

Lessen uit de human capital agenda's: nu volle kracht vooruit!

G40 en de SER trekken samen op in opgave leven lang ontwikkelen

24 september 2020 13:00 tot 15:00 (verslag)

Inleiding

Op 24 september 2020 gingen wethouders van de G40 pijler Economie en Werk, thema Human Capital, in gesprek met partners van het SER netwerk Leven Lang Ontwikkelen. Bij de bijeenkomst waren meer dan 70 deelnemers aanwezig.

Willem-Jelle Berg (dagvoorzitter, namens actie-agenda LLO SER) leidde de gezamenlijke digitale bijeenkomst in, samen met een aantal trekkende wethouders uit de pijler Economie en Werk: Mariska ten Heuw (Hengelo, voorzitter Sterke Keten), Pieter Meekels (Sittard-Geleen, voorzitter van de pijler) en Boaz Adank (Breda, trekker Economie VNG Commissie EKEM).

Vervolgens werd een aantal korte pitches verzorgd in een plenaire sessie.

Plenaire sessie

Ministerie van SZW (Camiel Jansen)

Het kabinet heeft ter uitwerking van het Steun- en Herstelpakket voor de economie een plan gepresenteerd (zie ook Kamerbrief 23-9-2020) gericht op het in standhouden van werkgelegenheid. Bottom line is, dat transitie op de arbeidsmarkt nodig zijn. Een Leven lang ontwikkelen om van werk naar werk te gaan: het kabinet investeert hierin extra. Dit is onderdeel van de reeds bestaande aanpak In het kader van 'Nederland leert door'. Het Rijk ziet hiervoor een belangrijke rol weggelegd voor regionale mobiliteitsteams om ondersteuning in te zetten direct waar dat nodig is, samen met inzet van sociale partners. De netwerksamenwerking van overheden, onderwijs en sociale partners in de regio's zijn hiervoor belangrijk. Cruciaal hierin is opleiden en inzet op een jeugd aanpak om te zorgen dat jongeren zo snel mogelijk aan de slag kunnen.

Komende periode zal het Ministerie met een aantal regionale mobiliteitsteams gaan starten, daar waar de relatieve druk het grootst zal zijn op de arbeidsmarkt. Uitgangspunt bij de landelijke uitwerking zal zijn dat beoogd wordt om de kracht van de staande netwerken zo veel mogelijk te benutten.

Nederlands Comité voor Ondernemerschap (Paul van Dijk)

Het Comité zet in op duurzame groei en herstel voor het MKB, aangezien het MKB door de huidige crisis flink wordt geraakt. Het MKB is divers en dit vraagt om een aanpak met fasering en segment-specifieke maatregelen. Het maatregelenprogramma dat het Comité onderscheidt, richt zich op 1) Investeren in innovatie en groei, 2) Ondernemende arbeidsmarkt 3) Productiviteitssprong ondernemers. Ten aanzien van 'Ondernemende arbeidsmarkt' heeft het Comité een advies uitgebracht voor een 'Nationaal omscholingsprogramma tekortberoepen'. Het belang van investeren in mensen was al belangrijk, maar wordt nog actueler en dit advies sluit daarbij aan. Kern hiervan is dat voor honderdduizenden Nederlanders omscholing mogelijk wordt gemaakt en dat hierbij aangesloten wordt bij bestaande instrumenten (bv. O en O fondsen). We zien deze adviezen ook terugkomen in de recente maatregelen van het Rijk.

Aandachtspunten die het Comité wil meegeven aan de aanwezigen: "Hoe kunnen we zorgen dat maatregelen gericht 'landen' en hoe bereiken we de ondernemers, want er zijn veel verschillende (kleinere) mkb-ondernemingen?" Suggesties voor oplossingsrichtingen waren: "versterk samenwerking met O en O fondsen in de regio's." En: "benutten van regionale netwerken in de triple helix."

VNO-NCW | MKB Nederland (Gertrud van Erp)

Uitgangspunt voor leven lang ontwikkelen is dat de werknemer zelf verantwoordelijk is. Belangrijke ontwikkelingen hiervoor zijn onder andere: het UWV werkt aan een landelijke skillstaal, landelijke overzichten van scholingsmogelijkheden worden ontwikkeld, EVC borging, flexibel onderwijs doorvoeren, mogelijkheden voor leerrechten. Voor slagen van een omscholingsprogramma is bereidheid van werkgevers én werknemers belangrijk. VNO doet een aantal oproepen: Om zoveel mogelijk naar kosten- en tijdefficiënte trajecten te gaan (gericht op vaardigheden, niet op diploma's (behalve voor de jongeren)); Werk samen; Branches dienen landelijk voor skills-erkenning te zorgen. Dit laatste is ook de inzet van VNO en dit betekent wat voor regionale initiatieven op het gebied van skillspaspoorten.

Het bereiken van het MKB is heel belangrijk. En het advies om het kleinere MKB te bereiken, is: "Ga er gewoon naar toe."

SER (Henk Boes)

Het netwerk LLO verbindt meer dan 25 (regionale) projecten, met brede landelijke dekking, gericht op human capital. Doel van het netwerk is om 'bottom up' te leren wat werkt. In dat kader zijn de betrokken projecten recent geanalyseerd op raakvlakken.

De belangrijkste raakvlakken om samen te leren over human capital:

- De 'customerjourney' die wordt doorlopen en de inrichting van de 'loketfunctie'
- Structuur van vouchers (en ervaringen daarmee) kan helpen
- Governance en financiering zijn regionaal, verschillend en veelal op korte termijn
- Verduurzaming/doorontwikkeling is nog beperkt aanwezig
- Netwerksturing wordt herkend

De analyse laat zien dat er veel diversiteit is in aanpakken, maar dat we ook dezelfde elementen in meerdere aanpakken terugzien, zoals:

- Gebundelde informatie over scholing en vouchers
- Regionale netwerken worden ontwikkeld cq. ontstaan om bestaande structuren en instrumenten te verbinden.
- Publieke financiering lijkt onontbeerlijk, private middelen zijn incidenteel
- Bestaande aanpakken en netwerken kunnen aangrijpingspunten zijn voor nationaal llo beleid (o.a. als proeftuinen)

G40 (René de Heer, Zwolle)

Pré corona was er al een groot vraagstuk: tekortsectoren en overschotsectoren die niet op elkaar aansluiten. De 'u-bocht' die ontstaat, moet eruit. We doen dit in de gouden driehoek van economie – onderwijs – arbeidsmarkt, samen met sociale partners voor een gezonde, wendbare en weerbare arbeidsmarkt. Die gezamenlijke opgave was er en die is er nog steeds. Alle partijen die hierin een rol hebben, moeten over hun eigen schaduw heenstappen. Want het is één gezamenlijke opgave: alle mensen dienen om-, her en bijgeschoold te worden. Hierin is het streven naar één loket helpend. Een regionale aanpak past hier het beste bij en wij roepen op om op die schaal de opgave op te pakken. Samen met de strategische partners in de regio.

Scholingsaanpakken maak je samen met de ondernemers. Vanuit de Regio Zwolle zien we dat het kan werken, om samen te werken met 'erfbetreders' die toch al bij ondernemers komen, zoals bijvoorbeeld accountants.

Best practices zijn er in veel regio's. We willen graag samen met partners goede aanpakken delen om een stap verder te komen met de opgave.

Breakoutsessies

In de breakoutsessies gingen SER-netwerkpartners met G40 wethouders en ambtenaren onder leiding van G40wethouders in gesprek in verschillende sessies 'verdeeld' over het land.

In de sessies stond de vraag centraal, welke aandachtspunten in de regio's worden gezien t.a.v. de uitrol van de landelijke aanpak omscholing in het kader van Herstelmaatregelen (en werking van regionale mobiliteitsteams).

Hieronder een greep uit de belangrijkste gespreksuitkomsten.

Groningen, Friesland, Drenthe, Overijssel

- Laat een aanpak (of middelen) landen in de bestaande (regionale) structuren. Goede voorbeelden in o.a. Regio Zwolle, Noordelijke Scholingsalliantie en Twents en Gelders Fonds voor Vakmanschap.
- Loketten niet over elkaar heen laten buitelen, maar in samenwerking met elkaar: één opgave met één team

Utrecht

- Privacy-wetgeving is belangrijke belemmering voor van werk naar werk trajecten
- Aandacht voor ZZP-ers
- Gezamenlijke verantwoordelijkheid in de regio's, hier is ook al veel netwerkvorming: houdt dit vast bij uitwerking regionale mobiliteitsteams in de regionale netwerken
- Aandachtspunt: goede (private) initiatieven van werk naar werk zonder accreditatie (financiering cq. waarde van de scholing is een belemmering)

Gelderland

- Ondernemers helpen bij meer scholing/opdrachten
- Eén fonds voor de regio
- Stel een kartrekker aan in de regio
- Minder regels
- Denk aan de gehele keten

Noord-Holland

- Uniforme skillstaal is belangrijk
- Klein MKB heeft urgente aandacht nodig
- Aandacht voor de quadrupeel helix samenwerking
- Regionaal en intersectoraal

Zuid-Holland

- Belang van vaardigheden erkennen. Vooral voor de doelgroep die al een startkwalificatie heeft.
- Durf te kiezen voor toekomstvaste sectoren zoals digitalisering.
- Meer aandacht voor laaggeletterdheid en digitale vaardigheden. Voor een groot deel van de mensen die door de crisis geraakt worden is online scholing niet vanzelfsprekend.
- Het goed bij elkaar brengen van activiteiten vanuit triple helix samenwerking en de activiteiten vanuit de Arbeidsmarktregio's zijn soms een opgaven. Beide samenwerkingsverbanden spreken nog niet altijd de zelfde taal. De deelakkoorden zoals bij het Human Capital Akkoord Zuid-Holland kunnen helpen elkaars taal te leren spreken.

Noord-Brabant, Limburg

- Competentiepaspoort: niet wachten op een nationaal systeem, wel experimenteren in de regio (mooie voorbeelden in o.a. Talentencampus Oss en Open badges) en dit samenvoegen
- Leren van elkaar: slim samenwerken en experimenteren om te komen tot actie vanuit wat er al is aan instrumenten, partners en geld. Voorbeeld in arbeidsmarktregio Zuid: samenwerking met o.a. O&Ofondsen, gemeenten en UWV.
- Regionaal maatwerk: Per regio wisselen de beelden sterk. In het Noorden speelde een verschuiving van de vraag. Waar eerst schaarste was, is er nu binnen veel sectoren sprake van een overschot. In Noord-Brabant is het beeld dat de tekortsectoren (pre-corona) nog altijd een tekort kennen.

Vervolg

- 13 november bijeenkomst SER netwerk LLO met Mariëtte Hamer van 14:00 tot 16:00 uur
- 25 november vervolgoverleg VNG en G40 over Human Capital van 14:00 tot 16:00 uur