

top

Economische
toplocatie van
Nederland



RegioZwolle
een bestuurlijke samenwerking
van 20 gemeenten

Bijeenkomst Regio Zwolle

25 oktober 2016 - Ontwerpfabriek Zwolle



Human Capital, de kracht van kennis in Regio Zwolle
Over het aantrekken, ontwikkelen en vasthouden van menselijk kapitaal

REGIO
ZWOLLE

Hebben we het over kapitaal dan wordt er vaak gedacht aan euro's, omzetten en materiële bezittingen. Anno 2016 beseffen we meer en meer dat kapitaal niet puur en alleen in middelen zit. Sterker nog, de wellicht meest waardevolle vorm van vermogen zit in de mens: Human Capital. Het was het onderwerp van de verkennende en inspirerende RegioZwolle bijeenkomst op woensdag 25 oktober.

Menselijke kennis en kunde zijn kritieke factoren voor de groei en verdere ontwikkeling van bedrijf en regio. Juist ook in de succesvolle regio Zwolle zijn we ons ervan bewust dat het vasthouden van die kracht samenhangt met menselijk kapitaal. Het ontwikkelen en aantrekken van kennis en talent in onze regio verdient daarom de volste aandacht.

Ervaringen en verbindingen

Vanuit dat bewustzijn zochten projectleiders en programmamanagers uit onderwijs, bedrijfsleven en overheid elkaar op in de recent geopende Ontwerpfabriek, de creatieve kweekvijver van het Zwolse Cibap. Misschien wel de meest passende plek om ervaringen, ideeën en gedachten betreffende Human Capital uit te wisselen. Want die heeft iedere aanwezige binnen zijn of haar eigen vakgebied, werkveld en organisatie.

Het behouden en vergroten van Human Capital vraagt om samenwerking tussen overheid, bedrijfsleven en onderwijs - de Triple Helix. Maar hoe vind je elkaar als je niet precies weet hoe de lijnen lopen? Waar begin je als je van elkaar niet weet wat of wie er nodig is. En wat zijn de behoeften van de verschillende sectoren? Kortom: hoe organiseer je Human Capital?

“Overheid, ondernemers en onderwijs moeten elkaar opzoeken en samen investeren in het regionale kapitaal aan kennis en kunde.”

Aansluiting op arbeidsmarkt

De regio Zwolle is in beweging. En succesvol zijn we ook, zeker in vergelijking tot vele andere regio's. Maar hoe houden we dat succes vast in een tijd waarin veranderingen en technologische ontwikkelingen een voorsprong nemen op onze snelheid van leren? Het vermogen om ons continu aan te passen aan die ontwikkelingen vergt onder meer aandacht, wendbaarheid en de wil om te experimenteren en innoveren. Het vraagt ook om optimale aansluiting tussen onderwijs, overheid, ondernemers én de arbeidsmarkt. Wellicht ligt daar de grootste uitdaging.

De stand van zaken

“We weten niet hoe de arbeidsmarkt er in de toekomst uit zal zien, maar als we ons er nu niet op focussen dan missen we kansen om als regio economisch vitaal te blijven en verliezen we kostbaar kapitaal”, zo openen Carlo van Dijk en Frank Mulder van Regio Zwolle de middag. Om een beeld te krijgen van de algemene ideeën over de ontwikkelingen in de arbeidsmarkt deden zij een klein onderzoek. Zij legden de aanwezigen vooraf aan de bijeenkomst een aantal vragen voor. De antwoorden schetsen een aardig beeld van hoe men de toekomst ziet of inschat. Zo denkt bijna een derde dat over 10 jaar 90 procent van de beroepsbevolking ZZP’er zal zijn. Daarnaast zal flexibiliteit in verdeling van werk en tijd een belangrijk thema zijn. Bijna 90 procent gelooft dat robotisering grote impact zal hebben op de arbeidsmarkt. Niet per definitie als bedreiging, want er zullen juist ook hierdoor veel nieuwe banen ontstaan in de technologie en op het sociale vlak.

Ook over onderwijs zijn duidelijke ideeën: vier van de vijf ondervraagden vindt dat ons onderwijs generalistisch moet zijn; een brede basis en algemene ontwikkeling boven specialistisch opleiden. Maar hoe kom je als bedrijf aan goed opgeleide en bekwame medewerkers? Bij wie ligt die verantwoordelijkheid? 90 procent vindt dat dit een taak is voor de ondernemers, de werkgevers. De rol van het onderwijs wordt hier overigens niet onderschat, evenals die van de werknemers zelf. Blijven ontwikkelen, blijven groeien, het is onderdeel van de flexibiliteit die we in de toekomst steeds meer van elkaar vragen en verwachten. Mits we relevant willen blijven voor en op de arbeidsmarkt. Verantwoordelijkheid en eigenaarschap liggen dus bij alle betrokkenen en belanghebbenden.



Pionieren in de praktijk

In de praktijk zijn er al organisaties die - vaak op vernieuwende wijze - anticiperen op de veranderingen en behoeften op arbeidsmarkt. Twee voorbeelden krijgen deze middag het podium. Rard Metz, regiosecretaris van de Metaalunie, vertelt als eerste over zijn case: "In onze sector is een tekort aan technisch geschoolde vakmensen. Deze tekorten bestaan op de werkvloer, maar ook in het technisch onderwijs. Daarnaast vraagt de bediening van machines niet meer om hooggeschoold personeel. De eenvoud ervan maakt dat ook lager geschoolden dit goed kunnen, dat is ook een beweging. Voor onze sector is een nauwe samenwerking tussen bedrijfsleven, onderwijs en overheid dus van groot belang."

“De maatschappij verandert dus je zal op een andere manier met je medewerkers om moeten gaan.”

Vanuit de Metaalunie wordt de samenwerking met overheid en onderwijs actief ingevuld. Dit gebeurt onder meer concreet onder de noemer Techniekpact. Hiermee wordt op provinciaal, regionaal en lokaal niveau gestuurd op kiezen, leren en werken in de techniek. Daarbij gaat het over instroom vanuit het onderwijs, aansluiting van het beroepsonderwijs op de arbeidsmarkt en er samen voor zorgen dat mensen in de branche kunnen blijven werken. “We zetten ons binnen de Metaalunie actief in voor een betere leercultuur”, vervolgt Metz. “De maatschappij verandert dus je zal op een andere manier met je medewerkers om moeten gaan. Zo is er bijvoorbeeld een toneelvoorstelling geschreven over interactie tussen bouwondernemingen en installatiebedrijven. Ook is er het project ‘Verbetering Leercultuur in de Metaal’. Een coachings- en adviesprogramma waarmee we bedrijven helpen hun verwachtingen en doelen waar te maken, gefocust op personeel en vakmanschap.”

Naast alles wat goed gaat, ervaart Metz ook beperkingen. Zo zijn verschillen in beleid, regelgeving en belangen nog wel eens factoren die de samenwerking met organisaties belemmeren of moeilijk maken. “Zoals met het UWV en het systeem van deze organisatie. Of het bekostigingssysteem van het onderwijs, dat erop gericht is de leerling er zo snel mogelijk doorheen te fietsen. Daardoor ontstaan er soms mechanismen die niet het meest constructief zijn voor de leerling én voor onze sector. Wij hebben vooral belang bij vakmatig goed onderwijs dat bovendien aansluit op onze praktijk. Daar valt nog wel iets te winnen.”



Gezamenlijk vernieuwen

Het tweede verhaal komt van Erik Brunekreef, programmamanager e-commerce bij Kennispoort Regio Zwolle en eigenaar van WebshopLogin. Hebben we het over markten in beweging dan gaat dat zéker op voor de e-commerce. Ook de arbeidsontwikkelingen en -kansen zijn hier positief. "We ervaren die beweging absoluut. Daar anticiperen we dan ook op", vertelt Brunekreef. "Een mooi voorbeeld is het eerste cluster dat we aan het begin van de zomer vanuit Kennispoort zijn gestart: een getekend commitment voor vier jaar tussen acht bedrijven, vijf onderwijsinstellingen, de provincie en de regio Zwolle. Hieruit is onder meer een subsidie voortgekomen waarmee we het onderwijs gezamenlijk willen vernieuwen.

Ondertussen haken ook alweer andere bedrijven en provincies aan. Het laat zien dat er ook vanuit het bedrijfsleven mooie projecten worden geïnitieerd. Daar lag in dit geval ook de initiële behoefte en het primaire pijnpunt. De groei in veel e-commerce bedrijven is ongekend en de hele sector moet hierin mee. Er zijn dus mensen nodig om die groei te kunnen waarmaken. En daar zit 'm de uitdaging."

In de praktijk loopt het onderwijs veelal achter op de actuele behoefte van de markt. Die kloof wil Brunekreef dichten door dit cluster waarbij ook onderwijsinstellingen als het Deltion college en Windesheim zijn aangesloten. "De samenwerkingen worden heel praktisch ingestoken. Het is proberen, testen en vervolgens bekijken of we een bepaalde aanpak ook binnen andere onderwijsinstellingen kunnen toepassen. Het mooie is dat ook scholen uit andere regio's nieuwsgierig zijn en ons benaderen met het verzoek om het ook in hun onderwijs toe te passen. Dat is inspirerend en biedt perspectieven voor de toekomst. Belemmeringen zijn er overigens ook. De structuren in het huidige onderwijs bijvoorbeeld. Wil je een nieuwe opleiding starten dan blijkt dit vrijwel niet uitvoerbaar. Het accreditatieproces neemt zo'n twee tot drie jaar in beslag. Dan blijf je eigenlijk achter de behoeften van de markt aanlopen."

"Het kennen van elkaars vragen en behoeften lijkt dé basis voor meer aansluiting en nieuwe mogelijkheden."

Uit beide cases blijkt dat er door durven en doen al veel gewonnen is, maar dat er zeker ook nog veel te winnen valt. Terecht wordt er vanuit de zaal opgemerkt dat leren niet alleen binnen de scholen plaatsvindt of dat bekwame medewerkers per definitie te danken zijn aan het onderwijs. Juist vanwege moeizame en langdurige accreditatieprocessen zijn ondernemers in veel gevallen geweest om zelf hun medewerkers op te leiden. Met name ook in een branche als de e-commerce, welke in ontwikkelingen en behoefte veelal voorloopt op het onderwijs, zijn medewerkers in de praktijk bekwam geworden. De cases en de opmerking uit de zaal tonen nog eens aan dat samenwerking tussen onderwijs, ondernemers en overheid van groot belang is. Het kennen van elkaars vragen, issues en behoeften lijkt dé basis te zijn voor meer aansluiting en daarmee nieuwe mogelijkheden.



Talrijke initiatieven, kansrijke uitdagingen

De verhalen vanuit de Metaalunie en Kennispoort zijn inspirerende voorbeelden van successen en bijkomende belemmeringen uit de praktijk. In de zaal zitten echter meer verhalen. Presentator van de middag Engbert Breuker (Pentascopie) nodigt de aanwezigen uit om een gesprekspartner te kiezen en in gesprek te gaan over elkaars initiatieven, ervaringen en uitdagingen rondom de arbeidsmarkt en Human Capital. Daarbij staan vier concrete vragen centraal: wat is jouw initiatief, wat doe je er zelf aan om dat mogelijk te maken, wat heb je eventueel nodig van een ander en wat zijn de belemmeringen waar jij tegenaan loopt?

Er volgt een klein half uurtje vol geanimeerde gesprekken waarin actief wordt gedeeld en even vaak verrast als vol herkenning op elkaar gereageerd. Nadat het een-op-een moment door Breuker - en met behulp van pompende discobeats - wordt beëindigd, worden de verhalen in een kringgesprek gedeeld met de gehele groep.

De verhalen die volgen komen allen rechtstreeks uit de praktijk, maar verschillen veel van elkaar. Ook nu wordt duidelijk dat elke partij binnen de Triple Helix zijn eigen specifieke behoeften, belemmeringen en uitdagingen heeft. Zo blijkt onder meer dat partijen in veel gevallen niet van elkaar weten wat er speelt en wat de zij elkaar te bieden hebben. Men weet bovendien niet welke wegen te bewandelen, waar men in het systeem staat en soms loopt men tegen wetgeving en een gebrek aan regelruimte aan.

“Elke zoektocht is eigenlijk terug te brengen naar de behoefte aan samenwerking, aansluiting en verbinding.”



Systemen en structuren sluiten dikwijls niet op elkaar aan of passen niet meer in de huidige of toekomstige tijd. Denk aan onderwijssystemen zoals langdurige accreditatieprocessen die het ondernemers moeilijk maken om opleidingen van de grond te krijgen of om kortere trajecten te implementeren. Eventuele overheidssubsidies sluiten daar dikwijls niet op aan of de ondernemer of opleider weet het bestaan er niet van. In sommige situaties zoekt de ondernemer juist bewust naar middelen en subsidiemogelijkheden, maar wordt hij of zij belemmerd door schotten in de wet of door de stroperige, bureaucratische werkwijze van een overheidsorgaan. Soms halen complexe voorwaarden de stroom uit initiatieven of maken deze het moeilijk om een financiering (rond) te krijgen. Ook de verkoking tussen onderwijs, bedrijfsleven en overheid heeft een nadelige invloed op de verdeling van gelden, deze zou veel beter kunnen en moeten.



Ondanks de genoemde uitdagingen blijkt uit alle verhalen dat er al veel succesvolle initiatieven zijn binnen onze regio. Er zijn partijen die elkaar wel degelijk weten te vinden en er wordt veelal gedacht in mogelijkheden en kansen. Een kenmerkende karaktertrek van de regio Zwolle die ook tijdens deze bijeenkomst weer zichtbaar wordt. Naast de success stories is er ook een duidelijke vraag naar meer aansluiting en samenwerking tussen de verschillende partijen. En meer nog naar een manier om die verbinding tot stand te brengen. Mogelijke oplossingen? Wellicht zijn er mensen nodig

die zich eigenaar voelen van de bestaande uitdagingen of is er behoefte aan een nieuw, centraal aanspreekpunt in en voor de regio. Misschien zijn er verbinders nodig die vanuit helicopterview behoeften in beeld brengen en samenwerkingen intensiveren door netwerken te faciliteren.

Duidelijk is dat Human Capital in de regio Zwolle op de kaart staat én in de komende jaren onderdeel moet en zal zijn van de economische agenda van onze regio. De komende periode worden daarom de knelpunten binnen Human Capital verdiept en teruggekoppeld aan de wetenschappelijke reflectiegroep, die vanuit het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties aan de proeftuin is verbonden. Voor zover nu is te voorzien worden in maart 2017 de uitkomsten van de Proeftuin Regio Zwolle gedeeld met alle betrokkenen. Enerzijds worden de uitkomsten aangeboden in de vorm van een advies aan het nieuw te vormen kabinet. Daarnaast dienen de uitkomsten ook als vertrekpunt voor het verder optimaliseren van Human Capital binnen de Regio Zwolle.

Colofon

Uitgave	Regio Zwolle Bureau, december 2016
Redactie	Marc Nijenhuis (Marcschrijft)
Foto's	Frank Mulder (Trainee Regio Zwolle Bureau)
Vormgeving	Communicatie gemeente Zwolle
Contact	Regio Zwolle Bureau Postbus 10007, 8000 GA Zwolle Telefoon 038 498 5106 www.regiozwolle.net regiozwolle@zwolle.nl Twitter @regiozwolle