

De visie op krapte-uitdagingen in de technologiesector volgens Agoria

Vickie Dekocker - Agoria Vlaanderen

ABSTRACT

Nieuwe technologieën, zoals Virtual Reality, blockchain, artificiële intelligentie en Internet of Things, doen hun intrede. De vraag wordt terecht gesteld of huidige en toekomstige werknemers zullen kunnen ingezet worden voor activiteiten binnen jobs of nieuwe jobs waarvan we het bestaan nog niet kennen. Het huidig opleidingsaanbod is vooral gefocust op het aanleren van één job. Dit is bedenkelijk gezien de snel veranderende arbeidsmarkt en het feit dat er eerder rollen binnen jobs verdwijnen en nieuwe rollen bijkomen dan volledig nieuwe jobs. Er is dus nood aan meer flexibilisering in de opbouw van leertrajecten om klaar te zijn voor een arbeidsmarkt in de 21ste eeuw, door enerzijds te anticiperen op nieuwe rollen eerder dan op volledig jobs die zullen verdwijnen of bijkomen, en door anderzijds kleinere onderdelen of modules aan te leren waar er vraag naar is op de arbeidsmarkt, waardoor mensen mobieler zijn op de arbeidsmarkt.

De lijst van knelpuntenberoepen wordt langer en langer. In januari stonden 207 beroepen op de teller. Niets nieuws als we zeggen dat we niet langer spreken van knelpuntberoepen maar van een knelpunteconomie. Toch is er een verschil in profielen en sectoren die het zwaarst getroffen worden, niet enkel qua instroom maar ook in de nodige competenties. En die competenties veranderen heel snel, zeker voor de IT-profielen.

Daarnaast raast de digitaliseringstrein ook door alle functies in alle sectoren en wordt technologie meer een instrument om werk mee te ondersteunen of op een andere manier uit te voeren. Dit betekent dat digitale vaardigheden voor iedereen noodzakelijk zijn. Ook dit is niet nieuw. Wat wel nieuw zou moeten zijn, is hoe vanuit de opleidingswereld ingespeeld wordt op die nood en wat dit betekent voor de opbouw van opleidingstrajecten. Deze bijdrage geeft een inzicht in drie uitdagingen die ervoor zorgen dat op een andere manier naar opleiding, zeker beroepsopleiding, wordt gekeken. Op basis van een pilootproject worden vervolgens aanbevelingen geformuleerd voor de opbouw van opleidingen van de toekomst.

De eerste uitdaging heeft betrekking op de evolutie van jobs naar rollen. Van 'jobs, jobs, jobs' tot 'de arbeidsmarkt staat in brand': de voorbije maanden zijn er tal van artikels verschenen rond veranderingen op de arbeidsmarkt als gevolg van digitalisering en robotisering. De ene keer gaat het over jobcreatie, een andere keer over jobverlies of het gebrek aan competenties. Los van de toon van de berichtgeving kwam hetzelfde uitgangspunt steeds weer terug: de job als centraal gegeven op de arbeidsmarkt. Nochtans werd in een studie van McKinsey (Chui, Manyika, & Miremadi, 2016) de vraag geopperd of het denken in termen van jobs nog wel overeind blijft.

De studie van McKinsey haalt twee belangrijke redenen aan om die stelling te staven: ten eerste zijn het niet hoofdzakelijk de jobs op zich die verdwijnen, wel het takenpakket van bepaalde jobs dat als gevolg van de digitalisering een andere invulling krijgt.

In tegenstelling tot veel andere studies geeft het rapport aan dat het vooral rollen zullen zijn binnen jobs die veranderen, eerder dan het geheel van jobs dat zal verdwijnen. Deze manier van denken werpt naar zowel jobdestructie als jobcreatie een heel ander licht op de zaak.

Ten tweede komen er nieuwe rollen bij die gelijklopend zijn over de jobs en sectoren heen. Het denken in termen van nieuwe rollen, eerder dan in jobs, betekent een verandering in het arbeidsmarktdenken en vereist een andere aanpak in opleiden en arbeidsmarktwerking (bijvoorbeeld het uitschrijven van vacatures). Maar het zorgt er ook voor dat de inzetbaarheid van wie op de arbeidsmarkt actief is, gemaximaliseerd wordt.

Als we kijken naar welke rollen onderhevig zijn aan digitalisering, gaat het over fysiek werk en wat gerelateerd is aan data en monitoring. Tegelijkertijd zouden we eenzelfde beeld kunnen laten verschijnen over welke rollen noodzakelijk zijn in de toekomst. Of het nu gaat over de vraag wat er precies gaat verdwijnen dan wel bijkomen, de essentie is dat het niet langer gaat om jobs maar over rollen binnen jobs die zullen verdwijnen en bijkomen.

Tegelijkertijd neemt het belang en de nood aan *microcredentials* toe. Microcredentials zijn korte erkenningen van wat geleerd is, kleiner dan een voltijdse opleiding. Microcredentials certificeren de leerresultaten van korte leerervaringen, bijvoorbeeld een korte cursus of training. Een belangrijk kenmerk is dat ze inspelen op een grote mate van flexibiliteit in leren. Uit recent OESO-onderzoek (OECD, 2019) bleek dat die flexibiliteit, door de mogelijkheid om plaats- en tijdsafhankelijk te leren, net een belangrijk instrument is om bij te leren. Dynamisch opleiden is zo de tweede uitdaging die hier aan bod komt.

Kortere vormen van leermogelijkheden dan traditionele kwalificaties worden in heel Europa en de wereld snel ontwikkeld. Deze mogelijkheden worden beschikbaar gesteld door een grote verscheidenheid aan publieke en private aanbieders, als antwoord op de vraag naar flexibelere, leerlinggerichte vormen van onderwijs en opleiding. Microcredentials kunnen met name nuttig zijn voor mensen die willen bij- of omscholen om aan de behoeften van de arbeidsmarkt te voldoen of om zich professioneel te ontwikkelen nadat ze aan het werk zijn gegaan en dit op een heel snelle en dynamische manier.

Niet enkel de vorm waarmee opleidingen worden vormgegeven is van belang. Om te kunnen anticiperen op de dynamiek van de arbeidsmarkt en het opleidings- en onderwijsaanbod hierop beter te laten aansluiten, is een gerichte focus op competenties nodig. In het kader hiervan werden veelvuldig competentieprognoses met SCOPE-studies uitgevoerd. De prognoses die in het project ontwikkeld werden, gaven een zicht op de veranderingen op vlak van jobs en vaardigheden die verwacht worden in de cluster, het bedrijfsnetwerk of het onderzoekscentrum.

Maar het proces van competentieprognoses kan de snelheid van verandering in de arbeidsmarkt niet volgen. De doorvertaling van de competentieprognoses in opleidingstrajecten is verouderd. Bovendien zijn de competentieprognoses een momentopname en is er weinig dynamiek waar te nemen. De nood aan een meer proactieve manier van competentiedetectie om door te vertalen naar opleidingstrajecten, is meer dan ooit wenselijk om op nieuwe technologieën in te spelen. De nood aan een meer proactieve in plaats van reactieve aanpak vormt de derde uitdaging.

Wat is er mogelijk? Gebaseerd op de nood om sneller te kunnen inspelen op wijzigingen in profielen, testte Agoria op basis van het vierstappenmodel een nieuwe manier uit om proactief en onmiddellijk toekomstige competentienoden in kaart te brengen en aan bovenstaande uitdagingen tegemoet te komen. Binnen dit pilootproject richtte Agoria zich op IT-profielen. Om tot basisprofielen binnen de IT te komen, heeft Agoria volgend vierstappenplan als piloot doorlopen.

Een eerste stap in de piloot was om datagedreven inzicht te krijgen in toekomstige competenties op macroniveau. Op basis van big data (vacatures wereldwijd, ongestructureerde data) wordt in real time vastgesteld welke activiteiten en rollen macro-economisch veelvuldig voorkomen. De zoekmotor met externe databronnen geeft hierbij de mogelijkheid om op rol te zoeken, een tijdsdimensie weer te geven en op niveau te zoeken.

Op basis van de resultaten van de data-analyse werden vervolgens lerende netwerken georganiseerd om inzicht te krijgen in de betekenis van activiteiten en rollen voor de toekomstige noden op de arbeidsmarkt. Dit betekent dat op basis van een lerend netwerk van bedrijven (*early adopters*) een onderscheid wordt gemaakt tussen welke noden we generiek terugvinden over alle bedrijven en welke niche- of eerder bedrijfsspecifiek zijn. Daarnaast geven de lerende netwerken ook de mogelijkheid om de kennis en activiteiten uit de datagedreven analyse verder te verfijnen en meer in detail na te gaan wat de nodige activiteiten zijn die iemand aan de start van zijn of haar professionele leven moet kunnen om een bepaalde rol in te vullen.

Complementair aan de macro-economische oefening wordt in een volgende stap de oefening verder aangevuld vanuit het oogpunt van de processen binnen bedrijven, waarbij wijzigingen in het proces aanleiding geven tot wijzigingen in activiteiten en bijgevolg kennis. Op basis van de bovengenoemde drie stappen werd dan finaal de vertaalslag gemaakt naar input voor rollen of basisprofielen, rekening houdend met bovenstaande evoluties. Dit resulteerde ten eerste in het onderscheiden van rollen in alle IT-profielen, namelijk klantenvraag of behoeftebepaling, concept, uitvoering, testing, documentatie, technisch kader, 'go to market' en tot slot 'project and planning'. Verder resulteerde het enerzijds in rollen die het mogelijk maken om zowel verticaal (naar een functie op een hoger niveau) te groeien als horizontaal (naar een functie op een gelijk niveau) en anderzijds in rollen die afzonderlijk een civiel effect hebben omdat ze leiden tot een grotere match op de arbeidsmarkt.

De basis van veel arbeidsmarktgerichte opleidingstrajecten waarvoor een diploma of erkend certificaat wordt uitgereikt, zijn beroepskwalificaties. Een beroepskwalificatie is een lijst van competenties, vaardigheden en kennis van wat iemand die werkt moet kunnen. Iedere kwalificatie is gelinkt met een onderwijsniveau. Qua onderwijsniveau komt in Vlaanderen niveau 1 overeen met een getuigschrift lager onderwijs. De niveaus 2, 3 en 4 situeren zich op het niveau secundair onderwijs. Niveau 5 komt hoofdzakelijk aan bod in de graduaatsopleidingen. De niveaus 6, 7 en 8 zijn parallel aan bachelor, master en doctor binnen het hoger onderwijs.

Het proces van opmaak van beroepskwalificaties tot het laten erkennen van een opleiding, kent een bepaald verloop en een doorlooptijd, alsook een bepaalde opbouw en staat in schil contrast met de uitdagingen waarvoor we staan. Meestal vraagt een sectoraal opleidingsfonds of een sectorfederatie een kwalificatie aan. De opmaak bestaat uit het beschrijven van competenties, de arbeidsmarktrelevantie, de linken met andere kwalificaties en het opmaken van eventuele deelkwalificaties. Eens afgewerkt, wordt het ingediend bij de administraties. Daarna wordt het dossier gevalideerd door interprofessionele sociale partners, de VDAB en VLAIO op inhoud, draagvlak en arbeidsmarktrelevantie. De inschalingscommissie bestaande uit interprofessionele sociale partners, de VDAB, VLAIO en onderwijspartners (secundair, volwassenen en hoger onderwijs) kennen een niveau toe. Vervolgens erkent de Vlaamse Regering de kwalificatie en wordt de kwalificatie gepubliceerd. Finaal is er een doorvertaling van alle competenties, vaardigheden en kennis in opleidingstrajecten. Dat proces duurt zo meestal anderhalf jaar.

We hebben dus nood aan een aangepast proces voor de opmaak van kwalificaties voor opleidingen. Een eerste mogelijkheid om adaptieve leertrajecten te implementeren, is om innovatienetwerken te linken aan de competentienoden. Willen we komen tot het uitwerken van een gecoördineerde proactieve opleidingsstrategie, dan moeten we niet alleen inzetten op het identificeren van (toekomstige) bedrijfs- en sectorspecifieke rollen, maar evenzeer op generieke, overdraagbare en sectoroverschrijdende rollen.

Hoe? Het concept van *trailblazers* is hiervoor heel efficiënt en effectief. Trailblazers in het Verenigd Koninkrijk zijn groepen van bedrijven die representatief zijn voor nieuwe profielen en rollen. Dit kan binnen eenzelfde sector maar ook over de sectoren heen. Ze bepalen de inhoud van kwalificaties ('standards') en ook wanneer vernieuwing nodig is. Een trailblazer is een samenwerkingsverband waarbij een netwerk van ondernemingen op eigen initiatief een profiel en set van rollen uitwerkt.

Verder moeten we bij het opstellen aandacht hebben voor rollen. Indien er niet langer sprake is van jobcreatie of -destructie maar eerder van rolcreatie en -destructie, biedt dit een andere kijk op de arbeidsmarkt en ook op de arbeids- of beroepskwalificerende opleidingen. In dit scenario richten we ons best op rollen die voorkomen in meerdere jobs en waar er groeitrajecten binnen rollen kunnen ontstaan. Op die manier is het mogelijk om kortere opleidingen op te stellen. Ook kunnen kleine onderdelen het mogelijk maken om verticaal door te groeien of horizontaal te wisselen van functie.

Sinds 2017 kunnen er wel al deelkwalificaties opgemaakt worden, vooral in het kader van toegang van wie kortgeschoold is tot de arbeidsmarkt. Zij beschrijven de competenties van een (onderdeel van een) beroep, waarmee iemand aan de slag kan binnen een smaller segment van de arbeidsmarkt. Op deze manier kunnen na het afronden van een traject bewijzen van beroepskwalificatie, bewijzen van deelkwalificatie en bewijzen van competenties uitgereikt worden. De verwachting is dat het aantal deelkwalificaties verder zal toenemen. Maar deze deelkwalificaties passen binnen één kwalificatie en maken het niet altijd mogelijk om horizontaal of verticaal gemakkelijker mobiel te zijn.

Willen we niet enkel de IT-sector een duw vooruit geven, maar de nood aan digitale vaardigheden voor eenieder op de arbeidsmarkt stimuleren, dan zal op een andere manier naar de opmaak van opleidingen moeten gekeken worden, naar de partners die erbij betrokken zijn én naar de doorlooptijd ervan.

BIBLIOGRAFIE

- Chui, M., Manyika, J., & Miremadi, M. (2016). *Where Machines Could Replace Humans – And Where They Can't (Yet)*. Mckinsey. Geraadpleegd van <https://www.mckinsey.com/business-functions/mckinsey-digital/our-insights/where-machines-could-replace-humans-and-where-they-cant-yet>
- OECD. (2019). *OECD Skills Strategy Flanders: Assessment and Recommendations (OECD Skills Studies)*. Parijs: OECD Publishing.