

Verslag denktank #2 'Wat is het nieuwe werk' op 1 juni 2021

Deze denktank richt zich vooral op de langere termijn. We richten ons op:

Centrale vragen Wat is het nieuwe werk?

Centrale vragen:

- Welke competenties hebben we nodig in de arbeidsmarkt van de toekomst in Noordoost Brabant? Over welke competenties moet onze regionale 'workforce' over 5-10 jaar beschikken? (inzicht)
- Wat betekent dat voor reguliere opleidingen, korte om- en bijscholing, arbeidstoeliding en -bemiddeling, HR beleid, loopbaan oriëntatie, etc. in onze regio? (toepassing)
- Hoe richten we een proces in om dit beeld de komende jaren steeds actueel te houden? (continuïteit)



De oproep van de vorige keer om bronnen aan te leveren over 'Wat is het nieuwe werk' op de langere termijn heeft het volgende opgeleverd en is in de sessie nog aangescherpt tot:

- Arbeidsmarktscenario's ETIL / Arbeidsmarktinzicht (scope: 2025): zie [Arbeidsmarktinzicht - Doorrekening scenario's arbeidsmarkt Zuid-Nederland](#)
- DESTEP (demografie, economie, sociaal-culturele veranderingen, technologie, ecologie en politiek). Dit is de methode gebruikt voor de Trendrapportages per sector van SBB en opgesteld voor onderwijs en bedrijfsleven hoe ontwikkelingen doorwerken op de (benodigde) skills/competenties binnen de mbo-structuur: zie [DESTEP Algemeen - SBB \(s-bb.nl\)](#) en <https://www.s-bb.nl/feiten-en-cijfers/trendrapportages>
- Bouwstenen van MBO in 2030, zie [Homepage - MBO in 2030](#)
- Stello Academy (met bijdragen van o.a. Marc van der Meer): zie [STeLLO ACADEMY](#)
- Diverse losse publicaties, zoals Impact van de energietransitie op de regionale arbeidsmarkt Noordoost-Brabant (scope 2030), zie [impactanalyse-Talent-voor-de-Energietransitie-2019-def.pdf \(noordoostbrabantwerkt.nl\)](#)
- Andere meer algemene bronnen (nationaal en internationaal), bijvoorbeeld:
 - [21 Jobs of the Future: A Guide to Getting – and Staying – Employed over the Next 10 Years \(cognizant.com\)](#) (al wat ouder nov. 2017)
 - Landelijke sectoren
 - Internationale denktanks, zoals McKinsey, Nesta (heeft ook normstelsel / standaard voor sociale innovatie: zijn we sociaal innovatief in onze werkorganisaties? dat is waarschijnlijk een belangrijke competentie), Pearson, Institut Zukunft der Arbeit.

Presentatie 'Wat is het nieuwe werk (langere termijn)' door Jeroen Meuwissen, ETIL

Voor corona was de wereld al volop in transitie met o.a. demografische en technologische ontwikkelingen en opkomst circulaire economie. Blijvende impact is er, **doordat de coronacrisis de gevolgen van bestaande trends versterkt en versnelt, zoals klimaatverandering, digitalisering en economische groei versus brede welvaart. Deze steeds dynamischer arbeidsmarkt vraagt om meer aandacht voor skills.** Er zijn heel veel ontwikkelingen rondom skills, maar wat de huidige en toekomstige vraag naar skills is, dat is voor de onderzoeks- en datawereld nog steeds een uitdaging. **Skills wordt een nieuwe dimensie, maar huidige indeling van sectoren en beroepen zal nog wel belangrijk blijven.**

We hebben te maken met krimpende, veranderende, groeiende en nieuwe beroepen en skills op de arbeidsmarkt. Deze vier verschuivingen naast elkaar maken het complex om goed inzicht te geven.

Verschuivingen in de arbeidsmarkt



Data en modellen kunnen hierin wel enig inzicht geven. Basis is CPB prognoses met doorvertaling naar sectoren en regio's. Voorbeeld: [ENZuid Prognoses - ENZuid Prognoses Home \(arbeidsmarktinzicht.nl\)](#). Dit kan ook worden doorvertaald naar beroepen, namelijk 41 beroepssegmenten op basis van verschuivingen binnen de sector en 114 beroepen op basis van verwachte werkgelegenheidsontwikkeling en vervangingsvraag.

We zien een tweedeling op de arbeidsmarkt ontstaan. Grote tekorten in beroepen in met name zorg en welzijn, ICT, pedagogiek en techniek en weinig knelpunten c.q. overschotten als het gaat om commerciële, dienstverlenende en transportberoepen. Corona heeft dit versneld. **Voor inzicht in skills moeten we nog een stap verder gaan. Dan lopen we tegen de grenzen aan, wat we kunnen met data. We hebben dan ook de input nodig van werkgevers. Welke ontwikkelingen zijn er binnen een beroep en wat is de verwachting naar de toekomst?** Deze combinatie wordt ook toegepast voor SBB in Kans op Werk.

Skills is het nieuwe niveau waar we willen komen. We moeten eerst tot een gemeenschappelijk taal komen. Hier zijn goede ontwikkelingen met ESCO, O*net en Competent. Inzicht in de huidige vraag vindt plaats met een hybride methode (combinatie van bestaande ontologie, vacature-analyse en verrijking door werkgever). **Belangrijk om dit continu te actualiseren met informatie van werkgevers.** Skillsinzicht biedt een eerste openbare basis van skills, die veel gevraagd worden: <https://skillsinzicht.nl/skillsinzicht?sectionId=533>

Wat voor skills worden er straks gevraagd in de tekortberoepen in bijvoorbeeld zorg en welzijn en techniek? Wat moet een datascientist straks anders kunnen dan nu? Dit inzicht kunnen werkgevers geven in combinatie met AI / machine learning. Op basis hiervan kunnen uitspraken worden gedaan. **Per sector en beroepsklasse verschilt welke skills belangrijk zijn, daar kunnen we niet goed algemene uitspraken over doen.**

Wat betreft de nieuwe beroepen hebben we in Nederland een goede structuur, via CBS, UWV, SBB en commerciële partijen, zoals Textkernel. Deze hebben de nieuwe ontwikkelingen goed op het netvlies. Interessant rapport <https://www.hva.nl/carem/gedeelde->

content/projecten/projecten-algemeen/2019/vrij-reizen-over-de-nederlandse-arbeidsmarkt-randvoorwaarden-voor-een-succesvol-skills-paspoort.html

Onzekerheid is een grote uitdaging. Daarom belangrijk om te werken met scenario's.

Er zijn ook al tools in Nederland waarbij je zelf aan de knoppen kunt draaien en zo bepaalde scenario's zelf kunt bekijken, bijvoorbeeld de prognose scenariotool in zorg en welzijn.

Verder wordt verwezen naar de prognoses van Panteina en ETIL.

Er zijn in Nederland veel data en modellen beschikbaar (een van de koplopers in Europa), maar het is heel complex. **Probeer het als één geheel en integraal te bekijken. Er worden nu diverse skillsplatforms gebouwd. Het is belangrijk om deze inzichten met elkaar te delen. Dit is het moment om door te pakken met elkaar (publiek-private samenwerking).**

Ook belangrijk om te leren van andere voorbeelden in Europa en breder, zoals: Pearson (The future of skills employment in 2030), Mc Kinsey (Skill shift; automation and the future of the workforce) en Nesta (pathways)

Zie verder presentatie in de bijlage.

Uitdaging is hoe we ook kunnen door vertalen naar opleidingen, HR beleid, etc. en hoe zouden we hier sneller op kunnen schakelen?

Presentatie 'Vitaal uit de crisis; een driedimensionale benadering voor toerusten en innoveren in Noordoost-Brabant' door Marc van de Meer, Tilburg Law School en SER Brabant

Hoe leidt je dan op, als je dit allemaal weet? Toerusten en innoveren zijn centraal gesteld in de SER Brabant. Er zijn al zoveel ontwikkelingen gaande, corona is eigenlijk maar een rimpel in de vijver. Wat de arbeidsmarkt nodig heeft staat al langer vast. We moeten driedimensionaal i.p.v. tweedimensionaal gaan denken. Digitalisering heel serieus nemen. Samenwerking is van groot belang.

Wat hebben jongeren nu eigenlijk nodig? **Jongeren worden geconfronteerd met banen die niet meer voor het leven zijn en veelal met nieuwe sociale risico's.** Wat ze nodig hebben is: een **hoogwaardig onderwijssysteem** (basis, VO, beroeps), **regelingen die transitie versoepelen** (zoals leerwerktrajecten, om- en bijscholing) en een **vangnet** (sociale bescherming met reïntegratie op maat).

Er zijn overal vacatures, ondanks voorspellingen dat de middenbanen verdwijnen. Dat komt o.a. door demografische ontwikkelingen. **Er is een enorme dynamiek op de arbeidsmarkt, waardoor mensen veel meer switchen tussen onderwijs, arbeidsmarkt en huishouden. We hebben iedereen nodig. Belangrijkste vernieuwingen worden gevonden op de assen van deze drie domeinen. Hier zijn systeeminnovaties nodig.** Bijvoorbeeld:

1. Herwaardering VMBO. Aan vervangingsvraag in de techniek kan niet worden voldaan
2. Hybride leeromgeving door bedrijfsleven en onderwijs, bijv Chocolate Factory
3. Hogere pensioen leeftijd

Niet alleen aan onderwijs-arbeidsmarkt denken, maar ook aan huishoudens. **Het gaat over versterkte participatie, een positieve leercultuur in het onderwijs en een gezonde mobiliteit op de arbeidsmarkt** (zie sheet 14).

Technologie ontwikkelt zich zo sterk, dat er sprake is van een digitale disruptie. In MBO relatief veel gericht op routine banen. **Er is sprake van upgradering van beroepen.** We dreigen van industrieel systeem (nu nog in vleesbedrijven, voedingsindustrie, belastingdienst, etc.) naar transhumanistisch systeem (systeem waar technologie alles bepaalt) te gaan. Marc pleit voor een **vriendelijk arbeidsklimaat, waar hoofd- en hand arbeid serieus genomen wordt, waar menswaardig gewerkt kan worden, waar mensen niet uitvallen, maar mensen duurzaam inzetbaar blijven omdat ze zich kunnen aanpassen.** Het systeem van de arbeidsmarkt ontwikkelt zich ook: mensen tonen leiderschap om zich te ontwikkelen en te overleven. Ouderen coachen bijvoorbeeld jongeren. Het systeem moet ook wendbaar zijn.

Tot nu toe is er vaak sprake van integraal 2D **ontwerpen van ontwikkel- en leerprocessen, bijv. van een curriculum in het onderwijs.** Geadviseerd wordt om hier **driedimensionaal** over na te denken. **Hoe hebben klanten, werkenden, leidinggevend en de technologie op elkaar betrekking?** Bijv. een hondendar. Dat heeft een functie, concept, structuur en een doel. Dat kan worden aangevlogen vanuit drie dimensies (zie sheet 23):

- Ontwerpkunde (X-as): Het gaat niet alleen om het maken van de hondendar, maar ook om het specificeren wat de klant precies wil en bijv. kijken hoe het gebruikt en onderhouden moet worden (integraler ontwerpen dan alleen 'maken').
- Bedrijfskunde (Y-as): niet alleen uitvoeren, maar ook reflecteren (heb ik het goed gedaan) en verder ontwikkelen en beleidsmatig verankeren. Hier zit ook leven lang ontwikkelen in.
- Kenniskunde (Z-as): kennis verwerken in het curriculum van studenten door kennis productief te maken via een portfolio (niet zozeer via diploma of skillspaspoort). Materiaal- en informatiestromen moeten echte kennisstromen worden.

Dit betekent, dat je bij de stages de begeleiding door bedrijf en coaching door school veel serieuzer moet nemen. Zie leer- en werktaken op sheet 25).

Welke generieke en specifieke competenties hebben we dan nodig? Dit is meer dan alleen skills, gaat ook over kennis en attitude.

- **Specifiek: vak kennis (cruciaal voor beroepsonderwijs), vakvaardigheden en digitalisering.**
- **Algemeen: taalvaardigheid, burgerschap, rekenen en wiskunde, ondernemerschap, systeem- en ontwerpkunde en beeldend leren denken**

Samenwerking is niet eenvoudig (boeken Richard Sennett). Vroeger hadden de mensen nog lol in het werk. Samenwerking levert veel meer op dan mensen ooit hadden kunnen denken. Tot slot: **een lerend, zich vernieuwend systeem veronderstelt experimenteerruimte en systematische terugkoppeling. En ook: vakmensen en bewust vertrouwen**

Discussie

Wat betekent dit voor onze organisaties en onze samenwerking? We kunnen de discussie het beste **focussen op de samenwerking.** Het was behoorlijk veel informatie vandaag. Veel mensen vonden het heel interessant, maar hebben behoefte om te laten bezinken.

Onze kwalificatiestructuur is al wel oud (1959), maar is wel uit skills opgebouwd.

Aandachtspunten:

- Skills is een angelsaksisch begrip, maar onderwijssysteem in Europa is heel anders ingericht. Met skills wordt van alles bij elkaar gegooid. Dat is te kort door de bocht. **We kunnen beter spreken van competenties: kennis, vaardigheden en attitude.**

We moeten een competentiegeleid systeem hebben. Als je toch engels wilt gebruiken, dan liever capabilities dan skills.

- Wat ook ingewikkeld is, is dat **in VMBO, MBO en HBO een andere taal wordt gesproken, dat is onwenselijk**. Via Competent over de gehele linie nadenken hoe we beroepen moeten definiëren (in beroepskolom). **Over kennis en vaardigheden: de kennis component moeten we niet onderschatten**. Uit onderzoek Matchcare blijkt laatste 5 jaar: vaardigheden te kort is beperkt (25%), kennis tekort is groot (75%). Dan moeten we de kenniscomponent centraal stellen. **Moet wel in het onderwijs zitten, zowel generieke en specifiek competenties. Maar er moet ook meer onderwijs in het bedrijf komen**.
- **We moeten in beroepskolommen denken**. Dat is in de techniek al redelijk goed, maar heeft bijv. zorg en welzijn niet. We moeten beter samenwerken, anders komen we er niet uit.

Misschien kun je wel winnen door echt ruimte in de regio te pakken (twee MBO's in de regio). **Inspelen op de regionale situatie met zowel generieke als specifieke competenties**. Het is dan interessant om dat vakspecifieke goed met bedrijven af te pellen en misschien kijken of je bedrijven kunt verleiden tot een gezamenlijke CAO? **In NOB willen we graag samenwerken, maar als we concreet aan de slag gaan, vinden we dat nog best lastig**.

Er is een **Ruimte voor de regio regeling, waarin we zouden kunnen experimenteren met de 3D aanpak**. Dan kunnen we praktisch werken aan een voorbeeld. Misschien iets breder trekken dan alleen opleidingen organiseren.

Werkgevers willen ook vaak dat onderwijs meedenkt vanuit competenties. Vaktechniek is ook een competentie. Vanuit dat denken (data, beroepen, behoefte) koppelen aan 3 poot bedrijf, ontwerp en kennis / kunde. **Maakt niet uit of het VMBO-MBO-HBO is. Dat is ook een kans voor werkgevers om meer invloed te krijgen op het onderwijs. Ook vanuit werken en leren bekijken**. In de driepoot kunnen we misschien iets meer betekenen in opleidingsland.

We gaan in klein comité de 3D aanpak toepassen op c.q. uitwerken voor een concrete situatie. En vervolgens in deze denktank bespreken: is dit uitvoerbaar en is dit de weg om te gaan? Iedereen is hier landelijk mee bezig en tegelijkertijd ook niet. Maar wie maakt de vertaalslag van onderzoek naar praktijk? Dit gaan we aan de hand van een concreet voorbeeld in een klein groepje uitwerken.

In de korte termijn sessie kijken we wat we met bestaande cursussen en opleidingen kunnen doen voor van werk naar werk. In deze lange termijn sessie ligt de focus op hoe we kunnen samenwerken om om- en bijscholing en leven lang ontwikkelen, etc. vorm te geven en welke elementen we dan mee moeten nemen in de toekomst in opleidingen / scholing. Aan de hand van een concreet voorbeeld kan dit interessant zijn heel veel aspecten.

Er wordt een nieuwe datum gepland van deze denktank in het najaar van 2021.

Aanwezig waren vertegenwoordigers van VNO-NCW Brabant/Zeeland, SBB, Werkgeversaanpak Noordoost Brabant Werkt, ROC De Leijgraaf, HAS, Leerwerkpunt Noordoost Brabant, Werkgeversservicepunt Noordoost Brabant, ETIL Research Group, student Koning Willem I college, hoogleraar onderwijsarbeidsmarkt Tilburg University en Programmteam Noordoost Brabant Werkt

Verhinderd waren vertegenwoordigers van arbeidsmarktadvies UWV, FNV, EZ van gemeenten, KW1C, Avans Hogeschool en studenten Avans