

Samenwerken in Breder Belang

Concrete aanpak voor impactvolle samenwerking tussen reguliere werkgevers en maatschappelijk-cruciale sectoren

Tijdens de conferentie Werken in Breder Belang was er een interactieve kennissessie over Samenwerken in Breder Belang, waarbij men met elkaar in gesprek ging aan de hand van de actieplaat Werken in Breder Belang. Deze recent ontwikkelde actieplaat levert praktische handvatten om de samenwerking tussen reguliere werkgevers en maatschappelijk cruciale sectoren te organiseren.

De sessie werd geleid door HR-pionier Milou Grijpink, Patrick Schrooten en Ellen Koop. Milou was onder meer betrokken bij het vormgeven van het [HR-ecosysteem van Defensie](#) in samenwerking met vele andere bedrijven. In dit ecosysteem wordt personeel uitgewisseld vanuit bedrijven die in een militair-maatschappelijke schil rond defensie acteren. Zij weet hoe er waardevolle publiek-private connecties kunnen worden gemaakt.

Patrick Schrooten (interimmanager in de zorg) en betrokken bij oprichting van de [Nationale Zorgreserve](#) (NZR). Patrick is als organisatiedeskundige altijd bezig met het goed draaiende krijgen van werkprocessen en heeft bij de Nationale Zorgreserve meegeholpen om tijdens de Coronacrisis te kijken hoe zorgprocessen meer open zouden kunnen staan voor mensen van buiten. Hij weet hoe je drempels kunt verlagen tussen organisaties.

Ellen Koop (docent-onderzoeker bij Fontys en zelfstandig trainer) en actief betrokken bij het project van [Brainport Eindhoven](#) van hybride docentschap om meer techneuten en ICT'ers te interesseren om een gedeelte van hun tijd voor de klas te staan.



De kersvers ontwikkelde [actieplaat Werken in Breder Belang](#) fungeert als een blauwdruk om de samenwerking tussen werkgevers in maatschappelijk cruciale sectoren en reguliere werkgevers vorm te geven in een ecosysteem. Vier grote thema's vallen uiteen in elk vijf inzichten of verrijkende elementen. Het thema **Meerwaarde** bestaat uit 'meer betekenisvol werk', 'minder verlies van kwaliteit van diensten', het 'terugdringen van personeelstekorten', 'betere ontwikkelingsmogelijkheden' en 'meer aantrekkelijke werkgever'. Elementen van het thema

Maatwerk zijn onder meer: beschikbaarheid en betrokkenheid, salaris en arbeidsvoorwaarden, opleiding en bijscholing en een passend takenpakket. De andere thema's op de actieplaat zijn **Mogelijkheden** en **Matching**.



Defensie – één van de drie voorbeeldprojecten die in deze workshop werden behandeld – heeft meer mensen nodig dan ze binnen kunnen krijgen in hun streven een adaptieve krijgsmacht te worden, en zoekt daarom de samenwerking met reguliere werkgevers om verder te komen. Milou: “Het stond buiten kijf dat er iets moest gebeuren, doorgaan zoals we het drie, vier jaar geleden deden, ging niet werken. Maar het betekende niet dat ze volgende week de 9000 mensen die ze zochten binnen hadden.” Veel organisaties reageerden heel enthousiast toen ze hoorden dat Defensie openstond voor het beschikbaar stellen van personeel voor werken in breder belang. Toch was er vier jaar nodig op het geheel goed op poten te zetten.



Dat was heel anders bij de Nationale Zorgreserve, vertelt Patrick Schrooten. “Het was natuurlijk een andere situatie, want met stoom en kokend water moet er iets gebeuren tijdens de eerste

Coronagolf. Binnen een maand stond er iets. Er stonden op dat moment 30.000 zorgreservisten klaar, dus aan animo geen gebrek. Wat opviel was dat de zorgorganisaties niet wisten hoe ze het moesten organiseren. De grootste uitdaging was, en is nog steeds, dat het speelveld van de planners van de organisaties 180 graden moet draaien. Als een reservist aangeeft op woensdagochtend van 8 tot 10 uur te kunnen komen werken, denkt de planner: 'Ik heb een poppetje nodig met deze kwalificatie die liefst de hele woensdag komt.' In plaats van te kijken naar beschikbaarheid, gaan ze uit van wat ze nodig hebben."

Dat speelde ook in Eindhoven bij het Brainport-project in de zoektocht naar hybride docenten. De bereidheid om samen te werken in het onderwijs is er, de uitdaging zit bij de HR-afdeling van de bedrijven. Ellen: "Bij Brainport werkte het goed om in te zetten op 4 tot 8 uur per week. ASML heeft 40 hybride docenten klaarstaan. Ook hier geldt dat het niet lukt om het binnen de bestaande kaders op te lossen. Dus moeten de kaders opgerekt worden."

Een deelnemer merkt op dat als de urgentie hoog genoeg is, de crisis groot genoeg, men gaat kijken wat er wel kan. De samenwerkingen die de inzet van de zorgreserve bestendig moeten maken, worden nu gelegd, zegt Patrick.



Milou Grijpink, Patrick Schrooten, Luc Dorenbosch (NSvP) en Ellen Koop presenteren de actieplaat Werken in Breder Belang.