



CV

Marc van der Meer

Prof. dr. M.J.S.M. van der Meer (1966) is bijzonder hoogleraar Onderwijsarbeidsmarkt bij REFLECT/ Tilburg Law School aan de Universiteit van Tilburg en CAOP in Den Haag. Van 2009 tot en met februari 2014 was hij de eerste directeur van het landelijk Expertisecentrum Beroepsonderwijs (ecbo), sindsdien is hij wetenschappelijk adviseur van de mbo-sector, waarbij hij zich inzet voor de ontwikkeling van een hoogwaardige kennisinfrastructuur in het beroepsonderwijs. Van der Meer studeerde economie in Tilburg en Madrid en promoveerde in de sociale wetenschappen in Amsterdam. Hij was eerder werkzaam bij het Amsterdams Instituut voor Arbeidsstudies en bij het Nederlands Centrum voor Sociale Innovatie. Hij publiceerde met collega's onder andere *Weg van het overleg* (2003), *Low wage work in the Netherlands* (2008), *Het hervormingsmoeras van de verzorgingsstaat* (2009), *Medezeggenschap en organisatieontwikkeling* (2010) en *Een nieuw Dutch Design voor flexibel én zeker werk* (2012). Binnenkort verschijnt met zijn medewerking de OECD-studie *Skills beyond school* (2014).

‘Ook **flexwerkers** moeten onderdeel zijn van de **lerende economie**’

Prof. dr. Marc van der Meer, bijzonder hoogleraar Onderwijsarbeidsmarkt aan de Universiteit van Tilburg/ CAOP Den Haag en onafhankelijk wetenschappelijk adviseur.

Er zijn belangrijke verschuivingen gaande in de economische structuur. Bedrijven en instellingen herpositioneren zich voortdurend ten opzichte van elkaar. Zij sluiten strategische allianties waardoor productieketens veranderen, internationaal en lokaal. Sommige bedrijven zitten dicht op de *innovatiefrontier* dan andere, maar voor alle organisatievormen geldt dat ze flexibel moeten inspelen op nieuwe marktfragen om bij te blijven en steeds te vernieuwen. In een dergelijke productiestructuur zijn *feitelijk* zelfstandige bedrijven in de praktijk sterk van elkaar afhankelijk geworden. In hun netwerken moeten zij goede relaties onderhouden met andere bedrijven voor de toelevering van goede materialen en diensten, en ook van hun menselijke kapitaal op alle niveaus. Daarmee wordt de adequate invulling van het strategisch personeelsbeleid van het grootste belang om de juiste mensen op de juiste plek in te zetten. In de allocatie van medewerkers spelen

uitzendorganisaties ook een hele belangrijke rol, soms voor extra handjes maar andere keren ook voor de toeleiding van arbeidskrachten voor lange termijn.

Als bedrijven zich steeds moeten aanpassen aan veranderende omstandigheden, is het bovendien onvermijdelijk dat werkenden tijdens het hele werkende leven hun vak bijhouden en zich vernieuwen. Dat betekent dat leren voor *iedereen* op de arbeidsmarkt mogelijk moet zijn. Een vitaal onderwijsbestel is absolute voorwaarde voor een goed functionerende en flexibele arbeidsmarkt. Niet alleen voor de productiviteit en het concurrentievermogen van het bedrijfsleven, ook voor werknemers is onderhoud van vakmanschap essentieel. In een steeds dynamischer economie, waar steeds meer baanwisselingen zullen gaan plaatsvinden, verschaffen kennis en vaardigheden de beste *werk- en inkomenszekerheid*. Dit thema moet dus boven aan de agenda staan.

Twee discussies

In Nederland zijn er over dit thema eigenlijk twee discussies die elkaar volstrekt onvoldoende raken. Enerzijds is er de landelijke discussie over een leven lang leren, waar menig adviescommissie haar tanden in heeft gezet, zonder al te veel resultaat. Anderzijds zijn er sectorale aanpakken ter verbetering van de relatie tussen onderwijs en bedrijfsleven, zoals bijvoorbeeld in het kader van de o&o-fondsen of de samenwerking tussen onderwijs en het bedrijfsleven in het beroepsonderwijs. Wat er in deze wereld gebeurt is weer onvoldoende algemeen bekend, waardoor daar geen goede beleidsafwegingen op kunnen worden gebaseerd. Uit het recente WRR-rapport *Naar een lerende economie, investeren in verdienvermogen van Nederland* doemt dan ook een niet al te positief beeld voor de toekomst op. De Raad concludeert dat de emanciperende functie van het onderwijs veel minder groot is dan voorheen.

Diploma's verliezen op een steeds flexibelere arbeidsmarkt gemakkelijk hun waarde. Qua onderwijsniveau is Nederland een 'middenmoter'. Bij werken en leren concludeert men dat niet alleen kennis en vaardigheden ertoe doen. Ook zaken als doorzettingsvermogen, mentaliteit en de attitude van werkenden en de vaardigheid om te 'leren leren' zijn belangrijk. De conclusie is dat Nederland een 'meer uitgewerkte en onderbouwde visie ontbeert op de aard van de onderwijsinhoud'.

Ik denk dat sommige conclusies nogal zwaar zijn aangezet, ongetwijfeld is dat gedaan om met het rapport een maatschappelijk effect te bewerkstelligen. Natuurlijk moet de basis in orde zijn, en waar dat niet het geval is, moet worden ingegrepen. De kunst is vooral zo interveniëren dat de lat omhoog gaat. Het is wel van belang om goede ervaringen te identificeren en te verbeteren. Op het terrein van beroepsonderwijs en bedrijfsleven zijn er de laatste jaren verschillende vormen van samenwerking ontstaan die kansrijk zijn. Er is daarbij niet alleen sprake van een goede samenwerking tussen school en bedrijf, maar ook van een goede regie op het leerproces van leerlingen en werkenden.

Flexibele arbeidsmarkt

Kijken we naar de flexibele arbeidsmarkt, dan valt op dat de mogelijkheden op scholing sterk uiteenlopen.



Het aantal werknemers met een vaste arbeidsovereenkomst wordt kleiner en het aandeel van flexwerkers, de 'anderswerkenden', wordt groter. Toch gaat nog steeds de aandacht te veel uit naar de mensen met een vast contract of zij die ten minste onder een CAO vallen, en daarmee over relatief veel rechten beschikken. Een deel van de flexibel werkenden heeft die rechten niet. Hun recht op sociale zekerheid is beperkt, ze kunnen geen hypotheek krijgen en beschikken vaak niet over scholingsrechten. En dus dreigt een tweedeling op de arbeidsmarkt: tussen 'wij' met een vast contract en 'zij' met een flexibele arbeidsovereenkomst.

Aan de onderkant van de arbeidsmarkt is een te grote groep werkenden aangewezen op tijdelijke baantjes of heeft een Wajong-uitkering. Veel jongeren verlaten het onderwijs, zonder startkwalificatie en worden werkloos. Het verlengen van de leer (en of werk)plicht tot 23 jaar kan ervoor zorgen

dat deze jongeren wél een startkwalificatie halen. Daarnaast zou UWV met uitzendorganisaties gedurende een bepaalde periode het werkgeversrisico kunnen delen. Dat geeft bedrijven lucht om de productiviteit van deze aanstaande werknemers te kunnen ontwikkelen.

Vanaf mbo-3- en mbo-4-niveau zijn er vaak goede perspectieven op werk. Maar vaak is er wel sprake van een mismatch. Er zijn gezien de vergrijzing voldoende banen in de gezondheidszorg, techniek en logistiek.

Maar (allochtone) jongeren kiezen te vaak voor opleidingen voor de detailhandel en economisch-administratieve beroepen. Voor flexaanbieders ligt daar een kans om deze jongeren via om- en bijscholing, alsnog aan een baan te helpen. Bovendien zie je steeds meer interesse voor Associate Degree-programma's. Vooral mbo-4-studenten en mensen met een aantal jaren werkervaring vergroten zo hun kansen. Ook hier ligt een mogelijkheid voor toeleiding door flexaanbieders.

Aanbevelingen van Van der Meer voor de flexbranche:

- *Ontwikkel het leren op de werkvloer.*
- *Een online scholingsportfolio voor iedereen.*
- *Om- en bijscholen van jongeren die niet aan het werk komen.*
- *Ontwikkel gerichte samenwerking van de uitzendsector met sectorale scholingsfondsen.*



Verskil in kansen

De kansen op en toegang tot scholing verschillen dus te sterk. Waarom zou scholing niet voor alle werkenden toegankelijk kunnen zijn? Stimuleer scholing door fiscaal aantrekkelijke onderwijsstoelagen, trekkingsrechten en spaarregelingen. Leren en blijven ontwikkelen moet de norm worden. Werkenden zouden een regelmatige loopbaanscan moeten krijgen. Mensen kunnen hun online-portfolio verder vormgeven, met meer aandacht voor ontwikkeling van algemene vaardigheden en brede inzetbaarheid. En ook mensen die werkloos aan de kant staan moeten we niet vergeten.

Voor flexwerkers is scholing van groot belang, om de eerder genoemde tweedeling op de arbeidsmarkt te voorkomen. Om het flexwerken te upgraden en om flexwerkers zelfredzaam te maken op de steeds grilligere arbeidsmarkt. Maar niet alle flexwerkers vallen onder

een CAO. En kunnen dan ook geen aanspraak maken op scholingsmogelijkheden van de diverse sectorale opleidingsfondsen. Dat past niet meer bij een lerende arbeidsmarkt. Het is een goede zaak dat in de CAO voor Uitzendkrachten een scholingsvoorziening is opgenomen. De uitzendsector organiseert steeds meer en vaker scholing voor uitzendkrachten, ook in BBL-trajecten. Het zou dan ook verstandig zijn als de diverse sectorale scholingsfondsen intensiever met de uitzendsector zouden samenwerken. De Stichting Opleiding & Ontwikkeling Flexbranche (STOOF) is wat mij betreft een vernieuwend voorbeeld van een opleidings- en ontwikkelingsfonds, waarbij 'over de grenzen heen' wordt gewerkt. STOOF organiseert nu al opleidingen in de metaal en techniek en in de zorg. Dat zou in mijn optiek systematischer kunnen, waarbij het leren op de werkplek van belang is.

Groei van alle werkenden en ontwikkeling van de kwaliteit van de productie, dat is in mijn ogen waar we naartoe moeten. Dat past bij een nieuwe tijd, waarin vaste contracten zeker niet alleen meer gangbaar zijn. Mensen zullen van baan naar baan en van sector naar sector gaan, dat vraagt om leerrijk werk en om scholing. Dat kan via een nationaal scholingsfonds, waaraan iedereen via de belastingen meebetaalt. Maar het kan ook dat sectorale scholingsfondsen samenwerken en gemeenschappelijke voorzieningen creëren. In de uitwerking zijn er verschillende mogelijkheden. Maar de marsroute moet duidelijk zijn: leren tijdens het werken voor iedereen die zich op de arbeidsmarkt beweegt. Dit is ook een welbegrepen eigenbelang voor werkgevers. Want stilstaan is geen optie.