

# Werk voor werkgevers

De toekomstagenda voor de wereld van werk die AWWN op 1 oktober presenteerde, trok veel belangstelling. Van de politiek, van vakbonden, van het algemene publiek. En gelukkig ook van werkgevers. Dat we – AWWN als vertegenwoordiger van werkgevers – een beroep doen op de politiek en de vakbonden, ligt voor de hand. Maar we mogen ook veel verwachten van onszelf, van het bedrijfsleven. Wat dan? Om die vraag te beantwoorden, is een aanloopje nodig. Nederland heeft een prachtige uitgangspositie, maar we doen nog niet genoeg om op grote veranderingen te anticiperen en om kansen te pakken. De aard van de economie verandert door internationale ontwikkelingen. Werk verandert snel, onder meer door digitalisering. Wijzelf veranderen ook: we worden ouder en werken langer door. Op de werkvloer zijn tegelijkertijd vier generaties actief, werkenden stellen nieuwe eisen aan de zinvolheid van hun werk en gaan anders om met bijvoorbeeld de balans tussen werk en privé. AWWN wil van Nederland het productiefste en inclusiefste land van Europa maken. Om die ambitie te realiseren en de juiste antwoorden te vinden op de geschetste ontwikkelingen, is ook van werkgevers veel inzet, durf en daadkracht nodig.

## Van werkgevers is inzet, durf en daadkracht nodig

Ons land moet het hebben van goed ontwikkelde, productieve mensen. En toch staan HR-onderwerpen meestal niet bovenaan de agenda van raden van bestuur en commissarissen. Niet zo lang geleden vroeg ik op een bijeenkomst van commissarissen hoeveel aanwezigen regelmatig aandacht besteden aan het HR-beleid van hun onderneming. Slechts een paar mensen staken hun vinger op. Ik denk dat rvc's er verstandig aan doen om stelselmatig naar de mensenkant van

hun bedrijf te kijken. Met andere woorden: HR-thema's horen thuis in de bestuurskamer. Dat is nodig omdat de veranderingen waarmee bedrijven te maken hebben, óók gevolgen hebben voor mensen. Het huidige en toekomstige aanpassingsvermogen van een organisatie wordt grotendeels bepaald door het aanpassings- en leervermogen van de mensen die er werken. Wie er in je organisatie werken, wat zij kunnen, hoe zij in hun werk staan: deze vragen moet een bedrijf hebben beantwoord voordat het de volgende stap kan zetten. Bovendien moeten bedrijven steeds meer moeite doen om de juiste medewerkers te vinden. Werknemers verwachten dat bedrijven maatschappelijk gedreven zijn. Zingeving staat naast verdienen, *purpose* staat naast *pay*. Alleen als je dat ziet, kun je het benodigde talent in een krappe arbeidsmarkt binnenhalen. Kortom: HR is te belangrijk om buiten het bestuur te laten.

Laat ik een concreet voorstel uit ons arbeidsmarktplan nemen waarvoor werkgevers veel kunnen betekenen: het competentiepaspoort. In een arbeidsmarkt waarin diploma's en beroepen er steeds minder toe doen, moeten we kijken naar iets anders: competenties en taken. De competenties van mensen en de daaruit voortvloeiende mogelijkheden – ook als functies verdwijnen – moeten veel beter in beeld komen. Wij pleiten voor een competentiepaspoort voor iedereen die werkt. Dit is een elektronisch document of dossier waarin alle competenties zijn geregistreerd die mensen binnen en buiten het werk hebben opgedaan, en die worden onderschreven door collega's, leidinggevenden en anderen.

Ik beperk me tot dit ene voorbeeld – het gaat me vooral om de achterliggende gedachte. We hopen dat de politiek en andere spelers uit de overlegeconomie onze agenda oppakken en ermee verdergaan. Maar ik hoop eigenlijk nog meer dat wijzelf als werkgevers ermee aan de slag gaan. AWWN zal een voortrekkersrol op zich nemen. Want werkgevers kunnen heel veel zelf. ●

### Harry van de Kraats

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

