

Verslag 'Van denken naar doen: een Arbeidsmarkt in Transitie'

Dave Dörenberg, Annet de Lange

Op 2 oktober vond de installatie plaats van Annet de Lange als Lector Human Resource Management bij de HAN. Voorafgaand aan de installatie organiseerde de HAN het congres "Van Denken naar Doen: het Gelders Arbeidsmarkt Model (GAM)". Ruim 250 bezoekers bezochten het congres en de installatie. Het congres werd georganiseerd door partijen als de Werkgeversvereniging Zorg en Welzijn in Gelderland (WZW), het NSvP Kennisnetwerk Duurzame Inzetbaarheid, de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen, de Zorgalliantie, VNO-NCW Midden, MKB-Midden en SBI.

Het Gelders Arbeidsmarktmodel is gebaseerd op het zogenaamde *flexicurity* concept. *Flexicurity* is het concept om een sociaal economisch model te omschrijven dat zowel een flexibel ontslagrecht kent, maar ook een proactieve banenmarkt en werkzekerheid omhelst. Werkzekerheid kan vorm gegeven worden via transitie binnen en over sectoren heen of door actieve begeleiding bij het vinden van een nieuwe baan, en investeringen in het leren van nieuwe vaardigheden. Door het creëren van een gezamenlijke "arbeidspool" kunnen werkgevers medewerkers onderling uitlenen, ten behoeve van talentontwikkeling, mobiliteitsbevordering en/of risicospreiding. Volgens het Gelders Arbeidsmarkt Model kunnen werkzekerheid en werkgeverschap het beste vorm gegeven worden op intersectoraal niveau en door de verduurzaming van de inzet "voor en door elkaar".

Richard Engelfriet was de dagvoorzitter van het congres en opende het congres met de stelling: "We gaan de goede kant op met het GAM." Hij wilde van de deelnemers vervolgens weten hoe zij hierover dachten en vroeg aan iedereen om een kant in de zaal uit te kiezen en daar te gaan staan. Links in de zaal ging men staan wanneer men het eens was met de stelling, in het midden (de polderbaan) als men er geen uitgesproken mening over had of niet wist wat het GAM nou eigenlijk inhoudt en rechts van de zaal wanneer men erg positief was over de ontwikkelingen en het GAM. De grote meerderheid was het met de stelling eens en vond het goed gaan met het GAM. Vervolgens ging Engelfriet aan de wandel door de zaal en peilde hij de meningen van de deelnemers.



Na de inventarisatie van meningen startte 'De Wereld Draait Door', het interactieve en afwisselende gedeelte van de dag waarbij steeds een andere groep sprekers werd uitgenodigd. Te beginnen met "de mensen met de poten in de klei". De tafelheer was Professor dr. Ruud Muffels van de Universiteit van Tilburg. Aan de hand van de gesprekken werd duidelijk dat de successen, zoals ze tot nu toe behaald waren binnen het GAM, vaker gevierd mochten worden. De voorzitter van WZW, Jeroen Veldboer, beaamde dit resultaat en gaf aan volgend jaar in het congres veel best practices zichtbaar te

willen maken. Het liefst met behulp van een podium dat helemaal gevuld is met succesverhalen.

De volgende rondetafelgesprek was voor bestuurders. Zij hebben het gehad over wat werkgevers kunnen ondernemen binnen hun organisaties om het GAM concreet te maken. Ron van Gent (vertegenwoordiger VNO-NCW Midden) besprak een aantal voorbeelden uit het noorden van het land, waarbij vrouwen, na jaren in de zorg gewerkt te hebben, zich konden kwalificeren voor technische banen nadat ze boventalig waren verklaard. In het gesprek werd het belang van intersectorale samenwerking en opleiding benadrukt in het creëren van baan zekerheid.

De laatste rondetafelgesprek betrof de expertgroep met Jaap Jongejan, prof. dr. Beate van der Heijden en dr. Annet de Lange. Jaap Jongejan, één van de founding fathers van de GAM-gedachte, geeft aan dat het 'oude' niet meer werkt en er een beweging moet worden gemaakt naar nieuwe vormen van opleiding en samenwerking. De Lange geeft weer dat binnen het GAM nog



deelnemers het met haar eens zijn.

meer aandacht kan worden besteed aan kwetsbaarheid van werkenden. Jongejan is van mening dat participeren in de samenleving belangrijker is dan de economische meerwaarde, maar dat hier nog terrein kan worden gewonnen. Van der Heijden krijgt vanuit de zaal de vraag of de oudere generatie niet eens plaats zou moeten maken voor de jongere, maar hier is zij het helemaal niet mee eens. Van der Heijden vindt namelijk dat ouderen die willen werken hier net zo veel recht op hebben als jongeren die dat willen. Een applaus uit de zaal maakt duidelijk dat de

Welke opdrachten liggen er voor de deelnemers aan het congres? Drie sprekers gaven concrete opdrachten weer voor het publiek. Volgens Arno Spitters (directeur WZW) moeten we meer met en voor elkaar gaan doen. Halen, brengen en samendoen zijn hierbij de drie pijlers waarop een succesvol transitie-model verder kan bouwen.

Voor Annet de Lange ligt de opdracht om de kennis die binnen het GAM wordt ontwikkeld beter te delen en te borgen in het onderwijs (ROC, HBO, en Universiteit). Zij roept de zaal vervolgens op om aan te geven hoe zij zelf de verbinding met het onderwijs kunnen leggen en geeft enkele voorbeelden hoe dit zou kunnen (door bijvoorbeeld mee te schrijven aan een boek, medewerkers een kijkje in de keuken van een andere organisatie aan te bieden of een keer gastdocent te zijn etc.).

Ruud Muffels wil gedeeld werkgeverschap en verantwoordelijkheid binnen het GAM creëren. *"Sta zelf open om te leren van anderen en neem een kijkje in de keuken van de ander"*, zegt hij. *"En laat anderen daarbij ook bij u een kijkje in de keuken nemen."* Op regionaal niveau kun je meer. Wel geeft hij aan dat het *"verrekte moeilijk"* is om wetenschappers en beleidsmakers op elkaars plek te zetten. Nadat de opdrachten geformuleerd zijn, vraagt Engelfriet het publiek hiermee in de pauze aan de slag te gaan. In de lunchruimte stonden flip-overs waar de deelnemers hun eigen invulling aan de opdrachten konden geven.

Tot slot komt gedeputeerde Jan Jacob van Dijk het podium op. Hij vertelt dat de verwachte uitstroom van 2015/2016 (die zou zorgen voor een tekort aan krachten) langer op zich zal laten wachten dan in eerste instantie ingeschat. Nieuw onderzoek wijst namelijk uit dat het nog zo'n vier jaar zal duren en dat de uitstroom lager zal uitvallen dan gedacht. In 2020 zal het tekort waarschijnlijk pas echt zichtbaar worden in de regio Arnhem en Nijmegen. Daarnaast geeft hij ook aan dat mensen momenteel langer actief blijven. Er moet dus nagedacht gaan worden hoe deze mensen duurzaam inzetbaar kunnen blijven op de arbeidsmarkt en hoe het GAM dit kan faciliteren. Duurzame inzetbaarheid is een gedeelde verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer. De laatste moet zich namelijk aantrekkelijk maken en houden voor de arbeidsmarkt via geschikte opleiding. *"We zien dat er knelpunten zijn als gevolg van bezuinigingen en dat er onzekerheid blijft bestaan"*, geeft Van Dijk weer. Volgens Van Dijk is hier wat aan te doen, namelijk de regels die in de CAO's staan veranderen en intersectorale opleiding en samenwerking bevorderen.

Na de pauze gaan de deelnemers aan de slag met de vele workshops die worden gegeven van 'Het transitiebedrijf in werking' van het WZW tot 'Leren en werken en leren werken' van het Ambachtsplein en een workshop over het NSvP Kennisnetwerk Duurzame Inzetbaarheid.

Als klap op de vuurpijl wordt iedereen uitgenodigd om naar de installatie van Annet de Lange te komen in het auditorium. Na een welkomstwoord van Theo Joosten, directeur van de Faculteit Economie en Management, geeft professor dr. Daniël Wigboldus een lezing over de voor- en nadelen van stereotypen (tussen hogeschole en universiteiten) en reikt hij het publiek handvatten aan hoe we hier het beste mee om kunnen gaan. Vervolgens neemt de voorzitter van het college van bestuur van de HAN, dr. Kees Boele, het woord over en installeert Annet de Lange officieel als Lector Human Resource Management, waarna zij haar inaugurele rede houdt. Annet de Lange

spreekt over het belang van transitie management in het realiseren van duurzame inzetbaarheid en langer doorwerken van groepen werkenden op de arbeidsmarkt.



De belangrijke strategische functies van human resource management in dit transitie management zijn: a) het herstellen, b) het verbeteren of c) het stabiliseren van een goede persoon-omgeving fit. Uit onderzoek is duidelijk geworden dat er verschillende groepen werkenden op de arbeidsmarkt zijn die een misfit tot een optimale fit ervaren en gebruik maken van andere human resource instrumenten om inzetbaar te blijven over de tijd. Annet de Lange geeft een aantal voorbeeldonderzoeken weer waaruit de verbinding en interactie tussen de praktijk, het onderwijs en het onderzoek binnen de HAN duidelijk worden. Bijvoorbeeld het HAN-onderzoek Duurzame Inzetbaarheid door docent/onderzoekers van het lectoraat, opgezet om advies te geven over het duurzame inzetbaarheidsbeleid binnen de HAN. De resultaten van dit onderzoek worden direct vertaald in concrete beleidsaanpassingen, maar ook in nieuw onderwijs binnen de opleiding Human Resource Management en hebben tot mooie

ontwikkelingen binnen het Lectoraat Human Resource Management geleid. Een ander voorbeeld betreft onderzoek binnen Achmea naar doorwerkwensen van 55plus-medewerkers waaruit duidelijk is geworden dat de 55plus-medewerkers zich herkennen in 4 verschillende doorwerkscenario's. Deze scenario's zijn vertaald in een dialooginstrument dat door de leidinggevende en de werknemer kan worden gebruikt om beter te diagnosticeren waar de doorwerkwensen precies liggen en welke HR-instrumenten nodig zijn om langer doorwerken binnen Achmea mogelijk te maken. Binnen het onderzoeksproject hebben tweedejaarsstudenten HRM en diverse docent/onderzoekers die de resultaten mee kunnen nemen naar het onderwijs meegewerkt.

Na de rede overhandigt Jan-Willem Van Dungen de HRM scriptieprijs 2014 aan Trisha van der Plank-Ranty. De jury bestond uit Henri Verlinden (voorzitter Beroepenveldcommissie), Jan-Willem van den Dungen (lid BVC) en Coen Berk (coördinator masteropleiding HRM). De afstudeerbegeleiders van Trisha waren Ety Wielenga en Peter Loozen. De prijs bestond uit een workshop bij de masteropleiding, een loopbaantraject met online assessment bij P&O Partner en een lidmaatschap van een jaar op de NVP.

Annet de Lange presenteert tot slot haar kinderboek: 'Rietje het Pratende Grassprietje'. De opbrengsten van dit boekje gaan naar een goed doel: het Ronald McDonald Huis Nijmegen. Erny Frowijn (Manager van het Ronald McDonald Huis) mocht het eerste exemplaar in ontvangst nemen.

Na een warm applaus werd de dag muzikaal afgesloten.