

Geen transitie zonder vakmanschap!



Over SER Overijssel

De Sociaal Economische Raad Overijssel is een onafhankelijk adviesorgaan van de provincie Overijssel. Het is tevens een overlegorgaan van de werknemers- en werkgeversvertegenwoordiging en onafhankelijke adviseurs. De SER Overijssel wil een bijdrage leveren aan duurzame economische groei, door te komen tot onderlinge consensus over onderwerpen op sociaaleconomisch terrein.

Contactgegevens

Ingrid Oonk, i.oonk@overijssel.nl

Suzanne Peeters, s.peeters@overijssel.nl

Website: www.ser-overijssel.nl

Illustraties

De portretten van vakmensen in dit rapport zijn gemaakt door studenten van ArtEZ.

Dion Osté maakte de illustraties op pagina's 14, 54 en 60.

Roos Vonk vervaardigde de portretten op pagina's 8, 44 en 48 en

Femke Rutgers maakte de illustraties op pagina's 28, 36 en 65.




Inhoudsopgave

Samenvatting Geen transitie zonder vakmanschap!	4
Hoofdstuk 1 Gevraagd advies: Vakmanschap in Overijssel	9
Hoofdstuk 2 Wat is vakmanschap?	11
Hoofdstuk 3 Vakmanschap en de krapte op de arbeidsmarkt	15
Hoofdstuk 4 Dertien adviespunten om vakmanschap in Overijssel te versterken	18
4.1 Zorg ervoor dat kinderen al op jonge leeftijd praktische vaardigheden opdoen	19
4.2 Laat de termen hoog en laag opgeleid los, maar zie de samenhang der dingen	21
4.3 Denk na over de complementariteit van opleiden in de beroepskolom	23
4.4 Draag trots voor het vak uit via kanalen die specifieke doelgroepen bereiken	25
4.5 Werk samen om vakmanschap door te geven aan de volgende generatie	29
4.6 Erken en bied ruimte aan het ondernemerschap, dat vakmanschap mogelijk maakt	31
4.7 Zorg voor goede begeleiding van startende vaklieden	33
4.8 Borg de vakkennis die binnen familiebedrijven is opgebouwd	37
4.9 Beschouw vakmanschap als een verbindende factor binnen gemeenschappen	39
4.10 Zet in op goed werkgeverschap voor vakmensen	41
4.11 Zorg voor voldoende betaalbare woningen voor vakmensen in Overijssel	45
4.12 Leid voldoende vakmensen op om ons ergoed in stand te houden	47
4.13 Zorg dat vakmensen zich kunnen blijven ontwikkelen	51
<i>Slotbeschouwing De toekomst van het vakmanschap: van koggeschip tot kunstmatige intelligentie, door Marc van der Meer</i>	55
Bijlage 1 Verslag expertmeeting Vakmanschap 28 mei 2024	61

Samenvatting Geen transitie zonder vakmanschap!

Op verzoek van Gedeputeerde Staten brengt de SER Overijssel deze verkenning uit over de toekomst van vakmanschap. Vakmanschap speelt een vitale rol in de economie en de samenleving van Overijssel. Zonder vakmanschap kunnen we de noodzakelijke maatschappelijke transities niet realiseren. De volgende aandachtspunten bevorderen de kwaliteit van het vakmanschap. De SER Overijssel adviseert om ze een plek te geven in een provinciaal programma, om het vakmanschap te waarderen en te versterken.





Onderwerp	Aanbevelingen
<p>1. Zorg ervoor dat kinderen al op jonge leeftijd praktische vaardigheden opdoen</p> 	<p>Door als ouders kinderen mee te laten prutsen in de schuur, leren hun band te plakken, hutten te bouwen, timmeren, schilderen, naaien of iets lekkers te bakken, wek je hun interesse om zich later te bekwamen in een bepaald vak. Denk in het basisonderwijs naast de plusklas aan een klusklas waar creatieve kinderen die goed zijn met hun handen, extra aandacht en begeleiding krijgen.</p>
<p>2. Laat de termen hoog en laag opgeleid los, maar zie de samenhang der dingen</p> 	<p>We hebben vaklieden nodig om de transities waar we voor staan te realiseren. Bij vakmanschap gaat het om een combinatie van praktische ervaringskennis/ praktijkkennis, praktische vaardigheden en theoretische kennis (de samenhang van werkzaamheden ten dienste van het grotere geheel).</p> <p>De meeste Nederlanders (zo'n 40%) zijn in de definitie van het CBS niet laag- of hoog-, maar middelbaar opgeleid. Benoem opleidingen gewoon bij hun naam, het (v)mbo, het hbo en de universiteit, in plaats van hoog en laag opgeleid.</p>
<p>3. Denk na over de complementariteit van opleiden in de beroepskolom</p> 	<p>Vakmanschap vindt zijn basis in de beroepspraktijk. Het opleiden voor de beroepspraktijk vindt plaats in het beroepsonderwijs. De basis daarvan start in het spelend leren in het funderend onderwijs.</p> <p>In het vmbo, de praktijkhavo en het technasium wordt een basisoriëntatie gelegd. In het mbo of hbo verdienen studenten een startkwalificatie die in de praktijk wordt toegepast en uitgebouwd. Vaak studeren studenten door of volgen ze verdere cursussen of opleidingen. De verschillende vormen van kennis vragen om voortdurende afstemming van technieken en werkwijzen in een dynamische context.</p>



Onderwerp	Aanbevelingen
<p>4. Draag trots voor het vak uit via kanalen die specifieke doelgroepen bereiken</p> <p>10 ONGELIJKHEID VERMINDEREN</p> 	<p>Jongeren die andere jongeren (online) laten zien dat het leuk is om met je handen iets moois neer te zetten, samen aan een project te werken en een concreet resultaat behalen, bereiken nieuwe doelgroepen. Toon innovaties en besteed aandacht aan icoonprojecten, (inter)nationale challenges en prijzen voor studenten, mbo-iconen (zoals driesterrenkoks) en/of richt een 'Wall of Fame' in.</p> <p>Laat jong en oud een kijkje in de keuken nemen van bedrijven, fysiek en/of digitaal en werk aan een positief imago voor het vakmanschap.</p>
<p>5. Werk samen om vakmanschap in Overijssel door te geven aan de volgende generatie</p> <p>17 PARTNERSCHAP OM DOELSTELLINGEN TE BEREIKEN</p> 	<p>Het is belangrijk dat het beroepsonderwijs, het bedrijfsleven, organisaties én de maatschappelijke opgaven goed op elkaar afgestemd worden. Betere afstemming van het beroepsonderwijs op maatschappelijke behoeften lost het structurele arbeidsmarkttekort niet op, maar het vormt wel de basis. Stuur wat meer op opleidingen en beroepen met maatschappelijke relevantie dan tot dusver is gedaan, zonder daarbij de keuzevrijheid van mensen te beperken. En gebruik de structuur van Overijssels vakmanschap om mensen ook naar andere kraptesectoren te begeleiden.</p>
<p>6. Erken en bied ruimte aan het ondernemerschap dat vakmanschap mogelijk maakt</p> <p>9 INDUSTRIE, INNOVATIE EN INFRASTRUCTUUR</p> 	<p>Vakmensen moeten hun eigen brood kunnen verdienen wanneer ze zelfstandig werkzaam zijn. Het leveren van goed werk (in de vorm van een product of dienst) houdt ook in dat er aandacht is voor de continuïteit van de eigen bedrijfsvoering en alles wat daarmee samenhangt.</p> <p>De ondernemers die vakmensen in dienst nemen dragen specifieke verantwoordelijkheid. Zij voegen waarde toe en dragen bij aan de kennisontwikkeling op het gebied van vakmanschap. Stimuleer deze vormen van ondernemerschap met subsidies en regelingen voor het MKB. En zorg dat er voldoende fysieke ruimte blijft voor werkplaatsen, ateliers en fabrieken om het vakmanschap uit te (blijven) oefenen in Overijssel.</p>
<p>7. Zorg voor goede begeleiding van startende vaklieden</p> <p>8 EERLIJK WERK EN ECONOMISCHE GROEI</p> 	<p>Goede begeleiding van starters binnen een opleiding en een bedrijf is cruciaal om vakbekwaamheid te bereiken. Leer-/werkplekken dragen hieraan bij. In een moderne leerling-gezel-meester-aanpak loopt de 'leerling' mee met een ervaren vakkracht (de 'meester'). Hij/zij leert het vak door af te kijken, te oefenen en taken over te nemen. De organisatie krijgt er een vakkracht bij ('gezel'), die vervolgens ook weer 'meester' kan worden.</p> <p>Zorg voor voldoende uitdagende stageplekken met een adequate begeleiding en een passende stagevergoeding. Organiseer de stages zo, dat er een wisselwerking is tussen de praktijk en het curriculum van de school. Dan blijft het leerplan up-to-date en wordt het gevoed door de beroepspraktijk.</p>

Onderwerp	Aanbevelingen
<p>8. Borg de vakkennis die binnen familiebedrijven is opgebouwd</p> 	<p>Overijssel is rijk aan familiebedrijven. Veel bedrijfstakken die geworteld zijn in Overijssel, zoals de textiel-, de tapijt-, de kunststoffen- en de bouwindustrie, zijn ontstaan vanuit familiebedrijven.</p> <p>Vroeger groeiden kinderen vaak mee in het bedrijf van hun ouders en werd de kennis over het vak binnen het gezin overgedragen. Nu staat er binnen de familie niet altijd een geschikte opvolger klaar om het bedrijf over te nemen, of belemmeren fiscale maatregelen de overname en gaat er kennis verloren. Dit geldt ook voor de agrarische sector, waar het aantal familiebedrijven groot is.</p> <p>Besteed binnen het provinciaal programma voor familiebedrijven aandacht aan het behoud van vakkennis binnen familiebedrijven, zodat het DNA, dat kenmerkend is voor Overijssel, doorgegeven kan worden aan de volgende generatie.</p>
<p>9. Beschouw vakmanschap als een verbindende factor binnen gemeenschappen</p> 	<p>Vakmensen maken onderdeel uit van de lokale samenleving in kernen, dorpen en steden en dragen bij aan de sociale cohesie. Ze werken vaak met partners uit de omgeving en brengen samen een betekenisvolle korte keten tot stand.</p> <p>Vaklieden als de schoenmaker, kledinghersteller en fietsenmaker, zorgen ervoor dat producten langer gebruikt worden en dragen bij aan de circulaire samenleving.</p> <p>Het ambachtelijk vakmanschap is alleen economisch levensvatbaar wanneer er afname is van de geleverde producten. Bewustwording hierover is een belangrijk aandachtspunt.</p>
<p>10. Zet in op goed werkgeverschap om vakmensen voor cruciale beroepen aan te trekken en te behouden</p> 	<p>Het gebrek aan arbeidscapaciteit is een groot probleem voor de sociaaleconomische ontwikkeling van Overijssel. Om voldoende personeel voor de vitale sectoren de zorg, de bouw en techniek en het onderwijs te hebben, is goed werkgeverschap een voorwaarde. "We hebben geen handjes nodig, maar mensen." En zij verdienen goede arbeidsinhoud, arbeidsverhoudingen, arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden; de zogeheten Vier A's. Drie strategieën helpen bij het aantrekken én behouden van (toekomstige) vaklieden:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Het aanboren van nieuw talent, om te voorzien in de vraag naar personeel; • Het anders organiseren van werk, om in geval van schaarste van medewerkers zowel het werkplezier als het rendement te optimaliseren; • Het binden en boeien van medewerkers: het bieden van uitdagend werk in een leerrijke werkomgeving.
<p>11. Zorg voor voldoende betaalbare woningen voor vakmensen in Overijssel</p> 	<p>Betaalbare huisvesting is essentieel voor het aantrekken en behouden van vakmensen in Overijssel. Wanneer vakmensen de regio verlaten vanwege het gebrek aan betaalbare woningen, verliest de lokale economie waardevol talent. Dit kan leiden tot een tekort aan geschoolde arbeidskrachten in bepaalde sectoren. Een gebrek aan betaalbare huisvesting kan de lokale economie, het welzijn van vakmensen en de algehele leefbaarheid van een regio negatief beïnvloeden. Zet daarom, samen met de partners, in op voldoende betaalbare woningen voor vakmensen in Overijssel.</p>



Onderwerp	Aanbevelingen
<p>12. Leid voldoende vakmensen op om ons erfgoed in stand te houden</p> 	<p>Om de kwaliteit van werkzaamheden aan Overijssels erfgoed te waarborgen is het belangrijk dat specialisten worden opgeleid. De gemiddelde leeftijd van vakmensen in de monumentensector is relatief hoog. RIBO (Restauratie en Innovatie in de bouw) werkt samen met het ROC van Twente in het opleiden van jongeren in de restauratie en biedt restauratietrainingen en -cursussen aan voor professionals in de restauratie. Het op een laagdrempelige manier kennismaken met (restauratie)werkzaamheden kan jongeren en zij-instromers interesseren voor het vak. Ook het beleefbaar houden van erfgoed vraagt om specifieke vakkennis en enthousiasme voor het erfgoed.</p>
<p>13. Zorg dat vakmensen zich kunnen blijven ontwikkelen</p> 	<p>Basisvaardigheden vormen de fundering voor een goede ontwikkeling van vakmensen. Ze zijn een voorwaarde om in de hedendaagse maatschappij en op de veranderende arbeidsmarkt mee te kunnen draaien. Het is belangrijk om hier als werkgever en omgeving oog voor te hebben en barrières weg te nemen om basisvaardigheden te kunnen ontwikkelen.</p> <p>Een goed vakman moet op de hoogte blijven van nieuwe inzichten, materialen, technieken en innovaties om excellent vakmanschap te bereiken. De arbeidsmarkt van de toekomst draait om skills, in de brede definitie van competenties. Een leven lang ontwikkelen zorgt ervoor dat vakmensen de competenties, die nodig zijn voor modern vakmanschap, kunnen verkrijgen.</p>



Herwin Kloosterman | Rietdekker | Grafhorst

"Voorliefde voor natuurlijke materialen. Natuurlijk exclusief is onze vaste uitspraak."





Hoofdstuk 1 | Gevraagd advies: Vakmanschap in Overijssel

Gevraagd advies

In het coalitieakkoord 2023-2027 'Schouder aan schouder' wordt aandacht besteed aan vakmanschap in Overijssel. Gedeputeerde Staten heeft de Sociaal Economische Raad (SER) Overijssel gevraagd vanuit het perspectief van de werkgevers en met name de vakmensen (werknemers), advies uit te brengen over de vraag hoe de provincie de waardering en erkenning voor het vakmanschap in Overijssel kan versterken.

Sectoren

De sectoren die in het advies meegenomen kunnen worden op basis van het coalitieakkoord zijn:

- vakmanschap in de vitale sectoren de zorg, de bouw en techniek en het onderwijs;
- vakmensen die werken aan de restauratie van ons erfgoed;
- vakmanschap in relatie tot leefbaarheid in de kernen. Te denken valt aan de detailhandel, zoals de slager, de bakker, de schoenmaker en de fietsenmaker;
- vakmanschap in de agrarische sector.

Onderwerpen

Daarbij ziet GS een aantal onderwerpen graag terugkomen in het advies. Naast het versterken van vakmanschap, en de waardering en erkenning hiervoor, geldt dat voor de onderwerpen:

- het behouden en aantrekken van vakmensen in de provincie;
- het stimuleren van instromen van zij-instromers;
- de ontwikkeling van de werknemer in het kader van een Leven Lang Ontwikkelen;
- goed werkgeverschap;
- het gebruikmaken van sociale en technische innovatie om arbeidspotentieel te vergroten.

Provinciaal uitvoeringsprogramma

GS geeft over bovenstaande aan, graag het advies van de sociale partners in Overijssel, verenigd in de SER, te ontvangen. Ambtelijk wordt er binnen de provincie op dit moment gewerkt aan het uitvoeringsprogramma voor arbeidsmarktthema's. Het advies van de SER Overijssel wordt betrokken bij de ontwikkeling van dit uitvoeringsprogramma.

Commissie

De SER Overijssel heeft voor het adviestraject rond vakmanschap een commissie samengesteld. Deze bestaat uit Arjen Vels (VNO-NCW Midden), Joost Pleiter (MKB Nederland), Coby Adema (FNV), Roland Logtmeijer (CNV), Lubbert Schenk (CNV), Harry Webers (voorzitter), Ingrid Oonk (secretaris-directeur) en Suzanne Peeters (programmasecretaris).

Adviseur

Bij het adviestraject is Marc van der Meer betrokken als adviseur. De heer Van der Meer is zelfstandig onderzoeker en onafhankelijk adviseur voor de MBO-sector.¹ Zijn motto is 'Vakmensen en bewust vertrouwen'.

¹ <https://marcvandermeer.org/>

Expertmeeting

Om met elkaar van gedachten te wisselen over het onderwerp en input op te halen voor het advies, vond er op 28 mei 2024 een expertmeeting plaats. Hiervoor zijn stakeholders uitgenodigd vanuit betrokken geledingen binnen en buiten Overijssel. Het verslag van de expertmeeting treft u aan als bijlage bij het advies. Daarnaast hebben er gesprekken plaatsgevonden met een aantal relevante partijen (die verhinderd waren voor de meeting) en is er deskresearch uitgevoerd.

Gesprekken met vakmensen

Om niet alleen input te krijgen vanuit bestuurders, beleidsmakers en werkgevers, hebben we ook gesprekken gevoerd met vakmensen in onze omgeving. Op basis van een vragenlijst hebben we met vakmensen uit diverse sectoren gesproken over hun ervaringen, uitdagingen en perspectieven. De antwoorden op onze vragen hebben we betrokken bij het advies. Op verschillende plekken in het rapport treft u quotes aan van mensen met wie we hebben gesproken. Wij danken Erik Gijsbertsen, Daisy Kikkert, Erik Back, Henk van de Weg, Albert Schutte, Efanio Kaihatu en Jordh de Graaf hartelijk dank voor hun inbreng.

Portretten van vakmensen

Ook het creatief vakmanschap willen we graag naar voren brengen in ons adviestraject. Vanuit het oogpunt van erkenning en waardering voor het vakmanschap, hebben we studenten van ArtEZ gevraagd portretten te maken van vakmensen in verschillende beroepen. Dion Osté, Roos Vonk en Femke Rutgers hebben de portretten gemaakt, onder begeleiding van Bas Könning. De portretten worden geëxposeerd in het provinciehuis en zijn als illustratie opgenomen in dit adviesrapport.

Wij vinden het fijn dat Christine van der Heide, Elroy de Bie, Veere van Wuijckhuijse, Herwin Kloosterman, Susanne van den Beukel, eerstejaars student Luuk bij Peter Meerman, Jeroen Meuleman, Albert Wichers en Margreet en Lars van Ginhoven bereid waren om zich te laten portretteren voor dit project.

Hoofdstuk 2 | Wat is vakmanschap?

Definitie

Vakmanschap kan worden uitgedrukt in een combinatie van kenmerken van beroepen en meer normatieve persoonsgebonden kenmerken. De definitie waar we in dit advies vanuit gaan is:

Vakmanschap is het actief inzetten van hand- en hoofdwerk om producten en diensten te vervaardigen, waarvoor scholing en ervaring nodig zijn om alle complexe taken zelfstandig en in samenhang met anderen, met goed resultaat en op gemotiveerde wijze uit te voeren.²

Beroepen

Kenmerken van vakmanschap van beroepen zijn:

- Er is sprake van een **combinatie van hand- en hoofdwerk**.
- Er is sprake van een bepaalde mate van **complexiteit** van het werk. Wat het minimum is van complexiteit in termen van onderwijsniveau verschilt per sector.
- Door de complexiteit van het werk, die een degelijke kennisbasis vraagt, is **scholing** noodzakelijk.
- Een schoolverlater is nooit direct een vakman/vakvrouw omdat ervaring noodzakelijk is.
- Door **ervaring** worden de kennis, vaardigheden en (beroeps) houding geïntegreerd en ook *tacit knowledge* verworven.
- **Zelfstandigheid** is kenmerkend voor vakmanschap. De vakman heeft autonomie in de uitvoering van het werk, draagt verantwoordelijkheden waarbij niet op elk moment teruggevallen kan worden op anderen.
- **Probleemoplossend vermogen**. Vanuit het eigen oordeel van de vakman bedenkt deze in verschillende complexe situaties steeds weer een goede aanpak om problemen op te lossen.
- Het vakmanschap ontwikkelt zich, vakmensen leren en **ontwikkelen** zich en kunnen dit ook overdragen op anderen. Vakmanschap is lerend en bevat cognitieve en meta-cognitieve kenmerken over de uitvoering en ontwikkeling van het werk.
- De **continuïteit** van vakmanschap. Het werk wordt gedurende langere tijd uitgevoerd, het is niet een losstaande activiteit.

Normatieve kenmerken

Kenmerken binnen beroepen, die veelvuldig in verband zijn gebracht met vakmanschap, zijn de meer normatieve kenmerken over de wijze van uitvoering door het individu:

- Het met **goed resultaat** uitoefenen van het beroep wordt gezien als voorwaarde voor vakmanschap “slecht vakmanschap bestaat niet”.
- De mate waarin het individu zich **identificeert** met het beroep en dit **gemotiveerd**, met passie en trots uitvoert.

² <https://www.nro.nl/sites/nro/files/migrate/Deelproject-1a-literatuurstudie-uitgebreid.pdf>

Sectorgebonden kenmerken en ontwikkelingen in bepaalde context

Bovenstaande kenmerken zijn de meest genoemde in de literatuur. De minder genoemde kenmerken zijn vaak sectorgebonden (bijvoorbeeld **sociale vaardigheden** in dienstverlenende beroepen) of hebben te maken met ontwikkelingen in een bepaalde context, zoals het **vermogen tot aanpassing aan verandering**, bijvoorbeeld door verandering in wetgeving of door technologische vooruitgang.

Meesterschap op het werk

Vakmanschap is vaak omschreven in sectoren definities, die boven het beroep uitstijgen. Het gaat dan om het **meesterschap op het werk**, dat doorgaans een hoger niveau van expertise uitdrukt dan het eindniveau van een opleiding. Het is vastgelegd in registers, kwalificaties en standaarden. Vaak zijn die wettelijk erkend op nationaal niveau. Dat varieert van de BIG (Beroepen in de Individuele Gezondheidszorg) voor zorgpersoneel, het register van notarissen, het keurmerk voor slagers. In de IT wereld zijn het doorgaans internationale standaarden.

Excellent vakmanschap

Excellent vakmanschap is een term die verwijst naar de hoogwaardige vaardigheden, expertise en toewijding van professionals in hun vakgebied. Het gaat verder dan alleen competentie; het omvat passie, creativiteit en het streven naar voortdurende verbetering.³

Excellent vakmanschap wordt vaak geassocieerd met meesterschap, waarbij iemand zijn of haar ambacht tot in de perfectie beheerst. Of het nu gaat om een timmerman die prachtige meubels maakt, een chef-kok die culinaire meesterwerken creëert, of een softwareontwikkelaar die elegante code schrijft, excellent vakmanschap is een streven naar uitmuntendheid en een diepe liefde voor het werk.

Ontwikkelingen binnen het vakmanschap

Er is sprake van een vijftal ontwikkelingen, die van invloed zijn op het vakmanschap:

1. Er is schaarste: dat leidt tot versoepeling van instroomeisen bij de selectie van opleidingen en bij werving van werkorganisaties;
2. Er is vergrijzing, waardoor werkenden uitstromen. Dat leidt tot verlies aan kennis en gebrek aan continuïteit;
3. Vakmensen werken in beroepsgebonden markten. Er is landelijk discussie over de vraag of vakmensen altijd op één positie moeten blijven (onderwijs, politie, zorg). In sommige beroepen is er aandacht is voor de *mid-career change*, een wisseling van functie halverwege de loopbaan;
4. Technologie en innovatie speelt een grote rol, denk aan de productieprocessen op de werkvloer en de wijze waarop we met materialen en hulpmiddelen omgaan;
5. De organisaties waarin vakmanschap wordt uitgeoefend worden diffuser. Werkplaatsen veranderen en worden gedigitaliseerd, er wordt meer in platforms gewerkt, er ontstaan ketens en netwerken van bedrijven. Het tijdig toeleveren van materialen en halfproducten in de supply chain is hierbij van essentieel belang;
6. Er is een maatschappelijke trend naar een kortere werkweek. Dit heeft gevolgen voor de efficiëntie en productiviteit van vakmensen, maar het zorgt ook voor meer balans tussen werk en privé;
7. De waardering voor vakmensen neemt toe. Mensen hechten meer waarde aan kwaliteit en handwerk in deze tijd van massaproductie.

³ <https://kwalificatiestructuur-mijn.s-bb.nl/keuzedeel/details/aca5c92-04db-46d2-b1cf-5b59b69faa5b>



Wat wordt niet als vakmanschap gezien?

Beroepen met volledig geautomatiseerde processen, waarbij geen denkwerk of beslissingen nodig zijn, worden niet beschouwd als vakmanschap.⁴ Ook wanneer volgens een protocol wordt gewerkt en er niet of nauwelijks sprake is van verantwoordelijkheden of beslissingen, wordt niet gesproken van vakmanschap. Dat geldt ook voor beroepen waarvoor geen scholing en ervaring nodig zijn. Beroepsbeoefenaren die een slecht resultaat afleveren, worden eveneens niet als vakmensen gezien.

Drie typen vakmanschap

Er worden in de literatuur drie typen vakmanschap onderscheiden:

1. De niet-routinematig smalle, oftewel **specialistische**, vakman die met specialistische kennis kan bijdragen aan de innovatiekracht en groei van de economie;⁵
2. De niet-routinematige **brede** vakman. Dit is de breed en flexibel inzetbare werknemer met brede vakgerichte kennis die ingezet kan worden in een veranderende en lerende economie;⁶
3. De routinematige smalle, oftewel de **praktische**, vakman. Dit type vakmanschap sluit aan bij leerlingen die meer praktisch dan theoretisch zijn ingesteld, met een smalle vakgerichte opleiding.⁷

Vakmanschap in de 21^{ste} eeuw

Bedrijven en instellingen maken bij de uitvoering van essentiële functies op uiteenlopende wijzen gebruik van vakmanschap. Het vakmanschap van nieuwe research en development, het vakmanschap om nieuwe producten en diensten te ontwikkelen, het vakmanschap om processen te integreren, het vakmanschap om problemen op te lossen, het vakmanschap om producten te verkopen en marktrelaties te onderhouden.

Vakman gezocht m/v/x

Vanzelfsprekend hangt vakmanschap niet samen met een bepaalde sekse. Vakmanschap kan betrekking hebben op mannen, vrouwen en andere genderidentiteiten. Daar waar in dit advies vakman(schap) wordt geschreven is dit niet gebonden aan een geslacht.

⁴ <https://www.nro.nl/sites/nro/files/migrate/Deelproject-1a-literatuurstudie-uitgebreid.pdf>

⁵ Sennett, R. (2008), *The craftsman*. Yale University Press.

⁶ Sprenger, C. & Teeuwisse, E. (2011a). *Slim vakmanschap. Onderzoek rond het versterken van vakmanschap binnen de politie*. Den Haag: Boom Lemma

- OECD (2013), *OECD Skills Outlook 2013: First Results from the Survey of Adult Skills*. Paris: OECD Publishing.

⁷ Lutz, B. & Sengenberger, W. (1974), *Arbeitsmarktstrukturen und öffentliche Arbeitsmarktpolitik*. Göttingen: Verlag Otto Schwartz & Co

- Shavit, Y. & Müller, W. (1998), *From School to Work. A Comparative Study of Educational Qualifications and Occupational Destinations*. Oxford: Clarendon Press.



Veere van Wuijckhuijse | Installatie monteur | Zwolle
"Mijn werk is eigenlijk heel creatief! Ik ben voortdurend aan het puzzelen om te zorgen dat alles perfect in elkaar past."

Hoofdstuk 3 | Vakmanschap en de krapte op de arbeidsmarkt

Tekort aan vakmensen

Het tekort aan vakmensen in praktische beroepen stijgt. Denk aan beroepen die cruciaal zijn voor grote maatschappelijke opgaven, in bijvoorbeeld de zorg en energietransitie. De arbeidsmarkt loopt hierdoor vast. Praktische beroepen waar zowel met hoofd als handen wordt gewerkt zijn bovendien lastiger te vervangen door robots of artificial intelligence (AI).⁸ Al wordt er wel gebruik van gemaakt op de werkvloer.

Openstaande vacatures

Nederland heeft mensen nodig in allerlei soorten beroepen. Landelijk staan er momenteel ruim 195.000 vacatures open in de categorie praktische beroepen, op een totaal van 400.000. Onder praktische beroepen verstaan we banen waarin je je handen gebruikt om je vak uit te oefenen, waar menselijke skills onmisbaar zijn en nog niet te automatiseren door bijvoorbeeld AI. Het aantal vacatures voor dit type banen is dit jaar 8% hoger dan vorig jaar, de sterkste groei is vooral zichtbaar in de groenvoorziening, bouw, zorg en techniek.

Vakmanschap in de spotlights

Naar aanleiding van de situatie op de arbeidsmarkt lanceerde Randstad de campagne *'Als je slim bent, werk je met je handen'*. Vakmanschap staat in de spotlights, beroepen die niet vervangen kunnen worden door technologie staan centraal. Een praktisch beroep vraagt naast kennis ook improvisatie, intuïtie en creativiteit. Dit zijn typisch skills die AI niet levert. Dit geldt ook voor menselijke, contactuele beroepen, zoals in de zorg en kinderopvang. De campagne brengt een ode aan vakmanschap en roept mensen op een praktisch beroep te overwegen.

“Zonder vakmanschap loopt onze arbeidsmarkt en samenleving vast. Technologie zoals AI kan veel en helpt ons zeker productiever te worden. Maar het kan geen warmtepomp installeren of zonnecollectoren op daken monteren. Ook brengt het weinig verlichting in de kinderopvang en missen onze ouderen de zorg die zij nodig hebben. We moeten daarom trotser zijn op vakmanschap en meer mensen stimuleren een praktisch beroep te overwegen. De cijfers op de arbeidsmarkt laten zien: wie kiest voor vakmanschap heeft de toekomst.”

Werner Klaassen, directeur Randstad Nederland

SER Overijssel advies vakmanschap in relatie tot krapte arbeidsmarkt

Omdat het provinciale beleid rond vakmanschap in Overijssel niet los gezien kan worden van het huidige gebrek aan arbeidscapaciteit, is dit aspect in onze adviespunten meegenomen. Met name een betere samenwerking tussen overheid, detacheerders, bedrijfsleven en opleiders biedt een kans om het tekort aan vaklieden terug te dringen.⁹ Hierna gaan we nader in op de spanning op de arbeidsmarkt in Overijssel.

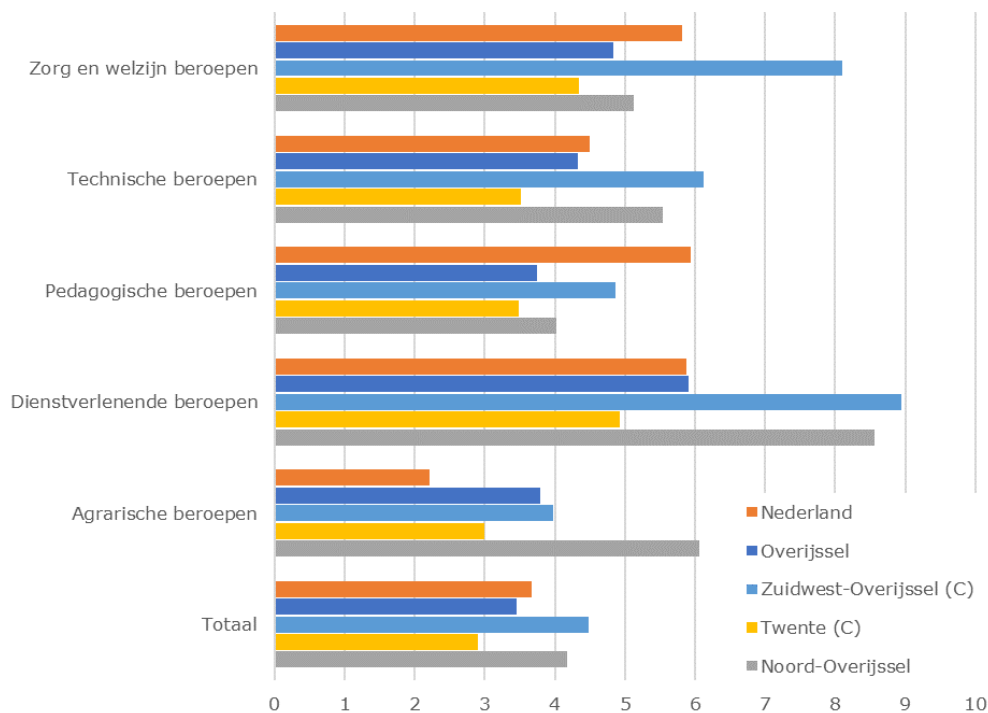
⁸ <https://www.flexmarkt.nl/arbeidsmarkt/tekort-aan-vakmensen-loopt-op/> in Arbeidsmarkt door Redactieflexmarkt op 31 mei 2023

⁹ <https://www.rovc.nl/techbarometer/> 2024

Arbeidsmarkt Overijssel zeer krap voor zorg en welzijn, techniek, onderwijs en dienstverlening

In het eerste kwartaal van 2024 is de spanning op de arbeidsmarkt in Overijssel in totaal 3,5, net niet zeer krap.¹⁰ Dit is vergelijkbaar met Nederland. De grootste krapte binnen de onderzochte beroepsgroepen is te zien bij de dienstverlenende beroepen (bijna 6 keer zoveel openstaande vacatures dan werkzoekenden), gevolgd door zorg en welzijn (bijna 5), techniek (ruim 4), landbouw (bijna 4) en onderwijs (bijna 4). Binnen Overijssel is de krapte in alle beroepsgroepen het grootst in Zuidwest-Overijssel, gevolgd door Noord-Overijssel en in Twente is de krapte op de arbeidsmarkt duidelijk wat minder.

Spanning per beroepsgroep en regio, Q1 2024

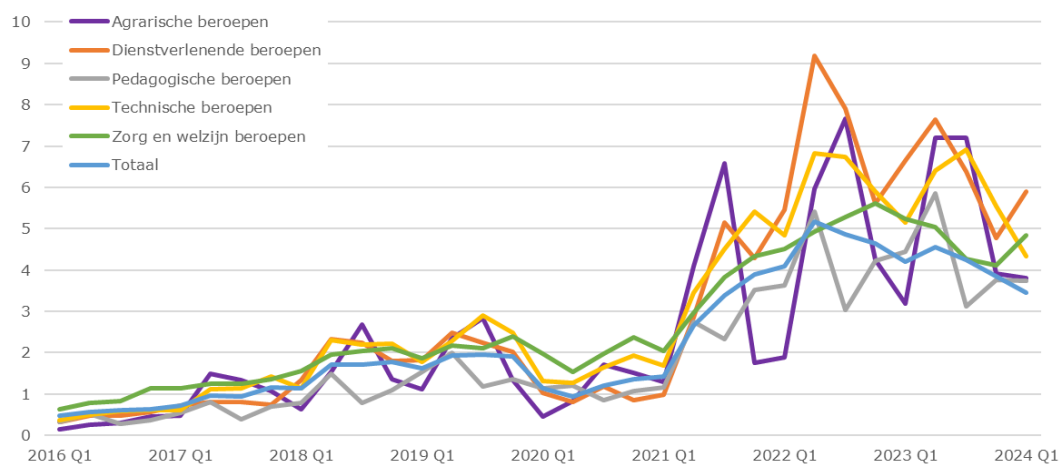
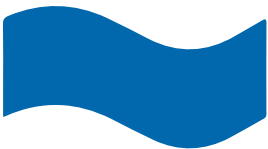


Nb. De spanningsindicator geeft de spanning op de arbeidsmarkt aan. Het wordt berekend door het aantal openstaande vacatures te delen door het aantal personen met een WW-uitkering (>6 maanden). Bij een score van >1,5 is er meer vraag dan aanbod en wordt de arbeidsmarkt getypeerd als krap. Een score van >4 wordt getypeerd als zeer krap. Voor deze analyse zijn de volgende beroepsgroepen meegenomen: zorg en welzijn, techniek, onderwijs, dienstverlening, landbouw.

Situatie 2016-2024

Tussen 2016 en begin 2021 neemt de arbeidsmarktspanning voor alle beroepsgroepen toe van ruim naar evenwicht/krap. Daarna is een grote stijging van arbeidsmarktcrapte te zien in alle onderzochte beroepsgroepen, waarbij vanaf 2022 de arbeidsmarkt voor de meeste beroepsgroepen zeer krap is (groter dan factor 4). De krapte lijkt ten opzichte van 2022 wel heel iets af te nemen. Zo is een relatief grote daling te zien bij de technische beroepen, waar de krapte is afgenomen van 6,9 in Q3 2023 naar 4,3 in Q1 2024.

¹⁰ <https://arbeidsmarktinzicht.nl/overijssel/>



Krapte binnen beroepsgroepen

Als we kijken naar de verschillende beroepen binnen de beroepsgroepen, dan is bij de **pedagogische beroepen** de krapte het grootst voor docenten algemene vakken secundair onderwijs (8,5), gevolgd door leerkrachten basisonderwijs (bijna 6) en onderwijskundigen en overige docenten (bijna 5).

De arbeidsmarkt voor docenten beroepsgerichte vakken secundair onderwijs is met 1,57 nét krap, maar bijna in evenwicht.

Kijkend naar de **technische beroepen** is de krapte het grootst voor automonteurs, elektrotechnisch ingenieurs en machinemonteurs (allen 16), gevolgd door elektriciens en elektronicamonteurs (13,3), ingenieurs (12,8), loodgieters en pijpfitters (11,2) en lassers en plaatwerkers (9,9). De arbeidsmarkt is in evenwicht voor de technische beroepen bouwarbeiders ruwbouw, hulpkrachten bouw en industrie en schilders en metaalspuiters.

In de **zorg** is de krapte het grootst bij gespecialiseerd verpleegkundigen (10,7), artsen (9,5), gevolgd door medisch vakspecialisten (9,1), fysiotherapeuten (9,1) en laboranten (8,2). Het minst krap is de arbeidsmarkt voor sociaal, werkers, groeps- en woonbegeleiders (1,9) en maatschappelijk werkers (3,2).

Hoofdstuk 4 | Dertien adviespunten om vakmanschap in Overijssel te versterken

Programma

De SER Overijssel heeft op basis van overleg met experts, gesprekken met vakmensen, inbreng van stakeholders en literatuurstudie, dertien adviespunten opgesteld om vakmanschap in Overijssel te waarderen en te stimuleren. De SER Overijssel adviseert het College van Gedeputeerde Staten van Overijssel een programma op te stellen om het vakmanschap in Overijssel te versterken, waarin de volgende dertien adviespunten met partijen worden uitgewerkt.



“Gedrevenheid en met verschillende mensen om kunnen gaan zijn belangrijke eigenschappen voor een ondernemend vakman. Vertrouwen tussen werkgever en werknemer en goed betalen maakt dat mensen langer bij een werkgever blijven. Korte bijscholingen en succeservaringen zorgen ervoor dat een vakman zich ontwikkelt. Met betrokkenheid en door jongeren verantwoording te geven, wordt vakkennis doorgegeven binnen een (familie)bedrijf.”

Albert Schutte, instructeur timmerwerk

Rolverdeling

De rolverdeling is verschillend per adviespunt. Soms ligt de lead bij ouders, dan weer bij de gemeenschap, het onderwijs, organisaties, de overheid, werkgevers en/of bij de vakman zelf. De mate van invloed vanuit de provincie Overijssel verschilt daarmee ook per onderwerp.

De SER Overijssel benadrukt dat inzet en samenwerking door het palet van partijen nodig is om het vakmanschap in Overijssel te stimuleren en te versterken.



4.1 Zorg ervoor dat kinderen al op jonge leeftijd praktische vaardigheden opdoen

Jong geleerd is oud gedaan. Door kinderen mee te laten prutsen in de schuur, leren hun band te plakken, hutten te bouwen, timmeren, schilderen, naaien, iets lekkers te koken of te bakken, wek je hun interesse om zich later te bekwamen in een bepaald vak. Het helpt om hun motorische vaardigheden te verbeteren, maar vooral om hun creativiteit en probleemoplossend vermogen te stimuleren.

Ontwikkeling


Het is mooi om te zien hoe kinderen trots kunnen zijn op wat ze zelf hebben gemaakt. Dit gevoel van voldoening kan hen motiveren om zich verder te ontwikkelen in een bepaald vakgebied. Niet alleen het onderwijs, maar ook de ouders hierin een belangrijke rol. Overtuig ouders en verzorgers van het belang van opdoen van praktische vaardigheden op jonge leeftijd, het plezier om zelf iets te creëren en een resultaat te bereiken om trots op te zijn. Zo kan een zaadje worden geplant dat leidt tot liefde voor het vakmanschap.

Naast de plusklas ook een klusklas

Bij veel basisscholen is het zo dat je alleen iets extra's mag doen als je goed bent in exacte vakken en/of taal.¹¹ In een plusklas krijgen kinderen vaker extra aandacht, en dat verdienen de andere leerlingen ook. Creatieve kinderen die goed zijn met hun handen, de doeners, de bouwers, verdienen ook extra uitdaging en aandacht. Zelf iets maken leidt tot zelfvertrouwen en eigenaarschap. Waardering voor het (v)mbo en beeldvorming bij ouders start bij het basisonderwijs. Daarom is een klusklas net zo belangrijk als een plusklas.

Voldoende vruchtbare grond

Als je op latere leeftijd wilt oogsten, dan moet er op jonge leeftijd al in voldoende vruchtbare grond zijn voorzien.¹²



Er is niets zo belangrijk, en wat mij betreft ook niets zo leuk, als op de basisschool al bezig te zijn met technische en digitale vaardigheden die zijn gekoppeld aan praktijkvoorbeelden.

Thea Koster, bestuursvoorzitter Deltion College en voorzitter Techniecpact

Sterk Techniek Onderwijs (STO)

Sinds 2020 krijgen regio's geld om te werken aan sterk, aantrekkelijk en innovatief techniekonderwijs, dat leerlingen goed voorbereidt op een opleiding en werk in de regio. Binnen het STO is ook aandacht voor het primair onderwijs. Bijvoorbeeld door het opzetten van een doorlopende leerlijn, waardoor leerlingen uit het primair onderwijs gemakkelijker kunnen doorstromen naar het voortgezet onderwijs en de beroepsbegeleidende leerweg (BBL).¹³

¹¹ <https://www.thebestsocial.media/nl/klusklas-ben-plusklas/>

¹² <https://www.deingenieur.nl/artikel/elke-student-gebaat-bij-technologische-vaardigheden>

¹³ <https://www.tubantia.nl/rijssen-holten/rijssen-holten-komt-met-leerlijn-om-gang-naar-br-techniekonderwijs-te-bevorderen~a944cb82/>

Interesse van leerlingen wekken

Door middel van workshops, projecten en spelenderwijs leren kan de interesse van kinderen voor techniek en andere vakgebieden worden gewekt. Het opdoen van hands-on ervaring door middel van projecten, zoals het in elkaar zetten van een windmolentje of het uitvoeren van experimenten met hulpstukken (protostukken), maakt het leren leuker en relevanter. Ook het zien van succesvolle rolmodellen kan inspirerend werken; breng leerlingen in contact met professionals uit de technische sector. Dit kan door gastlessen, bedrijfsbezoeken of mentorprogramma's. Werk samen met lokale bedrijven om stages, excursies en praktijkopdrachten te organiseren. Dit geeft leerlingen een kijkje in de echte wereld van het vakmanschap en laat hen zien welke carrièremogelijkheden er zijn. En maak gebruik van moderne technologieën zoals korte demonstratiefilmpjes, virtual reality (VR) en augmented reality (AR) om (technische) concepten op een boeiende manier te presenteren. Werk aan het verbeteren van de beeldvorming rondom vakmanschap. Laat leerlingen zien dat deze beroepen uitdagend, creatief en maatschappelijk relevant zijn.

Takumi: Japans vakmanschap deluxe

In Japan bestaat een select gezelschap ambachtslieden met een aparte status¹⁴. Ze heten takumi en staan borg voor excellente kwaliteit van de producten. Letterlijk betekent het 'ambachtelijk vakmanschap door toewijding en bezieling'. Een takumi moet zijn specialisme tot in detail beheersen. De takumi's, zowel mannen als vrouwen, staan in Japan hoog aangeschreven. Sterker nog: het is een enorme eer om er één te zijn.

Een takumi word je niet zomaar, je wordt feitelijk als zodanig geboren. Al op zeer jonge leeftijd letten ouders op de ontwikkeling van hun kind. Schuilt er een takumi in, dan wordt de zoon of dochter direct in een aparte klas geplaatst om zijn of haar talenten te kunnen ontplooiën. Tijdens die periode wordt duidelijk in welk specialisme de takumi in spe zich wil bekwamen. Denk hierbij aan ambachten als glastechniek en hout-, staal- of leerbewerking. De techniek wordt vervolgens gedurende jarenlange trainingen bijgebracht.

Het is dus logisch dat alle vooraanstaande Japanse bedrijven op takumi's azen. Niet alleen staan ze garant voor kwaliteit en continuïteit, ook geven ze door hun passie een persoonlijke touch aan het product. Daarnaast is er hun veel aan gelegen om hun vakmanschap over te dragen op de volgende generatie, zodat de continuïteit is gewaarborgd.

Het Japanse premium automerk Lexus staat garant voor kwaliteit. Om die te waarborgen en te zorgen dat iedere auto perfect is, heeft het een heel select gezelschap takumi's in dienst. Naast de geautomatiseerde productie van een Lexus komen er ook ambachtelijke handelingen aan te pas. Denk aan bewerkingen van leer, hout en glas. Die kunnen alleen door een mens worden uitgevoerd. De eigen Lexus takumi's hebben een voorbeeldfunctie voor alle andere medewerkers en worden door hen alom gerespecteerd. Van de 7.700 medewerkers in de Miyata Lexus fabriek in Kyushi, bekleden er slechts 19 de positie van Takumi¹⁵.

¹⁴ <https://www.nrc.nl/brandedcontent/lexus/takumi-japans-vakmanschap-deluxe>

¹⁵ <https://www.lexus.nl/ontdek-lexus/vakmanschap/takumi-vakmanschap>

4.2 Laat de termen hoog en laag opgeleid los, maar zie de samenhang der dingen

Ouders (en met name moeders) zijn belangrijk voor de schoolkeuze van het kind. Een baan op kantoor is lang gezien als het hoogst haalbare, maar tegenwoordig heeft een goede vakman ook een prima perspectief. Het is goed dat er voldoende mensen worden opgeleid voor de kenniseconomie, maar het is net zo belangrijk dat er woningen worden gebouwd, de auto rijdt, er gezond voedsel verkrijgbaar is, zorg wordt verleend en kinderen onderwijs krijgen.

“Bij vakmanschap gaat het om de combinatie van ervaringskennis, kennis en vaardigheden uit de praktijk en theoretische kennis. De samenhang van werkzaamheden ten dienste van het grotere geheel.”

Marc van der Meer, expert onderwijsarbeidsmarkt

We hebben vaklieden nodig om de transities waar we voor staan te realiseren. Het is daarom belangrijk om vooroordelen weg te nemen, de waardering voor het vakmanschap te vergroten en het imago van de beroepsopleiding te verbeteren.

De meeste Nederlanders zijn niet laag- of hoog- maar middelbaar opgeleid

Het CBS onderscheidt naast laag- en hoogopgeleiden nog een derde categorie: middelbaar opgeleiden.¹⁶ Middelbaar opgeleid is iedereen die een havo- of vwo-diploma heeft, of een studie afgerond heeft op mbo-2-, mbo-3- of mbo-4-niveau.

De automonteurs, beveiligers en ondersteuners in verpleeghuizen. De pedagogisch medewerkers op de kinderopvang, administratief medewerkers en gehandicapten-verzorgers. De verpleegkundigen, programmeurs en schoonheidsspecialisten. Oftewel: de meeste Nederlanders (zo'n 40%) zijn in de definitie van het CBS niet laag- of hoog-, maar middelbaar opgeleid.

Praktisch of theoretisch opgeleid een goed alternatief?

Steeds vaker wordt 'laag-hoog opgeleid' vervangen door 'praktisch-theoretisch opgeleid'. De vraag is of dit een goed alternatief biedt. Wetenschappers, die onderzoek doen naar gelijke kansen in het onderwijs, geven aan dat het belangrijk is om kritisch zijn over termen.¹⁷ De theoretisch-praktisch terminologie voldoet volgens hen niet. Zij hebben een alternatieve oplossing: benoem opleidingen gewoon bij hun naam.

Mbo'ers zijn ook studenten

Het grootste nadeel van de laag-hoog terminologie rond onderwijs is dat het mensen een gevoel van hiërarchie geeft.

¹⁶ <https://decorrespondent.nl/13736/moeten-we-af-van-de-termen-hoog-en-laagopgeleid/>

¹⁷ <https://www.uva.nl/shared-content/faculteiten/nl/faculteit-der-maatschappij-en-gedragwetenschappen/nieuws/2023/03/benoem-opleidingen-gewoon-bij-hun-naam.html>



“Lager impliceert dat het minder of slechter is dan hoger en kan mensen het gevoel geven dat hun opleiding niet of minder wordt gewaardeerd.”

Femke Koekkoek, onderwijswetenschapper

Woorden kunnen ongelijkheid niet opheffen, maar ze kunnen die wel bewust of onbewust bestendigen. Het is daarom een goede zaak dat mbo'ers sinds 2020 officieel studenten heten, inclusief toegang tot studentenverenigingen.

Bijna alle opleidingen hebben theoretische en praktische componenten

Ons onderwijsstelsel is ingericht om te selecteren op prestaties, die hoger of lager kunnen zijn. De waardering van bepaalde opleidingen en beroepen in de samenleving lossen we niet op met de termen praktisch en theoretisch. Bovendien dekt de 'praktisch-theoretisch' terminologie de lading niet, omdat bijna alle opleidingen theoretische en praktische componenten hebben. Zo geldt het hbo als 'hoogopgeleid', maar is het praktijkgericht onderwijs. En de theoretische leerweg van het vmbo, het vmbo-t, is zelfs de grootste stroming binnen het vmbo, met de meeste leerlingen.

Benoem opleidingen gewoon bij hun naam

Het is beter de opleiding gewoon bij de naam te noemen. Dus hbo en universiteit in plaats van hoger onderwijs en het (v)mbo, met (v)mbo-geschoolden. Ook leerlingen zelf geven voorkeur aan deze concrete benoeming.



“Dit punt is me uit het hart gegrepen. Praat niet over hoog of laag, maar ook niet over praktisch of theoretisch opgeleid. Benoem waar je voor opgeleid wordt: ik word hovenier.”

Erik Gijsbertsen, hovenier




4.3 Denk na over de complementariteit van opleiden in de beroepskolom

Vakmanschap vindt zijn basis in de beroepspraktijk. Het opleiden voor de beroepspraktijk vindt plaats in het beroepsonderwijs. De basis daarvan start in het spelend leren in het funderend onderwijs. In het vmbo, de praktijkhavo en het technasium, en varianten daarvan, wordt een basisoriëntatie gelegd. In het mbo of hbo verdienen studenten een startkwalificatie, die in de praktijk wordt toegepast en uitgebouwd. Vaak zullen studenten doorstuderen of nadere cursussen of opleidingen volgen.

Afstemming van technieken en werkwijzen in een dynamische context

Om een voorbeeld te geven: de kennis die nodig is om patiënten te verzorgen (mbo) moet afgestemd zijn op de kennis die nodig is om medicinale handelingen te verrichten (hbo). Voor een operatie op grote afstanden (met behulp van AI) is weer andere expertise nodig op het grensvlak van opereren en AI. Weer andere kennis is nodig in geval van gevallen van triage, voeding en begeleiding. Ook moet de apparatuur werken, dat is weer mbo-kennis. Deze kennisvormen vragen dus om voortdurende afstemming van technieken en werkwijzen in een dynamische context.



“Vroeger had je de zuster en de arts. Nu werken we veel meer gelijkwaardig samen. Er is meer respect en waardering voor alle zorgniveaus; een arts kan niet zonder een verpleegkundige en een verpleegkundige niet zonder een schoonmaakster. We zijn samen verantwoordelijk om goede zorg te leveren.”

Daisy Kikkert, wijk- en wondverpleegkundige

Versterking aansluiting beroepsonderwijskolom

Een goede aansluiting tussen opleidingen en onderwijssoorten in het beroepsonderwijs is belangrijk zodat studenten zich optimaal kunnen ontwikkelen.¹⁸ Onnodige drempels zorgen voor stress en onvrede en soms tot uitval of studiewissel die voorkomen had kunnen worden. Met de landelijke subsidieregeling “Versterking aansluiting beroepsonderwijskolom” kunnen samenwerkingsverbanden in het onderwijs aansluitende opleidingsroutes tussen vmbo of havo-mbo-hbo ontwikkelen en uitvoeren. De regeling richt zich op mbo- en hbo-opleidingen voor beroepen in sectoren met een tekort aan vakmensen: techniek, woningbouw, zorg, onderwijs, klimaat en energie, veiligheid en kinderopvang. De subsidie is bedoeld voor samenwerkingsverbanden met daarin minimaal 1 vo-/vavo-/vso-instelling, 1 mbo-instelling en 1 hogeschool.

Van mbo naar hbo

Wil je een opleiding op hbo-niveau volgen, dan kun je kiezen uit een associate degree (Ad), propedeuse, hbo-bachelor en hbo-master.¹⁹ Tegenwoordig hebben meer mensen na een havo- of mbo-opleiding interesse in een Ad, terwijl in het verleden de voorkeur naar een bachelor ging.

¹⁸ <https://www.dus-i.nl/subsidies/versterking-aansluiting-beroepsonderwijskolom>

¹⁹ <https://nl.indeed.com/carrieregids/ontwikkeling/verschil-associate-degree-bachelor>

Een Ad bevindt zich op onderwijsniveau 5 en zit daarmee tussen mbo 4 en een bachelor op hbo-niveau in. Het is een opleiding die twee jaar duurt en meer praktisch dan theoretisch van aard is. Alle theorie die je krijgt, pas je meteen toe in praktische opdrachten. Die opdrachten komen meestal van bestaande ondernemingen. Daarnaast voer je verschillende projecten uit en loop je voor een bepaalde tijd stage in een bedrijf. Tijdens een Ad ontwikkel je je vaardigheden dus direct in de praktijk. Aan het einde van de opleiding, ontvang je een erkend hbo-diploma, een Ad. De Ad draagt bij aan het slechten van het gat tussen het mbo en hbo.

Integraliteit door samenwerking in de keten

Het leren van de praktijk wordt versterkt als het onderwijs meer vraaggestuurd wordt.²⁰ De context van de actuele beroepspraktijk wordt vertaald naar de leerpraktijk van studenten in de vorm van projecten en kansrijke stages, in plaats van het uitsluitend volgen van een relatief vaststaand curriculum. De ontwikkeling van de studenten speelt zich af in learning communities, waar studenten met anderen samenwerken en samen leren onder begeleiding van professionals uit het bedrijfsleven en docenten die de leerpraktijken begeleiden.

Oude en nieuwe banen

Banen komen en gaan. Zo'n 1,6 miljoen 'oude banen' dreigen in Nederland te gaan verdwijnen door verschillende transitie.²¹ Er komen tegelijk ongeveer evenveel 'nieuwe banen' voor terug. Van de bestaande vaardigheden heeft 82% potentie in andere banen waar op de lange termijn behoefte aan is. Op basis van deze inzichten heeft Saxion Hogeschool flexibel en innovatief deeltijdonderwijs als (nieuwe) maatschappelijke taak opgepakt.²²

Saxion Parttime School

De Parttime School van Saxion heeft de laatste jaren een belangrijke verandering in zijn routines doorgemaakt. In plaats van aanbodgericht is de school steeds meer vraaggestuurd gaan werken.

Er wordt veel aandacht besteed aan de vraag uit het bedrijfsleven naar de inhoud van opleidingen en cursussen. Om een opleiding te kunnen combineren met werk en privé, biedt Saxion Parttime School een uitgebreid aanbod van hbo-deeltijdopleidingen, cursussen en (losse) modules.

Het onderwijs van de Saxion Parttime School is flexibel en blended (mix van onlineleren en bijeenkomsten). De vraagstukken uit de eigen werkomgeving staan centraal, zodat opgedane kennis en vaardigheden meteen in de dagelijkse praktijk kunnen worden toegepast. Studenten wisselen tijdens de bijeenkomsten ervaringen uit. De docenten komen uit de praktijk en weten hoe ze theorie, praktijk en innovatieve ontwikkelingen met elkaar kunnen verbinden.

Verschiedende modules kunnen gestapeld worden tot een diploma. Toetsing vindt plaats via beroepsproducten en er wordt goed gekeken naar wat iemand al kan door validering van werkervaring, met een holistisch beoordeling.

FastSwitch is een samenwerking met werkgevers, onderwijs en (sociale) partners waarbinnen Saxion korte en efficiënte leer- en werktrajecten ontwikkelt.

Overstappen naar bijvoorbeeld een baan in de techniek, de zorg, het onderwijs of de ICT wordt hiermee mogelijk gemaakt.

²⁰ <https://www.linkedin.com/pulse/waarom-een-nieuwe-publieke-opdracht-voor-het-mbo-marc-van-der-meer/>

²¹ PWC, *Van zombie-baan naar engel-baan door omscholing en betere afstemming (2021)*

²² <https://www.saxion.nl/bedrijven/parttime-school>



4.4 Draag trots voor het vak uit via kanalen die specifieke doelgroepen bereiken

Trots uitdragen

Jongeren die andere jongeren (online) laten zien dat het leuk is om met je handen iets moois neer te zetten, samen aan een project te werken en een concreet resultaat behalen, bereiken nieuwe doelgroepen. Door trots uit te dragen en de waarde van praktische vakken te benadrukken, kan het imago verbeteren. Zet uiteenlopende kanalen in, voor een zo breed mogelijk bereik.

Instrumenten

Er zijn verschillende instrumenten te onderscheiden om specifieke doelgroepen te bereiken:

- **Social Media Campaigns:** Creëer video's en posts waarin jongeren hun projecten en successen delen. Gebruik platforms zoals Instagram, TikTok, LinkedIn, YouTube en Facebook om een breed publiek te bereiken. Zorg dat je regelmatig post en gebruik verhalen (stories) om dagelijkse updates en behind-the-scenes content te delen. Reageer op reacties, stel vragen en moedig mensen aan om hun mening te delen. Hierdoor creëer je een gevoel van gemeenschap en betrokkenheid.
- **Innovatie Showcase:** Organiseer evenementen of online webinars waar innovatieve projecten en technieken worden getoond. Denk bijvoorbeeld aan de prefab woningen, die als pakket uit de fabriek komen en in een paar dagen geplaatst kunnen worden.
- **Icoonprojecten en wedstrijden:** Start (inter)nationale wedstrijden en uitdagingen waar studenten en jonge vakmensen hun vaardigheden kunnen tonen. Dit kan ook helpen om erkenning te krijgen en prijzen te winnen.
- **Wall of Fame:** Richt een fysieke of digitale "Wall of Fame" in waar uitmuntende studenten en vakmensen worden geëerd. Dit kan dienen als inspiratiebron voor anderen.
- **Bedrijfsbezoeken en Virtuele Rondleidingen:** Organiseer rondleidingen bij bedrijven zodat jongeren een kijkje in de keuken kunnen nemen. Virtuele rondleidingen kunnen ook een breed publiek bereiken.
- **Samenwerkingen met Scholen:** Werk samen met scholen en opleidingsinstellingen om workshops en gastlessen te geven. Dit kan helpen om de kloof tussen onderwijs en praktijk te overbruggen.
- **Agendeer deze thema's in de kennisinfrastructuur:** Wanneer de thema's worden geagendeerd in de kennisinfrastructuur in Overijssel, worden er studies naar gedaan en worden de resultaten actief gedeeld en onderling besproken.

Best practise: Wall of fame ROC van Twente

Het ROC van Twente heeft een Wall of fame ingericht.²³ Europees kampioen Tegelzetten, Nederlands kampioen Restauratiemedewerker, of de eerste prijs bij de Hair Award: slechts een paar voorbeelden van prijzen die studenten van het ROC wonnen bij (vak)wedstrijden. Ze behoren tot de top en daar is het ROC trots op!

²³ <https://www.rocvantwente.nl/voor-scholieren/wall-of-fame.html>

Nationale Wedstrijd Hovenier

Jaarlijks organiseert Koninklijke VHG in samenwerking met onder andere WorldSkills Netherlands, de AOC's, FNV Agrarisch Groen, CNV Vakmensen, Colland Arbeidsmarkt en Sazas voor het mbo de Nationale Wedstrijd Hovenier en voor het vmbo de Skills Talents Wedstrijd Tuinontwerp- en aanleg.²⁴

Deze vinden plaats in Hardenberg. Hiermee wordt het mooie hoveniersvak in de spotlights gezet en zien jongeren hoe mooi en veelzijdig het vak van hovenier is! De winnaars gaan door naar de Euro Skills wedstrijden of zelfs World Skills.²⁵ Het doel hiervan is jongeren inspireren voor beroepsonderwijs en vakmanschap.

Influencers

Jongeren vragen om een specifieke benadering. Ze worden sterk beïnvloed door hun leeftijdsgenoten. Dit wordt ook wel aangeduid met de term *Peer Influence*²⁶. Er zijn verschillende vormen van Peer influencers, bijvoorbeeld de gelijke (iemand waarin jij je kunt herkennen), de kenner (die alles weet over een bepaald onderwerp) of de populaire (iemand tegen wie we opkijken). Het inzetten van jongerenambassadeurs of influencers kan helpen om een boodschap geloofwaardiger en aantrekkelijker te maken.

Toename gebruik social media

Het belang van social media wordt steeds groter en het actieve gebruik ervan neemt jaarlijks toe. De grootste stijging is te zien in de leeftijdsgroep 15 tot 19 jaar en 20 tot 39 jaar, beide met 7 minuten per dag.²⁷ In totaal hebben we in 2023 gemiddeld 115 minuten per dag (bijna 2 uur) aan het gebruik van social media besteed. Het biedt een grote kans om het vakmanschap uit te dragen door te laten zien wat je doet, hoe je het doet, en waarom het leuk is.

Lucas en Dani bouwen hun huis

VDR Bouwtalent in Deventer ontwikkelt projecten speciaal voor leerlingen, om zo de instroom van jonge timmerlieden te bevorderen.²⁸ Een van deze projecten is de verbouw van een voormalige bakkerij in Deventer tot acht huurwoningen voor starters. De leerlingen bouwen hier mee aan hun eigen huurappartement. Op deze wijze worden leren, werken en wonen gecombineerd. Het project is via verschillende media gedeeld, waarbij Lucas en Dani vertellen over de verbouwing. VDR Bouwtalent hoopt met projecten als deze leerlingen te behouden voor het bedrijf.

²⁴ <https://www.vhg.org/ondernemer/onderwerpen/info/default.aspx?thema=onderwijs-arbeidsmarkt&over=algemeen-onderwijs-arbeidsmarkt>

²⁵ <https://worldskillsnetherlands.nl/stf/watisskillsthefinals/>

²⁶ <https://hulc.nl/wat-is-een-influencer/peer-influencers/>

²⁷ <https://www.frankwatching.com/archive/2024/01/27/social-media-onderzoek-2024/>

²⁸ https://vdrbouwgroep.nl/application/files/2116/7638/7150/Dit_bedrijf_uit_Deventer_laat_nieuw_personeel_een_eigen_huurhuis_bouwen.pdf/



De Duik

Niet alleen voor jongeren, maar ook voor volwassenen zijn er digitale manieren om kennis te maken met een specifieke beroepsgroep. Een voorbeeld hiervan is De Duik.²⁹ Het betreft geestelijke gezondheidszorg, maatschappelijke dienstverlening en welzijn aan patiënten en cliënten. De Duik geeft mensen de kans om te kijken hoe de sfeer op een locatie is, hoe die eruit ziet, hoe er gewerkt wordt en ook wie er werken.

Op deze wijze kunnen geïnteresseerden niet alleen bij een opleiding of op locatie te kijken, maar kunnen ze zelf ook internet een duik nemen in deze mogelijke toekomstige werkplek.

Vakambassadeurs

Tevreden medewerkers zijn goede ambassadeurs. Door vakambassadeurs in te zetten kan kennis over een specifiek vak op een laagdrempelige manier overgebracht worden aan anderen.

Vakambassadeurs zetten zich in om hun vakgebied te promoten en kennis te delen met anderen. Ze fungeren als vertegenwoordigers en experts binnen hun vakgebied en dragen bij aan de ontwikkeling en groei van hun beroepsgroep. Vaak zijn vakambassadeurs betrokken bij onderwijsinstellingen, bedrijven en brancheorganisaties om het vakmanschap te bevorderen en nieuwe generaties professionals te inspireren.

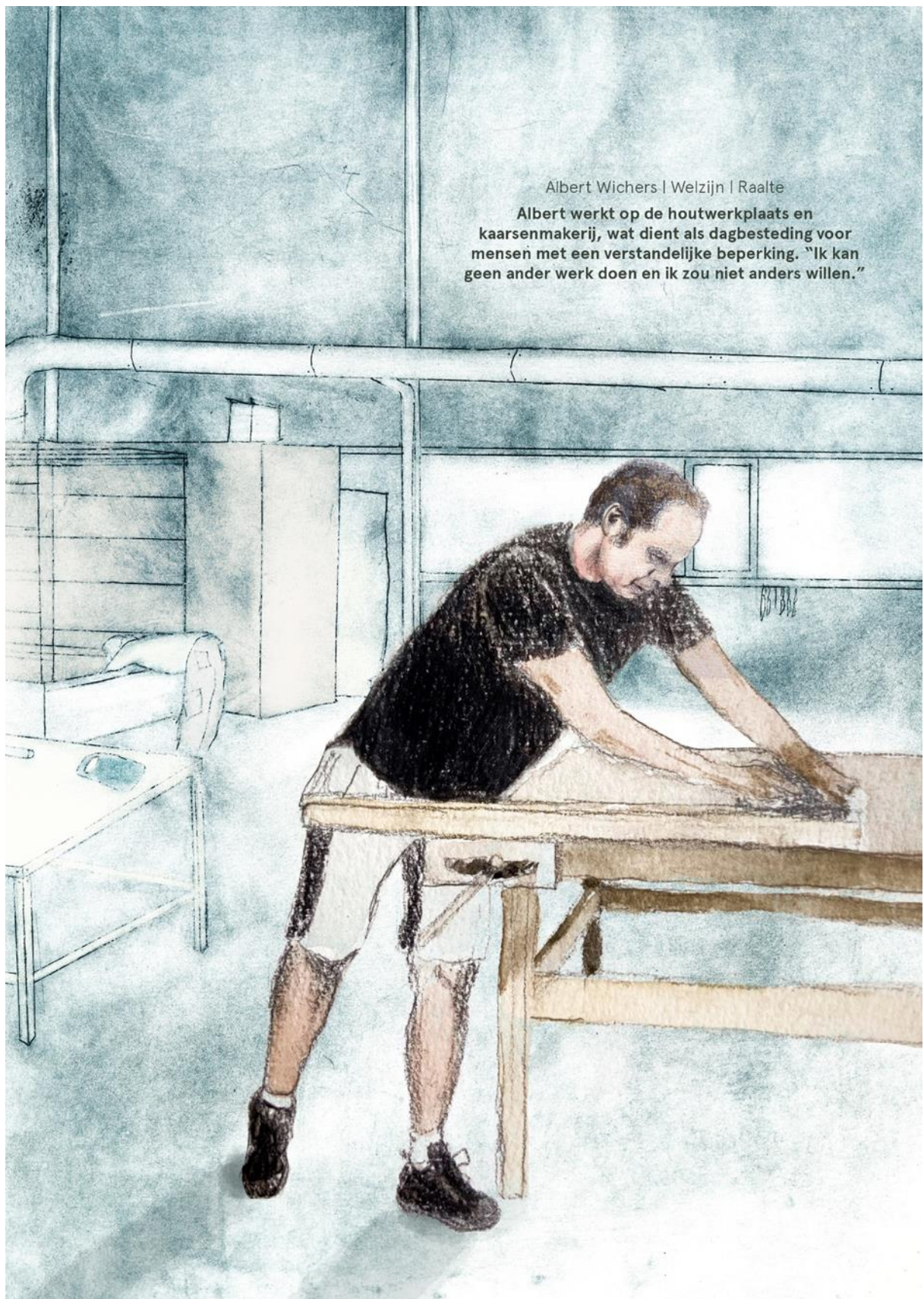
Ambassadeurs van de Zorg

Ambassadeurs van de Zorg enthousiasmeert toekomstige studenten voor de zorg en welzijn sector, door het geven van voorlichtingen op middelbare scholen.³⁰ Jonge zorgmedewerkers kunnen het beste zélf vertellen over hun waardevolle werk. Daarom worden de voorlichtingen gegeven door jonge zorgmedewerkers die getraind zijn tot Ambassadeur van de Zorg. Communicatie- en presentatievaardigheden staan centraal in de training. De ambassadeurs leren hoe ze zichzelf en hun verhaal krachtig kunnen neerzetten en krijgen tools om in gesprek te gaan met scholieren.

²⁹ <https://deduik.dimencegroep.nl/>

³⁰ <https://cnvjongeren.nl/leren/ambassadeurs-van-de-zorg/>

Albert Wichers | Welzijn | Raalte
Albert werkt op de houtwerkplaats en
kaarsenmakerij, wat dient als dagbesteding voor
mensen met een verstandelijke beperking. "Ik kan
geen ander werk doen en ik zou niet anders willen."





4.5 Werk samen om vakmanschap door te geven aan de volgende generatie

Het is belangrijk dat het beroepsonderwijs, het bedrijfsleven, organisaties én de maatschappelijke opgaven goed op elkaar afgestemd worden. Betere afstemming van het beroepsonderwijs op maatschappelijke behoeften lost het structurele arbeidsmarkttekort niet op, maar het vormt wel de basis.³¹ Stuur wat meer op opleidingen en beroepen met maatschappelijke relevantie dan tot dusver is gedaan, zonder daarbij de keuzevrijheid van mensen te beperken.

Overijssels vakmanschap

Binnen Overijssels vakmanschap verbindt de provincie Overijssel bedrijven en scholen met landelijke bracheorganisaties, vakbonden en technische O & O fondsen.³² Ook de regionale ontwikkelfondsen te weten het Twents Fonds voor Vakmanschap, Het Ontwikkelfonds Cleantech Regio en Upgrade Jezelf Regio Zwolle, komen samen in Overijssels vakmanschap.

Bijdragen aan programma's

Met al deze partijen is de ambitie uitgesproken om bij te dragen aan programma's met betrekking tot Leven Lang Ontwikkelen, arbeidsmarkt (instroom en zij-instroom), hybride docenten, wendbaarheid, leercultuur, inclusiviteit, duurzame inzetbaarheid en talentontwikkeling.

Subsidies en regelingen

Overijssels vakmanschap subsidieert om-, bij- en herscholingstrajecten voor de technische arbeidsmarkt, middels de inzet van regelingen en mogelijkheden van alle publieke en private partijen, als wel de 'NL Leert Door'-regelingen (sectoraal maatwerk).

Werknemers en werkzoekenden

Overijssels Vakmanschap richt zich op de vakmensen die al binnen de techniek werken (dit kan overigens ook een ZZP'er zijn). Maar ook voor mensen die nog niet binnen de techniek werkzaam zijn kunnen ze ondersteuning bieden in het maken van de overstap naar de technische sector. Daarnaast ondersteunen zij technische vakmensen naar de stap richting het onderwijs, als instructeur of docent voor 2 dagdelen per week.

Werkgevers

Voor werkgevers biedt Overijssels vakmanschap ondersteuning op het gebied van Leven Lang Ontwikkelen en Leercultuur-vraagstukken. Ook adviseren zij over de inzet van subsidies en regelingen om scholing mogelijk te maken.

Opleidingsvraag

Het Overijssels Vakmanschap heeft als ambitie om technische vakmensen te ondersteunen in hun opleidingsvraag. Dit doen ze door hulp te bieden om de vele subsidiemogelijkheden op het gebied van het creëren van leerculturen, scholing en ontwikkeling, werk naar werk trajecten en (inter)sectorale mobiliteit in te zetten.

³¹ Doekle Terpstra, voorzitter van technisch Nederland, *De toekomst hangt af van vakmensen*, de Telegraaf, 8 juni 2024

³² <https://overijsselsvakmanschap.nl/>

Doordat zij het overzicht hebben, kunnen ze de optimale inzet van publiek en private middelen realiseren.

Verbindingscoaches

Om een technische om-, bij- of herscholing te laten slagen, staat in Overijssel een team van verbindingscoaches voor mensen klaar. Zij werken nauw samen met verschillende organisaties (brancheorganisaties en uitvoerende instanties). Ze helpen mensen bij het vinden van het juiste opleidingstraject en de financiering en begeleiden hen tijdens dit traject. Ondertussen worden er ook contacten gelegd met de juiste partijen die mensen kunnen ondersteunen om hun droombaan in de technische-, bouw- of infrasector te vinden.

FemTech

Vrouwen zijn met hun creativiteit, communicatie-skills en inlevingsvermogen keihard nodig om maatschappelijke uitdagingen als de energietransitie en technologische ontwikkeling aan te kunnen gaan. Het aandeel vrouwen op de technische arbeidsmarkt is nu slechts 14%. Vandaar dat FemTech werk maakt van vrouwen in de techniek.

FemTech organiseert E-tours langs bedrijven in de techniek, waarbij geïnteresseerden een rondleiding krijgen. Ze biedt om-, bij- en herscholingstrajecten aan voor vrouwen en zorgen voor deskundige begeleiding, wanneer er een passend bedrijf is gevonden.

IKBINDR

IKBINDR is de campagne van Twents Fonds voor Vakmanschap.³³ Mensen kunnen er een persoonlijk loopbaangesprek aanvragen en zich aanmelden voor een scholingscheque om scholing te bekostigen. De scholingscheque is er voor iedereen uit Twente die een opleiding, cursus of training wil doen in een richting waarmee de positie op de arbeidsmarkt versterkt wordt. Niet alleen in de techniek, maar ook in andere sectoren. De bijdrage voor de scholing bedraagt 50%.

De afgelopen jaren hebben meer dan 2500 mensen in Twente met behulp van een scholingscheque geïnvesteerd in zichzelf. En ruim 5500 mensen voerden een loopbaangesprek. Daarmee kan worden gesteld dat het Twents Fonds voor vakmanschap in een belangrijke behoefte voorziet.

Structuur Overijssels vakmanschap ook inzetten voor andere kraptesectoren

De structuur van Overijssel vakmanschap is een waardevolle structuur gebleken voor de technieksector. De SER Overijssel adviseert om na te gaan of de succesfactoren van Overijssels vakmanschap ook in te zetten zijn voor andere sectoren, zoals de zorg of het onderwijs.

Dat betekent de lessen trekken uit de opgedane ervaringen binnen de bestaande structuur door goede evaluatie. De werkzame mechanismen afleiden en bezien hoe die in andere sectoren kunnen worden toegepast. Dit vereist een methodische aanpak, van zorgvuldig innoveren en vernieuwen.

³³ <https://www.ikbindr.nl/>



4.6 Erken en bied ruimte aan het ondernemerschap, dat vakmanschap mogelijk maakt

Vakmensen moeten hun eigen brood kunnen verdienen wanneer ze zelfstandig werkzaam zijn. Het leveren van goed werk (in de vorm van een product of dienst) houdt ook in dat er aandacht moet zijn voor de continuïteit van de eigen bedrijfsvoering, het binnenhalen van opdrachten, risicomanagement, voldoende kapitaal hebben, verantwoordelijk wat je doet, marketing en communicatie. Het is belangrijk dat hiervoor in de opleiding aandacht is. Opleidingen kunnen investeren in deze vormen van ondernemerschap, het duiden van kansen en risico's van bedrijfsopvolging en het stimuleren van ondernemend gedrag.

Versterk het ondernemerschap

Enkele manieren waarop opleidingen kunnen bijdragen aan het versterken van ondernemerschap onder vakmensen zijn:

- **Ondernemerschapsmodules:** Integreer modules over ondernemerschap in vakgerichte opleidingen. Deze modules kunnen onderwerpen behandelen zoals bedrijfsvoering, marketing, financiën en risicomanagement.
- **Praktijkgerichte projecten:** Laat studenten werken aan echte projecten waarbij ze hun vakkennis combineren met ondernemerschapsvaardigheden. Dit kan hen helpen om praktijkervaring op te doen en inzicht te krijgen in de uitdagingen van het runnen van een bedrijf.
- **Gastcolleges en workshops:** Nodig succesvolle ondernemers en experts uit om gastcolleges en workshops te geven. Dit biedt studenten de kans om te leren van praktijkvoorbeelden en hun netwerk uit te breiden.
- **Mentorshipprogramma's:** Bied mentorshipprogramma's aan waarbij studenten worden gekoppeld aan ervaren ondernemers. Mentoren kunnen waardevolle begeleiding en advies bieden over het starten en runnen van een bedrijf.
- **Simulaties en rollenspellen:** Gebruik simulaties en rollenspellen om studenten te laten oefenen met verschillende aspecten van ondernemerschap, zoals het onderhandelen van contracten, het beheren van financiën en het oplossen van bedrijfsproblemen.
- **Netwerkmogelijkheden:** Faciliteer netwerkevenementen waar studenten in contact kunnen komen met potentiële klanten, partners en investeerders. Dit kan hen helpen om hun zakelijke netwerk op te bouwen en kansen te identificeren.
- **Continu leren en bijscholing:** Moedig vakmensen aan om zich voortdurend bij te scholen en op de hoogte te blijven van de nieuwste trends en ontwikkelingen in hun vakgebied en de bedrijfswereld.

Door deze benaderingen te integreren in vakgerichte opleidingen, kunnen we vakmensen beter voorbereiden op de uitdagingen van het ondernemerschap en hen helpen om succesvol te zijn in hun zelfstandige praktijk.

Vakmensen in dienst

De ondernemers die vakmensen in dienst nemen dragen specifieke verantwoordelijkheid. Zij voegen waarde toe en dragen bij aan de kennisontwikkeling op het gebied van vakmanschap. Materiaalgebruik, procesdeskundigheid, het tegengaan van afval of uitval, zijn zaken waarin de ondernemers hun vakmensen met training en (interne) opleiding kunnen leren omgaan.

Bevorderen vakmanschap

Enkele manieren waarop ondernemers met vakmensen in dienst het vakmanschap en duurzaamheid verder kunnen bevorderen zijn:

- **Interne training en opleiding:** Ondernemers kunnen investeren in interne opleidingsprogramma's die gericht zijn op materiaalgebruik, procesoptimalisatie en afvalreductie. Dit helpt vakmensen om hun vaardigheden te verbeteren en efficiënter te werken.
- **Samenwerking met onderwijsinstellingen:** Ondernemers kunnen samenwerken met vakscholen en opleidingsinstituten om ervoor te zorgen dat de opleidingen aansluiten bij de behoeften van de industrie. Dit kan ook stage- en leerwerkplekken omvatten.
- **Duurzaamheidsinitiatieven:** Ondernemers kunnen duurzaamheid integreren in hun bedrijfsvoering door te focussen op milieuvriendelijke materialen en processen. Dit kan niet alleen kosten besparen, maar ook bijdragen aan een positieve reputatie.
- **Kennisdeling en netwerken:** Het organiseren van workshops, seminars en netwerkevenementen kan ondernemers en vakmensen helpen om kennis en best practices te delen. Dit bevordert een cultuur van continue verbetering en innovatie.
- **Erkenning en certificering:** Het opzetten van certificeringsprogramma's voor vakmanschap en duurzaamheid kan vakmensen motiveren om hun vaardigheden te verbeteren en ondernemers aanmoedigen om te investeren in training.
- **Subsidies en aanjaagpremies:** Er zijn allerlei subsidies beschikbaar voor het mkb gericht op het aanboren van nieuwe markten, productontwikkeling en het verstevigen van de interne bedrijvigheid, die per saldo het vakmanschap kunnen versterken.

Subsidies en regelingen voor MKB

Door deze benaderingen te combineren, kunnen we in Overijssel een ondersteunende omgeving creëren waarin vakmanschap floreert en ondernemers worden aangemoedigd om te investeren in de ontwikkeling van hun medewerkers. Het is hierbij essentieel dat subsidies en regelingen voor het MKB toegankelijk zijn voor ondernemers die investeren in vakmanschap. Dit kan hen helpen om de kosten van training en opleiding te dekken en innovatie te stimuleren.

Fysieke ruimte voor vakmanschap

Vakmanschap vraagt ook om fysieke werkruimte, zoals werkplaatsen, ateliers en fabrieken. Deze ruimte wordt door stedelijke ontwikkelingen steeds schaarser.³⁴ Zorg dat er voldoende ruimte blijft om het vakmanschap uit te (blijven) oefenen in Overijssel. Hierbij kan ook gedacht worden aan flexibele werkplekken, zoals tijdelijke werkplaatsen of gedeelde werkruimtes. Dit kan vooral handig zijn voor kleinere klusbedrijven, die geen permanente werkplaats nodig hebben.

Mogelijk is het relevant bedrijfspanden en -terreinen opnieuw in te richten of voor andere doelstellingen beschikbaar te maken. En ook werklocaties en industrieterreinen moeten geschikt, praktisch, en duurzaam zijn. In hoofdstuk 4.11 gaan we nader in op de fysieke ruimte voor vakmanschap.

³⁴ <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/ruimtelijke-ordening-en-gebiedsontwikkeling/rijksoverheid-wil-genoeg-ruimte-voor-de-economie>



4.7 Zorg voor goede begeleiding van startende vaklieden

Vakmanschap leer je vooral in de praktijk. Goede leer/werk- en stageplekken en de begeleiding van stagiairs en starters binnen een opleiding of een bedrijf, zijn cruciaal om vakbekwaamheid te bereiken.

Uitdagingen mbo-stagiairs

De uitdagingen waar mbo-stagiairs mee te maken krijgen, zijn divers en uitgebreid. In de zorgsector ervaren veel stagiairs een gebrek aan begeleiding en worden ze geconfronteerd met een ongekend hoge werkdruk, wat hun leerervaring en welzijn beïnvloedt.³⁵ Technische opleidingen kunnen soms een mismatch vertonen tussen de theorie die studenten leren en de praktische vaardigheden die op de werkvloer gevraagd worden, wat leidt tot uitdagingen tijdens stages.

In de horeca worden stagiairs vaak geconfronteerd met lange werkdagen, die niet altijd gepaard gaan met de juiste compensatie of significante leerervaringen, wat hun motivatie en beroepsontwikkeling kan schaden. In de detailhandel kunnen stagiairs soms beperkte leerervaringen hebben, omdat ze veelal worden ingezet voor routinematige taken die weinig bijdragen aan hun professionele groei. In de creatieve industrie, zoals bij mediabedrijven of ontwerpstudio's, kunnen stagiairs uitdagingen ervaren in het vinden van een balans tussen creatieve vrijheid en het voldoen aan de praktische eisen van het bedrijf, wat hun creatieve ontwikkeling kan beperken.

Goede begeleiding essentieel voor ontwikkeling

De kern van deze problemen ligt vaak in de structuur en cultuur van de stageplekken, waarbij diverse factoren een rol spelen. Personeelstekorten zorgen ervoor dat stagiairs taken op zich moeten nemen die normaal door ervaren medewerkers worden uitgevoerd. Financiële druk binnen bedrijven kan leiden tot een situatie waarin stagiairs worden gezien als goedkope arbeidskrachten, in plaats van leerlingen die begeleiding nodig hebben. Het gebrek aan gekwalificeerde begeleiders verergert dit probleem, omdat stagiairs zonder de nodige ondersteuning worden achtergelaten. Bovendien kan een mismatch tussen de leerdoelen van de opleiding en de praktijkvereisten op de stageplek leiden tot een minder effectieve leerervaring voor de stagiair. Deze factoren samen creëren een omgeving waarin stagiairs zich overweldigd en ondergewaardeerd kunnen voelen, wat hun leerproces en professionele ontwikkeling negatief beïnvloedt. Gerichte instructie en collectieve vormen van begeleiding kunnen helpen om deze situatie te voorkomen.

Stageplekken cruciaal

Stages vormen een cruciaal onderdeel van de opleiding van mbo-studenten. Ze bieden waardevolle kansen om praktische vaardigheden op te doen en werkervaring op te bouwen. Het is essentieel dat er genoeg stageplekken beschikbaar zijn, zodat studenten daadwerkelijk ervaring kunnen opdoen in een professionele omgeving. De toegang tot en de kwaliteit van de begeleiding moet geborgd worden. Bedrijven en onderwijsinstellingen moeten samenwerken om ervoor te zorgen dat studenten gelijke kansen krijgen bij het vinden van een stageplek, ongeacht hun achtergrond. Goede begeleiding en afstemming tijdens de stage draagt bij aan een succesvolle leerervaring en helpt om de bovengenoemde problemen te voorkomen.

³⁵ <https://onderwijscommunity.nl/artikelen/uitdagingen-en-oplossingen-voor-mbo-stages-in-diverse-sectoren/>

Veel studenten vinden hun eerste baan vanuit een stageplek. Het is daarom ook voor werkgevers belangrijk om voldoende goede en uitdagende stageplekken aan te bieden.

Stagevergoeding

Een passende stagevergoeding voor mbo-studenten en toekomstige vakmensen is van groot belang om verschillende redenen:

- **Motivatie en betrokkenheid:** Een eerlijke vergoeding motiveert studenten om zich volledig in te zetten tijdens hun stage. Het erkent hun inspanningen en draagt bij aan een positieve leerervaring.
- **Financiële ondersteuning:** Veel mbo-studenten hebben financiële verplichtingen, zoals studiekosten, huur en levensonderhoud. Een stagevergoeding helpt hen om deze kosten te dekken en verlicht financiële druk.
- **Waardering van arbeid:** Door een stagevergoeding te bieden, erkennen werkgevers de waarde van het werk dat mbo-studenten verrichten. Dit draagt bij aan een gezonde arbeidsmentaliteit en respect voor hun bijdrage.
- **Professionele ontwikkeling:** Een stagevergoeding stelt studenten in staat om professionele vaardigheden op te bouwen en te groeien. Ze kunnen bijvoorbeeld reiskosten betalen, professionele kleding aanschaffen of investeren in extra training.

Kortom, een passende stagevergoeding bevordert niet alleen de financiële stabiliteit van studenten, maar ook hun motivatie, betrokkenheid en professionele ontwikkeling.


Wisselwerking praktijk en curriculum

Organiseer de stages zo, dat er een wisselwerking is tussen de praktijk en het curriculum van de school. Zodat het leerplan up-to-date blijft en gevoed wordt door de beroepspraktijk. Uitgangspunten hiervoor zijn:

- **Samenwerking met bedrijven en organisaties:** Scholen moeten nauw samenwerken met bedrijven en organisaties in relevante sectoren. Dit kan leiden tot stages, gastcolleges, bedrijfsbezoeken en praktijkgerichte projecten. Zo blijft het curriculum actueel en afgestemd op de behoeften van de beroepspraktijk.
- **Feedback vanuit de praktijk:** Tijdens stages kunnen studenten waardevolle feedback ontvangen van professionals. Deze input kan worden gebruikt om het curriculum te verbeteren en aan te passen.
- **Integratie van praktijkervaring in lessen:** Docenten kunnen praktijkvoorbeelden en casestudy's in hun lessen opnemen. Dit helpt studenten om de theorie toe te passen en te begrijpen hoe deze relevant is in de praktijk.
- **Actualisatie van lesmateriaal:** Het curriculum moet regelmatig worden herzien en bijgewerkt op basis van veranderingen in de beroepspraktijk. Dit zorgt ervoor dat studenten relevante kennis en vaardigheden opdoen.
- **Gebruik digitalisering en technologie:** slim gebruik van digitalisering en technologie op de werkplek en in ketens van bedrijvigheid. Dit zorgt - met adequate begeleiding - voor bevordering van keuzeprocessen van studenten, gericht toegang tot de leerstof en optimalisering van de volgorde waarin de leerstof verwerkt wordt.

Leer-/werkplekken

Een leer-/werkplek is een combinatie van leren en werken, waarbij je zowel theoretische kennis opdoet als praktische ervaring opdoet in een echte werkomgeving. Wat je in de klas leert, kun je direct toepassen in de praktijk. Je krijgt begeleiding van ervaren professionals die je helpen je vaardigheden te ontwikkelen. Je doet waardevolle werkervaring op die je CV versterkt en je voorbereidt op de arbeidsmarkt. En je bouwt een professioneel netwerk op dat nuttig kan zijn voor je toekomstige carrière.




Zowel stageplaatsen als leer-/werkplekken zijn schaars. Een oorzaak hiervan is dat ze een belasting vormen voor bedrijven. De enige beloning die er voor hen tegenover staat is een mogelijke toekomstige werknemer. Niet iedere werkgever heeft die lange termijn visie. Daarom zouden bedrijven ook op een andere manier gestimuleerd moeten/kunnen worden om stageplaatsen en leer-/werkplekken aan te bieden.

Leerling-gezel-meester structuur

Voor de begeleiding van mensen die starten met een baan bij een bedrijf dat vakwerk levert, is de 'leerling-meester-gezel-aanpak' een beproefde formule. In een moderne leerling-gezel-meester-aanpak loopt de 'leerling' mee met een ervaren vakkracht (de 'meester') en leert het vak door af te kijken, te oefenen en taken over te nemen.³⁶

Na een periode te hebben meegedraaid heeft de organisatie er een vakkracht bij ('gezel'), die vervolgens ook weer 'meester' kan worden.

In zekere zin bestaat deze combinatie ook al in vorm van de beroepsbegeleidende leerweg (bbl) in het mbo. Bij de 'Vakmanschapsroute' van het Zonecollege legt de leerling aan het eind een zogeheten 'Proeve van Bekwaamheid' af. In dit praktische examen laat de leerling zien wat hij/zij in de Vakmanschapsroute allemaal heeft geleerd.³⁷



“Vooral de eerste jaren in het vak is intensieve begeleiding heel hard nodig. Een goede leermeester met voldoende tijd is dan belangrijk. Een aantal jaren echt aan het handje genomen worden. Meer goed opgeleide leermeesters. Dat zou ieder bedrijf moeten hebben!”

Jordh de Graaf, monteur

Junior en senior

Het samen optrekken van collega's met en zonder ervaring kan op meerdere vlakken voordelen opleveren: het biedt de kans om jongeren of zij-instromers het vak te leren en geeft daarnaast ervaren collega's de mogelijkheid zich in de rol van 'meester' verder te ontwikkelen. Als het even kan nemen de jonge collega's het fysiek zwaardere werk over, waardoor de meer ervaren krachten het werk langer kunnen volhouden. Vaak wordt de leerling-gezel-meester structuur bij organisaties ook wel vertaald naar ervaringsniveaus als junior en senior. Als vacatures niet vervuld kunnen worden, kiezen werkgevers vaker voor junioren die nog begeleiding of opleiding nodig hebben.

Subsidierегeling praktijkleren

Voor werkgevers die een praktijk- of leerwerkplaats aanbieden is subsidie beschikbaar ter compensatie van de begeleiding.³⁸ De 'Subsidierегeling praktijkleren' is een tegemoetkoming voor de kosten die werkgevers maken voor de begeleiding van een leerling of student. De subsidie bedraagt maximaal € 2.700 per gerealiseerde praktijk- of werkpleerplaats. Het onder de aandacht brengen van deze en andere regelingen kan een extra stimulans zijn voor werkgevers om een praktijk- of leerwerkplaats aan te bieden.

³⁶ https://www.werk.nl/imagesdxa/personeelstekorten-aanpakken-34-oplossingen-werkgevers-2024_tcm95-456669.pdf

³⁷ https://zonecollege.nl/wp-content/uploads/2023/09/Brochure-Vakmanschapsroute-2023-2024_LR.pdf

³⁸ <https://www.rvo.nl/subsidies-financiering/praktijkleren>



Margreet en Lars van Ginhoven | Agrarische sector | Diepenveen

"Het buiten leven en werken, het sociaal betrokken ondernemen en werken met vrijwilligers en cliënten én daarnaast vakantie gezinnen laten meegenieten van het rijke boerderijleven, is erg leuk en waardevol om te doen. Het geheel is meer dan de som der delen.

4.8 Borg de vakkennis die binnen familiebedrijven is opgebouwd

Overijssel is rijk aan familiebedrijven. Zij vormen de ruggengraat van de regionale economie. Veel bedrijfstakken die geworteld zijn in Overijssel, zoals de textiel-, de tapijt-, de kunststoffen- en de bouwindustrie, zijn ontstaan vanuit familiebedrijven.

Kennisoverdracht

Vroeger groeiden kinderen vaak mee in het bedrijf van hun ouders en werd de kennis over het vak binnen het gezin overgedragen. Het bedrijf droeg de familienaam, waar in de loop der tijd “& zonen” aan toegevoegd werd. Deze toevoeging aan de bedrijfsnaam was een manier om de continuïteit en het familieverband te benadrukken.

Nu staat er binnen de familie niet altijd een geschikte opvolger klaar om het bedrijf over te nemen, of belemmeren fiscale maatregelen de overname. Het documenteren van belangrijke kennis en processen binnen het bedrijf kan helpen om waardevolle expertise te behouden, zelfs als er geen directe opvolger is.

Agrarische sector

Ook in de agrarische sector is het aantal familiebedrijven groot. Zij staan voor grote uitdagingen en van hen wordt veel flexibiliteit en veerkracht gevraagd om in deze maatschappelijke en politieke context hun bedrijfsvoering voort te kunnen zetten. Een overname van een agrarisch bedrijf is complex, omdat het vaak een proces is tussen ouders en kinderen waarbij het privéleven en de zakelijke belangen door elkaar lopen.³⁹

Van boer tot boer

Boeren leren in het algemeen graag van andere boeren, met name door ervaringen te delen, bijvoorbeeld tijdens studiegroepen, netwerkbijeenkomsten en praktijkdagen. De kennisdeling draagt bij aan een sterker en veerkrachtiger agrarisch netwerk. Bij de overname van een agrarisch bedrijf kan mentorschap en begeleiding een steun in de rug bieden: koppel jonge boeren aan ervaren mentoren die hen kunnen begeleiden door het overnameproces. Dit kan helpen om praktische kennis en ervaring over te dragen.

“Veel boeren zijn van huis uit geen ondernemers, maar bedrijfsopvolgers. Sta stil bij de eigenschappen die je nodig hebt voor ondernemerschap. In het onderwijs wordt je wel opgeleid als (agrarisch) vakman, maar de opleiding sluit niet meer aan op de snel veranderende praktijk.

Het zou nu ook moeten gaan over circulaire economie, zoals bijvoorbeeld de toepassing van eendenkroos en kweekvlees, het gebruik van waterstof en mest omzetten in biogas. Bereken dat soort modellen als school door. Er liggen kansen om opleidingen beter af te stemmen op de praktijk van nu en in de toekomst.”

Erik Back, melkveebedrijf Future Farm

³⁹ <https://www.lto.nl/onderwerpen/sterk-ondernemerschap/>

Gefaseerde overdracht

Om de vakkennis binnen een familiebedrijf te borgen kan een gefaseerde overdracht worden overwogen. Hierbij krijgt een opvolger geleidelijk meer verantwoordelijkheden binnen het bedrijf. Dit geeft hen de tijd om zich aan te passen en te leren, terwijl de huidige leidinggevende nog beschikbaar is voor begeleiding.⁴⁰

Expertisecentrum Familiebedrijven

Het Expertisecentrum Familiebedrijven van Hogeschool Windesheim in Zwolle verricht praktijkgericht onderzoek naar de ondernemende kracht van familiebedrijven.⁴¹

Als onafhankelijke kennispartner neemt het expertisecentrum actuele strategische vraagstukken binnen familiebedrijven als leidraad voor onderzoek. Ze richten zich op het versterken van familiebedrijven, door kennis en inzichten uit onderzoek terug te geven aan deze bedrijven. Met een focus op de bijzondere verhouding tussen bedrijfsbelangen en familiebelangen, helpen ze ondernemers de juiste balans te vinden. Daarnaast bieden ze instrumenten om interne conflicten te minimaliseren, opvolging of overname te begeleiden en het aantrekken van externe financiers te vergemakkelijken.

Programma familiebedrijven

De SER Overijssel adviseert om binnen het provinciaal programma voor familiebedrijven aandacht te besteden aan het behoud van vakkennis binnen familiebedrijven, zodat het DNA, dat kenmerkend is voor Overijssel, doorgegeven kan worden aan de volgende generatie.

Dat betekent dat aandacht moet worden gegeven aan waardenketens van duurzaam produceren en bijbehorend grondgebruik, verandering van consumptiepatronen, marktkansen voor bedrijven en de daarbij horende bedrijfsvoering en gebruik van productietechnieken en samenwerkingsvormen. Ook kan worden gekeken naar financieringscondities, om de bedrijfsvoering op de lange termijn mogelijk te maken.

⁴⁰ <https://www.kvk.nl/verkopen-en-overnemen/familieopvolging/>

⁴¹ <https://www.windesheim.nl/onderzoek/lectoraten/expertisecentrum-familiebedrijven>



4.9 Beschouw vakmanschap als een verbindende factor binnen gemeenschappen

Vakmensen maken onderdeel uit van de lokale samenleving in kernen, dorpen en steden. Ze zijn vaak geworteld in hun gemeenschap. Ze kennen hun klanten, burens en medeondernemers persoonlijk. Dit creëert een gevoel van verbondenheid en vertrouwen. Vakmensen dragen bij aan de sociale cohesie. Ze nemen deel aan het verenigingsleven, ondersteunen clubs, stellen faciliteiten ter beschikking en kweken saamhorigheid binnen de gemeenschap.

Zelfstandige beroepsbeoefenaren

Veel ambachtelijke vaklieden zijn zelfstandig beroepsbeoefenaar.⁴² Van de ambachtelijke bedrijven is 84% een eenmansbedrijf (zzp'er).⁴³ De ambachtlieden beheersen specifieke vaardigheden en leveren unieke producten of diensten. Als zelfstandigen hebben ze de vrijheid om hun eigen bedrijf te runnen, klanten te bedienen en hun ambachtelijke expertise te delen.

Het gaat in de ambachtseconomie vooral om kleine, arbeidsintensieve bedrijven.⁴⁴

In deze bedrijven werken vakmensen die hun inkomen verdienen door een ambachtelijk product te maken of een dienst te verlenen. Samen vormen zij, zonder het eigenlijk zelf te beseffen, een hele grote en niet onbelangrijke sector in Overijssel.

De ambachtseconomie levert aan de totale economie onopgemerkt een belangrijke toegevoegde waarde, inkomen en welvaart.

Korte ketens

Ambachtelijke vakmensen werken vaak met partners uit de omgeving. Denk aan de ambachtelijke bakker die samenwerkt met lokale akkerbouwers, molenaars en andere ondernemers die zich inzetten voor een betere natuur. Zij brengen samen een betekenisvolle korte keten tot stand.

Door korte ketens te creëren, waarbij producten rechtstreeks van producent naar consument gaan, wordt niet alleen de lokale economie gestimuleerd, maar ook de band tussen vakmensen en hun klanten versterkt. Supermarkten die streekproducten verkopen, spelen ook een belangrijke rol bij het ondersteunen van ambachtelijke ondernemers en het bevorderen van lokale productie.

Vitale kernen

Ambachtelijke vakmensen die samenwerken met lokale partners dragen bij aan een duurzame en veerkrachtige gemeenschap. Vakmensen zijn een onderdeel van vitale kernen. Ze dragen bij aan de kracht van een gebied. Ze voorzien in basisbehoeften zoals vers brood, vlees en andere dagelijkse producten. Dit draagt bij aan het comfort en gemak van de bewoners. Met name voor ouderen die minder mobiel zijn, is de aanwezigheid van een bakker en een slager in hun kern belangrijk.

Hun ambachtelijke aanbod vult vaak andere winkels en voorzieningen in het centrum aan. Samen creëren ze een levendige en diverse omgeving waarin mensen graag samenkomen.

⁴² <https://www.ambachtnederland.nl/over-de-ambachtsacademie>

⁴³ <https://www.ambachtnederland.nl/aanvalsplan-ambachten>

⁴⁴ <https://www.fhkn.nl/vakmensen/ambachten/>



“De slagerij is ook een plek van ontmoeting. We zijn ons bewust van onze functie in de gemeenschap, waar andere mensen zich aan op kunnen trekken. We werken veel met mensen uit de gemeenschap. Zorg dat zo’n team het goed en leuk heeft met elkaar en zorg voor een WIJ-gevoel. Trots zijn op je vakmanschap en aansluiten bij de cultuur van je gemeenschap is belangrijk.”

Henk van de Weg, slager

Circulaire samenleving

Vakmensen als de schoenmaker, kledinghersteller en fietsenmaker, spelen een essentiële rol in het verlengen van de levensduur van producten. Door reparaties uit te voeren, materialen te hergebruiken en waardevolle vaardigheden te benutten, dragen ze bij aan een duurzamere en circulaire samenleving. Het is goed om de link tussen het ambachtelijk vakmanschap en duurzame waarden te leggen, zoals het verminderen van afval, lokale productie en kwaliteit boven kwantiteit.

Aanvalsplan

Het ambachtelijk vakmanschap is alleen economisch levensvatbaar wanneer er vraag naar en afname is van de geleverde producten. Het is belangrijk dat leden van de gemeenschap zich bewust zijn van dit laatste punt. Om te voorkomen dat het ambacht uitsterft, heeft Ambacht Nederland in 2024 een aanvalsplan opgesteld.⁴⁵ Dit richt zich op specialistische opleidingen, loopbaanperspectief en het zichtbaar maken van ambachten.

Ondersteunende omgeving

Het behoud van kleine ambachtelijke bedrijfjes vereist een gezamenlijke inspanning van de overheid, de gemeenschap en de ondernemers zelf. Mogelijke strategieën hierbij zijn:

- **Moedig samenwerking tussen ambachtelijke bedrijven aan:** Ze kunnen gezamenlijke promoties doen, gezamenlijke inkoop van materialen regelen of samen workshops en cursussen aanbieden.
- **Educatie en training:** Bied trainingen aan over moderne bedrijfsvoering, marketing en technologie. Dit helpt ambachtelijke ondernemers om hun vaardigheden te verbeteren en zich aan te passen aan de veranderende markt.
- **Gemeenschapsbetrokkenheid:** Betrek de gemeenschap bij het ondersteunen van lokale bedrijven. Dit kan door middel van loyaliteitsprogramma's, kortingsacties voor lokale bewoners of door vrijwilligerswerk te organiseren.
- **Financiële ondersteuning:** Zorg voor toegang tot leningen, subsidies en andere financiële hulpmiddelen specifiek gericht op kleine ambachtelijke bedrijven.
- **Duurzaamheid en innovatie:** Moedig ambachtelijke bedrijven aan om duurzame en innovatieve praktijken te omarmen. Dit kan hen helpen om zich te onderscheiden en aantrekkelijker te worden voor milieubewuste consumenten.
- **Voorlichting en PR:** Geef voorlichting en zet public relations in om de bedrijfsvoering te versterken en de bekendheid te vergroten.
- **Kennisinfrastructuur:** Ontwikkel de kennisinfrastructuur op dit terrein, zodat de condities voor gezonde bedrijfsvoering beter worden begrepen en samenwerking in waardenketens vanzelfsprekend wordt.

⁴⁵ <https://www.ambachtnederland.nl/aanvalsplan-ambachten>

4.10 Zet in op goed werkgeverschap voor vakmensen

Het gebrek aan arbeidscapaciteit is een groot probleem voor de sociaaleconomische ontwikkeling van Overijssel. Om voldoende personeel voor de vitale sectoren de zorg, de bouw en techniek en het onderwijs te hebben, is goed werkgeverschap een voorwaarde. “We hebben geen handjes nodig, maar mensen.” En zij verdienen goede arbeidsinhoud, arbeidszeggenschap, arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden; de zogeheten Vier A’s.⁴⁶ Deze werden in 1981 door de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid opgenomen als kenmerken van kwaliteit van de arbeid en zijn nog steeds actueel.

“Een tevreden werknemer is ook de beste ambassadeur om nieuwe werknemers aan te trekken en voorwaarde voor een sterk ‘employer brand’.”

UWV (Uitvoeringsinstituut Werknemers Verzekeringen)

Strategieën

Drie strategieën helpen bij het aantrekken en behouden van (toekomstige) vaklieden⁴⁷:

- Het aanboren van nieuw talent, om te voorzien in de vraag naar personeel;
- Het anders organiseren van werk, om in geval van schaarste van medewerkers zowel het werkplezier als het rendement te optimaliseren;
- Het binden en boeien van medewerkers: het bieden van uitdagend werk in een leerrijke werkomgeving, zodat onnodig personeelsverloop wordt voorkomen.

Aanboren van nieuw talent

Zowel binnen als buiten de organisatie liggen er kansen voor het aanboren van nieuw talent; mensen die het werk wel zouden kunnen doen of verlichting kunnen bieden aan de andere werknemers. Denk aan werkzoekenden, mensen uit andere sectoren, statushouders, werknemers uit het Buitenland of mensen met een arbeidsbeperking. Misschien niet altijd meteen, maar wel na de noodzakelijke scholing en eventuele aanpassingen. Daarbij is het soms nodig om nog eens kritisch te kijken naar de functie-eisen en sollicitatieprocedures. Met een bredere blik op bijvoorbeeld competenties zijn mogelijk andere kandidaten aan te trekken. Door meer te kijken naar vaardigheden dan naar harde functie-eisen, kan nieuw talent een kans krijgen.

Anders organiseren van werk

Door te schuiven in taken, aanpakken van administratieve belasting of de inzet van technologische toepassingen kan het werk misschien toch worden gedaan. Jobcarving kan een middel zijn om kansen te creëren voor mensen met een beperking. Soms willen werknemers best meer uren werken, maar moet daar wel iets voor georganiseerd worden. Soms kan juist het loslaten van fulltime-contracten soelaas bieden. Als inspraak in roosters maakt dat mensen privé, werk en zorg beter kunnen combineren, kijk dan of deze ruimte geboden kan worden. Ook samenwerken met andere werkgevers kan een oplossing bieden.

⁴⁶ <https://www.fnv.nl/getmedia/e7edcf1e-7c5c-4289-a197-69204f9053c4/220922-rapport-samen-voort.pdf>

⁴⁷ https://www.werk.nl/imagesdxa/personeelstekorten_aanpakken_november2022_tcm95-442743.pdf



“Het onregelmatig werken is belastend: in verleden werden we ingeroosterd door externe roosteraars, nu doen we het zelf. Het maken van volwaardige werkdagen, dus wel 6 tot 8 uur per dag uren kunnen werken, dat is enorm belangrijk. We moeten af van die vreselijke minuren, dat is niet te doen en het maakt dat veel mensen afhaken.”

Daisy Kikkert, wijk- en wondverpleegkundige

Binden en boeien van medewerkers

Niet alleen het aantrekken van talent is belangrijk, maar ook het vasthouden. Dit kan door een aantrekkelijke werkgever te zijn en te investeren in wat werknemers in de organisatie belangrijk vinden, zoals ontwikkeling en uitdaging, arbeidsvoorwaarden, aandacht voor belastbaarheid en werkdruk, sfeer en cultuur of bepaalde faciliteiten.

Leerrijke werkomgeving

Een leerrijke werkomgeving draagt actief bij aan het stimuleren en ontwikkelen van de talenten en vaardigheden van werknemers. Werknemers krijgen taken die hen uitdagen en hen helpen om nieuwe vaardigheden te ontwikkelen. Er is ruimte voor werknemers om hun eigen ideeën en creativiteit in te brengen. Er wordt veel samengewerkt, wat de uitwisseling van kennis en vaardigheden bevordert. Regelmatige feedback en mogelijkheden voor zelfreflectie helpen werknemers om continu te leren en te groeien. Er zijn mogelijkheden voor formele en informele opleidingen en trainingen. Leidinggevenden spelen een coachende rol en ondersteunen de ontwikkeling van hun teamleden. Een leerrijke werkomgeving draagt bij aan het boeien en binden van werknemers.



“Het naar mijn zin hebben. Leuke collega's. En doorgroeimogelijkheden zijn belangrijk. Dat hoef ik nu niet, maar ik zie wel dat het heel goed werkt. De beste projectleiders hebben zelf buiten gewerkt.”


Efanio Kaihatu, monteur

Duurzame Inzetbaarheid

Gezonde, productieve en betrokken werknemers die met plezier aan het werk zijn, dat is de inzet van beleid voor duurzame inzetbaarheid.⁴⁸ Gedurende hun hele (werkende) leven en loopbaan, om zo hun pensioen gezond te beginnen. De focus ligt hierbij op een veilige en prettige werkomgeving, de vitaliteit en de eigen regie over de persoonlijke ontwikkeling van medewerkers.

Duurzame inzetbaarheid begint met werkvermogen; het vermogen van een werknemer om werk te verrichten in relatie tot de eisen die het werk aan de werknemer stelt. Het omvat de fysieke, mentale en sociale capaciteiten van de werknemer en kan worden beïnvloed door factoren zoals gezondheid, vaardigheden, motivatie en arbeidsomstandigheden.

⁴⁸ <https://www.nn.nl/Zakelijk/Ondernemen/Wat-is-duurzame-inzetbaarheid.htm>



Als de capaciteiten en factoren op orde zijn, stel je vakmensen in staat om hun werk goed uit te voeren en om te gaan met veranderingen en uitdagingen op de werkplek. De Maatwerkregeling duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden (MDIEU) is een subsidieregeling voor sectoren en bedrijven die willen investeren in duurzame inzetbaarheid van hun werknemers.⁴⁹

Arbeidsmigratie

In die sectoren, waar het ook met de bovengenoemde strategieën niet lukt om voldoende vakmensen te vinden, kan gedacht worden aan het inzetten van werknemers uit het buitenland.

Het Trendbureau Overijssel heeft onlangs een signalement uitgebracht over arbeidsmigratie.⁵⁰ “Bezint eer gij begint” luidt de eerste alinea. Zolang er vraag is naar arbeidskrachten kunnen mensen uit de EU in Overijssel komen werken door het vrij verkeer van mensen en diensten. Maar binnen de grenzen van gemeenten en provincie komen de vraagstukken rondom arbeidsmigratie zoals wonen, zorg en economische ontwikkelingen wel allemaal samen.

De Commissie Roemer doet in het rapport ‘Geen tweederangsburgers’ aanbevelingen om arbeidsmigranten meer te beschermen.⁵¹ Uitgangspunt hierbij is dat we arbeidsmigranten moeten behandelen als volwaardige deelnemers van onze samenleving. Dat we onze regelgeving daarop moeten inrichten, meer moeten inzetten op de bescherming van arbeidsmigranten en daarmee op een grotere rol voor de overheid.

De Staatscommissie voor Demografie heeft onlangs een aantal scenario’s geordend met betrekking tot arbeidsmigratie.⁵² Zoals de Staatscommissie Demografie naar voren brengt, zijn veel knelpunten oplosbaar met verstandig beleid. Binnen ondernemingskringen kunnen veel problemen worden opgelost door gerichte talentontwikkeling en inzet van personeel. Het meest ingewikkelde thema is misschien wel het vraagstuk van huisvesting en de sociale cohesie in wijken en buurten. Als Nederland vergrijst en er systematisch sprake is van arbeidstekorten, dan worden ook nieuwe woonvormen en wijzen van samenleven gevraagd. Dat is het thema van het volgende hoofdstuk.

⁴⁹ <https://duurzaamhetwerk.nl/home/subsidies/>

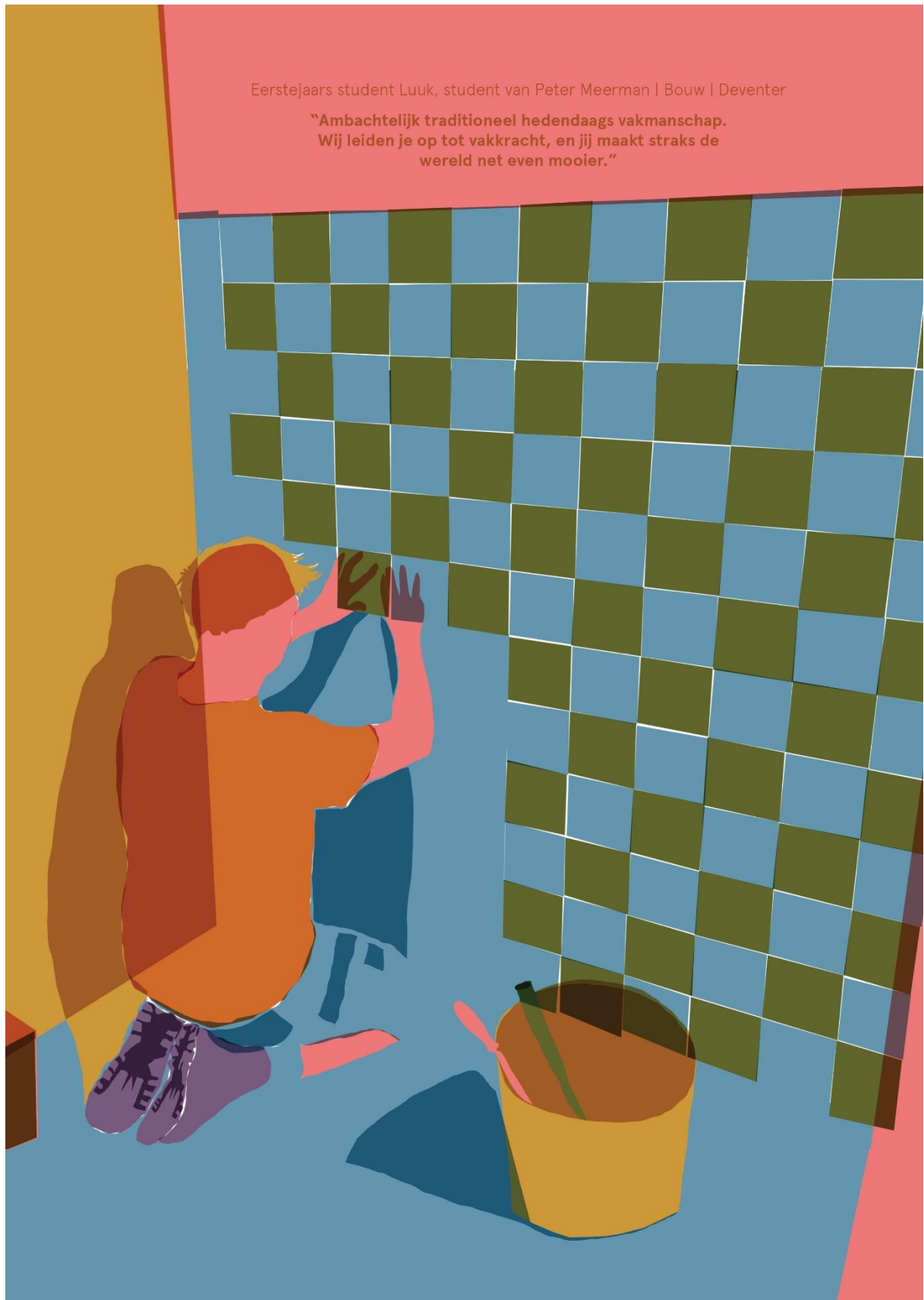
⁵⁰ https://trendbureauoverijssel.nl/wp-content/uploads/2023/02/TBOsignalement_arbeidsmigratie_def.pdf

⁵¹ <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2020/10/30/tweede-advies-aanjaagteam-bescherming-arbeidsmigranten>

⁵² <https://www.staatscommissie2050.nl/bijlagen-rapport>

Eerstejaars student Luuk, student van Peter Meerman | Bouw | Deventer

**"Ambachtelijk traditioneel hedendaags vakmanschap.
Wij leiden je op tot vakkracht, en jij maakt straks de
wereld net even mooier."**



4.11 Zorg voor voldoende betaalbare woningen voor vakmensen in Overijssel

Betaalbare huisvesting is essentieel voor het aantrekken en behouden van vakmensen in Overijssel. De stijgende kosten voor huisvesting en het gebrek aan toegankelijke woningen vormen een belemmering voor vakmensen om in bepaalde gebieden te wonen en te werken. Als er geen betaalbare woningen beschikbaar zijn in de buurt van hun werkplek, moeten vakmensen verder weg wonen. Dit leidt tot langere pendeltijden en verhoogde reiskosten. Vakmensen die gedwongen worden om dure woningen te huren of te kopen, besteden een groot deel van hun inkomen aan huisvesting. Dit kan ten koste gaan van andere essentiële uitgaven, zoals voeding, gezondheidszorg en onderwijs.

‘Overall in Overijssel zijn woningen nodig. Het kost onze inwoners grote moeite om een passende en betaalbare huur- of koopwoning te vinden. Betaalbaarheid gaat verder dan de koopsom of het huurtarief, het gaat om de woonlasten. Het gaat ook over woningen die energiezuinig, duurzaam, voldoende groen en klimaatbestendig zijn.’

Coalitieakkoord Schouder aan Schouder

Waardevol talent behouden

Als vakmensen de regio verlaten vanwege het gebrek aan betaalbare woningen, verliest de lokale economie waardevol talent. Dit kan leiden tot een tekort aan geschoolde arbeidskrachten in bepaalde sectoren. Kortom, een gebrek aan betaalbare huisvesting kan de lokale economie, het welzijn van vakmensen en de algehele leefbaarheid van een regio negatief beïnvloeden. Zorg daarom voor voldoende betaalbare woningen voor vakmensen in Overijssel.

De Woonkeuken

Eind 2022 heeft de provincie Overijssel samen met het Rijk en gemeenten in twee regionale woondeals afspraken gemaakt over de minimale woningbouwopgave voor Overijssel.⁵³ De te bouwen woningen moeten voldoen aan het “30-40-30” principe: 30% sociale huur / 40% betaalbare woningen (koop tot € 355.000 en middenhuur tot € 1.000) / 30% overige segment.

In de afgelopen jaren heeft Overijssel, samen met partners in de Woonkeuken, te weten het Rijk, gemeenten, woningcorporaties en marktpartijen, intensief samengewerkt aan de Overijsselse woonopgave.⁵⁴ Er is al veel bereikt, waaronder de bouw van 10.149 woningen in 2022 en 2023. Dit is ruim 18% van de minimale opgave voor Overijssel. De woonopgave in de periode tot en met 2030 is minimaal 42.300 extra woningen, waarvan 28.200 in West-Overijssel en 14.100 in Twente. Omdat de provincie ziet dat de behoefte aan een passende woning in Overijssel blijft stijgen, door inwoners uit Overijssel en ook van daarbuiten, is de ambitie vergroot: namelijk 60.000 extra woningen tot en met 2030. Waarbij de juiste woning op de juiste plek het uitgangspunt blijft.

⁵³ <https://overijssel.notubiz.nl/document/14034366/1>

⁵⁴ <https://www.overijssel.nl/nieuws/provincie-overijssel-investeert-12-5-miljoen-euro-in-de-overijsselse-woonopgave/>

Vermenging van wonen en werken

Tot halverwege de negentiende eeuw ging de ambachtelijke manier van werken goed samen met wonen: de mensen zagen de eventuele overlast als een onvermijdelijk onderdeel van de woon- en werkomgeving.⁵⁵ Wanneer in de loop van de negentiende eeuw met de industriële productie de vervuiling van de omgeving enorm toeneemt, wordt duidelijk dat de milieu- en gezondheidseffecten van de industriële activiteiten de ruimtelijke combinatie van wonen en werken op deze schaal onmogelijk maakt. Aan het einde van de negentiende eeuw worden de eerste ongemengde 'woondorpen' voor arbeiders gebouwd. Meestal nog dicht bij de fabriek, maar wel gescheiden.

Na de Tweede Wereldoorlog werden steeds meer wijken gebouwd op basis van de inzichten van de functiescheiding. Met bestemmingsplannen en milieuhindercategorieën werd de scheiding tussen wonen en werken geïnstitutionaliseerd voor de nieuwe uitleg, terwijl tegelijkertijd met de stadsvernieuwing een deel van de oorspronkelijke werkgelegenheid uit de vooroorlogse wijken verdween. Het resultaat was een functionele 'ontmenging' op wijk- en buurtniveau.

Gemengd wonen en werken

Vakmensen, die voor zichzelf beginnen, starten hun bedrijfje vaak vanuit huis. Denk aan klusbedrijven, die diensten aanbieden zoals timmerwerk, schilderwerk en kleine renovaties, schoonheidsspecialisten, thuishokken en creatieve vaklieden. Het concept van gemengd wonen en werken kan een goede manier zijn om vakmensen te ondersteunen en tegelijkertijd levendige gemeenschappen te creëren. Enkele manieren om dit te realiseren zijn:

- **Live-work units:** Ontwikkel woningen die speciaal zijn ontworpen om zowel te wonen als te werken. Deze units kunnen een werkruimte op de begane grond hebben en woonruimte erboven.
- **Creatieve hubs:** Creëer gemeenschappelijke ruimtes waar vakmensen samen kunnen werken, zoals ateliers, werkplaatsen en gedeelde kantoren. Dit bevordert samenwerking en innovatie.
- **Flexibele bestemmingsplannen:** Pas bestemmingsplannen aan om het gemakkelijker te maken om woon- en werkruimtes te combineren, zowel in stedelijke als landelijke gebieden.
- **Ondersteuning van lokale initiatieven:** Moedig gemeenschapsprojecten aan die gericht zijn op het creëren van gemengde woon- en werkruimtes. Dit kan door middel van subsidies, leningen of andere vormen van financiële steun.
- **Netwerken en samenwerking:** Faciliteer netwerkevenementen en samenwerkingsprojecten tussen vakmensen in een bepaald gebied, zodat ze van elkaar kunnen leren en elkaar kunnen ondersteunen.
- **Duurzaamheid en innovatie:** Stimuleer duurzame bouwmethoden en innovatieve ontwerpen die geschikt zijn voor gemengd gebruik. Denk aan het toepassen van bouwmaterialen die zijn geogst op het platteland in de regio. Dit kan helpen om milieuvriendelijke en toekomstbestendige gemeenschappen te creëren.
- **Voorzieningen:** Ontwikkel sociaal-culturele voorzieningen zoals bibliotheken, gemeenschapshuizen, jongerencentra, ontmoetingsplaatsen voor jong en oud, waarin gewerkt en geleerd wordt.

Door deze strategieën te combineren, kan een omgeving gecreëerd worden waarin vakmensen kunnen floreren en zij bijdragen aan een dynamische en veerkrachtige gemeenschap.

⁵⁵ <https://www.pbl.nl/uploads/default/downloads/Menging-van-wonen-en-werken.pdf>



4.12 Leid voldoende vakmensen op om ons erfgoed in stand te houden

Om de kwaliteit van werkzaamheden aan Overijssels erfgoed te waarborgen, is het belangrijk dat specialisten worden opgeleid. De gemiddelde leeftijd van vakmensen in de monumentensector is relatief hoog. Zowel op (v)mbo- als op hbo-niveau ontbreken in het reguliere onderwijs opleidingsmogelijkheden voor vaklieden en erfgoedprofessionals. Terwijl hun unieke vaardigheden hard nodig zijn.

Uitstroom vaklieden

Doordat de gemiddelde leeftijd van vakmensen in de monumentensector relatief hoog is, hebben bedrijven te maken met een forse uitstroom van restauratievaklieden.⁵⁶ Er is dus behoefte aan een nieuwe generatie restauratievaklieden. Het reguliere onderwijs op (v)mbo-, hbo- en wo-niveau biedt voor de monumentensector geen mogelijkheden om vakmensen op te leiden. De sector van het gebouwde erfgoed met zijn gespecialiseerde bedrijven is klein. Specifiek onderwijs betekent maatwerk en dat is te kostbaar binnen het reguliere onderwijs. Bedrijven moeten daarom zelf investeren in het opleiden van restauratievaklieden.

Investeren in nieuwe vaklieden

Een bedreiging wordt gezien in de uitstroom van vaklieden en het gebrek aan voldoende instroom. Bedrijven moeten investeren in het werven en opleiden van nieuwe vaklieden (zowel jongeren als zij-instromers). Om zich te kunnen certificeren, dient een bedrijf goed opgeleide vaklieden in dienst te hebben en te voldoen aan de scholingseisen, zoals gesteld in de uitvoeringsrichtlijnen van de Stichting ERM (Erkende Restaurantkwaliteit Monumentenzorg).

Bekostiging onderwijs

Zowel op (v)mbo- als op hbo-niveau ontbreken in het reguliere onderwijs opleidingsmogelijkheden voor vaklieden en erfgoedprofessionals. In het MBO-onderwijs zien we dat de wijze van bekostiging van het onderwijs leidt tot het opleiden van generalisten. De hoeveelheid leerlingen in een klas is bepalend voor het organiseren van een opleiding. Voor het opleiden van vakmensen in de erfgoedsector (lage aantallen) is daardoor in het reguliere onderwijs en op decentraal niveau geen plaats.

Uitdaging

Voor vrijwel alle erfgoedambachten geldt dat de bijbehorende opleidingen en zelfs de keuzedelen over restauratie in het reguliere onderwijs verdwenen zijn. Dit heeft grote gevolgen voor een structurele instroom van vakmensen in de monumentensector. Er ligt een grote uitdaging in het op jonge leeftijd interesseren van jongeren voor het vakmanschap in de restauratie.

RIBO


Stichting RIBO (Restauratie en Innovatie in de bouw) werkt samen met het ROC van Twente in het opleiden van jongeren in de restauratie.⁵⁷ Om jongeren te enthousiasmeren voor een ambacht, legt RIBO de focus op traditioneel én hedendaags vakmanschap. Jongeren leren zowel ambachtelijke vaardigheden als de toepassing van

⁵⁶ <https://vakgroeprestauratie.nl/wp-content/uploads/2023/10/Rapport-Kwaliteit-in-de-monumentenketen-kleiner-formaat-DEF.pdf>

⁵⁷ <https://www.ribo.nl/>

Susanne van den Beukel | Erfgoed | Hengelo
"Kwetsbaar erfgoed voor de toekomst behouden
met voorliefde voor herstel van houtonderdelen."





innovatieve technieken. Binnen de opleidingen is volop ruimte voor creatief vakmanschap, ambachtelijk werk en innovatie. Daarmee creëert RIBO hedendaags ambacht en draagt ze bij aan de herwaardering van het vakmanschap.

Praktijkcentrum

RIBO beschikt over een depot met historische bouwmaterialen. Authentieke materialen worden ingezet voor het instandhouden van monumentale panden, maar ook als circulair bouw materiaal bij aan- en verbouw. RIBO voert deze activiteiten uit in het Praktijkcentrum Restauratie en Ambacht, een inspirerende en technisch goed geoutilleerde praktijk-leer omgeving op het Landgoed Twickel. Het centrum beschikt over verschillende ruimtes voor instructies en een uitstekende (machinale) werkplaats met moderne machines en een grote verscheidenheid aan historische bouwmaterialen.

Training voor professionals

RIBO biedt ook trainingen aan voor professionals in de restauratie. Het betreffen praktijkgerichte restauratie-trainingen voor onder andere medewerkers van restauratie/bouwbedrijven, toezichthouders, bouwkundig inspecteurs, monumentenadviseurs, medewerkers architectenbureaus, bouwkundig medewerkers vastgoedbedrijven, monumentenambtenaren en leden van erfgoedcommissies.

Coalitie van mbo, hbo en universiteiten

RIBO heeft verschillende innovatie- en vernieuwingsprogramma's geïnitieerd op het terrein van de circulaire bouwproductie. Kenmerk daarvan is de samenwerking die is ingezet met hogescholen en technische universiteiten (Twente, Eindhoven en Delft). Ook zijn er partnerschappen met diverse bouwopleidingen in Nederland en Duitsland. Hier wordt ingezet op het realiseren en uitwisselen van complementaire kennis en vaardigheden. Het ontwerpen, berekenen, de materiaalkennis van hout en gereedschappen en het vervaardigen van nieuwe producten, komt op deze manier op integrale wijze bij elkaar. Dit bevordert de uitwisseling tussen bedrijfsleven en kennisinstellingen en agendeert de ontwikkeling van nieuwe producten en diensten op landelijk niveau.

Onbekend maakt onbemind

Onbekend maakt onbemind. Het op een laagdrempelige manier kennismaken met (restauratie)werkzaamheden kan jongeren en zij-instromers interesseren voor het vak. Het kan ze laten zien hoe boeiend en waardevol het vakmanschap kan zijn. Meeloopdagen zijn een manier om te laten zien wat een opleiding / beroep inhoudt en om met elkaar van gedachten te wisselen over de kansen op de arbeidsmarkt, de stagemogelijkheden en hoe persoonlijke interesses en werkzaamheden op elkaar afgestemd kunnen worden.

Beleefbaar erfgoed vraagt om vakmanschap

Het beleefbaar houden van erfgoed vraagt om vakmanschap. Denk bijvoorbeeld aan de molenaar. Het onderhouden en bedienen van historische molens vereist specifieke kennis en vaardigheden. Molenaars zorgen ervoor dat deze iconische structuren blijven draaien en functioneren, zoals ze dat eeuwen geleden deden. Verschillende vormen van mobiel erfgoed, zoals aan treinen, bussen en boten bieden een kijkje in het verleden, maar ook een kans om te genieten van de schoonheid en vakmanschap van historisch vervoer. Om ze mobiel te houden is diepgaande kennis van oude technieken en materialen nodig.

Het onderhouden van cultuurhistorische tuinen en landschappen vereist kennis van traditionele tuinbouwtechnieken en een begrip van de historische context van deze plekken.

In het beleefbaar houden van materieel en immaterieel erfgoed zijn naast betaalde krachten ook veel vrijwilligers werkzaam. Vrijwilligerswerk in de erfgoedsector biedt een kans om bij te dragen aan het behoud van cultureel erfgoed, opgedane kennis in te zetten, maar ook nieuwe vaardigheden te leren en deel uit te maken van een gemeenschap met gedeelde interesses.



4.13 Zorg dat vakmensen zich kunnen blijven ontwikkelen

Basisvaardigheden

Basisvaardigheden vormen de fundering voor een goede ontwikkeling als vakman. Kunnen lezen, schrijven, rekenen en het hebben van digitale vaardigheden, zijn een voorwaarde om in de hedendaagse maatschappij en op de veranderende arbeidsmarkt mee te kunnen draaien.

Soms kunnen mensen wel een prachtig product maken of een specifieke dienst leveren, maar zijn zij de taal niet machtig of hebben ze problemen met lezen of schrijven. Het is belangrijk om hier als werkgever en omgeving oog voor te hebben en barrières weg te nemen om basisvaardigheden te kunnen ontwikkelen.

Aanpak Borne

Inwoners van gemeente Borne die de Nederlandse taal beter willen beheersen zijn welkom in het Taalhus, gevestigd in het Kulturhus.⁵⁸ Daarnaast is er elke woensdagochtend het Taalcafé. In het Taalcafé kunnen inwoners op gezellige en ontspannen manier oefenen met de Nederlandse taal. Onder leiding van een vrijwilliger wordt er over allerlei onderwerpen gesproken. Elke maand staat er een nieuw thema centraal staat tijdens het taalcafé. Voorbeelden hiervan zijn: wonen, gezondheid en werken. Inwoners die (beter) willen leren omgaan met een computer zijn ook van harte welkom in het Kulturhus. Een andere mogelijkheid is om bij het Sociaal Hus binnen te lopen, dat elke werkdag inloopmogelijkheden biedt.

Digitale vaardigheden

Digitale vaardigheden zijn de vaardigheden die nodig zijn, om digitale technologie te kunnen benutten in de digitale samenleving.⁵⁹ Dit varieert van het begrijpen en kritisch bekijken van digitale technologie tot het kunnen toepassen van digitale hulpmiddelen zoals een telefoon of laptop en diensten zoals apps.

Ongeveer 11% van de Nederlanders van 16 tot 65 jaar heeft geen of weinig ervaring met de computer.⁶⁰ Onder Nederlanders van 55 jaar en ouder is dit zelfs zo'n 20%. Van de laaggeletterden in Nederland kan ruim 30% niet goed omgaan met een computer. Deze mensen kunnen onvoldoende zelfstandig digitaal informatie opzoeken en verwerken op een veilige manier. Ook hebben deze mensen vaak weinig sociale contacten, bijvoorbeeld via sociale media. Geen toegang hebben tot de digitale wereld leidt tot sociale ongelijkheid.

Mensen met weinig digitale vaardigheden hebben meer kans om werkloos te worden en te blijven. Online solliciteren is voor hen moeilijk. En bij steeds meer banen hebben mensen de computer nodig voor hun werk.

⁵⁸ <https://www.borne.nl/aan-de-slag-met-laaggelettertheid>

⁵⁹ <https://digitaalsamenleven.nl/digitale-vaardigheden/>

⁶⁰ <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/laaggeletterdheid/hulp-bij-verbetering-digitale-vaardigheden>

Koplopers

De Alliantie digitaal samenleven onderzoekt, in samenwerking met VNG, met gemeenten wat ervoor nodig is zodat iedereen mee kan (blijven) doen in de digitale samenleving.⁶¹ Er zijn op dit moment 16 koplopergemeenten aangesloten bij het project 'Lokale aanpak voor digitale inclusie', waaronder de gemeenten Hengelo en Borne. De alliantie brengt publieke, private en maatschappelijke partijen samen, zodat iedereen ondanks én dankzij de digitale ontwikkelingen mee kan (blijven) doen in de digitale samenleving.

Bibliotheken

Gemeenten krijgen ieder jaar geld van het Rijk om achterstanden in taal, rekenen en digitale vaardigheden bij hun inwoners aan te pakken. Bijvoorbeeld door aanbod van cursussen. Bibliotheken spelen een belangrijke rol in de ondersteuning van volwassenen bij de ontwikkeling van (basis)vaardigheden. Denk aan hulp bij het online bankieren, in verschillende talen.⁶² Bankinformatiepunt.nl is beschikbaar voor iedereen die moeite heeft met het doen van bankzaken en diegenen die deze mensen helpen.

Bijblijven voor excellent vakmanschap

Een goed vakman moet op de hoogte blijven van nieuwe inzichten, materialen, technieken en innovaties, om excellent vakmanschap te bereiken. De arbeidsmarkt van de toekomst draait om skills, in de brede definitie van competenties. Een leven lang ontwikkelen zorgt ervoor dat vakmensen de competenties, die nodig zijn voor modern vakmanschap, kunnen verkrijgen.

Competenties voor modern vakmanschap

Voor modern vakmanschap zijn verschillende competenties van groot belang. Enkele kerncompetenties, die vakmensen helpen om succesvol te zijn in hun vakgebied, zijn:


- **Technische vaardigheden:** Grondige kennis van en ervaring met de nieuwste technieken en materialen in het vakgebied.
- **Probleemoplossend vermogen:** Het vermogen om creatieve en effectieve oplossingen te vinden voor complexe problemen.
- **Leervermogen:** Bereidheid en vermogen om continu nieuwe kennis en vaardigheden op te doen.
- **Communicatievaardigheden:** Effectief kunnen communiceren met collega's, klanten en andere belanghebbenden.
- **Samenwerkingsvaardigheden:** Goed kunnen samenwerken in teamverband en bijdragen aan gezamenlijke doelen.
- **Aanpassingsvermogen:** Flexibel kunnen inspelen op veranderingen en nieuwe situaties.
- **Klantgerichtheid:** Begrijpen en inspelen op de behoeften en wensen van klanten.
- **Duurzaamheidsbewustzijn:** Kennis van en aandacht voor duurzame praktijken en materialen.

AI en vakmanschap

Ontwikkelingen als digitalisering, robotisering, procesinnovatie en AI hebben gevolgen voor het vakmanschap. Veel repetitieve en eenvoudige taken worden geautomatiseerd, waardoor vakmensen zich kunnen richten op meer complexe en waardevolle werkzaamheden. Deze taken vragen veelal meer creativiteit en probleemoplossend vermogen. Werkprocessen veranderen en innovaties in processen vereisen dat vakmensen flexibel en aanpasbaar zijn. Maar innovaties bieden ook kansen voor het

⁶¹ <https://digitaalsamenleven.nl/lokaleaanpak/>

⁶² <https://toegankelijkbankieren.nl/>



ontwikkelen van nieuwe ontwerpen, oplossingen en producten. Er is een groeiende behoefte aan digitale vaardigheden en kennis van geavanceerde technologieën. De noodzaak om voortdurend nieuwe vaardigheden en kennis op te doen, stimuleert persoonlijke en professionele groei.

De ontwikkelingen en veranderingen bieden vakmensen de mogelijkheid om zich te onderscheiden en waarde toe te voegen op manieren die voorheen niet mogelijk waren. In de slotbeschouwing gaat deskundige Marc van der Meer nader in op vakmanschap, technologie en AI.

Nieuwe technieken vragen om andere vaardigheden


Woningen kunnen tegenwoordig prefab uit de fabriek komen, maar ze moeten ter plekke nog wel in elkaar worden gezet. Dit vraagt om andere vaardigheden van de vakmensen, waaronder montagekennis, goede afstemming tussen de verschillende betrokken teams, omgaan met onverwachte uitdagingen op de bouwplaats en op de hoogte blijven van de nieuwste technologieën en gereedschappen die worden gebruikt in de prefab bouw. Dit kan variëren van geavanceerde meetinstrumenten tot software voor bouwbeheer.

Skills

De arbeidsmarkt van de toekomst draait om skills.⁶³ Om op veranderingen in te spelen is het essentieel dat vakmensen tijdig en regelmatig nieuwe skills aanleren en bestaande verbeteren. Een helder overzicht van hun bestaande en gewenste skills helpt vaklieden, werkzoekenden en studenten bij hun loopbaanontwikkeling. Het helpt werkgevers bij de werving, selectie en scholing van personeel.

Competenties

Het idee van een skillspaspoort staat momenteel volop in de belangstelling.⁶⁴ In analogie met een 'gewoon' paspoort is het skillspaspoort een persoonlijk document met gegevens over iemands actuele set van skills (competenties) op basis van een hoeveelheid uniforme en gevalideerde informatie. Met het skills-paspoort kunnen vaklieden, zonder veel extra inspanning, een portfolio opbouwen.⁶⁵ Zodat ze op elk moment aan een aannemer, projectleider, leidinggevende of werkgever kunnen laten zien wat ze in huis hebben. Dit leidt tot betere en snellere matches tussen vakmensen en degene voor wie zij werken.



“Vaklieden die zich van vmbo via mbo naar hbo-niveau of hoger ontwikkelen blijven in principe hetzelfde Skills Paspoort en dezelfde digitale omgeving gebruiken.⁶⁶ Ook voor potentiële werknemers die vanuit andere sectoren willen instromen kan het paspoort van toegevoegde waarde zijn. Hoewel zij (nog) niet altijd de juiste diploma's hebben, beschikken zij vaak wel over relevante competenties en vaardigheden die hiermee inzichtelijk worden gemaakt.”

Bouwend Nederland

⁶³ <https://www.tno.nl/nl/newsroom/2022/01/skillspaspoort-oplossing-arbeidsmarkt/>

⁶⁴ <https://www.instituutgak.nl/onderzoek/kennisbank/vrij-reizen-over-de-arbeidsmarkt-een-onderzoek-naar-het-skillspaspoort/>

⁶⁵ <https://www.han.nl/artikelen/2020/12/digitale-skills-paspoort-voor-vakmensen/>

⁶⁶ <https://www.bouwendnederland.nl/nieuws/algemeen/digitaal-skills-paspoort-maakt-vaardigheden-en-kwaliteiten-zichtbaar>



Christine van der Heide | Ontwerpster | Enschede

"Het mooie aan dit vak is dat je zoveel prachtige mensen leert kennen. Mensen met dezelfde fascinaties, die net zo enthousiast zijn over het vak als ik."



Slotbeschouwing. De toekomst van vakmanschap: van koggeschip tot kunstmatige intelligentie

door Marc van der Meer

In deze slotbeschouwing bespreken we het vakmanschap door de eeuwen heen met een blik op de toekomst. Welke rol zal technologie spelen? En zullen vaklieden meer zelfstandig werken of juist deelnemen in grotere organisatorische verbanden zoals in de geschiedenis ook is voorgekomen?

Door de tijd heen hebben zelfstandig werkende vakmensen vaak een relatief goede inkomenspositie gekend. Natuurlijk waren er in de geschiedenis altijd periodes van armoede en werkloosheid, maar interessant is dat al in de middeleeuwen de lonen van meesters en gezellen in het bouwvak gedurende vele decennia een constante verhouding kenden.⁶⁷ Vaklieden werkten zelfstandig en ook vaak in kleine werkverbanden. De hoogwaardige arbeidskwaliteit van de tijd van de gilden is nu nog terug te zien in onze steden, waar monumentale panden getuigen van het vakmanschap van weleer.

Overijssel was gedurende vier eeuwen onderdeel van het internationale Hanze-verband van steden met veel onderlinge handel en uitwisseling. Ruim 150 steden in Nederland, Duitsland, Scandinavië tot aan Spanje en Portugal waren nauw met elkaar verbonden. Via koggeschepen op de rivieren (en zeeën) werden producten als hout en lakens, granen en vis, pelzen, bier en wijn verscheept. Deze bedrijvigheid bracht in Overijssel een kruisbestuiving van ideeën en uitwisseling van kennis, techniek en wetenschap, die leidde tot een bloei van steden en in het kielzog daarvan ook het platteland.

Industrialisering van de productie

In het Verenigd Koninkrijk ontstond in de achttiende eeuw de eerste industriële revolutie. Door de stoommachine kon op een grotere schaal worden geproduceerd, zoals gebeurde in de textielindustrie.⁶⁸ Even later kwam het transport op grotere schaal tot stand, door de uitvinding van de stoomtrein en de groei van de ijzerproductie. Het spoor en de uitbreidende publieke infrastructuur maakten ook voor Overijssel snellere verbindingen met de buitenwereld mogelijk.

In de tweede helft van de negentiende eeuw kreeg de industriële revolutie een tweede versnelling met de inzet van de elektromotor in productieprocessen. Naast ijzer en hout werd staal gebruikt voor de productie van gebouwen. Rond 1900 ontstonden in het westen belangrijke nieuwe doorbraken, zoals de uitvinding van de fotografie (1838), de gloeilamp (1879), de auto (1875), de telefoon (1876), film (1878), radio (1895) en vliegtuigen (1903).

In het begin van de twintigste eeuw gingen ingenieurs zoals Frederick Taylor in de Verenigde Staten en Henri Fayol in Frankrijk de inrichting en kwaliteit van werkprocessen optimaliseren waardoor er massaproductie mogelijk werd. Veel werklieden uit de landbouw en zelfstandige vakmensen gingen in fabrieken werken.

⁶⁷ Prak, M., C.Lis, J.Lucassen en H.Soly (eds.), *Craft guilds in the early modern low countries. Work, power and representation*, 2006.

⁶⁸ Smith A. (1776), *An inquiry into the causes and nature of the wealth of nations*, Oxford.

In Overijssel zijn nog tal van industriële erfgoedlocaties uit deze periode aan te wijzen. Denk aan de Koninklijke Stoomweverij in Nijverdal, de Zoutboortoren bij Twykkelo, de Gieterij in Hengelo, de Zwarte Silo in Deventer, de Stoomblekerij Van Heek & Co in Boekelo, de Telefooncentrale in Zwolle en fabriekscomplex Jannink (textielindustrie) in Enschede.

In de tweede helft van de twintigste eeuw ontstond een derde industriële revolutie door het gebruik van digitale hulpmiddelen, zoals de groei van de televisie, de computer, het internet en de smartphone. Aanvankelijk was er veel enthousiasme over de schier oneindige mogelijkheden die voor lagen. Er ontstond een periode van hoogwaardige kwaliteitsproductie met flexibele specialisatie van vakkundige medewerkers. Consumptiemiddelen zoals auto's of levensmiddelen konden op maat besteld worden.⁶⁹

In de jaren zeventig van de vorige eeuw ontstond een tegenreactie waarin werd gepleit voor de humanisering van de arbeid in antwoord op de slechte arbeidsomstandigheden in fabrieken en de uitdijende internationalisering van het kapitaal.⁷⁰ Deze kritiek is sindsdien niet meer verstomd. Kritische auteurs gingen schrijven over de 'Mensveehouderij' (2004) en 'Beroepszeer' (2006), over de achterblijvende kwaliteit van het werk in de industriële productie en diensten, dat bovendien te weinig oog had voor de kwaliteit van het milieu en de leefomgeving.⁷¹

Inmiddels wordt de economische orde verder voortgedreven door nieuwe digitale vormen van communicatie en kennisontwikkeling. Grote bedrijven (denk aan Stork en Grolsch) zijn opgekocht door vreemd kapitaal en hebben afstand gedaan van veel van hun werkmaatschappijen. De industriële ordening kreeg nieuwe kwaliteiten door het werken in productietekens. De arbeid is inmiddels voor een belangrijk deel geflexibiliseerd, met bijna 40% van de beroepsbevolking in een flexibele arbeidsrelatie.⁷² Zelfstandig werkenden ontmoeten elkaar in platforms, met soms zeer kwetsbare arbeidsverhoudingen zoals bij bezorgers en in call-centra. Anderzijds ontstaan er broedplaatsen waar zelfstandige kunstenaars en vaklieden samenwerken.

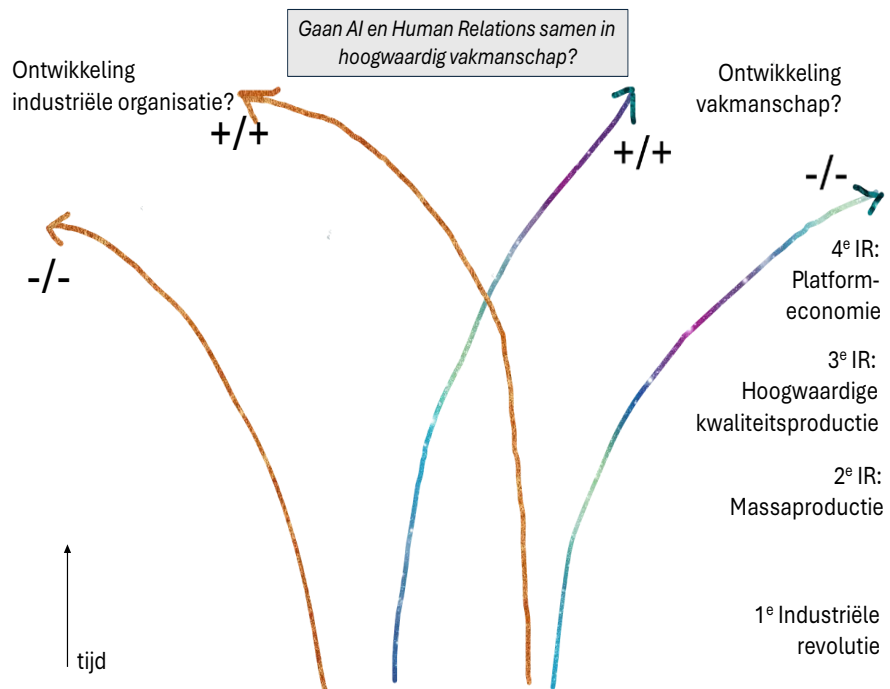
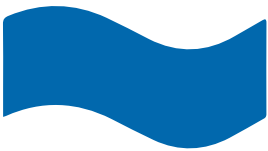
In de volgende figuur tekenen we de overlap tussen vakmanschap en werkorganisaties in de geschiedenis. We zien op de tijd-as de eerste, tweede, derde, vierde industriële revolutie. De kwaliteit van werkorganisaties en de kwaliteit van het vakmanschap variëren op een schaal van negatief (-/-) en positief (+/+).

⁶⁹ Piore M. en C.F. Sabel (1982), *The second industrial divide*, Basic Books; W. Streeck (1992), *Social institutions and economic performance*. London: Sage.

⁷⁰ Braverman H. (1974) *Labor and monopoly capitalism – on the degradation of work in the Twentieth Century*, Monthly Review Press.

⁷¹ Jaap Peters (2004) *Intensieve mensveehouderij- hoe kwaliteit oplost in rationaliteit*; Schiedam: Scriptum. Brink, G. van den; T. Jansen; D. Pessers (2006), *Beroepszeer- Waarom Nederland niet goed werkt*, Den Haag: CDA.

⁷² Commissie-Borstlap, *Commissie Regulering van werk (2020)*. In wat voor land willen wij werken? Den Haag: min SZW. WRR (2020), *Het betere werk - De nieuwe maatschappelijke opdracht*, Den Haag.



De betekenis van generatieve technologie voor de toekomst van het vakmanschap

Het is de vraag wat de huidige, vierde industriële revolutie voor het vakmanschap in bedrijven en instellingen en in de moderne ambachtseconomie zal betekenen. Kunstmatige intelligentie wordt enerzijds omarmd omdat het leidt tot een verdere versnelling en efficiëntieverhoging van productieprocessen. Routinematig en repetitief werk kan worden vervangen en kwaliteitscontrole en onderhoud worden geoptimaliseerd. De nieuwste generatie kunstmatige intelligentie wordt steeds meer generatief van aard, zodat de kwaliteit van sociaal en industrieel ontwerp wordt versterkt.

Kunstmatige intelligentie (AI) kan simulaties van productieprocessen ruimtelijk vormgeven en driedimensionaal printen. De nieuwste technologie bootst menselijke relaties steeds realistischer na en kan de patronen van interactie tussen deze artificiële personen analyseren en voorschrijven (interactieve digital twins, avatars). Anderzijds ontstaat er onzekerheid doordat de menselijke component geringer wordt. Het is de vraag of de technologie tot een vershraling van werkprocessen leidt en de kunstmatige intelligentie de creativiteit van het menselijk brein overneemt?

Vooruitblik in diverse segmenten van de economie

In deze verkenning is de toekomst van het vakmanschap in Overijssel van reliëf voorzien. We hebben gekeken naar het vakmanschap in verschillende segmenten van onze arbeidsmarkt en samenleving. Daarover geven we nog vijf voorbeelden gericht op de rol van technologie bij de versterking en zelforganisatie van het vakmanschap in de toekomst.

Het vakmanschap in de agrofood

In de land- en tuinbouwsectoren staan vakmensen voor veel uitdagingen, gericht op een duurzame productie. Nieuwe technologie kan helpen het vakmanschap en bedrijfsvoering te versterken, bijvoorbeeld bij het verzamelen en analyseren van gegevens over de bodemgesteldheid, gewasontwikkeling en weersomstandigheden. In de groene sectoren hebben agrariërs, met behulp van nieuwe meetinstrumenten en sensoren, toegang tot meer gedetailleerde informatie, zodat ze zelfstandig gerichte beslissingen kunnen nemen over de plantaardige en dierlijke productie, bemesting en gewasbescherming. Het watermanagement in de blauwe sectoren is een aparte verantwoordelijkheid. Daar gaat het om beheer van de kwaliteit van watervoorraden gericht op schoon drinkwater en de toelevering aan de landbouw en industrie.

Het vakmanschap in de traditioneel ambachtelijke sectoren

De integratie van technologie in traditioneel ambachtelijke sectoren kan leiden tot nieuwe mogelijkheden. Voorbeelden zijn de herwaardering van de circulaire houtbewerking, de inzet van digitale tools in mode- en textielontwerp en het industrieel gebruik van natuurlijke patronen in de creatieve industrie of het cultureel erfgoed. Ambachtelijke werkorganisaties in Overijssel kunnen innovatieve technieken en materialen gebruiken om hun werk te verbeteren en nieuwe markten te bereiken. Ook kunnen ze helpen milieuvriendelijker te werken, door het hergebruik van gerecycleerde materialen of de onvermoede inzet op energiezuinige productieprocessen.

Het vakmanschap in de maakindustrie

De maakindustrie verdient een impuls. Kunstmatige intelligentie kan worden gebruikt om geavanceerde ontwerptools te ontwikkelen, zoals generatieve ontwerpsoftware en algoritmen om innovatieve ontwerpen te creëren. Dit stelt vakmensen in staat om nieuwe en verbeterde producten te ontwikkelen. Het leveren van goed werk (in de vorm van een product of dienst) houdt ook in dat er aandacht moet zijn voor de continuïteit van de bedrijfsvoering, het binnenhalen van opdrachten, risicomanagement, marketing en communicatie die met technologie kan worden ondersteund.

Het vakmanschap in de publieke sector

De grootste werkorganisaties in Overijssel zijn tegenwoordig vaak publiek van karakter: belastingkantoren, instellingen voor zorg en welzijn, scholengemeenschappen, de politie en defensieorganisatie. In deze verkenning hebben we gezien dat het vakmanschap van de leraar, de verpleegkundige, de technisch specialist niet zelden onder druk staat, alleen al vanwege de schaarste op de arbeidsmarkt. Het ziekteverzuim in de publieke sectoren is veel te hoog. Menigeen verlaat met een litteken een oude werkgever, om in kleiner verband of als zelfstandige aan het werk te gaan. In deze sectoren kan technologische en sociale innovatie behulpzaam zijn om werkprocessen anders in te richten en medewerkers te ondersteunen.

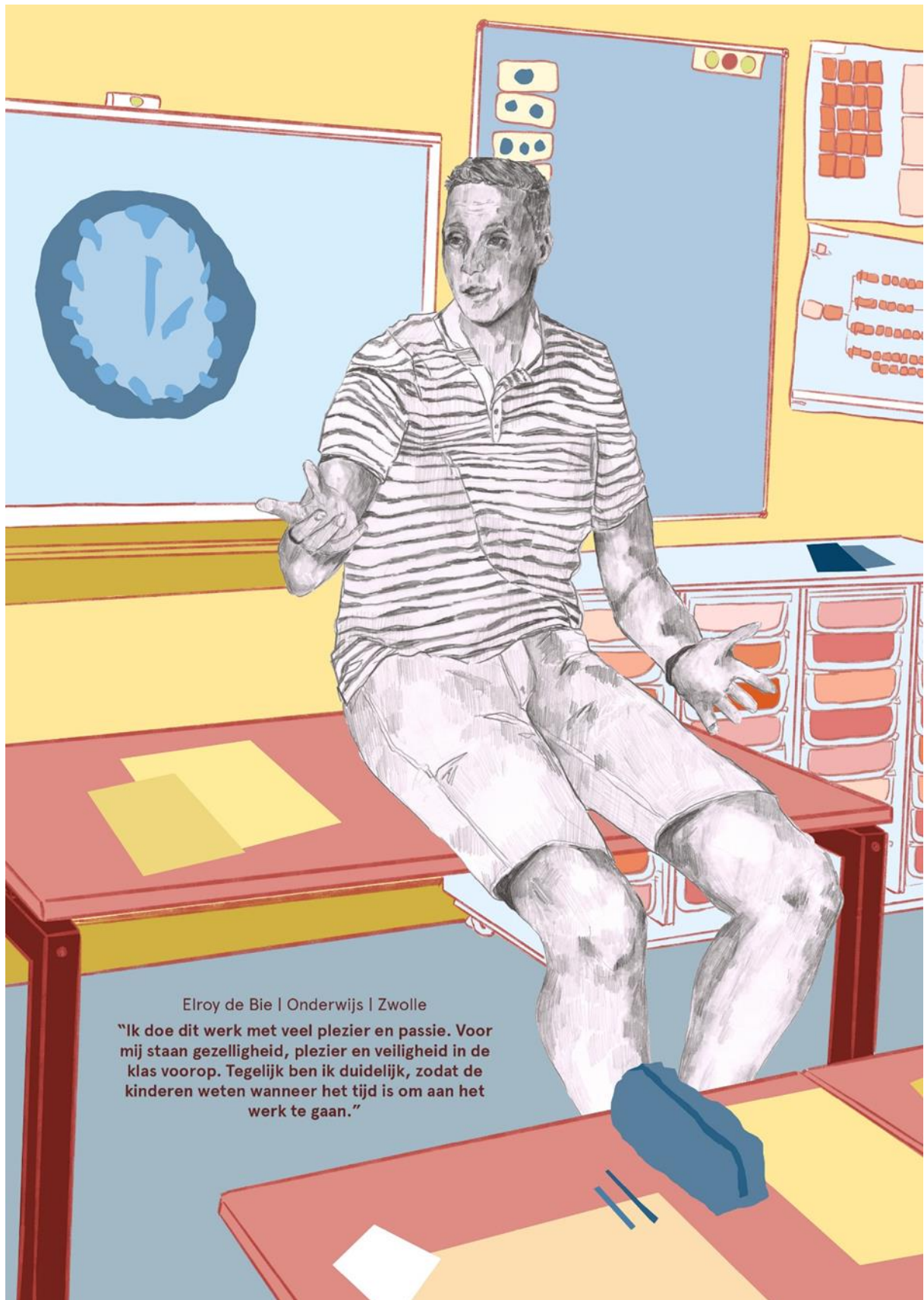


Het vakmanschap in de vrijetijdssector

Door de vergrijzing en de flexibilisering van werktijden is de vrijetijdssector 24/7 actief. De horeca, sport en cultuur, de reis- en vakantiebranche en de evenementenindustrie vragen om hoogwaardige dienstverlening, naast de gemaksindustrie, die we niet direct onder het vakmanschap rekenen. In de vrijetijdsindustrie is met nieuwe technologie veel te winnen, al is het maar omdat menig vooraanstaand restaurant de deuren moet sluiten bijvoorbeeld omdat er geen kok of adequaat personeel is. In de vrijetijdssector neemt de game-industrie in significantie toe. In toenemende mate kan artificiële intelligentie meer dynamische en responsieve spel- en leeromgevingen creëren, die rekening houdt met de vaardigheden van de clientèle. Dat geldt bij musea, rondleidingen en tentoonstellingen, maar ook in spelvormen, zoals games, waar bij spelers steeds intelligentere en complexe interacties kunnen aangaan. Fitness-apps geven beloningen bij inspanningen en educatieve apps maken het leren leuker. Door middel van virtual en augmented reality kunnen omgevingen worden nagebootst, waardoor mensen zich niet thuis weten, maar elders in de wereld. De elektronische muziek maakt een enorme opmars door naast de meer klassieke vormen van muziek en cultuur.

De toekomst van vakmanschap in Overijssel is relevant

Dit alles maakt de toekomst van het vakmanschap relevant. Vakmensen creëren nieuwe producten en diensten, zij reflecteren op de kwaliteit ervan en delen daarover kennis op de werkvloer met anderen. Nieuwe programma's die jongeren aantrekken en opleiden in ambachtelijke en technologische werkdomeinen kunnen behulpzaam zijn om het vakmanschap in Overijssel levend te houden. Training en workshops kunnen bijdragen aan de professionele ontwikkeling van vakmensen waardoor nieuwe vormen van ondernemend gedrag tot bloei komen. Met een goed programma voor vakmanschap en samenwerking tussen partijen, kan de waardering voor het vakmanschap in Overijssel verder worden versterkt.



Elroy de Bie | Onderwijs | Zwolle
"Ik doe dit werk met veel plezier en passie. Voor mij staan gezelligheid, plezier en veiligheid in de klas voorop. Tegelijk ben ik duidelijk, zodat de kinderen weten wanneer het tijd is om aan het werk te gaan."

Bijlage 1 Verslag expertmeeting Vakmanschap, 28 mei 2024

Deelnemers expertmeeting Vakmanschap SER Overijssel	Deelnemers vanuit SER Overijssel
Leon Abbink, Kampus Experience Rijssen	Harry Webers, voorzitter
Ellen Alberink, Vakmanschap Overijssel	Coby Adema
Joël Assenberg, Gemeente Steenwijkerland	Roland Logtmeijer
Annick Bakker, Provincie Overijssel	Arjen Vels
Linda van den Belt, Vakmanschap Overijssel	Ingrid Oonk
Ruth Berns, WGV Zorg en Welzijn & Sectortafel	Suzanne Peeters
Susanne van den Beukel, RIBO (Praktijkcentrum Restauratie en Ambacht)	
Margriet Bouma, Koninklijke Metaalunie	
Jan Haverkamp, Platform Techniek Stedendriehoek	
Peter de Jong, FNV	
Edwin Kamp, IKBINDR/Twents Fonds voor Vakmanschap	
Annemieke Koster, Enschede Textielstad	
Marc van der Meer, zelfstandig onderzoeker en onafhankelijk adviseur voor de MBO-sector	
Marijke Schipper, Twenteboard	
Marye Teunis-Top, SG De Waerdenborch	
Robert Veenstra, LTO Noord	
Mattieu van der Vloed, Condor Group	
Ronald de Witte, TechWise Twente	

Wat is de definitie van vakmanschap?

Voorzitter Harry Webers heet de aanwezigen van harte welkom. Na een korte voorstelronde vraagt hij wat zij verstaan onder vakmanschap.

Vroeger leerde men het vak van z'n vader, nu is er behoefte aan een vakopleiding.

Vakmanschap is het op een goed niveau het kunnen uitoefenen van je beroep. Iedereen wil goed werk leveren. Je wilt trots zijn op je werk. Vakmanschap is een vak dat je net iets meer beheerst. Denk aan *Vakmanschap is meesterschap*, de Grolsch campagne.

Het is belangrijk om te laten zien wat je doet. Het gaat ook om je ontwikkelen en blijven ontwikkelen, ook op tactisch niveau.

Vakmanschap is een combinatie van ambachtelijk en hedendaags, meegaan met de technische en maatschappelijke ontwikkelingen. Denk aan de klassieke technieken zoals houtverbindingen, maar ook hoe je moet programmeren. Zoals bij 3d houtprint.

Vaak wordt bij de zorg gesproken over "handen aan het bed", in plaats van een goede verzorging van en door personen. Het gaat niet alleen om gouden handen, maar ook om gouden mensen. Het is ook belangrijk hoe de samenleving een bepaald niveau waardeert. De perceptie van bijvoorbeeld ouders, leerlingen en de maatschappij is belangrijk. Hierin is wel een verschuiving te zien.

Vertel eens over je droom.

We ambiëren eigenlijk allemaal het ambachtschap: goed zijn in wat je doet, een expert zijn.

Er is nu 25% minder instroom in zorg-opleidingen, dat is een grote zorg.

Veel salarisschalen zijn op een hoger opleidingsniveau gericht. Maar er is ook een behoorlijk aantal werkenden in specialistische beroepen, zoals accountant, die geen voldoening meer uit hun werk halen en juist nu iets praktisch, met bijvoorbeeld hout gaan of willen doen. Zij-instromers zijn vaak switchers, zij willen verandering door zingeving of door het klimaat.

De belangrijkste vraag is: hoe komen we aan meer personeel? Iedereen wil meer mensen en we vissen in dezelfde vijver. Het kan ook om behoud van personeel en vakmanschap gaan, over talent op zich.

Is een vakman een professional?

Een vereiste voor vakmanschap is werkervaring: wat heb je aan kwaliteiten opgebouwd om je beroep uit te kunnen oefenen. Denk aan de vliegers bij een piloot. Wat zijn de bouwstenen voor een vakman: en in welke mate ben je dat? Daarbij telt ook het resultaat.

Een Leven Lang Ontwikkelen is belangrijk. Er zijn ook toetsmomenten om vast te stellen waar iemand staat. In elk vakgebied gebeurt dat op verschillende manieren.

Vakmanschap en professionals. Hoe spreek je ze aan? Bij de zorgverlenende en dienstverlenende kant spreek je toch sneller over professionals.

Conclusie: we hoeven de term vakmanschap niet te verlaten, maar hem zo goed mogelijk verrijken en verruimen. Verlies daarbij de focus niet.

Wat versta je onder een praktisch specialist: moet het met de hand zijn? Industrieel weven is ook een vorm van ambacht/ vakmanschap. Het gaat om een vakpersoon in zijn vakgebied. Het is goed om te blijven investeren in de eigen ontwikkeling. Creëren en scheppen hoort meer bij een vakman dan bij een professional.

Doen we met ons allen genoeg aan het bijhouden van kennis en vaardigheden?

De zorgprofessional heeft te maken met de organisatie en met een management. Je kunt natuurlijk wel aan je eigen vakmanschap werken, maar het is wel fijn als het wordt gefaciliteerd.

Nederland heeft sinds 2013 heel veel restauratie opleidingen geschrapt. Het niet kunnen borgen van deze kennis is een zorgelijk punt. Gelukkig besteedt SER Overijssel aandacht aan het erfgoed in het kader van vakmanschap. Onbekend maakt onbemind, je kiest niet gauw iets wat je niet kent.

Soms weten mensen niet hoe het materiaal werkt, maar kunnen ze wel goed rapporten schrijven.

Saxion heeft bv. een goede textielopleiding, maar de technische kant kan meer aandacht krijgen. Denk aan het maken van een brandweerpak.

Maatschappelijke stages kunnen eraan bijdragen om te leren wat er in de wereld speelt, in plaats van gedreven voor geld of carrière.

Het onderwijs investeert ook in beroepszekerheid. De vraag is: ontwikkel je in de breedte of in de hoogte? En kies je voor een andere beroepsopleidingswens, dan zit je ook weer lager in de salaristabellen. Hoe kunnen we daar iets aan doen, zodat men goed kan switchen?

We moeten veel generieker opleiden. Maar als het vak niet nodig is voor het uiteindelijke beroep, geef er dan ook geen les in en richt je op wat noodzakelijk is. Het ROC van Twente heeft nu al 250 opleidingen, belangrijk is de koppeling met het bedrijfsleven. We hebben zoveel opleidingen omdat we graag iedereen willen bedienen om zo maximale keuzevrijheid te bieden.



De dossiers worden wel bij het bedrijfsleven gemaakt en daar worden de opleidingen op aangeboden. Techniek is een voorbeeld, waarbij je een waslijst aan kwalificaties hebt. Voor een metselaar wordt nog steeds een kwalificatiedossier aangemaakt. Omdat we anders bang zijn dat we iets missen.

In de restauratieopleidingen zijn verschillende specialismen samengevoegd tot een houtbrede opleiding, dit systeem functioneert. Ze moeten een hele hechte band met de arbeidsmarkt hebben.

Verschillende opleidingen werken op elkaar in en kunnen elkaar versterken. Dit vraagt wel om een investeringsformule.

Zitten we niet heel groot in het rendementsdenken van het systeem? Belemmert dit denken niet de samenwerking of perceptie?

Laat bedrijven ook financieren. De opleidingsinfrastructuur is goed geregeld met fondsen en partners.

Laat leerlingen bij bedrijven binnenkijken, betrek het in de lessen. Dit levert ook geïnteresseerden op voor de bedrijven. Op de Havo moeten leerlingen een profielkeuze maken, maar ze hebben nog geen bedrijf van binnen gezien. Zorg dat ze een kijkje in de keuken krijgen.

Decanen en bedrijfsleven, iedereen moet erin investeren. Zorg voor veel medefinancierders.

De RPA heeft een relatiemanager in dienst genomen: deze houdt contact met alle VO-scholen in de omgeving. Zo proberen ze koppelingen te maken met natuurkundelessen. Het koppelen van theorie en praktijk, voor alle sectoren en de jongeren naar bedrijven toe halen. De koppeling wordt als positief ervaren.

Afsluitend: de urgentie en waardering voor het vakmanschap is breed doorgedrongen.

Harry Webers vindt het bijzonder om er iemand voor aan te nemen, je zou verwachten dat de decaan/leerkracht naar buiten kijkt en weet wat er speelt.

In het onderwijs zou je ook naar specialistisch/didactisch leerkracht kunnen gaan.

Waak ervoor dat elk maatschappelijk probleem bij het onderwijs gelegd wordt. Welk kind ziet zijn ouder nog een band plakken?

Wellicht moeten meer mensen uit het bedrijfsleven les gaan geven. Geef voorlichting aan jongeren, maar ook aan ouders en docenten. Zorg dat ze minimaal 1 week per jaar in het bedrijf werken.

We zijn zelf vaak wel aan het uitvinden en zouden meer van elkaar kunnen leren.

We kunnen ook nieuwe technieken inzetten om jongeren te bereiken. Denk aan het maken van een tech-tok of med-tok.

Wordt maatschappelijk gezien vakmanschap gewaardeerd?

In Nederland is het vaak veel voor weinig. Het rendementsdenken is heel groot in Nederland.

Laten we trots zijn op onze maakindustrie. Je ziet steeds meer de people vooraan, dan profit en product.

Wat kun je als werkgever doen? Werkgevers kunnen voor een deel opleidingscentrum worden, met bbl'ers. En ze kunnen werknemers les laten geven op bv. het ROC.

Zij-instromers zijn schaars; iedereen trekt eraan. De enige mogelijkheid lijkt het "haantje de voorste spelen" bij de onderinstroom.

Nu werkt 1 op de 6 werknemers in de zorg, maar dit moet 1 op 4 gaan worden. We moeten anders kijken en werken, arbeidsbesparend en ontregelen. Innovatie inzetten en de zaken anders organiseren met elkaar.

De samenleving is maakbaar geworden en we willen overal zicht op hebben. Maar met de huidige krapte is het nodig dat het vertrouwen terug komt. Denk aan 4 ogen principe. Dit blijkt niet tot minder medicatiefouten te leiden. Liever 2 ogen die het rustig en goed doen, dan gehaast met 4 ogen. Er is zo'n bureaucratie in de zorg geslopen.

Designthinking

Kies ook voor andere vormen van vakmanschap, bv. omdat er andere woningen nodig zijn. Schrijf toekomstgericht; wat er nodig is aan vakmensen.

Steek tijd in communities, onderwijstijd. Er is tijd nodig, en het is lastig om alles in 40 lesweken te stoppen. Er zijn meer lesuren nodig. Er is geen ruimte voor experimenteren, er moet meteen gepresteerd worden. Terwijl leren is fouten maken. Dit lijkt niet meer te mogen.

In Duitsland kende men vroeger de “Wanderschaft”, ook wel de Walz genoemd.

Vaklieden die een opleiding hebben afgerond gaan elders op verschillende plekken werken voor een bepaalde tijd en zijn dan voor hun meester examen goed voorbereid.

Hierdoor leren ze veel in de praktijk. <https://de.wikipedia.org/wiki/Wanderjahre>

Diplomaerkenning is lastig, aan weerszijden van de grens. Dit is een landelijk probleem.

Teruggaan is nooit goed, maar steeds alleen verandering ook niet. Ervan leren en

vooruitdenken wel. Harry Webers vraagt een aantal goede zaken te benoemen uit het verleden, die we nu kunnen gebruiken.

De Meester-Gezel constructie.

De doorlopende leerlijn is wenselijk, met voldoende flexibiliteit.

We worden overladen door subsidies en regelingen uit Den Haag. Incidenteel geld moet structureel geld worden! Financier dat wat goed werkt. En leg dat goed vast. Ga niet van incident naar incident.

Je kunt niet alle maatschappelijke bewegingen en problemen in het pakket van het onderwijs stoppen.

Je hebt een didactische leerkracht nodig en zorgen voor goede leerkrachten in het pedagogische onderwijs. In andere landen is het een erebaan om docent te zijn naast je werk.

Hoe betrekken we ouders bij het opvoeden? Als leerlingen ouder zijn dan 18 mag het onderwijs de ouders niet meer benaderen. Ouders zien onderwijs als een soort dienst, denken dat ze een klant zijn en leveren ook commentaar op de kwaliteit. Zorg voor het beter begeleiden van ouders, zodat ze met jongeren het gesprek beter blijven voeren.

Verwezen wordt naar Loes, voor hulp aan ouders.

<https://www.loes.nl/tips/jongvolwassene/>

In Deventer is een techniekkampus waar ouders met kinderen gezamenlijk worden ontvangen en met techniek in contact worden gebracht. Twenteboard probeert wetenschap en techniek in het onderwijs te stimuleren. Ze proberen de 9 jaar structureel te laten worden. Het is ook belangrijk dat mensen doen wat bij hen past. Kijk ook naar jezelf wat je kunt betekenen voor de maatschappij.

Wat zijn de grote dingen die we kunnen doen? Hoe gaan we de wereld veranderen?

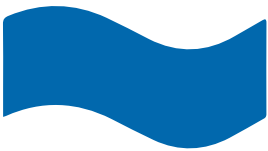
Met name voor de kleinere bedrijven zonder HR afdeling is het lastig. Kijk naar wat we wél kunnen doen. Hoe kunnen de kleinere bedrijven hierin ondersteund worden?

Wat er echt moet veranderen is onze efficiency terugbrengen, in plaats van verbeteren.

Maar we hebben nu allerlei handelingen en regels die personeel en tijd kosten. We hebben onszelf in een model geduwd waarin we steeds meer inefficiënte handelingen moeten doen, om risico's uit te sluiten.

Een platform creëren waarop bedrijven en organisaties filmpjes en informatie kunnen delen. Verwezen wordt naar De Duik. Deze geeft je een kans om te kijken hoe de sfeer op een locatie is, hoe die eruit ziet, hoe er gewerkt wordt en ook wie er werken.

<https://deduik.dimencegroep.nl/over-de-duik#> Het betreft geestelijke gezondheidszorg, maatschappelijke dienstverlening en welzijn aan patiënten en cliënten. Zo hoeft je niet alleen bij je opleiding of op locatie te kijken, maar kun je er ook zelf op internet induiken.



**Wat blijft bestaan als we zo weggaan? Hoe krijg je de doorbraak?
Heeft de zorg ook technologie nodig? Hoe ga je elkaars kwaliteiten steeds meer
versterken?**

Accepteer het als er af en toe eens iets misgaat. Schrap daarvoor wat regels. Verminder belemmeringen. Dit gevoel wordt breed gedeeld; van de kinderopvang tot de agrarische sector.

Er is op sommige plekken een energielek, waardoor er bv in de zorg veel uitval is. Bedrijven maken zich zorgen over continuïteit, opvolging, grote administratieve last en opkoping door grote bedrijven. De maakindustrie moet gekoesterd worden. Craftsmen: iemand die met z'n hart werkt, maar die ook de continuïteit van z'n bedrijf (goed voor elkaar heeft).

Wat hoort bij goed werkgeverschap voor de werknemers? Goed werknemerschap?

Praktisch werken is totaal onderschat. De tegenstelling hoog en laag is niet goed, maar alleen praktisch en theoretisch is ook niet goed. Ze gaan juist hand in hand. Capaciteiten zijn belangrijk.

Robotisering draagt bij aan het uitvoeren van hetzelfde werk, maar met minder mensen, of met een ander vak. Je kan ook investeren in werk leuker maken

(www.beteruitzicht.nl). We hebben veel inspiratie uit de zorg opgehaald. De creatieve kant vraagt ook een soort kennisdeling, hoe je de goede voorbeelden gebruikt. Voeg iconen toe. Laat mensen snappen wat ze doen als ze op een knopje drukken, dan wordt het een interessanter beroep. Herwaardeer ambacht en vakmanschap in het onderwijs. Welvaart vraagt om sterke samenwerking. Zorg voor clustervorming, zodat bedrijven met elkaar aan de slag gaan als community.

De menselijke maat is belangrijk en voldoende tijd hebben om een goed product of dienst te leveren.

De mogelijkheid bieden dat mensen verderop in hun carrière een overstap maken. Kijk wat er al is en wat zich heeft bewezen. Wat doen we dan allemaal al in de regio en hoe versterken we dat?

Breng van alle ideeën goede focus aan en kies een paar speerpunten om aan te pakken. Op het ROC zijn er veel aanmeldingen voor detailhandel, terwijl de maatschappelijke behoefte elders ligt. Hoe krijgen we dit beter op elkaar afgestemd?

Blijven doen en niet alleen praten over. Er zijn veel zaken naar voren gebracht die we voor de etalage kunnen gebruiken, maar trendbreuken moeten de hele winkel veranderen.

Ingrid Oonk geeft aan dat het advies definitief wordt vastgesteld in de SER Overijssel vergadering van 19 september 2024. We willen naast het advies ook vakmanschap in beeld laten brengen. Hierover hebben we contact gehad met ArteZ. Een paar studenten gaan in totaal 9 vakmensen portretteren. De portretten zijn in oktober te zien op de Brug van het provinciehuis. **De expositie wordt op vrijdag 27 september om 13:00 uur geopend. Jullie zijn allen van harte uitgenodigd hierbij aanwezig te zijn. Op dat moment wordt ook ons advies over vakmanschap overhandigd aan gedeputeerde Ten Bolscher.**

De voorzitter dankt allen voor hun inbreng en bijdrage en ziet de aanwezigen graag op 27 september 2024.



Jeroen Meuleman | Bakker | Zwolle

"Ik vind het mooi om bezig te zijn met mijn handen en met mijn handen maak ik mooie en lekkere producten, waardoor de klanten altijd met een glimlach de deur uitgaan."





www.ser-overijssel.nl

