

VOORWOORD

NEDERLAND ALS HOOGWAARDIGE KENNISECONOMIE ÉN HOOGWAARDIGE UITVOERDER

Met de regelmaat van de klok worden er doemscenario's voor de arbeidsmarkt geschetst. Meestal wordt er gewaarschuwd voor een technologische ontwikkeling die een ramp gaat veroorzaken op de banenmarkt. Ruim tien jaar geleden buitelden schrijvers en wetenschappers over elkaar heen om iedereen bewust te maken van het gevaar van robotisering en automatisering. De Oxford-hoogleraren Carl Frey en Michael Osborne voorspelden dat bijna de helft van de banen in de Verenigde Staten door automatisering zou verdwijnen. Erik Brynjolfsson en Andrew McAfee, wetenschappers met een Harvard-achtergrond, wezen op het risico van een groeiende kloof tussen de groep die profiteert van technologie en de groep die zijn baan erdoor kwijtraakt. Martin Ford, oprichter van een softwarebedrijf in Silicon Valley, gaf een indringende boodschap af in *Rise of the Robots*: 'We moeten onder ogen zien dat steeds meer banen zullen verdwijnen door technologie. Daarom moeten we zo snel mogelijk actie ondernemen.'

Never a dull moment in het universum van arbeidsmarktdeskundigen, want nog maar een decennium later zag de wereld er heel anders uit. Als het over technologie gaat, is AI het toverwoord. Als het over werk gaat, buigt iedereen zich het hoofd over de personeelstekorten. Dat doe ik ook in dit boek. Volgens de Sociaal Economische Raad (SER), een belangrijke adviesraad voor regering en parlement, zal de arbeidsmarktkrapte nog decennialang aanhouden. Arbeidsmarkthoogleraar Ton Wilthagen

(rechtssocioloog) denkt er ook zo over. Hij noemt de arbeidsmarkt ‘de achilleshiel van de maatschappij’. Met name door ‘vergrijzing en ontgroening’ hebben we een schreeuwend tekort aan technici voor de energietransitie; ben je blij als het je lukt een loodgieter of een elektricien voor een klusje aan huis te krijgen; zijn cafés en restaurants minder vaak geopend en kampen defensie, zorg, kinderopvang, scholen en de NS met werknemerstekorten. Er is echt iets aan de hand, want we staan voor ‘grote opgaves in de zorg, het onderwijs, de woningmarkt en de energietransitie’. Helemaal boven aan de lijst met personeelstekorten prijken de sectoren gastvrijheid (horeca) en retail.

In dit boek praat ik met praktijkmensen, met studenten en schooldirecteuren, met leidinggevendenden in de zorg, met hooglebaren uit verschillende disciplines, met bestuurders, lobbyisten en CEO’s van grote bedrijven over mogelijke oplossingen, want niemand wil twintig jaar op zijn of haar handen zitten. In het oog springend in de analyse is dat we de vakmensen (meer in het algemeen: de uitvoerders) langzamerhand zijn gaan veronachtzamen. In Nederland kennisland groeide het leger academici dat de lakens uitdeelt, met onverschillig of zelfs neerbuigend voorbijgaan aan de uitvoering. Met een houding van: wij ‘knappe koppen’ hebben tot elkaars tevredenheid iets ‘briljants’ bedacht, nu nog ‘een paar poppetjes’ zoeken om het uit te voeren. Maar de machtsverhoudingen zijn met de toenemende schaarste aan vakmensen aan het veranderen. Een van de geïnterviewden spreekt zelfs van ‘een revolutionaire transitie’, want ‘de praktische beroepen staan vol in de schijnwerpers en zullen eindelijk echt gewaardeerd worden, ook financieel’. Ook het gerenommeerde Britse opinietijdschrift *The Economist* constateert die richting van de beweging: ‘A blue-collar bonanza is underway.’ Onmiskenbaar gaat het die kant op. Maar in een ideale wereld is het vooral van belang dat kenniseconomie en uitvoering hand in hand gaan.

Dat vraagt wel om een ‘mindshift’, in een wereld waarin de uitvoerders nog vaak als ondergeschikt worden gezien. De Raad voor het Openbaar Bestuur (die adviseert over het functioneren van de overheid) stelt in een rapport dat er te weinig gebruik wordt ge-

maakt van de kennis en kunde van de uitvoerende professionals. De Raad pleit voor meer macht en verantwoordelijkheid voor de uitvoering, maar ook voor meer geld. 'Trek de arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden van ministeries en uitvoerende organisaties gelijk. Gelijkwaardigheid tussen beleidsmakers en uitvoerders vraagt ook gelijkwaardigheid in materiële zin.' Een directeur in dit boek zegt: 'We moeten de vakinhoud en de praktische beroepswerker komende jaren op meerdere fronten gaan waarderen.' Hoe meer van dit soort geluiden, hoe eerder een blauwe boorden bonanza zich aftekent. Waarbij ik het steeds heb over de blauwe boord in overdrachtelijke zin, over iedereen die uitvoerend werk verricht. Ter afwisseling aangeduid als vakmensen, uitvoerders, professionals en werkende klasse.

Het verhaal over meer waardering voor vakmanschap en voor de uitvoering begint bij de basis, bij het onderwijs. De vraag naar gediplomeerde vakmensen van het mbo en het hbo stijgt snel en zal aanhouden. Voormalig onderwijsminister Robbert Dijkgraaf spreekt van 'een kantelpunt'.

Ondanks 'de kruistocht' van Dijkgraaf voor het mbo, blijft het aantal studenten dat voor deze richting kiest dalen. Niet verwonderlijk, want wie kiest er voor een opleiding die structureel wordt ondergewaardeerd? Waar ouders hun kind liever niet naartoe sturen omdat het opleidt voor een baan die minder verdient dan wanneer je een hbo- of wo-opleiding hebt gevolgd? Met alle gevolgen van dien, zoals minder lang en ongezonder leven. Ook om die reden zou het helpen als de salarissen stijgen. In dit boek daarom ook veel aandacht voor de discussie over wie wat moet verdienen.

Vraag en aanbod spelen hierbij een rol: voor schaarse beroepen betaal je meer. Niet voor niets stijgt het uurloon van elektriciens. Met daarbij als kanttekening dat óók schaars talent beter betaald moet blijven worden, zegt hoogleraar economie Bas ter Weel (ook directeur SEO Economisch Onderzoek). Om die reden zal de chirurg altijd meer verdienen dan de verpleegkundige. Er valt te morrelen aan een verschuiving in meer financiële waardering naar uitvoering ten koste van management, denkt een van de economen die ik sprak. Dus niet leidinggevend per definitie

beter blijven belonen. Leidinggevend met unieke strategische kwaliteiten waar het hele bedrijf beter van wordt wel, maar een inwisselbare manager met coördinerende taken niet. En moet je nog de meeste waarde hechten aan opleidingsniveau? Is het niet beter 'skills' meer te gaan waarderen; of toegevoegde waarde voor anderen; of weerbaarheid en aanpassingsvermogen? Natuurlijk, loongebouwen en functiehuizen pas je niet zomaar aan, maar ze zijn ook niet voor eeuwig vastgelegd.

De vakmensen die de technologische agenda moeten uitvoeren blijven lastig te vinden. Ze deden er lange tijd ook niet echt toe. Als samenleving moet juist iedereen zich maximaal kunnen ontwikkelen, zegt Dijkgraaf. Je kunt niet meer slordig met mensen omgaan, het is een fundamenteel principe dat je als samenleving nooit de helft van je mensen zomaar mag afschrijven. En je moet zorgen dat de talentmarkt en de arbeidsmarkt goed aansluiten.

Bij iedereen die ik spreek is het besef doorgedrongen dat je zowel kennisland als uitvoeringsland moet zijn. Het is én-én. Het één is niets zonder het ander. Nederland als hoogwaardige kennis-economie gaat hand in hand met Nederland als hoogwaardige uitvoerder, zeggen CEO's die ik spreek. Die twee werelden komen volgens Ton Wilthagen en Robbert Dijkgraaf heel mooi samen bij 'de ASML's van deze wereld'. Die sector heeft gemeten naar talentvraag meer vakmensen nodig dan academici. Voor de waterstofsector in Groningen geldt hetzelfde. Er wordt in teams gewerkt van mensen die weten dat ze elkaar nodig hebben. En die zich voortdurend allemaal bijscholen omdat ze 'in de voorhoede willen spelen'.

Komende tijd zal veel draaien om het menselijk kapitaal, ondanks de razendsnel groeiende impact van AI. Dijkgraaf noemt dat menselijk kapitaal zelfs 'het springende punt voor de volgende decennia'. Samenwerking zal leidend zijn. Puttend uit zijn eigen achtergrond: 'Mijn collega's met alle mooie plannen bouwen raketten naar de maan, maar de eerste trap zijn de vakmensen waar je niet zonder kunt in de energietransitie, het onderwijs en de zorg.' Waar ik graag nog aan toevoeg dat het ook zonder gastvrijheid (horeca) en retail, al zijn het geen vitale sectoren, maar een dooie boel wordt.

De blauwe boorden bonanza, met meer (financiële) waardering voor de uitvoering, kan wel eens het breekijzer voor een vastlopende arbeidsmarkt zijn. De werkende klasse zit op een goudmijn.

Paul van Liempt, Amsterdam, 17 januari 2025