

Talent met hoofd, hart en handen voor energietransitie en versnelde woningbouw in Rivierenland 2023-2026

Meer jongeren en zijinstromers naar kans-sectoren

Talent met hoofd, hart en handen voor energietransitie en
versnelde woningbouw in Rivierenland 2023 - 2026 programma



Inhoudsopgave

1. Achtergrond

1.1 Aanleiding

1.2 Landelijk, Provinciaal Gelderland en Regionaal Rivierenland

1.3 Platform Techniek Rivierenland

2. Programmadefinitie

2.1 Doelstelling en aanpak

2.2 Beoogd resultaat

2.3 Looptijd

2.4 Kwaliteitsbewaking

2.5 Randvoorwaarden

2.6 Globale projectbeschrijving

3. Organisatie

3.1 Penvoerder en stuurgroep

3.2 Programmamanagement

4. Planning en activiteiten

4.1 Beschikbaarheid: beroepsoriëntatie en vervolgstudiekeuze

4.2 Wendbaarheid: vraag en aanbod beter in evenwicht en minder mismatch

4.3 Inclusief: ieder die wil leren en werken gaat mee doen en goed werkgeverschap

4.4 Netwerken en concepten: verduurzamen en externe financiering

5. Financiën

Bijlagen

1 Het [Bèta&TechMentality](#) model

2 Onderwijs en arbeidsmarkt in Rivierenland

3 Overzicht ondersteunende en deelnemende partijen aan Tm3xH Rivierenland activiteiten

4 Activiteitenplanning en begroting Tm3xH Rivierenland 2023-2026

1. Achtergrond

1.1 Aanleiding

In het voorjaar 2022 besloot stuurgroep Platform Techniek Rivierenland dat het belangrijk is om een vervolg voor het Techniekpact Rivierenland programma te ontwikkelen. Om daarmee antwoorden te vinden op nieuwe vraagstukken bij school & bedrijf samenwerkingen, maatschappelijke uitdagingen. En ook om het netwerk te verduurzamen voor continuïteit van leren en innoveren en verbetering van bestaande activiteiten. Techniek is een belangrijke drager voor innovatie als het sterk in verbinding blijft of wordt gebracht met de actuele praktijk van school & bedrijf samenwerking en met nieuwe regionale maatschappelijke opgaven. In 2021 kwam de Rivierenlandse strategische onderwijs arbeidsmarkt agenda 2021-2025 beschikbaar met een uitvoeringsplan met de richtingen **beschikbaarheid, wendbaarheid en inclusiviteit**.

Vier jaar terug besloot Regionaal Werkbedrijf Platform Onderwijs Arbeidsmarkt (RW-POA) Rivierenland dat het voor de regio belangrijk is om naast aandacht voor regionale economische speerpunten (agribusiness, economie/logistiek en recreatie/toerisme) extra ondersteuning voor technische sectoren te geven. Daarmee wordt uitvoering van de Regionale Energie Strategie (RES) Rivierenland versterkt en regionale energietransitie en verduurzaming gefaciliteerd. Voor de nationale ambitie om in 2050 energieneutraal te zijn, moet Rivierenland zijn energievoorziening ingrijpend veranderen. Ook al omdat Rivierenland binnen Gelderland de meest energie verbruikende regio is. Als het elektriciteitsnetwerk daarvoor geschikt is gemaakt, kan de regio op grote schaal terug leveren. Daarbij speelt de laatste twee jaar het tekort aan betaalbare woonruimte in combinatie met een groot tekort aan vakkrachten voor energietransitie en versnelde woningbouw.

Tussen 2012-2015 zorgde Techniek Focus Rivierenland (TFR) programma voor een stimulans in de samenwerking van techniek op de onderwijs arbeidsmarkt. Regio Rivierenland heeft veel samenwerkingen en initiatieven voor technische bedrijvigheid en techniek promotie. Meerwaarde van het TFR programma lag in verbinden, communiceren en monitoren van het succes van activiteiten en samenwerkingsverbanden en initiëren van ontbrekende contacten en activiteiten. Platform Techniek Rivierenland werd het overlegorgaan waarbinnen partijen vanuit onderwijs, ondernemers en overheid met elkaar spreken over behoeften en ontwikkelingen in de regio. Zo wordt er vanuit gedeelde visie via concrete acties gewerkt aan geformuleerde doelen en resultaten.

Na het TFR programma viel een gat in de continuïteit maar Platform Techniek Rivierenland overleg toonde veerkracht en de meeste activiteiten gingen in afgeslankte vorm vanwege het nut voor betrokken partijen verder. BètaTech Services (BTS) is daarin als opvolger van het per 31-12/15 gestopte Kenniscentrum Bèta Techniek (KCBT) Arnhem projectleider en zorgde voor continuïteit door uit nieuwe en andere bronnen activiteiten door te zetten en nieuw ontwikkelingen te initiëren. De Organiserend Vermogen ondersteuning van Provincie Gelderland en RW-POA Rivierenland was belangrijk om Platform Techniek activiteiten met grote diversiteit tussen scholen en bedrijven en scholen onderling continuïteit te geven. In die periode vielen andere bronnen van regionale bekostiging als TechniekTalent.nu weg en ook techniek opleidingsfondsen als OOM, A+O Metalektro, Wij Techniek en anderen kozen meer voor eigen branche inzet kozen in plaats van arbeidsmarkt breed. Rivierenland kenmerkt zich met overwegend kleinschalig MKB die wel cofinanciering realiseert vanuit inzet in uren en materialen, maar geen middelen om projectleiders en activiteiten te financieren.

Tussen 2016-2019 was het een spannende tijd, waarbij o.a. Toptechniek in Bedrijf (TiB), een aantal PO-VO subsidies en ook vanuit Techniekwedstrijd Rivierengebied ondersteuning kwam voor

continuïteit. Met het Techniekpact Rivierenland 2019-2022 programma zetten RW-POA Rivierenland en Platform Techniek Rivierenland een flinke stap in verbeterde samenwerking tussen scholen en bedrijven op de lijnen van kiezen, leren en werken in techniek en meer hybride techniek docenten. Met dit programma is de regionale samenwerkingsbasis en ook daarbuiten verstevigd en dat biedt vertrouwen voor nieuwe regionale maatschappelijke opgaven als versnellen van energietransitie en woningbouw en actuele uitdagingen in de school en bedrijf samenwerking.

Conclusie is dan ook dat in afgelopen jaren er steeds nieuwe partijen en personen bij zijn gekomen en dat het belangrijk is om als Platform Techniek Rivierenland continue te zijn. Vanuit overzicht verbinding blijven bieden en nieuwe verbindingen maken om het proces van samenwerking tussen partijen en instanties te (blijven) verbeteren. Terugkijkend naar afgelopen jaren werkten partijen aan het optimaliseren van eigen interne processen om beter op onderwijs of arbeidsmarkt aangesloten te raken. Met een nieuw programma is het belangrijk de kwaliteit van de samenwerking onderwijs arbeidsmarkt te optimaliseren voor duurzame netwerken en concepten.

1.2 Landelijk, Provinciaal Gelderland en Regionaal Rivierenland

Landelijk

[Techniekpact](#) richt zich vanaf de start in 2013 op grotere instroom in het technisch onderwijs en focust zich op speciale doelgroepen en thema's zoals meisjes & vrouwen, Jongeren met een migratieachtergrond, meer aandacht in primair en voortgezet onderwijs voor (wetenschap en) techniek, MBO BBL en HBO met een praktijkcomponent. Daarnaast is er aandacht voor Publiek Privaat Samenwerken (PPS), docententekort & professionalisering en Leven Lang Ontwikkelen (LLO) en dat zijn belangrijke thema's om meer en beter opgeleide mensen in techniek te krijgen.

[Economisch en maatschappelijk gezien](#) moet de arbeidsmarkt gemoderniseerd worden om meer mensen aan het werk te krijgen, ook mensen met afstand tot de arbeidsmarkt. Hiervoor wordt in arbeidsmarktregio's wordt gezocht naar samenwerking tussen publieke en private partijen om dit dichterbij te brengen. Echter er is maar beperkt overzicht op en kennis van lopende zijinstroom initiatieven waarmee krapte en mismatches op de arbeidsmarkt gaat verbeteren. Een andere stroom is de [inclusieve arbeidsmarkt](#) waaraan mensen zoveel mogelijk en duurzaam meedoen, niet kijkend naar beperkingen maar naar mogelijkheden. Om dit te realiseren is op sommige regio's ingezet op bundelen en transparant maken van succesvolle bestaande arrangementen en nieuwe arrangementen met thema's als 'Van werk naar werk', 'Van school naar werk' en 'Van uitkering naar werk' te ontwikkelen.

Wat opvalt, is dat structureel samenwerken bij instroom van jongeren en zijinstroom richting beroepsoriëntatie en (vervolg)studiekeuze nog niet bestaat. Terwijl scholen en opleidingen o.a. vanwege demografie steeds moeilijker genoeg instroom genereren voor voldoende kritische massa. Een regionale denkrichting kan zijn om jongereninstroom en zijinstroom meer, beter te combineren.

Provinciaal Gelderland

Binnen het Nationaal Groeifonds kiest Provincie Gelderland voor de thema's energietransitie en opgave gebouwde omgeving. Er moet een transitie komen naar een duurzaam elektriciteitssysteem en een gebouwde omgeving die steeds minder aardgaswarmte nodig heeft en zelf warmte opwekt. Zo wil Gelderland in 2050 klimaatneutraal worden en hier zijn nieuwe technische oplossingen voor nodig. Voldoende professionals met juiste kennis en vaardigheden moeten dat samen met en in MKB

bedrijven (gaan) realiseren. Een grotere instroom is nodig en die professionals moeten klaar gemaakt worden voor de energiemarkt van de toekomst. Arbeidsmarkt en scholing zijn belangrijke factoren in de transitie naar duurzame energie in de toekomst. Een actueel onderwijsaanbod en LLO inzet zijn belangrijk om dit dichterbij te brengen. **Bedrijven, opleidingsinstellingen en overheden moeten hiervoor meer en beter gaan samenwerken.** Leren & Innoveren en Werken & Onderzoeken moet nauwer aan elkaar worden verbonden. Door continue nieuwe kennis te ontwikkelen, innovaties toe te passen en dit met elkaar te delen, versnelt de energietransitie.

Talent met Hoofd, Hart en Handen in Rivierenland

Rivierenland wil in 2025 een toekomstbestendige arbeidsmarkt zijn waar alle mensen hun talenten benutten en kunnen meedoen. En waar bedrijven over voldoende en passend gekwalificeerde medewerkers kunnen beschikken, aldus de Rivierenland Strategische Agenda 2021-2025 ambitie. Hierbij zijn belangrijke uitdagingen 1) mismatch tussen vraag en aanbod, 2) verdere vervlechting onderwijs en arbeidsmarkt en 3) nieuw talent binden aan Rivierenland werkregio. Dus op zoek gaan nieuwe vormen van leren in de praktijk en tegelijk boeien en binden. Leidende principes in de agenda zijn 1) perspectief op werk voor iedereen, 2) lerende community, 3) LLO en 4) voortbouwen op wat goed werkt oftewel verbinden en versterken wat al goed werkt. De agenda kent vier sporen: 1) beschikbaarheid, 2) wendbaarheid, 3) inclusief en 4) randvoorwaarden in orde maken.

Rivierenland is gewoon zich aan veranderende omstandigheden aan te passen en levert zo graag bijdragen aan opgaven als energietransitie, betere woonomgeving die minder aardgaswarmte verbruikt en zelf energie oplevert, verduurzaming en inclusie. Dit gaat via versterking van bestaande initiatieven richting energietransitie en gebouwde omgeving. In geval van witte vlekken worden nieuwe initiatieven ontwikkeld en tot uitvoering gebracht.

Dit sluit aan bij de behoefte van de Rivierenlandse Triple Helix (3x O: ondernemers, onderwijs en overheid) om de in afgelopen jaren opgebouwde samenwerking te verstevigen en op actuele focuspunten te verdiepen. Dit vraagt meer afstemming, gezamenlijk optrekken en kennisdelen om een optimale aansluiting van vraag en aanbod op de regionale arbeidsmarkt te bereiken. Partijen voelen zich verbonden in de urgentie dat er op dit vlak meer kan en moet gebeuren.

De rol van Platform Techniek Rivierenland hierin is om techniek bedrijven meer en beter te betrekken bij regionale initiatieven zoals S-TEC, Fruit Tech Campus, Sterk Techniek Onderwijs e.a., coördineren van acties voor kansen die het Groeifonds biedt, alert zijn op en aanvragen van andere subsidies die voor bovenstaande doelen kunnen worden aangewend.

1.3 Platform Techniek Rivierenland

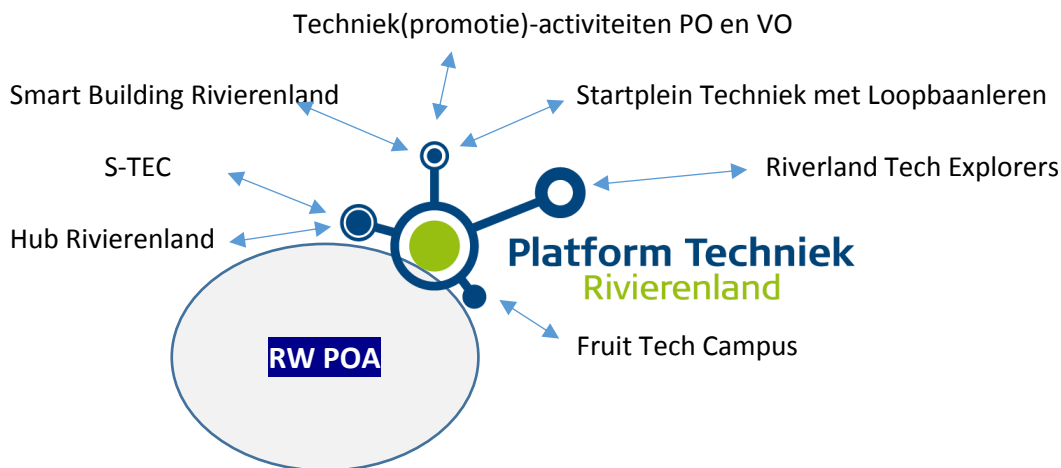
Vanuit [Platform Techniek Rivierenland](#) is de aanvraag 'Talent met Hoofd, Hart en Handen en versnelde woningbouw' voorbereid. De Platform Techniek missie is om in de regio het tekort aan technici, de mismatch tussen aanbod en vraag en het wegtrekken van technische bedrijven en jonge mensen uit de regio aan te pakken. Platform Techniek Rivierenland wil door continue aandacht, actie, inspanning en reflectie in combinatie met innovatie impulsen gefundeerd op ervaring en actueel onderzoek bereiken, dat in Rivierenland een kwaliteitsslag wordt gemaakt. Deze slag wordt zichtbaar in betere aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt om aan actuele maatschappelijke thema's bijdragen te leveren.

Partners in dit platform zijn ROC Rivor, Yuverta MBO Geldermalsen, V(MB)O scholen, techniek opleidingsbedrijven, Smart Technology Experience Center (S-TEC), technische brancheorganisaties

(zoals Techniek Nederland, Koninklijke Metaalunie, Bouwend Nederland e.a.), technische opleidingsfondsen (TOF's als OOM, A+O, Wij Techniek e.a.) en individuele (grote) bedrijven.

Op activiteitsniveau zoekt het platform samenwerking met scholen voor primair, voortgezet en beroepsonderwijs, individuele bedrijven en Samenwerkingsorganisatie Bedrijfsleven Beroepsonderwijs (S-BB). De secretaris van dit platform komt sinds 2016 van [BètaTech Services](#) (BTS) en zorgt voor het bijeen roepen van de stuurgroep leden, voorbereiden van de agenda, verslaglegging en organiseren van of leggen van verbindingen met activiteiten in het netwerk, subsidieaanvragen voor nieuwe initiatieven en projecten en waar nodig management van nieuwe programma's.

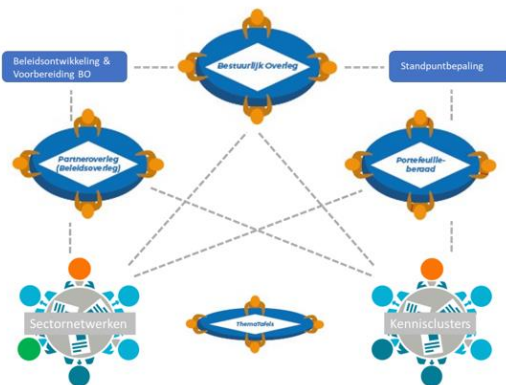
Netwerkorganisatie Platform Techniek Rivierenland (PTRIV) is een overlegcluster in het [Regionaal Werkbedrijf – Platform Onderwijs Arbeidsmarkt](#) (RW-POA) Rivierenland netwerk. Vanuit PTRIV zijn er directe verbindingen met o.a. Sterk Techniek Onderwijs Rivierenland (= [Riverland Tech Explorers](#) (RTE)) en [Smart Technology Experience Centre \(S-TEC\)](#), [Fruit Tech Campus](#) en Gelders Vakmanschap. Op activiteitsniveau heeft PTRIV lijnen met vrijwel alle regionale techniek activiteiten en initiatieven, zie [Infografic PTRIV 1121](#).



Afbeelding 1: Platform Techniek Rivierenland verbonden in en met regionale activiteiten.

Het [RW-POA Rivierenland](#) is een regionaal bestuurlijk samenwerkingsverband. Een netwerkorganisatie bestaande uit vertegenwoordigers van regiogemeentes, werkgevers- en werknemersorganisaties, UWV en het onderwijs in de vorm van mbo-instellingen, praktijkonderwijs en Voortgezet (Speciaal) Onderwijs. De ambities zijn onder andere een goede aansluiting tussen scholen en bedrijven en dat is vastgelegd in een regionale agenda onderwijs en arbeidsmarkt Rivierenland. Deze regionale agenda vormt de kapstok voor projecten, activiteiten en inspanningen. RW-POA Rivierenland zoekt via overlegtafels samenwerking met sectorclusters als Greenport en Platformen als die van Techniek en Transport & Logistiek.

Overlegstructuur



Overlegstructuur gefaciliteerd door het programmabureau van RW-POA

Afbeelding 2: RW-POA Rivierenland overlegstructuur vanuit programmabureau.

2. Programmadefinitie

2.1 Doelstelling en aanpak

Regionale partners streven met dit programma in Rivierenland de volgende doelen na:

1. Meer beschikbaarheid van jongeren en zijinstromers in opleidingen en beroepen voor sectoren energietransitie en gebouwde omgeving.
2. Meer en betere samenwerking van scholen en bedrijven bij loopbaan- en beroepsoriëntatie en (vervolg)studiekeuze verhoogt wendbaarheid. Met meer aandacht voor LLO en een verbeterd leerklimaat worden zittende werknemers wendbaarder. Nauw samenwerken met experts uit bedrijven voor docentenprofessionalisering werpt ook zijn vruchten af.
3. Hogere inclusie wordt bereikt met laagdrempelige instroomactiviteiten voor wederzijdse kennismaking van geïnteresseerde kandidaten en werkgevers. Dit in combinatie met begeleiding naar passende (maatwerk)opleidingen en intensieve begeleiding van kandidaten op de werkvloer. Werkgevers coachen is belangrijk voor juist verwachttingsmanagement en stimuleren van andere denkwijzen wat betreft eisen die aan (nieuwe) medewerkers worden gesteld.
4. Duurzame netwerken en nieuwe concepten met parallel daaraan op zoek gaan naar andere (externe) financiering is belangrijk om van Tm3xH een goed draaiend en duurzaam programma te maken. Algemene verhoging van scholingsgraad van werkenden helpt hierbij om duurzame inzetbaarheid te stimuleren en een betere leercultuur in kleinschalige bedrijven. Actieve kennisdeling tussen ondernemers, onderwijs en overheid voor gezamenlijk leren en innoveren.

2.2 Beoogd resultaat

Het Talent met Hoofd, Hart en Handen (Tm3xH) Rivierenland 2023-2026 programma levert een bijdrage aan de sociaaleconomische ontwikkeling van de regio. Het realiseren van betere aansluiting en afstemming tussen vraag en aanbod binnen energietransitie en gebouwde omgeving beroepen in Rivierenland is noodzakelijk om in de regionale vervangings- en uitbreidingsvraag te voorzien. Veel innovaties zijn gaande op technisch gebied en om als bedrijf en individu duurzaam te participeren op de arbeidsmarkt is opleiding, ontwikkeling en kennisdeling nodig.

Het Tm3xH programma levert vanuit Onderwijs Arbeidsmarkt bijdragen aan regionale speerpunten [Duurzame energie](#) (duurzame elektriciteit uit zon en wind én duurzame warmte) en [Wonen](#) (betaalbare huisvesting voor meer doelgroepen inclusief arbeidsmigranten en een duurzaam woningaanbod).

Door regionale Triple Helix samenwerking te versterken, helpt Tm3xH 2023-2026 programma er aan mee dat jongeren en zijinstromers een duurzame plek op de arbeidsmarkt vinden en ondernemers beter kunnen beschikken over gekwalificeerde medewerkers. Ook draagt het bij aan Leven Lang Ontwikkelen (LLO) van zittende werknemers en verbeterd leerklimaat binnen bedrijven. Het resultaat is dat meer mensen, jong en oud kansen krijgen om hun talent actief in te zetten in de maatschappij. Daarmee ontwikkelen zij kennis, vaardigheden en competenties en neemt hun zelfwaardering toe. Dit leidt tot groei van het regionale arbeidskapitaal.

Doorlopende en samenhangende activiteitenlijnen voor primair en voortgezet onderwijs, middelbaar en hoger beroepsonderwijs helpen daarbij. Aandachtspunt is om leerlingen, studenten en zijinstromers aan te spreken op eigen talenten en interesses en ze uit te nodigen hun comfortzone voor nieuwe ervaringen te verlaten. Uitvoerende partijen zijn actief betrokken om activiteiten te evalueren op effectiviteit, met elkaar te onderzoeken en leren hoe het beter kan en activiteiten door te ontwikkelen. Met monitoring en effectmeting wordt dit leren en ontwikkelen gestimuleerd.

Specifieke resultaten zijn in afzonderlijke actielijnen vastgelegd.

2.3 Looptijd

Het programma loopt van 1 januari 2023 tot en met 31 december 2026.

2.4 Kwaliteitsbewaking

Ervaringen, kennis en effecten van dit programma worden gemonitord via een aantal ijkpunten. Hierbij wordt rekening gehouden met kritische succesfactoren voor innovatie:

- urgentiebesef (leeft het vraagstuk intern en extern)
- kwantitatieve realisatie (instroom, rendement, uitstroom)
- draagvlak (wordt de aanpak breed gedragen, wat doet de organisatie om dit te verbeteren)
- succesvolle aanpak (waar zet de organisatie op in, welke strategie hanteert het om beoogde resultaat te realiseren)
- consistentie (passen visie, aanpak, draagvlak en presentaties bij elkaar)

Deze factoren zijn niet direct meetbaar maar zijn mede aanleiding om het programma uit te voeren.

2.5 Randvoorwaarden

- Het [Bèta&TechMentality](#) model staat aan de basis van het programma (bijlage 1).
- Voor uitvoering van het programma wordt zoveel mogelijk gebruik gemaakt van bestaande structuren, organisaties en initiatieven.
- Het programma krijgt vorm in samenwerking van ondernemers, onderwijs en overheid (bijlage 3)
- Nieuw te ontwikkelen onderwijs arbeidsmarkt inhoud- en aanpak zijn gebaseerd op nieuwe inzichten afkomstig vanuit opbrengsten van de [TechYourFuture onderzoeksagenda 2021-2024](#). Het TechYourFuture onderzoek is gericht op de complete onderwijskolom (van voor- en vroegschoolse educatie tot en met universiteit), aansluiting van onderwijs op de techn(olog)ische arbeidsmarkt en leven lang ontwikkelen van werkende professionals. De drie thema's van het TechYourFuture onderzoekprogramma 2021-2024 zijn:
 1. Leven lang Ontwikkelen voor leergierige en veranderingsgezinde medewerkers met sub-thema's a: De werkplek als omgeving voor leven lang ontwikkelen en b: Leergemeenschappen en –netwerken
 2. Nieuwe doelgroepen: diversiteit en inclusie in de techniek met sub-thema's a: Bevorderen instroom en behoud nieuwe doelgroepen in de techniek, b: Overgangen en keuzemoment po-vo-mbo-hbo-wo en c: hernieuwbare doelgroepen, kennis en kunde
 3. Aantrekkelijk docentschap in techniekonderwijs met sub-thema's a: onderzoek naar de leeromgeving, b: Onderzoek naar de (hybride) professional in techniekonderwijs en c: Onderzoek naar de lerarenopleiding.

2.6 Globale projectbeschrijving

De werkstructuur van het Tm3xH Rivierenland 2023-2026 programma wordt op basis van de uitgangspunten verbinden, communiceren en monitoren ingericht:

1. coördineren en stroomlijnen van bestaande initiatieven en initiëren van nieuwe initiatieven.
2. aanpakken van geconstateerde knelpunten waar mogelijk via inzet van Beschikbaarheid, Wendbaarheid, Inclusief en Netwerken met keuze voor inhoudelijke focusprojecten.
3. ontwerpen en implementeren van een monitoringsysteem.

In het programma wordt gezocht naar nog betere verbinding met activiteiten op terrein van duurzame energie en wonen.

3. Organisatie

3.1 Penvoerder en stuurgroep

Platform Techniek Rivierenland fungeert als penvoerder van het programma onder supervisie van de stuurgroep van dit platform. De stuurgroep leden zijn namens:

- 1) Ondernemers en Techniek Nederland: Arno van Kruijsbergen (voorzitter).
- 2) ROC Rivor Academie Ambacht & Technologie: Gerard Meyer (ROC Rivor).
- 3) Yuverta MBO Geldermalsen: Svetlana van Amerongen.
- 4) Bouwmensen Rivierengebied: Koos Karsijns.
- 5) Opleidingsbedrijf Metaal Rivierenland/Vallei: Pieter van Spaandonk.
- 6) IW Midden: Herriët Weegenaar.
- 7) Schildersvakopleiding Rivierenland: René Janzon.
- 8) Techniek Nederland namens technische branches en opleidingsfondsen: Berthold van Benthem.
- 9) S-TEC/Energie Samen Rivierenland (ESR): Stefan van Tongeren.
- 10) Riverland Tech Explorers en ORS Lek en Linge VMBO: Caspar ten Berge en Dennis Bosch.
- 11) Riverland Tech Explorers en Lingecollege VO: Liset Nab en Peter Schaap.
- 12) RW-POA Rivierenland: Nicole Stevens-Westerterp/Natalie Bremmer.
- 13) BètaTech Services: Wilma de Wolf en Jan Heeres (secretaris en programmamanagement).

Taken van de stuurgroep zijn:

1. adviseren over strategie en aanpak van het programma.
2. beoordelen en goedkeuren van de plannen.
3. bewaken en sturen van uitvoering mede aan de hand van voortgangsrapportages over mijlpalen en financiën.
4. scheppen van condities die nodig zijn om het programma goed te kunnen uitvoeren (mensen, geld, materialen en draagvlak binnen organisaties).

Platform Techniek Rivierenland en uitvoeringsorganisatie BètaTech Services sluiten een samenwerkingsovereenkomst over uitvoering, implementatie en verantwoording van het Talent met Hoofd, Hart en Handen Rivierenland programma 2023-2026.

3.2 Programmamanagement

BètaTech Services verzorgt het programmamanagement en programmamanagers Jan Heeres en Wilma de Wolf zijn verantwoordelijk voor uitvoering en implementatie van het programma document. Zij houden de stuurgroep van Platform Techniek Rivierenland op de hoogte van voortgang en uitvoering van het programma: resultaten tot nu toe (kwantitatief en kwalitatief), knelpunten, status versus looptijd, urenverantwoording en financiële verantwoording. Mogelijke discussie- en probleempunten worden ter bespreking aan de stuurgroep voorgelegd. Voor deelprojecten kunnen aparte projectleiders worden aangesteld. De programmamanager vormt samen met projectleiders het programmateam.

Werkzaamheden en verantwoordelijkheden van de programmamanager:

- programma aanjagen en ondersteunen.
- in- en externe communicatie over het programma.
- voortgang bewaken van activiteiten in de programmaliijnen.
- voorbereiding van concrete projecten met projectleiders inclusief financiën.
- tussenrapportages en (tussen)producten van het programma.
- adviseur aan en aanspreekpunt voor projectleiders/partners.

De programmamanager is tevens verantwoordelijk voor het financieel beheer van het programma:

- als budgethouder geautoriseerd om binnen de programmabegroting uitgaven te doen.
- onderhoudt regelmatig contacten met over de projectadministratie en financiële voortgang.
- is verantwoordelijk voor de urenregistratie en cofinancieringsadministratie.
- zorgt ervoor dat alle overige kosten geboekt worden ten laste van het betreffende projectnummer door het aftekenen van de betreffende facturen.
- monitort of gemaakte kosten in de pas lopen met gebudgetteerde kosten.
- verzorgt de voortgangsrapportage(s) en eindrapportage van het programma.

4. Planning en activiteiten

Het Tm3xH Rivierenland programma kent vier actielijnen met daarbinnen activiteiten waarmee het programma de onderwijs arbeidsmarkt samenwerking naar een duurzaam hoger niveau tilt.

4.1 Actielijn 1 Beschikbaarheid

Om beschikbaarheid te vergroten moeten jongeren en andere niet werkenden bereikt worden met een laagdrempelig aanbod dat hen motiveert om zich te oriënteren bij de kans-sectoren energietransitie en gebouwde omgeving. Of als zij andere talenten hebben bij andere regionale kraptesectoren als agribusiness, logistiek, onderwijs en zorg. Oriëntatieactiviteiten leiden tot kiezen voor een (korte) opleiding die hen deskundig, vaardig en zo beschikbaar maakt voor die kans-sectoren. Tm3xH Rivierenland richt zich op jongeren en zijinstromers en biedt ze programma's voor werkveld en beroepsoriëntatie gericht op herkennen van (eigen) talent, (vervolg)studiekeuze en/of maatwerk opleiding. Tm3xH Rivierenland werkt daarvoor nauw samen met andere betrokken instanties, zoals scholen, opleidingsbedrijven, RMC, UWV, Werkzaak, Leerwerkloket en lokale welzijnsorganisaties.

Activiteiten voor vergroten beschikbaarheid

4.1.1) *Bezoeken en oriëntatiestages voor zijinstromers bij bedrijven en projecten in energietransitie en gebouwde omgeving.* Voor werkzoekenden of mensen die van werk naar werk gaan en die nog niet helemaal weten waar hun affiniteit ligt in deze sectoren biedt dit kansen om te ontdekken hoe ze verder kunnen. Als er nieuwsgierigheid en interesse is, brengt Tm3xH Rivierenland deze mensen in contact met opleidingsbedrijven voor een (kort) opleidingstraject, een leerwerktraject of met een andere opleider voor een studie die aansluit bij het niveau en interesse van de kandidaat.

Doelstelling Tm3xH Rivierenland

Bezoeken en oriëntatiestages voor zijinstromers organiseren bij bedrijven en projecten in gebouwde omgeving en energietransitie en hen te ondersteunen bij het vinden van een passende opleiding, studie- of leerwerktraject. Dit in nauw overleg met andere betrokken instanties.

4.1.2) *Praktische Profiel Oriëntatie (PPO) Doe programma organiseren voor 1000-1500 VO leerlingen* bij techniek opleidingsbedrijven in Geldermalsen samen met MBO opleiders en werkgevers in kans-sectoren en deze dagen effectiever maken door meer aandacht voor energietransitie en gebouwde omgeving en door gebruik van innovatieve technieken. Bedrijven gaan deelnemen naast en soms in plaats van beroepsopleidingen met het aanbieden van workshops.

Als voortraject komt er meer aandacht op V(MB)O scholen voor het leren kiezen van leerlingen voor bepaalde workshops en hun motivatie daarbij. Na afloop volgt een reflectieopdracht. Geïnitieerd wordt dat voortijdig schoolverlaters (VSV jongeren), werkzoekenden en zijinstromers gelegenheid krijgen zich met het PPO Doe programma nader te oriënteren.

Doelstelling Tm3xH Rivierenland

Meer bedrijven betrekken bij het PPO Doe programma en op VO scholen een betere voorbereiding faciliteren door aanleveren van een digitale test en opdrachten voor voorbereiding en reflectie. Aangepaste versie van het programma openstellen voor VSV jongeren, werkzoekenden en zijinstromers en de focus op energietransitie en gebouwde omgeving versterken.

4.1.3) *Wetenschap & Techniek en werkveldoriëntatie in PO&VO versterken via bestaande en nieuwe initiatieven en lokale PO VO samenwerkingen gericht op energietransitie en gebouwde omgeving*
Bij Techniekwedstrijd wordt vanuit bestaande werkwijze gezocht naar een aanpak om met focus op energietransitie en gebouwde omgeving dichterbij de belevingswereld van leerlingen te komen. Bijv. met inschakelen van rolmodellen vanuit V(MB)O en MBO technische opleidingen. Door ouders er meer bij te betrekken, kan het effect van deze lijn verder worden versterkt.

First Lego League (FLL) Rivierenland regiofinale wordt door Tm3xH Rivierenland georganiseerd bij en met VO scholen met deelname van zestien teams van regionale PO en VO scholen. Leerlingen maken kennis met robotica via het leren bouwen en programmeren van Lego Mindstorm robots voor het volbrengen van missies. Ook bedenken en ontwerpen ze technische oplossingen voor een maatschappelijk probleem. Energietransitie (SUPERPOWERED) is als voor 2022/23 de challenge. Voornemen is om MBO, HBO en WO studenten als rolmodel bij de wedstrijdorganisatie te betrekken. Via een side-programma met enkele regionale bedrijven met raakvlakken aan de jaarlijks wisselende challenge wordt de werkveld- en beroepsoriëntatie versterkt.

Doelstelling Tm3xH Rivierenland

Organisatie van deze activiteiten verder afstemmen op en integreren met het Riverland Tech Explorers programma. Werkveld- en beroepsoriëntatie bij deze activiteiten versterken door betrekken van rolmodellen die als ambassadeurs van kans-sectoren de aantrekkingskracht van die sectoren vergroten. Scholen helpen PO VO samenwerkingen te ondersteunen en zo te ontwikkelen dat ze daarmee bijdragen leveren aan vragen van energietransitie en gebouwde omgeving bedrijven.

4.1.4) *Werkveld- en beroepsoriëntatie activiteiten voor gemotiveerde keuze voor opleiding en studie met bedrijven* versterken via bedrijfsbezoeken, opdrachten en opleidingen en beroepenmarkten *BètaTech Events* organiseren voor VO (VMBO, HAVO en VWO) leerlingen. In overleg met scholen zijn dat bedrijfsbezoeken, projecten of gastlessen gevolgd door uitwerken van opdrachten en/of vraagstukken van bedrijven.

Bekendheid van beroepen in energietransitie en gebouwde omgeving vergroten in voorbereiding MBO en HBO studenten en ondernemers als rolmodellen en ambassadeurs te betrekken.

Opleidingen- en beroepenmarkten op VO scholen met aandacht voor brede techniek via het Bèta&Tech Mentality model en extra focus op energietransitie en gebouwde omgeving. Hierbij de aantrekkingskracht voor leerlingen vergroten door MBO en HBO studenten (die stage lopen bij regionale bedrijven) als ambassadeurs en rolmodellen in te zetten.

Doelstelling Tm3xH Rivierenland

Via overleg met Riverland Tech Explorers (RTE) scholen afspraken maken en projecten om werkveld- en beroepsoriëntatie op VO scholen te versterken met onze dienstverlening. RTE richt zich op VMBO en Tm3xH focust op HAVO/VWO leerlingen en daarmee op MBO 4 en HBO/WO opleidingen.

4.1.5) *Nieuwe activiteiten ontwikkelen* in samenwerking met regionale partijen

Via verbeteren van bestaande activiteiten kan dat of door ze te verbinden met andere lopende activiteiten. Ook is het belangrijk open te blijven staan voor nieuwe initiatieven elders, die voor Rivierenland interessant kunnen worden. Dit komt bijvoorbeeld voort uit Sterk Techniek Onderwijs, het Nationaal Groeifonds of vanuit Platform Talent voor Technologie (www.ptvt.nl/) in Den Haag.

4.2 Actielijn 2 Wendbaarheid

Met beter evenwicht tussen vraag en aanbod komt er minder mismatch op de arbeidsmarkt. Met meer aandacht voor LLO en een verbeterd leerklimaat worden zittende werknemers wendbaarder. Excellent en aantrekkelijk onderwijs van regionale instellingen helpt hierbij. Nauwer samenwerken met deskundigen uit bedrijven voor docentenprofessionalisering werpt ook zijn vruchten af.

Activiteiten voor vergroten wendbaarheid

4.2.1) Korte opleidingen voor werken in energietransitie en gebouwde omgeving

S-TEC Rivierenland, centrum voor versnelling van de regionale energietransitie zoekt samenwerking met opleidingsbedrijven Bouw en Installatiewerk om het aanbod van korte opleidingen voor werkzaamheden ten behoeve van energietransitie te versterken. Deze worden als bijscholing aan werkenden (LLO) aangeboden en als opleiding aan zijinstromers. Dit aanbod wordt aan reguliere opleidingen toegevoegd. De korte opleidingen vergroten wendbaarheid van zittend en nieuw personeel. Deze nieuwe samenwerking heeft coördinatie, aansturing, verslaglegging en opvolging van afspraken en voortgang nodig om voortgang te (blijven) boeken. Die rol wordt vanuit het Tm3xH Rivierenland programma opgepakt. Instroom in deze opleidingen wordt versterkt door contact te onderhouden met instanties die werkzoekenden begeleiden.

Doelstelling Tm3xH Rivierenland

Aansturen en coördineren van nieuwe samenwerking tussen S-TEC en opleidingsbedrijven om korte opleidingstrajecten toegankelijk te maken voor zittend en nieuw personeel voor energietransitie en gebouwde omgeving. Onderhouden van contacten met instanties voor instroom van werkzoekenden Dit kan een deelproject worden in het concept Transitiehuis Rivierenland (zie 4.4 Nieuwe netwerken)

4.2.2) Beter leerklimaat in bedrijven en integreren van LLO bij functioneringsgesprekken)* kan worden gestimuleerd door hierover in gesprek te gaan met werkgevers en werknemers. Om met elkaar verbeterpunten te benoemen die met interne of externe professionals vormgegeven worden. Daar Tm3xH voor verschillende activiteiten bij bedrijven over de vloer komt, is er ook kans om op laagdrempelige wijze ruimte te vragen voor deze gesprekken. Tm3xH projectleiders kunnen gespreksleider zijn omdat zij zich hebben verdiept in wat het belang is van ontwikkelen van leercultuur binnen bedrijven. Dit doen zij in nauwe samenwerking met S-TEC en opleidingsbedrijven.

Doelstelling Tm3xH Rivierenland

Voeren van gesprekken met werkgevers en werknemers over het leerklimaat en LLO in hun bedrijf om overeenstemming te vinden over verbeterpunten die worden opgepakt. Na een afgesproken periode opnieuw contact opnemen om te vragen naar voortgang en om ondersteuning te bieden bij het oplossen van knelpunten.

**)Beter leerklimaat in bedrijven en integreren van LLO bij functioneringsgesprekken is onderdeel van Gelrepect en wordt verder buiten de begroting van het Tm3xH programma gehouden.*

4.2.3) Onderwijs Advies Commissie & bedrijvenplatform lerend netwerk Smart Building Rivierenland)*

Bij ROC Rivor startte in schooljaar 22/23 de nieuwe MBO 4 opleiding Smart Building die middenkaderpersoneel opleidt voor de gebouwde omgeving. De studenten worden experts op gebied van bouw, installatie-en elektrotechniek en daarnaast vaardig in gebruik van digitale planningsmethodes, 3D tekenprogramma's en VR. Zij kunnen een grote bijdrage leveren aan het oplossen van de uitdagingen in de gebouwde omgeving en in het bijzonder de energietransitie. Om de opleiding optimaal af te stemmen op wat er nu en de komende jaren bij bedrijven speelt, starten de projectleiders van Platform Techniek Rivierenland drie jaar geleden een Onderwijs Advies Commissie (OAC). De bedrijven die hierbij betrokken zijn denken kritisch mee over de inhoud en organisatie van de opleiding en bieden zelf excursies en gastlessen aan. ROC Rivor waardeert deze

betrokkenheid en Tm3xH gaat met het ROC onderzoeken of er een overeenkomst kan worden opgesteld waarin deze samenwerking van ROC en bedrijven formeel wordt vastgelegd. Het Tm3xH Rivierenland programma biedt continuïteit om bijeenkomsten te organiseren en contacten met bedrijven te onderhouden voor bijdragen aan het Smart Building onderwijs. Voor stageplaatsen en projecten worden komend schooljaar zo'n dertig bedrijven benaderd. Door meer bedrijven bij het onderwijs te betrekken en mee te nemen in de nieuwe ontwikkelingen ontstaat een lerend netwerk. Dat netwerk zorgt voor feedback op de Smart Building opleiding maar ook voor de andere niveau 2 en 3 opleidingen in de gebouwde omgeving. Daarnaast gaan bedrijven ook van en met elkaar leren.

Doelstelling Tm3xH Rivierenland

De OAC voor MBO 4 Smart Building aansturen en versterken door meer bedrijven erbij te betrekken. En een bedrijvenplatform organiseren voor stageplaatsen en projecten met bijeenkomsten voor een lerend netwerk dat nieuwe kennis toepast in eigen projecten en feedback geeft op regionale opleidingen voor gebouwde omgeving en energietransitie. Dit gebeurt in samenwerking met opleidingsbedrijven Bouwmensen en Installatiewerk Midden. In gesprek gaan met ROC Rivor College van Bestuur om te komen tot een overeenkomst voor samenwerking met bedrijven en de doelen die daarmee worden nagestreefd.

**) Onderwijs Advies Commissie & bedrijvenplatform lerend netwerk Smart Building Rivierenland is in 2023 nog onderdeel van Techniepact Rivierenland Organiserend Vermogen aanvraag. Deze activiteit wordt voor dat jaar buiten de begroting van het Tm3xH programma gehouden.*

4.2.4) VO en MBO docentprofessionalisering met bedrijven vanuit Lerend netwerk Smart Building en DNA in de Bouw Rivierenland

Tijdens OAC Smart Building bijeenkomsten spreken Smart Building docenten met experts uit bedrijven. Als blijkt waar kennis van docenten verdieping of verbreding nodig heeft, wordt dat door gastlessen, themabijeenkomsten en/of excursies voor docenten georganiseerd. Andere VO en MBO docenten en instructeurs die onderwijs en praktijkvorming geven voor energietransitie en gebouwde omgeving worden uitgenodigd om aan te sluiten. Met de door S-TEC georganiseerde DNA in de Bouw Rivierenland wordt nauw contact onderhouden en relevante kennis uit die leercirkel wordt via transfer in het lerend netwerk Smart Building gebracht.

Doelstelling Tm3xH Rivierenland

Docenten en instructeurs voeden met nieuwe kennis en vaardigheden door hen te laten spreken met experts uit bedrijven. Bijeenkomsten organiseren waarin nieuwe kennis op verschillende transfer methoden aan docenten en instructeurs wordt overgedragen. Dit alles in overleg met opleidingsbedrijven Bouwmensen en Installatiewerk Midden, ROC Rivor en VO scholen in afstemming met RTE Rivierenland.

4.2.5) Nieuwe activiteiten ontwikkelen in samenwerking met regionale partijen. Dit gaat over verbeteren en verbinden van bestaande activiteiten en het ondersteunen en verder brengen van nieuwe initiatieven zoals bijdragen aan de ontwikkeling van het praktische vak bij TL en HAVO door verbinding te maken tussen scholen en bedrijven voor organiseren van aansprekende projecten. Belangrijk is het om alert te zijn op nieuwe initiatieven elders die voor Rivierenland interessant kunnen zijn of worden.

4.3 Actielijn 3 Inclusief

Het uitgangspunt is: ieder die wil leren en werken in gebouwde omgeving en energietransitie gaat meedoen en goed werkgeverschap gaat dat mede mogelijk maken. In deze tijd van [grote krapte op de arbeidsmarkt](#) is het hard nodig om elk beschikbaar talent te benutten. Om dat te bereiken zijn

laagdrempelige instroomactiviteiten nodig voor wederzijdse kennismaking van geïnteresseerde kandidaten en werkgevers, begeleiding naar passende (maatwerk)opleidingen en intensievere begeleiding van kandidaten op de werkvloer. Coaching van werkgevers voor goed werkgeverschap is nodig voor verwachtingsmanagement en stimuleren van andere denkwijzen wat betreft eisen die aan (nieuwe) medewerkers worden gesteld. In deze sectoren is voltijdwerken norm en is er onderscheid op achternaam, huidskleur en herkomst. Inclusief denken en handelen vraagt hier meer aandacht. Met opleidingsbedrijven Bouwmensen en Installatiewerk Midden en met S-TEC, Leerwerkloket, Werkzaak en ROC Rivor werkt Tm3xH Rivierenland in de *werkgroep Zijnstroom voor Energietransitie en Gebouwde omgeving* aan een inhoudelijk sterke en efficiënte samenwerking om zijinstromers, waaronder mensen met beperkte belastbaarheid (*fulltime leren en/of werken is niet mogelijk*), een traject te bieden voor duurzame re-integratie en/of werk in sectoren van gebouwde omgeving en energietransitie. Hierbij nemen we voorbeeld aan Transitiehuis Gelderland te Apeldoorn en in navolging daarop gebruiken we de naam Transitiehuis Rivierenland.

Activiteiten voor vergroten inclusiviteit

4.3.1) Oriëntatiestages als fase 1 voor Leerwerktraject Transitiehuis Rivierenland

Voor nadere kennismaking van kandidaten met beperkte belastbaarheid met het vakgebied energietransitie en gebouwde omgeving en aftasten van de mogelijkheden van werkgever en kandidaat om een duurzame leerwerkrelatie aan te gaan, organiseert Tm3xH oriëntatiestages. Werkzoekende krijgt medezeggenschap bij het samenstellen van het takenpakket waarmee hij start en in het formuleren van zijn oriëntatiedoelen. Begeleiding van de kandidaat wordt gedaan door een trajectcoach vanuit UWV, Leerwerkloket of Werkzaak of als er geen relatie is met deze instanties door Tm3xH Rivierenland projectleiders. Na afloop van afgesproken periode wordt geëvalueerd, besproken of er een match is en gekeken naar welke stappen nodig zijn om op termijn de kandidaat een betaalde functie te kunnen bieden. Hierbij komt onder meer de vraag naar maatwerkscholing aan de orde. Als er geen match is, wordt besproken wat knelpunten en mogelijkheden zijn en wordt werkzoekende met die kennis begeleid bij het vinden van een andere meer kansrijke oriëntatiestage.

Doelstelling Tm3xH Rivierenland

Doorlopend oriëntatiestages organiseren voor kandidaten met beperkte belastbaarheid en hen laten aansluiten bij het zijnstroomproject voor energietransitie en gebouwde omgeving. Kandidaten tijdens het traject begeleiden als er geen andere trajectbegeleider beschikbaar is.

4.3.2) Werkgevers spreken over goed werkgeverschap en werknemers met beperkte belastbaarheid

Werkgevers moeten in een inclusieve wijze van denken en handelen worden meegenomen, waarbij van elke individuele kandidaat een positieve beeldvorming van mogelijkheden en beperkingen voor op staat. Bij het voeren van het gesprek over wat een minder belastbare kandidaat nodig heeft om zijn talenten te kunnen inzetten voor de werkgever komt onderzoeken van mogelijkheden tot jobcarving en deeltijd- of duo-functies aan de orde. In het bieden van een flexibeler werkpakket liggen ook kansen voor duurzaam inzetbaar houden van zittend personeel die tijdens hun loopbaan minder belastbaar zijn geworden. Daarnaast wordt op de werkvloer de vorm en intensiteit van de begeleiding besproken. Informatievoorziening aan werkgevers over mogelijkheden om gebruik te maken van subsidies die extra kosten (deels) compenseren, biedt het Leerwerkloket.

Doelstelling Tm3xH Rivierenland

Werkgevers in genoemde sectoren actief benaderen voor bereidheid een leerwerkplek te bieden aan minder belastbare kandidaten en uitleg geven over het leerwerktraject van Transitiehuis Rivierenland om bij positieve reactie een geïnteresseerde kandidaat aan het bedrijf voor te stellen.

4.3.3) Nieuwe samenwerking helpen ontwikkelen gericht op efficiënter re-integratieproces

Opleidingsbedrijven en andere betrokken partijen bij Transitiehuis Rivierenland ondersteunen bij het ontwikkelen van betere afstemming en samenwerking om het opleiden van zijinstromers voor energietransitie en gebouwde omgeving en het re-integratieproces van mensen met afstand tot de

arbeidsmarkt efficiënter te laten verlopen. Zodat er minder zijinstromers tussentijds afhaken en meer resultaat wordt geboekt op gebied van duurzame re-integratie. Hierbij gebruiken we het voorbeeld van Transitiehuis Gelderland en hun doortastende intake-methodiek.

Doelstelling Tm3xH Rivierenland

Gesprekken en bijeenkomsten organiseren voor samenwerkingspartners van Transitiehuis Rivierenland om samenwerking af te stemmen en ruimte te maken voor nieuwe werkvormen. Bij uitval van zijinstromers zorgen voor analyse van de situatie en aanwijzen van factoren die de uitval mede veroorzaakten om daarvan te leren. Het samenwerken minimaal vier keer per jaar evalueren en waar nodig bij te stellen en hierbij de expertise van Transitiehuis Gelderland inschakelen.

4.3.4) Arbeidsfittrajecten en vrijwilligerswerkplekken in energietransitie en gebouwde omgeving

Voordat kandidaten die minder belastbaar zijn (geworden) en daardoor geen werk (meer) hebben klaar zijn voor een betaalde functie is er vaak een periode nodig waarin kandidaat toewerkt naar deelname aan het arbeidsproces. Ze doen dan bijvoorbeeld vrijwilligerswerk of volgen een arbeidsfit traject. Mocht er bij deze kandidaten interesse zijn in gebouwde omgeving en energietransitie dan kan het voor hen motiverend zijn als ze tijdens de fase van voorbereiding op werken al actief in deze werkomgeving zijn. Daarom gaat Tm3xH Rivierenland arbeidsfittrajecten en vrijwilligerswerkplekken helpen organiseren bij bedrijven of op projecten in de gebouwde omgeving en energietransitie voor kandidaten met interesse in deze sectoren. Om ze tijdens hun fase van arbeidsfittraining nadere kennismaking te bieden en te motiveren voor vervolgstappen. Dit gebeurt in samenwerking met Werkzaak en UWV en Leerwerkloket waarin behalen van VCA een plaats krijgt.

Doelstelling Tm3xH Rivierenland

In overleg met bedrijven actief in gebouwde omgeving en energietransitie bespreken op welke wijze kandidaten die een arbeidsfittraject volgen actief kunnen zijn in het bedrijf of project. In overleg met betrokken instanties en kandidaten verschillende arbeidsfittrajecten opstarten, volgen en evalueren met betrokkenen.

4.3.5) Nieuwe activiteiten ontwikkelen in samenwerking met regionale partijen. Dit kan gaan om verbeteren en verbinden van bestaande activiteiten en het ondersteunen en verder brengen van nieuwe initiatieven. Ook is het belangrijk om alert te zijn op nieuwe initiatieven elders die voor Rivierenland interessant kunnen zijn of worden.

4.4 Actielijn 4 Netwerken en concepten

Het verduurzamen van bestaande en goed draaiende netwerken en concepten en parallel daaraan op zoek gaan naar andere externe financiering. Hierbij wordt gekeken naar nationale en EU programma's.

Activiteiten voor verduurzamen van netwerken en concepten

4.4.1) Intensiveren samenwerking Tm3xH 2023-2026 met RTE programma 2020-2024 en vervolg

Tijdens Techniekpact Rivierenland 2019-2022 startte het Sterk Techniek Onderwijs programma Riverland Tech Explorers (RTE) met nadruk op verbeterde instroom in de VMBO harde techniek profielen en vergroting van doorstroom naar technische MBO opleidingen. RTE is een omvangrijk programma van en in het VMBO (zeven scholen) gericht op betere samenwerking met bedrijven, techniekdocentprofessionalisering en techniek hotspots om PO en VO leerlingen beter met techniek in contact te brengen. Door o.a. corona startte het RTE programma lastig op en kwamen activiteiten beperkt op gang. Vooral samenwerken met bedrijven voor versterking en actualisering van techniek onderwijs en voor projecten om meer leerlingen te enthousiasmeren voor leren en werken in techniek kwamen moeizaam van de grond. Vanaf de RTE start is de organisatie van bestuur,

werkgroepen en programmamanagement goed verbonden met Platform Techniek Rivierenland. Dit gebeurt met deelname van projectleiders van Platform Techniek Rivierenland in de RTE stuurgroep en werkgroepen. Vanaf najaar '21 nemen enkele RTE stuurgroep leden zitting in stuurgroep Platform Techniek Rivierenland. Het is belangrijk dat Tm3xH zijn dienstverlening en expertise op gebied van onder meer samenwerken met bedrijven beschikbaar stelt voor RTE doelen en dat verschillende activiteiten met raakvlakken aan RTE verder op elkaar worden afgestemd. Ook is Tm3xH actief in aandragen van projecten om meer leerlingen te boeien voor techniek en gebouwde omgeving en energietransitie. Het samen evalueren en leren van resultaten wordt geïntensiveerd zodat beide netwerken profiteren en nieuwe ontwikkelingen gaan inzetten.

Doelstelling Tm3xH

In 2023-'26 vormen Tm3xH en RTE een samenhangend programma met breed scala aan gezamenlijke instroom- en doorstroomactiviteiten. Tm3xH zet zich in voor het op gang brengen van structurele samenwerking met bedrijven. Met de RTE programmamanager start Tm3xH het gesprek aan over hoe een activiteiten van Tm3xH onder het merk 'Riverland Tech Explorers' worden uitgevoerd om ze dan ook (deels) door RTE financieel gedragen te krijgen.

4.4.2) Bedrijvenkringen bij VO scholen organiseren om samenwerking voor werkveld- en beroepsoriëntatie en docentprofessionalisering te versterken

"Vrienden van Techniek Maas en Waal" is een bedrijvenkring die meedenkt over en meewerkt aan activiteiten en projecten om meer leerlingen te enthousiasmeren voor techniek. Zij werken hiervoor samen met VO school Pax Christi in Druten en een PO scholengroep in West Maas en Waal. Dit concept willen we in meer sub-regio's gebruiken. Door op relatief korte afstand van VO scholen een aantal technische bedrijven waaronder bedrijven die werken in gebouwde omgeving en energietransitie te benaderen en een overeenkomst op te stellen over welke bijdrage bedrijven gaan leveren aan RTE doelen en activiteiten krijgt het samenwerken met de VO school een duidelijk kader. Dit levert extra energie voor beter techniek onderwijs en voor enthousiasmeren van meer leerlingen. Ook voor zijinstromers gaan we de bedrijvenkringen benaderen.

Doelstelling Tm3xH

Naast VvT Maas en Waal nog twee of meer lokale bedrijvenkringen organiseren bij VO scholen in Rivierenland.

*4.4.3) Expertise van concept van Smart Building OAC en bedrijvenplatform delen voor ontwikkeling in andere technische sectoren zoals metaal *)*

Opleidingsbedrijf Metaal RiVa en [Regionaal Centrum voor Techniek \(RCT\) Gelderland](#) benaderde Platform Techniek Rivierenland met de vraag om informatie over Smart Building concepten voor OAC en bedrijvenkring en advies voor het organiseren hiervan voor de metaalsector. Hier werkt Tm3xH graag aan mee.

Doelstelling Tm3xH

Kennis overdragen en concept helpen ontwikkelen voor sector Metaal en mogelijk voor andere technische opleidingen die raakvlakken met energietransitie en gebouwde omgeving hebben.

**)Expertise van concept van Smart Building OAC en bedrijvenplatform delen voor ontwikkeling in andere technische sectoren zoals metaal is in 2023 nog onderdeel van Techniekpact Rivierenland Organiserend Vermogen aanvraag. Deze activiteit blijft voor dat jaar buiten de begroting van het Tm3xH programma.*

4.4.4) Nieuwe regionale netwerken versterken met ervaring en dienstverlening

Met nieuwe ontwikkelingen ontstaat er vraag naar nieuwe verbindingen en nieuwe netwerken. Zo startte S-TEC Rivierenland een netwerksamenwerking voor zijinstroom in energietransitie en

gebouwde omgeving (Transitiehuis Rivierenland). Ook de S-TEC expertmeetings onder de paraplu van DNA in de Bouw dragen bij aan netwerkvorming. Tm3xH Rivierenland is vanaf de start betrokken en wordt gewaardeerd om zijn dienstverlening en expertise.

Doelstelling Tm3xH

Netwerken die S-TEC Rivierland opbouwt voor zijnstroom in energietransitie en gebouwde omgeving (Transitiehuis Rivierenland) en het netwerk voor expertmeetings van DNA in de Bouw Rivierenland benutten en versterken door meer bedrijven te stimuleren zich aan te sluiten en met eigen expertise en dienstverlening ondersteunen. Ook andere regionale ontwikkelingen volgt Tm3xH en indien relevant dienstverlening aanbieden.

4.4.5) *Duurzaam actief maken van nationale programma's in Rivierenland* zoals Nationaal Groeifonds, Actieplan Groene Banen, MBO in 2030 en andere kansrijke programma's ondersteunen en waar nodig coördineren om er vervolgens een actieve rol in te spelen.

Doelstelling Tm3xH

Nauw contact onderhouden met de trekkers van de PPS Groeifonds Gelderland om relevante partijen in Rivierenland met dit programma te verbinden. De ontwikkeling en concretisering van Actieplan Groene Banen op de voet volgen en een subsidieaanvraag voor Rivierenland in verbinding met andere relevante partijen indienen.

Deelnemen aan bijvoorbeeld challenges bij '[MBO in 2030](#)' om de OAC en het bedrijvenplatform Smart Building door te ontwikkelen naar een regionaal ecosysteem. De mogelijkheid van pilots op één van de andere vier speerpunten van dit programma onderzoeken.

5. Financiën

De financiële paragraaf van dit programma omvat een verdeling van de middelen over de vier Tm3xH actielijnen met daarbij een begroting van de cofinanciering van acties en actielijnen. Cofinanciering komt grotendeels vanuit onderwijs en ondernemers met hun ondersteuning in kind en in uren. Meer details per actielijn en activiteit staan in bijlage 5 Begroting Tm3xH Rivierenland 2023-2026.

Actie(lijn)	Financiering		Cofinanciering		Totaal
	%	bedrag	bedrag	%	
1. Beschikbaarheid	30	60.000	26.700	40	86.700
2. Wendbaarheid	20	50.000	13.300	20	63.300
3. Inclusief	20	50.000	13.300	20	63.300
4. Netwerken en Concepten	20	20.000	13.300	20	33.300
Programma management	10+	20.000+	0	0+	20.000+
Totaal	100%	200.000	66.600	100%	266.600

Bedragen in euro's

Putten/Nijkerk, 14-10/22, Jan Heeres/Wilma de Wolf.

Bijlage 1

Het Bèta&TechMentality model

Techniek wordt steeds belangrijker in de samenleving. Zoals bijvoorbeeld te zien is bij de groeiende rol van ICT en techniek in onderwijs en de zorg. De energietransitie raakt aan mobiliteit, woningen en infrastructuur. Kinderen en jongeren krijgen tijdens hun loopbaan allemaal met techniek te maken. Goed onderwijs in exacte vakken en techniek is belangrijk om jongeren te laten ontdekken waar hun talenten liggen en om deze te kunnen ontwikkelen.

Bèta&TechMentality onderzoek

In 2019 was er een Bèta&TechMentality onderzoek onder een representatieve steekproef van bijna 1.500 jongeren tussen 9-17 jaar. Jongerencommunicatiebureau Youngworks deed het kwalitatieve vooronderzoek. Motivaction voerde de kwantitatieve fase uit en de trendanalyse waarmee cijfers in 2019 werden vergeleken met die van eerder onderzoek uit 2011. Dit onderzoek vormt de basis van het nieuw ontwikkelde [Bèta&TechMentality model](#). Dit segmentatiemodel geeft onderwijs en bedrijfsleven een nieuwe kijk op jongeren en hoe zij betrokken zijn of kunnen worden bij bèta en techniek. Daarbij uitgaande van de waarden en drijfveren van de jongeren zelf.



Bèta&TechMentality model

Het [Bèta&TechMentality model](#) is de update van het BètaMentality model uit 2010. Dat was nodig omdat de wereld afgelopen tien jaar is veranderd. Er zijn nieuwe techniekverhalen opgekomen en jongeren kijken daardoor anders naar techniek. Het recente onderzoek is gericht op de doelgroep van 9-17 jaar. In het vorige onderzoek was dit 12-24 jaar. Dat is ook terug te zien in de opbrengst van het onderzoek en leidde ertoe dat het model volledig is vernieuwd met nieuwe assen (de basis van het model) en types. In de [whitepaper](#) lees u meer over het onderzoek,

Bijlage 2

Onderwijs en arbeidsmarkt in Rivierenland

De arbeidsmarktregio Rivierenland wordt gevormd door de gemeenten Buren, Culemborg, Maasdriel, Neder-Betuwe, Tiel, West Betuwe, West Maas en Waal en Zaltbommel.



Afbeelding 3: Regio Rivierenland

Technisch onderwijs in Rivierenland

Rivierenland is een plattelandsregio met een hoge mate van zelfredzaamheid en aandacht voor samenwerking. Zoals bijv. het RW-POA Rivierenland samenwerkingsverband dat zich richt op een inclusieve samenleving en verbeterde aansluiting op onderwijs arbeidsmarkt. Naast de focus op drie economische speerpunten (Agribusiness, Economie & Logistiek en Recreatie & Toerisme) komen ook onderwerpen aan bod als infrastructuur, duurzaamheid, energietransitie, automatisering en robotisering. Voor technisch opgeleiden zijn er in die sectoren of bij die thema's veel kansen, zowel op korte als langere termijn. Belangrijk is het om op het VO het techniek aanbod goed te borgen en er voor te zorgen dat voldoende leerlingen doorstromen naar technische mbo opleidingen en de arbeidsmarkt. Vanuit de regeling Sterk Techniek Onderwijs helpt het Riverland Tech Explorers actieplan hierbij.

Scholen en opleidingsbedrijven in Rivierenland

In de regio is er Voortgezet Onderwijs (VO) op alle niveaus, van praktijkonderwijs tot en met gymnasium. Er zijn twee mbo scholen (ROC Rivor en Yuverta MBO), is geen hbo en wo en relatief weinig voortijdig schoolverlaters. ROC Rivor werkt voor MBO 2+3 BBL techniek opleidingen nauw samen opleidingsbedrijven Bouwmensen Rivierengebied, Schildersvakopleiding, IW Midden en OBM RiVa. Dit zijn samenwerkingsverbanden van bedrijven die het opleiden van hun leerling werknemers in gezamenlijkheid delegeren en in die hoedanigheid als een 'grote' werkgevers functioneren. Yuverta MBO Geldermalsen heeft een samenwerking met Fruit Tech Campus.

In 2020-2021 telde de regio 7.836 mbo studenten waarvan 68% bol en 32% bbl. Dit is een toename ten opzichte van een jaar eerder (toen ruim 7.000). Het bbl aandeel is hoger dan gemiddeld in Nederland (26%). Het aantal mbo gediplomeerden in de regio schommelde afgelopen jaren rond 2.500 en de meeste mbo diploma's zijn in zorg & welzijn en groen.

Uit provincie Gelderland cijfers over schooljaar 2018/2019 is in Rivierenland te zien dat 54% van de leerlingen in de regio het mbo volgen, 35% hbo en 11% WO. Bij vergelijking van cijfers over heel

Gelderland valt op dat Rivierenland veel mbo'ers heeft (54% tegenover 43% over Gelderland) en weinig wo'ers (11% tegenover 21% over Gelderland).

Voorzichtig komen er initiatieven voor doorstroom MBO-HBO en daarin zijn Ad (=MBO 5) opleidingen kansrijk. In september '21 startte Fruit Tech Campus een samenwerking met bedrijfsleven en Aeres Hogeschool Dronten voor een nieuwe HBO minor over fruitteelt en data & technologie. Dit is een zesmaands opleiding voor studenten, (toekomstige) fruittelers en adviseurs actief in de fruitsector.

VO scholen groeien en krimpen qua leerlingenaantallen

De jaarlijkse inventarisatie van leerlingenaantallen door ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen ([OCW](#)) [laat in december '21](#) zien dat in Rivierenland VO scholen krimpen en groeien. Een aantal VO scholen zien laatste jaren hun leerlingenaantallen met ca. 20% krimpen. Zowel ORS Lek & Linge in Culemborg en Lingecollege in Tiel hadden vijf jaar terug elk nog 2.800 leerlingen. Eerstgenoemde daalde naar iets minder dan 2.400 leerlingen en Lingecollege staat op 2.150 leerlingen. Pax Christi in Druten en Beneden-Leeuwen kromp afgelopen vijf jaar van ruim 2.000 leerlingen in 2017 naar 1.675 (-17%) in 2021. Iets minder krimp is er bij Cambium College Zaltbommel: van 1.810 leerlingen in 2017 naar 1.675 (-8%) in 2021. SG Lingeborgh in Geldermalsen kromp ook wat minder: van 1.200 leerlingen in het najaar '17 naar 1.080 in het najaar '21.

Pantarijn in Kesteren is stabiel met rond de 400 leerlingen. Bij Yuverta VMBO in Kesteren wisselt het leerlingenaantal rond de 300. Vijf jaar terug was dit nog 324 leerlingen, in 2020 daalde dit naar 270 en in najaar '21 steeg het weer naar 290 leerlingen.

Koningin Wilhelmina College (KWC) in Culemborg groeide afgelopen jaren iets: van 1.700 leerlingen in 2017 naar 1.750 in najaar '21. Enige groei is er ook bij Van Lodenstein College in Kesteren. Vijf jaar terug waren 1.080 leerlingen en najaar '21 zijn dat er 1.120. Meest opmerkelijke groeier is Gomarus in Zaltbommel die in 2018 startte met 345 leerlingen. Vier jaar later kwamen er 200 leerlingen bij en per najaar '21 heeft de school 550 leerlingen. Dat is een groei van bijna 60%.

Tot slot is er nog een nieuwe VO school in Geldermalsen, de SvPO eerder gestart onder de naam Ida Gerhardt Academie. In 2017 had de school 150 leerlingen en eind '21 zijn dat 360. Dit aantal is al twee jaar stabiel en daarmee lijkt de school de opstartfase voorbij te zijn.

Voortijdig School Verlaters en jeugd/jongeren zorg

Regio Rivierenland omvat overwegend kleine gemeenten met veel relatief kleine scholen. Dit heeft als voordeel dat maatwerk beter mogelijk is terwijl het nadeel kan zijn zware overheadkosten. Kleinschalig MBO biedt voordelen bij innoveren en proberen voorop te lopen op specifieke punten. Het aantal voortijdig schoolverlaters (vsv) is relatief klein. Kleinschaligheid helpt hierbij zodat scholen er dicht bovenop zitten en er betere sociale cohesie is met meer maatwerk. Wel is MBO 3 en 4 binnen de vsv een aandachtsgroep omdat deze meer uitval dan de landelijke streefnorm geeft. De onderwijs- arbeidsmarkt- en jeugdzorgregio waar Rivierenland deel van is, is niet eenduidig qua samenstelling gemeenten. In het samenwerkingsverband op onderwijs zitten deels weer andere gemeenten (en scholen en andere partners) dan in de arbeidsmarktregio Rivierenland. Ook de jeugdzorgregio is weer anders ingedeeld. Dit belemmert gezamenlijk oppakken van vraagstukken. Zo treffen niet alle VSO en PrO scholen uit Rivierenland elkaar in het samenwerkingsverband onderwijs. Tiel en Culemborg zitten wel in hetzelfde samenwerkingsverband onderwijs, maar Zaltbommel en Maasdriel (Bommelerwaard) niet.

Leven Lang Ontwikkelen en maatwerkopleiding

Bij ROC Rivor en Yuverta zijn er mogelijkheden voor om- en bijscholing van volwassenen, het opleiden van personeel van bedrijven (o.a. in company, maatwerkopleidingen, diplomaroute), leren van Nederlandse taal en inburgeringscursussen.

Sinds een paar jaar is er naast de reguliere bol en bbl trajecten een 'derde leerweg'. Dit biedt maatwerk voor werkenden om hun positie op de arbeidsmarkt te verbeteren. Met subsidies zijn er mogelijkheden om trajecten te ontwikkelen die aansluiten bij leer- en werkervaring van mensen. Het gaat hier om mbo certificaten en de zogenaamde praktijkverklaring.

Verdergaande verbinding van onderwijs en arbeidsmarkt is gewenst voor bijvoorbeeld sterkere verbinding tussen onderwijs en energietransitie en tuinbouw. Dit is belangrijk om snelle technische ontwikkelingen te kunnen blijven volgen. Beroepsoriëntatie op kans-beroepen verhoogt beschikbaarheid van jongeren. Goed voorbeeld is de in zomer '22 gestarte MBO 4 opleiding Smart Building waarin leerlingen innovatiever worden geschoold dan de snelheid waarmee ontwikkelingen binnen bedrijven soms lopen. Dat kan weer leiden tot spanningen op de werkvloer.

De grootste Rivierenlandse werkgelegenheid is bij kleinschalige bedrijven, Het is belangrijk om samen met hen massa te gaan creëren in de samenwerking met scholen. Dan is er kans op regionaal passende maatwerkopleidingen, zoals bijvoorbeeld nu bij Fruit Tech Campus.

Meer verbinding tussen PrO/VSO en arbeidsmarkt

PrO en VSO leerlingen stromen vaak door naar ambachtelijke sectoren als detailhandel, groen, logistiek, techniek (bouw, metaal, autotechniek) en horeca. Praktijkleren is een sleutel voor deze leerlingen om echt perspectief op een baan te krijgen. Met stevige inzet op nazorg in betaald werk zijn ca. 90% van de plaatsingen duurzaam. Belangrijk is om verbinding te hebben met de regionale aanpak van jeugdwerkloosheid en daarbinnen actieve instanties.

Verbeterpunten zijn om het PrO meer en tijdig te laten inspelen op veranderende arbeidsmarkt en bedrijfsleven meer bij school te betrekken. Zo helpen werkgevers mee bij het beter voorbereiden van leerlingen op gevraagd werk. Verlengde nazorg, langer dan de huidige twee jaar vanuit school is voor PrO een wens om de vertrouwensrelatie vanuit school nog beter te (blijven) benutten.

Binnen VSO leeft de wens om afspraken te maken. Dat is meer gericht op combinatie van specifieke leerlingen voor specifieke banen of hybride overstap van onderwijs naar arbeidsmarkt. Daarin maken jongeren stapsgewijs de overgang van school naar werk met bijv. begeleiding van een jobcoach. VSO attendeert werkgevers er op dat hun leerlingen niet alleen praktisch geschoolden zijn, maar ook jongeren geschikt voor banen in het hoger segment (bijv. leerlingen met autisme).

Stages en leerbanen genoeg in Rivierenland maar geen sectorale afspraken

Volgens S-BB cijfers zijn er in de regio voldoende stages (bol) en leerbanen (bbl). In maart 2021 was er slechts sprake van een tekort van 8-11 leerbanen en waren lang niet alle vacatures vervuld. Het potentieel aan leerbedrijven is voldoende. In 2020 zijn in Rivierenland 5.600 stages vervuld en 4.500 leerbanen. Begin 2021 waren bijna 1.100 stages beschikbaar. Het gaat om 3.000 openstaande en 2.200 vervulde stages. Daarnaast hebben 852 leerbedrijven leerbanen beschikbaar. Het gaat om 2.440 openstaande leerbanen en 2.500 vervulde leerbanen. De kleinschalige bedrijven maken dat er geen sectorale afspraken over stages zijn. Daardoor moeten scholen en leerlingen flinke inspanningen leveren om tot voldoende stages en leerbanen te komen.

Meer vormen van kostenloos leren

Met technologische ontwikkelingen verandert het leren. Er zijn steeds meer (gratis) mogelijkheden voor online scholing. Zo is er e-learning en blended learning (mix van klas en online), massive online open course (MOOC: gratis online cursussen die ROC Rivor ook inzet), private small online courses (SPOC: online opleidingen in kleinere groepen met uitzicht op diploma), praktijkleren, spelend leren en informeel leren (bijvoorbeeld via YouTube). Ook zijn er gratis mogelijkheden zoals kosteloze (kortdurende) scholing via NL Leert Door. Een voorbeeld hiervan is [Kraaij Educatie](#) in Druten en ook techniek opleidingsfondsen als [OOM](#) en [A+O Metalelektro](#) hebben zo'n kostenloos aanbod.

Arbeidsmarktvragezijde

In zomer 2022 dalen WW-uitkeringen in Rivierenland verder

De [regionale nieuwsflits arbeidsmarkt Gelderland van juli '22](#) laat zien dat het UWV in Rivierenland eind juli 2022 nog 1.784 WW uitkeringen verstrekt. Dat zijn 50 WW uitkeringen minder dan een maand eerder en 856 minder dan een jaar eerder. Zo is het aantal WW-uitkeringen in Rivierenland 2,7% lager dan een maand geleden en 32,4% lager dan een jaar geleden. Landelijk is het aantal WW-uitkeringen eind juli 2,5% dan de maand daarvoor en 30,1% lager dan een jaar geleden.

UWV Rivierenland spanningsindicator zeer krap voor ICT, techniek en agrarisch

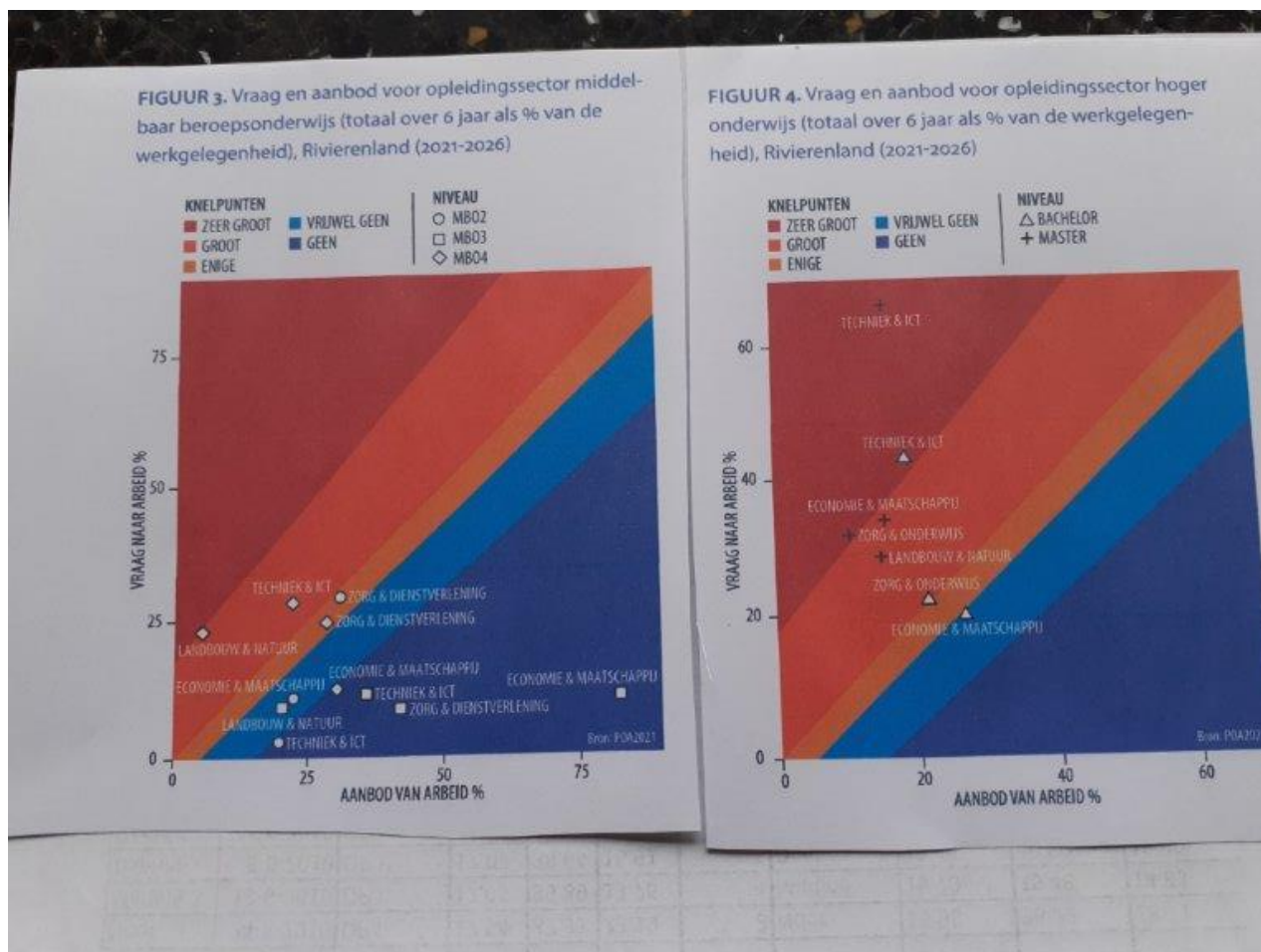
De UWV spanningsindicator is het geschatte aantal openstaande vacatures gedeeld door het aantal personen dat op hetzelfde moment korter dan zes maanden WW ontvangt. De indeling is met vijf categorieën: zeer ruim, ruim, gemiddeld, krap en zeer krap. De indeling en typering zijn als volgt.

1. 0,06 tot 0,25: zeer ruim
2. 0,25 tot 0,67: ruim
3. 0,67 tot 1,5: gemiddeld
4. 1,5 tot 4,0: krap
5. 4,0 t/m 16,0: zeer krap

De [nieuwste cijfers van kwartaal 1 2022](#) staan in het interactieve dashboard Spanningsindicator. Ze laten zien dat ICT beroepen met 12,55 zeer krap zijn. Maar ook dat technische beroepen met 7,57 zeer krap zijn net als agrarische beroepen (5,91).

Arbeidsmarktprognoses Rivierenland 2021-2026

Voorjaar 2022 verscheen de [ROA factsheet 'Arbeidsmarktprognoses Rivierenland 2021-2026'](#) met waardevolle en actuele arbeidsmarktinformatie. De interpretatie van de prognoses is vanuit het perspectief van werkgevers en de personeelsvoorziening van werkgevers uitgedrukt in termen van opleidingen. In eerdere factsheet-publicaties voor Gelderse arbeidsmarktregio's 2018 werden arbeidsmarktprognoses gerapporteerd vanuit perspectief van nieuwkomers op de arbeidsmarkt, dat wil zeggen schoolverlaters. De nieuwe publicaties rapporteren de prognoses vanuit het perspectief van werkgevers in plaats van schoolverlaters op de arbeidsmarkt. Er wordt nu gekeken naar de te verwachten spanning in personeelsvoorziening voor werkgevers, weergegeven door de Indicator Toekomstige Knelpunten in de Personeelsvoorziening (ITKP).



Afbeelding 4: Vraag en aanbod voor opleidingssector

- Links = figuur 3: Vraag en aanbod voor opleidingssector middelbaar beroepsonderwijs (totaal over 6 jaar als % van de werkgelegenheid) Rivierland (2021-2026).
- Rechts = figuur 4: Vraag en aanbod voor opleidingssector hoger onderwijs (totaal over 6 jaar als % van de werkgelegenheid) Rivierland (2021-2026).

Belangrijkste bevindingen met aanbevelingen vanuit arbeidsmarktprognoses

De totale arbeidsvraag in Rivierland wordt naar verwachting onvoldoende gecompenseerd door schoolverlaters en ander arbeidsaanbod, zoals kortdurig werklozen met geringe afstand tot de arbeidsmarkt of inkomende pendel. Verwacht wordt dat over het algemeen grote knelpunten in personeelsvoorziening voor werkgevers ontstaan, zelfs wat groter dan voor Gelderland als geheel. De grote arbeidsvraag komt grotendeels door uittredende werknemers en dus een grotere vervangingsvraag in Rivierland dan in Gelderland. Deze vervangingsvraag wordt deels gedreven door de vergrijzende werkzame beroepsbevolking, vooral op masterniveau.

Rivierland is qua werkgelegenheid ten opzichte van Nederland en Gelderland sterk gespecialiseerd in agribusiness en in chemische industrie. Ook is er een redelijke specialisatie in groothandel, metaalindustrie en overige dienstverlening.

Werkgevers in Rivierland gaan komende jaren moeite hebben om geschikt personeel te vinden. Op het middensegment van de arbeidsmarkt (MBO 2, 3 en 4) zal dit wat minder zijn en het is wat sterker voor lager geschoold én hoger geschoold personeel. Uitzonderingen hierop zijn MBO 4 agribusiness en MBO 4 techniek & ict die voor werkgevers wél grote knelpunten gaan geven bij werving van personeel op het middensegment. Dit is des te belangrijker omdat regionale werkgelegenheid van deze opleidingen hierin is gespecialiseerd. Deze opleidingssectoren zijn dus qua werkgelegenheidsaandeel relatief belangrijk voor Rivierland.

Oplossingen voor verlichten van knelpunten zijn betere studiekeuzevoorlichting voor MBO'ers over kansrijke richtingen, een grotere doorstroom van studenten vanuit lagere opleidingsniveaus naar MBO 4 opleidingen met de knelpunten. Evenals in de praktijk doorleren van MBO'ers van niveau 2 en 3 door leven lang ontwikkelen.

Ook zijn in Rivierenland relatief weinig vrouwen aan het werk, vooral in techniek en ICT. Dit geldt ook voor migranten met een niet-westerse achtergrond. Voor beide groepen kan het interessant zijn om te bezien hoe ze op MBO niveau in tekortsectoren meer kans gaan krijgen.

Voor lager geschoolden komt er een erg hoge vervangingsvraag, die grotendeels wordt veroorzaakt door veel baanwisselingen (een hoog verloop) vanwege een grote doorstroom en uitstroom. Dat hangt samen met vaak kleine, tijdelijke en slecht betaalde banen met weinig toekomstperspectief die ze hebben in het zogeheten secundaire arbeidsmarktsegment. De vervangingsvraag is hoog ten opzichte van arbeidsmarktinstroom doordat werkgevers werknemers niet weten vast te houden (of dat niet willen), waardoor er telkens opnieuw vacatures ontstaan.

Lage arbeidsparticipatie van lager geschoolden geeft aan dat werkgevers zich meer dan tot nu toe moeten inspannen om deze groep te bereiken. Knelpunten in werving van deze groep zijn aan te pakken met betere arbeidsvoorwaarden (beloning en contractduur), meer investeringen in cursussen en korte opleidingen voor leven lang ontwikkelen en bieden van aantrekkelijker loopbaanperspectief.

Voor hoger opgeleiden is verwachte vervangingsvraag veel groter dan op mbo-niveau. Dit komt deels door vergrijzing, vooral op masterniveau. Ook de verwachte uitbreidingsvraag is veel groter voor hoger opgeleiden dan voor de rest van de arbeidsmarkt. De verwachte arbeidsmarktinstroom blijft hierbij achter, vooral wat betreft het arbeidsaanbod van masteropgeleiden. Dat laatste komt wellicht doordat veel studenten wonen in grote steden als Nijmegen en daar zowel hun diploma halen als in eerste instantie een baan zoeken zonder zich te oriënteren op een baan in regio's als Rivierenland. Omdat de arbeidsvraag in Rivierenland het arbeidsaanbod naar verwachting zal overtreffen, zijn de knelpunten voor hoger opgeleiden in het algemeen groot of zeer groot, met uitzondering van de bachelor economie & maatschappij. De grote knelpunten voor de master landbouw & natuur zijn vooral precair omdat Rivierenland gespecialiseerd is in het soort werkgelegenheid voor hoger opgeleiden in deze richting. Zeer grote knelpunten in de personeelsvoorziening worden voorzien voor master en bachelor techniek & ICT vanwege de grote arbeidsvraag en master zorg & onderwijs vanwege de achterblijvende belangstelling voor deze opleidingen waardoor arbeidsmarktinstroom vanuit deze opleidingen komende jaren relatief laag is.

Door grote knelpunten in personeelsvoorziening van hoger opgeleid personeel moeten werkgevers in Rivierenland voor werving nadrukkelijk in andere regio's en eventueel buitenland kijken. In Nijmegen bijvoorbeeld is er uitgezonderd bachelor en master techniek & ICT een hoger opgeleiden overschot. Andere oplossingen zijn doorstroom van mbo naar hbo, hbo naar wo en in om- of bijscholingstrajecten voor werkzoekenden in samenhang met leven lang ontwikkelen.

Actiepunten Rivierenland vanuit arbeidsmarktprognoses

1. Werkgevers moeten zich extra inspannen om knelpunten in het personeelsaanbod voor MBO 4 agribusiness en techniek & ICT en HBO agribusiness aan te pakken omdat regionale werkgelegenheid hierin is gespecialiseerd.
2. Oplossingen voor het verlichten van de knelpunten op mbo-niveau kunnen zijn een betere studiekeuzevoorlichting over kansrijke richtingen, een grotere doorstroom van studenten vanuit lagere opleidingsniveaus naar mbo 4 opleidingen voor kanssectoren. Daarnaast stimuleren van in de praktijk doorleren van mbo'ers niveau 2 en 3 via leven lang ontwikkelen.
3. Door vergrijzende hoger opgeleide beroepsbevolking en de zeer grote knelpunten in personeelsvoorziening van hoger opgeleid personeel in Rivierenland moeten werkgevers voor werving nadrukkelijk naar andere regio's (zoals Nijmegen) en het buitenland kijken.
4. Andere oplossingen voor de aanpak van tekorten aan hoger opgeleiden zijn gelegen in
 - doorstroom van mbo naar hbo en eventueel hbo naar wo

- om- of bijscholingstrajecten voor werkzoekenden al dan niet in samenhang met leven lang ontwikkelen.
5. Werkgevers moeten zich meer inspannen om vrouwen en migranten met niet-westerse achtergrond te interesseren voor werken in techniek en ICT en in het bijzonder op MBO niveau.
 6. Knelpunten in werving van lager geschoold personeel in Rivierenland verminderen door betere arbeidsvoorwaarden (beloning en contractduur), meer investeren in cursussen en korte opleidingen ten behoeve van leven lang ontwikkelen en een aantrekkelijker loopbaanperspectief.

Conclusies

Komende jaren krimpt het aantal VO leerlingen in de regio terwijl het aantal werkzoekenden of anderszins beschikbare mensen voor werken in energietransitie en gebouwde omgeving schaars zijn en waarschijnlijk komende dat jaren zal dat ook niet veranderen. Uitstroom door vergrijzing maakt dat hoger opgeleiden in de regio nog beperkter actief zijn. Ondanks alle voorgaande inzet om techniek te ontdoen van het frame 'zwaar, vies, mannen, stoffig en slecht verdienen' blijft het belangrijk om via verbeterde beroepsoriëntatie en studiekeuze begeleiding hier aan te blijven werken. Afgelopen twee corona jaren waarin het elkaar bezoeken van personen uit scholen en bedrijven tot een minimum is teruggebracht hadden een sterk negatieve invloed op die samenwerking. Veel lokale en regionale initiatieven zijn (tijdelijk) stilgevallen en moeten nu zo spoedig mogelijk worden opgestart. Zeker voor nieuwe focusgebieden energietransitie en gebouwde omgeving voor aantrekkelijke, actuele en innovatieve opleidingen en voor aantrekkelijk werken.

Met online leren zijn er nieuwe technische kansen, maar werkgevers en scholen zullen zelf ook binnen en vooral ook buiten de regio durven te kijken naar mogelijkheden. Naast nieuwe doelgroepen als vrouwen in techniek en migranten geldt dit ook voor hoger opgeleiden. Het is belangrijk om nieuwe systemen van leren en ontwikkelen naar de regio te halen. Plus de LLO noodzaak op vak en niveau waarbij jongeren meer gewoon worden dat na het MBO diploma er nog een lang en lerend werkzaam leven zit aan te komen. Op kleine schaal zijn er interessante en kansrijke initiatieven als MBO 4 Smart Building, Fruit Tech Campus met de HBO minor en S-TEC en hun Woonwijzerwinkel. Dit moet worden versterkt, verduurzaamd en binnen de Tm3xH focuspunten uitgebreid qua kwantiteit, niveau en kwaliteit.

Bijlage 3

Overzicht ondersteunende en deelnemende partijen aan Tm3xH Rivierenland activiteiten

1. Koninklijke Metaalunie: Toine Straatman, regiosecretaris
2. Techniek Nederland: Berthold van Benthem, regiomanager
3. A+O Metalelektro: Ab Jongman, regiomanager
4. OOM Klein metaal: Johan-Peter Leeuwenburg, regiomanager
5. Wij Techniek: Robert-Jan de Vries, regiomanager
6. RBPI (Regionaal Beleidsplatform Installatietechniek) Gelderland Overijssel John Dijkman voorzitter Techniek Coalitie Oost
7. Platform Talent voor Technologie, Henk Boes, senior projectleider SER LLO Actieagenda
8. Bouwend Nederland regio Oost, Wilbert Schellens, Adviseur Onderwijs & Arbeidsmarkt

School & Jobs techniek breed, bèta en agri bedrijven <https://school-jobs.nl/deelnemende-bedrijven/>

1. JG Timmer Bouw Kesteren,	22. Veiligheidsregio Utrecht VRU Brandweer	47. Damcon Opheusden
2. Elan Media Kesteren	23. Schipper Security Veenendaal	48. Robwelding Dodewaard
3. Thiele van Rooijen Binnenhuisadviseurs Ochten	24. Tandheelkundig centrum Kesteren	49. Loonbedrijf Van der Woerd Zoelen
4. Hakkert loonbedrijf	25. Fysiotherapie Kesteren	50. Flier Installatiegroep Ochten
5. Falkom Tiel	26. Dierenambulance Tiel	51. Dierenspecialzaak De Driesprong Kesteren
6. Roseboom Tweewielers	27. Paardenfokkerij R. van Lutterveld Lienden	52. Van Damme Optiek Kesteren
7. Vleesboerderij Binnenveld Achterveld	28. De Lingbrug hoveniers	53. Communicatieregisseurs Dodewaard
8. B&P boomkwekers	29. De Nieuwe Tuin	54. De Lingehoeve DAP Lienden
9. Ziekenhuis Rivierenland Tiel (ZRT)	30. Wienerberger Steenfabriek Opheusden	55. SPOT ICT Ochten
10. Donkersteeg Infra Opheusden	31. Bos Boomverzorging	56. Hazet Autobedrijf Ochten
11. Apotheek De Linge Kesteren	32. Fruitbedrijf Van Westreenen	57. Fruit.nl Ommeren
12. Denise Westeringh Geitenhouderij: 0344-644 700	33. Bunt ICT Kesteren	58. AC van Blijderveen Fruit Ingen
13. Willemsen Hout	34. Polman Aannemersbedrijf Kesteren	59. Autoschadeherstelbedrijf Rinie Hommerson IJzendoorn
14. Combinatie Mauritz Boomkwekerijen Opheusden	35. Het Decoratief Kesteren	60. Schalk Boomkwekerijen Echteld
15. Loonbedrijf B. de Vree Dodewaard	36. Monsanto Wageningen	61. Waterschap Rivierenland
16. Dirigo Scheepvaart Kerkdriel	37. Het Anker pluimveebedrijf Ochten	62. Van Sulichem Communicatie Dodewaard
17. Van Arkelen Tweewielers Kesteren	38. Van Leeuwen Auto's Kesteren	63. Apotheek De Bongerd Ochten
18. GMB Opheusden	39. Van Eck Oosterink Dodewaard	64. Tandartspraktijk De Bruin Rhenen
19. Huisartsenpraktijk Dodewaard	40. De Batterijen Groencentrum Ochten	
20. Fysio Van Leeuwen Opheusden	41. Avanti Keukens Kesteren	
21. Tandartsenpraktijk Ochten	42. HKV Sign en belettering Ochten	
	43. Van de Bijl & Heierman Ochten	
	44. Bever Automatisering Kesteren	
	45. RDM Parts Echteld	
	46. Vlastuin Groep Kesteren	

BètaTech Event bedrijven Zaltbommel en omgeving 2017-2019

1. Expert Zaltbommel	16. Beatrix Ziekenhuis Gorinchem	31. Solar Duurzaam Nederland
2. Sandra Peereboom fotografie	17. Meubel en Maatwerk	32. Keukenstudio Stoof
3. LC ICT	18. Pippel Autoschade	33. Lensen projectinrichting
4. Stal Brouwer Gameren	19. Jeroen Bosch Ziekenhuis	34. By Joel
5. SPIE	20. Coers Online	35. ART Group Gameren
6. VOLVO Vos Autobedrijven	21. Struijk loonbedrijf Delwijnen	36. Stagelight
7. DAP Zaltbommel	22. Den Otter Landbouwmechanisatie	37. Fantazm Play Pioneers Den Bosch
8. Waterschap Rivierenland Zaltbommel	23. Neptune Marine Aalten	38. ISO group
9. Zuurbier Motoren Bruchem	24. Van der Donk Fysiotherapie	39. Marble Systems
10. Van der Ven Brakel	25. Van der Vliet Aannemersbedrijf Zaltbommel	40. Pennings Bouw Zaltbommel
11. Bouwbureau Kramer	26. Dubo Bedrijven Zaltbommel	41. Doeft Merk en communicatie
12. VKV Renault	27. Velzart Zaltbommel	42. BoVli Solutions Zaltbommel
13. Bureau van den Oever	28. Ommedijkerhoeve Zuilichem	
14. Vos Autobedrijven	29. Freek van der Donk Fysiotherapie	
15. Hovenier Marcel	30. Molshoop Coby Satter	

BètaTech Event bedrijven Culemborg en omgeving 2017-2019

1. Visscher Autobedrijven Culemborg	9. SLR Theatertechniek Beusichem	15. Van Dillen Bouwgroep Culemborg
2. Crum Autobedrijven Culemborg	10. Aemotion Webdesign	16. Loonbedrijf Den Hartog Culemborg
3. Rademaker B.V. machinefabriek voor voedselprocesindustrie Culemborg	11. Koppelaar beveiliging	17. Kop ICT Leerdam
4. Motekforce Link, revalidatie techniek Culemborg	12. Greefa Tricht	18. Staatsbosbeheer Rivierenland
5. MCN B.V. Culemborg	13. Van Voorden Scooters Leerdam	
6. IMT verlichting onder extreme omstandigheden Culemborg,	14. Autoschade Van Jaarsveld	
7. Gispen International, circulaire project inrichter Culemborg		
8. Van Drenth Buighout Culemborg		

Smart Building Rivierenland bedrijven 2018-2021

1. Huisman Etech Druten	5. De Kock Elektro Geldermalsen	9. Duin Energieadvies Geldermalsen
2. Klokgroep	6. Berg-Electro Tiel	10. De Vree en Sliepen Tiel
3. RTP Afferden	7. Van Westreenen Opheusden	11. Burgland Bouw Dodewaard.
4. Dormakaba Dodewaard	8. Factory Zero Tiel	12. Van Dillen Bouw Culemborg
		13.

Bijlage 4 Activiteiten planning en begroting Tm3xH Rivierenland 2023 2026

Nr	Activiteiten	Omschrijving activiteit	Looptijd	Taakverdeling		Budget per jaar			
						Mijlpaal	2023	2024	2025
1	Beschikbaarheid	Vijf activiteiten met eigen planning en aanpak	2023-2026	Projectteam Beschikbaarheid		15000	15000	15000	15000
	1.1 Bedrijfsbezoeken & oriëntatiestages	Werkzoekenden, zijinstromeren jongeren	2023-2026	BTE/SenJ team per sub-regio	Jaarlijks verslag met evaluaties en verslagen met betrokken partijen	4000	4000	4000	4000
	1.2 PPO Doe	Met meer ICT focus, keuze verbeteren, op school reflectie achteraf en effectmeting	2022-2026	PPO stuurgroep en projectteam	Jaarlijks verslag met evaluatie hoe volgende keer beter vanuit betrokken partijen	4000	4000	4000	4000
	1.3 W&T in PO en VO	Techniekwedstijd met 300 PO leerlingen. FLL regiofinale met 12-16 teams, inbreng MBO studenten en bedrijven	2023-2026	TWRIV stuurgroep FLLRIV projectteam	Jaarlijks verslag met evaluatie vanuit betrokken partijen	4000	4000	4000	4000
	1.4 Werkveld en beroepsoriëntatie	Jaarlijkse activiteiten met MBO/HBO rolmodellen	2023-2026	RTE stuur- & werkgroepen	Per VO school een verslag, evaluatie en vervolgplan voor betrokken partijen	2000	2000	2000	2000
	1.5 Nieuw te ontwikkelen activiteit	Kansen vanuit Platform Talent voor Technologie en andere partijen	2023-2026	Tm3xH stuurgroep	Projectplan met uitvoeringsverslag	1000	1000	1000	1000
2	Wendbaarheid	Vijf activiteiten met eigen planning en aanpak	2023-2026	Projectteam Wendbaarheid		8.750	13750	13750	13750
	2.1 Korte opleidingen	Per VMBO techniek profiel vakdocenten en plaatselijke	2023-2026	Projectteam vakdocenten en ondernemers	Per opleiding verslag en evaluatie met bericht op site	4000	4000	4000	4000
	2.2 Beter leerklimaat bedrijven en LLO	Per ecosysteem en bedrijf individueel	2023-2026	Tm3xH/PTRIV stuurgroep	Per ecosysteem en per bedrijf verslag met punten voor actie en verbetering	0	0	0	0
	2.3 OAC SBRIV	Uitnodigen, organiseren,	2023-2026	OAC SBRIV stuurgroep	Verslagen per overleg met actieafspraken	0	5000	5000	5000

		verbinden en actie uitvoeren							
	2.4 VO en MBO docentprofessionalisering	Ondersteunen en versterken opbouw netwerk	2023-2026	RTE stuurgroep	Verslagen per activiteit en per docent	3750	3750	3750	3750
	2.5 Nieuw te ontwikkelen activiteit	Kansen vanuit Platform Talent voor Technologie en andere partijen	2023-2026	Tm3xH stuurgroep	Projectplan met uitvoeringsverslag	1000	1000	1000	1000
3	Inclusief	Vijf activiteiten met eigen planning en aanpak	2023-2026	Projectteam Inclusief		12500	12500	12500	12500
	3.1 Transitiehuis Rivierenland	Oriëntatie stages	2023-2026	Projectteam Transitiehuis	Jaarlijks verslag met bericht op site	3000	3000	3000	3000
	3.2 Goed werkgeverschap	Sociale activering en KZA Arbeidsfit inclusief leerwerk omgeving voor werkzoekende met uitzicht op duurzame participatie	2023-2026	Projectteam Arbeidsfit Duurzame Participatie	Meer technisch inclusief MKB bedrijven actief met KP3 werkzoekenden	3000	3000	3000	3000
	3.3 Effectieve re-integratie	Verbindingen tussen partijen lom scholing te faciliteren	2023-2026	Projectteam Inclusief	Jaarlijks verslag met bericht op site	2750	2750	2750	2750
	3.4 Arbeidsfit + vrijwilligerswerk		2023-2026	Projectteam Inclusief	Jaarlijks verslag met bericht op site	2750	2750	2700	2750
	3.5 Nieuw te ontwikkelen activiteit	Kansen vanuit Platform Talent voor Techniek en andere partijen	2023-2026	Tm3xH stuurgroep	Projectplan met uitvoeringsverslag	1000	1000	1000	1000
4	Netwerken en concepten	Onderwijs en arbeidsmarkt	2023-2026	Projectteam Netwerken	Overzicht met opleidingsmogelijkheden en	5000	5000	5000	5000
	4.1 Tm3xH + RTE	Verbinding & synergie	2023-2026	Projectteam Netwerken		1500	1000	1000	1000
	4.2 VvT + VO school	Verbinding & synergie	2023-2026	Projectteam Netwerken		1500	1000	1000	1000
	4.3 OAC Metaal	Kennisdeling en synergie	2023-2026	Projectteam Netwerken		0	1000	1000	1000
	4.4 Regionaal STEC DNA in Bouw Rivierenland	Kennisdeling en synergie	2023-2026	Projectteam Netwerken		1000	1000	1000	1000

	4.5 Nationaal Groeifonds, Groene Banen, MBO in 2030	Kennisdeling en synergie	2023-2026	Projectteam Netwerken		1000	1000	1000	1000
5	Programmamanagement + PR	Stuurgroep PTRIV	2023-2026	Tm3xH stuurgroep	Inhoudelijk en financieel jaarverslag	5000	5000	5000	5000

