



sep 19, 2018 22:05 CEST

Opleiden voor 1 job is niet meer aan de orde

Agoria maakte deze ochtend cijfers bekend over de impact van het aantal jobs dat zal veranderen door technologie zoals AI. Het gaat om jobs die verdwijnen, jobs die van inhoud zullen veranderen en nieuwe jobs die zullen ontstaan. Bovendien wordt verwacht dat het aantal vacatures vanaf 2021 het aantal werknemers zal overschrijden. Terecht wordt de vraag gesteld naar de aanwezige actieve beroepsbevolking en dit zowel kwantitatief (hebben we genoeg arbeidskrachten) en kwalitatief (hebben we de aanwezige competenties). Beide dimensies verwijzen naar een van de essentiële grondstoffen voor een kenniseconomie, de nood aan het leren van steeds nieuwe competenties bij van arbeidspopulatie in een steeds sneller veranderende arbeidsmarkt. En die kennis wordt belangrijker en belangrijker

dus systemen die die genereren ook. Dankzij goed of slecht leersystemen ga je immers een competitieve of een minder competitieve economie creëren. En we leven in een situatie van kenniseconomie, waar de dingen die kunnen automatiseren, zullen automatiseren. De vraag rijst dan hoe gaan we leren organiseren om het arbeidsmarktpotentieel maximaal in te zetten. Essentieel is de focus dat niet langer opgeleid wordt tot 1 job. En dit kan door op 2 aspecten in te spelen: 1) de vorm van leertrajecten en 2) de financiering van leren.

Robotisering en digitalisering

De impact van digitalisering en robotisering op de arbeidsmarkt is alomtegenwoordig in tal van berichtgeving. Nieuwe technologieën, zoals Virtual Reality, blockchain, artificiële intelligentie en Internet of Things, doen hun intrede en hun impact op onze arbeidsmarkt is onvoldoende gekend. De vraag wordt terecht gesteld of huidige en toekomstige werknemers zullen ingezet kunnen worden voor activiteiten binnen jobs of nieuwe jobs waarvan we het bestaan nog niet kennen. Het huidig opleidingsaanbod voor de lerenden (studenten en werknemers) is vooral gefocust op het aanleren van 1 job. Dit is bedenkelijk gezien de exponentieel veranderende arbeidsmarkt. Dit betekent echter niet dat er geen arbeidsmarktgerichte competenties meer moeten aangeleerd worden. Wel is er een vraag naar meer flexibilisering en vormgeving van leertrajecten om klaar te zijn voor een arbeidsmarkt in de 21^{ste} eeuw.

Herdenk leertrajecten

Een eerste belangrijke hefboom om niet langer op te leiden tot 1 job is de manier waarop de trajecten huidig worden vormgegeven in ons onderwijs en opleidingslandschap. Voorbeelden hiervan zijn de beroepsgerichte opleidingen in het secundair onderwijs als ook binnen het volwassen onderwijs en beroepsgerichte trajecten voor werknemers. Bij ieder traject wordt vooraf 100 procent bepaald van wat aangeleerd moet worden. De procedures om de inhoud van die leertrajecten te wijzigen en op te maken volgen de snelheid van de arbeidsmarkt niet. Exemplarisch hiervoor zijn trajecten die achterhaald waren vooraleer ze voor de eerste keer konden worden ingericht. Nochtans bieden buitenlandse voorbeelden inspiratie. In Oostenrijk wordt een bepaald percentage vastgelegd (een 60-40 verdeling) waarbij de 60 procent van de competenties vastgelegd wordt en er 40 procent wordt ingezet om nieuwe competenties aan te leren of competenties

die nog niet gekend zijn. Andere mogelijkheden zijn trailblazersgroepen (UK) waarbij groepen van bedrijven over sectoren heen zich groeperen om een opleidingstraject met verstrekkers in te richten.

Bedenk een ander financieringsmodel

Complementair aan een adaptief en sectoroverschrijdend inrichten van trajecten is een ander financieringsmodel ook noodzakelijk. Veel van de opleidingen die op dit moment georganiseerd worden zijn beroepsspecifiek op sector specifiek en worden alsdudanig gefinancierd. Veel van de middelen gaan exclusief via de sectorale fondsen. Een deel van de loonmassa van ieder bedrijf in Vlaanderen wordt hierbij geïnvesteerd in sectorale opleidingsfondsen waardoor werknemers in de sector toegang krijgen tot sectorspecifieke opleidingen. Technologieën als AI, IoT zullen competenties veronderstellen die niet sector specifiek zijn.

Waarom wordt het financieringsmodel hier dan niet op aangepast gezien financieringsmodellen gedrag sturen in een welbepaalde richting. Hierop verder bouwend kan de vraag gesteld worden of bedrijven ook niet geresponsabiliseerd of gefinancierd moeten in functie van het opleiden van werknemers van de toekomst in plaats van bedrijfsspecifieke opleidingen. Dit zeker in een context waar mobiliteit van (toekomstige) werknemers zal toenemen binnen bedrijf, tussen bedrijven, binnen sectoren maar ook over sectoren heen. Alleen op die manier zullen we maximaal het arbeidsmarktpotentieel benutten.

opiniestuk door Vickie Dekocker

Vickie.Dekocker@syntravlaanderen.be

Syntra Vlaanderen is een verzelfstandigd Agentschap van de Vlaamse Overheid, beleidsdomein Werk en Sociale Economie. Het agentschap is een innovatief en inspirerend regieagentschap inzake duaal leren en ondernemersvorming in Vlaanderen. Syntra Vlaanderen wil via een sterk netwerk alle relevante spelers met elkaar verbinden, inspireren en zo kennis samenbrengen.

De visie op opleiden vertrekt vanuit de idee waarbij de lerende/ondernemer centraal staat en zijn eigen opleidingstraject in handen neemt om zich voor te bereiden op de wereld van morgen. Digitale technologie neemt hierbij een belangrijke plaats in. Het brengt de opleiding dichterbij de lerende (leren en begeleiden op afstand), maakt een flexibele manier van opleiden mogelijk (vb op het tempo van de lerende) en laat toe het totale opleidingstraject op te volgen vanuit verschillende invalshoeken.

Contactpersonen



Karolien Waegeman

Perscontact

Communicatieverantwoordelijke

karolien.waegeman@syntravlaanderen.be

0479 98 98 70



Joni Reygaerts

Perscontact

Communicatiemedewerker

jrg@syntravlaanderen.be