



Den Haag

Sectorplan

Bouw&Techniek / **Energietransitie**

Onderdeel van Werkoffensief +500





Ruim 22.000 mensen ontvangen langdurig een bijstandsuitkering. Daarnaast kampen veel bedrijven met een enorm tekort aan arbeidskrachten. De gemeente Den Haag gaat samen met de bedrijven, onderwijs- en kennisinstellingen en andere belanghebbenden in de regio deze mismatch aanpakken! Met het Werkoffensief +500 helpt de gemeente Den Haag mensen vanuit de bijstand sneller aan het werk. Samen met de sectoren Bouw & Techniek/Energietransitie, Transport & (agro) Logistiek, Horeca en Zorg heeft het Werkoffensief +500 plannen ontwikkeld waarmee we kansen op een baan of opleiding binnen deze sectoren vergroten voor mensen die dat nodig hebben.

Dit is het sectorplan Bouw & Techniek/Energietransitie. Een belangrijk en omvangrijk plan waar u uw bijdrage aan levert of binnenkort gaat leveren. Wij zijn hier als gemeente Den Haag heel blij mee. Met deze intensieve samenwerking bieden we ontwikkelkansen voor mensen die wel een duwtje in de rug kunnen gebruiken, helpen we in gezamenlijkheid het personeelstekort in de regio terug te dringen en dragen we bij aan een financieel gezondere en socialere stad. Doelen waar we gezamenlijk onze schouders onder zetten. Daar mogen we trots op zijn!

Den Haag, 2019

Rachid Guernaoui
Wethouder Financiën, Integratie, Stadsdelen en Werkgelegenheid



VREDE EN RECHT

Den Haag

Stadhuis

Inhoud

Deel 1: Sectorplan 7

Deel 2: Sectordeal 13

Deel 3: Werkakkoorden 17



Sectorplan

Bouw&Techniek / **Energietransitie**

1. Inleiding

In het coalitieakkoord 'Den Haag, Stad van Kansen en Ambities' heeft de gemeente Den Haag de ambitie gesteld om jaarlijks 500 mensen extra uit de bijstand aan het werk te helpen, bovenop de reguliere opgave van het Werkgeversservicepunt (WSP) om jaarlijks 4.000 mensen naar school of werk te begeleiden. Om deze ambitie waar te maken is het actieplan van het Werkoffensief +500 opgesteld.

Daarnaast heeft Den Haag zich ten doel gesteld om in 2030 klimaatneutraal te zijn. De investeringen in de duurzame energietechnologieën leiden op korte termijn tot meer werkgelegenheid in bouw, techniek, circulaire economie en mobiliteitssector. Er worden in totaal circa 5.000 nieuwe banen verwacht, zoals tegelzetters, kozijnenbouwers, zonnepanelenmonteurs, warmtepompinstallateurs en oogstmedewerkers (circulaire bouw). Deze extra banen komen naast het momenteel bestaande tekort aan personeel in de bouw- en installatiebranche.

Daar tegenover staat dat er in Den Haag 45.000 werkzoekenden zijn, waarvan 22.000 langdurig bijstandsgerechtigd. Tevens worden circa 100.000 werkenden bedreigd met baanverlies door automatisering en robotisering.

De vraag naar werk en het aanbod van werkzoekenden binnen de sector sluiten om meerdere redenen niet aan.

Met werkgevers, andere belanghebbenden en de gemeente Den Haag gaan we de komende jaren met deze mismatch aan de slag.



2. De aanpak

Uitdaging

Van de niet-werkende beroepsbevolking van 45.000 inwoners in Den Haag, waarvan 27.000 uitkeringsgerechtigd en 18.000 niet-uitkeringsgerechtigd, heeft 70% geen opleiding gevolgd op startkwalificatieniveau. De groep werknemers in de krimpsectoren heeft een opleiding gevolgd die niet aansluit bij de groeisectoren bouw en techniek.

Concreet betekent dit een mismatch (zowel kwalitatief als kwantitatief) tussen vraag en aanbod en dus een toename van het tekort aan personeel in deze branche. De uitdaging is om de afstand te verkleinen tussen werkzoekenden en werkgevers zodat werkgevers voldoende personeel en werkzoekenden een baan hebben.

Uitgangspunten

In de periode 2019 tot en met 2022 gaan we als bedrijfsleven, vakopleiders en onderwijsinstellingen, gemeente en UWV, brancheorganisaties, koepelorganisaties, vakbonden en andere relevante partners in gezamenlijkheid aan de slag om de mismatch tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt binnen de sector Bouw & Techniek/Energietransitie (BT/ET) aan te pakken. Dit doen we door samen op te trekken in het aantrekken (stimuleren), (praktijkgericht) opleiden en –waar nodig- begeleiden van kandidaten die vervolgens duurzaam aan het werk gaan bij bedrijven. Knelpunten in dit proces pakken we in gezamenlijkheid op.

Het uitgangspunt is commitment en wederkerigheid: Alle betrokken partijen verbinden zich aan de gezamenlijke opgave en leveren een bijdrage. Met branche- en koepelorganisaties, onderwijs- en kennisinstellingen en andere belanghebbenden tekenen we de sectordeal waarin we afspreken om met elkaar de mismatch in de sector aan te pakken. Met een aantal partijen worden concrete afspraken over hun bijdrage vastgelegd in samenwerkingsovereenkomsten. Met werkgevers maken we vervolgens concrete afspraken over banen die we vastleggen in afzonderlijke werkakkoorden.

Doelstelling

De hoofddoelstelling van het sectorplan is een betere aansluiting van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt van de sector BT/ET. Binnen het plan staan vier doelen centraal:

1. Van werkzoekend -naar-werk (aanpak +500):
 - a. Werkgelegenheid creëren voor mensen die (langdurig) in de bijstand zitten.
2. Van school-naar werk:
 - a. Werkgelegenheid creëren voor jongeren en schoolverlaters die de arbeidsmarkt gaan betreden.
 - b. Het stimuleren van instroom van scholieren in het techniekonderwijs.
3. Van werk-naar-werk:
 - a. Omscholen van mensen die nu in krimpsectoren werkzaam zijn om instroom in een uitkering te voorkomen.
 - b. Duurzame inzetbaarheid van oudere werknemers stimuleren en faciliteren.
4. Het creëren van een aantrekkelijk en innovatief vestigingsklimaat voor startups en scale-ups rondom duurzaamheid.
 - b. Het werkfit maken van bijstandsgerechtigden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.
 - c. Werkgelegenheid creëren voor niet-uitkeringsgerechtigden;



Oplossing en aanpak

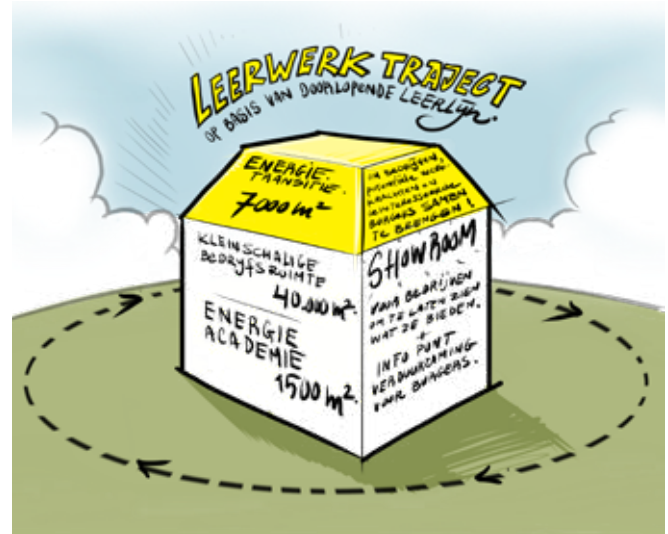
Het sectorplan is erop gericht de afstand tussen werkgever en werknemer te verkleinen. De basis van de aanpak is dat gemeente, kennisinstellingen en het bedrijfsleven samen praktijkgericht opleiden. Activiteiten, gericht op ontwikkelen, begeleiden en stimuleren, bevinden zich zowel aan de werkgevers- als aan de werknemerskant:

1. Aan de werkgeverskant:

- Functiecreatie inzetten om functies geschikt te maken voor het lager geschoold personeel;
- Een doorlopende leerlijn opzetten (die start op mbo-o niveau);
- Ontzorging van werkgevers op vlakken van financiën, begeleiding en risicobeperking;
- Randvoorwaarden creëren (bijvoorbeeld op het gebied van het Veiligheid, Gezondheid en Milieu (VGM) en Checklist Aannemers (VCA)-certificaat (voor sommige mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt is het nodig een minder schoolse leermethode voor het VCA-certificaat aan te bieden, zonder af te doen aan de eisen die aan het behalen van certificaat worden gesteld).

2. Aan de werknemerskant:

- In samenspraak met cao-partijen inzetten op sectorpromotie om mensen te interesseren voor de sector;
- Mensen praktijkgericht opleiden op werkvloer met behulp van leermeesters;
- Opleidingen laten aansluiten bij de vervolgopleiding door te werken met mbo certificaten en praktijkverklaringen in het Middelbaar Beroeps Onderwijs (MBO);
- Mensen begeleiden in hun persoonlijke leefgebieden (werkfit maken) gedurende hele traject tot een jaar na startdatum van hun baan.



In de (landelijke) sectoren bouw en techniek maken sociale partners landelijk afspraken die ook voor de stad Den Haag gelden. Dat gaat om arbeidsvoorwaarden, duurzame inzetbaarheid, veiligheid en sectoraal arbeidsmarktbeleid. Als bij de uitvoering van de afspraken van de sectordeale kwesties opduiken die betrekking hebben op die afspraken, worden die besproken in een stuurgroep waarin naast de gemeente ook werkgeversorganisaties en bonden zitting hebben. Gesignaleerde vraagstukken worden indien nodig namens de stuurgroep voorgelegd aan sectorale sociale partners.

De basis van de aanpak is een doorlopende leerlijn van praktijkleren op basisniveau via scholing tot uitstroom naar werk.

Strategie

De aanpak van het sectorplan wordt gekenmerkt door het 'van buiten naar binnen' werken, ideeën voor projecten worden door de werkgevers gemaakt en door de gemeente ondersteund (effectuation). De werkgevers/bedrijven zijn de belangrijkste trekkers en worden gestimuleerd om wensen en ideeën voor projecten te leveren én daar dan ook zelf aan bij te dragen.

De uitwerking van deze projecten is gericht op co-creatie: dat wil zeggen dat het concept dient als kader voor allerlei projecten en voorstellen die door partners (werkgevers, maar ook wijkorganisaties en buurtinitiatieven) worden voorgesteld. Projecten die leiden tot meer duurzaamheid en meer betaalde werkgelegenheid (onder meer uitstroom uit de bijstand), worden gefaciliteerd door de gemeente.

De rol van de overheid is die van aanjager, facilitator en verbinder: het aanjagen van nieuwe propositities, nieuwe producten, stimuleren van nieuwe bedrijvigheid in de regio en het stimuleren van de opdrachten door particulieren en organisaties om te verduurzamen.

Een belangrijk onderdeel van de aanpak is een vernieuwde Social Return on Investment (SROI)-aanpak waarbij opdrachtnemers van de gemeente met een SROI-verplichting gestimuleerd worden om samen met de gemeente en overige partners een plan op te stellen waarmee wordt bijgedragen aan de maatschappelijke opgave van de gemeente om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt te re-integreren in maatschappij en werk.

Rolverdeling

Zowel binnen als buiten de gemeente zijn diverse initiatieven ontwikkeld om onderwijs en arbeidsmarkt beter op elkaar aan te laten sluiten in relatie tot de veranderende economie en maatschappij. Het is van belang dat dubbelingen zoveel als mogelijk worden voorkomen en de samenwerking wordt gezocht met de diverse initiatieven zoals Roadmap Next Economy (RNE), Sterk Techniek Onderwijs / Techniekpact, het project Energietransitie en werkgelegenheid van Economic Board Den Haag, de Human Capital agenda van Economic Board Zuid-Holland en Perspectief op Werk. Zo sluit de sectordeal aan bij het protocol "verdringing op de arbeidsmarkt" van de arbeidsmarktregio Haaglanden en de

Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV). Met het FNV worden daarnaast de mogelijkheden om tot een Regionaal Transitiefonds te komen onderzocht, waarin overheden en sectoren (O&O-fondsen) middelen bundelen om scholings- en ontwikkelingsmogelijkheden voor werknemers en uitkeringsgerechtigden te verbeteren. Ook kan deze sectordeal en met name de concretisering via de Energieacademie gezien worden als een praktische toepassing van het Kennis- en Praktijkcentrum Energietransitie (KPE) van ROC Mondriaan én als een concrete invulling van de intentieverklaring 'Mensen maken de transitie' waaraan door meer dan twintig landelijke partijen uit bedrijfsleven, overheid, onderwijs en vakbonden wordt gewerkt. Zij gaan samenwerken om te zorgen dat er genoeg vakkrachten zijn voor de verduurzaming van woonwijken.

Deze samenwerking moet ook leiden tot technologische vernieuwing en een steeds slimmere aanpak en duurzame arbeidsplaatsen.

3. De Energieacademie als middel

Een van de eerste en voornaamste initiatieven in de sectordeal, aangedragen door het technisch Midden- en Kleinbedrijf (MKB) in de stad, is de Energieacademie: dit is een vakschool voor het technisch (MKB) bedrijfsleven. In dit project komen de uitgangspunten samen: Bedrijfsleven, onderwijs- en kennisinstellingen en werknemers worden bijeengebracht. Allerlei werkzoekenden –waaronder uitkeringsgerechtigden- maken op één fysieke plek kennis met de banen in de BT/ET en kunnen vervolgens op een laagdrempelige en praktijkgerichte manier een vak leren onder begeleiding van praktijkopleiders van erkende leerbedrijven. Zij kunnen op alle niveaus instromen en de opleiding wordt ten minste afgesloten met een mbo verklaring met als belangrijkste onderdeel een praktijkverklaring. Daarna stromen de kandidaten uit naar een betaalde baan, bij voorkeur in combinatie met een vervolgopleiding op MBO niveau 2 (zelfstandig vakman) bij één van de kennisinstellingen in de regio via een BBL-traject. Op deze manier dragen we bij aan een doorlopende leerlijn.

De Energieacademie levert een aanbod van opleidingen voor circa 20 verschillende beroepen, zoals tegelzetters, kozijnenbouwers, zonnepanelenmonteurs en warmtepompinstallateurs.

De Energieacademie biedt op een efficiënte manier begeleiding aan de kandidaten via praktijkopleiders én werkbegeleiders die daar op locatie aanwezig zijn. De praktijkbegeleiders leren de kandidaten de vakvaardigheden en de werkbegeleiders bieden individuele ondersteuning in de persoonlijke sfeer. Kandidaten krijgen –waar nodig- doorlopend begeleiding op een of meer levensgebieden zodat belemmeringen beheersbaar worden en

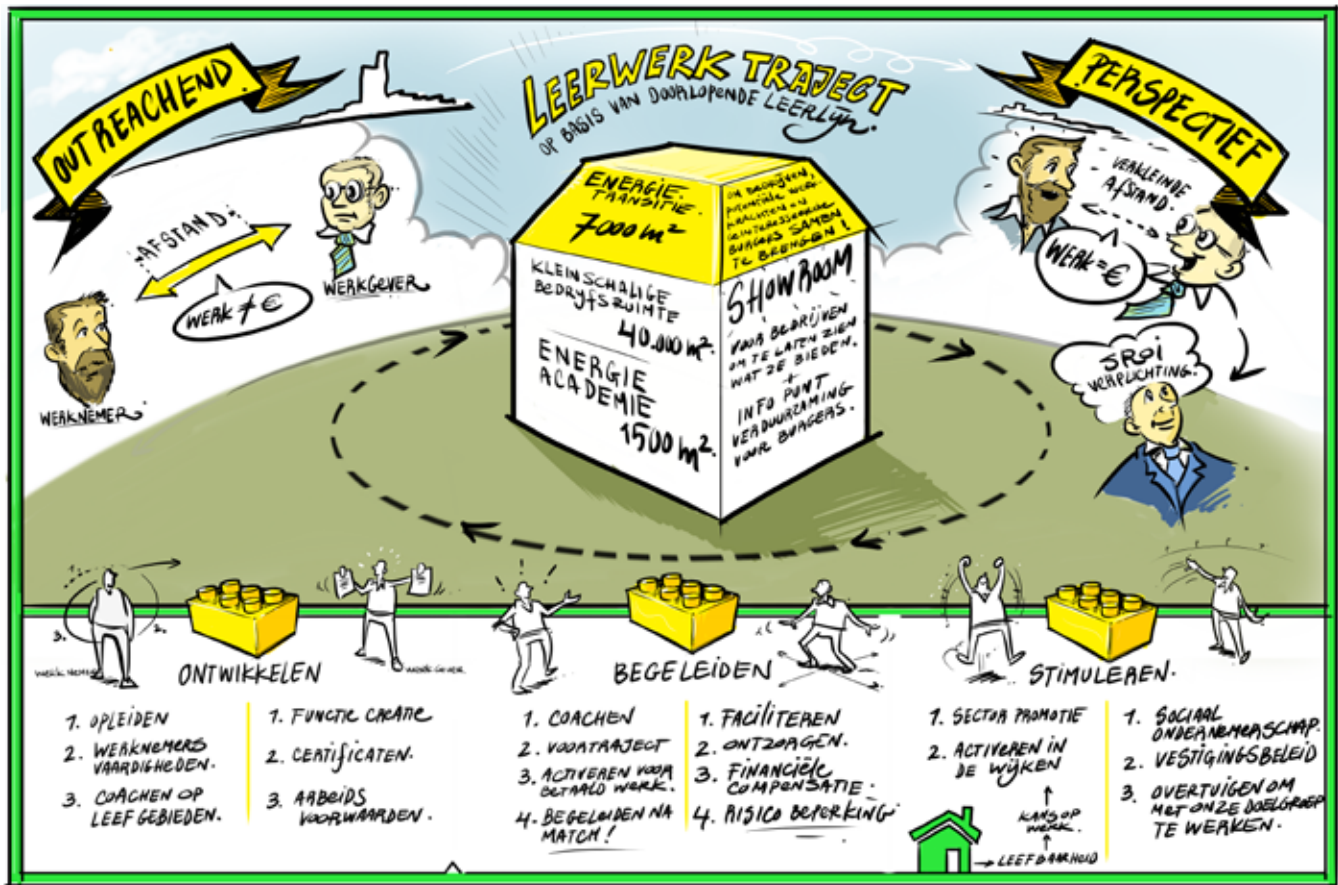
blijven.

Idealiter wordt de Energieacademie onderdeel van de EnergieHUB, waarin ook kleinschalige bedrijfsruimte en een showroom ondergebracht worden. Het geheel is dé plek geworden waar werkzoekenden, bedrijven en onderwijsinstellingen in de sector BT/ET elkaar vinden voor het opleiden, vinden van werk(nemers) en het (al dan niet in gezamenlijkheid) opdoen en uitwerken van innovatieve ideeën op het gebied van duurzaamheid.

De Energieacademie is een initiatief van de gemeente Den Haag, UWV, (praktijk)onderwijs en het bedrijfsleven.



4. Aanpak tussen werkgever en werknemer verkleinen



We werken de komende jaren nauw samen met de volgende partijen:

MKB Den Haag, VNO/NCW West, Techniek Nederland, Bouwend Nederland, Opleidings- en ontwikkelingsfonds voor het Technisch Installatie Bedrijf (OTIB), Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV), ROC Mondriaan/ KPE /Menskracht 7, Praktijkonderwijs Den Haag, InnovationQuarter/RNE, Belangenvereniging Zichtenburg-Kerketuinen-Dekkershoek (ZKD), Belangenvereniging Bedrijven Rijswijk (BBR), Stichting Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (S-BB), Economic Board Den Haag, Economic Board Zuid-Holland, FNV, Provincie Zuid-Holland, Aannemersfederatie Nederland Bouw en Infra (AFNL), Haagse Hogeschool en Ondernemend Nederland (ONL)..

Sectordeal

Bouw&Techniek / **Energietransitie**

- In de periode 2019 tot en met 2022 gaan we als bedrijfsleven, beroepsopleiders, gemeente, branche instituten, scholingsfondsen, koepelorganisaties, vakbonden en andere relevante partijen in gezamenlijkheid aan de slag om de mismatch tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt binnen de sector Bouw & techniek/Energietransitie (BT/ET) aan te pakken;
- Het uitgangspunt van deze deal is commitment en wederkerigheid en is gericht op co-creatie: alle betrokken partijen verbinden zich aan de gezamenlijke opgave en leveren daaraan een bijdrage;
- In separate werkakkoorden tussen de gemeente en afzonderlijke bedrijven worden specifieke afspraken gemaakt over deze banen. We gaan in 2019 aan de slag om met minimaal 70 bedrijven dergelijke afspraken te maken en breiden dit aantal uit tot 150 in 2 jaar;
- Opleidings- en kennisinstellingen spreken de intentie uit om in de periode 2019 tot en met 2022 hun scholingsaanbod op het gebied van BT/ET waar nodig aan te passen aan de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en bieden op maat gemaakte trajecten aan voor de doelgroep uitkeringsgerechtigden. De opleidingen worden ontwikkeld in overleg met S-BB en de betrokken sectoren en worden afgesloten met een door de sector erkend mbo-certificaat of MBO verklaring met praktijkverklaring. Zo richten we het begin van een doorlopende leerlijn in ten behoeve van duurzame uitstroom
- Andere belanghebbenden spreken de intentie uit om in de periode 2019 tot en met 2022 een bijdrage te leveren aan de aanpak van de mismatch tussen vraag en aanbod in de sector in de vorm van opleidingen, sectorpromotie, verbeteren of creëren van randvoorwaarden, kennis, ondersteuning, sponsoring of anderszins;
- We richten in gezamenlijkheid de Energieacademie in als startpunt voor werknemers en werkzoekenden in de sector BT/ET en leiden in drie jaar tijd 1850 deelnemers toe naar de oriëntatiefase, waarna circa 1300 kandidaten een werkontwikkeltraject volgen: een mbo certificaat route en de praktijkleerroute op maat voor één van de beroepen. 2/3 van deze kandidaten betreft bijstandsgerechtigden;
- Tijdens de opleidingsperiode worden kandidaten begeleid en opgeleid door praktijkopleiders;
- De gemeente zorgt voor een goede voorselectie en de kandidaten krijgen gedurende het traject begeleiding op persoonlijk vlak zodat belemmeringen beheersbaar of opgelost worden;
- De gemeente ondersteunt kandidaten bij het aanmaken van een Hallo Werk profiel zodat duidelijk wordt wie zij zijn, wat zij willen en wat zij kunnen en werkgevers uit de sector hen kunnen inschakelen;



- De Energieacademie start in een tijdelijke locatie, waar 5 opleidingen worden aangeboden: timmeren, monteren, metselen, ijzervlechten en tegelzetten. Zodra de permanente locatie duidelijk is wordt de Energieacademie verplaatst en wordt het aantal opleidingen uitgebreid naar circa 20 beroepen in 2 jaar tijd;
- Werkgevers ofwel bedrijven werkzaam in de sector zetten zich in de periode 2019 tot en met 2022 in om 900 vacatures te vullen, waarvan 600 met bijstandsgerechtigden. Functies worden geschikt gemaakt voor lager geschoold personeel, bijvoorbeeld door functiecreatie en jobcarving, en de baan wordt waar mogelijk gecombineerd met een BBL-traject (werken/leren);
- De Energieacademie heeft een Hoofdbestuur, bestaande uit private personen die zitting hebben op persoonlijke titel en binnen de regio Den Haag werkzaam zijn in het bankwezen, onderwijs, woningbouwcorporatie, werkgeversorganisatie en ondernemerswereld;
- De Raad van Advies houdt toezicht op de realisatie van het doel van de stichting, de maatschappelijke effecten, de financiële verslaglegging en al het andere wat noodzakelijk is voor het succesvol functioneren van de stichting. De Raad van Advies bestaat uit een vertegenwoordiging van de leden van de Energieacademie (werkgevers, onderwijs en overheden);
- In deze gremia wordt stilgestaan bij de successen en leerpunten en wordt de aanpak waar nodig bijgesteld. De bij de sectordeal betrokken partijen worden periodiek geïnformeerd over de voortgang;
- Daarnaast wordt een stuurgroep geformeerd waarin knelpunten met betrekking tot arbeidsvoorwaarden, duurzame inzetbaarheid, veiligheid en sectoraal arbeidsmarktbeleid besproken kunnen worden. Naast de gemeente hebben ook werkgeversorganisaties en bonden zitting. Gesignaleerde vraagstukken worden indien nodig namens de stuurgroep voorgelegd worden aan sectorale sociale partners;
- Het UWV tekent deze deal vanuit de betrokkenheid en samenwerking via de Energieacademie.

Branche- en koepelorganisaties, onderwijs- en kennisinstellingen en andere belanghebbenden die op 12 juni 2019 tekenen verklaren zich akkoord met bovengenoemde punten. Met het zetten van de handtekening geven zij aan de intentie te hebben om de afspraken uit deze sectordeal tot een succes te maken.



Werkakkoorden - Format

Werkakkoorden worden per bedrijf gespecificeerd. Onderstaand werkakkoord is een voorbeeld.

<NAAM BEDRIJF> hecht veel waarde aan maatschappelijke betrokkenheid en wil een voorbeeld zijn voor andere werkgevers in de branche. Daarom neemt zij de verantwoordelijkheid als het gaat om het realiseren van duurzame werkgelegenheid voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Met dit werkakkoord worden de afspraken in de sectordeal per bedrijf geëffectueerd.

Als vertegenwoordiger van <naam bedrijf> heb ik de volgende afspraken gemaakt (aankruisen en invullen wat van toepassing is):

- ☐ Wij stellen de beschikbare en passende vacatures beschikbaar voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt;
- ☐ Wij onderzoeken samen met de gemeente Den Haag welke taken er beschikbaar zijn en welke wij zouden kunnen laten uitvoeren door mensen met een (grote) afstand tot de arbeidsmarkt met als doel duurzame uitstroom richting de arbeidsmarkt;
- ☐ We onderschrijven de aanpak van toeleiding naar werk via praktijkleren op de werkvloer en via een doorlopende leerlijn;
- ☐ We selecteren jaarlijks <aantal> kandidaten uit de mbo certificaat route en de praktijkleerroute op maat;
- ☐ Na een succesvolle afronding van de mbo certificaat route en de praktijkleerroute ontvangen <aantal> kandidaten een arbeidscontract van minimaal 6 maanden;
- ☐ We bieden persoonlijke begeleiding voor de kandidaat en een vast aanspreekpunt voor de gemeente Den Haag;
- ☐ <eventuele andere afspraken>.

Contactgegevens:

De gemeente Den Haag biedt <naam bedrijf> het volgende:

- ☐ Rechtstreekse toegang tot kandidaten via de Energieacademie en Hallo Werk;
- ☐ Basisopleiding (in praktijk) voor alle kandidaten uit de Energieacademie die wordt afgesloten met mbo certificaten en praktijkverklaringen in het mbo;
- ☐ Persoonlijke begeleiding van de kandidaten gedurende de opleiding op de volgende vlakken:
de motivatie om te willen werken, persoonlijke hygiëne, een zekere mate van ontwikkelde werknemersvaardigheden zoals het op tijd komen, afspraken kunnen maken en nakomen en een voldoende beheersing van de Nederlandse taal;
- ☐ Wekelijks contact tijdens de mbo certificaat route en de praktijkleerroute op maat;
- ☐ Ondersteuning van uw bedrijf bij vraagstukken rondom de kandidaten vanuit de gemeente gedurende twee jaar na start van het arbeidscontract;
- ☐ Eén contactpersoon die als centraal aanspreekpunt voor de gemeente Den Haag fungeert;
- ☐ <eventuele andere afspraken>.

Contactgegevens: _____

Aldus overeengekomen op <DATUM> te Den Haag

<NAAM BEDRIJF>

Naam : _____

Functie : _____

Gemeente Den Haag

Naam : Rachid Guernaoui

Functie : Wethouder Financiën, Integratie,
Stadsdelen en Werkgelegenheid

Handtekening:

Handtekening:





Postadres: gemeente Den Haag | Postbus 12 600 | 2500 DJ Den Haag