

**Werkconferentie LLO 3 oktober 2023 – Kort Verslag**  
Bij dit verslag hoort een volledige set slides van de presentaties

**Chris Oerlemans: “Het kan beter samen – dat gaan we vandaag zien”**

*In de Polderij, aan de voet van de Maassluisdijk langs de Waterweg, heet Chris Oerlemans, medeoprichter en voorzitter van de Riverboard, maar liefst 50 aanwezigen welkom. Geheel volgens de Riverboard-werkwijze zijn ondernemers, wethouders, ambtenaren, onderwijsbestuurders en -deskundigen en vertegenwoordigers van maatschappelijk organisatie uit Maassluis, Vlaardingen en Schiedam hier bijeen om elkaar beter te leren kennen. En om te horen wat het LLO netwerk tot nu toe opgeleverd heeft, wat de toekomstplannen zijn en hoe zij als aanwezigen zelf kunnen bijdragen.*

**Ronald Koot: “Informer en inspireren ”**

*Ronald Koot, voorzitter van de tafel en opvolger van Agnes van Ardenne, legt uit dat het LLO netwerk groeiende is. De groep heeft er daarom voor gekozen om een kleiner team van kartrekkers samen te stellen (het Programma Overleg), en de volledige groep nog 1 á 2 x per jaar bijeen te brengen in deze vorm. Hij is blij met de goede opkomst:*

*Ronald stipt kort de historie van LLO aan en de landelijke beweging die inmiddels ontstaan is. Ook wij volgen de systematiek van de drie focusgebieden of pijlers:*

- Van School naar Werk
- Van Huis naar Werk
- Van Werk naar Werk

*Uit het Masterplan Focus 2026 laat hij zien wat de tafel LLO wil bereiken:*

*De leden van de tafel LLO willen dat de Waterwegregio economisch en maatschappelijk slimmer, socialer en sterker wordt. Dat kan door vooral door gezamenlijk in te zetten op de kracht van de individuele ontwikkeling.*

*Geen van de partijen kan dit alleen. Iedereen is nodig om een robuust stelsel van Leven Lang Ontwikkelen in onze regio op te zetten.*

Individuele ontwikkeling = het proces waarin een persoon groeit, leert en zichzelf verbetert gedurende zijn of haar leven. Het doel van individuele ontwikkeling is om het potentieel van een persoon te realiseren, competenties te vergroten, en de kwaliteit van leven te verbeteren.

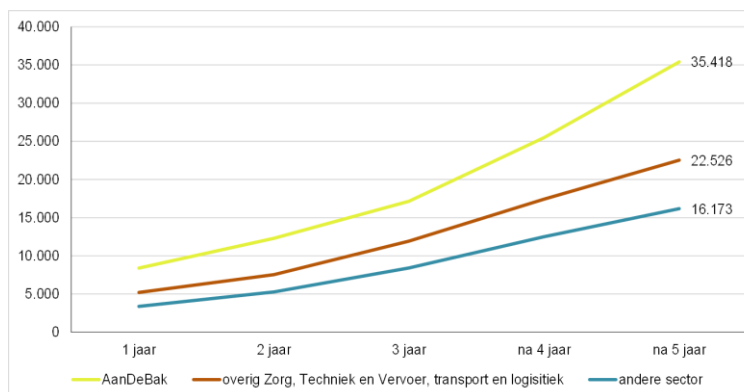
## LLO pijler 1: Van School naar Werk - Vildan Ekiz: “Een warm hart maar een koel hoofd: loopbaankeuze is een zaak van lange adem”

Vildan is programma manager van het project Gaan Voor Een Baan, één van de vele projecten in het Nationaal Programma Rotterdam Zuid. Doel van het project is het bevorderen dat scholieren goed doordachte loopbaankeuzes maken. Doel is ook om meer kinderen te laten kiezen voor loopbanen in sectoren waar ook in de toekomst veel werk zal zijn, zoals techniek en zorg. Ze maken gebruik van carrière-startgaranties.

De MVS-gemeenten hebben onlangs middelen vrij gemaakt om gezamenlijk een dergelijk programma, aangepast naar de situatie hier, op te gaan starten. Uiteraard maken we graag gebruik van haar ervaringen en geleerde lessen. De AanDeBakgaranties hebben zichzelf al bewezen:

### Hoger inkomen met AanDeBak-garantie

Gemiddeld inkomen van eerstejaars mbo, na 1-5 jaar, naar sector, cohort 2014/2015, Rotterdam Zuid



bron: Risbo

**NPRZ** 7

Vildan benadrukt onder meer dat loopbaanoriëntatie niet ‘top of mind’ is bij onderwijzers of ouders en zeker ook niet bij kinderen. Niettemin is instroom van werknemers in de sectoren van de toekomst van doorslaggevend belang zowel voor de maatschappij als voor de kinderen zelf. Zij benadrukt dat inspanningen geborgd moeten zijn in een doorwrocht governance model - alle partijen moeten aan boord zijn gedurende een hele lange periode. Het goede nieuws is, dat in de ervaringen van NPRZ de ‘break-even point’ financieel al logt bij 20 jongeren per jaar!

## LLO pijler 2: Van Werk naar Werk – Eric van der Westerlaken: “Werk is de beste vorm van zorg”

Eric van der Westerlaken is projectleider bij Stroomopwaarts.

We slaan een brug tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt door:

- Ontwikkeling van vak- en werknemersvaardigheden;
- In te zetten op kansrijke sectoren;
- Gezamenlijk een sluitende aanpak te realiseren met ondernemers, onderwijs en overheid;
- Maatschappelijk verantwoord ondernemen te stimuleren.

Om kansen op de arbeidsmarkt ten volle te benutten werkt Stroomopwaarts samen met iedereen die hierin een rol (kan) spelen in de regio. Met werkgevers en partijen in het sociaal domein die bereid zijn werk te creëren of aan te passen. Met gemeenten in de regio - inclusief Rotterdam en met zicht op een mogelijke Regio Deal. Met scholen die uitval willen voorkomen, doorstroom naar werk willen bevorderen en durven innoveren in hun aanbod.

### Dit willen we samen doen middels:

- MBO praktijkleren.
- Gastouderopleidingstraject.
- Intensieve taaltrajecten.
- IPS (mensen met psychische kwetsbaarheid).
- Sectorale afspraken maken met onderwijs en werkgevers bij:
  - Energietransitie
  - Zorg (ZIA)
  - Metaal en techniek
  - Logistiek en transport
  - Food (FIA)
  - Verkopen



Stroomopwaarts boekt onder meer succes met het organiseren van kortdurende opleidingen die leiden tot een MBO praktijkverklaring. Zie bijvoorbeeld het filmpje van het VANAD initiatief:



### LLO pijler 3: Van Werk naar Werk – Marita Dogterom: “Voor ieders skills wat wils”

Marita Dogterom is projectleider van de pijler Werk naar Werk binnen de Riverboard. Zij is bezig, samen met 10 werkgevers uit verschillende sectoren en met ondersteuning van het Kenniscentrum Business Innovation van de Hogeschool Rotterdam, om een regionale circulaire arbeidsmarkt te creëren die het talent in de regio vasthoudt.

In een circulaire arbeidsmarkt wordt geen werktalent verspild en worden mensen uitgedaagd om hun skills te onderzoeken en actief aan de slag te gaan met de stappen in hun werk. Werkgevers werken samen, omdat de uitdagingen van de arbeidsmarkt (tijdig aansluiten op transitie zoals digitalisering en verduurzaming, de vergrijzing en ontgroening die leiden tot grote tekorten) niet door individuele werkgevers alleen kunnen worden aangepakt.

Met een regionale circulaire arbeidsmarkt willen we het mogelijk maken dat mensen op een soepele en veilige manier transfers maken naar ander werk of zich verder ontwikkelen in het eigen werk. Dat vraagt om werkgevers met een missie, om lef en vertrouwen en om nieuw denken: niet diploma's, maar skills staan centraal.

Als tool wordt ingezet op een digitaal matchingplatform voor vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. Dit platform maakt gebruik van *skillsmatching* en is zelflerend, waardoor breed gezocht kan worden naar mensen met de juiste skills, of andersom: naar banen of projecten die naadloos aansluiten bij de skills en interesses van mensen. Dit veelbelovende en innovatieve project heeft de aandacht van overheden en regionale partijen. Er zijn al diverse subsidies toegekend.

Er draait op dit moment een pilot met 10 werkgevers, groot en mkb, en Marita zoekt nieuwe werkgevers die in de tweede ronde, na 1 januari 2024, willen gaan meedoen. Dit vraagt tijdsinvestering, een nader te bepalen financiële bijdrage en de gedrevenheid om mogelijke hobbels bij transfers van mensen samen op te lossen, bijvoorbeeld juridisch/ arbeidsvoorwaardelijke vragen. Als nieuwe werkgevers begroeten we, naast ondernemers, ook graag gemeenten, scholen, maatschappelijke organisaties, die een *skillsboost* willen geven aan hun HR-beleid en actief willen meewerken aan de regionale circulaire arbeidsmarkt.

Werkgevers die willen meedoen na de pilot kunnen zich aanmelden bij Marita Dogterom.  
Mailadres: [m.dogterom@mdchange.nl](mailto:m.dogterom@mdchange.nl). Telefoon: 06 – 43 175 372

Ook als je interesse hebt en meer wilt weten, neem contact op.

