

# KMR

## ‘Samen investeren’

*Het is niet genoeg te weten,  
men moet ook toepassen;  
het is niet genoeg te willen,  
men moet ook handelen.*

*Johann Wolfgang von Goethe (1749-1832)*

# KMR

Kennisinfrastructuur Mainport Rotterdam



Rotterdam, april 2011



**KMR**

**Kennisinfrastructuur Mainport Rotterdam**



## **KMR** **'samen investeren'**

Vijftien succesvolle jaren. Dat is waar KMR op kan bogen. Successen die we bereikten dankzij een innige samenwerking met en bijdragen van het bedrijfsleven, onderwijsinstellingen en de overheid. En dankzij de Kaderregeling Technocentra van de rijksoverheid, waardoor we op een substantiële bijdrage mochten rekenen, die we konden inzetten voor verbetering van de kennisinfrastructuur. Deze kaderregeling is nu voorbij en daarmee is voor KMR in 2011 een nieuw tijdperk aangebroken. Dat hebben we aangegrepen om onze rol en manier van werken onder de loep te nemen. Resultaat hiervan is 'KMR Nieuwe Stijl', uitbouwen van het goede en aangevuld met ambitieuze en frisse ideeën, de komende vier jaar tegemoet.

Dit wordt nog eens benadrukt door de verhuizing eind 2010 naar de Waalhaven. Een plek in het havengebied, tussen de industrie en dicht in de buurt van het onderwijs, bijvoorbeeld de nieuwbouw van de STC-Group aan de Waalhaven en natuurlijk de RDM Campus op Heijplaat waar haven, industrie en onderwijs bij elkaar komen. Waaruit de 'nieuwe stijl' van KMR bestaat, is beschreven in dit plan. Belangrijk om hierbij aan te tekenen is dat het, wat ons betreft, gaat om een aantal kernbegrippen: ambitie en flexibiliteit, toekomst en samenwerking, en - hoe cliché het juist in Rotterdam ook mag klinken - opgerolde mouwen. Ingrediënten die het, in de juiste mix, mogelijk maken om samen met de bedrijven, samen met de scholen en de overheid, een situatie te bereiken waarin vraag en aanbod op de arbeidsmarkt werkelijk matchen in 'Mainport Rotterdam'. In deze brede wereld, die zich uitstrekt van Rotterdam en Rijnmond tot/met Drechtsteden en waar haven en industrie elkaar ontmoeten, staat KMR voor Samen investeren!

Huub H.J. Kleinrouweler,  
directeur KMR

Rotterdam, april 2011

## **Inhoud**

KMR – een terugblik	4
KMR actueel - platform en regisseur	5
Het werkveld van KMR	8
Case arbeidsmarkt voor Mainport Rotterdam	9
KMR 2011-2014 - meerjarenprogramma	11

## **Bijlage**

Programmalijnen en Thema's

## KMR - een terugblik

De afgelopen tien jaren heeft KMR belangrijke brugfuncties vervuld tussen het technisch en logistiek beroepsonderwijs en het bedrijfsleven. Met financiële steun en langs strakke richtlijnen van de Kaderregeling Technocentra ontwikkelde KMR zich tot een strategisch platform voor de regio, met een breed draagvlak bij ondernemingen, onderwijsinstellingen en lokale en regionale overheden, of, zoals wij ze noemen, de drie O's.

KMR richtte zich het afgelopen decennium op drie belangrijke sectoren uit de regio:

- scheepvaart, transport, haven en logistiek
- proces- en petrochemie en energie
- metaal, elektro en installatie sector.

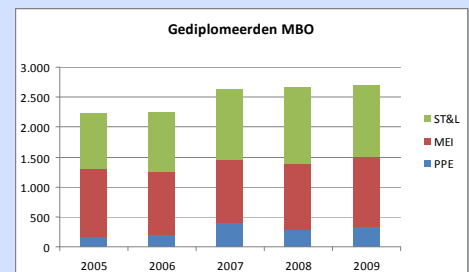
### Resultaten

Bij de resultaten die de afgelopen jaren zijn bereikt, was samenwerking steeds de rode draad. Hierdoor ontstond onder meer een aantal Centers of Excellence.

Een paar voorbeelden van, dankzij samenwerking bereikte resultaten:

- Samen met het Scheepvaart- en Transport College (STC- Group) slaagden we erin een unieke onderwijsinfrastructuur voor scheepvaart, haven, transport en logistiek tot stand te brengen.
- Samen met het Procescollege, STC en de oefenfabriek in Brielle realiseerden we de, voor de proces- en petrochemie noodzakelijke, hoogwaardige opleidingsinfrastructuur.
- Samen met het Albeda College is het onderwijsvernieuingsproject Technodesign opgezet.
- Samen met Zadkine bouw(d)en we aan de ontwikkeling van het KoudeCentrum en MechatronicaCentrum.
- Da Vinci en Gemeente Dordrecht bouwen aan de Duurzaamheidsfabriek op het Leerpark in Dordrecht waar straks ook het technologisch hoogwaardige 'FlowCenter of Excellence' moet komen, waaraan (en straks waarin) bedrijfsleven en beroepsonderwijs in de regio volop samenwerken.
- Het Handboek Praktijkopdrachten, ontwikkeld in samenwerking met het Instituut Engineering en Applied Science (EAS) van de Hogeschool Rotterdam.
- Samen met de vmbo-scholen realiseerden we vele Ambitieplannen Techniek.
- Het MBO-convenant, waarbij ondernemers, overheid en scholen samen investeerden, om de interesse bij jongeren voor een opleiding richting Haven en Industrie te stimuleren.
- Het Deltaplan voor de sector Metaal, Elektro en Installatie, van waaruit intensief is gewerkt aan de kwaliteit van opleidingen, de instroom in opleidingen en de structurele samenwerking tussen scholen en bedrijven.

### Ruim 20% groei in vijf jaar



Ontwikkeling van het aantal gediplomeerden bij mbo-opleidingen (BOL en BBL), relevant voor de KMR-sectoren in Rijnmond.

Sector PPE = Proces- en Petrochemie en Energie  
Sector MEI = Metaal, Werktuigbouw, Elektro en Installatie.  
Sector STL = Scheepvaart, Transport en Logistiek

Bron: CFI, bewerking EB Management en KMR

## Uitdaging Onderwijs en Techniek

### **doorstroming**

De komende jaren slaat de vergrijzing toe. Dat biedt ruimte voor nieuwe arbeidskrachten, vaak op hogere niveaus. Bovendien stijgt, onder meer door de aanleg van Maasvlakte 2, de vraag naar gekwalificeerd personeel op mbo-, hbo- en wo-niveau. Ook het stedelijk beleid om innovatieve bedrijvigheid te bevorderen zal de vraag naar meer hoger opgeleide werknemers doen groeien. De doorstroming die hierdoor ontstaat, vergroot de vraag naar medewerkers op lagere niveaus.

### **onbekend maakt onbemind**

De vraag naar goed geschoold personeel zal dus stijgen. Maar ondanks de in de afgelopen jaren behaalde successen, is dat nog steeds niet voldoende het geval met het aanbod uit het onderwijs.

***‘Het zijn tot nu toe toch vooral autochtone jongens die de weg naar Mainport en Industrie weten te vinden’.***

De helft van de jongeren die binnenkort de arbeidsmarkt betreden, heeft geen of nauwelijks interesse in een (technische) baan in Mainport en Industrie. Uit een recent onderzoek van SEOR in opdracht van Techniek-Talent.nu weten we dat er concrete mogelijkheden zijn om een deel van dit potentieel 'binnen te halen'. Sleutelwoorden daarbij zijn 'onbekendheid met' en 'achterhaalde vooroordelen' over de Mainport en de Industrie.

### **geen bankzitters meer!**

Het technisch onderwijs op vmbo-niveau in Rotterdam moet dringend nieuw leven worden ingeblazen. Alleen als meer leerlingen kiezen voor techniek komt er voldoende uitstroom voor de arbeidsmarkt. Daar komt bij dat het aanbod in het beroepsonderwijs thans nog vooral is gericht op de wensen van de student en te weinig op de vraag uit de arbeidsmarkt. Dat leidt ook tot afgestudeerden die geen baan kunnen vinden: slecht voor deze 'bankzitters' en slecht voor die sectoren die juist kampen met tekorten op de arbeidsmarkt. Hier ligt ook een uitdaging voor het onderwijs zelf. De arbeidsmarkt zal, vroeg of laat, meer en meer leidend worden voor het beroepsonderwijs. Voor nieuwe opleidingen is dat nu al aan de orde. Deze tendens zet naar verwachting door. Door actief te anticiperen op deze situatie bewijst het onderwijsveld zichzelf een belangrijke dienst. In de KMR-regio ligt de markt nog open, de banen in Mainport en Industrie liggen nog voor het oprapen.

*lees verder op blz. 6*

## KMR actueel - platform en regisseur

### Missie

KMR is hét platform voor de partners uit het bedrijfsleven, onderwijs en overheid binnen Mainport en Industrie. Waar mogelijk en nodig wil KMR de onderlinge samenwerking tussen de partners bevorderen en een structurele bijdrage leveren aan het tot stand komen en up-to-date houden van een hoogwaardige en doelmatige kennisinfrastructuur.

**De missie van KMR is het beschikbaar komen van voldoende en goed opgeleid technisch personeel voor het Haven en Industrieel Complex en de belangrijke technisch-industriële sectoren in het werkgebied.**

### Doelgericht

KMR wil zich niet alleen profileren als hét platform voor de partners uit de drie O's, maar ook heel duidelijk als de coördinator en regisseur in de regio van het geïntegreerde programma dat ontstaat vanuit verdere intensivering van de samenwerking. De in de afgelopen vijftien jaren opgedane ervaringen helpen daar uiteraard bij. Het platform dat KMR de drie O's biedt, stelt hen in staat om met elkaar strategieën te bepalen voor het oplossen van knelpunten in de arbeidsmarkt, daarbij ondersteund door KMR. Met andere woorden: de stakeholders bepalen met elkaar de strategie, KMR helpt, werkt de strategie uit en coördineert de uitvoering ervan. De afspraken die de drie O's maken, monden uit in een geïntegreerd programma met verschillende projectlijnen die door KMR, in opdracht van en namens de drie O's, worden gecoördineerd en geregisseerd. Het resultaat is een effectieve en doelgerichte aanpak van de arbeidsmarkt knelpunten.

### Doelstelling

**KMR wil bijdragen aan een optimale aansluiting van onderwijs op de arbeidsmarkt zodat structureel voldoende en adequaat opgeleide mensen het bedrijfsleven kunnen instromen.**

Dat wordt bereikt door het bieden van een platform en het namens de stakeholders coördineren en regisseren van programmalijnen en projectlijnen.

Een en ander resulteert erin dat:

- het bedrijfsleven in Mainport en Industrie volop kan inspelen op en participeren in de economische ontwikkelingen
- het technisch onderwijs leerlingen en studenten opleidt voor een arbeidsmarkt waar er grote zekerheid is op een baan en doorgroeimogelijkheden
- de gemeentelijke en provinciale overheden worden ondersteund bij het behalen van hun beleidsdoelstellingen ten aanzien van de arbeidsmarktontwikkeling.

## Het nieuwe gebouw

De verhuizing naar het nieuwe onderkomen van KMR in PortCity aan de Waalhaven valt samen met de nieuwe manier van werken: twee nieuwe gebouwen dus. KMR wordt gedragen door een sterk fundament dat bestaat uit twee pijlers:

### **Meten = Weten Voorlichting / Promotie**

De kerntaken van KMR vormen het gebouw, dat stevig is verankerd aan de twee pijlers. Rode draad in het geheel is kwaliteit. Niet als pijler maar als constante factor van de samenwerking tussen overheid, onderwijs en bedrijfsleven en van het complete aanbod aan programmalijnen. Dankzij die kwaliteit bouwen we een kennisinfrastructuur die werkelijk bijdraagt aan de ontwikkeling van de arbeidsmarkt.



vervolg van blz. 5

#### **de mismatch: bijsturen moet**

In het werkgebied van KMR moet op meerdere fronten structureel worden gewerkt aan het opheffen van de mismatch tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. Zowel voor, als tijdens en na de opleiding moet er sprake zijn van sturen en bijsturen richting Mainport en Industrie. Dat betekent dat het onderwijs veel sterker moet zijn gericht op de vraag uit de arbeidsmarkt. Bovendien moet het techniekonderwijs aantrekkelijker worden voor studenten en docenten en kwalitatief aansluiten bij de eisen uit de markt. De toekomstperspectieven moeten voor alle groepen duidelijk en aantrekkelijk worden gepresenteerd.

#### **ambitieuus dus**

De uitdagingen die er liggen, zijn ambitieus en bieden kansen voor zowel laag- als hoogopgeleiden. KMR gaat de uitdagingen graag aan, samen met de drie O's.

#### **Waar KMR goed in is**

KMR zorgt voor afstemming, brengt partijen bij elkaar, verbindt, bundelt en ondersteunt initiatieven. 1+1=3: KMR draagt daarmee duidelijk bij aan het ontstaan van meerwaarde. Als het nodig is, organiseert KMR bij concrete projecten tijdelijk de uitvoering.

Samen met onder meer het EIC verzorgt KMR promotie voor en voorlichting over de wereld van Mainport en Industrie. Als het gaat om innovatie en regionale samenwerking tussen onderwijs en bedrijfsleven is KMR bij uitstek de makelaar. KMR stimuleert tot organiseren en helpt bij het opbouwen van netwerken. Ook kan KMR ondersteunen bij het optuigen van de financiering van innovatieve ontwikkelingen.

### **Toegevoegde waarde**

Een belangrijke toegevoegde waarde van KMR is het zorgen voor overzicht.

#### **arbeidsmarkt**

Overzicht bereiken we door het opzetten van een databank, waarin arbeidsmarktonderzoeken, waartoe stakeholders in de regio opdracht geven, worden opgenomen. De databank biedt de stakeholders de mogelijkheid om na te gaan of een bepaald onderzoek of een deel ervan al eerder door een andere partner is uitgevoerd. Het delen van deze kennis voorkomt onnodige overlap van onderzoek en daarmee verspilling van financiële middelen.

#### **kalender**

Overzicht bereiken we ook door het organiseren (op de website van KMR) van een kalender met regionale arbeidsmarkt-gerelateerde activiteiten.

De kalender bevat uiteraard primair de activiteiten die in het veld in het kader van dit KMR-programma worden ontwikkeld. Hierdoor krijgen zowel stakeholders als anderen goed inzicht in wat zich in de regio afspeelt en kunnen activiteiten effectiever worden gepland.

## **De pijler meten = weten**

Inspelen op de toekomst is alleen mogelijk wanneer sprake is van een gedegen en gedetailleerde kennis van de huidige, maar met name van de toekomstige arbeidsmarkt. Door knelpunten te benoemen die zich zullen voordoen met betrekking tot de invulling van de functies waar het om gaat (beroepen in de logistiek en techniek), kunnen de drie O's immers hun strategieën bepalen. KMR treedt op als coördinator voor relevante arbeidsmarktonderzoeken. Jaarlijkse toekomstgerichte diepteonderzoeken en bottom-up-analyses zorgen voor aanknopingspunten voor beleid en programma's. Datzelfde geldt voor thematische onderzoeken, zoals naar de vergrijzing. Elk jaar wordt onder meer gemeten in hoeverre de in de komende jaren verwachte vraag van het bedrijfsleven overeenkomt met het verwachte aanbod uit het onderwijs: het 'businessplan' van de arbeidsmarkt. Elk jaar wordt achteraf de rekening opgemaakt als het gaat om instroom (technisch en voorbereidend) van beroepsonderwijs en de uitstroom naar vervolgoopleidingen en banen in Mainport en Industrie: de bijbehorende 'jaarrekening'. KMR werkt, voor wat betreft onderzoek, samen met onder meer de gemeentelijke diensten OBR en JOS, met het UWV en met verschillende onderzoek-bureaus.

## **De pijler voorlichting en promotie**

Deze pijler is impliciet terug te vinden in bijna alle programma-lijnen van het nieuwe KMR-meerjarenprogramma (zie blz. 9). De eerste programmalijn is zelfs volledig gericht op promotie en voorlichting over Mainport en Industrie. Promotie van en voorlichting over de mogelijkheden die deze werelden daarin bieden, is dé manier om haven en industrie voor het voetlicht te brengen en dus van enorm belang. Nog veel te weinig is bekend over deze 'werelden-op-zich' waardoor jongeren hierover vaak eenzijdige en inmiddels achterhaalde ideeën hebben. Dat er, naast technische en logistieke vakmensen, ook juristen werken om contracten op te stellen, dat er commerciële en administratieve medewerkers, HRM'ers, beveiligingsmensen en ook onderzoekers werken (om maar een paar van de vele beroepen te noemen) moet door voorlichting en promotie tussen de oren van toekomstige arbeidskrachten komen. Dat geldt eveneens voor het besef dat Mainport en Industrie in onze regio belangrijke motoren zijn voor de Europese, nationale en regionale economie. Een wereld die er toe doet! Vanuit het platform bepalen de drie O's de strategie van voorlichting en promotie in de regio. KMR initieert, bewaakt en coördineert, zodat afstemming en samenwerking ontstaat in plaats van versnippering van activiteiten. Belangrijk is ook dat de inzet van KMR zorgt voor doelmatiger fundraising en effectievere besteding van beschikbare middelen.

# Het werkveld van KMR

## Geografisch

Het werkveld van KMR beslaat de regio Rotterdam-Rijnmond-Drechtsteden.

## Ondernemingen

Ook in de toekomst zal KMR zich richten op Mainport en Industrie in de regio. Het gaat daarbij om de sectoren:

- scheepvaart, transport, haven en logistiek
- proces- en petrochemie en energie
- metaal, elektro en installatie
- levensmiddelenindustrie (het zogenoemde grijze deel van deze sector).

Hoewel de focus op techniek en logistiek zal blijven liggen, zullen ook andere beroepen in deze clusters (bijv. HRM) de nodige aandacht kunnen krijgen

## Onderwijs

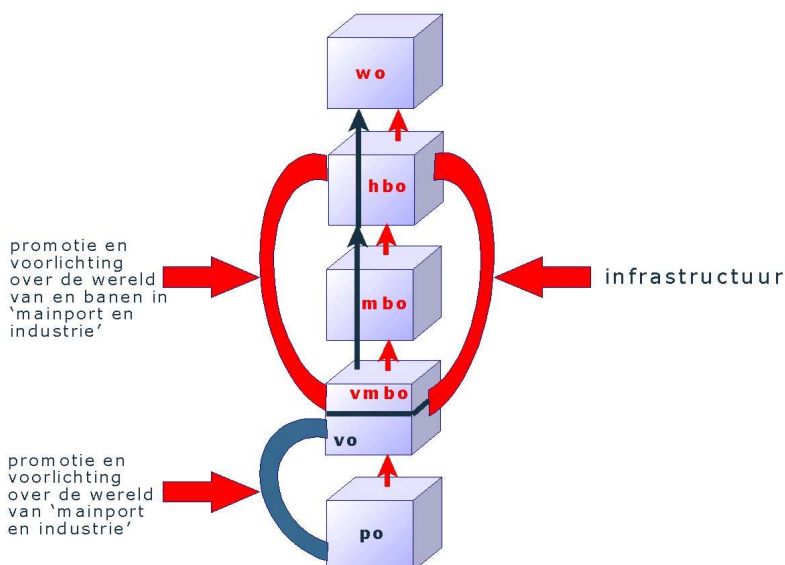
KMR richt zich in principe op de hele onderwijskolom in de regio: po, v(mb)o, vo, mbo, hbo (en ad hoc wo).

## Infrastructuur

Vanuit de kerntaak infrastructuur ligt de focus daarbij op vmbo, mbo en hbo. Een van de speerpunten daarbij is het verder ontwikkelen van de Centers of Excellence en de samenwerking tussen de verschillende Centers onderling en met het bedrijfsleven. KMR wil het ontstaan van een hoogwaardige en tegelijk transparante onderwijsinfrastructuur stimuleren.

## Promotie en voorlichting

De pijler promotie en voorlichting is enerzijds gericht op po en vo. Daarbij gaat het om een eerste kennismaking met de brede wereld van de Mainport en Industrie. Bij promotie en voorlichting op (v)mbo en hbo gaat het ook om de keuze voor technische en logistieke opleidingen en verzilvering daarvan door een baan binnen één van de sectoren waarvoor KMR zich inspant.



## Het regionale netwerk van KMR

### Bedrijfsleven:

Onder meer Deltalinqs, Havenbedrijf Rotterdam NV, regio-afdelingen van landelijke werkgeversorganisaties en brancheverenigingen en uiteraard het netwerk bedrijven hierachter.

### Overheid:

De gemeente Rotterdam, de gemeente Dordrecht (ook namens de Drechtsteden) en de Provincie Zuid-Holland.

### Intermediairs:

Kamer van Koophandel, Syntens, Kennisalliantie, UWV en DAAD.

### Onderwijs:

EUR, Hogeschool Rotterdam, Hogeschool Inholland, STC-Group, ROC's Albeda, Zadkine en Da Vinci, de onderwijskoepels LMC, CVO en BOOR, alsook een grote groep v(mb)o- en po-scholen.

### En verder:

KMR onderhoudt goede relaties en werkt samen met lokale en regionale organisaties en initiatieven als EDBR, Stadshavens Rotterdam, Pact op Zuid, IkZitopZuid, Deltametaal, OBM Rijnmond, Werkgevers Drechtsteden en IOD, Proeftuin Maritieme Innovatie, Techniekplaza, TUD, EMC en CED Groep (partner in het steunpunt Wetenschap en Techniek).

## Het landelijk netwerk van KMR

### Bedrijfsleven:

werkgeversorganisaties zoals VNO/NCW en MKB-Nederland; brancheorganisaties als FME/CWM, Koninklijke Metaalunie, Scheepsbouw Nederland, Uneto/VNI, FHI, Nederland Maritiem Land, opleidingsfondsen plus de bundeling hiervan binnen TechniekTalent.Nu.

### Overheid:

de ministeries van OCW en ELI, Agentschap.nl

### Intermediairs:

onder meer het Platform Bètatechniek (PBT), Colo en de KBB's.

### En verder:

KMR onderhoudt goede contacten met haar 'zusterorganisaties' in de grootstedelijke gebieden

# Case Arbeidsmarkt voor Mainport Rotterdam

## Feiten

- Voor een robuustere lokale economie hebben we meer arbeidskrachten nodig met een hbo- of mbo-diploma.
- Ruim 40% van de banen die geschikt zijn voor mensen met een lager opleidingsniveau, wordt ingevuld door te hoog opgeleiden.

## Wat te doen

We moeten de doorstroming actief stimuleren. Dat kan door:

- het stimuleren van talentontwikkeling
- het creëren van meer banen voor hoger opgeleiden
- het binden van hoger opgeleiden aan de stad Rotterdam, bijvoorbeeld door het bieden van een aantrekkelijke woonomgeving.

## Toekomst

Er wordt een grote vraag naar arbeidskrachten verwacht. De oorzaak daarvan ligt vooral in:

- de vergrijzing
- de aanleg van Maasvlakte 2
- de komst van meer nieuwe, innovatieve bedrijven

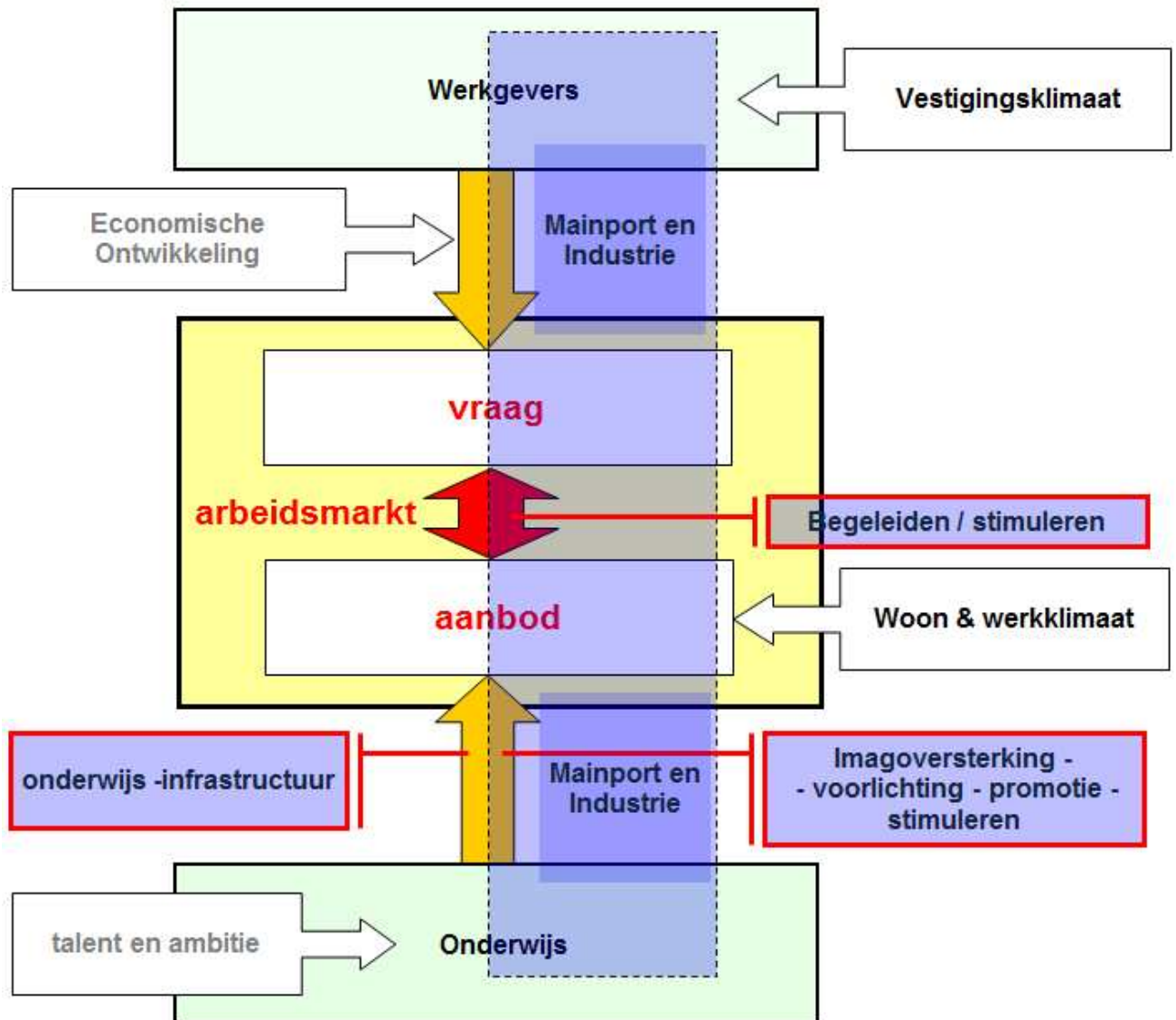
## Probleem

De 'helpt' van de jongeren in Rotterdam die een po, vo of beroepsopleiding mbo-hbo volgen, is (nog) niet geïnteresseerd in een baan in Mainport en Industrie of heeft geen idee van de mogelijkheden kansen die deze werelden hen kunnen bieden.

Mainport Rotterdam is een in Europa unieke haven. 24 uur per dag worden er grote hoeveelheden ladingen, vaak in containers, verwerkt. Logistiek gezien is er dus sprake van een hoog doorzetvolume. Zowel de regio Rijnmond als de regio Drechtsteden beschikken over een geïntegreerd industrieel complex en de havengerelateerde toegevoegde waarde in dienstverlening is groot. We kunnen gerust stellen dat Mainport Rotterdam - in brede zin - een wereld op zich is. Wie er eenmaal kennis mee heeft gemaakt tijdens zijn of haar opleiding kan niet anders dan trots zijn op deze unieke motor van onze economie!

De ontwikkeling van de arbeidsmarkt is een complex vraagstuk, dat zich op verschillende niveaus afspeelt en waarop diverse factoren van invloed zijn. Havenbedrijf Rotterdam N.V. heeft dit voor de haven in kaart gebracht in de Havenvisie 2030. De visie voorziet de grootste tekorten op de havenarbeidsmarkt in de sectoren techniek en onderhoud, logistiek en transport, maritieme dienstverlening en scheepvaart. Veranderingen in de energievoorziening en de chemische industrie en vergaande duurzaamheidsdoelstellingen zorgen ook voor een toename van de vraag naar specialisten op diverse gebieden op hbo-wo-niveau.

Arbeidsmarkt Mainport en Industrie in perspectief



## KMR 2011 - 2014 meerjarenprogramma

### Samen werken

#### Samen investeren

Een succesvolle integrale aanpak vereist dan ook een substantiële financiële bijdrage vanuit de drie O's en gaandeweg meer en meer een bundeling hiervan als programmabudget voor het integrale programma.

#### Externe middelen

Waar mogelijk moeten/kunnen/zullen deze middelen worden aangevuld (hefboom) met aanzienlijke bijdragen uit regionale, landelijke of zelfs Europese fondsen.

### Gezamenlijke ambities

Het programma moet zijn concrete invulling krijgen vanuit, door en in 'het veld'. De resultaten die kunnen worden gehaald zijn dan ook direct afhankelijk van de gezamenlijke inspanningen / investeringen door (via) de stakeholders, die daarvoor worden gedaan. Ze zijn in principe de optelsom van de doelstellingen achter de concretisering / invulling van de diverse programmaliijnen. Deze kunnen en zullen gaandeweg, bij een meer en meer geïntegreerde programmatische benadering (in financiering en uitvoering), ook meer en meer tot collectieve ambities geconcretiseerd worden. Desalniettemin kunnen / willen we in dit plan best enkele overall **ambities voor 2014** opnemen, die we onszelf zullen moeten stellen:

- **40% meer instroom in de vmbo techniek-opleidingen** (met name die opleidingen, die het afgelopen decennium sterk 'verschaald' zijn).
- **20% meer instroom voor de techniek en logistieke opleidingen in mbo en hbo** (met name die opleidingen die bijdragen aan het oplossen van knelpunten in de arbeidsmarkt)
- **20% meer 'verzilvering' van vmbo-mbo-hbo opleidingen** meer jongeren kiezen na hun opleiding ook daadwerkelijk voor een baan binnen de Mainport en Industrie
- **Cumulatief 2500 (o.a. jeugdig) werkzoekenden, na heroriëntatie, in opleiding voor of ingestroomd** in de Mainport en Industrie.

### Wat willen we bereiken?

Het is nodig en daarmee verantwoord dat we ons intensief richten op de Mainport en Industrie. Niet alleen de lokale en regionale economie is hiervan afhankelijk, ook voor de nationale en zelfs voor de Europese economie is dit cluster een enorm belangrijke motor. Die mag niet langzamer gaan draaien omdat het aanbod op de arbeidsmarkt stagneert. Daarom moeten de drie O's er, samen met KMR, voor zorgen dat de komende jaren het volgende wordt bereikt:

- **In 2014 staan Mainport Rotterdam en Industrie in de regio bij jeugd (toekomstige werknemers) veel beter bekend en worden ze veel beter gewaardeerd als toekomstige 'werkgevers'.**
- **Aanzienlijk meer jongeren (met name ook uit de 'helpt' op dit moment -nog- niet geïnteresseerden) in het v(mb)o, mbo, hbo (en wo) kiezen voor de daarvoor relevante opleidingen of opleidingsprofielen en verzilveren deze voor een baan in Mainport of Industrie.**
- **Realisatie van aantallen toetreders tot de arbeidsmarkt van Mainport en Industrie, zowel nieuwe toetreders als zij-instromers.**
- **Optimale benutting en ontplooiing van het talent op scholen en bij bedrijven in onze regio.**

### Integraal programma

Om de ambities waar te maken zal er op meerdere fronten tegelijk volop geschakeld moeten (en kunnen) worden:

- verbetering van het imago en zichtbaar maken van Mainport en Industrie bij scholieren door middel van voorlichting en promotie, te beginnen bij het po en het v(mb)o, doorgezet in mbo en hbo.
- tot stand brengen van een transparante en aantrekkelijke opleidingsinfrastructuur.
- meer en duurzame samenwerking tussen scholen en bedrijven.
- programmatische benadering van zij-instroom.
- talentontplooiing.

#### Coördinatie en bundeling van krachten:

- intensieve en gecoördineerde samenwerking tussen de betrokkenen uit de drie O's en vorming van zoveel mogelijk brede 'coalities' met vergelijkbare maar ook aanpalende programma's, projecten en initiatieven in de regio.
- bundeling van en afstemming tussen anders mogelijk versnipperde initiatieven; creëren van synergie en voorkomen van per saldo kannibalisatie tussen projecten.

## Programmaliijnen in thema's

KMR heeft de eerdergenoemde te bereiken doelen vertaald in een integraal programma met meerdere programmaliijnen en alvast verder uitgewerkt in thema's. We noemen ze hier kort. In de separate bijlage worden ze nog wat uitgebreider besproken.

### Programmaliijn 1 - Imago, voorlichting en promotie

Thema's (o.a.):

- Continueren succesvolle projecten
- Intensief betrekken van de doelgroep zelf (ambassadeurs en jongerenraad)
- Meervoudige kennismaking met Mainport en Industrie door doelgroep
- Motivatie tbv afmaken gekozen beroepsopleiding, voorkomen van voortijdig school verlaten
- Kennismaking ('opleiding') Mainport en Industrie voor intermediairs
- Innovatieve concepten
- Meters maken

### Programmaliijn 2 - Onderwijsinfrastructuur

Thema's:

- Vmbo-Techniekscholen
- Versterking Centers of Excellence Techniek
- Innovatieve onderwijsconcepten

### Programmaliijn 3 - Samenwerking scholen en bedrijven

Thema's:

- Bedrijvenkringen v(mb)o/mbo/hbo
- Afstemming vraag en aanbod (ook inhoudelijk)
- Stages
- Meer structurele bedrijfsparticipatie in onderwijs
- Gestroomlijnde toegang tot kennis

### Programmaliijn 4 - Zij-instroom

Thema's:

- Identificeren, heroriëntatie, kennismaking
- Programmatische invulling op- om- en bij-scholing

### Programmaliijn 5 - Talentontplooiing

Thema's:

- Persoonlijke ontwikkeling
- Boeien en binden van personeel

### Lopende programma's thema's en activiteiten

- Monitoring
- Ideale Haven Plus
- TOA

#### Invulling door 'het veld'

Het geïntegreerde programma zal in principe door 'het veld' (bedrijven, scholen en overheden) zelf ingevuld en uitgevoerd moeten worden. Waar nodig kan zal KMR daarvoor ook initiatieven ontplooiën.

Dit (gezamenlijke) KMR-meerjaren programma is dan ook bewust nog geen (jaarlijks) activiteitenplan, maar juist een oproep aan de stakeholders om samen en op gecoördineerde wijze hieraan invulling te geven.

Het programma is richtingbepalend, maar zeker niet in beton gegoten en biedt (m.n. in de concretisering) juist volop ruimte aan partners voor de concrete invulling, resp. aanvulling/aanpassing en uitdieping. KMR wil/kan daar, uiteraard in nauwe samenwerking en afstemming met partners, bij helpen.

#### Uitvoering

Binnen de verschillende programmaliijnen kan en zal optimaal gebruik kunnen en moeten worden gemaakt van beschikbare infrastructuur en instrumentarium, zoals met name EIC, Futureland en bijv. TechWijs, maar natuurlijk ook van de infrastructuur van bedrijven en scholen zelf.

Door afstemming en samenwerking kan en moet voorkomen worden dat projecten elkaar beconcurreren. Zij moeten elkaar juist optimaal gaan aanvullen.

→ **nog meer meters maken.**

Ook kan worden voortgebouwd op de inmiddels gerealiseerde samenwerking tussen scholen en bedrijven. Succesvolle formats met betrekking tot de versterking van de infrastructuur worden ingezet bij nieuwe projecten.

**TechWijs!** is een bewezen succesvolle portal voor docenten in het PO/VO, voor binnen- en buitenschoolse activiteiten in techniek en wetenschap; 'best practice' binnen het werkveld van de technocentra. TechWijs! wordt expliciet genoemd in het Masterplan Wetenschap en Techniek.



## **Bijlage Programmalijnen en thema's;**

### **Inleiding**

In deze bijlage worden de thema's bij de diverse programmalijnen iets verder uitgewerkt. Dit betreft dus nog geen concrete projecten maar meer een eerste inhoudsopgave voor de integrale activiteitenagenda in de regio. De bedoeling is juist dat partners hierdoor gestimuleerd worden om met bijdragen voor de concretisering/invulling te komen.

### **Programmalijn 1**

#### **Imago, voorlichting en promotie**

Jongeren bekendmaken met Mainport en Industrie, en verleiden tot het kiezen voor opleidingen gericht op een (technische of logistieke) baan in Mainport en Industrie, en de verzilvering van de inspanningen doordat jongeren daadwerkelijk een baan vinden in deze sectoren.

#### **Continueren succesvolle projecten**

In deze projectlijn worden bestaande projecten voortgezet (bijv. promotieactiviteiten uit voormalig mbo-convenant), verder ontwikkeld/opgepakt (bijv. Next Step als opvolger van de School-ex enquête) en waar zinvol verbonden met nieuwe initiatieven.

#### **Intensief betrekken doelgroep zelf**

Door het intensief betrekken van de doelgroep(en) zelf in adviserende en/of selectief uitvoerende rol, kunnen projectlijnen nog veel effectiever worden gemaakt. Er wordt (uit vmbo, mbo, hbo en mogelijk alumni) een groep gevormd tot 'jongerenambassadeurs' van Mainport en Industrie en 'jongerenraad' voor KMR (en achterban).

#### **Meervoudige kennismaking met Mainport en Industrie, lespakketten**

Zowel in po als in vo zullen uiteindelijk alle leerlingen in de regio Rotterdam-Rijnmond-Drechtsteden minstens enkele keren tijdens hun opleiding via lesprogramma's intensief kennis hebben gemaakt met inhoud en praktijk van de wereld van Mainport en Industrie. Deze kennismaking, met brede oriëntatie zal een vervolg moeten krijgen in mbo en hbo, dan meer en meer ook beroepsgericht.

#### **Motivatie voor de gekozen beroepsopleiding, voorkomen voortijdig schoolverlaten**

Te grote groepen jongeren stromen na het eerste jaar van een beroepsopleiding niet door. Dat heeft deels te maken met (gebrek aan) motivatie en de daarbij vaak nog onbeantwoorde vraag welk perspectief de opleiding de jongere biedt. Gerichte en doelmatige voorlichting aan (potentiële en studerende) 1<sup>e</sup> jaars mbo en hbo studenten over 'het voorland', kan helpen te voorkomen dat ze de opleiding voortijdig verlaten. Contacten met bedrijven, hun medewerkers en kennismaking met processen en projecten uit het bedrijfsleven moeten hierbij centraal staan. Dit thema heeft uiteraard een relatie met de andere thema's in deze programmalijn.

#### **Kennismaking ('opleiding') Mainport en Industrie voor intermediairs**

Zowel het onderwijs (decanen) als organisaties als UWV en SoZaWe oefenen invloed uit op de opleidings- en beroepskeuze van hun 'klanten' (studenten/werkzoekenden). Deze groep intermediairs moet worden 'gewapend' met een gedegen kennis van de wereld van en de mogelijkheden binnen Mainport en Industrie. Ook zal de directe omgeving van de doelgroep (i.c. de ouders) beter bereikt, geïnformeerd en betrokken moeten worden. De projecten in deze lijn hebben uiteraard in de uitvoering nauwe verwantschap met projecten uit de lijn meervoudige kennismaking voor de jeugd zelf.

#### **Innovatieve concepten**

Om de ambities te realiseren zal er naast voortzetten van het goede nog meer gedaan moeten worden. Het meerjarenprogramma houdt dan ook expliciet ruimte voor effectieve en innovatie concepten. Een ieder wordt uitgedaagd hiermee te komen. Zoals al een aantal keren genoemd: 'meters maken' is het doel.

## Programmaliijn 2

### Onderwijsinfrastructuur

#### **Vmbo-Techniekscholen**

Aansprekende en kwalitatief sterke vmbo-techniekopleidingen zijn onmisbaar in onze regio. Zij zorgen voor de vakkanjers die kiezen voor het technisch-mbo of voor een baan bij een technisch bedrijf. Om deze kanjers te binden zijn noodzakelijk: een sterk onderwijsprogramma, een moderne infrastructuur en - apparatuur, actieve samenwerking met en participatie van bedrijven en nauwe samenwerking met het mbo (geïntegreerde/doorlopende leerlijn tot en met niveau mbo-2).

In Rotterdam staat het vmbo-techniek onderwijs sterk onder druk. Een revitalisering is noodzakelijk, met daarbij een bundeling van krachten, zowel op Noord als op Zuid, met als doel, in samenhang met andere lijnen, een forse verhoging van de leerlingaantallen in de techniek en goede aansluiting op mbo tot kwalificatie op niveau en daarmee aansluiting op de arbeidsmarkt.

#### **Versterking Centers of Excellence Techniek mbo en hbo**

Voorbeelden hiervan zijn de ST&L-opleiding, KEC Installatie- en Koudetechniek, KEC Mechatronica, Procescollege & Maintenance College, Flow Center of Excellence - XCaliber en de Duurzaamheidsfabriek.

In en rond deze centra wordt de inzet van het bedrijfsleven rond een specifiek cluster van bedrijvigheid geconcentreerd. Daarbij kan het gaan om gezamenlijk investeren in apparatuur, het inzetten van praktijkdocenten, docentenstages, bedrijvenkringen, innovatieve praktijkprojecten enzovoort. Rond deze centra kunnen concrete projecten worden ontwikkeld die zorgen voor invulling en stimulans. Ook zal hierdoor meer samenwerking ontstaan tussen de verschillende centra. Deze lijn draagt bij aan herkenbare en kwalitatief sterke mbo- en hbo-techniekopleidingen in de regio, en dat zal weer een aanzuigende werking hebben op de instroom van leerlingen en vervolgens zorgen voor uitstroom van gediplomeerde leerlingen. Een van de speerpunten binnen deze lijn is de verdere ontwikkeling van de RDM Campus. Daarmee wordt tevens een concrete bijdrage geleverd aan de ontwikkeling van Stadshavens Rotterdam. Op deze fronten wordt ook nauw samengewerkt met en door verschillende meer lokale initiatieven als Pact op Zuid en IkZitopZuid.

#### **Innovatieve onderwijsconcepten**

Er is ruimte voor innovatieve initiatieven die een duidelijk positieve impuls zullen geven aan de (regionale) onderwijsinfrastructuur en kwaliteit van de opleidingen.

## Programmaliijn 3

### Samenwerking scholen en bedrijven

#### **Bedrijvenkringen vmbo/mbo/hbo**

Scholen/opleidingen die intensief samenwerken met bedrijven zorgen voor veel instroom en gediplomeerde uitstroom. Deze opleidingen beschikken onder meer over bedrijvenkringen die jaarlijks een activiteitenprogramma uitvoeren. Daarbij gaat het bijvoorbeeld om gastlessen, bedrijfsbezoeken en docentenstages. Verdere uitbouw van deze kringen (vmbo-mbo-hbo) is een essentieel ingrediënt voor bloeiend technisch onderwijs.

#### **Afstemmen vraag en aanbod**

Behalve een kwantitatieve aansluiting van het onderwijs op de arbeidsmarkt (aantal gediplomeerden in relatie tot de vacatures) is ook een kwalitatieve aansluiting essentieel. Het toetsen van het opleidingscurriculum van de aan Mainport en Industrie gerelateerde opleidingen aan de behoefte van het bedrijfsleven kan waar nodig noodzakelijke bijsturing initiëren. Het gaat dan om een concrete en planmatige periodieke toets. In 2010 is gestart met een aantal pilot-projecten, die vervolg verdienen.

#### **Stages**

Belangrijk onderdeel van (m.n.) de beroepsopleiding. In de context van dit plan worden o.a. de hierop gerichte activiteiten van de stagemakelaar (voormalig mbo-convenant) voortgezet. In het hbo zijn al

succesvolle stageformats ontwikkeld, die de basis kunnen vormen voor een bredere toepassing in techniek en logistiek.

### **Bijsturen**

In tijden van voorziene krapte op de arbeidsmarkt is de verleiding voor bedrijven groot om jongeren in opleiding al in dienst te nemen nog voor ze hun diploma op zak hebben. De keerzijde van die snelle mobilisatie van arbeidskrachten is echter dat er een groep werknemers ontstaat met een vooralsnog niet afgeronde beroepsopleiding. Wenselijk is dat deze groep de opleiding kan afronden binnen het bedrijfsleven. Op basis van een gedegen arbeidsmarktverkenning kan mogelijk programmatisch pro-actief worden bijgestuurd in de mix BOL-BBL binnen het mbo, waardoor meer en eerder arbeidskrachten beschikbaar komen, én de leerlingen uiteindelijk toch met een mbo-diploma verder kunnen. Hierover zullen afspraken tussen bedrijven en scholen gemaakt moeten worden. Vergelijkbare processen doen zich voor in het hbo (duale trajecten). Deze lijn laat zich bijvoorbeeld ook goed verbinden met de programmatische talentontplooiing.

### **Meer structurele bedrijfsparticipatie in onderwijs**

Ook het (technisch) onderwijs zelf krijgt te maken met een forse vergrijzinggolf.

In deze lijn zullen bestaande initiatieven moeten worden ondersteund en nieuwe ontwikkeld om de structurele participatie van het bedrijfsleven in het onderwijs te vergroten. Er gebeurt al veel in zowel mbo als hbo, maar de enorme uitdaging vereist tot (in welertermen) 'een paar tandjes erbij' schakelen.

Denk daarbij bijvoorbeeld aan:

- het vergroten van het aantal onderwijsleerbedrijven waarbij - waar mogelijk - wordt aangesloten bij de Centers of Excellence;
- meer praktijkmensen voor de klas;
- actief ontwikkelen van de verbinding van leermeesters binnen de bedrijven met het onderwijscurriculum binnen techniek, en in het verlengde daarvan ook;
- stages van docenten bij het bedrijfsleven en vice versa (sluit aan op de Mainport en Industrie 'opleiding' voor intermediairs uit Programmalijn 1).

### **Toegang tot kennis**

Voortzetting van de gelijknamige projectlijn uit het TOA-plan (o.a. i.s.m. STC-Group, Hogeschool Inholland en Hogeschool Rotterdam), waarbij met name de beschikbare kennis binnen het hbo en de behoefte aan c.q. toepassing van die kennis in het bedrijfsleven (MKB) beter op elkaar worden aangesloten. Een en ander juist ook om de innovatieagenda in onze regio een sterke impuls te geven.

## **Programmalijn 4**

### **Zij-instroom**

#### **Identificeren, heroriënteren, kennismaking - Programmatische benadering**

De uitstroom van gediplomeerde schoolverlaters van aan Mainport en Industrie gerelateerde opleidingen zal de komende jaren nog onvoldoende zijn om te voldoen aan de behoefte. Om in de toekomstige vraag naar goed opgeleid personeel voor Mainport en Industrie te kunnen voorzien zal er ook sprake moeten zijn van een goed werkende zij-instroom. Dit begint met het a) identificeren van doelgroep, b) verleiden tot heroriëntatie en c) gedegen oriëntatie op het nieuwe perspectief.

De doelgroep die in potentie beschikbaar is voor deze arbeidsmarkt, is daar doorgaans vakinhoudelijk nog onvoldoende voor geschoold. Met een programmatisch opgezette en efficiënte her-, om- of bijscholing kan een deel van deze groep relatief snel en effectief beschikbaar komen. Daartoe moet een structuur ontwikkeld worden, waarbinnen betrokkenen (bedrijven en opleiders, maar ook overheden) aan de hand van concrete, niet-vrijblijvende afspraken over aanbod, vraag, opleiding en plaatsing, tot een gezamenlijke aanpak kunnen komen.

Op dit onderwerp zijn er inmiddels diverse (waaronder stevige) initiatieven, die verder uitgebreid, waar mogelijk verbonden kunnen/moeten worden en aangesloten op beschikbaar instrumentarium. Zo wordt in TOA verband i.s.m. Hogeschool Rotterdam in een pilot gewerkt aan een 'template' voor om- en bijscholing, dan ook een bouwsteen voor verder ontwikkeling/toepassing binnen hbo en mbo.

## Programmaliijn 5

### Talentontplooiing

#### Persoonlijk ontwikkeling

Persoonlijke ontwikkeling zorgt voor optimale benutting van eigen mogelijkheden en talenten, maar geeft daarmee ook een impuls aan doorstroming, waardoor weer andere openingen op de arbeidsmarkt ontstaan. Zowel binnen de overheid alsook binnen het bedrijfsleven bestaan al initiatieven voor een soort 'persoonlijk ontwikkelingsbudget'. Binnen deze lijn kunnen initiatieven verder ontwikkelen en in elkaars verlengde worden geplaatst: bundeling van krachten ten behoeve van de verdere ontwikkeling en ontplooiing van werknemers. Deze lijn bevordert ook de samenwerking tussen bedrijfsleven en gemeentelijke instanties, heeft uiteraard grote raakvlakken met de Programmaliijnen 3 en 4 en kan bijvoorbeeld ook instrumenten opleveren voor de Programmatische benadering van zij-instroom.

#### Boeien & Binden

Het binden en boeien van gekwalificeerde werknemers is een actueel thema. Ook op dit gebied ontstaan er al diverse initiatieven om het bedrijfsleven op dat gebied te ondersteunen (zoals een TOA-initiatief dat waarschijnlijk een meerjarig vervolg gaat krijgen i.s.m. HRO als SIA RAAK project).

## Algemene activiteiten, algemene programma- en projectlijnen

### Monitoring van de uitdaging

In deze pijler van het KMR gebouw (Meten = Weten) wordt de arbeidsmarktverkenning verder ontwikkeld en uitgebreid naar de andere sectoren (in eerste instantie MEI). Belangrijke uitbreiding is verder dat de vraagverkenning (4 jaar vooruit) wordt gecompleteerd met een aanbodverkenning op crebo- en croho niveau (eveneens 4 jaar vooruit), waardoor een veel betere analyse van de ontwikkelingen in de (mis-) match is te maken. E.e.a. is in TOA verband geïnitieerd.

KMR is ook de coördinator van arbeidsmarktonderzoek voor de partners, waardoor beschikbare kennis beter kan worden benut en inzet van externe onderzoekers effectiever kan worden ingekocht.

### HBO in de Haven

In de loop van 2011 zal KMR een coördinerende rol gaan vervullen in dit meerjaren PiD-(Pieken in de Delta) project, voorheen bekend onder de werktitel 'Ideale Haven Plus'. Daarmee gaat KMR impliciet een pallet aan projecten en activiteiten coördineren en toevoegen aan de regionale Mainport en Industrie-agenda. Ideale Haven Plus is met name gericht op het hbo en op doorstroming vanuit het mbo. Uiteraard liggen hier volop aanknopingspunten voor verbindingen met andere programma- en projectlijnen.

### TOA

Hierbij gaat het om de voortzetting van diverse programmaliijnen uit het KMR-TOA plan. Voor een aantal programma- en projectlijnen uit dit meerjarenplan is in met KMR-TOA al een stevige basis gelegd, zoals:

- versterken van de Centers of Excellence
- boeien en binden
- zij-instroom
- monitoring