

# Werken in de platformeconomie

Over de auteur: Laurens Waling is verkenner in anders (samen)werken en organiseren. Als oprichter van Part-up verbindt hij talenten aan vraagstukken over organisatiegrenzen heen. Part-up is een online platform dat individuen helpt hun talent in te zetten in tijdelijke teams. Kies hier zelf met wie je wilt samenwerken en waaraan binnen nu al 200 verschillende organisaties en communities.

## Stelling 1: De platformeconomie is een fantastische kans voor iedereen

De platformeconomie is meer dan een aantal platforms waarop een selecte groep individuen hun diensten aan anderen aanbiedt. Het is een trend die alle werkenden raakt. Organisaties in alle sectoren transformeren naar platforms, doordat organisaties die zichzelf als een platform organiseren beter presteren dan organisaties die dat niet doen. De kern hierbij is de productiviteit van medewerkers vergroten door hen meer vrijheid geven om hun eigen werkzaamheden te kiezen; en te besparen op overheadkosten.

We zien organisaties transformeren naar platforms in drie stappen (zie figuur):

- **Transitie 1: talent bevrijden met zelfsturende teams** Laat werkenden via een platform binnen teams zelf hun werkzaamheden kiezen/verdelen (voorbeeld Agile werken binnen IT-teams).
- **Transitie 2: de organisatie als platform** Organiseer opgavegericht en laat organisatiebreed en teamoverstijgend mensen zelf hun werkzaamheden kiezen (voorbeeld [MEE](#)).
- **Transitie 3: laat organisatiegrenzen vervagen** Wanneer organisaties intern klussen en mensen via platformen gaan matchen, is het een kleine stap om het platform ook extern toegankelijk te maken. Op die manier gaan we klussen en talenten delen tussen organisaties. We zien open netwerken ontstaan met talenten die in gemengde contractvormen samenwerken aan dezelfde doelstellingen (voorbeeld ZZZP-netwerken, [Enspiral](#)).



Figuur: De transitie naar platform werken binnen organisaties in drie stappen

Er is steeds meer bewijs dat het zelf kiezen met wie je wilt werken en aan welke opgave, project of cliënt, zowel binnen als buiten organisaties, de productiviteit van mensen laat stijgen. En bovendien stress voorkomt die 17% in groep [25-35 jaar ervaart](#), doordat het voldoening in werk geeft. 30% (EU) tot 40% (NL) van alle werkenden vindt hun werk niet zinvol.

*Advies: Zie de platformeconomie (sociale innovatie en het vergroten van de duurzame inzetbaarheid) als een enorme kans voor de samenleving en economie en stimuleer deze trend.*

### **Stelling 2: Het dienstverband heeft zijn langste tijd gehad**

Wij gaan niet uit van een bepaald type dienstverband. We zien hybride vormen zoals een basisinkomen, vaste dienstverbanden, tijdelijke contracten, projectfees, uitruil van diensten en vrijwilligerswerk steeds meer door elkaar heen lopen. Vroeger was werken jouw tijd ruilen voor geld. Productiviteit meet je in de kenniseconomie niet in uren, maar in de waarde van jouw bijdrage. Je levert resultaten op, en wilt zaken leren, waarvoor je soms geld ontvangt en soms geld betaald; met een afnemende correlatie naar hoeveel tijd iets kost.

*Advies: Faciliteer maatwerk dienstverbanden: wie op enig moment zekerheid belangrijk vindt, wil het liefst een bepaalde vastigheid (basisinkomen gegarandeerd), wie meer van risico houdt, ontwikkelt zich liever als freelancer. Zorg dat mensen kunnen combineren en flexibel kunnen schakelen (o.a. bij het ontvangen van een uitkering). Stuur niet op tijd.*

### **Stelling 3: De relatie opdrachtgever en werkende gaat van verticaal naar horizontaal**

Verbinding ontstaat door gedeeld belang. Geen pure afhankelijkheidsrelatie meer, maar betrokkenheid op de bedoeling van het collectief (lees: de organisatie) en de match met de persoonlijke ontwikkeling van het individu. Wij zien horizontale verbindingen ontstaan, waarbij de rol tussen opdrachtgever en werkende regelmatig kan wisselen.

*Advies: Schrap het idee van opdrachtgever en werkende. We zijn tegelijk opdrachtgever en werkende.*

### **Stelling 4: Flexibiliteit en zekerheden veranderen continu**

Terwijl we de flexibiliteit van het werken zien toenemen, zien we ook een andere trend: dieper verbinden vanuit je passie aan een organisatie. Een vorm van rust, tussen alle snelheid van het projectwerken. Zeker als sociale ondernemer kun je al snel een flexibele schil opbouwen van mensen die graag verbonden zijn met de organisatie, zonder actief dienstverband. Zekerheid hiermee aan neemt aan de ene kant af en aan de andere kant toe. We gaan zekerheden op andere niveaus beleggen. Niet meer bij organisaties en de rollen werkgever / werkende; maar bij collectieven / commons en individuen onderling. We halen nieuwe zekerheden uit Internet en Blockchain ontwikkelingen, die onze reputatie/werkervaring voor altijd vastleggen.

*Advies: Promoot en faciliteer een nieuwe typen van flexibiliteit en zekerheden. Ontwikkel een visie op 'smart contracts' en bijv. de rol van een blockchain raamwerk hierbij.*

### **Stelling 5: De rol van de overheid blijft onmisbaar**

De huidige wetgeving gaat uit van een zwart-wit wereld (werken / niet werken), met slechts een beperkt aantal rollen (opdrachtgever/opdrachtnemer, werkgever/werknemer). In de platformeconomie bevind je je steeds vaker in grijs gebied. We zien daarom nieuwe rollen voor de overheid:

- Oog houden voor de toegankelijkheid, eerlijkheid en veiligheid van platforms voor iedereen.
- Ruimte maken voor hybride samenwerkingsvormen/platform werken binnen de systemen van de overheid (binnen rechtsvormen, belastingen, premies, toeslagen, etc.)
- Kijk of mensen zich kunnen aansluiten bij collectieven; en of zij daarbij hulp nodig hebben of volledig moeten worden opgevangen met vangnetten.
- De overheid als koploper in de platformeconomie als werkgever van flexibel talent
- Ruimte laten voor input van de crowd (vragen om hulp) en veranderlijkheid (het niet durven weten, en met tijdelijke oplossingen (dit is nooit af) durven komen).
- Het creëren van een visie op inkoop van kennis via smart contracts aan de hand van een blockchain raamwerk.

*Advies: Experimenteer met deze nieuwe rollen. Ga leren in de praktijk. Begin met het benaderen van de overheid zelf als platform.*

### **Enkele goede en minder goede ervaringen uit de praktijk**

- We zien regelmatig een race-to-the-bottom op prijs ten koste van de werkenden. Oplossing: focus niet puur op de klant, maar faciliteer ook het individu in het ontwikkelen en inzetten van zijn of haar talent.
- Zelfstandig werkenden die bijv. een burn-out krijgen zonder arbeidsongeschiktheidsverzekering. ZZP'ers voelen niets voor een verplichte arbeidsongeschiktheidsregeling  
Oplossing: Maak naast een VAR/DBA etc. verklaring een verklaring van "gezond verstand" waarin de professional van de toekomst verklaart haar/zijn eigen vangnet op orde te hebben. Een accountant kan dit met de jaarcijfers verifiëren. Integreer de verschillende verklaringen in een bondige en simpele versie.
- De kracht van een platform is dat mensen zelfstandiger werken en meer verantwoordelijkheid zullen tonen. De zwakte dat niet iedereen hiertoe in staat zal zijn door gebrek aan sociale vaardigheden en de noodzaak voor veel eigen initiatief.
- Onterecht online vastgelegde werkervaringen / ratings waar je niet meer vanaf komt.
- Mensen met een arbeidsbeperking voelen zich geremd door de wijze waarop de verschillende regelingen in de Participatiewet functioneren, die is ingericht op vaste banen.
- De algemene tendens neigt naar een *uniforme regeling* voor alle werkenden, ongeacht de contractvorm. Daar kan ik me in vinden, omdat steeds meer mensen verschillende banen/vormen combineren. Die tendens zal zich doorzetten. De discussie gaat vrijwel altijd over de laagst betaalden. Ik trek dit liever breder. Publiekelijk hebben de volgende personen zich uitgesproken voor een uniforme regeling: [Bernard ter Haar](#) (DG Sociale Zaken), [Jurriën Koops](#), dir ABU, [Roos Wouters](#), founder De Werkvereniging en voor zover ik weet denkt de WRR en de SER ook in die richting.
- Voorkom allerlei academische indelingen/definities over de arbeidsmarkt die we in de praktijk niet herkennen, omdat steeds meer mensen verschillende functies/rollen/vormen combineren (o.a. gezien in het rapport van Rathenau Instituut over de deeleconomie).
- Onduidelijkheid over eigenaarschap van platforms en dataveiligheid/privacy.

*Advies: gebruik continue praktijkervaring bij het opstellen en toetsen van flexibele regelgeving.*

### **Wat zijn de kansen?**

- Platform werken vergroot ondernemerschap en zelfredzaamheid. Het helpt groepen die nu werkeloos aan de kant staan omdat zij niet in een functieprofiel passen aan het werk
- Platform werken biedt groepen die nu vastzitten in hun baan, de mogelijkheid om hieruit te breken en met hun talent aan de slag te gaan.
- Platform werken biedt enorme kansen voor mensen met een arbeidsbeperking.
- Platform werken stelt mensen in staat op hoge leeftijd te blijven participeren.
- Platform werken biedt de flexibiliteit om werken te combineren met leren, een gezin, mantelzorg, vrijwilligerswerk, etc.
- Platform werken vergroot de productiviteit van individuen en organisaties; en kan een boost voor onze economie en internationale concurrentiepositie betekenen.
- Platform werken stelt de overheid in de staat zichzelf flexibel en slagvaardig te organiseren, o.a. in (zorg, onderwijs, veiligheid).
- De opkomst van platform organiseren biedt dit een mooie kans voor een maatschappelijke discussie over zinvol werk.

*Eindadvies: Kijk genuanceerd naar de risico's die elke nieuwe ontwikkeling met zich meebrengt, vanuit de vele kansen die deze trend biedt. Platform werken is niet alleen van toepassing voor specifieke doelgroepen / sectoren, maar raakt in de nabije toekomst bijna iedereen; wanneer bestaande organisaties/verenigingen/communities transformeren naar platforms. Maak de weg vrij voor een kansrijke nieuwe manier van organiseren van werk!*