

Economische Verkenning Rotterdam

2011

Dit komt vermoedelijk omdat de sterk aanwezige publieke dienstverlening in Den Haag deels compenseert voor de minder sterk aanwezige geavanceerde producentendiensten. Beide vormen van dienstverlening leveren aan de onderkant van de arbeidsmarkt immers grotendeels soortgelijke banen op. Ook overheidsgebouwen moeten worden schoongemaakt en bewaakt, en ook werknemers die in die gebouwen werkzaam zijn creëren vraag naar catering en dergelijke.

Dit verband tussen de mate waarin een stedelijke economie draait om (geavanceerde) dienstverlening en de werkloosheid onder laaggeschoolde stedelingen is overigens robuuster dan hier wordt getoond aan de hand van de vier grote steden in Nederland. Een vergelijking van de 22 grootstedelijke gebieden die Nederland telt levert dezelfde resultaten op. Daarnaast blijkt zowel in Duitsland als in de Verenigde Staten – de enige landen waarvan in de wetenschappelijke literatuur verslag is gedaan over dit verband – hetzelfde patroon te bestaan. Alles wijst kortom in de richting dat hier sprake is van een algemeen geldend verschijnsel in hoogontwikkelde economieën, en geen specifiek Nederlands fenomeen.

De conclusie die hieruit kan worden getrokken is dat het industriële karakter van Rotterdam, en van soortgelijke (haven)steden in de ons omringende landen, in enkele decennia tijd een van haar meest gewaardeerde aspecten heeft verloren. Eens waren sterk op industrie gerichte steden banenmachines voor laaggeschoolden, maar inmiddels is dit stokje overgenomen door steden die sterk op dienstverlening zijn gericht. Deze dienstverlening heeft echter sterk de neiging om te clusteren in steden die reeds sterk op diensten georiënteerd zijn. Of deze clustering in de nabije toekomst een oplossing kan bieden voor de werkloosheidsproblematiek in voormalige industriesteden zoals Rotterdam is daarom hoogst onzeker.

Jeroen van der Waal, EUR

Meer informatie kunt u opvragen via de auteur vanderwaal@fsw.eur.nl

Literatuur

Waal, J. van der (2010a) *Stedelijke economieën in een tijd van mondialisering. Arbeidsmarkt kansen en ethnocentrisme van laagopgeleiden in Nederlandse steden*. Amsterdam: Amsterdam University Press.
 Waal, J. van der & J. Burgers (2010) Post-Industrialization, Job Opportunities and Ethnocentrism. A Comparison of 22 Dutch Urban Economies. *Urban Studies* (in druk).

Rotterdam, stad met vele talenten

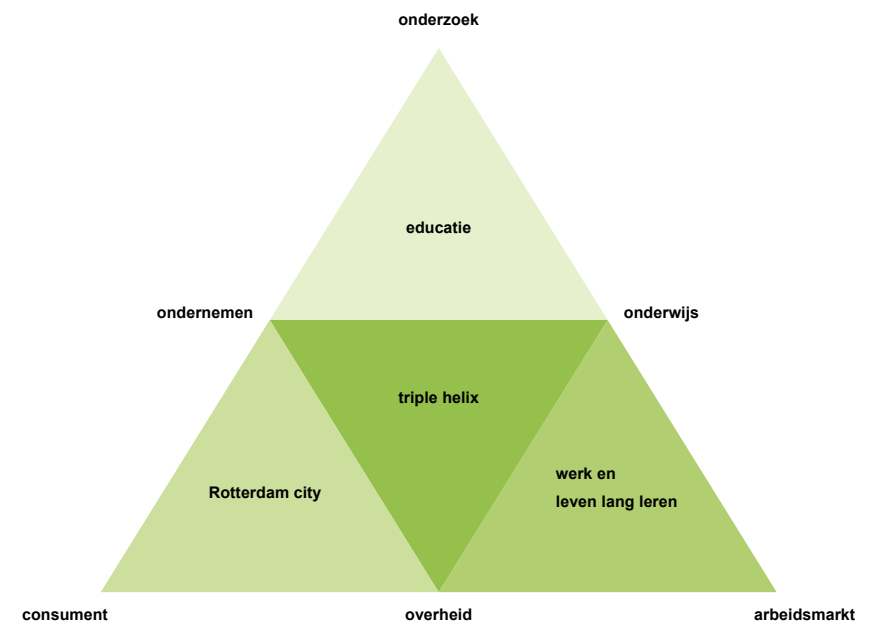
Rotterdam heeft talent, maar wordt het herkend en erkend? De Rotterdamse vestiging van Hogeschool INHolland deed een verkennend onderzoek op dit thema. Moet Rotterdam zijn talenten beter inzetten of juist meer ontwikkelen? Deze bijdrage is een weergave van literatuurstudie, expertmeetings en interviews met vertegenwoordigers van overheid, onderwijs, studenten en bedrijfsleven. Het resultaat zijn vijftien principes die bijdragen aan talentgebruik en -ontwikkeling in Rotterdam. De principes zijn geclusterd en worden vervolgens toegelicht.

1. **Heb het talent om talent bij jezelf en anderen te (h)erkennen.¹**
2. **Talent kent veel variabelen. Laat meerdere perspectieven toe in beleid en uitvoering, bijvoorbeeld zowel de persoon als prestatie, zowel duurzaamheid als tijdelijkheid, etc.**
3. **Als de wereld om ons heen verandert, verander dan ook je zienswijze.**

Beleidsmakers, onderwijzers, werkgevers en werknemers hebben niet altijd dezelfde focus als het gaat om talent en interpreteren het begrip verschillend. Aanleg en begaafdheid zijn synoniemen die weergeven dat men het heeft meegekregen, terwijl bekwaamheid, kundigheid en capaciteit meer staan voor toetsbare criteria die ontwikkeld kunnen worden. De talentenjachten enerzijds en de vele regels en normen in het onderwijs en de arbeidsmarkt anderzijds zijn hier een uiting van. De één kijkt meer vanuit de mens en persoonlijkheid en de ander meer vanuit startkwalificaties, meetbare prestatie-indicatoren en functiebouwwerken. Na jaren trainen kan het 'kwartje vallen' wanneer één betekenisvolle aanwijzing wordt gegeven. Talent lijkt hiermee afhankelijk van een groot aantal variabelen zoals tijd, toevalligheid, leeftijd, levensfase, omgeving, voorgeschiedenis, functionele setting, discipline, wil, doorzettingsvermogen, niveau, inspiratie en motivatie.

Talentendriehoek

Bron: INHolland.



Een andere economie vraagt om andere maatstaven (Klamer, 2009): bevredigend, inclusief, visionair, in ontwikkeling, rechtvaardig, duurzaam, participatief, innovatief, divers, toegankelijk². De maatstaven lijken aan te sluiten bij de principes die talent helpen ontwikkelen. Arjo Klamer³ geeft aan dat je talent je als mens onderscheidt: 'Dat gaat verder dan de competenties die we hebben, maar heeft ook iets te maken met hart en ziel'.

'People followed jobs, now jobs follow talented people'

Deze uitspraak van Richard Florida geeft aan dat talenten zich niet volgens een plan of een gespecificeerde marktbehoefte ontwikkelen. Veel functies waar afgestudeerden nu op solliciteren, bestonden een aantal jaar geleden nog niet; nieuwe functies zullen nog worden gecreëerd.

4. **Creëer ontmoetingsplaatsen. Sluit mensen aan op 'het netwerk' zodat kansen op ontwikkeling van talent en arbeid toenemen.**
5. **Faciliteer en activeer interactie, dialoog en conversatie in een betekenisvolle omgeving.**

Om talent voor Rotterdam een context te geven is een model ontwikkeld (zie figuur Talentendriehoek). Hierin zijn de partijen herkenbaar die samenwerken en overleggen in het kader van talent en economische groei, innovatie, onderwijs, wonen, werken, participatie, etc. Wanneer mensen elkaar ontmoeten en in gesprek gaan, kunnen kennis, ervaring en relaties worden uitgewisseld en kan iemand getriggerd worden om talenten te ontwikkelen of in te zetten. In de dialoog wordt begrip voor elkaar vergroot. Met internet en sociale media wordt de ontmoeting en interactie bovendien steeds makkelijker en dynamischer.

6. **Koppel kennis- en talentontwikkeling aan de samenstelling en cultuur van de stad en beroepsbevolking. Nieuwe kennis moet bijvoorbeeld naar rato laag geschoold of cultureel georiënteerd werk opleveren voor jongeren.**
7. **Vergroot bonding en bridging. Eer de identiteit en de groep waar toe je behoort, maar ga ook voor gezamenlijke doelen buiten de eigen groep.**

Rotterdam kent diverse initiatieven gericht op het aantrekkelijker maken van de stad voor studenten van hogere opleidingen en hoger opgeleiden. Guido Walraven⁴: 'Het gaat hierin niet alleen om het aantrekken, maar vooral om het boeien en binden van mensen. Het potentieel, het sociaal kapitaal, van Rotterdam kan veel beter benut worden, wanneer naast bonding, vanuit je eigen identiteit en mensen die op je lijken, ook bridging wordt toegepast. Bridging is juist naar mensen toegaan die heel anders zijn in cultuur, economisch opzicht, leeftijd, religie, etc.' Functionele identificatie betekent dat mensen primair worden gezien als lid van een sportvereniging, beroepsgroep, werknemer bij een bepaald bedrijf, lid van een politieke partij of student aan een bepaalde school, en niet meer worden gezien als allochtoon of autochtoon, blanke Nederlander of Irakees (Wetenschappelijke raad voor het overheidsbeleid, 2007). Regio's met de grootste regionale economische groei hebben naast een tolerante omgeving een hoog percentage talent⁵ en een kennisintensieve economie (Florida, 2002).

8. **Innovatie wordt gestimuleerd in heterogene en multidisciplinaire groepen. Pas dit toe in de verschillende contexten: wonen, werken, leren, recreëren.**
9. **Werk betekenisvol en leer bewust. Bewust leren in concrete situaties en de diepte in gaan geeft voldoening.**

Mensen leren beter wanneer ze betekenisvol leren en bewust kiezen voor leren in een concrete uitdaging of situatie. Onderzoeken laten tevens zien dat betekenisgeving een relatie heeft met de voldoening die het geeft (van Gelderen, van der Sluis & Jansen, 2004). De ontwikkeling, werkgelegenheid en ontplooiingsmogelijkheden vinden hun betekenis in de functionele setting van het onderwijs, een onderneming, de maatschappij of persoonlijke situatie. Studenten geven aan graag aan reële vraagstukken te werken van echte opdrachtgevers. Waar de afgelopen decennia veel focus heeft gelegen op efficiëntie en productiviteit, lijkt de discussie te verschuiven naar zin- en betekenisgeving, of zoals Frans van der Reep dit zegt: 'Van lean en mean naar lean en meaningful'.

10. **Maak talent zichtbaar in een veilige en respectvolle omgeving.**
11. **Stel oordelen zo lang mogelijk uit. Een talent kan later tot bloei komen.**

Een terugkerend onderwerp is de wijze waarop keuzes worden gemaakt. Als je selecteert op zichtbare competenties en talenten, of op wat men niet kan, blijft een groot potentieel mogelijk onbenut. Het switchen van studenten tussen studierichtingen wordt meestal gezien als probleem en kostenpost. De switch kan echter ook unieke combinaties opleveren van inzichten en competenties die later van nut blijken te zijn. De geïnterviewden pleiten voor meer snuffelstages, academia vitae, schakeljaren, summerclasses, dagelijkse of wekelijkse masterclasses ter oriëntatie of reflectiecoaches.

12. **Creëer perspectief en leer mensen kansen te zien.**
13. **Ken je beperkingen, je bronnen en hoe je je verhoudt tot anderen.**

Kansen zijn te vinden in de directe omgeving en in dit (digitale) tijdperk ook steeds meer wereldwijd. Arjo Klamer wijst er op dat om die kansen te benutten aandacht voor elkaar, dialoog en bewustzijn van de eigen bronnen en beperkingen nodig is. 'In de dialoog leert men hoe men zich verhoudt tot anderen en kan men nieuw perspectief krijgen. [...] Reputatie en status zijn voor velen belangrijk en in dit proces is enige bescheidenheid gewenst'.

In de regio Rotterdam beëindigt gemiddeld de helft binnen vijf jaar na oprichting de onderneming. Hiermee gaat talent en veelal laagdrempelige werkgelegenheid verloren. Er bestaat een positief verband tussen ondernemerschap, economische groei en innovatiekracht. Innovatie wordt in Nederland voor een groot deel gedragen door jonge, startende bedrijven en ondernemende werknemers⁶. Uit onderzoek blijkt dat ondernemerschaponderwijs de kansen op succes van een ondernemer vergroot⁷. Om ondernemersvaardigheden effectief aan te leren is het van belang om zo jong mogelijk te beginnen. Kinderen zijn beter in staat om ondernemende kwaliteiten als creativiteit, zelfredzaamheid, doorzettingsvermogen en een positieve risicohouding te ontwikkelen⁸.

14. **Stel vragen in plaats van regels.**
15. **Ontwikkel manieren waardoor mensen hun eigen weg kunnen vinden, zowel in de rol van leraar als leerling.**

Arjo Klamer: 'Door vragen te stellen kunnen we van elkaar meer te weten komen en wordt je je bewust van je eigen waarden en emoties. Zonder een wil en zonder overtuiging ergens voor te staan, is talent stuurloos'. Het nut van ontwikkelen van talent is het activeren van een denkproces, waardoor een wil naar voren komt.

Tot slot

Het thema van deze Economische Verkenning is 'Alles is economie', dus ook talent. De historie laat zien dat daar waar mensen er op uit zijn gegaan en toegang hebben gecreëerd tot nieuwe bronnen, er meer netwerken en economische activiteiten zijn ontstaan en de mens zich ontwikkeld heeft. Talent is één van de bronnen in onze economie en lijkt in belang toe te nemen. Wanneer we deze bron goed aanboren en de talenten van anderen zien en inzetten, groeien we zelf en leggen we een duurzame basis voor economische en persoonlijke ontwikkeling. Welke talenten wilt u inzetten?

Peter van den Heuvel, INHolland

Meer informatie en aanvullende onderzoeksrapporten kunt u opvragen via de auteur peter.vandenheuvel@inholland.nl

1. Uitspraak Frans van der Reep, Lector Digital World Hogeschool Inholland.
2. Vertaald uit het artikel 'Een andere economie vraagt om andere maatstaven (Klamer, 2009), Image 'Ten goals of a good economy' source: the sustainable economy dialogue, University of Cambridge, Programme for Industry.
3. Arjo Klamer is Hoogleraar Economie van kunst en cultuur aan de Erasmus Universiteit Rotterdam.
4. Guido Walraven is lector Dynamiek van de Stad bij Hogeschool Inholland.
5. Met talent bedoelt Richard Florida hoog opgeleiden en mensen met een onconventionele lifestyle.
6. Entrepreneurship update - Onderwijs en ondernemerschap in Nederland - Mirjam van Praag, ACE, 2007.
7. Maatschappelijke urgentie van ondernemerschap, EIM, 2005.
8. Bijdrage van Aad Hoogduijn, beleidsadviseur bij de Kamer van Koophandel.

Deelnemers expertbijeenkomsten**Deelnemers expertbijeenkomst Arbeidsmarkt**

Marika Dijksterhuis	Bureau Arbeidsmarktmeester, Gemeente Rotterdam
Roelof Eleveld	INHolland
Peter van der Heuvel	INHolland
Geert-Jan Waasdorp	Intelligence Group
Huib Kleinrouweler	KMR
Noortje Poot	Laurens
Werner Klaassen	Randstad
Rebecca Valk	Randstad
Marjan v/d Bogt	Samenwerkende Rijnmond Ziekenhuizen
Joke van der Waal	Samenwerkende Rijnmond Ziekenhuizen
Mike Jansen	Studentalent
Michiel de Wit	Studentalent
Karsten Bulling	UWV/Werkbedrijf
Lia vander Sman	UWV/Werkbedrijf
Peter Bakker	VNO-NCW
Geerte L.M. Wijffels	VNO-NCW
Catharina Bieringa	VNO-NCW West
John Marapengopie	Yacht

Deelnemers expertbijeenkomst Consumentendiensten

Jacqueline Veenendaal	Bijenkorf
Nicole Janssen	Den Haag Marketing en Events
Jaap Brantenaar	Horeca Nederland
Frank Roolaart	Horeca Nederland
Roelof Eleveld	INHolland
Rianne van Loon	Kamer van Koophandel Rotterdam
Marcel Capitein	Mediamarkt
Huib van de Zande	Ontwikkelingsbedrijf Rotterdam, Gemeente Rotterdam
Maarten Suijker	Ontwikkelingsbedrijf Rotterdam, Gemeente Rotterdam
Henk van Roon	Ontwikkelingsbedrijf Rotterdam, Gemeente Rotterdam
Ans Weustink	Peek & Cloppenburg
Ton Wesselink	Rotterdam Marketing

Deelnemers expertbijeenkomst Ruimte voor Ondernemen

M.Gommers	DTZ Makelaars
Joost van den Hoek	INBO
Marco van Hoek	INBO
Bas van Gerwen	Kamer van Koophandel Rotterdam
Peter van Nederpelt	Ooms Makelaars
Klaas Bart van den Berg	Ontwikkelingsbedrijf Rotterdam, Gemeente Rotterdam
Caroline Bosscher	Ontwikkelingsbedrijf Rotterdam, Gemeente Rotterdam
Hans Mani	Ontwikkelingsbedrijf Rotterdam, Gemeente Rotterdam
Peter van der Valk	Stadsregio Rotterdam
Agnes Franzen	TU Delft Bouwkunde

Deelnemers expertbijeenkomst Talentontwikkeling

Albert de Jong	Bestuursdienst, Gemeente Rotterdam
Korrie Louwes	College van Burgemeester en Wethouders, Wethouder Arbeidsmarkt, Hoger Onderwijs, Innovatie en Participatie, Gemeente Rotterdam
Piet Alblas	Hogeschool INHolland
Roelof Eleveld	Hogeschool INHolland
Hans den Hartog	Hogeschool INHolland
Mirjam Louter	Hogeschool INHolland
Hans Nijeboer	Hogeschool INHolland
Jan Pieters	Hogeschool INHolland
Frans van der Reep	Hogeschool INHolland
Ellen Steijvers	Hogeschool INHolland
Ernest Diederik	Hogeschool INHolland, student
Sanne den Hartog	Hogeschool INHolland, student
Paul Hendriks	Hogeschool INHolland, student
Steven Maas	Hogeschool INHolland, student
Jasper Marsman	Hogeschool INHolland, student
Jan Kingma	Jeugd, Onderwijs en Samenleving, Gemeente Rotterdam
Peter van den Heuvel	nextpractice-institute
Rebecca Valk	Randstad uitzendbureau
Jan de Jager	Rotterdamse Ondernemers Academie

Geïnterviewde personen m.b.t. talentontwikkeling

Petra Biemans, Guido Walraven (Hogeschool INHolland), Arjo Klamer (Erasmus Universiteit) en Ernest Diederik, Sanne den Hartog, Paul Hendriks, Steven Maas, Ruben Maas en Jasper Marsman (studenten INHolland). Met dank aan Aad Hoogduijn voor zijn bijdrage.

Geraadpleegde experts haven

Cees Jan Asselbergs	Deltalinqs
Michiel Nijdam	Erasmus Universiteit Rotterdam
Edwin van der Stam	KPMG
Carolina Tubbing	Ontwikkelingsbedrijf Rotterdam, Gemeente Rotterdam
Bram van der Staaij	Havenbedrijf Rotterdam
Arjen van Klink	Rabobank
Matthieu van Roermund	Rhinecontainer

Economische Verkenning Rotterdam 2011**Onderzoek en samenstelling**

Bureon
 Sergej Bulterman
 Bureau Louter
 Peter Louter
 Pim van Eikeren
 Oaser
 Tjaco Twigt

Grafisch Ontwerp

Studio Minke Themans

Tabellen en Grafieken

Studio Minke Themans i.s.m. Klaar voor gebruik

Opdrachtgever en eindredactie

Ontwikkelingsbedrijf Rotterdam
 Willem Hamel (projectleider)
 Beatriz Cueva
 Edith Jacobs
 Bart Nijhof

Druk

Mediacenter, Rotterdam

Oplage

3.000

Bestellingen

Ontwikkelingsbedrijf Rotterdam
 Afdeling Strategie
 Postbus 6575
 3002 AN Rotterdam
 evr@obr.rotterdam .nl

© Ontwikkelingsbedrijf Rotterdam, januari 2011

Aan de totstandkoming van deze uitgave is de uiterste zorg besteed. Voor informatie die onvolledig of onjuist is opgenomen, aanvaarden de auteurs en het Ontwikkelingsbedrijf Rotterdam geen aansprakelijkheid.

Overname van gegevens is toegestaan met bronvermelding 'Economische Verkenning Rotterdam 2011'.

Participanten van de Economische Verkenning Rotterdam 2011

Albeda College
 Frans Roozen
 DCMR Milieudienst Rijnmond
 Bart Been
 Eneco
 Hans Kursten
 Erasmus Universiteit Rotterdam
 Ronald van den Bos
 Havenbedrijf Rotterdam
 Nathalie Backx
 Bram van der Staij
 Hogeschool INHolland Rotterdam
 Roelof Eleveld
 Kamer van Koophandel Rotterdam
 Rianne van Loon
 Kees Vrijdag
 KPMG
 Marco Noorlander
 Edwin van der Stam
 Ooms Makelaars
 Peter van Nederpelt
 Rabobank Rotterdam
 Arjen van Klink
 Randstad
 Werner Klaassen
 Rebecca Valk
 Stedin
 Norbert Detollenaere
 Martijn van der Steen

