

**Veranderende arbeidsrelaties, wat wil de (nieuwe) medewerker?**  
Contractsvormen, Inrichting van de werkplek, Verantwoordelijkheid voor ontwikkeling van medewerkers... het bleek een boeiend thema met diverse invalshoeken. Op 25 april jl hebben we hierover gesproken tijdens de Sprokkel en graag deel ik enkele gedachten met jullie.

In de (vak)literatuur is 'veranderende arbeidsrelaties' een veel besproken onderwerp. Er wordt een groot appèl gedaan op HRM-ers en leidinggevendenden om hun organisaties om te buigen of klaar te stomen voor diversiteit in mensen en wensen. Daarnaast is er de zorg voor het (financieel) gezond houden van de organisatie en daarmee een werkplek te kunnen blijven bieden aan medewerkers.

Om wat voorbeelden te noemen:

- Flexibiliteit in contracten en beloning. Loonschalen meer afstemmen op toegevoegde waarde en inzetbaarheid van de medewerker.
- Regie over eigen loopbaan: Ontwikkeling van de medewerker (vakmanschap, brede inzetbaarheid of van-werk-naar-werk); Job-crafting, laat medewerkers zelf hun baan vormen en grenzen aanpassen.
- Banen veranderen door het (slimmer) inzetten van software: bedreiging of kans? Samenwerken over de grenzen van uren en van het kantoor door de inzet van digitale hulpmiddelen en software: bedreiging of kans?

Wat mij opviel in onze Sprokkel was dat we aan tafel zaten met mensen uit de dagelijkse praktijk, geen auteurs. Het onderscheid zit hem er wat mij betreft in dat de door auteurs geschetste bedreigingen en kansen, oplossingen en problemen niet direct als zodanig herkend worden op de werkvloer:

- Ja, er is onderscheid tussen mensen, echter veelal meer individueel dan gebonden aan een generatie;
- Ja, er zijn kansen en belemmeringen met en voor mensen. Hoe is dat anders dan nu? De mensvisie\* van de leidinggevendenden (lees ook: directie of HRM) heeft daar (grote) invloed op en dat is zo oud als de weg naar Rome. < \*over mensvisie is veel te zeggen en te lezen, denk bijvoorbeeld aan X-Y benadering, denk aan een fixed / growth mindset of in het nederlands: het glas is halfvol of halfleeg.>
- Ja, er verandert veel en sommige veranderingen zijn urgent vanwege crisis of dreigende schaarheid. Het effect van de verandering is onvoorspelbaar (ondanks mooie theoriën en boeiende artikelen erover). Door vermenging van 'oud' en 'nieuw' ontstaat er vanzelf een nieuwe werkelijkheid en daar gaan we dan wel weer mee om. We regelen veel (wetgever en werkgever/werknemer) maar we weten niet hoe de nieuwe werkelijkheid eruit gaat zien: is het wijs om te gaan de-reguleren? Hoe kun je dat (al) in je eigen werkomgeving?

Er is een grote zorg uitgesproken: als we tijdelijke contracten aanbieden, die hoe dan ook eindigen (na het tweede contract of het verstrijken van de maximale termijn) dan is de boodschap: het maakt niet uit of je het beste van jezelf laat zien, want je contract wordt toch niet verlengd. Je kunt uittekenen wat dat betekent voor werklust en motivatie... of maken we ruimte voor andere motivatoren?

Deze inspirerende ontmoeting motiveert mij in ieder geval om weer een nieuwe Sprokkel te organiseren. Wil je erbij zijn? Houd dan je mail in de gaten.

Hartelijke groet, Ine

