

Techniekcoalitie Limburg

Terugblik & doorkijk

Rapportage

V 1.3

30 november 2022

Inhoud

1. Inleiding & achtergrond.....	1
2. Terugblik op de Techniekcoalitie Limburg.....	2
3. Trends & ontwikkelingen.....	8
4. Op weg naar de Techniekcoalitie 2.0	11
Bijlage: Lijst van gevoerde gesprekken	15

1. Inleiding & achtergrond

In 2019 is de Techniekcoalitie Limburg (TCL) in het leven geroepen. Doel is om - samen met regionale overheden, onderwijsinstellingen en vakverenigingen - kleine en middelgrote technische bedrijven in Limburg te ondersteunen bij het versterken van hun concurrentievermogen. TCL doet dit door een impuls te geven aan de toekomstbestendigheid van het menselijk kapitaal in organisaties, door middel van leven lang ontwikkelen en het verbeteren van de aansluiting tussen beschikbare en gevraagde competenties.

Uniek is het **samenwerkend vermogen van de partners in TCL**. Het initiatief verbindt het netwerk, de deskundigheid en de middelen van de drie landelijke technische maakbranches en scholingsfondsen (OOM, A+O Metalektro en Wij-Techniek) aan de regio Limburg, aan de arbeidsmarktregio's, het MBO en HBO. TCL richt zich op slimmer werken en leren op de werkvloer, instroom van nieuwe vakkrachten van buiten de techniek naar de techniek en het tegengaan van uitval van leerlingen die voor techniek hebben gekozen. Dit betekent ook dat TCL versnippering in de uitvoering van regelingen t.b.v. ontwikkeling en behoud van technisch vakmanschap in Limburg tegengaat en sterk inzet op een structurele, toekomstbestendige ondersteuningsstructuur over de branchegrenzen heen.

Alhoewel het TCL project aanvankelijk een looptijd van twee jaar had, is eind 2020 en een tweede maal voor de zomer van 2022 besloten om het project te verlengen tot 1 maart 2023 om nog meer rendement uit de samenwerking te kunnen halen. Ondanks de Coronacrisis zijn er met de Techniekcoalitie Limburg de afgelopen jaren belangrijke stappen voorwaarts gezet. De meeste doelen zijn ruimschoots behaald. Gedurende de looptijd van het project is de aanpak daar waar nodig bijvoorbeeld vanwege Corona regelmatig aangescherpt en bijgesteld. In de samenwerking met het onderwijs zijn nog enkele te behalen wensen (praktijkbegeleidersbijeenkomsten en modules voor werkenden). Succesvolle activiteiten betroffen onder andere het ondersteunen van 94 bedrijven bij het maken van een strategisch verbeter/HRM plan (inclusief opleiden en (bij)scholen van medewerkers), het toe leiden van ruim 225 (ook uitkeringsgerechtigde) zijinstromers naar de technieksector, het opleiden van hybride docenten en de realisatie van een methodiek en aanpak voor e-learning en werkpleklernen. Met de verlenging tot maart 2023 kan ook de bouwsector in Limburg aanhaken, waardoor er een nog sterkere basis gelegd wordt voor de toekomstige structurele branche-overschrijdende samenwerking, waarbij gezorgd wordt voor voldoende instroom, behoud en een leven lang ontwikkelen van vakmensen voor de techniek in Limburg.

2. Terugblik op de Techniekcoalitie Limburg

Met de Techniekcoalitie Limburg zijn in de afgelopen jaren belangrijke stappen gezet in het versterken van het concurrentievermogen van het technisch MKB in Limburg. In dit hoofdstuk blikken we terug op de belangrijkste resultaten binnen de **drie ontwikkellijnen**, zijnde:

1. Het slimmer werken en leren op de werkvloer.
2. Het aantrekken van nieuwkomers en inzetten op zij- en doorstroom;
3. Hybride leren in de praktijk voor leerlingen

Naast terugkijken staan we ook stil bij de resterende acties die ingezet zijn in resterende projectperiode tot maart 2023.

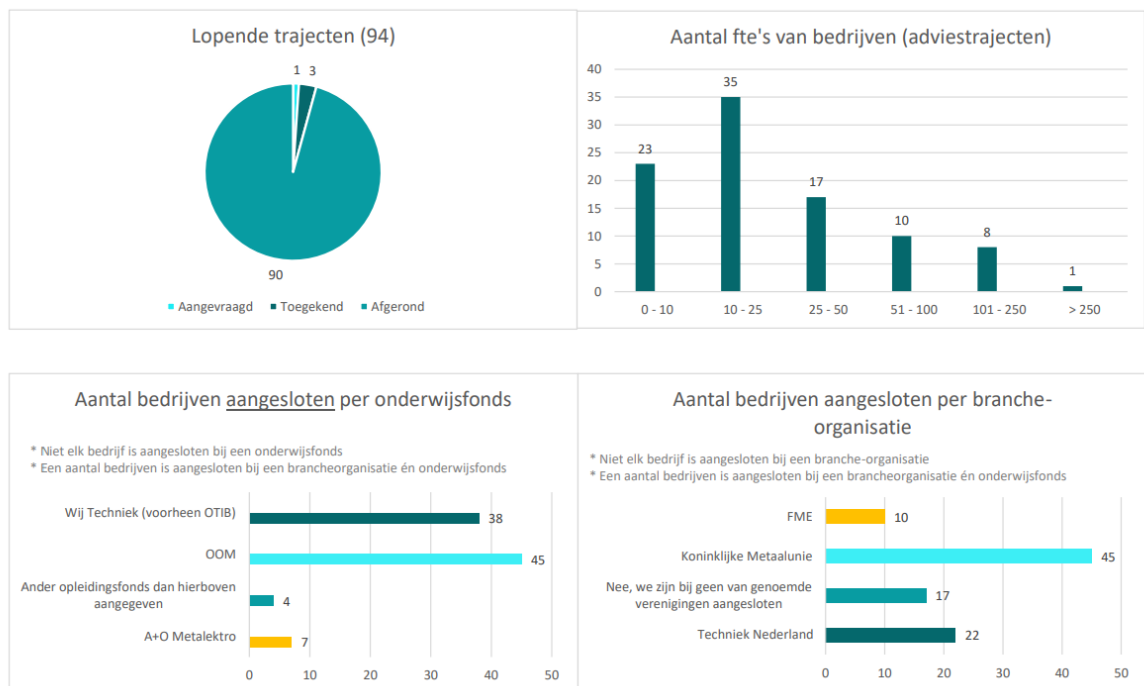
1. Slimmer werken en leren op de werkvloer

Slimmer werken op de werkvloer:

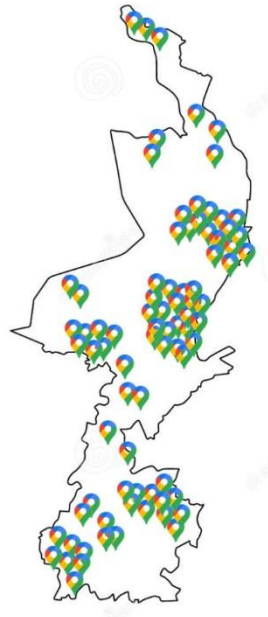
Waar het om gaat: Met minder mensen meer voor elkaar krijgen. Dit betekent het werk slimmer organiseren, meer inzetten op automatiseren en investeren in leiderschap. Maar ook de competenties van medewerkers slimmer benutten en door blijven leren op de werkvloer. TCL biedt bedrijven handige tools (zoals de 40-uurs ondersteuningstrajecten) om de ontwikkelbehoeften van medewerkers en teams inzichtelijk te krijgen en te verwerken in een veranderplan.

**94 bedrijven en 2.500 vakmensen
werken slimmer dankzij een veranderplan**

Van de hierboven genoemde 94 bedrijven heeft het merendeel tussen de 0 en 50 FTE medewerkers in dienst.



Vestigingsplaats deelnemende bedrijven adviestraject



Om ook op langere termijn het gedachtegoed van de Techniekcoalitie blijvend in de provincie te verspreiden, wordt een netwerk opgebouwd van ondernemers en werknemers die hierin als ambassadeur een brede beweging mee stimuleren. Specifiek voor de bouw worden er 5 extra trajecten opgestart als pilot om te kijken waar de meerwaarde zit voor de bouw om aan te haken.

Slimmer leren op de werkvloer:

Waar het om gaat: Slimmer omgaan met onze ervaring en kennis en ervoor zorgen dat mensen zich blijven ontwikkelen op de werkvloer. TCL heeft geholpen om bedrijven een online plan met oZone, het leerplatform van de metaal-elektro sector, te maken. Doel hiervan is om alle bestaande kennis en ervaring binnen een bedrijf te structureren en digitaal te delen.

65 bedrijven hebben kennis gemaakt met oZone, 17 deelnemers hebben een eigen plan en 2 leren-van-elkaar kringen.

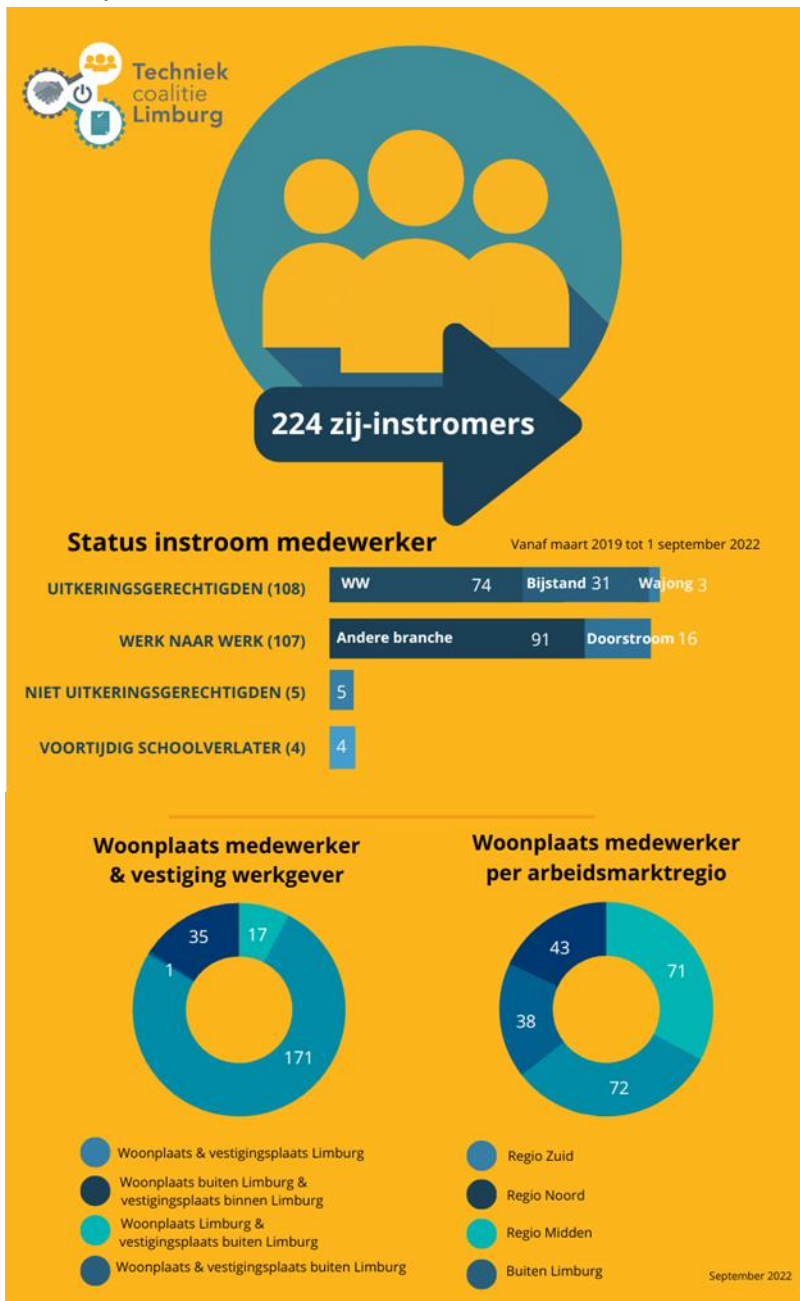
De eerst ronde van het project 'Limburg werkt met oZone' is inmiddels afgerond. Aan deze eerste ronde hebben 9 Limburgse bedrijven deelgenomen. Er volgt nog een fysieke bijeenkomst met de deelnemers op 30 september '22. Ten aanzien van e-learning en oplossingen voor werkplekleren worden de deelnemers uit de eerdere twee rondes 'Limburg werkt met oZone' bij elkaar gebracht om ervaringen te kunnen uitwisselen. Nieuwe Limburgse deelnemers worden hier aan toegevoegd. Samen met het Limburgse MBO en HBO heeft TCL verkend hoe het regulier onderwijs kan bijdragen aan het bijscholen van werkenden binnen de techniek. Dit heeft meer voeten in aarde dan tevoren gedacht, Corona, maar ook de financieringsstructuur van het reguliere onderwijs zijn hier vooral debet aan. Het levert de samenwerkende partijen wel aanbevelingen op voor toekomstige aanpakken.

2. Het aantrekken van nieuwkomers en inzetten op zij- en doorstroom

Waar het om gaat: mensen met de juiste competenties naar de techniekbranche te halen en met persoonlijk maatwerk kijken naar ieders talenten en mogelijkheden.

Meer dan 220 zij-/doorstromers aan de slag en een vacaturebank met 250 banen.

Van deze zijinstromers gaat het om ruim 100 uitkeringsgerechtigden en ruim 100 werk-naar-werk trajecten.



De samenwerking tussen de diverse stakeholders heeft duidelijk gewerkt. Er zijn door TCL succesvolle initiatieven opgezet in samenwerking met de drie arbeidsmarktregio's in Limburg, werkgevers en werknemersorganisaties (de vakbonden). Uitkeringsgerechtigden en ook van

werk-naar-werkkandidaten zijn geënthousiasmeerd en opgeleid voor techniekbanen in Limburg. Het perspectief voor werken in de techniek in Limburg is dan ook erg goed. Ondanks Corona zijn er meer dan 200 kandidaten (werk naar werk en uitkeringsgerechtigden) succesvol aan de slag gegaan in de techniek. Het aantal geplaatsten in de installatietechniek is groter dan in de metaalbewerking en metalektro maar alle inspanningen beginnen nu ook steeds meer hun vruchten af te werpen in deze technieksectoren. De 3 O&O fondsen hebben hierbij ook fors geïnvesteerd met het inzetten van een arbeidsmarktcoach en het inzetten van het contactennetwerk van de 'bedrijvenbezoekers' en regelingen voor het begeleiden en opleiden van nieuwe instromers. Verder investeert de Techniekcoalitie samen met het onderwijs en de arbeidsmarktpartijen in elke Limburgse arbeidsmarktregio in een goede techniekoriëntatieroute en in een dekkende opleidingsinfrastructuur voor voorschakeltrajecten en bij/omscholing. Erg nuttig blijkt hierbij ook het vacature-overzicht dat door TCL gecreëerd is op de website.

Door de goede samenwerking geïnitieerd en gestuurd vanuit de Techniekcoalitie blijken er steeds meer succesvolle plaatsingen met de arbeidsmarktregio's ingevuld te kunnen worden. Het gaat hierbij uiteraard om een passende match tussen de vraag van techniekwerkgevers en de invulling door kandidaten met de juiste competenties voor de gevraagde taken in een duurzame plaatsing voor de toekomst. Het goed kijken naar de sterktes van de kandidaat en het uitgebreide netwerk bij techniekbedrijven van de Techniekcoalitie zijn belangrijke succesfactoren. De rol van de arbeidsmarktcoach verandert hiermee. Diepgaande gesprekken met de kandidaten en werkgevers over kennis, ervaring en benodigde competenties zijn belangrijk voor een goede match. En ook de aansluiting op de mogelijkheden die de opleidingsfondsen bieden om mensen na een plaatsing verder op te leiden zijn essentieel.

De komende maanden wordt de ingezette samenwerking in alle 3 de arbeidsmarktregio's in Limburg nog verder geoptimaliseerd en de ontwikkelde vacaturebank steeds verder uitgebreid en benut. Daarnaast vindt afstemming met de bouwsector plaats hoe zij kunnen aanhaken. Belangrijk om potentiële kandidaten voor de techniek te enthousiasmeren is ook het communiceren over en uitdragen van gerealiseerde successen en praktijkverhalen van zowel werkgevers als ingestroomde kandidaten.

3. Hybride leren in de praktijk voor leerlingen

Waar het om gaat: Leerlingen die kiezen voor techniek maximaal in de praktijk opleiden en onderweg niet verliezen. Dus extra aandacht besteden aan goed begeleiden en inspireren op de werkvloer. TCL biedt hiertoe handvaten voor praktijkbegeleiders en hybride docenten, oftewel vakmensen die worden opgeleid tot hybride techniekopleiders.

<p>14 hybride techniekopleiders en 50 praktijkbegeleiders getraind.</p>
--

Het succes van het hybride leren is te danken aan het brede netwerk van stakeholders dat zich heeft ingezet om deelnemers te benaderen. Ook bestaande deelnemers doen mee met de werving van nieuwe kandidaten. Zo is hun enthousiasme ingezet voor PR-doeleinden in de vorm van interviews en filmpjes. Een ander belangrijke reden van het succes is dat de

opleidingsfondsen alle opleidingskosten en de Provincie alle organisatiekosten op zich hebben genomen, zodat het voor werkgevers en deelnemers laagdrempelig is om mee te doen. Inmiddels is vanuit TCL ook de samenwerking met het Sterk Techniek Onderwijs (STO) stevig verankerd in het kader van docentprofessionalisering. Met het STO-programma (zowel Zuid als Midden/Noord Limburg) is afgesproken dat de opleiding jaarlijks zal worden verzorgd. Ook zal het netwerk van alumni onderhouden worden en zal de inzet van hybride techniekopleiders binnen het vmbo, het mbo en ook het hbo gestimuleerd en verankerd worden.

Voor praktijkopleiders hebben diverse activiteiten plaatsgevonden, gericht op een nadere professionalisering. Door Corona konden echter veel van deze activiteiten alleen online plaatsvinden. Dit paste minder goed bij de doelgroep. Ook bleek het onderwijs teveel in beslag genomen door de hele situatie. Daarom staan er nog aanvullende activiteiten in de planning. Georganiseerd door TCL en het mbo vindt er in oktober '22 een gezamenlijke praktijkbegeleidersbijeenkomst van OOM, A+O en Wij Techniek plaats bij VISTA College. Voor november staat er een praktische werksessie installatie/elektro gepland bij Gilde Opleidingen.

Geconcludeerd kan worden dat de gestelde doelen van TCL zijn behaald waarmee een belangrijke bijdrage is geleverd aan het oplossen van knelpunten op de arbeidsmarkt voor techniekbedrijven. **Maar wat maakt de Techniekcoalitie nu zo'n krachtige combinatie?** De verklaring hiervoor is driedig:

1) De bestaande infrastructuur en netwerken zijn verbreed:

Ten aanzien van zijinstroom is krachtig verder gebouwd op de infrastructuur die er al voor een groot deel voor de installatiebranche ingericht was: er was al een netwerk, er zijn opleiders die individueel opleiden en de bestaande functies in de installatiebranche bieden voldoende mogelijkheden voor zijinstroom. Voor de metaalbewerking en de metaalektro was deze structuur er veel minder. In goede samenwerking tussen de techniekbranches is de aanpak in alle 3 arbeidsmarktregio's succesvol doorontwikkeld. Door de vele 1-op-1 gesprekken en de goede voorbeelden zijn steeds meer werkgevers bereid om in mogelijkheden te denken, kijken steeds meer werkgevers hoe zij hun organisatie anders in kunnen richten en zijn er in Limburg ook in de metaal inmiddels enthousiaste opleiders die individueel maatwerk bieden in het opleiden. In die zin is de Coronacrisis ook een positieve katalysator geweest, aangezien juist door Corona grote stappen zijn gezet in het online leren.

2) De arbeidsmarktkrapte in de technieksector is aangepakt:

In de concrete zijinstroomcijfers zijn de resultaten van de inspanningen van TCL in de metaalbewerking en metaalektro inmiddels terug te zien in een groeiend aantal kandidaten. De structuur voor duurzame zijinstroom-trajecten is er en begint zijn vruchten af te werpen: er worden zijinstromers opgeleid en zij worden bemiddeld door een arbeidsmarktcoach. De verwachting is dat de cijfers de komende maanden zeker nog verder zullen gaan stijgen. Het aantal werk-naar-werk kandidaten dat ingestroomd is, is groter dan vooraf verwacht. De arbeidsmarktcoaches hebben veel kandidaten gesproken die zich wilden oriënteren in de techniek, omdat bijvoorbeeld de horeca of de evenementenbranche ten tijde van de Coronacrisis geen werk bood. Werkzoekenden (zowel werk-naar-werk kandidaten als uitkeringsgerechtigden) en de arbeidsmarktregio's weten TCL inmiddels goed te vinden en er

komen inmiddels wekelijks nieuwe kandidaten binnen bij de arbeidsmarktcoach. Met de goede samenwerkingstructuur die er is, is het nu vooral zaak dat deze aandacht voor de technische branches ook blijft. Er dient dan ook voor te worden gewaakt dat werkzoekenden en de arbeidsmarktregio's met zoveel andere mogelijkheden om zich heen, voor de juiste weg kiezen. Want alhoewel het voorheen vooral de technieksector was die een grote arbeidsmarktkrapte kende, geldt dit inmiddels voor heel veel functies. Dit betekent dat een werkzoekende momenteel uit een veelheid aan omscholingstrajecten kan kiezen.

3) Door een goede positionering en samenwerking heeft de techniek een boost gekregen:

De TCL partners staan dicht bij de bedrijven in de regio, weten wat er landelijk en regionaal speelt, de beschikbare instrumenten (zowel landelijk als regionaal) kennen, goed in staat zijn om in te schatten wat er wel of niet werkt en het mkb als geen ander snel en effectief kunnen ondersteunen met maatwerk oplossingen. De primaire taak van de TCL partners is het opleiden van mensen en het ontwikkelen van organisaties, echter, specifiek gekoppeld aan de unieke Limburgse uitdagingen en opgaven. Vanuit de kracht van de samenwerkende brancheverenigingen wordt een voor Limburg krachtige positie gecreëerd, welke in balans is met de sterke Brainport regio. In feite worden in Limburg de broodnodige componenten gemaakt voor de transities op het gebied van energie, circulariteit en de opgaves in de bouw. De TCL is in staat om hierin een stimulerende rol te spelen. De metaalektro- en installatiebranche en ook bepaalde bedrijven uit de kleinmetaal sluiten bijvoorbeeld goed aan op chemische procesindustrie die zo nadrukkelijk aanwezig is op Chemelot en die momenteel als geen ander te maken krijgt met de transities. De toeleverende bedrijven zijn essentieel om de transities überhaupt mogelijk te maken en TCL zorgt voor voldoende vakmensen. Door een goede samenwerking is TCL namelijk in staat om voldoende arbeidspotentieel te ontsluiten voor de regio en de arbeidsproductiviteit op de werkvloer te verhogen; een rol die aanvullend is aan die van de arbeidsmarktregio's.

Heel belangrijk is ook de stap die de Provincie Limburg gezet heeft. De Provincie heeft met de subsidieverstrekking aan TCL durf getoond en mee geïnvesteerd in een effectieve samenwerkingsstructuur van werkgevers, opleiders en andere arbeidsmarktpartners rondom instroom, doorstroom en praktijkopleidingen met het oog op de langere termijn. En het heeft resultaten opgeleverd: de brede samenwerking binnen TCL is zeer succesvol. Het levert onmiskenbaar meer op dan dat iedere deelsector het voor zich alleen doet en andere deelsectoren (zoals de bouw) zoeken inmiddels aansluiting.

3. Trends & ontwikkelingen

Naast terugblikken is het ook belangrijk om vooruit te kijken en de ontwikkelingen & uitdagingen op de techniek arbeidsmarkt in Limburg te onderkennen. Onderstaand zijn de belangrijkste trends & ontwikkelingen verwoord, alsook bestaande initiatieven in de regio in kaart gebracht die van invloed zijn op het verder “klaarstomen” van de techniek arbeidsmarkt voor de toekomst.

Arbeidsmarkt- en onderwijsontwikkelingen

De spanning op de arbeidsmarkt voor technici is onverminderd groot. Daarnaast is er sprake van een steeds grotere concurrentie van branches en beroepen die voorheen niet bekend stonden als tekortberoepen. Specifiek voor Limburg geldt daarnaast een grote uitstroom van medewerkers ten gevolge van de vergrijzing (waarin Limburg voorop loopt ten opzichte van de rest van Nederland) en een afname van de instroom ten gevolge van de ontgroening van de samenleving. Vanuit de sector constateert men bovendien dat veel jongeren vaak ook weer snel uitstromen uit de technieksector. Dit betekent dat er ook fors ingezet zal moeten worden op het verhogen van de arbeidsproductiviteit en het belang van behoud van medewerkers in de sector, o.a. door slimmer werken en leren en sociale innovatie op de werkvloer, flexibilisering van de werktijden en -plekken, etc. Ook tijdens de Coronacrisis bleef de arbeidsmarkt krap voor beroepen in de technische sector. Dit zal op de (middel)langere termijn ook niet snel veranderen. Veel zal afhangen van de snelheid waarmee de economie weet te herstellen, maar alle signalen duiden nu vooral op steeds meer oplopende personeelstekorten.

Uitdagingen zijn bovendien het feit dat beroepen veranderen als gevolg van technologische ontwikkelingen (zoals de transitie naar duurzame energie, de waterstofontwikkeling, nieuwe materialen en de missie naar een slimmer, duurzamer en gezonder Limburg). Dit betekent dat ook het onderwijs zal moeten veranderen. Reguliere scholen zullen zodanig moeten worden ingericht dat zij ook werkenden kunnen opleiden en in opleidingen zullen ook andere en nieuwe vaardigheden een steeds prominentere rol gaan spelen. In het algemeen gaan de ontwikkelingen in alle technische branches snel. Steeds geavanceerdere fabricagetechnieken doen hun intrede en machine- en procesbesturing wordt complexer. Dit stelt steeds hogere eisen aan medewerkers, die direct en indirect zijn betrokken bij deze processen.

Technologische trends & ontwikkelingen

Momenteel vindt er een transitie plaats van een industrie 2.0 (manueel) naar een industrie 4.0 (digitaal). Automatiseren en digitaliseren zijn onmisbaar en bedrijven zullen instrumenten moeten inzetten zoals Het Internet of Things (IoT), Virtual Reality en Artificial intelligence (VR en AR), robotisering, digital twins en 3D-printen om bij te dragen aan een verhoging van de arbeidsproductiviteit en de werkefficiëntie. Ook wordt er geïnnoveerd met nieuwe materialen in de maakindustrie. Met het oog op het grondstoffenakkoord wordt er binnen de gehele sector Techniek en de Gebouwde Omgeving gekeken hoe de productieketen duurzamer kan worden gemaakt. De energietransitie, als onderdeel van de **circulaire economie**, is de uitdaging die we de komende jaren met elkaar aangaan. In die energietransitie is de Limburgse burger de grootst belanghebbende, enerzijds omdat het dichtbij komt (eigen woning of huurwoning) en anderzijds omdat het veel kansen op werk biedt voor degenen die nu nog aan de zijlijn staan.

Bestaande initiatieven

Naast de hierboven genoemde generieke ontwikkelingen, zijn en worden er diverse initiatieven in Limburg ontplooid die sterke raakvlakken met de doelstellingen van TCL vertonen. Genoemd worden hier de Centra voor Innovatief Vakmanschap (CIV's), het Sterk Techniekonderwijs (STO) programma, de RegioDeals en het Just Transition Fund (JTF).

Centra voor Innovatief Vakmanschap (CIV's)

Samenwerking tussen bedrijfsleven en onderwijs, zowel voor initieel onderwijs maar ook voor bijscholing en omscholing van de huidige medewerkers (leven lang ontwikkelen), is meer dan ooit van groot belang om effectief op deze ontwikkelingen in te kunnen spelen. De bestaande arbeidspopulatie moet meer gericht opgeleid worden voor de dag van morgen en ook het naar de regio toehalen en binden van extra mensen is belangrijk om in de toekomst voldoende arbeidskrachten te hebben. De bestaande publiek-private samenwerkingverbanden (PPS-en) in Limburg (waaronder Centra voor Innovatief Vakmanschap (CIV's) als Digiwise, CIVIL, CIV Maak/smart industry en CIV Gebouwde Omgeving Limburg, maar ook initiatieven als CHILL, AI Hub, MKB Datalab en het SEGO initiatief) vormen een uitstekende basis van waaruit een effectieve arbeidsmarktaanpak ontwikkeld en uitgevoerd kan worden. Momenteel wordt de bestaande CIV-regeling vernieuwd en wordt er vanuit het Nationaal Groeifonds bovendien sterk ingezet op de opschaling en structurele doorontwikkeling van diverse PPS'en, waarbij er veel meer wordt toegewerkt naar het werken in regionale ecosystemen. TCL sluit waar mogelijk aan bij de doorontwikkeling van de betreffende CIV's, met name ten behoeve van het ontwikkelen van onderwijsmodules, het faciliteren van leerwerkplekken vanuit het bedrijfsleven en het opleiden van praktijkopleiders. Daarnaast zijn er overigens ook andere kansen vanuit het Nationaal Groeifonds, zoals de LLO Katalysator, welke een impuls geeft aan het landelijke ecosysteem van een Leven Lang Ontwikkelen door het proces van vraagarticulatie, aanbodontwikkeling en activeren van de beroepsbevolking te katalyseren. Zuid-Limburg zou mogelijk als pilot-regio hiervoor kunnen dienen.

Sterk Techniekonderwijs (STO)

De regeling Sterk techniek Onderwijs (STO) stimuleert samenwerking in de regio. Als technische scholen samenwerken met elkaar, met basisscholen en met het bedrijfsleven wordt het onderwijs efficiënter en relevanter. In 2018 en 2019 is er geld beschikbaar gesteld voor vmbo-scholen waarmee ze kunnen investeren in bijvoorbeeld machines, materialen en mensen. Van 2020 t/m 2023 worden de middelen ingezet voor de uitvoering van regionale plannen van vmbo-scholen, mbo-instellingen, het bedrijfsleven en regionale overheid. De doelstelling is werken aan duurzaam, dekkend en kwalitatief sterk techniekonderwijs. Zo zijn er onder meer activiteiten voor basisscholen en wordt er gewerkt aan doorlopende leerlijnen van het vmbo naar het mbo. In Limburg zijn er twee STO-regio's (Zuid-Limburg en Noord- en Midden-Limburg) waar TCL in de loop van de projectperiode al nadrukkelijk de samenwerking mee heeft gezocht.

Regio Deals

Bij Regio Deals werken Rijk en regio als partners samen om belangrijke opgaven in Nederland aan te pakken en de brede welvaart te vergroten. Tussen 15 juli en 15 november 2022 kunnen regio's opnieuw voorstellen indienen. Hiervoor is €284,2 miljoen gereserveerd.

Just Transition Fund (JTF)

Het Just Transition Fund (JTF) draagt bij aan de overgang naar een Klimaatneutraal Europa. Hoofddoel van het JTF is regio's die sterk afhankelijk zijn van inkomsten en werkgelegenheid uit fossiele brandstoffen op een rechtvaardige gelijkwaardige manier in staat te stellen een energietransitie in te gaan die tevens rekening houdt met sociale- en economische aspecten en milieueffecten. Het totale JTF-budget voor Nederland bedraagt circa € 630 miljoen en het programma loopt van 2021 tot 2027. Het transitiefonds ondersteunt gebieden die het zwaarst door de overgang naar klimaatneutraliteit worden getroffen en voorkomt dat de regionale verschillen binnen de Europese Unie groter worden. In Nederland gaan de beschikbare JTF-middelen naar zes regionale gebieden, waar Zuid-Limburg er één van is. Deze regio's stellen met relevante stakeholders een regionaal transitieplan op, gericht op het versnellen van de energietransitie, het vernieuwen van de economie en het veerkrachtig maken van de arbeidsmarkt. Vanzelfsprekend zal TCL meedenken in de ontwikkeling van dat regionale plan.

Conclusies

Uit bovenstaande analyse blijkt dat de **vraag in de techniekwereld blijft stijgen** door, enerzijds, de groei van de economie en, anderzijds, de nog grotere uitstroom in de komende jaren van zowel ouderen (door vergrijzing/pensionering) als jongeren (o.a. naar andere sectoren door het imago van de technieksector, maar ook door demografische ontwikkelingen als ontgroening). Lastig hierbij is bovendien dat ook steeds meer andere sectoren ernstige tekorten aan personeel beginnen te vertonen. Kortom, de technieksector breed zal met minder mensen meer voor elkaar moeten krijgen. Dit betekent een verhoging van de arbeidsproductiviteit en het in voldoende mate aantrekken en vooral ook behouden van medewerkers. Niet alleen in- en uitstroom van medewerkers vormen echter een probleem. Deels zijn er ook andere skills nodig door allerlei technologische ontwikkelingen. Dit geldt zowel voor huidige als toekomstige medewerkers. Er blijft een grote **mismatch** op de arbeidsmarkt: de skills van het huidige beperkte aanbod, alsook het nog onbenutte potentieel, passen niet bij de vraag vanuit de werkgevers en dit blijft ook komende jaren een groot aandachtspunt.

De aanpak van de TCL heeft laten zien dat de aangegeven samenwerking vruchten afwerpt voor de technieksector. De noodzaak voor verdere samenwerking in de sector, zowel tussen bedrijven (mensen behouden voor de technieksector in het algemeen), maar ook tussen bedrijfsleven en de overheid blijft van groot belang. Essentieel is het voor een succesvolle toekomstige aanpak zowel de ervaringen vanuit de huidige Techniekcoalitie Limburg mee te nemen alsook maximaal gebruik te maken van bestaande goede initiatieven zoals de CIV's en in te spelen op kansen die er liggen vanuit de regelingen zoals bv het Just Transition Fund. Kernconclusie is dan ook dat een voortzetting van de Techniekcoalitie in een vernieuwde vorm broodnodig is.

4. Op weg naar de Techniekcoalitie 2.0

Gezien de geschetste uitdaging voor de toekomst willen de partners van de Techniekcoalitie Limburg ook na maart 2023 blijven inzetten op het waarborgen van voldoende technische vakmensen die op de toekomst zijn voorbereid, teneinde Limburg economisch te versterken. De uitdagingen op de arbeidsmarkt zijn in de afgelopen jaren niet kleiner geworden. Dit betekent ook dat werkgevers hun productiviteit zullen moeten verhogen en **met minder mensen meer moeten doen**. Een doorontwikkeling van de TCL aanpak is dan ook wenselijk en noodzakelijk om succesvol verder te kunnen bouwen op de krachtige samenwerking tussen werkgevers, werknemers, de Limburgse arbeidsmarktregio's en het mbo- en hbo-onderwijs. Daarom wordt nu ook ingezet op de Techniekcoalitie Limburg 2.0, waarbij de direct betrokkenen partners van Koninklijke Metaalunie, FME, Techniek Nederland, Bouwend Nederland, de opleidingsfondsen, werknemersorganisaties en arbeidsmarktregio's nog krachtiger structureel gaan samenwerken en ook de bouwsector aanhaakt om de toekomstige arbeidsmarktuitdagingen gezamenlijk aan te pakken. De evaluatie en opgedane ervaringen in TCL vormen de basis voor de beoogde vernieuwde aanpak, welke in onderstaande SWOT-analyse nog eens kernachtig samengevat zijn.

Sterk:

- Er is geen ander gremium dat de Limburgse werkgevers zo goed begrijpt en in staat is om het hele techniekveld te mobiliseren, juist omdat het zo dicht bij de werkgever staat. TCL is dus heel goed in staat om vanuit haar eigen netwerk **samen met** werkgevers zaken te bereiken, ook richting het onderwijs. Op die manier heeft TCL de versnippering van initiatieven teruggebracht, de zichtbaarheid van de techniek vergroot
- Sterk is ook de samenwerking met de arbeidsmarktregio's. Aan de ene kant heeft het eigen 'speelveld' van TCL een extra boost gekregen, bijvoorbeeld door middel van de 40-uurs ondersteuningstrajecten die aan bedrijven zijn aangeboden. Aan de andere heeft TCL op het vlak van zijn stroom te maken met een breder speelveld van arbeidsmarktpartijen, zoals het UWV en de gemeenten (samen onder de noemer van de arbeidsmarktregio's). Samen zijn er mooie stappen gezet, maar het streven is om op nog veel meer successen in te zetten. Belangrijk hierbij is dat ieders taak en verantwoordelijkheid voor alle betrokkenen helder is. We hebben te maken met steeds minder mensen en de afstand tussen die mensen en de arbeidsmarkt wordt steeds groter. Des te belangrijk dus dat werkgevers consistent die problemen aanpakken, hierbij ondersteund door de arbeidsmarktregio's en TCL.
- Tenslotte, TCL biedt iets wat de arbeidsmarktregio's en landelijke regelingen niet bieden op de arbeidsmarkt: TCL richt zich op de **context van** lerenden, door naar de samenhang te kijken. Onder andere met het oog op slimmer werken en organiseren op de werkvloer, maar ook in relatie tot de afstemming met andere partners (dus, vanuit een integrale aanpak).

Zwak:

- Wat TCL niet kan (en ook niet wil) is op de stoel van het beroepsonderwijs gaan zitten. TCL is heel goed in staat om aan te kaarten waar concrete opleidingsbehoeften liggen, maar dit niet zelf organiseren.

Kansen:

- De huidige arbeidsmarktkrapte (in de maatschappij breed, maar zeker binnen de technieksector) is conjunctuurongevoelig. Het is dan ook belangrijk dat er continuering is van publiek-private samenwerking, waarin partijen ook anticyclisch durven te opereren.
- Juist in Limburg is het belangrijk dat die samenwerkingsstructuur overeind blijft, om in balans met de Brainport-regio te blijven. In principe is Limburg de 'motor' van de huidige transitie op het gebied van klimaat en circulariteit. Zo levert de Limburgse maakindustrie de componenten voor de hoogtechnologische vernieuwingen die vanuit Brainport worden uitgevoerd. Concreet kan TCL hierin helpen om de arbeidsproductiviteit op de werkvloer te verbeteren en de rol van de arbeidsmarktregio's te vergroten.
- Vanuit TCL wordt er veel belang gehecht om bij te dragen aan de Limburgse innovatie-aanpak. Hiermee wordt bedoeld dat TCL vanuit haar 'eigen' sectoren op pragmatische wijze, in samenwerking met andere partijen, wil bijdragen aan de grote transitie die onze regio de komende jaren zal kenmerken. Zo zal, in de uitrol van TCL 2.0, het accent veel meer liggen op de impact en inzet van deels nieuwe en deels veranderde skills in het kader van digitalisering en automatisering, circulariteit, verduurzaming en het flexibel kunnen anticiperen op veranderingen in de arbeidsmarkt ten gevolge van dergelijke transitie. Hierbij wordt ook goed gekeken naar de afstemming met programma's als **'European Digital Innovation Hub' (EDIH)**, teneinde overlap te voorkomen en synergiën te behalen. Behalve FME en Metaalunie zijn ook LIOF en de Brightland Smart services Campus (BSSC) partner van het EDIH programma. EDIH gaat MKB-ondernemingen helpen om stappen te zetten op het gebied van digitalisering. Iedere EDIH in Europa heeft een eigen kerncompetentie. De EDIH heeft een regionaal werkgebied maar wordt geacht ook voor andere regio's in Europa te werken als er vraag is naar een specialisme. De EDIH's worden in ieder geval gevraagd om diensten aan te bieden op het gebied van AI, Cyber security of High performance Computing. In Nederland zijn er 6 EDIH's voorgeselecteerd, één in iedere regio plus een landelijke EDIH t.b.v. publieke diensten. In feite gaat het erom dat er vanuit de EDIH's zinvolle contacten worden gelegd met bedrijven en dat deze bedrijven na een "doorlichting" advies krijgen om een digitaliseringsvraagstuk op te pakken. De EDIH zorgt ervoor dat er expertise wordt ingehuurd (en betaald) om de ontwikkeling voor te bereiden en te implementeren bij de onderneming. De grote lijn is dat er loopvermogen wordt opgeleid om bij de bedrijven zinvol te acteren (dat alles betaald vanuit de EDIH).

Bedreigingen:

- Grootste bedreiging blijft het tekort aan vakmensen en het feit dat de afstand tussen potentiële werknemers en de arbeidsmarkt steeds groter wordt.

Rekening houdend met actuele arbeidsmarktontwikkelingen en inspeland op genoemde kansen zal TCL 2.0 inzetten op de volgende accenten en vernieuwingen:

1. Bedrijven & werkenden nog beter toerusten voor de toekomst

Dit was en blijft het belangrijkste element voor de Techniekcoalitie. In de praktijk van TCL bleek de behoefte van mkb-bedrijven veelvuldig te liggen op het vlak van HRM-vraagstukken. De opgestelde veranderplannen bieden vervolgens een basis voor het (bij)scholen van werknemers. In TCL2.0 zal de insteek nog nadrukkelijker zijn het adviseren en ondersteunen van bedrijven

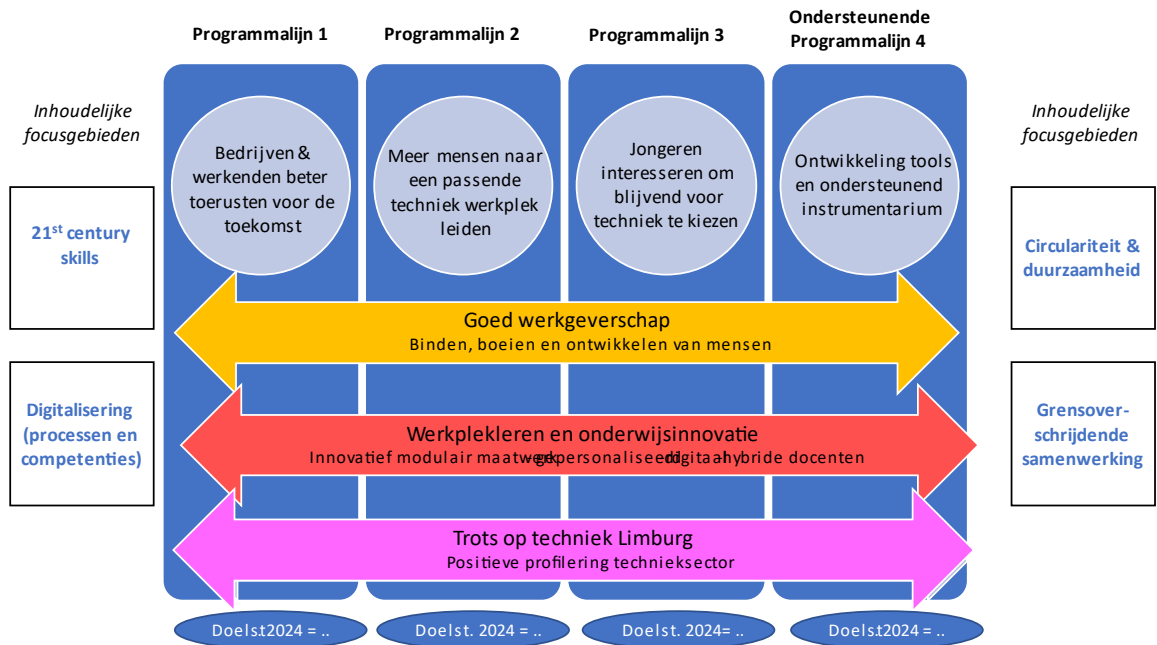
gericht op het *slimmer werken en anders organiseren van werk* (met minder mensen meer resultaat). Inhoudelijke focusgebieden zijn daarbij de digitalisering en automatisering van processen (smart industry 4.0) en ook de impact van circulair werken en de verduurzaming in en van productieprocessen. Uiteraard heeft dit ook impact op de competenties van medewerkers. Goed werkgeverschap in de zin van binden, boeien en ontwikkelen van ‘zittende’ medewerkers is en blijft een aandachtspunt voor TCL 2.0.

2. Meer mensen naar een passende techniekwerkplek leiden (zijinstroom & doorstroom)

De huidige (en in de toekomst groeiende) tekorten in de technische arbeidsmarkt maken het noodzakelijk om zijinstromers en andere “niet technici” die de afgelopen jaren aan de zijlijn hebben gestaan om- en bij te scholen voor een baan in de techniek. Om dit effectief invulling te kunnen geven is het vaak ook nodig dat werkgevers anders naar taken en functies kijken en het werk herorganiseren bijvoorbeeld middels jobcarving (zie programmalijn 1 voor ondersteuning van bedrijven op dit vlak). Onderdeel hiervan is ook het bevorderen van de doorstroom tussen de verschillende technieksectoren, gericht op technici die (kijkend naar de toekomst) niet op de juiste plek zitten. Het gaat dan dus om werk-naar-werk oplossingen (bijvoorbeeld van installatie-naar metaaltechniek) en het behoud van technici door het effectief organiseren van mobiliteit tussen technieksectoren onderling.

3. Jongeren interesseren om (blijvend) voor techniek te kiezen

De arbeidsmarkttekorten in de technieksector worden enerzijds veroorzaakt door de uitstroom van oudere medewerkers en de beperkte vervanging daarvan door jonge mensen, o.a. door de dalende leerlingenaantallen in het algemeen als gevolg van bevolkingskrimp, maar ook door het feit dat relatief weinig jongeren voor een opleiding in de techniek kiezen. De verwachte instroom vanuit het onderwijs schiet structureel tekort ten opzichte van de verwachte baanopeningen. Het vergroten van de instroom is dan ook al jaren een aandachtspunt voor de Limburgse vmbo- en mbo-opleidingsinstellingen (o.a. in initiatieven als Sterk Techniekonderwijs). Tegelijkertijd blijkt dat een grote groep technisch gediplomeerden direct of vlak na het afstuderen kiest voor een baan buiten de techniek. Focus dient dan ook niet enkel te liggen op het enthousiasmeren van jongeren voor een baan in de techniek, maar ook en vooral door hen ook voor de lange-termijn te behouden voor de technieksector.



Tenslotte

Geconcludeerd kan worden dat de samenwerkende TCL partners, waarbij ook de bouwsector wordt aangehaakt, als beste zijn gepositioneerd om de arbeidsmarktuitdagingen voor de techniek breed in Limburg ook in de toekomst aan te pakken. De partners staan dicht bij de bedrijven in de regio, weten wat er landelijk en regionaal speelt, kennen de beschikbare instrumenten (zowel landelijk als regionaal) en zijn goed in staat om in te schatten wat er wel of niet werkt voor “hun” werkgevers. De TCL partners kunnen daarmee het Limburgse technisch mkb als geen ander snel en effectief ondersteunen met passende maatwerk oplossingen.

Bijlage: Lijst van gevoerde gesprekken

- Wiek Peeters (Metaalunie/GTL Europe, Techniekraad)
- Ingrid Bos (Wij Techniek/arbeidsmarktadviseur Techniekcoalitie Limburg)
- Ferdinand van Kampen (VISTA College/Techniekraad)
- Lia Meeus (FNV/Techniekraad)
- Jack van Boxmeer (InstallatieWerk Zuid-Oost/Techniekraad)
- Renske Cox (MakeTech Platform/Techniekraad)
- Frank Donders (FME)
- Keyport (Renske Cox en Ton Hagelstein)
- Bouwend NL (Hanneke van Eindhoven en Karin Oomen)
- LEO (Ramon Niessen)
- STO (Eugene Bernard, Henk Winkelman)
- Zuyd Hogeschool (Peter Princen)
- Fontys (Henning Janssen)
- Arbeidsmarktregio Noord-Limburg (Monique Muijsers, Hen Schreurs, Caroline Tubbers)
- Arbeidsmarktregio Zuid-Limburg (Stefan Last, Truus Rutjens, Reinier op den Kamp)
- Arbeidsmarktregio Midden-Limburg (Astrid Julicher, Lisenka van Oppen en Marco Vink)
- Techniekcoalitie Limburg, Frank Donders FME, Anke Meuffels Metaalunie en Onno vd Ven Techniek Nederland
- Provincie Limburg (Edwin Zijlstra, Karin Collombon)