

Stand van zaken Vliegende Brigade (1^e kwartaal 2017)

Uitdagingen in de aansluiting onderwijs – arbeidsmarkt

Net als de rest van Nederland heeft Almere te maken met een grote dynamiek op de arbeidsmarkt. De technologische ontwikkelingen gaan snel en hebben een grote impact op de gevraagde inzet van personeel, zowel kwalitatief als kwantitatief. Lerend en ondernemend vermogen, wendbaarheid en ICT-vaardigheden (zogenoemde 21^e-eeuwse vaardigheden) zijn steeds belangrijker voor werknemers.

Voor bedrijven is het lastig om concreet te maken wat zij op langere termijn aan competenties nodig hebben. Onderwijsinstellingen hebben op hun beurt moeite om continue verbinding te houden met de bedrijfspraktijk.

Voorals mbo-2'ers dreigen de boot op de arbeidsmarkt te gaan missen. Dat komt onder andere door neerwaartse druk, waarbij hoger opgeleiden functies op een lager niveau vervullen. Tegelijkertijd is er sprake van veroudering van de potentiële beroepsbevolking en van moeilijk vervulbare vacatures in bijvoorbeeld de ICT en techniek.

- De technologische ontwikkelingen gaan snel en hebben een grote impact op het bedrijfsleven en op de gevraagde inzet van mensen binnen bedrijven, zowel kwalitatief als kwantitatief.
- Voor bedrijven is het lastig om concreet te maken wat zij op (langere) termijn aan nieuwe competenties nodig hebben en voor het onderwijsinstellingen is het lastig om continue verbinding met de bedrijfspraktijk te houden.
- Van de (potentiele) beroepsbevolking vragen deze veranderingen om andere competenties, de zogenaamde 21^e eeuwse vaardigheden (lerend vermogen, wendbaarheid, ondernemende houding, ict vaardigheden).
- De vraag naar middelbaar geschoolden lijkt af te nemen. Met name mbo 2 opgeleiden lopen het risico dat hun competenties niet langer aansluiten bij de behoeften in de bedrijven.
- Bedrijven stellen steeds hogere eisen aan opleidingsniveau.
- Er is sprake van een neerwaartse druk, waarbij hoger opgeleiden functies vervullen die ook op lager niveau ingevuld kunnen worden.
- Het gevolg van deze ontwikkelingen is dat hoger opgeleiden weinig uitdagend werk verrichten en niet gebonden worden en dat lager opgeleiden het risico lopen om buiten de arbeidsmarkt te geraken.
- Tegelijkertijd is er sprake van moeilijk vervulbare vacatures, in het bijzonder in techniek en ict (mbo-4, hbo en wo niveau).
- Er is niet een vanzelfsprekende match tussen de competenties van werkzoekenden en de vraag vanuit het bedrijfsleven, waarbij niet altijd voldoende inzicht is in de aanwezige competenties of in de mogelijkheden om op bedrijfsniveau het werk zodanig te organiseren dat er meer ruimte ontstaat.
- De potentiële beroepsbevolking verouderd en er is sprake van een toenemende participatie van ouderen. Het belang van een leven lang leren wordt hiermee alleen maar groter.

Specifiek voor Almere is dat we een relatief hoog percentage werkzoekenden kennen, gekoppeld aan een gemiddeld lager opleidingsniveau dan in de rest van de metropoolregio

Amsterdam. Bovendien is er sprake van een grote in- en uitgaande pendel. Dat betekent dat het bedrijfsleven afhankelijk is van omliggende regio's voor het vinden van kandidaten en dat werk(zoek)enden afhankelijk zijn van omliggende regio's voor het vinden van een baan. Grotere bedrijven elders in het land hebben een flinke aantrekkingskracht op hoger opgeleiden. Hierdoor concurreren ze met de lokale en regionale mkb-bedrijven bij het vinden van vakmensen.

- Er is sprake van een grote in- en uitgaande pendel. Dat betekent dat het bedrijfsleven afhankelijk is van omliggende regio's voor het vinden van kandidaten en werk(zoek)enden afhankelijk zijn van omliggende regio's voor het vinden van werk.
- Vooral voor hoger opgeleiden is er sprake van een grote aantrekkingskracht van grotere bedrijven en omliggende regio's, waardoor mkb-bedrijven in de regio met deze bedrijven moeten concurreren bij het vinden van vakmensen.
- Hogeschool Windesheim biedt talenten uit de stad kansen, maar niet vanzelfsprekend werk binnen de regio.
- Beroepsbevolking heeft een gemiddeld lager opleidingsniveau t.o.v. MRA .
- De groei van de werkgelegenheid is nog onvoldoende om iedereen een (passende) baan te bieden.
- Almere kent een relatief hoog percentage werkzoekenden, vooral jongeren met laag en middelbaar opleidingsniveau, 45-plussers en werkzoekende met een etnische achtergrond.

Tegelijkertijd heeft Almere, door haar ontstaansgeschiedenis, wel in potentie maar nog niet vanzelfsprekend, een ecosysteem om deze uitdagingen in gezamenlijkheid op te vangen.

- Door de ontstaansgeschiedenis van de Almeerse economie is er (nog) weinig samenhang in het bedrijfsleven. Er is een oververtegenwoordiging van kleine bedrijven.
- Omdat er geen vanzelfsprekende trekkers zijn (grote bedrijven met ketenpartners) weten onderwijsinstellingen en bedrijfsleven elkaar niet vanzelf en systematisch te vinden.
- Bedrijven in de techniek formuleren de behoefte aan betere samenwerking met onderwijs (mbo+) teneinde de kwaliteit en kwantiteit van de uitstroom uit het onderwijs te vergroten. Er zijn moeilijk vervulbare vacatures in techniek, ict en commercieel en bij functies op hbo niveau.
- Onderwijsinstellingen formuleren de behoefte aan nauwere samenwerking met bedrijfsleven om voldoende stageplaatsen te vinden en beter aan te sluiten bij de veranderingen in het bedrijfsleven.

Wat heeft Almere nodig om tot verbetering te komen?

De ontwikkelingen zijn te complex om als individuele partijen op te lossen. Door samen te werken kunnen alle betrokken partijen de problematiek vanuit de volle breedte benaderen. Om deze samenwerking goed vorm te geven, hebben partners in de stad (meer) ruimte nodig:

- De dynamiek op de arbeidsmarkt vraagt om meer intensieve en structurele investeringen waarbij het bedrijfsleven, sociale ondernemingen, intermediairs, onderwijs, maatschappelijke instellingen, kennisinstellingen en overheden gezamenlijk de verantwoordelijkheid nemen om de oorzaken achter de mismatch tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt aan te pakken.

- Er is een behoefte om te bouwen aan ecosystemen, aan verbinden, een platform voor dialoog tussen onderwijs en bedrijven gericht op competenties voor de toekomst, stageplaatsen, doorstroom vanuit het onderwijs, en innovaties in onderwijs en op de arbeidsmarkt
- Almere staat hierbij niet los van de omgeving; een verbinding met MRA en Lelystad is belangrijk.

Almere is gebaat bij een brede aanpak met aandacht voor de behoeften van het bedrijfsleven én voor de diversiteit in de beroepsbevolking:

- binden aan de regio van hbo opgeleiden,
- samenwerking tussen beroepsonderwijs en bedrijfsleven gericht op aanleren van juiste competenties,
- bieden van betere kansen op de arbeidsmarkt voor kwetsbare groepen,
- samenwerken om mensen die op afstand van de arbeidsmarkt zijn geraakt terug naar werk te begeleiden,
- bedrijven hebben juiste mensen nodig om te kunnen groeien,
- bedrijfsleven moet meer inclusief worden om alle burgers naar vermogen te laten participeren

Welke opdracht heeft de Vliegende Brigade gekregen?

De dynamiek op het snijvlak van onderwijs en arbeidsmarkt vraagt een innovatieve manier van werken, waarbij ruimte wordt gegeven aan partners in de stad. Met het besluit van 26 mei 2016 heeft de gemeenteraad van Almere die noodzaak onderkend en die ruimte ook daadwerkelijk aan de Vliegende Brigade toegekend. Deze nieuwe manier van werken is zowel noodzakelijk en kansrijk als spannend en kwetsbaar, en heeft tijd nodig om tot zijn volle recht te komen.

De Vliegende Brigade bestaat, op uitdrukkelijk verzoek van de gemeente, uit betrokken professionals uit de Almeerse samenleving die de drie disciplines onderwijs, arbeidsmarkt en maatschappelijke instellingen vertegenwoordigen. Deze brigade gaat met concrete casussen uit de, voor hen alledaagse, praktijk aan de slag en brengt daarmee vraagstukken samen die spelen op het gebied van onderwijs en arbeidsmarkt. De brigade haalt de vragen en behoefte uit de stad op en verbindt ondernemers, onderwijs-, maatschappelijke instellingen en inwoners en inspireert hen met oplossingen te komen.

De Vliegende Brigade werkt voor de stad en haar inwoners, zonder winstoogmerk. Zij neemt de verantwoordelijkheid om tot voorstellen te komen voor een structurele, duurzame betere verbinding tussen onderwijs en arbeidsmarkt.

De gemeente is nauw betrokken bij de brigade, maar is geen onderdeel van de brigade zelf. De gemeente laat het aan de stad over, maar doet wel aan de voorkant mee en is voortdurend in gesprek. Daarnaast zorgt zij voor een goede verbinding tussen de brigade en het gemeentebestuur.

De algemene doelstelling waar de Vliegende Brigade aan bijdraagt laat zich kenmerken als het *structureel* verbeteren van de relatie tussen onderwijs en arbeidsmarkt (bedrijfsleven), zodat:

- bedrijven de juiste mensen kunnen vinden en behouden
- onderwijsinstellingen beter in kunnen spelen op ontwikkelingen op de arbeidsmarkt
- de lokale beroepsbevolking naar vermogen kan (blijven) participeren

Scholing vormt een middel om deze doelen te bereiken. Het kan daarbij gaan om initieel onderwijs, maar ook om om- of bijscholing. Leren kan zowel plaatsvinden op school als op de werkplek.

Wat doet de Vliegende Brigade?

Door partners in een vroeg stadium te betrekken wordt de slaagkans van de projecten vergroot en wordt bijgedragen aan het ontstaan van de gewenste ecosystemen. Tevens heeft de Vliegende Brigade op verzoek van het gemeentebestuur extra aandacht voor effecten op systeemniveau.

In het kader van de verduurzaming en uitrol van de resultaten is het belangrijk om de initiatieven te monitoren en te evalueren en zorg te dragen voor het verspreiden van de geleerde lessen naar andere belanghebbenden. Aangezien er nu concrete projecten starten, is dit het moment om dit op te pakken.

Ervaring van een gesprek met de VB

Als projectleider of Stuurgroep lid ben je bezig een project als ICT in de Wolken te managen, te coördineren en draagvlak te verschaffen. Op dat laatste punt merk je dat het gesprek met bedrijven eenzijdig is. Te veel lijkt het alsof wij de bedrijven nodig hebben in plaats van dat de bedrijven ons, het project nodig hebben. Terwijl het project is ontstaan vanuit de vraag uit de ICT-sector. In het gesprek met de Vliegende Brigade werd dat perspectief gekanteld en gaf ons een nieuw inzicht op de aanpak naar het betrekken van de bedrijven.

De analyse was dat we met het project een paar stappen te ver vooruit zijn. Je moet de bedrijven nu eerst de kans geven langs zij te komen, om te laten inzien dat voor een goed onderwijsaanbod de bedrijven juist nodig zijn om goede mensen op te leiden. Daarvoor moeten de bedrijven door een onafhankelijk iemand of gremium (de VB) bij elkaar gehaald worden, die de probleemstelling verheldert, hen elkaar laat uitdagen er wat aan te doen en dan de (al bestaande) oplossing (het project) omarmt om er aan mee te doen.

Ook de gemeente heeft een rol als aanjager gehad, maar heeft daarmee het probleem nog niet opgelost. Ook zij heeft er baat bij dat een onafhankelijke derde de partijen (onderwijs, gemeente en bedrijfsleven) bij elkaar brengt om allen probleemeigenaar te maken.

Voor wat betreft de besluitvorming over projecten die in aanmerking wensen te komen voor subsidie zijn heldere criteria opgesteld, waarmee aanvragers worden geholpen om tot kwalitatief goede voorstellen te komen. Hiermee wordt geborgd dat de projectplannen voldoen aan de gestelde maatschappelijke doelen maar ook aan de randvoorwaarden zoals verwoord in het raadsbesluit en zoals opgenomen in de subsidietoekenning.

Welke projecten lopen er?

Het overzicht van lopende projecten ziet er uit als volgt.

Operatie Schoolvoorbeeld

Dit project bevordert een soepele doorstroom naar de arbeidsmarkt (onderwijs, schoonmaak, groensector) voor kwetsbare leerlingen uit het praktijkonderwijs. De betrokken onderwijsinstellingen en bedrijven leiden de leerlingen samen op en ontwikkelen HRM-beleid. Hierdoor kunnen de leerlingen succesvol worden opgenomen in de bedrijven. In het project loopt een medewerker van het praktijkonderwijs mee om de werkwijze na afloop van het project voort te kunnen zetten.

Financiering: 30.000 euro subsidie, 112.500 euro cofinanciering.

Partners: PrO Almere, Almeerse Scholen Groep, Asito, Hago, gemeente.

Integratie ICT en techniek

Dit project binnen de installatiebranche brengt in kaart welke behoefte bedrijven hebben aan gecombineerde expertise op het gebied van ICT en techniek. In dialoog zoeken mbo's, hbo's en bedrijven naar manieren om die behoefte te vervullen (fase 1) en oplossingen te bestendigen (fase 2).

Financiering: 12.000 euro subsidie, 35.200 euro cofinanciering (fase 1),
12.000 euro gereserveerde subsidie, nog onbekende cofinanciering (fase 2)

Partners: Breedveld & Schröder, DEA BV, Set-telecon, Wouda Installatie, Pilgham Audio, Dorp Almere BV, OTIB, Uneto-VNI, Scala, MBO College Almere, Windesheim.

Ondernemersdashboard (kennis- en databank)

Dit project geeft ondernemers meer inzicht in de competenties van mensen. Het dashboard moet zorgen voor een betere match tussen werkzoekenden en bedrijven die inclusiever willen worden. Er is aandacht voor het structureel inbedden van het dashboard in bestaande systemen.

Financiering: 49.400 euro subsidie, 21.600 euro cofinanciering

Partners: Hollander Techniek, Luminis, Ruigrok, UWV (WerkgeversServicepunt Flevoland), Windesheim, Mind at Work, Universiteit van Amsterdam.

Leerwerkkring

Dit project helpt bij het opzetten van structureel lerend netwerk van leerwerkorganisaties. Deelnemers die de overstap van onderwijs of een uitkering naar werk willen maken, krijgen betere begeleiding en hulp om certificaten te halen op het juiste niveau. Het netwerk moet zichzelf in stand houden na afloop van het project en gaandeweg breder worden.

Financiering: 25.000 euro subsidie, 30.600 euro cofinanciering (schatting).

Partners: Leerwerkbedrijven in de horeca, recreatie en retail en bedrijven in de transport, logistiek, ICT en techniek.

Nieuwe banen met hout

Dit pilotproject helpt bij het creëren van leerwerktrajecten voor werkzoekenden die buiten de arbeidsmarkt zijn komen te staan. Het gaat om functies in de productie en verwerking van hout in het productiebos van Staatsbosbeheer in Almere. Denk aan toepassingen van hout in de bouw, maar ook in designproducten. Onderzocht wordt eraan bij om de lessen uit de pilot te vertalen naar andere situaties en locaties.

Financiering: 25.000 euro subsidie voor pilot, 14.400euro subsidie voor onderzoek, 54.367 euro cofinanciering.

Partners: Staatsbosbeheer, Windesheim, Hemubo, BBL, Pontmeyer, Tarion, gemeente, Floriade BV.

Talentpool

Dit project bevordert goede doorstroom van hbo'ers naar bedrijven in de regio en het bieden van een uitdagende werkomgeving. Bijvoorbeeld via bedrijfsoverstijgende traineeships of detacheringen gericht op werkervaring en invulling van tijdelijke behoefte aan (extra) hoger opgeleid personeel.

Financiering: Twee groepjes studenten van Windesheim zijn bezig om dit gedachtengoed verder uit te werken. Voor het daadwerkelijk opstarten van de pool zijn aanjaaggelden nodig.

Partners: Windesheim, Provincie Flevoland, aan te vullen met bedrijven en een intermediaire organisatie.

Tech Skills Monitor

Dit project geeft inzicht in veranderingen in technische functies en de daarmee veranderende competenties. Stagiairs brengen deze ontwikkelingen systematisch in kaart binnen hun stagebedrijf en bespreken hun bevindingen met hun stagebegeleider en praktijkbegeleider. Deze werkwijze krijgt na afloop van de pilot een structurele plek binnen (meer opleidingen van) het onderwijs.

Financiering: Via Windesheim, Saxion en de Universiteit Twente.

Partners: Windesheim, MBO College Almere en Lelystad, Breedveld & Schröder, Van Dorp Installaties, Cinnovate, Verpa Senco, Bouwbedrijf Noordersluis, Metaalunie, OTIB, aangevuld met stagebedrijven.

Het overzicht laat zien dat de Vliegende Brigade ongeveer 168.000 euro heeft uitgegeven of belegd aan projectsubsidies. Daar komt 37.000 euro bij aan eigen organisatiekosten. De cofinanciering bedraagt ongeveer anderhalf keer het uitgegeven bedrag. In de projecten zijn zowel oplossingen voor de landelijke dynamiek op de arbeidsmarkt als voor de specifieke Almeerse situatie, herkenbaar:

- Het feit dat er (vooralsnog) veel aandacht is voor kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt, weerspiegelt de kenmerken van de Almeerse beroepsbevolking.
- Het feit dat wij talenten willen binden op hbo-niveau heeft te maken met specifieke kenmerken van het bedrijfsleven (mkb).

Hoe dragen de huidige projecten bij aan de eerder geschetste uitdagingen?

Lokaal en regionaal zijn er al veel bestaande initiatieven en activiteiten waar de Vliegende Brigade graag op aanhaakt door gebruik te maken van de ervaringen die al zijn ontstaan. Door de werkzaamheden en projecten van de Vliegende Brigade daar aan te verbinden, ontstaat er een synergetisch effect en wordt dubbeling of 'kannibalisme' voorkomen.

Het overzicht van projecten laat zien dat deze bijdragen aan de volgende uitdagingen:

- verbetering van de dialoog tussen bedrijven in techniek en beroepsonderwijs;
- het ontwikkelen van een lerend netwerk van leerwerkbedrijven;
- binden/uitdagende functies hbo opgeleiden in de regio;
- het creëren van nieuwe banen/leertrajecten voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt;
- realisatie van banen voor kwetsbare groepen uit het praktijkonderwijs;
- het opzetten van een digitaal platform voor de match werkgevers–werkzoekenden.

Wat gebeurt er de komende periode?

De Vliegende Brigade versterkt de komende tijd de inzet op drie terreinen:

1. Vragen ophalen en verbindingen leggen op nog onderbelichte thema's:

- invullen van 21^e-eeuwse vaardigheden;
- matching tussen bedrijven en stagiairs/afgestudeerden;
- mogelijkheden om bedrijven meer inclusief te maken (*jobcrafting*, zoeken naar ruimte voor andere competenties/maatwerk/diversiteit);
- meer zicht op risicovolle werkenden wiens expertise verouderd raakt;
- ICT-bedrijven met vacatures,
- Verbreden van voorbeelden uit de techniek naar andere opleidingen/sectoren.

2. Zichtbaarheid en overzicht:

- externe communicatie over de aanpak en resultaten;
- laagdrempelige toegankelijkheid door onder andere een spreekuur op het Ondernemersplein en snelle opvolging van verzoeken via de website;
- verder verbreden van het netwerk, zowel lokaal als regionaal;
- actief aanbieden van het lidmaatschap van de coöperatie;
- monitoren van lokale en regionale samen met andere partijen.

3. Werken aan verduurzaming:

- structureel maken van de tot stand gekomen verbindingen;
- netwerken implementeren en verbreden;
- ervaringen en geleerde lessen uit projecten systematisch overdraagbaar maken.