

Inhoudsopgave

Aanleiding

Aanleiding

Tijdslijn

Toelichting uitwerking plan van aanpak

Plan van Aanpak

Uitwerking thema's:

- **Bouwen community rondom energietransitie**
- **Organiseren leermeesterschap binnen MKB ondernemingen**
- **Verbeteren imago / beroepsbeeld van werken & leren in de energietransitie**
- **Bevorderen van de zij-instroom van werkenden en werkzoekenden in de sector**

Conclusies

Relatie plan van aanpak met lopende initiatieven

Randvoorwaarden uitvoering thema's

Vervolgstappen

Bijlage

Betrokken partners

Aanleiding

Aanleiding

Den Haag staat voor de uitdaging om in 2030 klimaatneutraal te zijn, hier is echter wel voldoende personeel voor nodig

Situatie

De gemeente Den Haag heeft zichzelf ten doel gesteld in 2030 klimaatneutraal te zijn. Om deze ambitie waar te maken moeten jaarlijks duizenden woningen energieneutraal gemaakt worden en daar is veel personeel voor nodig. Vooral voor mensen die nu nog geen baan hebben of in een krimpsector werken, biedt dit nieuwe kansen op de arbeidsmarkt. De energietransitie moet dan ook de banenmotor worden voor de regio Den Haag.

De Economic Board Den Haag (EBDH) grijpt de energietransitie aan om met het Haagse bedrijfsleven, onderwijs, corporaties en branche organisaties te werken aan een betere aansluiting van de vraag naar en het aanbod van personeel. De EBDH is daarom eind 2017 samen met Deloitte gestart om te brainstormen over richting en inrichting van een aanpak gericht op scholing en werkgelegenheid in relatie tot de Haagse energietransitie opgave.

Deze ideeën zijn vervolgens besproken met een groot aantal organisaties en er is een 1^e samenwerkingsverband opgezet. Tijdens een aantal werksessies is er draagvlak bij deze organisaties gecreëerd en zijn de contouren van het plan van aanpak opgesteld. Deloitte heeft deze contouren uitgewerkt tot voorliggend plan van aanpak.



Plan van Aanpak

Het doel van het plan van aanpak is om de verschillende thema's en acties inzichtelijk te maken die nodig zijn om de uitvoeringscapaciteit (voldoende gekwalificeerd personeel) voor de energietransitie binnen de regio Den Haag te vergroten. De doelgroepen waarop het PvA zich richt zijn zowel werkenden, werkloos werkzoekenden en studenten (toekomstig werkenden).

Het plan van aanpak is opgesteld en wordt uitgevoerd in co-creatie. In de samenwerking zijn alle relevante stakeholders betrokken: het bedrijfsleven, overheidsorganisaties, brancheorganisaties, O&O-fondsen, onderwijsinstellingen en belangenorganisaties van het bedrijfsleven. Het PvA kent een vraaggerichte benadering. De keuzes die zijn gemaakt vloeien voort uit de wensen van de groep van partners aanwezig bij de verschillende bijeenkomsten.

De werkgroepen per thema uit het PvA zijn gemixt en multidisciplinair ingericht om kennisdeling te bevorderen en om (in de keten) een breed draagvlak te realiseren. In het PvA wordt tevens een advies gegeven hoe de organisatie van dit PvA gepositioneerd kan worden ten opzichte van andere initiatieven. Het PvA beperkt zicht niet tot de gemeentegrenzen maar richt zich op de gemeente Den Haag e.o. c.q. de stedelijke regio Den Haag.

Tijdslijn

Eind 2017 is gestart met de richting en inrichting van een aanpak gericht op scholing en werkgelegenheid in relatie tot de Haagse energietransitie opgave

Tijdslijn



Oktober 2017

- Opdracht EBDH voor de brainstorm voor de richting en inrichting van een aanpak gericht op scholing en werkgelegenheid in relatie tot de Haagse energietransitie opgave

Januari 2018

- 1^{ste} bijeenkomst waarbij een totaal pakket aan activiteiten en interventies is besproken.
- Samenwerkingsverband opgezet voor: vertegenwoordigers vanuit het bedrijfsleven overheidsorganisaties, brancheorganisaties, O&O fondsen, onderwijsinstellingen
- Draagvlak gecreëerd bij betrokkenen voor de uitwerking een plan van aanpak

Maart 2018

- 2^e bijeenkomst waarbij vier thema's zijn benoemd voor het plan van aanpak:
 1. Bouwen community rondom energietransitie;
 2. Organiseren leermeesterschap voor MKB ondernemingen
 3. Verbeteren imago/beroepsbeeld
 4. Bevorderen van de (zij-)instroom

Juni 2018

- 3^e bijeenkomst waarbij de vier thema's zijn uitgewerkt in concrete acties en werkgroepen zijn gevormd

Juli 2018

- Uitwerking concept plan van aanpak
- feedback verwerken van groep van partners
- Gesprekken voeren over strategische positionering v/h het project
- Presentatie aan de EBDH

Najaar 2018

- Verwerken opmerkingen/adviezen en opleveren eindrapportage
- Onderbrengen thema's bij verschillende werkgroepen en borgen bij juiste organisaties.







Reeds uitgevoerd

Toelichting uitwerking Plan van Aanpak

Het plan van aanpak bestaat uit twee delen: uitwerking acties per thema en een advies over de organisatie van de next steps





1

Acties per thema

-  Bouwen community rondom energietransitie
-  Organiseren leermeesterschap
-  Verbeteren imago / beroepsbeeld
-  Bevorderen van de zij-instroom

2

Organisatie next steps

-  Relatie met andere initiatieven
-  Randvoorwaarden
-  Advies positionering
-  Vervolgstappen & borging

Plan van aanpak

Acties per thema

Thema: Bouwen community rondom energietransitie 1/2

Een actieve autonome community is een voorwaarde om gezamenlijk invulling te geven aan de opgave



Bouwen community rondom energietransitie

In de regio Den Haag is het van belang om een sterke community te bouwen rondom scholing & werkgelegenheid rondom de opgave van de energietransitie. Alleen gezamenlijk kan een invulling worden gegeven aan de opgave. Bovendien is er tot op heden nog te weinig verbinding tussen alle relevante stakeholders en kan nog veel meer winst worden geboekt ten aanzien van kennisontwikkeling, kennisdeling en samenwerking. Maar dan moet er wel een actieve en zelfredzame community zijn waarbij het van belang is dat er een groot aantal beeldbepalende voorlopers en aansprekende spelers in deze community actief is. Deze community kan bijvoorbeeld bestaan uit koplopers uit het bedrijfsleven, O&O fondsen van de technieksectoren, kennisinstellingen, overheden, branche organisaties, vakbonden, werkgeversvertegenwoordigingen en een afvaardiging vanuit de burgers.

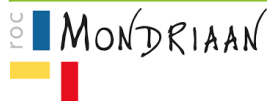
Van belang is dat een dergelijke community (randvoorwaarden):

- Grotendeels zelfvoorzienend is en concrete doelen nastreeft
- Resultaten boekt voor individuele leden
- Kennis & nieuws ontwikkelt, ophaalt en deelt
- Inspirerend is en positieve status heeft
- Van betekenis is en impact heeft
- Bestaat uit substantieel aantal leden met autoriteit
- Gesprekspartner kan zijn voor andere stakeholders
- Uitnodigend en laagdrempelig is voor nieuwe toetreders
- Intern en extern in balans is tussen 'halen & brengen'

Thema: Bouwen van DE Haagse community 2/2

Door het bouwen van een community rondom de energietransitie kan er gezamenlijk invulling worden gegeven aan de opgave

Doel	
Het inrichten van een community, waarbij een structurele verbinding en samenwerking ontstaan tussen de partners en waarbij het delen van informatie en de uitvoering van acties door partners centraal staat en concrete resultaten voor elke partner worden geboekt	
Afgesproken acties	
Quick wins	<ul style="list-style-type: none"> Verspreiden van het Plan van Aanpak aan andere partijen uit de regio die niet aanwezig waren bij de bijeenkomsten. Denk aan: banken, pensioenfondsen, uitzendbureaus etc. Ophalen feedback en verwerken in Plan van aanpak. Inrichten (online) omgeving om documenten te delen (zoals sharepoint) Opstellen samenwerkingsverband 'smoelenboek' inclusief contactgegevens Gemeenschappelijke database / website
Basis op orde	<ul style="list-style-type: none"> Vaststellen gemeenschappelijk community-doel inclusief resultaatafspraken, acties van eigenaren en planning van acties Inrichten community actieportfolio: inzicht verkrijgen in lopende acties, status en mogelijke knelpunten Opstellen van een community governanceplan: bepalen overlegstructuur Opstellen van een community communicatieplan: bepalen communicatie agenda en verzendlijst, inzet communicatiemiddelen zoals nieuwsbrieven
Uitbreiden	<ul style="list-style-type: none"> Bepalen wie in de lead is bij het bouwen en onderhouden van het netwerk: benoemen community manager Bepalen welke partners aangesloten moeten worden Plannen en afspraken voor samenwerking partners uitwerken
Versterken	<ul style="list-style-type: none"> Delen en vieren successen Periodiek inzicht geven in realisatie doelstellingen Delen lessons learned
Teamleden	
Aanspreekpunt: Werkgroep leden: Gerard Colpa (ROC Mondriaan) Arjen Ravesloot (GEJA) Evert Drewes (Duurzaam DH) Jan-Jaap van Os (Exasun) Gerard A. Meyer (ROC Mondriaan) <i>NB Gemeente DH wil ook.</i>	
Planning	
Start na de zomervakantie (augustus)	
Begrote kosten	
150.000 euro op jaarbasis (inzet 0.8 FTE + materiaal & bijeenkomsten)	



Thema: organiseren leermeesterschap 1/2

Om de nieuwe medewerkers binnen de energietransitie een 'zachte' landing te geven en snel productief in te zetten is goede begeleiding door de werkgevers of derden een vereiste



Organiseren leermeesterschap

In de huidige arbeidsmarkt is het voor werkgevers in de energiebranche een uitdaging om goede medewerkers te vinden: er is volop werk, er zijn veel beschikbare vacatures en weinig (opgeleid, direct inzetbaar) personeel. Het is daardoor nog een grotere uitdaging om voldoende uitvoeringscapaciteit te organiseren voor de uitvoering van de energietransitie. Werkgevers zullen daarom een nieuwe strategie moeten volgen om de vacatures te vullen. Om snel nieuwe medewerkers productief in te kunnen zetten en op het vereiste kennisniveau te laten komen is goede begeleiding noodzakelijk. Zowel schoolverlaters als zij-instromers (intersectorale mobiliteit, werkloos werkzoekenden) hebben deze begeleiding hard nodig en daar is in de huidige situatie nauwelijks tijd en capaciteit bij de werkgevers voor beschikbaar.

Het voorstel is om (deeltijd)leermeesters in te zetten en op te leiden om de nieuwe werknemers te begeleiden, te trainen en te coachen. Deze leermeesters kunnen intern worden georganiseerd; ervaren medewerkers met de juiste set aan competenties, voor het begeleiden en trainen van nieuwe medewerkers, worden opgeleid tot leermeester. Of leermeesters worden extern georganiseerd: het onderwijs levert een leermeester die inzetbaar is bij meerdere bedrijven.

Van belang is:

- Dat reeds bestaande initiatieven en samenwerkingen worden onderzocht (tevens op opschaalbaarheid) en worden gedeeld
- Dat de financieringsmogelijkheden voor de opleiding en inzet bij werkgevers worden onderzocht
- Er een competentieprofiel voor een leermeester wordt ontwikkeld
- Er een opleidingsplan en curriculum voor het leermeesterschap wordt ontwikkeld



Thema: Organiseren leermeesterschap 2/2

Om de nieuwe medewerkers binnen de energietransitie een 'zachte' landing te geven is goede begeleiding een vereiste

Doel	
Het organiseren en opleiden van leermeesters om de nieuwe werknemers te begeleiden, te trainen en te coachen.	
Quick wins	Afgesproken acties
	<ul style="list-style-type: none"> Onderzoeken of er reeds een opleiding tot leermeester of overige gerelateerde initiatieven bestaan, onderzoek doen naar opschaalbaarheid en delen binnen community Onderzoeken welke doelgroep (en aantallen) mogelijk/geschikt is voor leermeesterschap
Samenwerking	<ul style="list-style-type: none"> Onderzoeken samenwerking met reeds bestaande energietransitie initiatieven: <ul style="list-style-type: none"> Kennis en praktijkcentrum energietransitie (KPE) van het ROC Mondriaan Duurzaam Den Haag - Buurtwerkplaats Ambachtshuis Onderzoeken toepasbaarheid inzet 'the service concept', om door het gebruik van Augmented Reality technologie het perspectief op leren en werken effectief te laten lopen
Voorwaarden	<ul style="list-style-type: none"> Onderzoeken financieringsmogelijkheden ontwikkeling opleiding en curriculum leermeesterschap Onderzoeken financieringsmogelijkheden ondersteuning leermeesterschap voor MKB ondernemingen Opstellen implementatieplan leermeester bij MKB organisaties
Profiel	<ul style="list-style-type: none"> Opstellen competentieprofiel leermeester MKB binnen de energietransitie. Hierbij is ook 'oog' voor de zachte coaching kant Opstellen 'witte vlekken' analyse huidig beroepsprofiel ervaren medewerkers (toekomstige leermeester) vs competentieprofiel leermeester binnen energietransitie (o.b.v. skills) en doelgroepen onderscheiden
Opleiding	<ul style="list-style-type: none"> Inrichten van een centraal punt waar onderwijsinstellingen en ondernemingen aan elkaar te koppelen en kennis over te dragen. (inclusief begeleiding van studenten, stagiairs, docenten en werknemers inrichten en oppakken.) Opstellen opleidingsplan en curriculum leermeester (opleiding/modulair programma/cursussen/deeltijd opleidingen) o.b.v. witte vlekken analyse
Teamleden	
Aanspreekpunt: Margriet Lautenschütz (PBT) Werkgroep leden: <ul style="list-style-type: none"> Marja Pelzer (Gem. Den Haag) Sander Peters (Menskracht) Wilbert Burger-Feenstra Rick Boelkens (Haag Wonen) Marcel Pleijsier (Festo) + aanvullen met Mondriaan 	
Planning	
Start na de zomervakantie (augustus)	
Begrote kosten	
500K euro op jaarbasis Inzet FTE's (opleiden leermeesters en R&D opleiding)	



Den Haag



Menskracht 7

Thema: Verbeteren imago/beroepsbeeld 1/2

Door het imago en beroepsbeeld van de technieksector te verbeteren is er meer animo om te werken binnen de energietransitie in MRDH



Verbeteren imago/beroepsbeeld

Jarenlang heeft de techniekbranche te weinig aantrekkingskracht gehad onder jongeren. Dit heeft er toe geleid dat er in de techniek een vergrijzing is opgetreden en er een te kort aan personeel is ontstaan. Er zijn reeds verschillende campagnes gestart om werken binnen de techniek een positief imago te geven, maar geeft nog onvoldoende resultaat. Het vak wordt steeds breder maar tegelijkertijd specialistischer en staat voor innovatieve en spannende uitdagingen op het gebied van energietransitie en digitalisering. De ervaren medewerkers zijn voor MKB ondernemingen zeer waardevol omdat ze over praktijkkennis beschikken en goed weten hoe ze technisch werk efficiënt moeten uitvoeren. Nieuwe 'aanwas' is nodig om deze kennis over te dragen en voldoende uitvoeringscapaciteit te creëren voor de uitvoering van de energietransitie en een duurzame verbinding te realiseren. Daarom is het wenselijk middelbare scholieren en hun ouders enthousiast te krijgen voor het werken binnen de techniekbranche en de huidige beroepsbevolking een positief beroepsbeeld te geven. Belangrijk hierbij is om hier een 'Haags sausje' over te gieten: oftewel de communicatiecampagne te richten op Haagse werkgevers, Haagse werknemers en Haagse studenten die werken en leren in de techniek.

Van belang is:

- Publieke bewustwording van het nood en belang van deze skills in de groene economie (creëren enthousiasme maatschappelijke bijdrage)
- Prikkel voor ontwikkeling van deze skillset bij mensen en het aanbieden van groeimogelijkheden op de werkplek (in verband met thema: *Organiseren leermeesterschap*) "Wanneer je dit leert kun je dat".
- Het definiëren van potentiële carrières die gepromoot kunnen worden
- Bepalen van doelgroepen: wie zijn de (potentiële) werknemers die meest geschikt voor deze sector zijn?
- Lopende initiatieven definiëren en aansluiten
- Inzicht in mogelijke beperkingen voor werken binnen de energietransitie (zoals arbeidsvoorwaarden)
- Communicatieplan opstellen gericht op de Haagse regio.

Thema: Verbeteren imago/beroepsbeeld 2/2

Door het imago en beroepsbeeld van de technieksector te verbeteren is er meer animo om te werken binnen de energietransitie in MRDH

Doel	
Het verbeteren van het imago en beroepsbeeld van de techniekbranche t.b.v. de energietransitie binnen de MRDH.	
Afgesproken acties	
Quick wins	<ul style="list-style-type: none"> • Verbinden Energy game Eneco aan regionale careerdag VMBO/MBO en als introductie bij het ROC met als doel studenten en scholieren te informeren over (en enthousiasmeren voor) de energietransitie • Inventariseren wat wordt al gedaan – welke initiatieven lopen er die gericht op het verbeteren van de beroepsbeeld? • Analyseren wat zijn de mogelijke beperkingen zijn voor werken in de energiesector qua arbeidsvoorwaarden • Bepalen top 40 organisaties die werk hebben aan de energietransitie • Uitbreiden werkgroep vanuit eigen netwerk
	<ul style="list-style-type: none"> • Het definiëren van potentiële carrières (vanuit top 40 organisaties die werk hebben aan de energietransitie) die gepromoot kunnen worden • Bepalen van doelgroepen: wie zijn de werknemers die meest geschikt voor de energiesector zijn? • Ontwikkelen communicatie boodschap t.b.v. imago en beroepsbeeld verbetering (o.a. zij-instromers en vrouwen in de techniek), waarbij ook aandacht is voor: ervaring en het leveren van een bijdrage aan de maatschappij en de carrière ontwikkelingspotentieel • Aanwijzen en uitwerken ambassadeurschap: de nieuwe generatie in de techniek (man vs vrouw, jongere generatie, stathouders, zij-instromers) • Opstellen communicatie implementatieplan (i.s.m. afdeling communicatie gemeente Den Haag): verzamelen en ontwikkelen promotiemateriaal energietransitie, communicatiekalender en toegang tot (social)media
	<ul style="list-style-type: none"> • Opstellen actieplan samenwerking opleidingsinstituten en bedrijfsleven (bij de top 40 organisaties die werk hebben aan de energietransitie): <ul style="list-style-type: none"> • organiseren gastcolleges • Snuffelstages • Leerwerkplekken • schooluitjes om techniek ` te ervaren` • Financiële bonussen en prijsvragen
Zenden communicatie	
Ontvangen communicatie	
Werkgroep	
Aanspreekpunt:	Mogelijk OTIB
Werkgroep leden:	Janke Westerhuis Wilma Verhoeks (Mondriaan) Liesbeth Siesling (ENEKO) Monique (gem. Delft)
Planning	
Communicatie en PR plan < 3 maanden gereed	
Begrote kosten	
250 K euro op jaarbasis	

Thema: Bevorderen van de zij-instroom 1/2

De doelgroep zij-instromers is een belangrijk potentieel om aan de slag te gaan in de energietransitie



Bevorderen van de zij-instroom

Technologisering en digitalisering hebben een forse impact op de arbeidsmarkt. Daarbij is er een toenemende flexibilisering van werk en een groeiende werkonzekerheid. Deze ontwikkelingen treffen vooral de lager- en middelbaar opgeleiden. Grote groepen werkenden binnen krimpsectoren (zoals administratieve en financiële functies), die boventallig dreigen te worden hebben niet de juiste competenties om een (nieuwe) baan te vinden in de groeisectoren van de toekomst. Langdurige werkloosheid en ontslag dreigt voor hen. Het doel is om intersectorale mobiliteit (werk naar werk) te bevorderen en daarmee het aanbod te vergroten van gekwalificeerd personeel voor bedrijven in de techniek en specifiek voor de energietransitie. Onder zij-instromers verstaan we ook de groep van mensen die nu zonder werk zitten en gemotiveerd zijn om weer aan het werk te gaan.

Van belang is:

- Afspraken omtrent inzetbaarheid zij-instromers voor werkgevers en toekomstige werknemers te maken en vast te leggen
- Analyse bestaande initiatieven binnen andere G5 gemeenten omtrent leven lang ontwikkelen t.b.v. ondersteuning zij-instromers (zoals het House of skills concept)
- Uitwerken randvoorwaarden: communicatie, opleiding en implementatie

Thema: Bevorderen van de zij-instroom 2/2

Om zij-instromers te binden aan de energietransitie dient deze doelgroep extra aandacht te krijgen

	Doel	
	Het bevorderen van intersectorale mobiliteit (werk naar werk) en daarmee het aanbod te vergroten van personeel voor bedrijven in de techniek en specifiek voor de energietransitie.	
Quick wins	Afgesproken acties	
	<ul style="list-style-type: none"> Delen documentatie binnen werkgroep: <ul style="list-style-type: none"> Panteia rapport Programmaplan gemeente Den Haag Overzicht beschikbare functieprofielen en opleidingsaanbod (modulair) Samenvatting 3^e werksessie Onderzoeken hoe de gemeente kan helpen met programmaorganisatie en financiering Onderzoeken governance en kennisinfrastructuur en financieringsmodellen leven lang ontwikkelen t.b.v. ondersteuning zij-instromers (zoals het House of skills concept) inclusief best-practises andere G5 gemeenten 	
Inventarisatie & analyse	<ul style="list-style-type: none"> Opstellen competentie- /functieprofielen generieke vacatures binnen de energietransitie (input van MKB ondernemingen) Analyse krimpsectoren / potentiële organisaties met uitstroom MRDH en daarmee doelgroep voor zij-instroom voor energietransitie Opstellen 'witte vlekken' analyse huidige beroepsprofiel zij-instromer vs nieuw functieprofiel binnen energietransitie (o.b.v. skills) en doelgroepen onderscheiden 	
	<ul style="list-style-type: none"> Opstellen opleidingsplan zij-instromers: curriculum opleiding/modulair programma/cursussen/deeltijd opleidingen Opstellen communicatieplan: hoe zij-instromers te bereiken en te motiveren (gebruik maken van thema: imago verbetering) Opstellen implementatieplan: bevordering zij-instromers (realiseren dat werkzoekenden en zij-instromers gerichte her- en bijscholingsmogelijkheden krijgen met baangarantie) en stimulans creëren bedrijfsleven om per organisatie minimaal 2 werkplekken per jaar in te vullen Afspraken vastleggen voor MKB ondernemers voor het aannemen van zij-instromers door gerichte afspraken met UWV en gemeente 	
Voorwaarden	Werkgroep	
	Aanspreekpunt:	Marja Pelzer (Gem. Den Haag)
	Werkgroep leden:	Deloitte Gert Jan van Ooijen (UWV) Cees Westdijk (IWNL) Simone Wortelboer (50DUS) Dirk de Wit (ISSO) Fred van Kesteren (OTIB) Wilco de Vries (Tempo Team)
	Planning	
	Parallel laten lopen aan besluitvorming gemeente DH	Zij-instroom is belangrijke ambitie / plan van de gemeente DH
	Begrote kosten	
	> 1 M op jaarbasis	



Den Haag



tempo team



50DUS



Omdat opleiden werkt!



Synnoledge

Conclusies

Conclusies te starten activiteiten

Thema: Bouwen community rondom energietransitie 2/2
 Het bouwen van een community rondom de energietransitie kan gezamenlijk invulling worden gegeven aan de opgave





Eerst moet de basis van de community op orde worden gebracht (inrichting governance / bepaling doelstellingen / resultaten en planning) alvorens de community kan worden uitgebreid en verder worden versterkt.

Nu al is een grote behoefte om elkaar beter te leren kennen om verder te gaan samenwerken voor langere termijn. Organiserend vermogen om dit te borgen ontbreekt nu en is hard nodig om samenwerking te versterken en tot echte resultaten te komen.

Thema: Organiseren leermeesterschap 2/2
 Het organiseren van de nieuwe medewerkers binnen de energietransitie een 'zachte' landing te geven is goede begeleiding een vereiste





Om het leermeesterschap in te richten dienen de huidige initiatieven en samenwerkingsmogelijkheden te worden onderzocht (tevens op opschaalbaarheid) en dienen de randvoorwaarden helder te zijn (zoals financieringsmogelijkheden). Er kan snel gestart worden want het draagvlak om hier mee te beginnen is groot.

Thema: Verbeteren imago/beroepsbeeld
 Het imago en beroepsbeeld van de technieksector te verbeteren is er meer animo om te werken binnen de energietransitie in MRDH





Door het imago en beroepsbeeld van de technieksector te verbeteren is er meer animo om te werken binnen de energietransitie. De focus dient daarom te liggen op het 'Haagse' door Haagse werkgevers en werkenden en ambassadeurs het podium te bieden. We gaan niets opnieuw doen gezien de grote aandacht al voor werken en leren in de techniek. We geven deze aanpak echter wel een Haagse saus.

Thema: Bevorderen van de zij-instroom 2/2
 Om zij-instromers te binden aan de energietransitie dient deze doelgroep extra aandacht te krijgen





Om zij-instromers te binden aan de energietransitie, dient deze doelgroep extra aandacht te krijgen. Hier ligt de grote potentie om de vacatures te kunnen vervullen.

Andere G5 gemeenten gaan hier ook mee aan de slag. Best practises zijn al beschikbaar.

Hier ligt ook al een basisplan voor klaar vanuit de gemeente Den Haag (De Haagse Skilssagenda).

Lopende initiatieven

Aanbod van initiatieven is groot; focus en integreer

Samenhang met de volgende initiatieven:



<p>1</p> <p>Beleidsplannen gemeente Den Haag</p> <p>PvA van de gemeente Den Haag met overlappende activiteiten t.o.v. onderhavig PvA onder de vlag van het programmabureau Energietransitie</p>	<p>2</p> <p>Haagse Skillsagenda</p> <p>Besluitvorming op korte termijn, van werk naar werk trajecten met focus op energietransitie</p>	<p>3</p> <p>Buurtwerkplaats</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Opleiding, begeleiding en werk rond de energietransitie voor bewoners van bepaalde buurten ▪ Locatie zelf energiepositief gemaakt door bewoners ▪ Gevraagde investering aan Gem. DH ▪ Ontwikkelfase 	<p>4</p> <p>ESF-EFRO</p> <p>Subsidieaanvraag gemeente Den Haag nog te starten</p>	<p>5</p> <p>KPE Project</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Kennis ontsluiten (Haagse HS) ▪ Ontwikkelen van modulair innovatief onderwijsprogramma Energietransitie ▪ Gericht op studenten MBO, maar ook inzetbaar voor werkzoekenden en werkenden
--	---	--	---	--

Hoe te handelen?

- Ook vanuit brancheorganisaties, O&O fondsen en regionale samenwerkingsverbanden worden nog initiatieven georganiseerd. Er is dus heel veel aandacht voor het thema.
- Duidelijkheid voor de bedrijven is dus van groot belang anders kans op afhaken
- Wie is waarvan en waar kan ik terecht, wie is mijn aanspreekpunt voor welke vraag
- Kies een vraaggerichte benadering, vraag bedrijfsleven staat centraal, maak het overzicht
- Stimuleer geen concurrerende initiatieven
- Verleid de bedrijven naar het beste aanbod (inhoudelijk en financieel)
- Stimuleer bedrijven ook talent aan te nemen dat al enige tijd geen werk heeft gehad maar na opleidingstraject prima past
- Integreer initiatieven en borg een meerjarige programmaorganisatie
- Principe: meedoen door bedrijven betekent voor hen beste toegang tot talent en business in de Haagse energietransitie

Randvoorwaarden uitvoering thema's

Voorstel

Organisatie



- Bouw geen nieuwe organisatie voor de uitvoering van het PvA. Houd wel de werkgroepen in stand en breid deze uit.
 - Beleg de thema's bij de reeds aanwezige projectorganisaties die de thema's al in hun ambitie hebben of zullen krijgen
 - En die directe business contacten hebben met de bedrijven;
-
- Het KPE consortium van het Mondriaan, de Haagse Hogeschool en het bedrijfsleven staat al en groeit. Laat het bedrijfsleven mede sturing geven aan de richting en inrichting van de alle activiteiten rondom scholing & werkgelegenheid. Organiseer een hecht samenwerkingsverband tussen dit consortium en de gemeente Den Haag en zorg voor voldoende organiserend vermogen voor het borgen van alle thema's van onderhavig PvA. De gemeente heeft al een communicatie- en marketinggroep vanuit het programmabureau Energietransitie. Laat de gemeente dit thema oppakken met support van de partners uit het bedrijfsleven en het onderwijs.

Planning



- Breng de komende maanden de activiteiten van dit PvA onder bij de al lopende projectorganisaties en voer de acties uit genoemd bij de thema's en maak de betrokken organisaties partner van de lopende initiatieven. In 2019 zijn alle acties geborgd binnen de lopende projecten.

Kosten op jaarbasis



- | | |
|---------------------|---------------------------|
| • Organisatie 200K€ | Financiering totaal door: |
| • Thema 1 - 150K€ | Overheden |
| • Thema 2 - 500K€ | EFRO/ESF |
| • Thema 3 - 250K€ | Bedrijfsleven - O&O |
| • Thema 4 - >1M€ | Onderwijs |

Afspraken over borging van de activiteiten

Er zijn verschillende trekkers voor de verschillende activiteiten

Situatie

Het is goed om te beseffen is dat er eind 2018 tal van verschillende organisaties in Den Haag e.o. actief zijn op het thema 'scholing & werkgelegenheid in de energietransitie'. Van maatschappelijke organisaties, brancheorganisaties, lokale overheden tot clusters van bedrijven en kennisinstellingen. Met kleine initiatieven op wijkniveau tot regionale projecten op brancheniveau of gericht op speciale doelgroepen.

Het Kennis- en Praktijkcentrum Energietransitie (KPE) en de gemeente Den Haag met het programmabureau energietransitie met een aantal robuuste initiatieven op het gebied van scholing & werkgelegenheid, zijn momenteel de twee belangrijkste organisaties (met haar partners) in de regio waar onderwijs, bedrijfsleven en overheden elkaar echt ontmoeten op dit thema en waar resultaten (kunnen) worden geboekt. Zij hebben ook sterke ambities op het realiseren van de 4 onderwerpen waar in de 3 bijeenkomsten van de Economic Board over is gesproken. Zij zijn belangrijke faciliterende organisaties en leverancier van kennis, faciliteiten en eventueel middelen maar het 'echte werk' zal door bedrijven gedaan moeten worden; bedrijven zullen werkzoekenden en werkenden moeten werven, begeleiden en om-, her- en bijscholen. Goed is om te zien dat het bedrijfsleven goed is aangesloten bij de initiatieven van beide organisaties.



Gesprekken over borging

Najaar 2018 hebben verschillende gesprekken plaatsgevonden met het ROC Mondriaan, Menskracht7 en de gemeente Den Haag over de borging van de verschillende thema's en activiteiten die in de bijeenkomsten van de Economic Board waren geprioriteerd. Het ging dan met name om het leveren van organisatiekracht en het invullen van de regie- en communicatiefunctie door overheid en onderwijs. Deze functies zijn vaak lastig onder te brengen bij een enkel bedrijf of groep van bedrijven.

Vermeldenswaardig is dat parallel aan deze gesprekken de gemeente, het bedrijfsleven en het onderwijs het initiatief hebben genomen voor de oprichting van de Energieacademie in Den Haag die in 2019 live gaat. Deze academie heeft als centraal doel 900 mensen in 4 jaar te laten uitstromen naar werk in de energietransitie. Het bedrijfsleven speelt een centrale rol in dit project. Voor dit project wordt EU subsidie aanvraag (ESF/EFRO). Daarnaast is vanuit de gemeente Den Haag ook het 'plus 500 banen' initiatief gelanceerd dat relevant is voor bedrijven die op zoek zijn naar nieuw talent.

Op de volgende slide worden de trekkers per thema benoemd. We hebben geprobeerd de wensen vanuit de bijeenkomsten van de Economic Board zo veel mogelijk te beleggen bij bestaande initiatieven.

De trekkers per onderwerpen: wie zijn uw contactpersonen?



Bouwen community rondom energietransitie

Aanspreekpunt: Marja Pelzer – gemeente Den Haag via marja.pelzer@denhaag.nl
 Zij doet dit in nauwe samenwerking met de het ROC Mondriaan i.c. het kennisnetwerk van het KPE initiatief. U kunt zich bij haar aanmelden indien u deel wilt uit maken van de community en deel wilt nemen aan scholing & arbeidsmarktprojecten op het gebied van energietransitie. De gemeente zal ook op een (nog te bouwen) projectwebsite hier aandacht aan geven. Voor vragen over het KPE project en het kennisnetwerk kunt u contact opnemen met g.meyer@rocmondriaan.nl. zie ook: <https://techniekict.rocmondriaan.nl/energietransitie/over-kennis-en-praktijkcentrum-energietransitie>.



Organiseren leermeesterschap binnen bedrijven

Aanspreekpunt: Marja Pelzer - gemeente Den Haag via marja.pelzer@denhaag.nl
 Voor dit onderwerp is inmiddels ook een subsidieaanvraag ingediend en gehonoreerd vanuit MKB-Idee. Tevens maakt dit onderwerp belangrijk onderdeel uit van de te starten Energieacademie in 2019. Wilt u meedoen in de Energieacademie of meer weten over de gehonoreerde subsidieaanvraag dan kunt u contact opnemen met Marja Pelzer.



Verbeteren imago & beroepsbeeld werken in de energietransitie

Aanspreekpunt: Janke Westerhuis – HA!-Tech via j.westerhuis@rocmondriaan.nl
 HA!-Tech (Techniekagenda Haaglanden) coördineert de verschillende acties op dit terrein. We verwijzen hierbij ook naar het nieuwe regionale matchingsplatform <https://hallo-werk.nl/> waar werkzoekenden zich kunnen oriënteren op beroepen en de werkgevers op beschikbaar talent. Bekijk ook: <https://techniekict.rocmondriaan.nl/ha-tech/> en meldt u aan om deel te nemen aan de projecten van de Techniekagenda..



Bevorderen van de zij-instroom

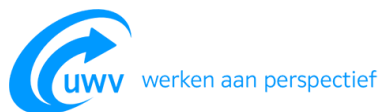
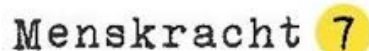
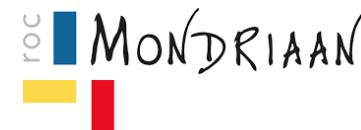
Verschillende organisaties houden zich momenteel bezig met dit thema: van de provincie Zuid Holland, de Economic Board Zuid Holland, de Opleidings- en Ontwikkelingsfondsen tot aan de gemeente Den Haag en de Energieacademie. Er is nog geen trekker benoemd. Meer informatie hierover volgt later. Tussentijds info via jstuiver@deloitte.nl en dave.van.ooijen@denhaag.nl. Ons advies is ook dat de Economic Board The Hague hierin positie inneemt om intersectorale mobiliteit in het Haagse bedrijfsleven op gang te brengen.

Bijlagen

Indruk aanwezigen partners – netwerk inmiddels veel groter > 150 organisaties



Den Haag



Heeft u vragen over dit inhoud van dit document
dan kunt u contact opnemen met
Johan Stuiver
director strategie & innovatie
jstuiver@deloitte.nl
06-53401173

Deloitte refers to one or more of Deloitte Touche Tohmatsu Limited, a UK private company limited by guarantee (“DTTL”), its network of member firms, and their related entities. DTTL and each of its member firms are legally separate and independent entities. DTTL (also referred to as “Deloitte Global”) does not provide services to clients. Please see www.deloitte.nl/about to learn more about our global network of member firms.

Deloitte provides audit & assurance, consulting, financial advisory, risk advisory, tax and related services to public and private clients spanning multiple industries. Deloitte serves four out of five Fortune Global 500® companies through a globally connected network of member firms in more than 150 countries and territories bringing world-class capabilities, insights and service to address clients’ most complex business challenges. To learn more about how Deloitte’s approximately 264,000 professionals make an impact that matters, please connect with us on Facebook, LinkedIn, or Twitter.

This communication contains general information only, and none of Deloitte Touche Tohmatsu Limited, its member firms, or their related entities (collectively, the “Deloitte network”) is, by means of this communication, rendering professional advice or services. Before making any decision or taking any action that may affect your finances or your business, you should consult a qualified professional adviser. No entity in the Deloitte network shall be responsible for any loss whatsoever sustained by any person who relies on this communication.