

# EEN LIFELONG LEARNING

## OM HET MKB

## IN TWENTE

# STERKER

# TE MAKEN



MKB  Twente

In regio's als Twente speelt het midden- en kleinbedrijf (mkb) een essentiële rol in de lokale economie. Recente trends wijzen echter op een veranderende arbeidsmarkt, onder andere gekenmerkt door uitdagingen als een tragere banengroei en een vergrijzende beroepsbevolking. Lifelong learning, of een leven lang leren, kan hierbij uitkomst bieden voor mkb-ondernemingen om niet alleen te overleven, maar om ook succesvol te blijven te midden van deze veranderende omstandigheden.

Twente staat bekend om zijn industriële bekwaamheid en innovatieve mindset. De regio kende tussen 2020 en 2022 een aanzienlijke banengroei, met een stijging van het aantal werknemers met 19.400 - wat de veerkracht van de regio onderstreept. In de jaren daarop was er echter sprake van een significante afzwakking hiervan, met name in sectoren als de bouw, de industrie en de financiële dienstverlening, waardoor het essentieel werd voor mkb'ers om te innoveren en hun groei te ondersteunen ten tijde van deze nieuwe uitdagingen.

Een van de urgentste uitdagingen voor het Twentse mkb momenteel is de vergrijzing van de beroepsbevolking. Nu meer mensen de pensioengerechtigde leeftijd naderen, loopt de regio het risico van uitstroom van talent waardoor het tekort aan arbeidskrachten toeneemt, vooral in sectoren als openbaar bestuur, onderwijs en transport en logistiek. Er zijn dringend proactieve maatregelen nodig om deze demografische verschuiving het hoofd te bieden.

Als antwoord hierop komt het concept van "work-fit" naar voren. Het wordt absoluut noodzakelijk om ervoor te zorgen dat werknemers, met name die van 50 jaar en ouder, relevant en inzetbaar blijven door middel van voortdurende leer- en ontwikkelingsinitiatieven. Door een cultuur van levenslang leren te bevorderen en te investeren in een inclusief personeelsbeleid, kunnen mkb-ondernemingen hun personeel

ondersteunen zich aan te passen en bij te dragen aan de groei van de organisatie.

Een andere zorgwekkende trend is dat medewerkers steeds minder cursussen en opleidingen doen, onder invloed van factoren zoals de COVID-19, de toegenomen flexibiliteit van het personeelsbestand en een krappere wordende arbeidsmarkt. In deze fel concurrerende omgeving vormt het stimuleren van werknemers om investeringen in hun inzetbaarheid prioriteit te maken een grote uitdaging voor mkb'ers die permanent leren willen integreren in de cultuur.

Er is echter ook een positieve kant aan dit verhaal. Uit onderzoek van het UWV onder Twentse werkgevers blijkt namelijk dat er momenteel veel wordt geïnvesteerd in het opleiden van werknemers, vooral om werkgerelateerde kennis en

vaardigheden te vergroten. Bovendien blijkt dat bijna de helft van de werkgevers voorziet dat bepaalde vaardigheden de komende vijf jaar belangrijker zullen worden, wat wijst op een proactieve benadering van toekomstige uitdagingen.

Werkgevers in Twente hanteren diverse trainingsmethoden: van formele diplomacursussen tot informeel leren, gefaciliteerd door collega's en leidinggevenden. Deze flexibele aanpak onderstreept de veerkracht van mkb's bij het omarmen van innovatieve oplossingen om talent te koesteren en groei te bevorderen.

Bovendien kunnen mkb-ondernemingen denken aan andere talentpools, zoals internationale kandidaten en jongeren, om het tekort aan arbeidskrachten aan te pakken en nieuwe perspectieven te krijgen. Door gebruik te maken van de expertise van instellingen zoals de Universiteit Twente en te zoeken binnen verschillende demografische groepen, kan de talentpool worden verrijkt en innovatie worden gestimuleerd.

# “SMEs can consider untapped talent pools, such as international candidates and the youth market, to address labour shortages and infuse fresh perspectives.”

In dit dynamische landschap spelen organisaties als het Fraunhofer Innovation Platform for Advanced Manufacturing at the University of Twente (FIP-AM@UT) een centrale rol. Door ondersteuning en middelen op maat te bieden, waaronder toegang tot trainingsprogramma's, mentorschapsinitiatieven en strategieën voor het werven van talent, kan het FIP-AM@UT het mkb in Twente in

staat stellen succesvol te blijven in de veranderende marktdynamiek.

Uiteindelijk komt een leven lang leren naar voren als de hoeksteen van het succes van het Twentse mkb. Door continue ontwikkeling en inclusiviteit te omarmen, kunnen bedrijven het volledige potentieel van hun personeel benutten en de weg vrijmaken voor een welvarende toekomst. ■

Author:



**Albert Van Winden**

President,  
MKB Twente

