

SPRONG-groep

Human Capital Innovatie

voor Maatschappelijk Verdienvermogen



Colofon

Auteurs: Jos Sanders & Harm van Lieshout
met medewerking van
Stephan Corporaal, Marian Thunnissen,
Menno Vos en Arjen Edzes

uitgave: Hanzehogeschool Groningen

2023



Dit onderzoek is medegefinancierd door Regieorgaan SIA,
onderdeel van de Nederlandse Organisatie voor Wetenschappelijk
Onderzoek (NWO)



Inhoud

Inleiding	5
De SPRONG HCIMV - Human Capital Innovatie voor Maatschappelijk Verdienvermogen	7
Leergemeenschap 1 Responsieve individuen	15
Leergemeenschap 2 Responsieve bedrijven	19
Leergemeenschap 3 Responsieve netwerken/regio's	25
Leergemeenschap 4 Digitalisering en dashboarding	29
SPRONG voorwaarts – Onze ambities en beloften	33

Inleiding

De afgelopen jaren zijn meer en minder succesvolle (regionale) experimenten/programma's gerealiseerd voor ontwikkeling en benutting van human capital. Maar lessen worden nog onvoldoende gedeeld tussen regio's en sectoren, werken nog onvoldoende door in het mkb, bereiken te weinig de doelgroep van praktijkopgeleide medewerkers, en hun effectiviteit wordt te weinig onderzocht.

In dit SPRONG-programma adresseren we die opgave door een landelijke onderzoeksgroep met vijf lectoraten en belangrijke partners uit bedrijfsleven, overheid en onderwijs door te ontwikkelen:

- Lectoraat Dynamische Talentinterventies Fontys (dr. Marian Thunnissen);
- Lectoraat Employability Transition Saxion (dr. Stephan Corporaal);
- Lectoraat Human Capital Hanzehogeschool Groningen (dr. Harm van Lieshout en dr. Arjen Edzes);
- Lectoraat Leren tijdens de beroepsloopbaan Hogeschool van Arnhem en Nijmegen (dr. Jos Sanders);
- Lectoraat Leven Lang Ontwikkelen Windesheim (dr. Menno Vos).

De gezamenlijke ambitie is om een toonaangevende onderzoeksgroep en een gewild internationaal partner te worden die dankzij een met onze consortium-partners doorontwikkeld innovatie ecosysteem substantieel bijdraagt aan de versterking van het maatschappelijk verdienvermogen. Een innovatie ecosysteem is een netwerk waarin overheden, ondernemers, onderzoeks- en onderwijsinstellingen en overige maatschappelijke organisaties samen werken aan innovatie. In dat web van partijen levert ieder een eigen unieke bijdrage aan (het optimale klimaat voor) innovatie. De versterking die wij nastreven loopt specifiek via human capital innovatie op drie niveaus in dat ecosysteem: individuen, bedrijven en netwerken/regio's. Responsiviteit op deze drie niveaus is daarbij hét sleutelwoord.



Lectoraat Human Capital – Hanzehogeschool Groningen

Het lectoraat Human Capital richt zich primair op de wisselwerking tussen de werking van de arbeidsmarkt en de regels rond arbeid, onderwijs & scholing en economie. Het lectoraat kent twee leeropdrachten: Human Capital (lector dr. Harm van Lieshout) en Regionale Arbeidsmarkt (lector dr. Arjen Edzes). Het lectoraat richt zich in de volle breedte op human capital vraagstukken en hun bijdrage aan de responsiviteit, de zekerheid en flexibiliteit van ondernemers en hun (potentiële) werknemers, en de veerkracht van de regionale arbeidsmarkt. We bestuderen de wisselwerking tussen instituties en regels en de werking van de arbeidsmarkt. Daarbij worden inzichten uit diverse disciplines – arbeidseconomie, recht, bestuur – met elkaar verbonden waaronder die van ‘multi-level governance’. Europese, nationale, sectorale, regionale en bedrijfsspecifieke regels beïnvloeden immers het (meer of minder gewenste) gedrag van actoren die op hun beurt weer tot meer of minder gewenste sociaaleconomische effecten leiden.



Succesvol ondernemerschap vereist een goed gekwalificeerde beroepsbevolking. De arbeidsmarkt is de voedingsbodem voor regionaal economische groei en brede welvaart. De (internationale) concurrentiepositie van Noord-Nederlandse ondernemers is daar in belangrijke mate van afhankelijk. Tegelijk zetten de demografische transitie, technologische ontwikkelingen en globalisering de arbeidsmarkt onder druk, verandert de banen- en beroepenstructuur en is een nadruk op loopbanen, transities en leven lang ontwikkelen onvermijdelijk in de toekomstige regionale arbeidsmarkt. Het thema human capital en ons onderzoek staat altijd in verbinding met andere kennisdomeinen, instituten en lectoraten, en overheden en economische sectoren.

De SPRONG HCIMV - Human Capital Innovatie voor Maatschappelijk Verdienvermogen

In de SPRONG groep dragen we actief bij het bereiken van de doelen op de Kennis en Innovatie Agenda voor Maatschappelijk Verdienvermogen (KIA MV). We werken in en aan zogenaamde ecosystemen voor missie-gedreven innovaties waarin we in cycli van onderzoek, experiment en uitrol helpen om maatschappelijke transities te versnellen en we succesvol gebleken innovaties helpen opschalen ter versterking van het maatschappelijk verdienvermogen (zie figuur 1).



Figuur 1



Lectoraat Leven Lang Ontwikkelen – Hogeschool Windesheim

Het lectoraat Leven Lang Ontwikkelen van Hogeschool Windesheim heeft als missie om bij te dragen aan het versterken van de arbeidsmarkt van de toekomst. We richten ons op de vraag hoe beroepsprofessionals in arbeidsorganisaties gestimuleerd kunnen worden om zichzelf te blijven ontwikkelen. Daarbij draait het in de kern om zorg te dragen dat mensen niet alleen door een externe prikkel in actie komen ('werk verandert, dus ik word

geacht om bij te blijven') maar ook gedreven worden door een intrinsieke 'drive' om wendbaar te blijven.

Het lectoraat LLO draagt bij aan het versterken van de toekomstige arbeidsmarkt door het samenbrengen van verschillende perspectieven:

1. het ontwikkelen van wendbare (toekomstige) professionals
2. Het faciliteren van een leercultuur binnen organisaties
3. Het stimuleren van een leerrijke regio waarin samenwerking en gezamenlijk leren tussen (publiek en private) organisaties rondom LLO vraagstukken centraal staat

Ons onderzoek richt zich primair op:

- Het verkrijgen van inzicht en kennis over wat nodig is om mensen, organisaties en samenwerkingsverbanden in ontwikkeling te zetten (de 'wat?' vraag)
- Het in co-creatie ontwikkelen van praktische en evidence based aanpakken/tools met bedrijven, overheid, onderwijs en andere kennisinstellingen om daarmee vernieuwing en innovatie rondom leren en ontwikkelen aan te jagen (de 'hoe?' vraag)

www.windesheim.nl/onderzoek/lectoraten/leven-lang-ontwikkelen

Drie kernproblemen in de arbeidsmarkt benadrukken het belang van de keuze voor *human capital* als kernaspect voor wenselijke innovaties:

1. Krimp van de beroepsbevolking en onvoldoende arbeidsproductiviteitsgroei;
2. Verschuivende vraag naar arbeid en skills;
3. Toenemende kloof tussen de vraag naar en het aanbod van skills ('mismatch').

In deze SPRONG groep draait het dus om Human Capital Innovatie (HCI). HCI is het creëren van nieuwe verbindingen tussen leren, werken en innoveren door mensen, bedrijven en netwerken die bijdragen aan versnellen/opschalen van nieuwe technologie, verdienmodellen, interdisciplinaire samenwerkingen en gedragsverandering. HCI komt in de praktijk nog te beperkt tot stand. In veel regio's en organisaties zijn leven lang ontwikkelen (LLO) en een positieve leercultuur bijvoorbeeld nog lang geen vanzelfsprekendheid: meer dan 80% van de medewerkers ervaart een baan waarvoor geen extra scholing nodig is. 60% van de leidinggevendenden vindt dat skills die nodig zijn niet snel of weinig veranderen. Slechts een klein deel van de beroepsbevolking tussen 25 en 65 jaar is bezig met non-formeel, informeel of formeel leren.

Dat is allemaal veel te bescheiden om tijdig en in voldoende mate in de toenemende en verschuivende vraag naar nieuwe skills te voorzien. Deze problematiek vraagt om oplossingen die het lerende vermogen van individuen, bedrijven en ecosystemen versterken en die bijdragen aan LLO en een positievere leercultuur.

De afgelopen jaren zijn (regionale) experimenten en programma's gerealiseerd voor de ontwikkeling en benutting van human capital. Daarbij constateert onze SPRONG groep drie belangrijke knelpunten.

1. Allereerst, 64% van de werkgelegenheid bevindt zich in het mkb maar de urgentie en implementatie van human capital innovatie werkt nog onvoldoende door in het mkb en bereikt beperkt de doelgroep van praktijkopgeleide werknemers. Organisaties, met name in het mkb, hebben betere ondersteuning nodig bij het vormgeven van aantrekkelijke, betekenisvolle human capital innovatie. Kennisinstituten en organisaties zullen samen moeten optrekken om leren, werken en innoveren en onderzoek optimaal te verbinden in human capital innovatie om er ook samen massa en slagkracht op te ontwikkelen in innovatieve ecosystemen.
2. Ten tweede worden geleerde lessen nog onvoldoende gedeeld tussen regio's en sectoren, terwijl dat noodzakelijk is om tot fundamentele veranderingen te komen en human capital innovatie verder op te schalen. (zie figuur 2.2).
3. Ten derde is nog weinig bekend over de economische en sociale impact van human capital innovatie en haar bijdrage aan het vermogen van een regio om tot fundamentele veranderingen te komen ('transitievermogen'). Volgens De Grip gaat het in de huidige praktijk veelal om pilots die nauwelijks geëvalueerd worden.



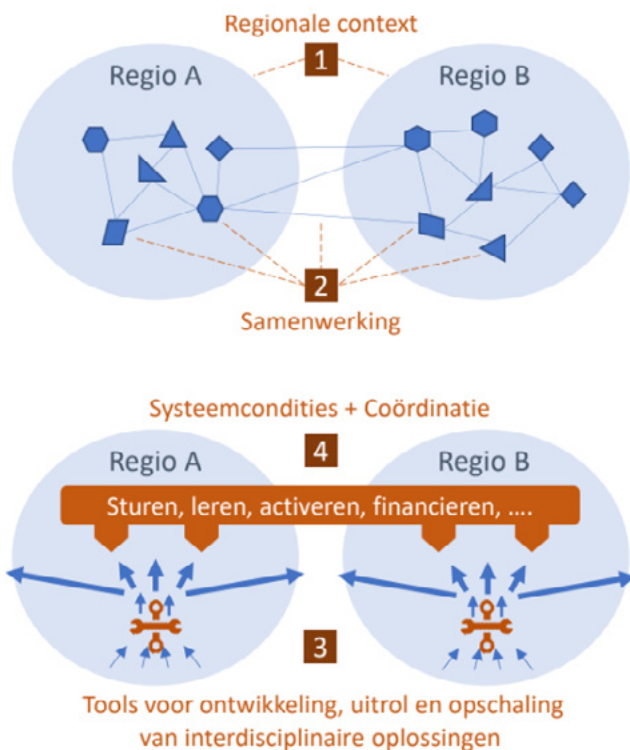
HAN UAS Lectoraat Leren tijdens de Beroepsloopbaan (LtB)

Het lectoraat is in 2018 ingesteld bij de Faculteit Educatie van de HAN. Het Lectoraat wordt geleid door lector dr. Jos Sanders en associate lector Sarah Detaille. Sinds 2020 is het lectoraat gepositioneerd binnen de Academie Organisatie en Ontwikkeling van de HAN. Het lectoraat onderzoekt manieren om een *leven lang ontwikkelen* vanzelfsprekend te maken. Op individueel niveau, maar ook in de werkomgeving en in en samen met het (beroeps)onderwijs. Het

lectoraat onderscheidt vier onderzoekslijnen:

- 1) *Slimmere mensen*. Werken aan een LLO houding door zichtbaar maken van (positieve) ervaringen met leren en ontwikkelen en het stimuleren van eigen regie op LLO.
- 2) *Slimmere organisaties*. Werken aan krachtige leerwerkomgevingen die LLO optimaal ondersteunen; *en*
- 3) *Slimmere regio's*. Optimaal benutten en ontwikkelen van menselijk kapitaal (slimmere mensen) in de regio, door stimuleren van werken, leren en innoveren in en tussen arbeids- en onderwijsorganisaties.
- 4) *Slimmere professionals*. Wendbare professionals die LLO op de drie voornoemde niveaus aan elkaar kunnen verbinden en er zo mede voor zorgen dat slimmere mensen werken op slimmere werkplekken en daar bijdragen aan slimmere regio's.

[Onderzoek Lectoraat Leren tijdens de Beroepsloopbaan \(han.nl\)](https://www.han.nl/onderzoek/lectoraat-leren-tijdens-de-beroepsloopbaan)



Figuur 2

In de SPRONG-groep adresseren we deze drie knelpunten. We onderzoeken, ontwikkelen, valideren en implementeren HCI in interregionale samenhang, met een specifieke focus op het mkb. Wij hanteren daarbij een interdisciplinaire multi-level benadering en richten ons op het versterken van:

- De responsiviteit van het individu, met thema's als eigen regio, adaptieve expertise en LLO;
- De responsiviteit van (mkb) bedrijven, met thema's als ondernemerschap, leercultuur en innovatie-adoptie;
- De responsiviteit van netwerken en regio's, met thema's als interorganisatorische samenwerking, labs onderwijs/bedrijfsleven, learning communities en de lerende regio.



Lectoraat Dynamische Talentinterventies

Het lectoraat Dynamische talentinterventies onder leiding van lector Marian Thunnissen doet onderzoek naar het ontdekken, ontwikkelen en benutten van talent in de werkcontext. Het is onze ambitie om eraan bij te dragen dat ieder individu de kans krijgt in een context te werken waarin hij/ zij diens talenten kan ontdekken, ontwikkelen en benutten en daardoor betekenisvol werk kan vervullen.

Het onderzoek gebeurt vanuit drie onderzoekslijnen:

Lijn 1: Talentgericht werken door professionals

In deze lijn onderzoeken we hoe professionals duurzaam hun talent kunnen blijven inzetten en ontwikkelen, zodat zij duurzaam inzetbaar blijven en het idee hebben dat zij werk doen dat bij hun kwaliteiten pas, waaraan zij plezier beleven en waarmee zij betekenis hebben voor anderen. Zo doen wij onderzoek naar het identificeren van talent, naar veranderende loopbanen en naar leren en ontwikkelen tijdens de loopbaan.

Lijn 2: Talentgericht werken in organisaties

Het onderzoek in deze lijn concentreert zich op vraagstukken met betrekking tot talentontwikkeling en – benutting in teams, en de rol van de leidinggevende en van talentklimaat in het mobiliseren van talent. We onderzoeken vervolgens ook wat dat betekent voor het HR beleid van een organisatie.

Lijn 3: Talentgericht werken vanuit interorganisationele context

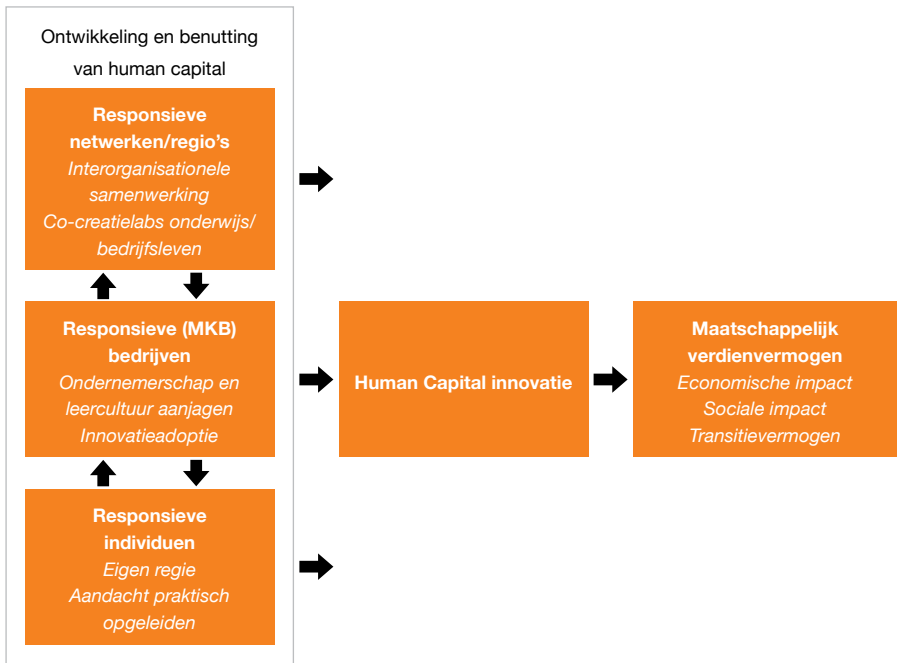
In deze onderzoekslijn richten we ons op het samenwerken tussen organisaties – publiek en privaat – in learning communities in het oplossen van de grotere vraagstukken op de arbeidsmarkt, en de mate waarin dat vanuit het perspectief van talent gebeurt.

www.fontys.nl/Onderzoek/Dynamische-Talentinterventies

De vijf lectoraten in deze SPRONG groep hebben specifieke expertise op deze drie thema's en richten zich in eerste instantie op het inrichten en uitbouwen van een drietal leergemeenschappen rond deze centrale thema's: responsieve individuen, responsieve (mkb) bedrijven en responsieve netwerken en regio's en daarnaast één leergemeenschap over digitalisering en dashboarding.

Vanuit deze **vier leergemeenschappen** ontwikkelen we HCI en doen dat met een sterk partnernetwerk, zowel in de eigen regio als landelijk. In deze SPRONG groep bundelen en integreren we gezamenlijke kennis, expertise en netwerken en bouwen die gezamenlijk verder uit tot een sterke kennisinfrastructuur voor interregionale, nationale en internationale uitwisseling.

Het uiteindelijke impactdoel van de SPRONG groep is om via praktijkgericht onderzoek en experiment aantoonbaar bij te dragen aan betere ontwikkeling en benutting van human capital op drie niveaus en zo tot effectievere en breder geadopteerde HCI te komen. Zo versterken we het maatschappelijk verdienvermogen:



Figuur 3



lectoraat Employability Transition – Saxion

Het lectoraat Employability Transition doet praktijkonderzoek naar thema's op het snijvlak van mens, arbeid en technologie. Samen met organisaties en kennisinstellingen werken we aan concrete aanpakken, instrumenten en tools voor het vormgeven van een leven lang ontwikkelen, een inclusieve samenleving en mensgerichte technologische innovatie. Aan het lectoraat zijn meerdere lectoren verbonden en meer dan 40 onderzoekers. Het

lectoraat is werkzaam in Oost-Nederland en Midden-Nederland en heeft vestigingen in Enschede, Deventer en Apeldoorn. In het praktijkonderzoek staat het kernthema waardige arbeid centraal. We doen dat onderzoek vanuit drie onderzoekslijnen: (1) de inclusieve samenleving; die gefocust is op het toegankelijk maken van een arbeidswaardig leven en stimuleren van diversiteit en inclusie in arbeid; (2) lifelong learning dat focust op het stimuleren van de ontwikkeling van vakmensen met HR(D) instrumenten, een integrale leercultuur en learning communities; en (3) mensgerichte techniek dat gaat

over het mensgericht implementeren van techniek en het organiseren van duurzame en effectieve mens-techniek samenwerking.

Het lectoraat werkt nauw samen met Windesheim, Universiteit Twente en diverse ROC's in het expertisecentrum TechYourFuture rondom LLO en inclusie. Vanuit het lectoraat participeren de beide lectoren Human Capital in de SPRONG samenwerking: Stephan Corporaal en Paul Preenen.

saxion.nl/employability-transition

Leergemeenschap 1

Responsieve individuen

Het is van belang dat elke individuele burger zich een leven lang blijft ontwikkelen en daarmee duurzaam inzetbaar blijft. Dat impliceert een attitude en motivatie om realiseerbare mogelijkheden voor ontwikkeling doorlopend te benutten en meer specifiek dat de burger gedurende het hele leven *proactief* kwaliteiten ontplooit op basis van eigen interesses en waarden voor een duurzame bijdrage aan de samenleving, eigen gezondheid en geluk. Belangrijke elementen voor het SPRONG netwerk zijn de 'attitude en motivatie', het '(pro) actief leer- en ontwikkelgedrag' en het 'doorlopend benutten van mogelijkheden' voor 'duurzame bijdragen' aan de samenleving.

Attitude en motivatie voor leren en ontwikkelen en (pro)actief leer- en ontwikkelgedrag zijn bij werknemers goed ontwikkelbaar, in onderwijs en in de arbeidscontext. De mate waarin leer -en ontwikkelgedrag plaatsvindt, de mate waarin dat leer- en ontwikkelgedrag ook (pro) actief is en de mate waarin attitude, motivatie en proactief leer- en ontwikkel gedrag leiden tot duurzame bijdragen is zowel afhankelijk van individuele kenmerken van werknemers als van de context waarin werknemers dit leer- en ontwikkelgedrag laten zien. Die individuele kenmerken en de context bepalen daarmee ook de mate waarin werknemers zelf regie kunnen voeren over de eigen ontwikkeling en zich als 'responsieve' werknemers kunnen bewegen over de arbeidsmarkt en tot arbeidsparticipatie en productiviteit komen.

In dit SPRONG netwerk onderzoeken we met onderwijs- en werkveldpartners wat werknemers tot responsieve werknemers maakt en welke rol responsieve bedrijven/ organisaties en regio's daarin hebben. Hoe helpen we mensen hun arbeidsparticipatie en/ of productiviteit te vergroten? Wat zijn die attitude en motivatie voor LLO precies? Welke factoren dragen eraan bij dat die attitude en motivatie voor LLO ontstaat en blijft bestaan? Hoe kan die attitude en motivatie voor LLO leiden tot proactief leer- en ontwikkelgedrag en deelname aan LLO activiteiten? En hoe kan proactief leer- en ontwikkelgedrag worden gestimuleerd? Door professionals in het HRM/HRD domein en, daaraan voorafgaand, in het middelbaar en hoger beroeps onderwijs.

Binnen het SPRONG netwerk vindt dit praktijkgerichte onderzoek plaats in het kader van meerjarige projecten met uiteenlopende kennis- en praktijkpartners die wezenlijk bijdragen aan de ontwikkeling van kennis, onderwijs en werkveld.



TNO is de Nederlandse Organisatie voor Toegepast Natuurwetenschappelijk Onderzoek. Missie van TNO is genereren van innovatieve oplossingen voor zowel een veilige, gezonde, duurzame en digitale maatschappij als het verdienvermogen van Nederland. TNO werkt hiertoe aan veilige, vitale en verbonden manieren van werken, gericht op duurzame inzetbaarheid van medewerkers en zet actief zich in voor divers en inclusief werkgeverschap.

www.tno.nl



Het Alfa-college leidt jonge mensen en volwassenen op voor de samenleving van nu en straks. Wij zijn een christelijk regionaal opleidingscentrum (ROC) voor Noord- en Oost-Nederland waar je terechtkunt voor reguliere mbo-opleidingen, bij- en omscholing, educatieve trajecten of bedrijfsopleidingen (op maat). Drie kernwaarden staan bij ons centraal: verbinden, vertrouwen en ondernemen. Deze vormen de basis voor ons handelen.

www.alfa-college.nl

Voorbeeldprojecten responsieve individuen

5*2*3 voor Eigen Regie

Project 5*2*3 voor Eigen Regie van de Samenwerkende O&O fondsen met TNO, HAN UAS en Windesheim. Een meerjarig onderzoeksproject waarin verschillende methoden zijn ingezet om te komen tot één begrippenkader, een meetinstrument, een routekaart en een lerend netwerk van professionals voor het stimuleren van eigen regie op duurzame inzetbaarheid.

samenwerkendeoeno.nl/toolbox-eigen-regie/

CLIC-IT: Learning communities as innovation accelerator

Digitale transformatie vereist continue leerbenaderingen en stapeling van interdisciplinaire samenwerkings- en innovatiepraktijken die aansluiten bij complexe problemen uit de echte wereld. Onderzoek en bedrijfsleven hebben geleit voor het opzetten van leergemeenschappen als een ruimte waarin (toekomstige) professionals met verschillende achtergronden samen kunnen werken, leren en innoveren. Inzicht in hoe en onder welke omstandigheden leergemeenschappen bijdragen aan versneld leren en innovatie voor digitale transformatie ontbreekt echter. In dit project worden 13 zich ontwikkelende leergemeenschappen bestudeerd die werken aan uitdagingen met betrekking tot digitale transformatie om hun werkingsmechanismen te begrijpen. Er worden methoden en hulpmiddelen ontwikkeld om leergemeenschappen te ondersteunen en deze te integreren in een Incubator voor leergemeenschappen. Deze inzichten, methoden en tools zullen resulteren in effectievere leergemeenschappen die uiteindelijk (a) het potentieel van menselijk kapitaal om te innoveren zullen vergroten en (b) de innovatie voor digitale transformatie zullen versnellen.

www.utwente.nl/en/bms/owk/projects/currentprojects/clic_it/



De arbeidsmarktregio Groningen & Noord-Drenthe - Werk in Zicht - zorgt ervoor dat inwoners met een (potentieel) kwetsbare positie op de arbeidsmarkt weerbaarder en wendbaarder zijn.

Onze belofte: 20.000 inwoners een stap vooruit

Door samen met onze partners méér inwoners te bereiken, ontwikkelen en duurzaam in te zetten voor kansrijke beroepen. Hiervoor realiseren we strategische partnerschappen met werkgevers om de kansen op ontwikkeling en werk te vergroten.

www.werkinzicht.nl



FNV

Grip op werk, inkomen en ontwikkeling

FNV wil jou helpen regie te nemen over werk, inkomen en ontwikkeling. Want: veel mensen kennen hun rechten niet. Wil je iets veranderen, dan heb je een loyale groep nodig die elkaar steunt. We willen dat iedereen weet wat zijn rechten en plichten zijn. We willen dat je je eigen zaakjes kunt regelen en zo trots en zelfverzekerd in het leven staat.

www.fnv.nl

Leergemeenschap 2

Responsieve bedrijven

Voor duurzame inzetbaarheid en LLO zijn niet alleen responsieve individuen nodig, maar is ook een 'werkcontext' vereist die de responsieve individuen doorlopend over mogelijkheden en voorwaarden laat beschikken om zowel in huidig als in toekomstig werk te participeren en productief te zijn. In het SPRONG netwerk noemen we de bedrijven die een dergelijke werkcontext bieden 'responsieve bedrijven'.

In responsieve bedrijven worden werknemers allereerst goed *geïnformeerd*. Over veranderende eisen in het werk nu en in de toekomst, maar ook over aanwezige opleidings- en ontwikkelmogelijkheden en manieren om daar gebruik van te maken. In het werk zelf of daarbuiten. Daarnaast is het van belang dat werknemers zich gestimuleerd en gemotiveerd weten om zich te (blijven) ontwikkelen en gebruik te maken van de mogelijkheden die er zijn. En dat zij daarin ook voldoende gefaciliteerd worden. Door direct leidinggevenden, door collega's en door 'de organisatie'. Met geld en met tijd, maar ook met 'rust en ruimte in het hoofd'. En met een organisatie-inrichting en een positieve leercultuur die uitdaagt tot ontwikkeling, zoals experimenteeruimte, loopbaanpaden, samenwerking tussen teams etc. In hoeverre een organisatie daadwerkelijk bijdraagt aan duurzame inzetbaarheid en leven lang ontwikkelen en of en hoe die bijdrage te optimaliseren is staat in deze tweede leergemeenschap centraal.



Noorderpoort

Wij bieden mbo-opleidingen voor iedereen die een vak wil leren of daar beter in wil worden. Voor iedere (toekomstige) vakvrouw of vakman hebben we een passende leerroute om te blijven groeien. Met bedrijven, instellingen en overheden werken we zo aan een mooie toekomst voor onze regio. De kansen voor Noord Nederland zijn onze uitdagingen!

www.noorderpoort.nl



VNO-NCW is een ondernemersvereniging, met brancheorganisaties en bedrijven als lid. Wij vertegenwoordigen ondernemingen van uiteenlopende grootte en verspreid over alle sectoren, zoals beursgenoteerde bedrijven, familiebedrijven, het midden- en kleinbedrijf en jonge ondernemingen. In samenwerking met overheden en andere maatschappelijke partijen streven we bij VNO-NCW naar een inclusief en duurzaam Nederland, waar iedereen profiteert van toenemende welvaart. Daar is duurzame economische groei voor nodig en een goed ondernemingsklimaat om dat mogelijk te maken.

www.vno-ncw.nl

In dit kader wordt steeds vaker gesproken over ‘skills intensieve werkplekken’ of ‘krachtige leerwerkomgevingen’. Werkplekken waar skills in het werk zelf worden (door)ontwikkeld én waar aanwezige skills ook optimaal worden benut. Skills intensieve werkplekken zijn van belang voor groepen werknemers die “geen zin hebben om terug te keren naar formele scholing, zoals laagopgeleiden”. Op skills intensieve werkplekken is er sprake van kansen om te leren, teamwork, experimenteren en innoveren, een ondersteunend en open management, respect en vertrouwen. Over hoe zo’n werkplek te ontwerpen is de laatste jaren al veel bekend geworden. Zo werken SPRONG partners aan leercultuurscans voor het mkb en doen zij onderzoek naar ontwerpprincipes voor krachtige leerwerkomgevingen, waarmee inmiddels ook volop wordt geëxperimenteerd. Maar hoe weet je wanneer een werkplek ‘skills intensief’ of ‘krachtig (genoeg)’ is? Hoe meet je de kracht van een leerwerkomgeving of de ‘skills intensiteit’ eigenlijk? Hoe bevorder je die? Wat werkt daarbij wel, wat niet, voor wie en op welk moment? Dat zijn vragen die een goed antwoord kunnen krijgen door middel van praktijkgericht onderzoek en experimenten in verschillende werkomgevingen.

Speciale aandacht gaat uit naar de rol van leidinggevendenden bij het inrichten en borgen van LLO op deze skills intensieve werkplekken. Studies zouden zich moeten richten op de kwaliteit van zowel de voorbereiding op, als de begeleiding tijdens het werkplekleren. En op het beoordelen en valideren van de opbrengsten van het werkplekleren. Bijvoorbeeld met badges of in (digitale) skills paspoorten.





A&O fonds Gemeenten, is hét arbeidsmarkt en opleidingsfonds van en voor alle gemeenten. A&O heeft tot doel Nederlandse gemeenten en hun medewerkers duurzaam inzetbaar te houden waardoor ze vitaal en wendbaar zijn en optimaal kunnen blijven aansluiten bij de veranderende samenleving. Het A&O fonds inspireert, ondersteunt en adviseert bij organisatieontwikkeling en professionalisering. Dat doen we in de vorm van leernetwerken, workshops, webinars, evenementen, onderzoeken en subsidies.

www.aeno.nl



De bouw en infra staat voor grote opgaven en uitdagingen: het bouwen van een enorm aantal nieuwe woningen, verduurzamen van bestaande woningen en gebouwen en meewerken aan de energietransitie. En ondertussen houden we Nederland bereikbaar via fietspad, weg, water en spoor.

De cao-partijen in de bouw hebben de handen ineengeslagen en werken samen voor meer instroom en behoud van mensen voor onze sector.

Het resultaat is het programma Bouw & Infra, instroom en behoud vakkrachten.

bouweninfravakkrachten.nl/

Voorbeeldprojecten responsieve bedrijven

Leercultuur in het MKB, geen luxe maar noodzaak (SIA RAAK)

In dit RAAK mkb onderzoeksproject ondersteunen we mkb-bedrijven bij de (door)ontwikkeling van hun leercultuur en door het ontwikkelen van een toolbox met passende interventies om de leercultuur te verbeteren. Door het monitoren van de interventies op basis van 'realistisch evalueren' trachten we te achterhalen welke interventies effectief zijn in de mkb-praktijk. We werken in dit project samen met acht mkb-bedrijven, kennispartners (Windesheim, Saxion, UT Twente en TYF), O&O fonds (OOM), brancheorganisatie (Evofenedex) en verschillende innovatieclusters van mkb-bedrijven. De effectieve interventies voor een proactieve leercultuur leiden tot (praktische) kennisontwikkeling voor mkb-bedrijven, onderwijs en wetenschap.

www.windesheim.nl/onderzoek/lectoraten/leven-lang-ontwikkelen#accordeon-62370-108717

Krachtige Leerwerkomgevingen (KLWO) (WZW, House of Skills, HAN UAS).

In dit EFRO project onderzochten we hoe werkomgevingen zo kunnen worden (her-)ontworpen dat er een krachtige leerwerkomgeving ontstaat. Een omgeving die individueel, collectief en organisatie-leren én werken optimaal en aantoonbaar ondersteunt en stimuleert. Ontwerpgericht actie-onderzoek op zowel wetenschappelijke literatuur als in diverse praktijken leverde uiteindelijk 13 leidende ontwerpprincipes op voor de krachtige leerwerkomgeving. Onderzoekers maakten op basis van deze 13 ontwerpprincipes onder andere een 'krachtmeting' (checklist) en een 'ontwerpspel' met verschillende spelborden om als team, afdeling of organisatie gericht met de eigen leerwerkomgeving aan de slag te gaan. De onderzoeksresultaten zijn gepubliceerd in een artikel in het Tijdschrift voor HRM.

wzw.nl/projecten/krachtige-leerwerkomgeving-klwo/

Een fijne plek zijn en blijven om te wonen, werken en leven. Dat streven ligt sinds jaar en dag ten grondslag aan de manier waarop we de Brainport Eindhoven regio versterken en de regionale economie ontwikkelen.

www.brainporteindhoven.com



RICHTING GEVEN AAN VERANDERING IN BRABANT

Authentiek. Onafhankelijk. Onderbouwd en scherp. Dat is BrabantAdvies. We inspireren, signaleren en geven raad. Dit doen wij met de inzet van vier adviesraden: de Provinciale Raad Gezondheid, de Sociaal-Economische Raad (SER) Brabant, de Provinciale Raad voor de Leefomgeving en de Young Professionals Brabant. We voeden Brabantse beslissers, waaronder het Brabantse provinciebestuur met verdiepende inzichten en adviezen die gebaseerd zijn op wetenschappelijke kennis, de Brabantse praktijk en beleid. Onze missie? Het beste voor Brabant. Vooruitgang, maar wel in balans.

www.brabantadvies.com

Leergemeenschap 3

Responsieve netwerken/regio's

Arbeids- en opleidingsmarkten worden gereguleerd door meerdere, interacterende reguleringsmechanismen van overheden, associaties, en bedrijven zelf. Deze mechanismen vormen uiteindelijk een reguleringsregime. Verschillende reguleringsregimes resulteren op hun beurt in verschillende arbeidsmarkt- en opleidingsstrategieën voor actoren in deze markten. Die actoren zijn niet slechts passieve respondenten die reageren op prikkels zoals externe regels. Actoren hebben hun eigen actie-oriëntatie op hoe ze effectief kunnen opereren in hun omgeving om het human capital te produceren dat ze nodig hebben en welke HCI daarvoor voor hen nuttig en nodig zijn.

Regionaal arbeids- en opleidingsmarktbeleid is dan ook veel meer dan de landelijke wet- en regelgeving, loononderhandelingen en arbeidsverhoudingen. Meer dan ooit komt het in de regio aan op integraal en gecoördineerd beleid, om juist in de regio de verbindingen te leggen tussen domeinen als economie & ondernemerschap, onderwijs & ontwikkeling en sociale zekerheid & participatie of werk & inkomen. Regionaal arbeidsmarktbeleid is meer dan de focus op een goede, doelmatige match op de arbeidsmarkt. Net als in strategisch HRM zou regionaal beleid zich meer moeten richten op de 'transitionele' arbeidsmarkt; op loopbanen, carrières en transitities.

Het bestuurlijke probleemeigenaarschap over de regionale arbeidsmarkt beweegt naar een meer gezamenlijk en responsief regionaal beraad tussen alle stakeholders. Een responsief regionaal beraad dat zowel bijdraagt aan (potentiële) werkenden en studenten duurzaam toe leiden naar de arbeidsmarkt als aan bevordering van instroom, doorstroom en uitstroom op de arbeidsmarkt middels passende en op elkaar afgestemde opleidings-, HRM/HRD- en arbeidsmarktinstrumenten: HCI.

Dit regionale beleid heeft niet alleen effect op de arbeidsmarkt en op de wijze waarop nieuwe of toekomstige werknemers worden opgeleid met de juiste kennis en skills, maar het heeft ook effect op de rol van HRM/HRD binnen de regionale netwerkorganisaties. Ten behoeve van dit integrale regionale beleid werken we in de SPRONG groep samen met onderwijs, werkveld en overheid en ontwikkelen we kennis over zowel HRM/HRD- als arbeidsmarktinstrumenten die een bijdrage leveren aan het oplossen van mismatches op de arbeidsmarkt, zoals een regionale sluitende aanpak voor loopbaancoaching die transitities van school naar werk van studenten met een ondersteuningsbehoefte kan faciliteren, en projecten die erop gericht zijn effectieve 'skills aanpakken' te ontwikkelen voor bijvoorbeeld zij-instromers.



LEVE(N)LANG
GELDERS
VAKMANSCHAP

Om (MKB-)bedrijven toekomstproof te maken, is blijvende ontwikkeling van jou als werkgever, werknemer of werkzoekende in de techniek meer dan ooit nodig. Leve(n)lang Gelders Vakmanschap kan jou daarbij helpen!

www.geldersvakmanschap.nl

koninklijke
metaalunie

Koninklijke Metaalunie is met ruim 15.000 leden onderdeel en grootste belangenbehartiger van de mkb-maakindustrie en werkt aan een gunstig ondernemersklimaat in heel Nederland. De vereniging is op regionaal niveau (districten) georganiseerd. Daardoor wordt de belangenbehartiging gevoed vanuit de regio en is de dienstverlening ook regionaal toegespitst.

Koninklijke Metaalunie inspireert, verbindt en ondersteunt.

www.metaalunie.nl

Voorbeeldprojecten responsieve netwerken/regio's

Talent in de Regio

In Talent in de Regio werken gemeenten, kennisinstellingen, werkgevers- en werknemersorganisaties in de arbeidsmarktregio Groningen samen aan een betere regionale arbeidsmarkt voor nu en voor een toekomst waarin leven lang ontwikkelen voor alle Noorderlingen centraal staat. Talent in de regio wil:

- Bijdragen aan baanzekere loopbanen door goede matching op de arbeidsmarkt.
- Talent monitoren en beleidsinterventies evalueren.
- Kennis ontwikkelen en circuleren voor, met en tussen burgers, bedrijven, onderwijsinstellingen en intermediairs op de regionale arbeidsmarkt.

www.talentinderegio.com

Gas Erop! Regionaal samenwerken aan de energietransitie

Binnen het NWO-project Gas erop! werken installatiebedrijven in de regio Oost-Nederland in Learning communities samen met een ROC en Saxion, Windesheim en de UT in learning communities aan skills en vaardigheden die nodig zijn voor de energietransitie. De learning communities worden ingericht rondom concrete uitdagingen van de installatiebedrijven: bouwprojecten worden omgevormd tot leeromgeving. De learning communities worden vormgegeven met sprints van 10-20 weken met installateurs en onder begeleiding van een professionele facilitator.

www.windesheim.nl/onderzoek/lectoraten/leven-lang-ontwikkelen#accordeon-62371-39041





LLO-Katalysator is een meerjarig programma waarmee onderwijsinstellingen vanuit middelbaar beroepsonderwijs, hogescholen en universiteiten een stevige impuls geven aan een leven lang ontwikkelen (LLO), zowel landelijk als in de regio's. Het doel van de LLO-Katalysator is om organisaties en professionals continu te laten aansluiten op een snel veranderende samenleving en arbeidsmarkt.

www.llokatalysator.nl



Werken aan de toekomst is mensenwerk. Er is een groeiend tekort aan mensen om de grote maatschappelijke vraagstukken te beantwoorden met slimme technische en digitale innovaties. Met z'n allen moeten we ervoor zorgen dat we **in 2030 in Nederland met de beschikbare beroepsbevolking kunnen zorgen voor de baanbrekende oplossingen die nodig zijn voor Nederland als klimaatbestendig, water robuust, duurzaam, gezond en veilig innovatieland.**

Door nauwe samenwerking tussen bedrijfsleven, onderzoek en onderwijs maken we deze oplossingen versneld onderdeel van onze leefwereld.

www.humancapitaltopsectoren.nl

Leergemeenschap 4

Digitalisering en dashboarding

In de context van de zeer dynamische en steeds krappere wordende arbeidsmarkt van vandaag pleiten verschillende organisaties voor het centraal stellen op de arbeidsmarkt van vaardigheden ofwel 'skills'. In Nederland zijn er verschillende initiatieven gericht op het ontwikkelen van een skillsmarkt, maar van het grootschalig samenbrengen van werkzoekenden en werkgevers aan de hand van skills is voorlopig nog geen sprake. Dat komt mede omdat werkgevers de meerwaarde van skillsbenaderingen vaak nog te onduidelijk vinden.

Fundamenteel aan skillsmatching is het in beeld brengen van skills. Daarvoor is het belangrijk om skills te objectiveren, aan te tonen en te wegen. Die skills kunnen vervolgens gebruikt worden tijdens het matchingsproces om vraag en aanbod op de arbeidsmarkt op basis van skills samen te brengen. Dat kan lonen voor werkgevers omdat zij daarmee (1) een grotere groep van geschikte kandidaten, (2) een fijnmaziger zicht op de kwaliteit van kandidaten, (3) een verbetering van de arbeidsorganisatie en (4) een stimulans voor het leren op de werkvloer kunnen bereiken. Om dat mogelijk te maken is het van belang dat werkgevers en HR-managers hun vraag naar arbeid uitdrukken in skills, gestructureerd hun skillsmatches evalueren en in kaart hebben welke skills zij in de toekomst verwachten nodig te hebben.

Samen met opleidingen en werkveldpartners willen we een netwerk en blijvende systematiek vormen voor datacollectie, experiment, en uitrol van digitale instrumenten en informatievoorziening rond Human Capital: het netwerk 'HumanCapital4MKB Dashboard'.

Hierin spelen onze regionale consortiumpartners een belangrijke rol. Met name de professionals die in de praktijk actief mkb-bedrijven begeleiden en adviseren in stages en afstudeeropdrachten. Zij komen immers jaarlijks bij veel (mkb) bedrijven in de regio over de vloer. Deze structurele contacten kunnen benut worden om (o.a. middels digitale tools) arbeidsmarktinformatie te verzamelen. Door die informatie te verzamelen en te structureren, ontstaat een beter beeld van het actuele regionale werkveld, de trends en verschuivingen daarin en de human capital vraagstukken die er (gaan) spelen. Er ontstaan bij consortiumpartners steeds meer digitale tools die bedrijven en de regio kunnen helpen inzichtelijk te krijgen wat het actueel aanwezige menselijk kapitaal is en wat de ontwikkeling daarin is. Daarmee wordt ook inzichtelijk welke human capital vraagstukken zich nu voordoen en welke zich aandienen. (Mkb) bedrijven kennen en gebruiken die digitale tools mogelijk nog onvoldoende. Zij kunnen hierin via de SPRONG groep maar ook via bijvoorbeeld studenten gefaciliteerd worden. Op het moment dat (mkb) bedrijven digitale tools meer structureel gaan gebruiken en daar informatie op invullen ontstaat er belangrijke onderzoek informatie waar we nu nog niet over beschikken; zogenaamde labour market intelligence (LMI).



Onze economie en maatschappij staan voor immense transitieopgaven. Maar wie pakt er nou wat op? Voor bepaalde trajecten is de regionale schaal het meest efficiënt en effectief. In Midden-Brabant doen ondernemingen, onderwijs- en kennisinstellingen, overheden en maatschappelijke organisaties dit al jaren succesvol samen in Midpoint Brabant. Ondernemen en innoveren met de mens centraal.

www.midpointbrabant.nl



De Sociaal-Economische Raad (SER) is een adviesorgaan waarin ondernemers, werknemers en onafhankelijke deskundigen (kroonleden) samenwerken, om tot overeenstemming te komen over belangrijke sociaal-economische onderwerpen. De SER streeft naar maatschappelijke welvaart voor iedereen. Dit is verankerd in de doelstellingen van de SER: Een sterke en duurzame economie, waarin zoveel mogelijk mensen aan het werk zijn, met een redelijke verdeling van inkomens.

www.ser.nl

Voorbeeldprojecten digitalisering en dashboarding

Promotieonderzoek Skills Matching

Dit promotieonderzoek aan de Hanzehogeschool Groningen richt zich op de manier waarop digitale tools (zoals de Matching en Carrière Tool van Talent in de Regio) loopbaanontwikkeling, recruitment, en matching op de regionale arbeidsmarkt kunnen helpen verbeteren, hopelijk resulterend in een optimale retentie van talent – en responsiviteit van de (regionale) economie. Het uiteindelijke doel van het onderzoek is ontwerpgericht: hoe kan een digitale profilerings- en matchingstool arbeidsparticipatie optimaliseren? Welke informatie heeft welk effect op arbeidsmarktgedrag? In de toekomst kunnen we via dergelijke digitale tools ook opgetreden gedrag waarnemen en (quasi-) experimenteel onderzoek doen om het effect van verschillende informatie op arbeidsmarktgedrag scherper te kunnen onderzoeken.

talentinderegio.com/team/erik-merx/

Digitaal Skills Paspoort voor Vakmensen

Werk verandert snel, mede ook door digitaliseringstrends. Hierdoor groeit de behoefte om de ontwikkeling van vakmensen en hun skills (beter) zichtbaar te maken. Vollandis – hét kennisinstituut voor de Bouw en Infra – is daarom samen met de HAN en TNO in 2019 gestart met de ontwikkeling van een Digitaal Skills Paspoort voor Vakmensen (DSP). Het DSP is een eenvoudige online tool waarin werknemers (met én zonder diploma) tijdens hun hele loopbaan vaardigheden (skills) vastleggen en onderbouwen met bewijs. Zowel werkgevers als werknemers zien in het DSP precies welke skills er in huis zijn en welke verder ontwikkeld kunnen worden. Bewezen skills kun je via het DSP samen met een opleider ook omzetten naar een formele erkenning, een certificaat of zelfs een diploma. Zo weet iedereen wat de waarde is van een vakkracht op de arbeidsmarkt. Het DSP is uitgebreid getest onder werknemers in de bouw- en infrasector met actieve betrokkenheid van werkgevers (HR) en opleiders. Met als resultaat de oplevering van het Digitaal Skills Paspoort (DSP) versie 2.0 op 17 november 2022. Het DSP is een werkbaar model voor werknemers, werkgevers en opleiders en men kan er in de bouw en infra ook direct mee aan de slag. Vollandis en HAN zijn samen met partners in de sector Bouw & Infra nu bezig met de verdere implementatie en opschaling van het Digitaal Skills Paspoort, zodat in 2026 iedereen binnen de sector een werkend DSP kan hebben.

[Digitaal Skills Paspoort voor Vakmensen - Vollandis](#)



TechYourFuture is hét Centre of Expertise voor bèta en technologie. TechYourFuture onderzoekt en ontwikkelt oplossingen en werkwijzen voor het aantrekken, ontwikkelen en behouden van technologisch talent. Dit doen we samen met partners uit het onderwijs, het bedrijfsleven en de publieke sector. We kiezen niet voor óf het onderwijs óf de arbeidsmarkt, maar zoeken daarin juist de verbinding.

www.techyourfuture.nl

Twente Board

Twente Board is een unieke samenwerking tussen Ondernemers, Onderwijs en Overheid. Samen hebben we één belang en dat is het versterken van de economie in Twente. Dit doen we door te ontwikkelen en te investeren in kansrijke en innovatieve projecten. Ons uiteindelijke doel is een groene technologische topregio waar het goed, wonen, werken en leven is. Oftewel, samen streven we naar het Bruto Twents Geluk!

www.twente.com/twente_board

SPRONG voorwaarts – Onze ambities en beloften

Gezamenlijke ambitie van deze SPRONG groep is om een toonaangevende nationale onderzoeksgroep en een gewild internationaal partner te zijn op HCI in relatie tot maatschappelijke transities. Een onderzoeksgroep en partner die met de (met haar consortiumpartners doorontwikkelde) praktijkgerichte onderzoeksinfrastructuur actief bijdraagt aan een structurele versterking van het maatschappelijk verdienvermogen.

We hebben ambities op drie niveaus: individuen, (MKB) bedrijven en netwerken/regio's, waarbij responsiviteit op en tussen die niveaus hét sleutelwoord is.

Over 4 jaar willen we regionaal en (inter)nationaal bekend staan als hét 'MKB Human Capital Innovatiecentrum' met impactvolle kennis, gevalideerde aanpakken en tools voor adequate responsiviteit van individuen, (MKB) bedrijven en netwerken/regio's. Daarvoor is het nodig dat we regionaal en nationaal stevig verankerd zijn in het netwerk van sectorale en sociale partners, bedrijven en onderwijsinstellingen.

Over 8 jaar willen we als MKB Human Capital Innovatiecentrum internationaal verankerd zijn, met een doelgericht internationaal strategisch netwerk waarin wordt geleerd en gewerkt aan acquireren, opzetten, en uitvoeren van toonaangevend onderzoek en de doorwerking daarvan ten behoeve van complexe human capital opgaven.





WZW is de werkgeversvereniging van ruim 110 zorg- en welzijnsorganisaties in Midden-, Zuid- en Zuidwest-Gelderland. Samen staan we sterk voor balans op de arbeidsmarkt zodat er altijd kwaliteit en toegankelijkheid van zorg en maatschappelijke dienstverlening is. We vormen samen met onze leden, regionale onderwijspartners en andere regionale en landelijke stakeholders een krachtig netwerk met realisatiekracht. Daartoe verbinden wij de juiste personen en partijen met elkaar, zijn inventief, treden daadkrachtig op in de samenwerking en kiezen daarbij voor een persoonlijke aanpak.

www.wzw.nl



UWV voelt voor sommigen als een dienstverlener voor mensen die in de problemen komen rond werk en inkomen. Maar in werkelijkheid is UWV een vitaal onderdeel van de hele samenleving. Een organisatie die klaar staat voor ons allemaal en zowel direct als indirect impact heeft op de levens van veel mensen. Zodra wij iemand helpen heeft dat ook een groot effect op de omgeving van die persoon. Niet iedereen krijgt direct met UWV te maken, maar het maatschappelijke effect is voor iedereen merkbaar. Daarom werken we niet altijd voor iedereen, maar wel voor ons allemaal.

UWV werkt voor ons allemaal. Met onze dienstverlening helpen we mensen op een zo prettig mogelijke manier rond werk en inkomen.

www.uwv.nl

Om onze ambities te realiseren gaan we de aanwezige expertise, samenwerking en netwerken van de vijf lectoraten in deze SPRONG groep uitbouwen en die expertise en netwerken ook op een integrale manier professionaliseren en verankeren in het consortiumnetwerk van sectorale en sociale partners. Door samen op te trekken als SPRONG-groep zijn we via HCI in staat bij te dragen aan het versterken van regionale innovatie-ecosystemen en het vergroten van het maatschappelijk verdienvermogen. De kern van onze aanpak is een combinatie van:

- Meer impact met onderzoek naar en gevalideerde HCI op regionale innovatie-ecosystemen, specifiek voor het mkb:
 - Uitbreiden van onderzoekscapaciteit en professionaliseren van onderzoekers en praktijkprofessionals
 - Realiseren van grote projecten met hoger en complexer wetenschappelijk gehalte en potentie voor impact op regionale innovatie-ecosystemen;
 - Vormen van leerwerkgemeenschappen met consortiumpartners op de onderzoeksthema's;
 - Kwaliteit van onderzoeksprocessen versterken;
 - Gericht sturen op, en monitoren en evalueren van impact op (a) de SPRONG-groep Human Capital Innovatie, (b) kennis en onderzoeksopbrengsten, en (c) de samenleving (werkveld, onderwijs en maatschappelijk verdienvermogen);
- Versterken van onze positie en rol in regionale en nationale arbeidsmarkt-gerelateerde netwerken voor afstemming van onderzoeks- en HC-agenda's, vraagarticulatie, datacollectie en kennisuitwisseling.
- Opbouwen van een transregionaal netwerk voor professionalisering en kwaliteitsversterking gericht op uitwisseling van kennis, interventies en instrumenten tussen regio's in Nederland en later ook internationaal.

Ons ultieme doel is met HCI gericht op betere ontwikkeling en benutting van human capital het maatschappelijk verdienvermogen te versterken. We komen daarvoor tot HCI en een adequaat LLO-aanbod voor individuele werknemers, (mkb-)bedrijven en netwerken/regio's waarmee het maatschappelijk verdienvermogen zichtbaar vergroot wordt.



Het Integraal Skillspaspoort programma is hét landelijk netwerk van honderden organisaties Samen op weg naar een Integraal Skills Paspoort: bedrijven, kennis- en onderwijsinstellingen, gemeenten, provincies en maatschappelijke organisaties. Van klein tot groot.

www.hrtechreview.nl/dossiers/integraal-skillspaspoort



Overijssels Vakmanschap biedt werkgevers, werknemers en werkzoekenden in de techniek ondersteuning op het gebied van Leven Lang Ontwikkelen en Leercultuur vraagstukken. Dit doen we door de inzet van coaches, daarnaast geven zij advies over de inzet van subsidies en regelingen om scholing mogelijk te maken. Overijssels Vakmanschap gaat de komende periode extra inzetten op het scholen van zij-instromers voor de energietransitie opgave. “Samen boren we nieuwe kansen aan én maken jou nu klaar voor de technologie van straks.”

www.overijsselsvakmanschap.nl

We doen u als SPRONG groep daarbij drie beloften:

Belofte aan de wetenschap:

We hebben de kwaliteit en impact van ons onderzoek versterkt door in de SPRONG-groep te komen tot een aantal grote landelijke en Europese projecten waarin we samen met universitaire en sociale partners werken aan toonaangevend onderzoek op het gebied van human capital innovatie. Met deze projecten bieden we inzicht in belemmerende en bevorderende factoren, mechanismen en effecten op human capital onderzoeksthema's op micro, meso en macro niveau.

Belofte aan het werkveld:

We dragen bij aan de versterking van quadruple helix samenwerkingen in de regio gericht op samen leren en innoveren in en met het mkb. Hierdoor hebben ondernemers en werknemers in het mkb, alsook HC/LLO-professionals uit de praktijk, meer actuele kennis, vaardigheden en handelingsvermogen met betrekking tot ontwikkelen en benutten van het human capital.

Belofte aan het onderwijs:

Er is een doorlopende leerlijn Human Capital Innovatie van Associate Degree, Bachelor, Master en PhD/PD in het reguliere onderwijs voor studenten en in voor praktijkprofessionals. Via SPRONG-activiteiten in het onderwijs leren (aankomende) professionals hoe zij bij kunnen dragen aan de versterking van het human capital in het mkb.



