SUNRISE

de nieuwe generatie aan zet

Een expertmeeting als aftrap voor een zoektocht naar nieuwe standaarden op de arbeidsmarkt. ‘Sunrise’ heet de door de NBBU georganiseerde toekomstverkenning onder begeleiding van prof. dr. mr. Leo Witvliet, hoogleraar Interim Management aan Nyenrode Business Universiteit.



“Wetenschappers en anderen die ervaring hebben in het maatschappelijk debat, doen makkelijk uitspraken over wat de toekomst inhoudt. Maar jongeren – de werkenden van de toekomst – willen niet dat er óver ze gepraat wordt. Ze willen zelf deelnemen aan de discussie en meebeslissen”, zegt Witvliet. “Over een jaar of vijftien zijn zij de ‘decision makers’ van onze samenleving. Ze snappen dat hiërarchie en structuur nodig zijn, maar houden niet van paternalisme. Ze willen ruimte om zelf de uitvoering vorm te geven.” Studenten van verschillende hogescholen en universiteiten gaan vanaf juli 2013 aan de slag om te schetsen hoe de toekomstige arbeidsmarkt ingevuld kan worden. Hieraan gaat een discussie tussen kenners uit verschillende disciplines vooraf. “Maar het is niet de bedoeling dat zij antwoorden gaan bedenken tijdens deze sessie”, benadrukt Witvliet. “Ze moeten juist op de proppen komen met relevante vragen. Dit om enige richting te geven aan het denkproces, om een toetsingskader aan te geven. Maar nogmaals: zonder dat daar al conclusies uit moeten rollen en zonder dat de door hen opgestelde vragen de begrenzing vormen. Als de studenten andere vragen hebben, dan kunnen ze die absoluut aan de orde te stellen.”

Witvliet heeft veel ervaring met ‘large group interventions’, een methodiek die soms ingezet wordt bij verandermanagement. Hierbij worden groepen mensen ingezet om samen tot oplossingen voor vaak complexe vraagstukken te komen. Voorwaarde is dat er van begin tot eind naar hun inbreng wordt geluisterd. Ook het Sunrise-project verloopt via zo’n large group intervention. Wat zijn Witvliets verwachtingen? “Ik denk dat de studenten laten zien dat er een heel gedifferentieerde, gelaagde arbeidsmarkt ontstaat. Vooral kenniswerkers willen aangesproken worden op het leveren van toegevoegde waarde, gericht op innovatie. Ze willen zich, voor langere tijd en op tijdelijke basis, binden.” Witvliet ziet de manier waarop bedrijven georganiseerd zijn, veranderen: “Een deel van de crisis is te wijten aan verouderde sturingsmechanismen, waarbij de creativiteit en verantwoordelijkheid die medewerkers voelen niet gebruikt worden. Innovatie zit niet in beheersen, maar in loslaten.”

Innovatie zit niet in beheersen, maar in loslaten

Op de volgende pagina’s, nemen zes deelnemers alvast een voorschot op de discussie.



Mei Li Vos

Lid van de Tweede Kamer voor de PvdA, portefeuille ‘economisch beleid’. Voormalig vakbondsleider, een van de oprichters van het Alternatief voor Vakbond

“Een van de punten waarover ik me, los van vergrijzing en ontgroening, zorgen maak, is de arbeidsproductiviteit. Vergeleken met bijvoorbeeld Amerika was de Nederlandse arbeidsproductiviteit hoog. Daarom konden we met minder uren werken dezelfde productiviteit halen. Maar als werkgevers geneigd zijn minder te investeren in mensen met een tijdelijk contract dan in vaste mensen, zal dat onze arbeidsproductiviteit geen goed doen. Ik ben al jaren kritisch over de flexibilisering van onze arbeidsmarkt, en dan vooral omdat flexwerkers minder rechten en lager loon krijgen. We moeten niet uitsluitend de uitwassen van de flexibilisering aanpakken, maar ook de oorzaak ervan. En die ligt bij risico’s die werkgevers dragen, en dan vooral binnen het MKB. Denk aan de bakker met vijf medewerkers, die twee jaar loon moet doorbetalen als een van zijn mensen ziek wordt. Dat is een te zware last. Dergelijke werkgevers durven mensen niet snel een vast contract te geven en vallen terug op flex. Het vaak gehoorde argument dat mensen graag flexibel werken vind ik kul. Ze willen hun werktijden flexibel indelen, maar dat is echt wat anders dan onzeker zijn of je volgende maand nog werk hebt!”

Doekle Terpstra

Bestuursvoorzitter Hogeschool InHolland, oud-voorzitter HBO-Raad, oud-voorzitter vakbond CNV



“De ontwikkelingen op de arbeidsmarkt maken het nog noodzakelijker dat het werkveld en de hogescholen met de neus in plaats van met de rug naar elkaar toe staan en werkelijk in dialoog gaan met elkaar in de verschillende sectoren. We moeten loskomen van oordelen over elkaar en onderwijsorganisaties moeten meer inspelen op de behoeften van de arbeidsmarkt. De oude HEAO en HTS halen we niet meer van stal, maar we kunnen wel terug naar een herkenbaar opleidingenaanbod dat aansluit op de wensen en behoeften van het bedrijfsleven. Bij InHolland zijn we al begonnen met het opruimen van wat wel ‘pretstudies’ werd genoemd. Dat heeft ons applaus opgeleverd van zowel het werkveld als het ministerie. Wat betreft de flexibilisering van de arbeidsmarkt: daar heb ik persoonlijk niet zoveel moeite mee. Maar we moeten ons realiseren dat kwetsbare groepen daar niet zo op zitten te wachten. Ik vind dat je daar goede afspraken over moet maken. De intentie daarvoor staat in het Sociaal Akkoord en die is goed.”

Ellen Dekkers

Politicoloog, voorzitter FNV Bondgenoten

“Iedereen realiseert zich tegenwoordig dat een baan voor het leven niet meer bestaat. Dat neemt niet weg dat we niet moeten doorschieten in flex, of dat nu tijdelijke contracten, uitzendwerk of payroll betreft. Een groot deel van de werkende populatie gaat gebukt onder te weinig zekerheid. Ze willen weten of ze volgende maand nog een baan hebben, voldoende inkomen en op termijn een behoorlijk pensioen. Aan die zekerheden moeten we de komende tijd werken. Een andere belangrijke opgave voor de toekomst is duurzame inzetbaarheid. Als je van school komt betekent dat niet dat je klaar bent. Nee, er moet nog heel wat en liefst voortdurend geïnvesteerd worden in scholing, opleiding en vakmanschap om mensen met plezier en gezond aan het werk te houden. Natuurlijk, dat is deels ook hun eigen verantwoordelijkheid. Veel werkenden zijn bereid te veranderen, maar we moeten ze misschien wel een handje helpen door te laten zien hoe ze dat het best kunnen aanpakken. We moeten een soort dynamiek op gang brengen die mensen in staat stelt om levenslang op de arbeidsmarkt actief te blijven. Om ze fit naar de finish te helpen moeten we in mijn ogen aan de investeringskant beginnen.”





Han Mesters

Sector Banker Zakelijke dienstverlening ABN AMRO, human capital specialist

"De Amerikanen zeiden over het Nederlandse stelsel van sociale zekerheid: "From the cradle to the suicide". Mensen zullen genoegen moeten nemen met minder zekerheden, ook al omdat het er naar uitziet dat de economie voorlopig niet zal groeien. Ze moeten meer voor zichzelf zorgen nu de realiteit is dat hun baan met één pennenstreek kan verdwijnen. In de Verenigde Staten heeft de generatie van nu gezien hoe hun vaders massaal werden ontslagen bij grote organisaties als IBM en het leger. Dat heeft geleid tot verzakelijking en individualisme. En tot het besef dat je maar beter iets kunt doen waar je goed in bent en wat je leuk vindt. Bedrijven zullen zich moeten afvragen of het maken van winst het hoogste doel is. Ondernemen vanuit puur materialisme, dat wordt steeds minder geaccepteerd. Als het goed is beoordelen ze hun medewerkers op de bijdrage die ze leveren aan de cultuur. Liever geen dode paarden, maar bevlogen professionals die vanzelf harder lopen. Dat is een van de voorwaarden om weer winst te maken."

André Timmermans

Directeur UWV Werkbedrijf

"Het is nuttig om in een divers gezelschap ontwikkelingen te bespreken, ideeën uit te wisselen en na te denken over de arbeidsmarkt van de toekomst. Een van de grootste uitdagingen waar we voor staan, is een balans te vinden tussen vast en flexibel. Werknemers willen in de meeste gevallen zekerheid, terwijl werkgevers soepel willen kunnen inspelen op veranderingen. Ik denk dat we met elkaar op zoek moeten naar een modus waarin zowel de flexibiliteit als de rechtspositie van werknemers voldoende is gewaarborgd.
Flexibiliteit hangt voor een groot deel samen met employability. Dat is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer. Mensen die een baan hebben, moeten zorgen dat ze voldoende bagage hebben om hun huidige werk goed te doen. Maar ze moeten ook anticiperen op een voortzetting van hun carrière als ze hun baan verliezen."



Jarico Vos

Voorzitter van de Jongerenorganisatie Vrijheid en Democratie (JOVD)

"Op dit moment is het moeilijk om banen te creëren. De werkgelegenheid die erbij komt, komt min of meer kunstmatig tot stand, in de vorm van stages of met gebruik van het instrumentarium dat de overheid biedt: loondispensatie, loonsuppletie, premiekorting. Mensen die op deze manier aan de slag komen, zullen vrijwel niet doorstromen naar de reguliere arbeidsmarkt. Een land als Frankrijk pompt wel geld in de



economie om banen te creëren. Nadeel daarvan is dat de staatsschuld oploopt en de rekening naar de toekomst wordt doorgeschoven. Als wij in Nederland door de crisis heen zijn, hebben we een gezondere uitgangspositie. Om echte werkgelegenheid te scheppen moet dit kabinet haast maken met fundamentele hervormingen, zoals aanpassing van het ontslagrecht en verkorting van de WW-duur. Werkgevers zullen daardoor minder huiverig worden om jongeren een vast contract aan te bieden. Ook demotie moet bespreekbaar worden. Daardoor zal de concurrentiepositie van ouderen op de arbeidsmarkt worden verstevigd."

2014 In het najaar van 2014 presenteert de NBBU de onderzoeksresultaten. Ook wordt dan bekendgemaakt welk studentenproject als beste wordt beoordeeld.

DE BEPERKING VAN FLEX ZORGT ERVOOR DAT FLEXWERKERS EERDER HUN BAAN KWIJTRAKEN



>Eens

Mathijs Bouman Journalist en macro-econoom. Hij is columnist bij het Financieel Dagblad en de website Z24.nl en beurscommentator bij RTL-Z. Verder is hij regelmatig te zien bij De Wereld Draait Door, Een Vandaag en andere actualiteitenprogramma's.

Goed als flexwerk en vaste banen naar elkaar toegroeien

"Het is een schijnidee van Asscher dat door bekorting van de ketenbepaling meer flexkrachten een vaste baan zullen krijgen. Deze maatregel maakt het functioneren van de economie alleen maar moeilijker. Als mensen alweer vaste banen zullen krijgen, dan toch zeker niet in de huidige omstandigheden. Daarom zeg ik: in crisistijd hebben werknemers meer aan de onzekerheid van een tijdelijk contract dan aan het recht op geen werk. Voor velen betekent de nieuwe ketenbepaling dat na verloop van tijd hun flexbaan door een andere flexkracht wordt ingevuld. Het sneue is dat met name de traditionele achterban van de vakbonden, die dit verzonnen hebben, de dupe wordt van deze maatregel. Laagopgeleide, in zekere zin inwisselbare mensen worden ingeruild voor vrijwel identieke flexkrachten en moeten meer jobhoppen, in plaats van minder. Mensen die goed voor zichzelf kunnen zorgen, hebben alle zekerheden, en mensen die daar minder goed in zijn, daar hebben we de flexschil van gemaakt.
Ik denk dat het goed is als flexwerk en vaste banen naar elkaar toegroeien en dat de juridische verschillen van het dienstverband minder groot worden. Zelf ben ik voorstander van een tussenvorm tussen vast en flex, bijvoorbeeld een vijfjaarscontract. Dat geeft werkgevers ruimte om te experimenteren en draagt bij aan innovatie.
Een bedrijf dat naar China wil exporteren en daar een expert voor aantrekt, kan eerst proberen of de export werkelijk op gang komt. Is dat niet het geval, dan kan het gemakkelijker afscheid nemen van die medewerker." *