

Start People voorziet kennistekort bij veel ondernemingen

Bedrijven investeren veel in technologische mogelijkheden, maar hebben te weinig oog voor ontwikkeling medewerkers

06 OKTOBER 2015

- **Bedrijven investeren wel in technologische mogelijkheden, maar hebben weinig aandacht voor het up-to-date houden van de kennis van hun werknemers.**
- **De huidige kenniseconomie zorgt ervoor dat de kwalificaties voor werknemers naar boven worden bijgesteld.**
- **Bedrijven moeten investeren in opleidingen werknemers, medewerkers werk maken van duurzame inzetbaarheid.**
- **Start People publiceert trendpaper 'Permanent opleiden in een turbulente arbeidsmarkt' over dit onderwerp.**

Persbericht

ALMERE, 6 oktober 2015 - Bedrijven hebben in de crisisjaren wel geïnvesteerd in technologische mogelijkheden maar nauwelijks aandacht gehad voor het opleiden en ontwikkelen voor hun medewerkers. Dit signaleert Start People in het trendpaper 'Visie op werk, permanent opleiden in een turbulente arbeidsmarkt'.

De huidige kenniseconomie vraagt om medewerkers met andere vaardigheden en competenties dan de vorige generatie. "Automatisering en straks ook robotisering zorgen er voor dat de kwalificaties van werknemers naar boven worden bijgesteld", zegt Jan-Willem Gelderblom, algemeen directeur van Start People.

Veel aandacht voor technologie, minder voor mensen

Er is de afgelopen jaren veel aandacht geweest voor het stroomlijnen en optimaliseren van bedrijfs- en productieprocessen, en veel minder in opleidingen voor medewerkers. Het gevolg van deze mismatch tussen mens en machine is dat bedrijven te maken krijgen met een kennistekort.

Die ontwikkeling wordt nog eens versterkt door de vergrijzing. Veel bedrijven hebben te maken met een ouder medewerkersbestand omdat ze in de crisisjaren weinig nieuwe en jongere medewerkers konden aantrekken. De komende jaren zien ze tientallen collega's met pensioen gaan. Daardoor loopt veel kennis de deur uit.

Ontwikkelingen hebben betrekking op breed scala aan bedrijven

Daarbij schroeven bedrijven de eisen aan medewerkers verder op, door automatisering maar ook door strengere regelgeving. Zo moeten medewerkers van banken, verzekeraars of tussenpersonen in het kader van de Wet op het financieel toezicht (Wft) tegenwoordig een Wft-certificering hebben. Met die eis vallen in de praktijk mensen met een opleiding lager dan mbo-4 af, terwijl die eerder wel in aanmerking kwamen voor dit soort banen.

Hogere eisen worden niet alleen gesteld in de financiële dienstverlening, ook in de industrie worden de kwalificaties opgeschroefd. Door de automatisering en digitalisering van het productieproces staan er minder mensen bij een machine. De mensen die er staan moeten in staat zijn het hele proces te overzien. Machinewerkers worden dan ook proces operators met een behoorlijke opleiding.

Belangrijk: snel investeren in eigen medewerkers

Volgens Gelderblom is het voor veel bedrijven belangrijk snel te investeren in eigen medewerkers. Start People ziet echter dat veel bedrijven zich richten op de korte termijn en minder ontvankelijk zijn voor de boodschap om werk te maken van de kennis en vaardigheden van hun mensen.

De relatief hoge werkloosheid vertroebelt het beeld. Op papier zijn er weliswaar voldoende mensen beschikbaar, maar zij beschikken vaak niet over de vereiste kennis, vaardigheden en competenties die nu en zeker straks worden gevraagd. In die zin is er sprake van een mismatch op de arbeidsmarkt. Vooral het middelbaar beroepsonderwijs heeft moeite de snelle veranderingen bij te houden en adequaat te reageren.

Trendpaper over dit thema

Meer over dit onderwerp is te lezen in het trendpaper 'Visie op werk, Permanent opleiden in een turbulente arbeidsmarkt': <http://www.startpeople.nl/opleiden-download>

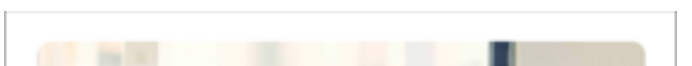


CITATEN

"Automatisering en straks ook robotisering zorgen er voor dat de kwalificaties voor werknemers naar boven worden bijgesteld."

— Jan-Willem Gelderblom, algemeen directeur Start People

AFBEELDINGEN



Visie op werk Permanent opleiden in een turbulente arbeidsmarkt



 **startpeople**

www.startpeople.nl/visieopwerk

Onze visie: juist nu investeren in kennis en ontwikkeling

Waarom investeren in het opleiden van nieuwe en bestaande medewerkers op het moment dat er genoeg mensen aan de zijlijn staan? Mensen die staan te trappelen om aan de slag te gaan. Zelf opleiden doe je als werkgever toch pas als er sprake is van krapte op de arbeidsmarkt?

"We draaien het weer een beetje lekker", zeggen veel werkgevers als het thema opleiden van eigen medewerkers ter sprake komt. De focus is op de korte termijn gericht, op de corebusiness van het bedrijf, het productieproces van nu. Bedrijven en organisaties zijn dan ook minder ontvankelijk voor de boodschap dat het de hoogste tijd is om nu te investeren in kennis en vaardigheden van medewerkers.

Kwalificaties medewerkers steeds scherper

Wat zouden ze wel moeten zijn. De kwalificaties waar medewerkers aan moeten voldoen, worden in rap tempo naar boven tillend. Het productieproces wordt verder geautomatiseerd. Het zijn niet langer de mensen maar de technologische mogelijkheden die het tempo op de werkvloer bepalen. Processen worden 'leert' – veel tijd om 'on-the-job' te leren is er niet meer. Dat vraagt om medewerkers met voldoende bagage, mensen bovendien die bereid zijn om te blijven leren.

Sommige bedrijven ondervinden nu al dat het lastig is om aan goede procesoperatoren te komen, andere krijgen daar ongetwijfeld mee te maken. De huidige werkloosheidscijfers verhullen het feitelijke probleem. Op papier zijn er inderdaad voldoende mensen beschikbaar, maar zij beschikken lang niet altijd over de vereiste kennis, vaardigheden en competenties die nu en zeker straks worden gevraagd.

Het middelbaar beroepsopleiding blijft achter

Er is sprake van een mismatch op de arbeidsmarkt. Werkzoekenden die beschikbaar zijn, zijn veelal niet geschikt. Vooral het middelbaar beroepsopleiding heeft moeite de snelle veranderingen bij te houden en adequaat te reageren. Gevolg is dat het aanbod op de arbeidsmarkt niet goed aansluit op de vraag.

De oplossing? Bedrijven die er zeker van willen zijn straks goed geschikte medewerkers in huis te hebben, moeten zelf aan de slag. De beste manier om hun knowhow nu en in de toekomst veilig te stellen is op korte termijn inzetten op opleidingen op maat. Ook medewerkers moeten investeren, in zichzelf. Alleen dan blijven zij duurzaam inzetbaar.

"We adviseren bedrijven om in te zetten op opleidingen op maat"

Investeren in kennis en ontwikkeling

Meer werk maken van het opleiden van medewerkers

De kenniseconomie vergt medewerkers met andere vaardigheden en competenties – mensen die in staat zijn processen te bewaken, geavanceerde systemen te bedienen. Die voldoen aan de verscherpte regelgeving en kunnen meebewegen met verschuivende functie-eisen. Het onderwijs levert deze mensen maar mondjesmaat af. Daarom moeten bedrijven zelf meer werk maken van het up-to-date houden van kennis en vaardigheden van hun medewerkers. En medewerkers moeten blijven investeren in hun eigen capaciteiten.



74% van de medewerkers vindt dat werkgevers moeten investeren in persoonlijke ontwikkeling

Nederland is een kenniseconomie. Het land behoort volgens het World Economic Forum tot de top 5 van de meest competitieve kenniseconomieën ter wereld. Het behouden en versterken van de kenniseconomie behoort tot de speerpunten van het economische beleid van het huidige kabinet. Onderzoek en innovatie zijn de motor voor toekomstige welvaart. Niet voor niets is er de afgelopen jaren een levendig debat ontstaan over de ontwikkelingen die zich voordoen op het gebied van robotica en informatisering.

Minder pijn door tijdig te investeren in technologie
Deze ontwikkelingen leveren kansen en bedreigingen op. Veel aandacht gaat uit naar de bedreigingen: de banen die verdwijnen. Computers en robots nemen massaal taken over die nu nog door mensen worden uitgevoerd. De omvang en snelheid van deze ontwikkeling zijn moeilijk te voorspellen. Dat de gevolgen groot zijn voor de manier waarop de maatschappij functioneert, is wel zeker.

Volgens Andrew McAfee, hoogleraar digitale economie aan MIT en auteur van The Second Machine Age is de

Investeren in kennis en ontwikkeling



WOORDVOERDER



Masja Elting

Start People

Manager marketing en communicatie

MElting@startpeople.nl

+31 (0) 6 21 80 91 55

+31 (0) 36 751 26 69

OVER START PEOPLE

Over Start People

In Nederland is Start People met 130 vestigingen en een landelijke dekking een van de grootste, toonaangevende hr-dienstverleners. Start People verleent alle vormen van flexibele arbeid en uiteenlopende diensten op het gebied van human resources. www.startpeople.nl



Start Peoplepressroom