

2020

in ba la ns

magazine over
onderwijs

Arbeidsmarkt,
talentontwikkeling
en al doende leren



9 789090 336657

€ 14,95

Koers kiezen in turbulente tijden

De coronacrisis maakt de mismatch op de arbeidsmarkt zichtbaarder dan ooit. Op een ongekend turbulente arbeidsmarkt klinkt luidkeels de roep om flexibiliteit. Aan talent ligt het niet; dat is er volop. Het enorme potentieel van menselijk kunnen, geeft ons de kans om de effecten van deze crisis het hoofd te bieden. Hoe brengen we talent dat nu onaangesproken blijft naar een plek waar die tot bloei komt?



Benut deze crisis

In crisistijd ontstaan kansen. Zo is er nu veel aandacht voor zijnstroomtrajecten, om- en bijscholing. Vanuit het onderwijs kunnen we het momentum gebruiken om het leren van de toekomst gestalte te geven. De huidige samenleving – ook zonder crisis hoogdynamisch – heeft dat hoe dan ook nodig. Voor duurzame inzetbaarheid is het noodzakelijk dat mensen zich een *leven lang ontwikkelen*.

Onder de veelgehoorde kreet een *leven lang ontwikkelen* verstaan we een systeem van persoonlijke ontwikkeling waarbij scholing wordt aangevuld met activiteiten als stages, proefplaatsingen, zelfstudie en vrijetijdsbesteding – en dat een leven lang.

De krapte op de arbeidsmarkt, waardoor werkgevers tot vlak voor de coronacrisis nauwelijks aan geschikt personeel konden komen, begint te kantelen. De toename van werkzoekenden blijkt echter slechts beperkt verlichting te bieden. Dat komt doordat de mismatch nauwelijks afneemt. Op vacatures komen meer sollicitaties binnen, echter het leidt niet direct tot meer geschikte kandidaten.

Talenten (h)erkennen

Werkzoekenden hebben een algemene achtergrond, bijvoorbeeld in horeca, retail of toerisme. De arbeidsmarkt vraagt om meer specialistische arbeidskrachten, zoals verpleegkundigen, ict'ers en leraren. De toegenomen interesse in omscholen en zijnstromen mag geen verrassing zijn. Gelukkig wordt daarbij steeds vaker naar de menskant in dit vraagstuk gekeken, naar de talenten waarover personen 'van nature' beschikken.

De realisatie van een flexibele arbeidsmarkt is hard nodig voor economisch herstel. Werkzoekenden moeten in staat worden gesteld om de overstap te maken naar andere werkgebieden. En als medewerkers zich vervolgens een leven lang blijven ontwikkelen, komt het goed. De onzekere situatie waarin wij ons nu bevinden, vormt vruchtbare grond voor diepgaande discussies. Zelfs over de waarde van diploma's, want gaat het niet meer om talenten? En zo komen we ergens.

Het goede nieuws is dat mensen over een enorm potentieel beschikken. De set van talenten is onuitputtelijk, divers en stabiel. Daartegenover staat dat mensen het eigen potentieel onvoldoende kennen en aanbieders van werk net zo min de talenten van hun medewerkers. Talent wordt niet gezien of (h)erkend.

Het persoonlijk potentieel is de basis van het doorontwikkelen van mensen. Dat is vooral zinvol als het traject geënt is op de set van talenten waarover een individu beschikt. Zowel formeel als informeel leren is effectiever als het aansluit bij wie je 'eigenlijk bent'. Dat vraagt om zelfontdekking.

En *talent is in the eye of the beholder*. Alleen in contact met elkaar kan talent worden herkend én erkend. In een arbeidsrelatie is een medewerker dus afhankelijk van de erkenning van zijn talenten. De zelfzekerheid én positie van een medewerker hangen ook samen met zelfkennis. Als het talent niet wordt gezien, niet door opleiders of aanbieders van arbeid noch door de medewerker zelf, zal dat een succesvolle match in de turbulente arbeidsmarkt in de weg staan.

“You cannot be anything you want to be, but you can be a lot more of who you already are.” Tom Rath

Voorzien van behoeftes

Psycholoog Henry Muray, één van de grondleggers van de behoeftetheorie, geeft aan dat ieder mens een eigen set aan behoeftes heeft en dat deze in grote mate ons gedrag stuurt vanuit het onderbewuste.

In de populaire literatuur noemen we dit ook wel de drijfveren van een personage. Behoeftes zijn stabiel en uniek voor ieder persoon.

Deze unieke drijfveren zijn van grote waarde in een turbulente arbeidsmarkt. Net als bij talenten, is de voorwaarde dat er bewustzijn ontstaat. Op persoonlijk niveau bewustzijn van eigen drijfveren. Binnen organisaties bewustzijn van drijfveren van medewerkers.

Met de set aan talenten die je hebt meegekregen, kun je niet zomaar in alle sectoren even gemakkelijk succesvol zijn. Wel kun je veel meer worden dan je eigenlijk al bent, stelt Tom Rath. Hoe werkt dat dan? Door te denken in behoeftes.

Mensen krijgen energie als ze werk verrichten dat aansluit bij hun behoeftes. Als je van nature behoefte hebt aan saamhorigheid en competitie, sluiten banen in uiteenlopende sectoren daarbij aan. Samenwerken in een restaurant geeft dezelfde voldoening als samenwerken in de zorg. Vernieuwende festivals organiseren geeft dezelfde kick als een technische innovatie naar de markt brengen.

En nu verder

Een succesvolle match tussen enerzijds talenten en behoeftes en anderzijds de vraag op de arbeidsmarkt, vraagt om inzet van individuen én investeringen van organisaties en instellingen.

Bij het individu gaat het om het oppakken van de regie over persoonlijke ontwikkeling. Voor waardevolle ontplooiing is zelfkennis nodig; weten over welke talenten je beschikt en vanuit welke drijfveren

je handelt. Om zelfinzicht te ontwikkelen, zijn talloze instrumenten beschikbaar, zoals het Talentenpaspoort (mytalentpassport.com) of bijvoorbeeld Reflector drives (picompany.nl). Het invullen van een vragenlijst en de rapportage die daarop volgt, geeft richting in een zee van mogelijkheden, zowel op het gebied van persoonlijke doorontwikkeling als bij het vinden van passende arbeidskansen. Ook zijn er testen als Management Drives (managementdrives.com), die inzichtelijk maken wat een persoon of team motiveert.

Dit brengt me terug bij de vraag: hoe brengen we onaangesproken talent tot bloei? De huidige situatie waarin wij ons bevinden, moet niet alleen een vruchtbare grond voor diepgaande discussies vormen. Dit is het moment voor onderwijs, bedrijven en instellingen om in samenhang tot een gestructureerde talentaanpak te komen. Een regionale aanpak lijkt mij hierin een realistische stap. Elke partner vanuit zijn eigen talent.

Bij bedrijven en instellingen gaat het om de (h) erkenning van het potentieel binnen de gelederen. Breng het talent van medewerkers in kaart, pas je HRM-instrumentarium aan en stem aannamebeleid en doorontwikkeling af op talenten en behoeftes. Bij opleiders gaat het om flexibel en responsief onderwijs; opleidingstrajecten die recht doen aan de behoeftes van studenten. Daarbij moet actief samenwerking worden gezocht. Samen kunnen we al lerend stappen zetten op weg naar een samenleving waarin iedereen zich een leven lang kan ontwikkelen.



rjnconsult
onderwijs

