

## POINTLOGIC EXPERT PERSPECTIVE TAKEWAYS

De door Pointlogic georganiseerde en gehoste expert perspective sessie van 10 juni leverde interessante discussies en zienswijzen op. 9 visionaire experts lieten hun licht schijnen op de huidige tijd, kijken vooruit en deelden hun zienswijzen op de effecten op werk, relatie werkgever en werknemer en arbeidsvoorwaarden. Op drie stellingen deelden drie experts hun visies en gingen in discussie

In onze onzekerheid over de huidige tijd gaan we op zoek naar vastigheid. Dat is wat we nu het “nieuwe normaal” noemen. Terwijl we nog helemaal niet weten hoe dat er uit komt te zien. Mede daardoor zijn flexibiliteit, intrinsieke motivatie, veiligheid en communicatie sleutelbegrippen.

Kostenbeheersing is zeker nu van belang. Maar juist ook inzetbaarheid van mensen en wendbaarheid van organisaties staat hoog op de agenda. Bijvoorbeeld nieuwe competenties aanleren door versnelde digitalisering of snel op- en afbouwen van productie, zoals tijdelijke detachering. Waardoor ook minder de focus op salaris ligt. Vanwege diversiteit van organisaties is dit lastig sectoraal te regelen, maar vereist het een maatwerk aanpak.

Kun je de solidariteit die nu spontaan is ook een voedingsbodem geven? Niet via overheidspotjes, maar zorgen dat intrinsiek gemotiveerde werknemers en ook werkgevers hun weg kunnen vinden. Een soort Tripadvisor op de arbeidsmarkt. Fiscaal gestimuleerd door de overheid. Het “nieuwe normaal” is geen anderhalve meter afstand, maar minder gepolariseerd, minder tegen elkaar opbieden, een balans tussen welzijn en welbevinden.

Thuiswerken bleek ineens mogelijk. Of dat structureel is en in welke vorm is nog te zien. Het biedt veel flexibiliteit, maar vereist ook aanpassing. Laten we voorkomen dat het een recht wordt, maar veel meer een keuze. Iemand thuiswerk gunnen. Waarbij communicatie en vertrouwen tussen werkgever en werknemer essentieel is en blijft. Vitaliteit (zowel fysiek als mentaal) als belangrijk aandachtspunt. Meer flexibiliteit in arbeidsvoorwaarden. Meer aandacht voor learning at home en online learning.

### *“INTRINSIEKE MOTIVATIE MOET DE DRIJFVEER ZIJN VOOR DE VERBETERDE DIALOOG TUSSEN WERKGEVER EN WERKNEMER”*

Samengevat gaat er veel veranderen, intrinsieke motivatie moet hierbij de drijfveer zijn, dit als basis voor een verbeterde dialoog tussen werkgever en werknemer. In toenemende mate hebben we wendbare organisaties nodig en daar hebben we wendbare medewerkers bij nodig die uitgerust zijn voor hun taken.

Als we in gezamenlijkheid bouwen aan vertrouwen dan vinden we oplossingen voor problemen waar we recent het bestaan nog niet van beseften.

Natuurlijk willen we nogmaals de experts bedanken voor hun inzet. Zonder Bert de Greve, Jan Tjerk Boonstra, Maurice Rojer, Peter Beck, Reinier Castelein, Lars Doyer, Xavier Baeten, Cathy Geerts en Swen Laarveld was deze sessie niet mogelijk geweest.