



Nederlandse Arbeidsmarktdag voor onderzoekers en beleidsmakers

Oplossingen voor de arbeidsmarkt

Een leger aan werklozen, weinig vacatures en flexwerkers die de gaten vullen. De arbeidsmarkt wordt flink door elkaar geschud. Op de Nederlandse Arbeidsmarkt Dag, 10 oktober in Den Haag, steken deskundigen de koppen bij elkaar. Twee van hen blikken alvast vooruit.

TEKST Loek Kusiak **FOTO** Hollandse Hoogte

‘Er wordt veel onderzoek gedaan naar de arbeidsmarkt, maar de resultaten ervan komen te weinig terecht bij de mensen die daar hun voordeel mee kunnen doen. Op de Nederlandse Arbeidsmarktdag (NAD) komen beleidsmakers en onderzoekers elkaar tegen’, zegt Paul de Beer, hoogleraar arbeidsverhoudingen aan het Amsterdams Instituut voor Arbeidsstudies (AIAS) en medeorganisator van de NAD.

De titel van de dag is *Verandering/ Verankering van Arbeid*. Het gaat niet alleen over werkloosheidsbestrijding, maar ook over flexibilisering, arbeidsmobiliteit, duurzame inzetbaarheid, aansluiting van onderwijs op de arbeidsmarkt, Het Nieuwe Werken en arbeidsmigratie.

In 2009, aan het begin van de crisis, wakte De Beer nog ongeloof met zijn uitspraak dat de werkloosheid in ons land tot 700.000 zou

oplopen. Maar hij kreeg gelijk. In juni 2013 telde het CBS 675.000 werklozen en voor 2014 verwacht het UWV 739.000 werkzoekenden. De Beer: ‘Zo’n ernstige situatie hebben we sinds de oorlog niet meer gehad. Vooral de categorie 35- tot 45-jarigen zit zonder werk. Na je 45ste is het bovendien lastig opnieuw werk te vinden. Er is concurrentie van jongeren, en werkgevers hebben vooroordelen als zouden ouderen sneller ziek, minder productief en moeilijker te ontslaan zijn.’

De hoge jeugdwerkloosheid verast De Beer minder. ‘Die is altijd hoog in een crisis. Maatregelen om jongeren langer onderwijs te laten volgen en het creëren van veel stageplaatsen en leerwerkplekken kunnen wel enig effect hebben. Voor jonge werklozen is het enorm belangrijk om in een werkritme te zitten.’

Kunnen een flexibeler arbeidsmarkt met tijdelijke contracten en een kortere WW-periode soelaas bieden? De Beer: 'Met minder uitkeringen of een korte WW-periode worden vacatures niet sneller vervuld. Het enige effect is dat werklozen elkaar verdringen. Interessanter zijn afspraken over uitruil van interne en externe flexibiliteit. Bonden nemen dan in ruil voor minder inzet van uitzendkrachten genoeg met een grotere flexibiliteit van vaste medewerkers, zoals variatie in werkuren, andere taken, eventueel minder loon als het slecht gaat. Dat ontnemt werkgevers prikkels om flexwerkers in te huren. Maar dit soort afspraken komt amper van de grond.'

Op dit moment hebben partijen op de flexibele arbeidsmarkt volgens hem alleen oog voor het eigen belang op de korte termijn. 'Dat verzwakt de positie van Nederland als kennis-economie, want daarvoor is het nodig om duurzaam te investeren in de arbeidsrelatie. Daarmee kun je de opbrengst voor bedrijf en werknemer vergroten.'

Creatieve dialoog

De kern van moderne arbeidsrelaties draait om inzetbaarheid: het vermogen van werknemers om tot aan hun pensioen gemotiveerd door te werken. Bijzonder hoogleraar ar-

beids- en organisatiepsychologie Aukje Nauta, een van de sprekers op de NAD: 'In een volwaardige arbeidsrelatie voeren werkgever en werknemer een creatieve dialoog. Geen standaard functioneringsgesprek, maar een écht gesprek waarin partijen doorvragen, overleggen en onderhandelen. Hoe wil jij je ontwikkelen? Wat heb je daar zelf voor over? Je krijgt dan een ander soort psychologisch contract, met minder traditionele zekerheid, maar waarin de organisatie wel investeert in nieuwe loopbaanstappen van medewerkers.'

Voor jonge werklozen is het belangrijk om in een werkritme te zitten

Volgens haar krijgen de meeste bedrijven dat nog steeds niet voor elkaar. 'Op zichzelf zegt dat ook veel over het keurslijf van het human resource-beleid, dat mensen in functies wil proppen waar het management voordeel aan heeft. Organisaties grijpen dan terug op ingewik-

kelde HR-instrumenten in plaats van op de kracht van het gesprek over individueel maatwerk en zelfsturing.'

Eigen ontwikkeling

Een aansprekend voorbeeld van maatwerkafspraken levert het Stadsdeelskantoor Oost in Amsterdam.

'Leidinggevenden en medewerkers in deze organisatie hebben een workshop gevolgd over 'waardierend onderzoeken'; een methodiek om op een positieve manier jezelf en de organisatie te ontwikkelen', vertelt Nauta. 'Dat heeft veel ideeën opgeleverd, zoals het idee van een paar medewerkers om een cheque van 500 euro te introduceren die medewerkers kunnen besteden aan persoonlijke ontwikkeling. Binnen drie maanden had de helft van de medewerkers een plan voor de eigen ontwikkeling ingediend. Een medewerker van de afdeling Vergunningen bijvoorbeeld volgde een cursus leraar kickboksen en geeft nu les aan thuisloze jongeren.' Nauta hoopt dat de huidige crisis voor organisaties een aanzet is om duurzame inzetbaarheid hoog op de agenda te zetten. 'Er wordt al lang en veel over gepraat, maar hopelijk staan er op de Arbeidsmarktdag ook mensen op die aan anderen vertellen hoe ze hebben bereikt dat mensen in hun bedrijf bevlogen zijn en willen leren. Ik geloof in de kracht van inspirerende verhalen.' ■

Nederlandse Arbeidsmarktdag

De Nederlandse Arbeidsmarktdag op 10 oktober wordt georganiseerd door het Amsterdams Instituut voor Arbeidsstudies, de SER en Regioplan Beleidsonderzoek, en vindt plaats in het SER-gebouw in Den Haag. Dagvoorzitter is Jos Mevissen, partner bij Regioplan. Sprekers zijn Kim

Putters, directeur Sociaal Cultureel Planbureau, Ferdinand Grapperhaus, hoogleraar arbeidsrecht en SER-kroonlid en Aukje Nauta, hoogleraar Employability in arbeidsrelaties en plaatsvervangend SER-kroonlid. Het programma duurt van 9.00 tot 17.00 uur.

Meer informatie en aanmelding op www.arbeidsconferentie.nl



Zie voor meer info www.arbeidsconferentie.nl