



Lerend Leven

Een andere kijk op de arbeidsmarkt

De high tech Brainportregio Eindhoven is booming. En waar we eerst dachten dat de focus zou liggen op de ontwikkeling van ‘idee naar start up tot scale up’, blijkt dat niet het geval. De grootste uitdaging is talent. Vacatures die we niet vervuld krijgen. Productinnovaties die we niet kunnen vormgeven, omdat mensen met de juiste skills ontbreken. Dit vraagt om een andere kijk op werken en leren, om een Lerend Leven.

Aan het woord is Peter Cox, projectleider bij Brainport Development. ‘Tegenwoordig gebruiken we de term Lerend Leven. Want ook na je pensioen zul je bij moeten blijven. Denk maar aan de technologie in de zorg of je bankzaken. Leren moet iets vanzelfsprekends worden.’

Frontrunners

Terug naar leren op het werk en de arbeidsmarkt. ‘Eén van onze speerpunten,’ vervolgt Ton Hagelstein, programmamanager Keyport 2020, dat nauw samenwerkt met Brainport Eindhoven. ‘We zijn begonnen met de frontrunners: bedrijven waar vacatures makkelijker worden ingevuld en innovaties worden omarmd. Wat doen zij goed? Ze hebben een lange termijn visie: de mens is ons kapitaal. Zij laten mensen doen waar ze goed in zijn en hebben ook in tijden van crisis geen



Ton Hagelstein
Programmamanager Keyport 2020



Peter Cox
Projectleider bij Brainport Development

afstand gedaan van hun medewerkers. Ze hebben die tijd juist benut om te investeren en mensen bij te scholen. Ook omdat ze de kennis niet verloren wilden laten gaan.’

Peter: ‘De methodiek die we vervolgens samen hebben ontwikkeld, is gebaseerd op die grondhouding. Je kijkt naar het talent en de kwaliteiten van mensen. Wat dragen ze bij? Wat zijn hun verborgen talenten? Waar kunnen ze nog ontwikkelen? Vervolgens kijk je naar je eigen organisatie. Welke rollen heb je nodig en hoe heb je je werkzaamheden en processen ingericht? En dan blijkt dat vacatures soms gewoon wegvallen. Of dat de werkelijke vraag juist kansen biedt aan mensen die nu aan de zijlijn staan.’

De werkelijke vraag

‘Een interessant voorbeeld waar we de methodiek hebben toegepast is de vraag naar ICT-ers. Landelijk maar liefst 8000 vacatures, en net zoveel mensen met een ICT achtergrond in de kaartenbak. Ze vinden elkaar op dit moment niet, omdat er strikt gekeken wordt naar het opleidingsprofiel. Met de True Talent Methodiek kijken we naar de verborgen talenten van de werkzoekenden en passende rollen. Dat leidt tot nieuwe matches met werkzoekenden die nu niet op het netvlies van werkgevers staan. Of het voorbeeld van een fabrikant met een complex technisch product. Het bedrijf kan de vraag niet aan en zoekt 5 mensen die kunnen assembleren. Maar heb je die wel echt nodig? Of ben je ook geholpen met een cobot (collaborative robot) die je voor 3 maanden inhuurt en eenvoudig op maat kunt programmeren?’

Ton: ‘Met de True Talent methodiek, komt de werkelijke vraag naar personeel op tafel. Voor werkgevers wordt helder wat het bedrijf precies nodig heeft aan kwaliteit en talent. Werkzoekenden krijgen een gericht beeld van hun persoonlijke kwaliteiten, carrièrekansen en passend werk. Daarmee voorkom je ook wat er nu vaak gebeurt: een bedrijf zoekt 3 lagers, maar kan ze niet vinden. Het laswerk wordt verdeeld over het zittend personeel, mensen raken overbelast, gedemotiveerd en hun werkelijke talent wordt niet benut. Zonde, zeker bij medewerkers van 50+.’

Over jobcarving en 50 plus

‘Want bij fysiek zwaar werk en het toenemend risico op productieverlies zul je wel naar alternatieven moeten kijken,’ vindt Peter. ‘Laat je 50+ collega’s twee dagen per week lesgeven in het onderwijs. Of laat ze nieuwe medewerkers coachen on the job.’ Ook jobcarving - werkzaamheden aanpassen aan de belastbaarheid, kennis en vaardigheden van de kandidaat - leidt in de praktijk tot nieuwe rollen. ‘Zo ken ik een 55 plusser die met veel voldoening een team van mensen met een afstand tot arbeidsmarkt coacht. Hij bloeit weer helemaal op en kan nog jaren door.’

ConnectedLearning: Keyport en Brainport

Binnen het Lerend Leven programma werken werkgevers ook gezamenlijk aan nieuwe vraagstukken: ‘ConnectedLearning’.

‘Bijvoorbeeld rondom de aangescherpte privacy wetgeving die op 25 mei in gaat. Of het Pathfinder programma 3 D laserscan, ook een onderwerp waar veel bedrijven mee te maken hebben.’ Ton Hagelstein: ‘In plaats van je mensen naar scholingsdagen in de Randstad te sturen, kun je dat ook in je eigen regio, op een werkplek organiseren.’

Stap op die rijdende trein!

En zo lopen er meer pilots, vervolgt Ton. ‘Voor de ontwikkeling van machineoperator naar smart (proces) operator, bijvoorbeeld. Of de pilot Visie zonder grenzen. Daar kijken bedrijven waar functies wegvallen samen naar de vraag: Hoe kunnen we deze werknemers voor de regio behouden? Mijn oproep aan ondernemers in de Keyportregio is dan ook: doe mee en sluit aan! Want de werkgever die denkt dat hij dit probleem alleen kan oplossen, die heeft het mis. Bovendien, je stapt op een rijdende trein en hebt je via de ConnectedLearning groepen direct toegang tot actuele kennis en interessante netwerken, binnen de Keyport én de Brainport regio!’

Doe mee met Lerend Leven

- Je gaat met je eigen werknemers aan de slag om oplossingen te bedenken voor de gevolgen van automatisering en robotisering, hogere pensioenleeftijd of een tekort aan personeel.
- Je kunt aansluiten bij lopende ‘Lerend Leven pilots’. Denk aan: innovatie van binnenuit, functiewisseling oudere medewerkers, benutten en ontwikkelen van talent, duurzame inzetbaarheid.

Meer weten?

Kijk op www.keyport2020.nl en mail of bel: ton.hagelstein@keyport2020.nl
T. 06-25 01 07 40
Of neem contact op met de projectleider: p.cox@brainportdevelopment.nl
T. 06-14 13 60 09

www.keyport2020.nl