



Masterclass The Future of Work

Zicht op arbeidsmarkt- en HR-vraagstukken gedurende de energietransitie in het Noordzeekanaalgebied

Hoe krijgen we het werk gedaan dat de energietransitie in het Noordzeekanaalgebied met zich meebrengt? Berekend is dat in het Noordzeekanaalgebied alleen al er zo'n tienduizend mensen voor nodig zijn. Mensen die nieuw geworven moeten worden op een krappe arbeidsmarkt, scholing nodig hebben, maar gezien de tijdsdruk ook snel inzetbaar moeten zijn. Een korte 'time to job' is een 'must'. Maar een ontwikkelbehoefte bestaat ook bij het huidige personeel: kennisverbreding is nodig zodat zij niet alleen inzetbaar zijn voor deeltaken en projecten, maar over de volle breedte kunnen meedoen. 'Up- en reskilling' is nodig om bij te blijven en te kunnen innoveren (denk ook aan verduurzaming en digitalisering).

Genoeg arbeidskracht met de juiste skills is een belangrijke uitdaging voor zowel de energiesector, logistiek, haven, industrie als overheden die de energietransitie moeten helpen plaatsvinden. In een krappe arbeidsmarkt, waar het huidige imago van de industrie niet optimaal is, ligt er aan de ene kant een belangrijke wervingsopgave. In organisaties waarin de werkdruk hoog is, brengt het aan de andere kant een uitdagende learning & development (L&D) opgave met zich mee voor managers. Organisaties en overheden ontkomen er niet aan om samen op te trekken; de arbeidsmarkt vraagt in deze fase van de energietransitie om een vitaal ecosysteem.

Voor wie

Deze masterclass is voor HR en L&D managers en professionals, en leidinggevendenden/managers die willen bijdragen aan het lerend vermogen van hun organisatie gaan we in op deze twee uitdagingen.

Deze masterclass geeft:

- ✓ Inzicht in de arbeidsmarkt en arbeidsmarktontwikkelingen en de uitdagingen die dit met zich meebrengt voor organisaties (actief in het Noordzeekanaalgebied) gedurende de energietransitie
- ✓ Concrete aangrijpingspunten om zelfstandig of samen met andere organisaties de aantrekkingskracht op de arbeidsmarkt te vergroten; effectief te werving en 'onboarden'
- ✓ Een nieuwe visie op L&D met een korte 'time to job': zet mensen in de leerstand, stimuleer het teamleren en maak van de werkplek een leerplek
- ✓ Een gestructureerde aanpak om het lerend vermogen van en tussen organisaties te vergroten (in een ecosysteem)
- ✓ Concrete handvatten om de visie op learning en development te implementeren

Praktische informatie

Data	14 juni, 24 juni 2024 en nog 2 nader te bepalen data
Tijden	9.30 tot 14.00 uur
Locatie	Amsterdam, REC-P
Kosten	€ 2.295 (vrijgesteld van btw). De kosten zijn inclusief catering en diverse studiematerialen
Taal	Nederlands
Certificaat	Deelnemers ontvangen een certificaat van deelname vanuit de Universiteit van Amsterdam



Programma

Het programma van deze masterclass bestaat uit vier bijeenkomsten (modules). Wijzigingen in het programma zijn voorbehouden.

Module 1 - Structurele ontwikkelingen op de arbeidsmarkt

Veel ontwikkelingen in de arbeidsmarkt zijn structureel en laten zich goed voorspellen. In deze sessie gaan we in op de krapte, de flexibilisering, de aantrekkingskracht van de industrie, de energietransitie, de wensen van werkenden, en meer. Specifiek staan we stil bij de situatie en ontwikkelingen in het Noordzeekanaalgebied en de uitdagingen die deze met zich meebrengen voor organisaties met een rol in de energietransitie. Vooral voor HR-managers brengt het uitdagingen met zich mee:

- Hoe vergroot je de aantrekkingskracht op de arbeidsmarkt, zorg je voor een goede en snelle 'onboarding'?
- Hoe vergroot je het lerend vermogen van organisaties (leerklimaat, teamleren, horizontale arbeidsmobiliteit, gewenste skills/competentieprofielen/competentiegaps, en meer)?
- Hoe ontwikkel je de relatie met de lijn: HR als businesspartner.

Drs. Bart Götte MBA, programmamanager UvA Academy, eigenaar Future Flocks.

Module 2 - Nieuwe visie op leren en ontwikkelen: van denken naar doen

In een tijdperk van structurele krapte op de arbeidsmarkt, een hoog personeelsverloop en snel verouderende kennis is leren en ontwikkelen enorm belangrijk, maar tegelijk lastig. Wie ervaart er geen tijdsdruk in het werk? Wie maakt zich geen zorgen over de efficiency en productiviteit? En bemerkt dat het leren hierdoor in het gedrang komt. Het vraagt om een nieuwe visie op leren; uitgangspunt is het werk in te richten op leren; het werk leerrijk maken. Hoe zorg je dat niet alleen individuen maar ook het team leert als het aan het werk is, want teamleren wordt belangrijk nu meer mensen minder lang bij een en dezelfde organisatie blijven. Hoe maak je van een werkplek een leerplek en krijg je mensen 'in de leerstand'?

Dr. Isolde Kolkhuis Tanke, zelfstandig adviseur en onderzoeker op het gebied van leren en ontwikkelen van mensen in organisaties, hoofdredacteur van Tijdschrift voor Coaching, practor bij mboRijnland / practoraat CIV-Leven Lang Flex, programmamanager UvA Academy.

Module 3 - Trends in Leren en Exposure: het hybride leren & verkorten van time to job

De fase waarin de energietransitie zich bevindt, vraagt in de huidige krappe arbeidsmarkt meer dan een nieuwe visie op leren en ontwikkelen. Om te versnellen moet er aandacht zijn voor het zogenaamde leren in contact met anderen: 'learning by exposure'. Hieronder valt ook leren in de "ruimte tussen bedrijven en kennisinstellingen". Een 'multilevel' model wordt gepresenteerd om de samenwerking tussen kennisinstellingen en private partijen te structureren. Op het laagste niveau wordt gewerkt aan een basale verbinding tussen de partijen; op het hoogste niveau is deze uitgebouwd tot een volwaardig strategisch partnership en een vitaal ecosysteem. Gekenmerkt door adaptiviteit en responsiviteit; en waarin ook nieuwe partijen opereren, zoals intermediairs of kennismakelaars. Deze aanpak bouwt voort op algemeen bestaand onderzoek naar leren in publiek private samenwerkingen.

Frans van den Akker, TKI Energie & Industrie, Program manager digitalisation, responsible innovation and human capital agenda.

Module 4 - Het nieuwe narratief van de industrie in het NZKG: sterk in een krappe arbeidsmarkt

De aantrekkingskracht van industriële bedrijven op de arbeidsmarkt is niet optimaal. Onderzoek heeft aangetoond dat hierdoor zelfs werk blijft liggen. Een nieuwe narratief is nodig, waarin tot uitdrukking komt hoe mensen kunnen bijdragen aan de totstandkoming van een industrie die is ingepast in de natuur en de leefomgeving. En cruciaal blijft voor de economische welvaart. Samen met de deelnemers werken we op hoofdlijnen de positioning en de (arbeidsmarkt) communicatie uit. Een opzet die in het vervolg van de masterclass verder is uit te werken en te realiseren.

Nader te bepalen sprekers/begeleiders.

Programmamanager:

Prof.dr. Ed Peelen, directeur UvA Academy ism Tanja Hulst, Programmamanager Engineering, HvA.
E: e.peelen@uva.nl, M: 06 53550375