

Zet werken, leren en innoveren centraal voor groei van brede welvaart in economie en maatschappij

Vier actielijnen voor een responsieve arbeidsmarkt in de agenda van het Kennis en Innovatie Convenant juli 2023

Jeannine Peek, Boegbeeld Human Capital van de topsectoren

Geleyn Meijer, rector Hogeschool van Amsterdam

Marsha Wagner, programmadirecteur Human Capital Agenda topsector Energie

Gaby Allard, lid RvB ROC Amsterdam Flevoland

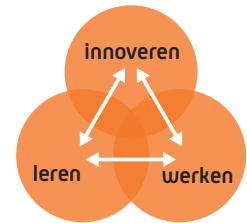
Nico van Meeteren, algemeen directeur topsector Life Sciences and Health

Doekle Terpstra, voorzitter Techniek Nederland

Henri de Groot, hoogleraar Regionaal Economische Dynamiek aan de VU en lid van de SER

Vinod Subramaniam, voorzitter CvB Universiteit Twente

We staan als samenleving de komende decennia voor grote opgaven. Verschillende transitievoltrekken zich gelijktijdig. Het huidige regeerakkoord benoemt de drie grootste: klimaat en energie, digitalisering en sleuteltechnologieën, en de circulaire economie. De verbindende en onderliggende transitie daarbij is die van de arbeidsmarkt. Alleen als we dat goed doen, kunnen de transities bijdragen aan de instandhouding en groei van brede welvaart.



De arbeidsmarkt verandert ingrijpend onder invloed van de demografische ontwikkelingen. Aanhoudende krapte en de behoefte aan andere manieren van scholing, aan nieuwe vaardigheden en expertise, oefenen grote druk uit op ons vermogen om de toekomst verantwoord vorm te geven. Hoe zorgen we voor genoeg menskracht met de juiste skills en benodigde expertise? De huidige maatregelen om de werking van de arbeidsmarkt te verbeteren zijn logisch vanuit ons huidige systeem, maar bieden op termijn onvoldoende perspectief voor het oplossen van de maatschappelijke uitdagingen waar we als samenleving voor staan. De vraag is dus hoe we gaan werken aan een goed functionerende, responsieve arbeidsmarkt.

Wij zijn een netwerk van doeners uit bedrijfsleven, kennisinstellingen, grote transitieprogramma's en adviesorganen en wij willen het anders doen. Wij werken samen in publiek-private samenwerkingsverbanden waarin het (beroeps) onderwijs, onderzoek en praktijk dicht op elkaar zijn georganiseerd. Deze aanpak geeft een boost aan een leven lang ontwikkelen en aan de toekomstbestendigheid van het bedrijfsleven en de publieke sector. We roepen iedereen die wil bijdragen aan het versterken en opschalen van deze aanpak, ons te helpen om de gecombineerde kracht van innoveren, werken, leren centraal te stellen in het denken over het functioneren van de arbeidsmarkt. We zien dit als belangrijke voorwaarde voor het realiseren van brede welvaart.

We werken samen aan de volgende actielijnen:

1. We pakken door op de sterke punten van de publiek-private samenwerkingsverbanden die al anders werken.
2. We doorbreken verkokering in onze opleidings- en innovatiesystemen en kijken over de missies heen naar de arbeidsmarkt.
3. We ontwikkelen een nieuw instrumentarium dat past bij het perspectief op de langere termijn
4. We kijken nadrukkelijk naar de diversiteit van de komende generaties die de arbeidsmarkt betreden

Hieronder geven we kort de kern hiervan aan.

1. Doorpakken

De huidige samenwerking in PPS-verband kent vele benamingen en werkwijzen. Zo zijn er Centers of Expertise, Centra voor Innovatief vakmanschap, Learning Communities, Living Labs, Field Labs, Leernetwerken, Kenniswerkplaatsen etc. Kenmerkend voor de verschillende aanpakken is dat de samenwerking is gestoeld op vertrouwen in elkaars kunnen, gelijkwaardigheid, wederkerigheid, gezamenlijke verantwoordelijkheid voor het oplossen van uitdagingen en gericht op impact en waardecreatie.

Kenmerkend is ook de ontwerpgerichtheid; er wordt niet langer lineair gedacht. Vanuit het perspectief van de uitdaging waar men gezamenlijk aan wil bijdragen, werkt men multidisciplinair en transdisciplinair samen. Cross-overs zijn de regel, niet de uitzondering.

In deze manier van samenwerken en organiseren staat de lerende/innoverende mens centraal, op alle niveaus. Het biedt in onze ogen de benodigde flexibiliteit voor studenten en werkenden om sneller de skills aan te leren die de arbeidsmarkt vraagt, maar ook om te kunnen switchen naar sectoren waar de behoefte aan personeel groot is of om zich snel te kunnen oriënteren op werkomgevingen wanneer mensen een carrièreswitch overwegen.

Om deze publiek-private samenwerkingsverbanden door te ontwikkelen en op te schalen roepen we stakeholders op om vanuit hun rol hieraan bij te dragen. Help mee om:

- ervoor te zorgen dat nieuwe innovatieprogramma's aansluiten bij deze ontwikkeling.
- nieuwe en bestaande initiatieven door te ontwikkelen en met elkaar te verbinden.
- gerichte reflectie en leren binnen en tussen samenwerkingsverbanden te stimuleren.
- de medewerkers in de samenwerkingsverbanden op alle niveaus te professionaliseren.
- de kennis die we hebben opgedaan over nieuwe manieren van samenwerken toe te passen op bestaande en nieuwe initiatieven, maar ook experimenteer ruimte in te richten voor de doorontwikkeling. Laten we daarbij niet schromen voor het leren van mislukkingen.
- het ex ante, ex post en gedurende het proces monitoren van de publiek-private samenwerkingen.



2. Doorbreken verkokering

Door de andere manier van werken in publiek-private samenwerkingsverbanden lopen de samenwerkingsverbanden aan tegen de verkokering van ons huidige innovatie- en opleidingssysteem. Subsidieprogramma's en beleid vanuit de verschillende departementen, maar ook de verkokerde praktijk in sectoren werpen eerder belemmeringen op dan dat ze helpend zijn in het doorontwikkelen en opschalen van de publiek-private samenwerkingsverbanden. We roepen stakeholders op om:

- in de ontwikkel- en innovatieagenda's integraal te kijken naar de maatschappelijke uitdagingen.
- het subsidie instrumentarium zodanig in te richten dat multi- en transdisciplinariteit wordt gestimuleerd.
- te werken aan de transitie van sectorale benadering naar open netwerken, gericht op de maatschappelijke uitdagingen.

3. Nieuw instrumentarium

De publiek-private samenwerkingsverbanden zijn relatief jong en behoeven opschaling en doorontwikkeling, gericht op de toekomst. Dat willen we ontwerpgericht doen, want we weten nog niet precies welke richting het uitgaat. We roepen de stakeholders op om met elkaar in gesprek te gaan over:

- een integrale visie op de toekomstige arbeidsmarkt waarin de gecombineerde kracht van innoveren, werken leren centraal staat.
- aanpakken te ontwikkelen die deze visie ondersteunen.

4. Nieuwe generaties

De generaties die straks de arbeidsmarkt betreden worden steeds diverser. Ze groeien op in een sterk veranderende samenleving, hebben andere behoeften en wensen over de inrichting van hun leven dan de generaties voor hen. Daarnaast hebben we te maken met internationale studenten en immigratie uit zowel EU- als niet EU-landen. Al deze mensen die een bestaan willen opbouwen in Nederland, verdienen toegang tot de arbeidsmarkt en zijn hard nodig. Dat stelt hoge eisen aan het adaptief vermogen van beroepsopleidingen. Het integreren van innoveren, werken, leren biedt kansen en mogelijkheden om mensen op niveau gekwalificeerd te laten instromen op de arbeidsmarkt naar sectoren waar de behoefte aan personeel groot is. We roepen de stakeholders op om:

- in de discussie over immigratie de arbeidsmarktproblematiek een centrale rol te geven.
- de nieuwe generaties nadrukkelijk te betrekken bij het innoveren ten behoeve van de maatschappelijke uitdagingen.

Tot slot

Willen we werkelijk stappen maken in het oplossen van de maatschappelijke uitdagingen, dan zullen we de arbeidsmarkt radicaal moeten reorganiseren en responsiever maken. We beseffen dat anders werken een lange adem vraagt. Maar de verandering begint met de eerste stappen. Onze inzet is hierbij duidelijk. Deze gaan we verder uitwerken en vormgeven. Om te beginnen doen wij een beroep op de opstellers van de Kennis- en Innovatie Agenda's om de actielijnen te vertalen naar de nieuwe KIA's en uiteindelijk naar het Kennis en Innovatie Convenant.