



provincie **HOLLAND**
ZUID

GS brief aan Provinciale Staten

Postadres Provinciehuis
Postbus 90602
2509 LP Den Haag
T 070 - 441 66 11
www.zuid-holland.nl

Datum
Zie verzenddatum linksonder

Ons kenmerk
DOS-2018-0006995

Bijlagen
1

Aan Provinciale Staten

Onderwerp
Oplevering eerste deel Human Capital Onderzoek

Geachte Statenleden,

Inleiding

Tijdens de behandeling van de Begroting 2018 heeft u een vijftal moties ingediend op het terrein van Arbeidsmarkt & Onderwijs:

1. Motie 744: Afstemming techniekopleidingen op het technisch bedrijfsleven;
2. Motie 746: Aandacht voor 'oude' werkgelegenheid en scholing;
3. Motie 750: Belang beschikbaarheid voldoende gekwalificeerde medewerkers op de arbeidsmarkt;
4. Motie 759: Talent voor de duurzame energietransitie;
5. Motie 768: De provincie in verbinding met het middelbaar beroepsonderwijs.

Niet enkel uit dit aanzienlijke aantal moties blijkt de betrokkenheid van de Staten bij het onderwerp Arbeidsmarkt & Onderwijs/ Human Capital, het was ook terug te zien bij de inbreng gedurende de technische sessies die er rond deze strategische opgave zijn georganiseerd. Dank daarvoor.

In het behandelvoorstel van 5 december 2017 is voorgesteld deze moties in de vorm van een gezamenlijk met de Economic Board Zuid-Holland uit te voeren Human Capital Onderzoek op te pakken.

Vanuit de Economic Board Zuid-Holland is de werkgroep Human Capital bestuurlijk gevraagd de begeleiding van dit onderzoek op zich te nemen, hetgeen is gebeurd. Deze werkgroep stond onder leiding van de Delftse burgemeester mevrouw M. van Bijsterveldt en bestond naast gedeputeerde mevrouw A. Bom-Lemstra uit de heren K. Luyben vanuit de TU Delft, L. Geluk vanuit de Haagse Hogeschool, H. de Bruijn vanuit het Havenbedrijf Rotterdam en N. van Hemert vanuit het transitiepad Next Education als onderdeel van de Roadmap Next Economy. Deze werkgroep is op verzoek van het Dagelijks Bestuur van de Economic Board Zuid-Holland in oktober 2017 ingesteld om vraagstukken op dit beleidsthema op te kunnen pakken.

Het resultaat is het bijgevoegde onderzoeksrapport 'Rapport Arbeidsmarkt Zuid-Holland'. Een onderzoek dat enerzijds de specifieke situatie en lopende initiatieven in Zuid-Holland schetst, maar ook op basis van die situatie en de witte vlekken ambities formuleert en doelstellingen beschrijft.

Belangrijkste uitkomsten Human Capital Onderzoek

Zuid-Holland is een grote provincie en levert daardoor een onmisbare bijdrage aan de nationale economie en het oplossingsvermogen voor maatschappelijke uitdagingen. Tegelijkertijd heeft Zuid-Holland te maken:

1. met relatief grote en in absoluut zin de grootste tekorten als het gaat om de vacatures die niet vervuld kunnen worden. Dit terwijl het aandeel mensen zonder werk relatief hoog is;
2. een verdeling in vele sectoren en gescheiden subregio's die maakt dat de economische weerbaarheid¹ laag is. Er is niet één dominante sector of een groep leidende bedrijven die de regio duwt naar een gemeenschappelijke koers;
3. een onvoldoende benut human capital. Nodig is dat méér mensen zich ontwikkelen, méér mensen transities maken en dat méér mensen aan de slag gaan.

Dit alles tezamen belemmert de groei.

Deze urgenties zijn te verklaren, maar liggen daarmee niet vast. Ze zijn overkomelijk. Op elk van de genoemde urgenties is in beeld te brengen welke grijpbare stap Zuid-Holland volgens de onderzoekers zou moeten zetten om de achterstand in te lopen. Die zijn onder te verdelen in acties:

- Binnen organisaties;
- Tussen organisaties, en;
- Naar organisaties.

Binnen organisaties

In vergelijking met een koploper als de provincie Utrecht volgen in de provincie Zuid-Holland minder werknemers een opleiding. Door jaarlijks extra werknemers zich te laten ontwikkelen kan Zuid-Holland haar achterstand omzetten in een voorsprong. Door ook op de flexwerkers in te zetten en ervoor te zorgen dat daarvan een evenredig deel scholing ontvangt, kan eveneens winst worden behaald.

Tussen organisaties

In Zuid-Holland wisselen werknemers minder gemakkelijk van baan dan in andere vooroplopende regio's. Hiermee gaat niet alleen productiviteit verloren, ook kunnen noodzakelijke transities op het gebied van energie, digitalisering en circulariteit aanzienlijke vertraging oplopen. Wanneer deze baanwisselingen plaatsvinden van krimp- naar tekortsectoren kunnen bovendien grote economische en maatschappelijke winsten worden gerealiseerd.

¹ De economische weerbaarheid laat zien hoe makkelijk werknemers die binnen de ene sector of regio ontslagen zijn, werk vinden in een andere sector of regio.

Naar organisaties

Zuid-Holland kent een relatief hoog werkloosheidspercentage (7% in 2016, het meest recente cijfer) en staat op plek 10 van de 12 provincies wanneer het gaat om het benutten van arbeidspotentieel. Om op het niveau van het Nederlands gemiddelde te komen moeten aanzienlijke groepen werklozen en 'niet-werkenden' naar de arbeidsmarkt bewogen worden.

Geformuleerde ambities en tastbare doelen

Vanuit de breed samengestelde bestuurlijk Human Capital werkgroep van de Economic Board Zuid-Holland is voorgesteld stevige ambities te formuleren. De geschetste en onderkende problematiek bestaat al lang zonder dat daar tot dusver een sluitend antwoord op is gevonden, de vele initiatieven ten spijt. Het besef bestond dat er behoefte en momentum waren om de gezamenlijke krachten te bundelen.

Om echt het verschil te maken en de aanwezige potentie te benutten zijn deze stevige ambities ook nodig. De onderzoekers hebben die als volgt geformuleerd en doorberekend daar waar het extra toegevoegde economische waarde betreft:

- Zuid-Holland wordt koploper leven lang ontwikkelen;
- Zuid-Holland wordt de meest veerkrachtige arbeidsmarkt van Nederland;
- Zuid-Holland verbetert haar positie in het benutten van arbeidspotenties.

Zeven gekwantificeerde doelstellingen kunnen hiervoor zorgen:

1. Zuid-Holland gaat samen met werkgevers minimaal 40.000 werknemers in staat stellen zich te ontwikkelen;
2. Zuid-Holland gaat 1.000 (middelgrote) werkgevers helpen een beter gebruik van arbeid te realiseren;
3. Zuid-Holland gaat 43.000 flexkrachten ontwikkelperspectief geven;
4. Zuid-Holland gaat per jaar 60.000 extra transitieën realiseren over regio- en sectorgrenzen met aandacht voor krimp-, groei- en transitie sectoren;
5. Zuid-Holland gaat 2.500 mbo afgestudeerden met lage kans op de arbeidsmarkt helpen aan een passende functie of een doorleertraject;
6. Meer dan 25.000 werklozen en niet-werkenden in Zuid-Holland gaan aan het werk;
7. Zo'n 20.000 onderbenutte deeltijdwerkers gaan meer werken.

Ambities en doelstellingen die, indien gerealiseerd, kunnen leiden tot extra toegevoegde economische waarde voor Zuid-Holland van een kleine € 6 miljard, oftewel een plus van 3,7% in de komende vijf jaar. Hiermee kan Zuid-Holland de rol van economische motor van Nederland weer met verve vervullen en worden de kansen, die volgens het OESO-rapport 'Territorial Review van The Metropolitan Region of Rotterdam – The Hague, Netherlands' aanwezig zijn, benut.

Dit zijn stevige ambities en dito doelstellingen. De provincie kan, wil en hoeft dit gelukkig niet alleen te realiseren. Zo liggen de aantallen werklozen die aan het werk gaan in lijn met de recent geformuleerde ambities van de verschillende gemeenten binnen de provincie, hebben (samenwerkende) gemeenten eveneens initiatieven, zijn er werkgeversservicepunten actief, hebben Opleidings- en Ontwikkelingsfondsen een belangrijke rol daar waar het gaat om de

(bij)scholing van werkenden en kan het UWV hun bestanden van werkzoekenden effectiever benaderen, al dan niet in samenwerking met private intermediairs.

Mogelijke rol provincie

Wat echter eveneens uit het Human Capital Onderzoek blijkt, is dat ondanks de vele initiatieven in Zuid-Holland door gemeenten, onderwijsinstellingen en branches er sprake is van witte vlekken in beleid en rollen.

Vanuit deze analyse vormen de volgende aanknopingspunten een basis voor een toegevoegde rol op provinciaal niveau:

- Focus op versterking van het organiserend vermogen aan werkgeverszijde en flexwerkers. Op dit moment ontbreekt eigenaarschap om versnippering aan de vraagkant op te lossen. Er is hier sprake van een verweesd vraagstuk;
- Het ontbreekt aan coördinatie en uitvoeringskracht (loopvermogen) op regionale schaal. Er is grote winst te halen in het maken van afspraken en initiëren van projecten met sectoren en branches op regionaal niveau;
- Focus in te initiëren projecten op projecten die betrekking hebben op 'werk naar werk' en 'Leven Lang Ontwikkelen'.

Bespreking in EBZ-verband

De uitkomsten van het Human Capital onderzoek zijn op 25 september 2018 in de Economic Board Zuid-Holland (als medeopdrachtgever) besproken. Daar zijn de uitkomsten, de geformuleerde ambities, de doelstellingen en het voorstel voor het vervolgtraject onderschreven. Er was breed draagvlak onder de deelnemers uit het onderwijs (middelbaar, hoger en wetenschappelijk) en ook regio's en bedrijven hebben hun steun en inzet kenbaar gemaakt.

Binnen de Economic Board Zuid-Holland is opgeroepen tot een tweetal vervolgcacties:

1. Het zoeken naar draagvlak voor een op te stellen Zuid-Hollands Human Capital akkoord waarin de geformuleerde ambities en doelstellingen worden onderschreven en een rolverdeling wordt voorgesteld. Het betreft een akkoord tussen bedrijfsleven, overheden, regulier onderwijs, Opleidings- & Ontwikkelingsfondsen en particuliere partijen waarin afspraken worden gemaakt die het schaalniveau van losse initiatieven binnen regio's en sectoren overstijgen;
2. De contouren van een uitvoeringsorganisatie te schetsen die op de niet toebedeelde punten moet gaan lopen, oftewel het opstellen van een businessplan voor een op te richten Human Capital Instituut. Een uitvoeringsorganisatie die de uitvoering van het akkoord bewaakt en aanjaagt, die kennisuitwisseling over goede initiatieven op gang brengt, die loopvermogen heeft om samen met bedrijven projecten op te zetten (zonder die zelf uit te voeren) en die, waar nodig, de lobby coördineert op nationale issues.

Als werkhypothese en uit een grove vergelijking van soortgelijke initiatieven en de Zuid-Hollandse aantallen wordt gesproken over een benodigd budget van zo'n € 5 tot 10 miljoen jaarlijks voor een dergelijke uitvoeringsorganisatie dat tevens ingezet wordt om bestaande middelen te mobiliseren en te richten. Een bedrag dat nader moet worden uitgewerkt en onderbouwd en waarvoor ook voor een belangrijk naar de provincie zal worden gekeken.

Vervolg Gedeputeerde Staten

Wij zijn voornemens om ons aan te sluiten bij de acties die door de Economic Board Zuid-Holland zijn benoemd als tweede deel van het onderzoek dat voortvloeit uit de ingediende moties. De volgende, deels al genoemde, stappen gelden daarbij:

- Aanpassing/uitbreiding van de huidige bestuurlijke werkgroep Human Capital, waarbij uitbreiding van deelname vanuit het bedrijfsleven gewenst is;
- Ontwerpen van een houtskoolschets voor een Human Capital Akkoord en uitvoeringsorganisatie;
- Organiseren van organisatiekracht door een projectleider/bestuurlijk eigenaar en fulltime secretaris tijdelijk te benoemen met de volgende opdracht:
 - o Inrichten van een werkteam met inzet van overheden, onderwijs (regulier en privaat) en bedrijfsleven;
 - o Voorbereiden van een Human Capital akkoord door draagvlak en eigenaarschap voor het akkoord verder uit te bouwen. Daarbij wordt ook gekeken naar vervolgacties op internationaal talent;
 - o Ontwikkelen van een businesscase Uitvoeringsorganisatie Human Capital inclusief financiering.

Hetgeen leidt tot de volgende mogelijke tijdlijn van deze tweede fase:

- **Eind oktober** is er draagvlak op inhoud en commitment op rol getoetst bij de Metropoolregio Rotterdam en Den Haag, de provincie Zuid-Holland en de andere overheden;
- **Voor 1 november** zijn een projectleider/bestuurlijk eigenaar en fulltime secretaris benoemd en is een uitvoeringsteam operationeel;
- **30 november** worden de houtskoolschets van het Human Capital Akkoord en de uitvoeringsorganisatie voor akkoord voorgelegd aan de Economic Board Zuid-Holland;
- **In het tweede kwartaal van 2019** vindt ondertekening van het Human Capital Akkoord plaats;;
- **Waarna in het derde kwartaal van 2019** een uitvoeringsorganisatie van start zou kunnen gaan.



Wij zullen uw Staten over dit proces blijven informeren en daar waar het de bevoegdheid van uw Staten betreft (bijvoorbeeld de kaderstellende bevoegdheid en het budgetrecht) u tijdig betrekken. Voor nu vragen wij u om ons suggesties mee te geven voor het tweede deel van het Human Capital Onderzoek.

Hoogachtend,

Gedeputeerde Staten van Zuid-Holland,
secretaris, voorzitter,

drs. H.M.M. Koek

drs. J. Smit