

Stichting De Nieuwe Arbeid Gelderland, van en voor werkgevers

“Verbinden zit in ons DNA”

DNA Gelderland stimuleert duurzame arbeidsmobiliteit. Aan het woord zijn Mariëtte Schapers en Christianne Bongers, de bestuurders van DNA Gelderland, De Nieuwe Arbeid, een stichting van en voor werkgevers met als doel het stimuleren van duurzame arbeidsmobiliteit, waardoor de organisatie gezond blijft en de medewerker uitgedaagd om zich blijvend te ontwikkelen. Niemand op de bank, iedereen aan het werk!



Waar staat DNA voor? Christianne Bongers: “Toen we aan het brainstormen waren over een nieuwe naam, kwam DNA naar boven. DNA kennen we natuurlijk allemaal als de dubbele helix waarin onze erfelijke informatie ligt opgeslagen. We vonden dat erg passend, omdat veranderen zonder te weten waar je vandaan komt een beetje zot is. Om te weten waar je naar toe gaat in het leven is niet altijd genoeg. En ook een organisatie heeft een geschiedenis, die moet worden gerespecteerd. Daar staan wij voor. Met respect kijken naar mensen en organisaties én een beweging in gang zetten. En niet zo maar een beweging, maar een die de kans vergroot dat de uitdagingen in de markt gepakt worden.”

OVER WELKE UITDAGINGEN HEBBEN JULLIE HET?

“Banen veranderen ingrijpend, verdwijnen, nieuwe worden geboren. De baan voor de rest van je leven bestaat niet meer en we zullen met zijn allen langer moeten doorwerken. We hebben te maken met een arbeidsmarkt waarin vraag en aanbod niet alleen onvoldoende op elkaar aansluiten, maar die bovenal steeds onoverzichtelijk wordt. En...een terugtrekkende overheid. Met alle goede bedoelingen en initiatieven

die er nu al zijn, vraagt het fenomeen arbeid om regionale en direct werkende initiatieven.”

MAAR ORGANISATIES WETEN DIT TOCH AL?

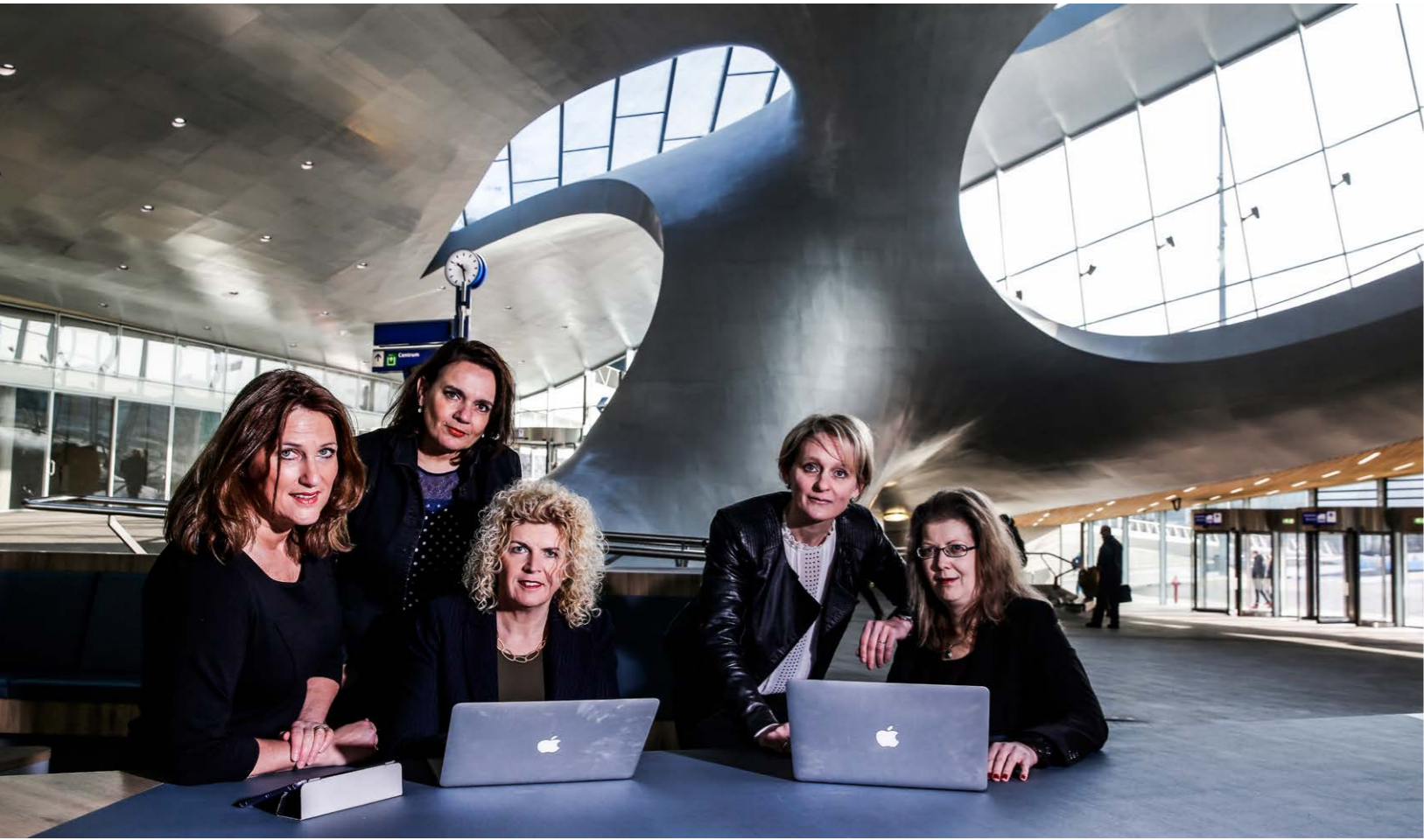
“Misschien wel, misschien niet. Wat wij als DNA willen realiseren is dat dit besef gedeeld wordt en dat we weten wat we hiermee moeten. Hiervoor creëren we samen met de aangesloten organisaties een platform waarin gedeeld wordt met en geleerd wordt van elkaar. Concreet betekent dit dat werkgevers zich aansluiten en daarmee gezamenlijk een netwerk vormen. Organisaties zijn niet anders dan mensen, ze verbinden zich niet louter om zich te verbinden, maar omdat dit voordelen met zich meebrengt. Samen aan het werk om uitdagingen rondom in- uit- en doorstroom te beslechten door anders denken en doen. Dit levert financieel voordeel op!”

HOE WERKT HET?

“DNA is een praktisch netwerk waarbij de vraag van de werkgevers leidend is.” Maar hoe concreet dan? “Werkgevers uit verschillende sectoren komen elke zes weken bij elkaar en wisselen vacatures, ervaringen, kennis, werknemers en ideeën uit om duurzame inzetbaarheid van mensen te versterken en de arbeidsmobiliteit te vergroten. En

dit aantal werkgevers groeit gestaag. Daarbij organiseren we bijeenkomsten voor werknemers met aandacht voor de nieuwe trends op de huidige arbeidsmarkt. We zorgen voor kennisoverdracht dankzij inspirerende sprekers en er is een DNA-adviseur beschikbaar om te helpen bij het maken van matches en het leggen van verbindingen naar en tussen bedrijven en medewerkers. De DNA-hulpdesk geeft werkgevers kosteloos advies op ‘10 minuten vragen’ over financiële, arbeidsrechtelijke en verzuimvraagstukken. Op onze DNA-app delen we vacatures en nieuws en de HR-professionals hebben hiermee altijd en overal direct toegang tot het netwerk. Samenwerking met andere partners in arbeidsmobiliteit en arbeidskennis vinden we belangrijk. We onderhouden nauwe contacten met het WerkBedrijf, andere ondernemersnetwerken, bedrijfsleven en regionale overheden.”

Een initiatief waarmee we een aantal jaren geleden al zijn gestart is de Dag van de Mobiliteit. Medewerkers kunnen dan gedurende een dag meelopen in een andere functie binnen een andere organisatie. De deelnemende organisaties stellen gedurende een dag een of meerdere werkplekken ter beschikking. Dit jaar vindt het plaats op 6 april en we streven in onze regio naar 75 deelnemende organisaties en 500 medewer-



kers, die een dag een snuffelstage hebben bij een andere organisatie. De reacties zijn steeds erg enthousiast en al vier jaar lang groeit de animo om deel te nemen. Het levert werknemers inzicht op de arbeidsmarkt en soms weten ze zelfs dankzij deze dag kansen te creëren als het bedrijf waar ze snuffelen vacatures heeft.”

WELKE VOORDELEN BRENGT AANSLUITING BIJ DNA DAN MET ZICH MEE?

Het biedt werkgevers vele voordelen. “Werknemers gaan ‘van werk naar werk’ in de regio en bevordert intersectorale arbeidsmobiliteit, het verlaagt de kosten van werving, verzuim en WGA-instroom en werknemers nemen eigen regie in het arbeidsproces. Er gelden kortingen op tarieven van diverse dienstverleners, de kennis van actuele wet- en regelgeving blijft up to date en deelnemers delen praktische kennis en ervaring op HR-gebied. Verdere voordelen? Inzet van persoonlijke talenten van werknemers in hun loopbaan, collegiaal delen van dienstverleners en de kansen voor werknemers en mensen met een achterstand op de arbeidsmarkt worden vergroot.” Ook werknemers hebben voordelen. “Zoals het verkrijgen van inzicht op de regionale arbeidsmarkt, en het delen van vacatures en onderzoeken van mogelijkheden bij ondernemers in de regio. Ze kunnen bij een andere werkgever in de keuken kijken en andere werkervaring op doen. Ze kunnen deelnemen aan de Dag van de Mobiliteit, zich voorstellen aan werkgevers en hun netwerk vergroten door bijvoorbeeld netwerkge-

sprekken. Ze krijgen tools en middelen aangereikt om hun talenten te ontdekken.”

HOE BRENG JE DE ARBEIDSMARKT IN BEWEGING EN BRENGT DAT DAN GEEN ONRUST MET ZICH MEE?

“Zo kijken wij hier niet naar”, zeggen ze beiden in koor. “We zullen bewust moeten blijven kijken naar onze omgeving, onze organisatie en de medewerker. Een van onze vaste overtuigingen is dat je medewerkers moet helpen om in beweging te blijven. Mobiliteit ontwikkelen als de organisatie vraagt om grote veranderingen, komt te laat. Je ziet dan eerder verzet, omdat banen op de tocht staan, dan dat werknemers meebewegen. Maar als je mobiliteit stimuleert, terwijl de veiligheid en zekerheid van het dienstverband er nog zijn, dan is de kans op meebewegen groter. We beseffen dat het geen optie is om in een soort ‘oud denken’ te blijven zitten, waarin de organisatie een eiland is en de baan die we hebben levenslang is. Als je alleen al ziet dat er krimp zit in de ene sector, terwijl er groei te bespeuren valt in de andere sector. Wat zouden we kunnen met dit fenomeen? In ons netwerk wisselen organisaties die groeien vacatures uit met organisaties die krimpen. En dat gebeurt intersectoraal. Dat vraagt een andere manier van kijken naar mensen en hun potentieel. Kijken naar talenten, kijken naar anders opleiden. Een grote beperkende factor voor duurzame inzetbaarheid is het hokjes-denken. Dat zien we nog te vaak. De organisaties die bij ons netwerk zijn aangesloten, zijn ervan overtuigd dat het anders moet

Nieuwe baan dankzij Dag van de Mobiliteit – Cindy Hermens aan het woord.

Cindy Hermens vertelt: “Op 21 april 2016 was de Dag van de Mobiliteit voor de regio Gelderland. Dat mijn deelname daaraan tot een nieuwe baan zou leiden, had ik niet durven dromen.”

“Nadat al langere tijd in de lucht hing dat mijn functie als medewerker Control bij de Rabobank zou komen te vervallen, deed zich een mooie kans voor. De aankondiging voor de Dag van de Mobiliteit kwam op het juiste moment. Een mooie kans om in de praktijk te ondervinden of mijn beeld juist was. Ik wilde daar graag aan mee doen en ik wist dankzij mijn loopbaantraject precies welke functies

en bedrijven mijn voorkeur hadden. Het lukte om mijn felbegeerde plaats te bemachtigen: ik zou een dag mee gaan lopen op de administratie van Talis. Het werd een inspirerende dag, waarbij ik niet alleen een inkijkje in de dagelijkse werkzaamheden kreeg, maar ook de sfeer en de cultuur van Talis kon proeven. Diverse medewerkers namen de tijd om mij een goed beeld van de afdeling Bedrijfsvoering te geven. Na de afsluitende netwerkborrel bij de HAN voor alle deelnemers ging ik met een goed gevoel naar huis. Niet in de laatste plaats omdat de manager Bedrijfsvoering aan had gegeven dat er op korte termijn een vacature bij Talis zou ontstaan. Toen ik in juni de vaca-

ture voor adviseur control zag staan en die ook nog per mail toegezonden kreeg door de manager Bedrijfsvoering stond voor mij direct vast dat ik een serieuze poging zou wagen om deze baan te bemachtigen. Met als resultaat een jaarcontract bij een organisatie die me erg aanspreekt! Mijn advies aan mensen die ook een andere wending aan hun loopbaan willen of moeten geven is, om je open te stellen voor alle mensen, organisaties en initiatieven die je willen helpen om een nieuwe baan te vinden. Het netwerk is daar een heel goed voorbeeld van. Het geeft je kracht en moed om te zoeken naar datgene wat bij je past en wat je graag wilt. Je staat er zeker niet alleen voor!”

en ze weten ook dat samen meer kans op succes biedt dan alleen. Ze kiezen bewust om proactief aan de slag te gaan met het fenomeen ‘arbeid.’ Je zou dat natuurlijk kunnen overlaten aan medewerkers zelf, maar de praktijk leert dat we met zijn allen vooral met het ‘hier en nu’ of de ‘waan van de dag’ bezig zijn. Als we arbeidsmobiliteit niet incidenteel maar structureel willen laten zijn, dan zullen we samen de beweging in gang moeten zetten. Bovendien kunnen we zo ontzettend veel leren van elkaar. We ervaren dat iedere keer weer tijdens onze bijeenkomsten.”

WAT DRIJFT JULLIE OM DIT TE DOEN?

Christianne Bongers: “Dit initiatief komt uit de organisaties zelf, we zijn een stichting van en voor werkgevers. Al jaren zijn we in deze regio bezig om krachten te bundelen om wat wij noemen duurzame arbeidsmobiliteit en inzetbaarheid vorm en inhoud te geven. In deze rol als bestuurder komt voor mij alles bij elkaar wat ik in mijn werkzame leven heb gedaan, het begeleiden van mensen en organisatie naar duurzame inzetbaarheid. Nu niet meer op individueel niveau, maar binnen het grotere geheel van de regio. De kern is voor mij het verbinden van het DNA van de werkgever en het DNA van de werknemer. Mijn passie is dat er minder mensen thuis op de bank komen te zitten, want daar wordt niemand blij of beter van. Een zinvolle bijdrage leveren in het arbeidsproces en aan onze samenleving is voor iedereen essentieel. Mensen verleiden te doen wat zij echt willen doen en wat aansluit bij hun talenten, daar word ik blij van”. Mariëtte Schapers knikt. “Christianne en ik kenden elkaar al langer, maar we hebben elkaar in de samenwerking echt heel

goed leren kennen. We hebben aan een half woord genoeg. We hebben beiden een groot netwerk en verbinden die netwerken aan elkaar. Net als Christianne ligt mijn hart en ervaring in de arbeidsmarkt. Ik voel mij een bevoorrecht mens in mijn werk. Mijn passie is mijn hele leven al ‘mens en werk’ geweest; zorgen dat mensen hun talenten kennen en hierop gaan acteren en zelf verantwoordelijkheid voor hun persoonlijke ontwikkeling nemen. Zorgen dat mensen hun dromen en doelen in hun werk laten uitkomen door ze te helpen in hun zoektocht, zodat de dromen aansluiten bij hun talenten. De perfecte match tussen het DNA van de werknemer, werkgever en niet onbelangrijk dat van de leidinggevende, als hiërarchische schakel binnen de organisa-

tie. Zorgen dat werkgevers niet selecteren op een ‘platte’ functieomschrijving, maar talentmanagement gaan ontdekken, gebruiken en omarmen. Deze passie en ervaring komt van pas in mijn rol als bestuurder van De Nieuwe Arbeid.”

RIJK VAN NIJMEGEN 2025

Christianne en Mariëtte zijn trots om vanuit DNA als aanjager een actieve bijdrage te mogen leveren aan dit mooie initiatief. “Samen een krachtig regio neerzetten, daar doen we het voor! Als Arnhem en Omstreken volgt, staan we klaar om mee te bouwen en de brug weer te slaan. Samen sterk in Gelderland! Op welk spoor staat uw organisatie? Bel voor een afspraak!”

024-202 20 92, www.denieuwearbeid.nl



De DNA netwerkadviseurs:
Ieke Houben en Brigit van Mameren.