

Hoe ziet de ideale arbeidsrelatie en arbeidsorganisatie eruit in 2030?

De minor Active Ageing heeft samen met Transvorm de opdracht gegeven om te beschrijven hoe de ideale arbeidsrelatie en arbeidsorganisatie eruit zal zien in 2030. Loopbaan 2030 laat zien hoe de ideale arbeidsrelatie en arbeidsorganisatie zal zijn door het doorlopen van de volgende 4 stappen:

STAP 1

Sollicitatieronde

Het begin van een carrière of loopbaan begint altijd eerst met werk zoeken. Arbeidsorganisaties in 2030 zullen veel toegankelijker zijn voor de werkzoekenden door vacatures te plaatsen op social media. In 2030 zal daadwerkelijk iedereen op social media zitten. Werkzoekenden zullen vacatures vinden op Facebook, Instagram, YouTube, Snapchat, Twitter, Pinterest, LinkedIn en nog veel meer. Werkzoekenden zullen ook via de app Swop a Job, een soort Tinder voor werk, een baan vinden. Met Swop a Job kunnen werkzoekenden naar rechts swoppen (swipen) om te solliciteren en naar links swoppen (swipen) om de vacature over te slaan. Zo kunnen werkzoekenden hun behoeftes matchen aan de vacatures en hun ideale droombaan in slechts enkele swops (swipes) vinden (Accent Jobs, z.d.). Een aantal swops (swipes) en matches verder kan de werkzoekende kennismaken met de werkgever in een sollicitatiegesprek. Een sollicitatiegesprek zal in 2030 niet hetzelfde zijn als nu. In 2030 zal er meer gefocust worden op de kwaliteiten die de werkzoekende bezit dan op diploma's en cijfers. Hoe kan een werkzoekende nu beter zijn kwaliteiten laten zien dan door auditie te doen tijdens een sollicitatiegesprek. De werkzoekende gaat bij wijze van het podium op en laat op een creatieve manier zijn of haar kwaliteiten zien. Een voorbeeld is om een vlog of een videoboodschap te maken waarin je jezelf voorstelt en hierin jouw kwaliteit laat zien. Een ander voorbeeld is door het maken van een collage of moodboard. De werkzoekende kan zichzelf presenteren aan de hand van een aantal voorwerpen. Een sleutel kan representeren dat je oplossingsgericht bent. Een dobbelsteen kan symboliseren dat je graag risico's durft te nemen. Zo zijn er nog vele voorbeelden te benoemen, maar het is belangrijk dat de werkzoekende zelf gestimuleerd wordt om op een leuke en creatieve manier zijn of haar kwaliteiten te laten zien. Wanneer de werkgever na de auditie geïnteresseerd is in de werkzoekende en aangenomen wordt, start het proces van meelopen in een organisatie.

STAP 2

Meelopen

Vanaf nu wordt de werkzoekende 'werknemer' genoemd, aangezien de werkzoekende aangenomen is. Nadat de werknemer in 2030 bij de sollicitatieronde door is, is het tijd om mee te lopen op de werkplek. De werknemer krijgt de keuze om op locatie mee te lopen (in real life), of thuis door middel van een hightech bril zoals de Google hightech bril (zie afbeelding 1). Als er gekozen wordt om met behulp van de hightech bril mee te lopen op de werkplek, krijgt de werknemer deze mee na de sollicitatieronde. De werknemer kan door het gebruik maken van de hightech bril precies zien hoe een werkdag eruitziet op zijn/haar nieuwe werkplek. Op deze manier kan een werknemer al een eerste indruk krijgen. Op de werkvloer draagt ook iemand een bril, waardoor er direct vragen gesteld kunnen worden aan de persoon op de werkvloer (uiteraard mits het uitkomt op de werkvloer). Hierdoor is het beeld van de werkplek zo reëel en recent mogelijk. Daarnaast kan er door de werkgever voor gekozen worden om een standaard filmpje te gebruiken zodat er niet altijd op de werkvloer een bril gedragen hoeft te worden. Als hiervoor wordt gekozen is er geen live verbinding aanwezig waardoor er niet rechtstreeks vragen gesteld kunnen worden. Deze vragen kunnen echter wel ingesproken worden via de hightech bril, en later door de werkgever worden teruggeluisterd en beantwoord. Naast het meelopen via de hightech bril, is het ook mogelijk om in real life mee te lopen. Dit zodat de werknemer een duidelijk beeld kan krijgen van de werkplek.



Afbeelding 1: Google hightech bril

STAP 3

Arbeidsovereenkomst

Onder de stap sollicitatieronde staat beschreven dat er gekeken wordt naar de kwaliteiten van de werknemer in plaats van diploma's of behaalde cijfers. Er wordt gekeken waar de kwaliteiten het beste ingezet kunnen worden zodat deze goed benut kunnen worden. Dit kan binnen verschillende vlakken zijn. Als de kwaliteiten bijvoorbeeld leidinggevend en zorgzaam zijn, kan er gekeken worden naar een baan gedeeltelijk in de zorg en als projectleider. Ook wordt er gekeken naar de wensen van een nieuwe werknemer. Om iemand in de zorg te houden, moet een werknemer allereerst zelf gemotiveerd zijn. Door het meelopen kan er getest worden hoe het gesteld is met de motivatie en de kwaliteiten. Vanuit die kwaliteiten kan er dan bijvoorbeeld gekozen worden om drie dagen als verpleegkundige te werken en twee dagen als projectleider binnen de zorginstelling. In 2030 wordt dus een arbeidsovereenkomst op maat opgesteld. Op deze manier worden de

kwaliteiten van de werknemers benut en worden de werkzaamheden goed en zorgvuldig uitgevoerd. Het is een wisselwerking tussen de organisatie en de werknemer. Het levert voor beide partijen kennis op. De afspraken en regels van het bedrijf staan in een versimpelde weergave in de arbeidsovereenkomst. Dit kan ook visueel in beeld gebracht worden. Op deze manier is de arbeidsovereenkomst duidelijk voor alle partijen. Doordat er gebruik wordt gemaakt van beeld, is het eenvoudiger de verwachtingen duidelijk te maken. De arbeidsovereenkomst wordt bij goedkeuring door alle partijen ondertekend. Na het ondertekenen van de arbeidsovereenkomst is de werknemer officieel aangenomen door de werkgever.

STAP 4

Arbeidsorganisatie van 2030

In 2030 zijn arbeidsorganisaties veranderd ten opzichte van hoe wij deze nu kennen. Er zijn meer overkoepelende organisaties. Bijvoorbeeld een grote organisatie voor ouderenzorg. Deze organisatie maakt gebruik van verschillende locaties met zelfsturende teams. Een zelfsturend team regelt zijn zaken zelf. De taken worden onderling verdeeld en het voorzitterschap wordt gerouleerd. Alle taken en verantwoordelijkheden worden verdeeld op kwaliteiten (Grutterink, 2015). De manager is toegankelijker. Er is ruimte voor de manager om mee te lopen op de werkvloer en hij is transparant naar zijn werknemers. De manager wordt meer gezien als een collega. De verhoudingen zijn gelijkwaardig. Hierdoor kan er een snelle besluitvorming plaatsvinden. Om van ieders kwaliteit gebruik te maken zijn er flexibele contracten zodat werknemers ook in projecten kunnen werken. Iedereen die wil heeft inspraak en krijgt voldoende tijd zijn steentje bij te dragen aan de organisatie. Daarnaast zijn mogelijkheden tot samenwerken makkelijker in 2030, namelijk binnen de organisatie met behulp van een videoverbinding. Dit zodat een arts met een verpleegkundige kan meekijken door middel van het gebruiken van een video-bril. Ook kunnen de welzijnsmedewerkers snel contact hebben met mantelzorgers over het gedrag van een bewoner. Bovendien wordt samenwerken buiten de organisaties makkelijker. Door video-verbinding hebben verschillende organisaties nauw contact met elkaar. Zij kunnen expertise van een ander makkelijk lenen en toepassen. Er bestaat minder tot geen marktwerking in de zorg, het gaat echt om samenwerken en samen een goede zorg leveren. Bij het werken in een arbeidsorganisatie in 2030 wordt er gefocust op gezondheid en duurzaamheid. Niet alleen voor het milieu maar vooral voor de medewerkers. Er is bijvoorbeeld meer aandacht voor ergonomisch zitten. Ook wordt er gelet op de werkdruk. In 2030 is de werklust gelijkwaardig verdeeld tussen alle medewerkers. Dit komt onder andere doordat taken weggehaald worden bij de zorg en bij andere professionals terecht komen. Zo hoeven verpleegkundigen op een woning niet meer te koken, dit wordt gedaan door een opgeleide kok. Cliënten ondersteunen deze kok. Hierdoor wordt de werkdruk beter verdeeld en komen alle talenten tot uiting in de zorg van 2030.

Hoe ziet de ideale arbeidsrelatie en arbeidsorganisatie eruit in 2030?

Arbeidsorganisaties in 2030 zullen veel toegankelijker zijn voor de werkzoekenden door vacatures te plaatsen op social media. In 2030 zal er meer gefocust worden op de kwaliteiten die de werkzoekende bezit dan op diploma's en cijfers. Door middel van een auditie kan een werkzoekende zijn of haar kwaliteiten laten zien om bij een arbeidsorganisatie aangenomen te worden. Wanneer een werkzoekende is aangenomen, gaat de werknemer meelopen bij de arbeidsorganisatie. Dit kan door middel van het meelopen via een hightech bril. Een andere optie is om real life mee te

lopen. De keuze bepaalt de werkgever samen met de werknemer. In 2030 wordt een arbeidsovereenkomst op maat opgesteld. De afspraken en regels van het bedrijf staan in een versimpelde weergave in de arbeidsovereenkomst, dit wordt ondersteunt met afbeeldingen. Daarnaast zijn de verhoudingen gelijkwaardig tussen verschillende professionals. Hierdoor kan er een snelle besluitvorming plaatsvinden. Mogelijkheden tot samenwerken zijn makkelijker in 2030. Binnen de organisatie kan er met behulp van videoverbinding expertise van een ander makkelijker geleend en toegepast worden. Er bestaat minder tot geen marktwerking in de zorg. In 2030 is de werklust gelijkwaardig verdeeld tussen alle medewerkers. Dit komt onder andere doordat de taken weggehaald worden bij de zorg en bij andere professionals terecht komen. Door de positieve veranderingen zijn mensen gemotiveerd om in de zorg te werken. Doordat zij werk krijgen wat bij hun kwaliteiten past, zullen zij in de zorg blijven werken.

Referenties

Accent Jobs. (z.d.). Swop jezelf een vaste job. Geraadpleegd op 2 december 2018, van <https://www.swopajob.be/>

Afbeelding 1: Google hightech bril. Geraadpleegd op 4 december 2018, van <http://digitalmemoriesdvd.de/wp-content/uploads/sites/96/2015/10/google-glass.png>

Grutterink, H. (2015, oktober). Zelfsturende teams. Geraadpleegd op 3 december 2018, van <https://ezproxy.avans.nl/login?url=https://link.springer.com%2farticle%2f10.1007%2fs12632-015-0094-5>