

Per Rita !

1183/D

Legge: Kolendaads

T = 8/40<sup>u</sup>

08-1183 D sim I

SCUOLA SUPERIORE DI LINGUE MODERNE PER INTERPRETI E TRADUTTORI

ESAME DI INTERPRETAZIONE SIMULTANEA OLANDESE-ITALIANO

ANNO ACCADEMICO 2001-2002

Sessione estiva

7 giugno 2002

Toespraak door minister mr. K.G. de Vries van Sociale  
Zaken en Werkgelegenheid bij de prijsuitreiking aan de  
Manager van het Jaar 1998 op 4 maart 1999 in  
Noordwijk.

Dames en heren,

Het spannendste deel van deze verkiezingsbijeenkomst, zeker voor de zes finalekandidaten onder u, is achter de rug. Zoadelijk zal onze voorzitter u uitnodigen voor het aangenaamste deel van de bijeenkomst. Maar eerst mag ik u nog even toespreken.

Ik doe dat graag, al was het maar omdat gelegenheden als deze zich zelden voordoen. Managers hebben het meestal veel te druk om dit soort bijeenkomsten bij te wonen. Maar vandaag gaat het over u zelf en over de grote betekenis van goede managers voor de economische vitaliteit van het land. Zonder creatieve, gedreven en vernieuwende managers zouden we in Nederland niet de geweldige werkgelegenheids groei van de afgelopen jaren hebben gezien. Want al die nieuwe banen zijn merendeels in de kleinere en middelgrote bedrijven tot stand gekomen. Daar hebt u als managers hard aan getrokken.

De economische vooruitzichten voor de komende periode zijn minder zonnig. De lucht betreft een beetje. Maar juist dan hebben we in Nederland behoefte aan gedreven managers, die uitdagingen aangaan en die zich niet door tegenslagen uit het veld laten slaan. Managers ook, die het beste uit hun medewerkers weten te halen, die zijn bezielde van een meeslepend enthousiasme voor hun onderneming en hun product.

De persoonlijke betrokkenheid van de werknemers bij het wel en wee van de onderneming is één van de sterke kanten van de kleine en middelgrote bedrijven: het directe contact van de manager met de mensen die in het bedrijf werken: de sterke en de

minder sterke kanten van medewerkers persoonlijk kennen en daar op in weten te spelen. Met andere woorden: optimaal gebruik weten te maken van de talenten van mensen.<sup>1</sup>

Kleine bedrijven slagen er kennelijk beter in werknemers nauw te betrekken bij het bedrijf. Dat blijkt onder meer uit het ziekteverzuim. Dat ligt bij kleine bedrijven substantieel lager dan bij de grote ondernemingen. Datzelfde geldt voor de uitstroom van werknemers naar de WAO. De grote broeders kunnen op dat vlak nog iets leren van het midden- en kleinbedrijf.

Goed ondernemerschap vereist strategisch denken, markten verkennen, anticiperen op ontwikkelingen en tijdig investeren. Investeren, niet in de laatste plaats ook in medewerkers. Meer nog dan in het verleden, zal de komende tijd het aantrekken en vasthouden<sup>2</sup> van goede medewerkers extra inspanningen vergen.

Want de arbeidsmarkt is de afgelopen jaren sterk veranderd. We kennen, voor het eerst sinds lange tijd, weer knelpunten in bepaalde sectoren. De arbeidsmarkt is bovendien veelkleuriger geworden. De arbeidsmarkt is geëmancipeerder geworden, want steeds meer vrouwen zoeken en vinden er hun plek. En op de hedendaagse arbeidsmarkt krijgt de voltijdswerker steeds vaker collega's die gedurende een deel van hun loopbaan het werken willen combineren met andere zaken.

We proberen in Nederland zo goed mogelijk in te spelen op de nieuwe eisen die de arbeidsmarkt stelt. Sinds 1 januari dit jaar is

<sup>1</sup> Difficoltà dovuta alla serie di frasi nominali.

<sup>2</sup> Preferibile una soluzione con verbo all'infinito come soggetto della frase.

de Wet *flexibiliteit en zekerheid* van kracht, die de wettelijke basis vormt voor de vernieuwde verhoudingen op de arbeidsmarkt. We hebben allemaal gehoord van de problemen bij de invoering van die wet. Maar de creatieve manager kan naar mijn overtuiging zijn voordeel doen met het nieuwe evenwicht dat de overheid in samenspraak met de sociale partners op de Nederlandse arbeidsmarkt heeft gecreëerd. Het nieuwe evenwicht tussen economische dynamiek en sociale bescherming.

Flexibele beloningsvormen, flexibele taken en functies. Contractflexibiliteit met uitzendarbeid. Locatieflexibiliteit door tele- of thuiswerk. Maar ook zekerheid voor werknemers. Want een reeks opeenvolgende korte contracten leidt vanzelf tot een vast dienstverband. De zekerheid dat een uitzendrelatie na een half jaar uitmondt in een arbeidsovereenkomst.

Arbeidsmarkten en arbeidsverhoudingen zijn niet statisch. Wat mij betreft zal die vernieuwing de komende jaren vooral in het teken staan van het activeren van de stille reserves op de arbeidsmarkt. Vrouwen, langdurig werklozen, gedeeltelijk arbeidsongeschikten en allochtonen moeten een plek vinden op onze arbeidsmarkt. En ouderen zullen langer dan nu hun rol op de arbeidsmarkt moeten kunnen spelen.

Het sociaal wenselijke gaat hier goed samen met het economisch noodzakelijke. We moeten de arbeidsparticipatie beduidend verhogen. Als we daar niet in slagen, bestaat het gevaar van ernstige tekorten aan personeel. Met het risico van opwaartse druk op de lonen en in het verlengde daarvan verzwakking van

de Nederlandse concurrentiepositie en vervolgens afbraak van  
werkgelegenheid.

Maar er is nog een belangrijke reden waarom we ons in moeten spannen om de arbeidsparticipatie te verhogen. Dat is de vergrijzing. Het toenemend aantal ouderen in de volgende eeuw vereist een zo breed mogelijk draagvlak van werknemers om de oudedagsvoorzieningen in die vergrijzende samenleving betaalbaar te houden.<sup>3</sup>

Er is in de afgelopen twintig jaar een cultuur ontstaan, waarin het normaal werd gevonden ouderen plaats te laten maken voor jongeren. De situatie is ingrijpend veranderd. Jongeren vinden gemakkelijk een baan, maar er zijn er niet genoeg om de vacatures te vervullen. Bovendien is er dringend behoefte aan de ervaring van de oudere werknemers. Sociale partners en overheid zullen zich dus gezamenlijk in moeten spannen het voor ouderen aantrekkelijker te maken langer door te blijven werken.

In de dagelijkse praktijk betekent dit dat een leeftijdsbewust personeelsbeleid moet worden gevoerd. Dat voor goede arbeidsomstandigheden moet worden gezorgd. Dat werknemers door scholing en opleiding bij de tijd moeten worden gehouden.

Dat is niet alleen voor de samenleving belangrijk. Het is ook in uw belang. Uit onderzoek blijkt dat in de bedrijven de kennis van de medewerkers steeds vaker beschouwd wordt als een belangrijk onderdeel van het bedrijfskapitaal. Veel van die kennis zit uitgerekend bij die oudere werknemers. Ouderen vroeger dan

---

<sup>3</sup> Argomentazioni economiche piuttosto diffuse, da ricostruire alla luce delle proprie conoscenze contestuali.

nodig is uit laten stromen, lijkt mij daarom ook zelden in het belang van de bedrijven zelf.

We kunnen als overheid - zeker in samenspraak met de sociale partners - veel doen om de arbeidsmarkt beter te laten functioneren. Ik heb u het voorbeeld van flexibiliteit en zekerheid genoemd. Ik wijs ook op de Algemene wet *arbeid en zorg* waar we nu hard aan werken en die inspeelt op de behoefte in de samenleving om het combineren van betaald werk met andere taken beter mogelijk te maken.

Maar uiteindelijk zult u het in de bedrijven waar moeten maken. Door toekomstgericht te ondernemen. Toekomstgericht, ook als het gaat om de arbeidsmarkt. Ik wens u daarbij alle succes.