

2020

in ba la ns

magazine over
onderwijs

Arbeidsmarkt,
talentontwikkeling
en al doende leren



9 789090 336657

€ 14,95

Een arbeid- zaam leven zal voortaan bestaan uit werken, leren en doceren

Ab van der Touw



Het tekort aan goed opgeleide mensen blijft een probleem van bedrijven en instellingen. De uitstroom van vakmensen overtreft de instroom van jonge afgestudeerde mbo'ers ruimschoots. Hoe kunnen we hierop anticiperen?

Door de vergrijzing wordt de arbeidsmarkt krappere. Een krapte die alsmaar breder uit waaiert. Ondanks dat we in een crisis geraken door het Corona-virus. Er waarschijnlijk veel mensen (tijdelijk) hun baan verliezen. Zullen we in verschillende sectoren steeds meer mensen tekort komen. De traditionele vijver raakt leeg. De personeelstekorten verdwijnen niet vanzelf. Een van de oplossingen is zijinstroom en doorstroom.

Hoe ziet een toekomstige loopbaan eruit? We vroegen het aan Ab van der Touw, voormalig Siemens topman en tegenwoordig onder andere commissaris (voorzitter) bij TenneT, voorzitter Raad van Toezicht Universiteit Leiden, voorzitter Platform Talent voor Technologie en bestuurslid Instituut Gak.

Die laatste partij is opdrachtgever van een inventariserend onderzoek naar kansrijke initiatieven van praktijkgerichte vakopleiding voor zijinstromers en doorstromers. Rijnconsult Onderwijs voert het onderzoek uit en zal aan het eind van het jaar een rapport opleveren met een advies in de vorm van een contourenschets voor een kwartiermaker om zijinstroom en doorstroom daadwerkelijk in Nederland vorm te gaan geven.

Het roer moet om. We moeten definitief afstappen van het idee dat je na twintig jaar opleiding en veertig jaar trouwe dienst met pensioen kunt gaan. We moeten toe naar een *leven lang ontwikkelen* (LLO), een speerpunt in Nederland. Met de toenemende globalisering, robotisering en technologische ontwikkelingen veranderen de eisen die aan werkenden worden gesteld voortdurend.

Al doende leren

“Ofschoon het een speerpunt is, vind ik de term een *leven lang ontwikkelen* een beetje ongelukkig”, zo betoogt de voormalige Siemens topman. “Om een mogelijke negatieve connotatie met een levenslange opgave te vermijden en een koppeling met de uitdagingen in de beroepspraktijk te laten zien, kies ik liever voor *al doende leren* of *'experientia docet'* zoals de Romeinse consul, historicus, schrijver en redenaar Publius Cornelius Tacitus het ooit benoemde.”



“In de 21^e eeuw zullen we zien dat het arbeidzaam leven volledig is veranderd. In het ideale geval besteden we een derde van de tijd aan werken, een derde aan leren en een derde aan doceren. Het op peil houden van kennis en vaardigheden is gewoon noodzakelijk in een kenniseconomie. Het moet vanzelfsprekend zijn dat werkenden verantwoordelijkheid nemen voor hun eigen loopbaan en ontwikkeling. Werkgevers moeten lerende organisaties worden, onder meer door tijd en budget beschikbaar te stellen en een leerrijke werkomgeving te bieden.”

De veranderingen in het economische verkeer zorgen over een brede linie voor een fundamentele verandering in het karakter van het werk. Routine-matige en reproductieve arbeid maakt steeds meer plaats voor kenniswerk. Werk dat vraagt om het combineren en interpreteren van informatie teneinde de nieuwe vraagstukken die zich dagelijks voordoen, in samenwerking met anderen, op te lossen. Dit type werk heeft de kenmerken van leerprocessen: het genereren en toepassen van kennis.

Het werk wordt zo de primaire bron voor leren. Deze veranderingen gelden niet alleen voor een kleine elite van hoger opgeleiden. Je kunt het waarnemen op alle niveaus in een organisatie. De vraag naar een competente en flexibele arbeidspopulatie neemt alleen nog maar toe.

Aad Veenman, boegbeeld van de topsector Logistiek en tevens trekker van het thema Human Capital van het Topsectorenbeleid verwoordt het als volgt: “Er zijn op dit moment veel maatschappelijke thema’s die raken aan Human Capital. Denk aan zorg, onderwijs, logistiek, techniek, klimaat, missies voor de toekomst, enzovoorts. Voldoende ontwikkeld menselijk kapitaal is een kritische succesfactor als we die vraagstukken het hoofd willen bieden. Daarbij ligt de focus niet alleen op het reguliere opleiden aan een hogeschool of universiteit, maar vooral op een fysieke omgeving waar je samen kunt leren, werken en innoveren.”

Meer dan één loopbaan

Als we de arbeidsmarktproblematiek structureel willen oplossen moeten we fysieke centra hebben waar om- en bijscholing een vaste programmalijn is. Van der Touw: “Je ziet in alle sectoren dat het werk verandert en het onderwijs niet meebeweegt. Ik zou het verstandig vinden als we op termijn het beroepsonderwijs rigoureuus anders inrichten, het onderscheid tussen mbo, hbo en de bachelor fase van het universitair onderwijs opheffen en de opleidingen samenvoegen. De dure faciliteiten van het beroepsonderwijs kunnen dan door iedereen een leven lang worden gebruikt. Voor scholing, omscholing en bijscholing. Overdag, in de avonduren en uiteindelijk wellicht met een continuooster.

Iedereen start een loopbaan met een basiskwalificatie en een basisloon en, afhankelijk van de persoonlijke mogelijkheden en de carrièrekansen, ontwikkelen werkgevers en werknemers zich voortdurend. De bacheloropleiding is dan een logisch plafond, een niveau dat doorgaans voldoende is om het



Het zou mij niet verbazen dat we straks gemiddeld drie loopbanen in verschillende sectoren hebben

verschil te maken bij bedrijven en instellingen. Masteropleidingen zijn voor degenen die in de wetenschap verder willen.”

De omgeving waar bedrijven en instellingen werken en burgers leven, is veel volatieler en onzekerder geworden. Er is angst dat banen en sectoren verdwijnen. Maar angst en het krampachtig vasthouden aan het verleden helpt ons niet verder. We moeten vooruit durven te kijken. Dan zien we een landschap waar voldoende werk is. Maar je moet wel arbeidsmobiel zijn en makkelijk van baan en sector kunnen wisselen.

“Het zou mij niet verbazen als we straks gemiddeld drie loopbanen in verschillende sectoren hebben”, zo vervolgt Van der Touw. “En dat het opleiden voor één beroep en één sector niet meer bestaat. We zien in alle sectoren dat er behoefte is aan een competente en flexibele arbeidspopulatie en dat werknemers er doorgaans heel goed in slagen om zich om te scholen als dat nodig is. Is het niet door technologische ontwikkelingen dat we andere eisen stellen aan werknemers, dan is het zoals nu een Coronavirus dat ons tot omscholing aanzet. Door de pandemie vervallen banen in de horeca en in de logistiek zijn er ineens vacatures te over.”

De snelle transities die we momenteel meemaken vragen om wendbaarheid. We willen dat innovaties snel renderen in de praktijk. Dat bedrijven en organisaties nieuwe mogelijkheden vlot kunnen toepassen en dat mensen daarvoor adequaat zijn opgeleid en toegerust. We willen dat gebruikers in een vroeg stadium bij innovaties betrokken zijn. Dat het onderwijs snel programma's inricht zodat jongeren, maar ook oudere arbeidskrachten worden (om)geschoold. Zodat we in Nederland een dynamisch arbeidspotentieel krijgen met de juiste competenties en vaardigheden. Dat onderdelen van de infrastructuur niet náást maar mét elkaar werken. Dat we leren, werken en innoveren dicht tegen elkaar aan organiseren.

De Topsectoren nemen bij deze vraagstukken een unieke positie in. In 2011 heeft de overheid, samen met het bedrijfsleven, negen sectoren geïdentificeerd waarin Nederland wereldwijd een pioniersfunctie vervult. Topsectoren zijn verantwoordelijk voor bijna de helft van onze export en leveren daarmee een cruciale bijdrage aan onze economische groei. Bovendien zijn de Topsectoren gemiddeld 35 procent productiever dan de overige sectoren in Nederland.

Arbeidstekorten, technologie en automatisering

Bij de krapte op de arbeidsmarkt moet ook een onderscheid worden gemaakt tussen kwantitatieve en kwalitatieve arbeidstekorten. Bij een kwantitatief arbeidstekort is er een fysiek tekort aan potentiële arbeidskrachten en kunnen openstaande posities niet ingevuld worden. Deze situatie zorgt voor een groot aantal moeilijk in te vullen vacatures.

Bij kwalitatieve arbeidstekorten zit het probleem niet in het gebrek aan potentiële kandidaten, maar in de matching tussen vacatures en

DOCEREN



werkzoekenden. In dit geval zien we een groot aantal moeilijk in te vullen vacatures, maar tegelijkertijd ook een hoge werkloosheidsgraad. Kwalitatieve arbeidstekorten ontstaan door competentietekorten, verschillen in voorkeuren tussen de werkgever en de werkzoekende en informatietekorten bij de verschillende partijen.

Flexibele (om)scholingstrajecten kunnen zorgen dat zijnstroom en doorstroom makkelijker worden, om daarmee personeelstekort tegen te gaan. Kleine en grote bedrijven vissen in dezelfde personeelsvijver, waarbij het kleinbedrijf het onderspit delft als het aankomt op een loonstrijd. Een oplossing om de personeelskrapte ook op de langere termijn het hoofd te bieden is het investeren in nieuwe technologie en automatisering, zodat efficiënter kan worden gewerkt. Kleinere bedrijven doen dit minder snel dan grote bedrijven, terwijl dit juist ook voor deze bedrijven volop mogelijkheden biedt.



Er is op dit moment sprake van een grote en acute reallocatie binnen en tussen sectoren

Van der Touw: "Wat we zien is dat steeds meer organisaties technologie en automatisering gebruiken en niet meer zonder kunnen. Daarom vind ik van groot belang dat alle burgers in Nederland op de hoogte zijn van de vele technologische ontwikkelingen en de rol die deze spelen in maatschappelijke transitie. Het digitaal geletterd zijn en het kunnen toepassen van technologie is een basisconditie geworden voor bedrijven en burgers. Ik ben blij te constateren dat uit onderzoek blijkt dat jongeren dat ook steeds meer zien en positiever zijn geworden over technologie en automatisering. Echter is er ook nog een hoop te doen.

Virtual en augmented reality zijn veelbelovende technologieën om zonder taalkennis skills te leren

Jongeren komen nog steeds te laat in aanraking met technologie. Op het einde van het primaire onderwijs blijkt dat kinderen vaak interesse hebben in technologie, dat ze zich een beeld gaan vormen van beroepsmogelijkheden, maar dat de juffen en meesters niet of nauwelijks iets met technologie doen in de klassen. Jongeren met techniek talent komen zo niet tot wasdom, terwijl ze hard nodig zijn in Nederland.

Het bedrijfsleven moet mijn inziens dan ook het onderwijs te hulp schieten. We moeten de samenwerking tussen scholen en bedrijven nog meer ondersteunen en faciliteren. We moeten kennis en inzichten delen en gezamenlijk werken aan een aantrekkelijke beeldvorming. Daarnaast kan technologie ook helpen om mensen met mindere taalkennis om of bij te scholen. Virtual en augmented reality zijn veelbelovende technologieën om zonder taalkennis skills in een specifieke context te leren.

Technologie verandert alles. Het is haast niet te geloven dat een aantal jaren geleden chirurgen nog werden opgeleid zonder besef van technologie. De laatste anderhalve eeuw hebben zich technologische ontwikkelingen voorgedaan die een grote revolutionaire invloed hebben op de mogelijkheden van de snijdend specialist. En waar werkte deze tot voor kort voornamelijk mee? Met een zaag, beitels en handboor!

Tegenwoordig is dat gelukkig anders. In 2017 hechtte een chirurg in Maastricht met de hulp van een robot vaten van nog geen millimeter aan elkaar. Een wereldprimeur. Niet eerder vond een super-microchirurgische ingreep met robothanden plaats. Robotchirurgie zoals deze manier van opereren heet, is al lang geen science fiction meer. Het Amphia ziekenhuis in Breda schafte negen jaar geleden eveneens een operatierobot aan, waarmee inmiddels al zo'n duizend operaties zijn uitgevoerd. In Nederland beschikken inmiddels 26 ziekenhuizen over een robot die bij steeds meer operaties wordt ingezet."

Het beroepsonderwijs en arbeidsmarkt zijn in transitie

Het beroepsonderwijs en de arbeidsmarkt zijn door de vergrijzing en de technologisering van de samenleving in transitie. Nieuwe onderwijsomgevingen met flexibele trajecten voor scholing, omscholing en bijscholing moeten zorgen dat zij instroom en doorstroom makkelijker worden. Arbeidspotentieel met een taalachterstand moet via virtual en augmented reality skills kunnen aanleren. Een grote en acute reallocatie binnen en tussen sectoren vraagt om wendbaarheid. Verschillende banen in verschillende sectoren zullen eerder regel dan uitzondering worden. Iedereen moet mee (kunnen) doen. Een arbeidzaam leven zal voortaan bestaan uit werken, leren en doceren.



rjnconsult
onderwijs

