

amsterdam economic board

Talent voor de Toekomst



Ambitie 2025

De metropoolregio Amsterdam (MRA) heeft in 2025 de meest adaptieve onderwijs- en arbeidsmarkt van Europa. Hiermee is de MRA de succesvolste regio op het gebied van benutten, behouden en aantrekken van talent.

Achtergrond

Welkom in de vierde industriële revolutie. Een tijd waarin op veel terreinen sprake is van disrupties. Veranderingen volgen elkaar steeds sneller op. Zo wordt verwacht dat twee derde van de kinderen die nu begint aan de basisschool uiteindelijk werk zal gaan vinden in banen die nu nog niet bestaan. De geschiedenis leert ons dat in vorige industriële revoluties het onderwijssysteem zich niet snel genoeg op grote schaal aan kon passen aan de veranderende behoefte vanuit de arbeidsmarkt. De MRA wil er nu voor zorgen dat in 2025 haar onderwijs en arbeidsmarkt de meest adaptieve is van Europa.

Trends

De snelheid waarmee **technologische disrupties** elkaar opvolgen neemt toe. Informatie tussen bedrijven, universiteiten en andere onderzoeksinstituten verspreidt zich steeds sneller. Bovendien worden '**open source**' innovatie en co-creatie steeds vaker toegepast. Hierdoor neemt de arbeidssubstitutie door technologie toe. Ontwikkelingen in de **e-commerce**, waardoor diverse industrieën (zoals reizen, retail, entertainment) al drastisch zijn veranderd doordat nieuwe business modellen en concurrenten hun intrede deden en de **3D- en 4D printing**, waarin sommigen een nieuwe industriële revolutie zien zijn twee voorbeelden van de ingrijpende technologische ontwikkelingen. Niet alleen laaggeschoold, maar ook middelbaar- en hooggeschoold werk kan gaan verdwijnen. Vooral in de middenklasse kunnen grote klappen gaan vallen.

amsterdam economic board

Ook de **demografische ontwikkelingen** in ons land hebben forse consequenties voor werken en leren. Neem de vergrijzing en ontgroening. In 2025 is 21,6% van de Nederlanders ouder dan 65 jaar. Nederland vergrijst niet alleen, maar ontgroent ook. Het aantal mensen tussen de 20 en 65 neemt in dezelfde periode namelijk af met 75.000. De beroepsbevolking neemt daardoor ook af. Hierdoor kan krapte op de arbeidsmarkt ontstaan binnen specifieke sectoren of beroepsgroepen. Vooral aan hoogopgeleide krachten wordt een tekort verwacht. Dit zal ook de 'war on talent' alleen maar vergroten. Daarnaast zal Nederland 'multicultureler' worden. Op basis van de meeste recente CBS gegevens zal het aantal allochtone Nederlanders groeien van 21,7% in 2015 naar 24,4% in 2025.

Een andere belangrijke ontwikkeling is de toenemende **flexibilisering op de arbeidsmarkt**. In de jaren volgend op de bankencrisis van 2008 is de arbeidsmarkt geflexibiliseerd. Niet alleen om kosten te besparen, maar ook om flexibeler en wendbaarder te zijn. Dit betekent dat inmiddels een derde (34%) van de Nederlandse werkenden in de 'flexibele schil' zit. Ook lijkt de **arbeidsmoraal** te veranderen. Nieuwe generaties op de arbeidsmarkt kijken niet langer primair naar het salaris, maar ook naar de maatschappelijke impact. Ze zijn ook meer footloose en gaan makkelijker voor een periode naar het buitenland gedurende hun carrière.

Als gevolg van deze ontwikkelingen kunnen de tegenstellingen in de samenleving ook groter worden: autochtoon en allochtoon, hoogopgeleid en laagopgeleid, rijk en arm, jong en oud, vast contract en flexibel contract, digitaal en digibeet. Deze groepen dreigen steeds meer in verschillende werelden te gaan leven. Op meerdere vlakken ontstaat een 'wij tegen zij' opstelling (bijvoorbeeld de verdeling van de vergrijzingskosten over generaties).

Kracht van de MRA

De MRA, en in het bijzonder Amsterdam, trekt een grote diversiteit aan internationale kenniswerkers en bedrijven aan die zich hier vestigen. De VU en de UvA staan wereldwijd in de top 100 van de beste universiteiten. Ook is er een goede infrastructuur van HBO en MBO onderwijs. De MRA heeft zich ook ontwikkeld tot een sterke Tech- en startup hub. Om aan de vraag van deze sectoren te voldoen zet de MRA in op het aantrekken van internationale studenten en werknemers door hen voldoende carrière mogelijkheden te bieden.

Binnen de MRA wordt ingezet op een leven lang leren, het aanleren van 21^{ste}- eeuwse vaardigheden als creativiteit, ondernemerschap en ICT geletterdheid en gepersonaliseerd, omdat ieder kind zijn eigen tempo en talent heeft.

Speerpunten

De Board zet in op een vijftal speerpunten om het onderwijs en de arbeidsmarkt in de MRA beter op elkaar aan te laten sluiten:

- Werk in de toekomst
- Werk maken van talent
- Inclusieve arbeidsmarkt
- Leven lang leren
- Aantrekken internationaal talent

amsterdam economic board

Werk in de Toekomst

Vergezicht

In 2025 zijn alle jong professionals in de MRA '21st century skills proof'. Door een krachtig samenspel tussen regionale overheden, onderwijsinstellingen en bedrijfsleven wordt er snel ingespeeld op disruptieve veranderingen.

Voor eind 2017 is er inzicht in toekomstige behoeften van werkgevers en zijn twee experimenten gestart om op hun wensen in te spelen.

Wat is het

Onderzoek dat werkgevers inzicht geeft in hoe werk en arbeidsmarkt in de toekomst (trends) invloed hebben op hun business en om een toekomstbestendig model te ontwikkelen voor onderwijs en arbeidsmarkt.

Relevantie MRA

Er worden veel onderzoeken gedaan naar werk in de toekomst. Deze worden in een literatuurstudie meegenomen en betrokken bij het opstellen van de vragenlijst voor het veldonderzoek.

Dit kwalitatieve onderzoek moet inzichtelijk maken wat werkgevers in de hele MRA en in alle sectoren zien in de toekomst en hoe zij het beste geholpen kunnen worden om op die toekomst in te spelen. Op basis van de uitkomsten worden experimenten opgezet die (indien succesvol) worden opgeschaald en aldus ervoor moeten zorgen dat de adaptiviteit van de arbeidsmarkt in de MRA wordt vergroot.

Belang inzet Board

Het onderzoek is bedoeld om het kader van de uitdaging neer te zetten en de vraag van werkgevers in beeld te brengen. De Boardorganisatie voert het onderzoek samen met Randstad en de VU uit en kan op basis van de uitkomsten met partners samenwerken aan het opzetten van experimenten.

Initiatieven bij speerpunt Werk in de Toekomst:

1. Onderzoek vraag werkgevers
2. Onderzoek food- en maakindustrie

Onderzoek vraag werkgevers	
Wat is het	Veldonderzoek onder werkgevers hoe werk in de toekomst eruit ziet en wat de rol is van de verschillende partijen die actief zijn op dat vlak.
Rol van de Board	Uitvoeren. Het onderzoek is bedoeld om het kader van de uitdaging neer te zetten en de vraag van werkgevers in beeld te brengen. De

amsterdam economic board

	Board neemt hierin de lead samen met de trekkers van de uitdaging VU en Randstad.
Milestones 2016-2017	Q4 2016 – eerste 15 werkgevers zijn geïnterviewd en het onderzoeksinstrument is gereed om uitgevoerd te kunnen worden door studenten Q2 2017 - het onderzoek is afgerond, 500 werkgevers zijn geïnterviewd, de data zijn geanalyseerd en de eerste experimenten gedefinieerd.
Samenwerkingspartners & Actoren	Randstad, VU, HvA, ELM Concepts, Erasmus Universiteit, Deloitte

Onderzoek food- en maakindustrie	
Wat is het	Onderzoek omtrent toekomstige rollen en functies in de food- en maakindustrie van de Gemeente Zaanstad.
Rol van de Board	Platform geven. Het onderzoek wordt uitgevoerd door Berenschot in opdracht van de gemeente Zaanstad. De gemeente Zaanstad heeft de ambitie om proeftuin te worden in de MRA voor mbo banen. Het onderzoek is opgezet vanuit de ambities van de uitdaging Talent voor de Toekomst.
Milestones 2016-2017	Q3 2016 - 20 bedrijven zijn geïnterviewd en de rapportage is afgerond Q4 2016 - de eerste activiteiten worden ontplooid op basis van de resultaten.
Samenwerkingspartners & Actoren	Gemeente Zaanstad, Berenschot, Forbo, Verkade

Werk maken van Talent (RegioRegie)

Vergezicht

In 2025 is er voldoende en goed opgeleid personeel op het juiste moment beschikbaar op de arbeidsmarkt in de MRA. Onderwijsinstellingen en bedrijfsleven werken intensief samen. Het bedrijfsleven betaalt mee aan het beroepsonderwijs.

Eind 2017 zijn 9000 mensen getraind in de gevraagde skills en/of aan een baan geholpen.

Wat is het

Werk maken van Talent zorgt voor voldoende en goed opgeleid personeel op het juiste moment op de arbeidsmarkt in de MRA.

amsterdam economic board

Het human capital programma Werk maken van Talent is het uitvoeringsprogramma van regio-regie. In het eerste deel van het programma, tot eind 2017, is het doel om 9000 mensen geholpen te hebben aan een baan en/of aan scholing.

Relevantie MRA

In de MRA is de mismatch tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt groot. De vraag wordt niet scherp genoeg geformuleerd en er wordt bovendien onvoldoende opgeleid voor de vraag. De regio zet daarom in op het om- en bijscholen van mensen die geen baan hebben of willen wisselen van baan. Het uiteindelijke doel is om systeemverandering binnen de arbeidsmarkt te bewerkstelligen, want zowel de organisatie als de financiering van het onderwijs en praktijkonderwijs is sterk gefragmenteerd.

Belang inzet Board

Werk maken van Talent is het human capital programma van de Board. De verantwoordelijkheid voor het management en ontwikkeling van het programma ligt daarmee bij de Stuurgroep Human Capital en de Boardorganisatie. De projecten onder de vlag van Werk maken van Talent worden uitgevoerd door diverse partners zoals HvA, ManpowerGroup, Gemeente Amsterdam, UvA en ROC van Amsterdam.

Initiatief bij speerpunt Werk maken van Talent:

- Make it Work

Make it Work	
Wat is het	Om- en bijscholing van 180 werkloze, hoogopgeleide talenten zonder specifieke ICT-achtergrond naar een functie als software engineer op Hbo-niveau. Onderwijs en bedrijfsleven ontwikkelen samen een uniek opleidingstraject dat inspeelt op de actuele en toekomstige vraag. Na het succesvol afronden van dit project doen cursisten werkervaring op doordat ze direct aan de slag gaan bij een van de bedrijven die bij dit project zijn betrokken.
Rol van de Board	Platform geven. Make IT Work is een onderdeel van Werk maken van Talent. Het project wordt uitgevoerd door de HvA.
Milestones 2016-2017	Oktober 2016 - 2 ^e Onderwijs- en Arbeidsmarktmonitor gepresenteerd op het Werkevent 2016. Eind 2017 - evaluaties van alle projecten onder Werk maken van Talent afgerond en de resultaten bekend Eind 2017 - 9000 mensen geholpen aan een baan en/of aan scholing.
Samenwerkingspartners & Actoren	HvA, Yacht, CGI, Harver, IBM, Experis

amsterdam economic board

Inclusieve arbeidsmarkt

Vergezicht

Iedereen heeft gelijke kansen op werk in de MRA in 2025. Talenten worden benut, ongeacht afkomst, leeftijd of geslacht.

Voor eind 2017 zijn de eerste twee events georganiseerd om divers talent te koppelen aan grote bedrijven in de MRA.

Wat is het

Een inclusieve arbeidsmarkt biedt voor iedereen gelijke kansen op werk en inspirerende en diverse werkomgevingen. Dit geldt voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, voor mensen met een andere etnische achtergrond en voor vrouwen.

Relevantie MRA

De tegenstellingen in de samenleving worden groter: autochtoon en allochtoon, hoogopgeleid en laagopgeleid, rijk en arm, jong en oud, vast contract en flexibel contract, digitaal en digibeet. Deze groepen dreigen steeds meer in verschillende werelden te gaan leven, juist in grootstedelijke regio's. Er is in de MRA een aantal organisaties, zoals de gemeente Amsterdam en ManpowerGroup die een nieuw HR beleid gelanceerd hebben waarbij Inclusiviteit als belangrijkste speerpunt is opgenomen. Dat vraagt om een aanpassing in identiteit en het tonen van voorbeeldgedrag (best practices).

Belang inzet Board

Een adaptieve arbeidsmarkt is een inclusieve arbeidsmarkt. Bedrijven, overheid en onderwijs hebben een belangrijke rol daarin. Tot nu is de samenwerking tussen de triple helix op dit onderwerp niet ver ontwikkeld. Om dit te bevorderen besteedt de Board hier aandacht aan.

Initiatieven bij speerpunt Inclusieve arbeidsmarkt:

1. Diversiteit op de werkvloer
2. De kunst van het werkgeven

Diversiteit op de werkvloer

Wat is het

Charter diversiteit: een vrijwillige toezegging om diversiteit op de werkvloer te bevorderen op een of meer dimensies. Hierbij gaat het nadrukkelijk om door de onderneming of organisatie zélf geformuleerde maatregelen, gekoppeld aan bedrijfseconomische doeleinden.

Matching bedrijven en divers talent. Samen met Young Global People / The Other Network wordt in Q1 van 2017 een event georganiseerd waar werkgevers verbonden aan de Board en talenten uit de pool van Young Global People en The Other Network aan elkaar wordt gekoppeld.

amsterdam economic board

De kunst van werkgeven	
Wat is het	Een serie gesprekken in samenwerking met Spring House over de kunst van het werkgeven. Inclusief werkgeven wordt als uitgangspunt genomen. Thema's als diversiteit, jong versus oud, vrouw versus man komen allemaal voorbij.

Leven Lang Leren

Vergezicht

In 2025 loopt de MRA voorop met Leven Lang Leren. Met een aantrekkelijk aanbod en een persoonlijk budget is Leven Lang Leren voor de gehele beroepsbevolking binnen handbereik.

Eind 2017 is een eerste pilot gestart met het scholingsfonds als voorziening voor persoonlijke budgetten en wordt er geëxperimenteerd met nieuwe vormen van certificering.

Wat is het

De MRA als proeftuin voor een Leven Lang Leren en voor een vernieuwd onderwijs- en certificeringssysteem.

Leven Lang Leren is van oudsher het domein van sociale partners met idealiter een coproductie van onderwijs, bedrijfsleven en overheden. Leven Lang Leren gaat over de mogelijkheden voor de beroepsbevolking om zich om en bij te kunnen scholen. Hierdoor blijven medewerkers vitaal en vergroten de kansen op een eventuele nieuwe baan. Het gaat ook over vernieuwing in het onderwijs en de prominentere rol die het reguliere onderwijs zou moeten spelen als het gaat om Leven Lang Leren. Binnen de MRA worden interventies ontwikkeld die bijvoorbeeld mensen omscholen om de overstap te maken naar een andere branche en scholing voor mensen die geen werk hebben, werknemers met een flexibel arbeidscontract en zzp-ers. Ook wordt er geëxperimenteerd met mogelijkheden van certificeren voor Leven Lang Leren.

Relevantie MRA

De belangrijkste bevinding van de Regionale Onderwijs- en Arbeidsmarktmonitor 2015 van de MRA is dat het middensegment op de arbeidsmarkt fors onder druk staat. Leven Lang Leren is cruciaal voor deze groep om aantrekkelijk te blijven op de arbeidsmarkt. De MRA gaat dit regionaal organiseren, waar dat nu landelijk gebeurt.

Belang inzet Board

Leven Lang Leren is een thema van werkgevers en werknemers. Het komt alleen niet voldoende van de grond. Om het regionaal meer aandacht te geven en bedrijfsleven, kennisinstellingen en overheden te betrekken werkt de Board samen met de regionale overheden.

Initiatieven bij speerpunt Leven Lang Leren:

1. Lobbyagenda
2. Fonds
3. House of Skills

amsterdam economic board

Lobbyagenda

Wat is het

Om leven lang leren echt mogelijk te maken zijn er zaken nodig die in Den Haag geregeld moeten worden, bijvoorbeeld experimenteerruimte.

Fonds

Wat is het

Onderdeel van dit Actieplan is een investeringsfonds om arbeidsmarktknelpunten van nu en in de toekomst effectief en efficiënt aan te pakken.

House of Skills

Wat is het

Het House of Skills beoogt het leer-, experimenteer- en matchingscentrum te zijn voor het middensegment in de MRA regio. In het House leggen 21^e- eeuwse vaardigheden de basis voor werk van de toekomst. Er worden de eerste periode een aantal pilots ontwikkeld zoals:

- Rabobank medewerkers omscholen naar verpleegkundigen
- Medewerkers apotheek omscholen tot GGZ verpleegkundigen
- ZZP'ers basisvaardigheden ondernemerschap bijbrengen
- Omscholing van retail naar hospitality
- Medewerkers die uitstromen in de zorg laten instromen in de hospitality

Aantrekken Internationaal Talent

Vergezicht

In 2025 is Amsterdam als digitale hub van Europa dé magneet voor tech talent. Er is volop interessant werk beschikbaar. Tech-bedrijven vestigen zich in de MRA vanwege het aanwezig (inter)nationale talent op alle niveaus.

Eind 2017 is het eerste grote internationale Tech-event gehouden om medior talent voor de MRA te werven.

Wat is het

De MRA als meest aantrekkelijke business hub door het proactief aantrekken en behouden van internationaal talent. Amsterdam neerzetten als aantrekkelijke stad om te studeren en te werken.

Relevantie MRA

De internationale concurrentiepositie van Amsterdam is grotendeels afhankelijk van het aanwezige talent in de stad en van het vermogen om talent aan te trekken en te behouden:

amsterdam economic board

- Er is een mondiale competitie aan de gang om het talent dat er is aan te trekken, maar vooral ook te behouden (*the war on talent*)
- Er sprake is van kwalitatieve en kwantitatieve schaarste op bepaalde vakgebieden, op vaak cruciale plekken binnen belangrijke sectoren. Het niet invullen van deze vacatures veroorzaakt enorme opportunity kosten
- De aanwezigheid van een internationale talentenpool stimuleert internationaal georiënteerde investeerders (blijvend) in de metropool te investeren
- Een internationale talentenpool stimuleert internationalisering en slaat een brug met de wereldeconomie
- Internationaal talent stimuleert de kwaliteit van nationaal talent en verhoogt de productiviteit.

Belang inzet Board

Het verbinden van bedrijven aan de internationale ambities van Amsterdam is bij uitstek een rol die door de Board kan worden gespeeld. Zonder de inzet van de Board zullen bedrijven zelfstandig internationaal talent blijven werven. De Board kan triple helix partijen in de regio – en vooral bedrijven – verbinden op dit thema door het organiseren van gerichte events en ontwikkeling van online tools.

Initiatieven bij speerpunt Aantrekken Internationaal Talent:

1. Carrièremogelijkheden voor internationale studenten
2. International Talent Event Amsterdam
3. Werving internationale kenniswerkers
4. Talent citybranding

Carrièremogelijkheden voor internationale studenten

Wat is het

Een van de belangrijkste voorwaarden voor studenten die ook meespeelt in de keuze voor een universiteit zijn de carrièremogelijkheden na de studie in de desbetreffende regio. Gezamenlijk hebben wij in ieder geval invloed op het inzicht in de arbeidsmarkt en kunnen we vroege kennismaking van internationale studenten met het bedrijfsleven en de startup community stimuleren. Concrete activiteiten zijn: Job portal op IAmsterdam.com en International Talent Event Amsterdam (ITEA).

International Talent Event Amsterdam

Wat is het

Het International Talent Event Amsterdam (ITEA) is het event voor internationale studenten om een carrière te starten in Amsterdam en de plek voor bedrijven om zichzelf te presenteren aan de internationale talenten die rondlopen in de regio. Het wordt sinds 2014 georganiseerd en wordt ieder jaar door meer studenten bezocht en ook steeds meer partners haken aan.

amsterdam economic board

Rol van de Board	Aanjagen. De Board is mede organisator van het event omdat het goed past in het de strategie van het aantrekken van internationaal talent.
Milestones 2016-2017	Eind 2016 - datum en opzet bekend van ITEA 2017
Samenwerkingspartners & Actoren	HvA, InHolland, VU, UvA, Amsterdam in business

Werving internationale kenniswerkers

Wat is het	Het bezoeken en organiseren van activiteiten in de regio en wereldwijd om de regio te promoten en buitenlands talent te interesseren voor opleidingen, onderzoek en bedrijven. Maar ook via social media het informeren, enthousiasmeren en betrekken van talentgroepen. Ook voor dit onderdeel is de Job portal een belangrijk instrument.
-------------------	---