

# Voorkomen beter dan genezen

Op deze plek heb ik al een aantal malen een column geschreven over de arbeidsmarkt. Vaak waren deze erop gericht om, in deze tijden van economische hoogconjunctuur, oplossingen te vinden voor het nijpend personeelstekort (op 15 mei nog in deze krant: 'Spanning op de arbeidsmarkt stijgt langzaam naar het kookpunt').

Hierbij ging het onder andere over meer transparantie van bestanden, en het inzetten van mensen met een beperking. Anders gezegd het benutten van het onbenutte potentieel (dat in Limburg nog steeds 94.000 mensen bedraagt).

Maar eigenlijk zouden we, naast het zo veel mogelijk benutten van het onbenutte potentieel, ons ook moeten richten op het voorkomen dat mensen langs de kant komen te staan en niet meedoen. In tijden van steeds snellere veranderingen, digitalisering, langer doorwerken en robotisering is het van groot belang werknemers fit te houden voor de job.

Maar ook werknemers vooruit te laten kijken, te laten nadenken over hoe hun functie zich ontwikkelt. Misschien bestaat hun functie over vijf jaar niet meer. En wat moeten zij dan nu doen om over vijf jaar ook nog aantrekkelijk te zijn voor de arbeidsmarkt?

## Steeds sneller

Al deze ontwikkelingen vergen veel van onze huidige werknemers. Zeker gezien het feit dat deze ontwikkelingen waarschijnlijk niet meer line-

air zullen verlopen maar exponentieel; met andere woorden: de ontwikkelingen gaan steeds sneller. We moeten daarom werknemers ondersteunen bij de ontwikkeling van hun loopbaan. Ondersteuning bij de loopbaanontwikkeling is van groot belang voor zowel werknemer als ook werkgever. Ook de werkgever is er bij gebaat dat zijn werknemers fit blijven voor de job (welkedit ook moge zijn). Ondersteuning begint bij het vergroten van het bewustzijn onder werknemers.

Na bewustwording is ook activering van groot belang. Op dit moment zien we namelijk dat slechts een beperkt aantal werknemers een her- of bijscholingscursus volgt. Recente cijfers laten zien dat slechts 19 procent van alle Nederlanders tussen 25 en 65 jaar hiermee bezig is. 81 procent dus niet. Om echt te komen tot een leven-lang-ontwikkelencultuur moet dus nog heel wat veranderen.

## Genezen

In het Aanvalsplan voor de Arbeidsmarkt heeft de provincie Limburg een aantal actielijnen gedefinieerd. Eén daarvan is de lijn *Lang leve het leren*. In goede samenwerking met een aantal partijen zoals UWV, FNV, onderwijs en LWV, is onder deze actielijn een loopbaan- en ontwikkelingsplan opgezet. Doelstelling is om werknemers (maar ook scholieren en werk-



In tijden van steeds snellere veranderingen, digitalisering, robotisering en langer doorwerken is het van groot belang werknemers fit te houden voor de job.

zoekenden) te ondersteunen bij hun loopbaanontwikkeling. Vooral bewustwording en het bevorderen van een cultuur van leven-lang-ontwikkelen vinden wij hierbij van groot belang. Hierbij wordt samengewerkt met al bestaande initiatieven en projecten.

## Pilot

De afgelopen maanden zijn we al met ongeveer dertig bedrijven uit verschillende sectoren in Limburg aan de slag gegaan. Werknemers worden tijdens een informele koffiebreek uitgenodigd voor een gesprek over hun toekomst en hun loopbaan. Op deze manier worden werknemers bewust gemaakt van het feit dat loopbaanontwikkeling in de toekomst steeds belangrijker wordt.

## Experiment

Vanaf deze plek roep ik geïnteresseerde werkgevers op mee te doen aan dit experiment en roep ik alle werknemers op om na te denken over de ontwikkeling van hun eigen loopbaan. Dat is heel belangrijk in deze exponentieel veranderende tijden. Want zoals gezegd: voorkomen is beter dan genezen.

Mark Hendriks is secretaris van de Limburgse Werkgevers Vereniging (LWV)



REAGEREN?

opineredactie@delimburger.nl