

# RESKILLING IN BRAINPORT



**BRAINPORT  
EINDHOVEN**





## **DRIE JAAR RESKILLING IN DE BRAINPORTREGIO**

*In 2021 zijn gemeente Eindhoven, gemeente Helmond en Brainport Development als projectpartners het 'Reskilling in Brainport' project gestart. Ons doel? Het versterken van zij-instroom naar de krapteberoepen transport & logistiek, zorg & welzijn en tech & IT. Het project in de huidige vorm nadert nu het einde van de looptijd. We hebben veel geleerd, onder meer dat het een belangrijk en kansrijk thema is, maar ook dat zij-instroom complex is en maatwerk vraagt. Het eindresultaat is dat 189 zij-instromers met een omscholingsopleiding en/of baan zijn gestart.*

### **Aanleiding – hoe het begon**

De krapte op de arbeidsmarkt was in 2021 de belangrijkste reden om dit project te starten, want één van de grootste uitdagingen voor bedrijven en organisaties in de Brainportregio is nog altijd het vinden van personeel. Met het omscholingsproject 'Reskilling in Brainport' worden gemotiveerde omscholingskandidaten gekoppeld aan werkgevers die op zoek zijn naar technisch, zorg, of IT-talent. Dat kan van werk naar werk zijn, maar ook van uitkering naar werk of anderszins.

### **Samenwerking centraal**

Een zij-instroomproject opzetten en uitvoeren, dat kun je niet alleen. Het Leerwerkloket Zuidoost-Brabant, Leerwerkloket Helmond-De Peel en Transvorm zijn waardevolle partners geweest in de dagelijkse uitvoering. En ook de samenwerking met UWV, Ergon, Senzer, Werkgelegenheidsteam Eindhoven, Lefgozer, Ontdekde zorg Contactpunt en Huis naar Werk is zeer relevant. Zonder de betrokkenheid van deze en andere partijen waren de resultaten niet behaald.

### **Koploperbedrijven**

Voor alle drie de sectoren is een enthousiaste groep van wat we noemen 'koploperbedrijven' opgezet. Deze werkgevers zijn betrokken bij het project omdat ze open staan voor zij-instromers, graag samenwerken en net dat ene stapje extra willen zetten. De inzet en betrokkenheid van deze werkgevers was niet vanzelfsprekend, het zijn en blijven immers ondernemers. Maar ook zij geloven in reskilling. De deelname van deze koplopers was cruciaal voor het succes van het project.

### **Scholing en ontwikkeling**

Ook de opleiders in de regio vervullen een belangrijke rol in dit project. Zo ontwikkelden Summa College en ROC Ter AA de IT zij-instroomopleiding Techsupport-medewerker. Dit is een mooi voorbeeld van samenwerking die in het project is ontstaan.

De afgelopen drie jaar heb ik, als projectleider van 'Reskilling in Brainport', met veel plezier aan dit project gewerkt. En ik ben bijzonder trots op wat we samen met alle partners hebben bereikt. Als afsluiting van het project hebben we dit boekje gemaakt, waarin we niet alleen de behaalde resultaten en opgedane ervaringen delen, maar juist ook de verhalen van betrokken mensen. Een naslagwerk waarin we terugkijken op het project maar ook vooruitkijken naar reskilling in de toekomst. Want dat er een toekomst voor reskilling in de Brainportregio is, dat is zeker!

### **Richard Kerste**

**Senior Projectmanager Arbeidsmarkt  
Brainport Development**

### **Namens de projectpartners:**

**Gemeente Eindhoven**  
**Gemeente Helmond**  
**Brainport Development**



# ‘IEDERE NIEUWE MEDEWERKER KRIJGT EEN BUDDY’

Noëlle Derks is HR Business Partner bij technisch dienstverlener Kuijpers. Daar zet ze zich onder andere in voor het aantrekken en begeleiden van zij-instromers. Kuijpers was vanaf het begin een van de koplopersbedrijven in het Reskilling project.



## **Bij Kuijpers is er veel aandacht voor zij-instroom. Waarom?**

‘Ik vind het belangrijk dat we vooral naar iemands motivatie en interesses kijken, in plaats van naar het cv. Sommige mensen hebben, om welke reden dan ook, hun opleiding nooit af kunnen ronden. Terwijl ze wél heel geschikt zijn voor de techniek. Zonde om hen te laten lopen. Zeker nu het personeelstekort in de techniek steeds verder oploopt. Daarom kiezen we voor een andere blik: wat kunnen wij bieden, zodat die persoon toch bij ons aan de slag kan? Denk aan begeleiding en opleidingsmogelijkheden. Daar zetten we volop op in.’

## **Wie zijn dan die zij-instromers?**

‘Dat zijn heel verschillende mensen: van een voormalig banketbakker tot een beveiligger. Vaak met een gemene deler: ze hebben affiniteit met techniek. Toch hebben ze nooit eerder voor die sector gekozen, bijvoorbeeld vanwege hun opleiding. Of omdat ze niet wisten wat er allemaal onder valt. Het is namelijk zoveel meer dan service en onderhoud of project-en uitvoeren. Dat wij deze vaak dankbare en betrokken medewerkers een kans kunnen bieden, maakt me heel trots.’

## **Wat vind je belangrijk voor zij-instromers?**

‘Ik heb de afgelopen jaren wel geleerd dat er voldoende tijd en aandacht voor zij-instromers moet zijn. Niet alleen als diegene net begint, maar ook daarna. Zo voorkom je

dat ze uitstromen. Voor ons begint dat met een meeloopdag. De zij-instromer kan op die manier ontdekken of het werk bij hem of haar past. Daarnaast krijgt iedere nieuwe medewerker een buddy. Dat is een ervaren collega, bij wie ze met vragen terecht kunnen. Diegene checkt zelf ook regelmatig hoe het met de nieuwe medewerker gaat. Zelf weet ik hoe belangrijk die rol is. Toen ik vanuit de logistieke sector bij Kuijpers begon, vond ik het heel fijn dat ik altijd bij iemand terecht kon voor hulp én steun.’

## **Welke tip heb je voor andere organisaties?**

‘Creëer draagkracht voor zij-instromers. Als het hele team weet en accepteert dat zij-instromers een beetje extra aandacht nodig hebben, kan diegene in zijn kracht komen te staan. Blijf daarnaast ook investeren in deze medewerker. Zo vergroot je de kans dat ze in onze mooie sector blijven werken.’

# ‘HET DRAAIT HIER OM MIJN COMPETENTIES, NIET MIJN CV’

*Jarno van Bakel werkte jarenlang in de retail, maar maakte vorig jaar de overstap naar de technische sector. Op dit moment volgt hij een ontwikkelprogramma bij Kuijpers.*

## **Vanwaar de keuze om je om te scholen?**

‘Ik ben opgeleid als laborant, maar wist al tijdens mijn studie dat ik niet in die sector wilde werken. Het werk was te individueel voor mij. Ik belandde na mijn studie in de retail. Zo werkte ik onder andere bij verschillende supermarkten en ruim zeven jaar bij een bouwmarkt. Eerst in de

verkoop, daarna als voorraadbeheerder. Een prima werkplek. Toch kon ik mijn interesse voor techniek niet meer negeren. Als er in die bouwmarkt monteurs kwamen voor bepaalde installaties stond ik er met mijn neus bovenop. Daar moest ik iets mee.’

*Lees verder op pagina 5*



Vervolg van pagina 4

### Hoe ben je bij Kuijpers terechtgekomen?

'Vanwege mijn autisme spreek ik regelmatig met mijn begeleider van stichting WIJeindhoven. Ook over mijn werk. Hij stond helemaal achter mijn idee om de technische sector te ontdekken. Via hem ben ik in contact gekomen met Leerwerkloket Helmond-De Peel. Die koppelde mij, via het Reskilling project, aan Kuijpers. In dit hele proces werd mijn cv steeds opzijgeschoven. Het draaide veel meer om mijn competenties en om wie ik ben. Dat vond ik heel prettig. Uiteindelijk mocht ik als trainee bij Kuijpers starten. Daardoor kan ik op verschillende plekken meekijken: service en onderhoud, installatietechniek en werkvoorbereiding.'

### Wat heeft deze keuze jou gebracht?

'Meer werkplezier en een nieuwe uitdaging. Dat laatste was er na twintig jaar in de retail wel uit. Ik heb bij Kuijpers al veel geleerd. Zo weet ik nu dat een kantoorfunctie als werkvoorbereider het beste bij mij past. Ik ben erg nauwkeurig en die kwaliteit kan ik op deze plek goed gebruiken. Ook zijn hier veel doorgroei-mogelijkheden.'

### Wat vond je lastig in dit hele zij-instroomtraject? En wat viel juist mee?

'Werken in een andere sector is een grote verandering. Door mijn autisme vallen zulke veranderingen niet altijd mee. Ik merk nu dat ik behoefte heb aan rust. Gelukkig gaan mijn leidinggevende en collega's goed met mijn diagnose om. Dat viel me juist erg mee. Ik vind het technisch tekenen bijvoorbeeld geweldig, maar was ook bang dat ik me in de details zou verliezen. Dat kaartte ik bij mijn leidinggevende aan. Die draaide het om: die nauwkeurigheid is juist mijn kracht, benadrukte hij. Dat vond ik heel mooi.'



## 'SOMS IS STOPPEN HET BESTE WAT JE KUNT DOEN'

*Met het Reskilling project wordt een impuls gegeven aan zij-instroomtrajecten in de ICT, zorg en techniek. De sectoren logistiek en transport waren aanvankelijk ook onderdeel van het project. 'Ook daar is uiteraard veel nieuw personeel nodig. Maar dan met name mensen die snel inzetbaar zijn, met 'gouden handen'', zegt Rob Stoffels, accountmanager in het werkgelegenheidsteam van de gemeente Eindhoven. 'Dat bleken niet zozeer functies waar omscholing voor nodig is. We concludeerden: hier ligt een andere behoefte.'*

Als accountmanager helpt Rob werkgevers in Eindhoven met arbeidsgerelateerde vraagstukken. 'In de praktijk betekent het dat ik mensen met een (kleine) afstand tot de arbeidsmarkt verbind aan werkgevers met een openstaande vacature.' Vanuit die rol nam hij deel aan het Reskilling project. 'Het doel? Kijken op welke manier we werkgevers in de transport en logistiek kunnen ondersteunen als het gaat om omscholing. Na verloop van tijd kon ik samen met mijn collega van de gemeente Helmond twee conclusies trekken.'

### Behoeft aan specifieke functies

Allereerst bleek de transportsector zelf al goed ingericht op omscholing te zijn. 'Een voorbeeld is omscholing tot vrachtwagenchauffeur. Werkgevers klopten daarvoor al bij andere instanties aan, die de opleiding ook financieren.' In de logistiek bleek vooral behoefte aan specifieke



Rob Stoffels

functies. 'Orderpicker bijvoorbeeld. Functies die ze het liefst nog gisteren ingevuld willen hebben én waar (om)scholing niet nodig is.' Het projectteam moest dus concluderen dat het beter was deze sector los te laten. 'Dat is een van de krachtigste dingen die we konden doen. Daardoor kon er meer aandacht én financiële middelen naar sectoren waar het goed gebruikt kan worden.'

### In mogelijkheden denken

Rob blijft positief over omscholing. 'Het kan heel waardevol zijn voor bedrijven, maar dan moeten ze daar ook voor open staan. Ik denk wel dat de oplossing voor het personeelstekort niet alléén in omscholing zit. Kijk als werkgever breed: hoe ziet de huidige werkzoekende eruit? En hoe sluit je daarbij aan? De wens om parttime te werken is in Nederland bijvoorbeeld groot, maar zeker in de logistiek niet de norm. Als je daar toch voor open staat en in mogelijkheden denkt, betaalt dat zich uiteindelijk uit.'

# FACTSHEET

**189**

zij-instromers  
aan de slag met  
opleiding en/of  
baan



Waarvan:

- 9 Transport & logistiek
- 94 Zorg & welzijn
- 20 Techniek
- 66 IT

Zij-instromers in de IT:

**45 mannen, 21 vrouwen**

Zij-instromers in de techniek:

**17 mannen, 3 vrouwen**

Zij-instromers in de zorg  
en welzijn:

**17 mannen, 77 vrouwen**

Voor techniek en IT  
bezochten door de  
(online) wervings-  
campagnes  
**32.500** mensen de  
landingswebsite van  
het Leerwerkloket. Met  
**334** mensen is één of  
meerdere stappen in  
het zij-instroomtraject  
doorlopen.



Aantal deelnemende

**werkgevers:**

In **techniek: 12**

In **IT: 18**

In **zorg & welzijn: 16**

Werkgevers in o.a.

**Eindhoven, Deurne,  
Veldhoven, Helmond,  
Nuenen en Bergeijk**

Aantal deelnemende **opleiders: 8**



## Techniek

Zij-instromers van  
uitkering naar werk: 50%  
Zij-instromers van werk  
naar werk: 45%  
Overig: 5%



## Zorg & welzijn

Zij-instromers van uit-  
kering naar werk: 16,5%  
Zij-instromers van werk  
naar werk: 83,5%



## IT

Zij-instromers van  
uitkering naar werk: 54%  
Zij-instromers van werk  
naar werk: 20%  
Overig: 26%

Zij-instromers werkten  
hiervoor in verschillende  
vakgebieden:  
**Toerisme, onderwijs,  
retail, logistiek en  
horeca** bijvoorbeeld

Netwerk van **170 personen** van arbeidsmarkt-  
partners, opleiders, werkgevers en stakeholders  
betrokken bij het Reskilling project



# 'WERKGEVERS: KIJK ANDERS NAAR TALENT'

*Om van zij-instroming een succes te maken, is óók een investering vanuit de werkgever nodig. Dat is de boodschap van Richard Kerste, Inge van Stiphout, Gert-Jan van Breugel en Robbert Lexis. 'Omscholingskandidaten zijn er écht wel. Steek je daar als werkgever voldoende tijd en begeleiding in, dan krijg je er heel loyale en gemotiveerde werknemers voor terug.'*

Op het kantoor van Brainport Development komen de samenwerkingspartners van het eerste uur (in het traject voor techniek en IT) samen. Tegenover projectleider Richard nemen Inge (manager Leerwerkloket Helmond-De Peel) en Gert-Jan (werkgeversadviseur Leerwerkloket Zuidoost-Brabant) plaats. Aan de kop van de tafel zit Robbert, werkzaam als senior adviseur werkgeversdiensten bij het UWV. 'Er is geen quick fix om het personeelstekort op te lossen', vertelt hij. 'Maar ik denk dat omscholing wél een belangrijke sleutel tot succes is. In de IT bijvoorbeeld blijven vacatures soms een jaar openstaan. In de tussentijd hadden ze ook een zij-instromer kunnen opleiden tot die functie. Maar dat vraagt echt om een andere blik op talent.'

## In de rij

Gert-Jan herkent dat. 'Het schaap met de vijf

poten is niet meer te vinden. Kijk daarom naar de drie poten die er wel zijn en bouw samen aan die vierde. Bijvoorbeeld door omscholing.' Vanaf het begin van het Reskilling project bleek er voldoende interesse te zijn. Na een eerste wervingscampagne meldden zich al 150 geïnteresseerden voor omscholing naar de IT. 'We dachten dat werkgevers in de rij zouden staan om daar gebruik van te maken. Dat bleek niet zo te zijn.'

*'Omscholing is een belangrijke sleutel tot succes'*



Gert-Jan van Breugel

Richard Kerste

**Alle lagen van de organisatie betrekken**  
Waarom die werkgevers zich stilhielden? Richard heeft wel een idee: 'Het is belangrijk dat er binnen het héle bedrijf draagvlak is voor zij-instromers. Zo niet, dan stukt het ergens.' Robbert vult aan: 'Ik zie regelmatig dat de directie wel achter omscholing staat. Maar het moet eerst door al die lagen van de organisatie heen, voordat het echt landt.' Inge knikt. 'Bovendien hebben best veel bedrijven nog een traditionele manier van recruitment. Als een kandidaat al een passend diploma of werkervaring heeft, kan er snel ingewerkt worden. Dat is bij omscholing natuurlijk niet zo. Maar als je nú in deze mensen investeert, heb je daar in de toekomst profijt van.'



Inge van Stiphout

## Route

De vier werken al vanaf het begin van het Reskilling project samen. Gezamenlijk zetten zij een route op voor werkzoekenden en werkgevers: van een loopbaanadvies en screening naar oriëntatie en vervolgens via omscholing naar een nieuwe baan. 'Voor werkgevers begint het al bij die oriëntatiefase', vertelt Gert-Jan. 'Open je deuren en laat mensen komen kijken en proeven.' Richard: 'En houd daarbij in gedachten: oriënteren is niet hetzelfde als solliciteren. Vraag niet meteen naar iemands papieren.'

Dat schrikt af. Geef mensen ook de tijd: een carrièreswitch met een nieuwe baan in een nieuwe sector is een ingrijpende verandering.'

*'Zij-instromers zijn héél gemotiveerde werknemers'*

## Prachtig voorbeeld

Gelukkig zien de projectleden ook bedrijven die het al heel goed doen. Gert-Jan: 'Daar ziet iedereen het belang van zij-instromers: van de directie tot op de werkvloer. Omscholers worden goed begeleid, bijvoorbeeld



Robbert Lexis

doordat ze gekoppeld zijn aan een buddy. Vanuit het project krijgen ze ook een jobcoach, voor niet-werkinhoudelijke vragen. Het resultaat: heel gemotiveerde werknemers, die echt niet voor een paar euro extra ergens anders naartoe gaan.' Inge zag dat van dichtbij gebeuren. 'Mijn zwager had al een aantal jaar een WIA-uitkering. Hij kon én wilde weer onderdeel uitmaken van de arbeidsmarkt. Zijn interesse lag altijd al bij de IT. Hij schoolde zich om en heeft nu een geweldige baan in die sector. Zijn huidige werkgever waardeerde de rugzak vol met andere (werk) ervaring die hij met zich meebracht. En bood hem een kans. Een prachtig voorbeeld.'



# SÁMEN DE UITDAGINGEN IN DE ZORG AANGAAN



*Bijna 100 inwoners van de Brainportregio schoolden zich de afgelopen jaren om tot zorg-medewerker. Goed nieuws, want het tekort in de sector is nijpend en loopt alleen maar verder op. Daarom zetten regionale zorg- en welzijnsorganisaties, gemeenten, onderwijsinstellingen, Transvorm en Brainport Development samen de schouders onder deze maatschappelijke uitdaging. 'Als je met de neuzen dezelfde kant op staat, van elkaar wilt leren én open durft te zijn, kun je succesvol samenwerken.'*

'Omscholing is misschien niet dé oplossing voor het personeelstekort, maar het helpt wel ontzettend.' Aan het woord is Maarten Fieret, beleidsmedewerker onderwijs en arbeidsmarkt bij gemeente Helmond voor de arbeidsmarktregio Helmond-De Peel. 'Met de huidige en toekomstige tekorten moet je alle initiatieven die werken met beide handen aangrijpen.' Dat vindt ook Wendy Duijvesteijn. Ze is projectleider bij Transvorm, de werkgeversorganisatie voor zorg en welzijn in Brabant. 'Mensen kiezen niet langer voor een baan voor het leven. Interesses en behoeftes veranderen en dat zie je terug in

onze loopbanen. Daar sluit omscholing bij aan en dat moet je als regio dan ook faciliteren.'

## Lefgozers

Dat je in je eentje het personeelstekort in de zorg niet kunt oplossen, weten ze in de Brainportregio al lang. Daarom werken de regionale zorg- en welzijnsorganisaties al enige tijd samen. 'Maar dankzij een subsidie van Metropoolregio Eindhoven in het Reskilling project konden we nog meer investeren in projecten die al liepen', zegt Maarten. 'Een voorbeeld is het omscholingsprogramma Lefgozers. Dat

bestond al voor de ouderenzorg, maar hebben we inmiddels uitgebreid naar andere zorg-branches, zoals de gehandicaptenzorg. Nog een verschil: als iemand zich laat omscholen binnen dit programma, krijgt hij of zij een carrièrecoach die helpt bij veranderingen die bij zo'n overgang komen kijken.'

## Vaardigheden staan centraal

Daarnaast werd de samenwerking met onderwijsaanbieders in de regio versterkt. Zo is het bij het ROC Ter AA en Summa College nu ook mogelijk losse deelcertificaten te behalen. 'En we werken toe naar skills-based matches', vertelt Wendy. 'Het idee daarachter? Ook al heb je nog niet de juiste diploma's, als je wél de juiste vaardigheden hebt, dan kun je toch in de zorg aan de slag. Het gaat meer en meer om de kandidaat. Hoewel het personeelstekort voor veel uitdagingen zorgt, is die andere manier van

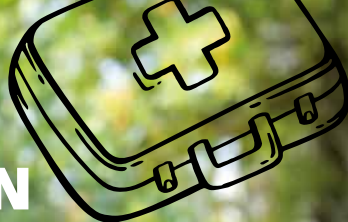
selecteren juist wél een positief gevolg.'

## Andere blik

Die gezamenlijke inzet werpt zijn vruchten af. Intussen zetten al bijna honderd mensen de stap van een ander werkgebied naar de zorg. 'Heel mooi om te horen dat zij nu met een glimlach naar het werk gaan', zegt Wendy. 'Bovendien brengen zij een hoop nieuwe kennis en andere ervaring naar de zorg. Die frisse wind is super waardevol, het zorgt bijvoorbeeld voor nieuwe inzichten en innovatie.' Maarten en Wendy zijn trots op wat de regionale samenwerking tot nu toe opgeleverd heeft. Maarten: 'Ik weet dat wij een voorbeeld zijn voor andere sectoren. We laten zien: als je met de neuzen dezelfde kant op staat, van elkaar wilt leren én open durft te zijn, kun je succesvol samenwerken. Zelfs over de grenzen van de arbeidsmarktregio's heen. Dát is hoe we onze Brainportregio sterker kunnen maken.'

Van kantoor naar de zorg

# 'IK BEN NIET ALLEEN GELUKKIGER, MAAR OOK ZACHTER GEWORDEN'



Links: Simone van der Zanden  
Rechts: Anita Vervoort

*Als je het bekende durft los te laten voor een heel andere carrière, dan mag je jezelf met recht een lefgozer noemen. Niet zo gek dus dat het zij-instroomtraject binnen de zorg die naam draagt. 'Lefgozer' Anita Vervoort switchte van een baan als stylist naar een job in de zorg. Simone van der Zanden begeleidde haar bij die sprong in het diepe. 'Als je werk er ergens toe doet, dan is het wel in de zorg.'*

Als Anita de ruimte binnenloopt, valt het direct op: aan haar voeten geen crocs of andere werkschoenen, maar nette exemplaren, die matchen bij haar werkshirt. 'Ik heb niet voor niets ooit de modeacademie gedaan', glimlacht ze. Jarenlang werkte ze in die sector of had ze een (administra-

tieve) kantoorbaan. Maar nu zit ze pas écht op haar plek. 'Als verzorgende ontvang ik zoveel warmte en liefde. Gisteren nog, toen een van de bewoners zei: 'Jij bent er gelukkig weer'. Daarna kreeg ik een dikke knuffel. Daar doe je het voor.'

## Mensenmens

Al enkele jaren kriebelde het om de zorg in te gaan. 'Ik ben echt een mensenmens en wist dat de zorg bij mij zou passen. Maar ik zou dan als leerling-verzorgende beginnen, met bijbehorend salaris. Dat kon ik me simpelweg niet veroorloven als alleenstaande moeder.' En dus kwam haar toekomstdroom op de plank te liggen. Om daar een paar jaar later weer vanaf te komen, toen een vriendin Anita wees op het Lefgozer-traject: omscholing naar verzorgende IG dus.

## Eigen ervaringen meenemen

'Omdat we met alle deelnemende zorgorganisaties loonafspraken hebben gemaakt, kunnen we omscholers wél een volwaardig salaris bieden', vertelt Simone, projectcoördinator bij Lefgozer. 'Daardoor is een carrièreswitch voor veel meer mensen mogelijk.' Dat is niet alleen zo in theorie, daadwerkelijk meer mensen kiezen voor een omscholingstraject in de zorg. 'Het leuke is dat die nieuwe medewerkers uit allerlei werkvelden komen. Zij nemen stuk voor stuk hun eigen ervaringen mee naar de zorg, heel waardevol.'

## Onregelmatig werken

Maar voor het zover is, doorloopt iedere

zij-instromer zeven voorrondes. Simone: 'Aan de ene kant willen wij natuurlijk weten wie we voor ons hebben. Maar we willen ook dat onze Lefgozers weten waar ze aan beginnen. Denk aan de omslag naar onregelmatig werken. Daar bereid ik ze op voor.' Anita liep tegen andere uitdagingen aan. 'De technische verpleegvaardigheden vond ik lastig om onder de knie te krijgen. Gelukkig zagen ze bij mijn werkgever Archipel dat mijn hart daar niet ligt. Ik ben juist geïnteresseerd in gedrag. Daarom vroegen ze of ik contactverzorgende wil worden.' En voorlopig zegt Anita de schoolbanken nog geen gedag, ze wil doorgroeien binnen de zorg. 'In januari start ik met de hbo-opleiding gedragsobservatie en beïnvloeding.' Anita kon zich niet alleen professioneel ontwikkelen, maar ook persoonlijk. 'In het bedrijfsleven was ik zakelijk, nu ben ik zachter en flexibeler. Toch begreep niet iedereen mijn keuze. Veel mensen hebben een verkeerd beeld van de zorg: hoge werkdruk, laag loon. Dat wil ik de wereld uithelpen: het salaris kan namelijk flink oplopen, zeker als je doorgroeit. En je krijgt er veel liefde voor terug. Toen ik nog een kantoorbaan had, was ik blij als ik om 17.00 uur de deur kon sluiten. Dat gevoel heb ik nooit meer.'

## Over Lefgozer

Lefgozer helpt zij-instromers in Brabant met hun overstap naar de ouderen-, gehandicapten- of maatschappelijke zorg. Het omscholingsprogramma is versterkt dankzij het Reskilling project. Zij-instromers gaan één dag in de week naar school en werken tegelijkertijd als Leerling-verzorgende IG bij een van de deelnemende zorgorganisaties. Na anderhalf jaar ontvangen zij hun diploma en kunnen ze als verzorgende IG aan de slag. Simone: 'Wat we geleerd hebben? Zij-instromers leren het vak in de praktijk. Ze hebben dus begeleiding én draagvlak op de werkvloer nodig. Het is belangrijk dat zorgorganisaties daar oog voor hebben.'





# LEREN DOOR TE DOEN

*Iemand klaarstomen voor een nieuwe carrière? Deze opleiders doen het! Patricia van der Linden-Straatman en Benjamin Truijen over zij-instromen in de ICT.*

## ‘MENSEN DIE VASTLOPEN IN HUN WERK GUN IK EEN NIEUWE KANS’



**Patricia van der Linden-Straatman,**  
directeur Summa ICT

‘Waarom ik omscholing zo belangrijk vind? Als directeur ICT van het Summa College gun ik mensen die vastgelopen zijn in hun werk een nieuwe kans. Tegelijkertijd hebben we deze mensen nodig, nu het personeelstekort in de ICT blijft oplopen. Samen met het ROC Ter AA hebben we een zesweekse opleiding opgezet, die zij-instromers omschoolt tot techsupport-medewerker. Een goede instapfunctie in de ICT, waarna er nog veel doorgroeimogelijkheden zijn.’

### Vergelijk het met je rijbewijs

‘Wie denkt dat deelnemers zes weken lang naar uitleg luisteren, heeft het mis. Dit vak leer je vooral door te doen en door samen te werken. Zo'n zelflerende houding heb je als ICT'er nodig. Het vakgebied staat namelijk nooit stil. In de cursus leren deelnemers de basis: ze trainen diverse aspecten van IT-support, klantenservice en hoe ze problemen kunnen oplossen. Rond je de examens met succes af, dan ontvang je een mbo niveau 4 deelcertificaat en twee vakgerichte certificaten. Daarna ga je aan de slag bij een van de ICT-bedrijven waarmee we samenwerken in het Reskilling project. Die begeleiden je en leiden je intern verder op. Vergelijk het met het behalen van een rijbewijs: je wordt pas écht een goede bestuurder door kilometers te maken.’

### Het diepe in

‘De deelnemende IT-bedrijven vinden een leergierige werkhouding belangrijker dan jaren ervaring. Dat is zó mooi. Hopelijk sluiten er nog meer bedrijven aan die durven te investeren in zij-instromers. Dat is het namelijk dubbel en dwars waard: deze mensen blijven je trouw. Ook onze docenten vragen we om mee te bewegen. Die komen deels van het Summa College en deels van het ROC Ter AA en krijgen opeens een heel andere doelgroep voor zich. Dat zij in het diepe durven te springen, daar ben ik trots op.’

### Samenwerken

‘Als Summa ICT staan we aan het begin van een verandering: we willen nog beter en blijvend op de vraag vanuit het werkveld aansluiten. Daarom zoeken we de buitenwereld meer op en werken we structureel samen binnen de Brainportregio. Daar is het Reskilling project een goed voorbeeld van.’

### Samenwerking met opleiders

*Bij zij-instroming is praktisch altijd een opleiding nodig. Daarom is voor alle vakgebieden in het project de samenwerking met opleiders opgezocht, voor zowel de omscholing van kandidaten als de oriëntatie op een nieuw vakgebied. Naast het Summa College, ROC Ter AA en BEE Ideas zijn ook Fontys Hogescholen, Createment, Winc Academy, TechmeUp en Techgrounds betrokken.*

## ‘DOOR IN DE PRAKTIJK TE LEREN, BOUW JE ZELFVERTROUWEN OP’



**Benjamin Truijen,**  
initiatiefnemer en directeur BEE Ideas

‘Al een paar jaar geleden gaf 75 procent van de bedrijven aan zich geremd te voelen vanwege een tekort aan ICT-ers. Dat percentage loopt alleen maar verder op. Daarom is het belangrijk om naar andere manieren van werven te kijken. Bij Stichting BEE Ideas geven we mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt de kans om het ICT-vak te leren, waardoor ze kunnen uitstromen naar een betaalde baan.’

### Zelfvertrouwen opbouwen

‘Ik geloof dat leren in de praktijk het meest effectief is, zeker bij zij-instroom. Daarom gaan onze deelnemers aan de slag bij een regionaal bedrijf, waar ze het vak leren van de medewerkers. Ze krijgen zo de kans om bij diverse IT-domeinen mee te kijken. Door in de praktijk te leren, bouw je niet alleen IT-kennis op, maar ook zelfvertrouwen. Dat is ontzettend belangrijk, want dát maakt dat werknemers bij uitdagingen gemotiveerd blijven en doorgaan. En uiteindelijk uitstromen naar een betaalde baan. Zeker voor de mensen die wij begeleiden, is dat vertrouwen belangrijk. Zij hebben vaak lange tijd een uitkering of een minder fijne werkervaring gehad.’

### Direct inzetbaar

‘Er is nog een reden dat ik voorstander ben van praktijkleren: de huidige arbeidsmarkt vraagt

namelijk om mensen die direct inzetbaar zijn. Dat én dat we per persoon kijken waar iemands talenten en kansen liggen, is de kracht van ons programma. We betrekken daar ook iemands verleden bij. Ervaring in de financiële of administratieve sector kan bijvoorbeeld goed aansluiten bij een baan in de ICT. Daar passen we de scholing dan op aan.’

### Jobcoaches

‘Ik ben door heel het land betrokken bij initiatieven om potentiële werknemers naar werk te begeleiden. Wat ik zo sterk vind aan het Reskilling project is dat het belang van begeleiding in de Brainportregio hoog op de agenda staat: zo worden er jobcoaches ingezet om zij-instromers te ondersteunen. Maar ook de samenwerking tussen de overheid, het bedrijfsleven, opleiders en sociale diensten loopt hier goed. Wat beter kan? Leren in de praktijk kan nog meer verankerd worden in de regio. Ik zie goede initiatieven: maak die schaalbaar. Zo creëer je de meeste impact.’



# 9 LESSONS LEARNED

*Drie jaar Reskilling in Brainport betekent ook drie jaar waarin we als gemeente Eindhoven, gemeente Helmond en Brainport Development (samen met de partners) heel veel ervaring hebben opgedaan. Deze lessen over zij-instromen leerden we en delen we graag met je.*

1

## EEN STRUCTURELE AANPAK IS BELANGRIJK

Van het bereiken van kandidaten, het eerste loopbaangesprek en de oriëntatie op een nieuw carrièrepad, tot aan de opleiding en baan met daarbij mogelijk nog jobcoaching. Het is belangrijk om de zij-instroomroute in zijn geheel structureel in te richten.

2

## SAMENWERKEN IS CRUCIAAL

Met werkgevers, opleiders, arbeidsmarktpartners en gemeenten. En ook: tussen de twee arbeidsmarktregio's in de Brainportregio.

3

## NEEM TIJD VOOR DE ORIËNTATIEFASE

Zij-instromers maken een levensbepalende keuze wanneer ze van carrière switchen. Dat doen ze dus niet zomaar. Bied als werkgever potentiële zij-instromers de kans om zich bij jou te oriënteren op het nieuwe beroep. Bijvoorbeeld door ze een dag mee te laten lopen.

4

## ZIJ-INSTROMEN IS MAATWERK

Zij-instromen betekent: maatwerktrajecten zonder standaardoplossingen. Dit vraagt veel inzet vanuit de betrokken partijen.

5

## WERKGEVERS: KIJK ANDERS NAAR TALENT

Om het personeelstekort aan te pakken én succesvol gebruik te maken van zij-instromers, is het als werkgever belangrijk om anders naar talent te kijken. Maak het cv wat minder belangrijk en prioriteer iemands competenties en interesses. Hoe kun je daar als organisatie bij aansluiten? Daarnaast is draagvlak voor zij-instromers belangrijk, in alle lagen van de organisatie.

6

## ZORG VOOR GOEDE BEGELEIDING

Ervoor zorgen dat een zij-instromer kan beginnen is één, ervoor zorgen dat diegene blijft vraagt ook wat van de werkgever. Dat lukt alleen als de zij-instromer zich welkom voelt en bij iemand terecht kan voor vragen. Zorg daarom voor goede onboarding en een goede begeleider op de werkvloer.

7

## ZIJ-INSTROMEN IS OOK EEN LEVEN LANG ONTWIKKELEN (LLO)

Voor succesvol zij-instromen is bijna altijd omscholing nodig. Het is belangrijk om opleiders te betrekken. Zij zorgen voor flexibele omscholingsopleidingen, die op maat zijn gemaakt voor de doelgroep.

8

## WERVING VAN KANDIDATEN IS EEN UITDAGING

Het bereiken van kandidaten en hen de eerste stap naar een carrièreswitch te laten zetten vraagt veel tijd, aandacht en creativiteit. Het is belangrijk voortdurend in te zetten op (online) wervingscampagnes en het benutten van de wervingskracht van de partners in de arbeidsmarktregio's.

9

## ZIJ-INSTROOM WERKT, MAAR IS GEEN QUICK FIX!

Het is een complexe puzzel waarbij een lange adem nodig is om de gewenste resultaten te behalen. En die worden dan zéker gerealiseerd! Het gaat erom dat we in de regio anders gaan kijken naar werk en aanbod van talent om de noodzakelijke beweging op de arbeidsmarkt te ontwikkelen. Blijvende inzet op het thema omscholing en zij-instroom is daarbij van groot belang als bijdrage aan het oplossen van de krapte op de arbeidsmarkt in de Brainportregio.



**METROPOOL**  
**REGIO**  
**EINDHOVEN**

**Provincie Noord-Brabant**

Het project Reskilling in Brainport is mogelijk gemaakt door de financiële steun van:

- Metropoolregio Eindhoven, in het kader van de Herstelaanpak Breed Economisch Vestigingsklimaat
- Provincie Noord-Brabant

