

Veluwe Portaal

Netwerk van HR-professionals in de regio Noord-Veluwe

In de regio Noord-Veluwe is een netwerk van HR-professionals actief van bedrijven, zorginstellingen en overheden. Ze werken samen voor en helpen elkaar bij arbeidsmobiliteit en duurzame inzetbaarheid van werknemers en kennisdeling op het gebied van HR-vraagstukken: stichting Veluwe Portaal. Het netwerk is niet-commercieel en onafhankelijk. Het wordt gedragen door de meer dan negentig aangesloten bedrijven en 25.000 werknemers, onderwijsinstellingen en overheden. Met de activiteiten die Veluwe Portaal organiseert levert de stichting een belangrijke bijdrage aan een gezonde werking van de regionale arbeidsmarkt. Gert van den Berg, wethouder gemeente Nunspeet en lid Raad van Toezicht van Veluwe Portaal: “Veluwe Portaal heeft een bijdrage geleverd aan de groei van de economie van onze regio, zelfs tijdens de crisis. Het netwerk speelt een belangrijke rol in het vinden en behouden van goed gekwalificeerd personeel voor de bedrijven in Noord-Veluwe. Met Veluwe Portaal behouden we jonge mensen voor de regio en behouden we bedrijven die goed werk voor onze inwoners bieden. Door Veluwe Portaal wordt voorkomen dat mensen in een uitkering terecht komen.”



Achtergrond en doel

Stichting Veluwe Portaal is in 2008 opgericht. Oorspronkelijk was er een door de provincie Gelderland gefinancierd regionaal bemiddelingscentrum om tweedespoorkandidaten – medewerkers die ziek zijn geworden en niet terug kunnen keren bij hun werkgever – binnen de Wet Poortwachter te herplaatsen. Veluwe Portaal ontstond doordat de Provincie Gelderland

stopte met de financiering. Het werd opgepakt door bedrijven, de gemeente Harderwijk en VNO-NCW. Het doel van de stichting is werkgelegenheid en vakmensen te behouden voor de regio en ervoor te zorgen dat de juiste mensen op de juiste plek zitten. Veluwe Portaal richt zich op het herplaatsen van (tijdelijke/permanente) boventalligen en tweedespoorkandidaten. Daarnaast richt het initiatief zich ook op arbeidsmobiliteit, duurzame inzetbaarheid en HR-vraagstukken. De stichting kent een bestuur en een Raad van Toezicht met afvaardigingen vanuit aangesloten bedrijven, overheden en onderwijsinstellingen.



Aanpak

Veluwe Portaal heeft de afgelopen jaren een divers programma aan activiteiten uitgevoerd en ontwikkeld om de hierboven beschreven doelen te realiseren. De coördinator van Veluwe Portaal, Ingeborg Lups-Dijkema, speelt daarbij een cruciale initiërende en verbindende rol. Zij staat voortdurend in contact met de HR-professionals van de aangesloten organisaties over de knelpunten, opgaven en uitdagingen waar zij voor staan. Vanuit dit contact worden ideeën ontwikkeld tot projecten. Ook is zij samen met de bestuursleden en leden van de Raad van Toezicht actief in het aantrekken van nieuwe deelnemers.

Veluwe Portaal organiseert onder meer:

- matchtafels (kleinschalige bijeenkomsten waarin werkzoekenden aan een nieuwe werkgever worden gekoppeld);

- HR-netwerkbijeenkomsten;
- kennissessies waar HR-professionals specifieke vraagstukken bespreken en tips en ervaringen uitwisselen (bijvoorbeeld over de AVG, over het wel of niet invoeren van ploegdienst, enzovoort);
- branchepools waar bedrijven en organisaties uit een branche via een warme overdracht personeel kunnen herplaatsen;
- de week van de arbeidsmobiliteit;
- (online) ondersteuning;
- informatie via nieuwsbrieven en website.



Ook is er een vacaturewebsite (www.werkinjeregio.nl), een kandidatenpool en een loopbaanportaal. Voor gemeenten uit de regio heeft Veluwe Portaal de regio op de kaart gezet bij hbo'ers en academici met de website www.stageinjeregio.nl en een actieve benadering van werkgevers en studenten. Resultaat is dat van de 49 stagevacatures er veertig zijn ingevuld. Ook heeft Veluwe Portaal een rol gespeeld in het opzetten van de Care Academy, het Vakmanschapstraject met de techniekacademie en een Food Academy. Zo kunnen de aangesloten bedrijven daar gezamenlijk personeel opleiden.

Frank Bieze, directeur Bieze Food Group: "We doen graag mee aan de matchtafels. We brengen soms personeel in dat 'over' is. We delen vraagstukken waar wij mee worstelen. Dit kan over wet- en regelgeving gaan, over roostersystematiek, het nieuwe werken. Alles wat er aan HR-thema's te bedenken is kunnen we daar bespreken. We hebben zowel een haal- als brengplicht. Ook de diverse gesubsidieerde projecten rondom duurzame arbeid zijn voor ons als bedrijf interessant. Soms maakt het meedoen aan zo'n project de 'investering' van de deelname aan Veluwe Portaal al voor jaren goed. Voor ondernemers een ook niet onbelangrijk aspect."

Ingeborg Lups: "Alles valt en staat met een warm netwerk dat draait om halen en brengen en waar voldoende kennis in huis is."



Betrokken partijen, looptijd en kosten

Bij Stichting Veluwe Portaal zijn meer dan 90 bedrijven, onderwijsinstellingen en overheden aangesloten uit de regio Noord-Veluwe (inclusief Apeldoorn), Nijkerk en Zeewolde. De stichting is in 2008 gestart en kent geen voorziene eindtijd. Deelnemers betalen een jaarlijkse bijdrage, variërend van 300 euro voor een organisatie met minder dan 20 medewerkers tot 3.000 euro voor

een organisatie met meer dan duizend medewerkers. De jaarlijkse begroting van Veluwe Portaal bedraagt momenteel circa 120.000 euro. Veluwe Portaal ontvangt geen structurele subsidie. Naast de bijdrage van de aangesloten organisaties zijn er inkomsten uit projecten voor specifieke opdrachtgevers (ministeries enzovoort). De stichting moet dus ondernemend zijn voor het voortbestaan. Een goed activiteitenaanbod dat van meerwaarde is voor de deelnemende partijen is daarom van groot belang. Om meer voor deze partijen te kunnen betekenen en de inkomsten te verhogen, is het doel te groeien tot 120 deelnemers.



Resultaat & impact

Er zijn geen cijfers beschikbaar waaruit blijkt wat de aanpak en inspanningen van Veluwe Portaal concreet oplevert. Niettemin ervaren bedrijven profijt van Veluwe Portaal bijvoorbeeld als het gaat om kostenbesparing bij vacaturevulling, herplaatsing of beëindiging/ontslag. Voordelen zijn er vooral bij werving en selectie, re-integratie, vervanging, verzuim en WGA-instroom, omscholing en transitievergoeding. Als een bedrijf er bijvoorbeeld in slaagt om een tweedespoorkandidaat weer te plaatsen, scheelt dat veel geld. Betrokken partijen schatten in dat Veluwe Portaal een belangrijke bijdrage levert aan het behouden van werkgelegenheid voor de regio.

Bedrijven vinden het netwerk een belangrijke toegevoegde waarde. Want HR is over het algemeen intern gericht. Veluwe Portaal biedt HR-professionals de mogelijkheid om hun vragen en knelpunten met anderen te bespreken. De maatschappelijke betrokkenheid is een leuk extraatje voor veel bedrijven. HR is vaak doelgericht, niet per se maatschappelijk ingestoken.

Voor veel bedrijven vormt de krappe arbeidsmarkt de aanleiding om deel te nemen aan Veluwe Portaal. Bedrijven ervaren Veluwe Portaal als een platform waar personele vraagstukken met andere bedrijven kunnen worden gedeeld. Frank Bieze, bestuurslid van Veluwe Portaal en directeur van Bieze Food Group formuleert het als volgt: “We kunnen helpen elkaars problemen op te lossen. De meerwaarde van Veluwe Portaal is het bij elkaar brengen van bedrijven. Wij hebben een zelfstandige HR-afdeling en hebben daarmee kennis in huis. Dat geeft ons een brengplicht om expertise in te brengen. Er zijn ook veel kleinere bedrijven aangesloten, die profiteren daarvan. Voor ons is het ook verhelderend om met hen in gesprek te gaan over personele vraagstukken, zij houden ons scherp zodat wij niet veranderen in procedures en regels. Verder is het vinden van de juiste stagiaires een fluitje van een cent geworden met behulp van Veluwe Portaal.”

Een belangrijk teken dat Veluwe Portaal goed werk verricht is dat uitzendbureaus hen als concurrent zien. Doordat de aangesloten werkgevers gebruik kunnen maken van Veluwe Portaal in plaats van een uitzendbureau, wordt (er door) hen veel geld bespaard.

“Wij creëren altijd de ontmoeting. En dat is de basis om samen te kunnen werken”, zegt Ingeborg Lups-Dijkema.



Lessen & inzichten

- Carla Langerak, HR-professional bij ziekenhuis St. Jansdal: “Het programma van netwerkbijeenkomsten en kennissessies helpt mij om te leren. Sinds Veluwe Portaal er is ben ik me er veel meer van bewust dat ik gebruik kan maken van contacten in de regio. Dat deed ik eerder niet. De keuken open

- zetten voor andere bedrijven levert veel inzichten op. Daar was ik me eerder niet bewust van.”
- Alleen eigenbelang en een focus op kortetermijnwinst vormen geen goede basis voor deelname aan Veluwe Portaal. Deelnemers halen het meeste uit het netwerk wanneer ze er voor een langere periode gericht tijd en energie in investeren. Het heeft een lange adem nodig en de meeste deelnemers doen het ook uit enige betrokkenheid met de regio.
 - Om knelpunten, vragen, kennis en ervaringen met elkaar uit te wisselen is onderling vertrouwen van groot belang. Veluwe Portaal heeft bijgedragen aan de onderlinge bekendheid en vertrouwelijkheid tussen bedrijven.
 - Om de werkwijze en aandacht voor HR-vraagstukken, arbeidsmobiliteit en duurzame inzetbaarheid van werknemers vast te houden, is een ‘buitenboordmotor’ als Veluwe Portaal van groot belang. Zonder de inzet vanuit Veluwe Portaal zakt het netwerk in. De nieuwe initiatieven die er vanuit Veluwe Portaal voor, door en met de deelnemende organisaties worden ontwikkeld, houden het netwerk levend.
 - Belangrijke succesfactor van Veluwe Portaal is dat de bestuursleden zich hebben hardgemaakt voor Veluwe Portaal en hun uitgebreide regionale netwerk hebben ingezet om meer organisaties aan het netwerk te verbinden.
 - Wat nog voor verbetering vatbaar is, is de relatie tussen Veluwe Portaal en de afdelingen sociale zaken van de gemeenten in de regio. Er is nog veel winst te behalen in het nauwer samenwerken, bijvoorbeeld bij het begeleiden van werkzoekenden naar de bedrijven die bij Veluwe Portaal zijn aangesloten. De samenwerking met de gemeenten en sociale werkvoorzieningen zouden verder geïntensiveerd kunnen worden. Dit traject verloopt echter moeizaam. Er wordt te weinig potentieel aanbod van werkzoekenden aangeboden aan de werkgevers, al dan niet via het netwerk.
 - Ook het onderwijs speelt een belangrijke rol in het verbeteren van de arbeidsmobiliteit en duurzame inzetbaarheid van werknemers, omdat zij mensen kunnen opleiden en omscholen.

- Omdat de aanpak intersectoraal is, is het minder gevoelig voor conjunctuur. Waar de ene sector groeit krimpt de andere. Daardoor kunnen schommelingen in sectoren elkaar aanvullen en kunnen tekorten dankzij omscholing worden aangevuld. De cross-sectorale aanpak heeft dus meer waarde.
- Ook is er soms niveauverschil tussen medewerkers in verschillende sectoren. In dat geval kan intensieve bijscholing (anderhalf jaar) nodig zijn om iemand in een andere sector aan de slag te krijgen.
- Een grote uitdaging is om mkb-ondernemers uit hun zaak naar de informatiebijeenkomsten te krijgen en te laten deelnemen aan Veluwe Portaal. Hoewel ze er veel baat bij kunnen hebben, blijft dit vooral voor het kleinschalig mkb ingewikkeld. Kleine bedrijven zijn vaak te druk en hebben geen HR-medewerker in dienst. De meeste bedrijven in het netwerk hebben dan ook tussen de 100 en 250 medewerkers.
- Belangrijke randvoorwaarden van het succes van Veluwe Portaal zijn voldoende deelnemers én de steun vanuit gemeenten en andere overheden. Voor wie een dergelijke aanpak elders in het land wil opzetten, doet er goed aan een netwerker pur sang aan te stellen en geduldig te zijn: het opzetten van deze aanpak heeft tijd nodig. Het netwerk is klein begonnen en is langzaam gegroeid. Voor Veluwe Portaal heeft het goed gewerkt dat er vanaf het begin een aantal goede ambassadeurs (werkgevers) betrokken was. Zij maakten andere werkgevers enthousiast. Ingeborg Lups zegt: “Het werkt beter als een ondernemer enthousiast over de aanpak vertelt, dan wanneer ik dat als coördinator doe.”

Voor meer informatie kunt u contact opnemen met Ingeborg Lups-Dijkema, coördinator Veluwe Portaal, info@veluweportaal.nl.
Zie ook: www.veluweportaal.nl