

Ontwikkel- en leercultuur

Stakeholderbijeenkomst

Dr. Arjen Edzes
Björn de Kruijf MSc.

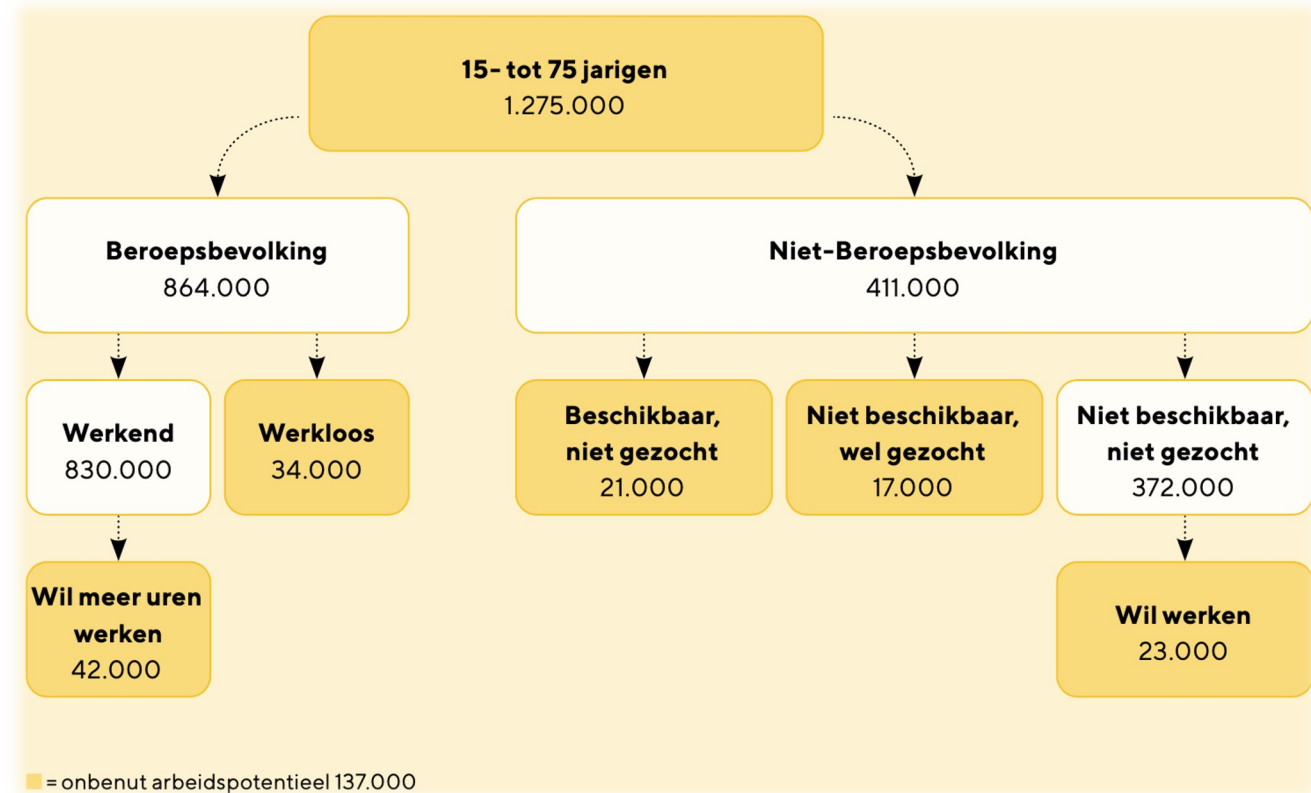
Groningen, 15 juni 2022



Het talent bevindt zich in de regio

1. Human Capital is de levensader voor de regionale economie

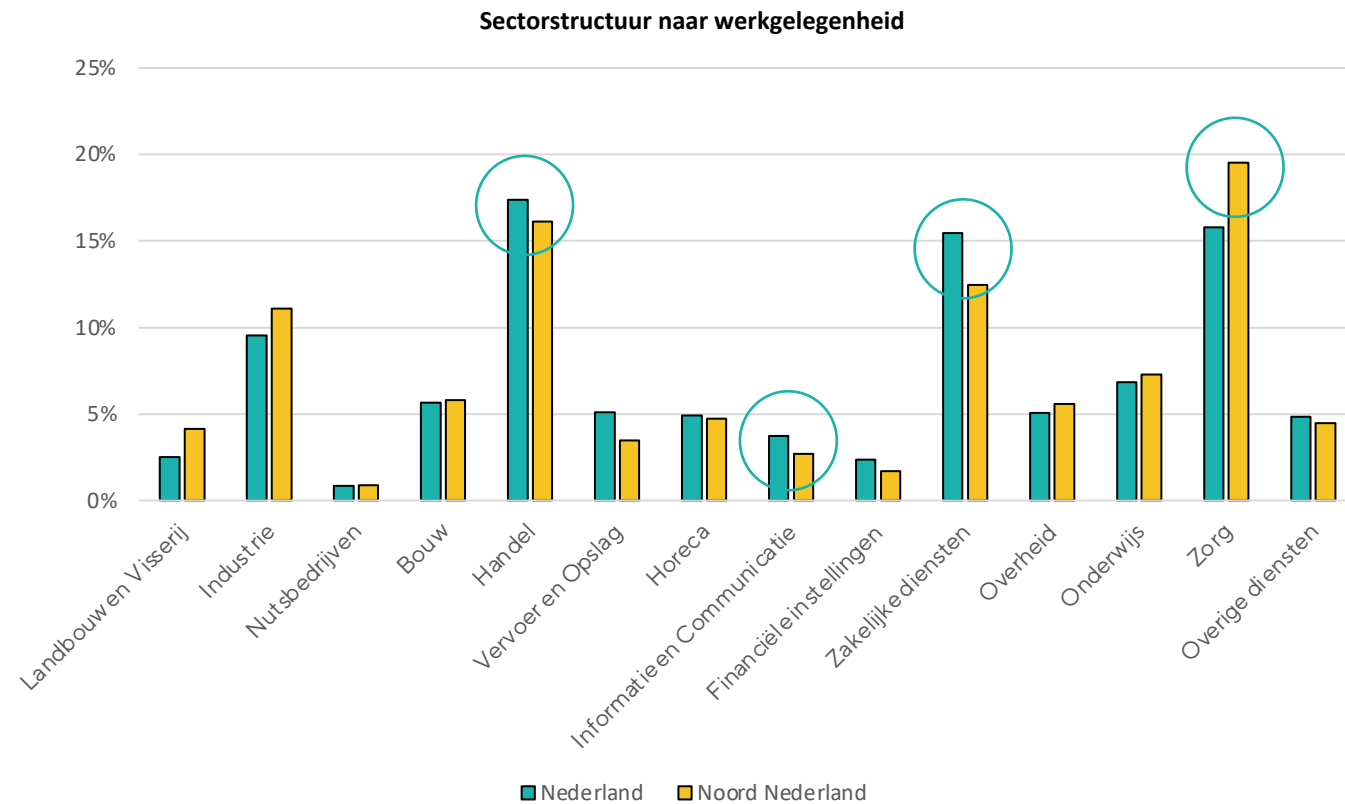
Arbeidsmarkt Noord-Nederland



Bron: UWV. Regio in beeld. November 2021

Het talent bevindt zich in de regio

1. Human Capital is de levensader voor de regionale economie

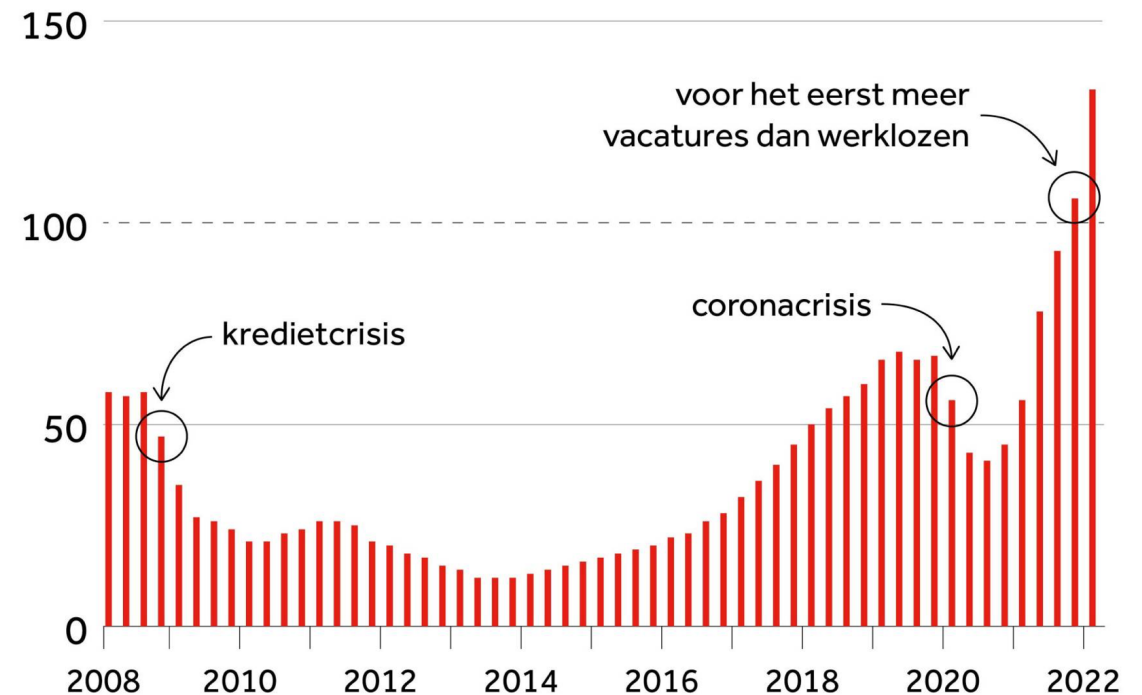


Het talent bevindt zich in de regio

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



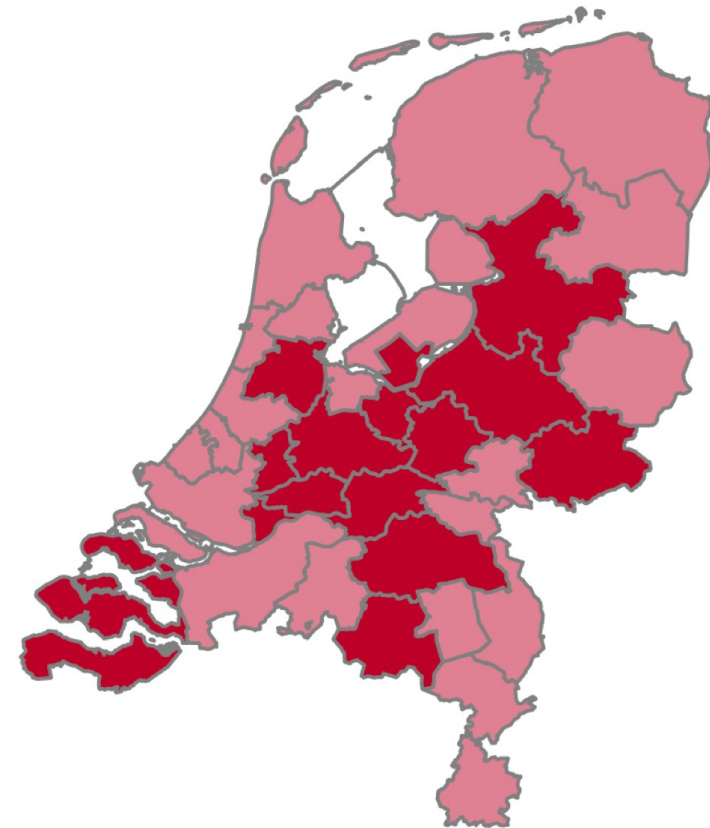
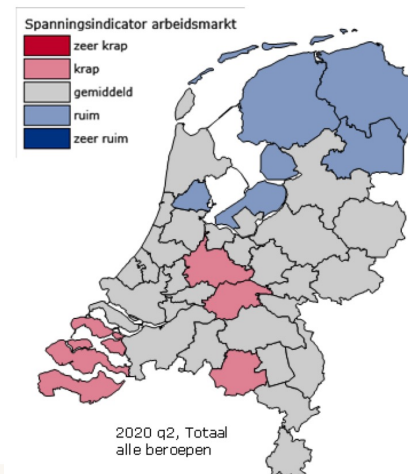
bron: CBS

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?**



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
4. Hoe en waar te investeren?

1. EFRO-middelen
2. Territorial Just Transition Fund
3. React-EU
4. ESF
5. Nationaal Programma Groningen
6. Regiodeals
7. Groeifondsen

Ontwikkelen talent van strategisch belang

Hoe dan?



1. Hoe ontwikkelen we dat talent?
2. Wat zijn verantwoordelijkheden partijen? (probleemeigenaren)
3. Hoe kunnen we daarin samenwerken?
4. Welke acties kunnen we ondernemen?
5. Commitment?

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.

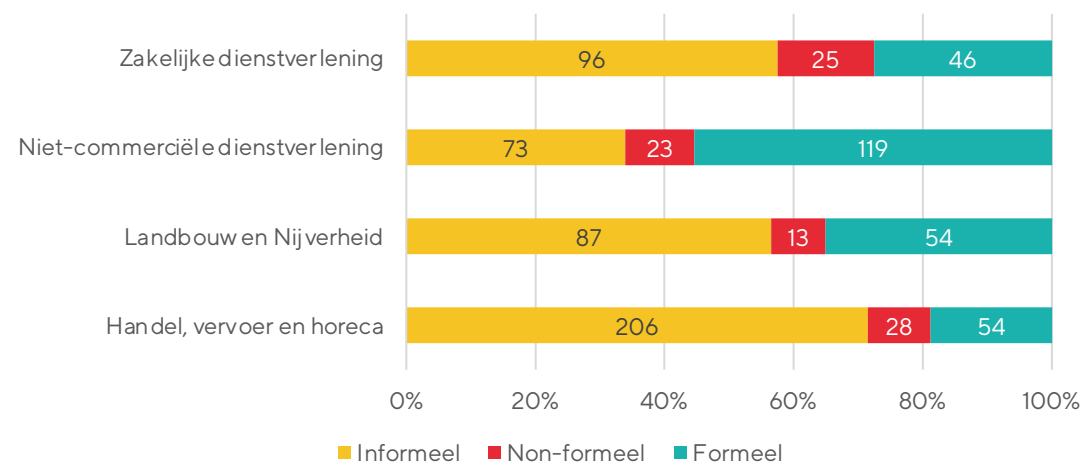
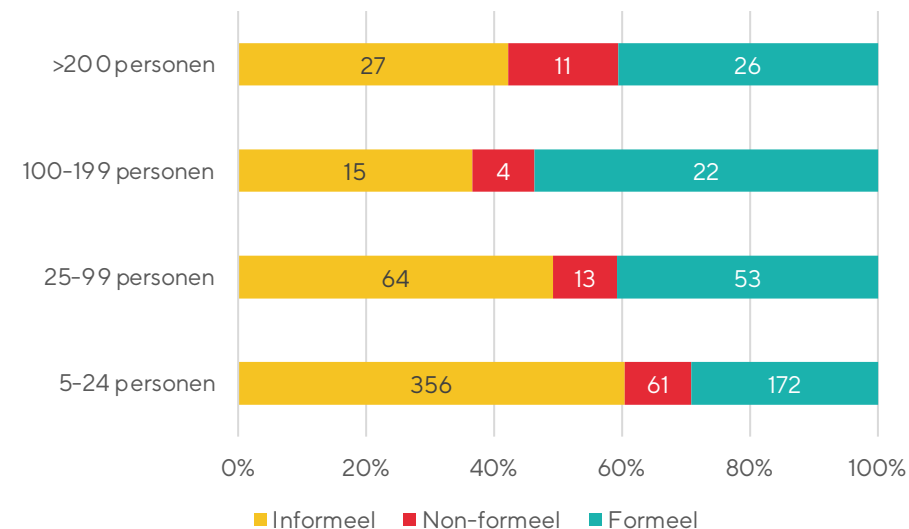
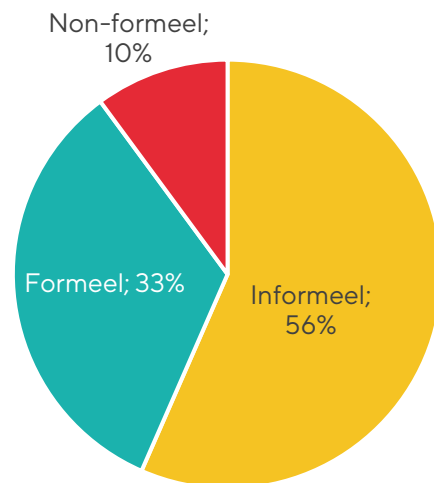
	Gemiddelde over organisaties ¹
Percentage van werknemers dat de afgelopen 12 maanden een cursus of opleiding heeft gevolgd	52% ¹
Aantal uren per jaar dat deze werknemers scholing volgen	83 uren ¹
Percentage van de scholing dat onder werktijd plaats vindt	64%

¹ Uitkomsten zijn niet gewogen voor de omvang van het personeelsbestand

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
- 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 ?

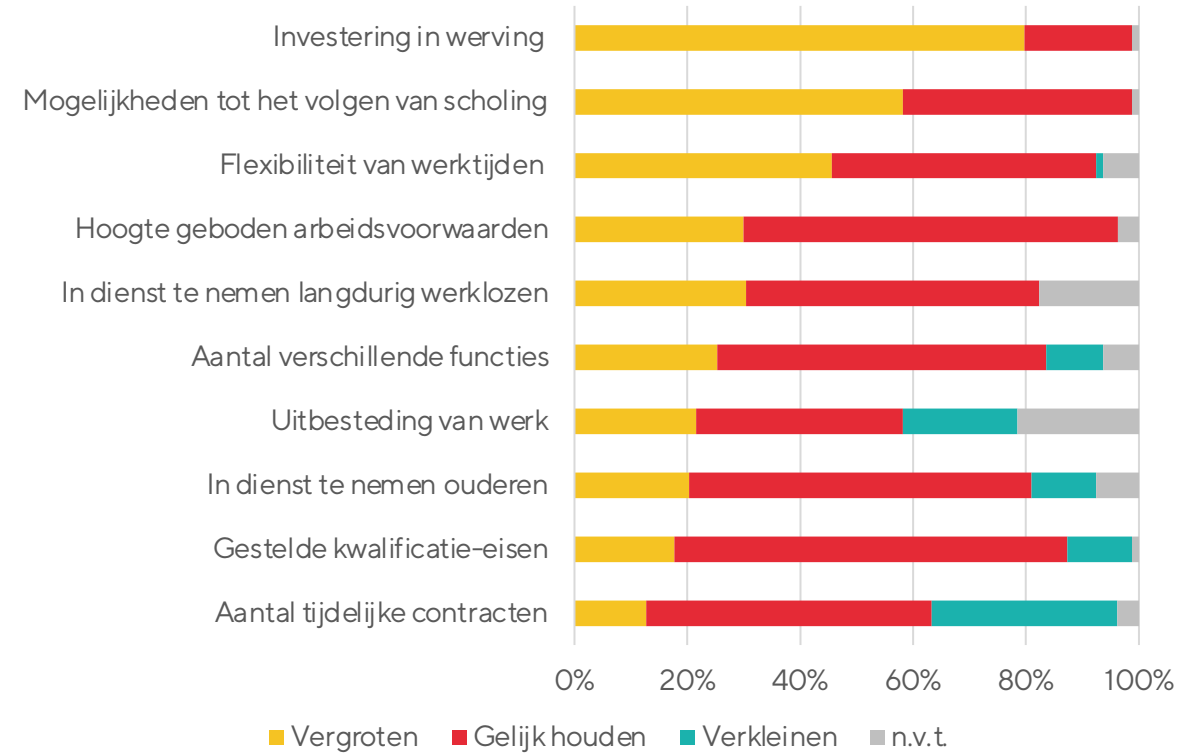
- Bereidheid om scholing te volgen is bij werknemers aanwezig. Combinatie met privé omstandigheden speelt nauwelijks een rol. De kosten van scholing zijn ook nauwelijks een probleem.
- **Het grootste probleem is dat de werkgever de werknemer moeilijk kan missen.** De tijdsinvestering speelt klaarblijkelijk 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

Toekomst van personeel

Hoe spelen organisaties daarop in?

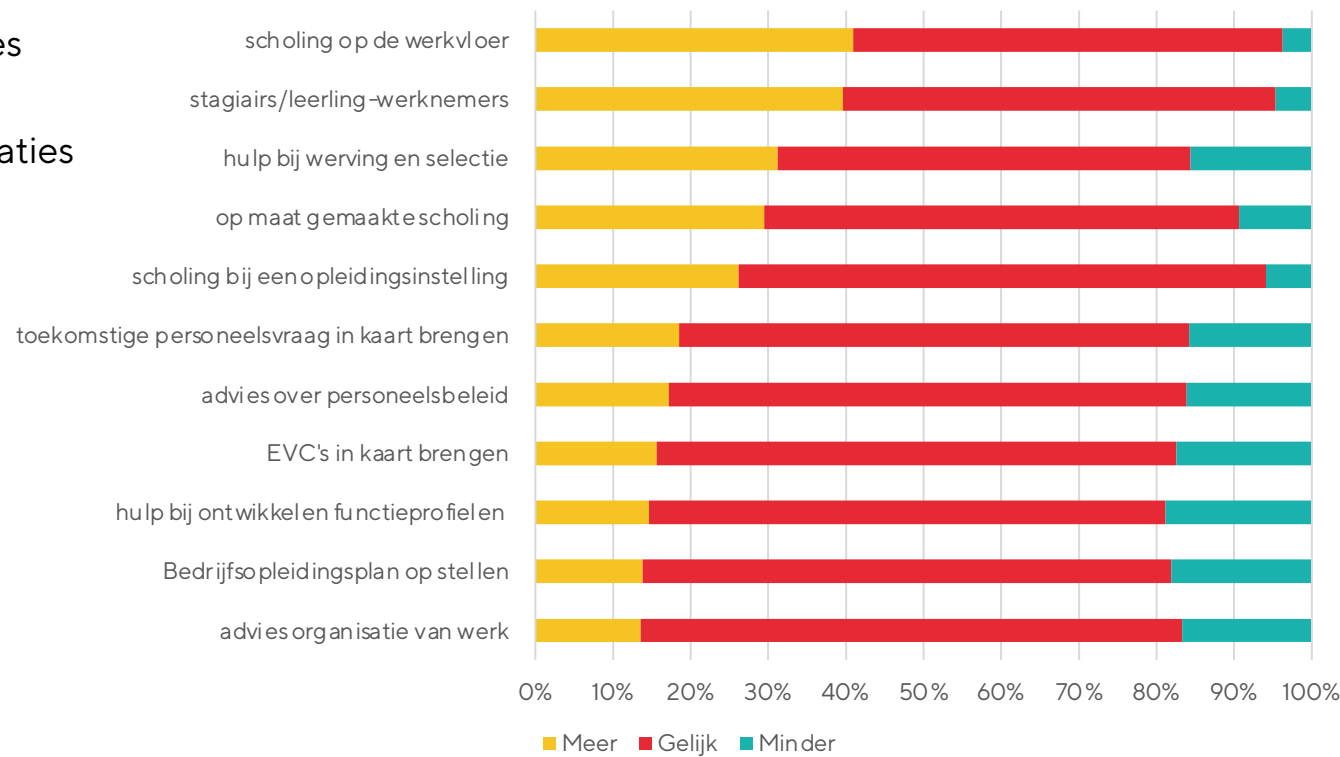
- Organisaties willen vooral extra investeren in werving en daarnaast een focus hebben op extra scholing en de flexibiliteit van werktijden.
- Organisaties verkleinen het aantal tijdelijke contracten om op de verwachte personeelsontwikkeling in te spelen.



Benodigde dienstverlening

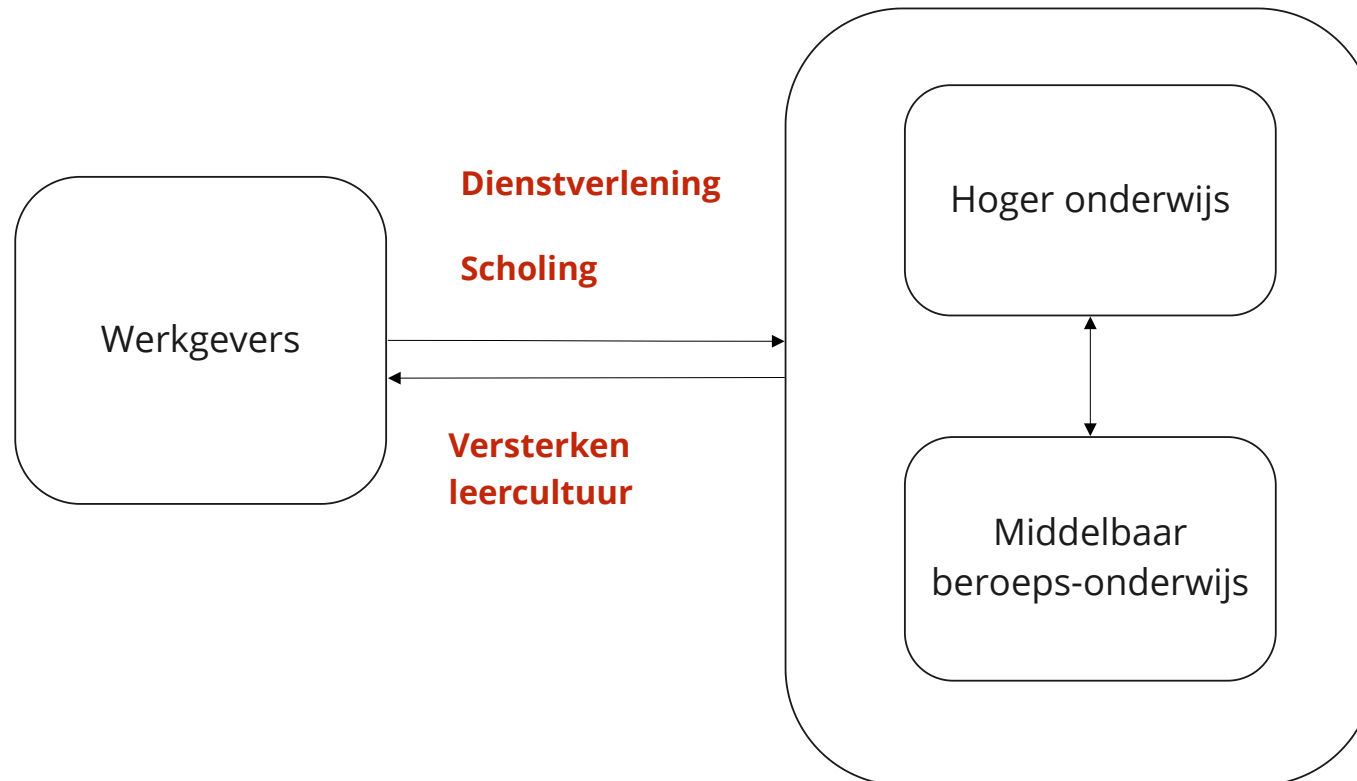
Aan welke dienstverlening hebben organisaties behoefte?

- 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



Benodigde dienstverlening

Aan welke dienstverlening hebben organisaties behoefte?





Dank voor uw aandacht