



Horizontaal denken en werken

Kent u die situatie dat u voor een abonnement of enquête in moet vullen in welke sector u werkzaam bent? Meestal volgt er dan zo'n lijstje van tien á vijftien sectoren waar uit gekozen moet worden. Vroeger was dat redelijk overzichtelijk, maar ik verzeker u dat het voor een groot deel van onze beroepsbevolking steeds minder duidelijk is in welke sector ze werkzaam zijn.

Want grenzen tussen sectoren vervagen in rap tempo. Waar ligt nog de scheiding tussen drukkerijen, uitgeverijen en nieuwe media? Tussen Apple en de muziekindustrie? Tussen schoonmaak en thuiszorg? Daar komt bij dat het karakter van werk sterk is veranderd. Met een hamer of brandslang in je hand is het duidelijk wat je beroepshalve doet, maar met een laptop of smartphone kan het alle kanten op. Ook aan de aanbodkant van de arbeidsmarkt gaat het hard. ZZP-ers, uitzendkrachten of thuiswerkers denken niet in sectoren, maar in werk en opdrachten. Vandaag horeca, morgen voor de zorg.

Het zijn voorbeelden van wat ik de 'horizontalisering van werken' noem. Het wrikt met de arbeidsmarkt met al zijn instituties die nog steeds zijn georganiseerd langs verticale sector grenzen. CAO's, pensioenen, O&O-fondsen maar ook de sociale zekerheid volgen de sector grenzen van destijds. Dat werkte goed, maar vormt nu een rem op de ongehinderde allocatie van vraag en aanbod.

Recent pleitte de SER voor meer baan-baan mobiliteit met als speerpunt meer intersectorale arbeidsmobiliteit. Ik ben daar groot voorstander van, maar dan moet er wel meer gebeuren dan de SER voorstelt. We moeten onze arbeidsmarktinstituties herijken en de werknemer centraal stellen. Zijn bewegingen over de arbeidsmarkt en de wijze waarop werk wordt georganiseerd moet leidend worden.

Kortom minder verticaal en meer horizontaal denken én organiseren.

Jurriën Koops, adjunct-directeur ABU

21 november 2011