**Symposium duurzame inzetbaarheid 7 november 2016**

**Boeien en binden in een flexibele werkorganisatie**

**Flex is in, vast is uit. De arbeidscontracten in bedrijven zijn de afgelopen decennia drastisch veranderd. Op grootse ontwikkelingen als globalisering en digitalisering is flexibiliteit het antwoord. Maar hoe gaan we vervolgens om met de medewerkers? Hoe zorgen we ervoor dat zij zich in hun flexibele banen gezond en happy voelen? En dat zij ook op langere termijn met plezier werken?**

*door Tjeu Cornet*

Onder het motto ‘Op zoek naar (ver)binding’ vond op 7 november 2016 in Woerden een symposium plaats. Het initiatief kwam van het Opleidings- en Ontwikkelingsfonds van de sector Post en Koeriers. Deze sector bevindt zich in het oog van stormachtige ontwikkelingen en heeft inmiddels veel ervaring met flexibilisering en duurzame inzetbaarheid. De bijeenkomst werd mede georganiseerd door WeCreate Consulting, adviseurs op onder meer het gebied van duurzame inzetbaarheid. Aanwezig waren zo’n 60 deelnemers uit de wereld van HRM en arbeidsmarkt.

**Uitsluiting**

‘De reactie van bedrijven op de veranderende omstandigheden is begrijpelijk, maar mij interesseren toch vooral de gevolgen ervan op de arbeidsmarkt en de samenleving’. Dat zei Prof. Dr. Ton Wilthagen, hoogleraar aan de Universiteit van Tilburg en een van de inleiders tijdens het symposium. ‘Het effect kan namelijk zijn dat grote aantallen mensen worden uitgesloten van de arbeidsmarkt. Nu al hebben 1,7 miljoen mensen een uitkering. Dat is 10% van alle Nederlanders, met een relatief laag inkomen, slechte gezondheid, en weinig vertrouwen in de overheid. Dat maatschappelijk probleem mogen we niet accepteren. En bovendien: als het verder toeneemt, gaat het fout.’

**Sociale dialoog**

 Volgens Wilthagen is Nederland trouwens koploper in tijdelijk werk. ‘Terwijl landen om ons heen het vaste contract flexibeler maken, bouwen wij allerlei flexibele schillen om de oude vorm. Het effect is dat er banen verdwijnen, blijven en gecreëerd worden; en dat er stukjes van banen verdwijnen, veranderen, en bij komen. Wil je daar mensen happy in maken, dan moeten we als samenleving investeren. En niet met wetgeving. Want een wet is een politiek compromis en eromheen wordt toch van alles geregeld. We moeten dit vraagstuk aanpakken in een constructieve sociale dialoog. Door te onderhandelen dus. Als initiator daarvan zie ik niet de overheid of de bestaande instituten, maar sectoroverstijgende netwerken op regionaal niveau. Ik pleit dus voor de regio als de schaal waarop flexibiliteit én zekerheid voor werknemers hun beslag krijgen.’

**Human Being Management**

Nu naar de werkvloer. Bij Hutten Catering vinden ze dat een contract voor onbepaalde tijd lui maakt. En dat een contract voor bepaalde tijd juist heel natuurlijk is. Maar dan nog is het mogelijk om medewerkers te boeien en te binden, blij en gelukkig te maken. ‘Absoluut’, vindt HR directeur Pascal Verheugd die meteen zijn eigen functie corrigeert: ‘Wij spreken we niet langer van human *resource* management maar van human *being* management. Je zult maar door het leven gaan als 0.8 fte… In plaats daarvan vragen wij ons af: wie zijn de mensen op de werkvloer? Tegelijk realiseren wij ons dat ondernemingen er aanvankelijk waren om maatschappelijke problemen op te lossen. Maar nu draait het vooral om geld. Dat willen wij niet. Wij gaan terug naar de oorsprong en zetten onze ambitie op de mensen en op zinvolle vraagstukken zoals bijvoorbeeld de verspilling van voedsel.’

**Geluk staat voorop**

Met 2.000 medewerkers probeert Hutten *deep democracy* gestalte te geven. Pascal Verheugd: ‘Daarbij draait het om vragen als: Wat vind jij? Wat wil jij? Wat maakt jou gelukkig? Onder het motto ‘geluk wordt groter als het wordt gedeeld’ hebben we de app *HappyWe* gelanceerd waarmee medewerkers elkaar gelukkig kunnen maken door dingen aan elkaar te lenen. In functioneringsgesprekken telt vooral een aantal geluksfactoren en kijken we wat de leidinggevende kan doen om die te dienen. Dat klinkt allemaal misschien heel soft, maar voor wie eraan twijfelt: geluk is ook goed voor de profits van je bedrijf. Dat geldt zelfs voor onze inzet om te werken met werkzoekenden, vluchtelingen en andere mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Speciaal voor dat doel hebben we een dienstencentrum ingericht, in een netwerkstructuur met bedrijven in onze omgeving.’

**Voorbeelden**

Wat kun je nu zelf praktisch doen om te boeien en te binden? In een van de workshops werd een filmpje vertoond van een performance in een museum. Een actrice ontvangt zwijgend bezoekers aan een tafeltje. Het wederzijds stilzwijgen en naar elkaar kijken levert ontroerende verbintenissen op. Verbinding kan echter ook voortkomen uit fysieke inspanning. Als we lang zitten verschrompelt onze hersenactiviteit immers in rap tempo. Een korte sportieve bezigheid herstelt de verbinding met onze omgeving. In een andere workshop presenteerde PostNL Mobility zijn inspanningen om honderden mensen te motiveren en toe te rusten om binnen en buiten de sector een arbeidsplaats te vinden. De laatste workshop gaf informatie over de instroom van medewerkers met een grote afstand tot de arbeidsmarkt en hoe een bedrijf daar administratief het beste mee om kan gaan.

**Inzichten**

Voor de deelnemers leverde het symposium enkele boeiende inzichten op.

Zo toonde iemand zich geschrokken van de veranderingen op de arbeidsmarkt en de snelheid waarmee die gaan in relatie tot het aanpassingsvermogen van mensen.

Opvallend was de stelling van Ton Wilthagen dat we voor flexibiliteit en zekerheid niet moeten zijn bij bestaande instituties als vakbonden en pensioenfondsen. Zij vertegenwoordigen immers bij uitstek de ‘oude’ werknemers, degenen met een vast contract. Ook zijn pleidooi om niet in te zetten op wetgeving, maar op een regionale dialoog, stemt tot nadenken.

Het begrip Human Being Resource werd gezien als een vondst. Uit de praktijk bij Hutten blijkt dat ‘geluk’ in een bedrijf werkelijk betekenis kan krijgen. Wie Pascal Verheugd ziet en hoort spreken, wordt vanzelf blij. Net als van de talrijke manieren waarmee Hutten-medewerkers zich privé in het bedrijf uiten. De app HappyWe kan op extra afzet rekenen. De vraag of deze samenvloeiing van privé en werk geen nieuwe spanningen oproept, kan echter nog niet worden beantwoord.

Een minstens zo belangrijk effect van het symposium was dat de deelnemers zelf veel nieuwe verbindingen legden. Connecties om – zoals iemand zei – met plezier mee naar huis te nemen…

08112016