

Duurzame arbeidsmarkt

Albert Heijn experimenteert met een supermarkt zonder caissières en ProRail met een machinistloze trein voor goederenvervoer. In een vorig leven werkte ik bij TomTom. Programmeurs, hoogopgeleide mensen, werkten daar met de programmeertaal C++. Drie jaar later was hun kennis ervan waardeloos geworden, want Java was de nieuwe standaard.

De drijvende kracht achter deze veranderingen is technologie. Dat lijkt bedreigend en kan een verdedigende reflex oproepen. Ik begrijp dat: heb je een prachtige baan, gaat een apparaat het overnemen. Toch is dit niet de goede reactie. Technologische ontwikkelingen hebben door de hele geschiedenis heen dit soort situaties veroorzaakt. En uiteindelijk zijn we er allemaal beter van geworden. Bewijs: de welvaart in dit land. Mijn stelling is: ja, de veranderingen op de arbeidsmarkt zijn ingrijpend, maar ze zijn niet bedreigend. Laat ik opnieuw de machinist als voorbeeld nemen, een functie die ik goed ken uit mijn NS-tijd. Machinist is een prachtberoep, machinisten zijn terecht trots op hun werk. Zij kunnen heel veel. En gelukkig veel meer dan machinist zijn. Ze hebben kennis op het vlak van elektrotechniek, werktuigbouwkunde en ze zijn stressbestendig. Nederland ondergaat de komende jaren een energietransitie. Moet gek lopen als de machinisten-competenties daar niet zeer bruikbaar blijken.

Door globalisering en digitalisering verandert de organisatie van werk. Zo hoorde ik onlangs over een internetplatform dat het plaatsen van thermostaten als opdracht aanbiedt. Hier is een grotere opdracht opgesplitst in kleinere eenheden. Met andere woorden: er zijn steeds meer verschillende 'vormen' van werk: vast werk, ondernemerschap, flexwerk, zelfstandig werk (de 'zzp'er') en als nieuwste vorm 'opdrachtwerk' via 'platformen'. Ook hier is het weer de technologie – internet – die dergelijke kansen biedt. Maar dit roept ook vragen op, bijvoorbeeld over tarieven en verzekeringen. Willen we dat dergelijke

opdrachtnemers een solide inkomen kunnen genereren? Willen we dat zij verzekerd zijn? Ik vind van wel. Maar de huidige sociale zekerheidswetten kennen deze moderne werkvormen niet. We hebben dus werk te doen op dat vlak: een nieuw huis van zekerheid bouwen voor alle werkenden.

De inhoud van werk verandert ook. Functietitels worden minder belangrijk, terwijl competenties aan belang winnen: wat kan iemand écht? AWWN wil competenties vastleggen in een persoonlijk competentiepaspoort dat gedurende het hele werkzame leven wordt bijgewerkt. De bedoeling is om de loopbaan van mensen veel vaker en systematisch tegen het licht te houden. Bestaat hun functie over drie jaar nog? Kunnen zij die straks nog aan? Hoe is hun financiële, lichamelijke en geestelijke gezondheid? Door daar kritisch naar te kijken – overigens vooral door de werkende zelf – en de persoon in kwestie deskundig bij te staan, kunnen we werkloosheid voorkomen. Dan wordt het veel gemakkelijker om over te stappen van werk naar werk.

Is van werk naar werk in praktijk te brengen? Ja, de door ons voorgestelde Werknaarwerk-Wet moet het juridische kader scheppen en het benodigde geld beschikbaar maken (detail: we willen re-integratiegeld van de WW gebruiken, juist om werkloosheid te voorkomen). Data-analyse gaat het mogelijk maken om te bepalen voor welke functies iemand geschikt is of kan worden. Welke rol de machinist kan spelen in de energietransitie en welke opleiding hij daarvoor nog moet doen, bijvoorbeeld. Dat is geen luchtfietserij. Samen met UWV (persoonsgegevens) en Deloitte (data-analyse) heeft AWWN (kennis van functies) al een proef gedraaid. Dat leverde fantastische matchings-resultaten op en krijgt een vervolg. Als het ons lukt om die arbeidsmarkt te verbouwen, hoeven we niet bang te zijn voor de ontwikkelingen. Sterker nog, dan gaan we die ontwikkelingen maximaal vóór ons laten werken – voor werkenden, voor werkgevers, voor iedereen. ●

Harry van de Kraats

is algemeen directeur van werkgeversvereniging AWWN en directeur Sociale Zaken van VNO-NCW

