



eerst onderdeel worden van het curriculum, maar daarna vooral ook van het innerlijk wezen van mensen."

Paul van Kuilenburg voegt daar ondernemersvaardigheden aan toe. "Snappen hoe een bedrijf werkt, kennis hebben van ondernemerschap, de markt en bedrijfsprocessen. Daar begint het in mijn beleving. Wat mij betreft, is het belangrijk, dat er op basis-scholen veel professionals gaan vertellen over wat een beroep precies inhoudt. Dan leren kinderen al op vroege leeftijd wat er later van ze gevraagd wordt." Karina Visscher doet nog een kleine duit in het zakje: "Kritisch leren denken, wordt steeds belangrijker. Natuurlijk zullen communicatie en digitale vaardigheden nooit verdwijnen, maar in de eenentwintigste eeuw wordt kritisch leren denken – het ene van het andere onderscheiden

en op waarde schatten – belangrijker dan ooit."

Wiebe de Vries doet ook nog een pleidooi voor herwaardering van ouderwetse handenarbeid. "Praktisch opgeleiden mogen wel wat meer op de voorgrond gezet worden. Waarom moeten we iedereen opleiden om in een managementfunctie terecht te komen, terwijl er een schreeuwend tekort is aan mensen die daken dekken, rioleringen onstoppen en tuinen onderhouden? Wat mij betreft zijn die vakken de laatste tijd vergeten of als minderwaardig weggezet, maar dat is echt achterhaald. Die vakken moeten terug in het zonnetje worden gezet."

Nieuwe generatie

Ten slotte moeten we ons volgens de deelnemers realiseren dat 'de werknemer' de laatste jaren is veranderd: nieuwe waarden

zijn belangrijk geworden voor deze generatie. Volgens Jan Ummenthum is hij inmiddels een buitenbeentje: "Ik werk nu veertig jaar gelukkig bij de bank, maar die tijd is wel zo'n beetje voorbij. Jongeren doen dat niet meer, willen afwisseling. Jongeren zitten echt anders in de wedstrijd." Karina Visscher heeft een zestienjarige zoon die op school prima mee kan, maar zegt echt niet vijftig jaar achter een laptop te gaan zitten. Zijn passie is breakdance en hiphop, en die wil hij volgen. Wiebe de Vries herkent dat van zijn generatiegenoten: "Voor de generatie van mijn ouders stond werk altijd op de eerste plek. Voor mijn vrienden is dat niet meer zo. Zij kiezen ook voor een minder hoog salaris als ze daarmee maar vier dagen hoeven te werken. Minder reistijd is belangrijk, evenals de algehele werk-privébalans. Mensen willen best hard werken, maar hebben geen zin meer in de chronische stress." Liselore Holtman voegt daar de brede interesse voor maatschappelijke ontwikkelingen als duurzaamheid aan toe. "Mijn dochter is negentien en ik zie bij haar een fundamenteel andere motivatie. Bij elk project dat ze doet, moet er een link zijn met de wereld in de breedte."

En die veranderende wensen gaan dus ook wat vragen van leidinggeven-

den, vindt Louis Pouwels. "Je komt niet meer weg met bottom-up, je moet echt in gesprek zijn. Ik ben een groot fan van managementgoeroe Eckart Wintzen. Die zegt dat je talenten van mensen centraal moet stellen. Je zet een werknemer eigenlijk als een ondernemer neer, laat hem fouten maken en daarvan leren. Iemand's waarde wordt daardoor veel groter."

Jörgen Zegel voegt daar aan toe, en dat het werken met verschillende generaties op de werkvloer heel interessant kan zijn voor een werkgever. "Een jongere kan ontzettend snel informatie verzamelen en digitaal zijn weg vinden, terwijl een oudere veel vlugger inzicht heeft in hoe een proces verloopt. Als je daar allebei de kracht van kunt gebruiken, ben je spekkoper. Het vraagt er wel om dat je bewust aan de gang gaat met generatiemanagement. Niet zomaar wat mensen bij elkaar zetten, maar echt rekening houden

Minder intern vergaderen en vanuit je eigen hokje denken, en juist méér elkaar opzoeken.

met verschillende persoonlijkheden en achtergronden. Die meerwaarde moet je als leidinggevende echt weten te ontsluiten."

Zoek elkaar op!

Over de echte obstakels hebben we het alleen kort nog maar gehad. De grootste lijkt echter wel verkokering te zijn: iedereen doet vooral wat direct nodig lijkt voor de dag van morgen. "Het is daarom essentieel om elkaar op te blijven zoeken", zegt Liselore Holtman. "Minder intern vergaderen en vanuit je eigen hokje denken, en juist méér elkaar opzoeken. Niet alleen als ondernemers, maar ook daarbuiten dat cirkeltje. Steek de koppen bij elkaar.

Er is zo ontzettend veel mogelijk. Kijk alleen al naar de ondersteuningsgelden die de laatste maanden vrijkomen. Daarin word je veel minder afgerekend op ellenlange lijsten criteria, waardoor het allemaal veel sneller de goede kant op stroomt."

Conclusie:

Het is belangrijk om een leven lang te blijven leren. Niet alleen in het vak waarin mensen werkzaam zijn, maar vooral in vaardigheden die zorgen voor flexibiliteit op de arbeidsmarkt. Natuurlijk vraagt dat ook iets van werkgevers: beter leiderschap, én elkaar als partners op de arbeidsmarkt meer opzoeken.

Aan het gesprek deden de volgende mensen mee:

- **Karina Visscher**, lid van het College van Bestuur van Rijn IJssel
- **Louis Pouwels**, business development consultant bij Luminis
- **Wiebe de Vries**, directie assistent bij Landgoed Hotel & Restaurant Groot Warnsborn
- **Jeroen Daams**, accountmanager bij Accountants Adviseurs Jongejan
- **Annuska Sip**, manager Werkgeversservicepunt Midden-Gelderland
- **Liselore Holtman**, projectleider bij het UWV
- **Jan Ummenthum**, directievoorzitter bij Rabobank Arnhem e.o. en bestuurslid bij OKA
- **Jörgen Zegel**, arbeidsmarktadviseur bij UWV
- **Paul van Kuilenburg**, teammanager gebiedsteam werk en inkomen bij de Gemeente Arnhem

Yvonne de Haan van HAN:

'ONZE STUDENTEN: JOUW TOEKOMSTIGE COLLEGA'S?'

Hoe flexibel kan het hoger onderwijs inspelen op de voortdurend veranderende vraag op de arbeidsmarkt? En kunnen OKA-leden daarbij behulpzaam zijn? We vroegen het Yvonne de Haan, vicevoorzitter College van Bestuur Hogeschool van Arnhem en Nijmegen (HAN).

tekst: Nicole Beaujean | N.B. tekst & advies

"HAN levert new capital: onze toekomstige werknemers. Zij moeten toegerust zijn voor het oplossen van toekomstige vraagstukken. De ontwikkelingen op de arbeidsmarkt gaan razendsnel. Zo signaleren we digitalisering, AI, robotisering, energietransitie, vergrijzing en vergroting van sociale verschillen. Tegelijkertijd zien we krapte op de arbeidsmarkt in de sectoren techniek, zorg (versterkt door corona) en onderwijs. Al die ontwikkelingen vergen, behalve vakkennis, grote wendbaarheid, flexibiliteit en creativiteit."

Innovatiehub op IPKW

"We opereren in de driehoek onderwijs/werkveld/onderzoek," vervolgt Yvonne. "Onze onderzoekers houden voortdurend vinger aan de pols van het bedrijfsleven. We voorzien in stages en afstudeeropdrachten, maar doen ook praktijkgericht onderzoek. Onze studenten bijten zich op projectbasis vast in (multidisciplinaire) vraagstukken die niet in het bedrijf zelf kunnen worden opgelost.



HAN focust zich extra op de zwaartepunten die ook in de regio relevant zijn: Health, Smart Region en Sustainable Energy & Environment (SEE). We ontwikkelen onze opleidingen samen met het bedrijfsleven, zoals met CITC, een chipverpakkingstechnologiebedrijf uit Nijmegen. En we zoeken samenwerking in hybride leeromgevingen waar het bedrijfsleven samenkomt met studenten en onderzoekers, zoals de innovatiehub Connectr op en Spark Centres in de regio. Google die initiatieven maar eens."

Tot slot: hoe kunnen OKA-leden een bijdrage leveren aan het hoger onderwijs in de regio?

Yvonne: "Door hun bedrijven open te stellen voor onze studenten. Gun ze een goede leerplek in de organisatie; zij zijn wellicht jouw toekomstige collega's. Blijf ze uitdagen met complexe vraagstukken. Door corona moeten we iets meer moeite doen om in contact te blijven. Maar dat is juist nu super belangrijk."

Blijf onze studenten uitdagen met complexe vraagstukken.

Meer informatie:
han.nl/bedrijven