

Een visie over werk; nu en in de toekomst

Door: Karl van der Horst
Datum: 02-02-2015

Deze visie is op te delen in:

- "Werk in crisistijden" en
- Motivatoren voor en van werkgevers en de toekomstige werknemer.

Werk en crisistijden

In deze dagen gaat het niet om mensen aan werk helpen. In een tijd waarin gesaneerd wordt, bedrijven failliet gaan en er veel meer gekeken wordt naar bezuinigen, is het te opportuun om te praten over "werk-naar-werk" of "verplichte plaatsingsresultaten". Natuurlijk moet er gekeken worden naar mogelijkheden, maar het belangrijkste is dat de werkloze nu het geloof erin houdt dat er kansen zijn en dat je die met creatief zoeken en ondersteuning kan en zal vinden.

Krijgen of afdwingen

Velen vinden dat zij werk moeten KRIJGEN. Dat is mentaal gezien een groot verschil met werk ZOEKEN of AFDWINGEN. Het levert eerder een gevoel van afwijzing op indien het moeilijk wordt om te slagen in de zoektocht. Het bewustzijn wordt/is eigenlijk "verkeerd geprogrammeerd".

Veranderende overtuiging

Als er niets in de omgeving te vinden is of in de pers staat, dan zal er wel niets zijn. Die overtuiging moet veranderen en omgezet worden in het geloven dat er altijd kansen zijn en dat de situatie waarin men verkeert als feit moet erkennen en van daaruit het heft in handen nemen van de eigen verantwoordelijkheid.

Werk komt naar je toe of ga je naar het werk ?

Vroeger reisde men naar de plek waar wel werk is. Men verhuisde er zelfs voor. Vandaag de dag gebeurt dat anders en dan heet het "woon-werk verkeer". De snelheid waarmee gereisd wordt is immers niet meer lopend, fietsend of per paard.

Erfenis

Een werk-gever kan geen werk geven aan een werk-nemer als er geen andere werkgevers zijn die werk te vergeven hebben. Maar wie/waar start die cirkel ? Anno 2015 probeert de overheid het vaste dienstverband te stimuleren middels de nieuwe wet WWZ (Wet Werk en Zekerheid), maar daarvoor zijn investeringen nodig om te voorkomen dat economisch essentiële partijen/sectoren failliet gaan. Anders zal dit leiden tot volledige stilstand en een groeiende sociale onrust.

Wederopbouw

Na een economische crisis en daaraan verbonden drama's komt altijd wederopbouw en komen er vanzelf partijen die de riedel weer aan de slinger brengen. Hierin is het hebben van en het bouwen van netwerken essentieel. Nadeel: dat kost tijd voor de werkgever en voor de (zoekende) werknemer. Beiden zijn immers economisch afhankelijk van werk.

Motivatoren

Het huidige HR-beleid moet veranderen. De toekomst zal meer flexibiliteit eisen van de kwaliteiten van HR-personeel. Een HR-generatie die "verouderd" is en om moet gaan met personeel dat ook nog eens heel anders in het leven staat dan die huidige HR-generatie.

Nieuwe generatie werknemers

De nieuwe generatie personeel werkt periodiek en heeft hogere eisen. Zo zal zij haar wens om gevarieerd te kunnen werken én voldoende tijd over te houden voor leuke dingen/privéleven én een regelmatige "break" kunnen hebben, om moeten zetten in hogere salariseisen. Anders kan men financieel de idealen niet realiseren.

Komt ook nog eens bij dat de komende generatie verwacht dat men naast die vrijheid op 25-jarige leeftijd wel al een auto verwacht met eigen huis, etc. En pensioen? Het geloof in een dergelijk voorzieningsstelsel is op sterven na dood door de continue stroom aan informatie waaruit blijkt dat men niet gegarandeerd krijgt waarvoor men denkt te sparen.

Contradictie

Als stoorzender in dit proces zal de contradictie zich voordoen in de vaste behoefte aan kennis, die de core-business van een onderneming vormen, en toenemende tekorten aan beschikbaar personeel (tgv o.a. vergrijzing en minder instroom).

Verstoringen

Helaas zullen we in deze fase rekening moeten houden met een aantal zwaar versturende factoren: het te dure sociaal stelsel, de enorme hoeveelheid regels die verlamdend werken in besluitvorming (het pratende en pruttelende poldermodel), de enorme verbouwingen aan wegen/infrastructuur die zeer dure werktijd kosten (files). Komt ook nog eens bovenop de in te lossen schulden tgv de crisis en het verlies van geloof in banken als veilige haven.

Het zal een enorme klus worden om de balans tussen werk en toekomstperspectief terug te vinden.

Resumerend

zie ik de volgende tegenstellingen: de noodzaak voor personeel versus het beperken van de financiële schade tgv allerlei soorten schades.

Digitale mogelijkheden

Digitale communicatie is zo sterk in het dagelijks leven geïmplementeerd en geïntegreerd dat het net zo'n wezenlijke rol heeft gekregen als elektriciteit en water. Het is een onmisbare levensbehoefte geworden.

Bedrijven zullen veel meer in netwerken van elkaanders personeel gebruik gaan maken (job-rotation, werk-naar-werk, detacheren bij anderen).

Er zullen meer platforms/communities ontstaan. Dat proces is al gaande (LinkedIn, Twitteren, Hyves, Facebook, email, etc.).

Het lijkt er op dat men dan sociaal gezien meer contacten legt. Nadeel is dat deze contacten vele malen meer ruimte bieden tot oppervlakkigheid en anonimiteit en daarmee minder betrouwbaar worden.

Hierdoor zullen partijen moeten ontstaan/opstaan die dit alles gaan begeleiden, omdat traditioneel HR-beleid onvoldoende is. Het papieren cv is volledig achterhaald.

Ook de snelheid en de hoeveelheid informatie die beschikbaar komt zal fors toenemen.

In combinatie met schaars personeel zal dat leiden tot de noodzaak om sneller te beslissen.

Sneller beslissen eist sneller beeld hebben van mensen ((realtime) video). Daarin zal de eis tot kennis minder zwaar gaan wegen dan loyaliteit, continuïteit en persoonlijke eigenschappen. Kennis wordt ondergeschikt aan inzetbaarheid.

Van inkomensgarantie naar werkgarantie

We leven in de laatste stuip trekkingen van een verzorgingsstaat waarin het doel was: garantie van inkomen.

Het accent verschuift naar werkgarantie. Want werk levert kansen op inkomensvormen (geld, ruilen).

Dit zal van de maatschappij eisen dat zij meer en slimmer gebruik gaat maken van de zogenaamde flexibele arbeider.

Hogere eisen aan bedrijfskundige kwaliteiten bij HR

De bedrijven zullen van de leveranciers en HR-divisie meer kennis van de arbeidsmarkt eisen, meer transparantie en pro-actieve managementinformatie. Strategische personeelsplanning, procesbeheersing, kwaliteit (Pre-employment screening), compliancy en kostenbeheersing zijn de randvoorwaarden voor effectieve inhuur en ontstijgt het niveau van de "zachte HR"-cultuur die in de afgelopen jaren is ontstaan.

Verborgene gebreken

Er zullen partijen omvallen die, in de noodzaak tot handhaving van omzetcijfers, op kostprijs of zelfs daaronder hun diensten hebben aangeboden en de vaste kosten niet meer dekkend hebben. Zij zullen reorganiseren en daarmee kennis verliezen.

Ook zal blijken wat de impact is van de sterk toegenomen flexibele arbeidersschil, bestaande uit zelfstandigen (zonder personeel). Het wordt een verborgen werkloosheid genoemd die wel gelden hebben opgemaakt, maar onvoldoende voorzieningen hebben. Dit zal druk leveren op de geldpot met bijstandsgelden. Hier staan geen sociale afdrachten tegenover.

Veel zelfstandigen zullen ook nog eens (met terugwerkende kracht) door de Belastingdienst niet geaccepteerd worden als zelfstandige en dat zal leiden tot navorderingen.

Transparantie

Daarmee wordt de noodzaak van transparantie en kennis op het contractengebied een onderdeel van HR, omdat die bij haar keuzes maar 1 keer de kans krijgen om de juiste keuze te doen. Heden heeft de afdeling Procurement/Inkoop een essentiële rol in het aannamebeleid. HR en Inkoop zullen toegang moeten hebben tot de platforms en daarmee zal de transparantie geborgd worden.

Ethiek op hoog niveau

Met voorgaande in het vizier zullen leveranciers (zoals de huidige brokers, contractbeheerders, detacheerders) zich meer moeten profileren op het bedrijfskundig vlak. En die kennis hebben zij veelal niet. Veelal is dit de positie van accountants, adviseurs, interimers. Deze groepen zullen, in het belang van de neutraliteit, zich moeten distantiëren van de uitvoering/uitvoerders.

En ook hier geldt dan weer dat er oplossingen moeten ontstaan die softwarematig workflowmanagement, transparantie, communicatie en bedrijfsprocessen ondersteunen.

Eindconclusie

De oplossing ligt op het gebied van zogenaamde SAAS-applicaties die de administratieve en communicatieve processen afhandelen en bewaken. Daarbij ontstaat een HR-afdeling die op strategisch niveau in staat moet zijn om tijdoverschrijdend beleid samen te stellen.