

Opdracht kwartiermaker Human Capital Agenda Bloeiende Sierteeltregio – versie 28 aug

Aanvragende partijen: Greenport Duin- en Bollenstreek en Greenport Regio Boskoop

Overige leden kernteam voor begeleiding kwartiermakersfase: gemeenten in de Duin- en Bollenstreek, Gemeente Alphen aan den Rijn, Holland Rijnland, Arbeidsmarktregio Holland Rijnland, Economic Board Duin- en Bollenstreek. Advisering via programmateam Economic Board Zuid Holland.

Contactpersoon: Teun Biemond en Maarten Prins

Aanleiding:

Wie met een roze bril naar onze regio kijkt, ziet prachtige bloemenvelden met een grote aantrekkingskracht en een sierteeltcluster (bomen-, bollen- en bloementeelt) dat zeer belangrijk is voor de regionale economie en brede welvaart. Wie die bril afzet, ziet hoe kwetsbaar onze regio en de sierteeltsector is. De afhankelijkheid van arbeidsmigratie, de duurzaamheidsopgave en impact op de omgeving (water, grond) vragen om nieuwe manieren van bedrijfsvoering en dus ook om andere kennis- en vaardigheden om deze omslag naar een toekomstbestendige sierteeltsector succesvol te maken. De maatschappelijke impact van deze sector is nu te groot om levensvatbaar te blijven in de toekomst. Door in te zetten op human capital, maken we het arbeidsmodel van deze sector minder kwetsbaar. Gelukkig heeft de sector toegang tot een uniek ecosysteem van onderwijs- en kennisinstellingen en bevinden zich in de regio innovatieve ondernemers op het terrein van uitgangsmateriaal, veredeling, vermeerdering, verwerking, handel, logistiek en recreatie. Door de verbinding te leggen over sectoren en onderzoeksdomeinen heen, bijvoorbeeld de hightech en het bioscience cluster werken we aan oplossingen voor de belangrijkste uitdagingen van de sierteeltsector: leefbaarheid & gezondheid, een kwetsbaar arbeidsmodel, ondermijning en de energievraag en druk op watersysteem en bodem. Deze ambitie is nader uitgewerkt in de Regio Deal aanvraag voor de Sierteeltregio, tevens onderdeel van de Regionale Investeringsagenda van Holland Rijnland.

Korte beschrijving van opdracht

De samenwerkende partijen willen alvast stappen zetten op het Human Capital vraagstuk van de sierteeltregio. Een sector in transitie vraagt om andere kennis en vaardigheden van huidig en toekomstig personeel, en dus om passende om- en bijscholingstrajecten. Hier ligt dan ook het zwaartepunt voor de kwartiermaker. Daarnaast liggen er kansen om via de infrastructuur van de arbeidsmarktregio (inclusief het WSP Brancheteam Groen) meer mensen toe te leiden naar functies binnen de sierteeltsector, onder andere via goede oriëntatieprogramma's, extra begeleiding voor mensen die dit nodig hebben en door het genereren van meer bekendheid over de loopbaanmogelijkheden. Deze opgaven passen binnen de reguliere financiering van gemeenten. De regionale inzet kan wel als co-financiering meegenomen worden in de uitwerking van deze opdracht. Ook het organiseren van intensieve interactie tussen onderwijs en bedrijfsleven is van belang: het zorgt voor een betere aansluiting van de opleidingsprogramma's op de beroepspraktijk en brengt ondernemers in contact met nieuw talent voor de sector. Tenslotte is het belangrijk te verkennen wat de mogelijkheden zijn om werk anders te organiseren, bijvoorbeeld via digitalisering van werkprocessen of juist door als werkgevers aanpassingen in de bedrijfsvoering en de takenpakketten te maken, of expertise gezamenlijk in te huren. Dit vraagt om bijscholing van het zittende personeel. De opdracht aan de kwartiermaker is om bovenstaande samen met het kernteam uit te werken tot

een gedragen projectplan dat als basis dient voor het sluiten van een deelakkoord onder de vlag van de [Human Capital Agenda Zuid-Holland](#).

De opdracht aan de kwartiermaker bestaat uit de volgende stappen:

Stap 1: Breng het startpunt van de Human Capital Agenda voor de sierteeltsector in kaart: koppel het arbeidsmarkt vraagstuk aan de verduurzamingsopgave, de demografische ontwikkelingen van de regio en de technologische ontwikkelingen binnen de sector. Welke kennis en welke vaardigheden zijn nodig voor een toekomstbestendige sierteeltregio? Verschillende informatiebronnen over de ontwikkelingen in de sierteelt en relevante partijen met de juiste expertise zijn hiervoor in beeld.

Stap 2: Bespreek de uitkomsten met het triple helix netwerk van de Greenportorganisaties en de organisaties in het hierboven genoemde kernteam. Uitgaande van het antwoord in stap 1: in hoeverre is er al instroom van mensen met de beoogde kennis, waar schort het aan, wat is er nodig om het 'gat' te dichten? Vul gezamenlijk de matrix van de Human Capital Aanpak met huidige activiteiten en ambities (zie bijlage 1) verder aan. Destilleer vanuit dit totaaloverzicht de activiteiten die een bijdrage leveren aan de doelstellingen van de Human Capital Agenda (HCA) van de EBZ. Gebruik hiervoor de tabel in bijlage 2 en breng zo in kaart wat de huidige en de gewenste situatie is aan de hand van de zeven actielijnen van de HCA. Dit zijn de activiteiten die subsidiabel zijn bij het sluiten van een deelakkoord.

Stap 3: Vertaal de output van stap 1 en 2 naar een projectplan dat als basis dient voor het sluiten van een deelakkoord onder de vlag van de Human Capital Agenda van de EBZ. Benut hierbij de reeds geïnventariseerde ambities en ideeën en werk samen met de Greenportpartners (bedrijfsleven, onderwijsinstellingen, onderzoek en overheid) aanvullende proposities uit. Leg hierbij de connectie met de infrastructuur van de arbeidsmarktregio. Zorg voor de beoogde cofinanciering (75% van het totaal). Stel een begroting op waar de inzet van alle partners in kind of in cash in wordt meegenomen. Zorg voor een goede communicatieparagraaf. De uiterste einddatum van een deelakkoord is 31 december 2027.

Stap 4: Begeleid samen met het kernteam de agendering van het plan op de besluitvormende tafels van de Taskforce Human Capital van de EBZ, de commissie Economie van Holland Rijnland, de bestuursvergaderingen van de Greenport Duin- en Bollenstreek en de Greenport Boskoop en eventuele aanvullende partners (Economic Boards, Bestuurlijk overleg Werk & Onderwijs van de arbeidsmarktregio).

Totaal verwacht projectenbudget

€50.000 voor de fase van de kwartiermaker

Looptijd van de kwartiermakersfase

1 oktober 2024 tot en met februari 2025

Profiel van de kwartiermaker

- Aantoonbare ervaring in het oppakken van Human Capital-/arbeidsmarkt vraagstukken in een netwerksamenwerking: oog voor verschillende invalshoeken en belangen van de betrokken partijen en de vaardigheden om die bij elkaar te brengen in een gedragen projectplan.
- Voortgangs- en resultaatgericht
- Een verbinden: sterke communicatieve vaardigheden, in woord en geschrift
- Kennis van (de uitdagingen) van de sierteeltsector, triple helix samenwerking en mogelijke financieringsvormen is een pré
- Beschikt over een netwerk van ondernemers in de sector is een pré

Bijlage 1: Eerste inventarisatie Human Capital Aanpak Bloeiende Sierteeltregio

De tabel bevat verschillende projectvormen: bestaande initiatieven, aanknopingspunten om bij aan te sluiten en ideeën.

Talent aantrekken	Onderwijs & Arbeidsmarkt	Slim & Inclusief
<p><u>Loopbaanoriëntatie po/vo</u></p> <p>Beroepspresentaties vanuit OADB</p> <p>Directeur voor een Dag, Vier de Lente: jongeren interesseren voor de streek</p> <p>Doorstart Green Unplugged</p> <p>Vooropleiding PRO VSO</p> <p>Doorontwikkeling Heroes in Green</p> <p>Stage en bijbanenfestival Alphen aan den Rijn</p> <p>Techniek Tastbaar Groene Hart Leerpark</p> <p>MBO voorlichtingenmarkt Hooglandse kerk Leiden</p> <p>Week van het werk in Alphen aan den Rijn</p> <p>LTO Jongerendag</p> <p>Beroepenfeest “VMBO on stage”</p>	<p><u>Interactie onderwijs & bedrijfsleven</u></p> <p>Tuinbouwbattle (Greenport), samenwerking met HAS Den Bosch (fieldlab, stagiaires)</p> <p>Verbinden opleiding Groene Logistiek aan HUB Transport en Logistiek</p> <p>Opleiding Groene Logistiek koppelen aan Pro-scholen</p> <p>Opleiding Mechatronica aantrekken voor de Greenport</p> <p>BBL-routes groen/hovenier versterken en vergroten</p> <p>Onderwijsinfrastructuur onderzoeken en bijstellen – naar een duidelijk en passend cluster aan groen opleidingen</p>	<p><u>Open en strategisch HR beleid</u></p> <p>Inzet op bevorderen vitaliteit o.a. via Talentboom</p> <p>Aandacht voor belastbaarheid en verlichten werkdruk o.a. via Talentboom</p> <p>Aandacht voor arbeidsvoorwaarden, werktijden en roosters in samenwerking met werkgeverscommissie BVPZB</p> <p>Meer inzet op employer branding</p>

<p><u>Loopbaanoriëntatie zij-instromers</u></p> <p>FUTURE Bollenstreek: programma over ondernemerschap en mentale wendbaarheid voor jonge ondernemers</p> <p>Bollenstreek in Bedrijf: open dagen</p> <p>Inzet op statushouders</p> <p>Doorontwikkeling Boskoop Werkt</p> <p>Trajecten Talentboom promoten</p>	<p><u>LLO trajecten voor om- en bijscholing</u></p> <p>Modulair onderwijs bevorderen op bedrijven met instructeur vanuit het bedrijf (nieuw onderwijsmodel Boskoop)</p> <p>Ondernemerstrajecten voor jonge ondernemers i.s.m. KAVB Jong en Bollenjongens</p> <p>Praktijkroutes vergroten en uitbreiden (praktijkverklaringen op meerdere niveaus)</p> <p>Trainingsaanbod ontwikkelen op het gebied van water, ecologie en bodem</p> <p>Trainingsaanbod ontwikkelen op het gebied van werk anders organiseren, digitalisering en robotisering.</p>	<p><u>Werk anders organiseren</u></p> <p>Trainingsaanbod voor werk anders organiseren</p> <p>Stimuleren van een andere functiemix en hybride banen</p> <p>Verkenning Robohouse voorzetten (o.a. met demodag voor bedrijven)</p> <p>Expertise of gespecialiseerde krachten gezamenlijk inhuren</p> <p>Efficiënter maken van jaarrond werk</p> <p>Eentonig werk uitdagend maken</p>
<p><u>Internationaal talent</u></p> <p>Programma's die goede randvoorwaarden voor arbeidsmigratie faciliteren</p>	<p><u>Praktijk/leeromgevingen, fieldlabs en campussen</u></p> <p>Greencampus in combinatie met Demovelden/Fieldlab</p> <p>Samenwerking innovatiehotspots: Unmanned Valley, NL Space campus en Leiden Bioscience Park</p> <p>Doorontwikkeling Greenport Boskoop Academy (o.a. voor nieuw en huidig personeel)</p> <p>Koppelkansen Energietransitiehuis Oppakken vraagstukken duurzaamheid, energietransitie en circulariteit (o.a. plastics, potgrond, bodem en water)</p>	<p><u>Digitalisering en automatisering</u></p> <p>Innovatieproject Unmanned Valley en bedrijfsleven om ziekten en plagen eerder te onderkennen</p> <p>Toepassingsmogelijkheden AI in werkprocessen en seizoenswerk</p> <p>Trainingsaanbod voor digitalisering en automatisering</p>

Toelichting pijlers Human Capital Aanpak Holland Rijnland:

Talent aantrekken:

- Loopbaanoriëntatie voor basis- en voortgezet onderwijs; initiatieven die leerlingen enthousiast maken over het werken in sectoren met veel vraag naar personeel bijvoorbeeld de techniek, ICT of in de Greenport.
- Loopbaanoriëntatie voor volwassenen: advisering en introductieprogramma's wanneer iemand een baan zoekt, werk dreigt te verliezen of een carrièreswitch wil maken
- Internationaal Talent: een aantal sectoren is specifiek op zoek naar internationaal talent, bijvoorbeeld in de Life Science & Health sector en in de kennisintensieve maakindustrie.

Onderwijs & Arbeidsmarkt:

- Interactie onderwijs en bedrijfsleven via stages, afstudeeropdrachten en (toegepast) onderzoek; programma's binnen bijvoorbeeld de Centra voor Innovatief Vakmanschap en lectoraten om studenten al tijdens hun opleiding de juiste kennis en vaardigheden bij te brengen door intensieve samenwerking met het bedrijfsleven. En het bedrijfsleven kennis te laten maken met jong talent en hun frisse blik.
- Leven Lang Ontwikkeltrajecten (LLO): om- en bijscholingstrajecten voor werkenden en zij-instromers zodat zij de mogelijkheid krijgen om hun baan te behouden of een overstap kunnen maken naar de Greenportsector.
- Praktijkomgevingen, fieldlabs en campussen: leeromgevingen die als middel kunnen worden ingezet om de interactie tussen onderwijs, bedrijfsleven en onderzoek te faciliteren. Denk hierbij aan open innovatieomgevingen waar faciliteiten en apparatuur beschikbaar zijn om technieken en technologieën te demonstreren, te testen en er mee te leren werken.

Slim en Inclusief:

- Open en strategisch HR beleid: activiteiten gericht op aantrekkelijk werkgeverschap, het stimuleren van inclusiviteit en diversiteit, gezamenlijke werving van talent door trainee- en onboardingprogramma's of het delen van experts die in meerdere bedrijven werkzaam zijn. Vooral voor sectoren met een grote mate van geheimhouding is dit een flinke uitdaging.
- Werk anders organiseren (jobcarving); projecten waarbij gekeken wordt of een functie niet op een andere manier ingevuld kan worden. Bijvoorbeeld door het opdelen van activiteiten binnen een baan die door een expert worden gedaan, en activiteiten die door iemand in opleiding kunnen worden uitgevoerd. Dit ontlast vakkrachten en biedt mogelijkheden voor nieuwe instroom van mensen.
- Digitalisering en automatisering van productieprocessen; een deel van de oplossing van het oplossen van het personeelstekort ligt ook in verdere automatisering en robotisering van productieprocessen zodat er minder menskracht nodig is. Ook hier van geldt dat er diverse programma's zijn om bedrijven hierin te ondersteunen, maar die wellicht beter gekoppeld kunnen worden aan de behoefte in de regio.

Bijlage 2: Matrix deelakkoord EBZ (leeg)

HCA-PZH-Actielijn	Huidige situatie	Gewenste situatie
1. Binnen bedrijven: Leven Lang Ontwikkelen		
2. Tussen bedrijven: transitie over regio- en sectorgrenzen heen		
3. Naar bedrijven vanuit het binnenland: benutten onbenut potentieel		
4. Naar bedrijven vanuit buitenland: aantrekken en behouden mbo 3+ internationaal talent		
5. Meer mensen naar techniek		
6. Meer inclusiviteit		
7. Aanpassing landelijke wet- en regelgeving		