

Eindrapportage voor de Stuurgroep Pilot LLO Energietransitie

Inleiding - Vraag van de stuurgroep

De stuurgroep heeft de vraag gesteld wat er nodig is om een eventueel vervolg op de pilot LLO Energietransitie vorm te geven. Hierbij is het volgende van belang:

- Een vervolg voorstel moet nog niet in 'beton gegoten' zijn. We spreken van een 'aanzet tot een voorstel of plan' die we kortweg 'voorstel' noemen.
- Op basis van dit voorstel moet de stuurgroep in staat zijn om een 'go' of 'no go' te geven.

Dit voorstel moet aansluiten bij:

- De 'lessons learned' zoals die uit het pilot-onderzoek door CAB naar voren komen;
- De evaluatie door CrossOver. CrossOver is het adviesbureau dat in een aantal sessies een verandertraject heeft ingezet bij 20 technische bedrijven;
- De conclusies en richting die de stuurgroep hier tijdens het overleg van 24 maart jl. aan heeft verbonden.

In het voorstel is tevens de verbinding en de positionering ten opzichte van andere programma's en projecten opgenomen. Om daar scherpte in te krijgen is een beknopte inventarisatie van lopende en aankomende programma's en projecten van belang.

Aan adviesbureau Breuer&Intraval is de opdracht gegeven om de richting en het draagvlak voor een eventueel vervolg in beeld te brengen. Voorliggend document is de eindrapportage. Er zal overeenstemming moeten komen in doelen, aanpak en de eventueel uitbreiding van het netwerk.

Werkwijze en verantwoording

Van 1 april - 1 juli zijn de volgende werkzaamheden uitgevoerd:

- Gesprekken met de stuurgroep leden¹. Zie hiervoor ook bijlage 1.
- Gesprekken met de "CrossOver" bedrijven.
- Gesprekken met het netwerk.
- De mogelijkheden van JTF in kaart brengen.
- Een overzicht maken van de huidige projecten en initiatieven die 'tegen de pilot aan schuren' en waar rekening mee gehouden moet worden bij een eventueel vervolg (zie bijlage 2 met de opbrengst).

Leeswijzer

Het voorliggende document is als 'groeidocument' tot stand gekomen. In een tussenrapportage waren opgenomen de paragrafen 1, 2, 3 en 4, inclusief de 2 bijlagen. Deze tussenrapportage is besproken in de stuurgroep vergadering van 30 mei.

In paragraaf 5 vindt u het verslag van de stuurgroep vergadering van 30 mei. De gesprekken met het netwerk vindt u in paragraaf 6, deze hebben plaats gevonden na 30 mei.

1. Urgentie bij de bedrijven op het thema LLO

Aan de stuurgroep leden is de vraag gesteld waarom zijn denken dat de urgentie op LLO niet gevoeld wordt bij de bedrijven. Hieruit komt het volgende beeld:

- Bedrijven >50 medewerkers hebben LLO goed in beeld;
- Bedrijven <25 medewerkers gaan op in de waan van de dag;
- Installatietechniek bedrijven zijn over het algemeen verder met LLO dan bouwbedrijven. Bouwbedrijven zijn vaak nog erg traditioneel georiënteerd;
- Vanwege de krapte op de arbeidsmarkt worden de eisen die bedrijven stellen aan nieuwe (zij)instroom steeds verder bijgesteld. Er wordt door de bedrijven ingezet op interne begeleiding en praktijkopleiding;
- De urgentie die bedrijven ervaren op het thema LLO wisselt. De hoofdvraag van iedere ondernemer is 'wat beïnvloedt de continuïteit van mijn bedrijf'. Ervaring leert dat alleen 'externe dwang' ervoor zorgt dat mensen en bedrijven in beweging komen;
- Benader LLO niet als doel maar als middel om goede keuzes te maken ten aanzien van bv. het energieverbruik, zoeken naar andere mogelijkheden bij het gebruik van grondstoffen en reststoffen, de voordelen van digitaal werken als je in de gelegenheid wordt gesteld om op dat gebied meer vaardigheden te ontwikkelen.

¹ Ook is gesproken met Techniek Nederland en SBB

2. Uit de gesprekken met de 'CrossOver' bedrijven

In de afgelopen periode zijn 7 installatiebedrijven en 4 bouwbedrijven bezocht die deel hebben genomen aan het 'CrossOver' programma. In de gesprekken is gebruik gemaakt van een vaste vragenlijst. De bedrijven zijn divers qua omvang: 8-200 medewerkers. Een samenvatting van de bevindingen:

Positief

4 installatiebedrijven, veelal de wat grotere, zijn actief met LLO, het werven van personeel gaat via social media, inzet van het netwerk, sponsoren en eigen personeel (beloning bij aanbrengen nieuwe collega). Er is een opleidingsplan en goede arbeidsvoorwaarden om personeel te binden en boeien. Bij deze bedrijven is er weinig verloop van personeel. Bij de 4 bezochte bouwbedrijven is leercultuur belangrijk; niet alleen de vakvaardigheden, maar ook de sociale vaardigheden. De bouwbedrijven werken veel met leerlingen/studenten, zowel hbo als mbo.

Ontwikkelpunten

- Het project met CrossOver kreeg een andere wending. Een bedrijfsschool werd prioriteit en ervaringen uitwisselen onderbelicht. Dit is juist wat bedrijven willen, ervaringen uitwisselen en van elkaar leren. Graag dit continueren; zij zien de noodzaak van samenwerken. Alle bedrijven geven aan, na het gesprek, dat zij verder geïnformeerd willen worden over het vervolg van de pilot.
- Er is een imago probleem in de techniek. Meer inzetten op promotie door de branche en het O&O fonds: kijk naar wervingsfilmpjes van Defensie.
- Er is een woud aan subsidie- en voucherregelingen voor ondernemers. Wie begeleidt de ondernemers hierin? Wat zijn de mogelijkheden?
- Het is moeilijk om zij-instromers te vinden en te behouden (salarisverschil).
- Grootste uitdaging voor de bouw is het vinden van nieuwe mensen.
- De bouwbedrijven zijn onvoldoende op de hoogte van hetgeen Bouwend Nederland hen heeft te bieden op het gebied van HR-ondersteuning. Er is een HR contactgroep en de Academy van Bouwend Nederland.

Ook is in de gesprekken aan de orde geweest dat de stuurgroep van de pilot een aantal denkrichtingen heeft voor een mogelijk vervolgproject. De volgende suggesties zijn voorgelegd:

1. HR capaciteit leveren aan alle mkb bedrijven
2. Extra begeleidingscapaciteit leveren bij zij-instromers
3. Werkgevers financieel compenseren bij zij-instromers

Alle bedrijven zijn geïnteresseerd in punt 3. Punt 1 is interessant voor 1 werkgever en punt 2 voor 2 werkgevers.

3. Uit de gesprekken met de stuurgroep leden

Ook zijn in de gesprekken met de stuurgroep leden een aantal vooraf geformuleerde vragen aan de orde geweest. Op basis van de gemaakte verslagen zijn de volgende punten geformuleerd.

3.1 Punten waarover de stuurgroep leden het eens zijn naar aanleiding van de gesprekken (in willekeurige volgorde)

- De conclusies en aanbevelingen van het evaluatierapport van CAB;
- Er komt een nieuw project LLO Energietransitie waarbij voor de financiering gebruik gemaakt wordt van de JTF subsidie. Dit project is geen doorstart of voortzetting van de pilot. Het is een nieuwe grootschalig op te zetten aanpak, waarbij gebruik gemaakt wordt van de ervaringen uit de pilot;
- Het nieuwe project vraagt om een structurele aanpak van de arbeidsmarkt en een individuele benadering van bedrijven: zonder arbeidsmarkttransitie geen energietransitie;
- Mogelijk blijven niet alle stakeholders van de huidige stuurgroep betrokken bij het nieuwe project. Dit geldt bijvoorbeeld voor de SER NN;

- Na de pilot fase komt het in het nieuwe project aan op concrete uitvoering. Daarvoor is het noodzakelijk om aan te sluiten bij bestaande netwerken, initiatieven en beschikbare capaciteit;
- In het nieuwe project moet aansluiting komen met het onderwijsveld en de New Energy Coalition;
- De bedrijven/werkgevers/werknemers staan centraal in het nieuwe project;
- De huidige sectoren installatietechniek en bouw en de daarbij behorende bedrijven zijn doelgroep binnen het nieuwe project;
- Het verzorgingsgebied waar binnen het nieuwe project wordt uitgevoerd is de Provincie Groningen;
- Doelgroep van het nieuwe project is de brede doelgroep van werkenden, niet-werkenden, zij-instromers, statushouders;
- In het nieuwe project richten we ons op het mkb tot 50 medewerkers;
- Het niveau van het individuele bedrijf is te klein; dus logische netwerken maken;
- Zorgen dat we het mkb beter bereiken en een praktische vertaling van LLO naar het mkb;
- Bij de start van JTF ook al de mogelijkheden van voortzetting in acht nemen; wat gebeurt er als de programmaperiode JTF is afgelopen?;
- Creëren van homogeniteit in de regio; er zijn veel projecten, maar weinig samenhang. Dit is niet goed voor de motivatie bij de bedrijven;
- Zorgen voor politiek draagvlak (Techniek coalitie).

3.2 Punten waarover in de stuurgroep de discussie moet plaatsvinden

Inrichting projectorganisatie

- De inrichting van een nieuwe projectorganisatie. Wie wil/kan de rol van penvoerder invullen? Of kiezen we voor meerdere penvoerders per programmalijn (zie paragraaf 4)?
- Welke rol kan/wil de provincie Groningen invullen?
- Welke rol vervult de regiegroep in het nieuwe project? Of komt er een andere regiegroep?

Samenstelling stuurgroep

- Er wordt gesproken met een aantal netwerkpartners, waaronder het onderwijs, NEC, SBB. Worden deze partijen toegevoegd aan de stuurgroep? Of zijn het partijen die betrokken worden in de uitvoering? Wat is de gewenste rol en welke rol zien de partijen voor zichzelf?
- Worden bedrijven of een samenwerking daarvan, onderdeel van de stuurgroep?

Doelgroep/regio/scope

- We gaan verbreden naar 'techniek algemeen' zodat ook de sectoren groot- en klein metaal en de daarbij behorende bedrijven kunnen aanhaken;
- We gaan verbreden naar de totale arbeidsmarkt; niet alleen techniek maar ook andere sectoren;
- Het verzorgingsgebied waar het nieuwe project wordt uitgevoerd is de AMR Groningen + de kop van Drenthe + de gemeente Emmen;
- In een nieuw project richten we ons op alle techniekbedrijven, ook voor mkb > 50 medewerkers;
- Ook de arbeidsmigranten zijn doelgroep van het nieuwe project (kan dat in JTF?);
- Verbreding van de scope van het project naar:
 1. Isoleren;
 2. verduurzaming van bedrijven en wat dit betekent voor het productieproces;
 3. waterstof en elektrificatie.
- Naast de arbeidsmarkttransitie en de energietransitie ook de transitie naar een circulaire economie meenemen in de projectplannen. Een analyse maken van de doorwerking van deze 3 transities op de bedrijfsvoering van bedrijven/organisaties.

4. Schets 'Wat we gaan doen in een nieuw project Energietransitie'

Uit de gesprekken met de stuurgroep leden zijn veel ideeën naar voren gekomen. Hieronder volgt een schets in hoofdlijnen in verschillende mogelijke programmalijnen. Deze hoofdlijnen vragen nog verder onderzoek en analyse en (uiteindelijk) een 'GO' van de stuurgroep om hiermee verder te gaan. Onderzocht moet worden of er binnen JTF geld beschikbaar is voor projectontwikkeling.

In de gesprekken met de stuurgroep leden zijn allerlei suggesties gedaan voor de uitvoering. Deze zijn terug te lezen in bijlage 1.

Programmalijs voor de bedrijven

- Vraag-gerichte benadering van bedrijven: Inzet van bedrijfsadviseurs die als opdracht mee krijgen om aan te sluiten en een antwoord te geven op de vragen waar de bedrijven vandaag en morgen mee worstelen. Bijvoorbeeld: op de versterking van de in- en doorstroom en beperking van de uitstroom. Er worden op gezamenlijke thema's logische netwerken van 10-20 bedrijven gevormd.
Doel is vertrouwen winnen, zodat op termijn ook aangesloten kan worden op wat er op de langere termijn nodig is voor de continuïteit van het bedrijf. Achtereenvolgens moeten de volgende stappen doorlopen worden bij de bedrijven: inzicht krijgen -> bewustwording van nut, noodzaak, kansen en bedreigingen en oplossingsrichtingen -> motivatie om afwegingen en keuzes te maken om er mee aan de slag te gaan;
- Zorg voor een programma waarbij je 'de trek in de schoorsteen' realiseert; doorontwikkeling van zittende medewerkers, zodat er vervolgens aan de onderkant van het functiegebouw ruimte ontstaat voor de nieuwe instroom van medewerkers;
- De mogelijkheden van jobcarving onderzoeken en realiseren;
- In samenspraak met de sectoren/bedrijven, NEC(?) onderzoeken wat er nodig is aan deskundigheid en functies om de energietransitie vorm te geven. Welke skills moeten ontwikkeld worden? Kritische noot: er is ook al veel bekend over de skills waarover de medewerkers moeten beschikken in het kader van de energietransitie. Denk aan de zonnepanelenmonteurs of de technici in de windmolenparken. De waterstof technologie is wel nieuw.
- De mogelijkheden onderzoeken om het financieel risico van mensen in een uitkerings situatie en zij-instroom in de techniek ook gedeeltelijk bij de overheid neer te leggen door er bijvoorbeeld een rechtspersoon tussen te zetten die de nieuwe medewerkers in dienst neemt. En die zorgt voor begeleiding en scholing. (zoals nu al gebeurt bij o.a. Installatiewerk, Bouw Talent)
- Onderzoeken wat de mogelijkheden zijn van langere opleidingstrajecten (zoals omscholen) met behoud van uitkering, loonkostensubsidie, subsidiëring verletkosten.
- Een analysetool ontwikkelen voor bedrijven waarmee zij inzicht gaan krijgen en bewustwording op gang gebracht wordt op de samenhangende thema's personeel, energie en circulariteit. Zodat duidelijk gaat worden voor de bedrijven wat er op hen afkomt, wat zij moeten weten (bv. wat is per wanneer verboden) en welke vragen zij hebben. Na bewustwording en analyse van de bedrijfsprocessen zal voor bedrijven duidelijk worden welke acties zij wel/niet moeten ondernemen. (er is al iets in ontwikkeling bij de Hanze Hogeschool i.s.m. RUG).

Programmalijs voor de ontwikkeling van het Human Capital

- Een Transferpunt energietransitie inrichten waarbinnen een totaal aanbod wordt neergezet voor 'nieuwkomers of zij-instromers' binnen de techniek/energiëtransitie in combinatie met de doorontwikkeling van diegenen die al werkzaam zijn in de techniek. Kortom een maatwerk programma voor in- en doorstroom in de sector. Ingrediënten van zo'n transferpunt:
 - Oriëntatie van personen op wie ben ik/wat wil ik/wat kan ik (inzicht in eigen skills)
 - Gesprek met een loopbaanadviseur
 - Kennis maken met de sector en met het beroep in filmpjes, infobijeenkomsten, snuffelstages, carrousel etc.
 - Financieel adviesgesprek
 - Kennismaking en koppeling aan een werkgever
 - Ontwikkelen van een individueel loopbaan pad met onderdelen als bijvoorbeeld: basis werknemersvaardigheden, (vak) taal, vakkennis, vakvaardigheden, stages.
 - Doorontwikkeling van de werknemer door praktijkopleiding/formeel opleidingstraject onder verantwoordelijkheid van de werkgever
 Onderzocht moet worden onder wiens verantwoordelijkheid dit transferpunt vorm moet krijgen.
- Het praktijk- en functiegericht opleiden wat nu al veel voorkomt bij bedrijven een formelere status geven, bijvoorbeeld in de vorm van een skills paspoort of skills wallet. Nb. Voor werknemers en werkgevers wordt een skills paspoort pas functioneel als de skills geregistreerd kunnen worden met een objectieve beoordeling.
- Inrichten van een voucherregeling waarmee we iedere (potentiële) werkende de regie geven op zijn/haar eigen loopbaan.

Programmalijn voor de inrichting van maatwerkonderwijs in samenwerking met de ROC's

- Inrichten van een opleidingscentrum techniek (centrum vakopleiding 3.0, learning community) waar cursussen/trainingen worden aangeboden voor beginnende- en vak volwassen beroepsbeoefenaren in samenspraak met de bedrijven. (of aansluiten bij bestaande initiatieven).

Programmalijn communicatie

- Opzetten van een grote, lang lopende communicatiecampagne ten behoeve van het leren en ontwikkelen in de energietransitie.

Programmalijn subsidieverantwoording

- Voor het verantwoorden van de JTF projectsubsidie zal een professioneel bureau ingehuurd moeten worden.

5. Verslag van de stuurgroep vergadering 30 mei 2022

Na een korte inleiding door de projectleider ontstaat er een discussie waarin duidelijk wordt dat een aantal van de aanwezigen vanuit het publieke domein van mening zijn dat het op dit moment niet voor de hand ligt om in dit samenwerkingsverband een project Energietransitie 2.0 op te zetten. De vertegenwoordigers van de sectoren, daarentegen, willen wel graag verder gaan.

Argumenten die de revue passeren:

- Er zijn al veel bestaande initiatieven. Coördinatie en samenwerking tussen de diverse partijen is belangrijk en noodzakelijk. Geconstateerd wordt dat datgene wat er is aan initiatieven niet bij de bedrijven komt;
- GroBusiness is een initiatief van de Economic Board Groningen en de Provincie Groningen voor de ondersteuning van ondernemers. Hiervan wordt verwacht dat daarmee de bedrijven wel worden bereikt;
- In de AMR regio Groningen lopen 70 accountmanagers (over alle sectoren) rond die de markt al bedienen. Vanuit het directeurenoverleg AMR Groningen wordt een vervolg op de pilot niet ondersteund. Er moet meer ingezet worden op de samenwerking tussen de bestaande initiatieven;
- Deze pilot is oorspronkelijk ingericht als initiatief van de Scholingsalliantie Noord. Daar zou een nieuw initiatief opnieuw ondergebracht moeten worden. noot: de vraag is of dit logisch is. De Scholingsalliantie Noord is niet goed van de grond gekomen;
- Er zijn al veel initiatieven. Vragen komen op als: wie is een logisch eigenaar van een vervolg project, welke doelgroepen ga je benaderen, over welke transitie hebben we het?
- Er is regie nodig op de verschillende initiatieven die er al zijn;
- Is de New Energy Coalition (NEC) niet een veel logischere eigenaar van dit project?
- Vanuit de evaluatie van CAB en de gesprekken met de CrossOver bedrijven komt naar voren dat er erg veel behoefte is bij de bedrijven aan een goede informatievoorziening, voorwaarden en kennisdeling op allerlei terreinen, waaronder:
 - Faciliteren in- en doorstroom en beperking uitstroom van personeel;
 - Financiële compensatie bij zij-instromers;
 - Informatieverstrekking over nieuwe technieken; wetgeving die op stapel staat;
 - Overzicht in subsidieregelingen;
 - Inzicht in opleidingsmogelijkheden;
 - Etc, etc

Conclusie

De huidige partijen in de stuurgroep is er onvoldoende draagvlak om een gezamenlijke probleemstelling te formuleren voor een vervolg. Met name de publieke partijen geven aan dat zij voor zichzelf geen duidelijke rol zien.

6. Uit de gesprekken met het netwerk

Er is gesproken met de New Energy Coalition, EnergieHub050 (een samenwerking van de mbo scholen Alfa College, Noorderpoort en Terra College) en de Hanze Hogeschool.

In deze gesprekken is de uitkomst van de stuurgroep vergadering (zie paragraaf 5) van 30 mei nader toegelicht.

Alle gesprekspartners zijn geïnteresseerd in de evaluatie van de pilot en de mogelijkheden voor een vervolg. De belangrijkste punten uit de gesprekken:

- De NEC herkent de problemen in het bereiken van de mkb bedrijven in de techniek en ook de vragen waarmee de technische bedrijven worstelen op het gebied van LLO;
- NEC is geïnteresseerd in de ontwikkeling van een nieuw project energietransitie, maar geven aan geen capaciteit en geld beschikbaar te hebben voor projectontwikkeling en de voorbereiding van een JTF aanvraag;
- NEC vraagt om extra aandacht voor de doelgroep arbeidsmigranten. Er lopen nu veel internationale studenten rond op de Energie Academie. Zij hebben moeite met het vinden van een baan vanwege het feit dat de werkgevers als eis stellen dat de werknemers Nederlands moeten spreken;
- De NEC geeft aan dat het goed zou helpen wanneer de SER Noord Nederland met een advies komt om een doorstart te maken van het project, waar de NEC dan ook een rol in wil vervullen.
- Vanuit het Alfa College wordt aangegeven dat zij al enige tijd bezig zijn met het de Energiehub050. De branches die vertegenwoordigd zijn in de stuurgroep zijn betrokken bij de totstandkoming van de Hub.
- EnergieHub050 is geïnteresseerd in de ontwikkeling van een nieuw project energietransitie.
- Vanuit de Hanze Hogeschool wordt het advies gegeven om in een nieuw project de samenwerking met de NEC te zoeken.
- Op 15 juni heeft een presentatie plaats gevonden van het onderzoek van de Hanze Hogeschool naar de ontwikkelcultuur, leercultuur en leven lang ontwikkelen bij mkb bedrijven in Groningen-Drenthe. De projectleider en voorzitter van de stuurgroep zijn aanwezig geweest.

7. Vervolgacties

- Tijdens de raadsvergadering van de SER Noord Nederland, op 22 juni, is verslag gedaan van het verloop van de pilot en de huidige stand van zaken. Besloten is om een Briefadvies op te stellen over hetgeen de raad vindt wat er moet gebeuren na afronding van de pilot en deze te sturen naar de belanghebbende partijen.
- De projectleider van de pilot heeft de opdracht van de gemeente Groningen gekregen om de JTF subsidieregeling voor Noord Nederland (mede) te schrijven. Daarmee is geborgd dat de bevindingen van de pilot LLO energietransitie meegenomen worden in het grotere geheel.
- De projectleider heeft de branches benaderd voor een online bijeenkomst waarin de laatste info gedeeld kan worden en de interesse voor een vervolgproject gepeild wordt.
- Voorliggende eindrapportage wordt eind juni gestuurd naar alle stuurgroep leden.
- Discussiepunt is of de geplande regiegroep vergadering van eind september door moet gaan of gekozen wordt voor een schriftelijke afhandeling van de pilot.

Bijlage 1 : Suggesties van de stuurgroep leden voor de uitvoering van het project (in willekeurige volgorde, maar wel gebundeld op thema).

Noot: Wie is de logische eigenaar van deze suggesties?

Leren en ontwikkelen

- Een opleidingsprogramma ontwikkelen in samenwerking met SBB voor het werken in de energietransitie.
- Een praktijkvoorbeeld: de grote groep zonnepanelenmonteurs die de afgelopen jaren is opgeleid voor de branche. De verwachting is dat de vraag naar nieuwe monteurs op termijn zal afnemen. Kunnen we aan de slag gaan met de huidige groep en van deze groep in beeld brengen waar ze nu staan en waar ze naar toe willen? Om op die manier deze groep te blijven monitoren en ze uit te dagen om zich verder te ontwikkelen (en te behouden voor de branche). Kanttekening hierbij is de vraag of de huidige werkgever hier op zit te wachten.
- Of een ander praktijkvoorbeeld: ontwikkel een vervolprogramma voor het opleidings- en trainingsprogramma 'leerbouwen' in Groningen.
- Zorg voor een ruim aanbod van mbo maatwerk scholing in deeltijd voor werkenden.
- Sluit aan bij de skills-initiatieven in het land: Effectief scholen richting een functie is alleen mogelijk als duidelijk is wat de skills van de functie zijn. Dat gaat verder dan er nu in vacatures beschreven wordt. Er zijn inmiddels zo'n 8000 beroepen voorzien van skills. Uit beroepen worden functies samengesteld. Functies kunnen daardoor inmiddels door werkgevers organisatie-specifiek omschreven worden. De volgende stap is om die skills in vacatures te vermelden en afspraken te maken met het regulier en commercieel beroepsonderwijs om de definities te vergelijken. Als verschillen en overeenkomsten tussen skills en het onderwijsaanbod bekend zijn, kunnen ze vermeld worden en zijn er vervolgens mogelijkheden om dat aanbod op de vereiste skills van functies af te stemmen.
- Jongeren zouden in het beroepsonderwijs standaard een skills-paspoort als onderdeel van de opleidingen moeten krijgen, waarin de objectief vastgestelde skills (definitie) beschreven zijn.
- Ander idee: formuleer opdrachten voor de 800 WO/HBO opgeleiden die bekend zijn bij het UWV met als thema 'wat is er nodig voor de energietransitie'. Doel is om op een andere manier de interesse op te wekken voor de sector.
- Meer aandacht voor het generalistisch opleiden van vakmensen i.p.v. specialistisch. Denk aan de timmerman die ook de hemelwaterafvoer aanlegt. Dit bevordert de efficiency.
- Bedenk nieuwe/andere incentives waar mee werkgevers de (toekomstige) werknemers kunnen binden en boeien.
- Inrichten van een Taskforce BBL in samenwerking met SBB. Hoe komt het dat bij 15% van de erkende leerbedrijven 85% van de studenten aan het werk gaan. Analyse van het probleem + actieplan. Doel: inzet van BBL'ers ook in het klein mkb.
- Vanuit SPT is er nu al veel capaciteit beschikbaar (plm. 200 uur per week); voor de bedrijfsbezoeken door de arbeidsmarktcoaches. De aantallen aanvragen in Kansen Verzilveren vallen tot nu toe tegen. Analyseer waarom het niet loopt. Redenen kunnen zijn: de voorwaarden die gesteld worden of de geringe sturing op de inzet van de arbeidsmarktcoaches.
- De loopbaan coaches van de vakbonden meer en beter inzetten.
- De kwaliteit van de praktijkopleiders en praktijkbegeleiders upgraden. Ook zij moeten meegenomen worden in de ontwikkelingen binnen de energietransitie..
- Volgend zijn op de landelijke ontwikkelingen m.b.t. skills taal, niet zelf een eigen skills taal ontwikkelen.
- Faciliteren van begeleidingscapaciteit bij bedrijven om de hoge uitstroom van zij-instromers te beperken.
- Zorg ervoor dat er een systeem komt voor het vastleggen van skills van iedereen die (nog niet) actief is op de arbeidsmarkt. Noem het een Apk-keuring voor werknemers waarin vastgelegd wat iemand kan, wat hij/zij heeft bijgeleerd en de ontwikkelmogelijkheden in beeld gebracht worden.
- Daar waar mogelijk de activiteiten vanuit SPT integreren met de werkgeversservicepunten.

Kennisdeling

- Maak gebruik van de kennis die al elders is opgedaan m.b.t. 'skills'. House of Skills is een voorbeeld, maar ook andere initiatieven niet op voorhand uitsluiten.

- In de bouw zijn er al op verschillende thema's (o.a. HR, informatievoorziening) contactgroepen ingericht. Hierop aansluiten.
- Gebruik handige apps bv. voor het delen van kennis of als analysetool.
- Gebruik de ervaringen die opgedaan zijn bij de implementatie van de Noordelijke RMT's. Uit concept plannen van het Ministerie SZW blijkt dat de RMT's zich verder gaan ontwikkelen en een bredere doelgroep gaan bedienen.
- Kijk waar je kan aansluiten bij bestaande organisaties. Er zijn veel organisaties die op dit moment als 'bedrijfsadviseur' op bezoek gaan bij de technische bedrijven. Denk aan uitzendbureaus, de adviseurs van de branches, adviseurs vanuit gemeente/UWV, adviseurs van SBB.
- Mogelijk aansluiten bij bestaande gebiedscoöperaties.
- Zorgen voor kennisdeling tussen de verschillende initiatieven. Als voorbeeld: organiseer een bijeenkomst waarin kennis gedeeld wordt tussen accountmanagers van UWV, gemeenten, werkbedrijven, uitzendbureaus, SPT en SBB.

Financiën

- Het laten instromen van zij-instromers financieel aantrekkelijker maken voor de werkgever. Zij-instromers zijn niet vanaf het begin 100% inzetbaar, maar moeten wel volgens cao 100% betaald worden.
- Onderzoek of cofinanciering vanuit de sociale partners Bouw beschikbaar zijn voor LLO en arbeidsmarkt.
- Inzet van medewerkers van de O&O fondsen.
- Vanuit Wij-techniek in er een nieuwe cao afgesproken voor de komende 3 jaar. Er is geld beschikbaar voor cofinanciering.
- Verkennen van een individuele voucher regeling voor medewerkers van installatiebedrijven voor post-initieel onderwijs. Vgl. project Gelders vakmanschap.
- Daar waar mogelijk de verletkosten als subsidiabele kosten meenemen in een JTF aanvraag.

Bijlage 2 : Concept overzicht van huidige projecten en initiatieven

Project/initiatief	Doel	Wie?	website
Scholingsalliantie Noord	Scholing en ontwikkeling toegankelijker maken voor iedereen in het noorden. Zorgen dat "schotten" tussen organisaties en budgetten verdwijnen.	Opleidingsfondsen, brancheorganisaties, sociale partners en overheden in Groningen, Drenthe en Friesland	Www.scholingsalliantie.nl
Techniek Coalitie Noord	Opgericht om gezamenlijk af te stemmen, efficiënt samen te werken en initiatieven te bundelen op het terrein van economie, onderwijs en arbeidsmarkt.	Koninklijke Metaalunie, Techniek Nederland, FME, Bouwend Nederland en de O&O fondsen, OOM, RBPI-OTIB en A+O Metalektro	--
Waterstof Werkt	Het doorlopend leren en werken in de waterstofeconomie voor kansen in de regio	New Energy Coalition i.s.m. onderwijsinstellingen en bedrijfsleven	Www.nationaalprogrammagingen.nl
Talent in de regio	Groningen voorbereiden op een toekomstige arbeidsmarkt door te onderzoeken hoe de arbeidsmarkt zich ontwikkelt en welke maatregelen genomen moeten worden	RUG, Noorderpoort, Alfa College, UMCG, FNV, CNV, VNO-NCW, MKB-Noord, UWV, Groninger gemeenten	Www.nationaalprogrammagingen.nl
Innovatie hub Oost-Groningen (IHOG)	Door unieke grondstoffen samen met mensen en kennis in de regio te zetten, is het mogelijk om innovatieve, duurzame projecten te ontwikkelen	Avebe, Nedmag, Hempflax, Zechsal, RUG en Hanzehogeschool Groningen	Www.nationaalprogrammagingen.nl
Het Ontwikkelbedrijf	De arbeidsmarkt toegankelijk maken en houden voor kwetsbare en laaggeschoolde inwoners van Midden Groningen	Gemeente Midden Groningen	Www.nationaalprogrammagingen.nl
Kansrijk Opleiden	Het verhogen van het aantal basisopleidingen voor laagopgeleiden zodat zij zich kunnen voorbereiden op (ander) betaald werk	Arbeidsmarktregio Groningen, Werk in Zicht, VNO-NCW, MKB Noord, FNV, ROC, Platform Regionale Arbeidsmarkt	Www.nationaalprogrammagingen.nl
Kansen voor vakmanschap	Scholing voor werkenden en werkzoekenden ihkv leven lang ontwikkelen	Arbeidsmarktregio Groningen, OOM, A+O Metalektro, WIJ Techniek, Koninklijke Metaalunie, Techniek Nederland, Bouwend Nederland, Werk in Zicht, FNV, CNV	Www.nationaalprogrammagingen.nl
Kansrijke Groningers	Ontwikkelkansen en een goede aansluiting op de	Economic Board Groningen, min van	Www.nationaalprogrammagingen.nl

	arbeidsmarkt bieden aan kinderen en jongeren uit de regio	OCW, SBB, SSPB Praktijkcentrum Bouw, Opleidingsbedrijf Metaal, Basicly, Jong Ondernemen, De Jonge Onderzoekers	
Investeringsregeling Toekomstbestendige Industrie	Richt zich op het gebied van vergroening van de bedrijvigheid en groene waterstof	Samenwerkingsverband Noord-Nederland	Www.nationaalprogrammagingroningen.nl
Cofinanciering testcentrum waterstof	Investering in het waterstofftestcenter: onderzoek naar hoe waterstof gebruikt kan worden in de energietransitie en vergroening van de industrie mogelijk te maken.	EnTranCe	Www.nationaalprogrammagingroningen.nl
Opleiden installateurs in de energietransitie	Het inzetten op het omscholen van bestaande installateurs naar installateurs met expertise op het gebied van duurzame energie	Alfa College	Www.nationaalprogrammagingroningen.nl
Innovatiemotor Groene Energie en Chemie	Bedrijven zoeken samen naar oplossingen voor de overgang naar een duurzame samenleving, waardoor meer banen ontstaan op het gebied van innovatie, groene grondstoffen en digitalisering	Samenwerkende Bedrijven Eemsdelta, Chemport Europe, NOM, New Energy Coalition, Groningen Seaports	Www.nationaalprogrammagingroningen.nl
Chemport Innovation Centre2	Pilotcentrum dat ruimte biedt om in een industriële setting proefinstallaties op te zetten voor chemische processen	Groningen Seaports, Nouryon, Stork, Chemport Europe, Avantium, Torrgas, New Energy Coalition	Www.nationaalprogrammagingroningen.nl
Regionaal Mobiliteitsteam (RMT) Groningen & Noord Drenthe	Ondersteuning aan werknemers of zelfstandig ondernemers die hun baan kwijt zijn Werkgevers die een overschot aan personeel hebben of personeel zoeken. Scholieren met een leerbaan die deze dreigen te verliezen..	Gemeenten, UWV, vakbonden en werkgeversorganisaties	Www.werkinzicht.nl
Energiehub050	Experimentele leeromgeving voor bedrijven, start-ups en uitvinders om duurzame oplossingen te integreren in het gebouw op het Suikerunieterrein: Aantrekken, faciliteren en behouden van regionaal talent in de provincie Groningen.	Alfa College, gemeente Groningen, Shell Nederland, Gasunie, bedrijfsleven en onderwijspartners	Www.nationaalprogrammagingroningen.nl

Akkoord van Groningen	Ambitie: aantrekkelijkste stad en regio van NL en Europa te zijn voor (internationale) studenten, onderzoekers, kenniswerkers en bedrijven. Aantrekken, faciliteren en behouden van regionaal talent in de provincie Groningen.	Samenwerkingsverband van de RUG, Hanzehogeschool, UMCG, Martini Ziekenhuis, provincie Groningen, gemeente Groningen, Noorderpoort en Alfa College.	Www.groningen.nl
Servicepunt Techniek Noord	Duurzaam ondersteunen van bedrijven en werknemers in de techniek en van werkzoekenden die binnen de technieksector willen werken.	Samenwerkingsverband van werkgeversorganisaties in de techniek, metaal, bouw&infra, O&O fondsen, vakbonden, UWV en overheden	Www.spt-noord.nl
Talentperron	Loopbaanoriëntatie, talenttest, advies over scholing voor werkenden en werkzoekenden	Gemeente Groningen en UWV	Www.gemeente.groningen.nl/talentperron
WerkinZicht	Mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt weerbaarder en wendbaarder maken. Door mensen te scholen voor kansrijke beroepen.	Samenwerkingsverband van gemeenten, UWV, leerontwikkelbedrijven en de provincie Groningen.	Www.werkinzicht.nl
Bouwend Nederland	Verschillende contactgroepen waarbij meerdere bedrijven kennis delen op de thema's: <ul style="list-style-type: none"> • HR • Veiligheid • Digitalisering 		Www.bouwendnederland.nl
WIJ Techniek	Diverse voucher regelingen		Www.wij-techniek.nl
Fit voor Techniek	Onderdeel van de pilot: Statushouders toeleiden naar de techniek. Met voorschakeltraject, taalondersteuning, zachte landing bij werkgevers. Nu vertaling naar de zorg	AMR Groningen, werkbedrijven, taalcoaches, opleiders, en werkgevers Wij-techniek	
UWV Groningen	Onderdeel van de pilot. Hoger opgeleiden toeleiden naar de techniek. Nog in voorbereidende fase	UWV, opleiders, werkgevers in de techniek	
Just Transition Fund (JTF)	Voor de energietransitie zijn grote investeringen nodig. Vanwege het stopzetten van de gaswinning in Groningen en een noordelijke economische structuur die nu sterk afhankelijk is van fossiele grond- en brandstoffen, worden	De provincies Groningen, Drenthe en Fryslân, de gemeente Emmen en de Arbeidsmarkttafel Noord-Nederland (een publieke samenwerking tussen de drie Noordelijke Arbeidsmarktregio's,	Www.provinciegroningen.nl

	zo'n 20.000 banen in Noord-Nederland geraakt. Tegelijkertijd biedt de transitie ook kans op nieuwe banen en economische activiteiten. Het Noorden gaat met het JTF investeren in onder meer duurzame producten, processen, onderzoek, innovatie, scholing, én in de samenwerking tussen onderwijs, bedrijfsleven en overheid.	(de gemeente en UWV) en de drie noordelijke provincies).	
--	---	--	--