

Na vakbond nu ruim baan voor personeelsclub



Demonstratie van werknemers in de bouwsector in Den Haag, 1968.

foto anp

Personeelsclubs, waar je een opleiding kunt volgen en je netwerk uitbreiden, zijn ideaal voor werknemer en werkgever, betogen Victor Kloos en Hans Biesheuvel.

VICTOR KLOOS,
PERSONEELSBELANGHANS
BIESHEUVEL, ONL VOOR
ONDERNEMERS

Er is de laatste jaren nogal wat veranderd in de relatie tussen werknemers en werkgevers. Vroeger was 'de vaste aanstelling' het ultieme doel. De zekerheid van een salaris dat altijd door zou blijven groeien; periodiek na periodiek, schaal na schaal zou trouw worden beloond.

Werknemers van nu baseren hun keuzes op andere criteria. Een werknemer onder de 35 kiest zijn werkgever op de ontwikkelingsmogelijkheden die het bedrijf hem biedt. Hoeveel ruimte krijgt hij om zich te ontplooiën? Is het mogelijk zich zijwaarts in het functiegebouw te verplaatsen wanneer er recht omhoog even geen ruimte is? Een moderne werknemer kiest zelf zijn weg, de vaste aanstelling is lang zo aantrekkelijk niet meer.

Een andere ontwikkeling is dat de huidige generatie werknemers zelden lid wordt van een vakbond. Ze vinden het vooral clubs die opkomen voor mensen die alles altijd bij het oude willen houden. Die de vaste aanstelling nog steeds als de Heilige Graal omarmen. Een vakbond is, zo blijkt uit interviews, niks voor hen. Zij vinden hen te

weinig coöperatief. Ze willen hun werkgever op basis van gelijkwaardigheid tegemoet treden, niet op basis van dwang en (vermeende) stakingsdreiging.

Netwerk

De arbeidsmarkt verandert. Het contract voor onbepaalde tijd wordt hoe langer hoe meer een zeldzaamheid. Werknemers zijn daardoor meer op zichzelf aangewezen. Ze worden geacht, meer dan ooit, te investeren in hun eigen ontwikkeling om zo aantrekkelijk te blijven voor de arbeidsmarkt. Werknemers doen er goed aan tijd te investeren in hun ontwikkeling om aantrekkelijk te blijven. Niet alleen kennis, kunde en vaardigheden vereisen investeringen. Ook het netwerk is van belang. Tachtig procent van de vacatures wordt immers via het netwerk ingevuld.

De komende jaren ontstaat onherroepelijk krapte op de arbeidsmarkt. Ondernemers hebben straks weer moeite om aan goed gekwalificeerde medewerkers te komen. De slimme werkgever profileert zich als het bedrijf waar de ontwikkelingsmogelijkheden voor medewerkers passen bij wat de moderne werknemer zoekt.

Werknemers van de 21ste eeuw zijn bewust zelfstandig en slaan ontplooiingsmogelijkheden hoger aan dan bescherming tegen werkgevers. Aantrekkelijk blijven voor de arbeidsmarkt is, zowel voor werkgevers als werknemers, van het grootste belang. Hierin kunnen ze elkaar tegemoetkomen.

Ervaringen uitwisselen

Samenwerken, samen financieren en samen ervoor zorgen dat werknemers op eigen kracht vooruit kunnen. Bijvoorbeeld door in arbeidsmarktregio's personeelsclubs op te richten. Plaatsen waar je als werknemer op het moment dat je zelf wilt

opleidingen, seminars, trainingen, cursussen en bijscholing kunt inkopen. Plaatsen ook waar je in contact komt met andere werknemers van andere bedrijven. Om ervaringen uit te wisselen en je netwerk over en weer te versterken.

Nieuw aan de personeelsclubs is dat er een dynamiek ontstaat tussen werkgevers en werknemers. Werkgevers laten zien dat zij ontwikkeling van werknemers net zo belangrijk vinden als die moderne werknemer zelf - en profileren zich hierop, waarmee ze hun kans vergroten de aanstaande krapte op de arbeidsmarkt het hoofd te kunnen bieden. Werknemers vinden het op hun beurt prettig om bij hun eigen club dienstverlening in te kopen om zich te blijven ontwikkelen.

De personeelsclub slaat de brug tussen vroeger en nu. Tussen het collectivisme van de betuttelende vakbond en de eenzaamheid van het zoekende individu. Tussen werkgever en werknemer - hoe onafhankelijk ze zich intussen ook van elkaar willen opstellen.