

'Er zit goud op de bank'



△ Henk van Huisstede (57): van waterbeddenspecialist naar planner bij Energiewacht.

De roep om vaklui is groot en toch zitten er nog veel potentiële arbeidskrachten (werkloos) thuis. De makke van de 50-plusser: het leeftijdstempel, de vooroordelen en ze missen vaak de aansluiting op kennisniveau. Het overbruggen van kloven is een uitdaging die Talent4Service aanpakt. Inmiddels zijn tientallen oudere werklozen via het platform Weer aan het Werk bijgeschoold en actief in de installatiebranche.

Het klassieke instroommodel vanuit de opleidingen voor jongeren, brengt de installatiebranche onvoldoende personeel om aan de vraag te voldoen (61.000 openstaande vacatures in de techniek). Bedrijven worden gedwongen uit een ander vaatje te tappen. Zo

zijn er volop initiatieven om statushouders te verleiden voor de installatietechniek te kiezen en grotere bedrijven gaan het werven en opleiden zélf organiseren middels bedrijfsscholen. De omscholing van de 50-plusser is een andere methode. Zeker voor kleine

bedrijven herbergt deze stap wel een 'ondernemersrisico'; het ziekterisico en niet onbelangrijk: het kennisniveau. En er zijn klassieke vooroordelen: 'te oud, te traag, te duur, niet meer kneedbaar'. Daarom ontstaan initiatieven die mensen met behoud van uitkering selecteren, ontwikkelen, detacheren, bijscholen en uiteindelijk in dienst brengen bij installatiebedrijven. "Iedereen wil maatschappelijk verantwoord ondernemen, maar loopt tegen de risico's aan." Talent4Service heeft begin dit jaar in samenwerking met UWV en maatschappelijk investeerder Start Foundation het online platform Weer aan het Werk gelanceerd. Gericht op zowel werkzoekenden, werkgevers als maatschappe-

lijke organisaties, staat op dit platform de doelgroep 50+ centraal. De gezamenlijke ambitie van de initiërende partijen is om in 2018 en 2019 minimaal honderdvijftig laagopgeleide 50-plussers duurzaam aan het werk te krijgen bij bedrijven.

Omscholen

Jeroen Voswinkel, operationeel directeur Talent4Service hierover: "Veelal is het zo dat iemand die op oudere leeftijd bij een baan uitvalt of door reorganisatie werkloos wordt moeilijk weer aan het werk komt. Dus dan zul je moeten omscholen. Want vaak is de baan die je had, niet meer de baan die je gaat krijgen. Dat is voor een werkzoekende soms lastig te accepteren, maar wij zien ook dat als die knop eenmaal is omgezet, deze mensen met de juiste omscholing en begeleiding weer helemaal op kunnen bloeien in een nieuwe rol en carrière. Er zit goud op de bank: mensen die op basis van hun passie en instelling van waarde kunnen zijn voor een installateur, maar stuk lopen op een gebrek aan ervaring en de juiste begeleiding."

Risico uit handen

Hoe werkt Talent4Service? Via het online platform, gemeente en UWV komen kandidaten bij Talent4Service terecht. Zij selecteren kandidaten vervolgens op basis van de motivatie, hun capaciteiten en de affiniteit met de branche. In samenspraak met de opdrachtgever wordt een assessment afgenomen en een opleidingsprogramma opgesteld, dat door Talent4Service wordt verzorgd en betaald. Nadat de kandidaat geëxamineerd is op basis van de criteria van de installateur komt de nieuwbakken monteur in een inwerktraject met coach van Talent4Service, om uiteindelijk zelfstandig aan de slag te kunnen. Jeroen Voswinkel: "In beginsel begeleiden we mensen naar instapfuncties. Voor de installatiebranche betekent dit eenvoudig montagewerk. Het doel is om uitein-

delijk de werknemers op te gaan plus-
sen naar MBO 3-4." Het verschil met het klassieke detacheren is dat voor Talent4Service het uren schrijven niet het doel is. "Uitendoeel is dat we uiteindelijk volwaardige vakkrachten afleveren die vakbekwaam genoeg zijn om in dienst te treden. Wij willen de risicodkking en de buffer hiervoor zijn." Jorien Wesseling, commercieel directeur van Talent4Service: "Onze klanten zijn bedrijven die maatschappelijk verantwoord ondernemen hoog in het vaandel hebben, maar in praktijk ook te maken hebben met de praktische consequenties en risico's. In dat laatste deel zijn wij, als juridisch werkgever en opleider, de partner."

Eerste plaatsingen

Inmiddels hebben 27 werkgevers uit de technische branche en de klantcontactbranche zich aangesloten bij Weer aan het Werk en zijn de eerste 25 plaatsingen van 50-plussers naar duurzame banen een feit. Johan van de Kleij, landelijk adviseur werkgeversdiensten bij

Jobcarving maakt functies beter invulbaar

Bij jobcarving – 'baansnijden' – pas je functies aan op basis van de capaciteit van een werknemer. Het is een bekend fenomeen bij functies voor mensen met afstand tot de arbeidsmarkt. Het komt erop neer dat het takenpakket van een monteur wordt aangepast vanwege leeftijd, kennisniveau of interesse. Belangrijk uitgangspunt: de focus ligt op wat iemand wél kan, niet op wat hij niet kan. Ook het klassieke 'meester-gezel'-principe, het maken van koppeltjes, leent zich prima om mensen wegwijs te krijgen in installatieland. In dit geval wil het dus niet zeggen dat de oudste altijd de meester is.

UWV: "Een project als Weer aan het Werk helpt de drempel voor werkgevers te verlagen. Talent4Service zorgt voor het opleiden en begeleiden van de kandidaten, terwijl UWV het mogelijk maakt om de opleiding met behoud van uitkering te volgen. Zo dragen we samen met Start Foundation bij aan het omscholen van werknemers met ervaring naar functies waar kansen liggen, zoals in de techniek."

Meer informatie:

www.weeraanhetwerk.nl <<



△ André Griffioen (59): woningstoffeerder wordt monteur slimme meters.