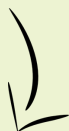
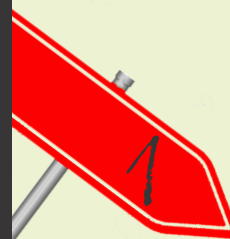


TALENT BUITENSPEL

Inspiratieroute voor ondernemers
om het talent op de reservebank te vinden

Talent 

-  Niet-uitkeringsgerechtigden
-  Mensen met een broodbaan
-  Bijstandsgerechtigden
-  Nieuwkomers
-  Ex-gedetineerden
-  Mensen met een arbeidsbeperking



**Stel jezelf de
juiste vragen**



**Opsporings-
methoden**



Aan de slag!



**Verleidings-
technieken**

V N O N C W
NOORD

(ER)KEN
JE TALENT

JONG TALENT
BRIGHT GREY
TALENT REEDS IN HUIS
TALENT BUITENSPEL

TALENT BUITENSPEL

Het spreekt voor zich dat het vinden, binden en boeien van de juiste medewerkers van cruciaal belang is voor bedrijven. Om hun verdienvermogen te vergroten, is het belangrijk om talent te (er)kennen en hiermee aan de slag te gaan. VNO-NCW Noord is van mening dat, nu de economie groeit en de arbeidsmarkt steeds krappere wordt, hét moment is aangebroken om hier werk van te maken. In 2018 heeft de vereniging daarom besloten om het thema '(er)ken je talent' centraal te stellen.

Binnen dit jaarthema heeft de werkgroep Talent Buitenspel zich beziggehouden met het onbenutte potentieel in onze arbeidsmarkt. Er staan nog altijd veel mensen buitenspel en de talenten van deze mensen laten we momenteel liggen. De werkgroep Talent Buitenspel wil werkgevers inspireren om op een andere manier te kijken naar het talent dat nu nog op de reservebank zit. De werkgroep heeft zichzelf ten doel gesteld om te laten zien hoe je deze groep talent, de zogenaamde stille reserve, kunt vinden en binden.

Talent Buitenspel: wat, wie en waarom?

Een kwart van de bedrijven ervaart de krapte op de arbeidsmarkt als een belemmering voor groei. Dat blijkt uit de Conjunctuurenquête Nederland uit het derde kwartaal van 2018. Het aantal bedrijven dat melding maakt van een problematisch tekort aan arbeidskrachten is daarmee in de afgelopen twee jaar vervijfvoudigd van 5% in 2016 tot 25% nu. Ook in 2019 blijft de economie naar verwachting groeien en komen er banen bij. Weliswaar neemt het groeitempo iets af, maar dit betekent niet dat we op korte termijn een einde van de arbeidsmarktkrapte kunnen verwachten. Met meer dan 1 miljoen vacatures per jaar en een dalende werkloosheid zal de krapte eerder verder toenemen.¹

Toch zijn in een aantrekkelijke arbeidsmarkt de kansen op werk niet voor iedereen even gunstig. Er zijn nog altijd grote groepen mensen die aan de kant staan. Nu de economie op volle toeren draait, kunnen werkgevers iedereen die

gemotiveerd is om te werken goed gebruiken. Tegelijkertijd is het steeds lastiger om de juiste talenten te vinden. De huidige krapte op de arbeidsmarkt vraagt creatieve oplossingen van ondernemers, juist ook om de groep talent buitenspel een plek te geven op de arbeidsmarkt.

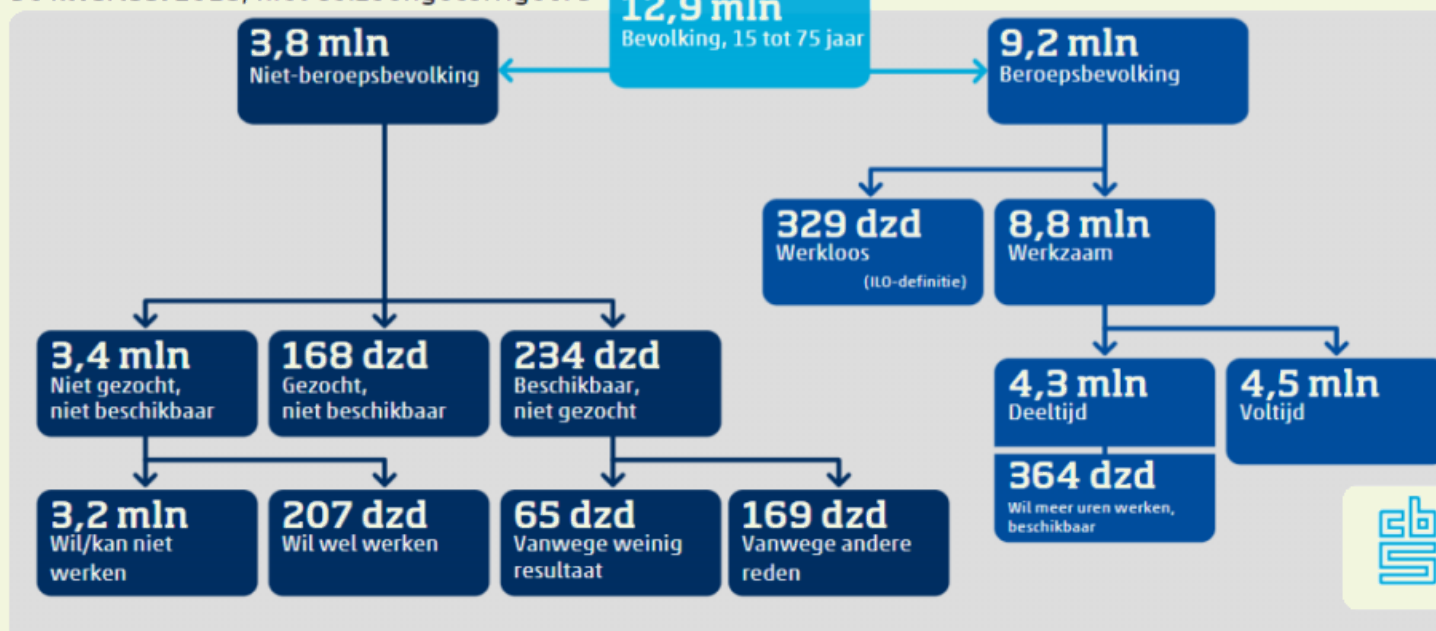
Doelgroepen

Als we het hebben over Talent Buitenspel wordt al snel gedacht aan het werkloze deel van de beroepsbevolking. Dit is echter maar een deel van het onbenutte potentieel op de arbeidsmarkt. Er zijn namelijk ook groepen mensen die buiten de beroepsbevolking vallen, maar wellicht wel willen werken. Denk hierbij bijvoorbeeld aan NUG'ers (niet-uitkeringsgerechtigden), zoals mensen waarvan de partner kostwinner is of thuiswonende jongeren tot 27 jaar die niet werken of studeren. De groep Talent Buitenspel heeft ervoor gekozen om vooral te focussen op het vinden en binden van die groepen die niet direct in beeld zijn.

¹ UWV Arbeidsmarktprognose 2018-2019

Dashboard beroepsbevolking

3e kwartaal 2018, niet-seizoengecorrigeerd



Onder Talent Buitenspel vallen onder meer de volgende doelgroepen:

Talent



Nuggers: niet-uitkeringsgerechtigden

Hoogopgeleid en laagopgeleid



Mensen met een broodbaan

(Zij hebben een baan, maar het is niet hun wensbaan, ze werken niet vanuit hun talent)



Mensen vanuit de Participatiewet

(Bijstandsgerechtigden)



Mensen met een arbeidsbeperking



Nieuwkomers



Ex-gedetineerden

Cijfers

De barometer beroepsbevolking² geeft een schematische weergave van alle personen van 15 tot 75 jaar onderverdeeld naar hun binding met de arbeidsmarkt. Hebben ze werk? Zo niet, willen ze dan werk of juist niet? Zijn ze actief op zoek?

Deze barometer geeft een globaal beeld van het totale onbenutte potentieel op de arbeidsmarkt in Nederland.

In Noord-Nederland zijn de volgende cijfers³ m.b.t. onbenut potentieel op de arbeidsmarkt te achterhalen:

- 33.780 werklozen
- 61.800 bijstandsgerechtigden
- 15.000 mensen met een arbeidsbeperking in het doelgroepregister

In Noord-Nederland staan momenteel dus zeker 110 duizend mensen buitenspel. En dit zijn alleen nog maar de mensen die geregistreerd staan. Er is ook nog de zogenaamde stille reserve, waaronder de Nuggers en deeltijdwerkers die meer uren zouden willen werken. Om hoeveel mensen dit gaat, is niet te achterhalen. Maar dat dit talent er is in Noord-Nederland is zeker!

² <https://www.cbs.nl/nl-nl/visualisaties/dashboard-beroepsbevolking>

³ <http://statline.cbs.nl/StatWeb/publication/?VW=T&DM=SLNL&PA=80794NED&D1=1,3-4,7&D2=a&D3=I&HD=110412-1447&HDR=T&STB=G2,G1> en

<https://www.uvw.nl/overuwv/Images/trendrapportage-2e-kwartaal-2018.pdf>

Inspiratieroute Talent Buitenspel

De inspiratieroute Talent Buitenspel is het resultaat van de inspanningen van de werkgroep van Talent Buitenspel in het afgelopen jaar. De route is bedoeld als tool voor werkgevers die werk willen maken van talent dat tot nu toe onbenut is gebleven. In de inspiratieroute zijn vier fases gedefinieerd die doorlopen kunnen worden en die bijdragen aan het succesvol inzetten van deze groep talent.

De inspiratieroute is aangevuld met ervaringen van ondernemers en succesvolle voorbeelden uit Noord-Nederland. Het doel is niet geweest om volledig te zijn, wel om inspiratie te bieden door leuke, vernieuwende oplossingen in beeld te brengen. De werkgroep hoopt dat de inspiratieroute bijdraagt aan het succesvol inzetten van de groep Talent Buitenspel binnen noordelijke bedrijven.

Routekaart voor het vinden & binden van Talent Buitenspel

Als je als werkgever werk wilt maken van Talent Buitenspel én iemand uit deze zeer diverse groep succesvol in wilt zetten in je bedrijf, dan is het belangrijk om zorgvuldig te werk te gaan. Veel werkgevers ondervinden hinder van de krapte op de arbeidsmarkt en als de nood hoog is, is het verleidelijk om je toevlucht te zoeken tot quick fixes. Helaas werken deze oplossingen in de praktijk toch niet of onvoldoende en blijkt er toch meer nodig om iemands talenten ten volle te benutten. Dat geldt zeker voor de groep Talent Buitenspel, die om wat voor reden dan ook een bepaalde tijd op de reservebank heeft gezeten.

De werkgroep Talent Buitenspel heeft vier fases gedefinieerd, die doorlopen kunnen worden om talent buitenspel te vinden én succesvol in te zetten in je organisatie:



Hieronder worden de verschillende fases verder uitgewerkt en toegelicht. We dagen u graag uit om vanuit een nieuw perspectief naar de groep talent buitenspel te kijken, beperkingen los te laten en te kijken naar de mogelijkheden. Op die manier liggen creatieve oplossingen voor de krapte op de arbeidsmarkt binnen handbereik!

Fase 1: Stel jezelf de juiste vragen

Regelmatig hoor je werkgevers, die snel personeel kunnen gebruiken, zeggen dat ze weinig eisen hebben als het gaat om kennis en vaardigheden. “Als iemand een hartslag en twee rechterhanden heeft, dan komt het wel goed” is de gedachte. In de praktijk is dit soms iets te kort door de bocht, zeker als het om talent buitenspel gaat. **Een goede voorbereiding is het halve werk!** Als je talent buitenspel met succes in wilt zetten, is een belangrijke eerste stap om jezelf de juiste vragen te stellen. Kijk bijvoorbeeld eens goed naar de verschillende taken binnen je bedrijf en de vaardigheden die daarbij horen. En durf het daarbij aan om het traditionele denken in functies en vacatures los te laten. Benoem ook wat je bereid bent te investeren, welke begeleiding je kunt bieden en wat het absorptievermogen is van je bestaande team. Door te benoemen en te bevragen, breng je in kaart op welke manier talent buitenspel een waardevolle bijdrage kan leveren binnen jouw organisatie.

De volgende vragen kunnen je op weg helpen bij het succesvol inzetten van talent buitenspel:

1. Wat wil je? Wat heb je echt nodig?
 - a. Op welke **taken** kun je mensen inzetten?
 - b. Welke taken verwacht je in de toekomst nodig te hebben?
 - c. Welke **vaardigheden** moet de kandidaat in huis hebben om de taak uit te kunnen voeren?
 - d. Welke **werknemersvaardigheden** zijn in jouw bedrijf noodzakelijk?
 - e. Hoe ziet de **werkplek** eruit, hoe toegankelijk is deze en welke aanpassingen zijn mogelijk?
 - f. Wat is de **cultuur** van je bedrijf? Zakelijk, familiesfeer?
 - g. Welke soort **begeleiding** per taak/functie kun je bieden? En regel je dit intern of extern?
2. Wat ben je bereid te investeren? (tijd en geld)
3. Hoe communiceer je met potentiële kandidaten?
4. Zoek je wel op de juiste plaatsen?
5. Kies je juiste toon in communicatie?
6. Ken je de triggers van je doelgroep?
7. Heb je voldoende oog voor wat wel kan?
8. In hoeverre ben je in staat en bereid om proces/functies aan te passen? (jobcarving)
9. Welke partners heb je nodig?
10. Wat is het absorptievermogen/draagkracht van je bestaande team?

Zie ook het boek Partnerschap door regelruimte, Hanzehogeschool Groningen 2018.

Fase 2: Opsporingsmethoden

Wanneer de vragen uit fase 1 beantwoord zijn en je komt als werkgever tot de conclusie dat talent buitenspel een mooie, waardevolle aanvulling binnen je bedrijf is, dan is het tijd om op zoek te gaan naar dit talent. Uiteraard kun je daarvoor aankloppen bij gemeente of UWV, maar dan vind je alleen de mensen die geregistreerd staan en kom je minder snel uit bij de stille reserve. **Daarom is het de moeite waard om ook te kijken naar wat onorthodoxere manieren om talent buitenspel op te sporen.** Sommige methoden zijn relatief bekend en laagdrempelig, zoals je bestaande medewerkers inzetten in de werving van dit talent. Maar je kunt ook verder out-of-the-box gaan en bijvoorbeeld eens op de lokale markt mensen aanspreken met de vraag of ze willen werken. De inventarisatie door de werkgroep Talent Buitenspel heeft de volgende opsporingsmethoden opgeleverd. Deze lijst is zeker niet compleet, maar nodigt wel uit om eens op een andere manier te kijken naar werving van medewerkers in het algemeen en talent buitenspel in het bijzonder.

Opsporingsmethoden:

1. Je netwerk van medewerkers en/of klanten inzetten bij de zoektocht naar talent buitenspel. Informeer ze van te voren over de voordelen van het werken met talent buitenspel en wat je deze doelgroep te bieden hebt. Eventueel kun je je medewerkers een bonus aanbieden voor het aanbrengen van een talent uit deze groep;
2. Ga 'offline' en verspreid flyers bij de lokale sportvereniging, het consultatiebureau, de schuldhulpverlening, de bibliotheek, basisscholen, peuterspeelzalen of andere plekken waar talent buitenspel zich bevindt;
3. Kijk ook naar plekken waar vrijwilligers actief zijn of, als je zelf met vrijwilligers werkt, wees scherp op het potentieel van deze groep;
4. Betrek lokale media (huis-aan-huis bladen) bij je zoektocht naar talent buitenspel;
5. Zet target advertising in en kijk daarbij goed naar de social media waarop deze doelgroep actief is (eerder Facebook i.p.v. LinkedIn). Vergeet ook niet te mikken op de mensen die de doelgroep, professioneel of persoonlijk, kennen;
6. Werk je structureel samen met uitzendbureaus? Vraag dan ook eens of ze met betrekking tot het inzetten van talent buitenspel iets voor je kunnen betekenen;
7. Zoek samenwerking met lokale en regionale partners, bijvoorbeeld:
 - a. Lokale werkgevers om kennis te delen en personeel uit te wisselen;
 - b. Scholen voor speciaal onderwijs;
 - c. GGD
 - d. GGZ
 - e. Re-integratiebureaus
 - f. Jobcoach-bedrijven
 - g. Sociale ondernemingen
 - h. Sociale werkvoorziening
 - i. Regionaal Meld- en Coördinatiepunt Voortijdig Schoolverlaten
 - j. Vakbonden
 - k. Welzijnsorganisaties

Fase 3: Verleidingstechnieken

Talent dat langere tijd op de reservebank heeft gezeten, heeft vaak een goede warming-up nodig voordat ze klaar zijn om aan het werk te gaan. Soms is de drempel om weer te gaan werken erg hoog geworden. Zo kan het zijn dat dit talent ontmoedigd is door eerdere afwijzingen of zijn er beperkingen die het lastig maken om de stap richting werk te zetten. **Talent buitenspel heeft dan ook vaak een zetje nodig. Ze moeten verleid worden om weer aan het werk te gaan.** Dit kun je als werkgever doen door bepaalde zaken te faciliteren of je bedrijf op een andere manier te positioneren, waardoor het aantrekkelijk wordt voor deze groep om mee te doen. Hieronder wordt een aantal verleidingstechnieken genoemd die je als werkgever kunt inzetten om talent buitenspel te binden. Maar los van deze tools is het ook belangrijk om je bewust te zijn van je eigen houding en gedrag. Dit is cruciaal bij het verleiden van deze groep talent. Vaak gaat het om investeren in de relatie. Het is uiteindelijk toch vooral de persoonlijke connectie die zorgt voor een succesvolle verbinding.

Verleidingstechnieken:

1. Be good and tell it! Laat daarbij vooral je eigen medewerkers aan het woord en probeer je te verplaatsen in de doelgroep. Wat is voor hen interessant? Waar ligt de behoefte?

2. Bied mogelijkheden om laagdrempelig in gesprek te gaan. Organiseer rondleidingen of maak het mogelijk om eens een dagje mee te lopen;

3. Profileer je bedrijf en/of de functie die je aanbiedt eens op een andere manier. Bied je een schoonmaakfunctie in de thuiszorg, vermeld dan bijvoorbeeld ook de belangrijke signaleringsfunctie die je toekomstige medewerker heeft. Of werf, zoals een ondernemer in Brabant, vrachtwagenchauffeurs zonder rijbewijs;

4. Zorg dat je herkenbaar bent voor talent buitenspel door bijvoorbeeld in je communicatie-uitingen iemand uit de doelgroep in te zetten;

5. Maak duidelijk dat je competenties belangrijker vindt dan het CV;

6. Bied meteen een vast contract of langdurig perspectief;

7. Denk aan praktische support, zoals een oplossing voor woon-werkverkeer;

8. Bied werkervaringsplekken voor mensen die een ander werkveld willen verkennen of die willen re-integreren en hun werknemersvaardigheden willen ontwikkelen;

9. Bied een opleiding op maat.

Fase 4: Aan de slag

Als je het juiste talent buitenspel voor jouw organisatie opgespoord en verleid hebt, is het tijd om aan de slag te gaan. Als werkgever heb je al een heel traject doorlopen om zover te komen, maar je bent er nog niet. Om te zorgen dat de verbinding met talent buitenspel succesvol is, is het belangrijk dat je de juiste **begeleiding** biedt en dat je blijft investeren in een goede werkrelatie. Er zijn tal van manieren waarop je dit vorm en inhoud kan geven en er zijn ook veel **partijen die expertise** in huis hebben om je hierbij te helpen. Blijf daarbij oog houden voor je eigen behoeften en verwachtingen en datgene wat je nieuwe medewerker nodig heeft. Wees **flexibel** en laat je niet uit het veld slaan als het niet direct vlekkeloos verloopt. De ervaring van andere werkgevers leert dat het echt de moeite waard is om te investeren in deze groep talent. Veel succes en plezier! En bedenk: een beetje buikpijn hoort er soms bij!

Investeren in een goede werkrelatie:

- Bied een aangepaste werkplek indien nodig;
- Stel een vast contactpersoon aan voor (voormalig) talent buitenspel;
- Kijk of je protocollen en eisen moet aanpassen om talent buitenspel optimaal te kunnen inzetten;
- Kijk naar de mogelijkheden en ontwikkelkansen van (voormalig) talent buitenspel;
- Zet een jobcoach in indien dat nodig is;
- Biedt een medewerker uit je bestaande team een HARRIE-training aan, zodat diegene als coach/buddy kan optreden. Met de Harrie-training, die door het CNV is ontwikkeld ,worden collega-werknemers getraind in het goed begeleiden van iemand met een arbeidsbeperking;
- Blijf in gesprek om te kijken wat over en weer nodig is om de werkrelatie tot een succes te maken.

Rijke praktijken van inspirerende voorbeelden

Inspirerend voor elke onderneming

Greyston Bakery / Open Hiring™

Greyston Bakery is sinds 1982 de belangrijkste sociale onderneming in de VS, gevestigd in Yonkers, New York. Het is een bakkerij (fabriek) die onder andere brownies maakt voor Ben & Jerry's ijs. Greyston is van plan zich te gaan vestigen in Nederland. Zij hebben het **Open Hiring™** concept ontwikkeld, dat wil zeggen dat iedereen zich op een wachtlijst kan plaatsen en betaald aan het werk kan als hij of zij aan de beurt is. Bij deze manier van werven hoort ook een begeleidingsconcept. In opdracht van Start Foundation is De Hanzehogeschool Groningen samen met de hogeschool Windesheim, Amsterdam en Rotterdam betrokken bij een onderzoek naar dit concept voor de Nederlandse arbeidsmarkt. Meer informatie is te vinden op www.openhiring.nl.

GREYSTON

Rijke praktijken van samenwerking

Droginet

Droginet is een verzendhuis in Oude Pekela. Het bedrijf bestaat bijna tien jaar en verzorgt de verzending van drogisterijartikelen van acht webshops. Dit bedrijf is gestart met één medewerker uit de groep Talent Buitenspel vanuit het UWV via een subsidieregeling. Inmiddels zijn zo'n **vijftig mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst**. Samen met accountmanagers van Werk in Zicht, waarin gemeente en UWV en praktijkonderwijs samenwerken, zoekt het bedrijf naar mogelijkheden om kandidaten uit de doelgroep aan te nemen.

Jobcoaching is daarbij erg belangrijk.

“Vooral in de eerste periode is de jobcoaching intensief. Als ze goed worden ingewerkt, weten onze medewerkers wat ze kunnen verwachten en zijn ze beter voorbereid op het werk.”

Twee jobcoaches van Stam BV bieden specialistische ondersteuning en begeleiding aan de medewerkers uit de doelgroep, zowel thuis als op de werkvloer bij Droginet. De arbeidsdeskundige van het UWV is regelmatig aanwezig bij Droginet voor de uitvoering van loonwaardeonderzoeken, beoordelingen van jobcoachaanvragen, proefplaatsingsaanvragen, et cetera.

De korte lijntjes tussen de samenwerkende partners zijn een belangrijke voorwaarde voor succes.

Daardoor is het gemakkelijk om snel te schakelen. De aard van het werk sluit goed aan bij de talenten van de werkzoekenden met een stoornis in het autistisch spectrum en voor deze groep biedt Droginet dan ook mooie kansen.

<https://www.werkinzicht.nl/droginet-plaatst-arbeidsvreugde-werknemers-boven-automatisering/>

Droginet in het kort

Wie: Droginet, gemeenten in Oost-Groningen, UWV en Stam BV.

Wat: Project voor mensen met een arbeidsbeperking die vallen onder de Wet Banenafspraak.

Looptijd: Van 1 december 2017 tot 1 juni 2018

Succesfactor: Korte lijnen en vooraf duidelijkheid over regels/voorwaarden van jobcoaching

Doel: 10 matches met aandacht voor duurzame plaatsingen.

Resultaat: 26 gesprekken met kandidaten, waarvan 15 een contract (gemiddeld 32 uur) hebben gekregen en 5 mensen middels een proefplaatsing aan het werk zijn gegaan.

www.droginet.nl

www.stambv.com

WerkPro – Taal op de werkvloer

WerkPro, een re-integratieorganisatie die mensen naar werk begeleidt in Noord-Nederland, heeft **samen met het Friesland College een onderwijstraject en praktijkroute, 'Taal op de Werkvloer' ontwikkeld voor statushouders van <30 jaar**. De deelnemers aan het onderwijstraject krijgen een opleiding van één jaar. Per week krijgen de deelnemers 4 dagdelen theorie-onderwijs (taal, rekenen, Nederlandse cultuur) op een locatie van Werkpro. Daarnaast werken ze vier dagdelen per week om het geleerde in de praktijk te kunnen toepassen. Doel van het traject is uitstroom naar een (vervolg)opleiding of werk.

Het traject is ook in te zetten in opdracht van gemeenten in het kader van participatie. In dat kader is in Groningen in 2018 een traject gestart met een groep laaggeletterde inburgeraars, waarvoor een regulier inburgeringstraject niet haalbaar is.

Meer informatie is te vinden op:
www.werkpro.nl/activiteiten/werktools.
Contactpersoon Claudia ter Veen, manager Werktools.

Taal op de Werkvloer in het kort

Wie: Werkpro (diverse locaties), gemeente Achtkarspelen, gemeente Groningen, Friesland College, Alfa College en Noorderpoort.

Wat: Traject voor statushouders, waarin onderwijs en praktijk gecombineerd worden.

Sinds: 2015 in Friesland en 2018 in Groningen.

Succesfactor: Theorie direct leren toepassen op de werkvloer en ervaring opdoen met de Nederlandse cultuur, normen en waarden. Daarnaast bouwen de deelnemers een sociaal netwerk op en worden ze actief begeleid naar een vervolgopleiding of werk.

Doel: 15 in Friesland en 2x12 in Groningen (deelnemers per schooljaar).

Resultaat: Circa 30% van de deelnemers stroomt uit naar een baan, 60% gaat verder met een opleiding.

Coevorden – Aan de baan

In het kader van het project 'Aan de Baan' in Coevorden zijn álle werkzoekenden in deze gemeente benaderd om te peilen of ze gemotiveerd zijn voor een technisch georiënteerde baan. Tegelijkertijd is er veel aandacht besteed aan het betrekken van lokale werkgevers en werd er gekeken naar de juiste ondersteunde tools. Op die manier is er een **integrale aanpak opgezet met aandacht voor de drie belangrijkste succesfactoren: werkgevers, werkzoekenden en tools**. Verschillende acties werden in nauwe samenhang met elkaar opgepakt. Zo werd contact gelegd met werkgevers die banen beschikbaar hebben en kregen alle werkzoekenden een **flyer met de vraag "Wil jij met je handen werken?"** Er werden meerdere informatiebijeenkomsten georganiseerd, waarbij de data over langere periode vastlagen. Werkzoekenden en werkgevers werden actief betrokken bij de organisatie, om zo commitment te genereren. Bijeenkomsten werden zoveel mogelijk georganiseerd bij de werkgevers en werkzoekenden hielpen mee met de voorbereiding en uitvoering. Werkzoekenden konden tijdens het project aangeven van welke ondersteunende tools ze gebruik wilden maken. Er waren diverse workshops beschikbaar, zoals een aansprekend CV maken, houding & gedrag, presentatievaardigheden en netwerk opbouwen. Door het **wederzijdse commitment**, waar ook voor werd getekend, wisten partijen gaandeweg het proces wat ze van elkaar konden verwachten. **Door het volgen van de workshops, groeide het zelfvertrouwen van de werkzoekenden**. Het resultaat was dat ze zichzelf allemaal goed konden presenteren tijdens pitches en speeddates met werkgevers. Van de 100 deelnemers is 60% uitgestroomd naar werk (betaald of vrijwillig) of een opleiding.

Zorg ervoor dat alle wieltjes kunnen (blijven) draaien



Aan de Baan in het kort

Wie: Gemeente Coevorden (afdelingen Economische Zaken en Werk & Inkomen), werkgevers in Coevorden, uitzendbureaus en O&O fonds.

Wat: Actief benaderen van alle werkzoekenden in Coevorden (met of zonder uitkering) voor technisch georiënteerd werk en matchen met werkgevers die personeel zoeken.

Looptijd: Van 1 januari 2018 tot en met 31 december 2018.

Succesfactor: Aandacht voor drie belangrijkste 'radars': werkgevers, werkzoekenden en ondersteunende tools.

Doel: 30 duurzame plaatsingen op 1 december 2018.

Resultaat: Van de 100 deelnemers zijn er 60 uitgestroomd naar werk (betaald of vrijwillig) of een opleiding. Van de overige deelnemers is in beeld wat er nodig is om een passende baan/opleiding te vinden.



Donkergroen

Donkergroen is een landelijk werkend familiebedrijf, dat werkzaam is in de groensector. Het bedrijf heeft inmiddels vele jaren ervaring met het werken met talent buitenspel en werkt in Friesland al 13 jaar succesvol samen met Caparis.

Door de detachering van mensen van Caparis te koppelen aan een gevarieerd samengestelde private onderhoudsportefeuille wordt de inzet van deze groep mensen voor langere periode geborgd. Donkergroen neemt daarbij de verantwoordelijkheid voor het minimaal op peil houden (en het liefst uitbreiden) van het aantal klanten/projecten in de portefeuille. Zo krijgt de inzet van talent buitenspel een structureel karakter. Dat Donkergroen en Caparis echt samen optrekken blijkt ook uit de uitingen op de bedrijfsauto's en -kleding: 'Donkergroen – Caparis, werk en opleiding in 't groen.'

De samenwerking met Caparis is zeer succesvol, maar Donkergroen heeft ook ervaren dat de inzet van talent buitenspel veel investeringen vraagt.

De voorbereidingsperiode is vaak lang en het eerste jaar kan het financieel vaak niet uit. Dit ligt meestal niet aan de deelnemers, maar aan de cultuur in een team, waar vaak in eerste instantie voornamelijk apen en beren op de weg gezien worden. Uiteraard is het ook voor het talent buitenspel vaak wennen om op productie gestuurd te worden. **Dankzij de goede voorbereiding van de hoveniers van Donkergroen, die o.a. een vijfdaagse training 'bijzonder coachen en begeleiden volgen,' gaat het op de werkvloer vaak toch direct goed.**

Donkergroen kiest voor integratie op kleine schaal en ervaart dat deelnemers daardoor snel uit hun schulp kruipen, grotere productie kunnen leveren en dat het ziekteverzuim snel daalt.

De aanhouder wint – best practice Donkergroen

In 2018 heeft Donkergroen een nieuwe medewerker van Caparis aangenomen. 'Geen gemakkelijk persoon,' werd erbij gezegd, want beperkt in concentratie, motivatie, omgaan met frustraties, conflicthantering, zelfvertrouwen etc. etc. Gezien de omvang van de beperking werd deze persoon niet in staat geacht arbeid onder normale omstandigheden te verrichten. Er moesten dan ook tal van aanpassingen aan de werkomgeving gedaan worden (prikkelarm, voorspelbaar, vertrouwd) en de persoon moest veel positieve feedback ontvangen om het zelfvertrouwen te vergroten. Er werd een jobcoach aangesteld om deze werknemer te begeleiden.

De eerste week bleek dat de werknemer een zeer kort lontje had. De werknemer was obstinaat, wilde voortdurend de handdoek in de ring gooien en deed constant een groot beroep op zijn begeleiders van Caparis en Donkergroen. Elk gesprek hierover gaf nieuwe energie, maar na verloop van tijd verviel de medewerker weer in dezelfde fout. Toch bleek er voortgang geboekt te worden en de jobcoach kwam steeds minder vaak in beeld. Inmiddels doet deze werknemer zijn werk naar behoren en gaat ook de omgang met collega's en klanten goed. De beperkingen zijn er nog steeds, maar door aanpassingen in het werk kan deze persoon toch succesvol ingezet worden.

Rijke praktijken in de zorg

ZorgpleinNoord – Ontdek zorg en welzijn

ZorgpleinNoord is, als grootste werkgeversverband in zorg en welzijn in Noord-Nederland, gestart met een aantal campagnes en concrete activiteiten om verschillende doelgroepen aan te spreken om (weer) in de zorg te komen werken. **Onlangs is landelijk de campagne 'Ik Zorg' van start gegaan.** Als onderdeel hiervan is een landelijk welkomstpanel ingericht, waar geïnteresseerden door te bellen, chatten of mailen vragen kunnen stellen over het werken in de zorgsector. Werkzoekenden uit Noord-Nederland worden doorgeleid naar de coördinatoren van Contactpunt Noord van ZorgpleinNoord. **In dialoog wordt gekeken naar wat iemand kan, wat de werkzoekende graag wil en wat een goede vervolgstap zou zijn.** Qua vervolg kan o.a. gedacht worden aan het bezoeken van informatiebijeenkomsten, een dag meelopen of een open dag bezoeken, speeddates met werkgevers of het starten van een opleiding.

Naast het feit dat Contactpunt Noord geïnteresseerden in een baan in Zorg & Welzijn op weg helpt, worden hier ook de baanmogelijkheden bij werkgevers verzameld. **Werkgevers worden actief uitgenodigd om de mogelijkheden binnen hun organisatie te melden.** Op die manier moet Contactpunt Noord uitgroeien tot dé plek waar het aanbod van werkzoekenden en het aanbod van werkgevers samenkomen.

Kijk voor meer informatie op www.ontdekdezorg.nl.

Week van Zorg & Welzijn – 11 t/m 16 maart 2019

Van 11 tot en met 16 maart is de Week van Zorg en Welzijn 2019. De kans voor zorg- en welzijnsorganisaties om mensen kennis te laten maken met werken in de sector. Anders dan voorgaande jaren richten we ons in 2019 nadrukkelijk op zij-instromers, herintreders en pas-afgestudeerden. De Week van Zorg en Welzijn is voor mensen dé mogelijkheid om op een laagdrempelige en dynamische manier kennis te maken met werken in de sector. En voor jouw organisatie is het dé kans om gemotiveerde kandidaten te leren kennen. Meer informatie vind je op www.wzwnoord.nl.

De Week van Zorg & Welzijn vindt jaarlijks plaats.



Icare

Icare, onderdeel van Espria, is een stichting die verpleging en verzorging biedt bij mensen thuis of in een verpleeg- of verzorgingshuis en staat voor het verlenen van zorg die bijdraagt aan de kwaliteit van leven. Bij Icare werken ruim 6.000 medewerkers. De organisatie kan het hele jaar door nieuwe instroom van medewerkers gebruiken, waaronder verzorgenden IG, (wijk)verpleegkundigen, specialisten en vakantiekrachten.

Doordat het steeds lastiger wordt om nieuwe medewerkers, met de juiste kwalificaties, te vinden, is Icare meer en meer bezig met het werven van **zij-instromers op verschillende niveaus** om op die manier de vraag naar personeel op te vangen. De afgelopen periode is Icare hierin nauw opgetrokken met **regionale opleidingsinstituten en het UWV** en heeft ze **110 nieuwe zij-instromers mogen begroeten**. Voor het jaar 2019 zijn 150 BBL-plekken beschikbaar voor zij-instroom. In een 2-jarige traject kan men zich om laten scholen tot Verzorgende (IG) of in een 4 jarige traject tot HBO verpleegkundige.

Naast een focus op instroom van nieuwe medewerkers, biedt Icare medewerkers o.a. de mogelijkheid om zich **verder te ontwikkelen** en door te stromen binnen Icare en is er aandacht voor **vitaliteit en duurzame inzetbaarheid van medewerkers**. Ook wordt aandacht besteed aan **technologische ontwikkelingen** binnen de zorg: het anders plannen en roosteren, functiedifferentiatie en jobcarving. Daardoor ontstaat ook ruimte voor nieuwe talenten, waaronder talent buitenspel.

Beproefde wervingsactiviteiten van Icare

- Referral recruitment (medewerker werft medewerker)
- Ambassadeurs van Icare geven gastcolleges op scholen
- Netwerken opbouwen met externe partijen waar boventalligheid is
- Jongeren laten ervaren hoe het is om in de zorg te werken door een casus uit de praktijk uit te lichten in een interactief toneelstuk
- Inzetten van target advertising op social media om zo nieuwe doelgroepen te benaderen
- Inzetten van EVC-trajecten, waarbij vooral gekeken wordt naar competenties van medewerkers



Welstad

Tinten Welzijnsgroep is de koepel, waaronder verschillende welzijnsinstellingen vallen die in Groningen, Drenthe en Overijssel actief zijn. **Binnen Tinten hebben de welzijnsinstellingen en het peuterwerk van Tinten in samenwerking met een ROC een MBO3-opleiding specifiek voor ervaringsdeskundigen ontwikkeld**. Op dit moment volgen 22 ervaringsdeskundigen deze opleiding en zij krijgen een 2-jarige stageplek bij de verschillende werkmaatschappijen met kans op een baan bij het afronden van de opleiding.

Het gaat om mensen die zelf ervaring hebben met bepaalde problematiek en die hun ervaring leren in te zetten. De opleiding wordt gevolgd met behoud van uitkering en in afstemming met de gemeente. Daarnaast ontzorgt Welstad de deelnemers door reis- en onkosten te vergoeden.

Tips van Welstad

- Biedt werkervaringsplekken voor mensen die het werkveld willen verkennen of die willen re-integreren.
- Als je werkt met vrijwilligers, wees dan scherp op het talent van deze mensen en biedt deze mensen zicht op een betaalde baan.
- Kijk of je mogelijkheden hebt om licht verstandelijk gehandicapten een plek te geven binnen je organisatie, bijvoorbeeld voor repeterend eenvoudig werk. Let wel op goede begeleiding/jobcoaching.
- Laat je eigen medewerkers vertellen over de organisatie, bedrijfscultuur en de functie die ze vervullen.
- Bouw een goede relatie op met scholen en biedt stageplaatsen aan. Denk niet alleen aan de korte termijn, maar probeer ook te kijken naar de behoefte van de school/student en wees bereid te investeren.



Kwadrant Huishoudelijke hulp

KwadrantGroep Huishoudelijke hulp is een grote zorgorganisatie, die werkzaam is in alle Friese gemeenten. De organisatie heeft 6000 cliënten en 2500 medewerkers. Deze medewerkers hebben vaak een contract voor 9-12 uur per week. De KwadrantGroep heeft altijd ruimte voor nieuwe instroom, maar met name in de periode mei-oktober is de vraag naar nieuwe medewerkers groot. **De KwadrantGroep heeft, vanuit de social return verplichting, al veel ervaring met talent buitenspel.** Samen met de werkgroep Talent Buitenspel is in het afgelopen jaar gekeken naar manieren om ook

talenten vanuit de stille reserve (zonder uitkering) te vinden en te verleiden tot een baan bij KwadrantGroep. Verschillende methoden zijn in de praktijk beproefd. **Qua opsporingsmethoden heeft de organisatie vooral ingezet op een actiever gebruik van social media en het betrekken van medewerkers bij de werving.**

Daarnaast zijn er verschillende verleidingstechnieken ingezet. Sommige voordelen van een baan bij KwadrantGroep zijn beter in de etalage gezet. Denk bijvoorbeeld aan de mogelijkheid om, in overleg met cliënten, **zelf de start- en eindtijd te kunnen bepalen.** Daarnaast heeft KwadrantGroep ervoor gekozen om nieuwe medewerkers **direct een contract voor onbepaalde tijd** aan te bieden en nieuwe medewerkers hebben **perspectief op een interne opleiding**, waarmee het mogelijk wordt om door te groeien binnen de ouderenzorg.

Case KwadrantGroep in het kort

Wie: KwadrantGroep Huishoudelijke Hulp

Wat: Beproeven van verschillende methodes om talent buitenspel, met name de stille reserve, op te sporen en te verleiden tot een baan bij KwadrantGroep.

Looptijd: Van 1 januari 2018 tot en met 31 december 2018.

Succesfactor: Een brede aanpak, waarbij verschillende mensen uit verschillende sectoren meedachten over nieuwe manieren waarop KwadrantGroep mensen vanuit de stille reserve kan vinden en binden.

Doel: 8 nieuwe medewerkers aannemen.

Resultaat: De precieze aantallen zijn niet bekend, maar de KwadrantGroep heeft n.a.v. haar acties talrijke nieuwe collega's mogen begroeten. De doelstelling is ruimschoots gehaald.



Rijke praktijken in de techniek

Virol E-waste Academy

Afvalverwerker Virol sluit met de oprichting van de Virol E-waste Academy aan op personeelstekorten in de techniek, logistiek en productie. Anneloes Oldenburger zette de Virol E-waste academy op voor **iedereen die enthousiast en gemotiveerd is, ongeacht leeftijd en met of zonder diploma**. De kandidaten demonteren drie dagen per week elektronisch afval bij Virol en volgen een dag per week de entreeopleiding Assistent installatie- en constructietechniek of de Kansrijke Leerweg. Daarnaast kunnen ze een VCA-diploma en heftruckcertificaat halen. Twee derde van de kandidaten stroomt door naar een baan bij Virol. Door middel van een wekelijks spreekuur kunnen mensen zich melden. **Ook zijn kandidaten gevonden doordat een bus met uitkeringsgerechtigden op bezoek is geweest.** “Doorstroom naar de arbeidsmarkt gaat echt super. Kandidaten stromen uit de opleiding en hebben daarna direct een betaalde baan! Wij geven daarom ook **baangarantie** af,” aldus Anneloes Oldenburger.

Kijk voor meer informatie op:
<https://www.virol.nl/mvo/e-waste-academy/>.

Virol E-waste Academy in het kort

Wie: Virol, de gemeenten Oldambt, Westerwolde, Midden-Groningen, de Kompanjie en Werkleerbedrijf Afeer.
Wat: De Virol E-waste Academy biedt mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt de mogelijkheid tot het volgen van een opleiding in combinatie met het opdoen van praktijkervaring.
Looptijd: Vanaf 2016 tot heden.
Meerwaarde: De toegevoegde waarde van de Virol E-waste Academy is tweeledig. Allereerst kunnen afgedankte elektrische apparaten beter gerecycled worden. Daarbij worden mensen duurzaam opgeleid met zicht op een betaalde baan.

Doel: Het aantal mensen dat doorstroomt naar een betaalde baan hangt geheel af van de instroom. Globaal stroomt 85% door naar een betaalde baan (bij Virol of extern). 10% gaat verder met een vervolgopleiding en er is 5% uitval.
Resultaat: Tot op heden hebben 12 personen een betaalde baan gekregen bij Virol. 1 persoon koos voor een vervolgopleiding en 8 mensen zijn doorgestroomd naar andere bedrijven.



Gap Academy/Witec

De Groningse ondernemer Eric Vos startte de GAP



Academy samen met andere ondernemers in de techniek, tien gemeenten en de regionale ROC's. **De GAP Academy heeft een eigen model ontwikkeld, waarin technische kennis, vaardigheden en ervaring getoetst worden.** Inmiddels werken 20 gemeenten mee en is het onderwijs, van voortgezet tot universitair, aangesloten. Ook zijn opleidingsfondsen en brancheorganisaties actief betrokken. De GAP Academy gaat ervan uit dat in principe iedereen geschikt kan zijn voor de techniek. Uitkeringsgerechtigden uit alle doelgroepen doen een test waaruit blijkt of ze affiniteit hebben voor een baan in de techniek. **De helft scoort positief.** Zij vervolgen het traject met een praktijkassessment van twee weken. In deze twee weken blijkt of ze in de praktijk de techniek voldoende snel in de vingers krijgen. In het praktijkassessment gaat wederom vijftig procent door. Zij krijgen – na een voorschakeltraject – een betaalde opleidingsplaats (BBL). **Door de goede selectie vooraf en de samenwerking met de ondernemers stroomt vrijwel iedereen door naar een reguliere baan.** “Wij gaan uit van wat de kandidaat kan, maar wat hij zelf niet weet.”

Kijk voor meer informatie op:
<https://dok-4.nl/gap-academy/>.

Eems Harbour Club

Momenteel wordt door het Verleidendkundig Instituut, in samenwerking met vmbo-school CSG De Kluiverboom en Groningen Seaports, gewerkt aan de oprichting van de Eems Harbour Club. De Eems Harbour Club is een werkbelevingsconcept, ontwikkeld voor en door VMBO-leerlingen, hun school en bedrijven in de Eemshaven, die vakspecialisten in spé op jonge leeftijd aan zich willen binden.

In het VMBO onderwijs moeten de leerlingen aan het eind van klas 2 kiezen in welke sector ze later willen werken. Ze zijn dan rond de 14 jaar. Slechts enkelen weten wat ze willen worden als ze later groot zijn. De meesten hebben geen idee. De realiteit leert dat de leerlingen maar wat kiezen en dat ze vooral kijken naar wat hun vrienden doen. De scholen besteden weinig aandacht aan de verkenning van hun talent. Kortom, de werkelijke talenten van deze jongeren worden geparkeerd op de reservebank. Met name talent voor de technische sector gaat op die manier verloren en dat terwijl de Eemsdelta-regio kampt met een groot tekort aan technisch personeel. Deze problematiek is binnen de werkgroep Talent Buitenspel nog eens benadrukt door Groningen Seaports. De bedrijven in de Eemshaven staan voor een grote uitdaging jonge mensen met affiniteit voor techniek aan zich te binden en ze te motiveren om te kiezen voor een technische opleiding.

Geprikkeld door deze uitdaging is het Verleidendkundig Instituut aan de slag gegaan met het bedenken van een verleidendkundig concept waarbij we leerlingen van het VMBO en vroegtijdige schoolverlaters nadrukkelijk actief betrekken.

Door lidmaatschap van de Eems Harbour Club leren de leerlingen technische bedrijven kennen en weten ze wat deze bedrijven te bieden hebben. Tegelijkertijd worden de bedrijven in staat gesteld in een vroeg stadium dit talent aan zich te binden.

Eems Harbour Club in het kort

Wie: Verleidendkundig Instituut, CSG De Kluiverboom en bedrijven in de Eemshaven.

Wat: Een intensieve verbinding tussen bedrijven en VMBO-leerlingen uit klas 2 en vroegtijdige schoolverlaters. De Eems Harbour Club is de verbindende schakel. De club organiseert jaarlijks leuke evenementen bij technische bedrijven, waardoor ze in contact blijven met vakspecialisten in spé en leerlingen verleid worden om te kiezen voor een baan in de Eemshaven.

Looptijd: De pilot zal starten in de loop van 2019.

Succesfactor: Leerlingen laten ervaren hoe het is om te werken in de Eemshaven.

Doel: Meer VMBO-jongeren in Groningen kiezen bewust voor de techniek en sorteren op jonge leeftijd voor op hun toekomstige baan in de Eemshaven.

Aldel

In de Eemsdelta-regio is een tekort aan goed gekwalificeerd technisch en uitvoerend personeel. Desondanks is Aldel in 2018 fors gegroeid in aantal medewerkers. Het bedrijf heeft meer dan 80 nieuwe collega's aangetrokken. De basis van het recruitmentplan van Aldel is inzet op goede PR. Er worden vaak persberichten uitgegeven, het bedrijf is actief op social media en maakt actief gebruik van allerlei netwerken (o.a. Groningen Seaports en het lokale werkplein) om zichzelf te presenteren. Verder heeft Aldel een uitgebreid plan als het gaat om het werven van nieuwe mensen, met onderdelen als introductiedagen en training on the job.

De ervaring van Aldel leert dat ieder positief persbericht sollicitanten oplevert.

Ook de open dagen, onder het motto 'eerst kijken, dan solliciteren,' zijn goed bezocht en hiermee boekt het bedrijf dan ook concrete resultaten. Iedere open dag heeft tot nu toe 10 of meer nieuwe werknemers opgeleverd. Daarin helpt het dat het bedrijf haar mogelijkheden in de markt kan zetten als 'echte banen.' Iedere werknemer maakt kans op een contract voor onbepaalde tijd, er wordt niet gewerkt met draaideurconstructies.

Aldel richt zich hoofdzakelijk op het werven van talenten die beschikken over de juiste soft skills, zoals doorzettingsvermogen, flexibiliteit en motivatie. In 2019 wil het bedrijf meer focussen op het opleiden van mensen met allerlei in- en externe opleidingstrajecten. Op deze manier wil Aldel de talenten die ze in 2018 gevonden heeft voor langere tijd aan zich binden.

Case Aldel in het kort

Wie: Aldel, Groningen Seaports en het lokale Werkplein.

Wat: Werving van nieuwe medewerkers door in te zetten op goede PR.

Looptijd: Januari 2018 tot heden.

Doel: 80 FTE werven in 2018.

Resultaat: De doelstelling voor 2018 is gehaald. Het eerste kwartaal van 2019 zal nog in het teken van werving staan. Daarna is het zaak de groei te consolideren en komt het opleiden en behouden van medewerkers centraal te staan.



Instroomtraject Aan de slag in de maakindustrie

Bedrijven in de maakindustrie regio Noordoostpolder zitten te springen om goed gekwalificeerde vakmensen uit de eigen regio. Tegelijkertijd zijn bij het UWV en de WerkCorporatie Noordoostpolder kandidaten aanwezig die op zoek zijn naar een baan. Bedrijven van de Maakindustrie, ROC Friese Poort, de gemeente Emmeloord, OBM Oost, het UWV en de WerkCorporatie hebben de

handen ineen geslagen voor de uitvoering van een opleidingstraject, waarmee werkgevers op korte termijn voorzien worden van geschikte vakmensen en kandidaten in staat worden gesteld een duurzame plek op de arbeidsmarkt te verwerven. Na een kennismakingsdag bij één van de deelnemende bedrijven worden de kandidaten uitgenodigd voor een intake bij ROC Friese Poort. Onderdeel van deze intake is het maken van een AMN test. Deze test geeft een goed beeld van de persoonlijkheid en de cognitieve capaciteiten van de kandidaat. Vervolgens maken de kandidaten in een carrouselvorm kennis met de deelnemende bedrijven. Hierna volgt de selectie door UWV en Werkcorporatie en dragen zij de kandidaten voor voor een proefplaatsing. Tijdens de proefplaatsing volgen de kandidaten ook een scholingstraject van 8 weken bij ROC Friese Poort. Dit scholingstraject is gericht op de volgende aspecten: socialiseren houding en gedrag; aanleren praktische vaardigheden metaalbewerking; theoretische kennis; persoonlijke ontwikkeling en indien nodig taal NT2. Hierna volgt het beslismoment en bij een positieve uitkomst ontvangt de kandidaat een arbeidsovereenkomst voor minimaal één jaar op basis van minimaal 19 uur per week (zij-instromer) of zolang de aanvullende BBL opleiding duurt. De aanvullende BBL opleiding wordt bepaald aan de hand van het studieloopbaanadvies welke gegeven wordt door ROC Friese Poort. Naar verwachting zal het gaan om een verkort maatwerktraject op niveau 2 of 3.

Kijk voor meer informatie op:
www.rocfrieseport.nl/bedrijven.

Instroomtraject in het kort

Wie: Zuidberg Techniek, Suplacon, Kampstaal, Polderstaal, GeesinkNorba, Tolsma/Grisnich, MCM, OBM, WerkCorporatie, gemeente Noordoostpolder, UWV en ROC Friese Poort.

Wat: Uitvoering van een kort, intensief scholingstraject leidend tot een duurzame (vaste) baan bij één van de bedrijven van de Maakindustrie in de regio Noordoostpolder én aanvullend het verwerven van een startkwalificatie op niveau 2 of 3 (metaalbewerken).

Looptijd: Vanaf 2018 tot heden.

Meerwaarde: De meerwaarde van een Instroomtraject is dat de bedrijven en kandidaten zich een beeld vormen van elkaar vormen, de mogelijkheden verkennen en selecteren alvorens er een arbeidsovereenkomst wordt aangeboden. Voor de kandidaten biedt het instroomtraject ook de mogelijkheid om weer in het werkritme te komen, kennis te verkrijgen en aan de slag te gaan met hun persoonlijke ontwikkeling.

Doel: Het beoogd aantal deelnemers dat deelneemt aan het instroomtraject is 16 kandidaten. We zijn inmiddels gestart met de 1e groep van acht personen.

Resultaat: Tot op heden zijn vijf kandidaten in een BBL-opleiding ingestroomd en hebben een arbeidsovereenkomst gekregen bij één van de deelnemende bedrijven. Twee kandidaten zijn afgefallen na het instroomtraject en één persoon heeft een betaalde baan in de logistiek gevonden en volgt nu een functiegerichte training.

Colofon

De inspiratieroute Talent Buitenspel is het resultaat van de inspanningen van de werkgroep Talent Buitenspel in het afgelopen jaar (2018). De werkgroep bestond uit een kleine twintig leden van VNO-NCW Noord uit uiteenlopende sectoren. Elke deelnemer heeft vanuit de eigen kennis, ervaring en netwerk een bijdrage geleverd aan deze inspiratieroute. Sommige deelnemers hebben daarnaast enkele opsporingsmethoden en verleidingstechnieken in de praktijk in de eigen organisatie toegepast en hebben vervolgens hun ervaringen gedeeld ten behoeve van de inspiratieroute.

Het doel van de werkgroep is altijd geweest om inspiratie te bieden door leuke, vernieuwende oplossingen in beeld te brengen. Alle input van de deelnemers is door een kleine redactie gebundeld en verwerkt tot de uiteindelijke inspiratieroute.

De redactie van de inspiratieroute bestaat uit:

- Petra Oden – Hanzehogeschool Groningen (eindredacteur)
- Margreet Tissing – Stam BV
- Nel Kruit – Welstad
- Inge Kruijshaar – Werkpro
- Anja Kanters – Donkergroen
- Ingrid Dragtstra – VNO-NCW MKB Noord
- Myrthe Hoekstra – Honours Student Communicatie aan de Hanzehogeschool (vormgeving)

Informatie en/of vragen

Voor aanvullende informatie of vragen over de inspiratieroute en/of de rijke praktijken kunt u contact opnemen met VNO-NCW Noord via info@vnoncw-mkbnoord.nl of 050-5343844.