

Over Marco Bastian

Marco Bastian is directeur van de NBBU, branchevereniging van ruim 1.100 professionele intermediairs op de arbeidsmarkt. Hij werkte eerder bij ASB, BBB uitzendbureaus en Vedior en lange tijd als zelfstandige. Heeft 30 jaar ervaring in de uitzendbranche, variërend van commerciële tot verschillende directiefuncties. Zijn expertise ligt in het verbinden van mensen en het helpen ontplooiën van talent, zodat meer mogelijkheden ontstaan voor nieuwe en creatieve trajecten die ondernemingen weer succesvol kunnen maken.

"De echte vraag is: ben je nog wel arbeidsmarktfit?"



Marco Bastian
Directeur NBBU

"Ik werk al dertig jaar in deze branche en heb dus meerdere nieuwe generaties zien toetreden. Elke jeugdgroep is anders, elk met een eigen naam of letter. En elk met een eigen karakteristiek. De huidige jongeren zijn bijvoorbeeld heel erg ondernemend, steeds meer van hen beginnen tijdens hun studie al een onderneming. Zij leren sneller te schakelen dankzij internet, leren kansen te creëren en zelfstandig te zijn. Zijn gewend te denken en handelen vanuit netwerken en andere tijdelijke verbanden. En toch: de uitzendbranche besloeg altijd 3 tot 4 procent van de arbeidsmarkt en dat is nog steeds zo. Wat dat betreft is de impact van de instroom van nieuwe generaties toch ook weer beperkt."

Marco Bastian ziet het toenemende ondernemerschap botsen met wet- en regelgeving die deels nog uit de zestiger jaren stamt. "Zeker als je geen stoffelijk product maakt, maar een dienst verkoopt", zegt hij. "Dat vindt de wet ingewikkeld. Er wordt al snel een afhankelijkheid van opdrachtgevers geconstateerd en dan val je onder de loonbeschikkingswet

van vijftig jaar geleden. Dat smooit zelfstandigheid en ondernemerschap. Onze wetgever, de politiek, ziet nog steeds maar één zaligheid: een contract voor onbepaalde tijd. Daar hangt alles aan vast: hypotheek, pensioen, verzekeringen. Terwijl dat eigenlijk aan regelmaat van inkomen zou moeten hangen. We moeten toe naar een manier →

waarop de flexibiliteit die de jeugd laat zien in werken en ondernemen, ook in financiën en andere *life cycle*-ontwikkelingen een plek krijgt."

"We moeten toe naar een manier waarop de flexibiliteit die de jeugd laat zien in werken en ondernemen, ook in financiën en andere life cycle-ontwikkelingen een plek krijgt."

Bastian is niet bang om zijn pleidooi in dit kader stevig aan te zetten. "De Wet werk en zekerheid? De fik erin!" stelt hij. "En ik zeg dat terwijl onze sector dankzij deze wet de omzetten heeft zien

floreren. Maar laten we eerlijk zijn: minister Asscher heeft met deze wet niet bereikt wat hij wilde. In de praktijk moet een medewerker met een tijdelijk contract er nu zes maanden tussenuit voordat hij of zij weer een volgend contract krijgt. Dan ben je als medewerker en als werkgever intussen elke onderlinge relatie weer kwijt. Tel daarbij op dat je slechts twee keer een contract van een jaar mag aangaan. Dat is dramatisch voor werk en zekerheid. Al helemaal in een context waarin de vakbonden zeggen: je moet mensen in vaste dienst aannemen. En Asscher die het heeft over 'eerlijk werk' en dan hetzelfde bedoelt als vaste contracten. Dat sluit totaal niet aan bij de bewegingen die je ziet. Flexwerk is ook eerlijk werk. Er zijn nu 8,4 miljoen mensen in Nederland aan het werk. Daarvan hebben 5 miljoen een contract voor onbepaalde of bepaalde tijd. Dus 2 miljoen mensen werken op basis van een andere vorm. Een miljoen ondernemers niet meegeteld. Dat is de realiteit waar we mee te maken hebben en het wordt tijd dat alle betrokkenen dat accepteren."

De impact van demografische ontwikkelingen is volgens Bastian de komende jaren niet alleen

zichtbaar in relatie tot jongeren, maar juist ook tot ouderen. "De crisis van de afgelopen periode heeft met name geleid tot een nieuwe groep van werklozen die 'lastig' te bemiddelen zijn. Mensen vanaf 45 jaar die we collectief als 'oud' bestempelen en daarmee in feite kansloos maken. Laten we eerlijk zijn: in de uitzendbranche doen we daar ook aan mee. Een 45-jarige die bij een uitzendbureau komt, zit tegenover een intercedente van pakweg 25. En die denkt: deze kandidaat is oud, met welhaast een automatische vorm van discriminatie als gevolg. Dat komt door

"De echte vraag die je ten aanzien van een kandidaat zou moeten stellen, is: ben je nog wel arbeidsmarktfit?"

beelden die we sinds de jaren tachtig in onze genen hebben. Toen ging je als 50-plusser in de VUT, was je dus te oud om te werken. Iedereen weet nu dat we juist langer moeten doorwerken, maar het beeld van wat oud is, blijkt heel hardnekkig. Daar zullen we iets aan moeten doen, anders lopen we de komende decennia vast. De echte vraag die je ten aanzien van een kandidaat zou moeten stellen, is: ben je nog wel arbeidsmarktfit? Ongeacht iemands leeftijd.

Arbeidsmarktfit zijn gaat over competenties, vaardigheden en ervaring. En de mate waarin die aansluiten op het werk van de toekomst. Vergis je niet: heel veel van het werk dat wij nu bemiddelen, kan op termijn worden vervangen door een algoritme. We moeten dus op zoek naar nieuwe vormen van werk, nieuwe functies. Of dat er uiteindelijk voldoende zullen zijn voor iedereen? Ik kom graag in gesprek met degene die daar het antwoord op zegt te weten. Wat in elk geval helder is: we verwachten in Nederland van mensen dat ze inmiddels doorwerken tot hun 67^{ste} en we korten op alle uitkeringen om werken te stimuleren. Dus willen mensen werken, maar vervolgens vinden we het gros daarvan te

oud. Dat is het echte probleem dat we op te lossen hebben."

Als we nader kijken naar de impact van digitalisering, hoe komt deze dan tot uiting in de dienstverlening rond arbeidsbemiddeling? Bastian: "Je ziet steeds meer partijen die digitale platformen opzetten, waarmee vraag en aanbod bij elkaar worden gebracht. De echt goede intermediairs zeggen daarbij: je moet ook de cultuur van een bedrijf kennen, wil je voorkeuren van mensen daadwerkelijk kunnen matchen. Het gaat niet alleen om vaardigheden en competenties, maar ook om karakter, voorkeuren en verborgen talenten. Een goede intermediair kent de klant en de arbeidskracht op mensniveau. Op de soft componenten heb je in mijn ogen altijd mensen nodig om de match goed te kunnen maken. Ik denk dat de ontwikkelingen een tijdlang heel erg zullen doorslaan naar techniek. Maar dat de soft aspecten het uiteindelijk weer wat terugbrengen naar het midden. Mensen blijven in onze dienstverlening dus een bepalende factor. Misschien wel op termijn het enige waar je onderscheidend vermogen mee kunt realiseren. Onderschat daarnaast niet dat de inzet van meer technologie ook aanvullende

wet- en regelgeving zal vergen. Voordat die beschikbaar is, zijn we zo weer vijftien jaar verder. En in die periode groeien we er samen wel in. Inclusief het noodzakelijke evenwicht tussen techniek en menselijkheid."

"Mensen blijven in onze dienstverlening een bepalende factor."