

Inzetbaarheid – de vrijblijvendheid voorbij?

(oftewel: op zoek naar Eva de Goede)

Blik op Werk 9 februari 2010



Ton Wilthagen, Universiteit van Tilburg

wilthagen@uvt.nl www.uvt.nl/reflect

4

Inzetbaarheid: de achilleshiel van de arbeidsmarkt

- Inzetbaarheid (employability, 'polyvalentie', workability, werkvermogen) is hét issue op de arbeidsmarkt
- nu en in de toekomst; in tijden van crisis (zoals we hebben gezien) en in tijden van krapte (die ons weer te wachten staan).
- Inzetbaarheid # verlies van vakmanschap of nomadische arbeidsmarkt

Gebrek aan inzetbaarheid is een wederkerig risico

- Inzetbaarheid bepaalt de werk-, inkomens- en daarmee bestaanszekerheid van werkenden en werkzoekenden.
- Het bepaalt ook het aanpassingsvermogen en de concurrentiekracht van het Nederlandse bedrijfsleven, dat afhankelijk is van het voorhanden zijn van de juiste hoeveelheid werknemers, met de juiste kwalificaties op het juiste moment.

Wel woorden, nauwelijks daden

- Aan inzetbaarheid zijn de afgelopen decennia in Nederland wel veel woorden vuilgemaakt, maar er is nog nauwelijks echt werk van gemaakt
- Stichting van de Arbeid, SER, kenniscentra, cao-overleg
- De praktijk in de meeste bedrijven is anders. Als employability aan de orde komt, is het meestal in de 'nazorg'-fase, niet als voorzorg en onderdeel van vooruitziend HR-beleid

Middenmoter

- Nederland internationaal gezien hooguit een middenmoter wat betreft een leven lang leren, investeringen in scholing e.d. Scandinavie loopt voorop (Finland, maar ook Denemarken en Zweden)
- We zijn teveel een land dat voor een dubbeltje op de eerste rang wil zitten. Vrijblijvendheid en ontbreken 'sense of urgency'.
- Maar: "The world does not owe us a living" (Anthony Giddens, socioloog en Engels MP)

Terwijl alles in dezelfde richting wijst ...

- Baanzekerheid neemt langzaam af, maar werkzekerheid ontstaat niet vanzelf (diverse onderzoeken)
- Mensen moeten meer wendbaar en (daardoor) weerbaar worden (CNV)
- Mensen zijn zelf de bron van hun eigen welvaart (Hein Knaapen, KPN)
- 'Bescherm niet de banen, maar bescherm mensen' (flexicurity)

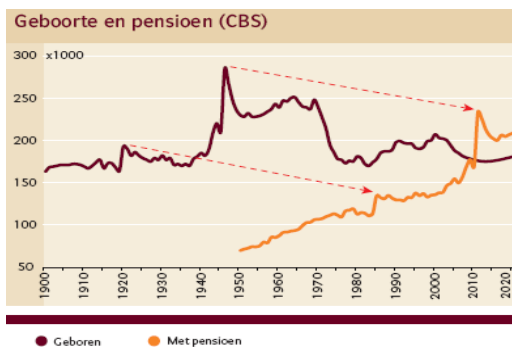
Terwijl alles in dezelfde richting wijst ...(2)

- 'Zorg dat arbeidsmarkttransities lonen' (transitionele arbeidsmarkt)
- Garandeer dat mensen over de vaardigheden beschikken voor de nieuwe banen die zullen ontstaan (EU New Skills for New Jobs initiatief/EU 2020)
- Werk aan de 'capabilities' van mensen, als onderdeel van goed en decent work (nobelprijswinnaar Sen, ILO, FNV)
- Creëer een werkverzekering en werkbudget (Commissie Bakker)
- Zorg dat mensen gezond langer kunnen doorwerken (AOW-debat)

Feiten over vergrijzing

- Grijsze druk, het aantal personen van 65 jaar of ouder als percentage van het aantal personen van 20–64 jaar, neemt fors toe.
- Kort na 2010 versnelling toename van aantal ouderen te verwachten.
- Rond 2040 bereikt de vergrijzing hoogtepunt. De grijsze druk is dan 43 procent, dus bijna 1 op 2.
- Na 2040 neemt grijsze druk iets af, omdat de naoorlogse generatie dan overleden zal zijn, maar blijft structureel.
- Ook al gaan ouderen langer doorwerken, dan nog zullen jongeren in de toekomst de sociale voorzieningen voor steeds meer ouderen moeten opbrengen...
- Effect crisis of gedragsreacties werkgevers?

Ontwikkeling geboorten en pensionering



Het ontbreekt niet (meer) aan instrumenten

- Workability index
- E-portfolio-systemen met NEN norm
- EVC
- Leeftijdsspiegel AWWN
- Diverse employability scans
- Wegwijzer Scholing RWI

enz.

Wat is er mis: (1) institutioneel kader

- Gaat nog uit van stabiliteit, is niet toekomstbestendig
- Is gebaseerd op de klassieke werkgever-werknemerrelatie – full & life-time employment in loondienst – en grotendeels blind voor de grote groep anderswerkenden (niet arbeidsvormneutraal)
- Kent nog teveel breuklijnen – niet levensloopbestendig
- Sociale akkoorden van de laatste jaren zijn reactief – akkoorden van het Land van Ooit; Polder loopt voortdurend vast
- Prikfelt noch faciliteert eigen verantwoordelijkheid

Voorbeeld scholingsfondsen en beperking intersectorale mobiliteit

Wat is er mis: (2) werkgevers

- Als het goed gaat geen tijd om aan employability te (doen) werken, als het slecht gaat geen geld
- Elke werkgever voor zich terughoudend om in niet-bedrijfsspecifieke scholing te investeren: collectieve actie/collectief goed- probleem
- Te weinig besef dat goed HR-beleid=goed arbeidsmarktbeleid=innovatiebeleid
- MKB bedrijven bieden weinig instrumenten aan en hebben beperkte scope
- Gaan vrijblijvend, onprofessioneel en slordig om met beoordelingen en assessments

Wat is er mis: (3) werkenden

- Individuele verantwoordelijkheid wordt nauwelijks gevoeld of genomen
- Geen rechtstreekse aanspraak op middelen: bevoogdend beleid
- Onderinvestering en ongelijke scholingskansen: ouderen, laagopgeleiden, uitzendkrachten en andere flexwerkers, zzp'ers
- Infrastructuur voor loopbaanbegeleiding onderontwikkeld en niet adequaat, zowel binnen als buiten het onderwijs

Wat moet er gebeuren?

- Constatering: de noodzaak is er, de instrumenten zijn voorhanden ...
- Wetsvoorstel duurzame inzetbaarheid in arbeid (Donner)?
- Wettelijke wederzijdse scholingsverplichting (Cie van Boxtel, diverse wetenschappers)?
- Ontslagvergoeding afhankelijk van investering in inzetbaarheid (motie van Hijum, eerdere voorstellen)?
- Meeneembare scholingspotjes binnen elk bedrijf (Oostenrijk, Frankrijk)?
- Scholingsvouchers vanuit overheid (provincie?)
- Directe aanspraken (trekkingsrechten) voor alle werkenden op scholingsbudget (via belasting)?
- Regionale aanpak: triple helix - zichtbare hand?
