorale verbinding



Randvoorwaarden voor fase 2

- Landelijke (sectorale & publieke) ontwikkelingen verankeren
 - o Aanvalsplan Techniek & Poortplan
 - o Groiefonds aanvragen

AANDACHTSPUNTEN

- o Meer bedrijven met een gebalanceerde spreiding (sector/regio/grootte) bezoeken voor draagvlak
- o Concrete keuzes en voorstellen maken voor kansrijke aanpak of routes
- o Stappenplan naar november maken
- o Ordening en overzicht van initiatieven praktisch en inzichtelijk maken voor ondernemer/bedrijf.
- o Rol en positie van instrumentarium zoals subsidies en financiële sturing. (Heeft invloed als externe factor)
- o Hoe kunnen we Techdelta & LLO-desk effectief inzetten als 'ankers' in de regio voor dit brede vraagstuk.

Wat nu nog te doen?

Acties voor komende periode

- Regionale infrastructures verder in kaart brengen.
- Wie nog te spreken
 - o Arbeidsmarkt/zj-instroom nog verder verkennen
 - o Balans Grootbedrijf/MKB mbt draagvlak analyse
- Welke 'agenda's liggen er, waar we nog op moeten verbinden
 - o Groei-agenda (linkedin bericht Aad)
 - o Human Capital Agenda's (sectoraal en regionaal)
- Vervolganalyse en duiding
 - o Wat is de juiste koers
 - o Wat is er nodig om dit te bereiken
 - i. Vanuit huidige instrumenten, initiatieven, aanpak
 - ii. Vanuit samenwerking
 - iii. Vanuit governance & besturing
 - iv. Vanuit vernieuwing/innovatie

Deliverable november 2022

- Presentatie met duiding van aanpak, einddoelen en routes daarnaartoe
- Voorstel voor kansrijke coalities, routes en verbindingen
- Onderliggende rapportage (bijlage bij ppt) met duiding en context
- Voorstel voor start-coalitie voor toekomst
- Bouwplan naar toekomstige samenwerking en aanpak

Bijlage 2: Lijst initiatieven techniekpromotie en -instroom

Nr.	Initiatief	Activiteit
1	Bank naar Techniek	Toeleiding naar werk
2	De Beroepentuin	Toeleiding naar werk
3	Het Groene Hart	arbeidsmarktbenadering vanuit Economische Zaken
4	Regionaal Techniek Overleg	3x per jaar alle arbeidsmarkt actoren (incl. onderwijs) om tafel rondom 4 thema's
5	Bouw Academy Het Groene Hart	MBO Campus Bouw, Infra, Groen
6	I-Lab	Techniekpromotie via doe-activiteiten
7	Technission 010	evenement voor stimulering techniek keuze
8	On Stage	Beroepsoriëntatie
9	Game on	Techniek ontdekken
10	Kom binnen bij de bedrijven	bedrijven open stellen voor werk oriëntatie
11	TechniekHuis Nieuwkoop	Techniek ontdekken
12	WNTweb	promotie natuur-, milieu en techniek educatie (ontdekplek)
13	Beleef je beroep	Techniekpromotie, beroepen wedstrijden, evenementen, etc.
14	Werken & Leren in de Hoeksche Waard, SOB Hoeksche Waard	Beroepsoriëntatie
15	SOB Oostland	Loopbaanactiviteiten techniek en logistiek in Greenport
16	SOB BAR	Promotie, beroepsoriëntatie en versterken beroepsopleiding
17	School & Bedrijf	promotie en beroepsoriëntatie
18	Maak-o-theek	Techniek ontdekken: lespakketten voor wetenschap en technologie op school
19	Smart Industrie Schiedistrict	gezamenlijke scholing hbo-studenten en werknemers
20	Innovatie- en afstudeercentrum Gorinchem	PPS voor toekomst gericht opleiden
21	Generation Discover	Shell legt wetenschap en technologie in de etalage, oa met diverse challenges en een ontdekplek. (Explore, choose, get ready & Go)
22	Techniek Tastbaar	Evenement techniek ontdekken
23	Big Data Innovatiehub	Innovatie, onderzoek en kennisuitwisseling voor startups en bedrijven
24	Blocklab	IT: Blockchaintechnologie
25	Bouwmensen Delft	Bedrijfstakschool Bouwtechnische opleidingen
26	Bouwmensen Leiden	Bedrijfstakschool Bouwtechnische opleidingen
27	Bouwmensen Zuid-Holland Zuid	Bedrijfstakschool Bouwtechnische opleidingen
28	Centrum voor innovatief Vakmanschap-Smart Technology	stimuleren en promoten van innovatief vakmanschap en het overbrengen van de passie voor (slimme) techniek
29	Civ Energie	vernieuwing van alle opleidingen elektro- en installatietechniek en vakrichtingen binnen de Duurzaamheidsfabriek

Nr.	Initiatief	Activiteit
30	CIV Maintenance en Procestechniek Rijnmond	gezamenlijk opleiden van operators en onderhoudsmedewerkers voor de Proces, Petrochemische industrie en de Energiesector
31	Consortium RDM	RDM Centre of Expertise zet zich in op de 'Energietransitie in de haven'.
32	De Duurzaamheidsfabriek	Onderwijs, innoveren en LLO
33	Digital Operations Centre	opleiden van de 'future technician' in High Tech en ICT
34	Dutch Optics Centre	Optica en optomechatronica
35	Expertiselaab voor Precisie techniek	MBO en LLO precisie techniek, kenniscentrum
36	GOA Leidingtechniek	Opleidingen infratechniek
37	GOBouw	innovatieve oplossingen in de bouw
38	Green Engine Technology	beter voorbereiden van afgestudeerden op nieuwe duurzame ontwikkelingen in de verbrandingsmotorensector
39	Greenport Horti Campus – Dutch Fresh Port	Opleiden en innovatie groen en techniek
40	Greenport Horti Campus – Horti Science Park	Opleiden en innovatie groen en techniek. NB in Groeifonds Katapult opschaling voor digitalisering van de tuinbouw
41	Het Leerwerkakkoord Rdam-Rijnmond	Zij-instroom, mismatch op de arbeidsmarkt oplossen
42	Industrieel Bouwen met Hout	ontwikkelen en versterken van de timmerindustrie in Nederland. Doel is om meer en beter opgeleide werknemers voor de timmerindustrie af te leveren.
43	Installatiewerk Zuid-Holland	Bedrijfstakschool Technische Installatietechniek
44	Jet-Net cluster ABB Benelux Rotterdam	Techniek ontdekken
45	Jet-Net cluster Air Liquide Benelux Industries Pernis	Techniek ontdekken
46	Jet-Net cluster Applus RTD	Techniek ontdekken
47	Jet-Net cluster Badotherm Dordrecht	Techniek ontdekken
48	Jet-Net cluster Bayards Aluminium Constructies B.V.	Techniek ontdekken
49	Jet-Net cluster Cluster Papendrecht	Techniek ontdekken
50	Jet-Net cluster Decos Technology Group Noordwijk	Techniek ontdekken
51	Jet-Net cluster DP6	Techniek ontdekken
52	Jet-Net cluster DSM Delft	Techniek ontdekken
53	Jet-Net cluster Festo BV	Techniek ontdekken
54	Jet-Net cluster Horrex B.V. Alblasserdam	Techniek ontdekken
55	Jet-Net cluster Ingenieursbureau Den Haag	Techniek ontdekken
56	Jet-Net cluster Mc Dermott	Techniek ontdekken
57	Jet-Net cluster Merford Beheer BV Gorinchem	Techniek ontdekken
58	Jet-Net cluster NEN Delft	Techniek ontdekken
59	Jet-Net cluster Royal Haskoning vestiging Rotterdam	Techniek ontdekken
60	Jet-Net cluster Shell Den Haag	Techniek ontdekken
61	Jet-Net cluster Shell Pernis Raffinaderij	Techniek ontdekken
62	Jet-Net cluster Shell Rijswijk	Techniek ontdekken
63	Jet-Net cluster Siemens Nederland N.V. Den Haag	Techniek ontdekken
64	Jet-Net cluster TNO Corporate Staforganen	Techniek ontdekken

Nr.	Initiatief	Activiteit
65	Jet-Net cluster Transtrend BV	Techniek ontdekken
66	Jet-Net cluster UL-TS (Collis) Leiden	Techniek ontdekken
67	Jet-Net cluster Unilever R&D Vlaardingen	Techniek ontdekken
68	Jet-Net cluster Vicoma Engineering Hoogvliet Rotterdam	Techniek ontdekken
69	KPE (Kennis- een praktijkcentrum Energietransitie)	Kennisuitwisseling onderwijs en bedrijfsleven voor de energietransitie
70	LiS TOP	PPS Instrumentation for Space 2) CIV Life Sciences & Health
71	Maritiem TechPlatform (voorheen: CIV Met Maritieme Techniek naar de Top)	Hybride leeromgeving voor maritieme techstudenten
72	Masterplan Techniek Zuid-Holland	Kwantitatief en kwalitatief goed geschoold technisch personeel
73	RDM Centre of Expertise	studenten, docenten en onderzoekers van Hogeschool Rotterdam – vanuit verschillende vakgebieden – werken samen met ondernemers aan technische innovaties voor haven en stad. De hoofdthema's zijn ext Port Industry, Logistics & Mobility, Energy transition en Resilient City. NB: in Groeifonds Katapult opschaling voor Energietransitie in de Haven.
74	Rijnmond Bouw	Bedrijfstakschool Bouwtechnische opleidingen
75	RoboHouse	In RoboHouse kunnen maakbedrijven en innovatieve organisaties de mogelijkheden ontdekken van cognitive robotics, toepassingen ontwikkelen en testen in een industriële setting.
76	Robotics Institute	onderzoek robotisering
77	SAM XL	SAM XL brengt de kennisbasis van TU Delft Aerospace Engineering, TU Delft Robotics Instituut, TNO Industry, de Industry Partners die de sectoroverschrijdende samengestelde supply chains omvatten en Automation Suppliers samen om automatiseringsprocessen te versnellen.
78	SCALE (Smart campus leerpark)	SCALE (Smart Campus Leerpark) gaat aan de slag met het thema 'Energietransitie in de gebouwde omgeving'. NB in Groeifonds Katapult opschaling
79	Stichting Metalent	Bedrijfstakschool metaalbewerking
80	Zuid-Holland Infra Park (ZIP)	Opleidingen infratechniek
81	Crest	Offshore, Maritiem, LLO leiderschap en softskills
82	Ab Initio	Opleidingsschip binnenvaart, leerlingen kennis laten maken met de nieuwste technieken
83	Young professionalsprogramma	Young professionals van verschillende bedrijven werken precompetatief samen op challenges van de deelnemende bedrijven. Maritiem, High tech. Oorspronkelijk HI Delta
84	Maritime Delta Student Challenge	Studenten van verschillende opleiding maken kennis met de maritieme sector door middel van challenges van bedrijven
85	Toekomst van het beroepsonderwijs	Onderwijspact om het "middelbare onderwijs op de schop" te promoten
86	Smart Delta Drechtsteden	aantrekken buitenlands talent
87	Youngship	Een nonprofiit organisatie voor Young professionals die wereldwijd in de maritieme sector werken.
88	Baggermuseum Sliedrecht	techniek ontdekken
89	Mainport-Next - event voor aantrekken scholieren	techniek ontdekken, evenement
90	Port Rangers	techniek ontdekken, haven ontdekken
91	Mainport talentdiner	3e en 4e jaars hbo- en wo-studenten komen in contact met CEO's/bedrijven om een stage of bijbaan onder het genot van een luxe viergangen diner. Ontmoet CEO's, technisch managers en recruiters van bedrijven in de haven & industrie.
92	MATCH-event tijdens WHD	Een soort stagemarkt waarbij studenten leren over de maritieme sector

Nr.	Initiatief	Activiteit
93	Bureau havenstages	Onderdeel RDM dienstverlening is 'matchmaking' tussen (technische) bedrijven in de haven en studenten van Hogeschool Rotterdam op het gebied van havenstages.
94	Watertalent Talent Pool	Interessante kandidaten die in de haven met een interessant profiel worden gekoppeld aan bedrijven.
95	World Port Hackathon	Professionals en studenten van over de hele wereld werken samen aan uitdagingen van de haven. Het is een netwerk event
96	Green Energy Technology	Een center of expertise over verbrandingsmotoren voor technici
97	Euroloop	Center of expertise over flowmeters en pijpleidingen
98	Nextech – studiebeursen	NexTech staat voor technologische en innovatieve ontwikkeling in de regio Zuid-Holland Zuid. Deze bijdrage bestaat uit het stimuleren van kennisontwikkeling, het bevorderen van de instroom en het behoud van technisch hoger opgeleiden in de regio Zuid-Holland Zuid.
99	Be an Engineer	Het initiatief Be an Engineer bundelt de krachten van overheden, brancheverenigingen, bedrijven en kennisinstellingen. Samen zetten we ons in om meer technisch talent te werven. Door deze samenwerking kunnen we een grotere bijdrage leveren aan een duurzame wereld.
100	profielwerkstukkenwedstrijd mainport en maritime	scholieren op het havo/vwo enthousiasmeren voor de maritieme sector en de haven & industrie.
101	Zeekadetten corps	Het Zeekadetcorps Rotterdam komt met haar leden elke zaterdag bijeen op ons eigen korpsschip (Ms Betelgeuze) om de jeugd (jongens en meisjes vanaf 8 tot 24 jaar) op een leuke manier kennis te laten maken met het nautische gebeuren. Dit gebeurt zowel op een theoretisch en een praktisch manier.
102	Harbourrun - Obstacle run	Dé obstacle run dwars door de Rotterdamse haven, door harde werkers voor harde werkers. De Rotterdamse havenbedrijven stellen speciaal voor deze obstacle run hun terreinen open voor de Harbour Runners. Je rent dwars over haventerreinen en kades, langs schepen, kranen, containers en door havenloodsen.
103	Hybride Techniekopleider	Professionele technici didactische vaardigheden bijbrengen om in te zetten in het onderwijs en/of het eigen bedrijf
104	VHTO Women in Tech	Werken met vrouwelijke rolmodellen die meisjes enthousiasmeren voor de techniek.
105	Werken op water	Studiegids die inzichtelijk maakt welke opleidingen jongeren kunnen volgen om in de maritieme sector te gaan werken
106	Maritiem museum	techniek ontdekken
107	Water Scouts	Waterscouts is de speltak voor jongens en meisjes in de leeftijd van 10 tot en met 15 jaar die in en op het water bezig willen zijn.
108	Kans op werk	in beeld te brengen wat de mogelijkheden zijn van een gediplomeerde schoolverlater op de arbeidsmarkt op het niveau en in het verlengde van de gevolgde kwalificatie.
109	Speeddates	Middels speeddates, verbinden van maritieme bedrijven (met name MKB) aan onderwijsinstellingen en attenderen op stage en projectmogelijkheden
110	EIC Mainport Rotterdam	Educatief informatiecentrum van de Rotterdamse Haven. Jaarlijks bezoeken circa 20.000 scholieren en studenten de haven en de expositie in het EIC-gebouw op de Landtong Rozenburg
111	Futureland	Kennismaken met de Maasvlakte
112	WERK-safari	Bij een WERK-safari bezoeken de leerlingen een Werkendams maritiem bedrijf. Zij krijgen een presentatie over het bedrijf, gevolgd door een rondleiding. Bij die rondleiding zien ze hoe dingen gemaakt worden. Ook ontmoeten de leerlingen diverse vaklieden die enthousiast over hun beroep vertellen én prangende vragen kunnen beantwoorden.
113	Career Boost	Career Boost organiseert met haar netwerk van werkgevers, onderwijsexperts, jonge professionals en studenten kortlopende onderwijsactiviteiten. Denk aan stage- en afstudeeropdrachten, traineeships, challenges, ontwerp opdrachten, innovatievragen en minoren. Associate degree opleidingen

Nr.	Initiatief	Activiteit
114	Baas over je eigen toekomst	BAAS is hét platform van de Drechtsteden waar studenten, werkzoekenden en werkgevers elkaar vinden. BAAS is er voor jou als je een mbo-opleiding zoekt, afgestudeerd bent en een baan zoekt of graag van baan wil veranderen. Deelakkoord - Erwin Boer
115	Perspct	PERSPCT ontwikkelt mensen op weg naar de arbeidsmarkt. Door het ontwikkelen van werknemers- én vakinhoudelijke vaardigheden in combinatie met coaching en begeleiding
116	Jonghaventalent	Het Jong Haventalent is voor één jaar het visitekaartje van de Rotterdamse haven en stad. Elk jaar gaat de Jong Havenvereniging op zoek naar een nieuw Jong Haventalent dat de Rotterdamse haven een warm hart toedraagt. Deze persoon is een genodigde gast voor verschillende events van Jong Havenvereniging en partners in en rondom de have
117	Campagne: Kan jij de wind aan?	Decampagne wijst jongeren, voornamelijk afgestudeerde MBO'ers, op alle kansen die de Offshore Sector te bieden heeft.
118	Maritieme Jongerenambassadeurs	Maritieme jongerenambassadeurs zijn enthousiaste jongeren die het leuk vinden om de sector onder jongeren te promoten. De Nederlandse maritieme sector kampt met een imago-probleem.
119	Gaan voor een Baan	Alle schoolbesturen in Rotterdam Zuid hebben samen besloten om de mismatch tussen onderwijs en de kans op de arbeidsmarkt te vergroten. Door begeleiden en bij het kiezen voor opleidingen in sectoren met voldoende perspectief op werk zoals techniek en zorg.
120	Werken in de Rotterdamse haven	Werken in de Rotterdamse Haven is een online platform dat wordt vertegenwoordigd door diverse havenbedrijven. Het is een vacaturebank en informatieplatform voor aankomend talent
121	Carriere start garanties	Bedrijven aangesloten bij Deltalinqs de handen ineen en bieden zij studenten bij de start van de opleiding de Carrière Start Garantie. Met deze garantie zijn ze zeker van een stageplaats, begeleiding door een bedrijfsmentor en vergoeding van school- en boekengeld. Na het behalen van het diploma helpt Deltalinqs hen met een start bij één van de aangesloten bedrijven.
122	Havenleerwerkplaats	ontwikkeling van werkzoekenden vanuit de 3 pijlers (van school naar werk, van werk naar werk, aan het werk), zodat zij beter in staat zijn om tegemoet te komen aan de veranderende eisen van arbeidsmarkt en economie.
123	Aan de bak garanties	Als je op Zuid woont en je start met een mbo-opleiding in de zorg, bouw&infra, defensie, techniek, politie, haven, kinderopvang, food, transport&logistiek, installatie&metaal kom je in aanmerking voor een AanDeBak-garantie. Met die garantie heb je al bij de start van je opleiding de zekerheid dat er een werkgever klaarstaat die een baan - mét een goed salaris - voor je heeft. Uiteraard moet je wel je opleiding afronden. Je kunt dan zonder sollicitatiegedoe meteen aan de slag.
124	Rotterdams Scholingsfonds	Rotterdammers die zich willen omscholen, herscholen of bijscholen naar werk waar veel vraag naar is, kunnen voor maximaal 2.500 euro een beroep doen op het Rotterdams Scholingsfonds.
125	Hallo werk	OPgezet door de gemeente om voor werkgevers makkelijker te maken in kaartenbakken UWV te kijken
126	Stichting nieuw thuis Rotterdam	Syrische vluchtelingen die naar werk begeleidt worden
127	Technolab Leiden	Technolab Leiden is een leerwerkbedrijf dat onderwijs verzorgt aan scholen en organisaties in drie leerlijnen: techniek, technologie en natuur. Kernwaarden: onderzoeken, ontdekken, ontwerpen, spelen en altijd: doen!
128	W&T Café	leerkrachten PO informeren over wetenschap en techniek
129	Sterk Techniek Onderwijs Hoeksche Waard & Goeree-Overflakkee	Versterken techniekonderwijs en meer instroom. o.a. Techniekfestival, Techweken voor PO en VO, de promotie van technisch onderwijs en bedrijven én het introduceren van nieuwe keuzevakken en bijbehorende apparatuur
130	Sterk Techniek Onderwijs Haaglanden	Versterken techniekonderwijs en meer instroom
131	Sterk Techniek Onderwijs Rijnstreek	Versterken techniekonderwijs en meer instroom
132	Sterk Techniek Onderwijs Leiden, Duin- en Bollenstreek	Versterken techniekonderwijs en meer instroom
133	Sterk Techniek Onderwijs Schoonhoven	Versterken techniekonderwijs en meer instroom
134	Sterk Techniek Onderwijs Dordrecht	Versterken techniekonderwijs en meer instroom

Nr.	Initiatief	Activiteit
135	Sterk Techniek Onderwijs Zoetermeer	Versterken techniekonderwijs en meer instroom
136	Sterk Techniek Onderwijs Voorne Putten, Rozenburg, Hoogvliet	Versterken techniekonderwijs en meer instroom
137	Sterk Techniek Onderwijs Rotterdam Noord	Versterken techniekonderwijs en meer instroom
138	Sterk Techniek Onderwijs Rotterdam Zuid	Versterken techniekonderwijs en meer instroom
139	Sterk Techniek Onderwijs Capelle en Oosterland	Versterken techniekonderwijs en meer instroom
140	Sterk Techniek Onderwijs Barendrecht en Ridderkerk	Versterken techniekonderwijs en meer instroom
141	Sterk Techniek Onderwijs Gorinchem Altena	Versterken techniekonderwijs en meer instroom
142	Sterk Techniek Onderwijs Gouda	Versterken techniekonderwijs en meer instroom
143	Sterk Techniek Onderwijs Noordelijke Drechtsteden	Versterken techniekonderwijs en meer instroom
144	NL Space Campus	Hotspot ruimtevaart en Data processing
145	Unmanned Valley	Hotspot Drones, waterstof
146	Technology Park Ypenburg	Hotspot materialen, automatisering
147	Q-Campus	Hotspot Quantumtech
148	MICS	Hotspot Mechatronica
149	Rotterdam Makers District	Hotspot Waterstof (energytech)
150	Smart Campus Leerpark	Hotspot Sensoren en data, LLO (Duurzaamheidsfabriek)
151	Brainsday (Young professionals)	young professionals van verschillende organisaties gaan aan de slag met bedrijfsuitdagingen
152	HI Delta, vier bedrijven zelf traineeship ontwikkeld	aankomende vakmensen bij 4 bedrijven laten werken, om tot een optimale match te komen.
153	Arbeidsmarktregio Drechtsteden	Publiek: WSP, werkplein, LWL, RMT, RWB, gemeenten Alblasterdam, Hardinxveld Giessendam, Papendrecht, Zwijndrecht, Dordrecht, Hendrik Ido Ambacht, Sliedrecht
154	Arbeidsmarktregio Gorinchem	Publiek: WSP, werkplein, LWL, RMT, RWB, gemeenten Gorinchem, Vijfheerenlanden, Molenlanden
155	Arbeidsmarktregio Haaglanden	Publiek: WSP, werkplein, LWL, RMT, RWB, gemeenten Den Haag, Midden-Delftland, Westland, Delft, Rijswijk
156	Arbeidsmarktregio Holland-Rijnland	Publiek: WSP, werkplein, LWL, RMT, RWB, gemeenten Alphen aan den Rijn, Kaag en Braassem, Leiden, Lisse, Noordwijk, Teylingen, Hillegom, Katwijk, Leiderdorp, Nieuwkoop, Oegstgeest, Zoeterwoude
157	Arbeidsmarktregio Midden-Holland	Publiek: WSP, werkplein, LWL, RMT, RWB, gemeenten Bodegraven-Reeuwijk, Krimpenerwaard, Gouda, Waddinxveen
158	Arbeidsmarktregio Rijnmond	Publiek: WSP, werkplein, LWL, RMT, RWB, gemeenten Albrandswaard, Brielle, Goeree-Overflakkee, Hoeksche Waard, Maassluis, Ridderkerk, Schiedam, Westvoorne, Barendrecht, Capelle aan den IJssel, Hellevoetsluis, Krinpen aan den IJssel, Nissewaard, Rotterdam, Vlaardingen, Zuidplas
159	Arbeidsmarktregio Zuid-Holland Centraal	Publiek: WSP, werkplein, LWL, RMT, RWB, gemeenten Lansingerland, Pijnacker-Nootdorp, Wassenaar, Leidschendam-Voorburg, Voorschoten, Zoetermeer
160	TISA school	STEM, Science, Technology, Engineering and Mathematics, Robotics, 3D Modeling and prototyping, programming, inventor lab
161	Zij-instroom traject Haaglanden	Mensen begeleiden naar werk vanuit WW, WWB en vanuit ander werk. Met Wij Techniek, Installatiewerk, Leerwerkloket Haaglanden. Mogelijkheid voor flexibele en individuele instroom.
162	Werk in Zicht Drechtsteden	Zij instroom trajecten, primair voor jongeren maar ook mogelijkheid vanuit WW, WWB of ander werk. Flexibele instroom.
163	Stichting Nieuwe Banen Rotterdam.	Spindler / Humanitas / Installatiewerk. Doelgroep vooral jongeren uit Rotterdam Zuid. Wijgerichte aanpak vanuit samenwerking.

Nr.	Initiatief	Activiteit
164	Praktische instroom in de techniek.	Werkgeversservicepunt en gemeenten in de regio Midden-Holland (Gouda) / Techniek Nederland / Wij Techniek. Regionaal samenwerkingsproject met individuele maatwerk trajecten voor werkgevers en werkzoekenden.
165	Flexibele instroom en maatwerk	Wij Techniek, gemeenten, UWV, werkgeversservicepunt Holland Rijnland. Doelgroep WW, WWB en vanuit ander werk.
166	Zij-instroom Lomans Totaalinstallateur 2022.	Flexibele instroom, functie-breed en maatwerk.
167	Individuele trajecten met projectplan Teamwork	Wij Techniek Teamwork, project voor instroom naar een functie in de installatietechniek.
168	Individuele doorverwijzingen zonder projectplan Teamwork	Zorgen dat werkzoekenden met belangstelling voor de installatietechniek terecht komen bij de juiste werkgever en met de juiste scholingstrajecten.
169	Sity Academy Gorinchem	Individuele trajecten, flexibele instroom en maatwerk. Doelgroep vanuit WW, WWB of ander werk.
170	Online sessies voor zij-instromer	Bij Wij Techniek voor zij-instromers in de installatietechniek.
171	Expeditie 070	Stichting Jeugdwerk Den Haag. Voor doorverwijzing naar werk in de installatietechniek.
172	Zij-instroom installatietechniek	Samenwerking Maintec, Vakwijs en CroonWolter&Dros
173	Zij-instroom installatietechniek	Gesprekken voor samenwerking tussen Strevon, Vakwijs en Wij Techniek
174	Center of Expertise Cyber Security	Verhogen van cybersecurity van organisaties die niet of onvoldoende zijn toegerust op cyberdreigingen.
175	Cloud Engineering	versterken en intensiveren van samenwerking tussen onderwijs, regionaal bedrijfsleven en gemeenten om de ICT-opleidingen beter aan te laten sluiten op de eisen en wensen van de betrokken bedrijven en de sector. Practoraat Cloud Engineering.
176	Cyberpact	Impact cyber security op de opleidingen en op het werkveld in alle sectoren. PPS voor cybersecurity; groeiende toestroom van studenten cybersecurity en binnen andere mbo-opleidingen meer aandacht geven aan de impact van cybersecurity op het werkveld in alle sectoren. Goede aansluiting van het mbo op de arbeidsmarkt en een doorlopende leerlijn vo-mbo-hbo; leven lang leren en het onderwijs op een vernieuwende manier ontwikkelen en uitvoeren.
177	Digital Factory Composites	Fieldlab Duurzame en circulaire productie van composieten. Alle materialen moeten uiteindelijk worden hergebruikt en gerecycled. Om dit te bereiken zullen we disruptief moeten werken. Daarbij staan de principes van de 'digitale onderneming' centraal.
178	Dutch Growth Factory	Ontwikkeling van digitale en circulaire producten en productieprocessen voor regionale en internationale maakbedrijven (scale-ups, mkb, multinationals). De bouwsector staat voor een flinke uitdaging. Ze moet op het gebied van duurzaamheid investeren in kennis over gezondheid, comfort, materialen en energie. Maar ook in andere manieren van samenwerken, nieuwe vormen van informatie vergaren en kennis ontwikkelen en beheren. Nieuwe technieken moeten meerwaarde leveren voor opdrachtgevers en de leefomgeving. Dutch Growth Factory onderzoekt of dit mogelijk is door gebouwen parametrisch te modelleren en de gerobotiseerde productie vanuit het parametrische model aan te sturen. Een van de uitdagingen is het opzetten van een productie netwerk.
179	Dutch Innovation Factory	IT-community van Zoetermeer en omgeving. Ontmoetingsplek voor onderwijs, onderzoek én ondernemerschap. De Haagse Hogeschool biedt hier verschillende IT-opleidingen aan. Door ICT-onderwijs, onderzoek en bedrijven te verbinden in één gebouw, ontstaat een broedplaats vol interactie en samenwerking en kennisdeling .
180	IT Campus Rotterdam	Samenwerken voor meer IT talent in Rotterdam. De wereld verandert en om bij te blijven zijn IT-skills steeds belangrijker. Ook de vraag naar goed IT-personeel en de behoefte aan IT-kennis is groot, zowel bij werkgevers als bij het onderwijs. IT Campus Rotterdam organiseert de samenwerking tussen deze werelden zodat er meer en beter IT-talent kan worden opgeleid en we de aantrekkingskracht van Rotterdam voor IT-talent en bedrijven verder versterken. Samenwerken aan meer en beter IT-talent voor Rotterdam.
181	IT verband Zuid-Holland	Terugdringen tekort ICT-ers voor het mkb. Zowel vanuit het scholingsaanbod als vanuit de inventarisatie van de behoefte van het mkb bouwen aan een nieuwe leercultuur binnen het mkb. Werkgevers, koepelorganisaties en HR-managers koppelen aan bestaande opleiders en talent, voor borging duurzame matching vraag/aanbod . IT Verband Zuid Holland wordt het platform om, met het mkb, interventies te ontwikkelen en uit te voeren voor meer talenten

Nr.	Initiatief	Activiteit
		met ICT- en cyber vaardigheden in het mkb, meer mkb'ers die samen met onderwijs innoveren en groeien in hun digitale denken en doen, en op meer mkb-werknemers die deelnemen aan Leven Lang Ontwikkelen.
182	The Hague Security Delta	Security Delta is the Dutch security cluster. They share their knowledge and collaborate on innovative security solutions, which can be scaled within the Netherlands and internationally.
183	WE-IT	WE-IT is een consortium van bedrijven, opleiders en overheden in Zuid-Holland met als doel meer mensen om/bij te scholen in ICT en digitalisering.
184	Go Dare	Go dare is opgezet en wordt gefaciliteerd door Lely. Het is een techniek ontdekplek voor basisscholen in Maasland en Maassluis, wo studenten hebben ook locatie daar. Het initiatief is nog groeiend. Het is een Good Practise.
185	IW, open dag Elektro-en Installatietechniek	oriëntatie op werken en leren in de installatietechniek, 6x tussen 15-1-22 en 6-6-23
186	IW, open dag Elektro-en Installatietechniek	oriëntatie op werken en leren in de installatietechniek, 7x tussen 8-11-22 en 23-5-23
187	IW, open dag Elektro-en Installatietechniek	oriëntatie op werken en leren in de installatietechniek, 8x tussen 1-11-22 en 20-6-23
188	IW, open dag Elektro-en Installatietechniek	oriëntatie op werken en leren in de installatietechniek, 7x tussen 22-11-22 en 13-6-23
189	Bouwmensen en Inframensen	oriëntatie op werken en leren in de bouw en infra, open dag november 2022
190	ROC Mondriaan	Open dagen alle opleidingen, waaronder techniek, 7-2-23
191	ROC Mondriaan	Open dag Inholland Delft (Technologie en Engineering)
192	ROC Mondriaan	Doe-middag opleiding Technicus engineering Delft
193	ROC Mondriaan	Open dag Inholland Delft (Technologie en Engineering)
194	ROC Mondriaan	Doe-middag opleiding Technicus engineering Delft
195	ROC Mondriaan	Open dag Inholland Delft (Technologie en Engineering)
196	ROC Mondriaan	Doe-middag opleiding Technicus engineering Delft
197	ROC Mondriaan	Open dag Inholland Delft (Technologie en Engineering)
198	ROC Mondriaan	Doe-middag opleiding Technicus engineering Delft
199	mboRijnland	Online infomoment
200	mboRijnland	Infomoment voor ouders
201	mboRijnland	MBO markt Hooglandse Kerk
202	mboRijnland	MBO markt Hooglandse Kerk
203	mboRijnland	Online info rond instroommoment november
204	mboRijnland	GoForIt
205	mboRijnland	GoForIt
206	mboRijnland	Studiebeurd Midden
207	mboRijnland	Proefstuderen
208	mboRijnland	Proefstuderen
209	mboRijnland	Proefstuderen
210	mboRijnland	Bekijk je toekomst nu beurs
211	mboRijnland	Bekijk je toekomst nu beurs
212	mboRijnland	Inloopmoment
213	mboRijnland	Online infomoment voor ouders

Nr.	Initiatief	Activiteit
214	mboRijnland	Open dag
215	mboRijnland	Inloopmoment
216	mboRijnland	Keuzebegeleidingsdag
217	mboRijnland	Online Keuzebegeleiding
218	mboRijnland	Online infomoment
219	mboRijnland	Inloopmoment
220	mboRijnland	Open dag Next College + intake
221	mboRijnland	Online infomoment
222	mboRijnland	Open dag Next College + intake
223	mboRijnland	Meer beleven
224	ROC DaVinci College	Open dag
225	ROC DaVinci College	Open dag
226	Techniek College Rotterdam	Open dag
227	Techniek College Rotterdam	Open dag
228	Techniek College Rotterdam	Open dag
229	Techniek College Rotterdam	Open dag
230	Techniek College Rotterdam	Online Tech-dag
231	Techniek College Rotterdam	Online Tech-dag
232	Techniek College Rotterdam	Online Tech-dag
233	Techniek College Rotterdam	Online Tech-dag
234	Techniek College Rotterdam	Infodag
235	Techniek College Rotterdam	Infodag
236	Make Tech Yours Digi-doener lessen (FME)	Lessen om tieners te enthousiasmeren voor technologie, gegeven door mensen vanuit FME bedrijven

Bijlage 3: Uitwerking sessie werkgeversperspectief



Techniekinstroom Provincie Zuid-Holland

Sessie Werkgeversperspectief 19 december 2022

Het doel van het kwartier maken in Zuid-Holland, is te komen tot aanbevelingen voor meer effectiviteit en efficiëntie bij initiatieven die bijdragen aan meer instroom in de techniek in Zuid Holland. Instroom valt uiteen in diverse aspecten. Het kwartier maken onderscheidt techniekpromotie, zijinstroom, het werkgeversperspectief en de rol van instrumentarium zoals subsidieregelingen.

Het werkgeversperspectief, omvat een verkenning naar onderwerpen rondom het werven en behouden van nieuwe medewerkers, naar mogelijke verbeteringen in de aanpak van werkgevers bij het werven, selecteren en aannemen van nieuwe medewerkers.

De inzichten rondom het werkgeversperspectief zijn opgehaald bij twee experts rondom recruitment en human resource management: Anette Wennink (senior recruiter, diverse interim opdrachten) en Liesbeth de Ruiter (team lead HR Consultants at Allseas).

De experts hebben hun visie en inzichten gedeeld, vanuit verschillende invalshoeken, onderscheiden naar grootbedrijf en mkb, bedrijven die veelvuldig of zelden vacatures hebben en wervingsactiviteiten met en zonder ondersteuning van externe recruiters.

Dit document geeft een uitwerking van de inzichten en aanbevelingen die zij hebben gedeeld, per onderwerp en daar waar mogelijk vertaald naar do's en don't's.

Achtereenvolgens komende volgende onderwerpen aan bod:

1. Wervingsbronnen
2. Profielomschrijving / vacaturetekst
3. Selectieproces
4. Assessments
5. Het bieden van loopbaanpaden
6. Onboarden van de kandidaat
7. Algemene tips

1. Wervingsbronnen

Gangbare wervingsbronnen zijn plaatsing op de eigen website van het bedrijf en LinkedIn, met als extra impuls de eigen medewerkers en netwerk de vacature flink laten delen. Zuid-Holland kent daarnaast nog enkele lokale platforms, die ook succesvol worden ingezet. Een voorbeeld is www.watertalent.nl.

Bedrijven kunnen zich opstellen als sponsor van een kennisinstelling, waarmee zij toegang krijgen tot alumni. Voor het MKB individueel is dit niet een voor de hand liggende route; mogelijkheden die er zijn om alsnog een verbinding te leggen is het bieden van stageplekken, verzorgen van gastlessen en het bieden van praktijkopdrachten. Onderwijsinstellingen werken hiervoor graag met MKB samen en je maakt je bedrijf, de beroepen, je sector en de mogelijkheden bekend bij je (aankomende) doelgroep. De werving staat of valt met de omschrijving van het profiel.

AANBEVELINGEN WERVINGSBRONNEN ONDERSCHIEDEN IN:	
Advies	Valkuilen
Denk voor de keuze van je wervingsbron aan de doelgroep die je zoekt. In bepaalde situaties kan het helpen om heel lokaal te werken, bijvoorbeeld een poster op een winkeldeur.	LinkedIn is geen goed medium voor 'blue colour' vacatures.

AANBEVELINGEN WERVINGSBRONNEN ONDERSCHIEDEN IN:	
Advies	Valkuilen
Gebruik bestaande platforms, van Indeed tot lokaal (wattalent).	
Denk ook aan de infrastructuur van branche verenigingen of specifieke <u>career</u> -sites.	
Verbind je met kennisinstellingen via sponsoring, gastlessen, stages of praktijkopdrachten.	
De 'blue colour' doelgroep is bereikbaar via <u>Facebook</u> , <u>instagram</u> en <u>TikTok</u> ; evt. met gerichte marketing.	

2. Profiel omschrijving/vacaturetekst

De omschrijving van het profiel is de kern van de werving. het is dan ook heel belangrijk om hier veel aandacht aan te besteden.

Nog veel te vaak grijpen werkgevers bij een vacature terug naar een bestaand profiel, waardoor de inhoud de lading niet (meer) dekt en de tekst ook vaak de eigentijdse doelgroep niet aanspreekt.

AANBEVELINGEN PROFIEL/VACATURETEKST ONDERSCHIEDEN IN:	
Advies	Valkuilen
Stel voor je vacature een nieuw profiel op, op basis van een goede scan.	De ontorechte aanname dat de doelgroep het bedrijf wel kent, hier te weinig aandacht aan besteden.
Zet je organisatie duidelijk en aantrekkelijk neer.	Uitgaan van gedateerde omschrijvingen.
Maak je profieltekst pakkend en richt je actief op de persoon die je zoekt en diens kennis en kunde; spreek de ambitie aan. "jij gaat... jij bent..."	Gebruik van standaard termen die nietszeggend zijn, zoals 'mensenmens' en duizendpoot.
Pas je taal aan op de doelgroep die je zoekt. Houdt rekening met leeftijd, levensfase, cultuur en diversiteit. Techneuten zien graag een opsomming, andere doelgroepen juist een verhalende opzet.	Mismatch woordgebruik en doelgroep: masculiene woorden (competitie, ambitie, etc.) wanneer je een vrouw zoekt
Je kunt werken met een template voor je organisatie, maar vul deze in met oprechte tekst.	Hogere eisen stellen dan eigenlijk noodzakelijk is.
Geef een eerlijk beeld van de mogelijkheden.	
Houdt de functieomschrijving beknopt.	
Stel het salaris vooraf vast, op basis van realistisch budget.	
Werf op basis van de uitstraling van je bedrijf en de inhoud van de functie.	
Vermelden van parttime of thuiswerk <u>mogelijkheden</u> vergroot het aantal geïnteresseerden.	

3. Selectieproces

Het selectieproces vraagt om een zorgvuldige aanpak. Dit is niet alleen om de best passende kandidaat te vinden. De aanpak van het selectieproces, bepaalt de uitstraling van het bedrijf. Zoals de kandidaat terugkijkt op het proces, zo zal zijn mening zijn over het bedrijf. Dit staat eigenlijk nog los van of de kandidaat de functie heeft gekregen of al dan niet heeft geaccepteerd.

De verplichting van fulltime werken is niet voor alle functies relevant, vaak voldoet een inzet van 32 uur per week ook. Om zoveel mogelijk kandidaten in beeld te krijgen, is het dus verstandig om bij het opstellen van de vacaturetekst goed te onderzoeken wat noodzakelijk is en waar je flexibel kunt zijn.



AANBEVELINGEN SELECTIEPROCES ONDERSCHIEDEN IN:	
Advies	Valkuilen
Onderzoek of fulltime werken voor de betreffende functie nu <u>echt</u> nodig is, en waarom. Wat gaat er mis bij een parttime invulling van de functie.	Onvoldoende aandacht besteden aan parttime mogelijkheden.
De gesprekken met de kandidaat heeft ook een PR-waarde, neem dit serieus met een warm welkom, goede omgangsvormen, aandacht voor de kandidaat.	Slechte uitstraling van het bedrijf door kandidaten te laten wachten, onduidelijke uitnodiging te sturen, onvoorbereid het gesprek te voeren, etc.
Stel een vacature juist eens parttime, dat opent deuren voor nieuwe doelgroepen. 2x 20 uur is ook 40!	Kandidaten lang laten wachten op een reactie, in deze arbeidsmarkt zijn ze snel weer weg.
Voorkom een eenzijdig oordeel met een tweede gesprek met andere gesprekspartners.	Werk geen kopie van jezelf.
Hanteer goede interviewtechnieken, waarmee de gesprekken met verschillende kandidaten <u>daadwerkelijk</u> vergelijkbaar zijn.	Aannames doen. (Er zijn trainingen die zich hierop richten!)
Veranderen van baan is ingrijpend voor een kandidaat, heb hier oog voor, haal in een gesprek snel de spanning uit de lucht.	De kandidaat de regie over laten nemen, waardoor de procedure onnodig lang duurt.
Houdt je grenzen vast en houdt rekening met de invloed van toekenningen op de zittende populatie.	Een hoger salaris afspreken, dan de zittende medewerkers krijgen kan leiden tot ongewenste uitstroom van de zittende populatie.
Geef kandidaten snel antwoord op de reactie, geen weken van radiostilte.	Vooroordelen een rol laten spelen in de selectie van de reacties (<u>motivatiebrieven en cv</u>)
Geef het proces altijd de waarde van een tweede gesprek, ook wanneer je er al uit bent. Ook de kandidaten kan nog met vragen zitten vanuit het eerste gesprek.	Te snel beslissen.

4. Assessments

Het inzetten van externe assessments voor selectiedoeleinden, lijkt tegenwoordig minder vaak ingezet te worden. Op de inzet van interne testen is minder zicht. Soms worden externe testen ingezet om leerdoelen te verzamelen, die belangrijk zijn voor het inwerk proces en de verdere ontwikkeling. In de krappe arbeidsmarkt, kiezen sommige werkgevers voor het inzetten van een leerbaarheidstest. Wanneer dit goed is en de werkgever heeft een goede indruk van de persoon, wegen verdere gerichte kennis en ervaring minder mee, omdat zij dit de kandidaat zelf (laten) bijbrengen.

AANBEVELINGEN ASSESSMENTS ONDERSCHIEDEN IN:	
Advies	Valkuilen
Een test of assessment kan beter ingezet worden ter ondersteuning, dan als primaire selectietool.	De inzet van een assessment kan demotiverend werken op de kandidaat.
Goede selectiegesprekken maken de inzet van testen minder belangrijk.	

5. Het bieden van Loopbaanpaden

Wanneer een kandidaat wisselt van baan, kan dat zijn om de betreffende functie of om het perspectief dat hij hier achter ziet. De meeste kandidaten maken hun keuze echt voor langere termijn en kiezen hierbij ook voor ontwikkeling. Het bieden van perspectief is niet alleen een mogelijke tool om medewerkers te werven, het speelt ook een belangrijke rol in het behouden van je medewerkers.



AANBEVELINGEN RONDOM LOOPBAANPADEN ONDERSCHIEDEN IN:	
Advies	Valkuilen
Wees transparant over de al dan niet bestaande perspectieven op termijn.	Aangeven dat je perspectief biedt en dit vervolgens niet waarmaken.
Het bieden van ontwikkelmogelijkheden is aantrekkelijk voor veel kandidaten, mits waargemaakt.	

6. Onboarden

Wanneer een werkgever en een kandidaat elkaar hebben gevonden, is het proces nog niet gestopt en blijft zorgvuldigheid belangrijk. Dit betreft niet alleen de ervaring van de eerste werkdag en het inwerktraject, het is ook goed om de radiostilte in de periode dat een kandidaat uitwerkt bij de huidige werkgever een keer positief te doorbreken.

AANBEVELINGEN RONDOM ONBOARDEN ONDERSCHIEDEN IN:	
Advies	Valkuilen
Doorbreek de uitwerktijd van de kandidaat elders eens met een kort whatsapp berichtje.	Te weinig tijd en aandacht besteden aan het <u>onboardings proces</u> van de kandidaat.
Maak dat de kandidaat zich welkom voelt.	De kandidaat 'laten zwemmen' op de eerste werkdagen.

7. Algemene tips

- Wervingsprocedures zijn erg verweven met marketing, zeker in de huidige arbeidsmarkt.
- Zet de kandidaat beleving centraal in het wervingsproces; ook een afgewezen kandidaat kan een positief beeld van de organisatie hebben en verspreiden. En op een later moment wellicht opnieuw solliciteren.
- Indien een bedrijf zelf niet over de kwaliteit beschikt om een goede wervingsprocedure in te zetten, zijn er ondersteuningsmogelijkheden zoals de dienst inkopen of het volgen van een training.

	Zelden vacatures	Frequent vacatures
Eigen HR afdeling	Training volgen	Goede werkprocessen inrichten
Geen eigen HR afdeling	Eenmalige expertise inhuren	Vast contract met externe expertise

Bijlage 4: Opgehaalde inzichten, buiten gevraagde scope

De uiteenlopende gesprekken die de kwartiermakers hebben gevoerd, hebben veel informatie opgeleverd. Deze informatie is zo veel mogelijk verwerkt in het rapport.

Enkele inzichten vanuit de gesprekken, vielen buiten de scope van het kwartier maken.

Omdat deze inzichten wellicht relevant kunnen zijn voor vervolgstappen in Zuid-Holland, zet deze bijlage enkele van deze inzichten op een rij:

1. *Inzet oudere medewerkers.*

Er is een grote hoeveelheid 60+ medewerkers, die misschien heel goed in staat is om kennis over te dragen aan de nieuwe generatie, of techniek te promoten. Het zou ook hun fysieke arbeidslast kunnen verlagen. Er is al een bedrijf in Zuid-Holland, dat hier concrete plannen voor aan het uitwerken is.

Hindernissen vanuit de praktijk, bij een bedrijfsoverstijgende inzet, kunnen zijn: wetgeving rondom kwalificaties van docenten en inkomensval voor de medewerkers.

2. *Onderwijsbudget kleine opleidingen.*

De huidige systematiek van onderwijsfinanciering laat geen ruimte voor 'kleine' opleidingen, die dreigen we in toenemende mate te verliezen. De financiering voor de inrichting van een wiskunde lokaal schijnt even groot te zijn als de financiering voor een technieklokaal; wellicht zou een differentiatie in financiering kunnen helpen.

3. *Techniek brede traineeships*

Hoe beter aankomende vakmensen bekend zijn met de verschillende mogelijkheden in de techniek, hoe beter zij een keuze kunnen maken voor een werkplek die hen goed past. Hierbij kan ook het verschil tussen groot- en kleinbedrijf een rol spelen.

Wellicht is het een optie om, met bedrijfstakscholen en/of opleidingsbedrijven, traineeships uit te werken, over de breedte van de verschillende technische sectoren.

4. *Werven internationaal talent*

De aanpak voor het werven van internationaal talent is versnipperd, vooral omdat deze activiteiten vanuit verschillende delen van Nederland worden opgepakt, met weinig onderlinge afstemming. Een landelijk gecoördineerde aanpak voor de werving van internationaal talent, zou de doelgroep een meer eenduidig beeld kunnen geven en onderlinge concurrentie kunnen voorkomen, zodat de campagnes effectiever worden.