

” Dit document is net zo levendig als de arbeidsmarkt zelf.
Ontwikkelingen volgen elkaar razendsnel op.”

Frans Bergman & Matthijs Bobeldijk

In deze whitepaper delen de betrokkenen uit de
regiegroep van de SPT's in Noord-Holland de belangrijkste
leeropbrengsten van vijf jaar samenwerken vanuit
Servicepunten Techniek.



Inhoud

Achtergrond

1. Onderwijs-arbeidsmarktketen
2. Persona's zij-instromers
3. Onafhankelijke kandidaatsreis
4. Lessons Learned SPT's
5. Reflecties TCNH en Provincie Noord-Holland

Achtergrond

“We staan voor een opgave. De energietransitie, klimaatdoelstellingen, de bouwopgave en andere maatschappelijke en demografische ontwikkelingen vragen om duizenden extra technici. Tegelijkertijd is de arbeidsmarkt in de techniek structureel krap. Door het tekort aan vakmensen dreigt de uitvoering van de verschillende transitie vast te lopen”. In maart 2021 heeft deze urgentie in Noord-Holland geleid tot het **Manifest Werken & Ontwikkelen 2030 Noord-Holland**. Opgesteld in co-creatie door ruim 160 aanjagers uit bedrijven, onderwijs en overheid onder regie van Provincie Noord-Holland.

Hierin spraken partijen de gezamenlijke ambitie uit: “Wij werken samen aan een veerkrachtige technische en technologische Noord-Hollandse arbeidsmarkt, die nodig is voor het realiseren van een duurzaam en groen Noord-Holland.”

Tegelijkertijd was er de coronapandemie. Hierdoor was er grote zorg over het behoud van technische vakmensen. Door stilgevallen projecten, beperkingen in opleiden en voortdurende onzekerheid dreigde waardevolle expertise verloren te gaan in een regio die juist méér technici nodig heeft. Deze combinatie van dreigende uitstroom én structurele schaarste maakte zichtbaar dat een regionale, gezamenlijke aanpak noodzakelijk was.

Onder impuls van het manifest zijn in deze periode de Servicepunten Techniek (SPT's) ingezet. Deze SPT's vormden een laagdrempelig regionaal loket waar bedrijven, werknemers en talent, van werkzoekenden tot zij-instromers, beter met elkaar verbonden werden. In het SPT werken alle relevante regionale partijen samen. Ook sloot dit naadloos aan bij de nationale urgentie die in 2022 in het Aanvalsplan Techniek werd benadrukt én die hervorming van de arbeidsmarkt die via de Regionale Mobiliteitsteams uiteindelijk tot de vorming van de regionale werkcentra heeft geleid.

Het manifest werken en ontwikkelen beschrijft niet alleen een ambitie, maar ook een nieuwe manier van samenwerken: in ontwikkelcoalities, via technologietafels, met een provinciale regierol en met publiek-private samenwerkingsverbanden (PPS'en) als motor van vernieuwing.

Het manifest benadrukt daarbij drie cruciale bewegingen:

- Van losse initiatieven naar een werkend ecosysteem
- Van projecten naar structurele samenwerking in PPS'en en campussen
- Van denken in sectoren naar denken in skills, mobiliteit en doorlopende ontwikkelpaden

Tegelijkertijd werd in de actieagenda van het manifest expliciet ruimte gemaakt voor het

versterken van, in dit geval, de Servicepunten Techniek (SPT) als een instrument om instroom, doorstroom en werk-naar-werk te organiseren.

De uitdaging blijft

Fast forward naar het jaar 2026 zijn zowel het landelijke Aanvalsplan Techniek als het Noord-Hollandse manifest fors doorontwikkeld. Afgelopen jaren zijn de samenwerkingen verstevigd, de uitdagingen zijn scherper in beeld en er is een aantal best practices waarvan wij met elkaar kunnen leren.

Vijf jaar leren tussen Servicepunten Techniek

Sinds 2020 hebben de Servicepunten Techniek in Noord-Holland zich ontwikkeld in de geest van het manifest:

- Door regionaal samen te werken met PPS'en, campussen en werkgevers
- Door aan te sluiten op werkcentra en arbeidsmarktregio's
- Door zij-instroom, werk-naar-werk en leven lang ontwikkelen concreet te maken
- Door ervaring op te doen met

onafhankelijke matching, scholingsvouchers en begeleiding

- Door van elkaar te leren via provinciale afstemming.
- Waar het manifest het strategische kader bood, heeft de praktijk van de SPT's zichtbaar gemaakt wat werkt, en waar verbetering nodig is.

5 Servicepunten Techniek

Sinds 2021 is er door de TechnologieCoalitie (verder te noemen TCNH*) en de Provincie Noord-Holland gewerkt aan de inrichting van een dekkend netwerk van Servicepunten Techniek in de 5 arbeidsmarktregio's in Noord-Holland. Om dit aan te jagen heeft de Provincie Noord-Holland in het kader van het manifest "Werken en Ontwikkelen 2030" een subsidie verstrekt aan SPT's, waarvan een aantal nog in oprichting waren:

- ASTA (Arbeidsmarkt Samenwerkingsnetwerk Techniek Amsterdam, arbeidsmarktregio Groot-Amsterdam)
- SPT Techlands in oprichting (Arbeidsmarktregio Zaanstreek-Waterland)
- SPT Techport in oprichting (Zuid-Kennemerland-IJmond)
- SPT NHN gekoppeld aan RPA NH en WSP (Noord-Holland Noord)
- SPT Midden (Gooi en Vechtstreek)

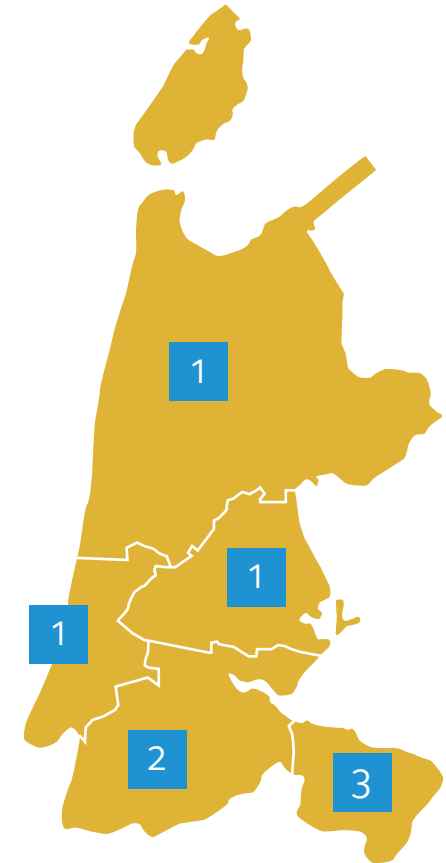
De Servicepunten Techniek dienden verschillende doelen:

- Het opzetten en inrichten van de loketten in de verschillende regio's: ontwikkelen van een gezamenlijke visie en samenwerkingsstructuur en werkend loket (bemensing, aanspreekpunt en coördinatie);
- De zij-instroom aan te jagen
- Het opzetten en uitvoeren van oriëntatie, matchings- en scholingstrajecten
- Het werven van (potentiële) kandidaten
- Samenwerking en afstemming met en tussen de SPT's
- En uiteindelijk verduurzamen, inbedden en borgen bij bestaande organisaties.



Daarnaast waren de activiteiten erop gericht om daadwerkelijk (zij-instroom) kandidaten bij bedrijven te plaatsen. Voor de TechnologieCoalitie is ook behoud vakmanschap bij reorganisaties en faillissementen een belangrijk doel.

In de doorontwikkeling is ASTA, samen met het initiatief "Duurzame Stad, Duurzame Banen" van de gemeente Amsterdam, opgegaan in SPT Groot-Amsterdam. De SPT's Noord-Holland Noord, Techlands en Techport bundelen in 2026 hun krachten in SPT Noord-Holland. SPT Midden blijft de regio Gooi en Vechtstreek bedienen. Hiermee is een compacter en sterker netwerk van Servicepunten Techniek met een duidelijke regionale dekking ontstaan.



1 SPT Noord-Holland

www.sptnoord-holland.nl

2 SPT Groot Amsterdam

www.sptga.nl

3 SPT Midden

www.sptmidden.nl

Over de TCNH*

De Techniecoalitie Noord-Holland (TCNH) is een samenwerkingsverband van werkgevers- en werknemersorganisaties in de techniek-, metaal- en bouwsector in Noord-Holland. In de coalitie werken de brancheorganisaties Koninklijke Metaalunie, Techniek Nederland, Bouwend Nederland, FME en werknemersorganisatie FNV samen. De opleidings- en ontwikkelfondsen Wij Techniek, OOM en A+O Metalektro zijn als adviseur aan de TCNH verbonden.

De TCNH zet zich in voor een sterke en toekomstbestendige arbeidsmarkt in de techniek, metaal en bouw. Daarbij ligt de focus op de zogeheten Human Capital-opgave: voldoende vakmensen aantrekken, opleiden, ontwikkelen en behouden voor de sector. Thema's als instroom van nieuwe medewerkers, scholing, duurzame inzetbaarheid en aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt staan daarbij centraal.



Om deze opgaven regionaal aan te pakken, brengt de TCNH de gezamenlijke belangen en behoeften van bedrijven en medewerkers onder de aandacht van belangrijke partners, zoals onderwijsinstellingen, overheden en andere regionale stakeholders. De coalitie zorgt ervoor dat signalen uit de praktijk worden vertaald naar gezamenlijke regionale oplossingen.

Daarnaast vervult de TCNH een verbindende rol bij de regionale uitvoering van landelijke afspraken en programma's voor de technische sectoren, zoals het Aanvalsplan Techniek. Daarmee is de TCNH voor de Provincie Noord-Holland en andere publieke partners het aanspreekpunt namens de technische branches als het gaat om onderwijs, arbeidsmarkt en personeelsvraagstukken.

Wat is een SPT?

Het SPT heeft een onafhankelijke positie in de advisering, begeleiding en toeleiding van kandidaten naar de arbeidsmarkt:

- De coaches kunnen te allen tijde onafhankelijk beoordelen wat de kandidaat nodig heeft om een duurzame baan in de techniek te vinden, cq zijn/haar arbeidsmarktpositie dusdanig te versterken dat deze stap (op termijn) mogelijk is
- De coach kan voor een oriëntatie- en/of scholingstraject, samen met de kandidaat, onafhankelijk bepalen welke opleider het meest passend is bij de situatie van de kandidaat, en de meeste kans biedt op een passende werkplek in de regio. Er is geen verplichting om deze af te nemen bij welke opleiders/bedrijven dan ook



- Voor wat betreft de matching wordt gekeken wat het beste is voor kandidaat en bedrijf. Hiervoor wordt breed binnen de technische sectoren en bij de bij de werkgevers en fondsen aangesloten ondernemingen. De coaches en het SPT werken in gelijke mate voor alle branches en alle bedrijven aangesloten bij de partijen van het Aanvalsplan. Er kan geen voorrangpositie van bedrijven bestaan bij het voorgesteld krijgen van kandidaten. Het doel is om de arbeidsmarktinfrastructuur voor de technische sector duurzaam te versterken.
- Dat betekent ook dat de verschillende initiatieven rondom techniek, bijvoorbeeld sectortafel techniek, zich conformeren aan het SPT. In elk geval steunen de technische branches en sectoren het SPT als eerste partner in de regio.

Het SPT heeft een eigen uitvoeringsorganisatie en bestaat uit:

- Een loket waar werkgevers, werknemers, werkzoekenden en intermediairs met hun vragen terecht kunnen
- Een loopbaan- en arbeidsmarktcoach en coördinerend vermogen
- Een stuurgroep met vertegenwoordigers van de technische sectoren, overheid en onderwijs, al naar gelang de regionale situatie. Het SPT werkt samen en in het verlengde van bestaande organisaties in de regio.

Het SPT werkt vanuit verschillende rollen

Rol 1. Programmamanager

Rol 2. Operationeel Coördinator

Rol 3. Arbeidsmarktcoach

Rol 4. Loopbaancoach

Rol 5. Jobcoach

Rol 6. Loket/Communicatie

Rol 7. Stuurgroep Procesbegeleiding



Rol 1. Programmamanager

Doel van de rol Stuurt het Servicepunt Techniek aan en coördineert de samenwerking tussen sociale partners, onderwijs en overheden. Richt zich op nieuwe instroom (zij-instroom) en behoud van vakmanschap bij reorganisaties en faillissementen.

Taken en verantwoordelijkheden

Strategische regie en programmacoördinatie

- Ontwikkelen en uitvoeren van gezamenlijke agenda
- Coördineren van projecten voor instroom, doorstroom en behoud
- Verbinden van werkgevers, werknemers, onderwijs en overheid
- Signaleren van trends en knelpunten
- Rapportage en verantwoording aan stuurgroep
- Aanvragen en verantwoording financiële middelen bij fondsen, publieke instellingen en andere subsidieverstrekkers

Positionering Rapporteert aan de stuurgroep, stuurt een klein team aan, werkt samen met alle partners.

Resultaatgebieden Nieuwe instroom, behoud vakmanschap, duurzame samenwerking, meetbare impact.

Kerncompetenties Netwerkvaardig, strategisch, resultaatgericht, communicatief sterk, verandermanagement.

Rol 2. Operationeel Coördinator

Doel van de rol Verantwoordelijk voor de dagelijkse uitvoering en coördinatie van activiteiten binnen het SPT.

Taken en verantwoordelijkheden

- Bewaken van projectdoelen
- Faciliteren samenwerking en samenhang binnen projectteam én operationele samenwerkingspartners
- Organiseren infrastructuur rondom instroom en behoud
- Mede organiseren van evenementen
- Afstemming met regionale vertegenwoordigers
- Ondersteunen van programma-manager

Positionering Werkt nauw samen met programmamanager en coaches, rapporteert aan programmamanager.

Resultaatgebieden Efficiënte uitvoering, goede samenwerking, evenementen, functionerende infrastructuur.

Kerncompetenties Organisatorisch sterk, communicatief, proactief, samenwerkingsgericht.

Rol 3. Arbeidsmarktcoach

Doel van de rol Brengt vraag en aanbod in de technische arbeidsmarkt bij elkaar en legt de basis voor een goede match.

Taken en verantwoordelijkheden

- In kaart brengen vacatures, kandidaten, bedrijven en opleidingen
- Matching van kandidaten en opstellen ontwikkelplannen
- Overdracht naar jobcoach
- Verbinden van UWV, gemeenten, onderwijs en werkgevers
- Organiseren van banenmarkten en activiteiten
- Analyseren van vacatures, signaleren van trends en rapporteren van gegevens

Positionering Werkt samen met jobcoach en loopbaancoach en operationele coördinator, onderhoudt contacten met werkgevers en instanties.

Resultaatgebieden Actueel overzicht arbeidsmarkt, succesvolle matches, goed georganiseerde evenementen, transparante rapportages.

Kerncompetenties Analytisch, netwerkgericht, communicatief, resultaatgericht, organisatorisch.

Rol 4. Loopbaancoach

Doel van de rol Begeleidt kandidaten bij hun oriëntatie en ontwikkeling richting een duurzame loopbaan in de techniek.

Taken en verantwoordelijkheden

- Intakegesprekken en profielvorming
- Begeleiden en motiveren van kandidaten
- Opstellen en bewaken plan van aanpak
- Dossiervorming en rapportages
- Afstemming met jobhunter
- Opzetten netwerk en programma's voor oriëntatie, plaatsing en scholing
- Planning en administratie van trajecten

Positionering Werkt samen met arbeidsmarktcoach, jobcoach en operationeel coördinator; rapporteert aan opdrachtgever en programmamanager.

Resultaatgebieden Helder profiel en plan per kandidaat, succesvolle begeleiding, volledige dossiers, actief netwerk.

Kerncompetenties Coachend, organisatorisch, communicatief, netwerkgericht, resultaatgericht.

Rol 5. Jobcoach

Doel van de rol Begeleidt kandidaten nadat ze eenmaal geplaatst zijn intensief op de werkplek en vormt de schakel tussen kandidaat en bedrijven.

Taken en verantwoordelijkheden

- Opzetten begeleidingssysteem
- Persoonlijke begeleiding
- Overleg met werkgevers en onderwijs
- Afspraken met kandidaten en bedrijven
- Terugkoppeling aan betrokkenen
- Monitoring en rapportage

Positionering Werkt samen met arbeidsmarktcoach, loopbaancoach en operationele coördinator en onderhoudt direct contact met werkgevers, rapporteert aan operationeel coördinator.

Resultaatgebieden Succesvolle begeleiding, goed functionerend begeleidingssysteem, duidelijke communicatie, transparante rapportages.

Kerncompetenties Coachend, communicatief, organisatorisch, resultaatgericht, betrouwbaar.

Rol 6. Loket/Communicatie

Doel van de rol Centraal aanspreekpunt voor kandidaten en partners. Zorgt voor zichtbaarheid, informatievoorziening en monitoring.

Taken en verantwoordelijkheden

- Eerste aanspreekpunt voor vragen van kandidaten en bedrijven
- Registratie en opvolging van vragen en verzoeken
- Ontwikkelen en onderhouden van website en navigatiestructuur
- Schrijven van content voor website, nieuwsbrieven en sociale media
- Opstellen en uitvoeren communicatieplan
- Bevorderen werving kandidaten
- Monitoring gebruik communicatiemiddelen
- Afstemming met communicatiebureau en partners

Positionering Ondersteunt alle rollen binnen het SPT, onderhoudt contact met communicatieprofessionals van partners, rapporteert aan operationeel coördinator en programmamanager.

Resultaatgebieden Actuele en toegankelijke communicatiekanalen, zichtbaarheid en werving, consistente communicatie, inzicht in bereik en effectiviteit.

Kerncompetenties Communicatief, creatief, organisatorisch, schrijfvaardig, resultaatgericht.

Rol 7. Stuurgroep Procesbegeleiding

Doel van de rol De stuurgroep begeleidt het proces rondom het Servicepunt Techniek op strategisch en operationeel niveau. Ze bewaakt de koers, zorgt voor afstemming tussen betrokken partijen en ondersteunt een snelle en effectieve uitvoering.

Taken en verantwoordelijkheden

Strategisch niveau

- Meedenken over doel en visie van het SPT
- Bepalen en verbinden van samenwerkingspartners
- Adviseren over governance en structuur
- Bijdragen aan de ontwikkeling van de klantreis
- Operationeel activiteiten ondersteunen
- Begeleiden en ondersteunen van de programmamanager
- Adviseren over de inzet van operationeel coördinator, coaches en loket
- Signaleren van knelpunten in de uitvoering
- Fungeren als klankbord voor het team

Positionering De stuurgroep bestaat minimaal uit vertegenwoordigers van de sociale partners.

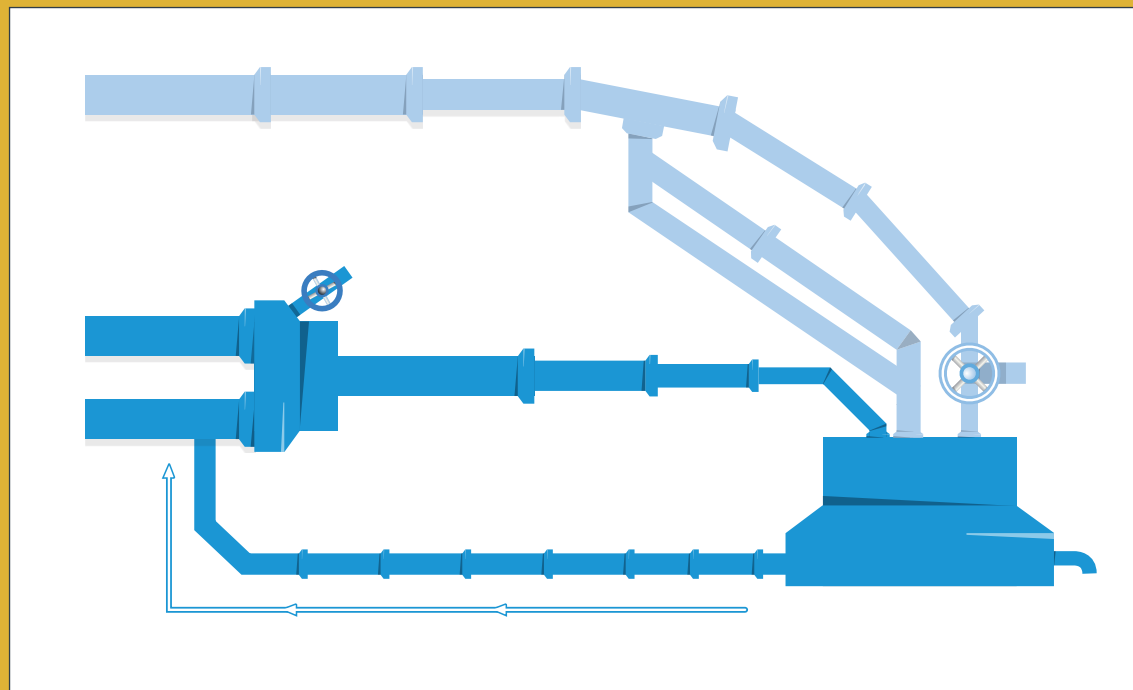
Resultaatgebieden Snelle start en voortgang, strategische afstemming, effectieve uitvoering, betrokkenheid van partners.

Kerncompetenties Strategisch inzicht, verbindend, samenwerkingsgericht, communicatief, besluitvaardig.

1

Leeropbrengsten 5 jaar SPT 

Onderwijs- arbeidsmarktketen



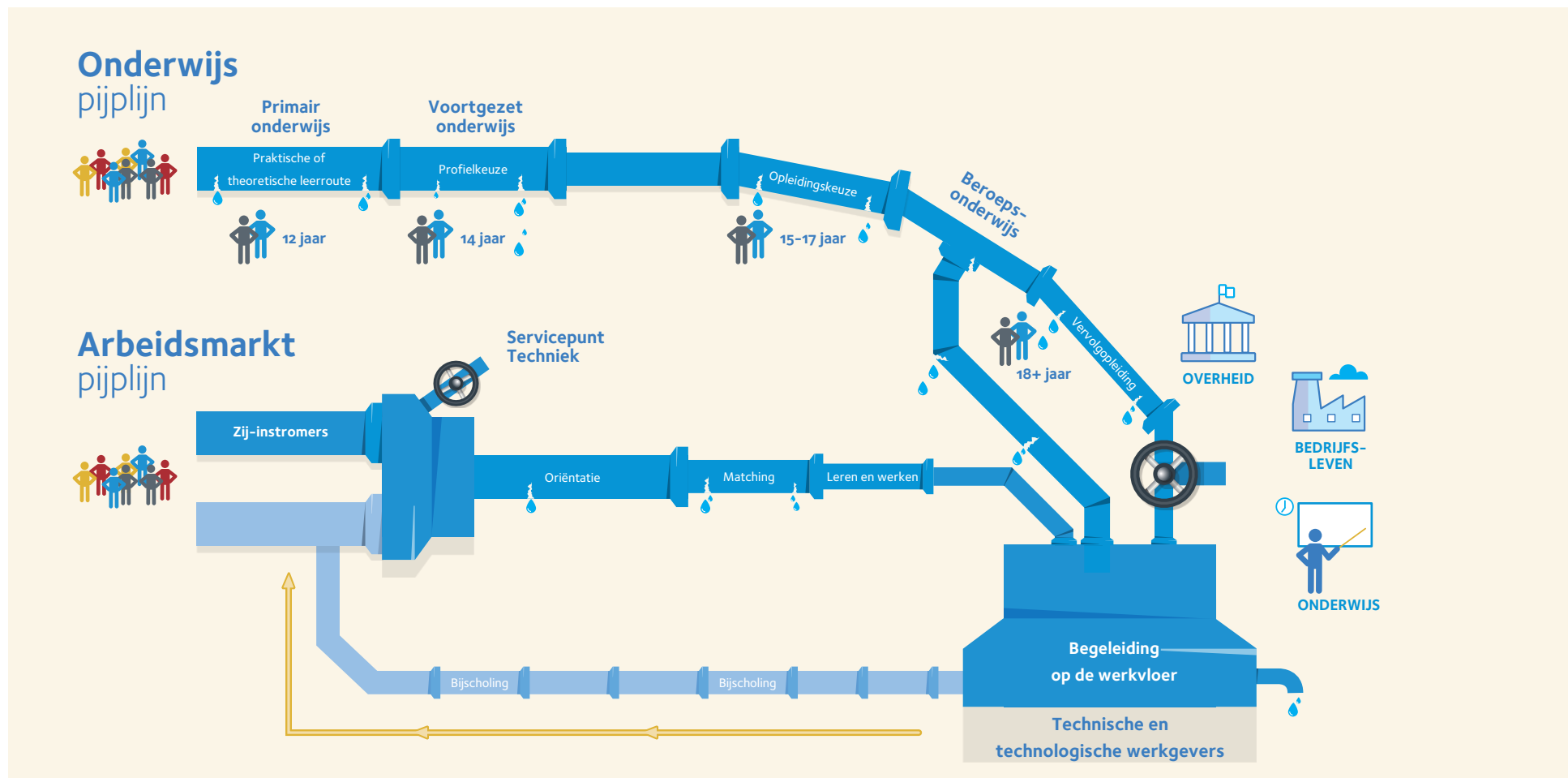


Onderwijs-arbeidsmarktketen

Samen de lekkende pijplijn repareren

Als we de route van mensen die interesse hebben om in de techniek te gaan werken zien als een pijplijn met verschillende fases, dan zijn de lekken de momenten waarop de kandidaten afhaken.

De aanpak moet in de keten gebeuren, en een anti-cyclisch karakter krijgen, zodat je niet alleen tekorten aan het opvangen bent, maar structureel het tekort aan technici aan het oplossen bent.

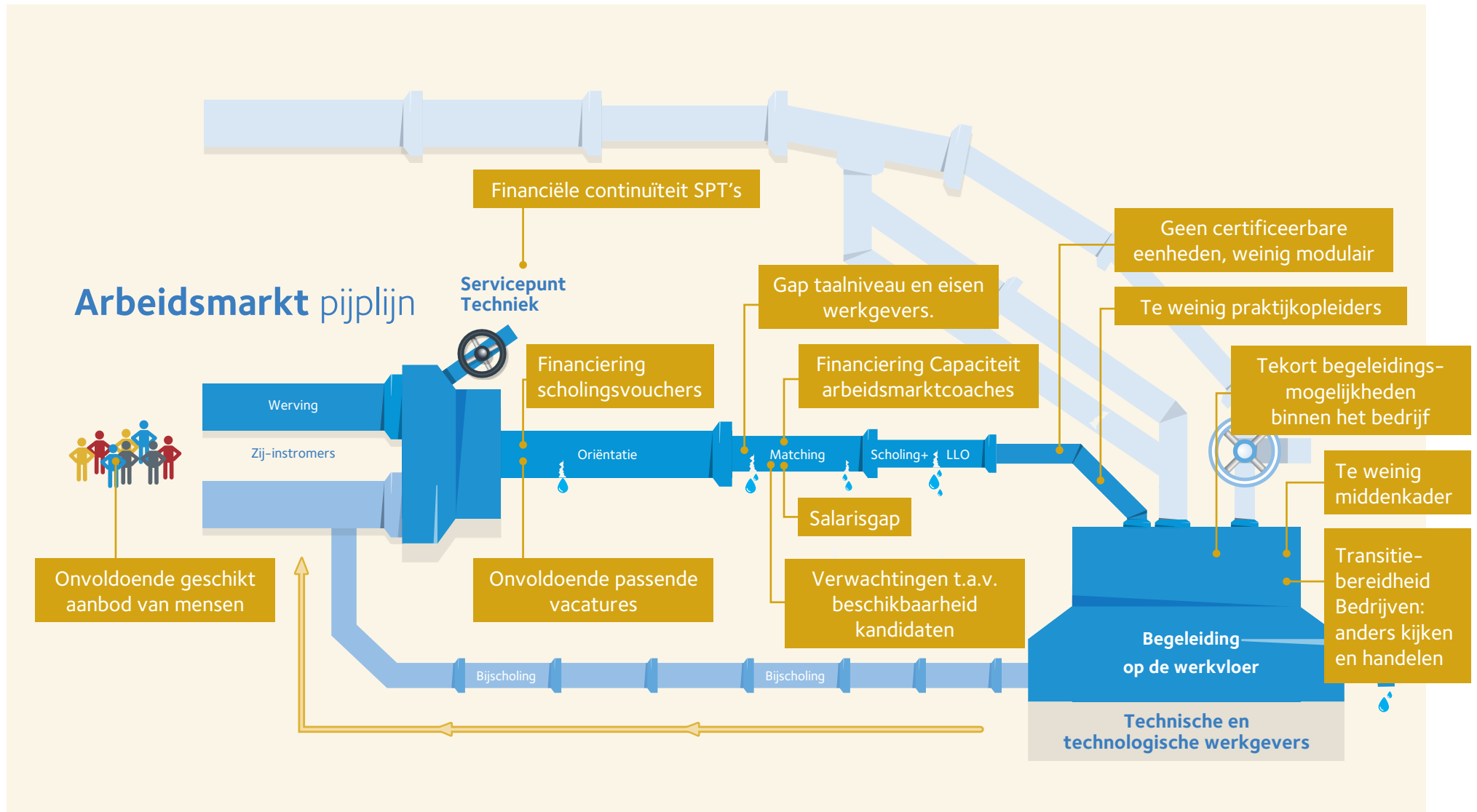




1 Onderwijs-arbeidsmarktketen

Samen de lekkende pijplijn repareren

Knelpunten / lekken (zij)instroom



Onderwijs-arbeidsmarktketen – Toelichting

Onvoldoende geschikt aanbod van mensen

Een structureel tekort aan technici, zowel kwalitatief als kwantitatief.

Financiële continuïteit SPT's

Onvoldoende structurele financiële middelen voor de SPT's, die cruciaal zijn in de regionale infrastructuur, om de instroom en begeleiding van kandidaten op langere termijn te kunnen borgen.

Financiering scholingsvouchers

Onvoldoende structurele financiële middelen om de oriëntatie en eerste scholing van kandidaten richting de techniek te kunnen financieren.

Gap taalniveau en eisen werkgevers.

Het absorptievermogen van werkgevers om anderstaligen op te nemen, in combinatie met het aanbod van anderstaligen matcht niet.

Onvoldoende passende vacatures

De uitstaande vacatures zijn op een ander niveau dan het niveau van de beschikbare kandidaten.

Financiering Capaciteit arbeidsmarktcoaches

Onvoldoende structurele financiering voor de inzet van arbeidsmarktcoaches t.b.v. arbeidsmarkt- en werkgeversbenadering.

Verwachtingen t.a.v. beschikbaarheid kandidaten

Technische bedrijven verwachten vaak mensen die 24/7 beschikbaar zijn terwijl de kandidaten meer behoefte hebben aan flexibiliteit in werktijden.

Salarisgap

De kloof tussen startsalaries en de zij-instroomkandidaten met ervaring (in andere sectoren) is groot.

Tekort begeleidingsmogelijkheden binnen het bedrijf

Bedrijven hebben te weinig capaciteit om nieuwe medewerkers goed te kunnen inwerken en begeleiden.

Transitiebereidheid Bedrijven: anders kijken en handelen

Transitiebereidheid bedrijven: bedrijven zullen anders naar talent moeten gaan kijken: ruimte bieden voor ontwikkeling en ruimte bieden voor instromers (zowel taal als niveau), maar ook doorstroom beter regelen.

Geen certificeerbare eenheden, weinig modulair

In de oriëntatie en schakelfase zijn er nauwelijks gecertificeerde opleidingen die toegang geven tot vervolgopleiding zoals entree of BBL. Ook is het aanbod niet modulair. Het ontbreken hiervan maakt dat er doorlopende leerlijnen zijn, maar ook dat kandidaten zonder erkend certificaat verder moeten. Dat heeft ook consequenties voor de financiering: zonder erkenning is bijna geen financiering te vinden, met blijft afhankelijk van incidentele subsidies, de trajecten worden niet duurzaam.

Te weinig praktijkopleiders

Om vaardigheden in de praktijk verder te ontwikkelen, zijn begeleiders nodig die zowel didactisch als vaktechnisch voldoende onderlegd zijn om dat op kandidaten over te brengen. Het tekort hieraan beperkt de instroom in de technische sectoren.

Te weinig middenkader

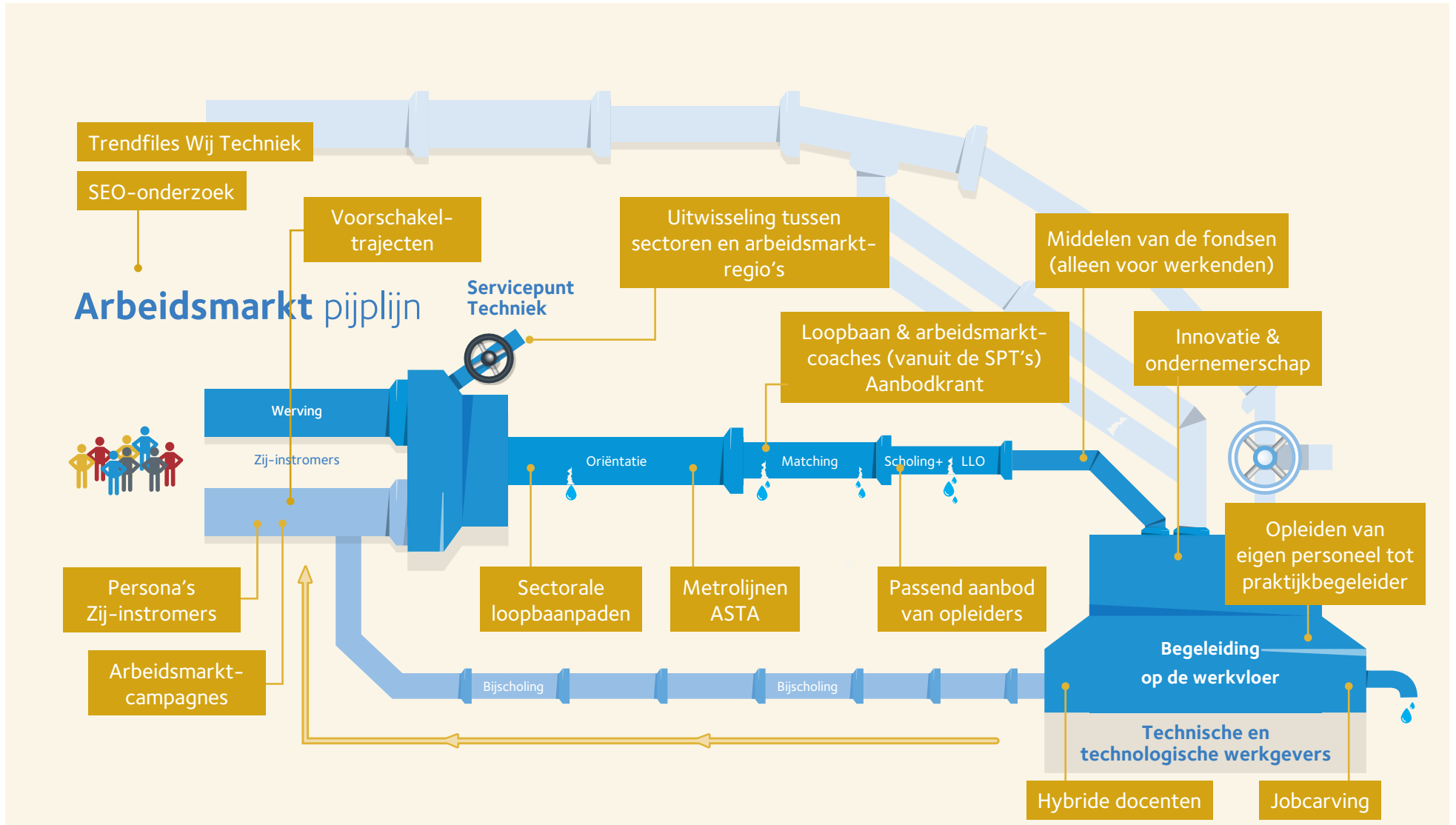
De bedrijven hebben te weinig middenkader om de kandidaten op de werkplek te begeleiden. Het middenkader is bezig om het bestaande werk uit te voeren en af te maken. Hierdoor is er maar een beperkt instroom mogelijk.



Onderwijs-arbeidsmarktketen

Samen de lekkende pijplijn repareren

Interventies, tools, hulpmiddelen, concepten, goede voorbeelden



Onderwijs-arbeidsmarktketen – Toelichting

Trendfiles Wij Techniek/ Regio in Beeld UWV

Onderzoek van Wij Techniek (Trendfiles) en het UWV (Regio in Beeld) geven een goed inzicht in de ontwikkeling van de beroepsbevolking én vacatures. Het geeft richting en onderbouwing aan kansen voor kandidaten op de arbeidsmarkt, mogelijkheden en zicht op duurzame plaatsing.

SEO-onderzoek

In 2020 heeft SEO namens de MRA, de provincie Flevoland en de provincie Noord-Holland onderzocht wat de Human Capital impact is van de investeringen die nodig zijn om de energietransitie te realiseren. Dat heeft ertoe geleid dat kon worden vastgesteld dat er per jaar tot 2030 maximaal 16.000 mensen nodig zijn om de klimaatopgave uit te voeren. Een grote klus. Daartoe is er met meer dan 160 vertegenwoordigers uit het bedrijfsleven een plan opgesteld: de basis voor het manifest werken en ontwikkelen.

Persona's Zij-instromers

Een van de oplossingen voor het tekort aan technici, is zij-instromers. In de discussie hierover wordt vaak gedaan of het een homogene groep mensen is. Dat is niet het geval. Met de duiding van persona's, een archetype van een gebruiker, is aangegeven dat de groep divers van achtergrond is en elk vanuit een ander perspectief. Wil je de kandidaat in de pijpleiding houden, moet je vanuit diens perspectief proberen te denken en niet vanuit de eigen wensen of aannames. Zie de uitwerking verder in dit document.

Arbeidsmarkt- campagnes

Om de "vijver" voor kandidaten te vergroten, zijn er verschillende campagnes opgezet om mensen te interesseren voor techniek. Alhoewel de campagnes in aard verschillen, is de essentie steeds hetzelfde: geen directe vacaturevervulling, maar mensen als eerste interesseren voor techniek. Het vervolg is de geïnteresseerden koppelen aan de loopbaan en arbeidsmarktcoach om het vervolg in te vullen: van interesse naar duurzame plaatsing. Bij de campagnes valt te denken aan "duurzame stad, duurzame banen" campagnes in de Gemeente Amsterdam, de Techniek Doe Dagen in Midden, de Kom binnen bij bedrijven dagen in Noord-Holland Noord.

Oriëntatie- en Voorschakeltrajecten

Een onmisbaar instrument in de toeleiding van zijinstromer naar de arbeidsmarkt zijn de oriëntatie- en voorschakeltrajecten, ook wel Brede en Verdiepende technische oriëntatie genoemd. Essentie is dat mensen die aangeven interesse hebben in de techniek, op een plek kunnen kijken wat techniek inhoudt: oriëntatie. Weet de kandidaat welke richting, dan volgt een voorschakeling met testen: kan ik het ook. De verdieping. In Noord-Holland heeft dit op een aantal locaties een vaste verschijningsvorm gekregen: in de Techniektuin en bij de TechCourts.

Onderwijs-arbeidsmarktketen – Toelichting

Uitwisseling tussen sectoren en arbeidsmarktregio's

Niet het wiel opnieuw uitvinden, maar gebruik maken van ervaringen uit sectoren en andere regio's. Het concept van de techniektuin is mede opgezet door de ervaringen met de Techcourts. De aanbodkrant is een instrument dat nu breed wordt ingezet, maar de oorsprong heeft in andere arbeidsmarktregio's. Kijk wat er al is en maak daar gebruik van, kennisdeling.

Sectorale loopbaanpaden beter: ontwikkelpaden!

Een ontwikkelpad geeft overzicht van functies, opleidingen en vaardigheden in de bouw, energie en techniek. Zo is te zien welke stappen er nodig zijn om in te stromen, over te stappen of door te groeien. De Ontwikkelpaden helpen nieuwkomers, ervaren vakmensen en werkgevers om gericht keuzes te maken en kansen te ontdekken.

Metrolijnen ASTA

De metrolijnen van ASTA is een routekaart naar duurzame plaatsing in de techniek. De routekaart laat de verschillende routes en de stappen zien die een werkzoekende kan nemen op weg naar een duurzame baan in de bouw & techniek. Het is een werkblad om samen met een kandidaat de beste route vast te leggen.

Passend aanbod van opleiders

Om de brede techniek te bedienen, moeten er ook passende opleidingen zijn, zowel publiek als private opleiders. Ook moet het aanbod modulair zijn om voor zijinstromers aantrekkelijk te zijn. In steeds meer regio's wordt dit gerealiseerd.

Loopbaan & arbeidsmarktcoaches (vanuit de SPT's) Aanbodkrant

De loopbaan- en arbeidsmarktcoach van het SPT spelen een cruciale rol in het begeleiden van kandidaten bij hun keuzeproces en uiteindelijk het daadwerkelijk plaatsen van bij bedrijven. Ze hebben in het matchingsproces een sleutelpositie.

Aanbodkrant

De aanbodkrant is een instrument om kandidaten onder de aandacht te brengen bij werkgevers. Het is een onderdeel van de werkgeversbenadering, andere instrumenten zijn meet & matches, matchtafels, speeddates, inspiratie- en ontbijtsessies. Het samenspel van deze instrumenten maakt dat er passende vacatures worden opgespoord en dat de kandidaten geplaatst kunnen worden.

Middelen van de fondsen (alleen voor werkenden)

Om kandidaten duurzaam te plaatsen, is aanvullende scholing vaak noodzakelijk. Zijn kandidaten eenmaal geplaatst kan dat door gebruik te maken van de middelen van het opleidingsfonds waar de kandidaat geplaatst is.

Onderwijs-arbeidsmarktketen – Toelichting

Innovatie & ondernemerschap

Veel aandacht en energie gaat ook uit naar de verandering van arbeidsorganisaties. De combinatie van innovatie, ondernemerschap, jobcarving en taakroulatie en begeleiding vormt een goede strategie voor duurzame inzetbaarheid, inclusie en het oplossen van personeelstekorten. Door taken op maat te snijden (carving) en medewerkers op te leiden tot begeleiders, ontstaat er meer ruimte voor zijinstromers.

Job Carving

Dit is het proces waarbij een bestaande functie wordt gesplitst in twee of meer banen. Hierbij worden ondersteunende of eenvoudiger taken afgesplitst van de hoofdtaken om nieuwe, duurzame werkplekken te creëren voor mensen met startfuncties. Hierdoor wordt de opname van nieuwe mensen met nog weinig opleiding en werkervaring vereenvoudigd. Het biedt bedrijven ook de mogelijkheid om mensen vrij te spelen om nieuwe medewerkers te begeleiden op taken die ze zelf goed beheersen.

Hybride docenten

Dit zijn vakmensen uit het bedrijfsleven die hun werk combineren met een functie in het beroepsonderwijs om het tekort aan techniekdocenten op te lossen. De actuele kennis en praktijkervaring vanuit de bedrijven is van toegevoegde waarde in het onderwijs: het helpt met het dichten van de kloof tussen bedrijfsleven en onderwijs. Maar ook werkgevers zelf ervaren veel voordelen van de nieuwe kennis en vaardigheden die de medewerkers hebben opgedaan. Ze kunnen kennis goed binnen de bedrijven overdragen én nieuwe medewerkers goed inwerken en begeleiden.

Opleiden van eigen personeel tot praktijkopleider

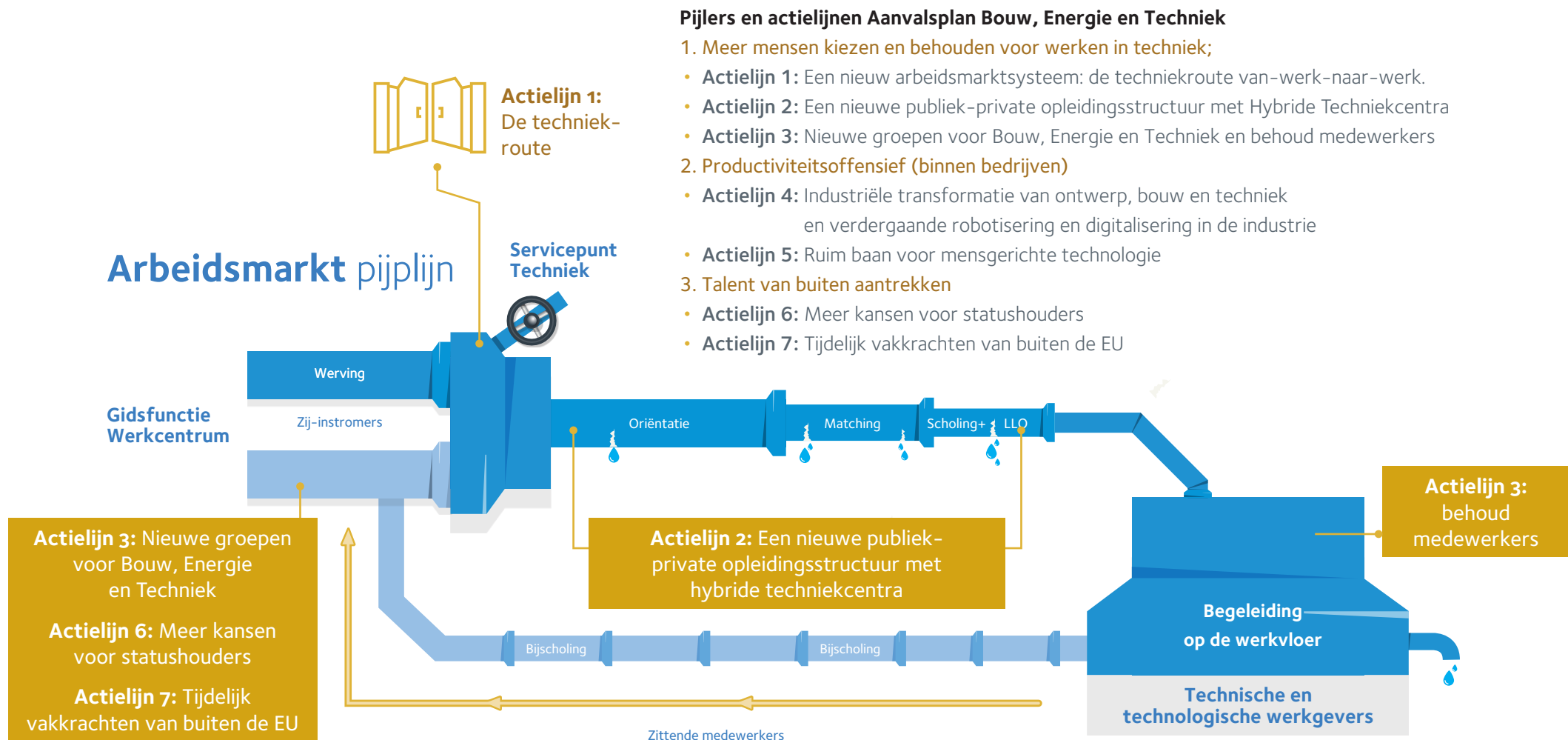
Het opleiden van eigen medewerkers tot praktijkopleider is een slimme en effectieve manier om nieuwe mensen te laten instromen. Door de begeleiding zelf te organiseren, sluit het leren beter aan op de dagelijkse praktijk en blijft de kwaliteit hoog. Medewerkers die praktijkopleider zijn, voelen zich meer betrokken en nemen actief hun vakkennis mee in de begeleiding. Voor zijinstromers is dat prettig: zij krijgen ondersteuning van iemand die het werk écht kent. Dat vergroot de kans dat zij zich snel thuis voelen en bij de organisatie blijven. Tegelijkertijd hou je kennis en vakmanschap binnen het bedrijf en ontstaat er meer ruimte om nieuwe zijinstromers aan te nemen



Onderwijs-arbeidsmarktketen

Samen de lekkende pijplijn repareren

Koppeling met het Aanvalsplan Bouw, Energie en Techniek





Onderwijs-arbeidsmarktketen

Samen de lekkende pijplijn repareren

Koppeling met werkcentra

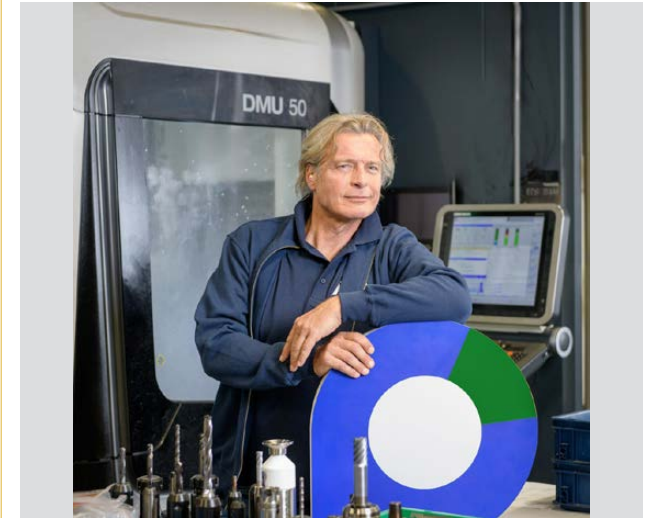
De hervorming van de arbeidsmarktinfrastructuur is een landelijke ontwikkeling die door de Rijksoverheid in gang is gezet om de dienstverlening aan werkzoekenden, werkenden en werkgevers te verbeteren. Belangrijke onderdelen hiervan zijn de inrichting van één Werkcentrum per arbeidsmarktregio en het versterken van de samenwerking tussen publieke en private partijen. Het uitgangspunt hierbij is het ‘no wrong door’-principe: iedereen moet eenvoudig de weg naar passende ondersteuning op het gebied van werk en ontwikkeling kunnen vinden.



De hervorming leidt tot een wijziging van de Wet SUWI, waarvan de beoogde inwerkingtreding op 1 juli 2027 ligt. Vooruitlopend hierop beschikken alle arbeidsmarktregio's vanaf 2026 over een Werkcentrum. Werkcentra vormen een regionale toegangspoort voor vragen over werk, scholing, loopbaanontwikkeling en personeel. Vanuit deze gidsfunctie helpen zij inwoners en werkgevers bij het vinden van passende ondersteuning binnen de regionale arbeidsmarktinfrastructuur.

Binnen deze vernieuwde infrastructuur hebben ook de Servicepunten Techniek (SPT's) een duidelijke plek. Wanneer tijdens een gesprek in het Werkcentrum blijkt dat iemand interesse heeft in een loopbaan in de techniek, kan een warme overdracht plaatsvinden naar het SPT. Daar ontvangen kandidaten specialistische begeleiding, ondersteuning bij oriëntatie, matching en scholing en toegang tot regionale techniekvoorzieningen zoals Techcourts, Techniektuinen en andere praktijkgerichte trajecten.

Een belangrijk uitgangspunt van de hervorming is dat bestaande succesvolle initiatieven niet worden vervangen, maar beter met elkaar worden verbonden.

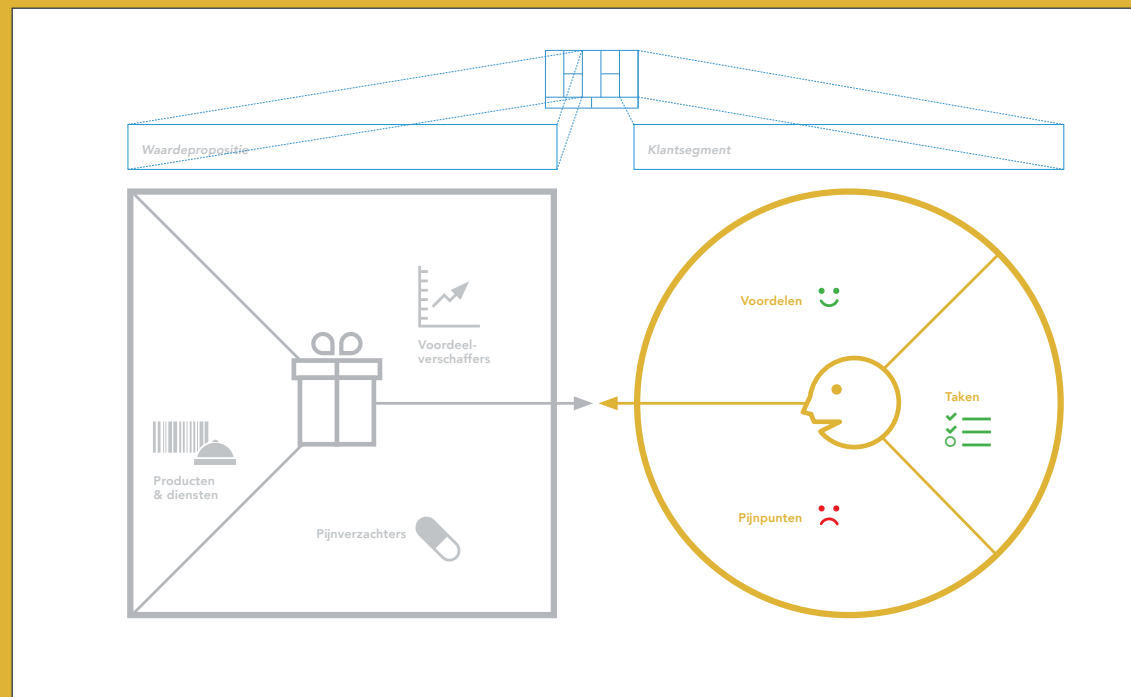


De samenwerking tussen Werkcentra en Servicepunten Techniek laat zien hoe dit in de praktijk werkt: het Werkcentrum biedt een brede toegang tot werk en ontwikkeling, terwijl het SPT zorgt voor sectorspecifieke expertise en begeleiding richting technische beroepen. De ervaringen van de SPT's laten zien dat deze werkwijze bijdraagt aan een effectievere en duurzamere instroom van technisch talent en daarmee een waardevolle bouwsteen vormt binnen de bredere arbeidsmarktinfrastructuur.

2

Leeropbrengsten 5 jaar SPT 

Persona's zij-instromers



2 Persona's van de zij-instromer

Er wordt vaak over zij-instromers gesproken alsof het een groep mensen is met dezelfde achtergrond, wensen en karakteristieken. Dat is niet het geval. De enige overeenkomst tussen deze personen is dat het gaat om mensen die naar een baan of beroep wil overstappen waar hij/zij niet (volledig) voor zijn opgeleid en /of werkervaring in hebben.

Het startpunt van zij-instromers kan enorm verschillen. Omdat veel verschillende organisaties binnen Noord-Holland werken aan het vergroten van het aantal zij-instromers, kan het helpen om de duiding van zij-instromers te specificeren. Het ontwikkelen van persona's helpt daarbij.

Een persona is een archetype van een gebruiker, ofwel een karakterisering van een bepaald type gebruiker. Persona's worden veel gebruikt bij het gebruiksvriendelijk maken van IT-oplossingen, en dan met name van de gebruikersinterface ervan.

Vanuit de kennis die in de regiegroep SPT is opgedaan, zijn persona's van zij-instromers uitgewerkt. Dit vanuit het perspectief van de arbeidsmarktpositie van de zij-instromer.

Bij de ontwikkeling van persona's is het Waarde Propositie Canvas (WPC) een waardevol instrument, het is een schematische weergave van wat een doelgroep wil en wat je hen (aan) biedt. Met het WPC onderzoek je, naast de waarde, vooral de behoeften van de klanten. Zitten de klanten bijvoorbeeld wel te wachten op een nieuwe dienst of een nieuw product?

Je kunt het WPC gebruiken om de huidige situatie

in kaart te brengen of om toekomstige scenario's te onderzoeken. Het belangrijkste is dat je echt vanuit de klant probeert te denken en niet vanuit je eigen wensen of aannames.

We hebben met de SPT's op basis van het WPC vijf verschillende persona's uitgewerkt om te laten zien dat de ene zij-instromer de andere niet is:

1. Een zij-instromer zonder werk en zonder uitkering
2. Een zij-instromer zonder werk met een uitkering, geen technische achtergrond
3. Een zij-instromer zonder werk met een uitkering, met een technische achtergrond
4. Een zij-instromer met werk buiten de techniek
5. Een zij-instromer met werk binnen de techniek

Op de volgende pagina's vind je van alle persona's een uitwerking in een Waarde Propositie Canvas.

Als je persona's in beeld hebt gebracht kun je vervolgens bekijken of en hoe je deze doelgroepen het beste kunt helpen en welke mate van ondersteuning zij nodig hebben. In dit geval in hun

reis van de wens om in de techniek te werken naar een concrete baan in de techniek.

Als de zij-instromer onderweg niet goed ondersteund wordt, loop je het risico dat deze zij-instromer afhaakt en daarmee verloren gaat voor werkgevers in de technieksector.



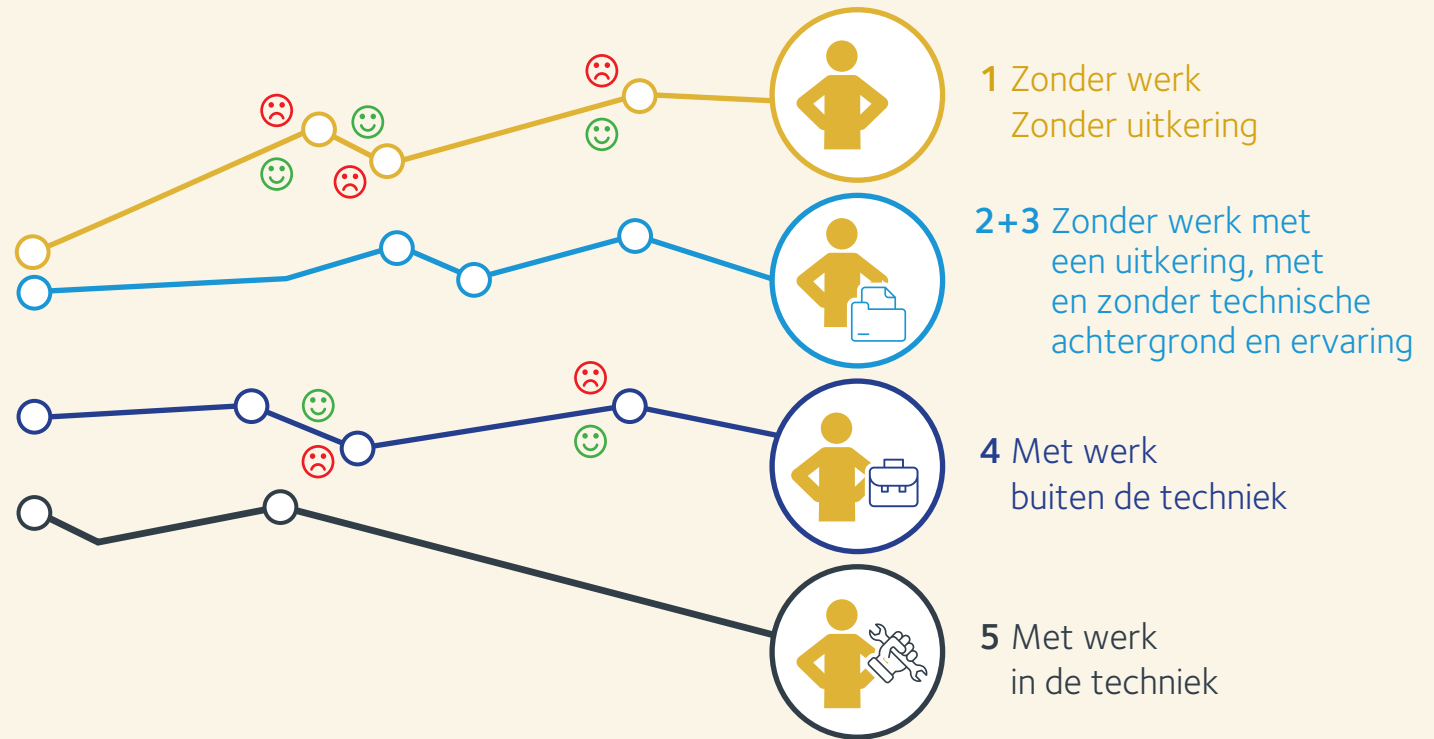


5 Soorten zij-instromers

Werkgevers



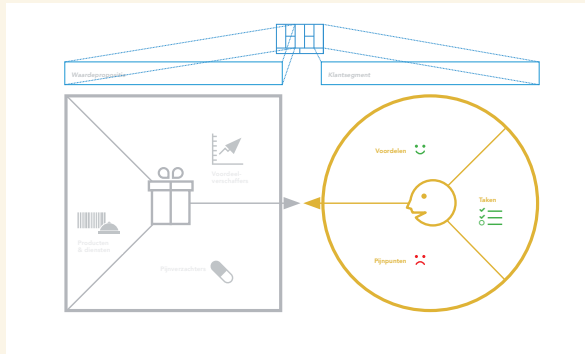
Employee Journey's



Touchpoints (ervaringen) met positief of negatief effect



Zij-instromer – Zonder werk en zonder uitkering

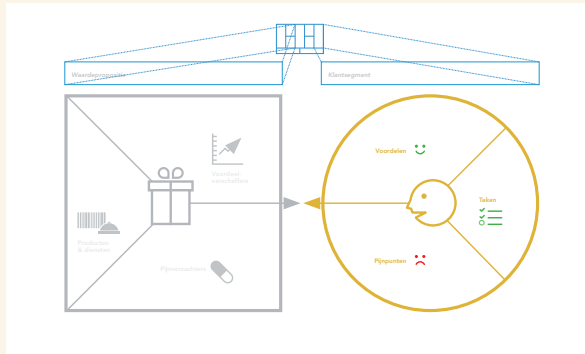


- Contact met organisaties als:
- Gemeente
- Scholen (schoolverlaters)





Zij-instroomer – Zonder werk met uitkering



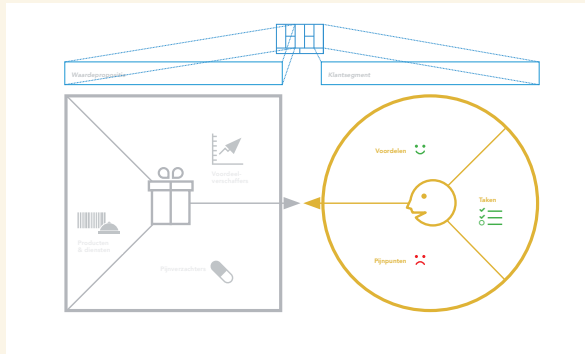
Contact met organisaties als:

- UWV
- RMT
- WSP
- Uitzendbureaus
- Potentiële werkgevers





Zij-instromer - Zonder werk met uitkering: met technische achtergrond en ervaring



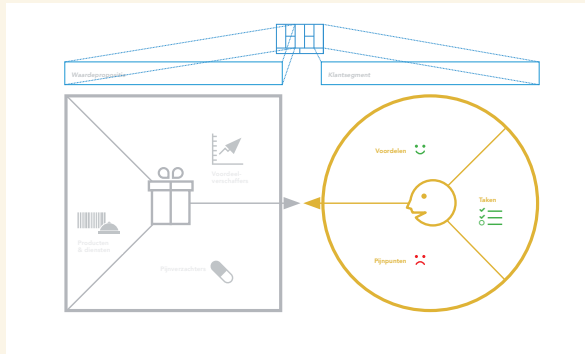
Contact met organisaties als:

- UWV
- Werkcentrum
- Uitzendbureaus
- Potentiële werkgevers





Zij-instroomer – Met werk buiten de techniek



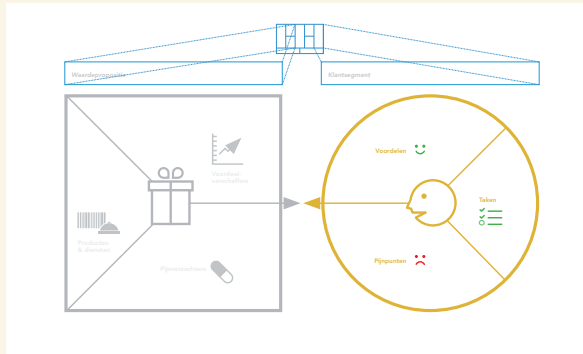
Contact met organisaties als:

- Eigen werkgever
- Werkgevers in zelfde sector als huidige werk
- Recruiters / uitzendbureaus





Zij-instroomer – Met werk binnen de techniek



Contact met organisaties als:

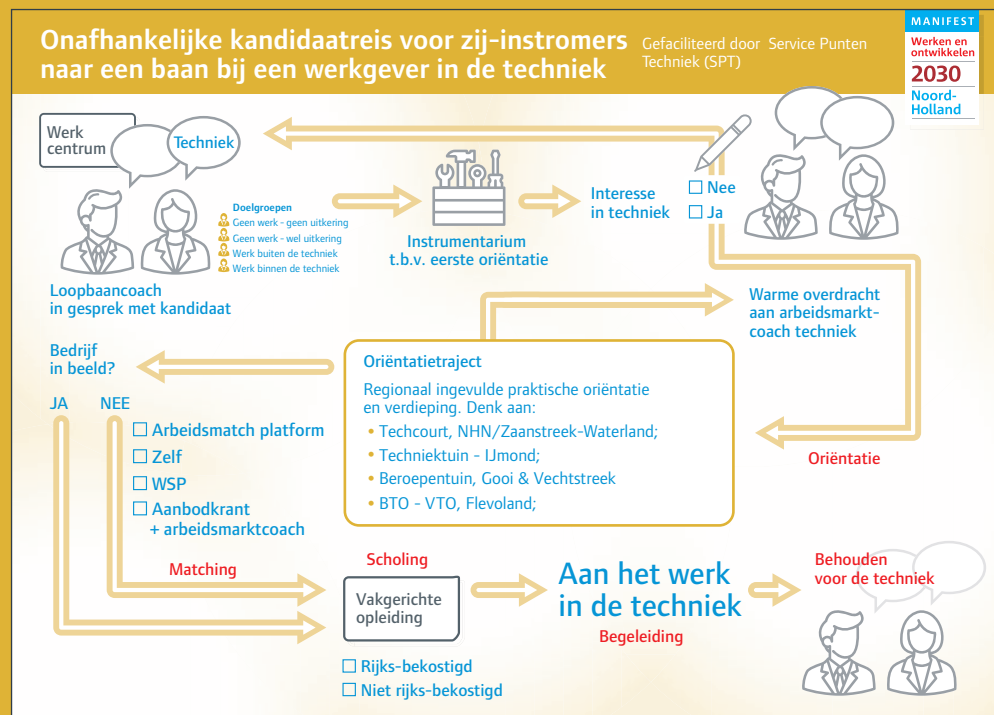
- Eigen werkgever
- Andere techniekbedrijven
- Recruiters / uitzendbureaus



3

Leeropbrengsten 5 jaar SPT 

Onafhankelijke kandidaatreis



3 De onafhankelijke kandidaatreis

De uitwerking van persona's maakt duidelijk dat dé zij-instromer niet bestaat. Iedere kandidaat heeft een ander startpunt. Wat zij wel delen, is dat zij in een ingewikkeld landschap van allerlei instanties, opleiders, regelingen en werkgevers terecht komen waarbij niet altijd duidelijk is waar je als zij-instromer terecht kunt.

In de praktijk is er sprake van enorme versnippering van dienstverlening. Deze versnippering is één van de grootste oorzaken van uitval in de onderwijs-arbeidsmarktketen. Om dit te voorkomen hebben wij nagedacht over hoe het ook anders kan; kunnen wij een onafhankelijke kandidaatreis ontwerpen waarin niet het aanbod van instanties maar de kandidaat centraal staat?

Van systeem centraal naar mens centraal

De route naar werk in de techniek wordt altijd vanuit systeemlogica georganiseerd: vanuit beschikbare subsidies, vanuit opleidingsaanbod, vanuit bestaande werkgeversnetwerken, of vanuit afzonderlijke regelingen.

De kandidaatreis draait dit perspectief om. Niet het systeem staat centraal, maar de kandidaat. De vraag is niet: welk instrument kunnen wij inzetten? De vraag is: *wat heeft deze persoon nú nodig om duurzaam in te stromen?*

Dat vraagt om onafhankelijkheid. Onafhankelijkheid betekent dat de begeleiding niet gestuurd wordt door het belang van één opleider, één fonds of één werkgever, maar door de duurzame match tussen kandidaat en sector.

Waarom onafhankelijkheid essentieel is

De afgelopen vijf jaar leren met de SPT's in Noord-Holland heeft laten zien dat uitval vaak ontstaat wanneer:

- Kandidaten te snel richting scholing worden gestuurd zonder realistisch beeld;
- Matching plaatsvindt zonder aandacht voor skills en persoonlijke situatie;
- Financiële of praktische randvoorwaarden onvoldoende worden meegenomen;
- Begeleiding stopt bij plaatsing.

Door functiescheiding tussen loopbaancoach, arbeidsmarktcoach en begeleiding op de werkvloer wordt de kans op duurzame plaatsing vergroot. Het SPT fungeert hierin als gids en verbinder binnen het bredere ecosysteem van werkcentra, opleiders en werkgevers.

Van lekkende pijplijn naar samenhangende reis

De onafhankelijke kandidaatreis is daarmee geen extra project, maar een organiserend principe.

Waar de onderwijs-arbeidsmarktketen laat zien waar lekken ontstaan, zorgt de kandidaatreis voor samenhang tussen de schakels. Niet door nieuwe structuren te bouwen, maar door bestaande structuren beter met elkaar te verbinden, maar dan vanuit het perspectief van de kandidaat.

Zo wordt de route naar techniek niet langer een zoektocht door het systeem, maar een begeleide reis naar duurzame instroom.

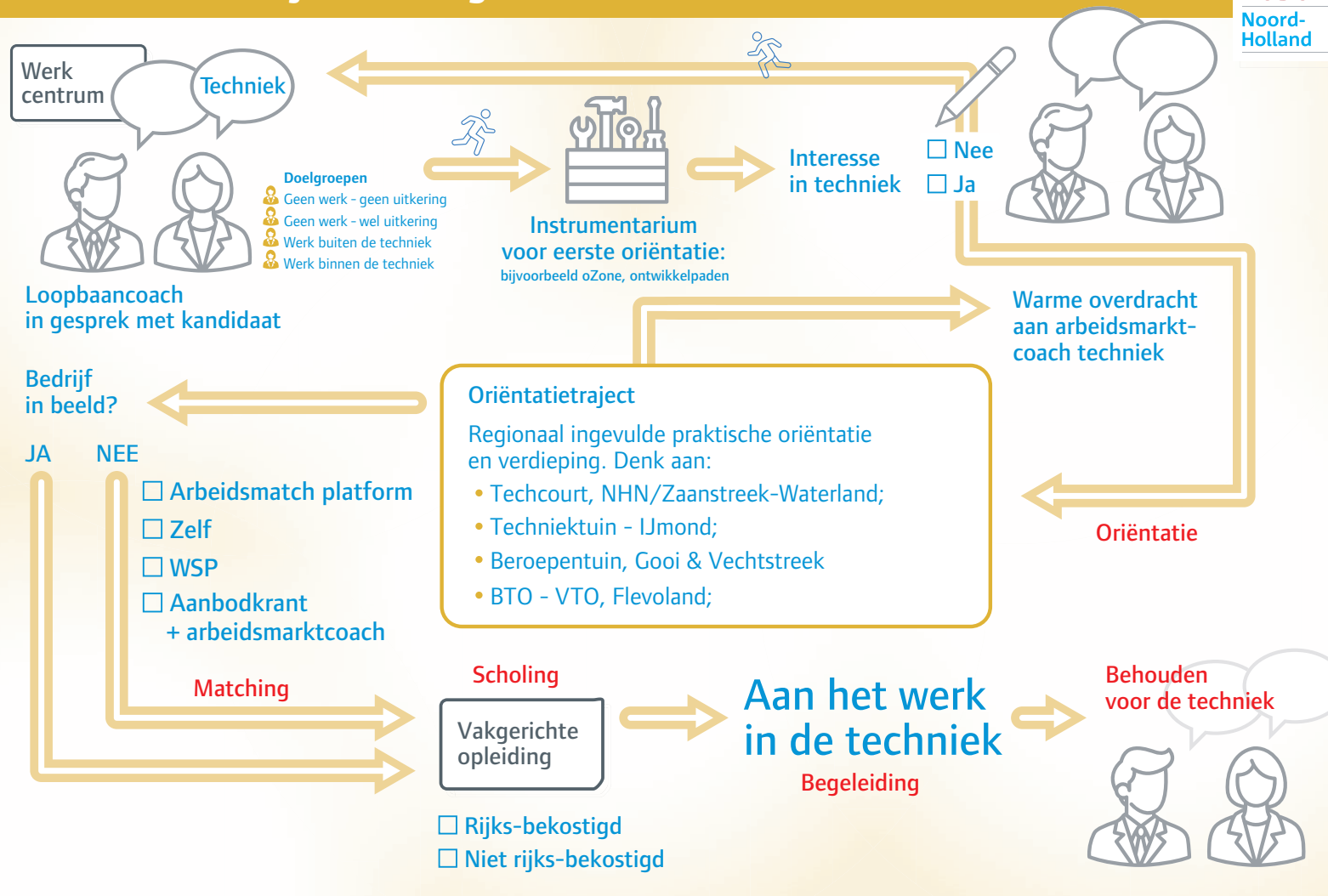




Onafhankelijke kandidaatreis voor zij-instromers naar een baan bij een werkgever in de techniek

Gefaciliteerd door Service Punten Techniek (SPT)

MANIFEST
Werken en ontwikkelen
2030
Noord-Holland



De bouwstenen van de kandidaatreis

De onafhankelijke kandidaatreis bestaat uit een aantal samenhangende stappen, die ook visueel zijn weergegeven op de vorige pagina:

1. Eerste oriëntatie

Een coach (van een regionaal werkcentrum of andere instantie) gaat in gesprek met een potentiële zij-instromer. Wanneer iemand interesse heeft om in de techniek te gaan werken, kan worden doorverwezen naar het Techniekloket SPT in de regio. Daar wordt de kandidaat opgevangen door de loopbaan- of arbeidsmarktcoach van dot loket. Deze verzorgen een onafhankelijke eerste (online) oriëntatie. Wanneer de kandidaat na de oriëntatie nog steeds geïnteresseerd is om in de techniek te gaan werken, wordt het vervolgtraject in kaart gebracht: verder oriënteren, scholing, matching en behoud. In de fase van matching kan de loopbaancoach de kandidaat warm overdragen aan de arbeidsmarktcoach. De arbeidsmarktcoach bekijkt samen met de kandidaat wat een passende vervolgstap voor oriëntatie is. Overigens kunnen de rollen van arbeidsmarkt- en loopbaancoach ook in een persoon verenigd zijn: het gaat om de verschillende rollen in het proces van oriëntatie naar duurzaam werk.

2. Verdiepende oriëntatie

De loopbaan- en of arbeidsmarktcoach kan de kandidaat adviseren om aan regionale oriëntatietrajecten zoals Techcourt, Techniektuin, Beroepentuin of BTO/VTO deel te nemen om zo verschillende soorten techniek in de praktijk te ervaren.

3. Matching

Via verschillende wegen komen bedrijven en vacatures in beeld. (Direct contact vanuit het netwerk, de aanbodkrant, WSP of arbeidsmatch-platform) De arbeidsmarktcoach realiseert een duurzame match bij bedrijven.

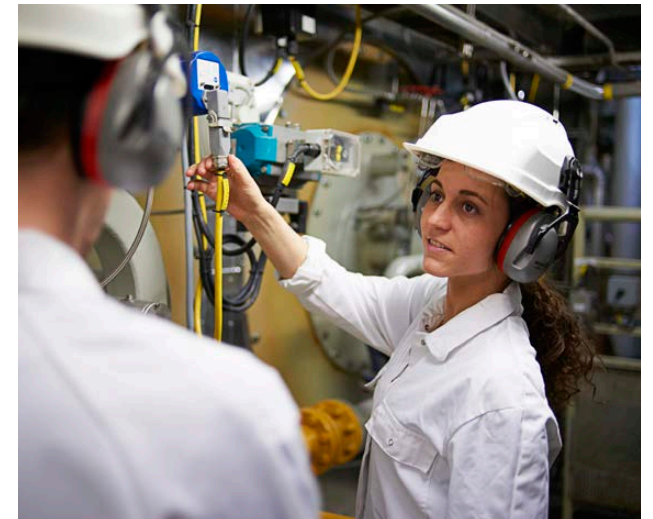
4. Scholing

Indien nodig volgt een vakgerichte opleiding, rijksbekostigd of niet-rijksbekostigd, afgestemd op de gekozen route.

5. Begeleiding en behoud

Ook na plaatsing blijft begeleiding essentieel om duurzame instroom en behoud voor de techniek te realiseren.

Deze stappen lijken logisch en lineair, maar in de praktijk is de route vaak iteratief. Kandidaten bewegen soms terug naar oriëntatie of verdieping voordat een duurzame match ontstaat.



4

Leeropbrengsten 5 jaar SPT 

13

Lessons
Learned SPT's

13 Lessons Learned SPT's

Strategisch niveau richting & positionering

- 1. Een onafhankelijk loket is essentieel**
Positioneer het SPT als een herkenbaar, neutraal loket met een duidelijke rol in de regionale arbeidsmarktinfrastructuur.
- 2. Geen verdienmodel, maar publieke waarde als uitgangspunt**
Succes wordt niet bepaald door financiële opbrengsten, maar door maatschappelijke impact en duurzame plaatsingen.
- 3. Niet-financiële waarde is cruciaal**
Netwerkopbouw, kennisdeling en ecosysteem-ontwikkeling zijn minstens zo belangrijk als directe plaatsingen.
- 4. Regionale verschillen vragen om maatwerk**
Elke arbeidsmarkt bevindt zich in een andere fase van transitie. Strategie moet daarop aansluiten.

Tactisch niveau inrichting & samenwerking

- 5. Samenwerking op alle niveaus is randvoorwaardelijk**
Verbinding en coördinatie tussen strategisch, tactisch en operationeel niveau is essentieel voor voortgang en eigenaarschap.
- 6. Betrek de hele keten én de juiste partners**
Effect ontstaat alleen als onderwijs, overheid en werkgevers actief en structureel samenwerken.
- 7. Werkgeversbenadering bepaalt de toegevoegde waarde**
Actieve arbeidsmarktbenadering (o.a. via meet & matches en netwerkactiviteiten) is cruciaal.
- 8. Transistiebereidheid bedrijven vergroten**
Door anders te kijken naar talent én de eigen organisatie ontstaat er een cultuur waar mensen kunnen instromen, ruimte is voor begeleiding, scholing en ontwikkeling.
- 9. Data en monitoring zijn noodzakelijk voor sturing**
Eenduidige registratie en inzicht in resultaten zijn nodig om keuzes te maken en te verbeteren.

Operationeel niveau uitvoering & praktijk

- 10. Matchen gebeurt op potentieel, niet alleen op vacatures**
Kijk verder dan openstaande functies en voer gesprekken met werkgevers over toekomstige behoeften.
- 11. De 'klik' is vaak belangrijker dan skills**
Succesvolle plaatsingen ontstaan vanuit motivatie, persoonlijkheid en wederzijdse verwachtingen.
- 12. Focus op duurzame plaatsingen**
Richt je op langdurige inzetbaarheid en begeleiding (bijvoorbeeld via coaching), niet alleen op snelle instroom.
- 13. Activiteiten, planning en doelgroep helder en gedragen.**
het aanbod van kandidaten moet aan de vraag en mogelijkheden van bedrijven voldoen. Dat vraagt een gemeenschappelijke inspanning.

De kracht van de SPT-aanpak zit in de samenhang tussen deze drie niveaus. Strategische keuzes bepalen de richting, tactische inrichting maakt samenwerking mogelijk en op operationeel niveau wordt het verschil gemaakt in de praktijk. Juist in de verbinding tussen deze lagen ontstaat duurzame impact.

5

Leeropbrengsten 5 jaar SPT 

Reflectie TCNH en Provincie Noord-Holland





**Reflectie Monique van
der Voort, Voorzitter
Technologicoalitie
Noord-Holland**

Terugkijkend op de afgelopen jaren, zie ik vooral hoe samenwerking op regionaal en provinciaal niveau concreet verschil maakt. Wat begon als een gezamenlijke ambitie in het manifest, is in de praktijk uitgegroeid tot een steeds hechter netwerk waarin onderwijs, overheid en bedrijfsleven elkaar weten te vinden en versterken. Juist hier komt alles samen: landelijke bewegingen zoals het Aanvalsplan Bouw, Energie en Techniek en de ontwikkeling van regionale werkcentra (RWC's) én de dagelijkse praktijk van inwoners die (ander) werk willen vinden en ondernemers die mensen willen aantrekken, behouden en werken aan hun toekomstbestendigheid.

Tegelijkertijd hebben we geleerd dat systemen alleen niet voldoende zijn. Het echte verschil maken we wanneer we de mens centraal zetten: de zij-instromer met een eigen verhaal, motivatie en pad. Maar ook voor werkgevers vraagt dit iets. De praktijk laat zien dat duurzame instroom alleen lukt als bedrijven anders kijken naar talent, investeren in ontwikkeling op de werkvloer en ruimte maken voor begeleiding, met passende ondersteuning om die rol goed te kunnen vervullen.

De inzichten uit de Servicepunten Techniek laten zien waar het schuurt in de keten, maar zeker ook waar het werkt. Door onafhankelijk te begeleiden en echt te kijken naar wat iemand nodig heeft, ontstaan duurzame matches in plaats van snelle oplossingen.

We zijn er nog niet. De opgave blijft groot en vraagt blijvende inzet van iedereen. Tegelijkertijd is zichtbaar dat wat we hebben ingezet, werkt. Door vast te houden aan wat resultaat oplevert en samen scherp te blijven op wat beter kan, bouwen we verder aan een arbeidsmarkt waarin mensen duurzaam hun plek vinden en bedrijven toekomstbestendig blijven.



**Reflectie Ronald Kleijn,
Werkambassadeur
voor Provincie
Noord-Holland**

Als werkambassadeur herken ik in deze whitepaper een scherp en realistisch beeld van de uitdaging waar we in Noord-Holland voor staan: een structureel tekort aan technici en een 'lekkende pijplijn' in de keten van onderwijs naar arbeidsmarkt. Wat mij vooral aanspreekt is de verschuiving van systeemdenken naar het centraal stellen van de kandidaat.

De onafhankelijke kandidaatreis en de rol van de Servicepunten Techniek laten zien dat duurzame instroom alleen lukt als we beter samenwerken en de begeleiding integraal organiseren.

Tegelijkertijd maakt de whitepaper duidelijk dat structurele financiering, voldoende praktijkbegeleiding en flexibiliteit bij werkgevers nog randvoorwaardelijk zijn. De beweging is ingezet; nu is het zaak om deze aanpak te bestendigen en verder te schalen naar een robuust regionaal ecosysteem.



