

A person is seen from the back, wearing a bright blue polo shirt. The shirt has white text printed on it: "Ik maak werk van TALENT". In the background, there is a large graphic of an Instagram post. The post header says "Instaberd" with a profile picture icon. Below that, it says "MAGNEVENT" and "10 oktober 2016". The main image of the post shows a group of people in blue shirts. At the bottom of the post, there are social media icons for Instagram, Facebook, and Twitter, along with some text including "#Instaberd", "#Magnevent", "#Carlycollege", and "#Carlycollege".

Ik maak
werk van
TALENT

Werk maken van talent

13 oktober 2016



Voorwoord

AAN DE SLAG MET TALENT!

Schoolborden staan op de stoep voor het Calvijn College in Amsterdam. Ze lokken ons naar binnen: “Welkom bij ‘Aan de slag met talent’” staat er met krijt op geschreven.

Niet voor iedereen...

Tijdens deze inspirerende middag worden we in sneltreinvaart bijgepraat over de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt. Dat doen we aan de hand van de Onderwijs- en Arbeidsmarktmonitor 2016. Het beeld? Een lichte verbetering, maar niet voor iedereen... Voor ons ligt een middag doorspitten om de oorzaken hiervan in beeld te krijgen. En er wat aan te doen!

Ik werk aan TALENT

Hoe vind je als jong talent een baan? Aan de inzet van de jongens en meisjes van het Calvijn College en het ROC van Amsterdam zal het niet liggen. Met hun opvallende blauwe shirtjes lopen ze met tientallen rond en brengen de gasten van vanmiddag naar hun plaats. Op hun shirtje staat het al: ‘Ik werk aan TALENT’. Het is de doelgroep, voor deze jongens en meisjes doen de professionals in het onderwijs en op de arbeidsmarkt. De inspiratie straalt eraf!

Door: Richard Derks



Rapport Onderwijsraad

BUSSEMAKER: “IK GA ER MEE AAN DE SLAG!”

Overheid, bedrijfsleven en onderwijsveld... Alle drie zijn ze vandaag in de gymzaal van het Calvin College aanwezig, stelt de presentator van vanmiddag tevreden vast. Ze zijn alle drie nodig om het thema van vandaag uit te diepen: hoe krijgen we een betere aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt? In dat kader presenteren we vandaag twee rapporten van de Onderwijsraad.



Jolanda Hogewind

House of Skills

Maar voor het zover is, bijten drie mensen het spits af. Eén voor een komen ze naar voren en doen hun verhaal. **Jolanda Hogewind**, de directeur van het Calvin College, laat een flitsend filmpje zien. Leerlingen van de school waar we vandaag te gast zijn stellen zich voor en laten zien wat ze doen. Zo hebben ze onder meer dit werkevent mee helpen organiseren. Hogewind: “Om ons in de gymzaal de ruimte te geven hebben er zelfs een gymles in de open lucht gehouden!” **Huib de Jong**, rector Hogeschool van Amsterdam, vertelt over de projecten en pilots op het gebied van onderwijs die momenteel lopen in de metropoolregio. Hij zegt: “Ik ben er ontzettend trots op dat we de ruimte hebben geschapen voor experimenten. We willen veel directer kunnen reageren wat er op de arbeidsmarkt gebeurt. Dat onderzoeken we met deze projecten.” **Maaïke Veenigen**, wethouder economie gemeente Amstelveen sluit af. Ze vertelt over het voortdurende belang van omscholing, en de wens van het bestuur om dat te faciliteren. Veenigen: “We zijn met alle betrokkenen rond de tafel gaan zitten en hebben het *House of Skills* opgezet.” Over dit *House of Skills* kunt u meer lezen bij de workshops!



Huib de Jong



Maaïke Veeningen

Rapport 'Vakmanschap voortdurend in beweging'

Ze komt regelrecht uit Den Haag waar ze het Advies 'Vakmanschap voortdurend in beweging' van de Onderwijsraad heeft aangeboden aan de Tweede Kamer. Henriëtte Maassen van den Brink, de voorzitter van de Onderwijsraad legt uit waar het in dit Advies om draait: "Een leven lang leren, hoe geven we dat vorm? We hebben dat onder meer opgevat als een onderzoek naar de aansluiting van het middelbaar beroepsonderwijs op de arbeidsmarkt. Onze drie aanbevelingen in het kort: versterk de regionale aanpak; stimuleer en ondersteun de eigen verantwoordelijkheid en als derde: zorg voor een persoonlijk 'leven lang leren'-scholingsbudget."



Henriëtte Maassen van den Brink

Jet Bussemaker reageert

Minister Jet Bussemaker neemt het rapport aan. Ze zegt: “Een gedegen analyse gevolgd door drie zeer heldere aanbevelingen, daar zijn we blij mee.” Voor Bussemaker ingaat op het rapport legt ze uit dat ze trots is op de kwaliteit van het Nederlandse onderwijssysteem. Maar, voegt ze daar aan toe: “Ondanks dat zijn er punten van zorg en aandacht. De aansluiting van onderwijs op de arbeidsmarkt baart me zorgen. Daar hebben we met het kabinet al flink op ingezet, en dat ziet de Onderwijsraad gelukkig ook.” Leren houdt niet op bij het verlaten van de school, zegt Bussemaker, en ze verwijst naar een ‘gelijke-kansen’-agenda die ze momenteel in de maak heeft. “En laten we daarbij vooral niet vergeten: onderwijs dient niet alleen economische doelen, het is ook een stimulering van persoonlijke ontwikkeling en daarmee een investering in de samenleving..”

Een leven lang leren, hoe geven we dat vorm?

Henriëtte Maassen van den Brink

Reactie op de aanbevelingen

Bussemaker geeft vervolgens een korte reactie op de drie aanbevelingen van de Onderwijsraad. Ze zegt: “De eerste aanbeveling, ruimte voor de regio, daar

ben ik het van harte mee eens. Het Regionaal Investeringsfonds haakt daar op aan. Gemeenten kunnen daarbij de regie nemen. Zo krijgen we meer slagkracht bij de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt.” Over de tweede aanbeveling zegt ze: “Daar is nog een flinke slag te maken. Dat kan echt beter. We zien veel mooie voorbeelden in de praktijk, het stimuleren van jongeren om banen te ontdekken die nu misschien nog niet eens bestaan. Korte stages kunnen daarbij helpen.” Over de derde aanbeveling zegt ze: “Ik ben het met de Raad eens dat het beter kan en beter moet. Er zijn lacunes en onvolkomenheden in het huidige beleid. We moeten bijvoorbeeld meer doen voor kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt. De scholingsaftrek die we nu hebben is niet echt effectief, met een nieuwe regeling met ‘vouchers’ kunnen we wellicht meer effect bereiken. Dat gaan we uitwerken, en daarbij voel ik me gesterkt door de Onderwijsraad.” Bussemaker rondt af: “Kortom, in hoofdlijnen zijn we het eens, nu moeten we ook concreet aan de slag. Naar een betere aansluiting, en naar het terugdringen van ongelijkheid in het onderwijs. Ik ga aan de slag en ik hoop dat wat hier in de regio wordt ontwikkeld een voorbeeld voor het hele onderwijsveld kan zijn. Ik wens jullie een inspirerende middag!”



Minister Bussemaker

Door: Richard Derks



Presentaties

FLIRTEN MET HET ONBEKENDE

Sympathieke brutaliteit als kracht van deze tijd, als het aan Gürkan Çelik ligt. Want als jong talent moet je leren samenwerken, en dan het liefst niet met iemand uit je eigen veilige kring, maar zoek het liever wat verder daarbuiten.

Dat het tijd is voor een nieuwe aanpak mag duidelijk zijn. Uit de resultaten van de Onderwijs en Arbeidsmarkt monitor, getoond in helder filmpje, komt naar voren dat het slagingspercentage van leerlingen met een lager opleidingsniveau significant lager is én dat ze vaker werkeloos raken (terwijl hogeropgeleiden juist van het banenaanbod profiteren!), en de structurele werkeloosheid toeneemt door een mismatch tussen vraag en aanbod. Bovendien blijkt dat migrantenjongeren tijdens hun loopbaan meer barrières tegenkomen en minder kansen krijgen dan autochtone jongeren.



Wim Groot

Perspectief

Het is de tweede keer dat de Onderwijs en Arbeidsmarkt monitor verschijnt, voortgekomen uit een samenwerking tussen de UvA, de Metropoolregio Amsterdam en Amsterdam Economic Board, en ook deze keer weer genoeg vragen opwerpt. Wat gebeurt er met de migrantenjongeren die van de radar verdwijnen? Wim Groot, hoogleraar Evidence Based Education aan de Universiteit Maastricht, voelt zich genoodzaakt hier wat langer bij stil te staan. Al is het maar vanwege omdat het sombere perspectief van deze jongeren direct om duidelijke antwoorden vraagt. Op welke manier kunnen we hun situatie verbeteren?



Gürkan Çelik

Eiland

Gürkan Çelik, die nauw samenwerkt met deze jongeren, ziet etniciteit juist als een bron van kracht. Het is vanuit deze kracht waarmee ze hun ondernemingen hebben opgezet in een metropool als Amsterdam. Maar tegelijkertijd ziet hij een probleem, omdat de mkb'ers met dezelfde etnische achtergrond vaak voor de veilige route kiezen en vanuit hun eigen kring opereren. Ze doen maar mondjesmaat zaken met Nederlandse ondernemers. En dat is zonde, meent Çelik, want een bedrijf voeren gaat net zo goed om netwerken. Niet op je eigen eiland blijven staan, maar om je heen kijken. 'Hoe kunnen we vanuit het bedrijfsleven ervoor zorgen dat die crossovers worden gemaakt?' Zelf ziet hij de grootste kans voor een aanpak van 'sympathieke brutaliteit'. Je wilt je doel bereiken, leiderschap tonen, maar tegelijk wordt er ook van je verwacht dat je samenwerkt. Al die verschillende aspecten van het ondernemerschap moet je zien samen te brengen, meent Çelik.

Zonder oordeel

Dat werkt natuurlijk net zo goed andersom. Dat blijkt als José Brenninkmeijer, operationeel directeur ManpowerGroup, zich op het podium aansluiten. Voor haar ligt de essentie van inclusief ondernemen in out of the box denken, zien wat iemand kan, in plaats van alleen maar naar het plaatje te kijken. 'Wat heeft iemand voor potentieel?' vraagt zij zich bij elke ontmoeting af. Het motto van het Calvin College wordt nog maar eens genoemd: 'Wie ben ik, wat kan ik, wat wil ik?'. Zonder oordeel kijken.



Beperking

Sommige mensen gaat dat gemakkelijk af. Zoals Renzo Deurlo, medeoprichter en eigenaar van GreenFox B.V., die naast Brenninkmeijer op het podium staat. Uit de praktijk weet hij hoe belangrijk het is potentie te zien in het individu. Door zijn ervaring die hij heeft opgedaan met medewerkers van de sociale werkplaats en het repeterende werk dat daar vaak wordt uitgevoerd, ziet hij iemand met autisme gelijk als een ideale kandidaat. 'Vroeger werkte je misschien bij je oom op de werkplaats,' verklaart hij, 'tegenwoordig krijg je gelijk een stempel op je voorhoofd gedrukt, dat is zonde.' Hij toont een foto van Maisano, een jongen met een gehoorsbeperking, die inmiddels dertig mensen leidt op een werkplaats voor garnalenpellers. Deurlo besluit: 'In beperking schuilt een kracht.'

Door: Renske Jonkman



Workshop

MEEDOEN IS BELANGRIJKER DAN WINNEN

Bij deze workshop zitten ongeveer 15 deelnemers in een kring. Dat schept meteen een ander gevoel, legt Joyce Oomen van ManpowerGroup uit: “Ik heb hele goeie herinneringen aan het kringgesprek van de kleuterschool van vroeger. Ik hoop dat het gezellig wordt, en laten we het vooral samen doen!”

Witboek ‘inclusiviteit’

Deze workshop gaat over ‘inclusiviteit’. ManpowerGroup heeft hier een ‘witboek’ met voorbeelden uit de praktijk over gepubliceerd. Dat is niet zo vreemd. Uit de monitor van de Onderwijsraad blijkt dat uitzendbureaus een belangrijke rol spelen bij het vinden van een baan, vooral bij werkzoekenden met een migrantenachtergrond of een afstand tot de arbeidsmarkt. Oomen legt het belang van ‘inclusiviteit’ daarbij uit: “Het gaat erom dat iedereen die een bijdrage wil leveren aan het arbeidsproces dat ook moet kunnen doen. Er zit heel veel arbeidskracht bij groepen waar je niet in eerste instantie aan denkt. Samen ongeveer één miljoen mensen!”

Mensen uit de praktijk

Oomen gaat verder: “We krijgen vandaag veel informatie van beleidsmakers en bestuurders. Maar het leek ons leerzaam om ook eens in gesprek te gaan met de mensen van de praktijk. Want het komt bij dit onderwerp, het aan het werk krijgen van talent, toch vooral aan op ‘handen uit de mouwen’”. Ze stelt

drie van die mensen aan ons voor. Mensen die ervaring hebben met het aan het werk zetten van –laten we het zo maar noemen– ‘lastige’ doelgroepen.

Voldoening

Dat zijn op de eerste plaats Michel Willems van Geruba Chocolate, op de tweede plaats evenementen- en kermisorganisator Frans Stuy en als derde Dennis Ender van ManpowerGroup, die veel ervaring heeft met de praktijk van arbeidsbemiddeling. In het bedrijf van Michel Willems werken veel mensen met een verstandelijke of lichamelijke beperking. “Bijvoorbeeld bij het inpakken. Repeterend werk, voorspelbaar werk. Dat vinden ze fijn en leuk, en het geeft veel voldoening. Veel van dit soort banen zijn de laatste tijd verloren gegaan. Wij zijn heel blij dat we dit nog kunnen aanbieden.”

Doctorandus van de straat

Frans Stuy is druk aan de slag met het opzetten van het Amsterdamse Stadspodium. Hij steekt meteen van wal: “Ik doe dit werk al 20 jaar. Werken met probleemjongeren. Ik pak de boefjes eruit en laat ze werken. En kijk nu, nu zijn ze getrouwd en zijn ze goed bezig. Ik begrijp die jongeren, ik ben zelf ook in een woonwagen geboren, ik ben een ‘doctorandus van de straat’. Ik geloof nog steeds in wat Job Cohen ooit zei: verbinding.” Met zijn Stadspodium zet Stuy binnenkort zo’n 200 kansarme jongeren aan het werk.

Onbekend, onbemind?

Iemand uit het publiek geeft een kritische reactie op de presentaties van de drie mannen uit de praktijk. “Er gaat hier een wereld voor me open. Ik heb een bedrijf van 600 man, waarom weet ik dit niet? Wordt hier wel voldoende goeie marketing omheen gebouwd? Ik heb het nog nooit in de hoek van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt gezocht. Mijn advies: licht ook de CEO’s hierover in. Niet alleen de HR-manager.”

Wil u ook aan de slag met inclusiviteit? Neem dan contact op met Dirco Dekker of Dennis Ender van ManpowerGroup. Ze kunnen u ook helpen aan een exemplaar van het witboek ‘Meedoen is belangrijker dan winnen’.

Door: Richard Derks



Workshop

HOUSE OF SKILLS

In het kleine theatertje zitten ongeveer 40 mensen op de publieke tribune. Ze kijken uit op een bankje. Daar zitten Annelies Spork (senior adviseur arbeidsmarkt gemeente Amsterdam) en onderzoeker Jos Sanders (TNO). Moderator Menno van der Veen (Tertium) stelt ze aan ons voor. Ze praten met de zaal over het recent opgezette House of Skills.

Flipovers met vragen

Links en rechts van het podium staan twee flipovers. Daarop staan de twee vragen. “Welk probleem moet House of Skills oplossen?” en “wat moet het écht bieden?” Voor we aan die vragen toekomen krijgen we eerst te horen wat het nieuwe initiatief House of Skills precies inhoudt. Daar is een overzichtelijk filmpje over gemaakt, dat vandaag zijn première beleeft.

Lab voor werk van de toekomst

“Het House of Skills is een lab. Een lab om programma’s te ontwikkelen rond een leven lang leren. In het House of Skills leggen we met de kennis van vandaag de basis voor het werk van de toekomst.” En dat is geen overdreven luxe, zo blijkt uit de presentaties en de reacties uit de zaal. De arbeidsmarkt verandert in hoog tempo. Mensen werken in kortere dienstverbanden en moeten vaker switchen. En de banen van nu, daar zijn veel mensen niet meer voor opgeleid. Dat treft vooral de middelbaar opgeleide beroepsbevolking.

Regionale aanpak

Hoe pakken we dat op een creatieve manier aan? De huidige (landelijke) organisatie van omscholen, bijscholen en 'opscholen' voldoet niet meer. Het is tijd voor een innovatieve regionale aanpak: het House of Skills. In dit samenwerkingsverband hebben een aantal grote 'spelers' in de metropoolregio Amsterdam elkaar gevonden. Overheden, bedrijfsleven, vakbonden, kennisinstellingen en onderwijsinstellingen. Jos Sanders legt uit: "Het House of Skills moet richting geven, ruimte geven –ook in budget en tijd– en ruggensteun geven."

Actief worden

In de workshop krijgen we een aantal filmpjes te zien en een deelnemer aan het *House of Skills* vertelt over 1 van de pilots. Voor moderator Menno van der Veen is de workshop geslaagd als de aanwezigen geïnformeerd worden, enthousiast worden en actief worden: "Wat gaat u morgen doen?". De vele reacties uit de zaal zorgen ervoor dat we niet meer toekomen aan de twee vragen op de flipovers, al is dat geen ramp: het hoe-en-waarom van het House of Skills is voldoende duidelijk geworden. Wil u meer weten? Stuur dan een mailtje naar Houseofskills@amsterdam.nl

Door: Richard Derks

