

## Position Paper:

### “Inspelen op ontwikkelingen in de arbeidsmarkt; kansen voor onze beroepsbevolking”

Dit is het position paper van de G40 (themagroep Sterke Keten, pijler Economie en Werk) over de rol van steden in Human Capital en een leven lang ontwikkelen.

#### 1. Aanleiding

Een belangrijke voorwaarde voor de lange termijn ambities van de steden is dat er voldoende arbeidskrachten zijn en een goed opgeleide beroepsbevolking. Belangrijk hierbij zijn vraag naar (nieuwe) competenties en expertise in een veranderende economie (technologie, digitalisering, verduurzaming), tegengaan kansenongelijkheid, vergrijzing.

Door technologische ontwikkelingen en nieuwe maatschappelijke uitdagingen verdwijnen en veranderen banen, maar komt er ook nieuw werk bij. Naar schatting de helft van de kinderen die nu op de basisschool begint krijgt een baan die op dit moment nog niet bestaat.

#### 2. Hoofddoel

Het makkelijker maken voor onze inwoners om zich te blijven ontwikkelen en in te spelen op nieuwe kansen in onze economie. Bij blijven om duurzaam inzetbaar te kunnen zijn. Veel mensen willen niet hun hele leven hetzelfde blijven doen, ze kunnen en willen hun vaardigheden wel eens op een andere manier inzetten. Het moet voor mensen die dat willen makkelijker worden om van baan of bedrijfstak te veranderen. Hiermee versterken we ook onze economie.

#### 3. Hoe gaan we dat bereiken?

De snel veranderende arbeidsmarkt vraagt om een betere samenwerking en afstemming tussen het onderwijs, bedrijfsleven en overheden (triple helix).

Het ontwikkelen van talent, vaardigheden wordt steeds belangrijker om duurzaam inzetbaar te kunnen zijn. Dat geldt ook voor ondernemers-vaardigheden; de arbeidsmarkt wordt steeds flexibeler en werkt veel met ZZP'ers.

We willen coalities smeden om de om de arbeidsmarkt meer op skills in te richten. Een skills based arbeidsmarkt geeft extra uitdaging om samen met het MKB en het beroepsonderwijs inhoud te geven aan een Leven Lang Ontwikkelen.

#### 4. Wat is daarvoor nodig?

##### 4.1. Gemeentelijke rol

In principe is een goede afstemming van onderwijs en arbeidsmarkt, voor jong en oud, laagopgeleid en hoogopgeleid, een taak van onderwijs en arbeidsmarkt. We zien in de praktijk dat de arbeidsmarkt niet optimaal werkt; een deel van de studenten vindt moeilijk een baan terwijl er een tekort is aan arbeidskrachten. Voor zowel bedrijven als onderwijsinstellingen zijn de nieuwe ontwikkelingen in de economie een uitdaging.

We zijn op zoek naar nieuwe werkvormen en willen dit doen samen met onze partners in de arbeidsmarkt. De gemeentelijke rol is agenderen en aanjagen. In overleg met onderwijs en bedrijfsleven, ook in onze arbeidsmarktregio's. In de G40 kunnen steden van elkaar leren wat een geschikte aanpak is. We willen een leven lang ontwikkelen laagdrempeliger maken.

#### 4.2. De rol van het onderwijs

Het onderwijs moet aansluiten bij nieuwe ontwikkelingen in de arbeidsmarkt. Het idee dat jongeren op school zo worden opgeleid dat ze in een bedrijf meteen weten wat ze moeten doen, is achterhaald. De baan voor het leven bestaat niet meer, en zelfs mensen die lang eenzelfde baan hebben krijgen te maken met veel nieuwe ontwikkelingen die om andere vaardigheden vragen. Het ontwikkelen van talent, vaardigheden, steeds belangrijker om duurzaam inzetbaar te zijn. Dat geldt ook voor ondernemers-vaardigheden; de arbeidsmarkt wordt steeds flexibeler en werkt veel met ZZP'ers. Onderwijs in bedrijven, training on the job wordt steeds belangrijker. Het onderwijs moet een leven lang ontwikkelen als één van haar doelen gaan zien. Hun verantwoordelijkheid houdt niet op bij het afgeven van een initieel diploma. Het (beroeps)onderwijs is onderdeel van het regionale netwerk voor leren en werken in de verschillende fases van loopbanen van de (aankomende) beroepsbevolking. Het regionale opleidingsaanbod dient afgestemd te zijn op de behoefte van de regionale arbeidsmarkt.

#### 4.3. De rol van het bedrijfsleven

Bedrijven moeten slimmer, productiever, schoner en duurzamer te werk gaan om relevant te blijven in de economische ontwikkeling. Dat lukt alleen als bedrijven en werkgevers het beste uit zichzelf weten te halen. Werknemers hebben de uitdaging om zich te blijven ontwikkelen, gesteund en uitgedaagd door de werkgever. In de werving zou meer kunnen worden ingezet op vaardigheden, en in een krappe arbeidsmarkt ook meer inzet op job-carving. Om vormen van hybride leren mogelijk te maken is het noodzakelijk de infrastructuur van bedrijven te kunnen benutten voor een goede opleiding van de (toekomstige) beroepsbevolking. De grens tussen onderwijs en bedrijfsleven zal verder vervagen. Het vinden en binden van talent zou eigenlijk voor alle bedrijven core-business moeten zijn. Voor kleinere MKB-bedrijven is dat lastiger te realiseren dan voor grote bedrijven.

#### 4.4. De rol van organisaties van werkgevers en werknemers

De O&O-fondsen zijn georganiseerd per bedrijfstak en bieden geen mogelijkheden die in hun carrièreswitch van bedrijfstak willen wisselen. Financiering van ontwikkeltrajecten Intersectorale mobiliteit zou mogelijk moeten worden gemaakt.

In de SER is een leven lang ontwikkelen een belangrijk aandachtspunt. De SER is de overlegtafel van werkgevers, werknemers en kroonleden. De G40 wil hier bij aanhaken. De Werkkamer is opgericht om de uitvoering van het Sociaal Akkoord 2013 vorm te geven. De Werkkamer verschuift haar focus van de banenafspraken naar een breder aandachtsveld van de inclusieve arbeidsmarkt.

#### 4.5 De rol van het Rijk

Een goede interdepartementale afstemming tussen de ministeries EZK, SZW en Onderwijs is noodzakelijk om de randvoorwaarden te scheppen voor een arbeidsmarkt die inspeelt op nieuwe economische ontwikkelingen en waarin een leven lang ontwikkelen gewoon wordt. Een voorbeeld

van samenwerking tussen ministeries is nu het Techniekpact, wellicht kan deze werkwijze breder worden toegepast.

Het ministerie van EZK kan in de regionale uitwerking van haar MKB Actieplan pilots en nieuwe ontwikkelingen faciliteren.

Het ministerie van SZW kan de scholingsmogelijkheden voor de kwetsbare inwoners op de arbeidsmarkt vergroten en samen met het ministerie van Onderwijs toewerken naar zoveel mogelijk erkende (branche)certificaten zodat de functiegerichte scholing duurzamer kan worden ingezet. De ministeries gezamenlijk zouden het belang van Leven Lang Ontwikkelen moeten onderstrepen en zoveel mogelijk promoten.

Het ministerie van OCW rekent onderwijsinstellingen nu af op behaalde diploma's. Dit jaar komt daar voor het MBO de verplichting van kwaliteitsagenda's bij, waarin de MBO-instellingen moeten aangeven hoe zij inspelen op de regionale arbeidsmarkt. Dat is een goede ontwikkeling. Wellicht zijn er meer prikkels mogelijk om vernieuwing in het onderwijs te stimuleren en de tripple helix samenwerking te bevorderen.

#### 4.6. Samenwerking

We zijn op zoek naar nieuwe werkvormen en willen dit doen samen met onze partners in de arbeidsmarkt. De gemeentelijke rol is agenderen en aanjagen. In overleg met onderwijs en bedrijfsleven, ook in onze arbeidsmarktregio's. In de G40 kunnen steden van elkaar leren wat een geschikte aanpak is. We willen een leven lang ontwikkelen laagdrempeliger maken.

Een voorbeeld van een aanpak waar een leven lang ontwikkelen laagdrempeliger wordt gemaakt in een samenwerkingsverband met alle organisaties die in de arbeidsmarkt actief zijn is House of Skills in de Metropoolregio Amsterdam. Dit is bedoeld als living lab en heeft als doel zichzelf overbodig te maken omdat de huidige organisaties dan werken met nieuwe vormen om vraag en aanbod in de arbeidsmarkt op elkaar af te stemmen. In een aantal andere regio's zijn vergelijkbare initiatieven.

Een ander voorbeeld van een breed samenwerkingsverband is AgriFoodCapital werkt! in Noordoost Brabant met als doelstelling: Hoe kunnen we (potentieel) talent in de arbeidsmarktregio zo goed mogelijk 1. benutten, 2. ontwikkelen, 3. binden en 4. aantrekken, zodat werkgevers op het juiste moment de benodigde competenties hebben om hun werkzaamheden uit te voeren en hun ontwikkelingsambitie met bijbehorend werk te realiseren.