

A photograph of a construction site in an urban setting. In the foreground, several large, dark-colored pipes are laid out on a sandy ground. In the background, a red excavator is visible on the left, and another excavator with a grey bucket is in the center. The site is surrounded by modern buildings and green trees under a clear blue sky. The text 'The Green Workforce' is overlaid in the center in a white, sans-serif font.

The Green Workforce

Acties om de arbeidsmarktkrachte van minimale invloed te laten zijn op de energietransitie en grondstoffentransitie

De sector in beeld

Technici in Rijnmond

- 13,8 % van de werkenden in de regio werkt in een technisch beroep.
- Hiervan is 84% man. Dit is de afgelopen tien jaar stapsgewijs afgenomen, in 2014 was 90% man.
- 42% is 45 jaar en ouder.
- 45 % is tussen de 25 en 45 jaar.
- 13 % is jonger dan 25 jaar.
- 77% werkt fulltime, dit is hoog vergeleken met andere sectoren.
- 20% werkt als zzp'er, ook dit is hoog vergeleken met andere sectoren.

De opgave in cijfers

Vacatures

- In het tweede kwartaal van 2024 stonden er 6.100 vacatures open voor technische beroepen in Rijnmond. Dit was 20% van het totaal aan openstaande vacatures.
- Meest gevraagd in onze regio zijn ingenieurs, bouwtechnici en elektromonteurs.

Onderwijs

- Het aantal Rotterdamse MBO studenten dat afstudeert binnen een technische opleiding is de laatste vijf jaar afgenomen, van 1.992 afstudeerders in 2019 naar 1.712 afstudeerders in 2023.
- Het aantal Rotterdamse HBO en WO studenten dat kiest voor een technische opleiding neemt de afgelopen jaren juist toe. Van 5.267 studenten in 2019 naar 5.841 studenten in 2023. Een deel hiervan is doorstroom vanuit het MBO.
- Landelijke cijfers laten zien dat het aantal mensen dat kiest voor een opleiding tot techniekdocent afneemt. In 2019 startte nog 1.135 mensen met deze opleiding, in 2023 is dit gedaald naar 813 instromers.

De sector in beeld

Ingezoomd: Uitstroom binnen de technische installatiebranche
(landelijke cijfers)

De uitstroom binnen de installatietechniek is opvallend hoog blijkt uit landelijk onderzoek van Wij Techniek. Binnen twee jaar verlaat ongeveer 40% van de instromers de technische installatiebranche.

Belangrijkste redenen zijn:

- Onvrede over de leidinggevende
- Onvrede over invloed op werktijden + weinig mogelijkheden voor parttime werken
- Onvrede over mogelijkheden om te leren

Techniek Nederland en WijTechniek werken hieraan m.b.v. verschillende programma's (leercultuur, duurzame inzetbaarheid, werk/privébalans, ontwikkelpaden).

De sector in beeld

Ingezoomd: Uitstroom onder vrouwen in de bouw en techniek

De uitstroom onder vrouwen is nog hoger, maar dit wordt nog niet goed bijgehouden. Ook deze uitstroom is voornamelijk in de eerste twee jaar na instroom.

Uit onderzoek van het VHTO en 75inQ blijkt dat de belangrijkste redenen voor vrouwen om uit te stromen zijn:

- Genderbias op de werkvloer.
- Combinatie werk en gezin; o.a. door weinig mogelijkheden flexibele werktijden en parttime werken.
- Niet thuis voelen in mannelijke bedrijfscultuur; o.a. gebrek aan ondersteunende omgeving.
- Gebrekkige doorstroommogelijkheden; o.a. door glazen plafond, weinig part time mogelijkheden, en mannen verwerven hun functie meer dan vrouwen door netwerken of worden rechtstreeks gevraagd.

VHTO, 75inQ en de brancheorganisaties werken aan het wegnemen van deze belemmeringen m.b.v. verschillende programma's.

De sector in beeld

Ingezoomd: waarom kiezen jongeren onvoldoende voor een technische opleiding

- Meisjes krijgen op school minder vaak het advies om te kiezen voor een technisch profiel dan jongens, ook als ze beide aangeven geïnteresseerd te zijn in de techniek.
- Niet alle Rotterdamse VMBO scholen bieden technische opleidingsprofielen aan. In Rotterdam Zuid bieden bijvoorbeeld vier van de twintig VMBO scholen het profiel 'Produceren, Installeren en Energie' aan. Jongeren kiezen vaak eerst een school en dan pas een profiel.
- De ouders en directe omgeving hebben grote invloed op de studiekeuze, zij stimuleren minder vaak richting techniek.

Diverse organisaties hebben techniekpromotieprogramma's om de keuze voor technologie te stimuleren, binnen en buiten het onderwijs. Een voorbeeld daarvan is Techkwadraat, een Nationaal Groeifonds project met als doel dekkend, effectief en kwalitatief

Acties om de arbeidsmarktkrapte te verkleinen

• Lopende projecten en programma's

- Werkzoekenden plaatsen via WSPR, SR, SEIP
- LeerPraktijkCentrum
- Energietransitie
- Ambacht Training Centrum
- Nieuwe energie voor bouw en techniek
- Bouwplein010
- CurrentWerkt
- Beroepentuin
- Techniek Coalitie Zuid-Holland
- Naar Bouw en Techniek
- Sectorale ontwikkelpaden
- Hybride techniekopleider

Bedrijven aan zet

- RAP
- Kansen voor West
- JTF

Projecten in voorbereiding

- Green Workforce Duurzaam bouwen
- Innovaties bevorderen om met minder mensen het werk te doen
- InstallatieWerk Zuid Holland 'Fit to Start'
- ATC energietransitie

• ATC isoleren/ventileren

Het gaat hierbij alleen om de programma's waarin de gemeente een rol heeft. Vanuit de rijksoverheid, brancheorganisaties, bedrijven en onderwijs zijn nog tal van projecten gericht op dit vraagstuk. De gemeente heeft contact met de meesten, maar heeft hierin geen actieve rol.

Lopende projecten en programma's

Het WSPR biedt meerdere trajecten aan

om werkzoekenden te activeren, motiveren, op te

leiden en begeleiden naar een baan in de energietransitie, bouw en techniek. Doelstelling voor 2023 was 250 kandidaten geplaatst bij een werkgevers in deze sectoren. In 2024 is de ambitie opgehoogd naar 350 kandidaten. Na de eerste twee kwartalen van 2024 staat de teller op 219. Extrapolatie t/m Q3 rekt naar 328 plaatsingen. Dit is gelukt dankzij extra inzet, zoals het vormen van 'treintjes' waardoor verschillende trajecten goed op elkaar aansluiten. Rotterdammers worden hiermee inzetbaar in de instapfuncties binnen de sector.

Het LPC heeft als doel werkzoekenden binnen Rotterdam

Zuid weer terug te brengen in het arbeidsproces, bij voorkeur in de energietransitie. Samen met sociaal ondernemer Stichting Werkshop wordt het LPC komende tijd verder ontwikkeld, zodat deelnemers kunnen leren en werken in een veilige en stimulerende omgeving. De deelnemers doen werknemersvaardigheden op. En in een traject van ongeveer 3 tot 4 maanden leren ze verschillende baankansen kennen in de energietransitie. Bijvoorbeeld waterzijdig inregelen. Daarna stromen ze of uit naar een werkgever of naar een opleiding met als doel duurzame uitstroom richting een werkgever. Op 21 november wordt een banenmarkt georganiseerd op LPC Reijersoort met focus op banen in de energietransitie maar ook in

Werkzoekenden plaatsen via WSPR, SR en SEIP	
Resultaat	Kandidaten geplaatst bij een werkgever: 2023: 301 kandidaten Jan. t/m juli 2024: 219 kandidaten
Regio	Gemeente Rotterdam
Looptijd	Doorlopend
Onze rol	Kandidaten activeren, opleiden en plaatsen
Partijen	Gemeente, UWV, bedrijven en onderwijsinstellingen

LeerPraktijkCentrum Energietransitie (LPC)	
Resultaat	Kandidaten gestart, doorgestroomd naar vervolgtraject, geplaatst werkgever in 2024 YTD: 41 kandidaten gestart, 5 doorgestroomd, 7 doorgestroomd naar eind werkgever.
Regio	Gemeente Rotterdam
Looptijd	Doorlopend
Onze rol	Coördinatie en aanleveren van kandidaten
Partijen	Stichting Werkshop

Lopende projecten en programma's

Ambacht Training Centrum (ATC)	
Resultaat	Kandidaten geplaatst bij een werkgever in 2024: 4 kandidaten gestart als energieklusser binnen RI 2 kandidaten uitgestroomd als PV monteur en 6 als schilder.
Regio	Gemeente Rotterdam
Looptijd	Doorlopend
Onze rol	Onderdeel van Rotterdam Inclusief (RI)
Partijen	WSPR, opleiders en (sociaal) ondernemers
Nieuwe Energie voor Bouw en Techniek	
Resultaat	68 kandidaten in 2024, waarvan: 30 geplaatst bij een werkgever, 6 begeleidt naar een vervolgopleiding, 17 nog in traject en 15 gestopt.
Regio	Gemeente Rotterdam
Looptijd	Doorlopend
Onze rol	Aanleveren van kandidaten, in 2024 zijn 38 jongeren vanuit het jongerenloket aangemeld bij dit traject.
Partijen	Techniek College Rotterdam, gemeente

Binnen het ATC worden werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt arbeidsfit gemaakt en opgeleid tot o.a. elektricien, Zonnepaneelmonteur en energieklusser. Zij werken hierbij samen met bedrijven en sociaal ondernemers. Voor 2025 wordt verkend om de lijnen groen en gevelreiniger op te starten. Ambitie is om per kans sector een ATC lijn te koppelen aan de werkgevers. Er is al een koppeling met de woningbouw corporaties, de gevelpartners. Deze lijn wordt in 2025 verder opgeschaald. Momenteel ondervindt RI problemen met opleveren van exacte cijfers ATC.

Techniek College Rotterdam biedt jongeren tussen de 16 - 27 jaar een traject aan om ze 'terug' te brengen naar de arbeidsmarkt en toe te leiden naar een baan in de bouw of techniek. Het traject is bedoeld voor alle jongeren met een afstand tot de arbeidsmarkt, schoolverlaters en leerlingen van praktijk scholen (indien leerbaar). Binnen het maximaal zesmaandelijkse traject worden jongeren geplaatst bij participerende bedrijven om zo ervaring op te doen in de praktijk. Vervolgens biedt Techniek College Rotterdam een gepaste opleiding aan binnen het beroep waarin ze werkzaam zijn. Nu gestart met voorschakelen in de opleiding lasser bij TCR, in oktober zijn er 4 kandidaten gestart.

Lopende projecten en programma's

Bouwplein 010	
Resultaat	In 2024 zijn 16 kandidaten uitgestroomd richting een werkgever, op dit moment zijn er nog 14 kandidaten in traject.
Regio	Gemeente Rotterdam
Looptijd	Doorlopende samenwerking, contract voor 2024
Onze rol	Gemeente koopt de dienst in
Partijen	Bouwbedrijven zoals Dura Vermeer, Era Contour, Heijmans, en intermediairs als GEJA, Greenfox.

Current Werkt	
Resultaat	In 2024 zijn 52 kandidaten doorgestroomd naar een reguliere baan waarvan 39 in de energietransitie.
Regio	Gemeente Rotterdam en Rijnmond
Looptijd	Doorlopend, op dit moment via projecten vanuit de RAP
Onze rol	Bemiddelen van kandidaten met een afstand tot de arbeidsmarkt
Partijen	WSPR, Rotterdam Inclusief, W&I

Bouwplein leidt kandidaten op. Na twee maanden krijgen zij een arbeidsovereenkomst van minimaal 7 maanden en 32 uur. Bouwplein heeft een groot netwerk van bedrijven waar zij de kandidaten vervolgens plaatsen. Kandidaten werven zij o.a. via het Werkstation Op Zuid en de werkcoaches van de gemeente draagt kandidaten aan. Op dit moment is de nieuwe samenwerkingsovereenkomst in routing en kunnen we december starten met werven!

Current Werkt is een uitzendorganisatie die bemiddelt tussen werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt en bedrijven. Zij plaatsen verschillende doelgroepen, o.a. ex-gedetineerden, statushouders en jongeren. Kandidaten die nog niet werkfit zijn, volgen eerst een voorschakeltraject (training) met behoud van uitkering bij Current. Na afronding van het voorschakeltraject, volgt een fulltime arbeidsovereenkomst. Zowel tijdens het voorschakeltraject als bij plaatsing zorgt Current Werkt voor begeleiding en coaching.

Lopende projecten en programma's

Beroepentuin	
Resultaat	In 2024 zijn 12 kandidaten gestart, waarvan nu 5 in proefplaatsing bij een werkgever
Regio	Gemeente Rotterdam
Looptijd	Doorlopende samenwerking, contract voor 2024
Onze rol	Gemeente koopt de dienst in
Partijen	Pronk groep, Ampliar Bouw, Zuidgeest

Sectorale ontwikkelpaden	
Resultaat	6 technische ontwikkelpaden en 1 ontwikkelpad instapbaan energiekluuser
Regio	Landelijk
Looptijd	Eind 2024 gereed
Onze rol	Klankbord en pilotgemeente
Partijen	SZW, Bouwend NL, Mensen maken de Transitie, vakbonden, (O&O)-fondsen, Werkcentra

Beroepentuin leidt kandidaten op in de installatietechniek. De kandidaat start met een beroepsoriëntatie, zo krijgen ze beeld bij de beroepen binnen de technische sector. Vanuit daar kiezen zij een richting en start de beroepsverdieping van zes weken. Hierin leren zij de basiskennis van het vak. Bijvoorbeeld elektro-, zonnepaneel-, of laadpaalmonteur. Hierna worden zij gekoppeld aan een werkgever. Eventueel kan de kandidaat dan door in een BBL-opleiding. De Beroepentuin biedt ook assessments om te beoordelen wat een kandidaat wil en kan.

brancheorganisaties van kraptesectoren in op Sectorale ontwikkelpaden, met als doel dat mensen gemakkelijker in kunnen stromen in sectoren, over kunnen stappen uit een andere sector en binnen een sector kunnen doorstromen of breder inzetbaar zijn. Ontwikkelpaden bestaan uit opeenvolgende functies in sectoren met daaraan gekoppelde (delen van) opleidingen. Dit kan zowel OCW-erkend onderwijs zijn (waaronder praktijkleren in het mbo) als non-formeel (branche-erkend) onderwijs. Het idee komt oorspronkelijk uit het Rotterdamse Leerwerkakkoord Energietransitie, Bouw en Techniek. In de technische sectoren gaat het om ontwikkelpaden naar bouw, infra, installatietechniek, metaal, energie

Lopende projecten en programma's

Techniek Coalitie Zuid-Holland	
Resultaat	Kick off 12 december 2024
Regio	Provincie Zuid Holland
Looptijd	1 okt. 2024 - 31 dec. 2027
Onze rol	Medeoprichter, adviseur, liaison met Werkcentrum
Partijen	Techniek NL, Bouwend NL, Metaalunie, OOM, WijTechniek, Economic Board ZH

Structurele samenwerking gericht op gezamenlijke doelstellingen op het gebied van vergroten van de instroom in de techniek, vakmanschap en techniekpromotie en de daarmee samenhangende ondersteuning van bedrijven en medewerkers. De Techniek Coalitie wordt gaandeweg uitgebreid met andere partners in de techniek. Het is de regionale landingsplaats voor het landelijke Aanvalsplan Techniek en is als deelakkoord verbonden met de Human Capital ambitie van de Economic Board Zuid-Holland.

Naar Bouw en Techniek	
Resultaat	2022 t/m Q2 2024: 204 zij-instromers begeleid naar werkgevers, waarvan 40% naar de bouw en 60% naar techniek
Regio	Provincie Zuid Holland
Looptijd	Fase 1 gestart in 2019, fase 2 in 2022; m.i.v. 1 april 2026 wordt het ondergebracht bij de Techniek Coalitie Zuid-Holland
Onze rol	Adviseur, liaison met Werkcentrum
Partijen	Bouwend NL, Techniek NL, Metaalunie, WijTechniek, OOM

Deelakkoord Human Capital EBZ gericht op geïnteresseerde switchers en bedrijven. Potentiële switchers worden geholpen met oriënteren, ontwikkelen en aan de slag gaan, bedrijven worden geholpen met werven en selecteren op basis van skills, de kennismaking en match met de switchers. Aan het project zijn drie adviseurs arbeidsmarkt uit de sectoren bouw & infra, technische installatie en metaal verbonden.

Lopende projecten en programma's

Hybride techniekopleider	
Resultaat	Vanaf 2018 zijn 120 hybride techniekopleiders opgeleid. In oktober 2024 is groep 9 gestart
Regio	Provincie Zuid-Holland
Looptijd	Sinds 2018, doorlopend
Onze rol	Voorzitter stuurgroep
Partijen	WijTechniek, Bouwend NL, Metaalunie, OOM, A+O Metalektro, Hogeschool Rotterdam, gemeente Rotterdam

Werknemers in technische sectoren worden door de Hogeschool Rotterdam opgeleid tot techniekopleider met een Pedagogisch Didactisch Certificaat (30 EC). Hiermee kunnen zij (gast)lessen geven op het technisch (v)mbo. Opbrengsten: HTO-ers verminderen het docententekort in het technisch beroepsonderwijs; deelnemers verbreden hun skills en loopbaanmogelijkheden; bedrijven krijgen meer zicht op toekomstig personeel; deelnemers kunnen stagiaires en zij-instromers in hun bedrijf beter begeleiden; actuele kennis komt het onderwijs in.

Bedrijven en organisaties aan zet m.b.v. RAP en KvW

Rijnmonds Arbeidsmarkt Perspectieffonds	
Projecten	Current Werkt; Stroomopwaarts; CS Staal; City Tec; Stichting Nelis; Vluchtelingenwerk NL
Onze rol	Steunpunt; deels kandidaten leveren

Kansen voor West 3 - openstelling 5.1.SR.G4	
Projecten	CCLD Bospolder Tussendijken; Leerpraktijkcentra; Current Start; Werkstation op Zuid; Gaan voor een Baan
Onze rol	Steunpunt; deels kandidaten leveren

Het Rijnmonds Arbeidsmarkt Perspectieffonds biedt tot 50% cofinanciering aan projecten die leiden tot een reductie van personeelstekorten en meer participatie in de arbeidsmarktregio Rijnmond. Het RAP richt zich op de maatschappelijk cruciale sectoren en de economische transitie energie, digitalisering en circulair. Voor RAP zijn 18 projecten toegekend waarvan 6 in de technische sectoren met 31% van de kandidaten; als alle projecten goed verlopen worden 265 banen gerealiseerd. Verdeling over de transitie: 45% energie, 30% circulair en 25% digitaal.

Kansen voor West III /Duurzame stedelijke ontwikkeling richt zich o.a. op bevordering van de geïntegreerde sociale, economische en ecologische/duurzame ontwikkeling in stedelijke gebieden. In Rotterdam gaat het om projecten in Rotterdam Zuid, Bospolder Tussendijken/M4H en Oud Mathenesse/Witte Dorp die de transitie bevorderen en het arbeidspotentieel gekoppeld aan deze transitie versterken. De genoemde projecten zijn voor een deel gericht op de energie- en grondstoffentransitie.

Bedrijven en organisaties aan zet m.b.v. JTF

Just Transition Fund / Vitale infra HIC	
Projecten	<ul style="list-style-type: none">• SEIP: Matchen, toeleiden en opleiden personeel naar SIF offshore foundations; benaderen investeringsprojecten in HIC• MKB: MKB ondersteunen in personeelsvraagstukken energietransitie• Arbeidsmatchplatform: bedrijven in HIC ondersteunen door te matchen op skills en toegang tot mensen die technisch werk zoeken.
Onze rol	(Financieel) ondersteunen aanpak personeelsvraagstukken, kandidaten aanleveren

Ondersteuning van arbeidsmarkt gerelateerde projecten:

- Terugdringen vacatureoverschot in het HIC en bemensen van veranderende banen in het ecosysteem van het HIC

Drie hoofdactiviteiten:

- Toepassen van Sociaal Economische Impactparagraaf - samenwerking gemeente met investerende en aanbestedende partijen om de human capital en duurzame werkgelegenheidsmogelijkheden onderdeel te laten zijn van de investering. Beoogd resultaat: 475 kandidaten.
- Actieplan MKB - MKB-bedrijven in het HIC worden benaderd om plannen t.a.v. energietransitiedoelen te vertalen naar uitdagingen op het gebied van human capital en werkgelegenheidsmogelijkheden. Beoogd resultaat: 200 kandidaten.
- Arbeidsmatchplatform - platform dat skills en competenties van mensen inzichtelijk maakt en de match maakt met werkgevers. Het platform wordt nationaal uitgerold gericht op werk in de energietransitie. Beoogd resultaat: 450 matches.

Projecten in voorbereiding

Green Workforce Duurzaam Bouwen	
Fase	In voorbereiding
Onze rol	Trekker, project valt onder programma Duurzaam Bouwen

Innovaties: met minder mensen het werk doen	
Fase	In voorbereiding
Onze rol	Initiatiefnemer, project is gestart vanuit de Rotterdamse Arbeidsmarkt Agenda (RAA).

Duurzaam bouwen, bijvoorbeeld met circulaire of biobased materialen, vraagt deels andere skills. Binnen dit programma richten wij ons op het versterken van de arbeidsmarkt voor deze specifieke branche. We doen dit door:

1. beter zicht te krijgen op de benodigde skills;
2. deze skills inbouwen in bestaande opleidingen voor werkzoekenden, zij-instromers en studenten;
3. technologische innovaties binnen bedrijven te stimuleren om het werk met minder mensen te kunnen doen;
4. bedrijven stimuleren om aantrekkelijk te zijn voor een bredere doelgroep.

Verwacht wordt dat de arbeidsmarktkrapte de

komende jaren blijft. Het is daarom belangrijk om met minder mensen de opgave te kunnen doen. Dat kan via arbeidsbesparende innovaties en arbeidsondersteunende innovaties. Denk aan prefab toepassingen. Innovaties kunnen er ook voor zorgen dat mensen met andere skills inzetbaar zijn. Zo wordt de groep potentiële werknemers groter. In dit project zoeken wij naar manieren om bedrijven te stimuleren deze innovaties te ontwikkelen en door te voeren.

Projecten in voorbereiding

InstallatieWerk Zuid Holland (IWZH)	
Fase	In gesprek met IWZH
Onze rol	Inkopen van de dienst

IWZH is een opleidingsinstituut opgericht door de installatiebranche zelf. Leerlingen doen hier de benodigde theorie en praktijkervaring op en gaan binnen één van de aangesloten bedrijven aan de slag in een BBL traject. Wij zijn met IWZH in gesprek over aansluiting op hun programma 'Fit to Start'.