



‘Mobiliteit levert meer op dan het *kost*’

Veranderen van baan vinden veel mensen eng. Je zet een stap in het ongewisse, weet niet precies wat je kunt verwachten. Terwijl het in de meeste gevallen heel veel oplevert. ‘Door in andere organisaties rond te kijken, krijg je nieuwe ideeën, nieuwe kennis. Daarnaast kun je je eigen kennis overdragen aan je nieuwe collega’s. Daar krijg je positieve energie van’, zegt Judith Semeijn. Zij is bijzonder hoogleraar Loopbaanmanagement aan de Open Universiteit.

Semeijn signaleert dat organisaties nog te weinig kijken naar de winst die arbeidsmobiliteit kan opleveren. 'Als organisaties spreken over arbeidsmobiliteit beginnen ze vaak over de negatieve kant: "Mijn medewerker gaat weg en daardoor moet ik op zoek naar een geschikte vervanger en die moeten we vervolgens nog inwerken", is wat je vaak als eerste hoort. Tegen die organisaties zou ik willen zeggen: bekijk het ook van de andere kant. Kijk eens wat voor kansen je krijgt als je op zoek kunt naar een nieuwe medewerker. Door strategische personeelsplanning weet je welke competenties je als organisatie nodig hebt. Daar kun je dan op inspelen. Een nieuwe medewerker brengt bovendien nieuwe dynamiek en verse energie in je organisatie. Daarnaast brengt hij ervaring en nieuwe kennis binnen die ervoor kan zorgen dat je bepaalde taken sneller kunt uitvoeren. Het zijn allemaal punten waar je als organisatie van profiteert.'

Nieuwe tijd

Behalve dat het niet alleen kommer en kwel hoeft te zijn als een medewerker vertrekt, past het ook simpelweg niet meer bij deze tijd om lang bij de pakken neer te zitten, vindt Semeijn. 'Loopbanen worden gevormd door de opeenvolging van persoonlijke werkervaringen door de tijd heen. Vroeger was de regel dat je veertig jaar voor dezelfde baas werkte. Om een voorbeeld te geven: mijn opa werkte veertig jaar voor dezelfde baas, mijn vader heeft grosso modo voor twee werkgevers gewerkt, maar mensen van mijn generatie wisselen al geregeld van baan. De jongere generatie voelt zich nog vrijer om van werkgever te wisselen. Daarbij plaats ik wel de kanttekening dat het voor hen alleen maar leuk is als er ook een stukje werkzekerheid voor terugkomt. Anders vinden ook jongeren het niet lang interessant en gaan naar vormen van zekerheid en rust zoeken.' De ondernemingsdrang bij de jongere generatie is een andere relevante factor. 'Veel mensen beginnen voor zichzelf, dat past ook bij deze tijd. Als organisatie moet je daar op inspelen en van profiteren. In het bedrijfsleven huren organisaties steeds vaker topmensen om een bepaald project van de grond te krijgen, en na dat project nemen ze weer afscheid van elkaar. Dat kan voor de lokale overheid ook sommige knelpunten oplossen.'



Van bezit naar gebruik

Het inhuren van toptalent voor een korte tijd (van een project) zie je ook terug in andere gebieden van onze maatschappij. Waar vroeger bezit erg belangrijk was, gaat het nu veel meer om gebruik. 'Bij de jongste generatie gaat het zelfs nog verder met hergebruik en samen delen van goederen en diensten', aldus

Semeijn. Een Netflix- of Spotifyabonnement wordt gedeeld, net als de auto. 'We organiseren en produceren steeds vaker waar we zelf behoefte aan hebben. Hiermee creëren we veel meer mogelijkheden om ons leven in te richten en vorm te geven op de manier die wij zelf willen. Dit loopt parallel met hoe we naar onze loopbaan kijken: niet meer het bereiken van een specifieke positie, of de positie met de beste financiële beloning staat voorop. Veel meer kijken we hoe we kunnen werken onder omstandigheden waarin we ons kunnen ontplooiën, ons bezighouden met zaken die ons boeien, vaak samen met anderen met wie we interesses en doelen kunnen delen.'

Duurzaam inzetbaar

Het past volledig in het plaatje dat hoort bij duurzame inzetbaarheid. De huidige generatie lijkt zich wat meer bewust van de noodzaak om te investeren in de eigen ontwikkeling. Duurzame inzetbaarheid is hot, de laatste jaren. 'Er is geen easy way out, als het gaat om de inzet op de arbeidsmarkt de komende jaren. De noodzaak om te investeren in jezelf is groter dan ooit. Vooral bij laagopgeleid personeel verandert komende jaren veel. Robotisering zorgt ervoor dat fysiek zwaar en repeterend werk steeds meer wordt overgenomen door machines. Dat is goed voor de duurzame inzetbaarheid want mensen hoeven minder zwaar werk te doen. Het is dan wel zaak dat laagopgeleiden investeren in hun loopbaan zodat ze ook perspectief houden als het zover is dat robots (een deel van) hun taken overnemen', aldus Semeijn. De laatste jaren wordt veel gespeculeerd over robotisering en welke gevolgen dat heeft voor de arbeidsmarkt. Anticiperen op de toekomst is erg lastig, want wat vandaag nog een erg waarschijnlijk scenario lijkt, kan volgende maand weer een beetje anders liggen. De technologische ontwikkelingen volgen elkaar erg snel op.

Zuid-Limburg

Hoewel Semeijn verbonden is aan de Heerlense Open Universiteit, kijkt ze als buitenstaander naar de Limburgse arbeidsmarkt. 'De campagne over de rust en ruimte in Limburg heeft de regio positief op de kaart gezet. Aan de andere kant zijn er wel serieuze uitdagingen. De regio vergrijsd sterk en daar moet je op inspelen. Organisaties kunnen nu nog profiteren van de kennis van de oudere generatie. Aan de andere kant moet je goed opletten dat je zorgt voor voldoende continuïteit. Strategische personeelsplanning is ontzettend belangrijk.' Semeijn is zelf warm pleitbezorger van meer mobiliteit tussen de verschillende organisaties. 'Zoals eerder al aangegeven zorgt dat voor nieuwe energie en meer dynamiek. Daarnaast zorgt mobiliteit automatisch voor een groter netwerk, zowel voor de organisatie als het individu. Mobiliteit is een belangrijke factor voor een optimale loopbaan, en daar streven we allemaal naar.'