



Door samen te werken in het landelijk initiatief FastSwitch willen Karin Louwers (Saxion), Martien van Reen (Bouwmensen) en Femke van Werven (Aventus) de drempel voor werkgevers en switchers verlagen, en zo het overstappen versnellen.

FASTSWITCH: VERSNELD OMSCHOLEN, NIEUW AANBOD VAN PERSONEEL

Om werkgevers te helpen het nog altijd nijpende tekort aan vakkrachten in de bouw, infra en techniek te lenigen, heeft Bouwmensen Apeldoorn de handen ineengeslagen met mbo-school Aventus en de hogeschool Saxion. Via het landelijke programma FastSwitch wordt voor drie functies een verkort traject op hbo-niveau aangeboden. Dit traject richt zich op zij-instromers en de belangstelling blijkt groot.

Bouwmensen Apeldoorn, Aventus en Saxion werken al langer samen op het gebied van zij-instroom. Martien van Reen, directeur Bouwmensen Apeldoorn, runt een opleidingsbedrijf voor de bouw plus een kleinschalig uitzendbureau. Tevens was hij in 2006 initiatiefnemer van het Transitiehuis Gelderland, dat zich specifiek richt op zij-instromers voor uitvoerende beroepen in de bouw. Daarin werkt Van Reen nauw samen met Saxion; zo voerden studenten en het lectoraat van Saxion veel loopbaanonderzoeken uit naar de succesfactoren voor zij-instroom. Aventus werkt op zijn beurt samen met Bouwmensen om studenten op te leiden tot niveau 1, 2, 3 en 4. Die samenwerking strekt zich uit tot zij-instromers om ook andere doelgroepen aan te boren.

MEET & MATCH

Het FastSwitch-balletje ging rollen toen zich zo'n vijf jaar geleden een dame bij Saxion meldde. Zij wilde een opleiding volgen om in het sociaal domein te kunnen gaan werken – een andere sector dan waar ze op dat moment werkzaam was. Dat bleek een probleem. “Wil je in deeltijd studeren, dan heb je een baan nodig waarin je opgeleid wilt worden, omdat je continu aan beroepsopdrachten werkt in de praktijk. De dame in kwestie kreeg als sollicitant echter geen baan, omdat ze nog geen ervaring had”, schetst Karin Louwers, strategisch accountmanager en business developer bij Saxion Parttime School. In die rol onderzoekt zij de behoefte in de markt en of Saxion daar

een passende oplossing voor kan bieden in de vorm van hbo-deeltijdonderwijs (1 dag/avond in de week). Intussen heeft Saxion zestien mensen omgeschoold naar wijkteammedewerker en in kaart gebracht wat zij echt moeten kunnen om op hbo-werk- en denkniveau aan de slag te gaan. “In feite was dat het eerste FastSwitch-traject. Vervolgens ontstond het idee om versneld omscholen voor allerlei sectoren te gaan aanbieden, uitgaande van de competenties die iemand al heeft en welke hij of zij nog moet ontwikkelen.”

Inmiddels bieden bijna alle hogescholen in Nederland zo'n FastSwitch-traject aan voor vier sectoren: techniek, ICT, zorg en onderwijs, oftewel de huidige grote tekortsectoren. Toen Louwers een presentatie hield bij Bouwend Nederland en vijftien bedrijven enthousiast bleken over het FastSwitch-concept, organiseerde ze een meet & match event bij het Transitiehuis. Van Reen: “We werkten al met UWV en Bouwend Nederland samen voor uitvoerende beroepen en met Aventus. De vraag kwam of we een vergelijkbare werkwijze wilden opzetten voor de hbo-beroepen.” In coronatijd werd een minipilot gedraaid en de belangstelling bleek groot. “Het was voor ons een openbaring dat zo veel mensen met kantoorbanen op hbo-niveau in een andere branche interesse toonden in een baan in de bouw. Er kwamen maar liefst 300 reacties binnen. Die hebben we gescreend en vervolgens 61 kandidaten in contact gebracht met bedrijven. Uiteindelijk zijn 31 van hen met succes geplaatst.”

VOORSCHOLING ESSENTIEEL

De kracht van FastSwitch ligt volgens betrokkenen in het feit dat een medewerker direct plaatsbaar en inzetbaar is. Daar gaat een heel voorschakeltraject aan vooraf. “Kandidaten gaan op gesprek in het Transitiehuis. Wat wil iemand gaan doen, hoe zit het met zijn of haar motivatie, talent, waar gaat zijn/haar hart sneller van kloppen? Doorgaans zijn de kandidaten al wat ouder en hebben ze een hele carrière achter de rug, met de nodige bagage. Het succes van plaatsing staat of valt met deze levensfasebewuste intake. Dat stuk pakt Bouwmensen op”, stelt Femke van Werven, teammanager branche Bouw sector Techniek en Mobiel bij Aventus. “Iemand die bij Bouwmensen is geweest, kan bij ons experimenteren om te ontdekken of een beroep als werkvoorbereider, calculator, uitvoerder of BIM-modelleur bij hem of haar past. En uiteraard de voorkennis opdoen die nodig is om in de praktijk aan de slag te gaan.”

Voorscholen is essentieel, beaamt Van Reen. “Daarmee zorg je dat een kandidaat met een bepaalde kennis binnenkomt bij een bedrijf. Wij onderzoeken over welke competenties iemand al beschikt en wat hij of zij nog nodig heeft. Dankzij zo'n maatwerktraject maakt iemand een zachte landing in het bedrijf en beschikt hij of zij over de juiste expertise. Door maatwerk te bieden, versnellen we het proces en verhogen we de kans op succes.” Doordat gewerkt wordt met een instroomklas van mensen die willen starten in een bouwbe-

"Onze meerwaarde voor kandidaten is dat we echte drijfveren en triggers bij hen naar boven halen. Bedrijven zijn zo verzekerd van megagemotiveerde en goed voorbereide beginnend beroepsbeoefenaars", zegt Martien van Reen, directeur Bouwmensen Apeldoorn.

"Het succes van het concept zit in de mensen die het doen, die het goed willen doen voor de kandidaat. Niet copy paste maar steeds maatwerk", aldus Karin Louwers, strategisch accountmanager Saxion.

Femke van Werven (teammanager branche Bouw sector Techniek en Mobiel Aventus): "Soms duurt het even voor een kandidaat geplaatst is, vanwege de tijd die we investeren hem of haar goed te plaatsen. Want doel is steeds een duurzame nieuwe arbeidsrelatie."



roep, kunnen geïnteresseerden bij wijze van spreken bijna elke dag instromen. "Het gaat om 15 dagdelen, mensen zitten niet vast aan een opleiding en kunnen ontdekken of weer leren bij hen past en bij hun huidige leefsituatie, en zo ja in welke vorm. Sommige mensen hebben ook een romantisch beeld van de bouw, daarom is zo'n levensfasebewuste intake en oriëntatie heel belangrijk. Want een vak leren kost tijd."

STEEDS MAATWERK

Zo'n levensfasebewuste intake is volgens Van Werven uniek. "Het is ook een verandering voor scholen. Doorgaans doen wij de intake. Nu kiezen we ervoor om juist naar die loopbaan te kijken. De kandidaat mag experimenteren in de klas, de docent, de instructeur in de werkplaats en de leerlingbegeleider krijgen er een beeld bij. En dan bepalen wij de route. Heel rustig, zodat de leerling goed kan aarden." In dat opzicht vullen Bouwmensen en Aventus elkaar naadloos aan. "Bouwmensen weet wat de markt vraagt, wij wat onderwijs biedt. En dan kom je bij elkaar. Je kijkt naar de vraag en bespreekt of dit mbo, mbo-hbo of meer hbo is." Net als Bouwmensen en Aventus, kijkt Saxion daarbij naar competenties: wat kan iemand al en wat brengt hij/zij van nature mee. "Als blijkt dat het een hbo-/FastSwitch-kandidaat zou kunnen zijn, volgt ook bij ons een

intake op maat met de opleidingscoördinator. Daarbij wordt heel duidelijk verteld wat het studeren op hbo-niveau, in deeltijd nu precies inhoudt", zegt Louwers. "Eerder werkten we met vier profielen en een vaste opleiding waar mensen uit konden kiezen. Dat werkte niet. Iedereen is anders en daarom kom je uit op maatwerk. In samenspraak met het bedrijf waar iemand komt te werken, de opleidingscoördinator en Bouwmensen kijken we welk opleidingsplan het best past bij een kandidaat." Geïnteresseerden kunnen vier keer per jaar starten bij Saxion; het FastSwitch-traject betreft modules van steeds tien weken.

Zodra het intakegesprek over niveau, voorschooltraject ja/nee, Aventus of Saxion of direct naar Saxion is afgerond, gaat Bouwmensen op zoek naar een werkgever om een kandidaat uit te plaatsen. "Als vanuit het bedrijfsleven een nieuwe vraag bij het Transitiehuis binnenkomt, kijken we hoe we daar op mbo- en hbo-niveau met modules op in kunnen spelen. Daarbij hebben we ook oog voor het civiel effect van de modules, zodat als iemand wil doorleren de opleiding ook daar van waarde is", zegt Van Werven. "Soms duurt het even voor een kandidaat geplaatst is, vanwege de tijd die we investeren hem of haar goed te plaatsen. Want het doel is steeds een duurzame nieuwe arbeidsrelatie." Van





Reen beaamt dit. "Het is de kunst om te temporiseren. Mensen worden getriggerd door een nieuw vak, maar moeten eerst ontdekken en de experimenteerruimte krijgen om te zien of het wat voor hen is. Dat doen we samen met alle partijen." Verder werkt Bouwmensen nauw samen met regionale gemeenten, UWV en brancheorganisaties, en komen ook via die partijen kandidaten binnen. "Werkgevers staan daar ook achter, dan is de cirkel rond."

LANDELIJKE AFSPRAKEN

Tussen Bouwmensen Apeldoorn en UWV zijn inmiddels landelijke afspraken gemaakt. "Kandidaten worden zes maanden geplaatst bij een potentiële nieuwe werkgever en zijn in die periode vrijgesteld van sollicitatieplicht. Bovendien betaalt UWV hun opleiding", aldus Louwers. "Het succes van het concept zit in de mensen die het doen, die het goed willen doen voor de kandidaat. Niet copy paste maar steeds maatwerk. De oproep aan bedrijven is dan ook: denk eens na of je kunt openstaan voor zij-instromers. Als werkgever maak je zo kennis met wat een leven lang ontwikkelen inhoudt. Wie weet triggert het ook je zittende medewerkers. Daar wordt de hele organisatie slimmer van."

Op dit moment zitten er voor het FastSwitch-traject 45 mensen in de pijplijn en zijn de eerste drie gestart met hun opleiding en werk. Er is altijd ruimte voor meer kandidaten en zeker ook voor meer werkgevers, stellen Van Reen, Louwers en Van Werven. "We zijn continu op zoek naar werkgevers in Gelderland en Overijssel of elders in het land, die openstaan voor zij-instromers met mbo- of hbo-niveau of hier meer over willen weten. Onze meerwaarde voor kandidaten is dat we echte drijfveren en triggers bij hen naar boven halen. Bedrijven zijn zo verzekerd van megagemotiveerde en goed voorbereide beginnend beroepsbeoefenaars." Van Reen is daarbij het meest trots op het feit dat zowel Saxion, Aventus als Bouwmensen een stukje hebben losgelaten. "We kijken hoe we kunnen samenwerken en doen waar de eigen organisatie goed in is. Dit om te komen tot een passend traject voor een medewerker die niet een regulier voortraject heeft doorlopen. Het is nu aan werkgevers om in de huidige tijd van personeelsschaarste deze nieuwkomers te omarmen."

Als werkgever meedoen met FastSwitch? Kijk dan voor meer informatie op saxion.nl/fastswitch

