Trendpaper

Flexibel & Waardevast

Kijk verder met Unique naar het SER-advies

unique

februari 2022

In deze trendpaper

Voorwoord 3

In het kort:
De voordelen van het SER-advies voor u 4

Flex & Kwaliteit
Wie durft nú te investeren? 6

Flex & Wendbaarheid
Tijd is de nieuwe arbeidsvoorwaarde 10

Flex & Zekerheid
Arbeidsmobiliteit is niet eng 14

Tot slot 19

De meerwaarde van flexibel werk

De Sociaal-Economische Raad publiceerde in 2021 het advies-rapport 'Zekerheid voor mensen' waarin zij voorstellen doet voor de hervorming van de arbeidsmarkt. Flexibel en vast werk komen dichter bij elkaar. Want bij structureel werk hoort in principe een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. En flexibel werk, zoals uitzenden, oproep- en tijdelijke arbeidsovereenkomsten, mag alleen onder zorgvuldige voorwaarden worden toegepast. Er ontstaan daardoor meer gelijke kansen voor beide werkvormen.

Wat betekent deze ontwikkeling voor de flexibele arbeidsmarkt? Verandert de waarde van flexwerk en waarom is dat – in een wereld die continu in beweging is – zo belangrijk? Maar ook: hoe haal je het meeste uit flexibele (én vaste) medewerkers en welke kansen ontstaan door deze verschuivingen? Unique onderstreept met haar vooruitstrevende ideeën en blik op de toekomst de meerwaarde van flexibel werk. Aan de hand van interviews met deskundigen, ervaringen van klanten en facts & figures maken we helder hoe we gezamenlijk de nieuwe arbeidsmarkt vormgeven.

"In sneltreinvaart zetten we nu stappen om de nieuwe arbeidsmarkt vorm te geven"

Diana Magielsen, Operationeel directeur Unique

De voordelen van het SER-advies voor u

Het uitgangspunt van de Sociaal-Economische Raad is om structureel werk te combineren met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Er blijft ook ruimte voor flexibele arbeidsrelaties, mits daar zorgvuldig mee wordt omgegaan. Kort samengevat gaat het om de volgende voorstellen:

- Het moet voor werkgevers aantrekkelijker worden om een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aan te gaan.
- Flexibele arbeid mag niet worden gebruikt om te concurreren op arbeidsvoorwaarden.
- Een Leven Lang Ontwikkelen (LLO) moet gestimuleerd worden.
- Er moet meer aandacht komen voor Van Werk Naar Werk trajecten (VWNW).

Voor werkgevers

Door flex en vast dichter bij elkaar te brengen, zijn organisaties beter in staat hun voltallige medewerkerspotentieel optimaal te benutten. Dankzij een Leven Lang Ontwikkelen en Van Werk Naar Werk trajecten ontstaan immers meer mogelijkheden om ook flexmedewerkers te laten meebewegen met de behoefte van de organisatie. Flexibel werk wordt daarmee waardevoller.

Voor medewerkers

Het SER-advies heeft ook veel voordelen voor werkenden. Het gaat uit van gelijke kansen voor iedereen. Een Leven Lang Ontwikkelen en Van Werk Naar Werk moeten onderdeel worden van álle arbeidsovereenkomsten. Deze hervormingen dragen bij aan een kansrijke en inclusieve arbeidsmarkt waarin iedereen het beste uit zichzelf kan halen. Door de toename van arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd ontstaat bovendien meer werk- en inkomenszekerheid.

> “Goedkope arbeid, waarbij mensen beschikbaar zijn voor alles en op niets recht hebben, is met dit akkoord verleden tijd. Niet de laagste prijs, maar de waarde van werk wordt het uitgangspunt.”

Jurriën Koops, directeur ABU, in Uitzendwerk juli 2021

Wat is een flexmedewerker eigenlijk?

Het CBS rekent zowel zzp'ers als medewerkers met een flexibele arbeidsrelatie tot flexmedewerkers. In die laatste categorie vallen mensen met een tijdelijk contract, oproepkrachten, werkenden met wisselende uren en uitzendkrachten. Zij hebben in vergelijking met vaste medewerkers minder baan- en inkomenszekerheid. Ze hebben vaker te maken met baanverlies en moeten vaker op zoek naar ander werk. Bovendien volgen zij in verhouding minder opleidingen en cursussen dan werkenden met een vaste aanstelling.

Bijna **1 op de 3** is flexmedewerker

2,9 miljoen **flex**
5,8 miljoen **vast**
(tweede kwartaal 2021)

Toename aantal flexmedewerkers in 2021

2003	2017	2021
14%	23%	32%

Terug naar inhoudsopgave

Wie durft nú te investeren?

Om de kwaliteit van medewerkers te verbeteren, moet eerst helder worden waar iemands talenten liggen. Medewerkers die hun talenten benutten, ervaren meer werkplezier, voelen zich meer verbonden met de organisatie, zijn wendbaarder en blijven langer bij dezelfde werkgever werken.

Bij het in kaart brengen van talenten, is het essentieel dat vanuit de organisatie een langetermijnvisie is geformuleerd. De onderneming van vandaag heeft immers andere behoeften dan die van morgen. Wordt er in de nabije toekomst meer gedigitaliseerd? En is er daarom meer behoefte aan data-analisten of programmeurs? In hoeverre sluit de huidige populatie daarbij aan? Of beschikken medewerkers over het talent om deze competenties te ontwikkelen?

Fit for the Future

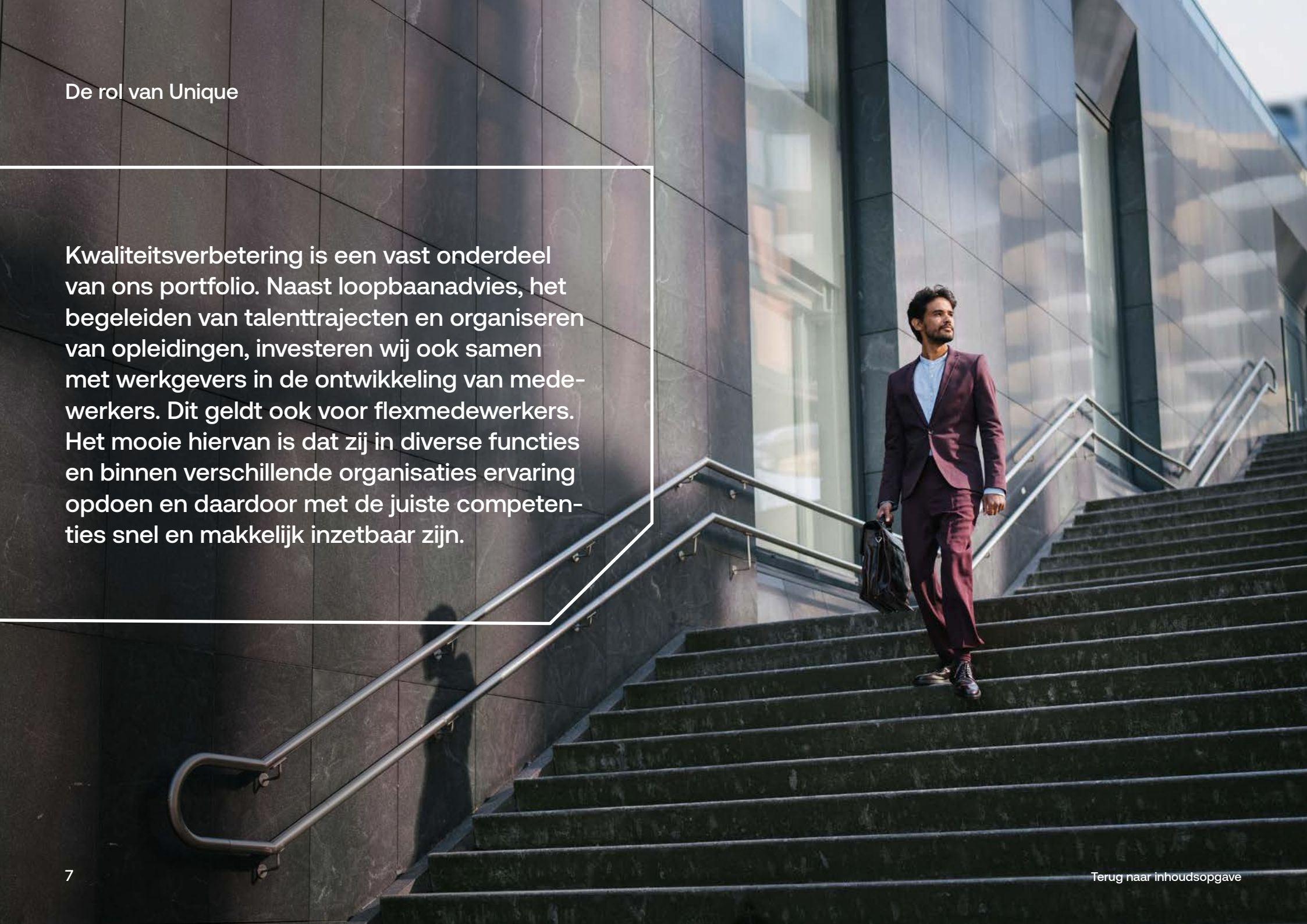
Door de langetermijnvisie naast het talent te leggen dat in huis is, ontstaat zicht op wat nodig is om de organisatie toekomstbestendig te maken en daarmee de eventuele mismatch te verkleinen. De volgende vragen kunnen hierbij helpen:

- Beschikken onze huidige medewerkers over het talent dat nodig is om mee te bewegen met onze toekomstplannen?
- Hoe kunnen we de talenten die we in huis hebben, het beste benutten?
- Hoe vinden we nieuwe medewerkers die over dit talent beschikken?
- Hoe creëren we een leercultuur waarin medewerkers de competenties ontwikkelen die nodig zijn om Fit for the Future te blijven?
- Hoe bewegen we medewerkers die niet over het gewenste talent beschikken naar een Van Werk Naar Werk-traject?

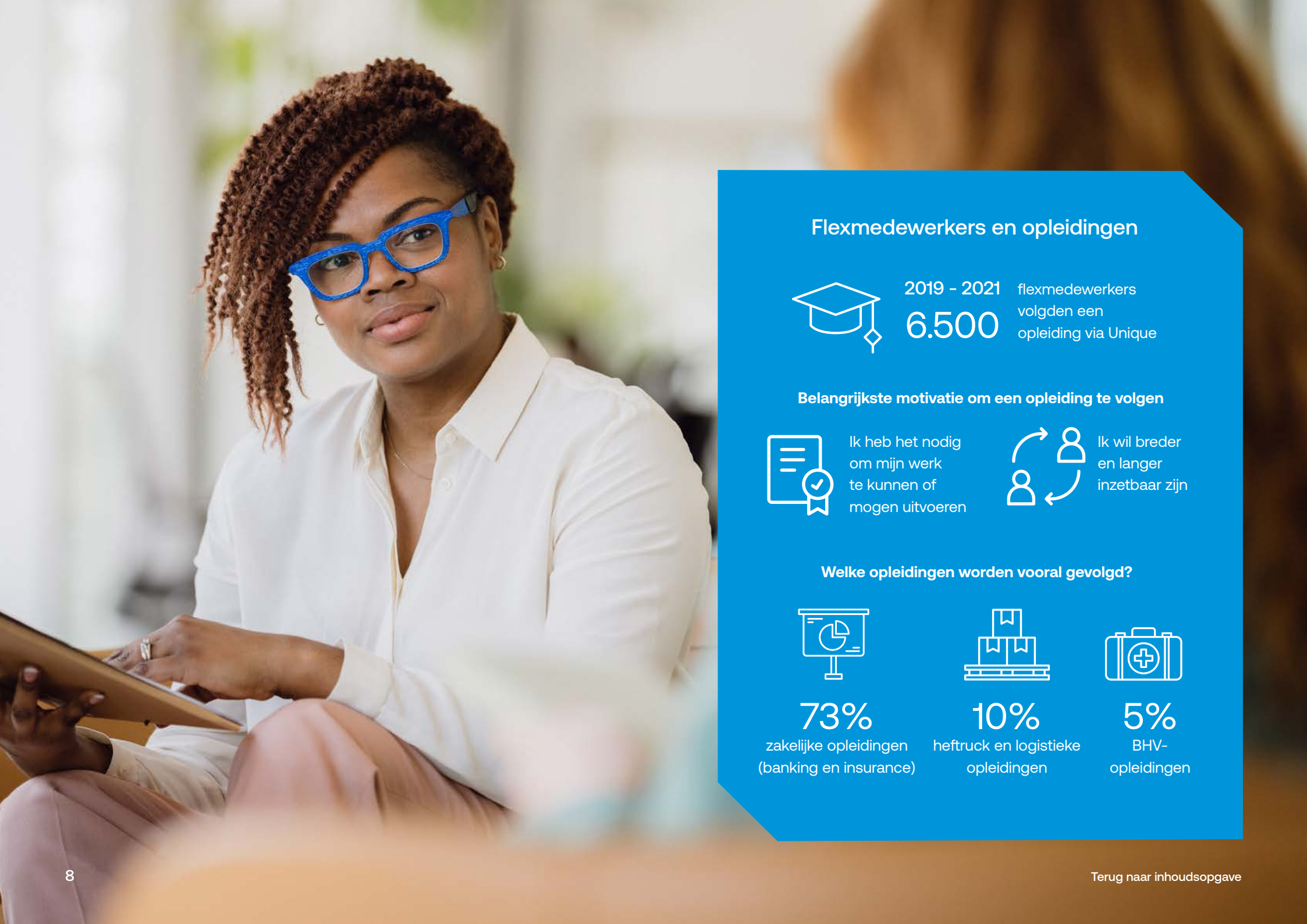
Gedeelde verantwoordelijkheid

Investeren in mensen is noodzakelijk om als organisatie mee te bewegen. Scholing, talenttrajecten, arbeidsmobiliteit: het zijn allemaal manieren om toekomstbestendig te blijven. Maar Fit for the Future zijn, is een gedeelde verantwoordelijkheid van werkenden, bedrijven, de overheid en samenwerkingspartners, zoals uitzendorganisaties. Alleen gezamenlijk kunnen de hervormingen in de arbeidsmarkt gerealiseerd worden.

“De Talentscan van Unique maakt tijdens iemands carrière duidelijk wat iemand wil en of hij kan meebewegen met de ontwikkelingen die de organisatie doormaakt. De uitzendorganisatie is bij uitstek de partner om hierin de regie te pakken.”



Kwaliteitsverbetering is een vast onderdeel van ons portfolio. Naast loopbaanadvies, het begeleiden van talenttrajecten en organiseren van opleidingen, investeren wij ook samen met werkgevers in de ontwikkeling van medewerkers. Dit geldt ook voor flexmedewerkers. Het mooie hiervan is dat zij in diverse functies en binnen verschillende organisaties ervaring opdoen en daardoor met de juiste competenties snel en makkelijk inzetbaar zijn.



Flexmedewerkers en opleidingen

2019 - 2021
6.500 flexmedewerkers volgden een opleiding via Unique

Belangrijkste motivatie om een opleiding te volgen

Ik heb het nodig om mijn werk te kunnen of mogen uitvoeren

Ik wil breder en langer inzetbaar zijn

Welke opleidingen worden vooral gevolgd?

73% zakelijke opleidingen (banking en insurance)

10% heftruck en logistieke opleidingen

5% BHV-opleidingen

Abdullah Helvaci, HR-adviseur bij rederij Wijgula

“Nu krijg ik de bevestiging of een kandidaat bij ons past”

Rederij Wijgula uit Druten zet sinds kort de Unique Talentscan in bij het invullen van openstaande vacatures. Met deze tool wordt inzichtelijk waar iemands talent en drijfveren liggen. De Talentscan geeft ook de hoogte van iemands IQ weer, de bereidheid om zich te ontwikkelen en de mate waarin een kandidaat inzicht heeft in bepaalde vakgebieden.

In deze branche zijn vacatures moeilijk in te vullen, vertelt HR-adviseur Abdullah Helvaci. “Dat geldt voor onze kantoorfuncties zoals controllers en HR-medewerkers, waar de landelijke schaarste in geschikte kandidaten sterk voelbaar is. En het geldt ook voor onze heel specialistische functies in de binnenvaart, zoals assistent fleetmanager of disponent (planner). Banen waarvoor je een maritieme achtergrond nodig hebt.”

Antwoord op vragen

Soms is een sollicitant meteen een schot in de roos, maar er is soms ook sprake van twijfel. Dan biedt de Talentscan uitkomst. Helvaci: “Het helpt ons om de bevestiging te krijgen om met een kandidaat door te gaan of niet. Zo was er een sollicitant die bij een ander, kleiner bedrijf in een soortgelijke functie werkte. Ze had de juiste vaardigheden, maar we twijfelden of ze kon werken in een groter bedrijf, met meer contact met andere afdelingen. Via de Talentscan kregen we de bevestiging dat dit bij haar past. Maar we kregen ook meer inzicht in haar en haar motivatie.” De Talentscan biedt antwoorden op vragen waar je in een eerste gesprek niet (altijd) aan toekomt, omschrijft Helvaci. De sollicitant is uiteindelijk aangenomen.

Talent in eigen huis

Maar ook in de eigen organisatie ziet Helvaci genoeg kansen om de Talentscan tot zijn recht te laten komen. “Op kantoor hebben we voornamelijk hbo-functies. Die kunnen we wellicht invullen met collega’s die nu op de vaart werken en mbo-geschoold zijn. De Talentscan biedt ons de mogelijkheid om op een eenvoudige, maar gedegen manier hun talenten en motivaties in kaart te brengen en te achterhalen wie de potentie en wil heeft om de volgende stap te maken.”

Helvaci is zeer te spreken over de Talentscan:

“Vooral bij een sollicitant waar je twijfels hebt, biedt de scan uitkomst en maakt het mij zekerder in mijn keuzes.”

Tijd is de nieuwe arbeidsvoorwaarde

Wendbaarheid is belangrijker dan ooit. Het SER-advies heeft dan ook niet als doel om flexibel werk te beperken, alleen om er op een andere manier mee om te gaan. Flexibel werk blijft daarom zowel op korte als op langere termijn essentieel.

De coronapandemie heeft de behoefte aan wendbaarheid en flexibiliteit extra zichtbaar gemaakt. Maar ook andere maatschappelijke ontwikkelingen, die al langer spelen, laten dit zien. Thema's als vergrijzing, vergroening, verduurzaming en digitalisering hebben grote impact op de (flexibele) arbeidsmarkt. Vrijwel elke organisatie heeft hiermee te maken.
De inzet van flexibel werk kan helpen om mee te bewegen met deze ontwikkelingen. Bijvoorbeeld als er behoefte is aan snel op- en afschalen of om tijdelijke onderbezetting op te vangen. Omdat flexmedewerkers werkervaring hebben bij verschillende opdrachtgevers en in verschillende functies, zijn zij vaak snel inge-werkt en kunnen ze vrijwel meteen aan de slag.

Nieuwe kansen

Wendbaarheid en flexibiliteit zijn ook thema's die voor medewerkers zelf relevanter zijn geworden. Veel flexmedewerkers zijn juist heel tevreden over hun flexibele arbeidsrelatie. Maar ook mensen in vaste dienst hebben meer behoefte aan flexibele werktijden en werken vanuit huis. Een goede werk-privébalans en voldoende werkplezier zijn steeds belangrijker. Diana Magielsen, Operationeel directeur Unique: "Het mooie is dat daardoor ook nieuwe kansen ontstaan, zoals hybride banen."

Hybride banen

"Dat zien we bij een van onze klanten, een organisatie met een aantal openstaande vacatures voor de schoonmaak, het restaurant en een boodschappenbezorgdienst. Voor elke functie zochten zij iemand voor 8 á 15 uur per week. Dat was een enorme uitdaging, want de meeste kandidaten zoeken meer zekerheid. We hebben toen de organisatie geadviseerd om stapelbanen te creëren: meerdere banen bij één werkgever. Fantastisch, want het levert alleen maar voordelen op. Meer dynamiek, variatie en zekerheid bij de kandidaat en een breder zoekgebied voor de opdrachtgever. Door anders naar de arbeidsmarkt te kijken, ontstaat winst voor alle partijen!"

Fedde Monsma – arbeidsmarktdeskundige

‘Regie pakken op de eigen arbeidsmarktwaarde’

Winkels zijn langer open, thuiswerken wordt normaal en bezorgdiensten schieten als paddenstoelen uit de grond. De 24-uurseconomie wordt steeds zichtbaarder. Dit vraagt een andere inzet van werkenden. In plaats van alleen werken tijdens kantooruren, is er behoefte aan ‘werken wanneer het nodig is’.

Niet alleen vanuit de markt, maar ook vanuit werkenden is een grotere vraag naar flexibiliteit. Vooral nieuwe generaties willen graag hun eigen tijd indelen. Ook dynamiek speelt een belangrijke rol. Veel jongere werkenden combineren verschillende activiteiten binnen hun ‘werkweek’. Bijvoorbeeld een aantal uur in vaste dienst, aangevuld met mooie opdrachten als zzp’er. Of vrijwilligerswerk. Deze vormen van hybride werken worden in onze arbeidsmarkt steeds gebruikelijker. Het past bij de veranderende markt. Niet zozeer het salaris, maar ‘tijd’ is de nieuwe arbeidsvoorwaarde. Aan werkgevers de taak om hierop in te spelen.

Kwaliteit staat voorop

Deze verschuivingen gaan vooral uit van kwaliteit. Het gaat niet zozeer om waar je het meest verdient, maar vooral: Wat vind ik leuk om te doen? Waar kan ik mijn talenten goed benutten? Waar krijg ik de regie om mijn eigen carrière in te richten en hoe houd ik zeggenschap over mijn beschikbaarheid? Daarnaast wordt vakmanschap belangrijker. Competenties krijgen prioriteit boven het diploma. Natuurlijk is en blijft kennis essentieel, maar het gaat vooral om het talent dat je hebt om die kennis toe te passen.

Investeringsverplichting

Medewerkers de mogelijkheid bieden om die talenten te benutten, is een maatschappelijke opdracht. Werkgevers, werkenden, maar ook de overheid moeten samen die kansen creëren. De uitzendbranche is bij uitstek de samenwerkingspartner om hier stappen in te zetten. Onder andere door het gesprek aan te gaan met opdrachtgevers over hun investeringsverplichting. Maar ook door werkenden bewust te maken van hun eigen arbeidsmarktwaarde. Hier horen vragen bij als: Wat wil ik en wat kan ik? Waar word ik blij van? Hoe zie ik mezelf over 5 jaar? En wat moet ik daarvoor doen?

“Als een supermarkt steeds meer zelfscankassa’s introduceert, dan moet dat vanuit de organisatie, de kassamedewerker én de uitzendorganisatie aanleiding zijn voor een gesprek over de impact van deze technologische verandering.”

Om schokken in de organisatie op te vangen en snel in te spelen op actuele ontwikkelingen, zijn flexmedewerkers bij uitstek geschikt. Hun meerwaarde is niet alleen dat er daardoor snel kan worden op- en afgeschaald, maar ook dat deze mensen zelf heel flexibel zijn. Zij voelen zich goed bij nieuwe situaties en veranderingen. Ondertussen is er binnen de organisatie ruimte om te focussen op wat op dat moment belangrijk is.

“Wendbaarheid en flexibiliteit staan bij Unique al jarenlang hoog op de agenda. Begin 2021 publiceerden we een trendpaper over de veranderende arbeidsmarkt en hoe we in jouw organisatie flexibiliteit en wendbaarheid tot bloei laten komen.”

De kracht van uitzendorganisaties

Om de krapte op de arbeidsmarkt te lijf te gaan, vindt ook bij uitzendorganisaties een aantal opvallende verschuivingen plaats. Een greep uit de bevindingen van de ABU:

61% selecteert meer op skills en minder op diploma en werkervaring

51% plaatst uitzend-krachten vaker door

46% helpt opdrachtgever de functie-eisen aan te passen om het zoek-gebied te verbreden

42% leidt nieuwe medewerkers vaker zelf op

37% gebruikt andere, creatieve wervings-methodes

Arbeidsmobiliteit is niet eng

In de hervormde arbeidsmarkt is aandacht voor álle werkenden: flex en vast. Verandert de organisatie, de markt of de behoefte van de werkende, dan zijn er Van Werk Naar Werk Trajecten om een andere, geschikte werkplek te vinden.

Vaak wordt arbeidsmobiliteit geassocieerd met situaties waarin mensen niet meer passen in de functie of binnen de organisatie waar zij werken. Arbeidsmobiliteit is echter ook een belangrijke manier om verder te ontwikkelen. Door perspectief te bieden – met dit talent kun je binnen 3 jaar een opstap maken – blijft een medewerker betrokken en duurzaam inzetbaar. Opleidingen, cursussen, maar ook bijvoorbeeld meeloopstages binnen of buiten de organisatie helpen om kandidaten op de juiste plek en op het juiste moment verder te laten groeien. Het uitgangspunt van het SER-advies is om zowel flex als vast te blijven begeleiden van werk naar werk.

Respect voor elkaar

Diana Magielsen: “In de afgelopen periode hebben we ongelooflijk veel mensen ingezet bij de GGD om de coronacrisis te bestrijden. Als die behoefte op een gegeven moment verandert, bemiddelen we deze mensen door. We kijken naar hun talenten en samen onderzoeken we in welke functie en binnen welke organisatie deze persoon past. Het gaat hier niet alleen om zekerheid, maar ook om respect voor elkaar. Iedereen verdient een baan waar hij goed past en waar werkgeluk wordt ervaren. Loslaten is dus nooit een optie.”

Het nieuwe normaal

“Door hier open en transparant over te zijn, en te beseffen dat de wereld – en dus de arbeidsmarkt – continu verandert, is het niet meer zo spannend. Een nieuwe baan bij een andere organisatie, bij- of omscholen omdat je functie verandert of ingezet worden op een andere plek binnen de organisatie – het moet normaal worden. Sterker nog: medewerkers moeten de regie krijgen over hun eigen carrière. Zij worden daardoor flexibeler en productiever en zijn meer tevreden over hun werk.”

“Iedereen verdient een baan waar hij zich thuis voelt en werkgeluk ervaart. Loslaten is voor ons daarom nooit een optie.”

Ook werkgevers ervaren meer zekerheid als flexmedewerkers in hun loopbaan worden begeleid. Het is immers afgesproken dat kandidaten worden opgenomen door de uitzendorganisatie en meebewegen naar een andere functie die aansluit. En als er vanuit de organisatie weer behoefte is aan flexmedewerkers, kan de uitzendorganisatie daarvoor zorgen.

Anne Megens

Coördinator Beleid bij werkgeversvereniging AWVN

Waarom moeten werkgevers investeren in een leercultuur?

Door de krapte op de arbeidsmarkt worden we met onze neus op de feiten gedrukt. Het is niet eenvoudig om mensen met de juiste skills te werven. Dat veroorzaakt een extra hoge werkdruk voor de andere collega's, wat weer kan leiden tot hoger ziekteverzuim. Bovendien lijdt de kwaliteit van het werk eronder. Opleiden is daarom belangrijk, maar ook het beperken van de uitstroom. Dat kan onder andere door perspectief te bieden. Dat zit 'm niet alleen in een hogere functie of meer salaris, maar het kunnen ook afspraken zijn over meer autonomie, afwisseling in het werk of ontwikkeling op persoonlijk vlak.

Hoe gaat een Leven Lang Ontwikkelen in de praktijk?

Er zijn diverse ideeën over hoe we de leercultuur kunnen opnemen in onze arbeidsmarkt. Bijvoorbeeld met een scholingsplatform voor loopbaanadvies, een skillspaspoort in plaats van het traditionele cv, een persoonlijke leerrekening om opleidingen en cursussen te bekostigen en een loopbaan-apk om geregeld stil te staan bij je carrièrewensen. Maar het belangrijkste is dat de leercultuur voor iedereen gewoon moet worden. Een opleiding doe je niet naast je werk, maar is onderdeel van je werk.

Waarom is arbeidsmobiliteit voor álle werkenden belangrijk?

Vroeg of laat verandert werk. Of het nu om technologische veranderingen gaat, maatschappelijke ontwikkelingen of omdat het (fysiek) niet vol te houden is tot aan het pensioen. Iedereen moet zichzelf de vraag stellen: Wat zijn mijn alternatieven?

Hoe integreren we arbeidsmobiliteit in de hervormde arbeidsmarkt?

Allereerst is het belangrijk om de juiste prikkels af te geven. Nu ligt de nadruk op ontslag- en transitievergoedingen. In plaats daarvan moeten we toe naar een actieve arbeidsmarkt, gericht op werk. Daarvoor moet een infrastructuur worden opgezet waar iedereen terecht kan. Nu is er vaak pas hulp als iemand werkloos is. Dat zou veel eerder moeten.

Hoe motiveren we werkenden om een overstap te maken?

Veel werkenden werken naar volle tevredenheid lang in dezelfde baan. Maar voor sommige mensen is dat noodgedwongen. Zij hebben zekerheden en arbeidsvoorwaarden opgebouwd die ze bij een nieuwe werkgever niet snel verwachten te krijgen. Daarom moeten regelingen om van werk naar werk te kunnen gaan, vaker worden afgesproken, bijvoorbeeld in cao's. Daarnaast moet het taboe op arbeidsmobiliteit verdwijnen. Overstappen naar een andere baan of organisatie is juist een geweldige kans om jezelf verder te ontwikkelen.

Wat zijn de eerste stappen om de arbeidsmarkt te hervormen?

We mogen niet vergeten dat er al eerste stappen zijn gezet. Bijvoorbeeld met de invoering van het Persoonlijk Keuze Budget bij duizenden werkgevers in Nederland, waarmee werkenden naar eigen inzicht opleiding, coaching of extra vrije dagen kunnen kopen. En in cao's zien we meer ruimte voor scholingsmogelijkheden buiten het vakgebied. De stappen die hierna nodig zijn, hebben te maken met Ruimte, Richting en Ruggensteun. Ruimte staat voor tijd en mogelijkheden voor werkenden om zichzelf te ontwikkelen. Richting ontstaat door toekomstperspectief te bieden en de weg naar kansrijk werk te wijzen. En Ruggensteun door een cultuurverandering door te voeren binnen organisaties.

"Wie zijn baan verliest, krijgt vaak een som geld mee. Hoeveel nobeler is het om iemand een andere, nieuwe plek te bezorgen waar hij tot bloei kan komen? We hoeven geen banen te beschermen, maar we moeten ons om mensen bekommeren."

Felix Bartelomij, Head People Development ABN AMRO Bank

“Werken is leren, leren is werken”

“Leren en ontwikkelen zijn geen doel op zich. Door te focussen op werk dat goed doet en goed voelt, kun je erop vertrouwen dat daar vanzelf een leervraag uit voortvloeit”, vertelt Felix Bartelomij, Head People Development ABN AMRO Bank. “Wij geven mensen de ruimte om zelf te ontdekken wat nodig is om goed werk te kunnen doen.”

‘Goed werk’, wat betekent dat precies? “Allereerst is vakmanschap belangrijk. Je hebt skills en kennis nodig om je werk goed te kunnen doen. Een tweede voorwaarde is dat het werk maatschappelijk en ethisch verantwoord is. Tenslotte levert goed werk ook een goed gevoel op: positieve energie, passie, betrokkenheid. Door deze voorwaarden centraal te stellen en er met elkaar over te praten, merk je al snel waar je tegenaan loopt. Heb je bijvoorbeeld te maken met morele dilemma’s, krijg je onvoldoende energie of mis je bepaalde kennis? Zijn die vraagstukken hardnekkig en vragen zij om verdieping of andere competenties? Dan volgt daaruit vanzelf een leervraag. Vanuit de organisatie voorzien we medewerkers daarin.”

Lerend vermogen

“Bij ABN AMRO Bank stimuleren we eigenaarschap. Dit geldt zowel voor individuele medewerkers als voor teams. Door mensen het vertrouwen en de ruimte te geven om zelf te ontdekken wat nodig is om goed werk te kunnen doen, bevorderen we het lerend vermogen. En daardoor kan dan behoefte ontstaan aan een opleiding, maar het kan net zo goed begeleiding van een coach zijn of loopbaanadvies. Het is maar een greep uit de verschillende mogelijkheden. Dat geldt voor iedereen, ongeacht de contractvorm.”

Krachtige professionals

Het ontdekken van die leervraag vindt plaats gedurende de werkdag. Door stil te staan bij wat je meemaakt, hierover nadenkt en het bespreekbaar maakt, worden we bewuster van ons eigen gedrag, belemmeringen, successen en hulpvragen. “Op die manier ontstaan ‘krachtige professionals’: mensen die zicht hebben op wie ze zijn en wat ze kunnen en willen. Door de ervaringen in teamverband te delen en te bespreken wat je ervan kunt leren, ontstaat een soepel samenspel. Vanuit de organisatie ontstaat meer verbinding en betrokkenheid. Allemaal voorwaarden die nodig zijn voor een succesvolle leercultuur.”

“Leren en ontwikkelen begint bij het creëren van bewustzijn en het stimuleren van eigenaarschap en lerend vermogen.”

Iedereen doet nu mee op de arbeidsmarkt

De verschuivingen op de arbeidsmarkt volgen elkaar in rap tempo op. Organisaties zoeken naar oplossingen om toekomstbestendig te zijn, rekening houdend met ontwikkelingen waarvan de impact nog niet helemaal is vormgegeven. Ook werkenden hebben andere wensen en behoeften en beseffen steeds meer dat toekomstbestendigheid ook op hen persoonlijk van toepassing is. Meebewegen geldt dus voor iedereen. Het SER-advies zorgt ervoor dat iedereen – vast én flex – ook de ruimte krijgt om mee te doen.

Dát er iets moet gebeuren, is duidelijk, maar het probleem ligt nog te veel onder de motorkap. Met deze trendpaper willen we laten zien dat we gezamenlijk een nieuwe, gereviseerde motor moeten ontwikkelen, waarbij de uitzendorganisatie als de motorolie kan dienen. We helpen en begeleiden. We werven nieuwe kandidaten, denken mee over re- en upskill binnen de organisatie, organiseren en investeren in trainingen, zetten de Talentscan in om nieuw en bestaand talent te ontdekken en begeleiden – indien gewenst – een kandidaat naar een andere functie.

Wij geloven in gelijke kansen. Equal pay is gelukkig al een aantal jaar geleden vastgelegd. Er is ook meer aandacht voor inclusiviteit en diversiteit. Nu moeten we doorpakken naar nog meer gelijkheid. Wij omarmen daarom het SER-advies. Sterker nog: wij pakken de regie. Bij Unique hebben we nooit onderscheid gemaakt tussen flexibele medewerkers en medewerkers in vaste dienst. Zij hebben gelijke kansen. Het is de hoogste tijd dat dit normaal wordt in de arbeidsmarkt. Zet u samen met ons de volgende stappen?

“Samen zetten we de volgende stappen naar een flexibele, kansrijke en toekomstbestendige arbeidsmarkt.”

Bronnen:
→ https://www.dnb.nl/media/rupnr03z/analyse_arbeidsmarkt.pdf
→ https://www.cbs.nl/nl-nl/longread/statistische-trends/2021/profiel-van-flexwerkers-in-nederland-2003-2019
→ https://www.abu.nl/kennisbank/marktcijfers/alle-hens-aan-dek/

Zet u samen met ons de volgende stap?

www.unique.nl
info@unique.nl
036 - 529 90 00

unique