

Tweede Kamer der Staten-Generaal
t.a.v. de leden van de vaste commissie voor
Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Postbus 20018
2500 EA 'S-GRAVENHAGE

DATUM 6 NOVEMBER 2019
ONZE REF. 2019/MK/jvo/060
ONDERWERP Begrotingsbehandeling Sociale Zaken en Werkgelegenheid 2020

Geachte leden van de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

In week 48 staat de behandeling van de begroting van Sociale Zaken en Werkgelegenheid gepland. Voor deze begrotingsbehandeling vraagt FME, speciale aandacht voor het grote tekort aan goed opgeleid personeel in de technologische industrie. FME is de ondernemersorganisatie van zo'n 2.200 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.

Gevoel voor urgentie en belangrijke eerste stappen

Er is inmiddels een schreeuwend tekort aan technisch personeel en we hebben nú al veel te weinig mensen met de juiste technologische vaardigheden en voor onze sector moeten er de komende jaren 120.000 nieuwe mensen worden opgeleid. Daarnaast neemt de beroepsbevolking af door de vergrijzing, het aantal gewerkte uren vermindert en de groei van de arbeidsproductiviteit daalt. Wanneer hier niets aan gedaan wordt, leidt dit tot een tragere groei van de Nederlandse economie, de koopkracht daalt, de werkgelegenheid komt onder druk te staan en het tempo van technologische ontwikkelingen, het verdienvermogen van Nederland, stagneert.

Maar er is meer nodig

Ook in de begroting van Sociale Zaken en Werkgelegenheid spreekt het kabinet over de manier waarop technologie het aanbod en de vraag naar arbeid verandert. De impact van deze ontwikkelingen zal alleen maar groter worden. FME ziet echter niet dat het gevoel van urgentie gepaard gaat met nieuwe middelen in de SZW-begroting voor 2020. Om de vijver te vergroten en een transitie naar een leven lang ontwikkelen mogelijk te maken is een grootschalige geïntegreerde aanpak vanuit de overheid inclusief bijbehorende investering noodzakelijk. Wat FME betreft moet 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. Bij werkloosheid kunnen opleiden en technologie slim worden ingezet om de afstand tot de arbeidsmarkt te verkleinen. FME pleit daarom voor:

- Het stimuleren van een Leven Lang Ontwikkeling middels een (a) Investeringsagenda 2030, (b) een persoonlijke leerrekening en (c) onderzoek te doen naar het arbeidscontract van de toekomst waarin een prikkel tot leren centraal staat;
- Het stimuleren van mensgerichte technologische innovaties die de afstand tot de arbeidsmarkt verkleinen.

1. Leven Lang Ontwikkelen

De voorgestelde aanpak voor Leven Lang Ontwikkelen van het kabinet is niet voldoende om ervoor te zorgen dat Nederland zijn positie als meest competitieve land van Europa kan behouden. Een systeem prikkel tot leven lang ontwikkelen is noodzakelijk geworden doordat de human capital cycle, de periode waarin iemands kennis achterhaald is, in 2030 nog slechts 10 jaar is, tegenover 25 jaar nu. Hierdoor wordt een arbeidsloopbaan diffuser en minder lineair en ontstaat een hoge arbeidsmarktmobiliteit. FME verwacht vanuit de drie kerndepartementen (OCW, SZW en EZK) één geïntegreerde aanpak om de doorbraak te realiseren met daarbij een stevig budget. FME ziet drie acties die hierbij behoren:

(a) Investeringsagenda 2030

Via de middelen die in de begroting van 2020 vrij worden gemaakt via het zgn. STAP-budget (Stimulans Arbeidsmarkt Positie) kunnen zo'n 200.000 mensen per jaar aanspraak maken op een persoonlijk ontwikkelbudget. Op 8,9 miljoen Nederlandse werknemers is deze hulp een druppel op een gloeiende plaat. FME pleit daarom voor een nationale investeringsagenda 'Leven Lang Ontwikkelen 2030' om hiermee de nodige acties te versnellen en op te schalen. Dit geld moet bijvoorbeeld worden geïnvesteerd in het verruimen van het STAP-budget en het mogelijk maken van modulair onderwijs waardoor medewerkers tijd- en plaatsonafhankelijk kunnen leren. Ook zou het gebruikt moeten worden om de samenwerking tussen onderwijsinstellingen en het bedrijfsleven te verbeteren zodat de grenzen tussen leren en werken vervagen: regionale samenwerkingsverbanden (zoals het Regionaal Investeringsfonds mbo) of hybride docentschap, zijn hier mooie voorbeelden van.

FME vraagt de commissie om bij de minister aan te dringen op een leven lang ontwikkeling Investeringsagenda 2030 om een doorbraak te versnellen.

(b) Persoonlijke leer- en ontwikkelrekening

Een van de grootste belemmeringen die burgers ervaren om zich zelf om- of bij te laten scholen is het gebrek aan financiën (Panteia onderzoek 2018)¹. Wij moeten daarom op zoek naar een systeem waarbij wij gezamenlijk (overheid, werkgevers en werknemers) deze drempel kunnen verlagen. Volgens de commissie Vraagfinanciering mbo is een individuele leerrekening het meest kansrijke instrument om een leven lang leren van mensen met een opleiding tot en met mbo-niveau 4 te stimuleren². Een dergelijke rekening is simpel, inzichtelijk en makkelijk toegankelijk, bijvoorbeeld via DigiD. Deze kan ingezet worden voor een studie, functiegerichte of arbeidsmarktrelevante scholing of andere vormen van ontwikkeling en loopbaanondersteuning.

De overheid, werkgevers en 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 werknemers zelf het bedrag aan. Bedrijven kunnen persoonlijke ontwikkel- of talentbudgetten via deze leerrekening beschikbaar maken, deze bedragen blijven op de rekening staan als iemand naar een andere werkgever gaat. Stortingen op de persoonlijke leerrekening moet daarom voor zowel bedrijven als medewerkers fiscaal aantrekkelijk zijn.

FME vraagt de commissie om de regering op te roepen om de plannen rondom persoonlijke leerrekeningen met spoed verder uit te werken zodat de beroepsbevolking hier zo snel mogelijk gebruik van kan maken.

(c) Zet in op actieve loopbaanontwikkeling

Onder invloed van globalisering en technologisering is het arbeidsmarktbeleid verouderd. 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 het arbeidscontract van de toekomst met stimulansen om leven lang ontwikkelen en loopbaanontwikkeling te bevorderen.

FME benadrukt dat er onderzoek gedaan moet worden naar het arbeidscontract van de toekomst dat voldoende stimulans geeft om een leven lang ontwikkelen en loopbaanontwikkeling te garanderen.

2. Kansen van Technologie

FME gelooft dat technologie ook een bijdrage kan leveren aan het vergroten van de deelname op de arbeidsmarkt, door bijvoorbeeld kwetsbare groepen te ondersteunen in werkzaamheden of om ziekteverzuim te

¹https://www.tweedekamer.nl/sites/default/files/atoms/files/panteia_c12300_eindrapport_belemmeringen_levenlang_ontwikkelen_def_002.pdf

² <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2017/04/04/advies-commissie-vraagfinanciering-mbo-doorleren-werkt>

voorkomen. Een goed voorbeeld van mensgerichte inclusieve technologie is de smart beamer van het Amfors Inclusive Fieldlab. Dit is een Operator Support System dat werkinstructies projecteert op de werkplek. Medewerkers die moeite hebben met leren, onthouden of het foutloos uitvoeren van taken hebben veel baat bij dit handig hulpmiddel. Een ander voorbeeld is de Exoskelet van Leavo die medewerkers helpt bij het uitvoeren van rug belastende werkzaamheden, bijvoorbeeld in de zorg. Door een Exoskelet dat de romp ondersteunt bij het tillen wordt 'zwaar' belastend werk toegankelijker en voorkomt het bovendien ziekteverzuim. Wat FME betreft dienen dit soort innovaties doelgericht ondersteund te worden. De overheid zou hier *launching customer* moeten zijn.

FME roept de regering op om mensgerichte en inclusieve technologieën op de arbeidsmarkt te versnellen door zelf als launching customer te opereren.

Onze bijdrage aan een Leven Lang Ontwikkelen

Het bedrijfsleven voelt de urgentie ook. Daarom gaan wij samen met onze branches en het A+O opleidingsfonds aan de slag om leerrijke werkomgevingen en bedrijven met een dynamische leercultuur mogelijk te maken. Zo werken wij aan de ambitie om Leven Lang Ontwikkelen normaal te maken. Bij onze bedrijven leert men de praktijk via BBL-opleidingen, zijn er bedrijfstakscholen en leren medewerkers actief op de werkplek. Daarnaast verzorgen bedrijven gastlessen, investeren zij in de technische infrastructuur op scholen en stellen ze (hybride) techniekdocenten beschikbaar zodat ook de werknemer van de toekomst een gedegen opleiding kan krijgen.

Een doorbraak is broodnodig om een transitie naar een Leven Lang Ontwikkelen teweeg te brengen. Zéker als wij ervoor willen zorgen dat wij als Nederland altijd de juiste kennis en vaardigheden in huis hebben om onze economie en onze samenleving vooruit te helpen. Graag verzoeken wij u de voorliggende punten te betrekken bij de behandeling van deze begroting. Mochten er naar aanleiding hiervan vragen zijn, kunt u contact opnemen met Marline Kester, Public Affairs adviseur (marline.kester@fme.nl of +31 (0)6 27 34 66 11).

Met vriendelijke groet,



Ineke Dezentjé Hamming-Bluemink
Voorzitter FME