

De urgentie van verandering





De Nederlandse arbeidsmarkt kampt met structurele tekorten in sectoren zoals techniek, zorg en IT. Tegelijkertijd dwingen maatschappelijke transitie zoals vergrijzing en digitalisering tot een heroriëntatie van het onderwijs. Dit artikel verkent hoe samenwerking tussen onderwijs, bedrijfsleven en overheid cruciaal kan zijn om de uitdagingen van de arbeidsmarkt om te zetten in kansen. We stellen het concept van een leven lang ontwikkelen (LLO) centraal als sleutel tot duurzame oplossingen.

We lezen het iedere dag: schreeuwende tekorten in cruciale sectoren zoals zorg, techniek en onderwijs. Bedrijven concurreren hevig om talent, terwijl een snel veranderende economie vraagt om vaardigheden die gisteren nog niet eens bestonden. De maatschappelijke transitie – van digitalisering tot verduurzaming – verhogen de druk op een arbeidsmarkt die al kraakt in haar voegen. Zonder een structurele en strategische aanpak van een leven lang ontwikkelen riskeren we meer dan alleen economische stilstand. De sociale veerkracht en innovatiekracht van onze samenleving komen in gevaar.

Voor directeuren en bestuurders ligt hier een urgente uitdaging én een kans. Ze moeten een leven lang ontwikkelen niet zien als vraagstuk, maar als een fundamenteel onderdeel van een toekomstbestendige strategie. Door het creëren van een leercultuur binnen organisaties en regio's kunnen we niet alleen personeelstekorten aanpakken, maar ook de productiviteit verhogen en de concurrentiepositie versterken. LLO is niet langer een luxe. Het is een noodzaak om als organisatie én regio veerkrachtig te blijven in een wereld die steeds sneller verandert.

DE CRUCIALE ROL VAN HET ONDERWIJS

Het onderwijs staat aan de frontlinie van de oplossing voor de uitdagingen van de arbeidsmarkt. De arbeidsmarkt is krapte, gecombineerd met maatschappelijke transitie, maakt duidelijk dat een structurele aanpak van een leven lang ontwikkelen onmisbaar is. Dit is geen kwestie van wenselijkheid, maar van urgentie.

Volgens de Sociaal Economische Raad (SER) ligt de sleutel in een samenhangende aanpak waarbij het onderwijs een centrale rol speelt. Dit vraagt om actie op meerdere niveaus:

ONDERWIJS ALS SLEUTELPARTNER IN LLO

Onderwijsinstellingen moeten zich herpositioneren als de motor achter een wendbare en toekomstbestendige arbeidsmarkt. Dit betekent dat opleidingen flexibeler moeten worden ingericht, met modulaire trajecten die aansluiten op de specifieke behoeften van bedrijven en werknemers. Denk hierbij aan korte, praktijkgerichte cursussen gericht op digitale en duurzame vaardigheden, maar ook aan doorlopende leerroutes die mensen in staat stellen om gedurende hun carrière nieuwe competenties te ontwikkelen.

INDIVIDUELE LEERRECHTEN EN ONTWIKKELREKENINGEN

De SER benadrukt het belang van leerrechten en persoonlijke ontwikkelrekeningen. Deze instrumenten geven individuen de regie over hun eigen ontwikkeling. Het onderwijs speelt hier een cruciale rol als begeleider en certificerende instantie, en biedt een breed palet aan mogelijkheden om mensen duurzaam inzetbaar te maken.

FOCUS OP ARBEIDSMARKTRELEVANTIE

Onderwijsinstellingen moeten niet alleen inspelen op de huidige vraag, maar ook anticiperen op de beroepen en vaardigheden van morgen. Digitale geletterdheid, artificiële intelligentie en sector-overstijgende competenties vormen de ruggengraat van

toekomstige banen. Het onderwijs moet zich daarom meer richten op vaardigheden die inzetbaar zijn in meerdere sectoren.

LAAGDREMPELIGE BEGELEIDING EN MAATWERK

LLO vraagt niet alleen om inhoudelijke programma's, maar ook om proactieve ondersteuning. Door loopbaanbegeleiding en advies laagdrempelig aan te bieden, kunnen onderwijsinstellingen mensen stimuleren om hun potentieel te benutten. Voor veel werknemers en werkzoekenden is begeleiding cruciaal om de eerste stap te zetten richting scholing.

SAMENHANGEND BELEID EN SAMENWERKING

Versnippering is een van de grootste bedreigingen voor een effectieve LLO-strategie. Daarom roept de SER op tot een gezamenlijke visie waarbij de verantwoordelijkheden en rollen van onderwijs, overheid en bedrijfsleven helder zijn. Alleen door krachten te bundelen en beleidslijnen af te stemmen kan een toekomstbestendig LLO-systeem worden opgebouwd.

Deze uitdagingen bieden het onderwijs een kans om zich opnieuw te positioneren als spil in een wendbaar ecosysteem. Hiervoor zijn investeringen in infrastructuur,

docentprofessionalisering en intensieve samenwerking met regionale partners noodzakelijk. Het onderwijs moet niet alleen de basis leggen voor initiële opleiding, maar ook de brug slaan naar een leven lang ontwikkelen.

VAN KLOOF EN MISMATCH NAAR KANSEN

De kloof tussen de onderwijsuitkomsten en de eisen van de arbeidsmarkt groeit in een alarmerend tempo. Slechts een beperkt deel van afgestudeerden beschikt over de praktische vaardigheden die werkgevers nodig hebben. Tegelijkertijd zorgen digitalisering en robotisering voor een

*“Vergroot instroom-
potentieel door te
focussen op drijfve-
ren en denkstijlen
– diversiteit wordt
kracht met de juiste
begeleiding.”*



verschuiving in de vereiste competenties, waardoor deze mismatch steeds groter wordt. Beroepen veranderen sneller dan ooit en onderwijsinstellingen worstelen om deze snelheid bij te houden.

Volgens de SER is deze kloof een direct gevolg van een curriculum dat onvoldoende aansluit op de veranderende behoeften van de arbeidsmarkt. Het onderwijs blijft vaak te statisch, terwijl de arbeidsmarkt juist om flexibiliteit en wendbaarheid vraagt. Dit probleem manifesteert zich in twee kernuitdagingen:

1 Mismatch tussen vraag en aanbod

Onderwijsprogramma's zijn te weinig afgestemd op beroepen met een groeiende vraag, zoals in de techniek, zorg en IT. Afgestudeerden bezitten wel de theoretische kennis, maar missen vaak de praktische vaardigheden die direct inzetbaar zijn in de praktijk.

2 Versnelde technologische eisen

Nieuwe technologieën zoals artificiële intelligentie en automatisering maken dat werknemers voortdurend nieuwe vaardigheden moeten ontwikkelen. Dit vereist een aanpak waarbij bijscholing en omscholing ingebed zijn in het onderwijssysteem.

De aanbeveling is duidelijk: onderwijsinstellingen moeten anticiperen op deze veranderingen door het curriculum dynamischer en arbeidsmarkt-relevanter te maken. Dit betekent niet alleen een focus op het up-to-date houden van lesmateriaal, maar ook een nauwere samenwerking met werkgevers om de behoeften aan te voelen en hierop in te spelen.

INNOVATIE IN TALENTMANAGEMENT IS ONONTKOOMBAAR

De mismatch tussen de vaardigheden van werknemers en de vraag van de arbeidsmarkt blijft een urgente uitdaging. De SER benadrukt dat regio op een skills-gerichte arbeidsmarkt essentieel is om deze kloof te overbruggen. Tegelijkertijd ligt er een enorm onbenut potentieel, dat met een vernieuwde kijk op werving en selectie kan worden ontsloten. Waar traditionele benaderingen vaak focus op diploma's en ervaring, biedt een aanpak die gebaseerd is op talenten, drijfveren en denkwijzen een veel bredere toegangspoort tot geschikt personeel.

In plaats van te zoeken naar kandidaten die exact voldoen aan functiebeschrijvingen, kunnen organisaties talentgericht werken door te kijken naar wat mensen van nature motiveert en waar hun unieke denkstijlen liggen. Deze aanpak vergroot het beschikbare instroompotentieel aanzienlijk, omdat mensen met een ander opleidingsniveau of loopbaanachtergrond alsnog waardevolle bijdragen kunnen leveren – mits zij de juiste begeleiding en scholing krijgen. Dit is cruciaal in sectoren zoals de techniek, waar het tekort aan personeel acuut is en de instroom in technische opleidingen daalt.

Om dit te realiseren, is een gecombineerde strategie nodig. Enerzijds vraagt dit om een verlaagde instapdrempel voor opleidingen en beroepen, bijvoorbeeld door modulair onderwijs en leerwerktrajecten. Anderzijds is innovatie in talentmanagement onmisbaar. Dit omvat werving en selectie op basis van intrinsieke

kwaliteiten, het bieden van flexibele bijscholingsopties en het creëren van carrièrepaden die aansluiten op individuele talentprofielen. Door drijfveren en denkwijzen centraal te stellen, worden niet alleen projecten versneld en talent behouden, maar wordt ook de sociale mobiliteit op de arbeidsmarkt vergroot.

VAN CONCURRENTIE NAAR CO-CREATIE

Regio's zoals Eindhoven en Amsterdam bewijzen dat samenwerking tussen onderwijs, bedrijfsleven en overheid niet alleen noodzakelijk, maar ook haalbaar en effectief is. Deze regio's laten zien dat complexe uitdagingen alleen succesvol kunnen worden aangepakt door een gezamenlijke strategie. Onderwijs, bedrijfsleven en overheden moeten samenwerken als één geïntegreerd ecosysteem om duurzame oplossingen te ontwikkelen.

Deze samenwerking vereist meer dan het opzetten van losse initiatieven; het vraagt om een gedeelde visie en strategisch leiderschap. Succesvolle samenwerking begint met duidelijke regionale doelen die aansluiten op de specifieke behoeften van de arbeidsmarkt. Het is niet alleen belangrijk om naar de huidige problemen te kijken, maar ook om vooruit te denken en oplossingen te ontwerpen die de regio over tien of twintig jaar nodig heeft. Innovatie binnen bedrijven vraagt om goed opgeleid personeel, terwijl onderwijsinstellingen relevante input van het bedrijfsleven nodig hebben om hun opleidingen actueel te houden. De overheid speelt hierin een cruciale rol door een stabiele beleidsomgeving te creëren waarin samenwerking gedijt.

Een belangrijke uitdaging binnen het onderwijs blijft echter de concurrentie tussen instellingen. Scholen strijden vaak om dezelfde studenten, terwijl de werkelijke behoefte ligt in samenwerking en specialisatie. Wanneer instellingen dezelfde opleidingen aanbieden terwijl er een tekort is aan stageplekken of praktijkbegeleiding, worden kostbare middelen verspilld. Door samen te werken en opleidingen beter af te stemmen op regionale behoeften, kunnen instellingen een breed en kwalitatief sterk opleidingsaanbod garanderen.

Regionale samenwerking is niet alleen een praktische oplossing, maar ook strategisch essentieel. Door samen te werken, kunnen instellingen en bedrijven beter inspelen op specifieke regionale behoeften, zoals verduurzaming en digitalisering. Dit versterkt niet alleen de arbeidsmarkt, maar ook de regionale economie. Alleen door gezamenlijke inspanningen kunnen duurzame oplossingen worden ontwikkeld die écht een verschil maken.

WAT KUNNEN WE LEREN VAN SUCCESVOLLE REGIO'S?

Het succes van regio's zoals Eindhoven en Amsterdam is geen toeval. Het is het resultaat van een zorgvuldig samenspel van visie, strategisch leiderschap en intensieve samenwerking. Deze steden laten zien hoe een gedeelde missie, slimme investeringen en sterke governance regio's kunnen transformeren tot economische krachtcentra met wereldwijde invloed.

Eindhoven heeft zichzelf doelbewust gepositioneerd als broedplaats voor

technologische innovatie. Door in te zetten op sleuteltechnologieën zoals kunstmatige intelligentie en duurzame energie, en via gerichte investeringen in een ecosysteem waarin bedrijven, universiteiten en startups samenwerken, is de regio uitgegroeid tot een hightech-hub van internationale allure. De High Tech Campus in Eindhoven is hiervan het levende bewijs: een plek waar innovatie en samenwerking hand in hand gaan en waar de gedeelde visie van de regio tastbaar wordt.

Amsterdam heeft haar kracht gevonden in haar natuurlijke rol als trans-Atlantisch communicatieknooppunt. Met de AMS-IX als een van de grootste internetknooppunten ter wereld, is de stad cruciaal geworden voor wereldwijde digitale connectiviteit. Dit succes is het resultaat van visionaire keuzes, zoals het investeren in digitale infrastructuur en het aangaan van partnerships met zowel lokale als internationale spelers.

In beide regio's is leiderschap de sleutel tot vooruitgang. Lokale bestuurders, ondernemers en kennisinstellingen hebben gezamenlijk een duidelijke koers uitgezet en deze omgezet in concrete actieplannen. Cruciaal hierin is de triple helix-samenwerking: de symbiose tussen overheid, bedrijfsleven en kennisinstellingen. Deze samenwerkingsvorm versterkt niet alleen de economische groei, maar draagt ook bij aan brede welvaart door innovatie te koppelen aan maatschappelijke vooruitgang.

De lessen uit Eindhoven en Amsterdam zijn waardevol voor regio's die streven naar een toekomstbestendige en inclusieve economie. Visie,

strategische keuzes en samenwerking zijn geen luxe, maar voorwaarden voor succes. Deze regio's bewijzen dat sterke regionale netwerken, gebaseerd op gedeelde ambities en wederzijdse versterking, het fundament vormen voor een innovatieve en duurzame toekomst.

LATEN WE SAMENWERKEN VOOR MORGEN

De uitdagingen van vandaag zijn te groot en te complex om door één partij te worden opgelost. Het is tijd om verder te kijken dan losse initiatieven en versnipperde oplossingen. Alleen door onderwijs, bedrijfsleven en overheid samen te brengen in een flexibel en samenhangend ecosysteem, kunnen we niet alleen de huidige arbeidsmarktcrapte aanpakken, maar ook bouwen aan een duurzame toekomst.

Laten we dit artikel zien als een oproep tot actie. Regio's zoals Eindhoven en Amsterdam hebben laten zien dat succes begint met samenwerking, visie en daadkracht. Nu is het aan bestuurders, beleidsmakers en leiders om deze beweging voort te zetten en ervoor te zorgen dat elke regio en organisatie deelneemt aan deze transitie.

De weg vooruit vraagt om moed en strategie. Door onze krachten te bundelen, kunnen we bouwen aan een toekomstbestendige arbeidsmarkt die niet alleen economische groei stimuleert, maar ook brede welvaart en maatschappelijke vooruitgang mogelijk maakt. De tijd om te handelen is nu.

Brabant bouwt aan de arbeidsmarkt van morgen



De regio Brabant is een van de voorbeelden hoe samenwerking tussen onderwijs, bedrijfsleven en overheid kan leiden tot een structurele aanpak van arbeidsmarktkrapte. Door een leven lang ontwikkelen centraal te stellen, laat de regio zien hoe een integrale benadering bijdraagt aan een toekomstbestendige arbeidsmarkt en bredere welvaart.

Initiatieven zoals *Brabant Leert* en de TransitieHubs spelen een sleutelrol in het verbinden van partijen binnen een regionaal ecosysteem. Het programma *West-Brabant Ontwikkelt Door* richt zich bijvoorbeeld op de integratie van LLO in het midden- en kleinbedrijf en stimuleert bij- en omscholing via een Lerend Netwerk LLO MKB.

Het programma *Talent en Waarde* legt de nadruk op het ontsluiten van verborgen potentieel door de drijfveren en denkwijzen van mensen centraal te stellen. Deze aanpak stimuleert duurzame inzetbaarheid en versterkt de aansluiting tussen individuele talenten en organisatorische behoeften. Door te focussen op wat medewerkers intrinsiek

motiveert, wordt niet alleen de arbeidsmarktkrapte aangepakt, maar ook gebouwd aan een veerkrachtige arbeidsmarkt.

De *Agenda Beroepsonderwijs West-Brabant* concentreert zich op een betere aansluiting tussen beroepsonderwijs en de economische en maatschappelijke transities. Door hybride leeromgevingen, zoals in Moerdijk voor de logistieke sector, wordt de samenwerking tussen onderwijs en bedrijfsleven versterkt. En er zijn mooie broedplaatsen, zoals het DAB, Delta Agrifood Business. Dit is een open innovatie- en expertisecentrum van bedrijfsleven en onderwijs waar kennis wordt verzameld en gedeeld over Agrifood.

Wat Brabant onderscheidt, is de sterke regie en gedeelde visie achter deze initiatieven. Door versnippering te vermijden en gericht samen te werken, worden middelen efficiënter ingezet en kunnen oplossingen worden opgeschaald. Dit laat zien dat een structurele en strategische benadering essentieel is om arbeidsmarktkrapte en economische uitdagingen effectief aan te pakken.