



→ Workshop Talentensleutel Natasja Muskens en Patrick Stalpers

6 juni '24



Samen verbeteren we de dienstverlening aan werkgevers en werkzoekenden



- Kennismaken
- Ontwikkelingen Arbeidsmarkt
- Werkgeversadvies
- Ondernemerschap
- Toelichting Talentensleutel
- Praktijkvoorbeelden werkgever
- Brede dienstverlening
- Samenwerken

→ Kennismaking



Natasja Muskens



Patrick Stalpers

Werkgeversadviseurs Leerwerkloket

Experts leren en ontwikkelen binnen organisaties en in de regio

→ Kennismaking

- Naam
- Functie
- Organisatie
- Arbeidsmarkt regio
- Noem een van je passies/hobby's



➔ Ontwikkelingen arbeidsmarkt

Er verdwijnen banen én er komen nieuwe banen bij. Deze nieuwe banen vragen echter wel om andere kennis en skills.



▲ Robotarmen bezig met laswerkzaamheden aan een Toyota Prius. © AFP

'Ruim helft onze banen over 7 jaar door robots gedaan'

Meer dan de helft van al onze banen zal over minder dan 7 jaar overgenomen zijn door robots. Dat [zegt](#) het gerenommeerde World Economic Forum. „Mensen weten vaak niet hoe ze zich moeten bewapenen tegen de komst van machines”, zegt Ton Wilthagen, hoogleraar arbeidsmarkt aan de Universiteit van Tilburg.

Naz Taha 17-09-18, 17:02 Laatste update: 18:40



'Robotisering creëert komende vijf jaar 58 miljoen nieuwe banen'

Gepubliceerd: 17 september 2018 09:36

Laatste update: 17 september 2018 13:19



De komende vijf jaar worden er wereldwijd netto banen gecreëerd door robotisering, volgens het World Economic Forum (WEF). Tot en met 2022 zouden er zo'n 75 miljoen banen kunnen verdwijnen, maar ook 133 miljoen banen kunnen ontstaan door machines die werk uit handen nemen.

➔ Ontwikkelingen arbeidsmarkt

'Brainportregio van nationaal belang', en toch wachten 668 bedrijven wanhopig op stroom

Taboer verwacht toename telefoontjes van boeren door toenemende druk

Zweedse vastgoedreus wankelt door stijgende rente en dalende prijzen

OVER MKB EN ICT NIEUWS

Weinig bedrijven in Nederland klaar voor AI



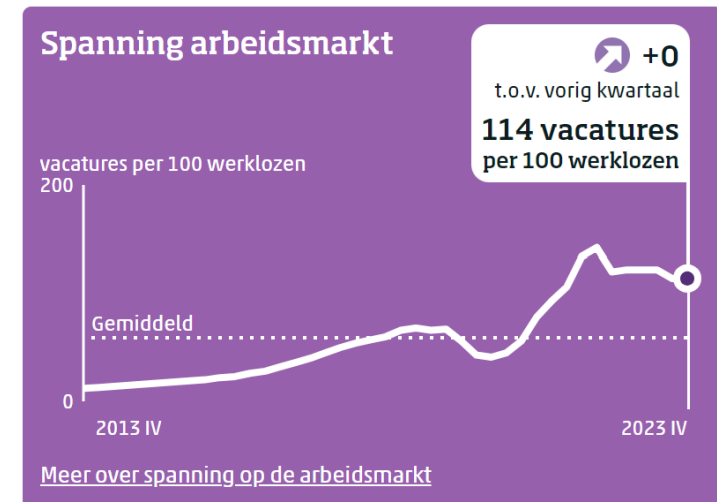
Stilstand dreigt voor woningbouw, maar ook voor nieuwe wind- en zonne-energie
Vrees voor bouw en bedrijvigheid vanwege 'stikstofslot' op Brabant

Knot waarschuwt voor impact geopolitieke spanningen op vrijhandel



Feiten en cijfers arbeidsmarkt

- Structurele krapte op arbeidsmarkt oa ontgroening en vergrijzing
- De arbeidsmarktparadox: ruim 1 mln mensen buiten spel, maar tegelijk meer vacatures/banen dan aanbod





Skills

- De gemiddelde levensduur van skills (benodigde vaardigheden van medewerkers bedraagt 2 – 2,5 jaar
- In 2022 waren de benodigde skills op de arbeidsmarkt met 42% veranderd t.o.v. 2018
- Impact automatisering: in 2022 worden 85% van de taken door mensen uitgevoerd t.o.v. 71% in 2018
- Soft skills en aanpassingsvermogen steeds **belangrijker**



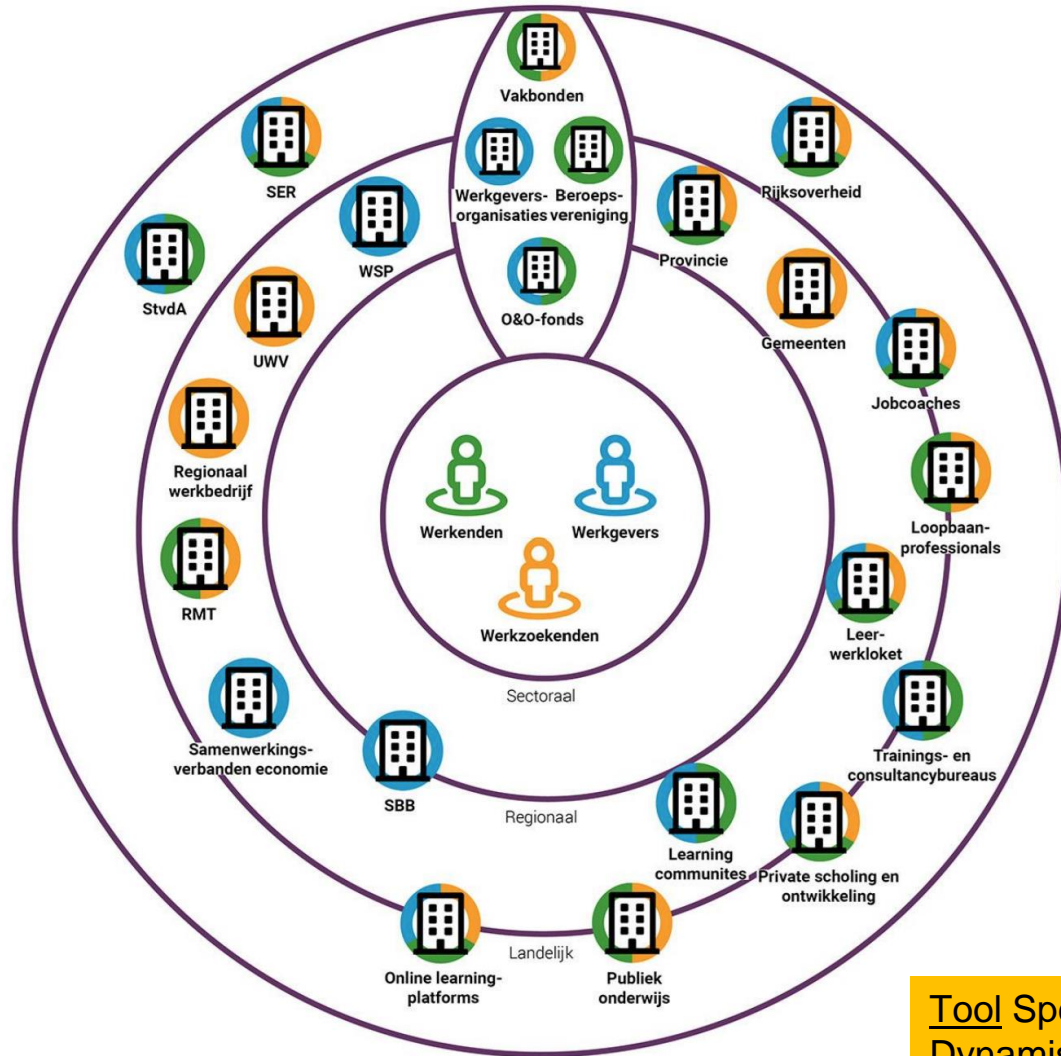
Transities



In een tijd van vele transities zijn softskills cruciaal om wendbaar te kunnen zijn.



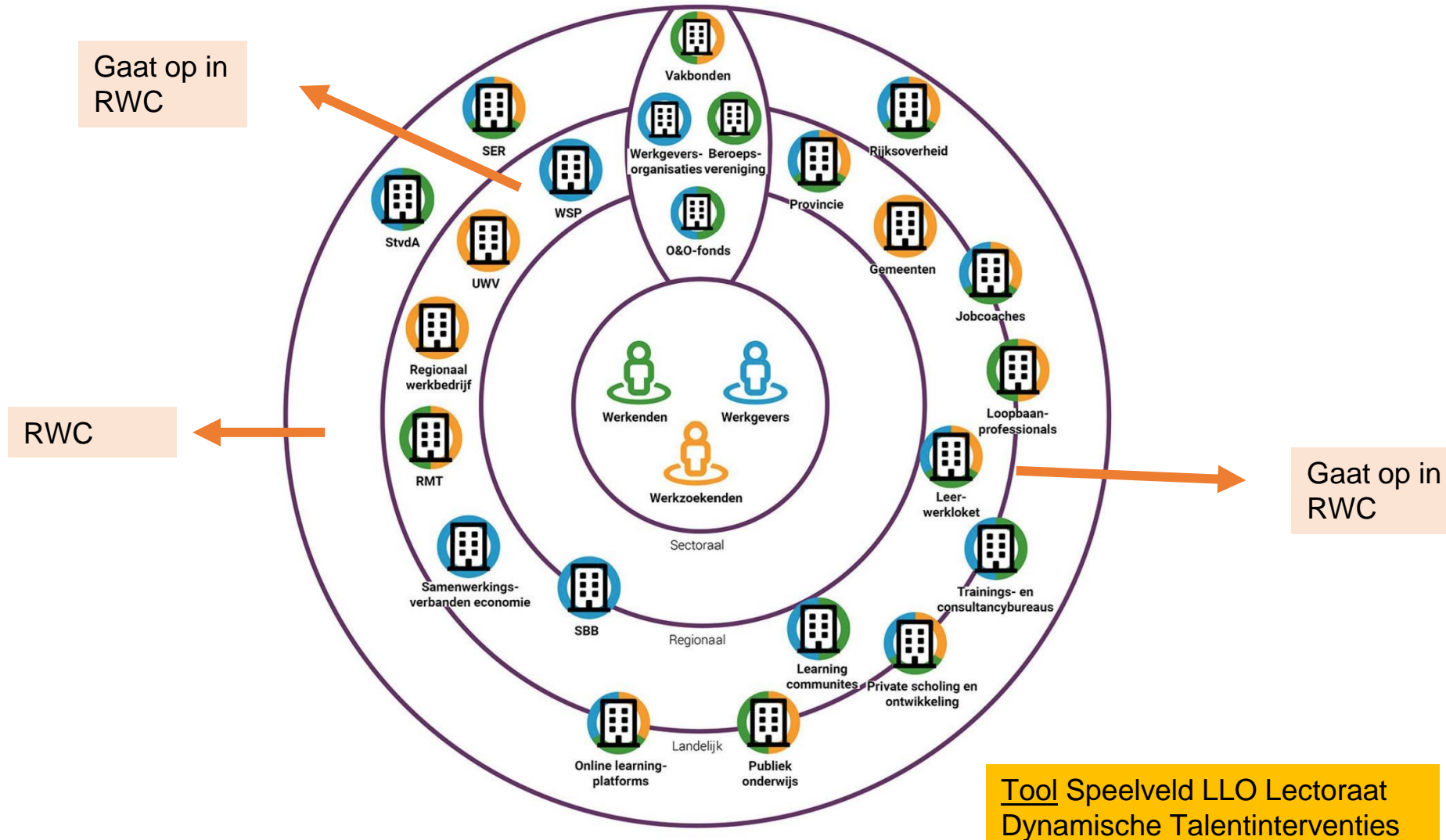
Regionaal speelveld LLO = complex



Tool Speelveld LLO Lectoraat
Dynamische Talentinterventies



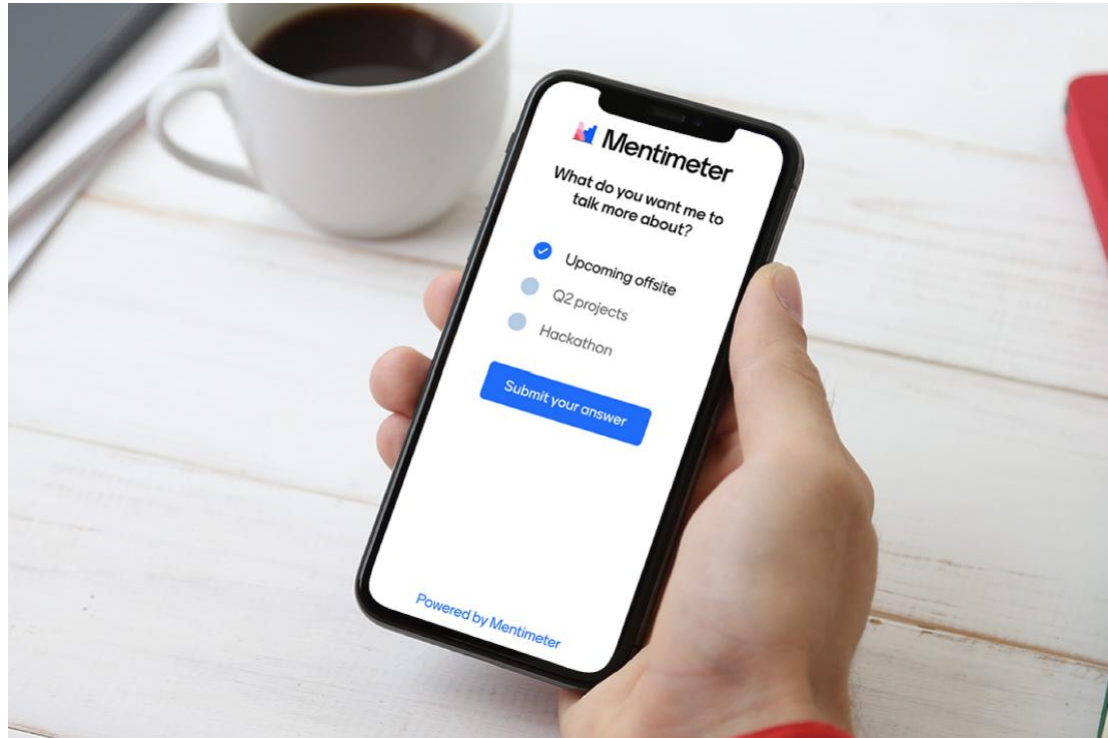
Regionaal speelveld LLO = complex



Tool Speelveld LLO Lectoraat
Dynamische Talentinterventies



Ik als adviseur





Ondernemerschap

Strategie voor een vitale vaart

- 1 Missie
- 2 Visie
- 3 Kernwaarden
- 4 Middelen

Wie ben ik als kapitein?
 Waarom wilde ik een schip?
 Hoe zorg ik dat mijn schip blijft varen?
 Hoe zorg ik dat ik veilig de haven in kom?
 Hoe zorg ik dat mijn crew en klanten tevreden zijn?



Boosts

Kansen om de wind mee te hebben dmv kennis, info en ondersteuning bij:

- Klanten vinden en behouden
- Wet en regelgeving, subsidies
- Verdienmodel

Blockers

Bedreigingen om te blijven varen

- Stormen ofwel crisissen zoals corona, oorlog, stikstof
- Hoge energie kosten
- Financiering
- Wet en Regelgeving
- Personeel vinden en behouden

Kompas: de Talentensleutel

Waarom: Koers bepalen
 o.a Strategische personeelsontwikkeling, leiderschap, teamontwikkeling, skills



Naar een vitale en productieve crew

- Skills: Anders verlies concurrentie voordeel
- Personeel: Anders vertrekt crew
- Wet en regelgeving: Anders juridische kosten/ Reputatieschade ofwel zinkend schip

Doelen

- GROEI PRODUCTIVITEIT
- WENDBAAR EN INNOVATIEF SCHIP
- GROEI OMZET

Belangrijk om te investeren in:

Voorkom schipbreuk! Doe de Talentensleutel. Jouw kompas voor een vitale vaart.

Leerwerkloket
 Zuidoost-Brabant



Ondernemerschap

Welke andere vragen, vanuit breder perspectief zou je kunnen stellen aan een werkgever?



In groepjes hierover in gesprek

→ Waarom de Talentensleutel?

- > 60% van de beroepsbevolking werkt bij het MKB – kloppend hart van de economie
- Grote talentopgaaf in de regio (Schaalsprong)
- Veel MKB bedrijven nog onvoldoende bekend met belang van Leven Lang ontwikkelen
- Vaak geen HRM ondersteuning
- Geen laagdrempelig kosteloos instrument beschikbaar t.a.v. verbeteren leercultuur.





Hoe tot stand gekomen?



→ Hoe tot stand gekomen?

Wat?

- 24 thema's
- Pragmatische oplossingsmogelijkheden
- Verbinding met experts Publiek/Privaat/Onderwijs
- Gids leren en ontwikkelen

Hoe?

- 8 focusgebieden om leren en ontwikkelen te versterken
- Dmv circulaire verbinding tussen focusgebieden ipv aanpak losstaande onderwerp en



Waarom?

- Grote **talentopgave** in regio (Schaalsprong)
- **Sleutel tot:** Optimaal benutten van talenten en skills
- **Poppetje:** Wendbare en productieve bedrijven en medewerkers staan centraal
- **Sleutelgat:** Doorkijk naar brede welvaart

→ Onderliggende modellen

Te theoretisch voor MKB:

Nieuw model ontwikkeld:

Toepasbaar voor MKB:



➔ Wat is de Talentensleutel?

- Beproefde methodiek om leercultuur te verbeteren
- Maatwerk advies afgestemd op situatie en belangrijkste uitdagingen van klant
- Adviezen zijn onafhankelijk en praktisch uitvoerbaar
- Dienstverlening is kosteloos, vanwege facilitering door Ministerie SZW om bedrijven wendbaarder te maken.



➔ Wat kan het opleveren voor een bedrijf?





8 focusgebieden



Heldere focus:

bepaal je doel van het verbeteren van je leercultuur



Mix aan leermogelijkheden:

leren op de werkvloer, leren van elkaar en formele opleidingen



Meerjarig beleid:

personeels-, ontwikkel- en introductiebeleid



Inspirerend leiderschap:

stijl van leidinggeven, waardering en rolmodel



Medewerker centraal:

eigen regie, motivatie en duurzaam loopbaanperspectief



Laagdrempelige

leervoorzieningen:

tijd, financiële mogelijkheden, middelen en praktijkbegeleiders



Gezonde en energieke

werkomgeving:

werk-privé balans, mentaal, fysiek en financieel gezond



Meetbare leereffecten:

meet, evalueer en pas je vervolgcacties aan



Praktijkvoorbeeld werkgever



Adviesrapport oa

- ➔ 15 kandidaten praktijkverklaring
- ➔ Scan/Meting via Groeifonds
- ➔ Leerlijn voor leidinggevenden + module omgaan met doelgroep
- ➔ Barista cursus op maat voor doelgroep
- ➔ Verbonden met soortgelijk horecabedrijf ivm mogelijk collectieve SLIM subsidie

Horeca bedrijf met meerdere locaties (6). Werkt mn met mensen met afstand tot arbeidsmarkt. Sociaal ondernemer. Organisatie uitdagingen: talentontwikkeling en duurzame inzetbaarheid van zowel leidinggevenden als medewerkers (genaamd: pure medewerkers)



Vragenlijst en rapportage

TALENTENSLEUTEL

Voor leren en ontwikkelen in het MKB

Vragenlijst 2.0
Leerwerkloket Zuidoost-Brabant

TOELICHTING PER THEMA

HELDERE FOCUS



Goed bezig

Medewerkers worden doorgaans betrokken bij het ontwerpen en/of verbeteren van interne processen.

In ontwikkeling

U zet instrument leren af en toe in om medewerkers breder inzetbaar te maken

Kans

Onduidelijk



Adviesrapport



Uitdagingen:

- ➡ Om de juiste medewerkers binnen te krijgen en voldoende tijd en aandacht te geven om het Fried van de Laar-vak te leren
- ➡ Leidinggevenden coachen/opleiden zodat ze betere begeleiding kunnen geven op de werkvloer

Wat heeft het opgeleverd:

- ➡ Inzichten in onze kansen, wat kunnen we nog ontwikkelen om onze medewerkers te boeien en te binden en waar vinden we mogelijke oplossingen dan wel toepassingen
- ➡ Bewustwording van wat we al doen en waar we kansen nog onvoldoende benutten



Processtappen

Eerst meer informatie? Ga naar de [landingspagina](#) Talentensleutel.

1

Vul het contactformulier in

Binnen twee werkdagen nemen we contact met je op en sturen we je een link naar de vragenlijst toe.

2

Vul de vragenlijst in

Invullen kost slechts 17 minuten!

3

Het adviesgesprek

Een verdiepingsgesprek over de huidige leercultuur, behoefte en doelen van jouw organisatie.

4

Adviesrapport met:

- Praktische tips en informatie
- Verwijzingen naar partners en organisaties
- Direct bruikbare tools & tips

5

Optioneel: 3 extra gesprekken

Hierin zoomen we in op jouw belangrijkste thema's en zet je snel concrete stappen.

6

Waardevolle feedback

Deel jouw Talentensleutel ervaring. Help ons groeien!



→ Vragen



➔ Brede dienstverlening

- Hoe kijk je aan tegen dit instrument Talentensleutel?
- Wat zou het voor jou op kunnen leveren?
- Wat heb je verder nog nodig om brede dienstverlening in te kunnen zetten?



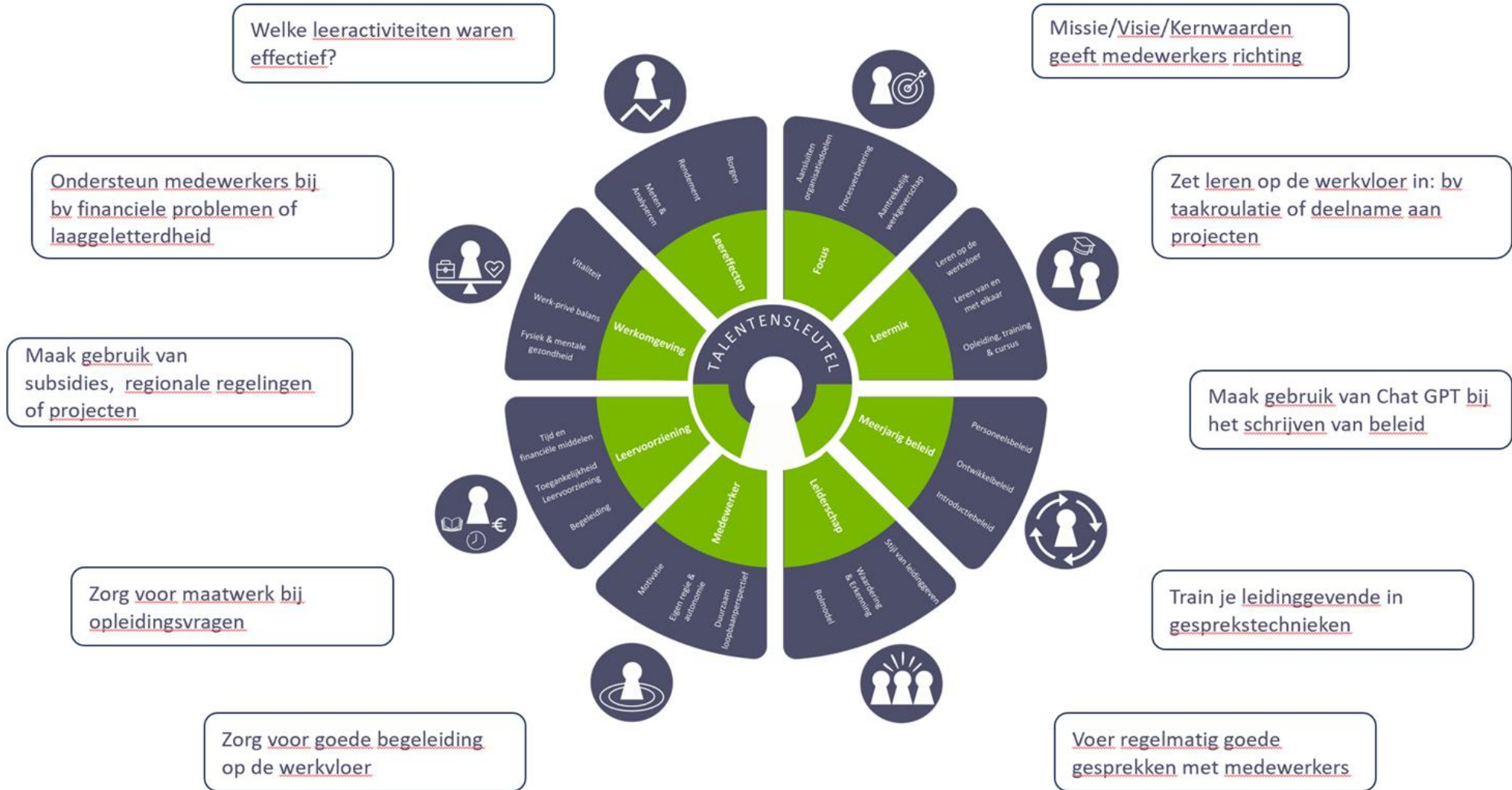
→ Samenwerking

Welke kans zie je hierin voor jouw regio?





Tips/adviezen





Contactgegevens

Informatie Talentensleutel Midden - Brabant



Patrick Stalpers

Meer over
Patrick →



Ilze van Dongen

Meer over
Ilze →

Leerwerkloket

Midden-Brabant



Informatie Talentensleutel Zuidoost - Brabant



Gert-Jan van Breugel
gertjan.vanbreugel@leerwerkloket.nl
06 31524650



Natasja Muskens
natasja.muskens@leerwerkloket.nl
06 51687959

Leerwerkloket

Zuidoost-Brabant



Programmaraad



 www.samenvoordeklant.nl

 info@samenvoordeklant.nl

 De Programmaraad

 divosa

 VNG

 UWV

 Cedris

Samen verbeteren we de dienstverlening aan werkgevers en werkzoekenden