

1E EDITIE  
JUNI 2022

# LEERWERK AKKOORD INSPIRATIEMAGAZINE



**“SAMENWERKEN AAN  
DE ARBEIDSMARKT  
VAN DE TOEKOMST!”**

#### **INTERVIEWS**

Visies, meningen  
en ambities van de  
hoofdröspelers

#### **CASES**

Praktijkvoorbeelden  
en succesverhalen  
in woord en beeld

#### **FACTS & FIGURES**

Alle resultaten van  
2019 – 2021 in getallen  
en cijfers

# Inhoudsopgave

|   |           |
|---|-----------|
| <b>Intro</b>  | <b>3</b>  |
| <b>Leerwerkakkoorden</b>  |           |
| <b>Energietransitie, Bouw en Techniek</b>                       | <b>4</b>  |
| <b>Facilitaire Dienstverlening</b>                              | <b>12</b> |
| <b>Haven</b>  | <b>18</b> |
| <b>Transport, Logistiek, Personenvervoer<br/>en Binnenvaart</b> | <b>24</b> |
| <b>Midden- en Kleinbedrijf (MKB)</b>                            | <b>30</b> |
| <b>Zorg</b>   | <b>36</b> |
| <b>Facts &amp; Figures</b>                                      | <b>42</b> |



## **PRAKTIJKVERHAAL**

**ZJEREMAI VINDT  
ZIJN DRAAI IN DE  
BOUW**



## **INTERVIEW**

**TRANSPORT EN  
LOGISTIEK, JE  
MOET VOELEN WAT  
HET IS**



# OMARM NIEUW ELAN

**Als er één les is die we de afgelopen jaren hebben geleerd, is dat wel dat de wereld van vandaag niets zegt over morgen.**

We wisten al wel dat trends als de vergrijzing, digitalisering en de energietransitie impact (gaan) hebben op de arbeidsmarktkrapte in allerlei sectoren. Mede daarom is in 2019 het Leerwerkakkoord gesmeed. Maar wie had voorspeld dat we in 2022 twee jaar corona achter ons hebben liggen, er een helse oorlog woedt tussen Rusland en Oekraïne (en dus daarmee eigenlijk Europa) en mede daardoor we in een energiecrisis zijn beland en de inflatie sky high is? Kortom, de wereld staat op zijn kop en de arbeidsmarkt is dynamischer dan ooit.

De ambitie van het Leerwerkakkoord is om de mismatch tussen vraag en aanbod te doorbreken en te werken aan een toekomstbestendige, inclusieve en duurzame arbeidsmarkt in de (arbeidsmarkt)regio Rotterdam-Rijnmond. Er zijn genoeg mensen die (nog) geen baan hebben, maar wel potentie hebben én willen werken. Of een carrièreswitch overwegen. Of jongeren die uit de schoolbanken komen en twijfelen over wat ze willen. Denk ook aan doorgroei, om- en bijscholing van mensen die al een baan hebben. En wat te denken van moeilijk bereikbare en kwetsbare doelgroepen met een afstand tot de arbeidsmarkt, zoals statushouders, die met wat hulp en aandacht hun talenten wél kunnen ontplooiën en inzetten.

Vanuit de gezamenlijke aanpak zijn de afgelopen jaren allerlei prachtige initiatieven opgestart om (nieuwe) mensen te vinden, te (her)activeren en geschikt te maken voor een baan. U leest erover in dit inspiratiemagazine,

waar we met interviews, cases-beschrijvingen en facts & figures een overzicht van de Leerwerkakkoord-initiatieven geven.

Een mooi gezamenlijk initiatief is het Platform Kennisdeling Leven Lang Ontwikkelen en Sociale Innovatie. Vele kennis- en werksessies zijn hieruit voortgekomen. Er is met elkaar gesproken over eigen regie, (arbeids-)mobiliteit en het verbinden van praktijk en het onderwijs.

Wat de arbeidsmarkt in de verdere toekomst precies brengt, blijft spannend. Wat we wél weten is dat we, door in beweging te blijven en initiatieven vanuit het Leerwerkakkoord door te zetten, stappen in de goede richting zetten. Een aantal van die initiatieven staat ondertussen op eigen benen en functioneert los van het Leerwerkakkoord. Dat is een goed teken. We moeten elkaar wel op weg (blijven) helpen, maar niet bang zijn voor het onbekende. Want daar hebben we mee te dealen. Het is nodig om de drang om te willen controleren en te sturen los te laten. Oude patronen mogen in de prullenbak. Nieuwe ideeën brengen nieuw elan. Omarm ze.

Veel leesplezier!

Peter Smit  
Programmamanager Leerwerkakkoord



# LEERWERKAKKOORD ENERGIETRANSITIE, BOUW EN TECHNIEK

**De uitdagingen van de energietransitie komen nergens zo zichtbaar samen als in de sectoren Bouw en Techniek. Het is een enorme opgave de gebouwde omgeving klaar te maken voor de toekomst. En voor die uitdaging zijn veel knappe koppen en sterke handen nodig. Via het Leerwerkakkoord Energietransitie in de Bouw en Techniek worden de uitdagingen van vandaag en morgen met opgestroopte mouwen aangepakt.**

## **Waar ligt de focus?**

Het afgelopen jaar zijn in de regio verschillende werkgroepen gevormd die projecten opzetten om meer mensen te werven voor deze sectoren. Het komende jaar wordt de focus dichterbij de wijk gezet om nóg doeltreffender te werken. Daarnaast is het doel om de instroom van deelnemers laagdrempeliger te maken. Voor nog meer slagkracht wordt aangesloten bij relevante ontwikkelingen rondom de Rotterdamse Werkgelegenheidsparagraaf, de Stadsprojecten en Rotterdam Circulair. En de samenwerking tussen overheid, onderwijs en ondernemers wordt verstevigd.

## **Wat zijn concreet de afspraken?**

Om meer jongeren vanaf het vmbo warm te maken voor de uitdagingen in de energietransitie, in de bouw en techniek, zetten de partners een challenge op, in samenwerking met Sterk Techniek Onderwijs. Maar niet alleen de jongeren krijgen de aandacht, ook de mensen die al een baan hebben en zich wellicht willen laten omscholen. Met praktijkverklaringen kunnen zij sneller

aan de slag in hun nieuwe branche. Vanuit Techniek Nederland leren kandidaten nieuwe technieken. Veel installateurs zijn nog erg druk met de 'conventionele' oplossingen zoals HR-ketels, waardoor ze zich nog niet richten op uitbreiding van hun werkzaamheden met bijvoorbeeld warmtepompen.

## **What's next?**

De wijken in! Met inspanningen op wijkniveau komen deelnemers in beeld die mogelijk aan de slag kunnen bij een werkgever in de buurt. Hoe laagdrempeliger, hoe beter!



# **CONCRETE PROJECTEN EN HECHT NETWERK VERSNELLEN DE ENERGIETRANSITIE IN DE BOUW EN TECHNIEK**

**Een van de grotere opgaves in de energietransitie is het verduurzamen van de gebouwde omgeving. Binnen het Leerwerkakkoord werkt branchevereniging Techniek Nederland aan het klaarstomen van de installateurs en andere vaklui van de toekomst. Nicole van Ham van het Leerwerkakkoord en Annemiek te Velde van Techniek Nederland vertellen over hun samenwerking en de resultaten.**



“De energietransitie vraagt veel van onze achterban. We hebben een tekort aan vakkrachten, we zijn lang niet de enige overigens, en die tekorten lopen op. De noodzaak om goede vakmensen op te leiden is daarom groot”, vertelt Annemiek. Het Leerwerkakkoord is volgens haar een goed vehikel om die instroom aan nieuwe professionals te bespoedigen. “Het is concreet, actiegericht, en gericht op een specifieke regio; Rotterdam-Rijnmond. Dat biedt kansen.”

## **Techniek Nederland en het Leerwerkakkoord**

Techniek Nederland is een van de partners in het Leerwerkakkoord Energietransitie, Bouw en Techniek. Samen met ondernemers, onderwijs en overheid werkt de organisatie er hard aan om de samenwerking te verduurzamen, voort te zetten. Nicole: “We willen

de arbeidsmarktproblematiek aanpakken. Dan is het belangrijk om je netwerk te behouden.”

## **Succesvolle pilot met praktijkverklaringen**

Natuurlijk is de afgelopen jaren ook samengewerkt aan concrete projecten. Bijvoorbeeld met het opzetten van een pilot met zogenoemde praktijkverklaringen, met name voor de mbo-niveaus 1 en 2. Annemiek legt uit: “Veel arbeidspotentieel wil niet meer drie jaar lang in de schoolbanken zitten. Dat geldt voor jongeren, maar ook voor zij-instromers. Met praktijkverklaringen toets je de vaardigheden van een medewerker in de praktijk. Bijvoorbeeld, kan iemand lassen of een zonnepaneel installeren? In feite knip je een mbo-diploma op in kleine stukjes. Dat werkt motiverend voor mensen; ze behalen sneller succes. En ze zijn sneller aan het werk.”

## **Administratie op orde**

Bij het verstrekken van die praktijkverklaringen komt veel administratie kijken. Annemiek: “Je moet dat goed regelen, samen met onderwijsinstellingen en bedrijfsleven. Met het Leerwerkakkoord hebben we gewerkt aan het stroomlijnen van het proces. Dat is een concreet resultaat van onze samenwerking. Dit leidt ertoe dat deelnemers zich inzetten en hun praktijkverklaring behalen én dat werkgevers deze medewerkers een kans geven.”

## **Nieuwe Energie voor de Bouw en Techniek**

Een ander resultaat is het project ‘Nieuwe Energie voor de Bouw en Techniek’. Het doel is om jongeren die het op de reguliere manier niet redden, toe te leiden



naar een baan in de bouw of techniek. “Dat zijn bijvoorbeeld vroegtijdige schoolverlaters, straatjongeren en niet uitkeringsgerechtigden”, legt Nicole uit. “Ze hebben een grote afstand tot de arbeidsmarkt en vaak persoonlijk veel tegenslag gekend, dus is er meer ondersteuning nodig. Die ondersteuning moet komen van het onderwijs én van het bedrijf waar ze aan de slag gaan.” Binnen Nieuwe Energie voor de Bouw en Techniek is een voortraject ontwikkeld waarin de jongeren en het bedrijf grondig worden voorbereid op de samenwerking. “Dit is een succesvol traject”, vertelt Nicole. “Meerdere jongeren werken met plezier bij bedrijven en gaan zelfs terug naar school om hun diploma te halen.”

#### **Vooruitkijken: wijkgericht werken**

Zowel Nicole als Annemiek kijken met vertrouwen vooruit naar nieuwe projecten en initiatieven. De komende tijd krijgt onder andere ‘Werven in de wijken’ de aandacht. Annemiek: “In de wijken ligt veel verborgen potentieel

aan arbeidskracht. Als we ervoor zorgen dat deze arbeidskrachten een beter beeld krijgen van het werk in hun directe omgeving, dan kunnen we op wijkniveau grote stappen vooruit zetten in de energietransitie.”



**A+ BEVEILIGING**  
FIRE & SECURITY ALARM SYSTEMS



## CASE

# NIEUWE ENERGIE VOOR DE BOUW EN TECHNIEK

**Het project “Nieuwe energie voor de bouw en techniek” leidt jongeren met een afstand tot de arbeidsmarkt terug naar een baan. Dankzij het project én een flinke dosis lef en vertrouwen is een aantal herintreders weer enthousiast aan het werk gegaan.**

De toenemende vergrijzing, de dalende instroom binnen technische beroepen hebben het de sector bouw en techniek moeilijk gemaakt om aan mensen te komen. In 2019 zijn we gestart met het gericht uitnodigen van jongeren om hen te matchen met bedrijven. Het project was geboren. Vooral de doelgroep jongeren met een afstand tot deze arbeidsmarkt hebben de aandacht gekregen. Hier zijn de jongeren vooral gekomen uit het jongeren loket en meer van deze organisaties.

### **Coaching en begeleiding**

Dit matchingproces is in de loop der jaren uitgebouwd met coaching en begeleiding. De jongeren worden nu naast de begeleiding die nodig is voor het werkfit maken naar een bedrijf ook proberen te motiveren voor school. Ook wordt er begeleiding en coaching gegeven voor emotionele en financiële zaken. Bij het maken van een match voor deze doelgroep – vaak met een rugzak - komt namelijk veel kijken. Alles begint met het winnen van vertrouwen.



### **Inbedden in HR-beleid**

Via het Leerwerkakkoord Energietransitie, Bouw en Techniek zijn er voor het project veel koppelingen gemaakt met bedrijven, de gemeenten en het onderwijs. Door verschillende dingen uit te proberen zijn er ook mooie stappen gezet, denk aan de ‘Pilot Praktijkverklaringen’. Een belangrijke volgende stap is om ‘Nieuwe energie voor bouw & techniek’ in te bedden in een organisatie waarin dit op dezelfde manier voortgezet kan worden. Zodat het een integraal en terugkerend onderdeel van het bedrijfsproces wordt. De tijd is er rijp voor.

LEERWERKAKKOORD  
ENERGIETRANSITIE, BOUW EN TECHNIEK



## PRAKTIJKVERHAAL

# ZJEREMAI VINDT ZIJN DRAAI IN DE BOUW

**Zjeremai Schoevers had geen startkwalificatie en zat drie jaar zonder baan. Dankzij een praktijkverklaring kon hij bepaalde competenties aantonen en kon hij via Stichting Haagbouw aan het werk bij bouwbedrijf EVS. Zjeremai: “Elke dag is anders, ik hoef geen ander beroep meer.”**

### Op zoek naar werkgeluk

Zjeremai groeide als zoon van Nederlandse ouders op in Portugal. Op zijn zestiende kwam hij definitief naar Nederland. Omdat school ‘niet helemaal zijn ding’ is, ging hij op zoek naar werk. Hij werkte onder andere als stratenmaker, horecamedewerker en orderpicker, maar werd er ongelukkig van. Sloper beviel hem wél, maar door een gebrek aan opdrachten én een ontbrekend rijbewijs werd hij ontslagen.

### Van bijstand naar praktijkverklaring

Hij belandde in de bijstand. Daar wilde hij na drie jaar uit. En zo kwam hij tijdens een webinar over praktijkverklaringen in contact met Stichting Haagbouw. Via hen volgde hij een opleiding tot timmerman. Na een half jaar sleepte Zjeremai zijn praktijkverklaring in de wacht. Haagbouw nam hem in dienst en via hen kon hij bij EVS aan de slag.



### Elke dag iets nieuws leren

De aanpak heeft zijn vruchten afgeworpen. “Bij EVS heb ik het goed naar mijn zin”, vertelt Zjeremai. “Elke dag leer ik weer iets nieuws. Ik kijk zelfs al naar vervolgoopleidingen, want ik weet nu: de rest van mijn leven wil ik in de bouw blijven werken!”

# LEERWERKAKKOORD FACILITAIRE DIENSTVERLENING

A photograph showing a person cleaning a window on a building. A mechanical arm with a brush is extended from the right side of the frame, reaching towards the window. The person's hand is visible, holding the brush. The building has a grey facade and blue window frames.

**Dat hygiëne cruciaal is, blijkt wel uit de afgelopen twee (corona)jaren. We zijn gebaat bij een schone werkplek, een fris vakantieverblijf, een op en top hygiënisch ziekenhuis. Het vak van schoonmaker is daarmee steeds belangrijker geworden. Maar ook deze sector kampt met personeelsschaarste. En bovendien krijgen schoonmakers nog niet de waardering die ze verdienen. Het Leerwerkakkoord Facilitaire Dienstverlening maakt werk van deze twee – en nog veel meer – uitdagingen.**

## **Waar ligt de focus?**

Binnen het Leerwerkakkoord Facilitaire Dienstverlening gaat de aandacht naar het op de kaart zetten van de sector, met aantrekkelijke loopbaanmogelijkheden en prettige werkgevers. Verder worden lokale initiatieven om kwetsbare doelgroepen aan een baan te helpen versterkt, bijvoorbeeld met het ontwikkelen van nieuwe opleidingen.

## **Wat zijn concreet de afspraken?**

Er worden zogenoemde scholingsvouchers ingezet om mensen vanuit een uitkering naar een betaalde baan toe te leiden. Ook komen er, als het aan het Leerwerkakkoord ligt, meer stageplekken beschikbaar in de sector. Tevens wordt gewerkt aan het opzetten van een vakschool, waar studenten de fijne kneepjes van het vak leren. En om mensen een volwaardig inkomen te kunnen bieden, wordt meer nadruk gelegd op het 'stapelen' van banen.

## **What's next?**

Vanuit een aantal werkgevers en de onderwijsinstellingen is de wens uitgesproken om het LWA Facilitaire Dienstverlening breder in te zetten dan uitsluitend voor schoonmaak. Ook combinaties met opleidingen zoals beveiliging zijn mogelijk. Verder sluiten naast de bestaande grote facilitaire dienstverleners ook andere partners aan, zoals onderwijsinstellingen en ook het UWV.



# **VOOR SOMMIGEN WAS DIT HET EERSTE DIPLOMA VAN HUN LEVEN, ZE WAREN ZÓ TROTS**

**Maar liefst veertig kandidaten stroomden afgelopen jaar door naar betaald werk in de facilitaire dienstverlening na een Basisopleiding Schoonmaak plus feestelijk uitgereikt diploma. Een hoopgevend resultaat in een sector die worstelt met zijn reputatie en personele uitdagingen heeft. Projectleider Leerwerkakkoord Facilitaire Dienstverlening Natascha Sleeking en Rubine Daams van WerkgeversServicepunt Rijnmond (WSPR) vertellen erover.**



Natascha is projectleider van het Leerwerkakkoord Facilitaire Dienstverlening. Rubine werkt als regionaal accountmanager voor WerkgeversServicePunt Rijnmond en leidt uitkeringsgerechtigden toe naar een baan. Samen met de andere partners van het Leerwerkakkoord Facilitaire Dienstverlening hebben zij een traject opgezet om kandidaten met een uitkering aan een baan in de schoonmaak te helpen. Naast WSPR waren ook Facilicom (GOM), CSU en Vebego (Hago en Hago Zorg) betrokken bij dit traject.

## **Tijd voor verandering**

Natascha schetst kort een aantal pijnpunten in de branche. “De sector kampt met personeelstekorten. Daarnaast wordt vaak gewerkt met weinig-urencontracten, waardoor mensen die schoonmaakwerk doen niet voldoende inkomen hebben om uit de uitkering te stromen.” Tijd om daar verandering in te brengen. Rubine ging in arbeidsmarktregio Rijnmond op zoek naar geschikte kandidaten voor dit opleidingstraject richting betaald werk.

## **Stapelen en jobcarving**

“We willen deze kandidaten een volwaardig salaris bieden, zodat ze zelfstandig in hun levensonderhoud kunnen voorzien”, vertelt Rubine. “Dat is ontzettend belangrijk.” Dit kan op een aantal manieren. Een daarvan is door banen te stapelen. Dat betekent dat schoonmakers voor verschillende opdrachtgevers werken. De kleine contracten samen vormen een volwaardig inkomen. Een andere manier is jobcarving. Natascha legt uit wat dit inhoudt: “Dan worden er naast de schoonmaaktaken ook aanvullende werkzaamheden uitgevoerd. Bijvoorbeeld in het ziekenhuis: medewerkers helpen naast hun schoonmaakwerk ook mee als voedingsassistent.”

## **Basisopleiding Schoonmaak**

Zo'n veertig kandidaten doorliepen afgelopen najaar de Basisopleiding Schoonmaak, een kort opleidingstraject. De opleiding duurde drie tot vier weken, inclusief een praktijkexamen. Na een positieve afronding ontvingen de deelnemers een door de branche erkend certificaat waarmee ze aan de slag konden. “Ze leerden er de

basisbeginselen van schoonmaken. Voor een leek klinkt dit misschien als weinig omvattend, maar er zit veel achter”, vertelt de projectleider. “Als je écht professioneel wilt schoonmaken, moet je met verschillende kleuren doekjes werken. Ook moet je goed weten hoe je met de materialen en middelen omgaat, op een veilige en hygiënische manier.”

### **Eerste diploma van hun leven**

De uitreiking van de certificaten was feestelijk. Rubine blikt met een glimlach terug: “Voor sommigen was het de eerste keer in hun leven dat ze een diploma hadden behaald. Dus ze waren enorm trots.” Het actualiteitenprogramma EenVandaag maakte een item van onder andere deze inspanningen om mensen in Rotterdam uit de bijstand te helpen.

### **Werken aan een beter imago voor de schoonmaak**

De uitzending op tv droeg bij aan een andere doelstelling van het Leerwerkakkoord Facilitaire Dienstverlening, namelijk het opvijzelen van het imago van schoonmaakwerk. “Als je schoonmaakt in een ziekenhuis, ben je van levensbelang voor patiënten”, stelt Natascha. “En als je schoonmaakt op een festival, draag je bij aan de beleving van het evenement. Een schoonmaker is niet alleen maar iemand die in het donker op drie hoog achter een kantoor stofzuigt, maar veel meer dan dat. We willen dat werken in de schoonmaak een veel positiever imago krijgt.”

### **Schoonmaak experience**

Met dit succesvolle opleidingstraject hebben Rubine, Natascha, de kandidaten én alle partners een steentje bijgedragen aan de personeelsuitdaging, maar ook het imago van de sector in hun regio een boost gegeven. Verder hebben ze een zogenoemde schoonmaak experience opgezet, die mensen laat ervaren wat het werken in de facilitaire sector inhoudt en wat de mooie kanten van het vak zijn. Rubine: “Ook de collega’s in de regio die verantwoordelijk zijn voor de werving van kandidaten hebben we hierin meegenomen, zodat zij aan hun kandidaten nog beter kunnen uitleggen wat schoonmaakwerk precies behelst.” Rubine en Natascha verwachten dat de inspanningen van het Leerwerkakkoord Facilitaire Dienstverlening ook in de toekomst haar vruchten afwerpt.



# **GEGARANDEERD AAN DE SLAG MET EEN GARANTIEBAAN**

**Hoe komen kandidaten gegarandeerd aan een betaalde baan? Precies, met een garantiebaan! Dat gebeurde met behulp van een project van Balanz Facilitair, de sociale onderneming van VebeGo en het WerkgeversServicepunt (WSPR), Beiden partners van het Leerwerkakkoord (LWA) Facilitaire Dienstverlening.**

Voor kandidaten uit de doelgroep Garantiebanen (mensen met een arbeidsbeperking) is door Balanz Facilitair een speciaal social return on investment-traject gestart. En zijn de gewenste omstandigheden voor kandidaten uit deze doelgroep gecreëerd. Een prettige werkplek: Rotterdam Ahoy. Voldoende vaktechnische én persoonlijke begeleiding. En, ook belangrijk, voldoende uren en werktijden overdag. De kandidaten starten in een aangepaste baan. Uiteindelijk is het de bedoeling dat ze doorstromen naar regulier werk binnen VebeGo.

Via een aantal live bijeenkomsten zijn de juiste en gemotiveerde kandidaten voor dit traject gevonden. Het resultaat? Acht mensen hebben een contract gekregen bij Balanz Facilitair. En vier mensen werken nog in een aangepaste baan, maar als alles goed gaat, kunnen zij ook door naar regulier werk. Alle kandidaten zijn aan de slag in diverse schoonmaakfuncties bij Rotterdam Ahoy en soms zelfs in combinatie met andere locaties waar VebeGo actief is.

En, ook mooi, dit is het eerste traject binnen het Leerwerkakkoord Facilitaire Dienstverlening dat op deze manier wordt ingericht. Er valt veel te leren en te delen. Het is een voorbeeld voor toekomstige trajecten binnen het LWA. De kennis die wordt opgedaan wordt dan ook met de partners gedeeld.







# FIT VOOR DE TOEKOMST

**Een wereld die razendsnel verandert is voor veel mensen een grote uitdaging. Werkgevers hebben daarom alle redenen om medewerkers blijvend te motiveren en te ontwikkelen. Ontwikkelfit maakt medewerkers bewust van hun mogelijkheden en wensen. Zo kunnen ze niet alleen goede vervolgstappen (blijven) maken voor hun carrière, maar kunnen ze dat ook gezond doen.**

Ontwikkelfit is een programma waarin mensen door persoonlijke gesprekken, groepsbijeenkomsten en een online community bewuster worden van wie ze zijn, wat ze willen en wat ze daarvoor nodig hebben. De gesprekken gaan over het werk en ambities, maar ook over persoonlijke omstandigheden. Over financiën, gezondheid en relaties. Door mensen meer te laten nadenken over zichzelf, anderen en het leven, komt er ook meer begrip om in actie te komen voor persoonlijke ontwikkeling en groei.

## **Over en weer betrokkenheid**

Werkgevers kunnen iedereen aandragen voor Ontwikkelfit. De grootste uitdaging is het enthousiasmeren van zowel werkgevers als deelnemers. Alleen als iemand echt aan de slag wil met zichzelf, kan Ontwikkelfit helpen. En alleen als een werkgever volledig achter het proces staat, wordt het een succes. Het bijzondere van het programma is dat de mensen die al aan het werk zijn nóg meer in hun kracht komen. Zo geven we ook ontwikkeling en doorstroom op de arbeidsmarkt meer kansen.

## **Potentie**

Ontwikkelfit is een initiatief van het Leerwerkakkoord in samenwerking met Albeda en Zadkine. Gezien de trend om medewerkers veel meer op persoonlijk en sociaal vlak te ontwikkelen, heeft Ontwikkelfit veel potentie om in een breder kader te worden uitgerold.

# LEERWERKAKKOORD HAVEN

**De Rotterdamse haven is een van de belangrijkste logistieke knooppunten van de wereld. Bovendien is het havenindustriële complex bepalend voor de werkgelegenheid en het welzijn van de regio Rotterdam Rijnmond. Momenteel werken er bijna 400.000 mensen. En het aanbod van banen blijft groeien, terwijl het animo voor havenwerk lijkt af te nemen. Verschillende werknemersorganisaties, werkgeversorganisaties, overheid en onderwijsinstellingen binnen het Leerwerkakkoord Haven bundelden de krachten om het werken in de haven aantrekkelijker te maken en de regionale arbeidsmarkt sterker. Zo spelen we optimaal in op de kansen die de transities in de haven bieden.**

## **Waar ligt de focus?**

Alleen al door natuurlijk verloop komen er jaarlijks zo'n 5.000 nieuwe online vacatures voor beroepen in en rondom de haven beschikbaar, met name in de maritieme sector en de procesindustrie. De verwachting is dat er als gevolg van de digitalisering en energietransitie de komende jaren 10.000 tot 25.000 banen bijkomen. Daarom creëren we langs de drie pijlers van het akkoord een circulaire arbeidsmarkt, waarbij vraag en aanbod optimaal op elkaar aansluiten.

## **Wat zijn concreet de afspraken?**

Naast onder andere 1.000 carrièrestartgaranties op havenbanen voor mbo-studenten van de opleidingen procestechniek, onderhoud en logistiek, worden er 100 leerwerkplekken gecreëerd voor Rotterdammers uit de bijstand. Er worden ook inspirerende en innovatieve leeromgevingen ingericht, waarin huidige en toekomstige havenprofessionals zich optimaal kunnen voorbereiden op een duurzame carrière in een steeds veranderende werkomgeving. En er wordt ingezet op hybride docenten,

die naast hun baan in het vakgebied lesgeven aan studenten.

## **De vooruitzichten**

Een van de belangrijke resultaten van de samenwerking tot nu toe is de Havenleerwerkplaats, waar werkgevers, werkzoekenden en opleidingen samenkomen. Een ander initiatief dat zijn vruchten afwerpt is het Sharehouse. Hier worden wetenschappelijke experimenten uitgevoerd en leren scholieren over nieuwe technologieën. En het platform Haven Werkt! faciliteert persoonlijke groei en professionele ontwikkeling van medewerkers tussen de aangesloten organisaties. Daarmee vergroot de veerkracht en wendbaarheid van huidige medewerkers. En zo loopt er nog een aantal prachtige projecten. Voor al deze initiatieven wordt gekeken naar uitbreiding, verdieping en doorontwikkeling. Want ook al hebben we niet een kant-en-klare oplossing om genoeg mensen te vinden, binden en behouden, we hebben wél allemaal een stukje van de oplossing.



# OP WEG NAAR HÉT VVV-KANTOOR VOOR IEDEREEN DIE IN DE HAVEN AAN DE SLAG WIL

De uitdagingen in de haven? Daar hoeven Cees Alderliesten, beleidsadviseur onderwijs & arbeidsmarkt bij Deltalinqs en projectleider van het Leerwerkakkoord Haven Peter Nagelkerke niet lang over na te denken: digitalisering en de energietransitie. Om meer én vakbekwame mensen aan die uitdagingen te laten werken, is de HavenLeerWerkPlaats in het leven geroepen. “Dat moet het vvv-kantoor worden voor iedereen die in de haven wil werken.”



Voor Deltalinqs was het vrij logisch om als een van de partners te participeren in het Leerwerkakkoord Haven. Als vertegenwoordiger van bijna alle bedrijven in de haven vindt Cees het interessant om ook met het onderwijs en de gemeente Rotterdam (als centrumgemeente van de arbeidsmarktregio Rijnmond) samen te werken: “In zo’n samenwerkingsverband wordt iedere partij mede-eigenaar van de uitdaging.” Peter vult aan: “De gemeente heeft er baat bij dat mensen uit de kaartenbak richting een passende baan stromen. Onderwijsinstellingen kunnen goede mensen opleiden. En het helpt bedrijven bij het aantrekken van vakbekwaam personeel.”

## Nieuwe eisen aan de medewerker van de toekomst

De uitdagingen op het gebied van digitalisering en energietransitie stellen nieuwe eisen aan de medewerkers van de toekomst. Althans, dat zou je verwachten. Voor digitalisering gaat die vlieger op, schetst Cees. “De haven digitaliseert in rap tempo, bijvoorbeeld: terminals draaien steeds vaker onbemand. Dat vraagt mensen die volledig in de IT zitten. Die werken nu nog niet in de haven, maar bij gespecialiseerde IT-bedrijven. Die zullen we voor de haven moeten interesseren.”

## Energietransitie

Voor de energietransitie is het een ander verhaal. “Daar kun je een hoge boom over opzetten, maar feitelijk vraagt het niet heel veel anders dan dat er nu wordt gevraagd. Wat er door een leiding stroomt, of het nu gas is of waterstof, natuurlijk moet je wat bijleren, maar de handelingen zijn praktisch hetzelfde”, vertelt Cees. Wel vraagt het nieuwe competenties van medewerkers. “Het gaat meer om samenwerken, om creativiteit en ondernemerschap.” Cees gelooft ook niet in oude en nieuwe banen. Of groene en grijze. “Dat vind ik zo politiek. Het zijn dezelfde banen! Het heet niet voor niets een transitie, die gaat geleidelijk over in de duurzame economie.”

## Eén portal: De HavenLeerWerkPlaats

Met de HavenLeerWerkPlaats creëert het samenwerkingsverband van het Leerwerkakkoord één portal, voor studenten, werkzoekenden en voor



werkgevers in de haven. Peter: “Het is ook een voordeel dat we het portal ook op fysieke plekken hebben: STC Training Center en de Trainingsplant op de RDM Campus. In deze lescentra worden mensen opgeleid en voorbereid.”

#### **De haven is heel breed**

“Het is zeer waardevol om mensen hier echt die haven te laten ervaren”, gaat Cees verder. “Ik merk dat er nog steeds de nodige vooroordelen zijn. En onbekend maakt onbemind. Mensen denken: de haven, dat zal wel iets met laden en lossen zijn. Maar het is veel breder dan dat. Vergeet niet dat we een groot chemisch cluster in de haven hebben, dat is óók de haven.”

#### **Stevige ambitie**

De ambitie om van de HavenLeerWerkPlaats het vvv-kantoor van de haven is maken, is een stevige. Ze zijn er nog niet, geven Cees en Peter toe. Alle projecten die binnen het Leerwerkakkoord Haven worden opgestart, zoals onder andere baangaranties, het Entree tot de haven opleidingstraject en havenexperiences, vallen onder de HavenLeerWerkPlaats. “Als dit slaagt, dan is onze missie volbracht”, aldus Peter.

#### **Samenwerken versus ieder bedrijf een eigen campagne**

“Daarom is het zaak om samen te werken”, vertelt Cees. “Zeker nu de arbeidsmarkt krap is. Je ziet dat bedrijven hun eigen arbeidsmarktcampagnes

uitrollen, om het voor hun eigen bedrijf goed te regelen. Maar ik denk echt: alleen ga je sneller, samen kom je verder.” Volgens de beleidsadviseur van Deltalinqs is het de kunst om met de initiatieven van het Leerwerkakkoord de individuele bedrijven te ondersteunen. “Wij hebben, door onze connecties met onderwijs en de gemeenten, het arbeidspotentieel in beeld, dat is een echt voordeel.”

# DE SKILLS NAVIGATOR BOOTCAMP STOOMT KANDIDATEN KLAAR VOOR HET HAVENWERK

**De haven: dynamisch én divers. Voor jongeren die graag in de haven willen werken en binnen zeer korte tijd zo veel mogelijk kanten van die haven willen ontdekken, was er de Bootcamp vanuit het project Skills Navigator.**



De bootcamp bestond uit een digitale experience om kennis te maken met diverse kansrijke beroepen in de haven. Daarnaast kregen deelnemers de kans om deze beroepen ook fysiek uit te proberen. Wanneer deelnemers enthousiast werden over de mogelijkheden die de haven biedt, volgden ze een korte opleiding om job ready te worden voor het werken in de haven. Ook werden zogenoemde speedmeets georganiseerd met potentiële werkgevers. Dat maakte de kans op een baan in de haven groter.

De resultaten waren goed. Meer dan 80% van de deelnemers aan de Skills Navigator Bootcamp zijn ook daadwerkelijk terechtgekomen bij een baan in de haven. Reden om via Haven Experiences deze lijn en aanpak te blijven voortzetten.



# ENTREE TOT DE HAVEN

Het Entree-onderwijs is er voor jongeren vanaf 16 jaar die nog geen diploma in het middelbaar onderwijs hebben of jongeren die praktijkonderwijs of speciaal voortgezet onderwijs hebben gevolgd. Voor de studenten van de 'Entree tot de haven' opleiding mbo niveau 1 is de laatste periode van het schooljaar aangebroken. Deze periode staat in het teken van het voorbereiden op de volgende stap voor Entree studenten die dit schooljaar hun diploma halen en doorstromen naar een niveau 2-opleiding. Zij maken daarom kennis met de verschillende sectoren waarvoor het Scheepvaart- en Transport College de studenten opleidt. Daar waren ze al mee begonnen, door de lessen op de Havenleerwerkplaats. Deze lessen zijn met veel enthousiasme ontvangen. In samenwerking met Sectorinstituut voor Transport en Logistiek wordt ook een aantal programmaonderdelen aangeboden binnen loopbaanoriëntatie en -ontwikkeling.

Met ontwikkellijnen wordt de persoonlijke ontwikkeling van studenten in kaart gebracht. Ook wordt er een ontwikkelplan gemaakt. Op basis van deze plannen werken de studenten aan vaardigheden die passen bij hun volgende stap. Zo volgt een deel van de studenten, met ondersteuning van het Leerwerkakkoord, NT2-lessen van een gespecialiseerde docent en de mogelijkheid tot het halen van een VCA-certificaat. Alle studenten hebben dit jaar een stageplek kunnen vinden. De meeste bedrijven zijn erg betrokken bij de ontwikkeling van de studenten.

Met een nieuwe flyer, schoolbezoeken en meet & greets voor doorverwijzers wordt alweer geworven voor studenten voor het komend jaar. Tevens zijn al enkele groepen vmbo- en praktijkonderwijsleerlingen langs geweest voor een rondleiding.

# LEERWERKAKKOORD TRANSPORT, LOGISTIEK, PERSONENVERVOER EN BINNENVAART

**Het Leerwerkakkoord Transport, Logistiek, Personenvervoer en Binnenvaart vertegenwoordigt sectoren waarin Nederland een vooraanstaande positie heeft, ook wereldwijd. De verwachting is dat de werkgelegenheid binnen de transport en logistiek, en daar hoort ook de haven en industrie bij, de komende jaren verder groeit. Terwijl vergrijzing en ontwikkelingen als de Brexit en Corona de personeelsuitdagingen groter maken. Om toekomstbestendig te blijven, hebben tien organisaties in de regio Rijnmond de handen ineen geslagen om samen met het onderwijs en de gemeente Rotterdam (als centrumgemeente van de arbeidsmarktregio Rotterdam-Rijnmond) de arbeidsmarkt van transport en logistiek te stimuleren.**

## **Waar ligt de focus?**

De focus ligt op het enthousiasmeren van zij-instromers én om jongeren en bijstandsgerechtigden in deze sectoren aan de slag te krijgen en te houden. Voor een hogere instroom is een goede aansluiting van onderwijs en opleidingen op de wensen vanuit het bedrijfsleven van groot belang. Daarnaast is er een wereld te winnen om het imago van de sector en de aantrekkelijkheid van werkgevers op te krikken.

## **Wat zijn concreet de afspraken?**

Behalve het oplossen van de vraag naar douanedeclaranten staat zwart-op-wit dat driehonderd schoolverlaters een baangarantie krijgen en dat er in 2025 tweeëntwintighonderd personen een opleiding krijgen voor een logistieke baan. Om een realistisch beeld van de sector en het werk te geven, worden er initiatieven ontwikkeld waar zowel op vmbo-, BBL-, start-,

hbo- als zij-instroomniveau 'het ervaren van het werk', persoonlijke skills en ontwikkelmogelijkheden voorop staan.

## **De vooruitzichten**

Reeds uitgevoerde projecten zoals de Roadshow en het event 'Ik word vrachtwagenchauffeur' hebben positieve resultaten opgeleverd. Ook loopt er nog een aantal mooie initiatieven, zoals een instroomtraject voor statushouders. Het verfijnen, herhalen van en doorpakken met dit soort activiteiten blijft nodig. Tegelijkertijd zijn er ook voortdurend verkenningen naar nieuwe samenwerkingen tussen werkgevers in de transport en logistiek (en ook de haven) én belangrijke stakeholders als belangenorganisaties, onderwijsinstellingen en de gemeenten in de regio Rijnmond.





# **TRANSPORT EN LOGISTIEK, JE MOET VOELEN WAT HET IS**

**Het werken in de Transport, Logistiek, Personenvervoer en Binnenvaart is voor veel jonge mensen vaak vaag. Ze weten dan niet wat het inhoudt, wat er mogelijk is en welke banen er zijn. Om die reden staat een baan of vervolgopleiding in de logistiek en transport niet op hun keuzelijstje. Hoe breng je daar verandering in? Agnes Bartels van het Leerwerkakkoord en Gabby Delhaas van het Sectorinstituut Transport en Logistiek (STL) maakten gebruik van een concept om in de belevingswereld van leerlingen en studenten uit het entree-, praktijk- en vmbo-onderwijs te laten zien en ervaren wat transport en logistiek behelst.**



Net als andere sectoren heeft ook Transport en Logistiek een enorme arbeidsmarkt-opgave. Om de jeugd er voor te porren, is het hard nodig om te beginnen met het goed uitleggen én laten zien wat de sector is. Want zoals met alles: onbekend maakt onbemind. Dit was voor Agnes en Gabby de aanleiding om de Logistieke Roadshow met 'logistieke en transport-experience' naar de regio te halen om een tiental vmbo-scholen aan te doen. "Want de sector is meer dan werken in een warehouse, als vrachtwagenchauffeur of als koerier", legt Gabby uit. "Er zijn zoveel verschillende banen op allerlei niveaus. Ongeacht iemands profiel is er altijd wel een weg te vinden naar een passende baan in de sector."

## **Full focus**

Het concept biedt een echte beleving aan de leerlingen en studenten. Het bestaat uit een grote truck die parkeert op het schoolplein, waarin 'experiences' aanwezig zijn die allerlei facetten van transport en logistiek bevatten. "De leerlingen en studenten moesten aan de slag met een challenge: een festival organiseren. Wat komt daar allemaal bij kijken? Ze kregen te maken met een kleine vrachtwagen die binnenkwam met een verkeerde pakbon. Hoe komt dat? En hoe los je dat op? En ook de planning van artiesten was een uitdaging. Zo was de opzet van de challenge bijvoorbeeld dat Justin Bieber niet durfde te vliegen, maar ook niet met andere artiesten op een boot wilde. Het kwam voor de leerlingen dan aan op schema's bekijken en met oplossingen komen", aldus Agnes. Ze vertelt enthousiast verder over de festivalbar, de escaperoom en een rijplatenpuzzel die de leerlingen moesten oplossen. Het wedstrijdelement, en de mooie prijzen die te winnen waren, gaf de leerlingen een extra stimulans om hun best te doen. "Het was superleuk om het enthousiasme van de leerlingen en studenten te zien. Je moet echt voelen wat het is. Jongens en meiden die in de klas lastig te motiveren zijn, waren nu een uur lang full focus."

## **Succesvol concept**

De roadshow is een bewezen concept. Na de inzet ervan in de regio Nijmegen, steeg de toestroom naar opleidingen in de logistiek en transportsector er met tien procent. "Vanuit het Leerwerkakkoord wilden we ook graag een extra klap op het water geven om jongeren te enthousiasmeren voor de sector. "Niets doen is geen



optie, de jongeren moeten weten wat voor moois de sector te bieden heeft”, benadrukt Gabby. Maar het was kort dag. Binnen drie weken moest het hele circus opgetuigd worden. Het leidde tot nul twijfel bij de dames om de roadshow naar regio Rotterdam te halen. Samen met Agnes gaf ze gas. Ze benaderden onderwijsinstellingen en het animo om mee te doen was groot. In totaal zijn in twee weken tijd tien entree-, praktijk- en vmbo-scholen bezocht en hebben er ongeveer duizend leerlingen van dichtbij ervaren hoe de wereld van transport en logistiek eruit ziet.

### Treintje

Agnes en Gabby zijn voor de komende jaren dan ook onverminderd enthousiast om deze ‘experience’ door te zetten. Wel met meer voorbereidingstijd, zodat er nog meer scholen en leerlingen kunnen aanhaken. En ook zoveel mogelijk als integraal onderdeel van een terugkerend programma. “Ik geloof in ‘een treintje’, in de kracht van

herhaling”, zegt Agnes. “We zouden iets in leerjaar 1, 2, 3 én 4 moeten doen. Dan kunnen we ook meer koppelingen maken met de haven, vervolgopleidingen en stages. Het meest ideale scenario is dat leerlingen en studenten al in een vroeg stadium weten welke richting ze op willen en dus een gerichte keuze maken. Daar kunnen we in het LOB (loopbaanoriëntatie en begeleiding) onze bijdrage leveren voor de sector.”

# **NEEM STATUSHOUDERS IN DIENST, WIJ LEIDEN ZE (GRATIS) OP**



Nederland zit vol talent. Je moet alleen weten in welke vijver ze 'zwemmen' en ze vervolgens op hun talenten aanspreken. Het Sectorinstituut Transport en Logistiek (STL) is een landelijk project gestart om statushouders te werven, op te leiden en door te ontwikkelen tot vrachtwagenchauffeur. In de regio Rotterdam werken ze daarvoor samen met het team statushouders van de gemeente, de partners in de arbeidsmarktregio Rotterdam Rijnmond en natuurlijk het Leerwerkakkoord.

## **Gaan voor een baan**

Het project loopt sinds eind 2021. STL zorgt voor werving, subsidie en opleidingen voor de medewerkers. Ook rijkschoolhouders kunnen zorgen voor het leggen van contact met statushouders. De kosteloze opleidingen voor de groot rijbewijzen, begeleiding, baangarantie, zelfstandigheid en werk met veel vrijheid zijn mooie pluspunten voor statushouders om te gaan voor een baan als vrachtwagenchauffeur.

## **Win-win-win**

Bij een onderlinge klik tussen een bedrijf en een statushouder, is de deal snel rond. Voor het beroep van vrachtwagenchauffeur is taalniveau B1 en een rijbewijs B nodig. Maar ook zonder deze kwalificaties ligt er een baan in het verschiet, denk aan order picken of heftruckchauffeur. Dankzij de subsidie van het Europees Sociaal Fonds (ESF) profiteren logistieke bedrijven niet alleen van een goede match met nieuwe werknemers, maar bieden ze statushouders nieuwe perspectieven en leveren ze daarmee ook een maatschappelijke bijdrage.

## **Meer weten?**

Ga naar: [www.stl.nl/werkgevers/werving-en-selectie/statushouders/](http://www.stl.nl/werkgevers/werving-en-selectie/statushouders/)

# ZIJ-INSTROMERS IN DE KUIP WARM GEMAAKT VOOR HET VAK VAN VRACHTWAGEN-CHAUFFEUR



De komende jaren moeten er tienduizend vacatures in de transport- en logistieksector worden ingevuld. Om mensen te enthousiasmeren voor een baan als vrachtwagenchauffeur of logistiek medewerker, werd eind maart 2022 in De Kuip het event 'Ik word vrachtwagenchauffeur' georganiseerd. Er kwamen honderdvijftien geïnteresseerden op af.

## Zij-instromers verleiden

Organisator en initiatiefnemer van het event was Sectorinstituut Transport en Logistiek (STL). Met de magie van De Kuip als decor en een aansprekend programma hoopte STL vooral zij-instromers te verleiden een carrièreswitch te maken. En dat is goed gelukt.

## Uitpakken

Tijdens de 'instapdag' werd er flink uitgepakt. Zo was er een talkshow met onder meer voormalig coureur Tim Coronel en de bekende vloggende

vrachtwagenchauffeur Martijn Kuipers. Op de banenmarkt stonden transportbedrijven en logistieke dienstverleners uit de regio die leuke gesprekken aanknoopten. Ook konden aanwezigen via een VR-bril het logistieke proces ervaren of een rondje meerijden in een vrachtwagen.

## Tientallen afspraken

Het event heeft geleid tot tientallen concrete afspraken tussen werkgevers en zij-instromers. Een deel van de enthousiastelingen kwam via instanties als het UWV, het Leerwerkloket, Werkgeversservicepunt Rijnmond en het loket statushouders. Dankzij de succesvolle matches, is het voor STL erg waardevol om aangesloten te zijn bij het Leerwerkakkoord Transport & Logistiek.

## Meer weten?

Ga naar: [www.ikwordvrachtwagenchauffeur.nl](http://www.ikwordvrachtwagenchauffeur.nl)

# LEERWERKAKKOORD MIDDEN- EN KLEIN- BEDRIJF (MKB)

**Het mkb wordt gezien als de motor van de Nederlandse economie.**

**Ongeveer zeventig procent van de totale werkgelegenheid realiseert het mkb. Het personeelstekort in deze sector is dan ook een serieus probleem. Het belemmert het mkb om weer spek op de botten te krijgen na de magere coronajaren en vertraagt de groei en innovatie. Bovendien gaat het mkb een cruciale periode tegemoet met het terugbetalen van de ondersteunende coronamaatregelen. Dit komt dan bovenop de uitdagingen die er ook zijn met de uit de pan rijzende energie- en consumentengoederenprijzen.**

## **Waar ligt de focus?**

In het Leerwerkakkoord MKB zijn verschillende afspraken gemaakt om vooral mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt én schoolverlaters aan werk te helpen. Jobcoaching, omscholing en bijscholing zijn de tover woorden.

## **Wat zijn concreet de afspraken?**

Eén van de concrete afspraken is dat minimaal 400 tot 600 werkzoekenden uit de regio de komende vier jaar aan de slag gaan op een arbeidsplaats bij MKB-bedrijven in Rotterdam-Rijnmond. Verder krijgen zoveel mogelijk schoolverlaters onder andere door stageplaatsen en startgaranties een concreet perspectief op werk aangeboden. Daarnaast worden nieuwe mogelijkheden onderzocht om MKB-personeel te stimuleren zich verder te ontwikkelen, bijvoorbeeld met scholingsvouchers. De kans op een duurzame inzet en plaatsing van werknemers wordt zo groter.

## **De vooruitzichten**

Ondanks de storm waar ondernemers zich nu en de komende jaren in begeven, gaat het merendeel van de mkb-ondernemers eerder uit van bedrijfsgroei dan van krimp. Terwijl het vinden van medewerkers alleen maar lastiger wordt. Denk alleen al aan de horeca, toerisme en de retail. Het bij elkaar brengen van nieuwe ideeën en initiatieven blijft daarom essentieel.

## **What's next?**

Vanuit het Leerwerkakkoord MKB weten gemeente Rotterdam, Capelle aan den IJssel en Nissewaard, MKB Rotterdam-Rijnmond, VNO-NCW, onderwijsinstellingen en werkgevers elkaar beter te vinden en initiatieven te ontplooiën. Bovenaan het verlanglijstje staat om nog een aantal grotere mkb-ondernemers uit de regio Rotterdam-Rijnmond in het speelveld te betrekken.



# MKB WERKOFFENSIEF: EXTRA KANSSEN VOOR MENSEN MET EEN AFSTAND TOT DE ARBEIDSMARKT

**Krapte op de arbeidsmarkt of niet, met de juiste jobcoaching, bemiddeling en scholing is het goed mogelijk om mensen met een achterstand tot de arbeidsmarkt naar een baan te begeleiden. Het MKB Werkoffensief is daar het schoolvoorbeeld van. Peter Nagelkerke van het Leerwerkakkoord MKB en Pieter van Klaveren van MKB-Rotterdam Rijnmond vertellen over de aanpak en de resultaten.**

MKB Werkoffensief is de rode draad van het Leerwerkakkoord MKB. De basis voor het MKB Werkoffensief werd gelegd in 2016 waar krapte op de arbeidsmarkt een probleem was voor mkb ondernemers die wilde groeien. “Aan de ene kant heb je mkb-ondernemers met vacatures en aan de andere kant heb je werkzoekenden in de bijstand die een kans verdienen”, vertelt Pieter over de situatie destijds. “Het is toch vreemd dat je elkaar dan niet vindt, een bemiddelingsbureau nodig hebt of via zesendertig omwegen moet helpen?” Na positieve gesprekken met de gemeente Rotterdam (als centrumgemeente voor de arbeidsmarktregio) en het ministerie van werkgelegenheid werd een offensief gestart om mensen aan het werk te kunnen helpen. De afspraak was om 400 personen te plaatsen, het werden er 1.100.

## **Werkoffensief 2.0**

Zodra in 2019 de bakermat werd gelegd voor de Leerwerkakkoorden, werd daar het MKB Werkoffensief ingevlochten.

De kern is altijd hetzelfde gebleven: mkb-ondernemers helpen hun vacatures in te vullen.

## **Rode loper-effect**

De uitvoering van het MKB Werkoffensief ligt bij MKB Rotterdam Rijnmond en de aangesloten marktpartijen die gebruik maken van het matchingsplatform HalloWerk. Daarin staan de bijstandskandidaten die zich willen profileren, opgenomen met hun skills en vaardigheden.

In hun team gaan zij ook gericht op zoek naar werkgevers, één-op-één, en met hen om de tafel. Pieter: “Onze doelgroep is de mkb-ondernemer. Die hebben gemiddeld een of twee vacatures. Het gaat bij ons om meters maken, geen kilometers.” Maar werkgevers mogen ook zelf bij HalloWerk aankloppen. Het platform is 24/7 te benaderen. Peter: “Ondernemers hebben drie keuzes: ze doen het zelf, ze laten ons alles regelen of we doen het samen. Dat maakt het heel transparant voor de ondernemer om te zoeken naar juiste kandidaat. Dat zorgt voor het rode-loper effect.”

## **Persoonlijke vaardigheden zijn belangrijk voor de match**

HalloWerk is ontstaan uit het feit dat er enorme mismatch was en is op de arbeidsmarkt. Omdat het HalloWerk naast cv's ook skills en vaardigheden van kandidaten inzichtelijk heeft, ontstaat er een veel beter beeld van kandidaten en waar ze zich thuis zullen voelen. En dat is cruciaal voor een duurzame arbeidsrelatie. “Wat wil je echt en wat vind je leuk is veel belangrijker dan drie jaar mts en een diploma veiligheid”, benadrukt Pieter. “Het mooie is dat werkgevers deze omslag in denken steeds meer gaan maken.”

## **Perspectief bieden**

Je ziet ook het vertrouwen groeien bij ondernemers om met wat hulp en ondersteuning de groep met een afstand tot de arbeidsmarkt een kans te geven. Peter: “Soms hebben de kandidaten te maken met





multiproblematiek. Als je met wat extra budget in staat bent om deze mensen te begeleiden, functiegerichte scholing te bieden, zelfvertrouwen te geven en met jobcoaching ervoor zorgt dat ze enthousiast blijven – en niet terugvallen - ervaren zij succes. Je biedt mensen hiermee perspectief op een werkbare toekomst. Het is mooi dat wij dit voor werkgevers kunnen faciliteren.”

### **De kloof dichten**

Momenteel zijn er 65 partijen aangesloten bij het Werkoffensief en zijn er 250 duurzame plaatsingen gerealiseerd met mensen uit de bijstand. Met 28 werkgevers zijn oriënterende gesprekken gaande en 60 partijen zijn serieus geïnteresseerd. Het palet van werkgevers en sectoren is enorm groot. Daarom zien Peter en Pieter met het MKB Werkoffensief ook toepassingsmogelijkheden in de andere Leerwerkakkoorden. De twee blijven met allerlei initiatieven doorgaan om werkzoekenden aan het werk te helpen, studenten beter te laten doorstromen of mensen van werk naar werk te begeleiden en zo iedereen aansluiting te laten houden op hun toekomst.

Want dat is waar het hen beiden om te doen is. “Werkgelegenheid en opleiden zijn de toverwoorden om de kloof tussen arm en rijk te dichten”, besluit Pieter.

# EÉN PLEK VOOR ALLE ARBEIDSMARKTDATA: RIJNMONDINZICHT.NL

**Als je goed op de hoogte wilt zijn van wat er speelt in de regionale arbeidsmarkt, moet je voortdurend op de hoogte zijn van de juiste inzichten, trends en ontwikkelingen. Het is onbegonnen werk om deze gegevens zelfstandig te achterhalen bij alle relevante bronnen. Daarom is in RijnmondInZicht.nl ontwikkeld. De site bundelt alle relevante data over de regionale arbeidsmarkt op een plek en geeft eenduidig inzicht in de ontwikkeling in vraag en aanbod.**

Veel bestuurlijke en politieke beslissingen worden genomen op basis van data. Dankzij RijnmondInZicht is het veel beter mogelijk om in gezamenlijkheid beslissingen te nemen. De portal is tot stand gekomen door nauwe samenwerking tussen het bedrijfsleven, onderwijs en overheid.

### **Zoveel data, zoveel duiding**

RijnmondInZicht.nl heeft een brede en wetenschappelijke basis. De informatie is ingedeeld in thema's, zoals arbeidsmarkt, economie, onderwijs en skills. Ook is er een database met verkenningen en onderzoeken. Daarbinnen is een apart LWA portal met actuele informatie over de schillende deel Leerwerkakkoorden. Zo is er een onderzoek 'Arbeidsmarkt 2021 van het Havenindustriële complex Rotterdam' te vinden. Ook vind je er publicaties over hoe de vraag naar skills in de regio Rijnmond toeneemt. Er kunnen zelfs per e-mail vragen worden gesteld aan een aantal data-experts.

### **Fundament voor actie**

RijnmondInZicht.nl helpt om kansen en bedreigingen op de arbeidsmarkt in kaart te brengen. Het ondersteunt en stimuleert daarmee het gesprek en de samenwerking binnen de regio Rijnmond. Daardoor biedt het ook een fundament voor beleidsontwikkeling en resultaatgerichte acties.

# Rijnmond InZicht.nl

## CASE

# STAGE010: MBO-STAGIAIRS VAN NU, ZIJN DE MEDEWERKERS VAN MORGEN

**Het was de laatste jaren moeilijk voor studenten om stageplekken te vinden. Speciaal voor mbo-studenten is daarom de campagne #Stage010 gestart met daaraan de stagebank stage010.nl gekoppeld. Het mes snijdt daarmee voor de arbeidsmarkt aan drie kanten: het mkb krijgt extra capaciteit, studenten kunnen hun studie afronden en – niet onbelangrijk – daarna uitstromen naar een baan.**

De campagne #stage010 roept met 'mbo-stagiairs van nu, zijn de medewerkers van morgen' het mkb op om zich aan te melden als stagebedrijf. Begin 2021 waren er namelijk meer dan 4.000 studenten stageloos door corona. Halverwege dat jaar waren dit er nog een kleine 1.000. Stage010 heeft een bijzondere bijdrage geleverd om dit aantal zo naar beneden te brengen. De campagne is een initiatief van verschillende mbo-opleiders (Albeda, Zadkine, STC en TCR) samen met Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB), het Leerwerkakkoord, de gemeente Rotterdam en de werkgeversorganisaties MKB Rotterdam Rijnmond en VNO-NCW Rotterdam.

## Actieve benadering

Tijdens #stage010 zijn werkgevers in de regio Rijnmond actief benaderd voor mbo-stageplaatsen. Dat ging niet zonder slag of stoot. Want om een mbo-student te plaatsen, is het bijvoorbeeld noodzakelijk dat het bedrijf een erkend leerbedrijf is. Ook zijn erkende leerbedrijven opgeroepen om hun beschikbaarheid te verruimen. Stage010 zorgde naast de werving van stageplekken voor de match met enthousiaste kandidaten. Daarnaast hebben ruim 950 bedrijven zich via de stage010-campagne aangemeld als erkend leerwerkbedrijf.



## In de lucht

De coronajaren waren extra uitdagend; de nood was extreem hoog. Maar ook nu en in de toekomst blijft stage010 van waarde. Jaarlijks starten in de regio Rijnmond namelijk 20.000 mbo-studenten in februari aan hun stage. De campagne en de landingspagina blijven dan ook actief en in de lucht.

# LEERWERKAKKOORD ZORG

**Werken in de zorg betekent vakmanschap en werken met je hart. Het is een prachtige sector. Maar ook complex. De afgelopen jaren is fors geïnvesteerd in de werving van nieuw zorgpersoneel en het imago van de zorg. Dit leverde twintig procent meer zorgmedewerkers op. Ook de belangstelling voor de opleidingen neemt toe. Alleen, van de starters stopt de helft vroegtijdig. Terwijl deze mensen juist zo hard nodig zijn. Eerder was al de Regionale Aanpak Arbeidsmarkt Tekorten (RAAT) gestart. Dit is een actieplan om tekorten in de zorgsector tegen te gaan. Het Leerwerkakkoord Zorg draagt bij aan een versnelde uitvoering van deze ambitie.**

## **Waar ligt de focus?**

De uitdaging om bestaande zorgmedewerkers, studenten en startende professionals fit en enthousiast voor het vak te houden, is groot. De werkdruk in de zorg is hoog en het vak verandert enorm door onder andere digitalisering en robotisering. Het reduceren van de zorgvraag in Nederland, de transitie van zorg, vraagt (ook) een andere mindset. deRotterdamse zorg – waarin 32 zorg- en onderwijsorganisaties zijn verenigd – zet zich samen met gemeente Rotterdam en het UWV in voor een betere zorg met meer nieuwe collega's en het behouden van de zorgmedewerkers die er al zijn.

## **Wat zijn oncreet de afspraken?**

Er zijn verschillende programma's opgetuigd om (zij-) instroom te bevorderen, schooluitval te voorkomen, baangaranties te geven, stages anders in te richten en een leven lang leren te stimuleren. Een belangrijke rode draad daarin is digitale vaardigheid. Zorgverleners moeten nu en in de toekomst tijd en aandacht kunnen

besteden aan hun patiënten en cliënten. Technologieën kunnen daarbij helpen. In het Leerwerkakkoord Zorg is afgesproken dat zorg- en onderwijsinstellingen zich inzetten om zorgprofessionals digitaal vaardig te maken en hen te leren om innovatief te denken en werken.

## **De vooruitzichten**

Er is nog een lange en hobbelige weg te gaan. Maar samen werken aan innovatieve projecten, producten en diensten levert zorginstellingen uiteindelijk meer en beter gekwalificeerd personeel op, een betere aansluiting vanuit het onderwijs voor studenten en het vergroot de kansen op werk voor werkzoekenden.





# VEEL BELANGSTELLING VOOR DE ZORG, TOCH STIJGT HET TEKORT AAN MENSEN

De zorg heeft geen tekort aan mensen die interesse hebben, maar wel aan de tijd om leerling zorgprofessionals in de praktijk op te leiden. Het is noodzakelijk om zorgmedewerkers te behouden. Want juist zij zijn belangrijk om nieuwe lichten aankomend zorgprofessionals te begeleiden en te ontwikkelen, zodat zij met de juiste kennis en vaardigheden en praktijkervaring straks als zorgprofessional aan de slag kunnen. Maar hoe kunnen we meer mensen opleiden en laten instromen naar de zorg zonder de huidige zorgmedewerkers nog meer te belasten? Jacqueline Stuurstraat van de Rotterdamse Zorg en Arnold Roggeveen van het Leerwerkakkoord Zorg zijn op een missie om op die vraag antwoorden te vinden. Een ding is zeker: “We hebben de samenwerking hard nodig.”

Volgens Jacqueline zijn nog steeds veel mensen in Rotterdam die in de zorg willen gaan werken. “We hebben alleen niet voldoende begeleidingscapaciteit om nog meer instromers de noodzakelijke praktijkervaring op te laten doen, nodig voor diplomering”, legt ze uit. En dat is een van de actuele arbeidsmarktproblemen van de zorg. In Nederland is het vastgelegd dat eerst de benodigde kennis en vaardigheden zijn opgedaan en bekroond met een diploma, voordat je als professional in de zorg kan werken. In de verschillende praktijkstages leert een student de opgedane kennis in de praktijk toepassen, waarbij hij of zij wordt begeleid door een ervaren zorgprofessional. Maar de zorgprofessionals hebben met alle inhaalzorg, zieke collega's, vacatures en de bestaande begeleiding van studenten en uitzendkrachten hun handen al meer dan vol. Nog meer leerlingen opleiden is dan ook echt een uitdaging.

### Wegwijzer

Binnen het Leerwerkakkoord Zorg werkt deRotterdamseZorg – een vertegenwoordiging van zorg- én onderwijsinstellingen - samen met partijen zoals het UWV en gemeente Rotterdam aan de arbeidsmarkttopgave in de regio. Met het project ‘Ontdek de Rotterdamse Zorg’ kwam er structuur in de instroom van mensen die interesse hebben om een opleiding en een carrière in de zorg te starten. “Als je in de zorg wilt gaan werken, zal je eerst opgeleid en gekwalificeerd moeten worden. Daar zijn veel verschillende opleidingen en instroom trajecten voor beschikbaar. Opleidingen kosten uiteraard geld, gelukkig is daar vanuit verschillende subsidies en potjes geld voor beschikbaar. We zagen dat mensen die belangstelling hebben voor werken in de zorg, moeite hadden om de juiste weg naar opleidingen, financiering en werk te vinden”, vertelt Arnold over de aanleiding van het project. Om orde te scheppen in die chaos, was er een wegwijzer nodig: ontdekderotterdamsezorg.nl

### Versnelling voor kansrijke kandidaten

Naast belangstellenden naar de juiste opleidingstrajecten en loketten te leiden, is het vroegtijdig informeren over wat leren en werken in de zorg vraagt belangrijk. Met duidelijke informatie kunnen verkeerde verwachtingen worden bijgesteld en teleurstellingen later in het traject worden voorkomen. Zo heeft de site een belangrijke functie om kansrijke kandidaten snel verder te helpen, waardoor de mensen die écht de stappen naar de zorg willen en kunnen zetten komen bovendien. “Daarmee focussen de zorgorganisaties scherper op die mensen die een realistisch beeld hebben en de motivatie en mogelijkheden hebben om in de zorg in te stromen”, aldus Jacqueline. Zij-instromen of herintreden is namelijk geen makkelijke opgave. Kandidaten hebben regelmatig onvoldoende beeld van de verplichte diploma's en de eisen om die te behalen. Ze weten ook weinig over het inkomen tijdens en na de opleiding, de kosten en de impact van het volgen van een zorgopleiding of wat het vraagt om te her-registreren in het BIG-register. “Wij kijken hoe we mensen kunnen helpen met deze regels en voorwaarden en proberen de drempel voor

hen te verlagen zodat ze sneller kunnen instromen. Zorgorganisaties kunnen en willen de schaarse tijd en energie vooral besteden aan instromers die kansrijk zijn. We willen er alles aan doen te voorkomen dat leerlingen uitvallen en uiteindelijk niet in de zorg aan de slag gaan.” Aan innovatiekracht is er in ieder geval geen gebrek. Om de begeleidingscapaciteit die nu tekort schiet te vergroten, zijn veel initiatieven gestart zoals praktijkervaring opdoen met VR-brillen en stages in de thuissituatie in plaats van in een instelling. De zorg wordt uitgedaagd om nieuwe manieren te bedenken om opleiden te organiseren zonder de praktijk extra te belasten.

### Het systeem

De oplossing voor het arbeidsmarktprobleem ligt niet alleen bij het goed opleiden en toeleiden van mensen, vindt Arnold: “De huidige beleidskaders en regelgeving werken soms beperkend bij het ontwikkelen van nieuwe manieren van opleiden. We zijn dan ook in gesprek met zorgverzekeraars en bijvoorbeeld gemeenten die het programma van eisen bij aanbestedingen opstellen.” Een partij als deRotterdamseZorg probeert namens de sector ook invloed uit te oefenen, zodat de gevolgen op de arbeidsmarkt van het (gewenste) beleid bij deze stakeholders helder zijn. Jacqueline noemt een voorbeeld waarbij ze de strategisch arbeidsmarktadviseur van een gemeente tijdens het opstellen van de aanbesteding – in dit geval voor een jeugdzorginstelling – activeert om het arbeidsperspectief serieus te laten meewegen en geen eisen te stellen die leiden tot knelpunten op de arbeidsmarkt.

### Transitie van de zorg

Het hogere doel waar Jacqueline en Arnold zich voor inzetten is de zogenoemde ‘Transitie van de zorg’. “Het arbeidsmarktprobleem dat we nu hebben is nog maar het begin. Het hoogtepunt van de vergrijzing en daaraan gekoppelde groei van de zorgvraag, ligt naar verwachting in 2040”, vertelt Jacqueline. Er moet daarom een omslag in denken komen: we zullen een groeiende groep cliënten moeten helpen met een gelijkblijvend aantal professionals. We zullen voor zorg dan ook minder afhankelijk van personeel moeten worden. Techniek kan daarbij helpen. Maar belangrijker nog: de zorgvraag moet omlaag. Preventie, vitaliteit, en gezonde leefstijl zullen veel belangrijker thema's worden. “Sommige ziektes overkomen ons, maar we veroorzaken ook veel ziektes zelf. Als we er in slagen om daar stappen in te maken, hebben we minder zorg nodig omdat we onszelf langer vitaal en gezond houden. En dat is voor iedereen positief. Het gaat erom dat we in de regio samenwerken, allemaal opleiden en de schaarse zorgprofessionals daar inzetten waar het 't hardst nodig is. Het maatschappelijke belang zal steeds meer centraal komen te staan. In de toekomst zal de opgave daarbij transformeren van focus op zorg naar focus op gezonde burgers. Er is veel werk, dus dat is interessant. Maar de complexiteit is groot. Juist daarom hebben we de samenwerking tussen zorgaanbieders, overheid en onderwijs hard nodig.”

# OK-MEDEWERKERS BLIJVEN SCHERP DANKZIJ DYNAMISCH BIJ- EN NASCHOLINGSTRAJECT

**We willen – en moeten - ons verder in ons vak ontwikkelen, dachten enkele OK-medewerkers in de regio. Die gedachte mondde uit in een laagdrempelig en dynamisch bij- en nascholingstraject in het kader van het project 'Leven Lang Leren OK', een initiatief van de Stichting Samenwerkende Rijnmond Ziekenhuizen en gefaciliteerd door werkgeversorganisatie deRotterdamseZorg.**



Meer dan 800 medewerkers van ziekenhuizen in de regio vinden in hun eigen leermanagementsysteem modules en trainingen die specifiek gericht zijn op de apparaten die binnen het eigen ziekenhuis worden gebruikt, en de procedures en de vaardigheden die daarbij horen. In de online leeromgeving kunnen de operatieassistenten en anesthesiemedewerkers zich stap voor stap voorbereiden op procedures, de kennis opfrissen rondom medische apparatuur of leren over nieuwe vaardigheden.

Met de scholing krijgen OK-medewerkers de kans hun vakmanschap verder te vergroten en goed voorbereid te zijn op de snel veranderende zorg van de toekomst. Om op die veranderingen in te spelen, worden ieder half jaar nieuwe trainingen aangeboden. Het project startte met het onderwerp Skelet & Orthopedie. Het thema wordt afgesloten met een symposium waar de OK-medewerkers verdieping vinden. Het doel is om het programma verder uit te breiden en te blijven doorontwikkelen.





# SWITCH TO CARE MAAKT ZIJ-INSTROMEN IN DE ZORG AANTREKKELIJK

**Switch to Care biedt zij-instromers met minimaal een hbo- of wo-achtergrond een verkort opleidingstraject aan om (terug) de zorg in te gaan. Dat maakt een carrièremove om verpleegkundige te worden voor veel mensen interessanter dan ooit.**

Eerder was het voor potentiële zij-instromers niet motiverend om over te stappen naar de zorg, vanwege de lange opleidingsduur (4 jaar), het leerlingsalaris en de mogelijke impact van een overstap. Switch to Care verlaagt de drempel door mensen slechts in 2,5 jaar op te leiden en daarbij een passend inkomen te bieden. Daarnaast is er een voorbereidende fase - bestaande uit het volgen van twee modules, twee meeloopmomenten en twee coachingsgesprekken - om goed te onderzoeken of het werk en het leerwerktraject voor iemand ook écht passend is.

#### **Al veertig zij-instromers aan het werk**

Het opleidingstraject is een samenwerking tussen verschillende ziekenhuizen en zorginstellingen in de regio Rijnmond en de Breederode Hogeschool. Er zijn inmiddels twee klassen gestart en een derde klas zit in de voorbereidende fase. Daarmee zijn er medio september 2022 veertig zij-instromers aan het werk bij de deelnemende instellingen of ziekenhuizen. De uitval is minimaal,

er is slechts één deelnemer gestopt. De eerste klas zal in februari 2023 afstuderen.

#### **Hoe nu verder?**

Het Switch to Care traject zal voorlopig jaarlijks worden uitgerold binnen de ziekenhuizen en de GGZ. Daarnaast worden ook mogelijkheden voor een dergelijk traject voor de gehandicaptenzorg en verpleeghuiszorg onderzocht.

# FACTS & FIGURES



# OVERZICHT RESULTATEN LWA 2019 TM 2021

## LEERWERKAKKOORD

### ENERGIETRANSITIE BOUW EN TECHNIEK

#### Pijlers & Projecten:

#### **Van School naar Werk**

- › **Hybride Techniekopleiders**
  - 85 gediplomeerde hybride techniekopleiders tot nu toe
- › **VCA (Veiligheid, Gezondheid en Milieu Checklist Aannemers) cursus voor VMBO studenten, i.s.m. Sterk Techniek Onderwijs.**
  - Er is een groep van 40 studenten geslaagd
- › **Young Solar Challenge, ism Sterk Techniek Onderwijs:**
  - 6 scholen op Zuid, totaal 100 leerlingen doen mee aan de solarboten race

#### **Van Werk naar Werk**

- › **Van Bank naar Bouw en Techniek**
  - 300 personen geworven, 150 zijn de oriëntatie gestart à zijn zich aan het oriënteren en/of met een opleiding gestart, 20 zijn daadwerkelijk aan de slag gegaan in de bouw of techniek
  - 60+ bedrijven zijn geworven die interesse hebben in contact met een zij-instromer
- › **Pilot praktijkverklaringen:**
  - Totaal aantal deelnemers (en allen geslaagd): 11
- › **LLO Sterk in je Werk: in gesprek over hun persoonlijke ontwikkeling, loopbaanwensen en ambities en eigen regie**
  - Aantal deelnemers aan de voorbereidende werkgeversbijeenkomst: 13 werkgevers
  - Aantal deelnemers aan de workshop voor werknemers: 20 deelnemers

#### **Aan het werk**

- › **Stedin:**
  - Service Team Operations: (Stedin leidt kandidaten uit de doelgroep banenafpraak op tot assistent monteur. NB: deze actie is niet alleen binnen Rijnmond, maar breder)
    - ▶ Totaal 105 deelnemers
- › **Nieuwe energie voor de bouw en techniek:**
  - Totaal tot nu toe: 180 deelnemers
- › **Jongeren aan het werk InstallatieWerk Zuid Holland:**
  - 10 deelnemers
- › **Statushouders IWZH: In dit zij-instroomtraject werden statushouders opgeleid tot (assistent) installatiemonteur: 8 deelnemers**
- › **Experiences georganiseerd:**
  - 4 experiences met 20 deelnemerstotaal

# OVERZICHT RESULTATEN LWA 2019 TM 2021

## LEERWERKAKKOORD

### FACILITAIRE DIENSTVERLENING

#### Pijlers & Projecten:

#### **Van School naar Werk**

##### > Top Academie

- 50 leerlingen in traject bij Vebego en 15 bij CSU schoonmaak
- 4 kandidaten bij Hago Zorg

##### > Entree onderwijs

- 2 medewerkers bij Gom in een traject

##### > Opleiding MBO niveau 4 voor Facilitair Leidinggevenden

- Opleiding is ontwikkeld en er is 1 student gestart bij Gom
- (aankomend) studenten in de regio en zittende medewerkers bij Gom (8000)

##### > Uitwisseling docenten en praktijkbegeleiders

- Met de verkenning zijn 4 LWA werkgevers en 2 onderwijsinstellingen (Albeda en Zadkine) betrokken

##### > Opleiding Beroepsbegeleidende leerweg (BBL) niveau 2 voor Facilitair Medewerker

- Traject en proces is ontwikkeld en werving is opgestart, 12 kandidaten in beeld
- Er zijn nu 7 werkzoekenden in beeld. Via SBB en Hago zijn 7 vacatures beschikbaar gesteld

#### **Van Werk naar Werk**

##### > Taalbuddytraject

- Er zijn 3 medewerkers van Gom begeleid door een taalbuddy vanuit Facilicom

##### > Beroepsbegeleidende leerweg (BBL) Traject ook voor de werkende

- De ambitie is om ook 15 werkenden vanuit de LWA-werkgevers in het BBL-traject in te laten stromen

##### > Stapelbanen

- Met een banenmarkt voor werkenden die deels in de uitkering zitten of meer uren willen werken hopen wij voor 25 mensen een stapelbaan te creëren

##### > Verkennen (inter)sectorale loopbaanpaden

- 3 medewerkers van Gom in pilot "Ontwikkelfit"

#### **Aan het werk**

##### > Garantiebanen

- 47 kandidaten ingestroomd bij CSU en Hago
- 3 kandidaten uit de participatie doelgroep en 8 kandidaten via de praktijkroute aan het werk
- 11 kandidaten via praktijkroute in dienst bij Balanz Facilitair

##### > 3x een (digitale) Experience schoonmaak

- 60 kandidaten deelgenomen

##### > Opleidingstraject voor werkzoekenden Basisopleiding Schoonmaak

- 32 kandidaten opgeleid en bemiddeld richting de schoonmaak en 35 bemiddeld naar werk

##### > Stapelbanen

- 7 stapelbanen voor meer uren en economische zelfstandigheid

##### > Opleidingstraject

- 3 kandidaten opgeleid en bemiddeld

##### > BBL Opleiding BBL niv. 2 voor Facilitair Medewerker

- Er zijn nu 5 kandidaten in beeld die op intake gaan bij de opleider. Werving is nog bezig.
- Er zijn via het netwerk van SBB 5- en via Vebego 2 vacatures beschikbaar gesteld voor dit traject

# OVERZICHT RESULTATEN LWA 2019 TM 2021

## LEERWERKAKKOORD

### HAVEN

#### Pijlers & Projecten:

#### Van School naar Werk

##### > Carrière Start Garanties

- Elk jaar worden Carrière Start Garanties aangeboden door het bedrijfsleven aan circa studenten binnen de procesoperator opleidingen (200), maintenance opleidingen (50) en logistieke opleidingen (150) op mbo-niveau 3 en 4

##### > Entree tot de Haven

- In schooljaar 2021-2022 is er een klas gestart met 40 leerlingen. Voor schooljaar 2022-2023 zullen we opschalen naar 50 leerlingen.

##### > Hybride Praktijk Experts (HPE)

- De pilot van STC Group: verduurzamen van de inzet van hybride docenten. Momenteel wordt onderzocht of hybride (duurzame) samenwerking tussen bedrijfsleven en onderwijs mogelijk is zodat er een "pool" van hybride docenten ontstaat die periodiek ingezet kunnen worden.

##### > Sharehouse

- In 2020 is een serie van vier leernetwerk-bijeenkomsten gestart voor bedrijven in de Transport en Logistieke sector
- Inmiddels is de Warehouse ruimte Waalhaven opgeleverd. Waar men onderzoek kan doen, onder meer naar leiderschap in de logistiek.
- STC en HbR hebben gezamenlijk een survey uitgezet bij klanten van het Havenbedrijf Rotterdam in de distributie en logistiek over de skills van de toekomst. Deze survey heeft een hoge response opgeleverd en input geleverd voor diverse vervolgtrajecten.

#### Van Werk naar Werk

##### > Platform Haven Werkt!

- Met een LinkedIn-groep is een eerste start voor een online platform van HR-professionals gemaakt. Inmiddels zijn meer dan 100 professionals aangesloten bij het LinkedIn platform.

##### > Leergang Sociale Innovatie

- De eerste 6 medewerkers van diverse havenbedrijven hebben deze eerste leergang welke in 2021 is gestart met succesvol resultaat afgerond.
- Ook voor transport en logistiek zal een aparte leergang worden ontwikkeld

#### Aan het werk

##### > HavenLeerWerkPlaats (2019)

- Op 23 september 2020 officieel geopend op de locatie waar ook STC Training & Consultancy is gevestigd
- JINC Techniekdagen (3-daagse) georganiseerd in 2021 voor 375 leerlingen
- Skills Navigator Bootcamps georganiseerd op de RDM oefenplant (2019 en 2021)
- Aansluiting bij het initiatief Havenleerwerkbanen in 2022

##### > Ontwikkeltrajecten

- Een tiental bedrijven is benaderd voor een try-out met HalloWerk om hen te ontzorgen qua recruitment en de toeleiding van werkzoekenden naar de Haven
- Tevens werkgevers in groeisectoren benaderen voor aansluiting op HalloWerk. Voor een betere aansluiting op de dienstverlening vanuit HalloWerk en UWV organiseren we ook bijeenkomsten met werkgevers.

# OVERZICHT RESULTATEN LWA 2019 TM 2021

## LEERWERKAKKOORD TRANSPORT, LOGISTIEK, PERSONENVERVOER EN BINNENVAART

### Pijlers & Projecten:

#### **Van School naar Werk**

##### › Logistieke roadshow

- Circa 1000 derdejaarsleerlingen van VMBO/ Entree en Praktijkonderwijs aanwezig

##### › Entree tot de Haven

- Twee keer een klas gestart met 40 leerlingen. Naast regulier onderwijs krijgen zij ook loopbaanbegeleiding, sollicitatietraining en workshops.

##### › Greenery

- Afgelopen twee jaar 35 mbo studenten ingestroomd. Zij hebben allemaal recht op carrière startgarantie (CSG). De samenwerking is verlengd van 5 naar 10 jaar.

#### **Van Werk naar Werk**

##### › Zij instroom events 'ikwordvrachtwagenchauffeur' van STL:

- Twee events geweest waar bij elkaar 280 geïnteresseerden in de sector langs zijn geweest en met +/- 100 van hen is een eerste gesprek geweest

##### › Opleidingsbudget O&O fonds TL uitgevoerd door STL Pitstop;

- Er hebben in Rotterdam alleen al 20 werknemers in 2021 gebruik gemaakt van het opleidingsbudget: €1.000,- p.p. die besteed is aan een opleiding/cursus waarmee zij hun positie op de arbeidsmarkt hebben vergroot

#### **Aan het werk**

##### › Instroom in functie 'logistiek medewerker' Neele-Vat.

- Betreft een samenwerking vanuit verschillende gemeenten, UWV, HalloWerk en Rijnmond Werkt Door voor de werving en selectie van kandidaten voor deze functie. Er zijn drie geslaagde matches geweest en nog een aantal openstaande plekken.
- WSPR is samen met STL een pilot gestart om kandidaten te laten instromen in BBL traject STL. Dit heeft voor nu geleid tot twee man instroom.

##### › RET heeft bij een gerichte actie vanuit UWV

- een 15-tal kandidaten op hun kennismaking dag ontvangen in 2021. Dit heeft niet geleid tot instroom maar wel meer kennis van de functies en de eisen die daaraan gesteld worden bij de bemiddelaars.

##### › Project statushouders STL;

- De eerste twee statushouders zijn begonnen aan hun traject

##### › Voorlichting aan bemiddelaars van de arbeidsmarktregio;

- Er zijn vanuit UWV en WSPR een aantal voorlichtingsmomenten georganiseerd voor bemiddelaars en jobcoaches in de TLPB sectoren
- Zowel op onderwerp statushouders als voor werken bij de RET is specifieke voorlichting gegeven. De erVAARDagen van de Binnenvaart (voor bemiddelaars) zijn hier ook onderdeel van.

# OVERZICHT RESULTATEN LWA 2019 TM 2021

## LEERWERKAKKOORD

### MIDDEN- EN KLEINBEDRIJF (MKB)

#### Pijlers & Projecten:

#### **Van School naar Werk**

- **Pilot HalloWerk-dienstverlening aan MBO–studenten (niveau 1 en 2)**
  - Vanuit het LWA-MKB wordt extra aandacht gegeven aan het bemiddelen van deze studenten naar een baan binnen het MKB
- **Stages (stage010)**
  - Via MKB Rotterdam Rijnmond is bij 50 bedrijven minimaal 1 stagiaire is geplaatst
  - In totaal is door de samenwerkende partners in het regionale actieplan stages en leerbanen het stagetekort van 4500 naar 900 teruggebracht in het schooljaar 2020-2021
  - Ruim 950 bedrijven hebben zich via de stage010 campagne aangemeld als erkend leerwerkbedrijf

#### **Van Werk naar Werk**

- **Helpdeskfunctie/adviesfunctie**
  - Diverse gesprekken gevoerd in het kader van helpdeskfunctie/adviesfunctie richting MKB-ondernemers voor investeren in personeel en LLO. Toegankelijk via [mkbrijnmondhelpt.nl](http://mkbrijnmondhelpt.nl)
- **Stimuleringsregeling Leren en ontwikkelen in MKB-ondernemingen (SLIM)**
  - 10 MKB-ondernemingen hebben zich gecommitteerd met een mooie verdeling van klein, middelgroot en grote ondernemingen

#### **Aan het werk**

- **MKB Werkoffensief: Wervingsinstrument voor werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt**
  - 55 getekende MKB Werkoffensief overeenkomsten met werkgevers en bureaus voor werving via HalloWerk, 6 partijen in eindfase van aangaan overeenkomst
  - Alle partijen opgenomen in het matchingsplatform HalloWerk
  - In totaal nog eens 88 serieus geïnteresseerde MKB ondernemers/bureaus die informatie hebben opgevraagd en zich aan het oriënteren zijn voor deelname
  - 250 plaatsingen via HalloWerk bij MKB-ondernemers waarvan 85 kandidaten met een grote afstand tot de arbeidsmarkt
  - Circa 50% van de plaatsingen zijn afkomstig van werkzoekenden vanuit Rotterdam Zuid
- **MKB Deal HalloWerk:**
  - Meer ondernemers informeren en interesseren voor HalloWerk en het realiseren van plaatsingen (match vraag en aanbod)
  - Dit heeft geresulteerd in een zeer groot aantal aanmeldingen voor zowel het matchingsplatform HalloWerk alsmede het MKB Werkoffensief

# OVERZICHT RESULTATEN LWA 2019 TM 2021

## LEERWERKAKKOORD

### ZORG

#### Pijlers & Projecten:

#### **Van School naar Werk**

- › Verkorte opleidingstrajecten Switch to Care (hbo-verpleegkunde)
  - Groep van 22 deelnemers gestart
- › Uitbreiding stagecapaciteit
  - 20 extra stageplaatsen gekomen. Uiteindelijk resultaat in 2021: geen stageplaatsen te kort
- › Stagecoaching
  - Uit onderzoek is gebleken dat extra coaching de meest impactvolle interventie is voor het behoud van studenten
  - 13 organisaties hebben plannen gemaakt voor hoe zij extra stagecoaching gaan inzetten
- › Health Innovation School
  - Deelnemers leren innoveren en impact te maken met zorginnovaties
  - 50 deelnemers in 2021

#### **Van Werk naar Werk**

- › Digivaardig: zorgprofessionals en digitalisering
  - E-zine digivaardig uitgegeven
  - 2 webinars georganiseerd
  - Bijdrage aan een onderzoek naar digicoaches
  - Organisaties ondersteund bij inzet van digivouchers
  - Voor 1 digivaardig project in een ziekenhuis is de projectleider gefaciliteerd
  - Digivaardig is verbonden aan de regionale transitieagenda en opgenomen als onderdeel in de nieuwe RAAT+DAAD
- › Themasessies behoud (kennis en inspiratie op thema behoud medewerkers delen in de regio)
  - 2 themasessies: Re-integratie na Corona en over Het Potentieel Pakken. Ruim 60 deelnemers
- › InBERAAT
  - Er zijn 26 dialogen geweest over de toekomst van de zorg met alle deelnemende organisaties van de RotterdamseZorg
- › Transitieprogramma
  - De 3D print is opgeleverd en breed gedeeld, er is een filmpje over de 3D print en de samenwerking in transitie010 is opgestart. Transitie010 heeft een stuurgroep en programmteam, die samen zorgdragen voor het inhoud geven aan de routekaart en deze verbreden door hier meer organisaties aan te verbinden.
- › Platform workflow
  - Pakket van eisen opgesteld, leverancier geselecteerd, doorontwikkeling platform gestart en implementatie werkgevers gestart
- › Toekomstdialogen
  - Er is een toekomstdialoog methodiek & presentatie ontwikkeld en er zijn 16 toekomstdialogen gevoerd in 13 organisaties.

#### **Aan het werk**

- › Voorschakeltrajecten Welslagen
  - Groep van 20 deelnemers is gestart en de voorbereiding van nog 2 groepen is gestart
- › Jonge startende medewerker in Groene Hart Ziekenhuis en JZ (teveel jonge professionals verlaten de sector)
  - Ruim 800 medewerkers uit 5 zorgorganisaties uit de gehandicaptenzorg en jeugdzorg deden mee aan het medewerkersonderzoek naar hoe deze organisaties een betere werkgever kunnen zijn voor hun jonge medewerkers









## COLOFON

**Bladconcept, project coördinatie, interviews  
en tekst en eindredactie**

Communicatiebureau Hidden Champion,  
Rotterdam  
[www.hiddenchampion.nl](http://www.hiddenchampion.nl)

### **Vormgeving**

Friends for Brands, Rotterdam

### **Drukwerk**

Veenman+, Rotterdam

### **Fotografie**

Leander fotografie  
Joep Boute  
Irene Hoekstra  
Jan van der Ploeg  
Peter Schmidt  
Dirk Hol  
iStock



[leerwerkakkoord.nl](https://leerwerkakkoord.nl)