

Statenmededeling

Onderwerp

'Connecting and staying connected'

Een verkenning naar een Brabantse talentenagenda 2025

Datum

24 september 2019

Documentnummer

GS: 45726861

PS: 4584176

Aan Provinciale Staten van Noord-Brabant,

Kennisnemen van

Verkenning naar het behoud van hoogopgeleid talent voor Brabant ([MIPP](#))

Aanleiding

Op 21 april 2017 hebben uw Staten bij motie ons college opgedragen om:

- Een 'Toekomstige Talenten' Agenda van Brabant 2025 op te stellen;
- Hierover bij de behandeling van de begroting van 2018 met voorstellen naar PS te komen.

Ons college heeft toegezegd [deze motie](#) op te pakken.

In de bovengenoemde motie wordt verwezen naar een analyse waarin trainees aan Brabantse jongeren hebben gevraagd wat hen bezighoudt¹. Uit deze analyse blijkt dat vooral vwo-scholieren zich voor hun toekomst buiten Brabant oriënteren. Tevens geeft de analyse inzicht hoe deze jongeren tegen het Brabantse vestigingsklimaat aankijken.

Met de [memo 'Korte termijnacties inzake Talent in Brabant \(januari 2019\)](#) heeft de gedeputeerde Economie en Internationalisering Provinciale Staten geïnformeerd over het proces en over de invulling van enkele korte termijnacties.

Gezien het feit dat het thema 'Talentontwikkeling' één van de belangrijkste thema's binnen het [bestuursakkoord 2019-2023](#) is én een aparte motie ingediend is voor het opstellen van een talentenagenda (opgenomen als MIPP-project), wordt u middels deze statenmededeling op de hoogte gesteld van de uitkomst van de brede verkenning.

¹ [Perspectiefnota 2017](#), bouwsteen V

Voor een goede inrichting van de talentenagenda 2025 is het van belang duidelijk inzicht te krijgen in de beweegreden/ keuzes van hoogopgeleid talent tijdens hun proces naar de arbeidsmarkt. Hiertoe is een brede verkenning uitgevoerd; er hebben gesprekken met verschillende stakeholders vanuit triple-helix plaatsgevonden, er is onderzoek gedaan naar de klantreis van hoogopgeleid talent tijdens en ná afstuderen. Ook is er uitgebreid gesproken met de doelgroep zelf 'het hoogopgeleide talent', in de vorm van een klankbordgroep.

Het uiteindelijke doel is zorgdragen voor één van de randvoorwaarden voor economische ontwikkeling, namelijk balans aanbrengen in de vraag naar en aanbod van arbeid. Binnen de talentenagenda (onderdeel van het actieplan arbeidsmarkt) zijn acties opgenomen voor het behoud van hoogopgeleid talent voor de Brabantse arbeidsmarkt.

De Talentenagenda 2025 wordt, naast de actieagenda hoger onderwijs, onderdeel van de provinciale actieplan arbeidsmarkt. Omdat het 'behoud van hoogopgeleiden' ook andere beleidsterreinen zoals verblijfsklimaat, bereikbaarheid en huisvesting raakt, vraagt de uitvoering een integrale aanpak. Binnen het bestuursakkoord 2019-2023 zijn hiervoor al eerste maatregelen opgenomen, zoals het inzetten op het versterken van het 'blijfklimaat' binnen het programma 'Hoge kwaliteit van leven', 'Bravo' uit te bouwen tot een OV-systeem waarmee elk dorp en elke stad in Brabant op de slimste en beste manier te bereizen zijn binnen het programma 'Optimale mobiliteit' en vraaggerichte en flexibele woningbouwprogramma's te realiseren binnen het programma 'Hoogwaardige kwaliteit van de omgeving'.

Deze statenmededeling geeft inzicht in de resultaten/ bevindingen van een brede verkenning, die in de eerste helft van 2019 heeft plaatsgevonden, met hieraan gekoppeld een viertal aanbevelingen. De volledig uitgewerkte verkenning is als bijlage opgenomen.

Bevoegdheid

Kennisnemen van de verkenning rond behoud van hoog opgeleid talent voor Brabant vanuit uw controlerende rol.

Datum

24 september 2019

Documentnummer

GS: 45726861

PS: 4584176

Kernboodschap

1. Hoogopgeleiden zijn belangrijk voor de Brabantse samenleving.

De huidige en toekomstige ontwikkelingen als vergrijzing, ontgroening, braindrain van jong talent en de oplopende personeelstekorten binnen de verschillende sectoren zorgen nu en in de toekomst voor een stagnatie in het groeipotentieel van de Brabantse economie. Dit vraagt per direct om extra investeringen in een goede afstemming tussen het onderwijs en het bedrijfsleven, zodat we zorgen voor goed opgeleid en gekwalificeerd personeel, waar vraag naar is. Door uitvoering te geven aan de in het actieplan arbeidsmarkt (onderdeel Talentenagenda 2025) geformuleerde acties, dragen we bij aan een oplossing voor de grote tekorten aan hoogopgeleid talent in Brabant.

Datum

24 september 2019

Documentnummer

GS: 45726861

PS: 4584176

2. De problematiek rondom de braindrain van hoog opgeleid talent is urgent en vraagt een adequate integrale aanpak.

De cijfers leren ons dat (gemeten over de afgelopen 10 jaar) bijna 31 duizend hoogopgeleiden op 16-jarige leeftijd in Noord-Brabant woonden, maar 3 jaar na afstuderen niet meer (braindrain). Daartegenover staat de komst naar Noord-Brabant van bijna 20 duizend hoopopgeleiden die op 16-jarige leeftijd nog niet in de provincie Noord-Brabant woonden (braingain). Overall betekent dat dus een negatief migratiesaldo van bijna 11 duizend hbo- en wo-afgestudeerden. Daarbij gaat het om ruim 2.200 hbo-ers en ruim 8.700 wo-ers. Gezien het feit dat de belangrijkste factoren voor het behoud van hoogopgeleid talent 'Opleiding & werkveldoriëntatie', 'Carrière & werk', 'Kwaliteit van leven' en 'branding' zijn, vraagt de problematiek van braindrain een adequate integrale aanpak vanuit verschillende beleidsterreinen. Voor de talentenagenda 2025 zal in nauwe afstemming met de andere beleidsterreinen, waaronder ruimtelijke ordening, cultuur en mobiliteit acties worden geformuleerd en uitgevoerd.

3. Het MIPP-project draagt bij aan provinciale ambities en doelstellingen en het maatschappelijk effect is groot van talentbehoud.

Brabant moet voor behoud van welvaart en welzijn in staat zijn om snel en adequaat in te kunnen spelen op nieuwe omstandigheden. Technologische veranderingen, schaarste, vergrijzing, ontgroening en de braindrain vragen om een optimale talentbenutting van leerlingen/ studenten en werknemers.

4. De eerste verkenning heeft ons goede inzichten gegeven voor de noodzakelijke vervolgstappen en de belevingen van de talenten in hun 'oriëntatie- en beslisreis' over werken en wonen.

De verkennende activiteiten, zoals die in de 1^e helft van 2019, zijn uitgevoerd hebben belangrijke uitkomsten opgeleverd. Niet alleen wordt het belang van het aantrekken en behoud van hoogopgeleid talent breed onderschreven, maar ook hebben de vele gesprekken en sessies met bedrijven, hogeronderwijsinstellingen, overheden en het talent zelf uiterst waardevolle inzichten opgeleverd voor vervolgstappen. Deze zijn gebundeld in bijgevoegde rapportage en vertaald naar een aantal aanbevelingen, die als het ware de hoofdlijnen vormen van een Brabantse Talentenagenda 2025.

Voor de volledigheid worden hieronder de bevindingen en aanbevelingen weergegeven. In bijgevoegde rapportage wordt een uitgebreidere toelichting gegeven.

Bevindingen

- 1. Partijen onderschrijven het belang van het behoud van hoogopgeleid talent en ze verwelkomen de verkenning van een agenda.*

Echter wat het exacte probleem of de urgentie is kan moeilijk geduid worden. Dit heeft vooral te maken met het gebrek aan of een fragmentatie van de inzichten rondom hoogopgeleid talent.

- 2. Een aanpak gericht op behoud van talent mag niet geïsoleerd benaderd worden.*

Het onderwerp is onlosmakelijk verbonden aan het thema van het aantrekken van (buitenlands) talent. Ook is de koppeling met het mbo nodig. Dit zijn communicerende vaten als je hier beleid op gaat voeren.

- 3. Een doorslaggevende factor in de keuzes van hoogopgeleiden is of er voldoende (zichtbare of gerichte) vraag is bij werkgevers in Brabant*

Oftewel of er voldoende perspectief is op werk dat aansluit op hun opleiding (people follow jobs). Dat bepaalt of mensen wegtrekken of blijven (dan wel komen).

- 4. Studenten hebben een zeer beperkt beeld van de (regionale) arbeidsmarkt en hun kansen*

De studenten en pas afgestudeerden zeggen zich beperkt te voelen in het zoekproces naar geschikte functies en werkgevers. Zowel vacatures als het regionale bedrijfsleven zijn in hun beleving onvoldoende zichtbaar, ze hebben geen scherp beeld van wat de carrièremogelijkheden zijn bij lokale (potentiële) werkgevers.

Datum

24 september 2019

Documentnummer

GS: 45726861

PS: 4584176

5. *Een essentieel mechanisme is de wisselwerking tussen hogeronderwijsinstellingen, het werkveld en de hoogopgeleiden zelf*

Het draait om verbindingen realiseren en uitbouwen tot intensieve relaties. Het mkb is vaak maar beperkt zichtbaar als samenwerkingspartner voor het onderwijs of als potentiële werkgever voor hoogopgeleiden.

Datum

24 september 2019

Documentnummer

GS: 45726861

PS: 4584176

6. *Er zijn verschillen tussen wo en hbo inzake praktijkgericht onderwijs*

Vergeleken bij het wo is het hbo in het algemeen sterker gericht op de arbeidsmarkt en samenwerking met het werkveld.

7. *Vergroten van de zichtbaarheid van het mkb en een betere aansluiting van het mkb bij studenten en hogeronderwijsinstellingen is een ander belangrijk aandachtspunt.*

MKB'ers hebben behoefte aan constructies die dit stimuleren.

8. *In het kader van 'onbekend maakt onbemind' komen de onderwerpen branding en vermarkten voortdurende in de verkenning terug.*

'We' zouden niet goed in staat zijn over te brengen waarom je in Brabant moet zijn, aldus diverse gesprekspartners.

9. *Het domein 'kwaliteit van leven' wordt beschouwd als een belangrijk aandachtsgebied.*

Wil je hoogopgeleiden behouden als ze hier (komen) werken, dan moet de omgeving aantrekkelijk en toegankelijk genoeg zijn (en blijven).

Aanbevelingen:

De uitkomsten van de verkenning hebben we vertaald naar vier samenhangende aanbevelingen die tegelijkertijd de hoofdlijnen of contouren vormen van de Talentenagenda (welke als onderdeel van het actieplan arbeidsmarkt wordt meegenomen) . Met deze aanbevelingen richten we ons niet zozeer tot één specifieke partij maar eerder tot het collectief van relevante partijen die bij het eventueel oppakken van die aanbevelingen een rol kunnen of horen te spelen. Hieronder worden de vier aanbevelingen kort toegelicht. De rijke opbrengst van de consultatieronde en werksessies omvat vele reacties, ideeën en suggesties voor mogelijke vervolgacties aansluitend bij de aanbevelingen. Deze eerste reacties, ideeën en suggesties hebben we als bijlage opgenomen. Samen met het veld, en met inachtneming van ieders rol en verantwoordelijkheid, zal de wenselijkheid en haalbaarheid nog nader bepaald moeten worden om als basis te kunnen dienen voor concrete acties.

De provincie Noord-Brabant zal ook de eigen rol(len) nader moeten bepalen, waarbij te denken valt aan:

- **Signaleren en agenderen**, door kennis en informatie over hoog opgeleid talent bijeen te brengen en te ontsluiten, en de strategische en beleidsimplicaties ervan breed bespreekbaar te maken;
- **Aanjagen en initiatief nemen**, door (tijdelijk) het voortouw te nemen bij het oppakken van concrete acties;
- **Verbinden en coördineren**, door de relevante partijen bijeen te brengen, te laten samenwerken en het proces mee te helpen vormgeven en begeleiden;
- **Experimenteren en vernieuwen**, door ruimte te creëren voor experimenten, proeftuinen, living labs en collectieve arrangementen;
- **Faciliteren**, door relevante projecten en initiatieven van partners op enigerlei wijze te ondersteunen. Daarbij kan het zeker ook gaan om het intensiveren of opschalen van bewezen initiatieven.

Datum

24 september 2019

Documentnummer

GS: 45726861

PS: 4584176

1. *Zet in op versterking van de connecties tussen talent, werkveld en hogeronderwijsinstellingen.*

In de gesprekken kwam prominent naar voren dat het behoud van hoogopgeleid talent (en het aantrekken ervan) vooral draait om het opbouwen en bestendigen van verbindingen tussen de hoogopgeleiden, hogeronderwijsinstellingen en het werkveld. Zonder die verbindingen komt het behouden van talent eerder neer op toevalstreffers. *'Connecting and staying connected'* zal steeds bepalender worden voor de succesvolle toekomst van onder meer bedrijven, hogeronderwijsinstellingen en volledige ecosystemen.

- a. Zet in op het nog beter leren kennen en binden van de talenten door hogeronderwijsinstellingen.
- b. Versterk de verbinding van jonge hoogopgeleiden en hogeronderwijsinstellingen met het werkveld door het bevorderen van praktijkgericht onderwijs en samenwerkingsprojecten.
- c. Zorg voor een betere benutting van het samenwerkingspotentieel van hogeronderwijsinstellingen onderling, zowel horizontaal (hbo-hbo en wo-wo) als verticaal (hbo-wo)
- d. Zet in op een betere voorbereiding en begeleiding van hoogopgeleiden in hun reis naar de Brabantse arbeidsmarkt.

2. *Vergroot de zichtbaarheid en het organiserend vermogen van het MKB*

Het mkb is voor veel studenten of recent afgestudeerden in Noord-Brabant niet de meest vanzelfsprekende richting als zij de eerste stappen op de arbeidsmarkt gaan zetten. Dit heeft grotendeels met onbekendheid te maken en het gebrek aan inzicht in de mogelijkheden die het Brabantse mkb deze talenten kan bieden.

3. *Zet Brabant nog sterker neer als een aantrekkelijke en uitdagende omgeving voor hoog opgeleid talent om te werken en leven en studeren*

Bij deze aanbeveling gaat het vooral om het (nog beter) uitdragen van het beeld dat Brabant volop perspectieven biedt aan hoog opgeleide talenten op het gebied van werk en carrière, maar ook dat van wonen, leven en recreëren.

Datum

24 september 2019

Documentnummer

GS: 45726861

PS: 4584176

4. *Zorg voor een brede beleidsmatige inbedding van 'hoog opgeleid talent'*

Het belang van behoud van hoogopgeleiden (maar ook het aantrekken ervan) staat buiten kijf en vraagt om een goede inbedding in de beleidsprocessen van de provincie en regio's.

- a. Verbind de talentenagenda 2025 en de daaruit voortkomende acties nadrukkelijk met andere beleidsagenda's en programma's.
- b. Baseer het beleid voor behoud van talent op een gedegen kennisbasis en werk evidence-based
- c. Koester/ handhaaf de ingezette participatieve aanpak van de quadrupel-helix (talenten, hogeronderwijsinstellingen, bedrijfsleven en overheden).

Consequenties

Met de voorliggende aanpak wordt de actuele problematiek rondom het behouden van de hoogopgeleiden in Noord-Brabant adequaat en met urgentie geadresseerd.

Europese en internationale zaken

n.v.t.

Communicatie

Er vindt rondom de verkenning géén actieve communicatie plaats, anders dan plaatsing in de openbare besluitenlijst. Actieve communicatie volgt in aanloop naar het actieplan Arbeidsmarkt.

Vervolg

De geformuleerde aanbevelingen met acties zullen worden verwerkt in het 'actieplan Arbeidsmarkt' (waarvan de talentenagenda 2025 onderdeel uitmaakt), dat in het kader van het nieuwe bestuursakkoord dit najaar wordt opgesteld.

Bijlagen

Rapportage 'Connecting and staying connected', *een verkenning naar een Brabantse talentenagenda 2025*.

Datum

24 september 2019

Documentnummer

GS: 45726861

PS: 4584176

Gedeputeerde Staten van Noord-Brabant,

de voorzitter,

de secretaris,

prof. dr. W.B.H.J. van de Donk

drs. M.J.A. van Bijnen MBA

Programmamanager: de heer J.W. Stad
jwstad@brabant.nl.

Opdrachtnemer: mevrouw M. van Rooij, mvrooij@brabant.nl.