



Zijn er over twintig jaar nog vrachtwagenchauffeurs nodig?

8

BREED PLEIDOOI VOOR INDIVIDUELE LEERREKENING

EEN LEVEN LANG ONTWIKKELEN

De levenscyclus van functies wordt alsmear korter terwijl we juist langer door moeten werken. Steeds meer mensen ontkomen niet aan een rigoureuze carrièreswitch. Om de daarvoor benodigde kennis en vaardigheden te ontwikkelen, pleit onder meer de SER voor een individuele scholingsrekening. Een regelmatige loopbaan-APK kan helpen om grip te houden op ieders arbeidsmarktftheid.

Banen voor het leven zijn er al lang niet meer. Door de economische tegenwind maar vooral als gevolg van structurele veranderingen – automatisering, e-commerce – verdwijnen steeds meer functies. Er is volop aandacht voor sneuvelende winkelketens en de gevolgen daarvan voor de werkgelegenheid. Qua aantallen is de ontwikkeling in de financiële sector wellicht nog ingrijpender. Sinds 2008 verdwenen daar ruim vijftigduizend vooral administratieve arbeidsplaatsen. Vakbond De Unie

verwacht dat er tot 2020 nog eens 25.000 banen verloren gaan.

MEER MAATWERK

Door de inzet van robots zullen opnieuw functies verdwijnen. En zijn over vijftien jaar nog taxi- en vrachtwagenchauffeurs nodig, nu de ontwikkeling van de zelfrijdende auto steeds meer vaart krijgt? Kortom: een werknemer die duurzaam inzetbaar wil blijven, staat voor een enorme uitdaging. Eind maart publiceerde de SER een rapport

over deze materie. Jezelf blijven ontwikkelen moet vanzelfsprekend worden, benadrukt de Sociaal-Economische Raad. Daartoe is meer maatwerk nodig in het onderwijs en bij de stimulering van de vraag naar scholing. De SER pleit voor een individuele leerrekening waarop zowel werknemers, werkgevers als sectorale scholingsfondsen geld kunnen storten. De werknemer krijgt zelf de verantwoordelijkheid voor de besteding van het bedrag. De overheid zou de leerrekening fiscaal gunstig moeten behandelen.

DIGITAAL CV

Amper een week na het SER-advies kwam een commissie onder leiding van Jolande Sap op verzoek van minister Jet Bussemaker met aanbevelingen over dezelfde thematiek. Iedere volwassen Nederlander zou – jawel – een eigen budget moeten hebben om zich gedurende zijn hele loopbaan te kunnen bijscholen. Deze ontwikkelrekening zou gevuld moeten worden door overheid, werkgevers en door de budgethouder zelf. De commissie-Sap oordeelt dat bijscholing beter moet aansluiten op de behoeften van werknemers en op de regio waarin zij werken. Verder zou ieders kennis en ervaring moeten worden vastgelegd in een digitaal cv. Voor het toezicht op de invoering en uitvoering van al deze maatregelen bevelen Sap c.s. een Deltacommissaris aan.

STIMULEREN EN FACILITEREN

Vlak voor de publicatie van het SER-rapport kwamen vier brancheorganisaties met een advies onder de titel 'Aan de slag met een leven lang ontwikkelen'. Bij de gezamenlijke aanbevelingen van ABU (uitzendbranche), NRTTO (commerciële opleiders), Cedris (sociale werkbedrijven) en OVAL (arbodiensten) staan stimuleren en faciliteren centraal. Een van de suggesties – daar is ie weer: een persoonlijke rekening waarmee werkenden en werkzoekenden fiscaal aantrekkelijk sparen voor hun ontwikkeling. Hiermee kunnen mensen onafhankelijk van contract, werkgever of overheidsregeling zelf de regie over hun loopbaan voeren. De vier koepels wijzen in hun advies op de mogelijkheid, specifieke doelgroepen extra impulsen te geven. De overheid kan bijvoorbeeld meer financiële ondersteuning bieden aan lagere en middelbaar opgeleiden.

LOOPBAAN-APK

ABU, NRTTO, Cedris en OVAL breken ook een lans voor een Periodieke Arbeidsmarktscan (PAS). Die zou moeten zorgen voor inzicht in de arbeidsmarktfitheid van werkenden en werkzoekenden. Zo'n scan brengt kennis en competenties in kaart. Ook geeft deze een overzicht van de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en in iemands vak. Deelname aan de PAS zou net zo vanzelfsprekend moeten zijn als een jaarlijkse APK, als het aan de vier koepels ligt. In plaats van een garage zijn hiervoor nieuw te creëren loopbaanwinkels de aangewezen locatie. Na de scan krijgen mensen hier praktische tips over de verbetering van hun positie op de arbeidsmarkt.

COMMUNICERENDE VATEN

Duidelijk is dat een breed draagvlak bestaat voor een individueel scholingsbudget. De kans dat een nieuw kabinet besluit tot invoering van zo'n instrument lijkt reëel. Belangrijkste beoogde impact: medewerkers in staat stellen om van functie, vak of branche te switchen, om perspectief op de arbeidsmarkt te behouden. De communicerende vaten kunnen hun werk doen als het eenvoudiger wordt, over te stappen naar een sector met meer kansen. Zoals de installatietechniek, een van de branches waar een fors tekort aan vakbekwame medewerkers dreigt. Bea Berndsen is directeur van OTIB, het opleidings- en ontwikkelingsfonds voor de technische installatiesector. In het magazine van Van den Pol Elektrotechniek raadt zij werkgevers aan om alert te zijn op mogelijke zij-instromers. "Bijna de helft van alle medewerkers in de installatietechniek was eerst werkzaam in een andere branche. Denk bijvoorbeeld aan de automotive. Een krimpsector waar medewerkers vertrouwd zijn met techniek en ICT. Zij maken relatief gemakkelijk de overstap naar installatiebedrijven."

VINGER AAN DE POLS

Zo zijn meer crossovers mogelijk tussen sectoren en functies waarbij zowel werknemers als werkgevers baat hebben. Specifieke scholingstrajecten voor zo'n overstap kunnen een voorbeeld zijn van het maatwerk waarop het SER-rapport doelt. Hiervoor kan het budget van de individuele leerrekening worden gebruikt. Hoogleraar maatschappijwetenschappen Peter van Lieshout (Universiteit Utrecht) pleitte er in het FD voor dat middelen

niet gebonden blijven aan één sector maar brancheoverstijgend worden ingezet. Geld dat nu naar collectieve fondsen gaat, moet gebruikt worden voor de individuele scholingsrekeningen.

Los van deze randvoorwaarden staat en valt alles met een proactieve opstelling van werknemers. Iedereen zou regelmatig de vinger aan de pols van zijn arbeidsmarktfitheid moeten houden. Ook mensen die denken dat er in hun functie of branche geen vuiltje aan de lucht is. Hoe snel dat kan veranderen, maakt onder meer de financiële sector duidelijk.

BANEN VAN DE TOEKOMST

Voor de internationale vacaturezoekmachine Indeed publiceerde Mariano Mamerino over de meest veelbelovende banen van de toekomst. Daartoe analyseerde hij de Nederlandse en Ierse Indeed-sites. Het leverde onderstaande lijst op:

- Cybersecurityexpert
- Ontwikkelaar van virtual reality en Internet of Things
- Datawetenschapper
- Zorgmedewerker
- Digitale marketeer en ontwerper
- Logistieke manager
- Hr-professional
- Losse klusser in de dienstensector (bv. Uber)
- Leraar
- Kok



Mariëtte Hamer (tweede van links) ontvangt het advies 'Aan de slag met een leven lang ontwikkelen' uit handen van vertegenwoordigers van ABU, Cedris, NRTTO en OVAL.