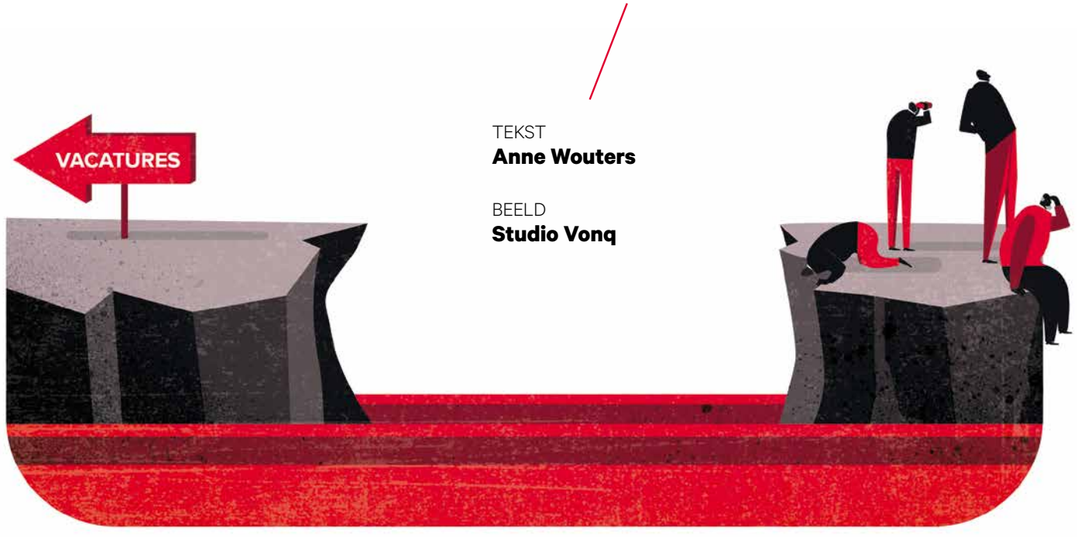
AWVN-jaarcongres: de toekomst van de arbeidsmarkt

Vijf opgaven in de wereld van werk



TEKST
Anne Wouters

BEELD
Studio Vonq

Of het nu gaat om technologie, de voortgaande verstrengeling tussen Nederland en de wereldeconomie of de veranderende beroepsbevolking: de wereld van werk is in beweging. Toch lukt het in de polder en de politiek niet goed om het gesprek hierover te voeren. We lijken last te hebben van plankenkoorts. Het AWVN-jaarcongres op 1 oktober staat in het teken van een toekomstagenda voor de arbeidsmarkt. Wat zijn de opgaven van de komende jaren? Een voorproefje aan de hand van vijf vragen.

Hoe overbruggen we de afstand tussen de mensen die aan de kant staan en de vacatures?

Na jaren van economische tegenslag gaat het goed met Nederland. Het UWV voorziet dat er volgend jaar 10,5 miljoen banen in Nederland zijn – een record. Juist omdat het goed gaat, is het moeilijk te accepteren dat er nog steeds een groep mensen langs de zijlijn staat. Ongeveer 1,3 miljoen mensen willen (meer) werken, berekende het Centraal Bureau voor de Statistiek. Dat zijn niet alleen mensen die geregistreerd staan als werkloos, maar ook mensen die beschikbaar zijn voor werk en ergens in hun

Het besef dat mensen en organisaties in beweging moeten komen, dringt nog niet goed door. De boodschap om te leren en ontwikkelen, voelt als een grijsgedraaide plaat

zoektocht zijn afgehaakt. Dit onbenutte potentieel kan Nederland zich eigenlijk niet veroorloven, zeker niet nu er sprake is van krapte op de arbeidsmarkt. Het aantal vacatures zal dit jaar óók de 1 miljoen passeren. Hoe kan het dat vraag en aanbod elkaar niet vinden?
Een van de problemen is dat de regelgeving aan de basis van de arbeidsmarkt uitermate complex is. Werkzoekenden raken verstrikt in een web aan regels, hebben te maken met gebrek aan ondersteuning en ervaren beperkte financiële prikkels om werk te accepteren. Werkgevers lopen tegen barrières aan als ze iemand willen aannemen, omdat ze eveneens verstrikt raken in de vele regels, doelgroepen, instrumenten en loketten.
Mogelijk speelt daarnaast mee dat we in het matchingsproces suboptimaal te werk gaan. Van oudsher focussen we op beroepen en functies. Heeft iemand ervaring opgedaan of ten minste een bijpassende opleiding gevolgd? Alleen dan komt iemand in aanmerking voor een vacature. Nu functies snel veranderen, zijn competenties of *skills* een betere graadmeter voor iemands inzetbaarheid. Laten we matches liggen door niet onder het oppervlak van functies en cv's te kijken?

Hoe komen we tot een goede balans tussen werken en andere vormen van meedoen in de samenleving?

In 2013 kondigde het toenmalige kabinet de overgang aan van verzorgingsstaat naar participatiesamenleving. De overheid verwacht steeds meer verantwoordelijkheid van burgers en bedrijven. De achtergrond van die behoefte is te begrijpen: de bevolking vergrijst, mensen worden ouder en er zijn minder mensen om de lasten voor de zorg en sociale zekerheid te dragen. Dat zullen we ergens moeten opvangen, onder andere met mantelzorg en vrijwilligerswerk. Heeft de samenleving wel voldoende oog voor de mensen die niet zomaar kunnen meedoen en voor wie betaald werk een brug te ver is? Zo vallen de voormalige deelnemers van de sociale werkplaatsen vooralsnog tussen wal en schip. En wat te doen met de mensen voor wie de verantwoordelijkheden op het werk en thuis te veel worden? We zien al dat het in sommige doelgroepen en sectoren schuurt. Onder jongeren komen bijvoorbeeld meer burn-outs voor en sectoren als de zorg, onderwijs en industrie hebben een relatief hoog ziekteverzuim. Dat verzuim heeft vaak een psychische oorzaak. Hoe zorgen we dat de balanceeract tussen werk en privé voor bedrijven en burgers op te brengen blijft?

Hoe zorgen we dat alle werkenden het normaal vinden dat zij zich ontwikkelen?
Je hoeft maar even in gedachten terug in de tijd te gaan om te beseffen wat de impact van technologie is op ons dagelijks leven. Halverwege de jaren negentig meldden de eerste mensen zich op internet, nu is internet de katalysator van duizenden producten en diensten, werkwijzen en businessmodellen. Dit voorbeeld laat meteen de flexibiliteit van ons leervermogen zien: we zijn in staat om ons snel aan te passen aan veranderende omstandigheden.
De kwaliteit van de beroepsbevolking is een van de pijlers waar Nederland op rust. Maar er moet een tandje bij, om de snelle technologische veranderingen bij te benen en om de concurrentie met buitenlandse bedrijven aan te kunnen. Daarom is het zorgelijk dat we, net als veel vooroplopende landen, last hebben van een stagnerende groei van de arbeidsproductiviteit.

Het besef dat mensen en organisaties in beweging moeten komen, dringt nog niet goed door. De boodschap om te leren en ontwikkelen, voelt als een grijsgedraaide plaat. Want moeten is één ding, maar wat is het perspectief? Wat levert het bedrijven en werkenden op de korte termijn op?
Bovendien zien we dat middelen niet altijd terechtkomen bij groepen die deze het meest nodig hebben of dat dit niet gebeurt op het moment waarop deze het meest effect sorteren. Sluiten we wel aan bij wat mensen willen en kunnen? Maken we wel voldoende gebruik van wat mensen toch al doen, zoals *learning on the job*, en van bestaande toepassingen zoals apps en *gamification*? De schoolbanken alleen gaan de revolutie niet in gang zetten.

Hoe zorgen we dat de balanceeract tussen werk en privé voor bedrijven en burgers op te brengen blijft?

Vlogserie Plankenkoorts

In de aanloop naar 1 oktober verzorgt AWVN een serie vlogs die u meevoeren naar de vijf belangrijkste opgaven waar we de komende jaren mee te maken krijgen. Beleidsadviseur Anne Wouters beet onlangs het spits af met een vlog over de eerste uitdaging: hoe slaan we een brug tussen de mensen die aan de kant staan en het werk waar vraag naar is? Bekijk de vlogs op de website van AWVN.

Als we niets doen, wordt het sociale-zekerheidsstelsel ondergraven voor de mensen die nog wél in de collectiviteiten meedraaien

Hoe sluiten we de spelregels voor werk aan op de veranderende werkelijkheid?
De arbeidsovereenkomst vierde vorig jaar haar 110-jarige bestaan. Destijds betekende de introductie ervan een mijlpaal. Niet alleen kreeg de verhouding tussen de individuele werkgever en werknemer een formele status, ook werd de basis voor een groot deel van onze collectieve afspraken en sociale zekerheid gelegd.
In de eeuw daarna is de Nederlandse arbeidsmarkt flink veranderd. We zijn getransformeerd van een industriële en agrarische economie in een diensteneconomie die nauwelijks meer openings- en sluitingstijden kent. Van een gezagsverhouding – een van de kernelementen van de arbeidsovereenkomst – is lang niet overal meer sprake. Ondernemende werknemers zijn in opmars, net als zzp'ers. Flexwerken gebeurt in vele vormen en segmenten van de economie. Werken in klussen – bijvoorbeeld in de platformeconomie – beleeft een heropleving. Deze dynamiek ontstaat en tegelijkertijd blijven nog talloze 'reguliere' arbeidsrelaties bestaan. De vraag is of de arbeidsovereenkomst en de systemen die op dit type contract zijn geënt, nog voldoende passen bij de pluriforme werkelijkheid. Zijn we toe aan een nieuwe mijlpaal in de organisatie van werk?

Plankenkoorts. Toekomst voor de wereld van werk

Het AWVN-jaarcongres 2018, *Plankenkoorts. Toekomst voor de wereld van werk*, op 1 oktober staat in het teken van de nieuwe wereld van werk. Het lukt in de polder en politiek niet goed om het gesprek over de toekomst van de arbeidsmarkt te voeren. We lijken bevangen door plankenkoorts. AWVN wil daarom een toekomstagenda presenteren voor de wereld van werk – een agenda die het moeizame debat over de toekomst van de Nederlandse arbeidsmarkt verder moet brengen, die bijdraagt aan sociaal beleid en nieuwe spelregels die passen bij de veranderingen die we zien. Een toekomstagenda die ons dus verlost van de plankenkoorts.
Welke wensen en eisen hebben we voor de toekomst van werk? Wat is er nodig om de arbeidsmarkt voor iedereen soepel te laten functioneren als deze digitaler, internationaler, diverser en beweeglijker wordt? Wat betekent dit toekomstbeeld voor werkgevers? En voor werkenden? En wat moet er veranderen aan wet- en regelgeving? Welke nieuwe woorden en beelden zijn daarbij van toepassing?
Deze toekomstagenda is het afgelopen voorjaar verkend en zal in de nog resterende maanden voor het jaarcongres nader vorm krijgen in het brede netwerk van AWVN. AWVN spreekt aan verschillende tafels met alle stakeholders over de wereld van werk, de uitdagingen waar we voor staan en over oplossingen. Een brede denktank van vertegenwoordigers uit bedrijfsleven, wetenschap en politiek bewaakt de grote lijn en adviseert bij het opstellen van de toekomstagenda.

Anne Wouters
is als beleidsadviseur werkzaam voor AWVN

Hoe zorgen we voor voldoende zekerheid voor alle werkenden?

Het is een van de meest elementaire behoeften van mensen: zekerheid. Zekerheid om te kunnen bewegen, om je eigen toekomst te plannen en om weerbaar te zijn tegen pech. Veel zekerheden zijn in Nederland gekoppeld aan de arbeidsovereenkomst, en dan vooral aan het vaste contract. Werkgevers hebben een belangrijke verantwoordelijkheid bij het regelen van zekerheden en het afdragen van premies. Door risico's collectief te delen, pogen we tegenslagen en risico's draagbaar te maken. Maar dit bouwwerk begint instabieler te worden. Het aantal flexwerkers maakt inmiddels – afhankelijk van hoe je precies rekent – tussen een kwart en een derde van de arbeidsmarkt uit en de verwachting is dat de opgaande conjunctuur dit beeld niet drastisch zal veranderen. Eén op de tien werkenden is zzp'er en ook daar verwachten we geen massale terugtocht naar de vaste arbeidsrelatie. Gevolg is dat een deel van de werkenden buiten het stelsel van zekerheid valt. Deze groep is zeer divers: sommigen zijn niet bereid zekerheden zelf of in een collectief te organiseren, anderen zijn er niet toe in staat. Mensen lopen ondertussen grote inkomensrisico's als zij arbeidsongeschikt of werkloos raken en als ze toe zijn aan hun pensioen. Als we niets doen, schuift de rekening door naar een volgende generatie en wordt het systeem ondergraven voor de mensen die nog wél in de collectiviteiten meedraaien. Kortom: hoe organiseren we solidariteit de komende jaren? Hoe kunnen we zekerheden zodanig verdelen dat het systeem eerlijk is, past bij de diverse arbeidsmarkt en houdbaar is voor de toekomst?

Dankzij een van de leden is AWVN in de gelegenheid gesteld om op 1 oktober het jaarcongres te organiseren op een unieke locatie: Koninklijk Theater Carré aan de Amstel in Amsterdam. Een locatie die normaliter niet beschikbaar is voor congressen. Het congres, met als dagvoorzitter Kysia Hekster (journalist, verslaggever NOS), start om 15.00 uur (ontvangst vanaf 14.00 uur) en is alleen toegankelijk voor leden en genodigden.
Wie en wat kunt u op 1 oktober verwachten?

- **Marjan van Loon**, president-directeur Shell Nederland, geeft haar visie op de toekomst van de wereld van werk.
- **Bas Haring**, volksfilosoof, columnist, kinderboekenschrijver, televisiemaker en auteur van boeken als *Waarom cola duurder is dan melk*, werpt vanuit filosofisch perspectief – op zijn bekende wijze – z'n licht op de toekomst van werk. Wat is werk waard in tijden van robotisering en digitalisering? Waarom werken we eigenlijk? Is werken wel goed voor ons?
- **Robert Went**, werkzaam als onderzoeker voor de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR) en auteur van verscheidene boeken over economie en arbeidsmarkt, schetst de belangrijkste uitdagingen op het gebied van werk. Hij put daarbij uit verschillende studies van de WRR: *Voor de zekerheid*, *De robot de baas* en *Naar een lerende economie*.
- **Harry van de Kraats**, algemeen directeur AWVN, doet verslag van de besprekingen in het brede AWVN-netwerk en presenteert de toekomstagenda voor de wereld van werk.
- **Wouter Koolmees**, sinds oktober 2017 minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, neemt de toekomstagenda in ontvangst en geeft zijn eerste reactie daarop.
- **Inspirerende bijdragen van enkele prominente werkgevers**. Ook andere bijzondere verhalen die AWVN de komende maanden nog in de praktijk tegenkomt, krijgen een plaats in het programma.

Het inhoudelijke programma duurt tot circa 17.30 uur. Aansluitend staat er een netwerkborrel op het programma. Laat u verrassen en inspireren, en kom ook naar het AWVN-jaarcongres 2018. Meer informatie op de website van AWVN (zoekterm: 'AWVN-jaarcongres 2018'). Daar kunnen leden zich ook aanmelden. Aan deelname zijn geen kosten verbonden.