

Arbeidsmarkt en samenleving

Wat vraagt de arbeidsmarkt in 2040?

In de regiobijeenkomsten staat de impact van trends op het onderwijs centraal. Dit is uitgewerkt in korte themanotities. In deze notie staat centraal hoe het beroepsonderwijs in 2040 – gegeven die trends – kan aansluiten op de vraag vanuit de arbeidsmarkt en de samenleving naar vaardigheden en kennis van studenten.

Alle voor het onderwijs relevante trends zijn ten behoeve van deze Toekomstverkenning uitgebreider en in samenhang beschreven in een trendanalyse voor het mbo, hoger onderwijs en wetenschap. Deze trendanalyse vind je op <https://toekomstvanonderwijsenwetenschap.nl/docs/Trends-2040.pdf>

De arbeidsmarkt verandert in rap tempo en beroepen veranderen mee. Hoe ziet de arbeidsmarkt er in 2040 uit? Welke kennis en vaardigheden zijn nodig voor toekomstige beroepen? Wat betekent dit voor het mbo-onderwijs? Moeten we breder of juist smaller gaan opleiden? Het beroepsonderwijs leidt bovendien niet alleen op voor de arbeidsmarkt maar ook voor deelname aan de samenleving. Welke sociale en maatschappelijke kennis en vaardigheden hebben studenten nodig om volwaardig in de samenleving van de toekomst deel te nemen? Ook houdt het leren niet op na het verlaten van de initiële opleiding. Hoe ziet leven lang ontwikkelen er in

2040 uit? Wat betekent dit voor het initiële én het post-initiële opleidingsaanbod van mbo-instellingen? Wat zal de rol zijn van publieke en private opleiders en andere maatschappelijke partijen?

We focussen binnen dit hoofdstuk op drie subthema's. Dat zijn:

1. De vraag naar beroepskennis en -vaardigheden
2. Leven lang ontwikkelen
3. Wat verwacht de samenleving aan vaardigheden?

Deze subthema's worden hierna kort ingeleid.

Subthema 1. De vraag naar beroepskennis en -vaardigheden

De arbeidsmarkt verandert in rap tempo en beroepen veranderen mee. Social media manager, dronepilot, cloudtechnicus, 3D-printspecialist: het zijn stuk voor stuk beroepen waarvoor een mbo-opleiding nodig is, en waarvan we 20 jaar geleden nog nooit gehoord hadden. Ook bestaande beroepen ontwikkelen zich vaak snel. Zoals een automonteur die moet gaan werken met elektrische auto's en daarvoor veel meer kennis

van digitale techniek in huis moet hebben. Veranderingen op de arbeidsmarkt vragen niet alleen om responsieve mbo-opleidingen, maar ook om aanpassingsvermogen van (toekomstige) mbo-studenten (en docenten): meebewegen met innovaties in je beroep. Hoe bereiden we studenten daar optimaal op voor?



Veranderende arbeidsmarkt

De vakkennis die mbo-afgestudeerden hebben, maakt ze vaak direct inzetbaar voor werkgevers. Dat zorgt voor goede baan-kansen aan het begin van hun loopbaan. Maar de eisen aan bredere vaardigheden nemen toe en specifieke beroepskennis veroudert sneller. Trend hierbij is dat het mbo steeds minder vaak opleidt voor één beroep. Mbo'ers met een vergelijkbaar diploma komen in een steeds *bredere waaier aan beroepen* terecht. Dit wijst erop dat de aansluiting tussen opleidingen en beroepen verandert. *Vakoverstijgende vaardigheden* worden belangrijker, naast vakkennis. Zoals basisvaardigheden en interpersoonlijke vaardigheden. Routinematig werk dat meer procedurele kennis vraagt, wordt geautomatiseerd. Er is daardoor een verschuiving gaande van banen met routinematige taken naar banen waarin de nadruk ligt op conceptuele kennis, creatief vermogen en interpersoonlijke vaardigheden. Er is een skills upgrading gaande op de arbeidsmarkt: voor hetzelfde werk zijn meer verschillende vaardigheden nodig. Juist in de groeisectoren in onze economie worden hogere niveaus van generieke vaardigheden gevraagd. Innovaties zorgen voor snelle veranderingen in productieprocessen.

Demografische en maatschappelijke uitdagingen hebben de komende jaren ook grote invloed op de arbeidsmarkt en gevraagde competenties. Vergrijzing leidt tot een hoge vraag naar zorgmedewerkers: om aan de zorgvraag te kunnen voldoen moet in 2030 20% van de beroepsbevolking in de zorg werkzaam zijn. En bijvoorbeeld de energietransitie stuwt de vraag naar technisch opgeleide vakmensen op. Hoe ziet de bijdrage van het mbo aan de grote, maatschappelijke transitievraagstukken in 2040 er uit? Dat roept vragen op over de sturing op studiekeuzes en op het opleidingsaanbod. Wordt de noodzaak groter om meer mensen in de juiste opleidingen te krijgen? Of kunnen we vertrouwen op het aanpassingsvermogen van werkgevers en werkenden en is het vooral zaak om de wendbaarheid van mbo-ers op de arbeidsmarkt te ondersteunen? Is in dat geval een bredere opleiding vaker beter dan een heel specifieke opleiding? Waar komt die balans te liggen tussen breed en smal opleiden?

De trends pakken niet voor alle werkenden hetzelfde uit. De arbeidsmarktprognoses van mbo-afgestudeerden voor de komende 5 jaar variëren per sector en niveau. En na 2028? Verder vooruitkijken op de arbeidsmarkt is lastig. Wel blijft er vrijwel zeker langer sprake van *structurele krapte*. Ook voor vakmensen op niveau 1 en 2 verloopt de overgang van school naar arbeidsmarkt nu meestal soepel, zeker als ze vakspecifiek zijn opgeleid. Maar: ze werken vaak lang in beroepen met een laag salaris en weinig doorgroeimogelijkheden. Ook is het automatiseringsrisico voor deze groep hoog. Dit maakt de positie van de praktisch opgeleide vakman in de toekomst kwetsbaar. Is specifiek opleiden voor een deel van de studenten daarom vooral positief op de korte termijn? En vormt het op de lange termijn een valkuil voor deze studenten omdat ze in 2040 vaker dan nu gaan vastlopen op de arbeidsmarkt? Hoe kan het mbo er voor zorgen dat ook deze groep inzetbaar en wendbaar op de arbeidsmarkt blijft?

Leven Lang Ontwikkelen: zelfregie en just-in-time learning?

Naast een gedegen basis in het beroeps-onderwijs, lijkt het erop dat leren later in de loopbaan belangrijker zal worden om wendbaar te blijven op de arbeidsmarkt. Hoe maken we dat aantrekkelijk voor werkenden? *MBOin2030* voorspelt dat volwassenen meer regie gaan nemen op hun eigen (doorlopende) beroepsvorming. In dat verband wordt onder meer gesproken over *just-in-time learning*: kennis pas aanbieden wanneer lerenden die daadwerkelijk nodig hebben of er naar vragen. Momenten van het volgen van onderwijs sluiten dan beter aan bij de persoonlijke ontwikkeling van werkenden. Dat kan ruimte geven om de aandacht voor specifieke vak-kennis in een opleiding vaker te 'parkeren', om daar later, als de lerende er in zijn werk om vraagt, pas op in te spelen. Dat vraagt meer aan flexibiliteit van het toekomstige onderwijs, bijvoorbeeld in het aanbod van kleinere leereenheden en certificaten en vormen van praktijkleren.



Vragen en uitdagingen voor de toekomst

Wat betekent flexibilisering en de vraag naar arbeid voor het initiële en postinitiële onderwijsaanbod van het mbo in 2040? En is dat onderscheid in de toekomst nog relevant of is een mbo-opleiding straks veel minder een doel op zich en veel meer een *tussenstop* in de leerloopbaan?

Leidt het mbo in 2040 als gevolg van skills-upgrading vooral op tot *specialistische* vakmensen die met hun inhoudelijke expertise cruciaal zijn voor de innovatiekracht van

Nederland? Of moet de focus sterker liggen op mbo'ers die *breder inzetbaar* zijn, die beschikken over hoge niveaus van vakoverstijgende vaardigheden, die wendbaar zijn op de arbeidsmarkt en zich snel kunnen laten bijscholen? En hoe zorgen we voor goede en blijvende perspectieven voor praktische vakmensen en mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt? Die kunnen op de arbeidsmarkt van 2040 sneller dan nu vastlopen vanwege snel veranderende werkomstandigheden. Hoe zorgen we dat die groep voldoende bagage meekrijgt en behoudt?

Subthema 2. Leven lang ontwikkelen

Hieronder staat de vraag centraal hoe leven lang ontwikkelen (LLO) zich ontwikkelt en wat dit betekent voor leerloopbanen en voor het mbo-onderwijs in 2040.

Om veroudering van kennis en vaardigheden te compenseren en de mogelijkheden van nieuwe technologieën te benutten, wordt het steeds urgenter dat werknemers zich kunnen blijven ontwikkelen. Ook de beroepenstructuur verandert sneller dan voorheen, waardoor werkgelegenheid zich sneller kan verplaatsen tussen branches en sectoren. Om- en bijscholing is nodig om te zorgen voor voldoende goed gekwalificeerde werknemers in sectoren waar de arbeidsmarktvrage het grootst is en om voor werkenden in sectoren met dalende werkgelegenheid perspectief op werk te behouden.

Belangrijk aandachtspunt is dat nu kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt relatief weinig doen aan LLO. Groepen zoals niet-werkenden, personen zonder startkwalificatie, praktisch geschoolden, ouderen (55+) en oproep- of invalkrachten. De kansongelijkheid op de arbeidsmarkt dreigt door deze ongelijke scholingsdeelname toe te nemen. Hoe kunnen we er met het vervolgonderwijs (mbo, hbo en wo) voor zorgen dat deze groep blijft leren en ontwikkelen? Welke rol kan specifiek het mbo hierin spelen? Impact van LLO op leerloopbanen

De verwachting is dat in de toekomstige arbeidsmarkt personen na de initiële opleiding vaker scholing zullen volgen, op het moment dat zij dat nodig vinden. Met name de vraag naar korte, beroepsgerichte trajecten, bij voorkeur modulair van opzet, groeit. Een

(civiel) effect via bijvoorbeeld certificaten of badges (microcredentials) helpen daarbij. Er wordt meer gedacht in termen van skills, dit komt tot uiting in het opleidingsaanbod, meer nadruk op de waardering van eerdere leerwerkervaring, portfolio's (skills-paspoorten) en de matching van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt.

Eigen regie op leren en ontwikkelen

MBOin2030 beschrijft dat de regie van de lerende over het eigen leerproces – in de initiële opleiding en in de verdere loopbaan – anno 2030 gemeengoed zal zijn in de onderwijsconcepten van het beroepsonderwijs. Duurzame inzetbaarheid in de dynamische arbeidsmarkt vraagt om mensen die zelf de regie kunnen nemen op hun ontwikkeling en om werkgevers die dat stimuleren en ondersteunen. De ruimte die er daarvoor is in het midden- en kleinbedrijf is daarbij een belangrijk aandachtspunt; een sterke leercultuur ontbreekt daar vaak. Passende begeleiding vanuit onderwijs en werkgever is noodzakelijk om zelfregie bij de lerende (verder) te ontwikkelen.

In het toekomstbeeld van *MBOin2030* komt de eigen regie op de leerloopbaan ook tot uiting in het erkennen/valideren van eerder verworven vaardigheden en ervaringen. Dit gebeurt in de visie binnen *MBOin2030* steeds meer in een *dialog* tussen de lerende en de school en/of arbeidsmarktpartijen (dialogisch valideren), als onderdeel van het leerproces. Leeruitkomsten, zoals certificaten, diploma's



en praktijkverklaringen worden in die visie opgenomen in een individueel register en kunnen worden gestapeld.

De rol van het mbo

Niet alle mbo-instellingen van nu zijn ingericht op het bedienen van de doelgroep van LLO.. Belangrijke voorwaarden zijn flexibel inzetbare docenten en een interne organisatie, interne systemen en een onderwijslogistiek die op LLO zijn voorbereid. *Samenwerken* in de regio om de LLO-markt te bedienen wordt vaak noodzakelijk gevonden; de vraag naar flexibele nascholing wordt te versnipperd,

te divers en te onzeker gevonden om daar als afzonderlijke opleider een goed en breed aanbod tegenover te zetten.

Discussievragen

Wat is de impact van een groeiende behoefte aan LLO op het mbo in 2040? Welke bijdrage levert het mbo aan LLO, en hoe doet het mbo dat? Wat is in 2040 de verhouding tussen publiek en privaat mbo bij LLO? Wat is in 2040 het belang van een diploma versus leereenheden?

Subthema 3. Wat verwacht de samenleving aan vaardigheden?

Hieronder staat de vraag centraal welke sociale en maatschappelijke kennis en vaardigheden mbo-studenten nodig hebben om volwaardig in de samenleving van de toekomst te kunnen functioneren. Zoals digitale vaardigheden, burgerschapsvaardigheden, kritisch denken, omgaan met verschillen en polarisatie, informatievaardigheden, lerend vermogen en voorbereid zijn op een leven lang ontwikkelen.

Maatschappelijke trends

De samenstelling van de beroepsbevolking en de vraag naar arbeid is aan het veranderen. Dit beïnvloedt hoe we met elkaar omgaan in de samenleving. Het aandeel van de bevolking met een migratieachtergrond zal verder toenemen. Steeds meer mensen met verschillende culturele achtergronden zullen met elkaar moeten kunnen samenwerken. Cultuurverschillen hebben onder andere invloed op samenwerkingsstijl en kunnen op de werkvloer zorgen voor misverstanden. Dit vraagt om goede communicatieve en sensitieve samenwerkingsvaardigheden, maar ook om inzicht in eigen normen rondom samenwerken die voortvloeien uit de culturele achtergrond. Is dit iets wat vooral nu speelt, nu de transitie naar een diverse samenleving in volle gang is, en speelt dit in 2040 al veel minder een rol of blijft dit aandacht van het mbo vragen?

Toekomstige professionals zullen ook moeten kunnen navigeren tussen persoonlijke opvattingen en sociale codes op de werkvloer. Polariserende overtuiging van onderwerpen versterkt dat. In een wereld waar nepnieuws nauwelijks nog te onderscheiden is van echt nieuws en waarbij algoritmes bepalen welke berichtgeving je te zien krijgt, groeit het belang van kritisch denken en kritisch kunnen reflecteren op jezelf en op de maatschappij. Welke rol heeft het beroepsonderwijs om mediavaardigheden, autonomie en kritisch denken van studenten te bevorderen? Geldt dat alleen voor jonge studenten of is er ook een rol voor volwassen deelnemers aan beroepsonderwijs, gelet op de trend om in het onderwijs voor volwassenen te focussen op direct bruikbare en toepasbare kennis en vaardigheden.

De trendanalyse *Citizen Insights for a Healthier, more Equitable and Sustainable Europe in 2040* schetst dat de druk op de arbeidsmarkt toeneemt, dat hoge werkdruk iets blijvends is en dat vergrijzing en een door migratie diversere samenleving extra druk blijven leggen op de arbeidsmarkt en de samenleving. Een *solidaire, inclusieve samenleving* is in deze visie nodig om alle uitdagingen het hoofd te bieden.



Ook omgaan met werkdruk en met stress wordt een steeds belangrijkere vaardigheid. De werkdruk voor veel mbo'ers is nu al hoog en het percentage werknemers met burn-out klachten neemt toe. Afnemende arbeidszekerheid en de druk om 24 uur per dag bereikbaar te zijn, dragen hieraan ook bij. Vaardigheden om hiermee om te gaan betreffen bijvoorbeeld zelfkennis (zodat stresssignalen op tijd worden opgemerkt), assertiviteit en communicatieve vaardigheden om helder grenzen aan te geven aan werkgevers of klanten. Moet het beroepsonderwijs meer aandacht schenken aan autonomiebevordering en assertiviteit van professionals en hoe dan?

Veranderende werkgerelateerde competenties

Werkgerelateerde competenties die mensen nodig hebben, veranderen eveneens snel. Dit vraagt om flexibele burgers die kunnen inspelen op een snel veranderende arbeidsmarkt, bijvoorbeeld door nieuwe vaardigheden te leren of door bij- of omscholing. Het wordt waarschijnlijk meer dan voorheen belangrijk dat iemand zich ook na de studietijd kan en wil blijven ontwikkelen. Hiervoor is van belang dat mensen geloven dat zij een leven

lang kunnen leren; dat zij een *growth mindset* hebben. Daarnaast moeten mensen weten hoe zij kunnen bijleren en waar zij aan de juiste kennis kunnen komen. Mensen moeten al met al 'leren leren', ook in de periode dat zij geen opleiding meer volgen.

Discussievragen

Wat heeft de mbo-student in 2040 nodig aan sociale en maatschappelijke competenties? De maatschappelijke trends duiden op een groeiende behoefte aan wendbare, autonome, kritische burgers met een hoge mate van zelfkennis, assertiviteit en communicatieve en sensitieve vaardigheden én de juiste mindset voor een leven lang leren. Ook met het oog op kansengelijkheid zou iedereen optimaal toegerust dienen te worden met sociaal-maatschappelijke competenties. Al met al een behoorlijke lijst met vaardigheden bovenop de vakspecifieke kennis die aan bod komt in mbo-opleidingen. Welke rol moet het beroepsonderwijs in 2040 hebben bij de ontwikkeling van maatschappelijke competenties? Wat is de balans in 2040 in de opdracht aan het mbo, in casu beroepsgericht opleiden, emancipatie bevorderen en sociaal-maatschappelijk voorbereiden?

Selectie geraadpleegde bronnen

Subthema 1 Arbeidsmarkt

Buisman, M. & Velden, R. van der (2018). *De toekomst van vakmanschap*. Amsterdam: Kohnstamm Instituut.

Buisman, M., Allen, J., Fouarge, D., Houtkoop, W. & Velden, R. van der (2013). *PIAAC: Kernvaardigheden voor werk en leven*. Den Bosch: ECBO.

CEBR (2022). World Economic League Table 2023. <https://cebr.com/service/macroeconomic-forecasting/>

Rözer, J. & Bol, T. (2019) Labour market effects of general and vocational education over the life-cycle and across time: accounting for age, period and cohort effects. *European Sociological Review*, 35/5 (701–717).

Fouarge, D., Smits, W., Vries, J. de & Vries, R. de (2017). *Ongelijkheid en veranderingen in de beroepenstructuur*. In: Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt. Focus op ongelijkheid (CBS/TNO).

MBOin2030 (2021). *Eindrapportage fase 2 voor een toekomstperspectief op het beroeps-onderwijs in 2030*.

Onderwijsraad (2016). *Internationaliseren met ambitie*. Den Haag: Onderwijsraad.

ROA (2022). *De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2026*. Maastricht: ROA.



Weterings, A., Bakens, J., Ivanova, O., Nijs, S. den, Thissen, M., Abbink, H., Bijlsma, I., Dijkman, S. & Pestel, N. (2022). *Inzicht in arbeidsmarktknelpunten voor de uitvoering van het klimaatbeleid*. Den Haag: PBL.

WRR (2021). *Kiezen voor houdbare zorg*. Den Haag: WRR.

Subthema 2 Leven lang ontwikkelen

Künn-Nelen, A., Abbink, H., Baumann, S., Elferen, S. van & Fouarge, D. (2022) *Leven lang ontwikkelen in Nederland*. Maastricht: ROA.

MBOin2030 (2021). *Eindrapportage fase 2 voor een toekomstperspectief op het beroeps- onderwijs in 2030*.

Ministerie van SZW (2022). *Kamerbrief Beleidslijnen Leven Lang Ontwikkelen*. Den Haag: Ministerie van SZW.

SER (2019). *Effecten van technologisering op de arbeidsmarkt*. Den Haag SER.

SER (2020). *Eigen regie op loopbaan en ontwikkeling*. Den Haag: SER.

SER, TNO (2022). Monitor leercultuur 2022. https://publicaties.ser.nl/ser_leercultuurmonitor_2022/cover

Subthema 3 Samenleving

Grossi, F., Strube, R. & Xhelili, A. (CSCP) (2018). *Citizen insights for a healthier, more equitable and sustainable Europe in 2040. A qualitative analysis in five countries*. <https://www.cscp.org/publications/citizen-insights-for-a-healthier-more-equitable-and-sustainable-europe-in-2040/>

Hawksworth, J., Clarry, R. & Audino, H. (PWC) (2017). The long view: How will the economic order change by 2050? <https://www.pwc.com/gx/en/research-insights/economy/the-world-in-2050.html>