

Column

De hoogste tijd

Het Einde van het Beroep? Over dynamiek in het beroepenveld en de gevolgen voor het onderwijs: zo'n titel voor een conferentie prikkelt en vraagt om een reactie. Het zal niemand verbazen dat ik die vanuit mijn positie binnen de vakbeweging geef. Ik zal daarbij in het bijzonder de aandacht vestigen op enkele ontwikkelingen rondom de wereld van het beroep en de acties die we daar met z'n allen op moeten voeren. En volgens mij is het daarvoor nu de hoogste tijd.

Maar allereerst een opmerking over het beroep en de dynamiek daarin. Mijs inziens is het beroep slechts een bundeling van kwalificaties en bekwaamheden. Herkenbaar voor de arbeidsmarkt en met een zekere marktwaarde. De inhoud van die specifieke bundel verandert voor het ene beroep meer dan voor het andere. Vraag het de ICT'er of de bedrijfsleider in de supermarkt maar. Zij ervaren in hun dagelijkse praktijk dat het takenpakket en de gestelde eisen aan het functioneren met grote regelmaat veranderen. Willen ze hun werk kunnen blijven behouden dan moeten ze voortdurend scholen, op formele dan wel informele wijze. Echter, de stratenmaker zal waarschijnlijk anders oordelen. Die ziet zijn werktaken niet zo zeer veranderen. Treurig te constateren dat deze vaak op latere leeftijd gedwongen wordt letterlijk van beroep te veranderen wegens allerlei lichamelijke klachten.

Volgens mij vinden er op met name twee gebieden belangrijke ontwikkelingen plaats die de wereld van het beroep in Nederland beïnvloeden: de samenleving en de economie.

Samenleving

Wat vooral speelt binnen de samenleving is de toegenomen diversiteit; in afkomst, levensovertuiging en levenswijze. Nederland heeft nu een multiculturele samenleving met een grote mate van individualisering. Niet één levenspatroon is overheersend en er is ook geen sprake meer van dé werknemer. De huidige mens is in toenemende mate op zoek naar de eigen invulling van de loopbaan. Passend bij zijn persoon en levensfase, met een gewenste verhouding van arbeid en zorg. Een beetje onder het motto van: *master of your own destiny*.

Ook waarneembaar is dat de tegenwoordige werknemer steeds meer naar de zekerheid van werk zoekt dan specifiek naar het behoud van de huidige baan. Met als gevolg dat er sneller van beroep wordt veranderd.

Economie

Van de ontwikkelingen binnen de economie wil ik er twee uitlichten.

Allereerst de steeds belangrijkere rol voor kennis. Kennis is een concurrentiefactor geworden, waarbij de werknemers binnen het bedrijf de rol van kennisdragers hebben. Dat vereist forse investeringen in het kennispotentieel van het bedrijf om als partij de slag in de markt aan te kunnen.

Als tweede geldt in Nederland de wens om tot een hoogontwikkelde kenniseconomie te komen. In een wereld die een grote vaart neemt in technologische ontwikkeling en waarin een verdere globalisering van de economie plaatsvindt, wil Nederland voorop gaan lopen. Bin-

^{*} Mw. drs. C.E. Roozemon is vice-voorzitter van de FNV.

nen de overheid wordt zelfs geroepen dat we in 2010 'het beste jongetje van de klas' moeten zijn. Om die race überhaupt te kunnen lopen moet het leven lang leren gestalte worden gegeven. De gehele beroepsbevolking moet dan steeds optimaal in dit proces worden betrokken. Voornamelijk via scholing en dat is bij-, her-, op- dan wel omscholing. Geldend voor zowel de groep werkenden als de groep herintredende en (re-)integrerende werkzoekenden. Ik ben ervan overtuigd dat met die laatste groep een grote winst is te behalen, welke mogelijk van doorslaggevende betekenis is om een florerende kenniseconomie te realiseren.

Nu investeren dus

Kortom, de hoogste tijd dat alle spelers in het beroepenveld en het onderwijs met de bovengenoemde ontwikkelingen aan het werk gaan. Zowel de overheid, het onderwijs als het bedrijfsleven (werkgevers als ook werknemers) moeten hun bijdragen leveren om er gezamenlijk de voordelen van te plukken. Hiervoor zullen we allemaal fors moeten investeren. Dat komt zo'n beetje op het volgende neer.

Overheid

De overheid dient een sfeer te scheppen waarbij het arbeidspotentieel volledig benut kan worden. Zoals zorgen voor een goed functioneren van en een voldoende aanbod door de onderwijs- en scholingsinfrastructuur. Dit gaat over een toereikende bekostiging voor kwaliteit en innovatiekracht. Over een concurrerende onderwijssector met voldoende leerkrachten, behoorlijke huisvesting en goede beloning. Het gaat ook over het niet afbreken van bestaande infrastructuur met specifieke kwaliteiten (bijv. de Centra voor Vakopleiding).

Ook moet de overheid zorgen voor een stimulerende sfeer zodat scholingsafspraken tussen werkgevers en werknemers tot stand komen. Zoals via een aantrekkelijk fiscaal klimaat en een ruime inzet van middelen voor EVC (erkenning van elders verworven competenties) en loopbaanontwikkeling.

Verder moet de reïntegratie van de grote groep niet-werkenden zich richten op duurzame inpassing in plaats van op schadelastbeperking

voor de korte termijn. Mensen verdienen een eerlijke kans op een (nieuwe) goede start.

Onderwijs

Het onderwijs en met name het beroepsonderwijs vormt het begin van een leven lang leren. De geslaagde leerling, student en deelnemer moet voldoende handvaten hebben meegekregen om aan de slag te kunnen en te blijven. Het rendement zal omhoog moeten om het bedrijfsleven te kunnen blijven bedienen van het gevraagde aan arbeidskrachten.

Het onderwijs- en scholingsveld moet toegankelijk zijn voor de grote variëteit aan deelnemers nu en in de toekomst. Wil het huidige onderwijs als kennisinstituut voor het leven lang leren in beeld zijn dan is meer ruimte voor maatwerk gevraagd. Het onderwijs moet trends en vernieuwingen in het beroep sneller vertalen in het aanbod van onderwijs en scholing. Wat een goede communicatie tussen arbeidsmarkt en onderwijs en instellingen onderling vereist.

Bedrijfsleven

Bij een goed employabilitybeleid speelt scholing een belangrijke rol. Om bij te blijven, voor ontwikkeling in het vak en voor de nodige variatie in het werk. Maar ook andere faciliteiten zoals functioneringsgesprekken, loopbaanvoorzieningen en zeggenschap over arbeidsduur en arbeidstijden zijn instrumenten die een rol moeten hebben. Werkgevers en werknemers zullen al deze instrumenten moeten aanspreken en benutten.

Een krachtige inzet van het employabilitybeleid leidt tot gemotiveerde werknemers en hiermee is het een geschikt instrument om werknemers te behouden. In het verlengde hiervan zou de blik van werkgevers ook wat meer richting het nu 'rustende arbeidspotentieel' kunnen gaan. Ik doel hierbij op herintreders, gedeeltelijk arbeidsgeschikten, nieuwkomers en langdurig werklozen. In deze grote groep zit een enorm potentieel dat nog veel te weinig wordt aangeboord. Mogelijk geschikt voor die sectoren waar grote tekorten worden ervaren met als gevolg gevaar voor stagnatie en werkloosheid.

Mijn pleidooi voor de noodzaak nu te investeren in de wereld van het beroep en het arbeidspotentieel, zowel werkend als niet-werkend, is hopelijk duidelijk. Serieuze aandacht van alle partijen in de kennisontwikkeling van ons arbeidspotentieel zorgt voor de nodige sociale cohesie in onze samenleving en houdt de groei van onze economie op peil.

Onomstotelijk staat vast dat het nogal wat vergt van de verschillende partijen. Gezamenlijk optrekken lijkt dan ook de meest effectieve. Of dergelijke investeringen het einde van het beroep betekent of juist niet weet ik niet. Het hoofddoel zou ook het krijgen en behouden van werk moeten zijn. En om daaraan te werken is het nu de hoogste tijd.