



ACTIEAGENDA VAN DE TECHNOLOGISCHE INDUSTRIE

Vooruit met de arbeidsmarkt!



FME in cijfers

2.200

LIDBEDRIJVEN

21

MILJARD EURO
TOEGEVOEGDE
WAARDE

45

BRANCHEVERENIGINGEN
ZIJN AANGESLOTEN
BIJ FME

220.000

MEDEWERKERS

49

MILJARD EURO
EXPORT

91

MILJARD EURO
OMZET

FME is de ondernemersorganisatie voor de technologische industrie. De 2.200 aangesloten bedrijven zijn met 220.000 medewerkers actief in productie, handel, automatisering en onderhoud in de sectoren metaal, elektronica, elektrotechniek en kunststof. De gezamenlijke omzet van de FME-leden bedraagt € 91 miljard, hun toegevoegde waarde is ruim € 21 miljard en zij exporteren voor € 49 miljard. Daarmee realiseren de FME-leden een zesde van wat Nederland in totaal met export verdient. Bij FME zijn 45 brancheverenigingen aangesloten. Meer informatie: fme.nl

Nu scherpe keuzes maken

De arbeidsmarkt is in crisis. Steeds sneller gaande technologische ontwikkelingen zetten de arbeidsmarkt op zijn kop. Er is inmiddels een schreeuwend tekort aan technisch personeel en we hebben nú al veel te weinig mensen met de juiste technologische vaardigheden. Daarnaast neemt de beroepsbevolking af door de vergrijzing, het aantal gewerkte uren vermindert en de groei van de arbeidsproductiviteit daalt. Dit alles zet de welvaart van Nederland op het spel. Er zijn radicale aanpassingen nodig.

Onder invloed van globalisering en technologisering is het arbeidsmarktbeleid verouderd. We moeten zo snel mogelijk het aanpassingsvermogen van de arbeidsmarkt vergroten door deelname aan de arbeidsmarkt te verhogen en technologie slim in te zetten op de werkvloer.

Modern arbeidsmarktbeleid stelt niet baanzekerheid, maar werkzekerheid centraal. Daarom moet een leven lang ontwikkelen de norm worden en centraal staan in de arbeidsrelatie. Mensen die nu nog aan de kant staan moeten, veel meer dan nu het geval is, worden gestimuleerd om mee te gaan doen door bij werkloosheid opleiden en trainen verplicht te stellen met behoud van uitkering. En mensen die in de bijstand belanden moeten kunnen leren zonder dat zij hun uitkering kwijtraken.

In dit document vindt u onze analyse en aanbevelingen die leiden tot een goed functionerende, toekomstbestendige arbeidsmarkt. Alleen door nu scherpe keuzes te maken kunnen Nederlandse bedrijven hun positie in de wereldtop handhaven. Nederland heeft een open economie die verweven is met die van de hele wereld en een internationaal gelijk speelveld is van groot belang. FME wil samen met bedrijven, de overheid en andere stakeholders bouwen aan de arbeidsmarkt van de toekomst. Deze actie-agenda is daarom een call to action!



Ineke Dezentjé Hamming-Bluemink

Voorzitter FME

Vooruit met de arbeidsmarkt!



TREND 1

Welvaart onder druk

Dalende arbeidsparticipatie +
Dalende arbeidsproductiviteit +
Internationaal ongelijk speelveld
= **tragere groei economie**

TREND 2

Personeelstekort in technologie industrie

Tot **2030** zijn er **120.000**
nieuwe medewerkers nodig



TREND 3

Tekort aan juiste skills

800.000 medewerkers
moeten hun skills opwaarderen

TREND 4

War on talent

Meer **internationale concurrentie** om talent



Op weg naar een tech-wijs Nederland

Technologische aanjagers van veranderingen:

- Mobile internet, cloud technologie
- Nanotechnologie
- Biotechnologie
- Computing power, big data
- Internet of Things
- Robotica en autonoom rijden
- Artificial intelligence
- Advanced manufacturing, 3D-printen

De actieagenda van FME



PIJLER 1

Structureel investeren in medewerkers

- Open persoonlijke leerrekeningen
- Zet in op actieve loopbaan-ontwikkeling
- Maak opleiding en training met behoud van uitkering verplicht
- Investeer in technologische skills



PIJLER 2

Deelname aan arbeids- markt vergroten

- Verlaag de drempel om te werken
- Zorg dat werk loont
- Investeer in een (internationaal) aantrekkelijk woon- en werkklimaat
- Vergroot het aandeel vrouwen in techniek



PIJLER 3

Technologie slim inzetten

- Investeer in slimme toepassingen van technologie
- Start learning communities
- Breng technologieën in kaart die de arbeidsproductiviteit verhogen



Welke trends zien we?

TREND 1

De Nederlandse welvaart staat onder druk

De technologische industrie, vergeleken met de rest van Nederland

- Veel voltijdscontracten (85% vs. 45% NL)
- Veel vaste contracten (80% vs. 62% NL)
- Ouder dan gemiddelde beroepsbevolking (65% ouder dan 40 jaar vs. 51% NL)
- Meer mensen met mbo-niveau 2 tot 4 (53% vs. 40% NL)
- Weinig vrouwen in dienst (13% vs. 47% NL)
- Investeert veel in opleiden en trainen (3,6% loonsom)

Veranderingen op de Nederlandse arbeidsmarkt volgen elkaar in snel tempo op. Het aantal medewerkers met een flexibel contract neemt al jaren toe, net als het aantal zzp'ers. Deze ontwikkelingen domineren de discussie over de arbeidsmarkt. Deze problematiek speelt lang niet in alle sectoren, waaronder de technologische industrie, even sterk. Daar spelen andere zaken.

Als motor van de Nederlandse economie heeft de technologische sector vooral te maken met de kansen en uitdagingen die andere ontwikkelingen bieden. Met name de vergrijzende en inkrimpende Nederlandse beroepsbevolking¹ vormt een acute uitdaging voor de sector.

Door de vergrijzing neemt het aandeel ouderen (55 tot 75 jaar) binnen de potentiële beroepsbevolking toe. Van 31 procent nu, naar ruim 34 procent in 2029. Volgens het UWV is de kans op arbeidsongeschiktheid voor werknemers van 55 jaar en ouder tien keer groter dan voor werknemers jonger dan 25 jaar. Tegelijk met de vergrijzing stagneert de arbeidsparticipatiegroei van vrouwen en ouderen. Ook neemt de arbeidsparticipatie van jonge mannen af². Al deze factoren zorgen ervoor dat in de nabije toekomst het totaal aantal gewerkte uren in de Nederlandse economie daalt.

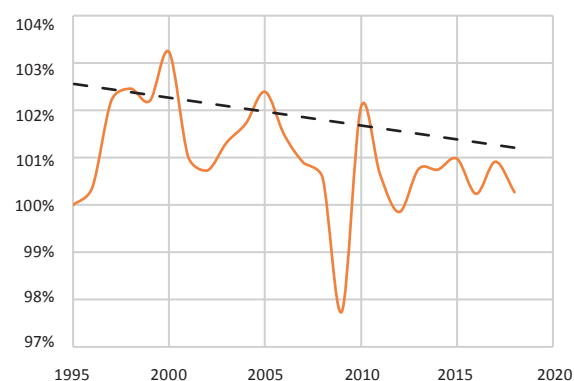
In combinatie met de dalende groei van de arbeidsproductiviteit (figuur 1), resulteert dit in een tragere groei van de Nederlandse economie. Dat kan leiden tot economische krimp, wat weer effect heeft op de koopkracht. Hierdoor komt de werkgelegenheid onder druk te staan en stagneert het tempo van technologische ontwikkelingen.

Om de Nederlandse welvaart op niveau te houden, is het essentieel dat we gaan investeren in onze arbeidsparticipatie en arbeidsproductiviteit. Ook is aandacht voor een internationaal gelijk speelveld belangrijk. Nederland heeft een open economie die verweven is met de wereldeconomie. Verschillen in (arbeidsmarkt) beleid en kosten hebben direct impact op de concurrentiepositie van Nederlandse ondernemingen.

Arbeidsproductiviteit

Arbeidsproductiviteit is de term die gebruikt wordt voor de hoeveelheid waarde die wordt gecreëerd per gewerkt uur.

Figuur 1 - Trend Arbeidsproductiviteitsgroei (CBS – Statline)



1 CBS (2015) - <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2015/20/zal-vergrijzing-leidentot-een-tekort-aan-arbeidskrachten->

2 CBS (2019) - <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2019/29/meer-mannen-van-25-tot-45-jaar-niet-op-arbeidsmarkt>

TREND 2

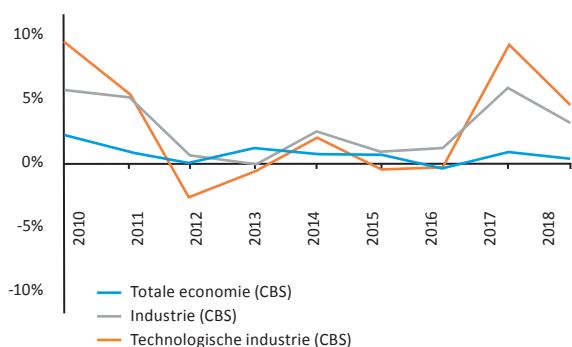
De technologische industrie kampt met personeelstekort

De technologische industrie is dankzij de arbeidsproductiviteit (figuur 2) en innovatiekracht één van de drijvende krachten achter de Nederlandse welvaart. Technologische innovaties spelen een belangrijke rol in het oplossen van maatschappelijke vraagstukken, zoals de energietransitie, de voedselvoorziening en vergrijzing. De vierde industriële revolutie³ – de huidige digitaliseringsgolf – heeft in tegen-

stelling tot het verleden impact op bijna alle sectoren van de Nederlandse samenleving. Dat betekent dat de mensen met de juiste kennis en skills niet in één sector, maar in alle sectoren nodig zijn. De krapte op de arbeidsmarkt voor deze specifieke kennis en vaardigheden neemt hierdoor nog meer toe.

Uit onderzoek van FME blijkt dat 93 procent van de bedrijven in de technologische industrie nu al een personeelstekort heeft⁴. 14 procent van de vacatures stond in 2018 langer dan zes maanden open⁵; het aantal openstaande vacatures voor technische banen steeg van 41.000 aan het begin van 2016 tot 71.600 in 2018⁶. Om de technologische industrie te laten groeien, zijn tot 2030 naar verwachting 120.000 nieuwe medewerkers nodig⁷. Als het tekort aan gekwalificeerd (technisch) personeel niet wordt opgelost, dan komt het verdienvermogen van Nederland onder druk te staan en ontstaat het risico dat bedrijven of bedrijfs-onderdelen – zoals R&D-afdelingen – naar het buitenland verplaatst worden.

Figuur 2 - Jaarlijkse groei arbeidsproductiviteit Nederland



3 World Economic Forum / Prof. Klaus Schwab (2017) – The Fourth Industrial

Technologische aanjagers Revolution

4 FME (2018), Ondernemersonderzoek

5 A+O (2018) Metalektro monitor

6 Techniekpactmonitor (2019) - <https://www.techniekpactmonitor.nl/ontwikkelingen-arbeidsmarktvrage-techniekict>, Juli

7 ING (2017), My Smart Industry

De gevolgen van een tekort aan medewerkers

Maar liefst **93%** van de bedrijven in de technologische industrie heeft last van een tekort aan medewerkers. Daardoor...



heeft **25%** een langere doorlooptijd met orders



loopt **16%** orders mis



ervaart **24%** extra kosten



heeft **12%** geen tijd om te innoveren



TREND 3

De beroepsbevolking loopt achter met haar skills

Een AI-cursus voor iedereen!

Artificial Intelligence (AI) wordt een steeds belangrijker onderdeel van ons dagelijks leven. Om onze toekomst met AI vorm te geven, is het essentieel dat iedereen de basiskennis in huis heeft. Daarom is FME partner van de gratis nationale AI-cursus. Doe hem ook online op www.ai-cursus.nl.

De impact van nieuwe technologische ontwikkelingen op de economie hangt sterk af van de snelheid van de implementatie. Hoe sneller we innoveren en implementeren, hoe groter de impact op onze welvaart⁸. Nederland is koploper als het gaat om digitalisering en automatisering. Adviesbureau McKinsey schat dat, als het juiste beleid gevoerd wordt, de helft van de nieuwe banen die door technologische ontwikkelingen en automatisering wereldwijd gecreëerd worden, ontstaan in China, Duitsland, India, Nederland en de Verenigde Staten⁹.

Tegelijkertijd voorspelt McKinsey dat er binnen de Nederlandse beroepsbevolking een tekort aan juiste vaardigheden ontstaat. Volgens McKinsey moeten alleen al voor de ontwikkelingen op het gebied van artificial

intelligence (AI) en automatisering zeker 800.000 Nederlandse medewerkers hun vaardigheden opwaarderen¹⁰.

Doen we dat, dan zijn er straks voldoende mensen om de nieuwe technologische ontwikkelingen te implementeren. Nederland benut hierdoor de (arbeids)productiviteitswinst die gepaard gaat met deze ontwikkelingen.

Het opwaarderen van kennis en vaardigheden van de Nederlandse beroepsbevolking heeft meer positieve effecten op onze welvaart. Nederland blijft aantrekkelijk voor nieuwe (tech)banen die ontstaan door technologische ontwikkelingen en een hoge (economische) waarde toevoegen aan de economie. Zo behouden we onze koppositie in automatisering en digitalisering.

De FME Onderwijsvisie

In de FME Onderwijsvisie schetsen we wat nodig is om Nederland tech-wijs te maken. Om het onderwijs in Nederland toekomstbestendig te maken is een 'Deltaplan Onderwijs' noodzakelijk, stelt FME. Meer weten? Zie www.fme.nl.

TREND 4

De internationale war on talent groeit

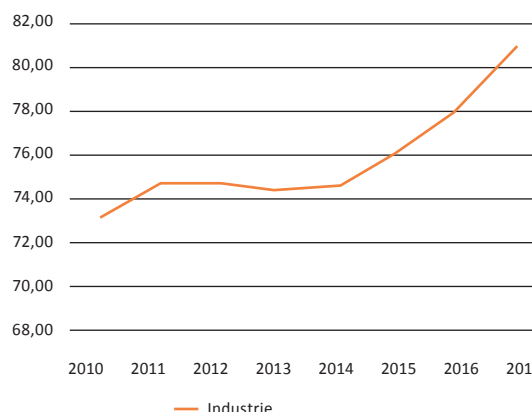
De Nederlandse industrie moet steeds vaker een beroep doen op talent uit het buitenland. Dat is een direct gevolg van het tekort aan specifieke technologische vaardigheden binnen de Nederlandse beroepsbevolking. In de internationale economie en arbeidsmarkt draait het om specifieke kennis, vakmanschap en innovatiekracht. Om mee te blijven doen in de wereldtop – en zelfs voorop te lopen – is het aantrekken en behouden van technische kennis en vakmanschap uit binnen- en buitenland van levensbelang voor de technologische industrie.

Peter Wennink, CEO ASML

"Het kunnen aantrekken en behouden van Nederlands en internationaal talent is essentieel voor de concurrentiepositie van de technologische industrie. Investerings in een aantrekkelijk woon- en leefklimaat betalen zich daardoor altijd uit."



Figuur 3 – Het aandeel buitenlandse werknemers in de totale Nederlandse industrie (x 1.000)



8 McKinsey (2017) – What the future of work will mean for jobs, skills and wages

9 McKinsey (2017) – Jobs Lost, Jobs gained: workforce transitions in a time of automation

10 McKinsey (2018) – Skill Shift, automation and the future of the workforce



De actieagenda van FME

De Nederlandse arbeidsmarkt moet in beweging komen. Daarvoor moeten overheid, bedrijven, onderwijs en medewerkers nu handelen en actief samenwerken. Ze moeten samen de juiste vaardigheden, de vraag op de arbeidsmarkt en de arbeidsproductiviteit stimuleren. Het is essentieel dat er volop geïnvesteerd wordt in de arbeidsmarkt en de Nederlandse beroepsbevolking. Op die manier blijft Nederland internationaal koploper en behouden wij onze welvaart.

Daarom roept FME overheid, bedrijfsleven, onderwijs en medewerkers op om samen de handschoen op te pakken en de uitdaging aan te gaan. De (technische) vaardigheden van de Nederlandse beroepsbevolking moeten versterkt worden. Om de groei van de arbeidsproductiviteit te herstellen, moeten we de kansen van technologische ontwikkelingen benutten. Een leven lang ontwikkelen is noodzakelijk en moet een essentieel onderdeel worden van het arbeidscontract van de toekomst.

Werken moet zo aantrekkelijk mogelijk gemaakt worden voor iedereen. Werk moet daarom altijd lonen. Door de kansen van technologie volledig te benutten krijgen mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt ook de kans om volwaardig te participeren op de arbeidsmarkt. Zo wordt de vijver groter en kunnen de gevolgen van de krimpende beroepsbevolking worden verzacht. Door nu scherpe keuzes te maken, biedt Nederland deze uitdagingen het hoofd. Dit is daarom een call to action.

FME ziet drie noodzakelijke pijlers onder een Nederlandse arbeidsmarkt die klaar is voor de toekomst:

- 1. Structureel investeren in medewerkers**
- 2. Deelname aan de Nederlandse arbeidsmarkt vergroten**
- 3. Technologie slim inzetten**

Dit zijn de steunpilaren onder een arbeidsmarkt die in staat is om zich aan te passen aan toekomstige technologische ontwikkelingen. En het zijn de fundamenten onder de Nederlandse welvaart. De drie pijlers zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden, versterken elkaar en vullen elkaar aan. FME groepeerde haar prioriteiten rondom deze thema's. Een aanpak op al deze zaken is dé manier om Nederland vooruit te helpen. In de volgende hoofdstukken zet FME per pijler uiteen welke uitdagingen zij ziet, wat het bedrijfsleven doet en wat verwacht wordt van de overheid.

PIJLER 1

Structureel investeren in medewerkers

De arbeidsproductiviteit van Nederland moet omhoog. Structureel investeren in de kwaliteit en de duurzame inzetbaarheid van mensen draagt daaraan bij. Een leven lang ontwikkelen is een stimulans voor meer mobiliteit op de arbeidsmarkt en verhoogt de arbeidsproductiviteit. Structureel investeren in medewerkers zorgt er ook voor dat de volledige potentie van technologische ontwikkelingen benut wordt. Een win-winsituatie.

Een leven lang ontwikkelen als prikkel in het arbeidsmarktsysteem

De toekomstbestendige arbeidsmarkt heeft een prikkel tot een leven lang ontwikkelen. Daarom pleit FME voor de volgende vier zaken:

1. Geef elke (jong)volwassene een persoonlijke leerrekening.
2. Zet in op actieve loopbaanontwikkeling
3. Maak opleiding en training met behoud van uitkeringen verplicht.
4. Investeer in de technische kennis en vaardigheden van de beroepsbevolking.

Deze zaken zijn essentieel nu technologische ontwikkelingen steeds sneller voor ingrijpende veranderingen zorgen. McKinsey voorspelt dat door die snelheid de human capital cycle in Nederland in 2030 nog slechts 10 jaar is, tegenover 25 jaar nu¹¹. De human capital cycle is de periode waarin iemands kennis achterhaald is. Hierdoor wordt een arbeidsloopbaan diffuser en minder lineair en ontstaat een hoge arbeidsmarktmobiliteit. De arbeidsmarkt wordt steeds vluchtiger en de baan voor het leven bestaat niet meer. Dit pleit voor een verschuiving van baanzekerheid naar werkzekerheid. Om de werkzekerheid op een dynamischere arbeidsmarkt te vergroten, moeten zowel medewerkers als bedrijven wendbaar zijn.

Investeringsagenda 2030

FME pleit voor een interdepartementale taskforce voor een leven lang ontwikkelen. De visie die deze taskforce ontwikkelt, moet leiden tot de Investeringsagenda 2030. Met die agenda maken we het onderwijs flexibel en toegankelijk voor alle generaties en zetten we technologische skills en vaardigheden centraal.



11 McKinsey (2017), What the future of work will mean for jobs, skills, and wages

12 Commissie vraagfinanciering mbo – Doorleren werkt (2017)

1. Geef elke (jong)volwassene een persoonlijke leerrekening

De ontwikkeling van een persoonlijke leer- of ontwikkelrekening is een cruciale eerste stap richting een Nederlandse arbeidsmarkt waar een leven lang ontwikkelen centraal staat¹². Iedere (jong)volwassene moet zo'n rekening krijgen. Deze kan ingezet worden voor een studie, functiegerichte of arbeidsmarktrelevante scholing of andere vormen van ontwikkeling en loopbaanondersteuning. De overheid, werkgevers en de rekeninghouders dragen bij aan deze rekening. Als de rekening wordt geopend, staat hierop het studiestartkapitaal dat iedere Nederlander ontvangt voor zijn vervolgonderwijs. Tijdens de hele carrière vullen bedrijven en de rekeninghouder zelf het bedrag aan. Stortingen op de persoonlijke leerrekening moeten daarom voor zowel bedrijven als medewerkers fiscaal aantrekkelijk zijn.

Bedrijven kunnen persoonlijke ontwikkel- of talentbudgetten via deze leerrekening beschikbaar maken. Functiegerelateerde opleidingen blijven de verantwoordelijkheid van het bedrijf. Via cao's kunnen afspraken gemaakt worden over individuele, incidentele of structurele opdrachten die nu bijvoorbeeld via O&O-fondsen lopen. De transitievergoeding moet ook gekoppeld worden aan de leerrekening. Zo heeft iemand zijn hele leven de mogelijkheid om zich te blijven ontwikkelen.

De middelen op de persoonlijke leerrekening blijven op de rekening staan als iemand naar een andere werkgever gaat. Zo wordt ontwikkeling echt een onderdeel van de individuele arbeidsvoorwaarden.

De gevolgen van de vierde industriële revolutie zijn nog zichtbaarder voor mensen met een opleidingsniveau tot en met mbo-4. Dit is ruim meer dan de helft van beroepsbevolking! FME roept daarom op om met prioriteit een leerrekening - met startkapitaal - voor deze doelgroep in het leven te roepen. Zo kan deze groep zich voorbereiden op de aankomende transitie.

2. Zet in op actieve loopbaanontwikkeling

Het vaste contract (voor onbepaalde tijd) is de afgelopen jaren de standaard geworden. Als leven lang leren daarbij de norm is, zal actief beleid nodig zijn om medewerkers bewust aan de slag te laten gaan met hun ontwikkeling om fit for the job te blijven. Bedrijven zullen, in het kader van duurzame inzetbaarheid, willen investeren in de continue ontwikkeling van de medewerkers en actieve loopbaanplanning. FME vindt dat nader onderzoek moet plaatsvinden naar de vormgeving van de arbeidscontracten van de toekomst met stimulansen om leven lang ontwikkelen en loopbaanontwikkeling te bevorderen.

3. Stel opleiden en trainen bij werkloosheid met behoud van uitkering verplicht

Mensen met een uitkering die een opleiding volgen, zijn nu niet beschikbaar voor de arbeidsmarkt. Daardoor verliezen ze het recht op hun uitkering. Dit is de wereld op zijn kop. Een toekomstbestendige arbeidsmarkt heeft de prikkel tot een leven lang ontwikkelen ook in haar sociale vangnet zitten.

Opleidingen en trainingen die bijdragen aan werkkansen moeten een verplicht onderdeel van dit vangnet worden, naar Deens model. Mensen krijgen zo de mogelijkheid om met behoud van hun uitkering een opleiding en training te volgen. Zo biedt het sociale vangnet niet alleen inkomenszekerheid, maar is het ook een springplank naar toekomstig werk.

4. Investeer in de technische kennis en vaardigheden van de beroepsbevolking

Technologische ontwikkelingen veranderen de betekenis van arbeid. Door de technologie achter thuisbankieren zijn de frontoffice en backoffice in het bankwezen flink veranderd. De verschuiving van papieren post naar elektronisch mailverkeer transformeerde de postsector. Transitie met deze impact gaan we de komende jaren veel meer zien. Een goed systeem van leven lang ontwikkelen bereidt de Nederlandse beroepsbevolking voor op toekomstige veranderingen. Maar om goed voorbereid te zijn op de impact van de vierde industriële revolutie moet het huidige tekort aan technische kennis en vaardigheden eerst aangepakt worden.





Daarom roept FME de Nederlandse overheid op flink te investeren in de technologische vaardigheden van de beroepsbevolking. Nederland heeft behoefte aan een actie- en investeringsagenda op de technologische transitie. Ontwikkel deze agenda samen met het bedrijfsleven en geef specifieke aandacht aan de sectoren die door de technologische ontwikkelingen voor de grootste uitdagingen komen te staan. Ondersteun die sectoren met prioriteit, dit kan bijvoorbeeld door van-werk-naar-werk trajecten op te zetten voor die sectoren waar de arbeidsvraag afneemt en die mensen te begeleiden naar sectoren waar zij hard nodig zijn.

Wat is hier voor nodig?

Om een leven lang ontwikkelen in Nederland tot een succes te maken is meer nodig dan de vier hiervoor genoemde stappen. Er is een belangrijke rol weggelegd voor het bedrijfsleven en de medewerkers. De technologische industrie werkt hier al aan. Via de cao maken wij afspraken over loopbaancoaches en een leven lang ontwikkelen en werken we hard om de leercultuur binnen onze bedrijven te versterken. Ook ontwikkelen wij programma's voor midden-managers waarbij aandacht is voor (coachend) leiderschap en (leer)cultuur.

Overheid

Pas het stelsel aan

- Geef iedere Nederlander een persoonlijke leerrekening en maak het fiscaal aantrekkelijk voor bedrijven en medewerkers hier op te storten.
- Doe onderzoek naar het arbeidscontract van de toekomst dat voldoende stimulans geeft om een leven lang ontwikkelen en loopbaanontwikkeling te bevorderen.
- Maak opleiden en leren verplicht bij werkloosheid, met behoud van de uitkering.
- Investeer in de (technische) vaardigheden van de beroepsbevolking door een actieagenda op de technologische transitie te implementeren.

Bedrijfsleven

Neemt de verantwoordelijkheid

- Maakt ontwikkelen tot een actief onderdeel van de individuele arbeidsvoorwaarden.
- Zet in op loopbaanbegeleiding en loopbaanontwikkeling van medewerkers.
- Faciliteert met cao-afspraken de persoonlijke leerrekeningen.
- Ontwikkelt de technologische vaardigheden van personeel.

PIJLER 2

Deelname aan de arbeidsmarkt vergroten

In tijden van forse arbeidsmarktkrapte en een krimpende beroepsbevolking is iedereen nodig om onze economische motor draaiende te houden. Zo behouden wij onze welvaart. Het is daarom essentieel dat de drempel om te gaan werken zo laag mogelijk is. Zo zorgen we dat iedereen die wil en kan werken mee kan doen. En activeren we op een goede manier het verborgen arbeidsmarktpotentieel.

Werken moet altijd lonen

Om het hoge niveau van de Nederlandse welvaart vast te houden, is het essentieel dat zoveel mogelijk mensen deelnemen aan de arbeidsmarkt. Zeker nu de beroepsbevolking gaat krimpen. Iemand die niet of parttime werkt, moet geen drempel ervaren om (meer) te gaan werken.

We zien dat door de inrichting van het fiscale stelsel meer werken lang niet altijd loont. In bepaalde gevallen kan zelfs geen aanspraak worden gemaakt op fiscale voordelen en huur- en zorgtoeslagen (figuur 3). In andere gevallen gaat het extra loon dat iemand ontvangt, direct op aan extra kosten voor mantelzorg of kinderopvang. Het is de omgekeerde wereld. Iedereen is nodig en werk moet lonen.

Wat is hier voor nodig?

FME pleit voor een herziening van het fiscale stelsel, zodat starten met werken en meer uren werken altijd financieel loont. Voor iedereen.

Overheid

Laat werken lonen

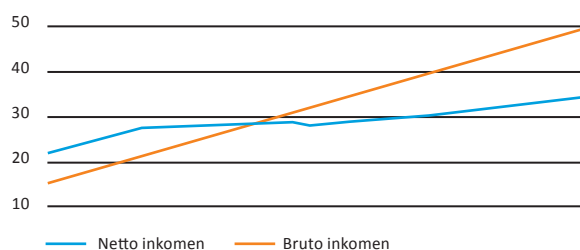
- Pas het fiscale stelsel voor de inkomstenbelasting en (gemeentelijke) toeslagen, zoals zorg-, huur- en kinderopvangtoeslag, aan. Doe dit op zo'n manier dat meer werken altijd financieel loont.

Bedrijfsleven

Neemt de verantwoordelijkheid

- Zorgt voor aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden via een toekomstgerichte cao.

Figuur 3 - De armoedeval door het huidige stelsel van toeslagen en fiscale regelingen (in € x 1.000)



Vrouwen in techniek

Op dit moment werkt 25,1 procent van de technisch opgeleide vrouwen in een technisch beroep. Van de personen werkzaam in de techniek is maar 13 procent vrouw. En van de personen werkzaam in een technisch beroep in de metaalindustrie is 6 procent vrouw. Meer gelijkheid op de arbeidsmarkt biedt enorme kansen voor de gehele economie en welvaart van de technologische sector, bedrijven en individuen. FME maakt zich daarom hard voor meer vrouwen in de techniek.





Kennis en vakmanschap uit het buitenland

Nederland hoort bij de economisch sterkste landen ter wereld. Het open karakter van onze economie zorgt mede voor die leidende positie, maar maakt ons ook afhankelijk van wat er om ons heen gebeurt. Maar er is meer nodig, zoals een groot aanbod van voldoende gekwalificeerde arbeidskrachten. Die medewerkers vinden we niet uitsluitend in eigen land.

Werken in de technologische industrie vergt vaak zeer specifieke kennis en vaardigheden. Deze zijn in onvoldoende mate aanwezig op de Nederlandse arbeidsmarkt. We moeten dus over onze landsgrenzen kijken en het belang en de noodzaak van kennis en vakmanschap uit het buitenland erkennen en faciliteren. Arbeidsmigranten zijn niet alleen nodig, ze hebben ook duidelijk aantoonbare positieve impact op onze economie en welvaart¹³.

Om talent uit andere landen te verleiden naar Nederland te komen, moeten we investeren in de aantrekkelijkheid van Nederland als woon- en werkplek. We slaan zo twee vliegen in één klap, want ook voor Nederlands talent wordt het aantrekkelijker om hier te blijven.

Internationale studenten

Terwijl de technologische sector te maken heeft met extreme arbeidsmarktkrapte, is bij ongewijzigd beleid de verwachting dat het aantal voltijdstudenten in het technisch hoger onderwijs met ruim 9000 studenten afneemt. Dus biedt ook hier talent uit het buitenland een kans, zeker als die na hun studie aan de slag gaan in Nederland. Het programma 'Make it in the Netherlands' blijkt succesvol bij het behouden van die buitenlandse studenten. Daarom pleit FME voor een doorstart van dit programma. FME draagt hier graag actief aan bij.

Wat is hier voor nodig?

Werken in Nederland moet aantrekkelijker worden. Iemand die hier wil werken, moet zich welkom voelen. Regelgeving zoals de kennismigrantenregeling moet op de juiste waarde geschat worden en blijven bestaan. FME roept de overheid op om samen met het bedrijfsleven te bepalen hoe wij deze talentenpool het meest effectief kunnen aanboren.

Wanneer iemand besluit om in Nederland te komen werken, moet hij of zij gefaciliteerd worden via onder meer goede woonruimte en taal- en integratielessen. Overheid en bedrijfsleven moeten samen investeren in het niveau van voorzieningen voor expats binnen de economische kernen van Nederland. Dit draagt allemaal bij aan een positieve afweging van iemand om in Nederland te komen werken.

Overheid

Erken, waardeer en faciliteer kennis en vakmanschap uit het buitenland

- Zorg voor eenduidige en goede begeleiding, vooral bij de start. Ontwikkel welkomstprogramma's.
- Investeer in het internationale woon- en leefklimaat door bijvoorbeeld het voorzieningenniveau in de belangrijkste economische kernen van Nederland te verbeteren.
- Behoud de 30% kenniswerkersregeling.
- Help de positieve 'branding' van Nederland door de gunstige fiscale (kennis)migrantenregeling en het goede woon- en leefklimaat bekend te maken in het buitenland.

Bedrijfsleven

Neemt de verantwoordelijkheid

- Laat mensen zich welkom voelen en begeleidt hen in hun eerste periode in Nederland. Dit zorgt voor een goede integratie.
- Maakt cultuurspecifieke programma's waardoor medewerkers zich thuis voelen.

13 SEO (2018) - De economische waarde van arbeidsmigranten uit Midden- en Oost-Europa voor Nederland

PIJLER 3

Technologie slim inzetten

De vorige industriële revoluties zorgden voor een boost van de arbeidsproductiviteit. Juist in de technologische industrie zijn de effecten van zo'n revolutie zichtbaar. Nederland moet de kansen die technologische ontwikkelingen bieden zoveel mogelijk pakken. Dit is een uitdaging voor de gehele arbeidsmarkt. De technologische industrie is bereid hierbij te helpen.



Grijp de kans van technologie

Het implementeren en gebruiken van nieuwe technologie is dé manier om de arbeidsproductiviteit in Nederland te verhogen. De vierde industriële revolutie biedt een prachtige kans voor kruisbestuiving tussen de technologische industrie en andere sectoren. Samen met de technologische industrie – ondersteund door de overheid – kunnen die sectoren de technologieën implementeren die hun arbeidsproductiviteit verhogen. Denk aan robots die repeterend werk uitvoeren waardoor medewerkers ruimte krijgen voor uitdagendere taken. Of denk aan een exoskelet dat ziekteverzuim voorkomt, of aan productie-installaties die mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt helpen om taken uit te voeren.

Een ander goed voorbeeld van mensgerichte, inclusieve technologie is de smart beamer van het Inclusive Fieldlab van de Amfors Groep. Dit is een Operator Support System dat verschillende technologieën combineert. Een smart beamer projecteert werkinstructies op de werkplek. Medewerkers die moeite hebben met leren, onthouden of het foutloos uitvoeren van taken hebben veel baat bij dit handige hulpmiddel.

Wat is hier voor nodig?

FME biedt aan om samen met haar leden te onderzoeken welke technologische ontwikkelingen en mensgerichte technologieën impact hebben op de arbeidsproductiviteit in Nederland. Zo kan in samenwerking met de technologische industrie de arbeidsproductiviteit van sectoren fors worden verhoogd. Als dit ook nog eens gecombineerd

Trends in de zorg

In 2030 telt ons land 40 procent meer 65+'ers dan nu, namelijk 4,2 miljoen. Tegelijkertijd daalt de beroepsbevolking. Als het aantal zorgprofessionals per 65+'er gelijk blijft, dan stijgt in 2030 het benodigd aantal zorgprofessionals van 1,3 miljoen naar 1,8 miljoen. Dat betekent dat, indien er niets in de zorg verandert en alle vacatures ingevuld worden, het aantal banen buiten de zorg, overheid en onderwijs in 2030 afneemt van 5,5 miljoen naar 4,7 miljoen banen. Technologie en automatisering bieden hier een oplossing.

wordt met ondersteuning van de overheid, wordt het nog aantrekkelijker om technologie te implementeren die de arbeidsproductiviteit verhoogt.

Overheid

Investeer in het slim inzetten van technologie

- Stimuleer innovaties die de arbeidsproductiviteit verhogen.

Bedrijfsleven

Grijp de kansen van de technologie

- Ontwikkelt een sectorale roadmap van technologieën die de arbeidsproductiviteit op een betaalbare manier verhogen.
- Start learning communities om technische kennis te verspreiden, gaat op bedrijfsstage en kijkt bij de burens.

Een Nederlandse uitvinding: het exoskelet van Laevo

Het Reinier de Graaf Ziekenhuis is continu op zoek naar technologieën die de ziekenhuiszorg efficiënter en beter maken. Zo bestelde het ziekenhuis bijvoorbeeld het exoskelet van Laevo. Het werk van een zorgverlener is vaak belastend voor de rug. Laevo ontwikkelde een exoskelet dat het gewicht van de romp opvangt en de handen vrijhoudt. Hierdoor kan het werk vele malen efficiënter en sneller gedaan worden en wordt de rug van een zorgverlener ontzien. Een enorme boost voor de arbeidsproductiviteit!



Tot slot

Arbeidsmarkt, kom in beweging!

In deze actieagenda schetsen we de uitdagingen en kansen die de vierde industriële revolutie bieden voor de Nederlandse arbeidsmarkt. De technologische transitie verandert ons werk in snel tempo en biedt tal van oplossingen voor maatschappelijke vraagstukken.

Om de kansen volledig te benutten moet de Nederlandse beroepsbevolking tech-wijs zijn. Daar hebben overheid, bedrijfsleven, onderwijs en medewerkers nog een aantal grote stappen te zetten. Daarom pleit FME voor:

Een arbeidsmarkt met een prikkel tot een leven lang ontwikkelen

Geef elke (jong)volwassene een persoonlijke leerrekening en vul deze met studiestartkapitaal. Zorg dat het arbeidscontract een duidelijke stimulans heeft tot een leven lang ontwikkelen. Zo blijft iedereen bij met zijn/haar (technologische) kennis en vaardigheden.

Een actie- en investeringsagenda voor de technologische transitie, van de overheid

Nederland moet zich goed voorbereiden op de impact van de vierde industriële revolutie. Daarom is een actie- en investeringsagenda nodig waarmee het tekort aan technische kennis en vaardigheden aangepakt wordt. Ontwikkel deze agenda samen met het bedrijfsleven en met specifieke aandacht voor sectoren die voor de grootste uitdagingen staan.

FME gaat een actieve bijdrage leveren en wil dat Nederland de economische kansen en oplossingen van de technologische transitie optimaal benut. Daarvoor is samenwerking tussen overheid, bedrijfsleven, onderwijs en medewerkers essentieel. Nederlandse arbeidsmarkt, kom in beweging!

FME mobiliseert en verbindt de technologische industrie en de samenleving voor elke vraag of uitdaging waarop technologie het antwoord is. We gaan voor een toekomstbestendige wereld, met meer welvaart en welzijn, waarin iedereen meedoet. FME wil samen met het onderwijs, bedrijven, overheid en vakbonden bouwen aan een duurzame en toekomstbestendige arbeidsmarkt, zodat onze bedrijven kunnen blijven bijdragen aan de welvaart en het welzijn in Nederland.

Kijk voor onze activiteiten op het gebied van de arbeidsmarkt op www.fme.nl/onderwijs-en-arbeidsmarkt. Of neem contact op met Niek Hinsenveld, belangenbehartiger Smart Working, via niek.hinsenveld@fme.nl



FME

Zilverstraat 69
Postbus 190
2700 AD Zoetermeer

+31 (0)79 353 11 00
info@fme.nl
www.fme.nl