



Talent in de Regio

Werken aan Ontwikkeling

Dr. Arjen Edzes

Lector Regionale Arbeidsmarkt en UHD RUG.

a.j.e.edzes@pl.hanze.nl

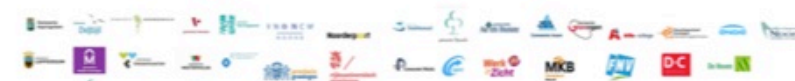
Groningen, 7 oktober 2021





Werken aan ontwikkeling (2020-2024)

1. Een regio waarin méér mensen duurzaam economisch zelfstandig zijn
2. Een sociaal-economisch sterkere regio
3. Een regio waarin een leven lang ontwikkelen vanzelfsprekend is
4. Een regio waarin de schotten binnen en tussen onderwijs, overheid en bedrijven zijn verdwenen
5. Een regio die talent ontwikkelt, behoudt en aantrekt



PROGRAMMA VOORSTEL

Voorstel van het Platform Regionale Arbeidsmarkt in het kader van het Nationaal Programma Groningen, 12 maart 2020

#samenwerkenloont





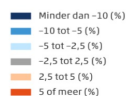
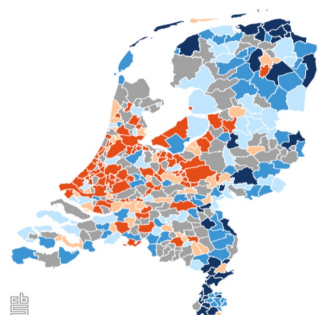
Wat is Talent in de Regio?

1. Door het Lectoraat Human Capital geleid samenwerkingsproject van MBO- en HO kennisinstellingen en maatschappelijke, werkgevers- en werknemersorganisaties,
2. gefinancierd (een kleine 5 mln.) door het Nationaal Programma Groningen (NPG) en eigen bijdragen van organisaties,
3. om ons talent voor te bereiden op de arbeidsmarkt voor de toekomst.

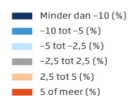
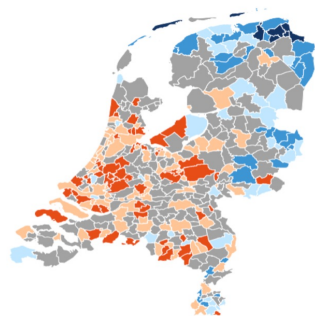


Ontwikkelingen: de grote 3

a. 2018-2035



b. 2035-2050



Vergrijzing



Globalisering

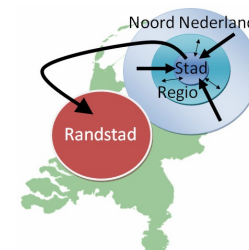


ICT / Robotisering /
Platformisering



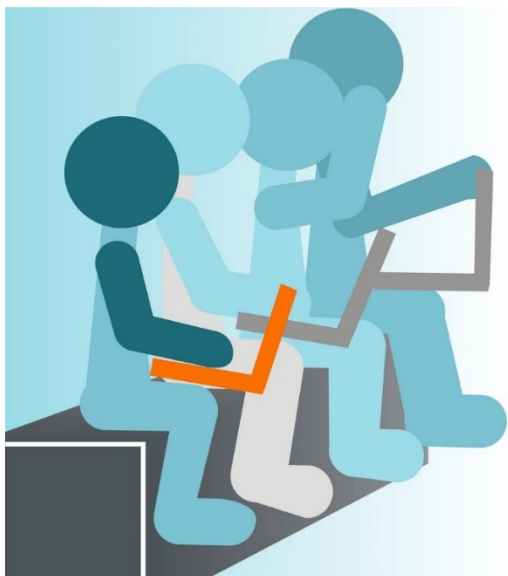
Implicaties voor Noord-Nederland

1. Aanpassingsprocessen gaan sneller – flexibilisering – transitionele arbeidsmarkt
2. Banen en beroepenstructuur verandert - skills
3. Kennis veroudert sneller
4. Economische geografie verandert (brain-drain / clustering eco-systemen)
5. Leeromgevingen staan ter discussie (communities, cooperaties, eco-systemen)
6. Het regionale speelveld is dynamisch - UvhN





Zorgen in het Noorden (de grote 4)



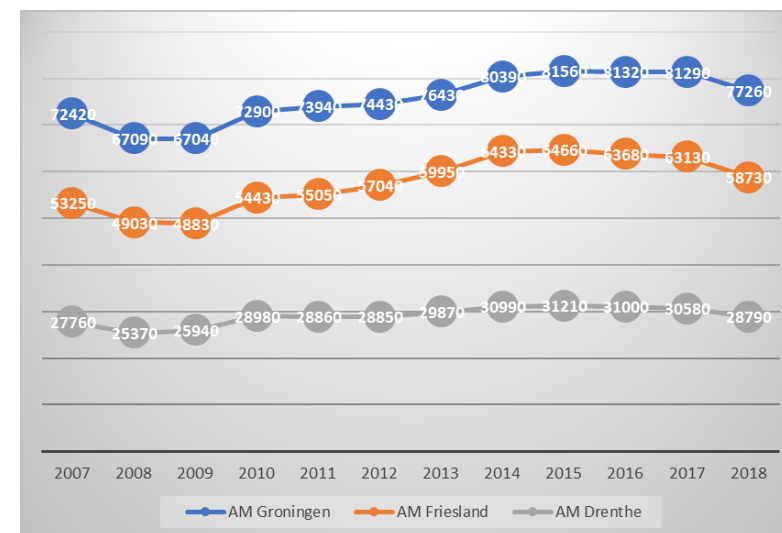
Leercultuur
Employability
Doelmatigheid onderwijs

Brain Drain



Vacatures

Arbeidsreserve in
participatiewet





Werken aan ontwikkeling (2020-2024 en verder)

- Een transitie van een (overwegend) initieel onderwijsbestel naar een leven lang ontwikkelen
- Een sterkere verbinding tussen leren en werken
- Betrouwbare informatie over gerichte ontwikkeling
- Versterking van de samenwerking tussen alle partijen op de arbeidsmarkt
- Versterking van de leercultuur



Algemene ontwikkeling (0-12 jaar)	Vorbereiding op samenleving en arbeidsmarkt (12 – 18/25 jaar)	Deelname aan de arbeidsmarkt (18/25 – pensioen)
(Laag-)geletterdheid Digitale geletterdheid Basisonderwijs Voor- en vroeg- schoolse educatie (VVE)	Algemeen en beroepsonderwijs, vaardigheden/skills /attitudes	Vaardigheden/skills (verder) ontwikkelen (Om)scholing Duurzame inzetbaarheid

Doorlopende leerlijnen
Leercultuur bij (potentiële) leden van de beroepsbevolking
Leercultuur bij bedrijven



WaO-projecten		Omschrijving
Talent inde Regio	Tijd voor Toekomst	Het invoeren van een verlengde schooldag waar extra lestijd wordt geboden voor talentontwikkeling, welzijn, gezondheid, en het verminderen van achterstanden.
	Kansrijke Groningers	Optimale ontwikkelingskansen en een goede aansluiting op de arbeidsmarkt bieden aan 20.000 kinderen/jongeren in de regio
	Kansrijk Opleiden	Het laagdrempelig, snel en effectief opleiden van laaggeschoolde deelnemers richting werk of een leerwerkbaan
	Digitale academie	In de Digitale Academie wordt het opleidingsaanbod op digitaal gebied van de verschillende kennisinstellingen ontsloten, van laaggeletterd tot academisch niveau.
	Kansen voor Vakmanschap	Werknemers in een aantal technische sectoren (bij)scholen en nieuwe medewerkers scholen én begeleiden voor en op een nieuwe werkplek.
	Verbindingsfonds	Partijen die nu niet betrokken zijn in het Werken aan Ontwikkeling programma experimenteren doordat ze een subsidie ontvangen voor het opzetten van nieuwe kleinschalige projecten.
	Regionaal Innovatieforum	Het RIF is een regiobrede multistakeholder-samenwerkingsverband dat een onderlegger vormt voor procesmatige en inhoudelijke samenwerking op alle beleidsvelden die in de provincie van belang zijn.
	Venturelab	Het VentureLab North programma is een ondernemerschap ondersteuningsprogramma voor zeer vroege fase ondersteuning van ambitieuze kennisintensieve startups en business development teams uit het MKB.
	New Energy Coalition	Doorlopende leerlijn Energietransitie
	Innovatiehub Oost-G	Innovatie projecten en studenten aantrekken in Oost-Groningen

PROGRAMMA VOORSTEL

Voorstel van het Platform Regionale Arbeidsmarkt in het kader van het Nationaal Programma Groningen, 12 maart 2020

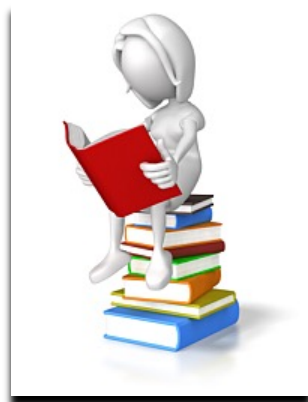
#samenwerkenloont



Vanuit het perspectief van de regio / sector / werkgever /
individu, investeer in..



Werven



Opleiden



Behouden



Ontwikkelen



Talent in de Regio

Waaraan kunnen we bijdragen?

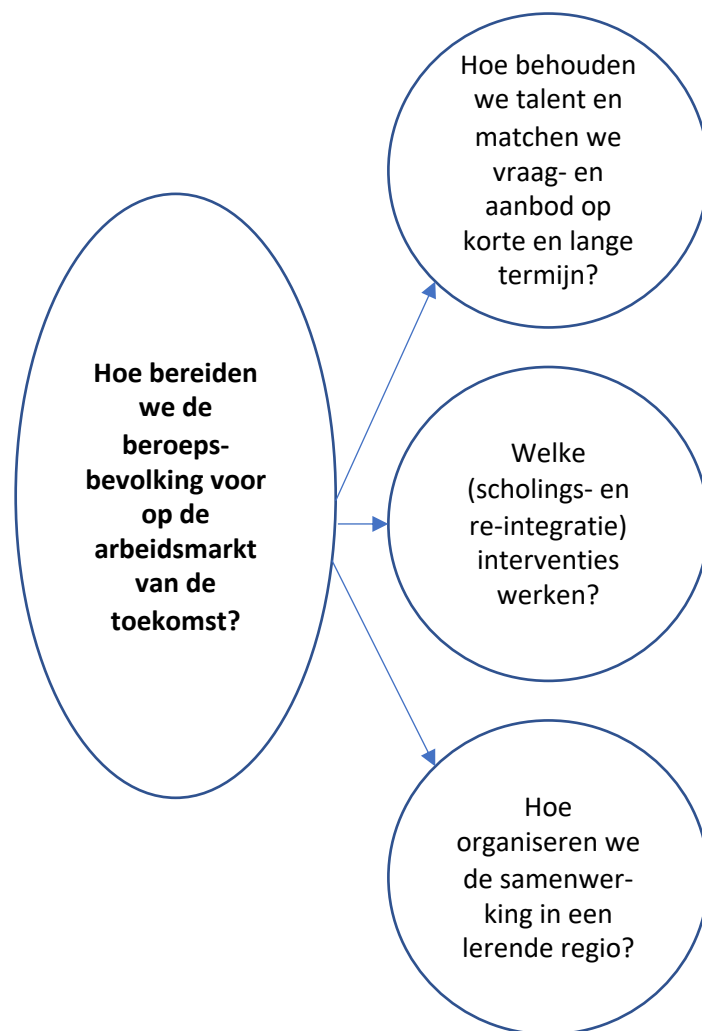
De doelstelling van het 'Talent in de Regio'-programma is het **werven, opleiden, behouden** en **ontwikkelen** van talent om

- ✓ op de korte termijn aan de vraagbehoefte te kunnen voldoen
- ✓ op de lange termijn te anticiperen op structurele veranderingen op de arbeidsmarkt
- ✓ innovatie in economische activiteiten aan te jagen en te implementeren in speerpuntsectoren als de Zorg (Healthy Ageing), Energie en Digital Society.

Door: monitoring – profilering en matching - beleidsinformatie

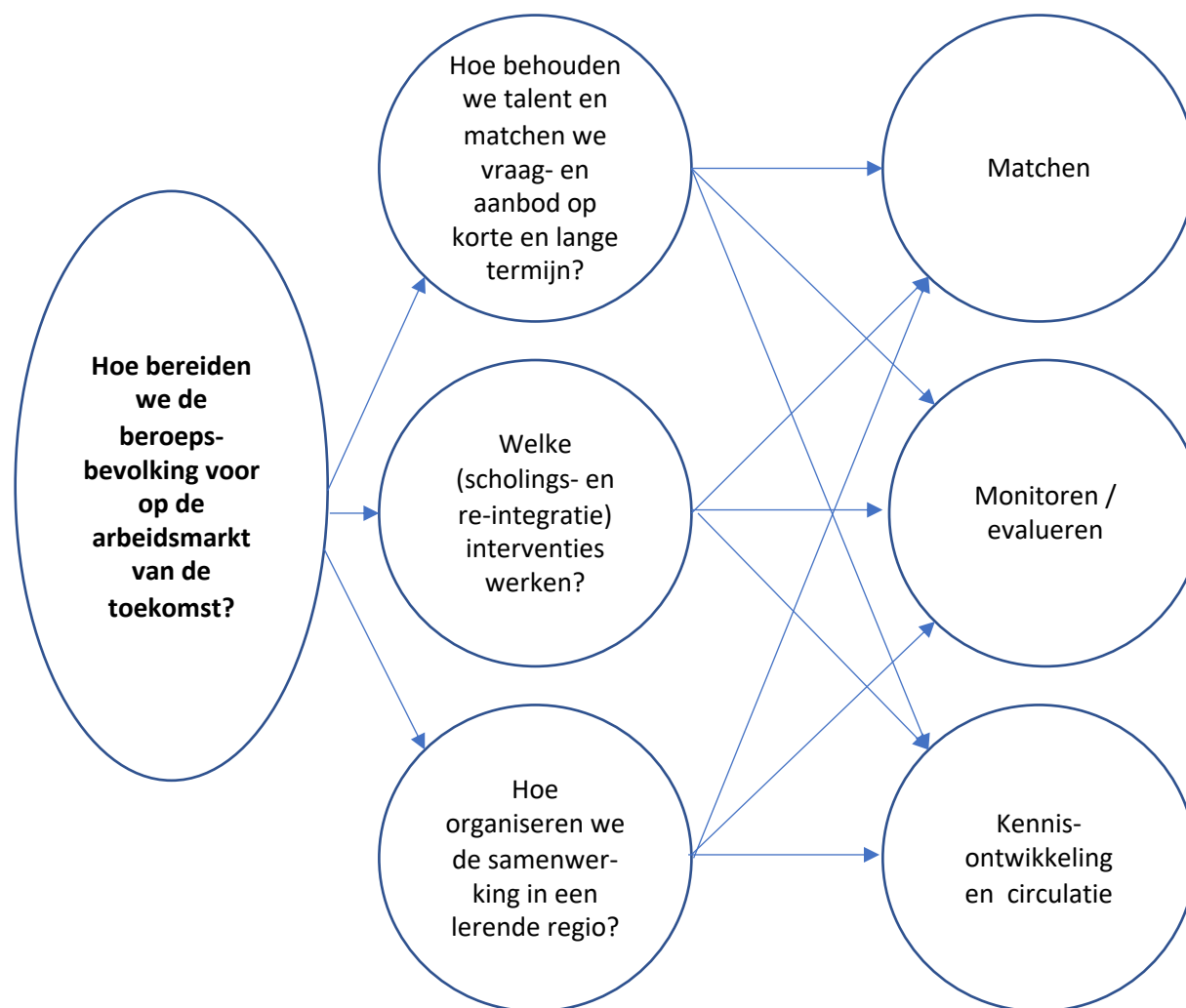


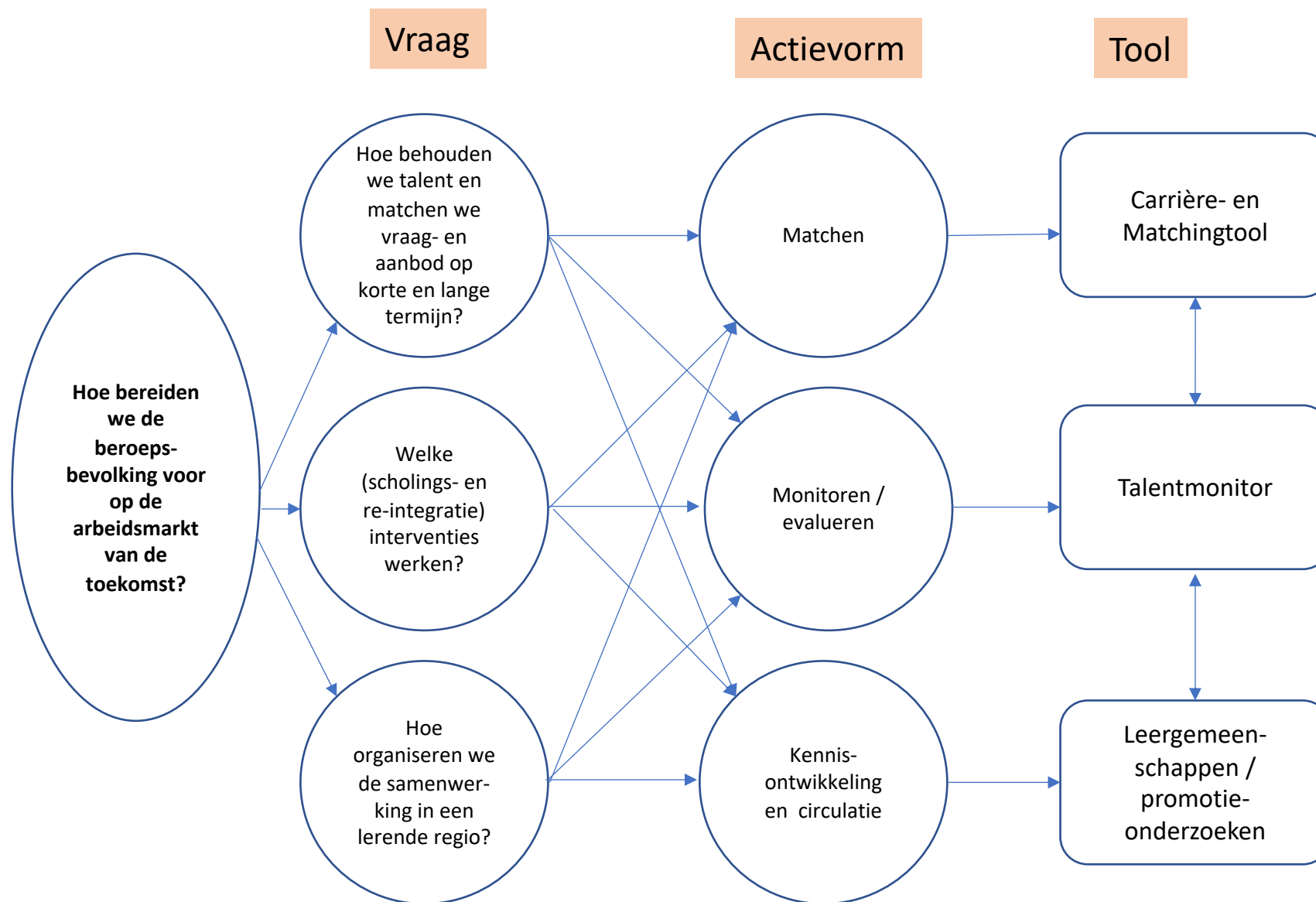
Vraag

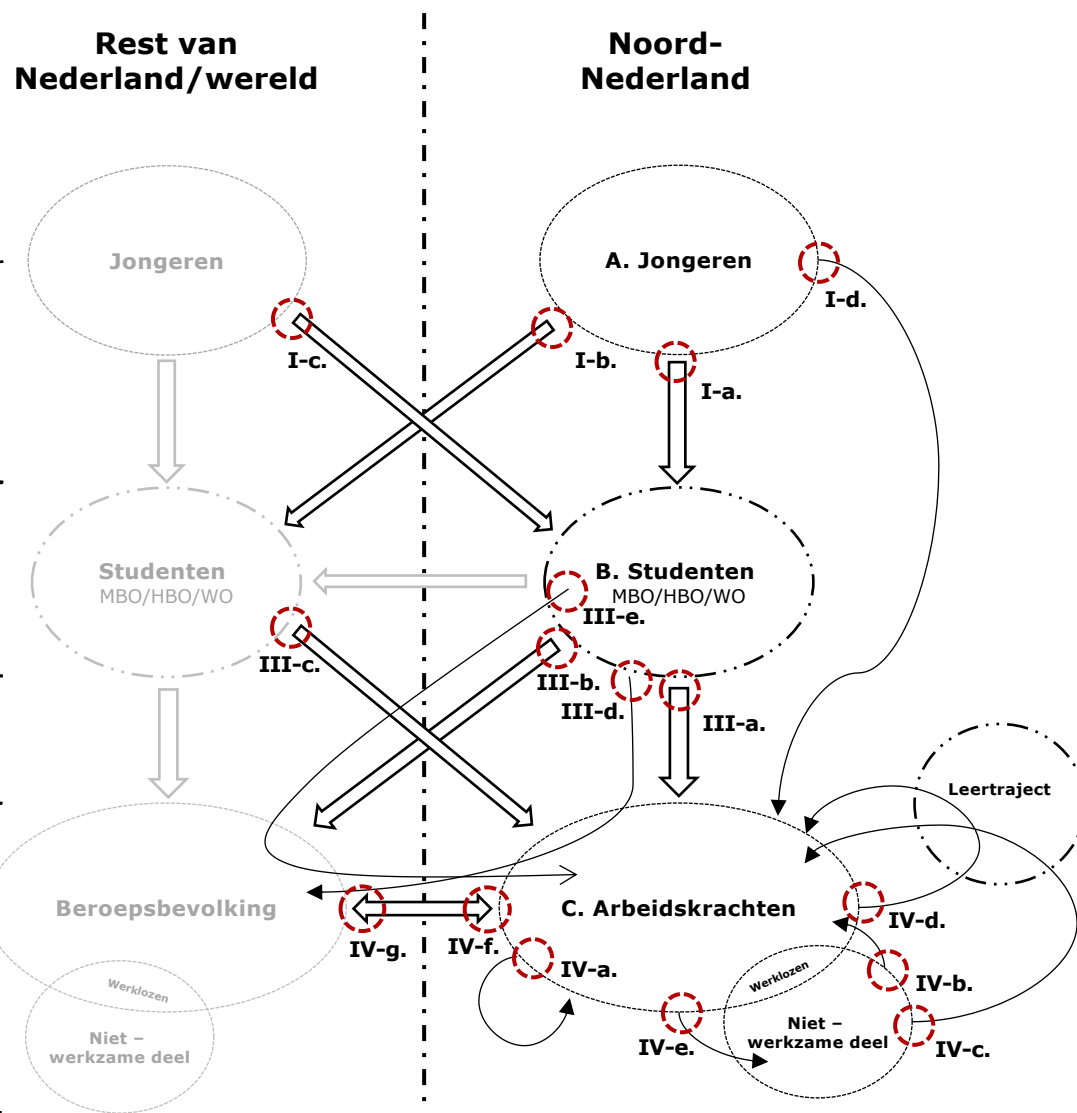


Vraag

Actievorm







VOORRADEN NOORD-NEDERLAND

A.	Jongeren	20.000 per jaar
B.	Studenten	15.000 per jaar
C.	Arbeidskrachten	?

TRANSITIES

I.	Werven	?
II.	Opleiden	15.000 per jaar
III.	Binden	10.800 per jaar
IV.	Ontwikkelen	?

[illegible]

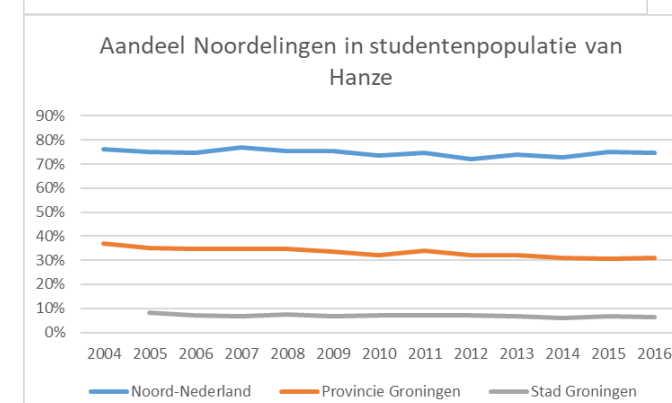
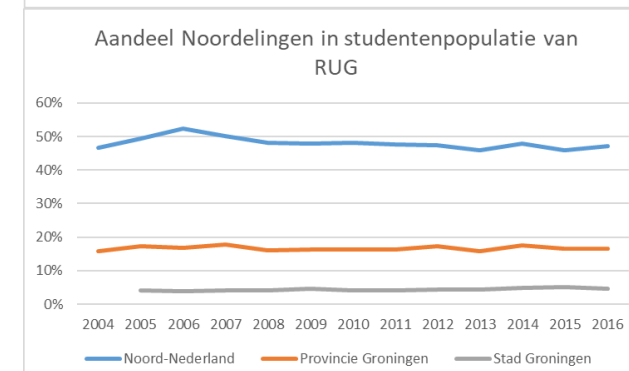
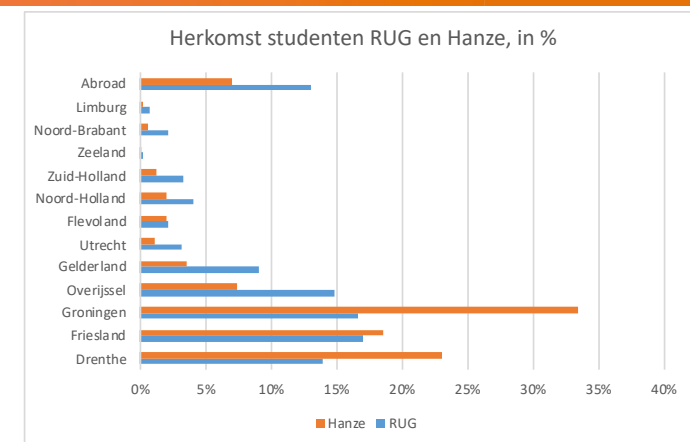


Voorbeeld 1 Binding / Werven

Waar komen de studenten van de RUG en de Hanze vandaan?

Edzes, A.J.E.,V.A. Venhorst en J. van Dijk (2020) Studeren en werken in Groningen. RUG

1. RUG: 47% uit het Noorden, Hanze: 75% uit het Noorden
2. Marktaandeel RUG nationaal 10%, in Noorden 65%
Marktaandeel Hanze nationaal 6%, in Noorden 44%
3. Voor WO geldt dat vertrekkers vaker kiezen voor Techniek, Wis- en natuurkunde en Agri, in HBO kiezen vertrekkers vaker voor leraren opl, rechten en soc. Wetensch.



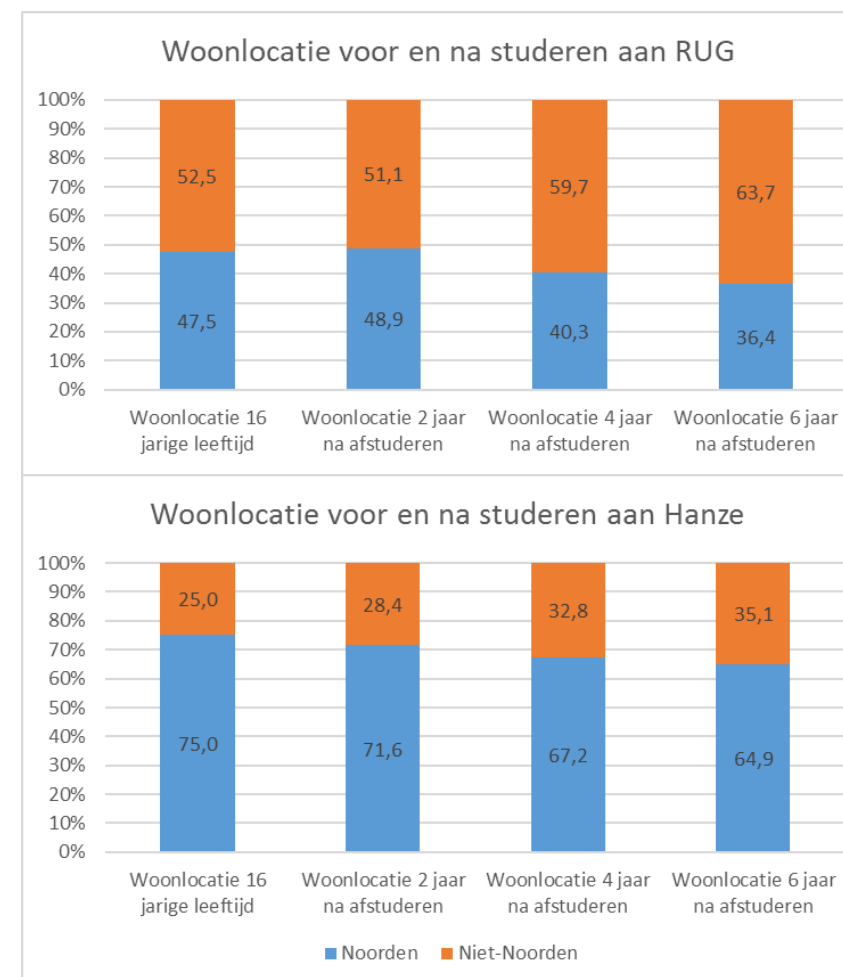


Voorbeeld 1 Binding / Werven

Wat is de woonlocatie voorafgaand en na studeren aan de RUG en de Hanze?

Edzes, A.J.E., V.A. Venhorst en J. van Dijk (2020) Studeren en werken in Groningen. RUG

1. Bescheiden braindrain?
2. Afkomst en binding met regio is van groot belang, zowel voor blijvers als terugkomers





Voorbeeld 1 Binding / Werven

Op welke doelgroepen moeten we ons vanuit de Marketing richten?

Edzes, A.J.E., V.A. Venhorst en J. van Dijk (2020) Studeren en werken in Groningen. RUG

1. Mensen die in het Noorden geboren zijn, die in het Noorden studeren en die (na 2-3 jaar) weggaan. Wat zijn hun motieven om te vertrekken. Kunnen zij niet door bedrijven verleid worden te blijven?
2. Noorderlingen die vanwege specifieke reden buiten de regio studeren, bijvoorbeeld omdat bepaalde studies in het Noorden niet worden aangeboden. Kunnen zij niet worden verleid na hun studie in het Noorden te komen werken?
3. Mensen die van buiten de regio komen om in Groningen te studeren. Een groot deel vertrekt na afstuderen, maar wat zijn hun motieven precies? Kunnen zij ook niet worden verleid na hun studie in het Noorden te komen werken?

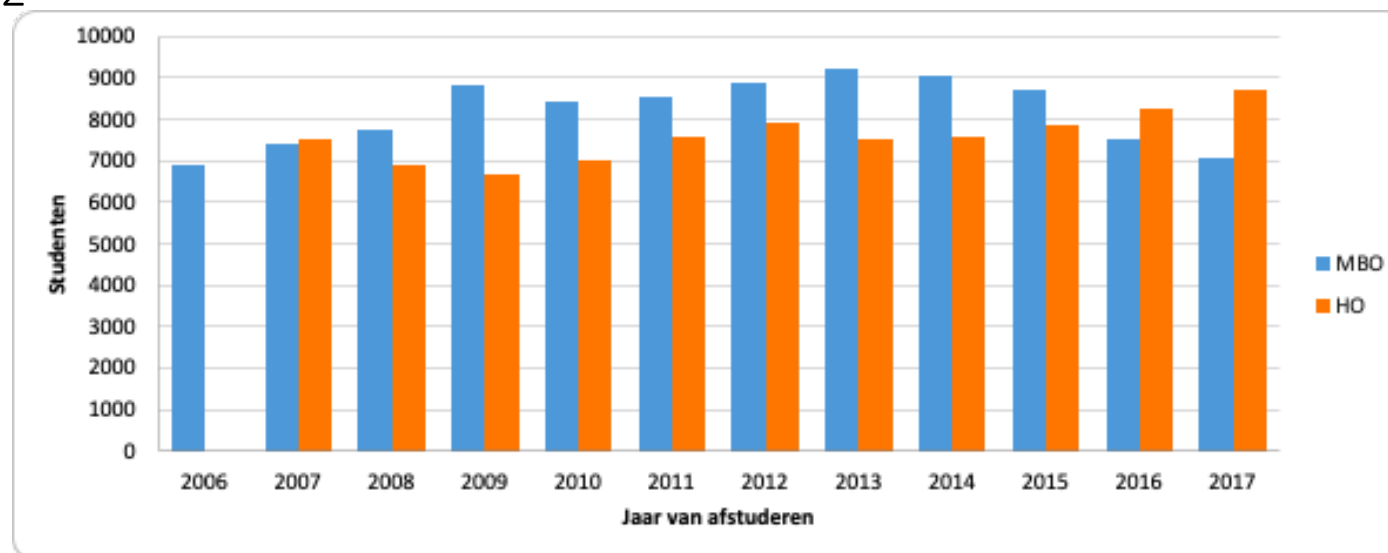


Voorbeeld 2 Loopbanen (voorlopige uitkomsten)

Hoeveel arbeidsmarktintreders zijn er in Noord-Nederland?

Kruijf, B.J. de, A.J.E. Edzes en V.A. Venhorst en J. van Dijk (2020) Wat is de sociaaleconomische positie van MBO, HBO- en WO afgestudeerden (jaren) na afloop van hun studie, RUG

1. Gevoelig voor definiëring
2. Jaarlijks kent N-N rond 16,5 duizend arbeidsmarktintreders
3. Voor MBO afname van van niveau 1 en 2
4. In HO stijging van zowel bachelors als masters





Voorbeeld 2 Loopbanen (voorlopige uitkomsten)

Wat is de verdeling van arbeidsmarktintreders naar studierichting?

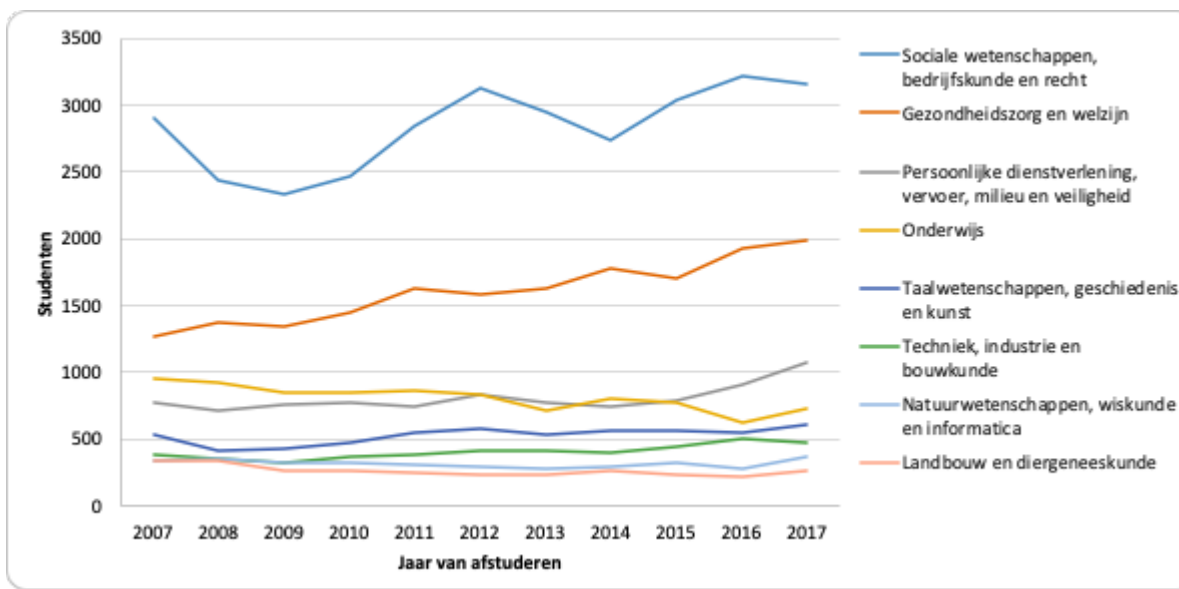
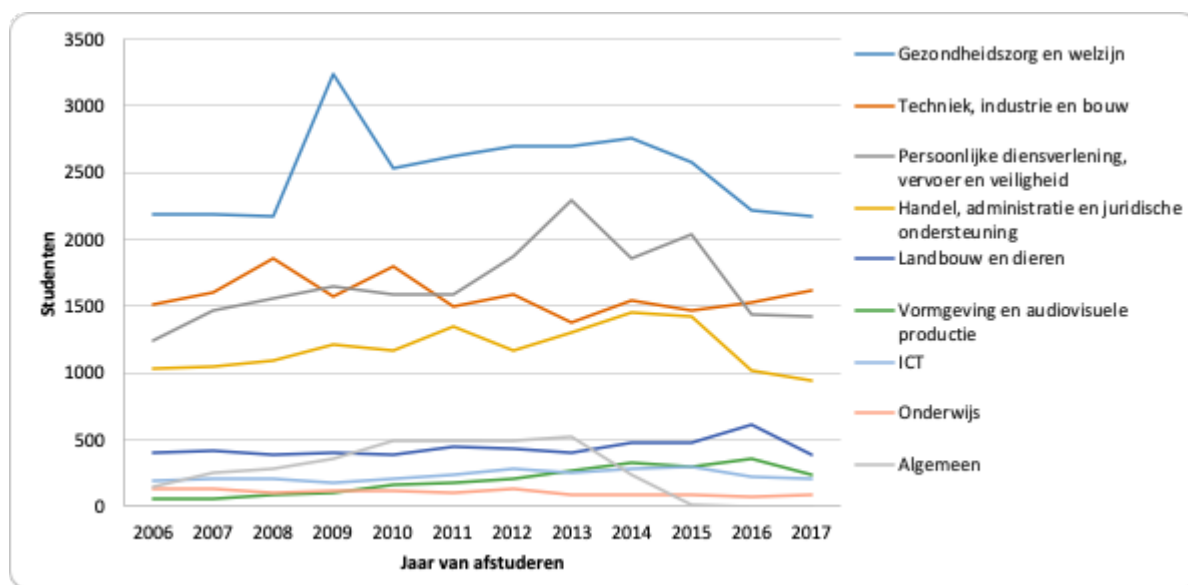
Kruijf, B.J. de, A.J.E. Edzes en V.A. Venhorst en J. van Dijk (2020) Wat is de sociaaleconomische positie van MBO, HBO- en WO afgestudeerden (jaren) na afloop van hun studie, RUG

TOP 3 MBO:

- 1 Zorg,
- 2 Per. Dienstverl./Vervoer/Veiligheid
- 3 Techniek/industrie/Bouw

TOP 3 HO:

- 1 Soc. Wetensch./bedrijfskunde en recht,
- 2 Gezondheidszorg en welzijn,
- 3 Pers. Dienstverl./vervoer/Milieu

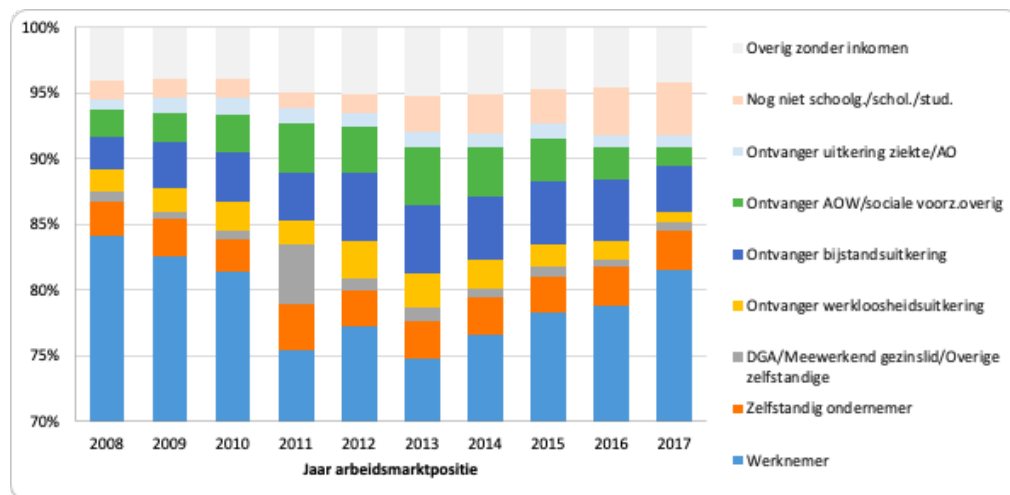


Voorbeeld 2 Loopbanen (voorlopige uitkomsten)

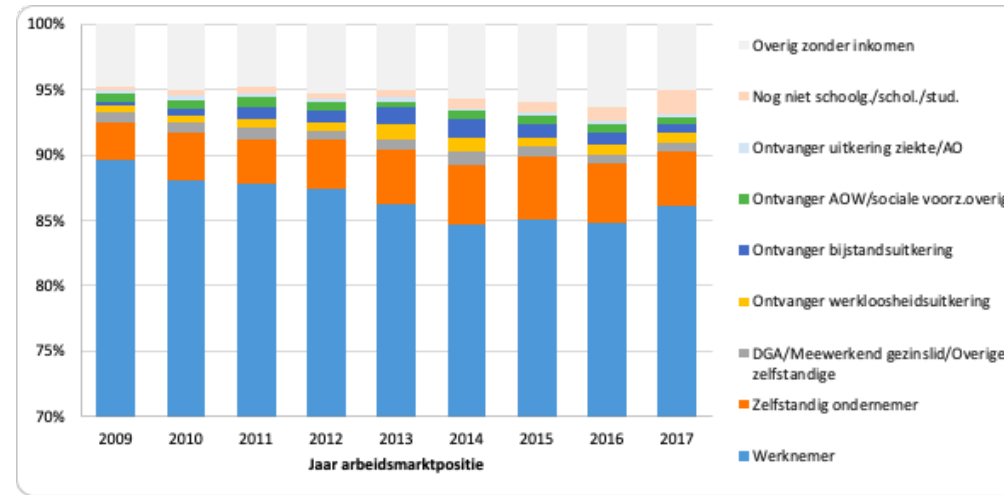
Wat is de sociaaleconomische positie van arbeidsmarktintreders?

Kruijf, B.J. de, A.J.E. Edzes en V.A. Venhorst en J. van Dijk (2020) Wat is de sociaaleconomische positie van MBO, HBO- en WO afgestudeerden (jaren) na afloop van hun studie, RUG

1. In het laatste meetjaar (2017) heeft 84% van alle MBO-ers een baan of een eigen bedrijf, voor het HO geldt een percentage van 91%
2. Traag negatief effect van (2008) crisis.



MBO



HO

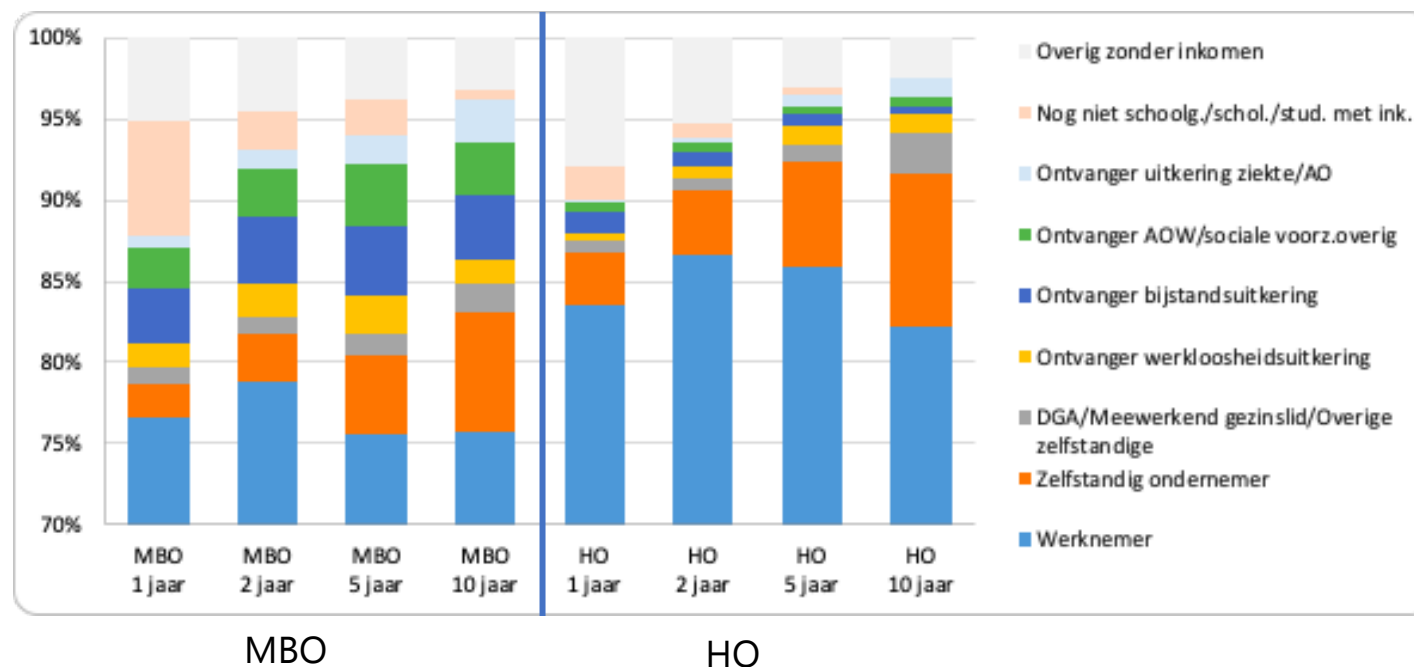


Voorbeeld 2 Loopbanen (voorlopige uitkomsten)

Wat is de sociaaleconomische positie van arbeidsmarktintreders?

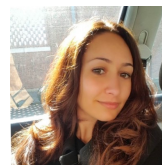
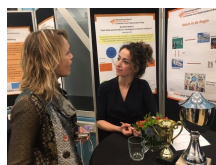
Kruijf, B.J. de, A.J.E. Edzes en V.A. Venhorst en J. van Dijk (2020) Wat is de sociaaleconomische positie van MBO, HBO- en WO afgestudeerden (jaren) na afloop van hun studie, RUG

1. Gedurende de loopbaan neemt participatie toe
2. Zelfstandigheid/ondernemerschap wordt belangrijker

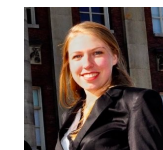




Carrière- en
Matchingtool



PhD Leven Lang
Ontwikkelen



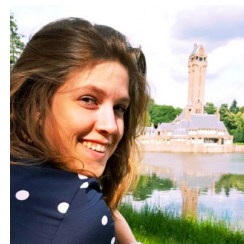
PhD Sturings-
netwerken



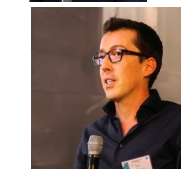
PhD Employer
branding



Talentmonitor



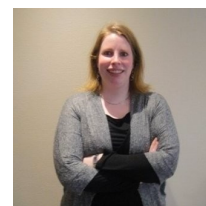
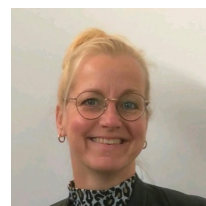
PhD Skills Based
strategieën



PhD Self
Managing teams



Leergemeen-
schappen /
promotie-
onderzoeken



PhD Vacancies



?





rijksuniversiteit
 groningen



Hanzehogeschool
 Groningen
 University of Applied Sciences

Dank voor uw aandacht