

ZIJ MAKEN HET VERSCHIL

U heeft vast weleens gehoord van Merel van Vroonhoven (50-plus), die haar functie als bestuursvoorzitter van de AFM verliet voor een opleiding aan de pabo. Inmiddels heeft ze er een jaar opzitten en daarvan verslag gedaan in mooie columns in *de Volkskrant*. Kent u iemand in uw omgeving die zo'n carrièreswitch gemaakt heeft? Ik wel: ze heet Monique (40-plus). Ze werkte jarenlang als kapster en zag dat ze dat niet tot haar pensioen zou kunnen volhouden. Maar wat dan? Uiteindelijk werd het een baan in de zorg; net als bij Merel een combinatie van werken (stage) en leren. Samen met veertien medestudenten in de leeftijd van 23-56 jaar ligt Monique, met nog een halfjaar te gaan, op koers voor het vakdiploma.

Iedereen heeft motieven om van werkgever of baan te veranderen of dat juist niet te doen. Zoals carrièrekansen, persoonlijke groei, zingeving, (on)tevredenheid met de huidige situatie of simpelweg de noodzaak om geld te verdienen. Belangrijke redenen voor de keuzes die iemand maakt of kan maken. Voor Merel is de drijfveer bijvoorbeeld 'van betekenis zijn voor een individu', zoals anderen dat voor haar zoon (met een vorm van autisme) zijn geweest.

Dan kijk ik naar mijn kinderen, die al vroeg op de middelbare school een richting moesten kiezen en daarmee veel mogelijkheden verloren. Dat een ongelukkige keuze te repareren valt, zie ik aan mijn schoonzoon. Maar op welke leeftijd kom je tot de ontdekking dat wat je doet niet hetgeen is wat je wilt blijven doen? En is er dan ruimte, tijd en geld om een andere richting te kiezen? Of blijf je (daarom) doen wat je doet?

Column

Onlangs publiceerde het Platform Toekomst van Arbeid (PTA) het rapport *Investeren in mensen* van een groep bevoggen mensen die nadenken over arbeidsmarkt, onderwijs en (sociale) zekerheid. Het op te lossen probleem is dat mensen beter voorbereid zouden moeten zijn op werk dat steeds verandert. Als men voldoende wendbaar en weerbaar is, hoeft er immers geen of minder beroep gedaan te worden op sociale voorzieningen. Het beschikbare werk kan gedaan worden door de beschikbare mensen; zij zijn immers voldoende geschoold, wat betreft kennis en vaardigheden. Aan bod komen onder andere *leerrechten*: een ontwikkelbudget in geld voor volwassenen, in te vullen door de overheid, de werkende zelf en de werkgever. De huidige transitievergoeding wordt daarbij vervangen door een bijdrage aan dit budget. Daarnaast de *basisbaan* ofwel werken (via de gemeente) en daarnaast scholing en/of aanpak van persoonlijke problemen. Dit voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, maar ook als vervanger van de bijstand. En ten slotte het *werkhuis*, een zowel fysieke als digitale plek voor vragen over werk, opleiding en inzetbaarheid op langere termijn; voor werkgevers en werknemers. Mooie vergezichten, die ook nog door een onafhankelijke partij zijn doorgerekend. Het kost nu een beetje, maar kan in de toekomst extra (belasting)geld opleveren.

Doe als Merel en Monique en sta even stil bij uw huidige werkzaamheden, kennis en vaardigheden. Past dit alles nog bij u? Er is veel aanbod op de markt om hier inzicht in te krijgen. Bijvoorbeeld een loonbaanscan (voor kennis en vaardigheden) of een arbeidsmarktscan (voor kansen). En u kunt ook hulp krijgen: in de tweede helft van 2020 is er via het crisispakket *NL Leert door* een subsidiepot beschikbaar, waardoor 'iedereen' tussen de achttien en de AOW-gerechtigde leeftijd een gratis ontwikkeladvies kan krijgen (zie www.hoewerktnederland.nl).

Tot slot nog een citaat uit het rapport: 'Als bestuurders en directeuren van de deelnemende organisaties delen we een visie en staan we met elkaar achter de voorstellen die we in deze publicatie presenteren. Alle leden denken mee op persoonlijke titel. We hebben het algemeen belang voor ogen en stappen daarom over onze eigen deelbelangen heen.' In dat onderscheid tussen deelbelang en algemeen belang zit voor mij ook een worsteling. Gaat het om het werkgeeluk van de werknemer of om de behoefte aan een evenwichtige arbeidsmarkt, met een aanbod aan gekwalificeerde werknemers afgestemd op de vraag, waarbij de werkende eigenlijk uitsluitend wordt gezien als een productiemiddel? Ofwel: sluiten wij opleidingen voor kunst en filosofie, ten gunste van ICT-opleidingen omdat die iets 'opleveren'? Voor mij zou dat juist een verarming zijn. Diversiteit op de werkvloer brengt zoveel meer!

MR. J.R. (REMKO) HESSE

fiscalist loonheffingen bij en eigenaar van Foseti bv

