

# nationaal programma gr<sup>o</sup>ningen

## Eindverslagformulier projecten

Dit format is bedoeld om inzicht te krijgen in de inhoudelijke en financiële resultaten en effecten van het project. Samen met een consortium van E&E advies, Sociaal Planbureau Groningen en Aletta advies zullen we deze informatie analyseren en de impact van projecten op de toekomstbestendigheid van Groningen inzichtelijk maken.

### Hoe werkt het?

Na afronding van je project, geef je met behulp van dit formulier aan hoe het project is verlopen. Je stuurt je eindverslag in door dit formulier in te vullen en te versturen per e-mail naar: [beoordeling@nationaalprogrammagoningen.nl](mailto:beoordeling@nationaalprogrammagoningen.nl)  
Let op! We vragen in het format voor de eindverslagen bij paragraaf 4 'Financieel' naar conceptcijfers.

Het programmabureau controleert het eindverslag. Indien alle gegevens akkoord zijn, kan er communicatie over afronding van het project (op de website) plaatsvinden. De eindverslagen zijn definitief vastgesteld na afronding van de accountantscontrole en de vaststelling in de Raad.

### Tips bij het invullen:

1. Lees voor je start met invullen het hele format door.
2. Probeer kort en duidelijk te schrijven.
3. Kom je er niet uit? Neem dan, voor je dit eindverslagformulier instuurt, contact met ons op.

Indien er nog vragen zijn, dan kan je contact opnemen met je contactpersoon bij de gemeente of provincie, of met het programmabureau:  
[beoordeling@nationaalprogrammagoningen.nl](mailto:beoordeling@nationaalprogrammagoningen.nl) of 050-7527528

P24 Pilot leven lang Ontwikkelen Energietransitie Groningen

Projectomschrijving in één zin

Het doel van de pilot is om ervaring op te doen hoe werkgevers, werkenden en werkzoekenden de vereiste kennis en vaardigheden, in de installatietechniek en in de bouw, kunnen ontwikkelen om voorbereid te zijn op de energietransitie.



Onze communicatiemedewerkers voegen altijd beeld toe aan artikelen. Zou je daarom een losse foto (of tekening/infographic) in een hoge resolutie mee willen sturen, waarbij de rechten van de foto vrij zijn?	Zie bijlagen bij de mail
---	--------------------------

Contactinformatie<sup>1</sup>

Contactpersoon	
Naam	Ineke Brouwer
E-mail	<a href="mailto:Ineke.brouwer@breuerintraval.nl">Ineke.brouwer@breuerintraval.nl</a>
Telefoonnummer	06-13204705

## 1. Algemene informatie

### Beschrijving project

1. Wat is er gedaan binnen dit project? Beschrijf de activiteiten die zijn uitgevoerd: Deze vraag richt zich op de activiteiten die uitgevoerd zijn, dus de input van het project. Indien er sprake was van duidelijke fasen of subdomeinen, dan is het aan te raden om bullets te gebruiken. Een voorbeeld zou kunnen zijn dat er een aantal bijeenkomsten georganiseerd is, dat er gebouwd is aan een nieuw sportcomplex of dat een subsidieregeling opengesteld is waar een x-aantal aanvragen is binnengekomen.

<sup>1</sup> De contactgegevens worden gedeeld met de onafhankelijke beoordelingscommissie, het bestuur van Nationaal Programma Groningen en met de programmamanagers Nationaal Programma Groningen van de gemeenten en provincies. Voor hoe om wordt gegaan met contactgegevens verwijzen wij naar de privacyverklaring op onze website.



De lange termijn doelstelling van dit project is: het komen tot een samenwerkingsverband van sociale partners en overheden/UWV, dat leidt tot een structurele gezamenlijke verantwoordelijkheidsverdeling van sociale partners en overheden voor de Groningse LLO (Leven Lang Ontwikkelen)/arbeidsmarkt en als regiemodel op te schalen is naar andere sectoren en waar wenselijk, naar (Noord) Nederland. Met deze pilot hebben we daartoe een eerste aanzet gegeven.

In 2019 is er een projectorganisatie ingericht waarbij de SER NN de rol van penvoeder heeft vervuld. In een stuurgroep en regiegroep zijn de volgende partijen vertegenwoordigd:

- Adviesorganen: SER Noord-Nederland en SER Nederland;
- Koepels: VNO-NCW/MKB Noord (LTO Noord);
- Vakbonden: FNV sectoren, CNV Vakmensen, de Unie;
- Technische Branches: Techniek Nederland en Bouwend Nederland;
- Technische O&O fondsen: Wij-techniek;
- Overheden: UWV, Werk in Zicht, centrumgemeente Groningen, Provincie Groningen.

Deze stuur- en regiegroep zijn tijdens de uitvoering van de pilot meerdere keren bij elkaar geweest. Bij de start van de pilot is nadrukkelijk door de stuurgroep en de regiegroep aangegeven dat in deze pilot ervaringen opgedaan moeten worden met wat werkt, en wat niet. Het realiseren van aantallen opleidingstrajecten zijn van secundair belang.

5 deelprogramma's die uitgevoerd zijn:

1. Werkfitprogramma – zachte landing  
Een samenwerking tussen Wij-techniek, gemeenten en werkbedrijven voor een aangepast opleidingsprogramma voor statushouders die gaan werken in de energietransitie.
2. Accelerator programma uitgevoerd door Cross-Over  
De ontwikkeling van een leercultuur bij 20 technische bedrijven en het stimuleren van loopbaanontwikkeling en een leerhouding bij de werknemers van deze bedrijven.
3. Toeleiding van hbo- en wo-opgeleiden naar banen in de energietransitie.  
Een projectplan is opgesteld: ophalen van de vraag bij werkgevers, in kaart brengen van de doelgroep van het UWV en in het kaart brengen van het onderwijsaanbod.
4. Welk skills zijn noodzakelijk om in de techniek aan het werk te kunnen?  
Een onderzoek van Centerdata en Berenschot waarin zij op basis van data analyses uit vacatureteksten de skills definiëren die noodzakelijk zijn om in de energietransitie aan het werk te gaan. Medio 2021 is het eindrapport opgeleverd. De tools worden doorontwikkeld met financiering door derden.
5. Scholing van zittende medewerkers en zij-instromers in de techniek.
6. In de periode 1 april -1 juli 2022 is een verlenging van de pilot gerealiseerd waarin onderzoek is gedaan naar wat er nodig is om een eventueel vervolg op de pilot LLO energietransitie vorm te geven, bijvoorbeeld binnen de komende JTF- projectperiode.

## Succesfactoren

### 1. Wat waren de belangrijkste succesfactoren van dit project?

- Er is een publiek-private samenwerking tot stand gekomen die niet eerder op deze wijze is vormgegeven. Geconstateerd is dat deze samenwerking van belang is om stappen te kunnen zetten binnen het LLO. Gemeenten/UWV zijn leverancier van instroom van nieuwe medewerkers, vakbonden behartigen de belangen van de werkenden en de werkgevers zijn vertegenwoordigd middels de brancheorganisaties. Alle partijen zijn noodzakelijk om de transitie naar werk en de zij-instroom tot stand te brengen. Voor een volgend project is het noodzakelijk dat de genoemde partijen betrokken zijn;
- Een 20-tal bedrijven zijn zich meer bewust van het belang van LLO; de doorontwikkeling van het zittend personeel en het opleiden van zij-instromers. Dit is tot stand gekomen door



de korte lijnen die er zijn tussen de stuurgroep leden. Uiteraard hadden we gehoopt op een grotere deelname vanuit het mkb. Maar het goed bereiken en enthousiasmeren van het mkb blijkt geen nieuw probleem te zijn. Het blijkt dat vooral dat bij de bedrijven <50 medewerkers geen HR capaciteit is huis is om bezig te zijn met vraagstukken die gaan over de in-, door- en uitstroom van medewerkers.

- De evaluatie van de pilot is zodanig opgezet dat er al tijdens de pilot feedback gegeven kon worden, zodat de pilot aangepast en verbeterd kon worden. De onderzoekers hebben gedurende de pilot tussenevaluaties geleverd aan de stuurgroep met conclusies en aanbevelingen, zodat zo snel mogelijk verbeteringen in de pilot aangebracht konden worden.

### 1. Wat waren de belangrijkste succesfactoren van dit project m.b.t. de randvoorwaarde participatie?

\*\* Van belang is om te vermelden dat deze pilot in 2019 van start is gegaan. Toen lag er nog geen Programmakader NPG waaraan de pilot getoetst is.

De randvoorwaarde participatie zit op de volgende wijze in de projectopzet en uitvoering. Deze pilot is een project geweest met, voor en door Groningers. Groningse bedrijven en medewerkers van die bedrijven hebben deelgenomen. Daarnaast hebben ook Groningse kandidaten deelgenomen die hard op zoek zijn naar een baan in de techniek of bouw. Groningse onderwijsinstellingen hebben onderwijs verzorgd aan werkenden en werkzoekenden. De stakeholders in het project zijn allen partijen die werken voor de noordelijke regio, waarvan een aantal specifiek voor Groningen.

### 2. Wat waren de belangrijkste succesfactoren van dit project m.b.t. de randvoorwaarde samenhang?

Ook hier speelt dat er in 2019 nog geen Programmakader NPG beschikbaar was. Dat betekent dat er in deze pilot niet een samenhang tot stand is gebracht met andere initiatieven. Naar de toekomst is samenhang wel aan de orde: de bevindingen uit deze pilot worden meegenomen in de project initiatieven die in het kader van de JTF transitierегeling worden ontwikkeld.

## Wat ging er niet goed?

### 1. Wat is er niet goed gegaan tijdens dit project?

Er is geen sprake van zaken die niet goed zijn gegaan in de pilot. Er zijn wel een groot aantal aandachts- leerpunten waarmee rekening gehouden moet worden in vervolgprojecten:

- Het ontwikkelen van een duurzame opleidingsinfrastructuur is (nog) niet goed van de grond gekomen. De opleidingsinfrastructuur is niet goed ingericht op maatwerk opleidingsvragen van bedrijven. Branches en opleidingsinstututen hebben werk te doen.
- Het urgentiegevoel op LLO ontbreekt bij de technische- en bouw bedrijven (in algemene zin). Er is veel tijd en energie gestoken in het bijeenkrijgen van 20 geïnteresseerde bedrijven voor het Accelerator programma. De bestaande netwerken van de deelnemende organisaties in de pilot (O&O fondsen, Bouwend Nederland, Techniek Nederland, VNO-NCW) leveren weinig kandidaten. Deze partijen hebben weinig zicht op welke bedrijven in hun achterban vooroplopen of juist een grote behoefte hebben vanwege achterstand in opleidingen voor het personeel. Er moeten andere/nieuwe manieren bedacht worden om bedrijven/ondernemers te benaderen.
- Er is geconstateerd dat de deskundigheid op HR /LLO/strategisch personeelsbeleid ontbreekt bij mkb bedrijven < 50 medewerkers. Hier zullen op korte termijn nieuwe (communicatie) instrumenten en methodieken voor ontwikkeld moeten worden.
- Loopbaanpaden in de techniek zijn niet duidelijk vorm gegeven; te vaak wordt nog aanbodgericht gewerkt. Terwijl de vraag van de ondernemer/ het bedrijf centraal zou moeten staan.



- Er gebeurt al veel op het gebied van LLO in de techniek, maar de samenhang ontbreekt. Dit vraagt om een nauwere samenwerking tussen bedrijf/branche – opleider- en (in geval van zij-instromer) de gemeente/UWV
- Er is teveel over de bedrijven gesproken en te weinig met de bedrijven
- Binnen de pilot is het onvoldoende helder geworden wat er precies georganiseerd zou moeten worden:  
arbeidsmarkt- of scholingstrajecten
  - de verbinding tussen deze trajecten of
  - juist nieuwe nog te ontwikkelen langlopende trajecten.
- De termen 'leercultuur en ontwikkelattitude' die in het projectplan nadrukkelijk worden genoemd als doelen van de pilot zijn te abstracte termen en moeten meer geoperationaliseerd worden
- Wat Leven lang Ontwikkelen is, blijft impliciet. Het korte termijn perspectief overheerst op het lange termijn perspectief.
- De uitbraak van Covid heeft gezorgd voor vertraging. Veel bijeenkomsten en workshops konden niet of alleen digitaal doorgaan. Al snel werd duidelijk dat persoonlijk contact belangrijk was voor betrokkenheid van bedrijven bij de pilot.
- De samenwerking tussen private partijen (individuele bedrijven en groepen bedrijven) en publieke partijen (onderwijs, gemeenten, UWV) blijkt lastig te zijn. Er is een verschil in taal (concreet <-> beleid), perspectief (korte termijn <-> lange termijn en belang (motivatie van mensen <-> het kwalificeren en opleiden van mensen).
- De betrokken sector organisaties in de stuurgroep bleven te veel in de eigen positie, waardoor aanpak en financiering van dit cross-sectorale project is vertraagd of gestagneerd. Er is veel mogelijk in de sector, maar veel minder tussen sectoren.
- De schaal van projecten blijft een aandachtspunt: individuele bedrijven zijn te klein, sectororganisaties zijn te groot. Een goed tussen niveau is nog niet gevonden.

## 2. Wat is er niet goed gegaan tijdens dit project m.b.t. de randvoorwaarde participatie?

Uiteindelijk bleek het enthousiasmeren van bedrijven om deel te nemen in dit project veel tijd en energie te kosten. De verwachting was dat er meer bedrijven mee zouden doen. De ontwikkeling van maatwerkonderwijsprogramma's is een proces dat veel tijd kost.

## 3. Wat is er niet goed gegaan tijdens dit project m.b.t. de randvoorwaarde samenhang?

In de toekomst moet gaan blijken welke leereffecten uit de pilot er gebruikt gaan worden in de JTF Human Capital programma's.

# 2. Resultaten, monitoring en evaluatie

## Resultaten

### 1. Wat is er bereikt? Beschrijf welke meetbare resultaten binnen dit project zijn gerealiseerd:

1. Werkfitprogramma: er is een methodiek ontwikkeld die ook toepasbaar is voor de toekomst en voor andere doelgroepen  
In totaal hebben 14 statushouders deelgenomen aan het traject, waarvan 7 kandidaten met een arbeidsovereenkomst aan het werk zijn bij een technisch bedrijf. 5 kandidaten hebben werk gevonden buiten de techniek. 2 zijn gestopt om medische redenen.
2. Accelerator programma: in totaal hebben 20 technische bedrijven deelgenomen aan het programma dat verdeeld was over 5 sessies. Deze hebben (vanwege Covid restricties) veelal online plaatsgevonden. Bij de laatste sessie op 1 maart 2022 waren 10 bedrijven



aanwezig. Deze sessie vond plaats op locatie van 1 van de deelnemende bedrijven. De aanwezige bedrijven vragen nadrukkelijk om een vervolg; het thema LLO wordt als belangrijk ervaren in deze krappe arbeidsmarkt. Er is vooral veel behoefte aan het delen van kennis en ervaringen. CrossOver, projectuitvoerder, heeft een eindevaluatie opgeleverd die besproken is met de deelnemende branches en in de stuurgroep.

3. Toeleiding van hbo- en wo opgeleide zij-instromers naar banen in de energietransitie. Er is gezocht naar de best passende vorm hoe dit deelproject vorm te geven. De inzet van een app is aan de orde geweest om de persoonlijkheid van kandidaten in beeld te brengen en een match met een werkgever tot stand te kunnen brengen. De keuze is gemaakt om dit instrument niet te gebruiken vanwege het feit dat het noodzakelijk is om ook voor deze doelgroep loopbaanpaden te ontwikkelen. Bij deze loopbaanpaden staat de vraag van de ondernemer centraal en zal samengewerkt moeten worden met het onderwijs. Het projectplan is opgesteld. Na 1 april is de projectleider verder gegaan met de voorbereiding van de uitvoering van het project.
4. Welk skills zijn noodzakelijk om in de techniek aan het werk te kunnen?  
In eerste instantie is aan Deloitte de opdracht gegeven om een instrument te ontwikkelen. Deze bleek niet bruikbaar.  
Het instrument van Centerdata/Berenschot vraagt nog een verdere door ontwikkeling om bruikbaar te zijn in de praktijk. In deelproject is al wel vast een eerste 'vingeroefening' gedaan met het instrument. Er is gekeken naar de noodzakelijke skills voor een aantal veelvoorkomende functies in de energietransitie.
5. Scholing van zittende medewerkers en zij-instromers in de techniek  
Vanaf najaar 2019 tot najaar 2021 zijn er in totaal 50 personen opgeleid. Onder andere voor basis elektrotechniek, basis installatietechniek, zonnepanelenmonteur en andere vakgerichte cursussen.
6. Verlenging van de pilot van 1-4-2022 tot 1-7-2022.  
De projectleider en een collega hebben onderzoek gedaan naar draagvlak voor een eventueel vervolg op de pilot LLO energietransitie. Er is individueel gesproken met alle stuurgroep leden, een aantal netwerkpartijen en alle deelnemende bedrijven van het Accelerator programma. Hiervan is een rapportage opgesteld en deze is besproken in de raadsvergadering van de SER NN 22-06-2022. De conclusie van de stuurgroep op basis van het eindrapport is dat er op dit moment onvoldoende draagvlak is om in de huidige samenstelling door te gaan met een nieuw project energietransitie. Vervolg op het inhoudelijk thema vindt plaats binnen de JTF Transitiereregeling. Bovengenoemde stuurgroep leden zijn in verschillende samenstellingen betrokken bij de planvorming met betrekking tot mogelijke projecten in de transitiereregeling.

## 2. En wat is het effect hiervan op "de Groninger"?

1. In de pilot is ervaring opgedaan met 'wat werkt' en 'wat niet werkt' in het licht van LLO energietransitie. De opgedane kennis en instrumenten worden verder doorontwikkeld en daar waar mogelijk meegenomen in de te ontwikkelen plannen in het kader van de Transitiereregeling JTF. Binnen JTF zijn project plannen in ontwikkeling waarbij de Groningse beroepsbevolking zich kan voorbereiden op de energie transitie. Dan gaat het om het aanleren van nieuwe kennis en vaardigheden voor diegenen die nu al in de techniek werken, maar ook mensen die nu in een andere sector werken een perspectief bieden op werken in de techniek/energietransitie.
2. De projectleider van de pilot is sinds medio juni toegevoegd aan het voorbereidingsteam van de gemeente/provincie Groningen in het kader van de Transitiereregeling JTF. Zo wordt een sluitende overdracht tot stand gebracht. De leerpunten, die onder 'wat ging niet goed' zijn genoemd, worden gebruikt in het vormgeven van transitiepaden in de techniek waarbij werkgevers vanaf het begin betrokken zijn bij de werving en opleiding van nieuwe instroom van personeel. Groot voordeel daarvan is dat 'de groninger' duidelijk heeft waarvoor hij kiest als hij in de techniek aan het werk gaat en opgeleid wordt voor datgene wat de toekomstige werkgever vraagt.



3. Statushouders en zij-instromers uit Groningen hebben een baan gevonden in de installatietechniek of in de bouw. Zittende medewerkers hebben hun kennis en vaardigheden verder ontwikkeld in hun vakgebied.
4. Groningse werkgevers en werknemers in de installatietechniek en bouw zijn zich bewuster geworden van de noodzaak tot actie om zich voor te bereiden op de transitie die er aan komen.

### Evaluatie a.d.h.v. de gestelde indicatoren

Omdat dit een project is uit 2019 is, voordat het programmakader er was, zijn in de aanvraag geen indicatoren met streefwaarden benoemd. Beschrijf daarom hieronder hoe uiteindelijk is getoetst of de vooraf beschreven resultaten zijn behaald.

De pilot gaat over Leven Lang Ontwikkelen in de energietransitie vanzelfsprekend ligt er daarmee een grote nadruk op leren en ontwikkelen. En dat is wat er gebeurd is in deze pilot. Werkenden in de techniek hebben cursussen gevolgd waarmee ze nieuwe technieken hebben aangeleerd, statushouders hebben werk gekregen in de installatietechniek en bij bedrijven is een bewustwordingsproces op gang gebracht.

Daarnaast zijn er pogingen gedaan om de ontwikkelingen met betrekking tot 'skills' die noodzakelijk zijn voor technische functies beter te omschrijven en te duiden. Ook landelijk gezien gebeurt er veel op dit gebied. Het is een andere manier van kijken naar functies, vacatures en naar opleiden; niet kijken naar diploma's maar kijken naar wat iemand al kan en wat er nog nodig is om in een bepaalde functie aan het werk te kunnen. De skills gerichte arbeidsmarkt zal een grote bijdrage kunnen leveren aan het sneller inzetbaar maken van personen op bepaalde functies en daarmee een (deel) oplossing kunnen zijn voor de grote personeelsvraag die er op dit moment is.

1. Beschrijf de belangrijkste wijzigingen t.o.v. de oorspronkelijke aanvraag en de gevolgen daarvan voor het project:

Denk bij deze vraag aan bewuste wijzigingen die zijn gemaakt tijdens de uitvoering van het project.

#### Verlenging van de projectperiode

Bij de start van het project was er nog geen sprake van een wereldwijde pandemie. Vanwege alle restricties heeft de uitrol van het project vertraging opgelopen. Stuurgroep bijeenkomsten vonden online plaats waardoor het 'maken van verbinding' tussen de verschillende partijen moeizamer is verlopen. In eerste instantie was de projectperiode vastgesteld van 15 november 2019 tot 31 december 2020. Vanwege bovenstaand redenen is de projectperiode verlengd tot 1 april 2022. Vervolgens is in de periode van 1 april 2022 tot 1 juli 2022 op verzoek van de stuurgroep een onderzoek gedaan naar de vervolgmogelijkheden van de pilot.

#### Begroting

In de destijds ingediende begroting zijn alle kosten inclusief 21% BTW opgenomen. De einddeclaratie is excl BTW opgesteld omdat er gebruik gemaakt wordt van het BTW compensatiefonds.

2. In hoeverre verschillen de behaalde resultaten met wat is beschreven in de projectaanvraag?

Bij deze vraag gaat het om behaalde resultaten die verschillen met de aanvraag. Bijvoorbeeld doordat het project beter/slechter uitvalt of doordat er onbedoelde neveneffecten zijn geconstateerd.

Bij de start van de pilot is nadrukkelijk door de stuurgroep en de regiegroep aangegeven dat in deze pilot ervaringen opgedaan moesten worden met wat werkt, en wat niet. Het realiseren van aantallen opleidingstrajecten zijn van secundair belang. In die zin is de pilot zeer succesvol geweest.



Er zijn veel leerpunten naar voren gekomen. De methodiek van tussentijdse evaluaties door een extern onderzoeksbureau heeft de stuurgroep geholpen om voortdurend kritisch te zijn naar de vragen 'doen we de goede dingen' en 'waar moeten we bijsturen'.

### 3. Hebben er herijkingsmomenten plaatsgevonden? En is er n.a.v. deze herijkingsmomenten bijgestuurd?

Ja, door het onderzoeksbureau CAB is in oktober 2020 een tussenrapportage opgesteld over de bevindingen tot op dat moment. Deze tussenrapportage is in oktober besproken met een afvaardiging van de stuurgroep en vervolgens besproken in de stuurgroep vergadering van 3 december 2020.

Wat er genoemd wordt en besproken is:

- De ontwikkel- en leercultuur  
Het concretiseren van de ontwikkel- en leercultuur bij bedrijven door hierover met bedrijven in gesprek te gaan. CrossOver heeft vervolgens een Actieonderzoek uitgevoerd om hier meer inzicht in te krijgen.
- De stuurgroep kan meer vernieuwing faciliteren  
Gekozen is voor het uitvoeren van kleine experimenten (dicht bij huis) en niet voor het oplossen van grote arbeidsmarktproblemen. Men wil experimenteren met:
  - Knelpunten aangetroffen in de pilot zelf
  - Dilemma's van ondernemers
  - Vraagarticulatie van doelgroepen
- De schaal van individuele bedrijven is te klein; van de sector te groot  
Er is gekozen om een tussenniveau te creëren waarbij op het thema LLO samengewerkt wordt tussen bedrijven in een cluster van 10-15 bedrijven met dezelfde vraag binnen een straal van 50 km. Experiment HRM: zet HRM'ers van verschillende bedrijven (uit dezelfde sector) in de regio bij elkaar en definieer gezamenlijke uitdagingen en knelpunten
- Projectmanager moet zich richten op het identificeren van bedrijven. Dit item wordt geparkeerd. Eerst afwachten wat in gang gezet is hoe dat gaat werken.
- Vinden van de geschikteste bedrijven; wie zijn de koplopers? Dit item wordt geparkeerd. Eerst afwachten wat in gang gezet is hoe dat gaat werken.
- Realiseer het gevaar van 'gratis' trajecten. Wat doen bedrijven met het thema als de subsidie afloopt? Is er dan nog steeds nut en noodzaak voor LLO? Dit item wordt geparkeerd.
- Leren is niet alleen leren als er een diploma wordt behaald.  
We moeten aansluiten bij de brede definitie van leren, zowel formeel, non-formeel als informeel. Dit wordt meegenomen in het Experiment HRM (zie hierboven)  
Er is een precaire balans tussen lange en korte termijn uitdagingen op het gebied van LLO. Dit wordt meegenomen in het Experiment HRM (zie hierboven)
- De huidige situatie (Covid-19) geeft ook een nieuw gevoel van urgentie  
Er is beweging ontstaan op de arbeidsmarkt; LLO is belangrijker dan ooit en wordt ingezet voor verbetering en behoud van werk. Er is inzicht nodig wat er minimaal nodig is om in een bepaalde functie aan het werk te kunnen.

## 4. Financieel

Naast inhoudelijke informatie, is het ook van belang dat je inzichtelijk maakt hoe het beschikbare budget van Nationaal Programma Groningen uitgegeven is. De eerste 2 vragen richten zich op de gemeente/provincie, waarbij we onderscheid maken tussen de reguliere begroting en de middelen die ontvangen zijn vanuit Nationaal Programma Groningen. Bij de gemaakte kosten van de partners moet je uitgaan van de systematiek zoals deze ook in de oorspronkelijke projectaanvraag opgenomen is. Als er sprake is van meerdere partners, dan kun je de bedragen per partner toelichten in een extra tabel. Als er vragen zijn over de





financiële vragen, dan kun je contact opnemen met [beoordeling@nationaalprogrammagoningen.nl](mailto:beoordeling@nationaalprogrammagoningen.nl)

<b>Gemaakte kosten per jaar</b>	In 2019	In 2020	In 2021	In 2022
a. Door de provincie/gemeente: Waarvan gedekt uit de reguliere begroting:	4.968	34.362	--	--
b. Door de provincie/gemeente: Waarvan gedekt uit de ontvangen middelen van Nationaal Programma Groningen:	10.000	28.700	139.722	69.679
c. Kosten gemaakt door de gemeente/provincie (a+b)	<b>14.968</b>	<b>63.062</b>	<b>139.722</b>	<b>69.679</b>
d. Gemaakte kosten door de partners (cofinanciering):	<b>31.530</b>	<b>123.386</b>	<b>118.962</b>	<b>15.800</b>
e. Totaal gemaakte kosten per jaar	<b>46.498</b>	<b>186.448</b>	<b>258.683</b>	<b>85.479</b>

<b>Totale kosten in dit project</b>		
f. Totale kosten gemaakt in de gehele looptijd van dit project	577.109	

<b>Aanvraag</b>		
g. Totale kosten zoals begroot in de projectaanvraag	730.000	
h. Totaal gevraagde bijdrage Nationaal Programma Groningen zoals aangegeven in de projectaanvraag	340.000	

#### Cofinanciering

Indien er sprake is van meerdere partners, dan kan dat hieronder uitgesplitst worden:	Gemaakte kosten
1. Wij-Techniek	160.104
2. Bouwend Nederland	31.097
3. UWV/WiZ	98.477
4.	
5.	
6.	
7.	



## 5. Wat is de impact van het project?

### Imago

Een doelstelling van Nationaal Programma Groningen is de verbetering van het imago van Groningen. Zowel het beeld dat Groningers zelf hebben als het imago in de rest van Nederland is daarbij van belang. Met als focus de gezamenlijke kernwaarden van onze provincie namelijk: ruimte, pioniersgeest en karakter. Hierover lees je meer op: [www.merkgroningen.nl/nl/verhaal/identiteit](http://www.merkgroningen.nl/nl/verhaal/identiteit). Hoe heeft dit project bijgedragen aan het imago van Groningen en heeft het onze kernwaarden versterkt?

#### 1. Hoe heeft dit project bijgedragen aan het imago van Groningen en heeft het onze kernwaarden versterkt?

In Groningen worden dagelijks de effecten van de gaswinning gevoeld. De energietransitie is in volle gang en moet in een nog hogere versnelling komen. De transitie van fossiele naar groene energie is ook een transitie voor het de Human Capital van Groningen. Want hoe zorg je ervoor dat er voldoende, goed opgeleide technische medewerkers beschikbaar zijn om die energietransitie vorm te geven? In deze pilot zijn daarvoor experimenten uitgevoerd en is er veel geleerd. En daarbij is de ruimte gepakt die mogelijk was. Het ging niet om de aantallen maar om ervaring op te doen met 'wat werkt' en 'wat niet werkt'.

Daarnaast is er gepionierd; er is kozen voor een projectaanpak waarin we 'gewoon aan het werk zijn gegaan' en niet alles van te voren tot het uiterste besproken. Dit was ook mogelijk door het systeem van onderzoek en monitoring dat naast de pilot was opgezet.

Door de stuurgroep leden is karakter getoond, ook op momenten dat het tegenzat. Covid-19 was een spelbreker, maar ook de conclusie dat de pilot in deze in deze vorm geen doorgang vindt. De betrokken publieke en private partijen zijn nu wel opnieuw in gesprek hoe de opbrengsten van de pilot goed geborgd kunnen worden in de JTF Transitiereregeling die vanaf Q4 2022 operationeel gaat worden.

### Brede welvaart

Nationaal Programma draagt bij aan economie, werken en leren, leefbaarheid, natuur en klimaat. Licht per ambitie kort toe hoe de resultaten beschreven in onderdeel 2 effect hebben gehad op een bepaalde ambitie. Indien er geen bijdrage was op een van de ambities, licht dan toe dat er ook geen sprake was van een negatief effect. Maak hierbij onderscheid tussen structurele en kortdurende effecten.

Een consortium van E&E advies, Sociaal Planbureau Groningen en Aletta Advies gaan Nationaal Programma Groningen jaarlijks evalueren. Hiervoor is het van belang dat zij inzichtelijk krijgen hoe de verschillende projecten bijgedragen hebben aan de 4 ambities.

#### 1. Economie

Om werkgelegenheid te behouden en nieuwe instroom van personeel te bevorderen is het noodzakelijk dat er meer inzicht komt in welke skills er noodzakelijk zijn om in de techniek aan het werk te kunnen.

Er zijn veel landelijke ontwikkelingen op het gebied van de skills gerichte arbeidsmarkt. Er is kennisgemaakt met een systeem dat niet werkt voor deze pilot (Deloitte). Daarnaast is een ander systeem (Centerdata/Berenschot) in verdere ontwikkeling. Dit vraagstuk is van groot belang is de huidige krappe arbeidsmarkt. Werkgevers hebben veel vacatures en kunnen niet wachten tot het moment dat een potentiële werknemer zijn 2-3 jarige beroepsopleiding heeft afgerond. Van belang is om potentiële werknemers 'basis- gereed' te krijgen, zodat ze snel aan het werk kunnen.

Met slimme systemen is het mogelijk om goed in beeld te krijgen 'wat iemand kan', wat de vraag van de werkgever is wat iemand moet beheersen en wat er nog nodig is aan



kennisontwikkeling bij een potentiële werknemer om zo snel mogelijk aan het werk te kunnen.  
 In de pilot is onderzoek gedaan naar de toepasbaarheid van 2 van deze systemen. Het systeem van Centerdata/Berenschot heeft aansluiting gevonden bij de grote landelijke ontwikkeling met betrekking tot Competent.nl. Dit systeem is in ontwikkeling (oa UWV, SBB) en zal een bijdrage leveren aan het sneller vervullen van vacatures in de bouw/techniek en ook in alle andere sectoren.

## 2. Werken en leren

1. In deze pilot is ervaring opgedaan met wat er nodig is om de bedrijven en medewerkers technische sector klaar te maken (Leven Lang Ontwikkelen) voor de energietransitie die 'voor de deur staat'.
2. Werkfitprogramma
  - Er is een methodiek ontwikkeld die ook toepasbaar is voor de toekomst en voor andere doelgroepen; niet alleen statushouders.
  - 7 statushouders zijn aan het werk in een technisch bedrijf
3. Accelerator programma
  - 20 technische bedrijven hebben deelgenomen aan het programma dat verdeeld was over 5 sessies. Het thema LLO is nadrukkelijk op de agenda gezet bij deze bedrijven.
4. Toeleiding van 20 hbo en wo opgeleide zij-instromers naar banen in de energietransitie. Er is een start gemaakt met het projectplan en de noodzakelijke loopbaanpaden.
5. Scholing van zittende medewerkers en zij-instromers in de techniek  
 Vanaf najaar 2019 tot najaar 2021 zijn er in totaal 50 personen opgeleid. Onder andere voor basis elektrotechniek, basis installatietechniek, zonnepanelenmonteur en andere vakgerichte cursussen. Hiermee hebben deze personen kennis en vaardigheden opgedaan die noodzakelijk zijn voor het werken in de techniek en de energietransitie de komende jaren.

### 1 Leefbaarheid

geen

### 2 Natuur en klimaat

geen

## 6. Integrale aanpak (Integraliteit)

Om inzicht te krijgen in de mate waarop dit project uiteindelijk bijgedragen heeft aan de 4 ambities uit het programmakader, wordt gevraagd om wederom 100 punten te verdelen over de 4 ambities. Het is hierbij dus goed mogelijk dat deze uiteindelijke verdeling anders is dan de verdeling zoals deze voorgesteld werd bij indiening van het project.

	Oorspronkelijke waarde:	Uiteindelijke waarde (nog in te vullen):
Economie	25	25
Werken en leren	75	75



Leefbaarheid		
Natuur en klimaat		
<b>Zorg ervoor dat het totaal optelt tot 100 punten. Geef minimaal één ambitie meer dan 30 punten.</b>		

1. Is de verdeling aangepast? Zo ja, waarom is voor deze nieuwe verdeling gekozen?

Nee

## 7.Toekomstbestendigheid

1. Wordt er definitief een probleem opgelost/kans benut?

In deze pilot is de kans benut om ervaring op te doen met de impact van de energietransitie op bedrijven, werkenden van die bedrijven, zij-instromers, de sectoren, beleidsmakers en bestuurders. Een 'voorproef' van wat er komen gaat.

2. Wat is ervoor nodig om te zorgen dat de effecten blijvend zijn in de toekomst? Denk bijvoorbeeld aan onderhoud en vervangingskosten. Hoe kan het project zelfstandig blijven voortbestaan na afloop van de financiering uit Nationaal Programma Groningen?

De leereffecten ('wat werkt wel' en 'wat werkt niet') worden meegenomen in de Transitierегeling van het JTF programma. De projectleider van de pilot is sinds juni 2022 door de AMR Groningen ingehuurd om mee te schrijven aan de JTF transitierегeling en om in gesprek te gaan met partijen/netwerken/consortia om de projecten die er zijn of ontwikkeld gaan worden in beeld te brengen en van advies te voorzien.

3. Wat zien we over 10 of 20 jaar van dit project terug? Hoe beïnvloedt dit het leven van Groningers in 2040?

Over 20 jaar is de energietransitie een feit. Dan zijn we overgestapt van fossiele brandstof naar groene energie. In deze pilot is ervaring opgedaan, waar we de komende 20 jaar gebruik van kunnen maken. De lange termijn doelstelling van de pilot is het komen tot een samenwerkingsverband van sociale partners en overheden/UWV, dat leidt tot een structurele gezamenlijke verantwoordelijkheidsverdeling van sociale partners en overheden voor de Groningse LLO (Leven Lang Ontwikkelen)/arbeidsmarkt en als regiemodel op te schalen is naar andere sectoren en waar wenselijk, naar (Noord) Nederland. Deze lange termijn doelstelling is op dit moment nog niet gerealiseerd, maar krijgt een vervolg in andere (deel) projecten, waaronder JTF projecten, maar ook projecten gefinancierd vanuit NPG, ESF, Groiefonds etc.

De arbeidsmarkt is voortdurend in beweging en de vraag die werkgevers aan hun personeel stellen is dat ook. Over 10-20 jaar is het voor iedere Groninger duidelijker geworden dat als hij/zij mee wil doen op de arbeidsmarkt het van belang is dat hij/zij zelf de regie voert op zijn loopbaan en zijn ontwikkeling als werkende.



## 8. Documentatie/media aandacht

1. Is er door jullie al gerapporteerd naar anderen (bijvoorbeeld naar bestuurders of opdrachtgevers) over de (tussentijdse) uitkomsten van dit project? Zo ja, voeg de informatie toe als bijlage.  
Ter achtergrond zouden we graag nog eventuele aanvullende rapportages ontvangen voor zover hier sprake van is.

Meegestuurd zijn:  
Tussenevaluatie CAB van oktober 2020  
Eindevaluatie CAB  
Eindevaluatie CrossOver  
Verslag van het vervolgonderzoek

2. Is er media-aandacht geweest voor dit project? Zo ja, voeg (de links naar) die berichten toe als bijlage.  
Dit zal vooral gebruikt worden door onze communicatiemedewerkers. Wij kunnen op onze website bijvoorbeeld linken naar deze eerder gepubliceerde stukken.

<https://www.sernoordnederland.nl/pilot-level-lang-ontwikkelen>

<https://www.ser.nl/nl/Publicaties/SERmagazine/noord-nederland-energietransitie>

<https://www.sernoordnederland.nl/actueel/interview-fnv-vno-ncw-mkb-noord>

<https://www.sernoordnederland.nl/actueel/nieuwsbrief-juli-2022>

## 9. Ten slotte

1. Wil je nog iets anders kwijt over dit project?

Nee

