
Visie 2050: levenslang leren en de dynamische levensloopbaan. Al lerend op weg naar een lerende economie en samenleving

Goed anderhalf jaar geleden lanceerde de Vlaamse regering Visie 2050, een langetermijnstrategie met zeven transitieprioriteiten om een omslag te maken op de lange termijn. Eén van die transitieprioriteiten gaat over 'levenslang leren en de dynamische levensloopbaan'. De visienota zegt daarover het volgende: "Talent en kennis zijn de drijvende krachten van vooruitgang en innovatie. Geen talent mag daarom onbenut blijven in onze samenleving. Vlaanderen moet mensen stimuleren om via onderwijs en opleiding competenties en talenten te ontwikkelen." (Vlaams Regering, 2016). Minister Muyters en minister Crevits werden aangeduid door de regering om deze transitie concreet vorm te geven. En er werd een startnota goedgekeurd die de aanpak vastlegt.

Het einde van leren en werken?

In uitvoering van de startnota trachtten we de afgelopen maanden, samen met de steunpunten Werk en SONO, zicht te krijgen op het leren en werken in 2050. Dat was best een moeilijke en confronterende oefening. Want aan de ene kant hoor je dan stemmen die het einde van het leren en werken voorspellen, die aannemen dat in 2050 de meeste jobs weggeautomatiseerd zullen zijn en dat zelfs het leren door de machines zal zijn overgenomen (machine learning). Als nu reeds de geheugenfunctie kan worden overgenomen door een chip, zo luidt hun redenering, dan is het toch zeer waarschijnlijk

dat we stilaan in een tijdperk terecht komen waarin mensen voor robots zullen worden ingewisseld. Een tijdperk waarop we ons ernstig moeten voorbereiden vanuit ethisch, economisch, sociaal en fiscaal opzicht.

Aan de andere kant van het spectrum hoor je dan stemmen die zeggen dat het wel zo een vaart niet zal lopen. Zij voelen zich gesteerd door de cijfers en door de geschiedenis die, alle voorspellingen over jobverlies ten spijt, alleen maar netto jobwinst heeft aange-toond. Toenemende jobmobiliteit, de opkomst van de op-afroep economie, de verzelfstandiging van arbeid, enzovoort. Deze stemmen zien het niet of slechts zeer langzaam gebeuren in de cijfers en geloven niet in de grote disrupties die anderen voorspellen.

Evoluties op weg naar 2050

Om deze tweespalt toch enigszins te kunnen overstijgen kozen we in het transitietraject voor een andere benadering. Samen met de steunpunten trachten we zicht te krijgen op de belangrijkste evoluties en ontwikkelingen op weg naar 2050 (Sels, Vansteenkiste, & Knipprath, 2017). Via cijfermatige

projecties trokken we trends door in verschillende scenario's naar 2050, enerzijds om te zien wat er gebeurt als we de dingen op hun beloop zouden laten en anderzijds om inzicht te vergaren in de grote maatschappelijke veranderingen die zich eerder op de lange termijn zouden kunnen voordoen.

Op die manier weten we bijvoorbeeld dat Vlaanderen op weg naar 2050 steeds grijzer zal worden. Een op de drie mensen zal ouder dan 60 jaar zijn in het Vlaanderen van 2050. We gaan naar een verdubbeling van het aandeel 80-plussers en ook de levensverwachting komt een pak hoger te liggen. De afhankelijkheidsratio, die de verhouding uitdrukt tussen het aantal 67-plussers en het aantal inwoners tussen 18 en 66 jaar, komt hierdoor op 44% te liggen (in plaats van 27% vandaag). Dat dit alles een grote impact zal hebben op de levensloopbanen van mensen en op de kosten verbonden aan pensioenen en gezondheidszorg, behoeft geen verdere toelichting.

Dankzij de projecties kunnen we ook vermoeden dat de vraag naar hoogopgeleide arbeidskrachten zal blijven toenemen (voornamelijk in de dienstensectoren), dat ook het aandeel hoogopgeleiden zal blijven toenemen (een op de twee zou hooggeschoold zijn in het Vlaanderen van 2050, slechts een op de tien is nog laaggeschoold) en dat de arbeidsmarkt (een beetje) flexibeler, mobieler en deeltijdsler wordt.

Toch plaatsen de auteurs van dit werk zelf tal van kanttekeningen bij hun projecties. Zo zien ze push en pull factoren die een stimulerend dan wel een remmend effect kunnen hebben op de geschetste projecties. Waarom zouden globalisering en digitalisering bijvoorbeeld ook geen druk kunnen zetten op het brede segment van de midden gekwalificeerden? Waarom zou de digitalisering bijvoorbeeld geen nieuwe kansen kunnen bieden voor de (lokale) maakindustrie? En waarom zouden nieuwe statuten of ingrepen in het arbeidsrecht er niet toe kunnen leiden dat jobs in de toekomst wél veel flexibeler worden dan vandaag de projecties doen uitschijnen?

Naar een lerende samenleving

De eerlijke analyse is dat we het gewoonweg niet weten, dat de toekomst simpelweg niet te

voorspellen valt. We leven vandaag in een VUCA-wereld die volatiel, onzeker, complex en ambigu is. Alleen al binnen vijf jaar zal meer dan een derde (35%) van de vaardigheden die we vandaag belangrijk vinden op de arbeidsmarkt, veranderd zijn. En de jobs die onze jongeren morgen zullen uitoefenen zijn vandaag in hoge mate onbekend.

Toch is het precies die onzekerheid die de lerende samenleving sterk op het voorplan brengt. Werken, bedrijven, organisaties, enzovoort. Ze zullen allemaal moeten leren omgaan met onvoorspelbaarheid, met snel wisselende omstandigheden en dus ook met snel wijzigende jobs en vaardigheden.

Ook de samenleving als geheel zal moeten 'leren' om de dingen aan te pakken. Kennis en talent worden daarin fundamentele bouwstenen. Om de vele transitie waar we voor staan tot een goed einde te brengen, maar ook om ervoor te zorgen dat iedereen een plaats blijft vinden in de jobmarkt en de samenleving van morgen.

Tijdens de vele rondetafels en ontmoetingen die we de afgelopen maanden mochten organiseren (onder andere met de SERV, de VLOR, de VARIO en tal van andere stakeholders) en doorheen de interviews en analyses met experts en vernieuwers, konden we die centrale ambitie verder scherpstellen. Vijf grote ideeën kwamen in elk geval stelselmatig terug.

De digitale revolutie in goede banen leiden

Het gesprek begon vaak met de vaststelling dat we aan de vooravond staan van een vierde industriële revolutie. Met computers en robots die hun intrede zullen maken in zowat alle maatschappelijke terreinen. Die trend zal onvermijdelijk grote gevolgen hebben voor onze arbeidsmarkt. Sommige beroepen zullen verdwijnen. Andere beroepen zullen ontstaan. Maar de belangrijkste impact ligt bij de taakinhoud. Nagenoeg alle jobs en de vaardigheden die nodig zijn om ze uit te oefenen zullen ingrijpend veranderen (doordat sommige taken binnen de jobs geautomatiseerd worden en andere taken binnen de job aan belang winnen).

Zo zullen de kassiersters van morgen misschien niet meer aan de kassa zitten maar in direct contact gaan

met klanten in de winkel. Zoals de bankbedienden van morgen zich misschien meer zullen toeleggen op persoonlijke klantenservice terwijl finbots de elementaire bankverrichtingen overnemen.

Dit zijn nog maar enkele voorbeelden die aantonen dat nieuwe vaardigheden aan belang zullen winnen. En dat het mogelijk is om de economie te transformeren in een bepaalde richting en tegelijkertijd in te zetten op scholing, omscholing en heroriëntering zodat iedereen een plaats blijft vinden op de arbeidsmarkt.

Kwalificatieveroudering tegengaan

Kwalificatieveroudering wordt in die economie van de toekomst een belangrijk sociaal risico. Ook daarover was opvallend veel consensus tijdens de voorbije rondetafels. Als jobs aan een alsnog hoger tempo komen, gaan en veranderen, dan volgt de nood aan kwalificatievernieuwing datzelfde tempo, zo luidt de redenering.

Daarbij komt nog dat kwalificatievernieuwing zal moeten vorm krijgen tegen de achtergrond van een economie waarin de grenzen tussen consument en producent, tussen arbeid en vrije tijd en tussen sectoren en beroepen grotendeels aan het verdampen zijn. Een economie met meer tijdelijk projectwerk, meer mobiliteit en met meer flexibele platforms en netwerken brengt immers bijzondere uitdagingen met zich mee op vlak van vaardigheden. Hoe zorgen we ervoor dat competenties overdraagbaar worden tussen jobs en projecten? Hoe realiseren we kennisoverdracht in de economie van de toekomst? En kunnen we de vrijgekomen arbeidstijd *in between jobs* benutten voor opleiding en vorming? Het zijn maar enkele vragen die in dit kader werden opgeroepen.

Tegelijkertijd gaan we ook moeten bepalen wat de 21^{ste}-eeuwse vaardigheden zijn. Dat is een cruciaal debat omdat het gaat over de vraag wat we onze kinderen meegeven om zich te kunnen handhaven in de wereld van morgen. Zijn dat meer generieke vaardigheden zoals creativiteit, kritisch denken en probleemoplossend vermogen? Zijn dat meer vaktechnische vaardigheden die aanleunen bij de grote transities (STEM, circulaire economie, zorg)? Of is het een verstandige combinatie van beide?

Wat er ook van zij, de wereld van werk en opleiding zal mensen beter moeten wapenen voor verandering en tegelijkertijd steeds responsiever moeten inspelen op snel wisselende trends en vaardigheden.

Het leren en werken her-denken

Om die uitdaging het hoofd te bieden zullen we het leren en werken zelf wel fundamenteel moeten herdenken. Ook dat is een les die we meenemen uit het tot nog toe gelopen traject met de stakeholders en de onderwijs- en arbeidsmarktvernieuwers. Zij wierpen bij momenten best wel gedurfde vragen op naar ons huidige onderwijs- en arbeidsmarktbestel.

Is het bijvoorbeeld evident dat vandaag meer dan 90% van onze publieke investering in onderwijs en vorming naar de min-25-jarigen gaat? Waarom stopt de leerplicht vieren op 18 jaar? En waarom laten we de (opleidings)teugels vieren op het moment dat iemand de arbeidsmarkt betreedt? Waarom is duaal leren een project in plaats van de norm en waarom blijft dit beperkt tot het leerplichtonderwijs?

Hoe houdbaar is het om loopbanen in te delen zoals we dat vandaag doen (met een fase van leren zonder veel contact met de werkvloer, een fase van werken zonder al te veel leren en een steeds langere fase van uittrede) op het ogenblik dat mensen negentig jaar en ouder worden? En hoe wenselijk is dat vanuit maatschappelijk oogpunt?

Waarom voorzien we zowat alles in arbeidscontracten behalve het recht op ontwikkeling? Waarom stopt het HR-beleid aan de grenzen van de onderneming? En waarom sluiten we ons op in de classificaties van het verleden (sectoren, netten) terwijl de realiteit die nu al inhaalt?

Moeten we nog spreken over laag-, midden- en hooggeschoolden in 2050? Moeten we nog spreken over jobs in 2050 als de grenzen tussen werk en vrije tijd en tussen werkgever en werknemer verder vervagen? Moeten we nog spreken over leren in 2050 als kennis een netwerk wordt?

Zal er nog onderwijs zijn op de manier zoals we dat vandaag kennen? En waarom maken we ons onderwijs niet meer persoonsvolgend?

Het zijn stuk voor stuk vragen die wijzen naar de fundamenten. Die aanzetten om, wars van de instellingen en de begrippen die we vandaag kennen en over de schotten van Werk en Onderwijs heen, na te denken over de toekomst.

Zin en betekenis geven aan leren en werken

De manier waarop we vandaag leren, werken en onze loopbanen inrichten blijkt immers tegen een aantal limieten aan te lopen. Een van de bekommernissen die we vaak zagen terugkomen in de gesprekken houdt verband met de manier waarop we zin en betekenis kunnen blijven geven aan leren en werken. Al te vaak doorheen de gesprekken hebben we moeten horen hoe het onderwijs voor sommige leerlingen eerder afstompelijk dan inspirerend heeft gewerkt. Net zoals sommige werknemers hun plaats en hun passie niet hebben gevonden op de bedrijfsvloer.

Zou het kunnen dat we passie en engagement wegduwen uit het leren en werken? Dat dit leidt tot fall out in het onderwijs en tot demotivatie, ziekte en zelfs burn out op de werkvloer.

“De nieuwsgierigheid en het enthousiasme van de peuter die al doende dingen ontdekt, waarom kunnen we dat niet vasthouden in het onderwijs en op de werkvloer?”, was een vaak weerkerende vraag in de interviews. Zeker jongeren blijken op zoek naar een job die ze met passie en betrokkenheid kunnen uitoefenen en die in lijn ligt met hun persoonlijke ambities in het leven.

We voelen nu al dat dit een van de vragen zal zijn waarop de transitie een antwoord zal moeten kunnen formuleren, vooral ook omdat er een belangrijke maatschappelijke hefboom in besloten ligt naar groei en innovatie.

Al lerend innoveren

Hierbij aansluitend denken we dat de lerende samenleving ook zou moeten gaan over innovatie, over de manier waarop we grote systeeminnovaties in de samenleving ingang kunnen doen vinden.

De omslag naar de circulaire economie, naar een samenleving die klaar is om de vergrijzing

te ondervangen, enzovoort. We zoeken het antwoord altijd in technologie maar bijna nooit bij mensen. Terwijl het daar begint. Bij de drive, de goesting en de aanwezige talenten en profielen om de zaken te veranderen. Bij ondernemende mensen die zich met passie en engagement in een verhaal storten.

En dat is toch ook iets wat we met deze transitie in Vlaanderen zouden kunnen versnellen. De bakens verleggen, dynamisme verspreiden, er als regio innovatiever en dus productiever op worden. Daadkrachtiger ook.

Next steps

De uitdagingen zoals hoger omschreven zijn slechts een bloemlezing uit de vele debatten, interviews en rondetafels die we de afgelopen maanden mochten initiëren in het kader van Visie 2050. Een niet-representatieve voorafname op de transitie-analyse die begin volgend jaar mag verwacht worden, opnieuw met betrokkenheid van onze beide steunpunten en van Idea-Levuur als procesbegeleider in dit verhaal.

De volgende stap is dan de opstart van een transitieruimte waarin we met een vijftiental vernieuwers in de wereld van onderwijs en werk op zoek gaan naar wat een gewenst beeld zou kunnen zijn voor het leren en werken in 2050 en wat de transitiepaden zijn om daar te geraken. In een latere (derde) fase gaan we tenslotte op zoek naar verbreding en verankering, onder andere door lerende netwerken aan te gaan, proefprojecten en experimenten op te zetten, enzovoort.

Al lerend op weg

Ook voor ons als transitie-managers zijn de voorbije maanden bijzonder leerrijk en inspirerend gebleken. De hele transitie-aanpak is immers zelf één groot leerproces.

Ten eerste is het transitieperspectief vrij nieuw binnen de domeinen Werk en Onderwijs. Het is soms zoeken naar de juiste tools, methodieken en instrumenten om de juiste dingen los te krijgen vanuit een transitie-opzet.

Ten tweede hebben we voldoende tijd willen nemen om naar de essentie te gaan. 2050 ligt ver voor ons. Dit betekent dat je de focus niet moet leggen bij disrupties die zich op zeer korte termijn zullen voordoen. Het accent verschuift naar de dieper liggende vraagstukken, die je wars van structuren en organisaties en met een open blik naar de toekomst moet kunnen beantwoorden. Dat laatste neemt overigens niet weg dat je tussentijdse mijlpalen kan en moet vastleggen op weg naar 2050.

Ten derde is het een kunst om de hypes te vermijden. We proberen niet in die val te trappen door ook naar de cijfers te kijken en goed te luisteren naar de signalen vanop het terrein.

Ten vierde proberen we toe te werken (gelet op de maatschappelijke breedte van de transitie) naar een helder en mobiliserend verhaal dat duidelijk en overtuigend is naar de burger en dat aanzet tot actie en initiatief. We zijn ons ervan bewust dat hier nog werk aan de winkel is.

Ten vijfde proberen we actief samen te werken met de andere transitie managers. In het bijzonder rond

industrie 4.0. en het samen-leven in 2050 ligt hier een belangrijke opdracht.

Ook het komende jaar willen we met jullie al leidend op weg naar een lerende samenleving. Vooruitkijken, samenwerken en vorm geven aan het onderwijs en de arbeidsmarkt van 2050. Loskomen van de recepten en de modellen van gisteren. En samen toewerken naar een inspirerende visie voor morgen.

Willem De Klerck
Departement Werk en Sociale Economie

Bibliografie

Sels, L., Vansteenkiste, S., & Knipprath, H. (2017). *Toekomstverkenningen arbeidsmarkt 2050* (Werk.Rapport 2017 nr.1). Leuven: Steunpunt Werk, HIVA – KU Leuven.

Vlaams Regering. (2016). *Visie 2050*. Geraadpleegd via: <https://www.vlaanderen.be/nl/vlaamse-regering/visie-2050>