

Human Capital



**Human
Capital
Beleid**



De rol van inclusiviteit, samenwerking en versterking van het human capital beleid

In Noord-Brabant staat de arbeidsmarkt voor voortdurende uitdagingen door de snel veranderende omstandigheden en behoeften van bedrijven en werknemers. Een analyse van Human Capital Agenda's (HCA's) levert inzichten en aanbevelingen op voor het versterken van het human capital beleid. In dit artikel bieden we een overzicht van relevante adviezen en actiepunten afgeleid uit de Effectenkaart-analyse van de HCA's.

De Nederlandse arbeidsmarkt staat voor voortdurende veranderingen, waarbij de transitie naar duurzamere bronnen en productiemethoden een belangrijke opgave vormt. Deze transitieopgaven tekenen het huidige landschap en brengen uitdagingen met zich mee.

Flexibiliteit is van groot belang in de dynamische arbeidsmarkt. Werkgevers maken steeds vaker gebruik van flexibele arbeidsvormen, zoals tijdelijke contracten, deeltijdwerk en freelancen, om zich aan te passen aan veranderende behoeften. Werknemers moeten zich snel en adaptief kunnen aanpassen aan veranderingen in competenties, vaardigheden en kennis.

Technologische vooruitgang speelt een cruciale rol in de transformatie van de arbeidsmarkt. Automatisering, robotisering en kunstmatige intelligentie veranderen de aard van werk. Sommige banen worden overgenomen door machines, terwijl er tegelijkertijd nieuwe banen ontstaan die nieuwe vaardigheden vereisen.

Daarnaast vormen de vergrijzing en de daarmee samenhangende krapte op de arbeidsmarkt een extra uitdaging voor werkgevers. Het aantrekken en behouden van talent wordt steeds belangrijker, met name in sectoren zoals techniek, bouw, ict, zorg, onderwijs en agrifood.

Bovendien zijn duurzaamheid en maatschappelijk verantwoord ondernemen niet langer randzaken, maar integrale elementen geworden binnen bedrijfsstrategieën. Bedrijven en werknemers hechten steeds meer belang aan groene initiatieven, sociale impact en ethisch zakendoen.

TRANSITIEOPGAVEN EN ARBEIDSMARKT

Zoals gezegd hebben de maatschappelijke transitieopgaven grote invloed op de arbeidsmarkt. De overgang naar duurzamere bronnen en productiemethoden bijvoorbeeld. Deze transitie - die verschillende aspecten omvat, zoals de verschuiving naar duurzame energiebronnen, de ontwikkeling van circulaire economie en de vermindering van CO₂-uitstoot - heeft een enorme repercussies voor de arbeidsmarkt.

Een van de effecten is de opkomst van nieuwe sectoren en banen gerelateerd aan duurzaamheid. Er ontstaat een groeiende vraag naar professionals op het gebied van duurzame energie, zoals zonne-energie, windenergie en biomassa. Daarnaast groeit de behoefte aan experts die zich bezighouden met circulaire economie, waarbij grondstoffen efficiënt worden gebruikt en hergebruikt. Dit creëert nieuwe werkgelegenheidskansen en biedt mogelijkheden voor groene groei.

De transitie naar duurzaamheid vereist ook een verschuiving in vaardigheden en kennis. Er is behoefte aan bijscholing en omscholing van werknemers, zodat zij kunnen inspelen op de veranderende behoeften van de arbeidsmarkt. Mensen met een achtergrond in traditionele sectoren kunnen worden getraind in nieuwe vaardigheden die nodig zijn in duurzamere sectoren. Dit bevordert niet alleen de duurzame transitie, maar biedt ook nieuwe carrièremogelijkheden voor individuen.

Daarnaast stimuleert de transitie naar duurzaamheid innovatie en onderzoek. Er is een toenemende behoefte aan wetenschappers, ingenieurs en

onderzoekers die kunnen bijdragen aan de ontwikkeling van nieuwe technologieën en processen die duurzame oplossingen mogelijk maken. Dit opent deuren voor samenwerking tussen onderwijsinstellingen, bedrijven en onderzoeksinstituten om gezamenlijk te werken aan duurzame innovaties.

Kortom, de transitie naar duurzamere bronnen en productiemethoden heeft brede implicaties voor de arbeidsmarkt. Het creëert nieuwe banen, vereist bijscholing en omscholing van werknemers en stimuleert innovatie en onderzoek. Het is van cruciaal belang dat de arbeidsmarkt zich aanpast aan deze transitie en dat er voldoende ondersteuning is voor werknemers om hun vaardigheden en kennis aan te passen aan de behoeften van de duurzame samenleving.

HUMAN CAPITAL AGENDA (HCA)

Binnen Noord-Brabant zijn er verschillende arbeidsmarktregio's die verantwoordelijk zijn voor de uitvoering van het provinciale Actieplan Arbeidsmarkt. Deze regio's omvatten Zuidoost-Brabant, Helmond-de Peel, Noordoost-Brabant, Midden-Brabant en West-Brabant. Aangezien de provincie groot is en regionale verschillen kent, is er gekozen voor een regionale aanpak.

De arbeidsmarktregio's werken samen met gemeenten, werkgevers, werknemers, onderwijs en het UWV om het arbeidsmarktbeleid uit te voeren. De arbeidsmarktregio's dragen met hun activiteiten ook bij aan de Human Capital Agenda (HCA) van de economische regio's in Brabant, zoals Midpoint Brabant, Agrifood Capital, RWB West-Brabant en Brainport Zuidoost-Brabant.

Om inzicht te krijgen in de arbeidsmarkt-aanpak in Noord-Brabant zijn de Human Capital Agenda's bekeken en geanalyseerd. Middels een zogeheten 'Effectenkaart' methode is geanalyseerd en geëvalueerd welke trends en ontwikkelingen in de diverse HCA's van belang werden geacht en welke output (dienstverlening, acties en concrete producten) ontwikkeld zou moeten worden om effecten te bewerkstelligen, die zouden moeten anticiperen op de genoemde trends en ontwikkelingen.

Bij de analyse is zowel gekeken naar de huidige als de gewenste output. Door aan het licht brengen waar informatie ontbreekt, of waar spanning zit op het huidige en gewenste aanbod, maakt deze methodiek het mogelijk gerichte aanbevelingen te doen voor diverse verbeterpunten.

Opvallend is de diversiteit aan benaderingen binnen de HCA's. Sommige agenda's baseren zich op trends en ontwikkelingen, terwijl andere juist de focus leggen op specifieke topsectoren en deze verbinden met relevante trends.

Bij het beoordelen van het rapport van Etil, dat gedetailleerde arbeidsmarktanalyses biedt, dient opgemerkt te worden dat het dateert uit 2018. Hoewel het rapport een solide basis vormt, wordt ook de noodzaak van aanvullend onderzoek benadrukt om het succes van recent gestarte initiatieven te evalueren. Een voortdurende evaluatie en monitoring van deze initiatieven is essentieel om inzicht te krijgen in hun impact op de arbeidsmarkt.

Een ander belangrijk aspect dat naar voren komt, is de economische uitdaging met betrekking tot de grondstoffentransitie (klimaat- en energiedoelen) en de resulterende behoefte aan human capital. Opvallend is dat deze uitdagingen niet op een duidelijke manier geïntegreerd zijn in de rapporten. Met name de overgang naar een circulaire en biobased economie wordt als van groot belang beschouwd, maar de rapporten bieden beperkte informatie op dit gebied. Het is cruciaal dat toekomstige agenda's deze transitie omarmen en concrete aansluiting vinden bij de behoeften van het bedrijfsleven.

Binnen het agrifood-domein valt op dat er aanzienlijke aandacht is voor samenwerking met het onderwijs, maar dat er beperkte informatie beschikbaar is over human capital. Het is van belang om de focus te leggen op het ontwikkelen van relevante vaardigheden en competenties die aansluiten bij de behoeften van de sector.

Het KEC (Midden Brabant) blinkt uit in het zorgvuldig schetsen van het huidige beeld, maar de resulterende acties zijn nog relatief beperkt in omvang. Het vergroten van de betrokkenheid van belanghebbenden is essentieel om een bredere impact te realiseren.

Een zorgwekkende constatering uit meerdere rapporten is dat bedrijven en burgers de urgentie van de ontwikkelingen, waaronder verschillende transitie's, lijken te onderschatten. Bovendien blijken bedrijven terughoudend te zijn om deel te nemen aan hybride leeromgevingen. Het creëren van bewustzijn en het stimuleren van participatie zijn daarom cruciale aspecten om de gewenste veranderingen te bewerkstelligen.

Hoewel de RWB-agenda waardevolle suggesties biedt voor het omgaan met human capital, ontbreekt het aan een duidelijke inzichtelijkheid in de

De drijfveren die de toekomst vormen

De veranderende arbeidsmarkt en de bijbehorende trends en ontwikkelingen hebben significante effecten op zowel ondernemingen als het onderwijs.

EFFECTEN VOOR Ondernemingen

1 Flexibiliteit en aanpassingsvermogen hebben belangrijke gevolgen voor werkgevers en werknemers. Werkgevers moeten flexibele arbeidsvormen omarmen en investeren in bijscholing, terwijl werknemers proactief nieuwe vaardigheden moeten ontwikkelen en openstaan voor veranderende taken. Dit leidt tot veerkrachtige organisaties, concurrentievoordeel en groeikansen voor werknemers in een snel veranderende arbeidsmarkt.

2 Zowel de klimaat- en energietransitie als de technologische transitie hebben grote impact op ondernemingen. Bedrijven die niet aan duurzaamheidseisen voldoen, kunnen verdwijnen, wat kansen biedt voor nieuwe duurzame bedrijven. Daarnaast moeten ondernemingen

investeren in technologische infrastructuur en innovatie om concurrerend te blijven. Flexibiliteit is essentieel om zich aan te passen aan deze veranderingen en nieuwe zakelijke mogelijkheden te benutten.

3 Talentacquisitie en -behoud: De vergrijzing van de bevolking en de krapte op de arbeidsmarkt hebben geleid tot een toenemende concurrentie om talent aan te trekken en te behouden, met name in sectoren met grote tekorten. Ondernemingen moeten aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden, groei mogelijkheden en een stimulerende werkomgeving bieden om talentvolle werknemers aan te trekken en te behouden.

EFFECTEN VOOR HET ONDERWIJS

1 Aanpassing van het curriculum: Het onderwijs moet reageren op de veranderende vraag naar vaardigheden op de arbeidsmarkt. Onderwijsinstellingen moeten hun curricula heroverwegen en aanpassen om studenten de vaardigheden en kennis te bieden die nodig zijn voor

de moderne arbeidsmarkt. Dit omvat het integreren van technologie, digitale vaardigheden en ondernemerschap in het curriculum.

2 Levenslang leren bevorderen: Door de technologische vooruitgang en de verschuiving in werkpatronen is levenslang leren essentieel geworden. Het onderwijs moet een cultuur van voortdurende ontwikkeling en bijscholing bevorderen, waarbij studenten en werkenden worden aangemoedigd om zich voortdurend bij te scholen en nieuwe vaardigheden te verwerven om relevant te blijven op de arbeidsmarkt.

3 Samenwerking met het bedrijfsleven: Het onderwijs moet nauwer samenwerken met het bedrijfsleven om ervoor te zorgen dat het curriculum aansluit op de behoeften van de arbeidsmarkt. Door partnerschappen met bedrijven aan te gaan, kunnen onderwijsinstellingen stages, leerwerkplekken en praktijkgerichte leerervaringen aanbieden, waardoor studenten beter voorbereid worden op de arbeidsmarkt.

concrete aansluiting bij de vraag vanuit het bedrijfsleven. Specifieke informatie over de bedrijfstakken die de focus krijgen en waar de nadruk moet liggen, is noodzakelijk. De nieuwe EBWB-agenda kan hierin wellicht aanknopingspunten bieden.

Tot slot blijft de uitdaging bestaan om voorwaarden te scheppen die voorkomen dat bij schaarste iedereen voor zichzelf kiest, ondanks oproepen tot samenwerking en afstemming van beleidsagenda's. Het is van belang om mechanismen te ontwikkelen die een gezamenlijke aanpak en solidariteit stimuleren, zelfs in tijden van toenemende schaarste.

ADVIEZEN EN ACTIEPUNTEN

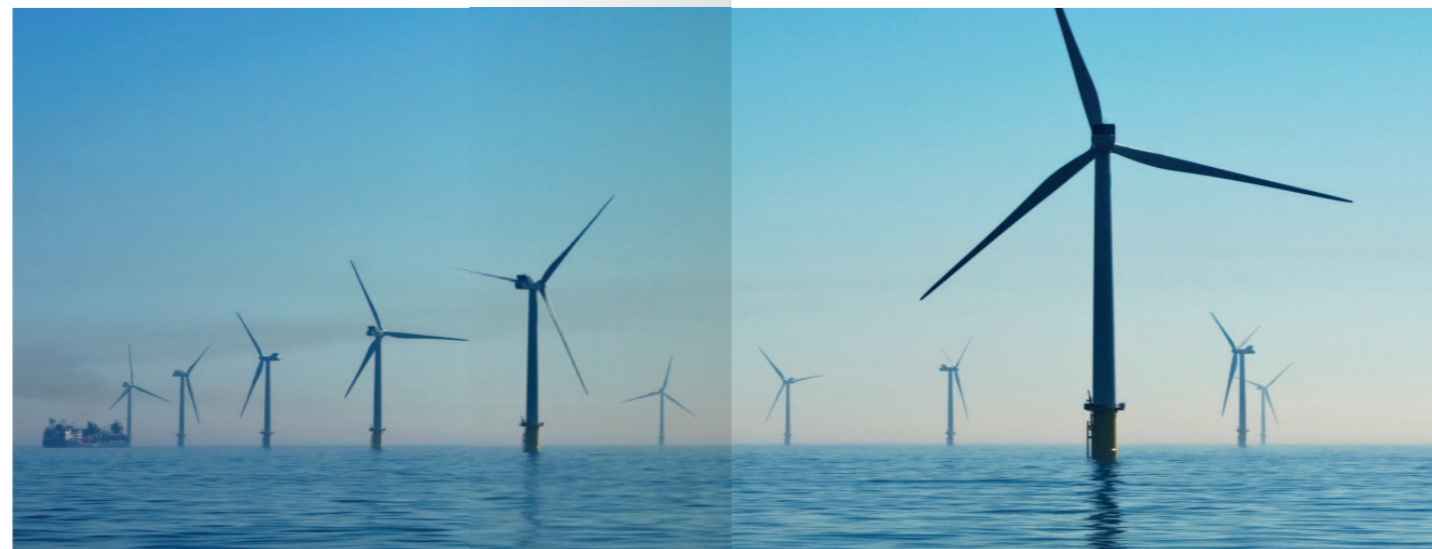
Resumerend kan er uit de Effectenkaart-analyse van de HCA's het volgende beknopte overzicht worden gemaakt van mogelijke adviezen en actiepunten om het human capital beleid te versterken. Deze aanbevelingen zijn onderverdeeld in drie perspectieven: monitoring, samenwerking en inhoud. Vanuit het perspectief van monitoring worden maatregelen besproken om de arbeidsmarkt dynamisch te monitoren en regelmatig informatie te herzien. Op het gebied van samenwerking wordt de noodzaak van interregionale afstemming en een gecoördineerde aanpak benadrukt. Vanuit het perspectief van inhoud wordt het belang van diversiteit geschetst, waarbij zowel hard als soft skills worden meegenomen.

MONITORING

- De dynamische arbeidsmarkt vraagt om een voortdurende monitoring en herijking van informatie.
- Verzamel en analyseer data over de concrete impact van de grondstoffentransitie op de economie.
- Zorg voor duidelijke en meetbare ambities.
- Implementeer een duidelijk monitoringssysteem.
- Maak ruimte voor evaluatie van de initiatieven.

SAMENWERKING

- Behoeft aan meer interregionale samenwerking en afstemming van initiatieven.
- Richt de aandacht op een gecoördineerde aanpak om versnippering te voorkomen.
- Het belang van crossovers: laat sectoren van elkaar leren.
- Verkokering leidt tot verwarring: stem beleidsagenda's af voor efficiëntie en synergie.
- Obstakels en verschillen overwinnen voor een



- betere samenwerking tussen de Triple Helix partners.
- Zorg voor voldoende coördinatie.
- Betrokkenheid van werkgevers is vaak beperkt.

INHOUD

- Teveel van hetzelfde: voorkom een surplus aan vergelijkbare initiatieven.
- Richt de aandacht niet alleen op hard skills, maar ook op soft skills.
- Neem zorg, onderwijs en bouw mee.
- Kijk breder te kijken dan alleen de sector met het oog op sectorale cross-overs, intersectorale mobiliteit, optimale inzet beroeps bevolking.
- Maak gebruik van bestaande actielijnen.
- Leer van andere sectoren en regio's.

KANSEN EN UITDAGINGEN

Het is essentieel dat het bedrijfsleven, overheden en onderwijs de urgentie erkennen en proactief handelen in het kader van de klimaat- en energietransitie. Hoewel sommigen nog steeds de noodzaak missen, biedt deze uitdaging ook kansen voor groei en innovatie. Een gedegen human capital agenda beleid, gebaseerd op concrete prognoses en samenwerking met kennis- en onderwijsinstellingen, is van cruciaal belang om de benodigde kennis en vaardigheden te waarborgen.

Het behoud van human capital is een prioriteit. Door tijdige investeringen in vervangende werkgelegenheid en omscholing kunnen we voorkomen dat kwalitatief hoogwaardige werknemers wegtrekken naar andere regio's. Dit draagt bij aan welvaart en welzijn op de lange termijn. We moeten streven naar een economische agenda met slagkracht. De Brainport-regio kan hierbij als inspirerend voorbeeld dienen.

Daarnaast is het belangrijk om een inclusieve samenleving te bevorderen en terughoudendheid tegenover arbeidsmigranten, statushouders en kenniswerkers aan te pakken. In een schaarse arbeidsmarkt kunnen nieuwe talenten een waardevolle bijdrage leveren aan ons welzijnsniveau. Samenleven vereist begrip en inzet van zowel nieuwkomers als degenen die hier al langere tijd wonen.

Met gezamenlijke actie, versterking van het human capital beleid en een inclusieve aanpak kunnen we de uitdagingen van de toekomst met vertrouwen tegemoet treden. Laten we deze kansen omarmen en gezamenlijk werken aan een duurzame en welvarende samenleving.

www.zijinstroom.nl

Instituut Gak wil een bijdrage leveren aan de kwaliteit van de sociale zekerheid in Nederland door financiële ondersteuning van onderzoek, projecten en leerstoelen. Meer informatie is te vinden op www.instituutgak.nl



rjnconsult
onderwijs

ADVIES
INTERIM
ICT