



Iedereen Leert!

Monitor Leven Lang Ontwikkelen
Noord-Nederland 2023

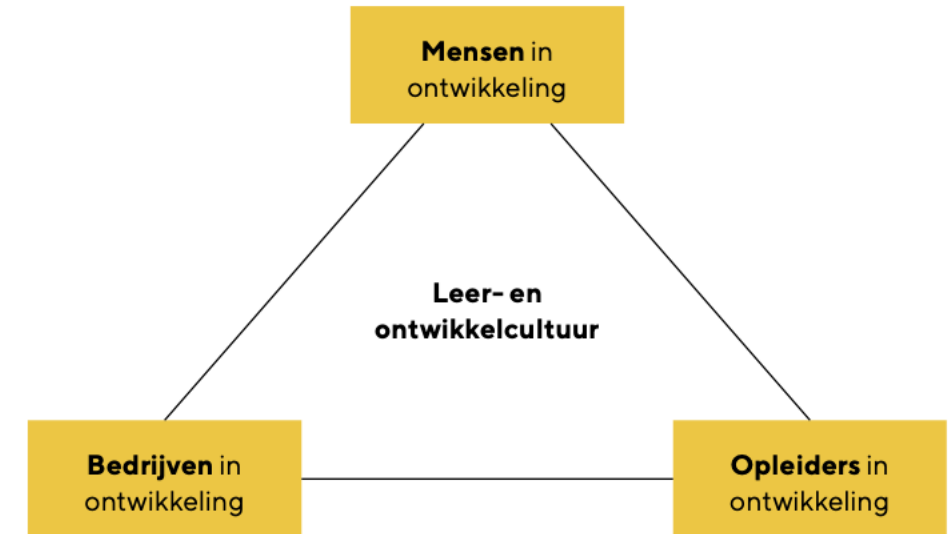
Waarom is LLO belangrijk?

Omdat de arbeidsmarkt snel verandert als gevolg van

1. AI, digitalisering, robotisering
2. Demografische transitie (krimp en vergrijzing)
3. Klimaatverandering


Drie doelen

1. Sneller anticiperen op verandering in kennis en vaardigheden
2. Verhoging arbeidsproductiviteit
3. Bevordering inclusiviteit, participatie, zelfverwezenlijking en emancipatie



Opzet

1. Samenstelling hybride onderzoeksgroep
2. Leertafels georganiseerd
3. Desk study
4. Enquête onder Noordelijke werkgevers (n=900)
5. Enquête onder inwoners in Noord-Nederland (n=8.814)



**Iedereen
leert!**

Monitor Leven
Lang Ontwikkelen
Noord-Nederland
2023

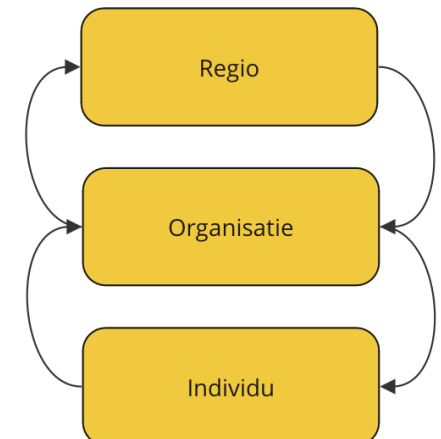
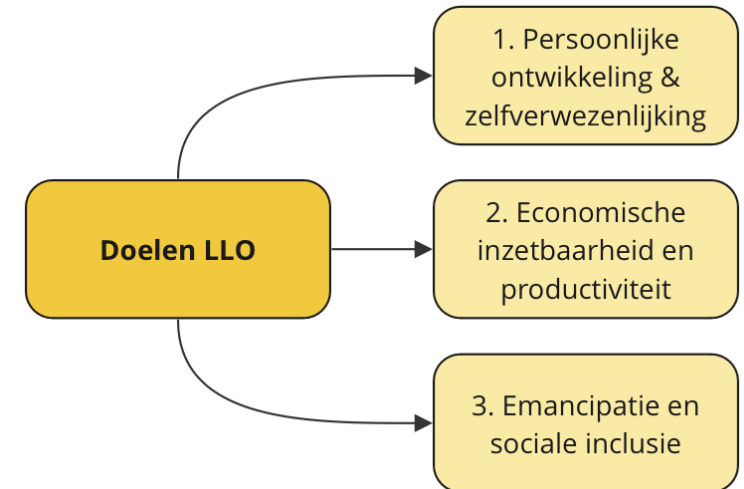
Het beeld in Noord-Nederland

1. Unieke Noordelijke samenwerking
2. Geen fundamentele verschillen met landelijke beeld
3. Urgentie wordt gevoeld en belang van LLO wordt erkend
4. Lastig om er concrete invulling aan te geven - **handelingsverlegenheid**

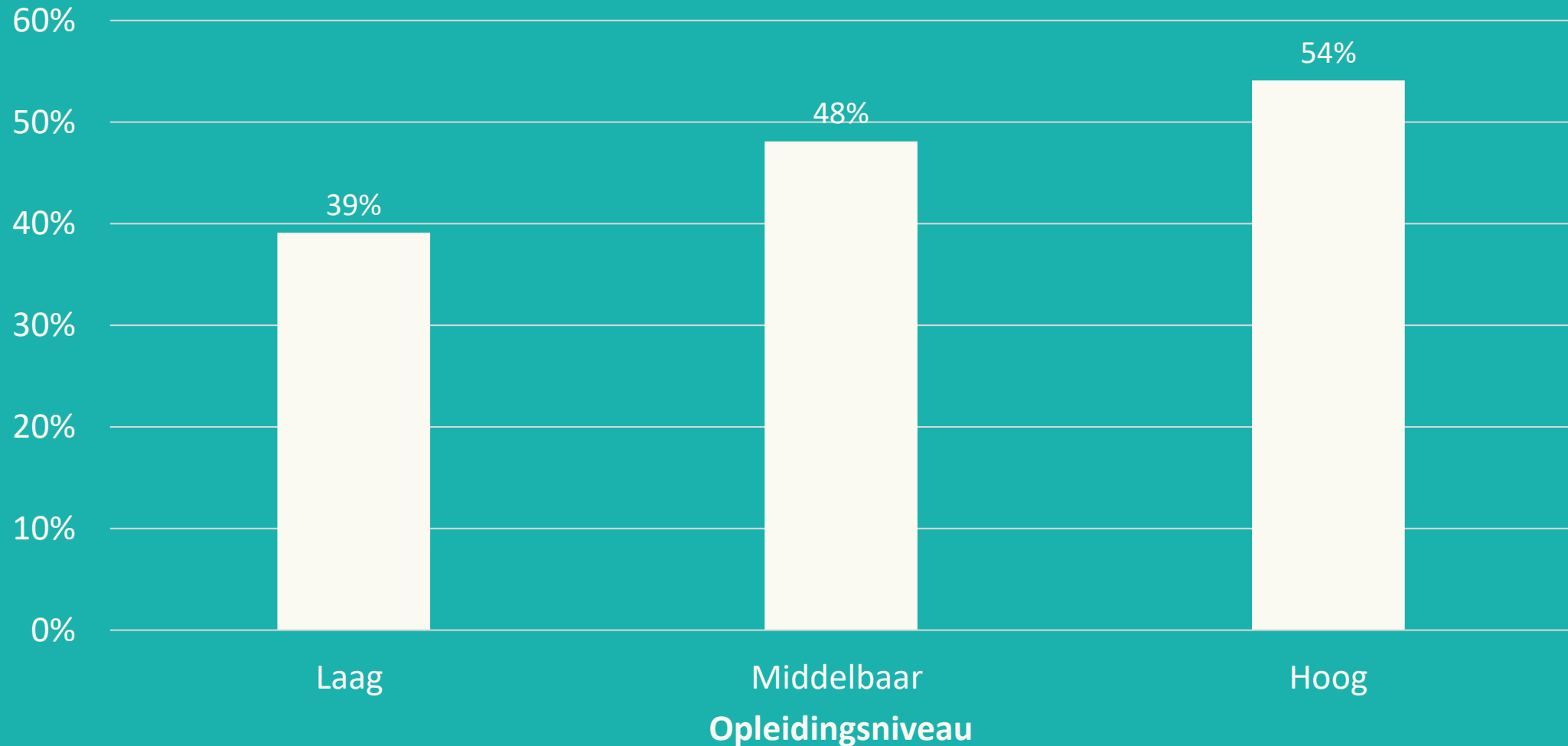
Conclusie 1. Invulling is verre van eenduidig

1. Geen eensluidende definities
2. Leren en ontwikkelen zijn complexe begrippen
3. Een gevoel wat het is zonder gedeeld begrip
4. Interventies?

Gedurende het leven (pro)actief ontplooiën van kwaliteiten op basis van motieven en mogelijkheden, voor een duurzame bijdrage aan de samenleving, eigen werkomgeving, gezondheid en geluk, voor nu en de toekomst.



Percentage werknemers in Noord-Nederland dat afgelopen jaar kort onderwijs heeft gevolgd



Conclusie 1. Invulling is verre van eenduidig

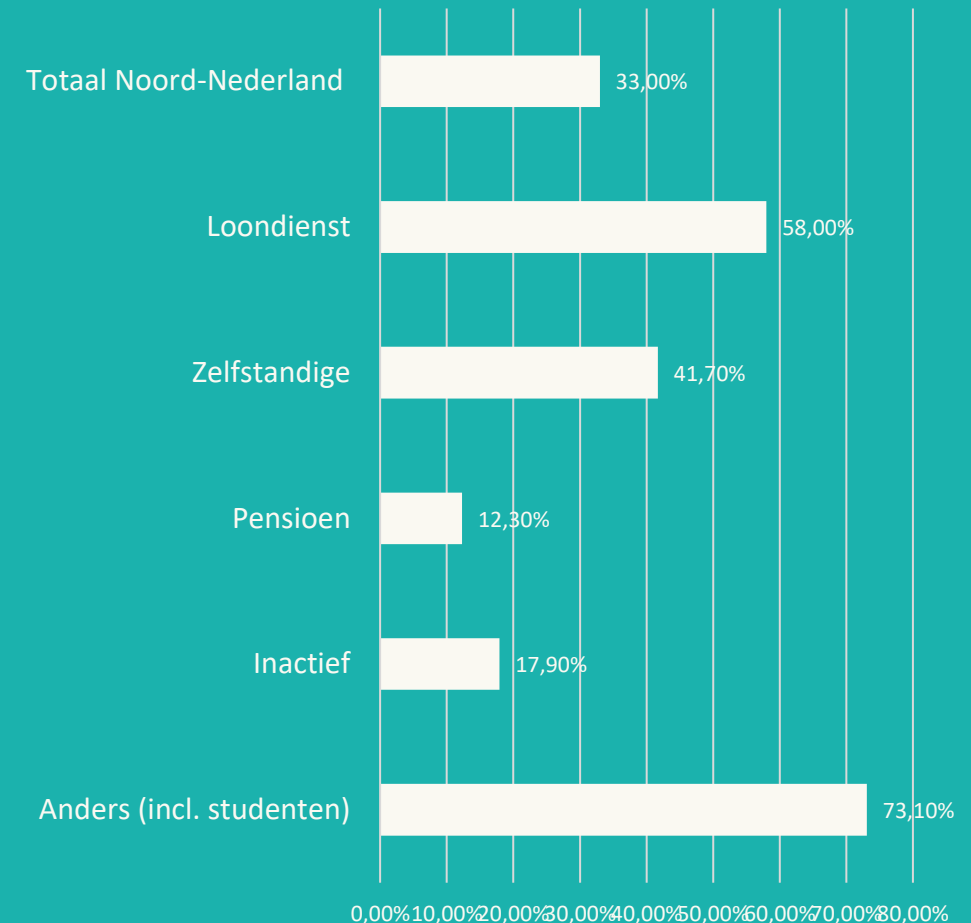
1. Volgens inwoners

1. 1 op de 3 neemt deel aan onderwijs/scholing
2. Verschillen in groepen
3. Grote verschillen in achtergrondkenmerken

2. Volgens werkgevers

1. 5 op de 10 werknemers onderwijs/scholing
2. Verschillen in sectoren en grootteklasse

3. Differentiatie in aanpak



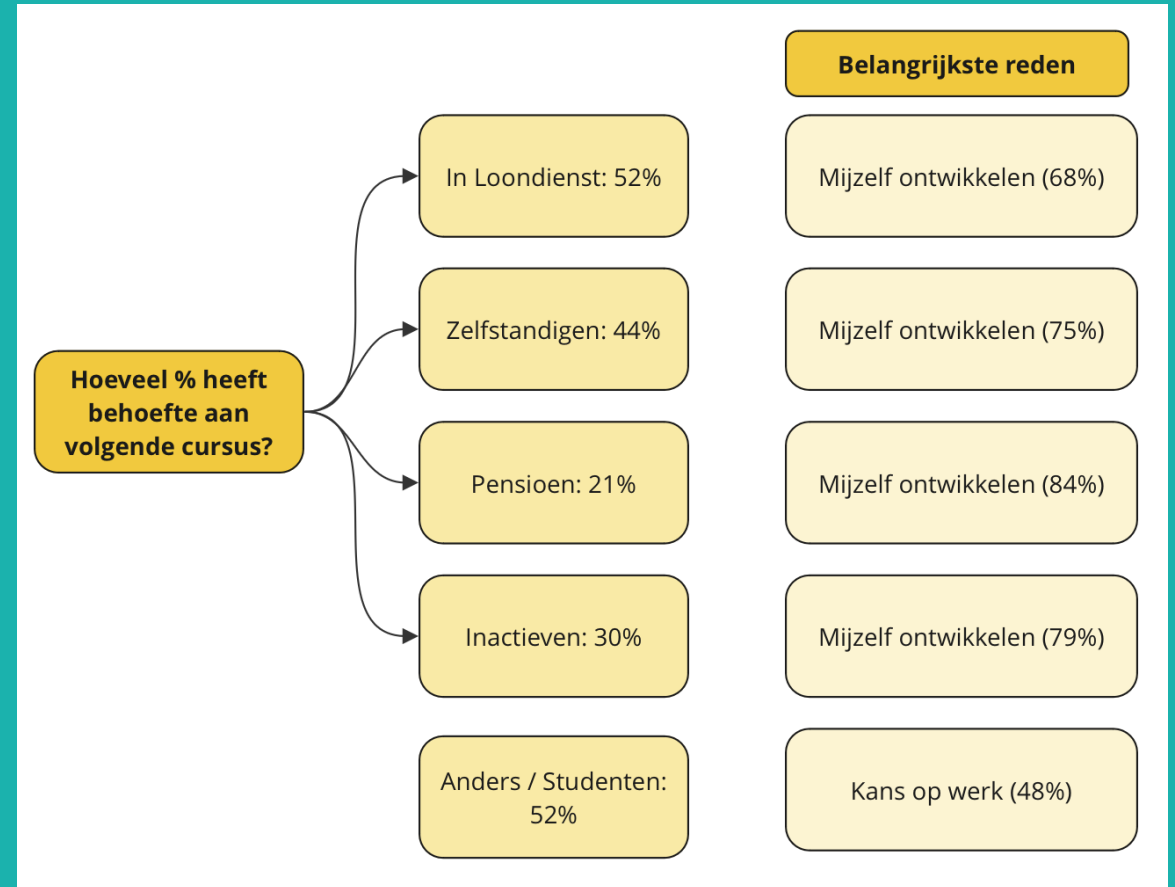
Conclusie 2. Motieven

1. Verschillen tussen doelgroepen
 - Werkenden vooral voor werk en carrière
 - Niet-werkenden vanwege interesse en hobby en vrijwilligersactiviteiten
2. Verplichting vanuit werkgever – substantieel deel
3. Werkgever betaalt ook ruim 90% van de kosten
4. Opbrengsten
 - Betere prestaties
 - Nieuwe taken / nieuwe klanten
5. Prikkels doen ertoe!



Conclusie 2. Motieven

1. 4-5 op de tien actieven willen volgende cursus
2. 3 op de 10 inactieven wil volgende cursus
3. Persoonlijke ontwikkeling is de belangrijkste drijfveer



Conclusie 3. Leercultuur

1. Belang van leren wordt erkend....en is ook vaak verplicht
2. Bouwstenen van leercultuur wegen niet allemaal even zwaar
3. Resultaten van investering in scholing worden minder gemeten
4. Concurrentie met korte termijn opgaven en ad-hoc oplossingen

8,2

	N=	Taken	Ruimte & veiligheid	Samenwerken	Leiderschap	Organisatie-inrichting	Externe omgeving
Totaal Noord-Nederland	786	4.2	4.5	4.4	4.6	4.6	4.3

Conclusie 4. Handelingsverlegenheid

1. Vier op de tien werkgevers groeien en ervaren problemen rond personele voorziening
2. Externe oriëntatie en korte termijn drijft oplossingen
3. Wel bewust van het belang, maar niet eenvoudig een aanpak van de grond te krijgen
4. Kennisinstellingen worden nog vooral gezien als aanbieder van onderwijs en minder als ‘partner’

Aanbevelingen

1. Pak LLO (innovatie) samen op
2. Bepaal betekenis en benadruk urgentie
3. Richt concrete en praktische ondersteuning in
4. Werk aan sociale innovatie
5. Faciliteer werkgevers en inwoners
6. Omarm als kennisinstelling andere rollen
7. Heb oog voor generatieverschillen

Dank u wel

Dr. Arjen Edzes
Ankie Boelema MEd
Prof. dr. Aleid Brouwer
Ellen van Eden
Dr. Eelco van Es
Björn de Kruijf MSc.
Dr. Harm van Lieshout
Dr. Marco Mazereeuw
Laurens Nijp MSc.
Dr. Monique van Rijn
Dr. Jeltje Talen