

Manifest

de toekomst van werk

Werkend Nederland heeft voortdurend te maken met technologische en maatschappelijke ontwikkelingen die hun werk veranderen. Routinematig werk wordt overgenomen door robots en computers. Werk verandert steeds sneller. Dat vraagt het nodige van het individu. Maar ook hoe we met elkaar organiseren dat de mens centraal blijft staan en grip blijft houden op zijn/haar eigen toekomst.

De vakbond is de logische partner om alle werkenden tijdens hun hele loopbaan te begeleiden en te ondersteunen in dit veranderproces. Zodat zij werken in een passende baan die voldoening geeft. De vakbonden willen deze rol verder uitbouwen. Hiervoor moeten ook publieke middelen beschikbaar komen zodat passende loopbaanbegeleiding voor iedere werkende toegankelijk wordt.

Wie op de arbeidsmarkt weer- en wendbaar wil zijn, moet kunnen investeren in scholing en gebruik kunnen maken van onafhankelijke begeleiding. Op dit moment hebben we dat in Nederland nog niet goed genoeg georganiseerd. Een diploma is geen garantie meer op werk tot aan het pensioen. Daar is meer voor nodig. Het op peil houden van vakkennis en vaardigheden geeft grip op de loopbaanontwikkeling. Werknemers willen daar graag mee aan de slag!

Wie weet beter waar werkenden behoefte aan hebben, dan zichzelf? Het CNV heeft daarom door het hele land gesprekken gevoerd met leden uit alle sectoren. Hier komen tal van ideeën uit. Het CNV heeft deze ideeën omgezet in tien aanbevelingen.

De werkende aan het roer

Het is voor werkenden niet altijd eenvoudig om zich zo maar om te scholen. Terwijl de wil er wel is. Tijd, geld en begeleiding zijn hierin cruciale factoren.

- **Een opleidingsbudget van 1.000 euro voor iedere werknemer.** Het onlangs gelanceerde STAP-budget is een goede aanzet, maar voor een te beperkt aantal mensen. Het CNV wil dat iedere werkende een opleidingsbudget krijgt. Dit levert Nederland miljarden euro's extra's op, blijkt uit berekeningen van het CNV.
- **Iedere werknemer zijn eigen leerrekening, tegelijkertijd met de 1.000 euro.** De werkgever vult de leerrekening, nadat de overheid de eerste 1.000 euro heeft gestort. De werknemer bepaalt zelf welke opleidingen hij/zij van dit geld volgt. De opleidingen zijn gericht op de toekomstige inzetbaarheid. De leerrekening wordt optimaal fiscaal gefaciliteerd en reist mee met de werknemer gedurende zijn/haar loopbaan.
- **Voer vijf structurele opleidingsdagen per jaar in.** Tijd is een belangrijke voorwaarde om aan je eigen ontwikkeling te kunnen werken. Het werken aan je ontwikkeling is werktijd. Elke werkgever moet hiertoe in staat worden gesteld door de werkgever.
- **Maak onafhankelijke loopbaanbegeleiding voor alle werkenden toegankelijk:** Er zijn tal van redenen waarom stilstaan bij je loopbaan een goed idee is. Je dreigt je baan te verliezen of je ziet je werk veranderen. Of je hebt behoefte aan leuker werk, met meer zekerheid of dat beter betaald. Of werk

dat je langer vol kunt houden en meer past bij je levensfase. Voor al die situaties zouden loopbaanadvies en begeleiding eigenlijk een recht moeten zijn. En juist voor diegenen die het vaak het best kunnen gebruiken is toegankelijk en onafhankelijk advies niet vanzelfsprekend. Een logische taak voor de vakbond om dit te organiseren. Zodat iedereen meer grip krijgt op zijn of haar eigen toekomst.

Vaardigheden van de toekomst

Op de arbeidsmarkt van de toekomst speelt robotisering een steeds grotere rol. Maar menselijke vaardigheden zijn nooit te vervangen. Deze vaardigheden worden daarom steeds belangrijker in de toekomst.

- **Voer een skills paspoort in.** Menselijke vaardigheden zoals samenwerken en flexibiliteit zijn cruciaal in een toekomst waarin robots steeds meer werk overnemen. Een skills paspoort moet dezelfde waarde krijgen als een diploma zodat dit ook meegenomen kan worden bij sollicitatieprocedures.
- **Het onderwijs speelt in op arbeidsmarkt van de toekomst.** Maatschappelijke ontwikkelingen worden praktisch vertaald en in lessen toegepast. Bijvoorbeeld met oog voor duurzaamheid op school en in de lessen en niet enkel klassieke taal, maar ook programmeren. In het beroepsonderwijs komt meer brede aandacht voor technische innovaties in zowel technische beroepen als zorg en onderwijs.

Het nieuwe werkgeven

Het CNV daagt werkgevers en werknemers uit om te denken in kansen en niet in beperkingen. Werk moet gezond zijn en met plezier kunnen worden verricht. Met aandacht voor vakmanschap, beroepstrots, een optimale werk-privé balans én met voldoende inspraak van medewerkers.

- **Zet onbenut arbeidspotentieel in.** Vergrijzing zorgt voor steeds meer krapte op de arbeidsmarkt. Maar er staan ook één miljoen mensen aan de kant. Met hun kennis en ervaring kunnen zij ondersteuning bieden in sectoren met grote tekorten, zoals techniek, de zorg, het onderwijs en de kinderopvang. In het onderwijs neemt bijvoorbeeld de klasse-assistent de onderwijzer al veel werk uit handen.
- **Dertig uur per week werken is de nieuwe norm.** Een kortere werkweek zorgt voor een betere balans tussen werk, privé en zorg en biedt meer evenwicht tussen mannen en vrouwen.
- **Waardeer kennis en ervaring van oudere werknemers.** Stimuleer dat ze jonge collega's opleiden in een meester-gezel constructie, terwijl ze gefaseerd minder of flexibeler gaan werken. Daarnaast blijkt het, ook in deze krappe arbeidsmarkt, voor oudere werkzoekenden nog te vaak lastig om aan het werk te komen. Werkgevers moeten veel meer open staan voor deze groep en hun ervaring en kennis als kans zien.
- **Jobrotation.** Laat medewerkers van baan rouleren, binnen en buiten hun eigen sector. Inzicht in elkaars werk is essentieel om goed voorbereid te zijn op de arbeidsmarkt van de toekomst.

