

# Parel uit de regio: de Werkgeverij

**Vijf jaar geleden startten tien organisaties in Gelderland het initiatief de Werkgeverij. Het innovatieve arbeidsmarktconcept moest een oplossing bieden voor behoud van talent voor de sector in tijden van overschotten en tekorten. Het mes snijdt aan twee kanten. De werknemer krijgt de mogelijkheid op vrijwillige basis met behoud van contract bij een van de andere werkgevers aan de slag te gaan, daarvan te leren en zijn talent verder te ontwikkelen. Werkgevers kunnen op hun beurt veel beter inspelen op fluctuaties van de arbeidsmarkt, waarmee werknemers behouden blijven.**

De winst van deze vorm van regionale samenwerking begint steeds zichtbaarder te worden. Het online platform van de Werkgeverij telt inmiddels zo'n 2.700 profielen van mensen die geïnteresseerd zijn in werken bij een van de zorgwerkgevers van de Werkgeverij. Ook zijn er voor iedereen toegankelijke activiteiten als twee keer per jaar een Talentenmarkt (gem. 80 geïnteresseerden) en een Vitaliteitsweek. Binnen consortiumverband is er jaarlijks een substantieel aantal medewerkers die van werkgever A naar werkgever B zijn gegaan. Dat gebeurt onderling zonder tussenkomst van de Werkgeverij, exacte aantallen zijn daardoor lastig te geven. 'In ieder geval 50 à 60 per jaar waar wij weet van hebben', vult programmamanager Nicolette Horn aan. De echte winst zit volgens haar nog het meest in de minder tastbare resultaten. 'Elkaar kennen en in elkaars keuken hebben gekeken, nauwe samenwerking en vooral duur-

zaam met elkaar het gesprek aangaan over visie op de toekomstige arbeidsmarkt en hoe ze daarin gezamenlijk op kunnen trekken. Dat is zo belangrijk als je regionaal samenwerkt op werkgeverschap.' De consortiumstructuur waarbij verbinding is op verschillende lagen in de organisaties, is onmisbaar. 'We hebben korte lijnen op verschillende niveaus in de organisaties, dat maakt dat je snel kunt schakelen.'

## **Kijken naar wat kan**

Tuurlijk ging en gaat het niet altijd van een leien dakje, erkent Nicolette. Als programmamanager heeft zij continu het initiatief aangejaagd om te komen waar de Werkgeverij nu staat. Met vraagstukken rondom btw of bijvoorbeeld de vereisten als SKJ-registratie heb je simpelweg te maken. 'Wij hebben juist altijd gekeken naar wat wel kan binnen de huidige context en regelgeving. Daar zoek je dan de mogelijkheden binnen op.'

Uiteraard zijn er ambities voor de toekomst. Zo zijn het afgelopen jaar samen met CNV Zorg en Welzijn en vijf organisaties de eerste stappen naar collectief regionaal werkgeverschap gezet met de Proeftuin van de Werkgeverij. *Lees daarover meer op de volgende pagina.*

WZW en de Werkgeverij onderhouden nauwe contacten. WZW is mede-initiatiefnemer van de Werkgeverij en steunt dit vernieuwende arbeidsmarktconcept van harte. 'Ontzettend mooi om te zien wat de Werkgeverij blijft realiseren', zegt directeur-bestuurder Pascalle Neijenhuis. 'We brengen de opgedane kennis en ervaring in in andere regionale en landelijke initiatieven. Want zo richten we de arbeidsmarkt van de toekomst in.'

**Meer weten over de Werkgeverij?**  
Kijk op [www.werkgeverij.nl](http://www.werkgeverij.nl) of mail naar [info@werkgeverij.nl](mailto:info@werkgeverij.nl)

## **Deelnemende organisaties:**

*Pro Persona*  
*RIBW Nijmegen & Rivierenland*  
*IrisZorg*  
*entrea lindenhout*  
*Pluryn*  
*Siza*  
*Karakter*  
*Jeugdbescherming Gelderland*  
*Moviera*  
*Driestroom*  
*Gemeente Nijmegen*



## **Uniek aan de Werkgeverij**

### **Medewerkers kunnen:**

- maximaal 1 jaar gedetacheerd\* worden;
- voorrang krijgen op werk;
- gebruik maken van alle scholing van de deelnemende werkgevers;
- huidige contractvorm meenemen naar nieuwe werkgever\*\*;
- bij boventalligheid en indiensttreding hun opbouwjaren transitievergoeding meenemen.

Opgesteld met vakbonden CNV, FNV, NU'91 en FBZ.

\* Onder bepaalde (strikte) voorwaarden kan detachering btw-vrij plaatsvinden.

\*\* Medewerker gaat wel over op eventueel andere cao en opnieuw opbouwen dienstjaren behalve voor hoogte transitievergoeding.

# Parel uit de regio: de Werkgeverij

## Blik op de toekomst

**Vijf jaar de Werkgeverij heeft geleerd dat regionaal (collectief) werkgeverschap kan werken. De ambities reiken verder en er wordt op verschillende manieren aan de doorontwikkeling van regionaal werkgeverschap en samenwerking gewerkt.**

### 1. DELEN VAN SCHOLING

Talenten ontwikkelen en blijven leren is een belangrijke pijler van de Werkgeverij. Deze komt onder andere tot uiting in het onderling delen van scholing. Het blijkt niet altijd eenvoudig dat te realiseren, maar hier ligt een kans die de Werkgeverij de komende tijd vol energie aangaat. Een mooie opsteker en voorbeeld van gezamenlijk opleiden is dat onlangs de handen van vijf deelnemende organisaties van de Werkgeverij op elkaar gekregen zijn voor het ontwikkelen van een traineeship, waarbij de trainees ervaring gaan opdoen in alle vijf participerende organisaties.

### 2. PROEFTUIN COLLECTIEF REGIONAAL WERKGEVERSCHAP

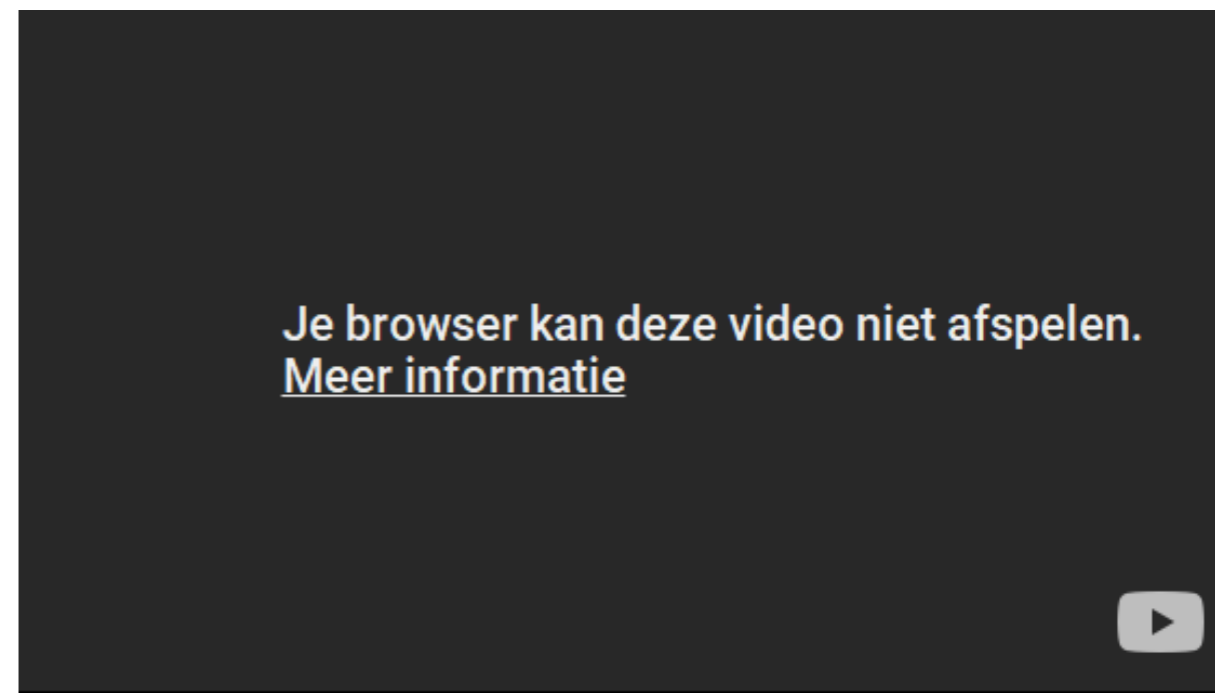
In de proeftuin van de Werkgeverij en CNV Zorg en Welzijn hebben vijf aangesloten organisaties - IrisZorg, entrea lindenhout, Moviera, Pro Persona en RIBW Nijmegen & Rivierenland - in de zomer 2022 gezegd: we gaan met elkaar kijken of het lukt te komen tot een vaste arbeidsovereenkomst met dezelfde voorwaarden waarmee je bij

meerdere werkgevers kunt werken. En we gaan het daarmee mogelijk maken om talent op meerdere plekken in te zetten. 'Wij zien dat werkend Nederland iets anders wil dan dat er nu is. Binnen vastigheid flexibiliteit kunnen zoeken', verklaart Oscar Overbeek, bestuurder CNV Zorg en Welzijn. 'Doel van de proeftuin is dan ook om aan het eind van de pilotperiode een contract te hebben waarmee je aan het werk kunt bij meerdere werkgevers. Of we het gaan halen, dat weten we niet. Maar soms moet je ook gewoon iets proberen om te kijken of iets lukt.'

Moviera is een van de organisaties die de kansen van het collectief regionaal werkgeverschap zien. Vanuit werkgever-, werknemer- en HR-perspectief vertellen zij in het filmpje op deze pagina over hun deelname aan de proeftuin.

### 3. CONTRACT VAN DE TOEKOMST

Wat zijn nu elementen die terug moeten komen in een toekomstbestendig arbeidsmarktcontract? Tijdens de jubileumbijeenkomst van de Werk-



**Rianda Krol,  
manager Dienstverlening Moviera:**

**'Door de uitwisseling van mensen krijg je automatisch kruisbestuiving'**

geverij afgelopen september is daar middels dialoogsessies input voor opgehaald bij professionals, OR-leden en werkgevers. Het contract van de toekomst zal nooit een eenheidsworst worden, geeft Nicolette aan. 'Idealiter zou je willen komen tot een modulair opgebouwd contract waarbij je als werkgever maatwerk kunt bieden voor

de medewerker. Deze kan dan met eigen regie keuzes maken uit de modules passend bij de levensfase waarin hij of zij zich bevindt. Denk aan elementen als talent & skills, levensfase, werk(onder)nemer en ontwikkeling.' Met de input die daarop gegeven is, gaan de Werkgeverij en CNV Zorg en Welzijn de komende tijd aan de slag.