
FLEXIBILISERING VAN ARBEID EN KENNIS

Publicatie/Dossier vervolgpagina

De periode waarin mensen werken of onderwijs volgen wordt langer en flexibeler. Mensen wisselen vaker periodes van leren, loondienst en zelfstandig ondernemerschap af. Nieuwe generaties betreden de arbeidsmarkt; zij kijken anders tegen organisaties aan en brengen nieuwe kennis en andere waarden mee. Automatisering en robotisering maken hele beroepsgroepen overbodig, maar er ontstaan ook nieuwe banen. De noodzaak tot vernieuwing op de werkvloer is groot. Grenzen tussen werk, privé en vrije tijd vervagen. Wanneer een baan niet langer het grootste deel van het dagelijks leven beslaat, zoeken mensen andere manieren om zin te geven aan hun bestaan. Ook daar, of misschien wel juist daar is voor bibliotheken een waardevolle bijdrage te leveren.



Trends en ontwikkelingen

Flexibilisering van de arbeidsmarkt

Hoewel het in economisch opzicht goed gaat in Nederland, zijn veel mensen onzeker over de toekomst. De arbeidsmarkt flexibiliseert, waardoor veel mensen niet meer het houvast hebben van een vast contract. De technologische ontwikkelingen gaan zo snel dat lastig te voorspellen is aan welke beroepen in de toekomst behoefte is en welke kennis en ervaring daarvoor nodig is. Veranderingen op de arbeidsmarkt zijn vooral voelbaar bij jongere werknemers en bij ouderen. Onder invloed van automatisering en robotisering, nieuwe toetreders op bestaande markten en snel veranderende consumententrends groeit de behoefte aan tijdelijke arbeidskracht. Mensen zullen vaker switchen van baan of een dienstverband combineren met zelfstandig ondernemerschap. Aan de andere kant vraagt

de verhoging van de pensioenleeftijd om langere inzetbaarheid van medewerkers.

Uitstroom pensioengerechtigden

Tot 2040 neemt het aantal pensioengerechtigden jaarlijks toe, terwijl de jonge aanwas kleiner wordt. De uittocht van ouderen leidt volgens bedrijven en organisaties tot een kennishiaat op de werkvloer. Het aantrekken en vooral het vasthouden van jong talent is voor veel bedrijven een uitdaging: jonge werknemers hoppen sneller naar de volgende baan. Ze vinden flexibele werktijden en mogelijkheden tot deeltijdwerk vaak belangrijker dan een hoog salaris.

Generaties X, Y en Z op de werkvloer

De instroom van jongere generaties op de werkvloer zal de transitie van (organisatie)culturen versnellen. Jongere generaties groeien op in een *social network*-wereld. Ze denken niet meer hiërarchische structuren en afgebakende grenzen. Ze zijn gewend te experimenteren en te leren door te doen. Organisaties zullen zich moeten aanpassen aan het groeiende aantal medewerkers van de generaties Y en Z. Ze zoeken naar nieuwe manieren van samenwerken binnen nieuwe organisatievormen. Van *human resources* vraagt het aandacht voor de doelgerichte behoeften van deze medewerkers en het verfijnen van het beleid om veranderende loopbaantrajecten en doelen te matchen.

Ongelijkheid op de werkvloer

Veranderingen op de arbeidsmarkt zijn vooral voelbaar bij jongere werknemers en bij ouderen. Kennis veroudert zo snel dat een eenmalige vakopleiding niet langer volstaat: men zal tijdens de hele beroeps carrière moeten blijven leren. Niet iedereen kan of wil dat. Deelname aan onderwijs en scholing is ongelijk verdeeld: laagopgeleiden, ouderen, schoolverlaters, migranten, laaggeletterden en werklozen krijgen over het algemeen minder mogelijkheden om te leren. Voor tijdelijke werknemers wordt het lastiger om hun kennis met scholing op peil te houden en een vaste plek op de arbeidsmarkt te bemachtigen. Om de verschillen tussen vaste en flexibele werknemers te overbruggen is het beleid erop gericht om een leven lang leren te bevorderen.

Banen van de toekomst

Verschuivingen op de arbeidsmarkt zullen vooral dienstverlenende beroepen en het middenmanagement raken. Met name onder kantoorpersoneel en administratief medewerkers zullen banen verloren gaan. De vraag naar werknemers die geschoold zijn in ICT, wiskunde, architectuur en engineering neemt toe. In veel sectoren, zoals de maakindustrie, zal de inhoud van het werk veranderen door robotisering en AI (WEF, 2016).

Hightech-vaardigheden

De vraag naar technisch geschoold personeel blijft onverminderd groot. Er is een groeiend tekort aan competenties op het gebied van Science, Technology, Engineering en Mathematics (STEM). Het soort denken dat daarmee gepaard gaat, is steeds belangrijker. Zo is statistiek in opkomst vanwege de ontwikkelingen in *big data*. Niet alleen in kantoorbanen, maar ook in bijvoorbeeld de zorg, het onderwijs, retail, logistiek en agrarische bedrijven neemt de behoefte aan hightech en digitale

vaardigheden toe. Inzicht in data is steeds belangrijker, evenals visualiseren en het verhaal eromheen. Daarnaast wordt gevraagd om bredere kennis. In veel sectoren moeten medewerkers van meer zaken verstand hebben dan het vak waarvoor ze zijn opgeleid.

Soft skills

Naast digitale vaardigheden is er een groeiende behoefte aan mensen die creatief te werk gaan, initiatief durven nemen, goed communiceren, presenteren, en in wisselende, tijdelijke teams kunnen werken. Een belangrijke vaardigheid is het vermogen om het eigen leerproces vorm te geven. Het op peil houden van vakkennis is absolute noodzaak, maar het schaven aan persoonlijke, emotionele en sociale vaardigheden is minstens zo belangrijk. In het nieuwe curriculum voor het voortgezet onderwijs zijn zowel *soft skills*, zoals creatief denken, samenwerken, kritisch denken, communiceren, als ICT-vaardigheden, *computational thinking* en mediawijsheid opgenomen. In 2019 zijn de plannen van de ontwikkelteams uit de verschillende vakgebieden opgeleverd.

Bereidheid om te leren

De markt voor leren groeit: er is een toename van korte opleidingen, brancheopleidingen en beroepscertificaten. Bijscholing en persoonlijk leren winnen aan belang. Permanente educatie gaat niet alleen over het verwerven van kennis, het gaat ook om de wil om te leren en talenten te ontwikkelen, om ondernemerschap en creativiteit. Lager opgeleide en oudere werknemers zijn minder snel bereid tot het volgen van scholing dan hun hoger opgeleide en jongere collega's. De meeste mensen volgen onderwijs om hun arbeidsmarktpositie op peil te houden of te verbeteren. Daarnaast is er ook een grote groep die kennis en competenties wil opdoen vanuit een meer intrinsieke motivatie. Deze mensen willen zich in algemene zin blijven ontwikkelen.

Flexibel, online en lokaal leren

Er is meer vraag naar flexibel onderwijs, voor professionele en persoonlijke doelen. Een mix van online en offline leervormen maakt het mogelijk op elk moment, op elke plaats en in elke vorm kennis te verwerven. Het uitstippelen van een leerroute op maat is eenvoudiger geworden dankzij gepersonaliseerde apps, webinars, games en podcasts. De vermenging van offline en online leervormen zorgt voor een nieuwe dynamiek tussen het formele en het non-formele circuit.

Waardering van online leeropbrengsten

Een van de belangrijkste vernieuwingen van de afgelopen jaren is de explosieve groei van het aantal online cursussen. Omdat dit aanbod veelal buiten de kaders van het formele onderwijscurriculum valt, vraagt dat om een andere manier van het waarderen van leeropbrengsten. Daardoor is een grote verscheidenheid aan certificaten, badges en andere microdiploma's ontstaan. Een van die vormen is het toekennen van digitale badges als bewijs van een verworven vaardigheid. Het voordeel van badges is dat ze makkelijk te delen zijn via sociale media of een online curriculum vitae. Ze zijn controleerbaar op inhoud, herkomst en echtheid.

Wat betekent dit voor bibliotheken?

Een leven lang leren is een van de grondbeginselen van het openbare bibliotheekwerk. In het overheidsbeleid ligt de nadruk van een leven lang ontwikkelen nu vooral op inzetbaarheid voor de

arbeidsmarkt. Hiermee verschuift de focus van persoonlijke ontwikkeling naar maatschappelijke inclusie. Naarmate blijven leren belangrijker wordt voor de loopbaan, zal ook de vraag naar aanbod op het vlak van informeel en non-formeel leren toenemen. Bibliotheken kunnen in een brede behoefte voorzien door nieuwe leervormen te omarmen en online leeromgevingen te combineren met lokale bijeenkomsten of de gelegenheid om studiegenoten te ontmoeten. Doordat bibliotheken laagdrempelig zijn en open voor iedereen, kunnen ze reiken naar doelgroepen die minder kansen op scholing en arbeid hebben, zoals ouderen, migranten en mensen zonder vaste baan.

Loopbaanondersteuning en persoonlijke ontwikkeling

Naast mensen die behoefte hebben aan loopbaanondersteuning zijn mensen met een intrinsieke motivatie om te leren voor bibliotheken een belangrijke doelgroep. Bibliotheken kunnen op meerdere manieren ruimte geven aan leeractiviteiten, zowel in de bibliotheek als online. Als bibliotheken creativiteit en makerplaatsen op allerlei manieren willen faciliteren, zullen ze zowel voor hun ruimtes als in hun begroting en personeelsbestand keuzes moeten maken.

Positionering

De ontwikkelingen op het gebied van leren roepen vragen op over de rol die bibliotheken op dit vlak kunnen spelen en de wijze waarop de bibliotheek bijdraagt aan een creatief en innovatief kennisklimaat. Welke positie neemt de bibliotheek in binnen het brede educatieve landschap? Hoe verhoudt zij zich daarbij tot andere aanbieders? Welke landelijke bouwstenen zijn er voor een samenhangend aanbod van bibliotheken op het gebied van persoonlijke ontwikkeling?

Bronnen

- Bakens, J., Bijlsma, I., Dijkman, S., Fouarge, D., & Lombaerde, G. de (2019). *De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2024*. Maastricht: Research Centre for Education and the Labour Market.
- Cooper, M. (2019). *De diploma-uitdaging van het online leren*. Geraadpleegd op 25-11-2019.
- Europese Commissie (2019). *Key Competences for Lifelong Learning*. Luxemburg: Publications Office of the European Union.
- Jansen, M. & Hopman, B. (2018). *Leven lang leren: oog voor kansen*. Den Haag: Koninklijke Bibliotheek (KB).
- Kremer, M., Went, R. & Knottnerus, A. (2017). *Voor de zekerheid. WRR-Verkenning 36*. Den Haag: Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR).
- Maslowski, R. (2019). *Grenzen aan een leven lang leren*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP).
- Skills-platform (2016). *Skills voor de toekomst: een onderzoeksagenda*. Den Haag: Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW).
- Sociaal-Economische Raad (2018). *Actieagenda Leven Lang Ontwikkelen*. Den Haag: SER.
- World Economic Forum (WEF) (2016). *The Future of Jobs Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution. Global Challenge Insight Report*. Cologny: WEF.