

De flexbranche moet een grotere rol spelen bij het opleiden van werknemers

Volgens het adviesrapport *Uitzendwerk is vast en zeker vakmanschap* is een stevige investering in de ontwikkeling en opleiding van matig geschoolde flexkrachten meer dan ooit nodig. Maar is het aan de sector om hierin een belangrijke rol te spelen?



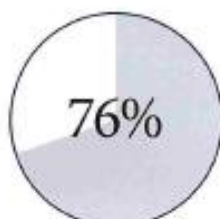
Arjan Elbers
Eigenaar Hunterz



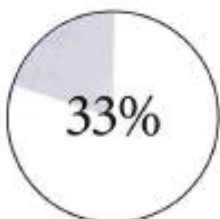
Franziska Szabó
Directeur/eigenaar
PA Online Secretaressepool



Patrick Bakker
Algemeen directeur
Adecco Group Nederland



Eens



Oneens

Uitslag poll: www.flexmarkt.nl

Bekijk de nieuwe stelling op www.flexmarkt.nl en breng je stem uit.

Eens. De scope en toegevoegde waarde van intermediairs zal de komende jaren (nog) breder worden dan nu. Het opleiden, ontwikkelen en (mede) volgen van medewerkers bij de opdrachtgever zal daarin een grotere rol gaan spelen. Intermediairs verankeren zich de laatste jaren al veel beter bij hun opdrachtgevers dan vroeger. Ze weten ook dat er harder voor de omzet moet worden gewerkt. Taken en processen outsourcen aan een professioneel intermediair wordt door corporate bedrijven dan ook steeds normaler gevonden. De flexbranche zal daarom steeds meer toegevoegde waarde moeten leveren. Ik ben dan ook van mening dat het verschil in succes van intermediair A ten opzichte van intermediair B sterk zal worden bepaald door de toegevoegde waarde die de club aan haar opdrachtgevers weet te bieden. Opleiden en ontwikkelen van werknemers zal dus een grotere rol gaan spelen, mede door het strategisch en commercieel onderscheid.

Zelf zit ik hier een beetje dubbel in. Natuurlijk is leren en zelfontwikkeling goed voor een kandidaat, voor ons allemaal. Maar gaat het om opleiden, talentontwikkeling of omscholen? Wat betreft talentontwikkeling denk ik dat de flexbranche het talent van kandidaten 'automatisch' ontwikkelt, juist door interim bij verschillende bedrijven te werken. Bij omscholing twijfel ik: in bepaalde sectoren is wel werk, maar het aanbod aan werknemers is (te) gering. Daarom wordt gepleit voor (om)scholing. Ligger dergelijke functies wel aan het hart van de kandidaat? Dat betwijfel ik. Uit verhalen van een bevriende trainer blijkt dat min of meer opgelegde (om)scholing niet werkt. De kandidaat haakt meestal snel af. Win-win werkt alleen als het de eigen keuze is. Momenteel worden hbo'ers ingezet op functies van mbo'ers. De kansen voor hbo'ers zijn dus groter, maar deze hoogopgeleiden vertrekken zodra zich een passender functie voordoet. En terecht. Mijn advies: maak van je hobby je baan en je hoeft geen dag meer te werken. Ik kan het aanbevelen.

Opleiden is broodnodig, zeker in deze economisch onzekere tijden. Op de arbeidsmarkt bieden goed onderhouden kennis en competenties de beste garantie op duurzame participatie. Dat is belangrijk, juist voor diegenen met een flexibel dienstverband. Voor uitzendwerkgevers betekenen goede kwalificaties toegevoegde waarde en voor flexkrachten zelf geeft het meer zekerheid op mogelijk langdurig werk; scholing verhoogt immers de arbeidsmobiliteit. Opleiden is een verantwoordelijkheid van uitzendwerkgever, flexkracht, opdrachtgever en overheid. We moeten toe naar een individueel scholingsrecht en -budget waarbij werknemers, vast en flexibel, intersectoraal van alle scholingsfondsen gebruik kunnen maken. Samenwerking tussen het opleidings- en ontwikkelingsfonds in de uitzendbranche en andere sectorale opleidings- en ontwikkelingsfondsen vergroot de opleidingsmogelijkheden en de intersectorale mobiliteit van flexkrachten. Daarnaast vragen wij aandacht vragen om ambachtelijke scholing te bevorderen.