



FLEX ALS CONSTANTE FACTOR – Kees van der Waaij

Vergeleken met veel andere bedrijven ademt Unilever minder mee met de conjunctuur: consumenten gebruiken niet minder margarine als het economisch tegen zit, en dat geldt ook voor veel andere Unilever-producten. Maar we ademen wél mee met de seizoenen. Een voorbeeld: ijs. Beperkt houdbaar, en in de zomer een aanzienlijk hogere vraag dan in andere seizoenen. De flexibiliteit die we daarvoor nodig hebben, zoeken we in eerste instantie bij onze vaste mensen. Zij werken in de zomerperiode meer en in andere seizoenen minder. Gemiddeld komen ze uit op een werkweek van 36 uur. Zo kan het bedrijf al veel schommelingen opvangen. Daarnaast heeft Unilever ook een flexibele schil, maar die is niet al te dik: naar schatting vijf tot tien procent van het personeelsbestand bestaat uit uitzendkrachten en andere flexibele krachten.

Ik vind het een goede zaak dat flexibele arbeidsvormen in de loop der jaren volwassen zijn geworden. Dat uitzendkrachten sterke rechten hebben, kunnen rekenen op scholing en een pensioenregeling kennen. Dat maakt van uitzendkrachten gerespecteerde vakmensen. Daardoor is in beleving het onderscheid tussen flexibele krachten en vast personeel weggefallen. Ik ben van mening dat in Nederland de verhouding tussen vast en flex goed is. De crisis heeft dat ook laten zien. De flexibele schil is gebruikt waarvoor hij is bedoeld: om snel af te slanken als dat nodig is.

Dat zich de komende jaren belangrijke veranderingen op de arbeidsmarkt voordoen, is evident. De roep om meer deskundigheid is onmiskenbaar. Uitzendorganisaties kunnen daar goed op inspelen. Zij kunnen samen met inleners opleidingsprogramma's opzetten. Bij Unilever zal ook de tendens om met minder mensen steeds meer werk te doen, zich voortzetten. Dat neemt niet weg dat ook Unilever de gevolgen zal ondervinden van een krappe arbeidsmarkt. Vooral het aantrekken van geschoolde (technische) vakkrachten zal moeilijker worden. Het ligt voor de hand dat uitzendbureaus dan nog belangrijker worden als instroomkanaal, zeker als ze ook in de juiste scholing kunnen voorzien.

Ik verwacht dat de flexibele arbeidsvormen die er nu zijn, nog volwassener zullen worden en meer erkenning zullen krijgen. De uitzendbranche heeft al een hele ontwikkeling doorgemaakt, maar ook daar zijn nog stappen te zetten. Waarom kun je als flexkracht bijna geen hypotheek afsluiten? De eerste bank die in dat gat springt, heeft een enorme voorsprong op z'n concurrenten.



Drs. C.W. (Kees) van der Waaij RA werkte van 1976 tot 2011 bij Unilever, de laatste tien jaar als directievoorzitter Unilever Nederland.

*Dit interview is een samenvatting van het essay uit het ABU jubileumboek *Bewogen reis, bevlogen branche* uit 2011.*