

Van CAO-boer naar partner in ontwikkeling

Vakbonden moeten koers radicaal verleggen

Om in de toekomst aantrekkelijk te blijven voor werknemers, moeten vakbonden hun koers radicaal verleggen. In plaats van zich vooral bezig te houden met arbeidsvoorwaarden, zullen ze zich volgens *Marco Hietkamp* en *Marieke van Essen* moeten focussen op de ontwikkeling en inzetbaarheid van medewerkers.

De rol van de vakbond is van oudsher vooral gericht op goede arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden voor medewerkers. Met succes. De materiële welvaart van de werknemer is tussen 1965 en 2008 verviervoudigd en de arbeidsomstandigheden zijn sterk verbeterd. De tijden zijn echter veranderd. De werkloosheid was recent op het hoogste niveau sinds de Tweede Wereldoorlog, de CPB scenariostudies voorspellen een structureel lagere economische groei en de CEO van Google waarschuwt voor de 'jobless growth', waarbij stijgende welvaart niet gepaard gaat met een groeiende werkgelegenheid.

Voortdurende scholing en ontwikkeling van werknemers is daarom cruciaal: voor werknemers om aan het werk te blijven, voor werkgevers om voldoende te kunnen innoveren en concurrerend te blijven. Belangrijk hierbij is een duurzame en faciliterende infrastructuur. Deze infrastructuur moet ervoor zorgen dat ook na het verlaten van school in bedrijven een doorgaande scholings- en ontwikkelingslijn gewaarborgd is en de overgangen tussen onderwijs, bedrijfstakken en bedrijven soepel verlopen. Vakbonden moeten met werkgevers aan de slag om deze infrastructuur te blijven ontwikkelen en onderhouden.

Hoe ziet zo'n infrastructuur eruit? We onderscheiden vier aspecten:

1. Persoonlijk ontwikkelplatform

Vakbonden zouden gezamenlijk een nationaal online ontwikkelplatform moeten opzetten. Alle werkenden en werkzoekenden krijgen hierop een persoonlijke module, die hen gedurende hun hele loopbaan, los van waar zij werkzaam zijn, ondersteunt en begeleidt in hun ontwikkeling. Op dit platform houden mensen hun CV bij, hebben zij inzicht in hun arbeidsmarktwaarde, wordt inzichtelijk gemaakt waaraan ze moeten werken om duurzaam inzetbaar te blijven, maken zij een persoonlijk ontwikkelplan en kunnen zij op regelmatige basis advies voor ontwikkeling, opleiding en loopbaan afnemen. Afhankelijk van waar iemand werkzaam is kan een bedrijfs(tak)specifieke module aan de individuele module worden gekoppeld, waardoor voor de medewerker inzichtelijk is wat de mogelijkheden en faciliteiten zijn in die sector of dat bedrijf. In de metaalsector bestaat een dergelijk ontwikkelplatform (www.vaktalent.nl), dat werknemers, ondernemingsraden en personeelsvertegenwoordigingen in de ontwikkeling ondersteunt.

2. Bedrijfsopleidingsplan

Op bedrijfsniveau zouden vakbonden, veel meer dan nu het geval is, nauw moeten samenwerken met de OR. De

