
U heeft ons gevraagd om een aantal ideeën op een rij te zetten “als wij in jullie schoenen zouden staan” voor de activiteiten die ingezet kunnen worden op het terrein van arbeidsmarktbeleid in de Rotterdamse Haven. Op basis van het onderzoek, de input die we hebben gekregen tijdens bijeenkomsten uit de begeleidingsgroep en de HR-sessie op 29 november en onze ervaring die we dagelijks opdoen door heel het land doen we dit met veel plezier.

Arbeidsmarktbeleid voor de Rotterdamse Haven

Duidelijk blijkt dat er twee ontwikkelingen gaande zijn in de werkgelegenheidsontwikkeling van het petrochemisch cluster. Enerzijds de veranderingen in vraag naar personeel die voortkomt uit de energietransitie, zowel bij traditionele petrochemische bedrijven die gaan verduurzamen als bij nieuwe (duurzame) bedrijven die zich vestigen in het gebied. Daarnaast bestaat er bij de traditionele petrochemische bedrijven een vervangingsvraag, omdat de werkgelegenheid voorlopig zal blijven bestaan en het personeelsbestand is vergrijsd. Deze twee ontwikkelingen naast elkaar vragen om een tweesporenbeleid dat elkaar op punten kan versterken.

Vraag naar nieuwe competenties

Uit onderzoek van het Planbureau voor de Leefomgeving blijkt dat er een aanzienlijke groei in werkgelegenheid ontstaat tot 2030 in de productie van hernieuwbare energie. Ons onderzoek toont aan dat de gevraagde profielen in duurzamere sectoren een vergelijkbaar beeld opleveren als de gevraagde profielen in het petrochemisch cluster. Op papier moet het dus mogelijk zijn om van een traditionele petrochemische functie over te stappen op een nieuwe functie in een duurzamere sector. Wat nog onduidelijk is, is welke competenties of kennis er daadwerkelijk nodig zijn in die nieuwe functies. Met andere woorden: wordt er van een procesoperator bij een petrochemisch bedrijf hetzelfde gevraagd als van een procesoperator in bijvoorbeeld een biobased bedrijf?

Een aanpak kan de volgende ingrediënten hebben:

- In beeld brengen van de omvang en snelheid van de energietransitie. Onduidelijk is welke impact de energietransitie heeft op de personeelsvraag in het gebied in termen van omvang en snelheid. Daarvoor kan een scenario studie worden opgezet, die inzicht geeft welke ontwikkelingen en keuzes in de energietransitie worden geprojecteerd op de te verwachten veranderingen in de personeelsvraag.
- In beeld brengen gevraagde competenties en kennis in duurzamere functies. Hiervoor kunnen gesprekken worden gevoerd zowel met bedrijven die zelf aan het verduurzamen zijn als met nieuwe bedrijven die zich vestigen in het gebied. Bedrijven kan worden gevraagd om een aantal profielen aan te leveren van kernfuncties binnen hun organisatie waarnaar veel vraag bestaat of zal ontstaan. Deze profielen worden vergeleken op gevraagde kennis en competenties.
- Opzoeken van samenwerking met onderwijsinstellingen. Zowel voor het scholen van bestaande medewerkers die een transitie naar een duurzamere functie maken als voor het stimuleren van de instroom van nieuwe medewerkers is het van belang een intensieve samenwerking op te zoeken met de regionale onderwijsinstellingen. Op het RDM-terrein wordt

daar (oa door de opdrachtgevers) al ervaring mee opgedaan, bijvoorbeeld met de RDM Trainingplant, gericht op veiligheid binnen de procesindustrie of het Proces&Maintenance College Rijnmond. Inspirerende andere voorbeelden van publiek-private samenwerking op dit terrein zijn De Duurzaamheidsfabriek in Dordrecht (maritieme sector en Da Vinci College), het Centre of Expertise Biobased Economy in Breda (biobased sector en Avans Hogeschool/Hogeschool Zeeland) en het EnTranCe (Energy Transition Centre) in Groningen (energie sector en Hanze Hogeschool).

- Samenwerking stimuleren tussen gevestigde bedrijven en start-ups. De energietransitie vraagt om innovatie. In andere regio's komen wij tegen dat de grote bedrijven over de faciliteiten beschikken en de start-ups over de ideeën. In West-Brabant zien we dat dat grote bedrijven en scholen gezamenlijk labruimte ter beschikking stellen om de ontwikkeling naar (in dit geval) biobase te versnellen. Ook start-ups spelen hierin een rol. Op deze manier komen zittende werknemers in aanraking met nieuwe technieken en partijen en kunnen zij op deze manier wennen aan andere werkzaamheden. Tegelijkertijd kunnen mkb-bedrijven hun groei versnellen (omdat ze zelf minder hoeven te investeren in apparatuur). Deze zelfde aanpak zien we ook op Chemelot waarbij gevestigde bedrijven en start-ups met elkaar samenwerken op een campus met een proeffabriek en labfaciliteiten.
- Rekening houden met mogelijk verschil in arbeidsvoorwaarden. Uit ons onderzoek blijkt dat de kenmerken van de werkzame beroepsbevolking in het petrochemische cluster kunnen duiden op relatief hoge arbeidsvoorwaarden. Voor een succesvolle transitie naar een andere functie of sector moet daar rekening mee gehouden worden, op collectief of individueel niveau. Overleg en afstemming met werknemersvertegenwoordigers lijkt hierbij verstandig. Een gedeelde roadmap opstellen met vakorganisaties is hiervoor een mogelijkheid.
- Van-werk-naar-werk transitie stimuleren door onderlinge samenwerking van werkgevers. In heel het land zien we initiatieven van gezamenlijke werkgevers die van-werk-naar-werk transitie willen realiseren. Dat varieert in het organiseren van matchtafels of meeloopdagen bij elkaar tot het faciliteren van overstappen door collegiale detachering voor een bepaalde periode (bv 6 maanden). Vrijwel alle initiatieven zijn erop gericht om vrijwillige mobiliteit te stimuleren en de mogelijke overstap te faciliteren, waarbij in sommige gevallen gebruik gemaakt wordt van een arbeidsmarktintermediair.

Vervangingsvraag traditionele petrochemische bedrijven

De studie van het PBL geeft ook aan dat de werkgelegenheid in het petrochemische cluster tot 2030 op peil zal blijven. Het blijft dus ook noodzakelijk om het zittende personeel inzetbaar te houden en daarnaast nieuwe mensen voor deze sector te werven, zeker gezien de hoge leeftijd van het zittende personeel (55% is ouder dan 45 jaar). Deze nieuwe aanwas is bij voorkeur breed opgeleid, zodat zij tijdig de transitie kunnen maken naar duurzamere functies.

Een aanpak kan de volgende ingrediënten hebben:

- Investeren in inzetbaarheid van het huidige personeel. Daarvoor zijn tal van aanpakken ontwikkeld, te denken valt aan het voeren van ontwikkelgesprekken, ontwikkelen van meester-gezel constructies en het stimuleren van vrijwillige mobiliteit tussen samenwerkende bedrijven.
- Werven van nieuw personeel. Opzetten van gezamenlijk wervingsbeleid, niet alle bedrijven voor zich maar de Rotterdamse Haven als merk hanteren en daarmee een wervend beeld neerzetten van het werk in het petrochemisch cluster. Voorbeelden vinden we in de Brainport

regio, waarbij kwalificerende sollicitanten die niet bij het ene bedrijf aan de slag kunnen actief worden aangeboden bij een ander bedrijf (Brainport Talent Box).

- Doorstroomperspectief bieden. Voor de medewerkers die instromen in het petrochemisch cluster is het belangrijk dat zij voorbereid worden om op termijn een overstap te kunnen maken naar een duurzamere functie. Voorkomen moet worden dat zij opgeleid worden voor een functie met een beperkte houdbaarheidsdatum.
- Opzoeken van samenwerking met onderwijsinstellingen. Om nieuwe instroom te stimuleren is het van belang om goed op de hoogte te zijn van omvang van de studentenpopulatie en mogelijk afspraken te maken met het onderwijs over het stimuleren van de instroom in de petrochemische opleidingen.