

Tweede Kamer der Staten-Generaal
t.a.v. de leden van de vaste commissie voor
Onderwijs, Cultuur en Wetenschap
Postbus 20018
2500 EA 'S-Gravenhage

DATUM 8 NOVEMBER 2019
ONZE REF. 2019/NK/jvo/059
ONDERWERP AO Leven Lang Leren – 14 november 2019

Geachte leden van de vaste commissie voor Onderwijs, Cultuur en Wetenschap,

De 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. Er zijn radicale aanpassingen nodig om het talent van de Nederlandse bevolking op de juiste wijze in te zetten en de welvaart van Nederland te behouden.

Een korte introductie: FME is de ondernemersorganisatie voor de technologische industrie. Onze 2.200 leden zijn technostarters, handelsbedrijven, middelgrote en kleine industrie (mki) en grote industrie/multinationals die actief zijn in de sectoren metaal, elektronica, elektrotechniek en kunststof. Er werken bij onze leden 220.000 medewerkers. De gezamenlijke omzet van de FME-leden bedraagt 91 miljard en zij exporteren voor 49 miljard. Hiermee is de technologische industrie de belangrijkste aanjager van de exportgroei. Daarnaast leveren onze bedrijven met technologische innovaties oplossingen aan voor grote maatschappelijke uitdagingen zoals de energietransitie, voedselvoorziening, mobiliteit en de bouw.

Een afnemende beroepsbevolking en afvlakking van de groei van de arbeidsproductiviteit baart ons zorgen. Door de huidige krapte op de arbeidsmarkt geeft nu al ruim 11% van de FME-bedrijven aan geen tijd te hebben om te innoveren en 16% loopt hierdoor orders mis (zie ook de infographic als bijlage). Dit neemt in de toekomst alleen maar toe.

Wat is nodig?

De complexiteit die de toekomst met zich meebrengt, vereist een langetermijnvisie over hoe het onderwijs en de arbeidsmarkt eruit moet zien als het gaat over een leven lang ontwikkelen. De productiviteit in Nederland zou volgens het OECD met 2% extra kunnen toenemen als het bedrijfsleven en onderwijs via betere samenwerking de skills-mismatch gericht aanpakken. De overheid heeft een grote verantwoordelijkheid sturing aan te brengen in het proces om te komen tot een gezamenlijke visie en duidelijke keuzes. Wij pleiten voor een arbeidsmarktsysteem met een prikkel tot leven lang ontwikkelen. Wij denken dat een taskforce Leven Lang Ontwikkelen nodig is waarbij verschillende departementen en het bedrijfsleven samen een echte doorbraak op leven lang ontwikkelen versnellen. Hiervoor is ook een investeringsoffensief nodig. Concreet stellen wij een vier stappenplan voor:

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.

1. 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 staat. 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 afdrachten 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.

2. 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 leren en loopbaanontwikkeling te bevorderen.

3. Opleiden verplicht bij uitkering

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 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. Technische vaardigheden

Sinds jaar en dag beïnvloeden technologische ontwikkelingen (de inhoud van) ons werk. De laatste jaren is dit in een stroomversnelling geraakt. Je ziet in de zorg dat zorgdragers worden ondersteund door domotica, in de landbouw dat drones helpen om gewassen te beschermen en te besproeien, in de voedingsmiddelenindustrie melkrobots die de boer helpt bij het melken en liftmonteurs die nu sneller liften kunnen repareren met behulp van *augmented reality* brillen. Transities 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.

Graag zouden wij ook een keer langs komen om deze punten nader toe te lichten. Mochten er naar aanleiding van deze brief nog vragen zijn, of wil je contact met ons opnemen, dan kan dit met Marline Kester (marline.kester@fme.nl) of +31 (0)6 27 34 66 11).

Met vriendelijke groet,



Ineke Dezentjé Hamming
Voorzitter FME