

Klimaatdeal Haven en Industrie 2

Arbeids- en scholingsagenda energietransitie

Wat houdt de klimaatdeal in?

Voor de energietransitie is human capital een voorwaarde voor succes. De veranderingen in de arbeidsmarkt als gevolg van de energietransitie, vragen om een adaptieve onderwijs- en arbeidsmarkt. Sociale innovatie, het vernieuwen van de arbeidsorganisatie en arbeidsrelaties, moet leiden tot verbeterde prestaties van de organisatie en ontplooiing van talenten. Wanneer een medewerker in een fossiel georiënteerde sector wordt uitgedaagd om 'voortdurend blijven leren' zal een om- of bijscholing voor een baan in een andere sector makkelijker verlopen.

In een dergelijke arbeidsmarkt, waarin nieuwe kansen voor de economie en werkgelegenheid worden verzilverd, een tekort aan goed geschoold personeel wordt voorkomen, is een continue dialoog en gezamenlijke inzet van regionale overheid (gemeente en provincie), onderwijs- en kennisinstellingen en bedrijfsleven noodzakelijk. Deze deal is een cross-over deal, ingebracht door de tafels Haven en Industrie en Schone Energie gezamenlijk, waarbij de uitvoering in handen wordt gelegd van bestaande structuur die ook het Rotterdams Leerwerkakkoord uitvoert.

Wat gaan we bereiken?

Door een gezamenlijke investering in het human capital in de regio Rijnmond de negatieve economische en werkgelegenheidseffecten van de energietransitie zoveel mogelijk te dempen en de positieve effecten zoveel mogelijk te versterken. De samenwerking binnen het Rotterdams LeerWerkAkkoord waarin partners een duurzame infrastructuur, organisatie, regie organiseren en gezamenlijk middelen en menskracht inbrengen, vormt hiervoor de basis.

Om deze ambitie te behalen is het noodzakelijk dat partijen zich bewust worden van het belang van sociale innovatie, bestaande initiatieven gericht op trajecten van werk naar werk worden versneld of gebundeld, en er voldoende middelen beschikbaar zijn.

Welke activiteiten we gaan ondernemen, zullen we de komende periode samen gaan bepalen. Een eerste verkenning heeft opgeleverd:

1. Bewustwording realiseren met actuele arbeidsmarktinformatie en kennis delen

- Analyseren van de regionale werkgelegenheidseffecten ontstaan door het klimaatakkoord en energietransitie.
- Meten is weten. Meer onderzoek is nu nodig om straks het verschil te maken. Wat kunnen we bijvoorbeeld leren van recente transitie en grote interventies (in Brainport Eindhoven vele voorbeelden, maar ook bij Tata Steel en de Scheeps- en reparatiebouw)?
- Organisatie van themabijeenkomsten om kennis en ervaringen te delen rond strategische arbeidsmarktplanning en talentontwikkeling om de wendbaarheid van huidig personeel binnen de organisatie te vergroten.

2. Versterken, versnellen en bundelen van lopende initiatieven

- Realisatie van een pilot rond het solliciteren op basis van skills (of het zgn. competentiepaspoort), met als doel dit verder te implementeren binnen de eigen organisatie;
- Inrichting van de Sociale Innovatie Academy voor huidige medewerkers als traject ten behoeve van het vergroten van de wendbaarheid van personeel binnen de organisatie;
- Het opzetten van een pilot Next Energy Academy waar publieke opleiders, private opleiders, werkgevers en werknemers ervaring op kunnen opdoen met ópleiden voor een andere baan'.
- Organisatie van diverse bootcamps om de aantrekkelijkheid voor bedrijven te verhogen om werklozen/met ontslag bedreigde medewerkers via een leer-werk-traject in dienst te nemen om zo onderbenutting en/of het verloren gaan van talenten te voorkomen.

3. Financieren en borgen van structuren en opgedane ervaringen

- Deze deal staat niet op zichzelf, maar eerder een aanvulling of toespitsing ten behoeve van de energietransitie van reeds gemaakte afspraken binnen het Rotterdams Leerwerkakkoord en de Human Capital Agenda Zuid-Holland.

- Deze deal bouwt voort op ervaringen welke zijn opgedaan binnen het project Rotterdams Initiatief Sociale Innovatie (RISI).
- Binnen deze deal willen we verkennen of borging van de activiteiten kan plaatsvinden door de opzet van een vorm van transitiefonds. Het idee is dat met een dergelijk fonds (waar over de wijze waarop deze gevormd wordt nog afspraken gemaakt moeten worden) de scholing van werkenden financieel wordt ondersteund als hefboom naar bestaande investeringen in scholing vanuit het bedrijfsleven (cofinanciering). Dit fonds moet ook ruimte bieden om in het verlengde van de scholing van werkenden de instroom van nieuwe medewerkers beter te stroomlijnen. De omvang van dit fonds is nader te bepalen en ook de herkomst van de middelen zal onderwerp van debat moeten zijn. Om in 2020 met enkele pilot's te kunnen starten zal eerst een businessplan moeten worden opgesteld.

Wie is de trekker?

In eerste instantie het samenwerkingsverband binnen het Leerwerkakkoord Haven: de gemeente Rotterdam, het Havenbedrijf, Deltalinqs en het Scheepvaart & Transport College.

Welke partijen doen mee en wat brengen ze in?

Partijen	Inbreng
Ondernemersvereniging Deltalinqs	Commitment in Deltalinqs verband en waar nodig scholingskosten. Draagt bij aan de coördinatie van activiteiten
Havenbedrijf Rotterdam	Bijdrage aan de activiteiten en op te zetten opleidingsfonds. Draagt bij aan de coördinatie van activiteiten
Gemeente Rotterdam	Bijdrage aan de activiteiten en op te zetten opleidingsfonds. Draagt bij aan de coördinatie van activiteiten
Vakbonden CNV / FNV	Verbinding met leden/werknemers en waar nodig scholingskosten. Draagt bij aan de coördinatie van activiteiten
Werkgeversvereniging AWWN	Inhoudelijke bijdrage aan de uitvoering van activiteiten en de borging van gemaakte afspraken.

Wat is het tijdsplan?

Met deze deal wordt een focus gelegd op activiteiten gericht op het werkgelegenheidseffect die het klimaatakkoord en de energietransitie gaan geven. Hierbij wordt nadrukkelijk gekozen om aan te sluiten bij bestaande initiatieven en deze te versterken, op te schalen of waar nodig uit te breiden. Met de realisatie van de activiteiten kan daarom na het sluiten deze deal per direct worden gestart. Door aansluiting op het Rotterdams LeerWerkAkkoord is de benodigde organisatiestructuur gerealiseerd.

Wat is er nodig

Benodigde middelen	Kosten per jaar	Wijze van financiering
Capaciteit projectleider, coaches	<ul style="list-style-type: none"> • Programmaleiding bootcamps • Organisatie Sociale Innovatie Academy • Projectleiding, coaches • Organisatiekosten bijeenkomsten 	Bijdrage partners Cofinanciering via subsidie
Scholingsmiddelen voor de groep werknemers die zich willen scholen op het gebied van LLO	Scholingskosten gebaseerd op ca. €3.000 / medewerker en ca. 100 deelnemers/jr (eerste schatting) Sociale Innovatie Academy	Bijdrage bedrijfsleven Cofinanciering vanuit Regionaal Scholingsfonds
Trajectmiddelen om werkzoekenden op te leiden	4x Bootcamps x ca.10 deelnemers	Bijdrage bedrijfsleven Cofinanciering vanuit Regionaal Scholingsfonds