

Bestuursopdracht van Dagelijks Bestuur van Regio Twente

Algemene gegevens

Projectnaam	Human Capital Agenda Twente
Bestuurlijk opdrachtgever	P. van Zwanenburg en P. den Oudsten
Ambtelijk opdrachtgever	T. Vos
Projectleider	T. Windmulder / A. ten Thije
Projectondersteuner	
Projectadviseur - F&C - Comm. - Best./Juridisch - P&O - ..	
Projectnummer	
Looptijd project	Tot medio 2013
Datum	Augustus 2012

Resultaatschrijving

Achtergrond + Doelen

Human Capital Agenda Twente

De Human Capital Agenda Twente is een aanpak op een efficiënte en effectieve manier er voor te zorgen dat er genoeg hooggekwalificeerde technici beschikbaar zijn voor de regionale arbeidsmarkt, opdat de groei en innovatie in de Twentse hightech sector gerealiseerd kan worden.. De HCAT richt op een gestructureerde aanpak voor het opleiden, werven en vasthouden van hoger opgeleide technici (vanaf MBO ¾ tot WO-opgeleid) De focus ligt bij de hoger opgeleiden in de hightech sector.

De Human Capital Agenda Twente bestaat uit vijf agendapunten:

1. Beta-Techniek onderwijs: meer instroom, betere kwaliteit door samenwerking onderwijs – bedrijven, vergroten excellentie van leerlingen
2. Modern werkgeverschap: mensen aantrekken en laten groeien
3. Transparantie en promotie arbeidsmarktmogelijkheden
4. Internationale kenniswerkers: faciliteren en retentiebeleid
5. Uitvoering HCAT programmamanagement: coördineren, communiceren, monitoren

Titel: bestuursopdracht Human Capital

Versie: 1.5

Doc.eigenaar:

Datum: 8 augustus 2012

Code:

Vastgesteld:

Evaluatiedatum: 1 juni 2013

Pagina 1 van 6

De HCAT sluit aan bij de landelijke Human Capital Agenda HTSM die in het kader van het Topsectorenbeleid is opgesteld. In de HCAT zijn alle agendapunten die de landelijke agenda voorschrijft geïntegreerd en is de ambitie op een aantal punten verbreed.

Met de verbreding van de ambitie in de HCAT is een natuurlijke overgang ontstaan naar de brede aanpak van Human Capital in Twente.

Twents Arbeidsmarktperspectief 2020

In het opgestelde Twentse arbeidsmarktperspectief 2020 wordt het onderwerp Human Capital in den brede zin nader uitgewerkt. Het daaraan gekoppelde uitvoeringsprogramma biedt tevens aanknopingspunten voor één Twentse arbeidsmarktaanpak door de 3 O's; Onderwijs/onderzoek, overheid en ondernemers in Twente. Het uitvoeringsprogramma bestaat uit 5 programmalijnen:

1. Mobiliteit is de kurk van de arbeidsmarkt;
2. Zicht op onbekend of ongekend talent;
3. Samen opleiden en kwalificeren;
4. Promotie Twentse arbeidsmarkt;
5. Samenwerking in Twente;

De visie en het uitvoeringsprogramma zijn het kader waarlangs POWI de komende jaren de thema's en prioriteiten vaststelt. (High) Techniek is een van de drie prioritaire branches. Binnen de programmalijnen is veel aandacht voor innovatieve aanpak van in- en doorstroom naar (high) Tech banen en opleidingen. Er is de verbinding met het Centrum voor Innovatief Vakmanschap. Vakmensen die zich bekwaamd hebben in High Tech zullen ook steeds meer te vinden zijn in de andere (prioritaire) sectoren zoals logistiek.

Door POWI en de portefeuillehouders Sociale Zaken worden de Human Capital Agenda en het Twents arbeidsmarktperspectief 2020 als twee elementen gezien die een sterke verbinding met elkaar hebben. De een is niet ondergeschikt aan de ander, er is een duidelijke synergie tussen beide onderdelen. In de governance zal dit geborgd worden door een personele unie vanuit beide disciplines. Ook wordt dit in de uitvoeringsorganisatie zichtbaar. Onderdeel daarvan is de toezegging aan de Regioraad om de werkwijze van POWI aan te scherpen.

Er wordt in de programmering ook een inhoudelijke relatie gelegd met het Uitvoeringsprogramma Human Capital 2012-2015 van de Provincie Overijssel. Vijftig procent van het beschikbare budget wordt besteed aan Human Capital in de topsectoren.

Doelen van deze bestuuroopdracht:

- De Human Capital Agenda Twente (HCAT) levert een aanpak op die er op een efficiënte en effectieve wijze voor zorgt dat er genoeg hoog gekwalificeerde technici beschikbaar zijn voor de regionale arbeidsmarkt, opdat de ambitie van groei en innovatie in de Twentse (high)techsector gerealiseerd kan worden. De HCAT richt zich op een gestructureerde aanpak die zich richt op het opleiden, werven en vasthouden van hoger opgeleide technici.
- Het Twents Arbeidsmarktperspectief 2020 levert het kader voor een verbreding van de aanpak maar met eenzelfde scope op innovatie in de techniek. De prioritaire sectoren zijn (high) Tech, logistiek en zorg. Doel is het vergroten van de instroom in die sectoren. Daarnaast heeft de ontwikkeling en groei in de (High)Tech een grote spin-off op de onderliggende segmenten en sectoren en zal door kennisvalorisatie leiden tot (het creëren van) banen met een breder range. Alleen hierdoor kan de 'trek' in de schoorsteen van de arbeidsmarkt goed werken. Door adequate in- en stimuleren van de doorstroom op de arbeidsmarkt kan het aanstaande tekort aan (high) Tech- vakmensen worden beperkt.
- Beide elementen vormen de Human Capital Aanpak in Twente. Dit wordt bereikt door samen te werken met onderwijs, onderzoek, overheid en bedrijfsleven. In deze bestuursopdracht worden deze onderdelen aangewezen als de kaders waarlangs de beschikbare middelen uit de Innovatiesprong worden toegedeeld.

Resultaat

Het resultaat van deze bestuursopdracht is een zo effectieve mogelijke inzet van de beschikbare middelen voor Human Capital Aanpak in Twente met als gevolg een arbeidsmarkt waar vraag en aanbod in evenwicht zijn en die bijdraagt aan economische groei en nieuwe banen met de focus op innovatie in de techniek.

Fasering

In volgorde worden de volgende zaken gefaseerd opgeleverd:

Ten eerste: de Human Capital Agenda voor Twente die al gereed is. Uit het rapport wordt duidelijk dat het in eerste instantie gaat om het opleiden, werven en vasthouden van hoger opgeleide technici. Dit document is opgesteld onder verantwoordelijkheid van de Strategy Board op 9 juli 2012 is aan het DB de samenvatting van dit document ter beschikking gesteld, op maandag 2 september is het rapport door de heer Boomkamp aangeboden aan het DB.

Ten tweede: op 20 september heeft POWI het Twents Arbeidsmarktperspectief 2020 vastgesteld en koppelt daaraan een uitvoeringsprogramma, dat verder uitgewerkt wordt in 2012/2013 met de partners van de 4 O's. In oktober wordt het Twents arbeidsmarktperspectief 2020 ter goedkeuring aangeboden aan de 14 gemeenten, onderwijs en bedrijfsleven. Op 14 december 2012 wordt een samenwerkingsovereenkomst door alle partijen getekend. Met het uitvoeringsprogramma is dan reeds gestart.

Ten derde: er wordt op basis van het Twents Arbeidsmarktperspectief 2020 in vier sectoren een plan van aanpak gemaakt om de te verwachten verschillen in vraag en aanbod in kaart te brengen en vervolgens te beperken. Dit zijn de sectoren bouw, logistiek, zorg en techniek. Deze plannen van aanpak gezamenlijk vormen een programmaonderdeel van het uitvoeringsprogramma Twents Arbeidsmarktperspectief 2020. De plannen worden samen met vertegenwoordigers uit deze sectoren opgesteld. Ook de publieke sector is hier nauw bij betrokken. De Twentse gemeenten staan immers voor forse consequenties van de arbeidsmarktproblemen. De landelijke overheid laat weten zeer geïnteresseerd te zijn in de Twentse aanpak. De regie over het opstellen van de plannen ligt bij het POWI.

Ten vierde; Op basis van de uitgangspunten van het Programmaplan Innovatiesprong wordt een beoordelingskader opgesteld. Dit kader behelst criteria en stelt eisen aan het bereiken van doelstellingen. Op basis van dit beoordelingskader worden plannen en projecten vanuit de Human Capital Agenda en het Twents Arbeidsmarktperspectief beoordeeld. Er wordt een voorstel voor het DB voorbereid waarin keuzes worden gemaakt voor de besteding. Deze fase wordt door Regio Twente uitgevoerd waarbij de wethouders Sociale zaken en Economische zaken een advies geven aan het DB. Over de advisering zijn eerder toezeggingen gedaan, onder andere in het Regioraadsvoorstel van 20 juni 2012.

Vervolgens wordt aan een aantal projecten dat voortvloeit uit de kaders en programmalijnen een financiële bijdrage gegeven. Het dagelijks bestuur stelt voor om hier de komende vier jaar een bedrag van tussen de € 3, 4 miljoen voor te reserveren, met een verdeling van 50% voor de Human Capital Agenda Twente high Tech, en 50% voor het uitvoeringsprogramma van het Twents Arbeidsmarktperspectief 2020. Het uiteindelijke pakket zal na advies van wethouders Economische Zaken en Sociale Zaken aan DB Regio worden voorgelegd.

Ten vijfde: als laatste fase wordt er een integrale uitvoeringsorganisatie opgericht om bovenstaande programmaonderdelen uit te voeren. Het ligt voor de hand om deze uitvoeringsorganisatie te koppelen aan de bestaande organisaties. Met deze manier van werken zijn in het verleden goede resultaten geboekt door POWI. Dit maakt ook de kwetsbaarheid beheersbaar. Voor wat betreft de Human Capital Agenda Twente is er al een startbudget beschikbaar gesteld waardoor aangesloten kan worden op de werkwijzen die daar worden gehanteerd.

Beheersplannen

Tijd

Fase 1 is al gereed.

Fase 2 is voorzien uiterlijk september 2012.

Fase 3 is afgerond in december.

Fase 4 leidt tot een beoordelingskader in november waarna vanuit Human Capital programma en Twentse Arbeidsmarktvisie projecten kunnen worden ingediend medio maart 2013. Dit leidt vervolgens tot beoordeling in april, vervolgens worden kort daarna budgetten beschikbaar gesteld. afgerond in september en zal worden ondertekend door alle partijen in december samen met het uitvoeringsprogramma

Fase 5 is voorzien voor de kerst van 2012, waardoor het Dagelijks Bestuur en later de Regioraad in januari/februari een beslissing kunnen nemen.

Fase 6 het opzetten van een uitvoeringsorganisatie is gepland vanaf oktober 2012.

Voortgangsbewaking

De voortgang wordt conform afspraken in het Programmaplan Innovatiesprong elke zes maanden geleverd aan de programmaorganisatie.

De monitoring van de voortgang en van de uitkomsten van de verschillende fases komt aan de orde binnen dit deelproject. Bij de monitoring wordt 2 keer per jaar gekeken naar:

- de (afname van de) verschillen in banengroei en groei van de aantal werkenden (vraag/aanbod) in de sectoren bouw, logistiek, zorg, techniek en publieke sector;
- het aantal jongeren dat kiest voor de techniek (absoluut en procentueel);
- 80% van het Twents hightech bedrijfsleven weet wat de HCAT is, wat de HCAT voor het bedrijfsleven kan betekenen en kan op hoofdlijnen het gedachtegoed van de HCAT benoemen;
- de projecten van de HCAT worden zo veel mogelijk opgezet conform een heldere projectmanagementsystematiek;
- de projecten binnen het deelprogramma Human Capital worden gemonitord, geëvalueerd en waar nodig bijgesteld;

Middelen

De kosten voor fase 1 zijn bijna in zijn geheel al gemaakt. Daarvoor heeft in het bijzonder Saxion een forse bijdrage geleverd. Fase 2 daarvan worden de kosten door Regio Twente gedragen. Ook de kosten voor menskracht van fase 3 worden door Regio Twente ingebracht, temeer omdat hiervoor voorstellen worden ontwikkeld in POWI verband waarbij de rol van externen van belang is. Voor fase 4 worden de kosten voor het opstellen en toepassen beoordelingskader in rekening gebracht bij de genoemde 3,4 miljoen.

De kosten van een uitvoeringsorganisatie (fase 5) worden in ieder geval gedurende drie jaar betaald uit het beschikbare budget van de 3 á 4 miljoen. Het ligt voor de hand om deze uitvoeringsorganisaties van HCAT en Twents Arbeidsmarkt perspectief 2020 te combineren. Ook wordt daarbij ingezet op fundraising en externe (co-)financiering

Gezien de voortgang van de HCAT Agenda Twente heeft het DB in juli 2012 een bedrag van 50.000 euro te beschikking gesteld om de eerste maanden stappen te kunnen zetten. Deze voorbereidingskosten worden ook uit het uitvoeringsbudget betaald.

Informatie en communicatie

Elke fase wordt afgerond met een communicatie-uiting. Deze zal plaatsvinden door de actoren die op dat moment betrokken zijn.

Governance

Stuurgroep Human Capital Agenda

De stuurgroep Human Capital Agenda Twente heeft onder leiding van dhr. Boomkamp van Saxion in het kader van de Innovatiesprong een Human Capital Agenda Twente opgesteld.

De stuurgroep Human Capital Agenda Twente onder voorzitterschap van dhr. G. Edelijn van Thales heeft de regie op de HCAT en is verantwoordelijk voor de aansturing van de programmamanager. De programmamanager HCAT heeft de regie op aansturing en kwaliteit van de projecten. De programmamanager is ook verantwoordelijk voor monitoren en communiceren. De stuurgroep legt 3 keer per jaar verantwoording af aan de Strategy Board. De Strategy Board ontvangt de middelen voor de uitvoering van de Human Capital Agenda Twente

Platform Onderwijs Werk en Inkomen

Het Platform Onderwijs Werk en Inkomen (POWI) heeft het Twents Arbeidsmarktperspectief 2020 opgesteld. Het Platform Onderwijs Werk en Inkomen heeft de regie en is inhoudelijk verantwoordelijk voor de uitvoering van het programma Twents Arbeidsmarktperspectief 2020. Ook wordt er advies gevraagd aan de portefeuillehouders Sociale Zaken partners en andere stakeholders. De voorstellen die betrekking hebben op de besteding van de middelen uit de Innovatiesprong worden ter advies voorgelegd aan de Wethoudersoverleg Sociale Zaken die dit vervolgens voorlegt aan het Dagelijks Bestuur van de Regio Twente. Met mandaat van de Regioraad besluit het DB van de Regio over de besteding van deze middelen. De programmamanager voor dit uitvoeringsprogramma legt verantwoording af aan het Platform Onderwijs Werk en Inkomen en stemt nauw af met de programmamanager HCAT.

Er wordt gewerkt aan concrete programma's/projecten die bijdragen aan de doelstellingen van het programmaplan Innovatiesprong. Nadrukkelijk is deze opzet ook met de POWI partners besproken. Vervolgens worden programma's/projecten getoetst aan een stellen beoordelingskader waarlangs de beschikbare middelen uit de Innovatiesprong worden toegedeeld. De regioraad wordt gevraagd te besluiten over dit kader waarna het dagelijks bestuur gemandateerd wordt om de middelen toe te kennen. De verdeling van de middelen vindt plaats op basis van een bestedingsprogramma op basis van de investerings- en cofinancieringsbehoeften. De provincie Overijssel heeft in het kader van de uitvoering Human Capital 2012-2015(onderdeel REB) een grove toedeling van 50/50 gehanteerd voor Topsectorenbeleid enerzijds en de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt anderzijds.

De Regioraad van 20 juni heeft expliciet verzocht om de afstemming tussen Human Capital Agenda Twente (HCAT) en Platform Werk en Inkomen (POWI) en zorgen voor verantwoording door POWI.

De onderlinge verbondenheid blijkt zowel uit een gemeenschappelijk op te stellen beoordelingskader, als uit het vormen van een personele bestuurlijke unie door deelname van de heer Boomkamp aan zowel Strategy Board als POWI en uit afstemming, samenhang en synergie in de uitvoering. Er zal ook een gezamenlijk verantwoordingskader worden opgesteld.

De programmanager HCAT werkt nauw samen met de programmamanager TWAMP2020

Organisatie

Bij de verschillende fases van deze bestuursopdracht zijn andere opdrachtnemers. Centraal is en blijft echter de rol van het DB Regio Twente.

Fase 1: verantwoordelijkheid van de Strategy Board

Fase 2: verantwoordelijkheid van POWI

Fase 3: POWI die een advies voorbereid voor het DB

Fase 4: POWI bereidt een advies voor het DB

Fase 4: wethouders sociale zaken en economische zaken die een advies voorbereiden aan het DB

Fase 5: POWI bereidt een advies voor het DB

Bijlagen

Human Capital Agenda Twente

Twents Arbeidsmarktperspectief 2020