



Het talent in de regio

Algemeen Bestuur Noorderlink

Dr. Arjen Edzes
Dr. Harm van Lieshout
Dr. Femke Cnossen

Groningen, 2 juni 2022





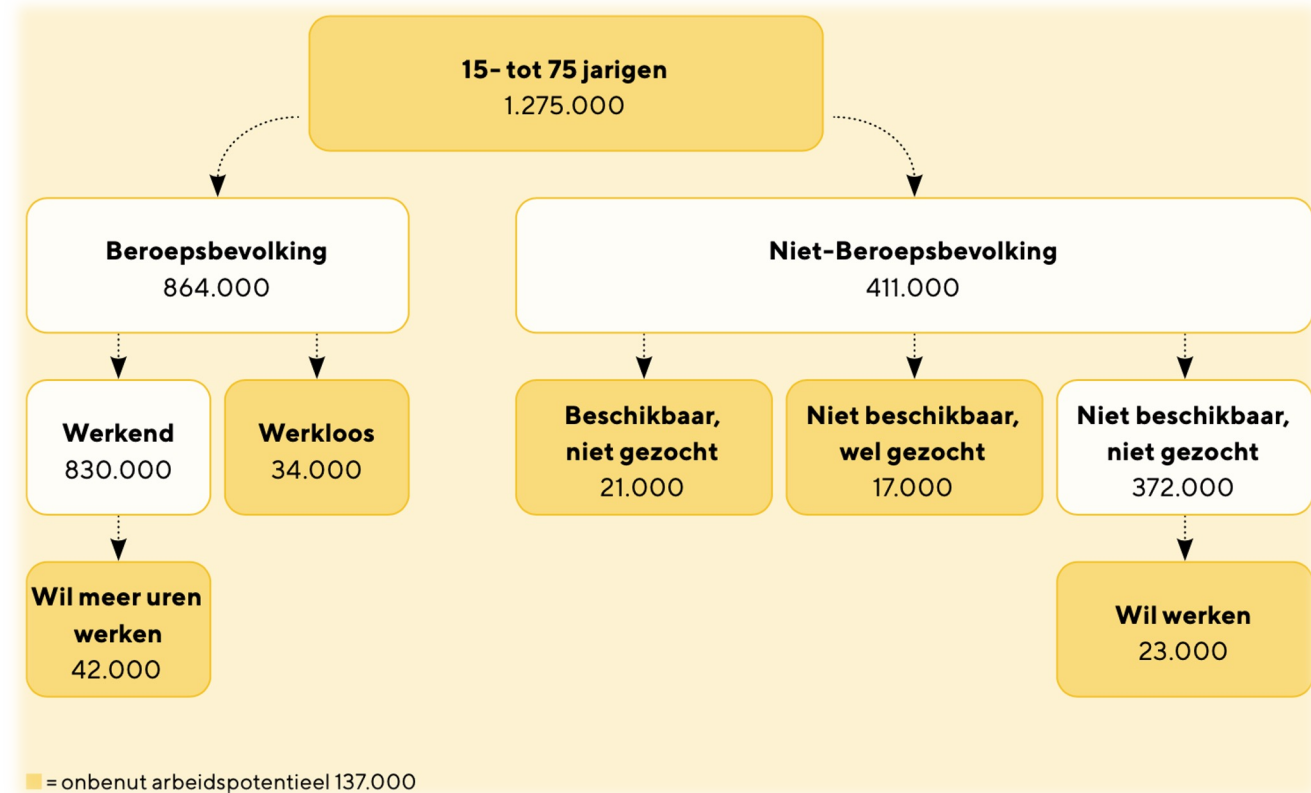
Opzet

1. Algemene introductie
2. Leercultuur
3. Talentmonitor
4. Carrière & Matchingtool

Het talent bevindt zich in de regio

1. Human Capital is de levensader voor de regionale economie

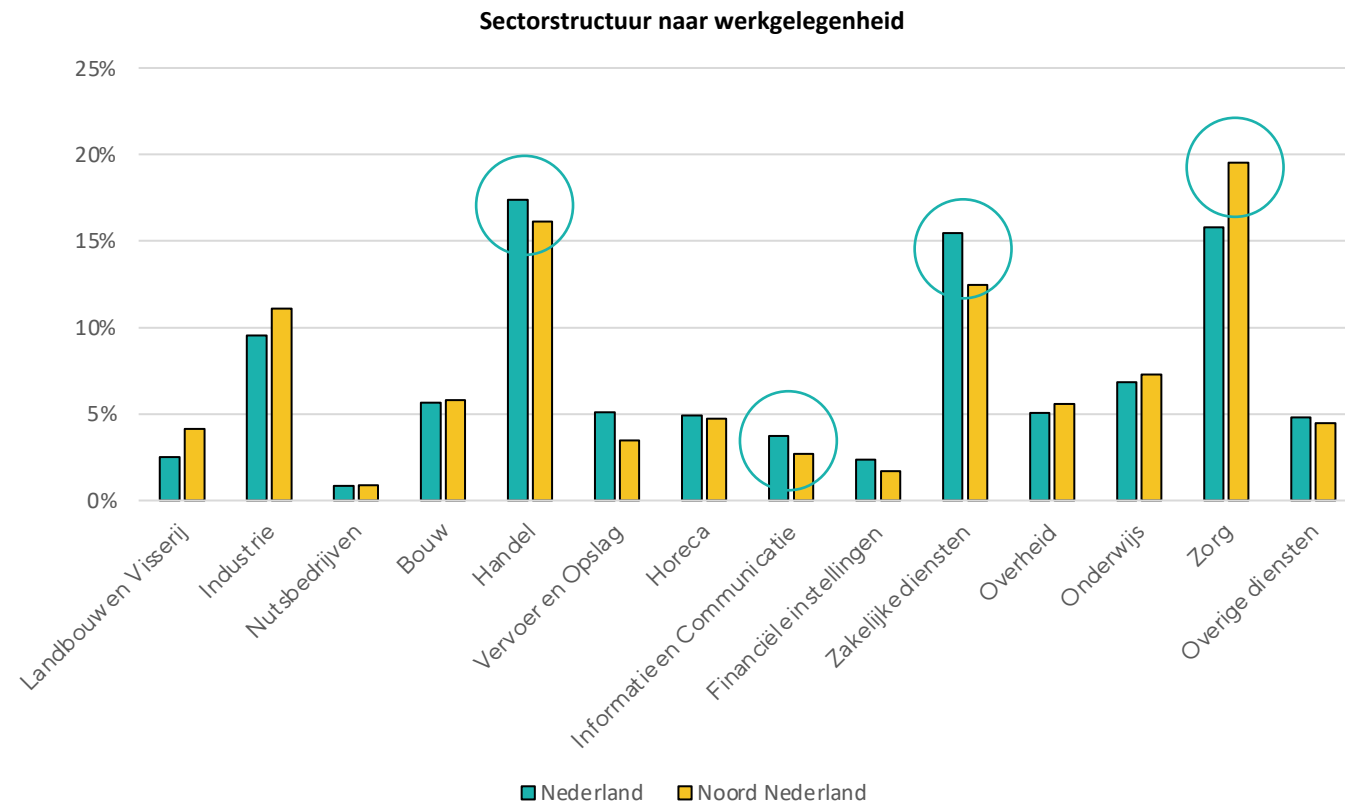
Arbeidsmarkt Noord-Nederland



Bron: UWV. Regio in beeld. November 2021

Het talent bevindt zich in de regio

1. Human Capital is de levensader voor de regionale economie

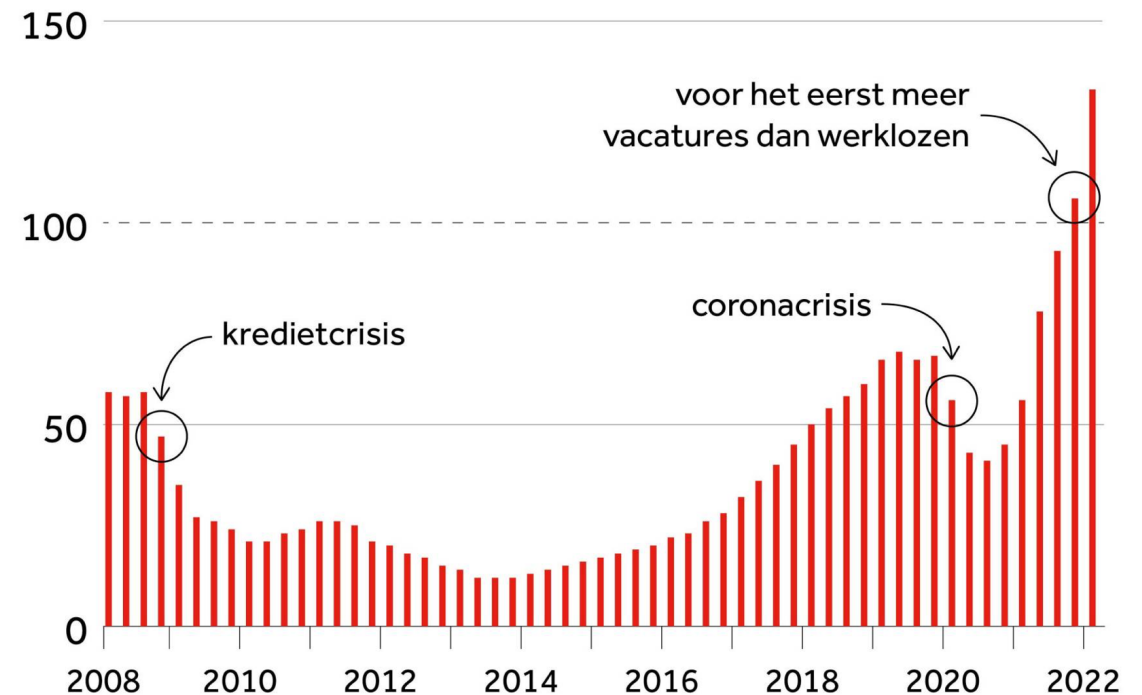


Het talent bevindt zich in de regio

1. Human Capital is de levensader voor de regionale economie
2. Arbeidsmarktvraagstukken zijn urgent

Spanning op de arbeidsmarkt loopt verder op

Aantal vacatures per 100 werklozen



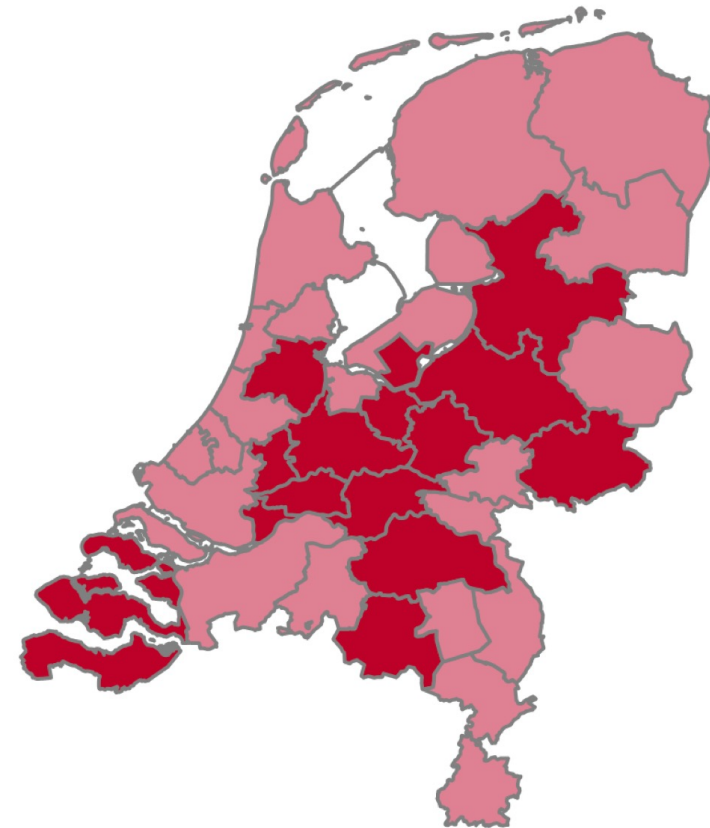
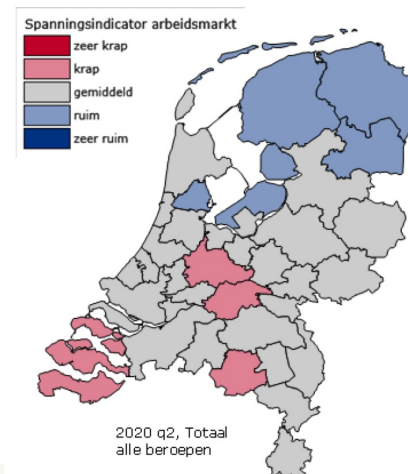
bron: CBS

deeltijdwerkers meer laten werken door meer CBS/NOSkopere

Het talent bevindt zich in de regio

Afbeelding 2: Spanningsindicator Nederland 4e kwartaal 2021

1. Human Capital is de levensader voor de regionale economie
2. Arbeidsmarktvraagstukken zijn urgent



Het talent bevindt zich in de regio

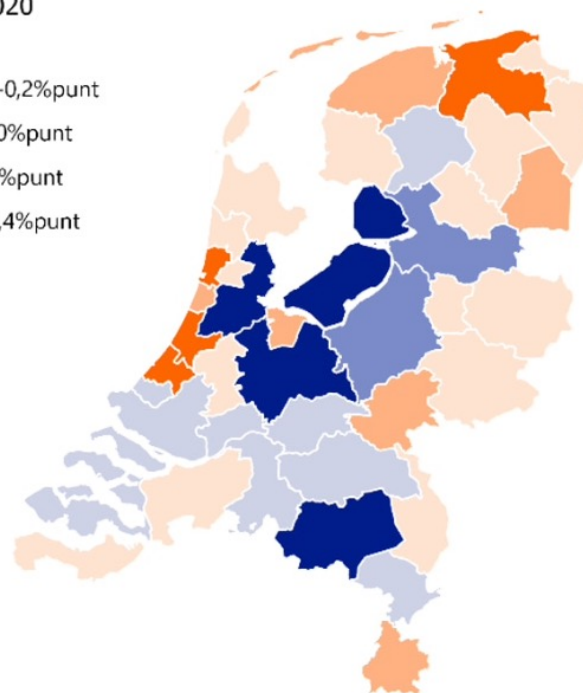
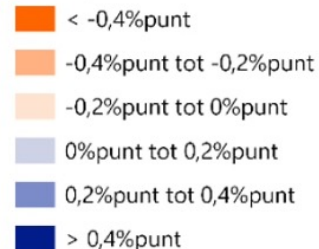
1. Human Capital is de levensader voor de regionale economie
2. Arbeidsmarktvraagstukken zijn urgent
3. Het behouden en ontwikkelen van dat talent is van strategisch belang

**'Alsjeblieft niet nog meer banen',
wat is er aan de hand op de
arbeidsmarkt?**



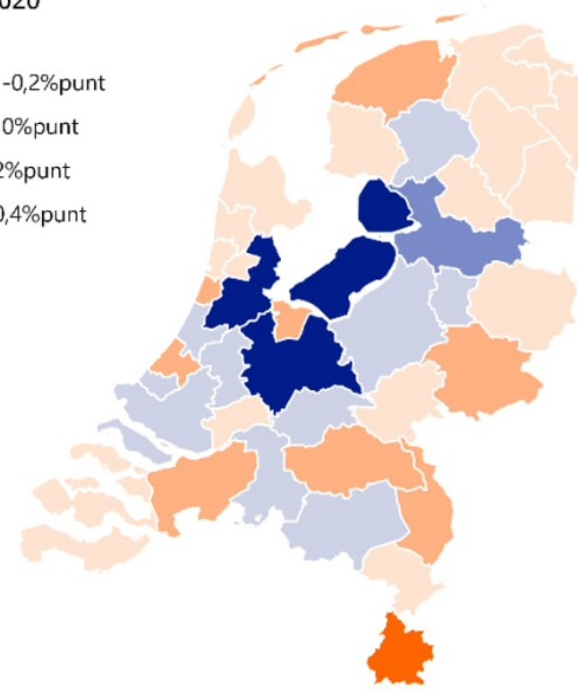
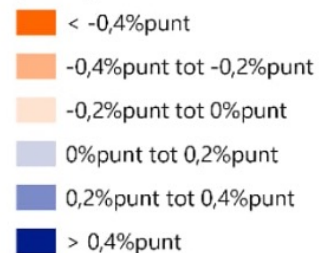
...maar regionale verschillen nemen toe

Ontwikkeling aandeel in toegevoegde waarde
per regio 1996-2020



Bron: CBS, bewerking RaboResearch

Ontwikkeling aandeel in werkgelegenheid
per regio 1996-2020



Bron: LISA, bewerking RaboResearch

Werken aan ontwikkeling

2021-2024

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



Werken aan ontwikkeling

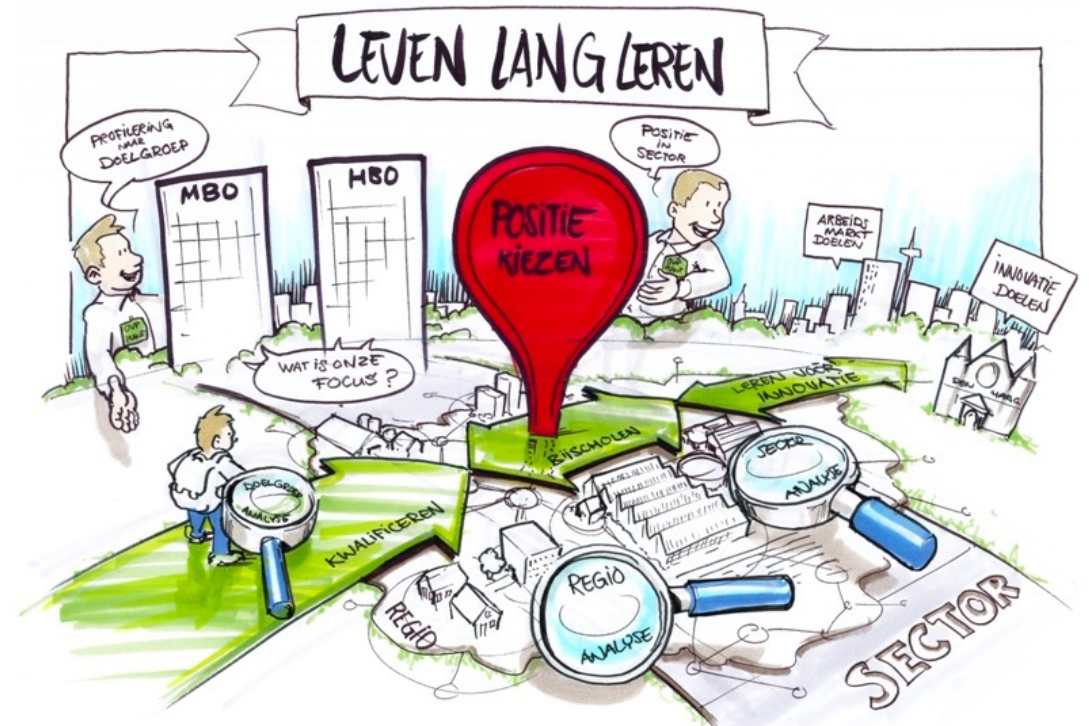
2021-2024



Werken aan ontwikkeling

2021-2024

- 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



WaO-projecten		Omschrijving
Talent in de 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	Experimentsubsidie
	Regionaal Innovatieforum	Het RIF is een regiobrede multistakeholder-samenwerkingsverband
	Venturelab	Het VentureLab North programma is een ondernemerschap ondersteuningsprogramma
	New Energy Coalition	Doorlopende leerlijn Energietransitie
	Innovatiehub Oost-G	Innovatie projecten en studenten aantrekken in Oost-Groningen

Talent in de Regio

2021-2024

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

1. op de lange termijn te anticiperen op structurele veranderingen op de arbeidsmarkt
2. 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

Talent in de Regio

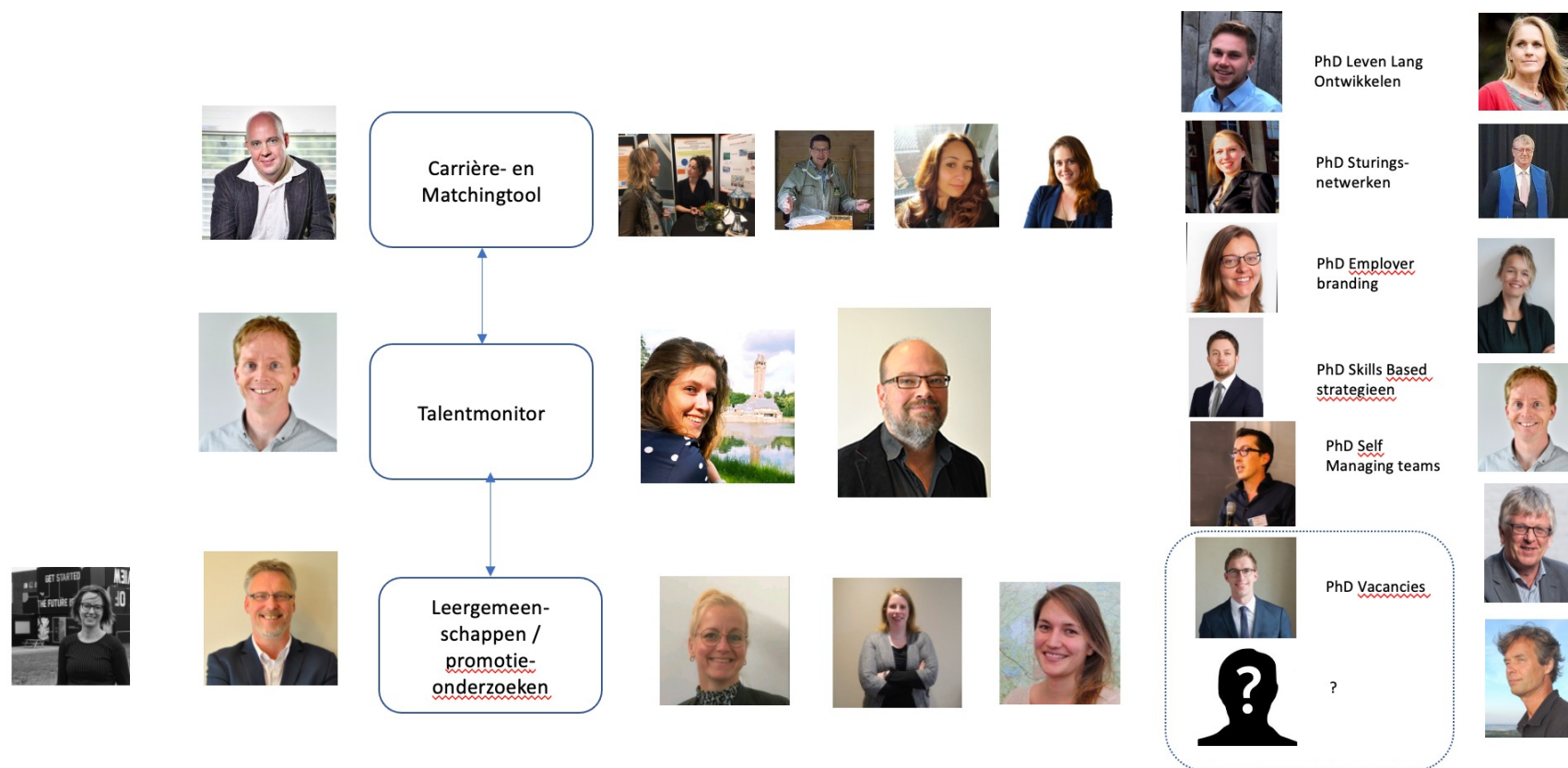
2021-2024

1. Leergemeenschappen / Kennisuitwisseling / promotieplaatsen
 - Leercultuur
2. Talentmonitor
3. Carrière & Matchingtool



Talent in de Regio

2021-2024



Leven lang leren & Leercultuur



Huidige investeringen

Hoeveel wordt er geschoold?

- Onder scholing verstaan we alle vormen van lessen (cursussen of opleidingen) die werknemers krijgen waarbij een (kort) lesprogramma is opgesteld met duidelijke doelen.
- Iets meer dan de helft van het aantal werknemers heeft de afgelopen 12 maanden scholing gevolgd.
- Gemiddeld volgen werknemers 83 uur scholing per jaar.
- Twee derde van de scholing vindt onder werktijd plaats.

	Gemiddelde over organisaties ¹
Percentage van werknemers dat de afgelopen 12 maanden een cursus of opleiding heeft gevolgd	52% ¹
Aantal uren per jaar dat deze werknemers scholing volgen	83 uren ¹
Percentage van de scholing dat onder werktijd plaats vindt	64%

¹ Uitkomsten zijn niet gewogen voor de omvang van het personeelsbestand

Huidige investeringen

Hoeveel wordt er geschoold?

- In de niet-commerciële dienstverlening nemen de meeste werknemers deel aan scholing. In de Landbouw en Nijverheid worden de meeste uren geschoold die ook het meest in werktijd plaatsvinden. Ook de zakelijke dienstverlening kent veel scholing in werktijd.
- Ruim de 90% van de kosten van scholing wordt door de werkgever gedekt en vooral in de Handel, vervoer en horeca hebben organisaties vaker een terugbetalingsregeling.
- Het beeld naar grootteklasse is minder uitgesproken.

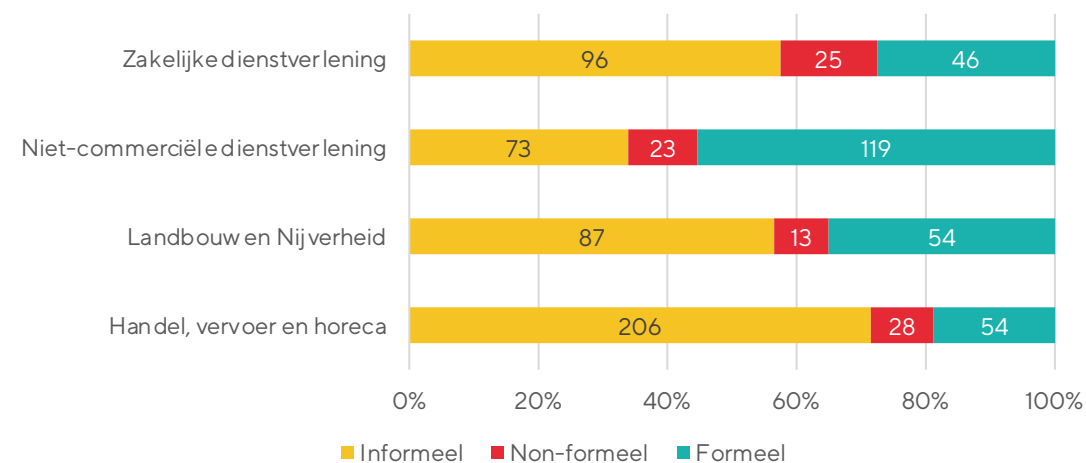
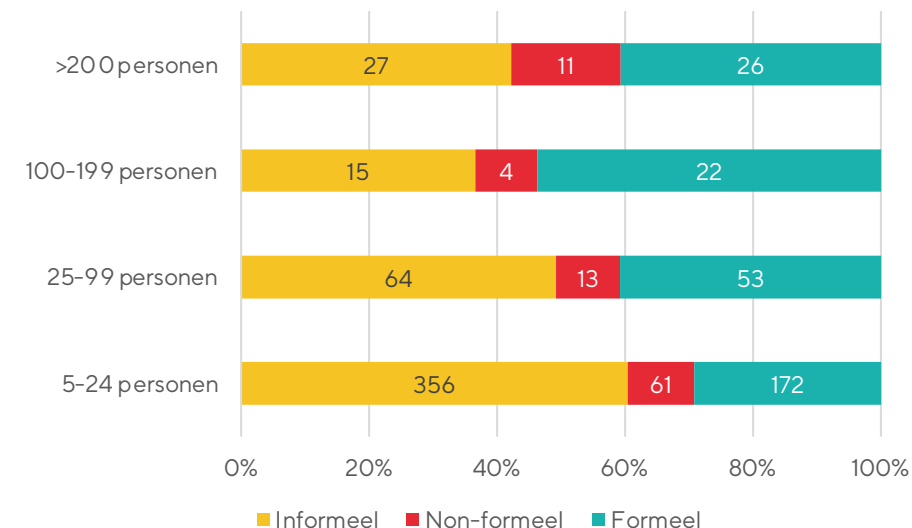
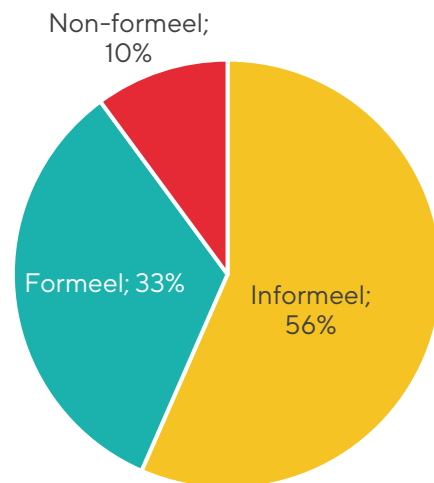
	Percentage werknemers dat deelneemt aan scholing in de laatste 12 maanden ¹	Gemiddeld aantal uren per jaar ¹	Percentage scholing dat plaatsvindt in werktijd
Totaal	52	83	64
Naar sector			
Handel, vervoer en horeca	50	81	67
Landbouw en Nijverheid	40	96	70
Niet-commerciële dienstverlening	62	76	52
Zakelijke dienstverlening	50	82	73
Naar grootteklasse			
5-24 personen	54	82	63
25-99 personen	46	83	67
100-199 personen	42	72	69
Meer dan 200 personen	51	93	65

¹ Uitkomsten zijn niet gewogen voor de omvang van het personeelsbestand

Leercultuur

Hoe wordt er geleerd?

- Informeel leren gebeurt in verhouding meer in kleine organisaties. In kleine organisaties is de aandacht voor leren in totaal wel lager (p. 11)
- Daarnaast komt formeel leren in verhouding vaak voor in de niet-commerciële dienstverlening. Informeel leren komt daarentegen in verhouding vaker voor in de Handel, vervoer en horeca.



Leercultuur

Welke problemen worden ervaren ?

- Volgens werkgevers is de bereidheid om scholing te volgen bij werknemers aanwezig. Zij hebben ook de indruk dat de combinatie met privé omstandigheden nauwelijks een rol speelt bij het volgen van scholing. En de kosten van scholing zijn ook nauwelijks een probleem.
- Het grootste probleem is dat de werkgever de werknemer moeilijk kan missen. De tijdsinvestering speelt klaarblijkelijk een grotere rol dan de kosten van scholing.
- Het vaak gehoorde argument dat werkgevers niet in scholing willen investeren vanwege de angst dat werknemers de organisatie verlaten, wordt niet gedeeld.

Stellingen. Schaal loopt van 1 (helemaal eens) tot 6 (helemaal oneens)	
Werknemers zijn bereid scholing te volgen	2,3
Werknemers vinden het moeilijk scholing te combineren met prive omstandigheden	3,6
Werkgever kan de kosten voor scholing betalen	2,2
Werkgever kan werknemer missen voor scholingstijd	3,6
Werkgever kan een passend scholingsaanbod vinden	2,6
Werkgever heeft angst dat mensen het organisatie verlaten na scholing	4,1

Leercultuur

Welke problemen worden ervaren ?

- Er zijn weinig grote verschillen tussen sectoren als het gaat om de ervaren problemen bij scholing. De zakelijke dienstverlening heeft de minste problemen met de financiën, maar wel de meeste problemen met de tijdsinvestering.
- Het is opvallend dat de grootteklasse weinig invloed heeft op de financiële mogelijkheden voor scholing. Wel kunnen kleinere bedrijven de werknemer moeilijker missen en meer moeite een passend scholingsaanbod te vinden.

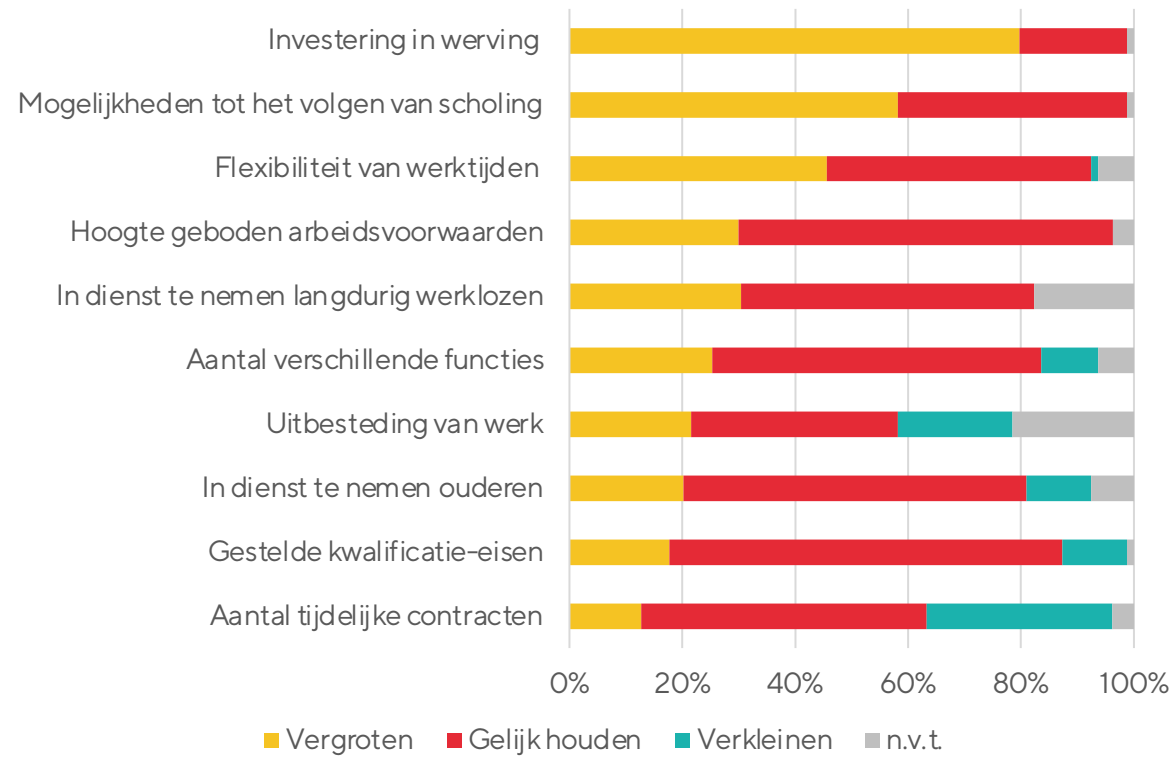
	Totaal	Naar sector				Naar grootteklasse			
Stellingen, Schaal loopt van 1 (helemaal eens) tot 6 (helemaal oneens)		H,V&H	L&N	NCD	ZD	5-24 Pers.	25-99 Pers.	100-199 Pers.	> 200 Pers.
Werknemers zijn bereid scholing te volgen	2,3	2.6	2.2	2.0	2.3	2.2	2.5	2.5	2.3
Werknemers vinden het moeilijk scholing to combineren met prive omstandigheden	3,6	3.5	3.6	3.6	3.7	3.6	3.5	3.2	3.4
Werkgever kan de kosten voor scholing betalen	2,2	2.4	2.1	2.2	1.9	2.2	2.3	2.0	1.8
Werkgever kan werknemer missen voor scholingstijd	3,6	3.6	3.7	3.8	3.1	3.6	3.5	3.2	3.2
Werkgever kan een passend scholingsaanbod vinden	2,6	2.8	2.6	2.3	2.5	2.7	2.4	2.0	2.1
Werkgever heeft angst dat mensen het organisatie verlaten na scholing	4,1	3.8	4.2	4.4	4.2	4.1	3.9	4.3	4.5

H,V&H = Handel, Vervoer & Horeca, L&N = Landbouw, Industrie & Nijverheid, NCD = Niet-commerciële dienstverlening, ZD = Zakelijke dienstverlening. Zie: slide 6.

Toekomst van personeel

Hoe spelen organisaties daarop in?

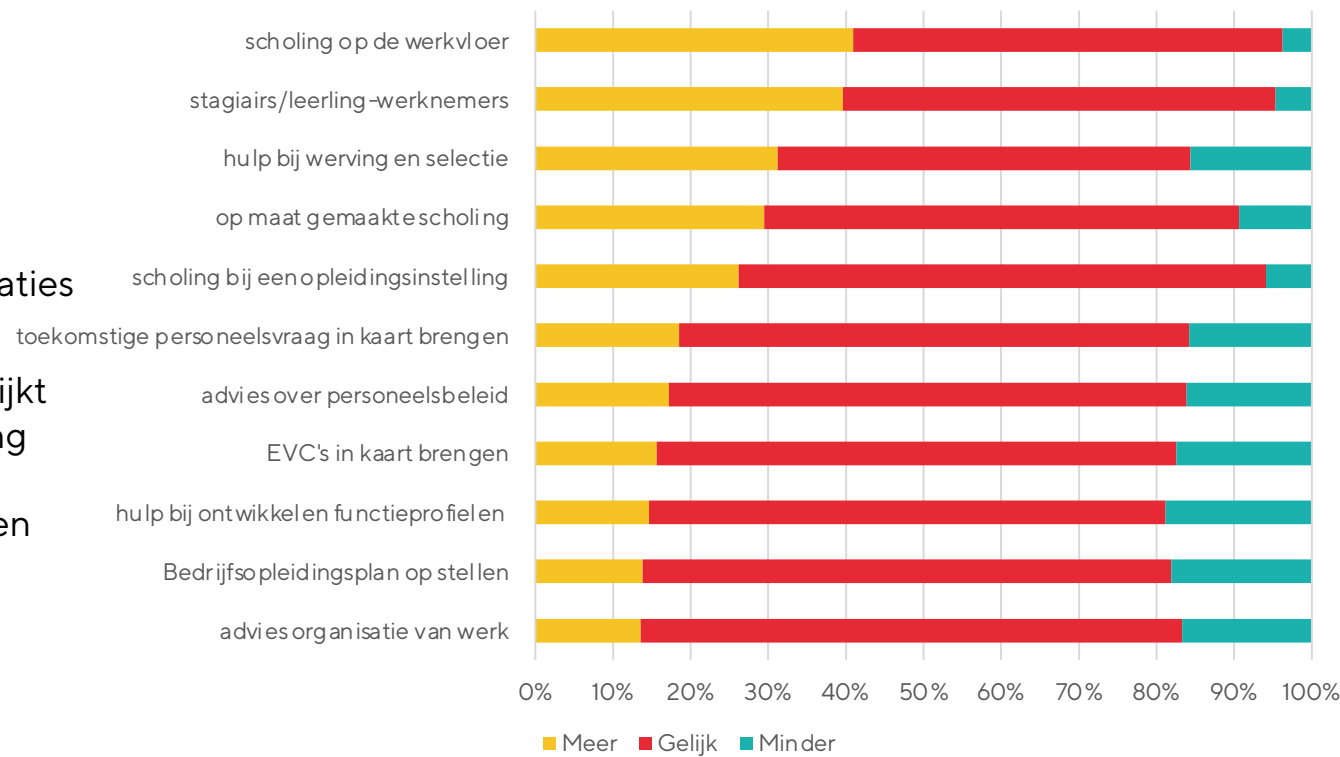
- We zien dat organisaties vooral extra willen investeren in werving en daarnaast een focus hebben op extra scholing en de flexibiliteit van werktijden.
- Aan de andere kant zien we ook dat organisaties het aantal tijdelijke contracten willen verminderen om op de verwachte personeelsontwikkeling in te spelen.



Benodigde dienstverlening

Aan welke dienstverlening hebben organisaties behoefte?

- We hebben aan organisaties gevraagd per type dienstverlening aan te geven of ze daar in de toekomst meer of minder behoefte aan hebben. Drie van de vijf belangrijkste behoeftes van organisaties gaan over scholing.
- Scholing op de werkvloer is zelfs hetgeen waar organisaties de meeste ondersteuning bij nodig hebben
- Uitgezonderd ondersteuning bij werving- en selectie, lijkt er minder extra behoefte te bestaan aan dienstverlening op het terrein van personeelsbeleid, zoals hulp bij ontwikkeling van functieprofielen, opleidingsplannen en de organisatie van werk.





Talentmonitor

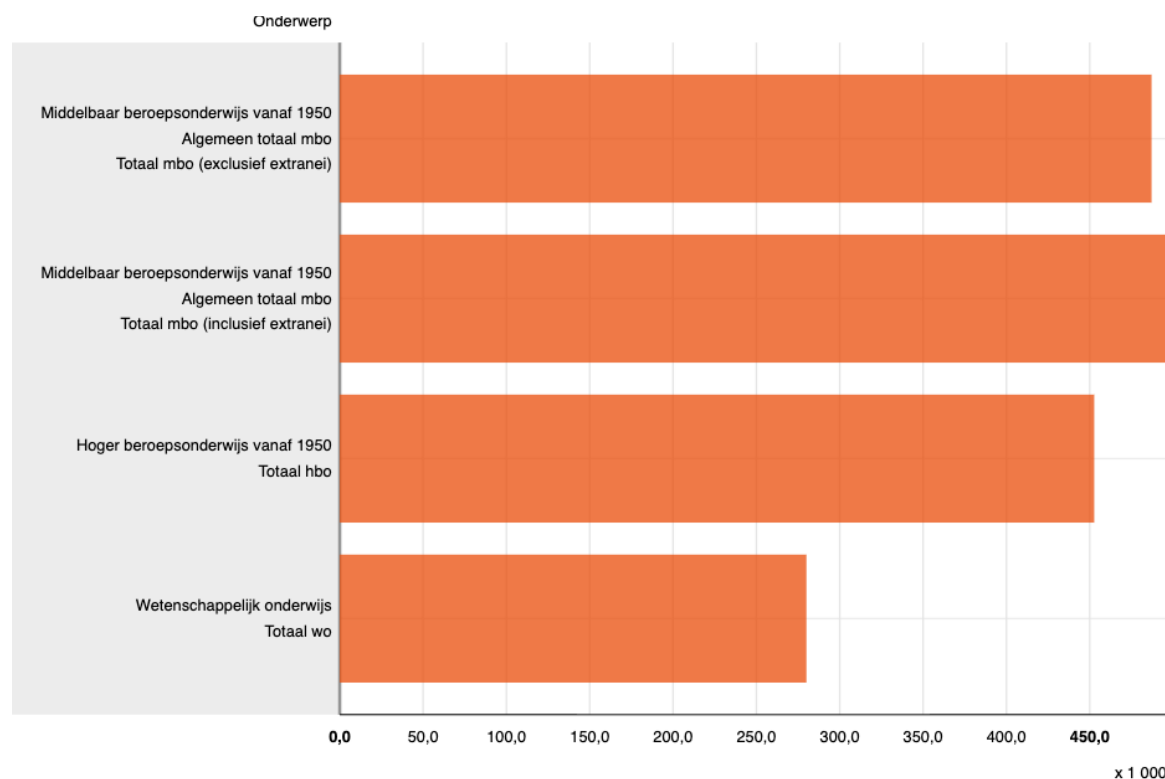
Verhalen op de Noordelijke arbeidsmarkt



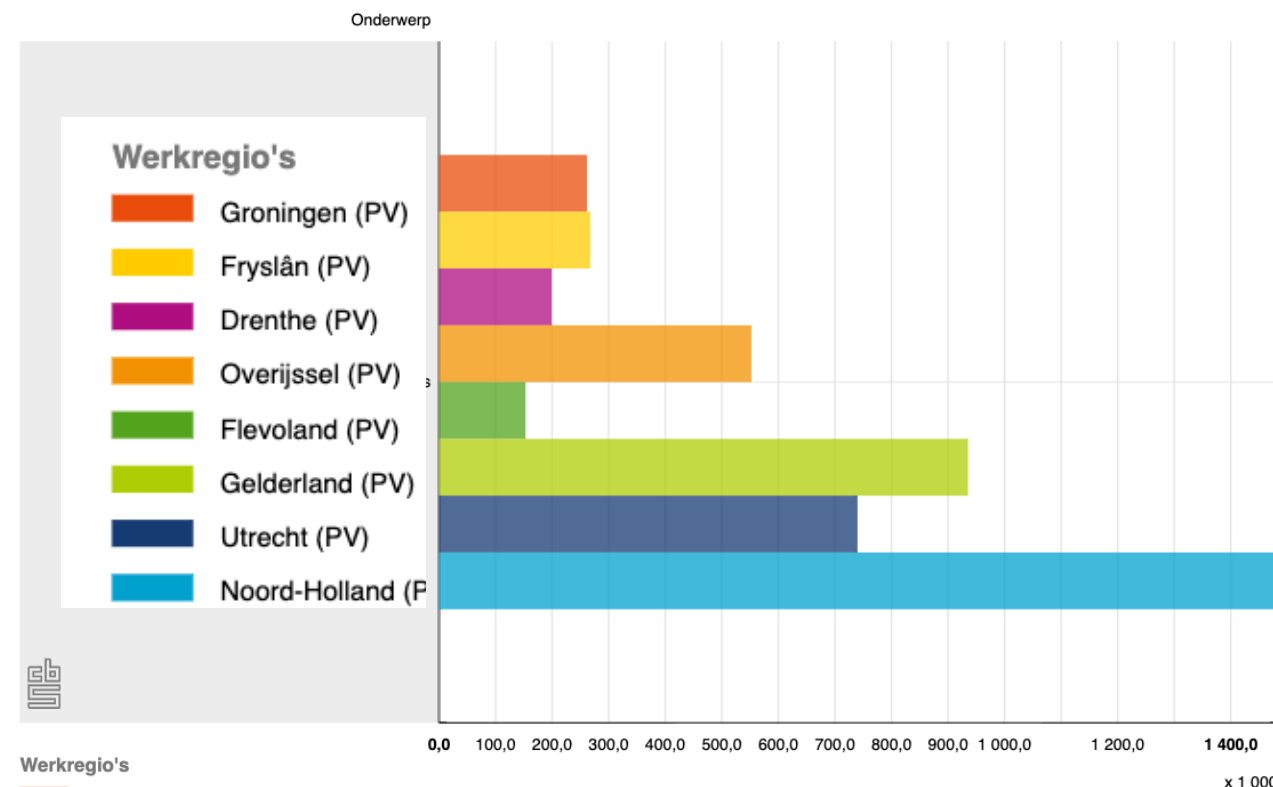
*Hoeveel mensen studeren af
aan het mbo, hbo en wo?*

*Hoeveel banen zijn er in
Groningen?*

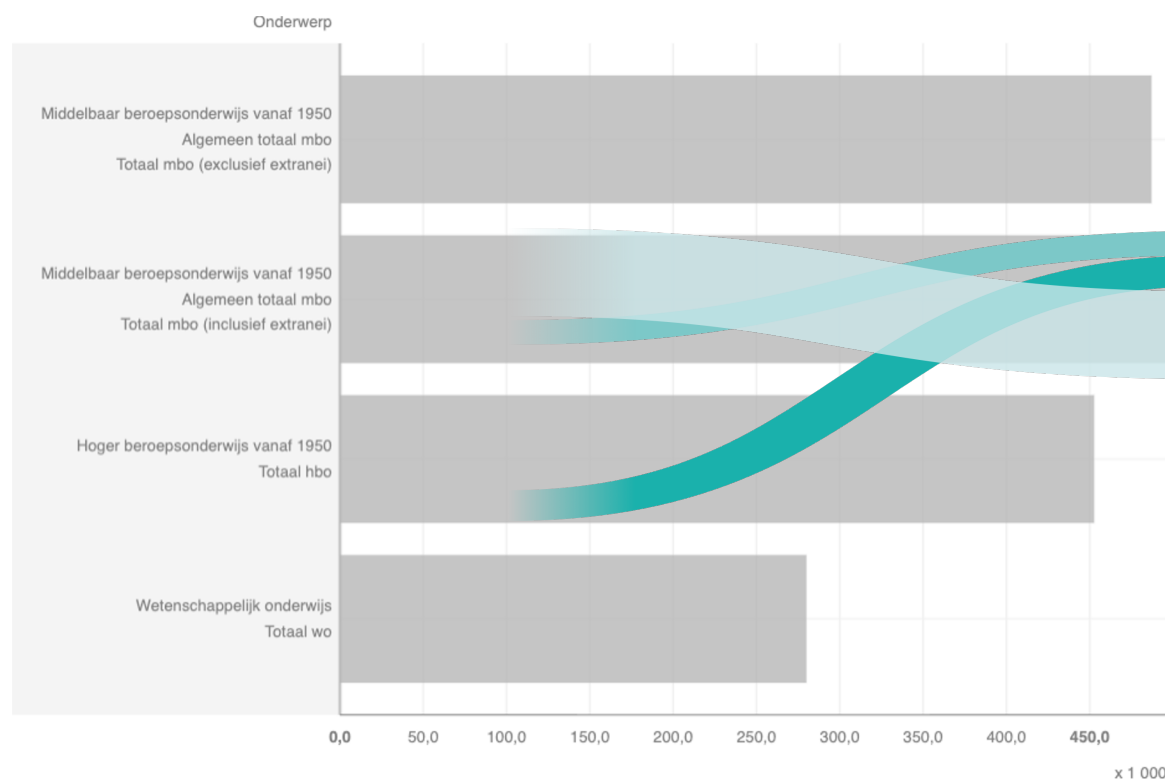
Hoeveel mensen studeren af aan het mbo, hbo en wo?



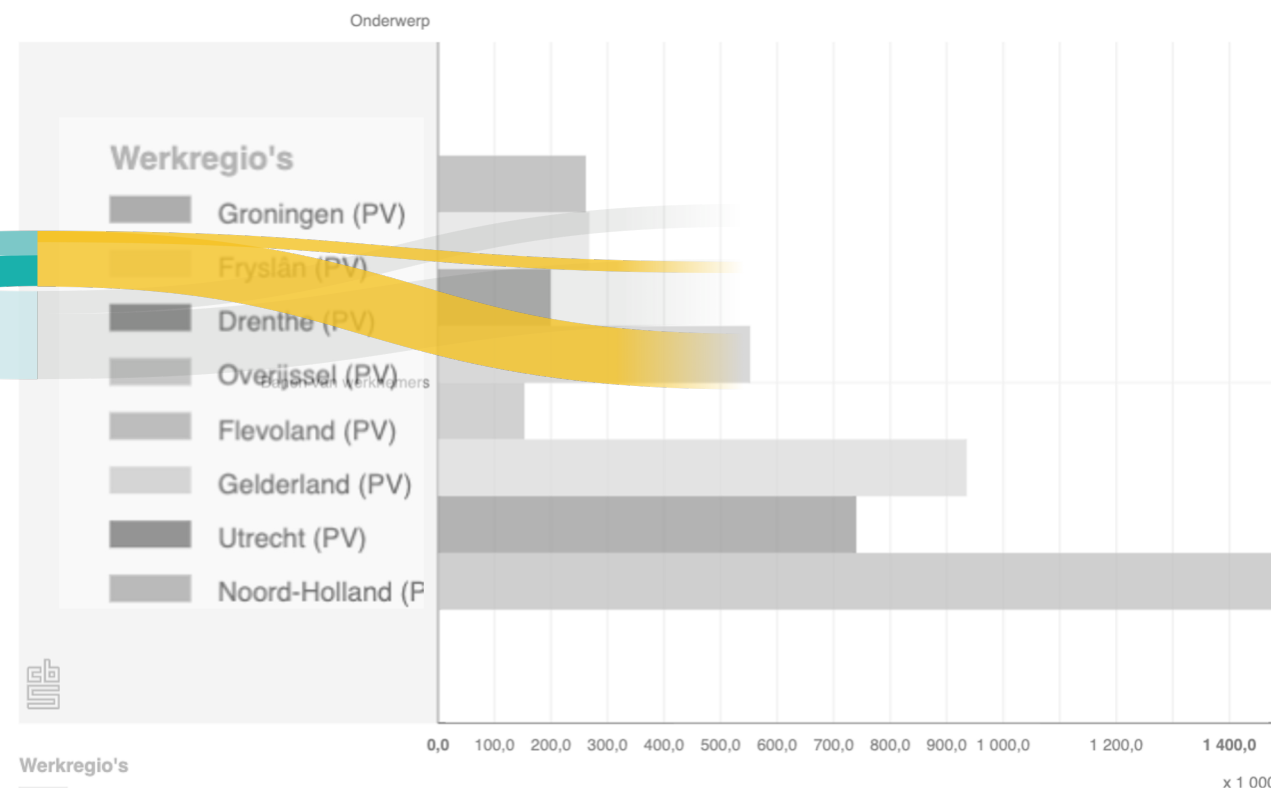
Hoeveel banen zijn er in Groningen?



Hoeveel mensen studeren af aan het mbo, hbo en wo?

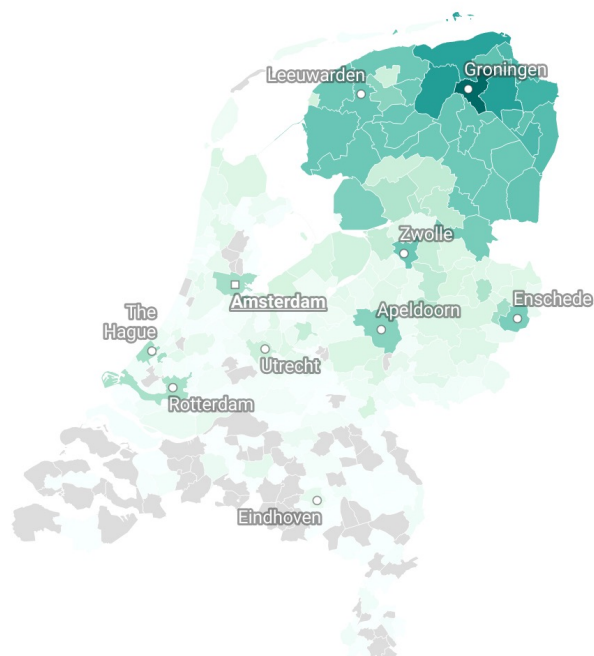


Hoeveel banen zijn er in Groningen?



Regionale binding

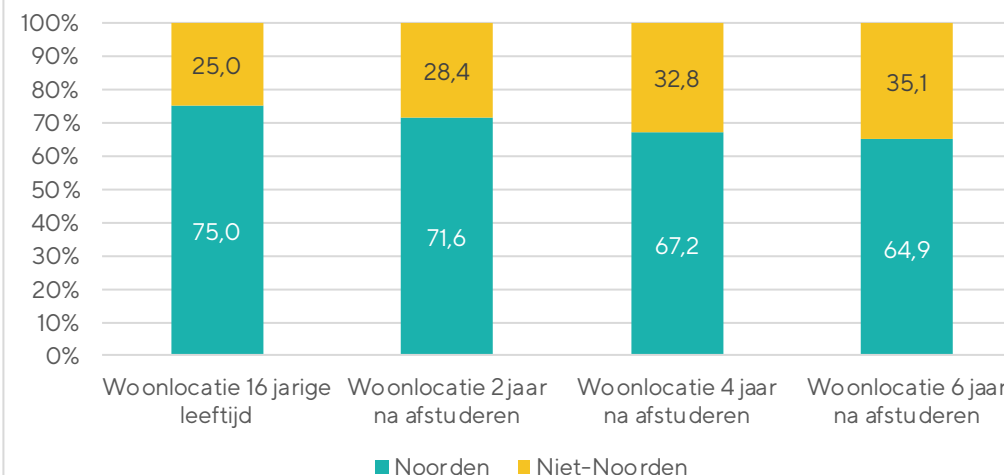
Waar wonen mensen die zijn opgegroeid in de provincie Groningen?



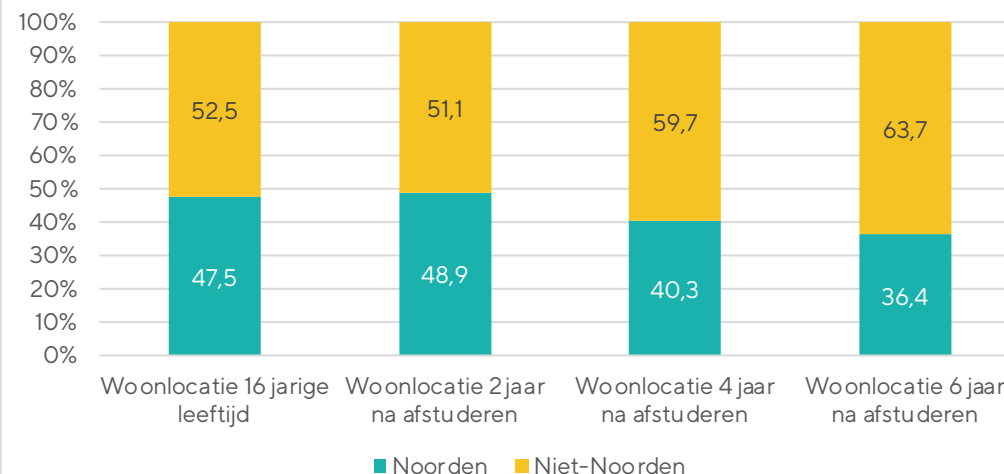
Opgegroeid: iemand die in de provincie Groningen woonde op zijn/haar 16e verjaardag. Vervolgens is gekeken in welke gemeente deze personen wonen op hun 28e verjaardag. Sample: alle personen die tussen 1995 en 2008 16 jaar zijn geworden. Grijs gebieden: geen of te weinig observaties.

Kaart: Talent in de Regio • Bron: CBS Microdata • Gecreëerd met Datawrapper

Woonlocatie voor en na studeren aan Hanzehogeschool



Woonlocatie voor en na studeren aan RUG



Talentmonitor

Opzet en focus

- Focus op **transities**: bewegingen op de arbeidsmarkt
- Focus op de **provincie** Groningen waar mogelijk, en anders Noord-Nederland
- Focus op **verhalen**, maar later met mogelijkheid tot data *exploring*

Balans tussen inzicht en complexiteit

Inzicht

Complexiteit

Verhalen

Transities

Specificiteit en
nut

Wat mag je
publiceren?

Veel informatie

Wanneer is iets
een transitie?

Interpretatie en
presentatie

Balans tussen inzicht en complexiteit

Inzicht

Complexiteit

Verhalen

Transities

Specificiteit en
nut

Wat mag je
publiceren?

Veel informatie

Wanneer is iets
een transitie?

Interpretatie en
presentatie

Limieten van de data

Observatie-aantallen

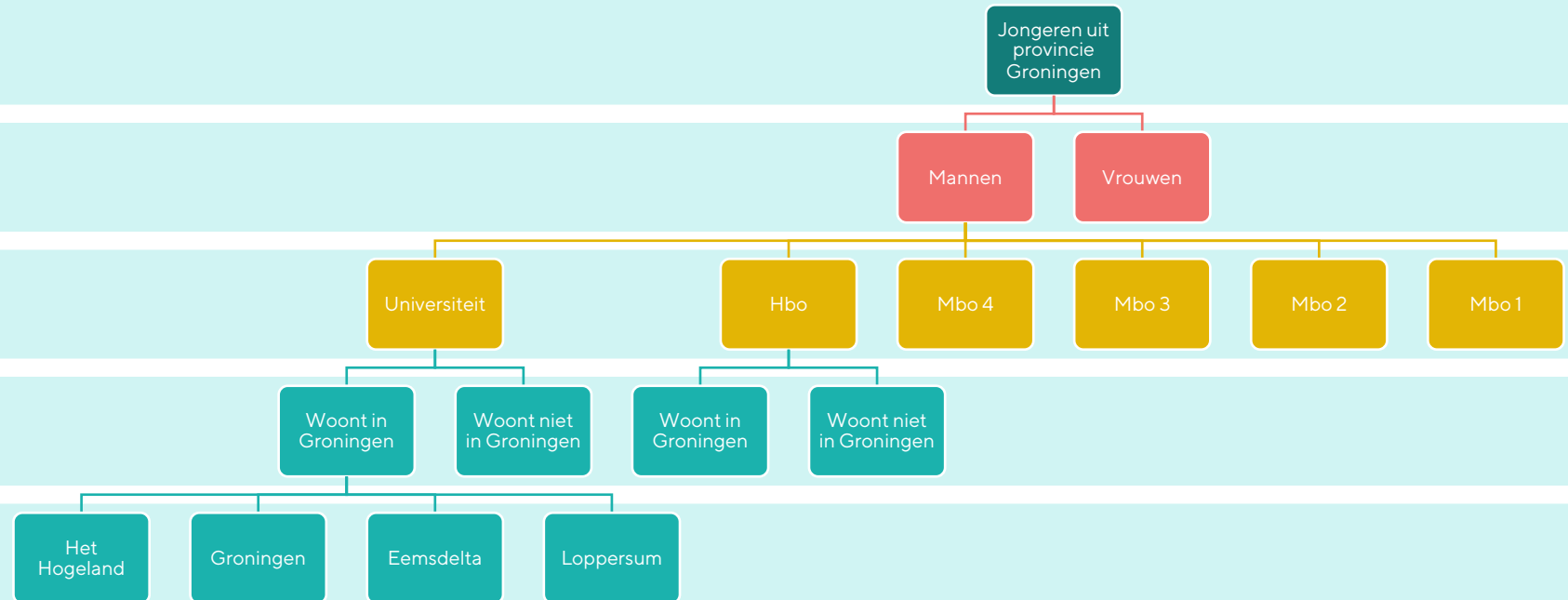
Opgegroeid in Groningen

Geslacht

Opleidingsniveau

Woont nu in Groningen

Gemeente



Limieten van de data

Herleidbaarheid

- Cellen mogen niet herleidbaar zijn
- Bijvoorbeeld:
 - Universitaire master in het Noorden?
Bijna altijd bij de RuG

Mbo niveau 1+2

Mbo niveau 3+4

Hoger onderwijs

Talentmonitor

Eerste versie

Drie transitie:

1. Van opgroeien naar uitvliegen

Hoe gebonden zijn jongeren aan de regio/gemeente waar zij opgroeien?

2. Van onderwijs naar werk

Waar vinden Noordelijke gediplomeerden werk?

3. Van werk naar werk

Veranderen werknemers van sector, en zo ja: waar gaan ze dan heen?

Talentmonitor

Eerste versie

Drie transitie:

1. Van opgroeien naar uitvliegen
Hoe gebonden zijn jongeren aan de regio/gemeente waar zij opgroeien?
2. Van onderwijs naar werk
Waar vinden Noordelijke gediplomeerden werk?
3. **Van werk naar werk**
Veranderen werknemers van sector, en zo ja: waar gaan ze dan heen?

Sector-uitstroom

Grafiek 1

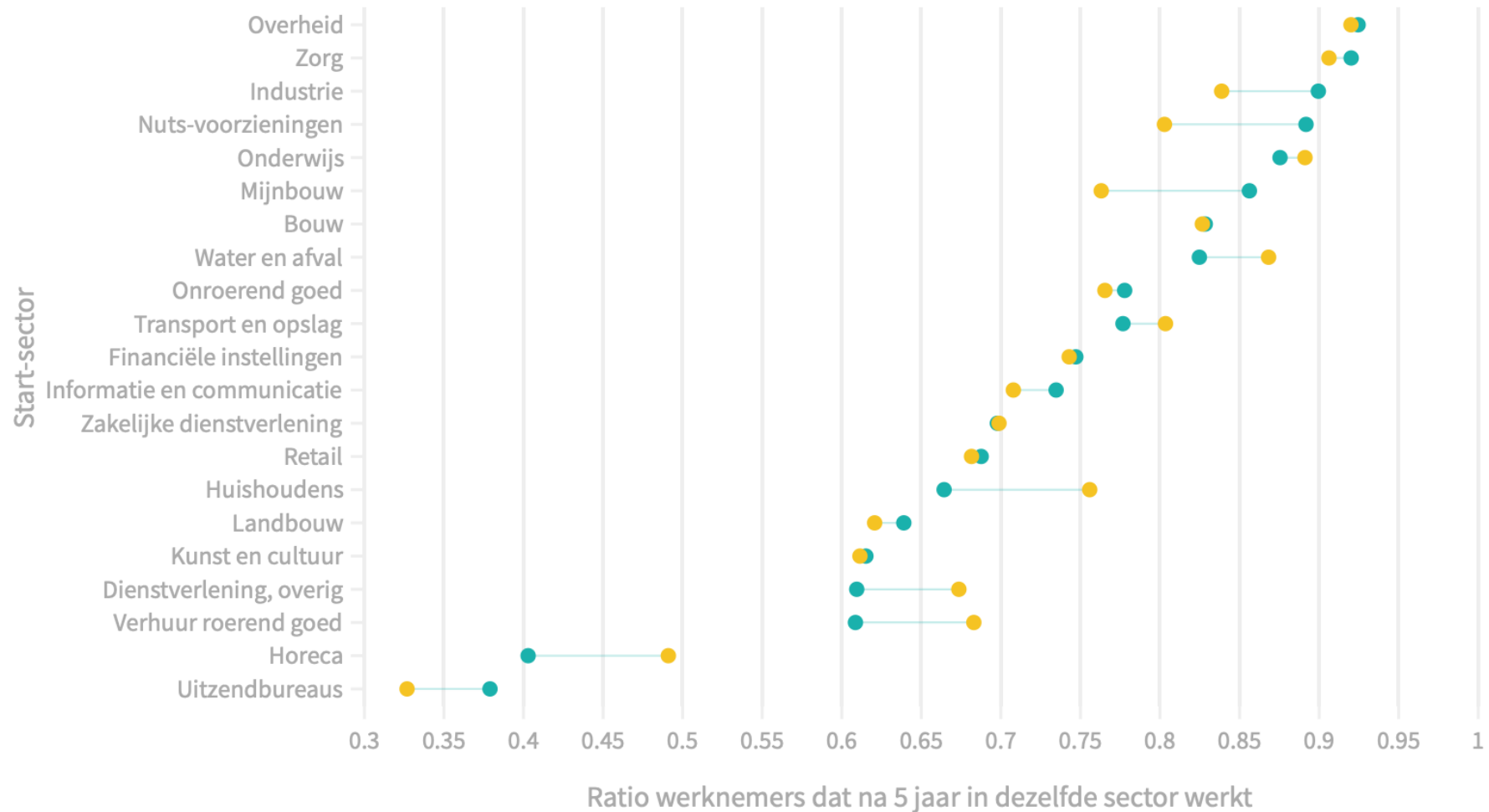
Onderliggende vraag:

Uit welke sectoren vertrekken de meeste mensen, en welke sectoren kennen de minste uitstroom?

Data: aandeel werknemers dat 5 jaar na peilmoment nog steeds/weer in dezelfde sector werkt.

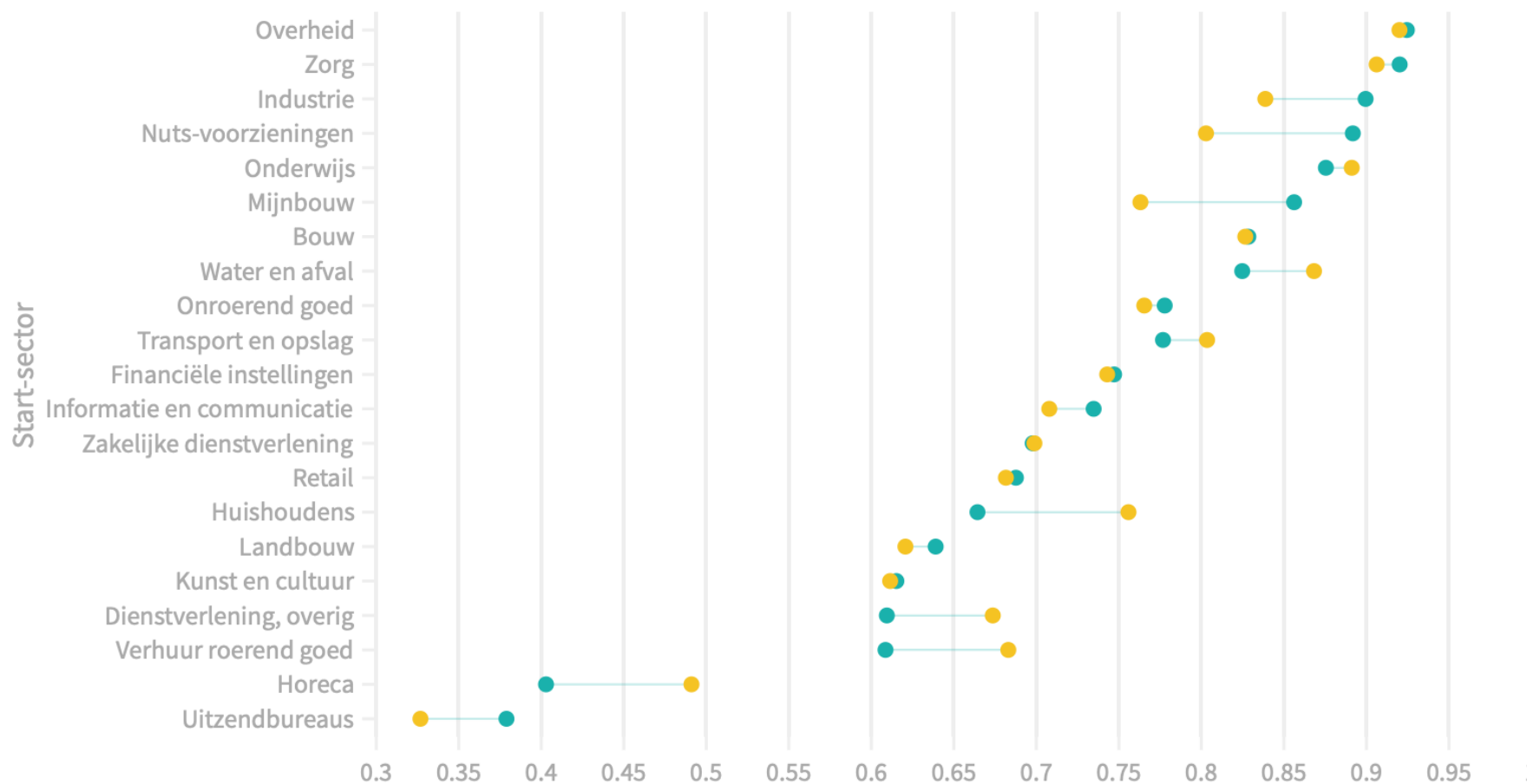
Startjaar **2015** 2012

Locatie werkgever ● Groningen ● NL



Publieke sectoren en de maak-industrie kennen de minste uitstroom

Locatie werkgever ● Groningen ● NL



Ratio werknemers dat na 5 jaar in dezelfde sector werkt

Sector-dynamiek in Nederland

Sector in januari



Bron: CBS Microdata • Talent in de Regio

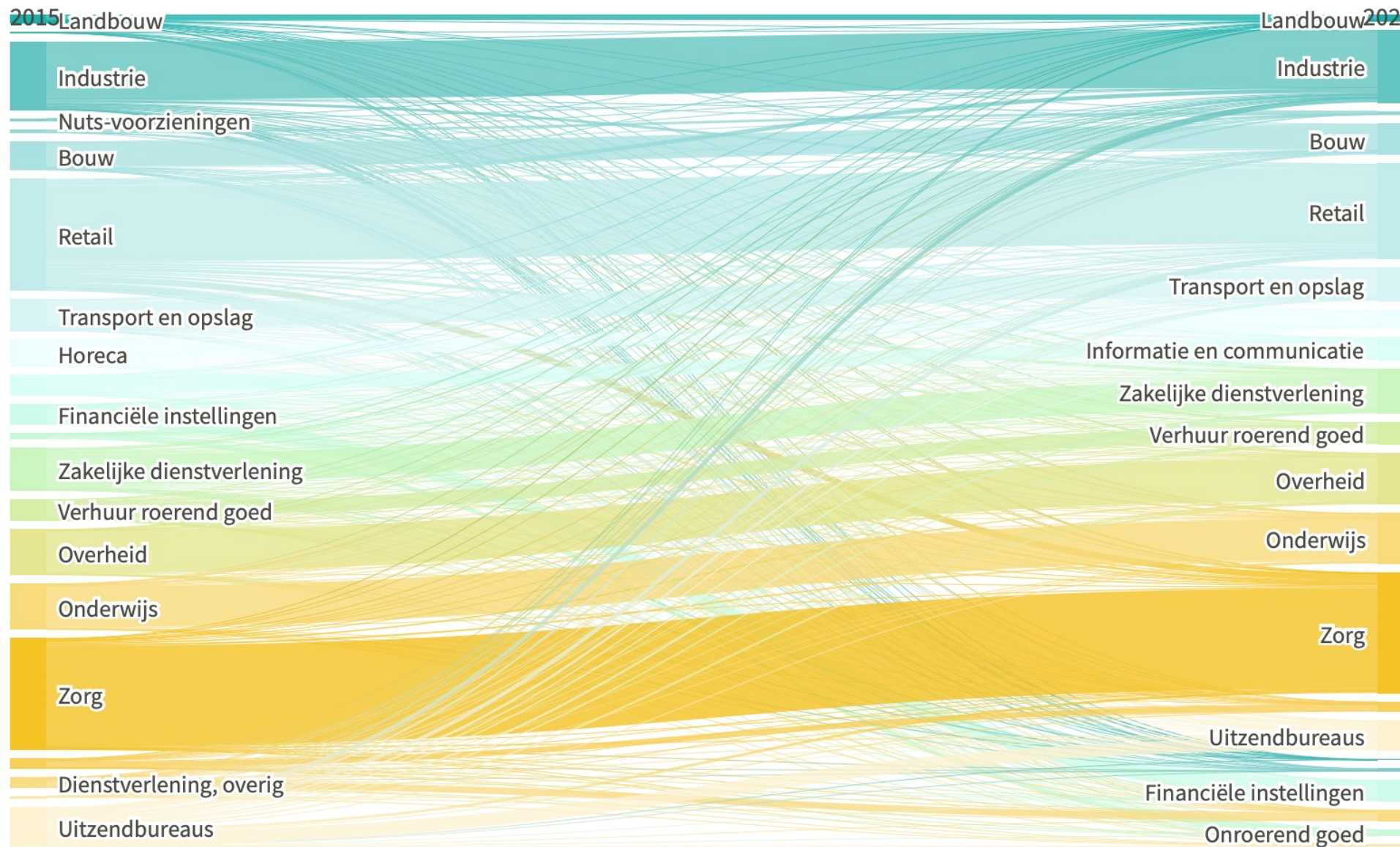


Sector in januari

2015

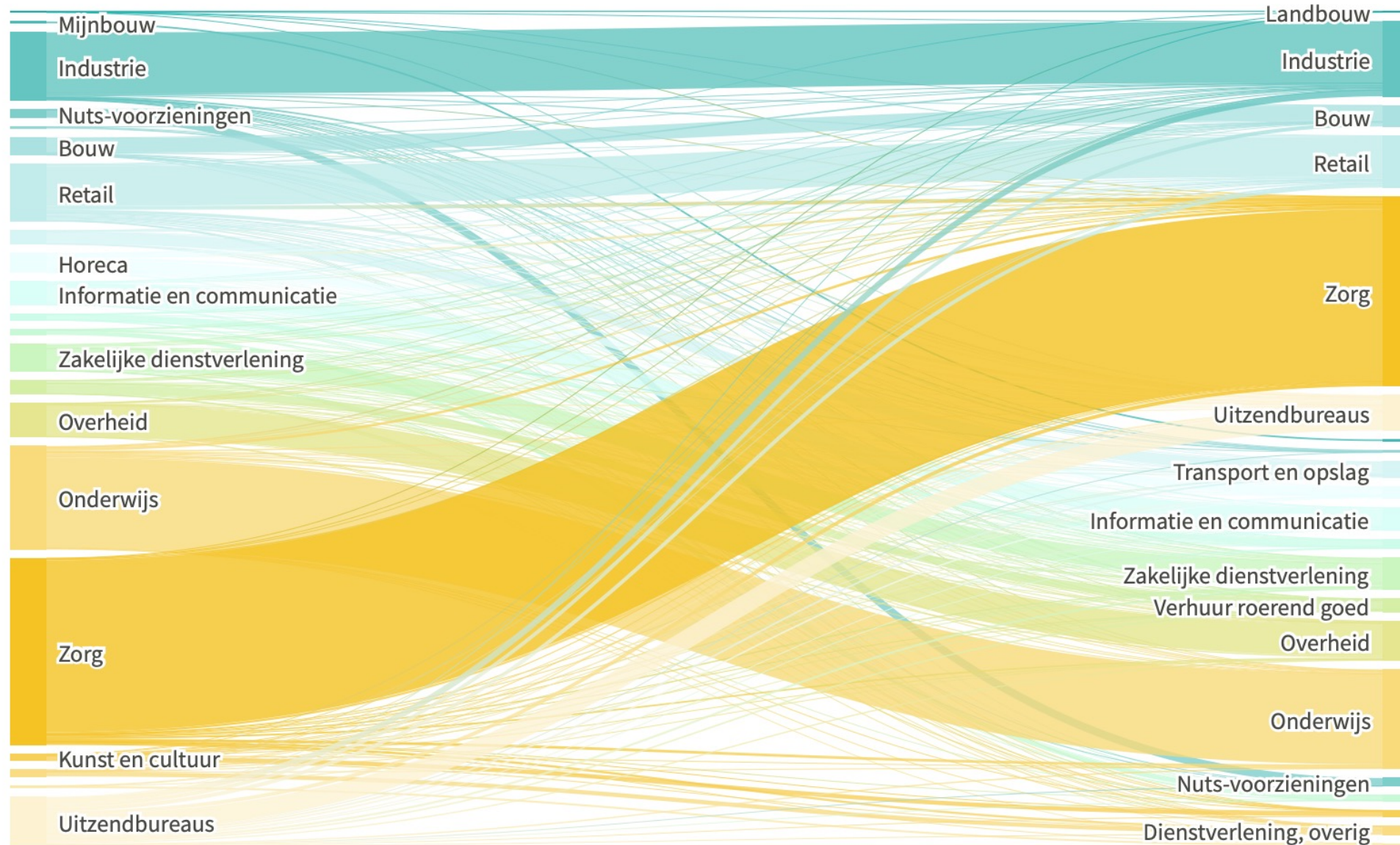
Sector in januari

2026



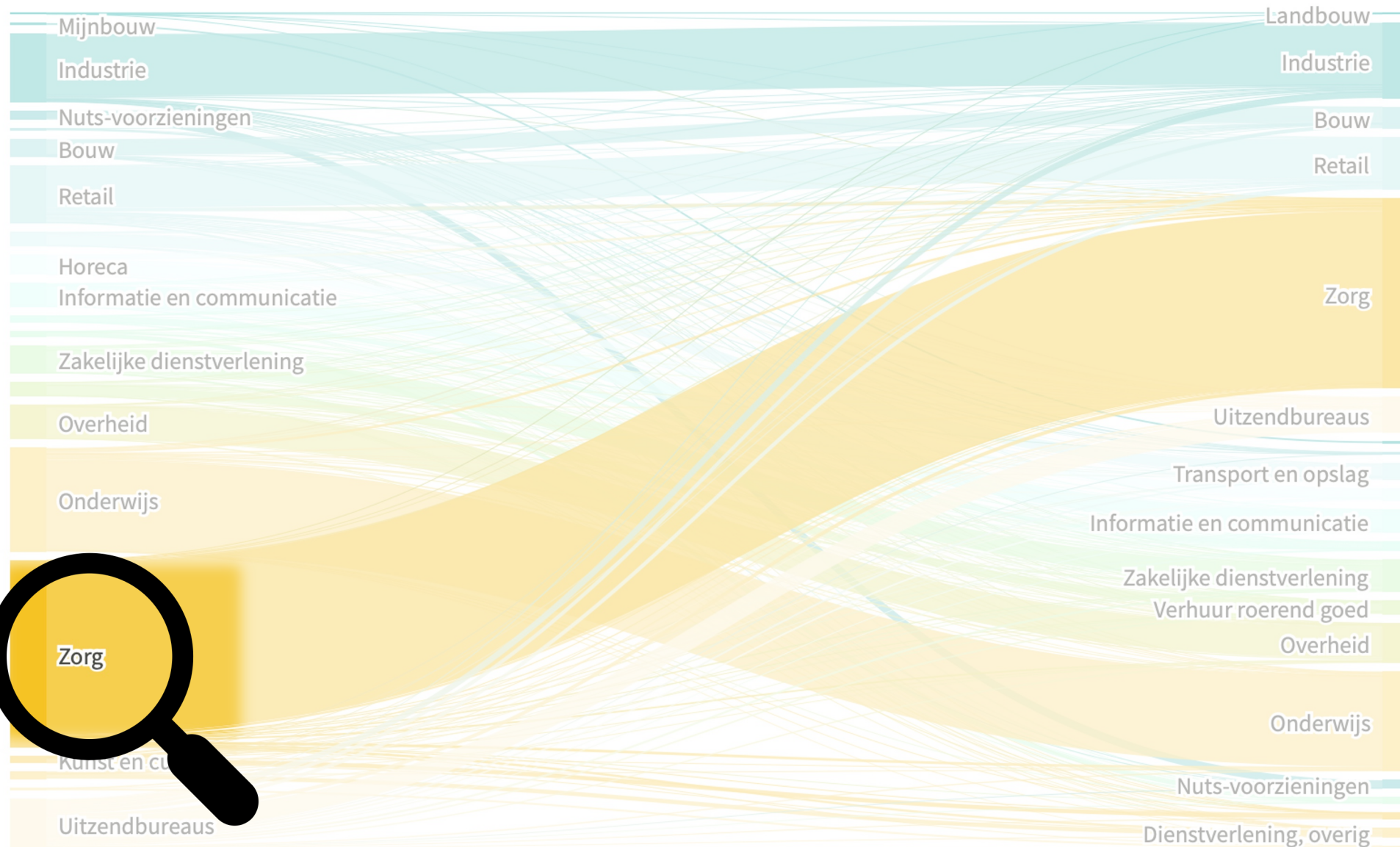
Sector in 2015

Sector in 2020



Sector in 2015

Sector in 2020



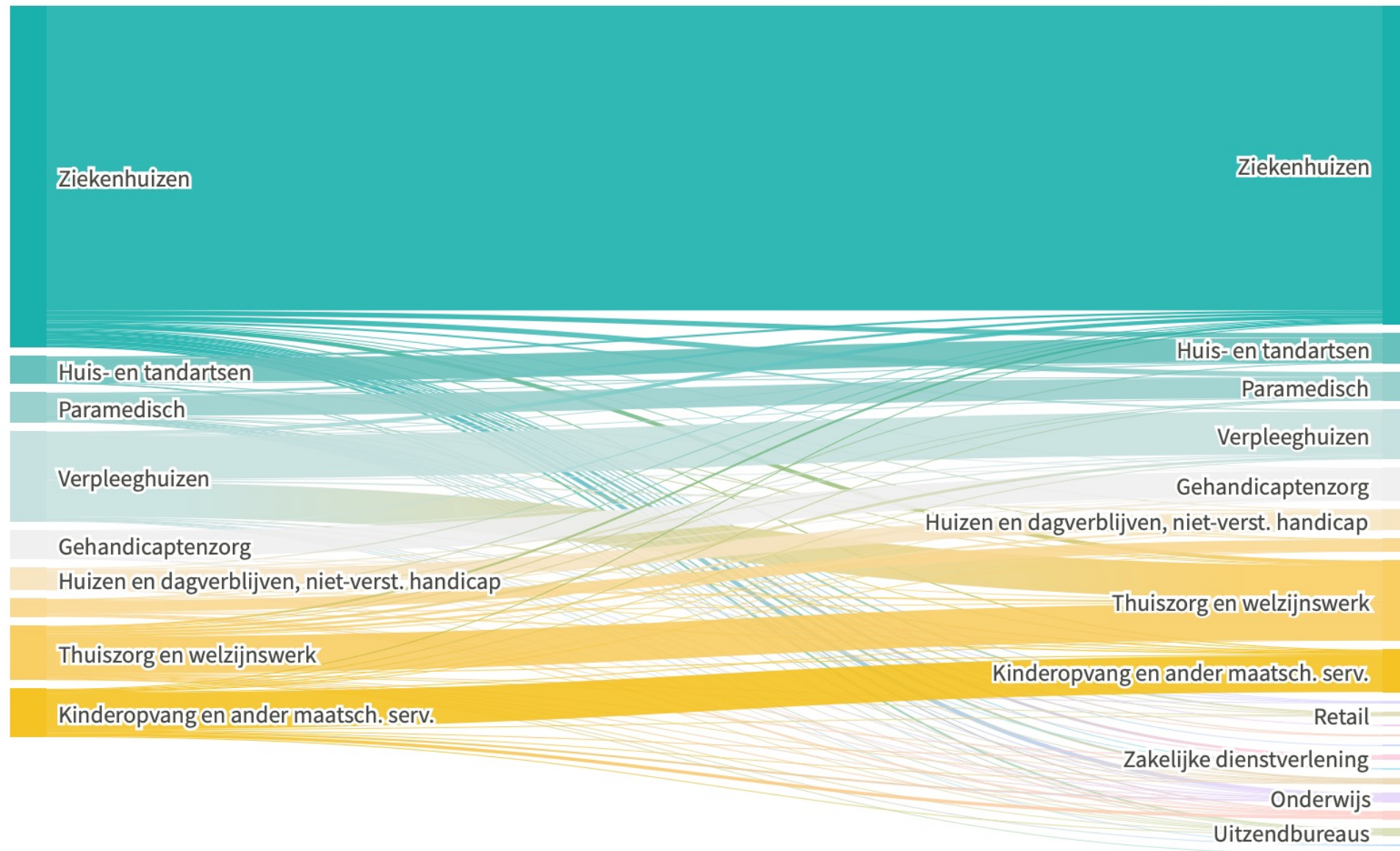
Sector in 2015



Sector-dynamiek: bewegingen in de zorg (Groningen)

Sector in 2015

Sector in 2020



Kijk voor andere transitie op:



www.talentinderegio.com/talentmonitor

Vragen over *user experience*

Hoe verder ontwikkelen?

- Hoe belangrijk is duiding bij grafieken?
- Hoe belangrijk is het om zelf door de data 'geleid' te worden, in plaats van zelf grafieken opzoeken?
- Hoe belangrijk is het dat visualisaties interactief zijn?
- Hoe belangrijk is detailniveau, versus het grotere geheel?

Vragen over *user experience*

Hoe verder ontwikkelen?

Ga naar: www.menti.com en gebruik de code

2351 8993

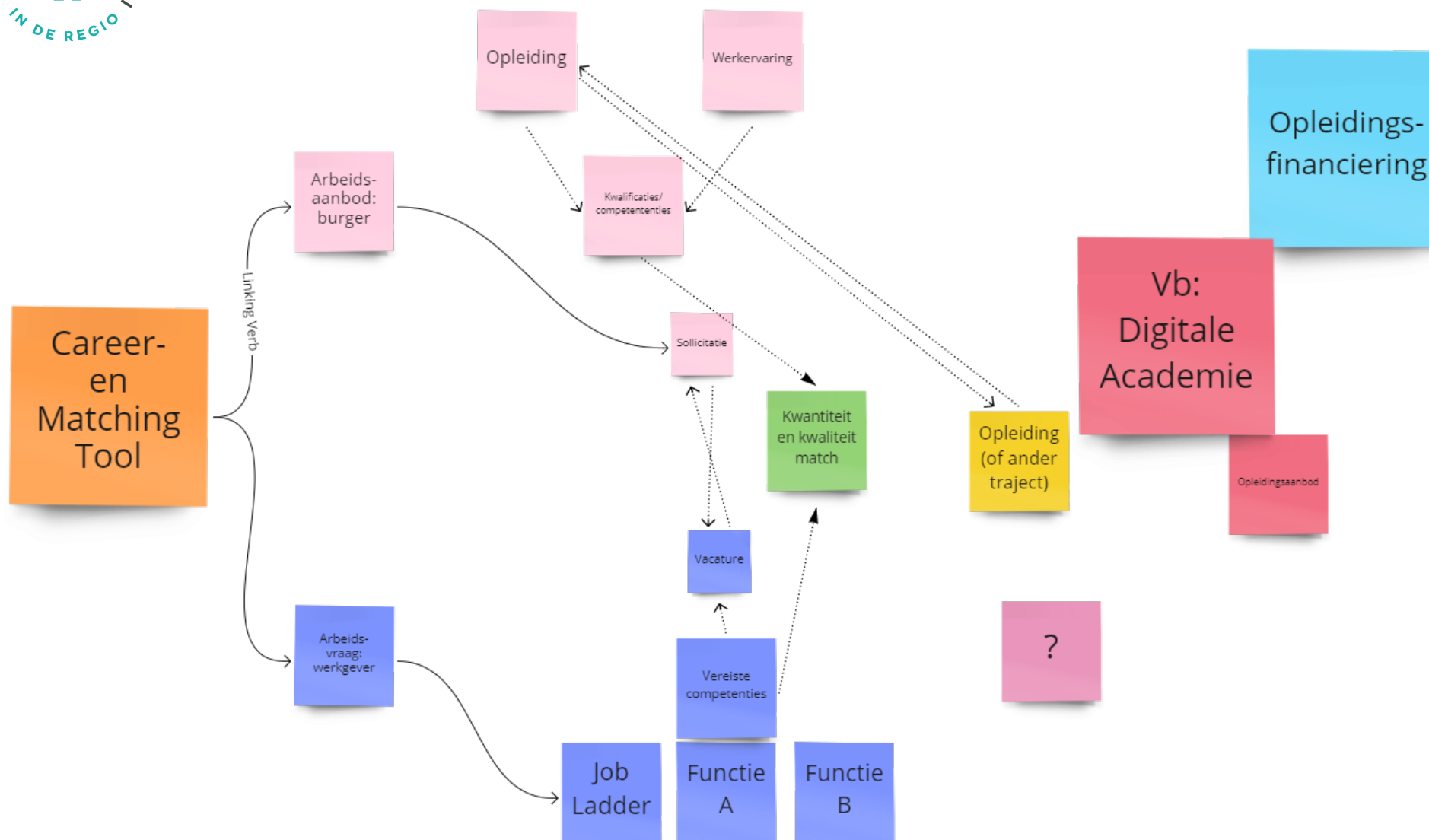
Carrière & Matchingtool



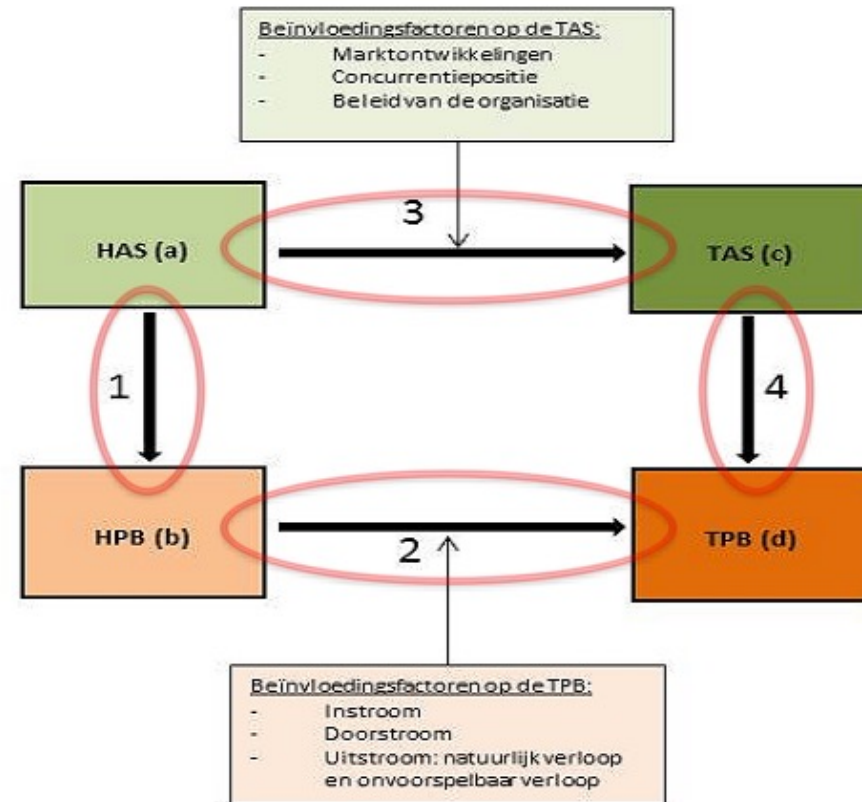
Carrière- en matchingtool

Opzet en focus

- Hoe behouden we talent en matchen we vraag en aanbod op de korte en middellange termijn; m.n. onbekendheid MKB en werkgevers in ommeland
- 1 database verbetert matching – niet elke HG opleiding zijn eigen tool;
- Brede opzet – van beroepsoriëntatie via opdrachten stages en bijbanen tot pensioen;
- MKB vriendelijk – gratis one-stop-shop voor werving; eenvoudig snel bruikbaar;
- Talent en werkgever zelf in control;
- Profielen beschikbaar voor toegepast onderzoek (oa promovendus)
- Secundair: rol voor intermediairs (Hr bureau; stagecoördinator)
- Niet alleen vacatures, juist ook functiebeschrijvingen
- Leereffecten beoogd



Data voor beleid



Carrière- en matchingtool

Planning

- Eind juni start openbare aanbesteding voor bestaande tool
- Oktober: in gebruik name geselecteerde tool
 - Ten behoeve van stages/studentopdrachten die in februari 2023 starten
 - Banen en bijbanen
- Studentteam kan helpen bij uitrol
- Juni-September voorbereiding uitrol met launching customers
- Noorderlink / aantal NL leden zeer welkom als launching customer(s)
- Doorontwikkeling / uitbouw tool



Dank voor uw aandacht