HET ROTTERDAMSE LEERWERKAKKOORD

SECTORAKKOORD VOOR DE ROTTERDAMSE HAVEN

SAMEN MAKEN WE ER WERK VAN!

Gemeente Rotterdam

Port of Rotterdam

Deltalinqs

STC GROUP
LEADING IN LEARNING

.. Werknemers zijn voorbereid op de beroepen van de toekomst
.. Studenten hebben een baan gevonden o.b.v. een aansluitende studie
.. Werkzoekenden zijn naar een passende baan begeleid
Inzicht in arbeidsmarkt informatie
Onderwijsinstellingen en bedrijfsleven hebben samen een curriculum verder op de praktijk afgestemd
De HavenLeerWerkplaats is ingericht en actief
Werkzoekenden zijn opgeleid voor distributiecentra
5-2-2019 Start LWA Haven
5-2-2023 Initiële einddatum LWA Haven

Leerwerkakkoord voor de Rotterdamse havensector

Het samenwerkende netwerk van partijen

Een netwerk van partijen werkt samen aan de doelstellingen binnen dit Leerwerkakkoord. De eerste stappen in deze samenwerking zijn door de gemeente Rotterdam, het Havenbedrijf Rotterdam, Deltalinqs en het Scheepvaart & Transport College gezet (hierna: partijen), als wenkend perspectief naar andere partijen om zich bij dit Leerwerkakkoord aan te sluiten.

Overwegende dat:

- partijen de ambities van het overkoepelende Rotterdamse Leerwerkakkoord, ondertekend op 5 februari 2019, onderschrijven en daar actief aan willen bijdragen;
- partijen in het overkoepelende Rotterdamse Leerwerkakkoord reeds afspraken hebben gemaakt over de totstandkoming en wijze van organiseren en uitvoeren van deelakkoorden op sectoraal niveau. De driedeling: 'school naar werk', 'aan het werk' en 'werk naar werk' is hierbij leidend;
- partijen met het overkoepelende Rotterdamse Leerwerkakkoord de voorwaarden creëren om intersectorale samenwerking te bevorderen en zodoende de maatregelen uit de onderliggende sectorale akkoorden versterken;
- het havenbedrijfsleven, het middelbaar en hoger beroepsonderwijs, de gemeente Rotterdam en de omliggende gemeenten in deze regio al jaren samenwerken, maar met onderstaande afspraken deze samenwerking wensen te intensiveren, uit te breiden en toekomstbestendig te maken;
- partijen uit dit Leerwerkakkoord voor de Rotterdamse havensector zich met haven gerelateerde activiteiten bezig houden en zich derhalve committeren aan de in dit akkoord geformuleerde ambities voor de haven;
- voor het functioneren van onze economie de aanwezigheid van voldoende en kwalitatief hoogwaardig arbeidsaanbod van onderscheidend belang is om de bedreigingen het hoofd te bieden en de kansen te verzilveren en partijen daarin een gedeelde verantwoordelijkheid dragen;
- op de korte termijn de huidige personeelstekorten op de arbeidsmarkt in de regio Rotterdam-Rijnmond een belemmering vormen voor de economische groei en dit ook in de Rotterdamse haven het geval is;
- op de lange termijn de energietransitie, de verduurzaming van de economie en de voortschrijdende digitalisering, automatisering en robotisering in de Rotterdamse haven zowel kansen als bedreigingen ten aanzien van de aard en omvang van de werkgelegenheid met zich meebrengen.

Ambitie

Partijen ambiëren een haven waarin graag gewerkt wordt, bedrijven op alle niveaus aan goed gekwalificeerd en betaalbaar personeel kunnen komen en er een continue dialoog plaatsvindt tussen de overheid, het onderwijs en het havenbedrijfsleven. Doel daarbij is om een arbeidsmarkt te creëren met goed opgeleid en wendbaar personeel dat optimaal kan inspelen op de kansen die de economische transitie in de haven biedt.

Partijen zijn overeengekomen als volgt:

1. Looptijd akkoord

Dit akkoord gaat in op 5 februari 2019. De einddatum van dit akkoord is 5 februari 2023.

2. Opdeling en fasering van de overeenkomst

- De overeenkomst is opgebouwd aan de hand van de driedeling: 'school naar werk', 'werk naar werk' en 'aan het werk'.
- In deze overeenkomst wordt rekening gehouden met de uitkomsten van evaluaties en de veranderende omstandigheden op de arbeidsmarkt. Daarom bevat de overeenkomst voor de jaren 2019 en 2020 concrete voorstellen, projecten en onderzoeken. In 2020 worden soortgelijke afspraken gemaakt voor de periode 2021-2022 en in 2022 worden de afspraken voor 2023 en verder gemaakt.

3. Maatregelen

Van School naar werk

Het havenbedrijfsleven werkt al jaren succesvol samen met het middelbaar en hoger beroepsonderwijs. In lijn met de ambities uit het overkoepelende Rotterdamse Leerwerkakkoord rond het toekomstbestendig opleiden van (nieuwe) medewerkers spreken we het volgende af:

Partijen delen de ambitie om zoveel mogelijk gediplomeerde schoolverlaters na het afronden van hun opleiding een zo concreet mogelijk perspectief op werk in de haven te garanderen.

In concreto betekent dit het volgende:

- Partijen zetten zich gezamenlijk in voor een versterking van het imago van de haven als aantrekkelijke werkplek door promotionele activiteiten (zoals bedrijfsexcursies, gastlessen, exposities, etc.) met elkaar af te stemmen binnen het verband van het Educatief Informatie Centrum (EIC).
- Bedrijven bieden in Deltalinqsverband (verdeeld over de jaren 2019 en 2020) aan 1.000 studenten die hun opleidingen met goed gevolg afronden een carrièrestartgarantie.

Carrièrestartgaranties Operator Procesindustrie en Maintenance	**Carrièrestartgaranties Logistiek**
400: opleiding tot operator (100 MBO3 en 300 MBO4 niveau) 300: maintenance (50 MBO2, 100 MBO3 en 150 MBO4)	300: opleiding logistiek (150 MBO2, 100 MBO3 en 50 MBO4)

- Het opleidingsinstituut STC spant zich, waar nodig in samenspraak met het Techniek College Rotterdam (TCR), in om voor de aangeboden opleidingen de aantallen opleidingsplaatsen af te stemmen op beschikbare baanopeningen;

- Het STC ontwikkelt, in samenwerking met het relevante bedrijfsleven, de opleiding "Entree tot de haven" waarbij voor jongeren op niveau 1 wordt ingezet op aansluiting op de arbeidsmarkt en het verbeteren van de doorstroom naar niveau 2 opleidingen.

Partijen bouwen gezamenlijk aan publiek-private samenwerkingsconstructies, waarin structureel wordt samengewerkt bij het opleiden van nieuwe medewerkers en het realiseren van leeromgevingen of leerwerkplaatsen die optimaal aansluiten op de uidige praktijk en de werkomgeving van de toekomst.

In concreto betekent dit het volgende:

- Partijen maken in beginsel gezamenlijk gebruik van de locaties RDM (met o.a. de RDM Trainingplant en de IT Campus), Brielle (met o.a. de Oefenfabriek) en de practicumruimtes van het STC aan de Waalhaven en de Lloydstraat;

- Partijen realiseren als aanvulling op de bovengenoemde praktijklocaties en practicumruimtes het Warehouse van de toekomst (Smarthouse / Innovation learning lab);

- Partijen bevorderen de inzet van 'hybride docenten en instructeurs' (dit zijn duale constructies waarin werknemers van deelnemende bedrijven binnen het beroepsonderwijs lesgeven);

- Indien de huidige wet- en regelgeving een snelle inzet van hybride constructies onmogelijk maakt, trekken onderwijsinstellingen en gemeente Rotterdam gezamenlijk op om het pad hiervoor te effenen.

Partijen zetten in op het verhogen van de flexibiliteit binnen de opleidingen zodat snel ingespeeld kan worden op veranderende vraag, mocht de onder artikel 1 genoemde jaarlijkse evaluatie hiertoe aanleiding vormen.

In concreto betekent dit het volgende:

- Onderwijsinstelling STC ontwikkelt, waar nodig in samenspraak met het Techniek College Rotterdam (TCR) en in samenwerking met het bedrijfsleven maatwerktrajecten en een meer modulaire onderwijsopbouw. Denk hierbij bijvoorbeeld aan:
  - Verkorte (bus- of vrachtwagen)chauffeur-opleidingen;
  - Verkorte opleiding Onderhoudstechnicus Electrotechniek & Instrumentatie;
  - Opleidingen die leiden tot deelcertificaten;

- Partijen trekken gezamenlijk op in de landelijke accreditatie van deze regionaal ontwikkelde deelcertificaten;

- Bedrijven stellen capaciteit beschikbaar om modulair onderwijs met bijbehorende deelcertificaten te ontwikkelen.

Van Werk naar werk

Partijen delen de ambitie om de huidige werknemers in de Rotterdamse haven voor wat betreft hun inzetbaarheid op de arbeidsmarkt zo adaptief en weerbaar mogelijk te maken.

Partijen spreken af om kennis en kunde uit te wisselen over strategische personeelsplanning, met speciale aandacht voor sectoren / bedrijven die geconfronteerd worden met krimpvraagstukken en de inzet op talentontwikkeling.

In concreto betekent dit het volgende:

- Partijen formuleren gezamenlijke oplossingen voor problemen bij de inzet op de arbeidsmarkt van specifieke risicogroepen werknemers, zoals (maar niet uitsluitend): 55+ werknemers en laagopgeleide jongeren zonder startkwalificatie. Hierbij wordt gedacht aan: collegiale in- en uitleen, coaching trajecten en de inzet van hybride docenten om deze groepen zo wendbaar en weerbaar mogelijk te maken op de arbeidsmarkt;

- De gemeente Rotterdam biedt ondersteuning gericht op transitievraagstukken aan MKB-ondernemers;

- De aanpak en uitvoering van maatregelen uit dit Leerwerkakkoord vindt plaats in samenwerking met Economic Board Zuid Holland;

Partijen stimuleren gezamenlijk concepten als Leven Lang Ontwikkelen, duurzame inzetbaarheid en intersectorale mobiliteit van werknemers.

In concreto betekent dit het volgende:

- Vanuit het Rotterdams Initiatief Sociale Innovatie 2.0 worden themabijeenkomsten en/of ronde tafels georganiseerd om kennis en ervaringen te delen rondom strategische arbeidsplanning en talentontwikkeling;

- Partijen vormen onder de naam 'Haven Werkt!' een platform waarbij personeel de kans krijgt om tijdelijk of vast in andere bedrijven kennis op te doen, via stages of vacatures, in beginsel op basis van skills;

- Er wordt - binnen het kader van het Rotterdams Initiatief Sociale Innovatie 2.0 - gestart met een pilot met solliciteren op basis van skills, met als doel dit verder te implementeren binnen de eigen organisatie;

- Er wordt - binnen het kader van het Rotterdams Initiatief Sociale Innovatie 2.0 - gestart met een traject ten behoeve van het vergroten van de wendbaarheid van personeel binnen de organisatie;

- Er wordt - binnen het kader van het Rotterdams Initiatief Sociale Innovatie 2.0 - gestart met een concreet plan ten behoeve van de invoering van de individuele leerrekening.

Aan het werk!

Het Rotterdamse havenbedrijfsleven neemt haar sociale verantwoordelijkheid en wil mensen die buiten het arbeidsproces zijn geraakt kans op werk bieden.

Partijen garanderen jaarlijks tientallen opstapbanen voor Rotterdammers met een bijstandsuitkering.

In concreto betekent dit het volgende:

- In 2019 en 2020 zijn jaarlijks 100 opstapbanen voor Rotterdammers met een bijstandsuitkering beschikbaar, met de intentie om dit aantal gedurende de looptijd van dit Leerwerkakkoord te bestendigen;
- Partijen richten - puttend uit de ervaringen die in Rotterdam zijn opgedaan met het Ambachtslab Charlois en de Bootcamps voor de haven en geïnspireerd door het Limburgse werkgelegenheidsproject rondom VDL/Nedcar in Born - gezamenlijk de HavenLeerWerkplaats (*werktitel*) in op de Campus Waalhaven van het STC;
- Het Havenbedrijf stimuleert haar klanten om voor Rotterdammers met een bijstandsuitkering opstapbanen beschikbaar te stellen, Deltalinqs doet hetzelfde onder haar leden;
- Het havenbedrijfsleven en de gemeente Rotterdam geven gezamenlijk vorm en inhoud aan de opstapbanen;
- Opstapbanen zijn gegarandeerd voor Rotterdammers met een bijstandsuitkering die hun ontwikkeltraject bij de HavenLeerWerkplaats met goed gevolg hebben afgerond;
- Partijen realiseren gezamenlijk – met de functievereisten van de opstapbanen als uitgangspunt – de ontwikkeltrajecten voor de geselecteerde kandidaten;
- De gemeente Rotterdam garandeert de selectie en aanlevering van voldoende geschikte kandidaten voor de HavenLeerWerkplaats. De selectie van geschikte kandidaten vindt plaats in gezamenlijkheid met de betrokken werkgever(s). Indien mogelijk wordt hierbij de app HalloWerk benut;
- Partijen kunnen in overleg bepalen bij de selectie van kandidaten aandacht te besteden aan groepen werkzoekenden die zonder ondersteuning moeilijk toegang krijgen tot de arbeidsmarkt, zoals (maar niet uitsluitend): 55+ werkzoekenden, laagopgeleide jongeren zonder startkwalificatie en statushouders;
- De gemeente Rotterdam organiseert (eventueel via externe inkoop) passende begeleiding van de geselecteerde kandidaten, totdat zij redelijkerwijs in staat worden geacht zelfstandig als werknemer te kunnen fungeren;
- De gemeente Rotterdam kan voor de duur van de opstapbaan begeleiding en nazorg leveren aan zowel degenen die de opstapbaan vervullen als de werkgever die de opstapbaan beschikbaar stelt;
- De gemeente Rotterdam maakt met de betrokken werkgevers afspraken die bij de

totstandkoming van de opstapbanen zorgen voor een arbeidsverhouding die zowel werkgevers als werknemers de noodzakelijke zekerheden biedt: voor werkgevers gaat dit met name om de no-riskpolis, voor werknemers om inkomenszekerheid bij flexibele arbeidsovereenkomsten;

- Partijen verkennen de mogelijkheden om bij de werving en selectie van kandidaten voor het vervullen van de opstapbanen het concept van 'open hiring' toe te passen;

- Partijen besteden expliciet aandacht aan het realiseren van innovatieve opleidingsfaciliteiten (arbeidsmarkt-APK, open badges) die kandidaten toegang bieden tot de opstapbaan;

- Partijen hanteren het principe van resultaatfinanciering als gedeeld uitgangspunt voor de oprichting en exploitatie van de HavenLeerWerkplaats;

- Partijen verkennen voor zowel de oprichting, de exploitatie en doorontwikkeling van de HavenLeerWerkplaats de mogelijkheden om een social innovation bond in te zetten: een nieuw financieringsarrangement voor publiek-private samenwerking gericht op het realiseren van sociaal-maatschappelijke impact op basis van een resultaatverbintenis.

4. Organisatie uitvoering maatregelen

Om de onder de punt 3 omschreven maatregelen uit te voeren richten de partijen een programmaorganisatie in (vorm nader te bepalen) om namens de partijen de maatregelen uit te voeren. Indien nodig kunnen voor de diverse maatregelen specifieke uitvoeringsovereenkomsten worden gesloten.

- Partijen komen overeen voor de inrichting van de bovengenoemde Organisatie en de uitvoering van de onder 3 omschreven maatregelen gezamenlijk een kwartiermaker aan te stellen;

- Partijen komen overeen voor de werving van de kwartiermaker gezamenlijk een profielschets op te stellen;

- Partijen stellen de kwartiermaker zo snel mogelijk aan (richtdatum 1 maart 2019) en dragen de kwartiermaker op zo snel mogelijk en uiterlijk 1 juli 2019 het uitvoeringsplan voor de uitvoering van de maatregelen te presenteren;

- Partijen richten een maandelijks Overleg in om over de voortgang van de uitvoering van de maatregelen af te stemmen en wijzen uit hun midden een voorzitter aan;

- Het Overleg is verantwoordelijk voor de aansturing van (de kwartiermaker van) de Organisatie;

- Het Overleg wordt voorbereid door (de kwartiermaker van) de bovengenoemde Organisatie;

- Partijen noemen deze Organisatie het Haven Human Capital Centrum (werktitel);

- De voorzitter van het Overleg rapporteert over de uitvoering van de maatregelen aan de programmamanager en de stuurgroep van het Rotterdamse Leerwerkakkoord.

5. Data, monitoring en evaluatie

- Partijen leveren data ten behoeve van het arbeidsmarktdashboard waarmee bovengenoemde maatregelen gemonitord en geëvalueerd worden;
- Monitoring moet te allen tijde kunnen plaatsvinden. Evaluatie van de maatregelen vindt bij voorkeur jaarlijks en ten minste tweejaarlijks plaats. Aan de hand van de evaluatie kunnen doelstellingen worden bijgesteld.
- Partijen leveren input voor het te ontwikkelen arbeidsmarktdashboard, waarmee de uitvoering en resultaten van de maatregelen in de bredere context van de ontwikkeling van de arbeidsmarktregio Rotterdam-Rijnmond geplaatst kunnen worden;
- Partijen maken indien mogelijk hiervoor gebruik van de functionaliteiten van het generieke dashboard wanneer deze voor de uitvoering van het overkoepelende Rotterdamse Leerwerkakkoord wordt ontwikkeld;
- Partijen gebruiken data-analyses voor slimmere vormen voor matching, binden en boeien van talent;
- De kennispartners van het overkoepelende Rotterdamse Leerwerkakkoord (de Erasmus Universiteit en de Hogeschool Rotterdam) ondersteunen de monitoring en evaluatie.

6. Financiering maatregelen

- Partijen komen overeen de aan de uitvoering van het Leerwerkakkoord voor de Rotterdamse haven verbonden kosten gezamenlijk te dragen. Hiervoor wordt jaarlijks een begroting opgesteld;
- Partijen maken jaarlijks per maatregel afspraken over de financiering van de maatregel. Hierbij worden bijdragen als 'in kind' of 'in cash' uitgedrukt;
- Partijen hanteren bij de financiering van de overhead (projectleiding, data, monitoring & evaluatie) in beginsel het 80-20 principe, waarbij de gemeente Rotterdam 20% van de financiering voor zijn rekening neemt.

De totale begroting voor 2019 is tentatief en bedraagt meer dan € 3 miljoen met als doel om waar mogelijk te komen tot een opschaling. De verdeling van de kosten per pijler over de partijen Havenbedrijf (HbR), Deltalinqs (DL), Gemeente Rotterdam (GR) en het Scheepvaart & Transportcollege (STC) is als volgt:

(aantallen x €1000)

Pijler	Investeringen in eerste jaar (cash of in kind)			Opmerkingen
	Totaal	Partner	Bijdrage per partner	
1	610	HBR	50 [1]	
		DL	270	Bestaande en uitbreiding Carrière Start Garanties
		GR	70	O.a. realisatie Smarthouse / Innovation learning lab
		STC	220	Helft van totaal €440K, beschikbaar in twee jaar voor de realisatie van Living Logistic Lab en de opleiding Entree tot de Haven
2	125	HBR	50	O.a. voortzetting project Sociale Innovatie
		DL	50 [1]	
		GR	25 [1]	
3	2.080	HBR	250	Jaarlijkse investering in SROI
		GR	1600	Via inzet regulier P-budget of inzet Social Innovation Bond (te bepalen na advies kwartiermaker)
		STC	230	Helft van beschikbare € 460K voor de eerste 2 jaar t.b.v. de inrichting HavenLeerwerkplaats.
Over-head	250	HBR	100	Cash / in kind
		DL	80	Cash / in kind
		GR	50	Cash
		STC	20	Cash / in kind
Totaal	**3.065**			

[1] Bijdrage in kind

7. Slotbepalingen

- Aanpassen Leerwerkakkoord
  Indien nodig kan het Overleg besluiten dit Leerwerkakkoord aan te passen;

  > Uitbreiden Leerwerkakkoord
  Het Overleg kan besluiten dit Leerwerkakkoord uit te breiden:
  - met andere initiatieven (bijv. energietransitie/kolen), Brexit);
  - met aanvullende maatregelen (als gevolg van veranderende wetgeving, experimenteerruimte, nieuwe geldstromen etc.);
  - met nieuwe partijen (bijv. regiogemeenten, brancheorganisaties).

  > Opzeggen Leerwerkakkoord
  Partijen die de overeenkomst wensen op te zeggen kondigen dit een half jaar van tevoren in bovengenoemd Overleg aan en verplichten zich de voor het desbetreffende jaar overeengekomen afspraken na te komen.

  > Vernieuwen Leerwerkakkoord
  Tenminste een half jaar voor het verlopen van dit Leerwerkakkoord neemt het Overleg een besluit over het vernieuwen van dit Leerwerkakkoord.

- Consultatie stuurgroep
  Voordat aanpassing van dit Leerwerkakkoord plaatsvindt wordt de stuurgroep voor het Rotterdamse Leerwerkakkoord geconsulteerd.

Namens de Gemeente Rotterdam

Richard Moti
Wethouder Werk & Inkomen en Nationaal Programma op Zuid Gemeente Rotterdam

---

Namens het Havenbedrijf Rotterdam N.V.

Allard Castelein
President Directeur Havenbedrijf Rotterdam N.V.

Namens Deltalinqs

Steven Lak
Voorzitter

Namens de STC-Group

Frits Gronsveld
Voorzitter College van Bestuur