



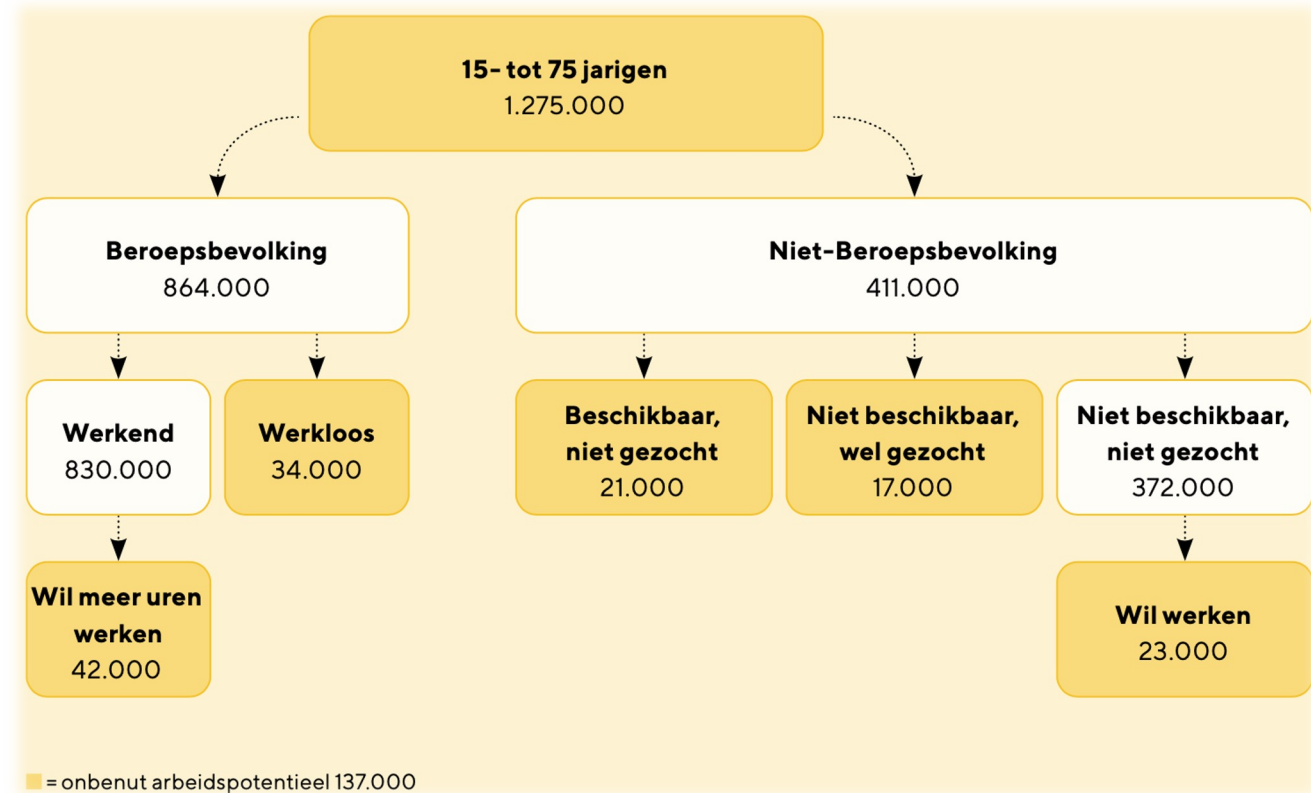
Opzet

1. Boekhouding
2. Verplaatsingsgedrag
3. Dynamiek in loopbanen en contractvormen
4. Leren en ontwikkelen

Het talent bevindt zich in de regio

1. Human Capital is de levensader voor de regionale economie

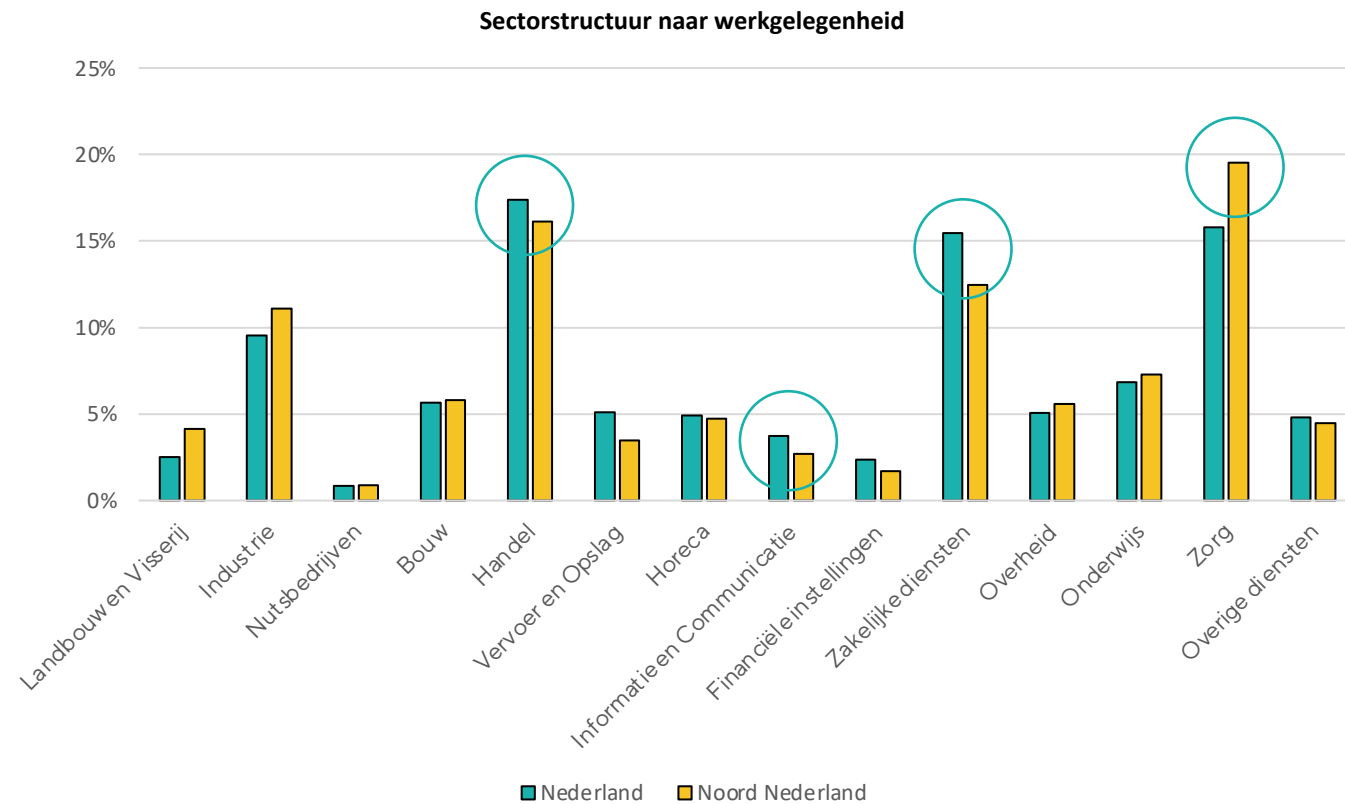
Arbeidsmarkt Noord-Nederland



Bron: UWV. Regio in beeld. November 2021

Het talent bevindt zich in de regio

1. Human Capital is de levensader voor de regionale economie

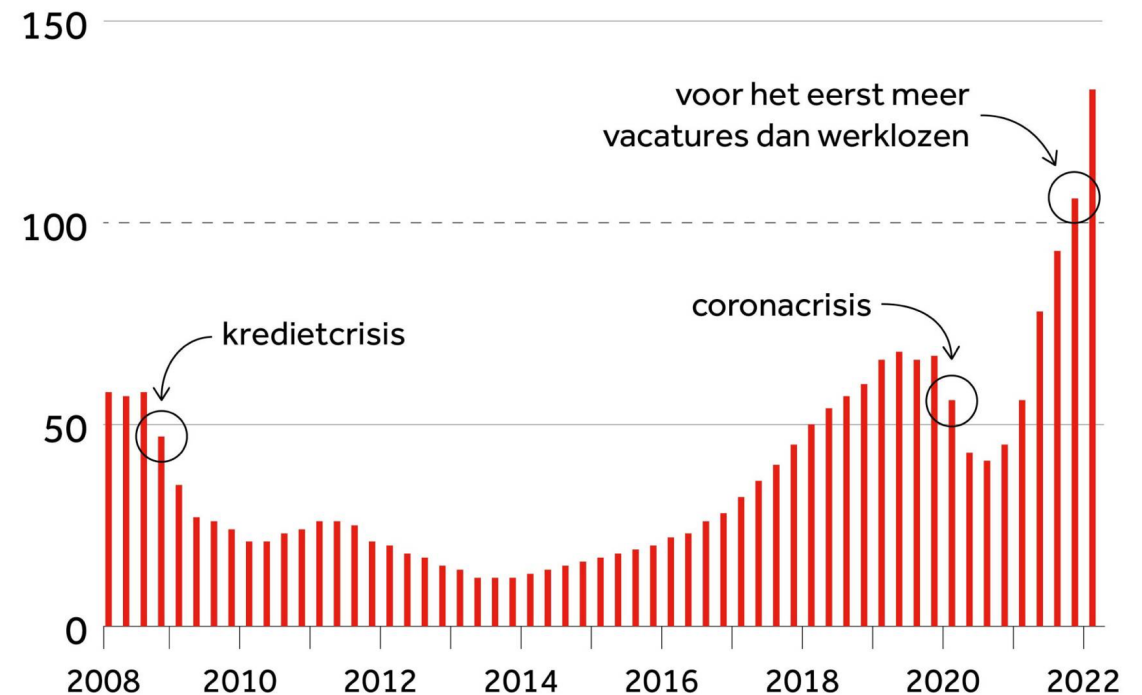


Het talent bevindt zich in de regio

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



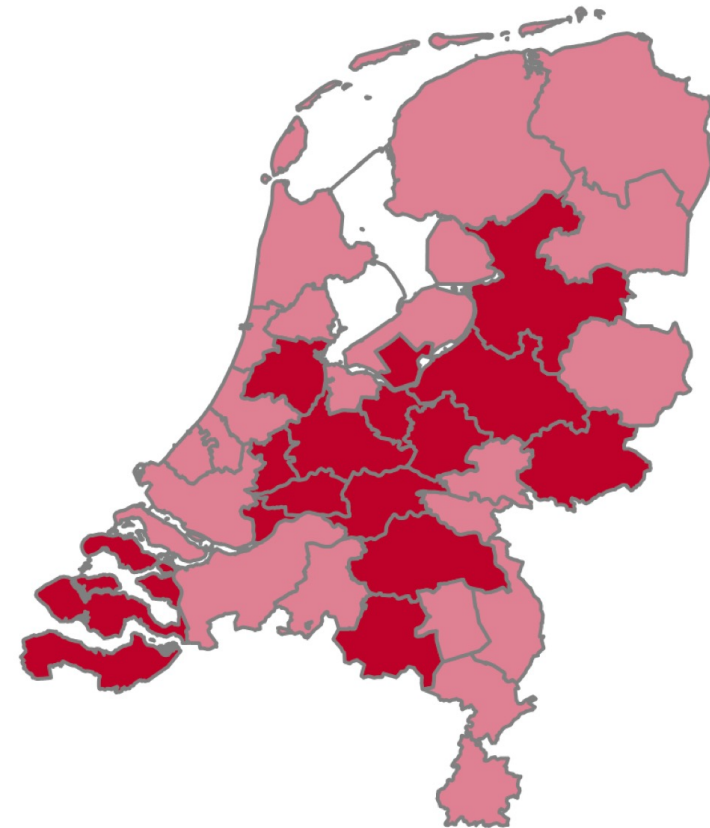
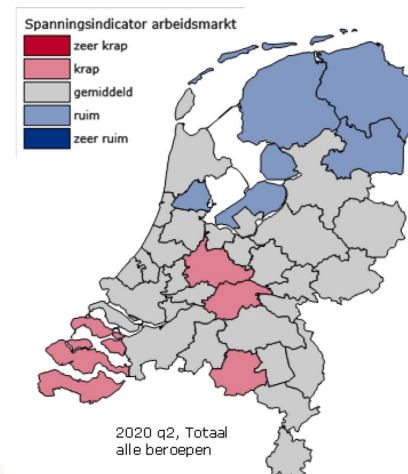
bron: CBS

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



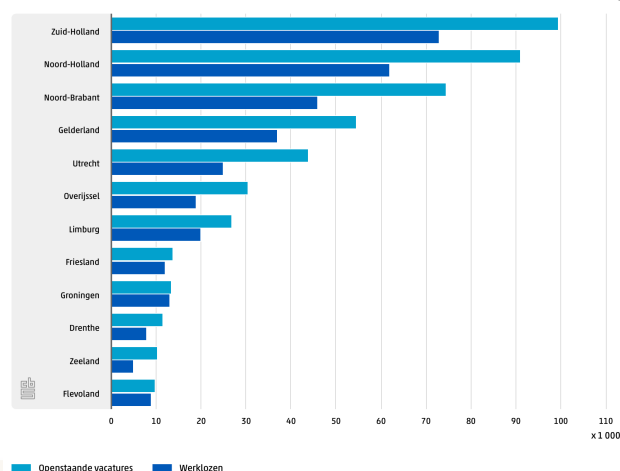
Het talent bevindt zich in de regio

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

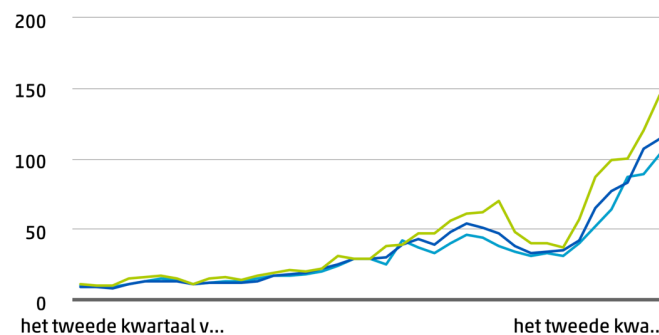
Spanning op de arbeidsmarkt, het tweede kwartaal van 2022

Klik op een provincie om de ontwikkeling te bekijken.

Openstaande vacatures en werklozen, het tweede kwartaal van 2022



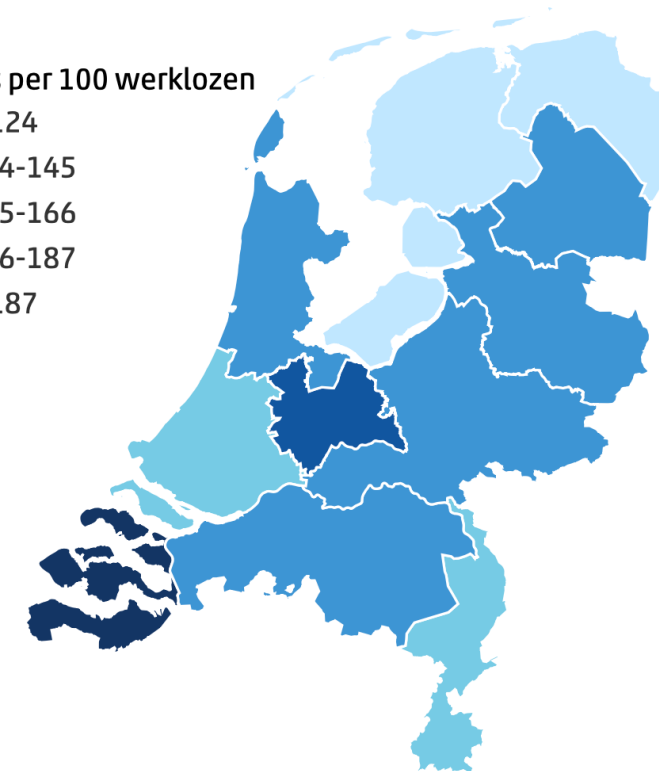
vacatures per 100 werklozen



— Groningen — Friesland — Drenthe — Overijssel
— Flevoland — Gelderland — Utrecht — Noord-Holland
— Zuid-Holland — Zeeland — Noord-Brabant — Limburg

vacatures per 100 werklozen

< 124
124-145
145-166
166-187
> 187



het tweede kwartaal van 2022

■ Groningen: 103 vacatures per 100 werklozen
■ Friesland: 114 vacatures per 100 werklozen
■ Drenthe: 145 vacatures per 100 werklozen

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?**

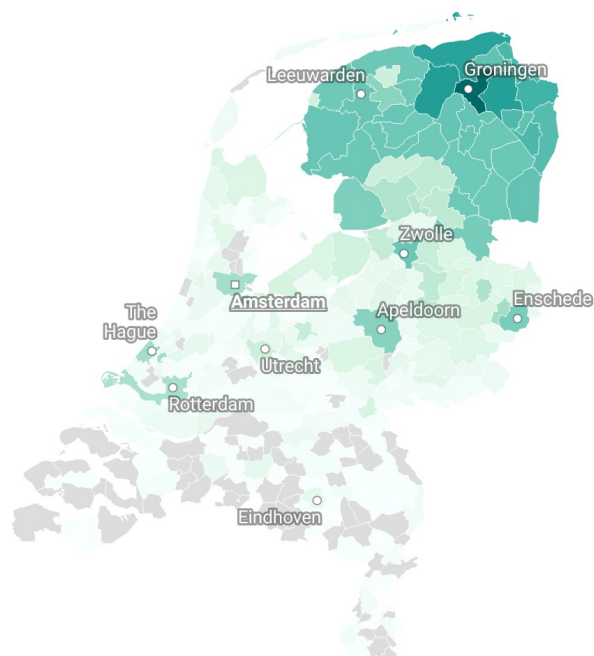


Regionale binding



Regionale binding

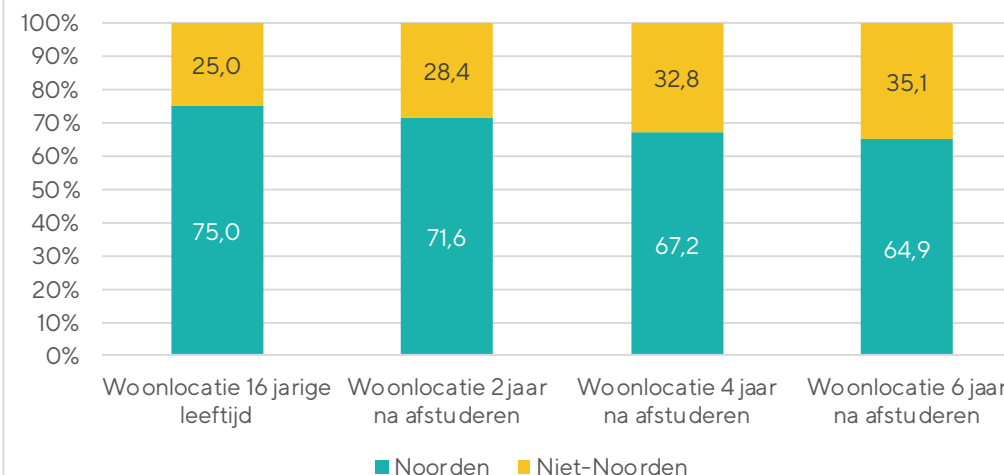
Waar wonen mensen die zijn opgegroeid in de provincie Groningen?



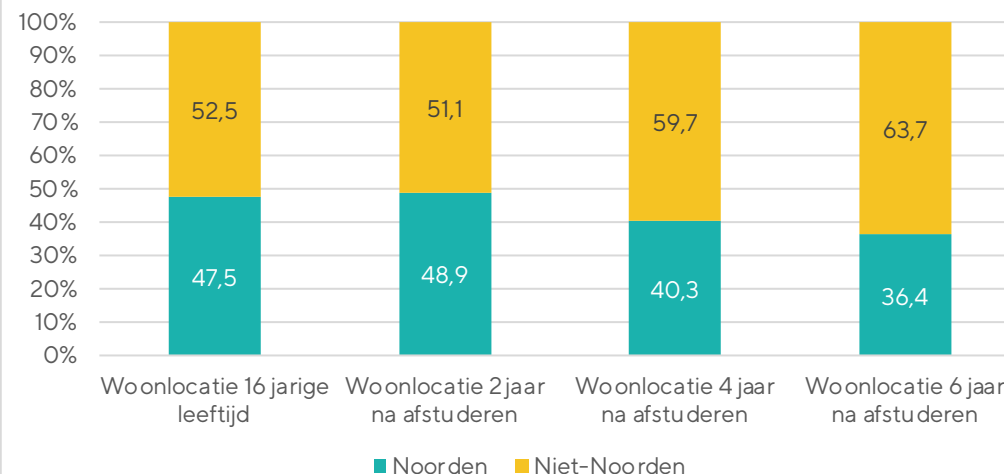
Opgegroeid: iemand die in de provincie Groningen woonde op zijn/haar 16e verjaardag. Vervolgens is gekeken in welke gemeente deze personen wonen op hun 28e verjaardag. Sample: alle personen die tussen 1995 en 2008 16 jaar zijn geworden. Grijs gebieden: geen of te weinig observaties.

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



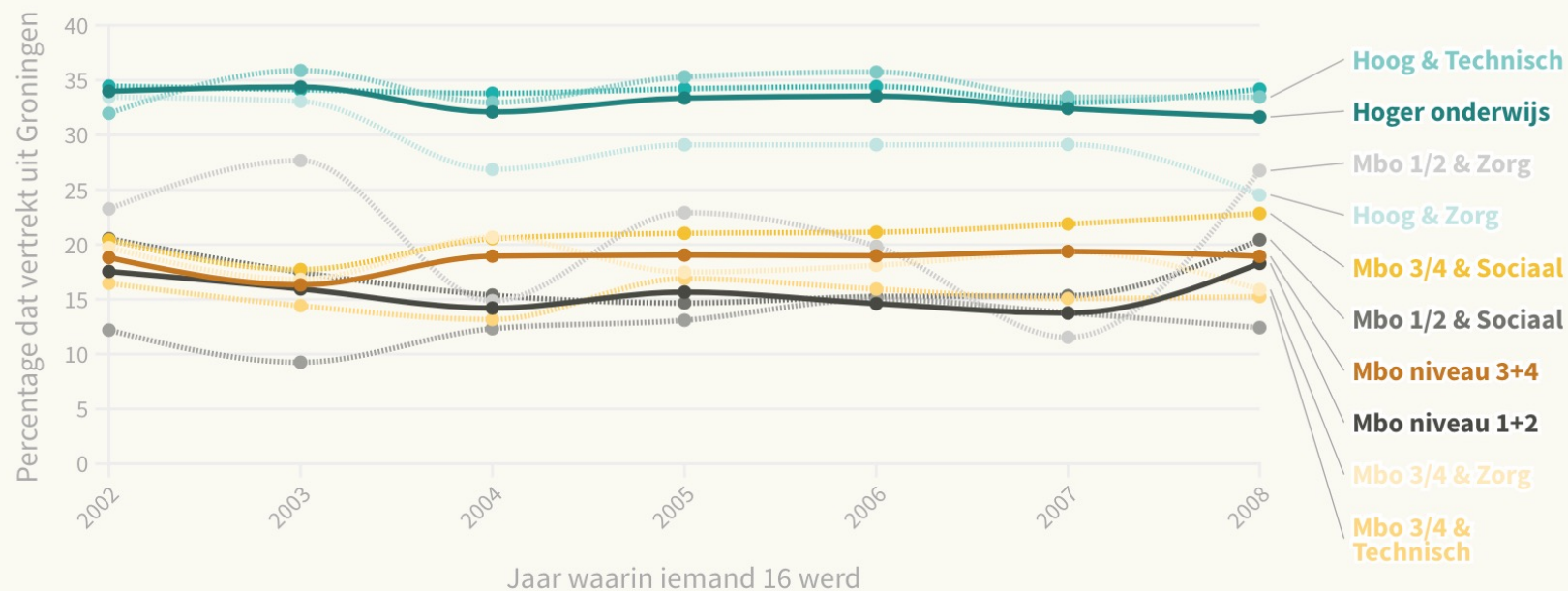
Brain drain?

Vooral hoogopgeleide jongeren trekken weg uit de provincie Groningen

Percentage (%) van 16-jarige Groningers die op 28-jarige leeftijd niet meer in de provincie Groningen woont



Klik hier om uit te splitsen naar opleidingsrichting en -niveau

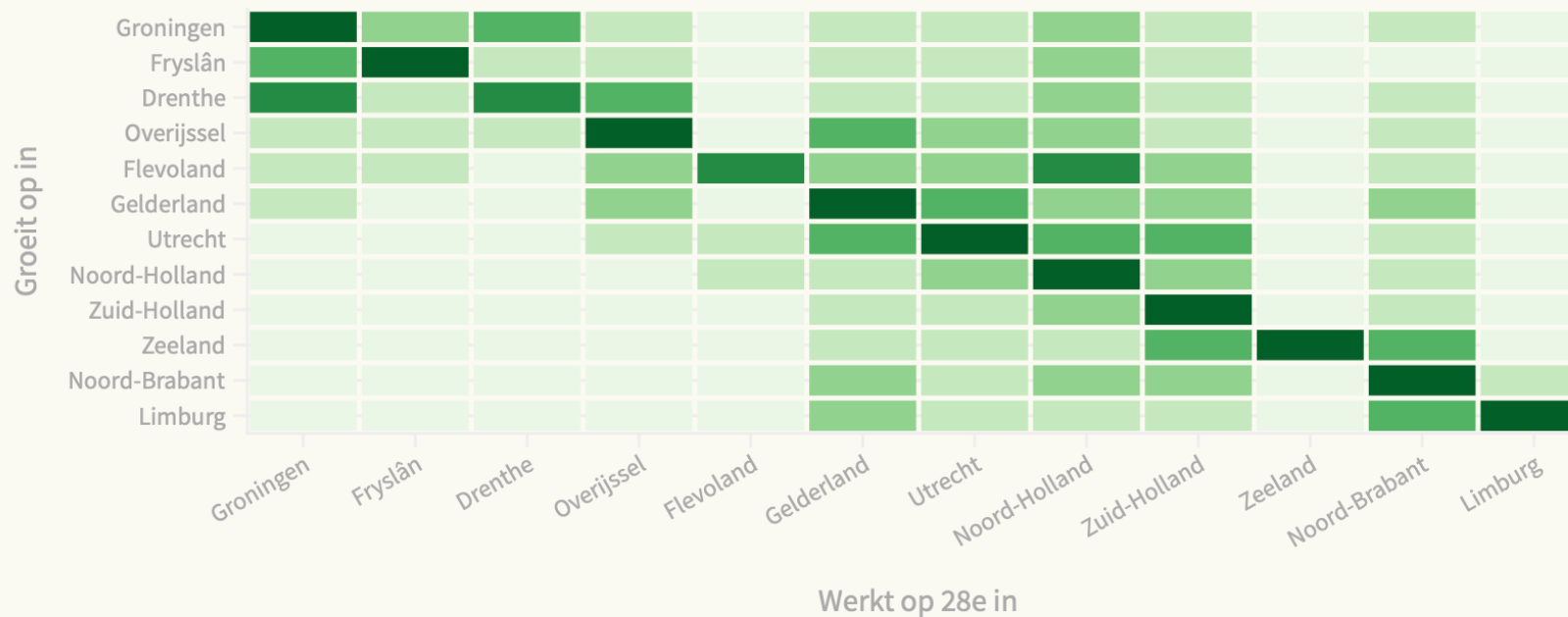


Source: CBS Microdata • Talent in de Regio

Brain drain?

De provincie Groningen weet haar jongeren niet slechter te binden dan andere provincies

Percentage (%) van jongeren die zijn opgegroeid in provincie x, en in provincie x of y werk hebben gevonden



Source: CBS Microdata • Talent in de Regio

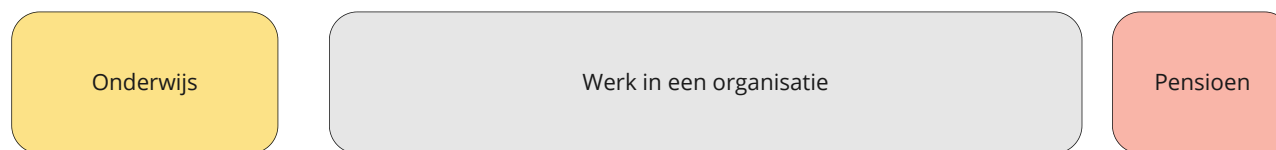
Sample: alle jongeren die tussen 1995 en 2008 op enig moment 16 jaar oud zijn geworden.

Dynamiek rond loopbaan

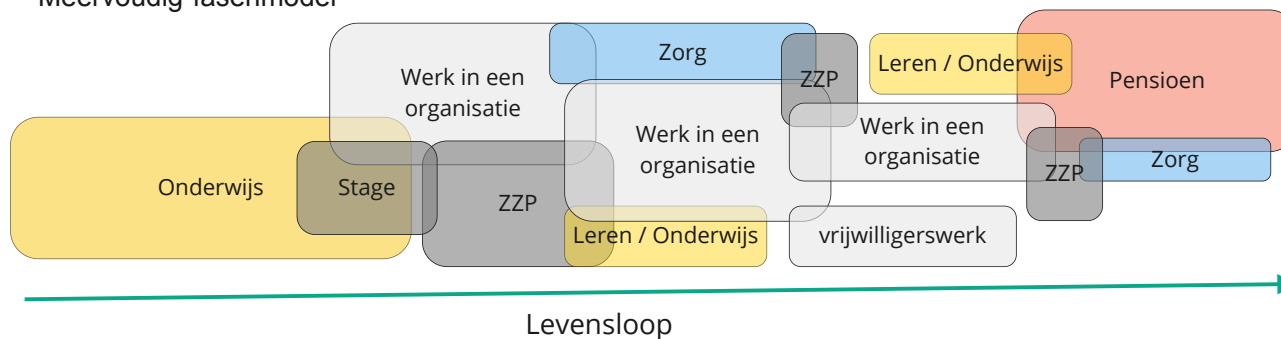


Loopbanen en levensfasen

Drie-fasenmodel



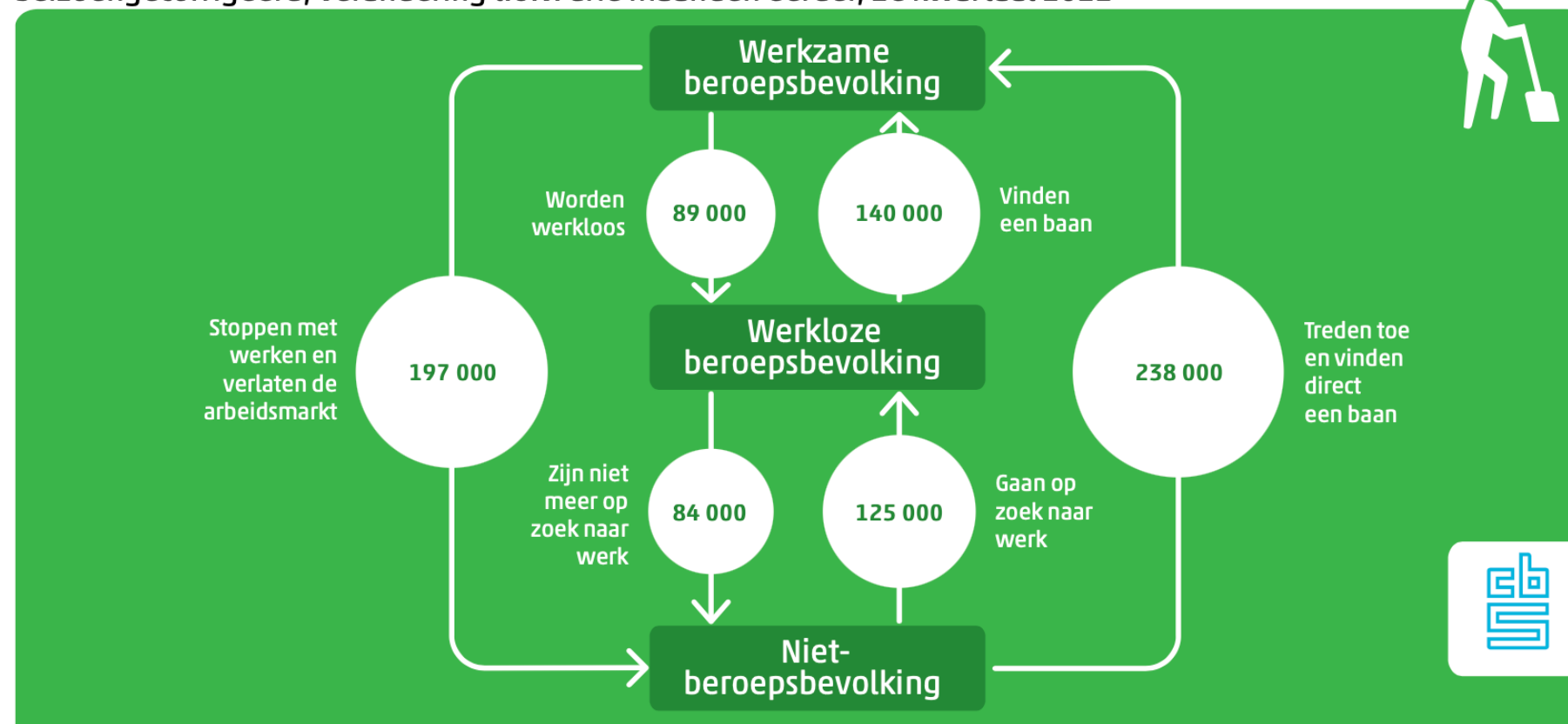
Meervoudig-fasenmodel



Dynamiek

Stromen tussen arbeidsposities

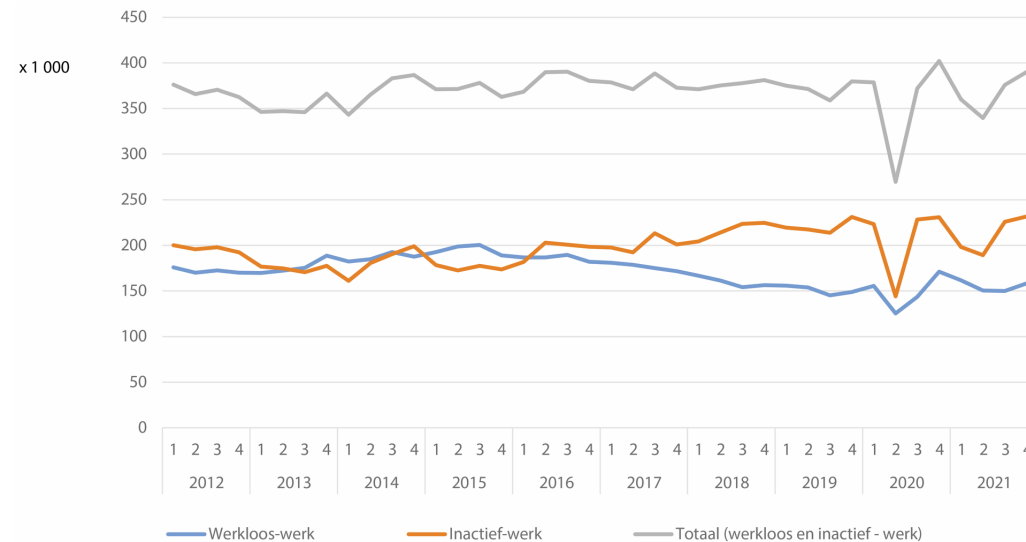
Seizoengecorrigeerd; verandering t.o.v. drie maanden eerder, 2e kwartaal 2022



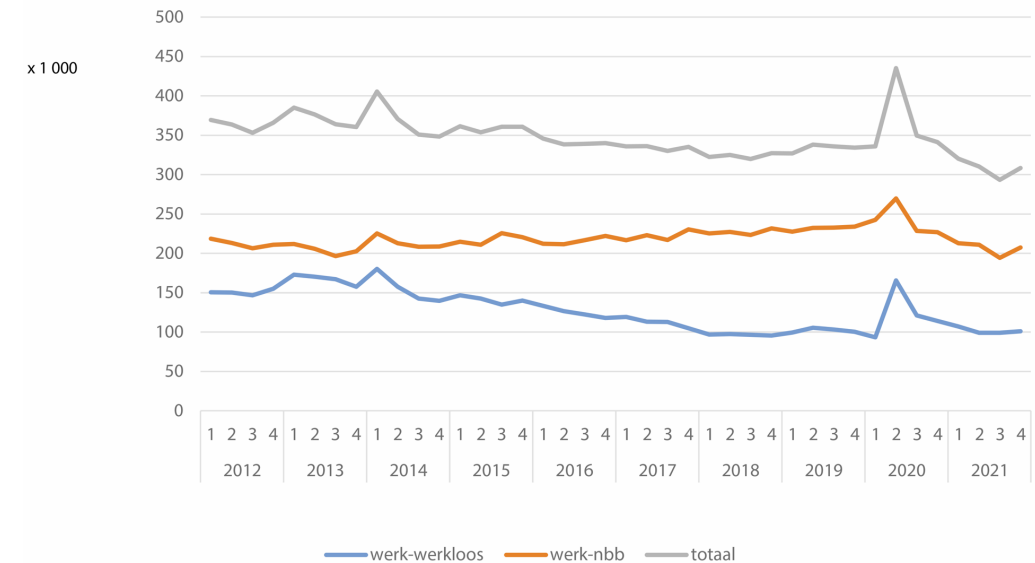
Transities

1. Van inactief naar werk neemt toe, van werkloos naar werk neemt af
2. Van werkloos naar werk neemt af

Van werkloos en inactiviteit naar betaald werk (15-75 jaar, seizoengecorrigeerd)



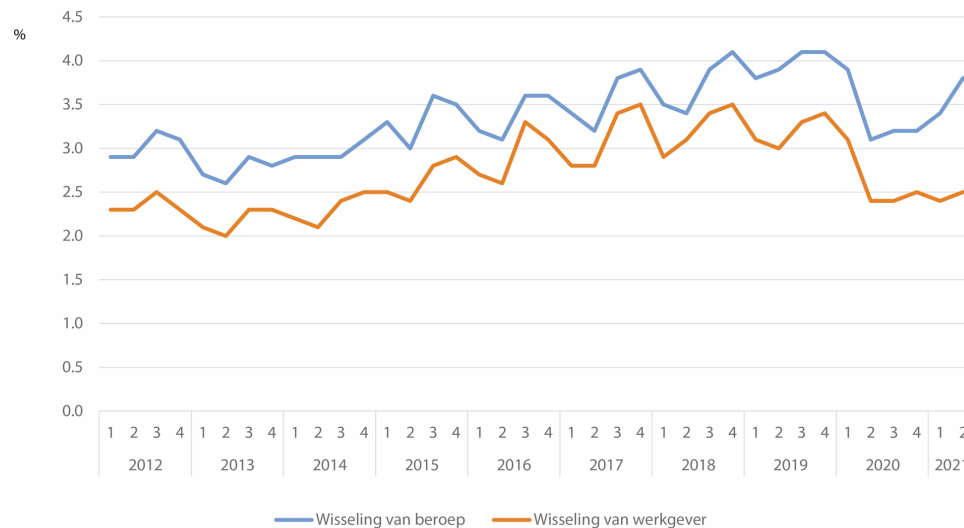
Van betaald werk naar werkloos en inactiviteit (15-75 jaar, seizoengecorrigeerd)



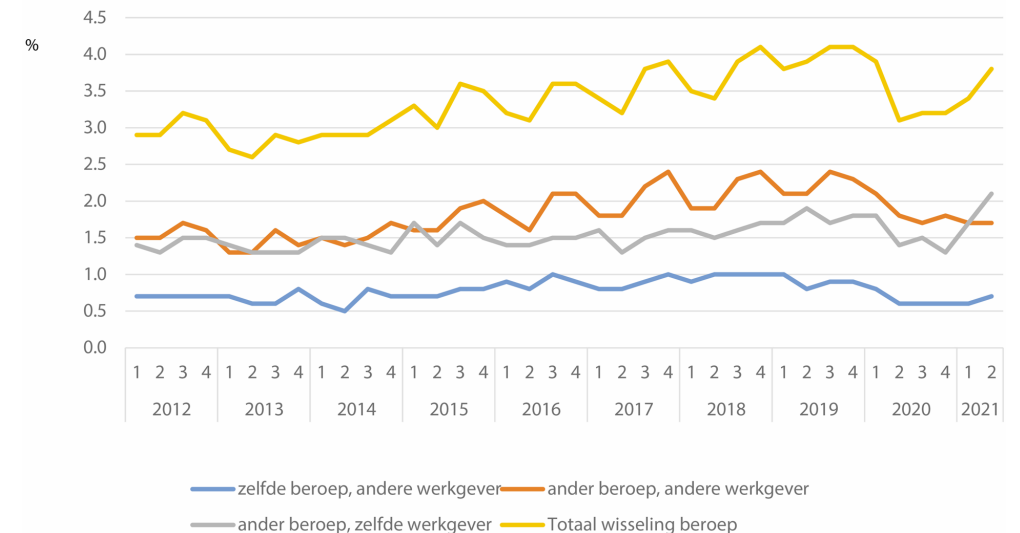
Transities

1. Er wordt vaker gewisseld van beroep en van werkgever
2. Geen schokkende dynamiek, patronen zijn licht stijgend en stabiel, maar percentages zijn laag.

Wisseling van werkgever en wisseling van beroep, werknemers (15-75 jaar, seizoengecorrigeerd)



Wisseling van werkgever en wisseling van beroep, werknemers (15-75 jaar, seizoengecorrigeerd)

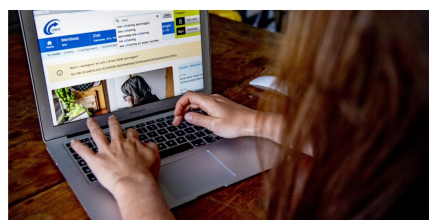


Loopbanen jongeren

1. Loopbaan is aan het begin van carrière relatief flexibel. Rond 32 jaar stabiliseert en heeft rond 45% een vast contract
2. Lager opgeleiden hebben minst stabiele loopbanen

Lager opgeleide jongeren hebben minst stabiele loopbanen

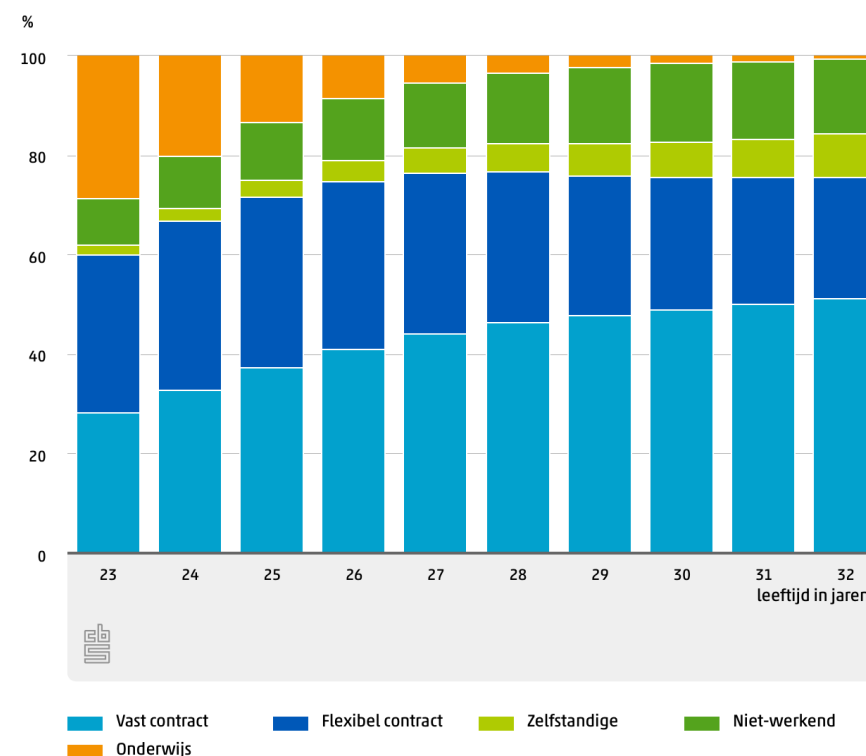
1-9-2022 00:00



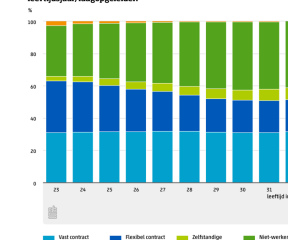
© Hollandse Hoogte / Robin Utrecht

Jongeren die beginnen op de arbeidsmarkt hebben een minder stabiele loopbaan naarmate ze lager zijn opgeleid. Lager opgeleide jongeren hebben vaker langdurig geen werk en maken minder vaak de overstap van een flexibel naar een vast contract. Als ze al een vast contract hebben, is de kans groter dat ze weer flexwerk gaan doen of zonder werk raken. Dat blijkt uit nieuw CBS-onderzoek naar de dynamiek van beginnende loopbanen van jongeren geboren tussen 1983 en 1985.

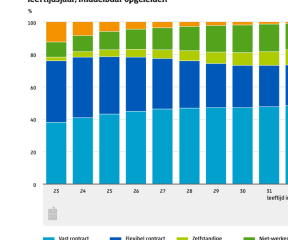
Arbeidsmarktposities van personen geboren in 1983-1985, per leeftijdsjaar



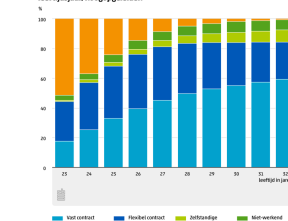
Arbeidsmarktposities van personen geboren in 1983-1985, per leeftijdsjaar, laagopgeleiden



Arbeidsmarktposities van personen geboren in 1983-1985, per leeftijdsjaar, middelbaar opgeleiden



Arbeidsmarktposities van personen geboren in 1983-1985, per leeftijdsjaar, hoogopgeleiden

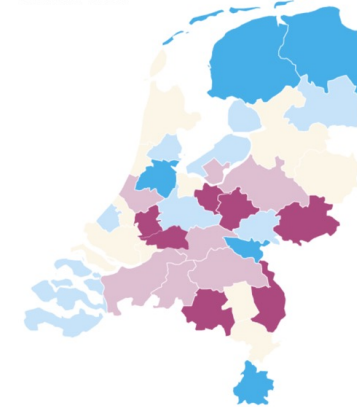


Regionale loopbanen

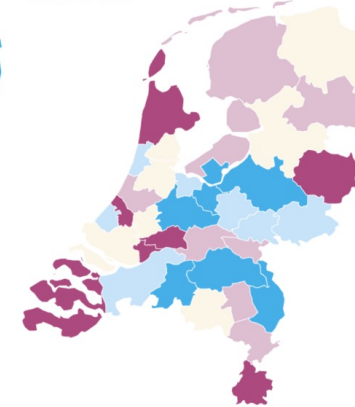
1. Noord-Nederland kent in verhouding minder stabiele loopbanen en meer instabiele, flexbanen

Schoolverlaters per carrièrepad

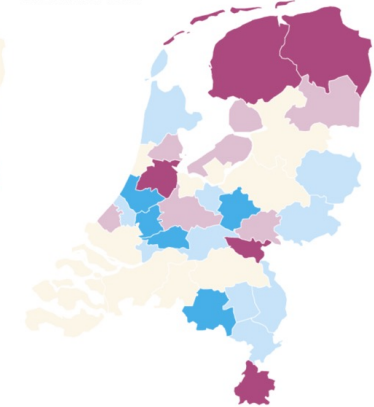
Stabiel vast



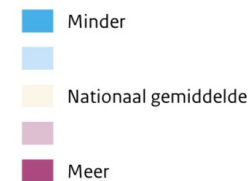
Stabiel flex



Instabiel flex



Aandeel schoolverlaters ten opzichte van nationaal gemiddelde



Bron: CBS 2018; bewerking PBL

Data hebben betrekking op schoolverlaters tussen 2006 en 2009

Bron: Weterings et al., 2018.

Leren & ontwikkelen

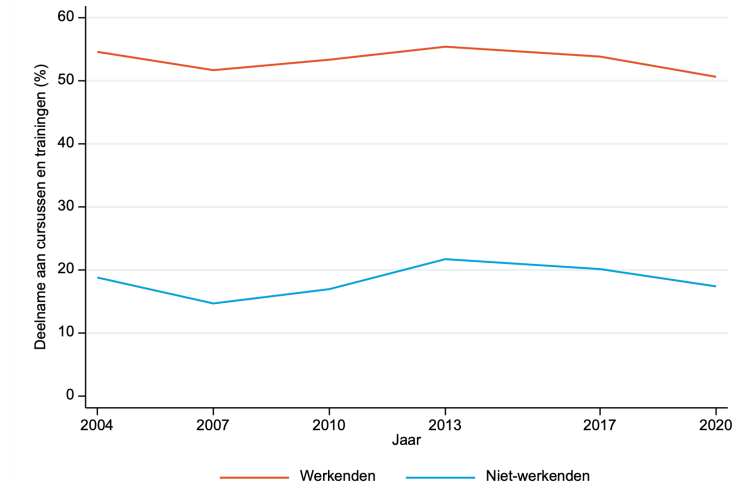


Leren & Ontwikkelen: noodzaak

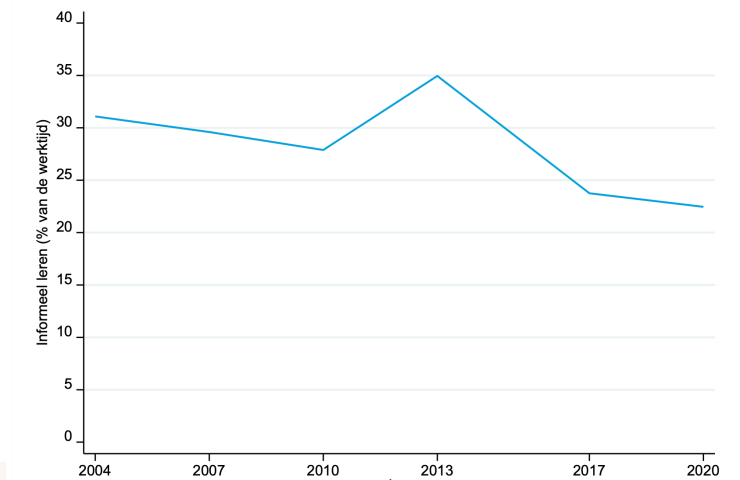
1. Technologisering leidt tot sneller verouderen van skills
2. Faciliteren van interne en externe mobiliteit
3. Bevordering efficiëntie bedrijfsvoering
4. Bevorderen duurzame inzetbaarheid
5. Goed werkgeverschap

...maar het leren gedurende de loopbaan neemt af

Formeel leren: ontwikkeling van de deelname aan werk gerelateerde cursussen en trainingen, 2004-2020



Informeel leren op het werk: ontwikkeling van het percentage van de werktijd besteed aan activiteiten waarvan men kan leren, 2004-2020



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.

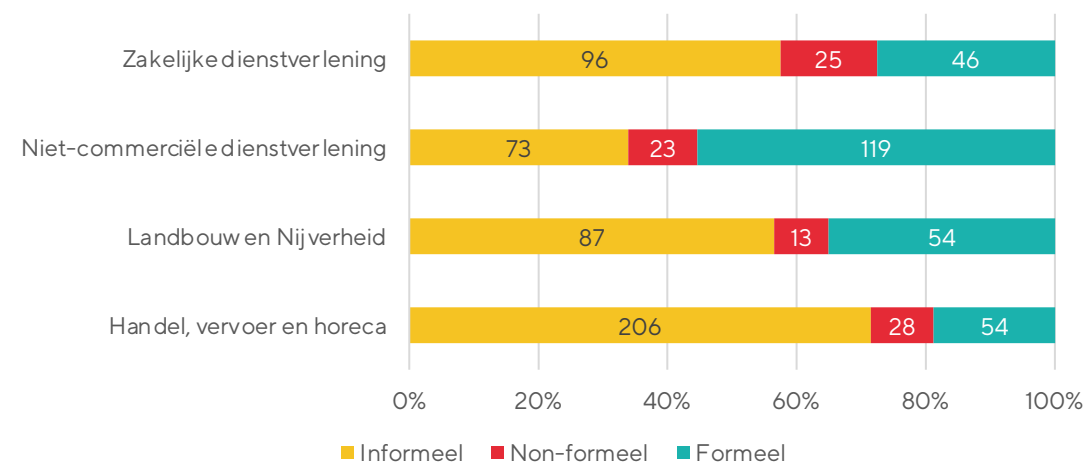
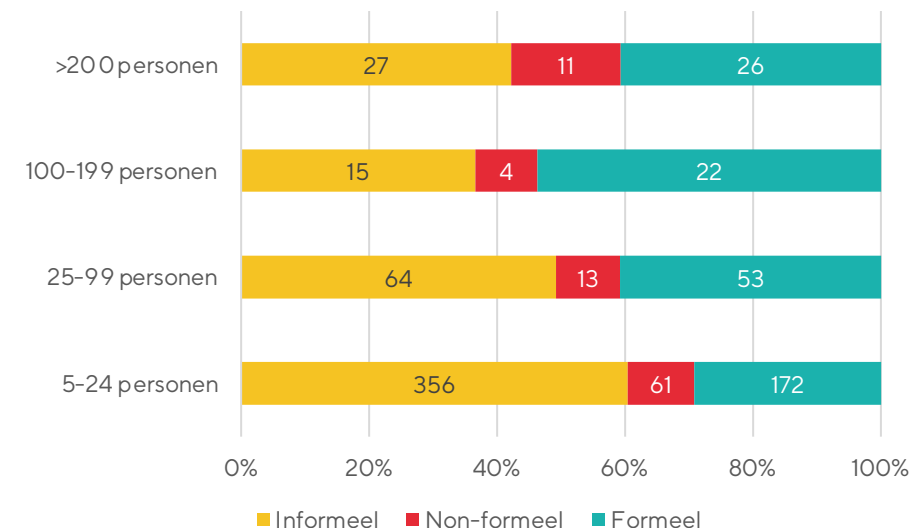
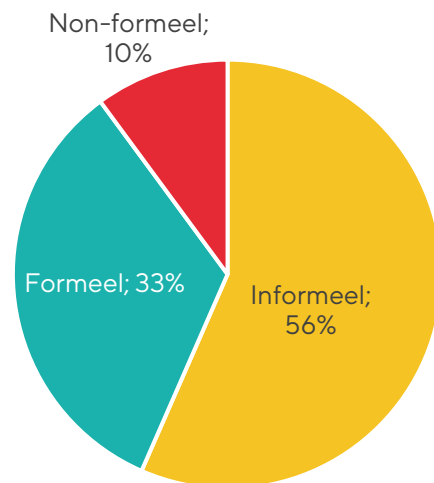
	Percentage werknemers dat deelneemt aan scholing in de laatste 12 maanden ¹	Gemiddeld aantal uren per jaar ¹	Percentage scholing dat plaatsvindt in werktijd
Totaal	52	83	64
Naar sector			
Handel, vervoer en horeca	50	81	67
Landbouw en Nijverheid	40	96	70
Niet-commerciële dienstverlening	62	76	52
Zakelijke 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 ?

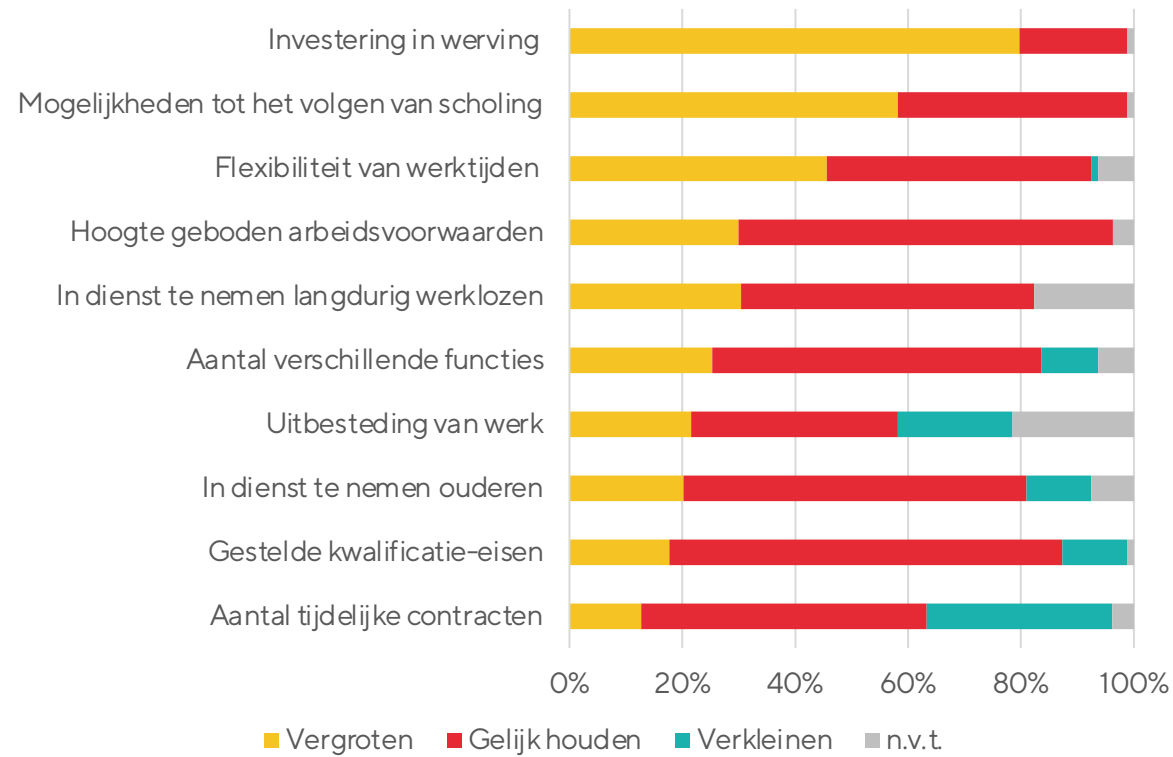
- Volgens werkgevers is de bereidheid om scholing te volgen bij werknemers aanwezig. Zij hebben ook de indruk dat de combinatie met privé omstandigheden nauwelijks een rol speelt bij het volgen van scholing. En de kosten van scholing zijn ook nauwelijks een probleem.
- Het grootste probleem is dat de 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

Toekomst van personeel

Hoe spelen organisaties daarop in?

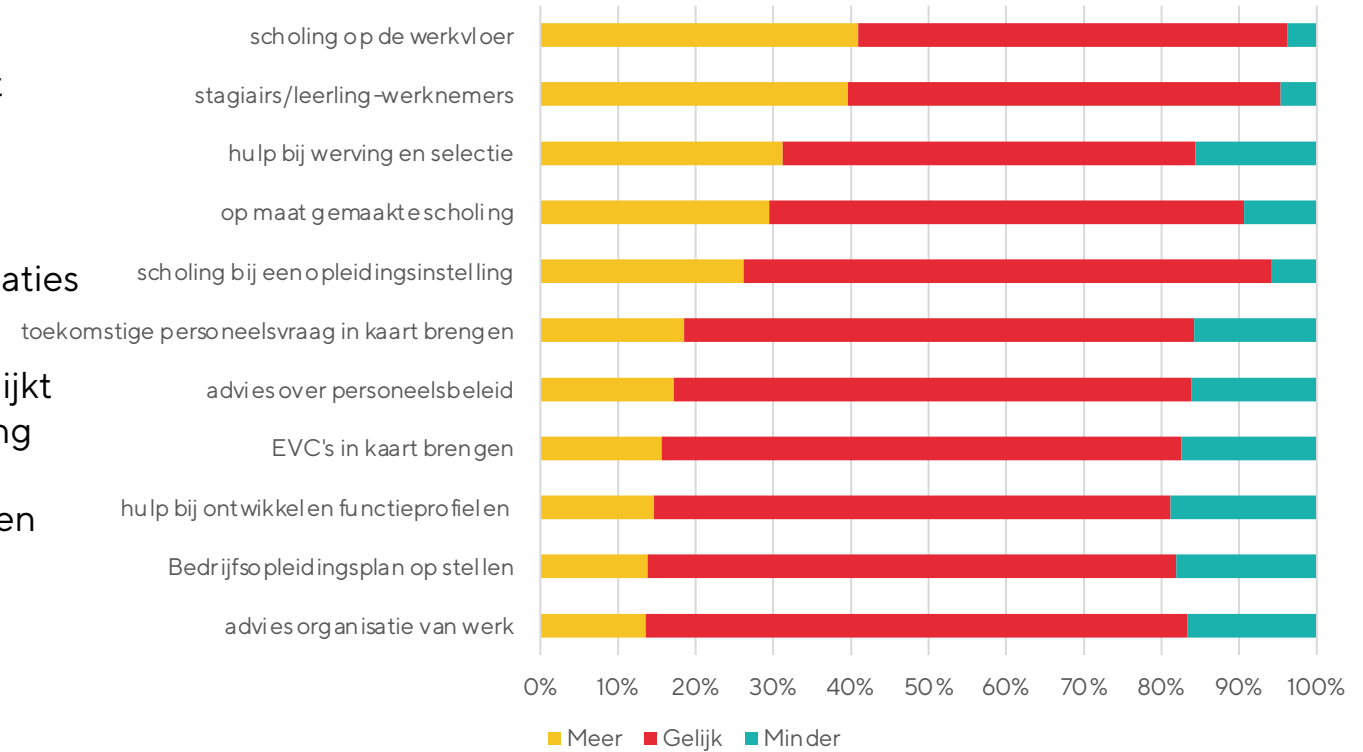
- We zien dat organisaties vooral extra willen investeren in werving en daarnaast een focus hebben op extra scholing en de flexibiliteit van werktijden.
- Aan de andere kant zien we ook dat organisaties het aantal tijdelijke contracten willen verminderen om op de verwachte personeelsontwikkeling in te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



Leercultuurdragers

Leercultuurmodel voor het MKB

Leercultuurdrager	Belangrijkste kenmerken
1. Inhoud van werk; taken die blijven uitdagen	Taakautonomie, taakcomplexiteit en uitdaging in taken
2. Ruimte en veiligheid om te ontwikkelen	Onderling vertrouwen, fouten mogen maken, experimenteerruimte
3. Samenwerken en teamontwikkeling	Goede werkrelatie, kennisuitwisseling, mentor/rolmodel, werkplekinrichting ten behoeve van kennisuitwisseling, samenwerken in diverse teams en/of met andere disciplines
4. Leiderschap gericht op ontwikkeling	Visie op leren kunnen uitdragen, rolmodel en eigenaarschap stimuleren
5. Organisatie ingericht op ontwikkeling	Ondersteunende structuren en systemen gericht op 'continu verbeteren' en om leerervaringen vast te leggen, beoordelings- en beloningsstructuur voor ontwikkelinitiatieven, periodieke evaluatiemomenten en opleidingsbudget
6. Organisatie verbinden met de externe omgeving	(Proactief) kennis opnemen van ontwikkelingen in de maatschappij en markt, co-creatie met klanten en leveranciers

Take home messages

1. Talent bevindt zich in de regio
2. Loopbanen zijn dynamisch, mobiliteit neemt toe
3. Leven lang leren is sleutel voor succes, zowel in organisaties als voor de regio als geheel
4. Goed werkgeverschap is voorwaarde voor succesvol HR-beleid





Dank voor uw aandacht