# Werknemer, kom uit die kooi en ga op avontuur



**De stap naar een andere baan of een eigen bedrijf is voor veel werknemers nog te groot. Hans Biesheuvel en Henk Strating schetsen een nieuw vergezicht.**

*HANS BIESHEUVEL, INITIATIEFNEMER ONL VOOR ONDERNEMERSHENK STRATING, DIRECTEUR HS ARBEIDSVOORWAARDEN*

Terwijl de arbeidsmarkt maar moeilijk gezond wil worden voor zowel werkenden als ondernemers, is het gekke dat we al heel lang praten en schrijven over hoe de arbeidsmarkt idealiter functioneert. Al in 1986 vertelde een voorzitter van een CNV-vakbond in een speech dat de toekomst was aan maatwerk en veel meer flexibiliteit.
Wat echter niet van de grond wil komen: een nieuw type psychologisch contract - dat is de wijze waarop mensen hun arbeidscontract beleven. Het oude psychologische contract, waarin mensen baanzekerheid verwachten in ruil voor loyaliteit, moet overgaan naar een nieuw psychologisch contract waarin mensen ontwikkelingsmogelijkheden verwachten in ruil voor flexibiliteit en employability.

## Angst

Dat nieuwe psychologische contract zie je nog veel te weinig. Nog altijd hechten werknemers veel waarde aan baanzekerheid. Nog steeds zien we dat werknemers - hoe ongelukkig ook in hun werk - de tijd tot hun pensioen uitzitten, in plaats van te durven switchen naar ander werk of een eigen onderneming. Uit angst voor het onzekere verkiezen nog steeds veel mensen hun gouden kooi boven een avontuur.
Misschien moeten we mensen een zetje (nudge) de goede kant op geven door hun een aantrekkelijk perspectief te bieden. Zo kan een beweging ontstaan, van onderop gestart, met wat verleidkunde van bovenaf.
Waar willen we mensen mee verleiden? Wij zouden in organisaties of sectoren werknemers het volgende aanbod willen doen: de komende vijf jaar krijg jij een fiks bedrag per jaar om - in tijd en/of geld - te besteden aan je eigen ontwikkeling. Of dat nu is in je eigen vak, of een ander vak, of misschien wel in het leren opzetten van je eigen bedrijf. Dus stel, je bent procesoperator in een fabriek en droomt van een eigen klusbedrijf, dan is dit je kans om er naartoe te werken: met een cursus zelfstandig ondernemerschap, met extra vrije dagen om je eerste klussen te doen, of wat je ook maar nodig lijkt. In ruil daarvoor vragen we je om je vaste contract om te zetten in een vijfjarig contract.
Noem het een employabilitycontract, waarbij 'transitievergoeding' en 'inzetbaarheidskosten' logischerwijs tijdens de looptijd in de werknemer worden geïnvesteerd. Het is niet zo dat je over vijf jaar per se bij ons weg moet. Maar te zijner tijd kijken we wel samen of we weer vijf jaar met elkaar in zee willen.
Natuurlijk zitten er arbeidsrechtelijke haken en ogen aan dit idee, zoals de wettelijke problemen die spelen bij het omzetten van een vast in een tijdelijk contract. Maar dat is voor de nadere uitwerking.

## Nieuwe zekerheid

Voor mensen die nieuwe uitdagingen willen, maar het nu nog niet aandurven, is dit aantrekkelijk. Door het aanbod te omarmen, raken ze al wat losser zonder alle zekerheid te verliezen. Sterker nog, ze krijgen er een nieuwe zekerheid bij: gedurende vijf jaar versterken en verbreden zij hun employability. Na vijf jaar zullen zij zich opnieuw committeren met al dan niet nieuw werk. Zo maken zij de switch van baanzekerheid naar werkzekerheid.
Het nieuwe employabilitycontract is dus niet van bovenaf afgedwongen, maar van onderop zelf verkozen, dankzij enige verleidkunst. Dat is dan de start van een onomkeerbare beweging die eindelijk het vaste contract losser maakt, en daardoor het losse vaster. Want vanaf dan is het normaal dat ieder contract, ook dat van nieuwkomers, een vijfjarig employabilitycontract is, met volop leermogelijkheden.
Van contracten voor het leven naar contracten voor levenslang leren! Laten we daar snel mee beginnen.