

de Volkskrant

OPINIE

Opinie: Robots tegen personeelstekorten? Er is nog zoveel onbenut talent in Nederland

De personeelstekorten lijken onoplosbaar en de roep om robots klinkt al. Maar er zijn nog heel veel Nederlanders beschikbaar, als we tenminste de arbeidsmarkt radicaal hervormen.

Simone Heidema, Nienke Meijer en Petri Hofsté.

Het schrijnende tekort op de arbeidsmarkt is zeker niet de minste van de maatschappelijke problemen. De gevolgen ervan versterken bijvoorbeeld een andere zich voltrekkende ramp: de klimaatverandering. Zolang we handen tekort komen, dreigt de energietransitie tot stilstand te komen. Daarvoor zijn grote aantallen technici nodig: vooral elektriciens, installateurs en lassers, zoals minister Robbert Dijkgraaf (Onderwijs) onlangs opmerkte. Maar ja, die zijn er niet. Er lijkt een wonder nodig om de arbeidsmarkt vlot te trekken.

We zijn gewend geraakt aan berichtgeving die impliceert dat de rek uit de arbeidsmarkt is. Volgens het CBS hadden in het derde kwartaal van 2022 9,6 miljoen mensen

betaald werk – een recordaantal. Bij velen leeft het idee dat structurele oplossingen niet voorhanden zijn: hooguit zijn deeltijders te verleiden tot wat meer uren. ABN Amro-hoofdeconoom Sandra Phippen ziet tekorten op de arbeidsmarkt als 'kettingbotsing' waardoor alles tot stilstand komt. Zo zijn energierekeningen torenhoog omdat we woningen niet op tijd verduurzaam hebben – en dát komt weer door de enorme personeelstekorten.

Broodnodige krachten uit het buitenland halen lijkt een optie, maar dan lopen we meteen tegen het volgende probleem aan: te weinig woonruimte en geen personeel voor de bouw. *De Volkskrant* gooide het over een andere boeg door de vraag op te werpen in hoeverre een nieuwe generatie 'mensachtige' robots klaar is om sectoren als de zorg, het onderwijs en de horeca uit de brand te helpen.

Scherp op het netvlies

Laten we die robots vriendelijk bedanken. Er zijn namelijk heel veel mensen beschikbaar om een succes

te maken van de energietransitie, om te bouwen en om onderwijs en zorg te versterken. Bijna niemand heeft scherp op het netvlies dat Nederland beschikt over een enorm onbenut arbeidspotentieel van zo'n 3,9 miljoen niet-werkenden. Dit zijn groepen die elkaar soms overlappen. Zoals de 1,2 miljoen potentiële herintreders, 1,6 miljoen praktijkgeschoolden, 1,2 miljoen arbeidsongeschikten, 130 duizend jongeren, 1,1 miljoen laaggeletterden en 120 duizend statushouders. En dan zijn er onder de werkenden nog mensen die beter op hun plek zouden zijn binnen een van de vitale sectoren. Helaas is bewegen van baan naar baan zeer complex.

De aanname is dat dit ongekend talent niet kan of wil meedoen op de arbeidsmarkt. In werkelijkheid hebben we al deze mensen buitenspel gezet, doordat we decennialang te weinig hebben geïnvesteerd in wat hen drijft en wat ze nodig hebben om van toegevoegde waarde te kunnen blijven. Ook 'wensoverstappers' lijden onder het gebrek aan 'mensontwikkeling'. Omdat zij bijvoorbeeld niet de juiste diploma's

hebben, blijven ze gevangen in hun huidige werkplek. Tekorten oplossen begint met radicaal anders omgaan met mensen die we nu zonder pardon afschrijven.

Veel werkgevers, sociale partners, de overheid en opleiders omarmen nu al het zogeheten Akkoord van Python: een gedeeld voorstel voor wat er nodig is om te komen tot een nieuw arbeidsmarktsysteem. Zie het als een omgekeerd Akkoord van Wassenaar, maar dan geïntereerd vanuit burgers. Als ongeduldige systeemveranderaars experimenteren we met veilige routes voor in- en externe mobiliteit, in samenwerking met meer dan vierhonderd bedrijven en instellingen. Loopbruggen van baan naar baan maken een sectoroverstap naar een groeisector mogelijk, zonder eerst werkloos te worden.

Systeemhobbel

In totaal zijn er veertien systeemhobbels die de arbeidsmarkt blokkeren, zo heeft Stichting de Buitenboordmotor onderzocht. Vooral 'diploma- en cv-discriminatie' frustriert doorstroming. Aannemen op basis van 'wie ben je, wat kan je, wat wil je', vastgelegd in een zogeheten Persoonlijk Profiel Paspoort, is een belangrijke doorbraak om deze systeemhobbel tegen te gaan. Een andere systeemhobbel betreft belemmerende wet- en regelgeving, zoals het vereiste van een hbo-diploma voor een zij-instroomtraject pabo, in plaats van aanneme op basis van een erkend hbo-werk- en denk-niveau. Of regelgeving die onmiddellijke sollicitatieplicht vereist in geval van WW, waardoor een omscholingstraject naar een andere sector vaak onmogelijk is.

De systeemhobbel van complexe zij-instroomtrajecten wordt opgelost door korte leerwerktrajecten, aansluitend op competenties die overstappers al in huis hebben, dus alleen de onderwijsmodules die zij nog nodig hebben. Cao's en HR-beleid kunnen dit ondersteunen door gericht te zijn op wat men 'Leven Lang Ontwikkelen' noemt, met onder meer opleidingsbudgetten die een werknemer kan meenemen naar een volgende werkgever. Permanente ontwikkeling maakt de huidige fixatie op diploma's en cv onnodig. Met het oplossen van al deze systeemhobbels kan de arbeidsmarkt al per 2025 grotendeels circulair zijn.

Laten werkgevers, sociale partners, de overheid en opleiders de handen ineen slaan om dit maatwerk voor de massa te realiseren voor 2030. Dit betekent een radicale hervorming én vermenselijking van de arbeidsmarkt, met aandacht voor ieders talent, zodat iedereen (weer) van betekenis kan zijn op de plek waar je hard nodig bent: dát is het wonder dat we nodig hebben.



Simone Heidema



Nienke Meijer



Petri Hofsté

