

Het groeiend strategisch belang van bachelors op de arbeidsmarkt

Symposium: De profilering van de professioneel gerichte bachelor

Brussel 08-03-2007

Jan Denys, Randstad

Sterke gewijzigde omgevingsfactoren

- Globalisering
- Openstelling economische ruimtes
- Meer competitie
- Meerdere vormen van competitie
- Meer druk van aandeelhouders
- Meer druk van werknemers
- Meer druk van klanten
- Meer regelgeving
- Nieuwe regelgeving
- Mobiliteit

Vormen van vereiste kennis

- Kennis over economische en maatschappelijke ontwikkelingen
 - Harde technologische kennis
 - Centrale strategische keuzes tav. waarden en kerncompetenties
 - Strategische positionering van producten, concepten
 - Productontwerp
 - Geïntegreerde waarden
 - Merknamen, reclamecampagnes
 - Kunnen combineren: teams, netwerken
 - Kunnen combineren: samenwerkings-leercultuur
 - Reputatie binnen netwerken
 - Externe logistiek
 - After-sales service en terugkoppeling met klanten
- Alle sectoren worden kennisintensiever

Gevolgen voor de arbeidsmarkt

- Ontstaan nieuwe sector
- Bedrijven
- Competenties
- Mobiliteit
- Arbeidscontracten

Ontstaan nieuwe sector: the Intellect Industry

- Naast de ontwikkeling waarbij bestaande bedrijven samenwerken onder één of andere vorm zijn er nieuwe soorten bedrijven ontstaan die expliciet kennis toeleveren
 - Investment banking services
 - Audit, tax and accountancy advisory services
 - Commercial legal advisory services
 - Marketing communications services
 - Management and IT consulting services
 - Recruitment, placement and personnel services
 - Market research services

Traditioneel organisatiemodel voldoet niet meer

- Transitie van massaproductie naar flexibele productie (van Fordisme naar post-Fordisme)
- Nieuwe organisatiemodellen (Toyotisme)
- Interfirm networking (supplier-, producer-, customer networks, standard coalitions, technology cooperation)
- Corporate strategic alliances (geen kartels!)
- Shift van verticale bureaucratie naar horizontaal georganiseerd bedrijf

Het horizontaal georganiseerd bedrijf

- Kenmerken

- Georganiseerd rond proces, niet rond taak
- Vlakke organisatie
- Team management
- Performance wordt gemeten via satisfactieonderzoek van klanten
- Beloning gebaseerd op teamprestaties
- Maximale contacten met leveranciers en klanten
- Training en retraining
- Grenzen van bedrijf zijn niet zomaar meer aan te geven

Het bedrijf opnieuw uitgevonden

- Ondernemers zijn niet noodzakelijk werkgevers
- Groeien met andermans personeel
- Nieuw model vooral interessant voor startende bedrijven

Het bedrijf opnieuw uitgevonden

Een voorbeeld:

- Ezwim (Easy webbases information) levert analyseservice aan telecomoperatoren die deze dienst als extra service aanbieden aan klanten
- Voor bedrijven die onafhankelijk van hun operator hun kosten willen analyseren is er een standaardservice met opties
- 7 werknemers doen productonwerp, verkoop en klantenservice
- Softwareontwikkeling, boekhouding, PR, Telefonische verkoop, IT-ondersteuning en server zijn uitbesteed

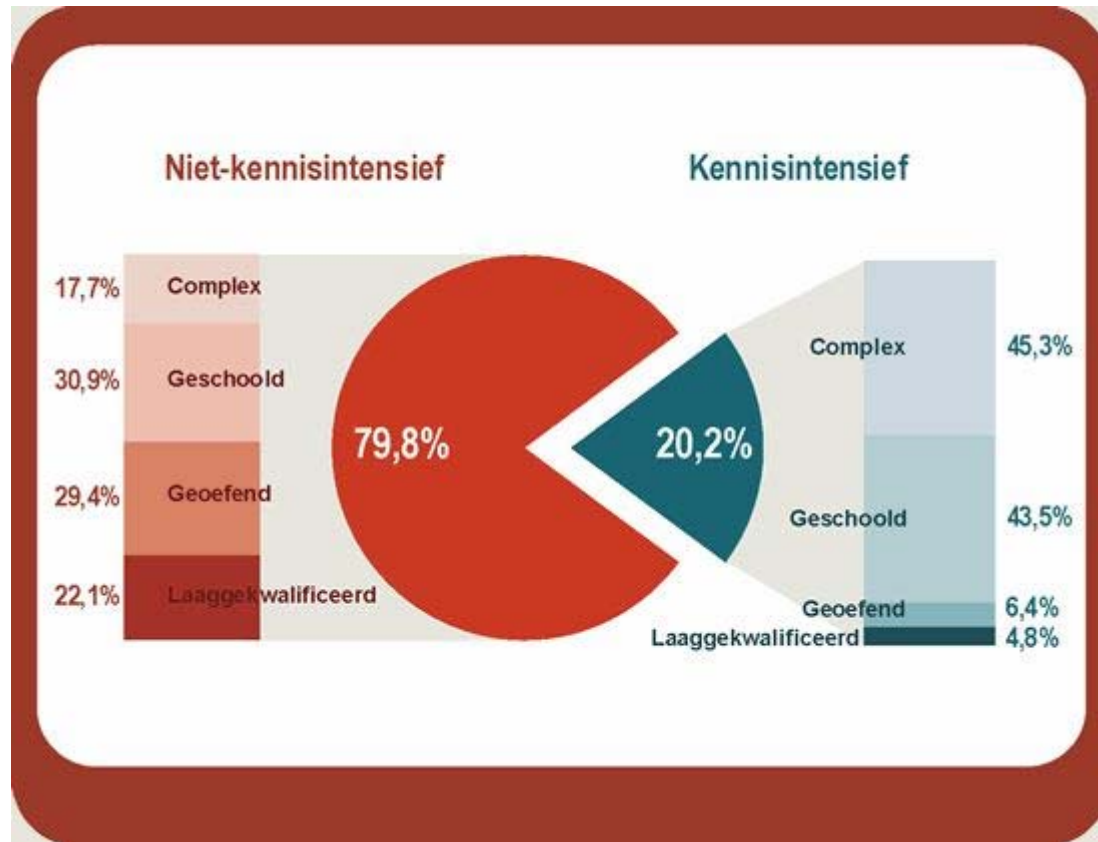
Welke competenties zijn nodig?

- Loopbaancompetenties: identiteit, aanpassingsvermogen, netwerkcompetenties, loopbaaninzicht, veranderingsbereidheid
- Competenties voor de kenniseconomie
 - Communicatievaardigheden, geletterdheid
 - Numerieke vaardigheden of wiskundige onderlegdheid
 - Kennis van informatietechnologie, computergeletterdheid
 - Probleemoplossend vermogen
 - Samenwerkingsbereidheid en –vermogen
 - Proactief gedrag en zelfstandig leervermogen
 - Bestuurlijk organisatorische competenties
- Vakinhoudelijke competenties: hangen per definitie af van de sectorale allocatie van werkgelegenheid

Verskil tussen retoriek en realiteit (bron: Paso-onderzoek)

Type arbeid	Criteria				Aandeel werknemers	
	Inwerktijd	Opleiding/ ervaring	Zelfstandige beslissingen	Supervisie	Organisaties tot 10 wns	Organisaties vanaf 10 wns
Laaggekwalificeerd	kort	geen	moet niet	direct	17,5	19,0
Geoefend	relatief kort	minimaal	beperkt mogelijk	direct	34,3	25,5
Geschoold	relatief lang	speciaal	mogelijk	controle resultaten	30,6	33,0
Complex	lang	specifiek	noodzakelijk	controle resultaten	17,6	22,5
					100	100

Verschuil tussen retoriek en realiteit (bron: Paso-onderzoek)



Hoe evolueert kwalificatiestructuur?

- Drie grote theorieën
 - Degradatie
 - Regradatie
 - Polarisatie
- Regradatietheorie wordt meest aangehangen maar recentelijk weer opkomst polarisatie

Ontwikkelingen beroepenstructuur

- Groei van kennisintensieve beroepen (managers, professionals en technici)
- Globale upgrading van beroepenstructuur
- Sterkere stijging van hogergeschoolde beroepen
- Groei lagergeschoolden in verkoop en diensten
- Diversificatie van diensten

Wat betekent dit voor bachelors?

- Groeiende nood aan kennis doet behoefte aan bachelors groeien
- Groei van aanbod bachelors op de arbeidsmarkt is beste antwoord op polarisatietendens