

Flex is geen heilige graal

Flex is goed, flex is slecht. Het is goed voor de veerkracht van ondernemingen, slecht voor de ontwikkeling van mensen, goed voor de Nederlandse economie, slecht voor de houdbaarheid van ons sociale stelsel, goed voor de autonomie van individuen, slecht voor het innovatievermogen van organisaties, enzovoort, enzovoort. Sla een willekeurige krant of het internet erop na, en binnen een uur vind je al deze meningen over flex terug. Allemaal keurig onderbouwd met steekhoudende argumenten. Aan u om de opinie te kiezen die u het beste schikt.

Dat de discussie over flexibele arbeid in Nederland volop wordt gevoerd, is logisch. In het laatste kwartaal van 2015 had 60 procent van de werkenden in Nederland een vast contract voor onbepaalde tijd, 23 procent een flexibel contract, 12 procent was zzp'er, en de rest werkte als meewerkend voorman of -vrouw in een piepkleine, eigen onderneming (bron: Flexbarometer). Een jaar of tien geleden was het percentage werkenden met een vast contract nog circa 80 procent. Dat is een groot verschil. Nogal wiesde dat flex de gemoederen stevig bezighoudt.

Dynamisch opereren

Wat mij opvalt, is dat de discussie over flexibilisering zich vooral richt op de arbeidscontractuele kant van de zaak. Krijgen mensen wel of geen vaste baan? Terwijl de behoefte die aan flexibilisering ten grondslag ligt, er vooral eentje van ontwikkeling is. Organisaties willen dynamisch kunnen opereren in een voortdurend veranderende markt. Logisch. Maar is flexarbeid daarvoor de heilige graal? Dat valt te bezien.

Cristel van de Ven

eigenaar Factor Vijf en dagvoorzitter van het congres Flexibilisering op 24 mei in Houten.

Dynamisch opereren vraagt om duurzaam inzetbare medewerkers. Dat zijn medewerkers die vitaal zijn, die goed presteren, en die blijven leren. Dat kan prima in welke vorm van arbeidsrelatie dan ook. Maar het vraagt wel om een aantal dingen. Uit het Nationaal Onderzoek Duurzame Inzetbaarheid van Vakmedianet (2016) blijkt dat vijf factoren significant bijdragen aan duurzaam inzetbaar personeel. Dat zijn: uitdagend werk, netwerkmogelijkheden, een ontwikkelklimaat, goede gesprekken en maatwerkafspraken over ontwikkeling.

Psychologisch contract

Deze vijf factoren gaan voorbij het transactionele arbeidscontract, waarbij er puur economisch wordt gekeken naar de uitruil tussen loon en arbeid. Nee, deze factoren brengen een ander type contract aan het licht: het psychologische. In zo'n psychologisch arbeidscontract ruilen werkgevers en werknemers ontwikkelkansen versus flexibiliteit met elkaar uit. Ongeacht juridische contractvorm. Kortom: biedt mensen volop ruimte om te leren en zich te ontwikkelen. Daar krijgt een organisatie flexibele, mobiele medewerkers voor terug, die vaak ook nog een stapje extra zetten dan in hun functiebeschrijving staat. Het aloude adagium *It's the economy, stupid*, lijkt mij achterhaald. We zijn toe aan een nieuwe, of op zijn minst aanvullende, kijk op de flexzaak. *It's the psychology, stupid!*

