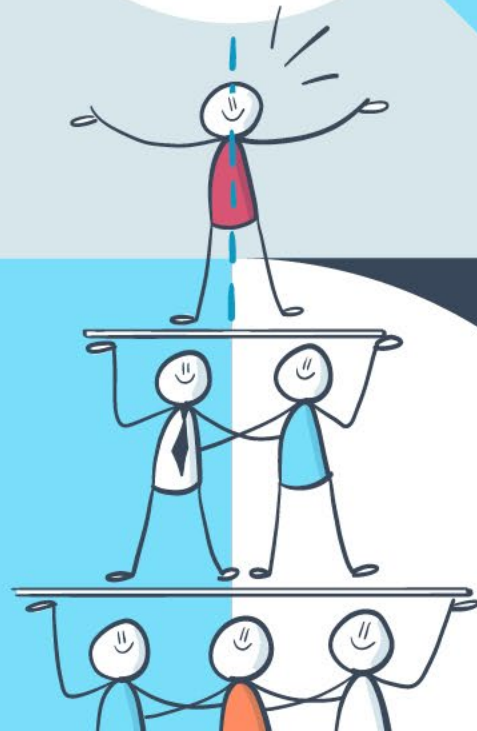


Toolbox

Werken in Breder Belang



Start Toolbox

Cases

Colofon

© 2024 Nederlandse Stichting voor Psychotechniek

nsvp

Start



START TOOLBOX

WAT IS WERKEN IN
BREDER BELANG?

Wie ben je?



WERKGEVER

Maatschappelijk cruciale sector



WERKENDE



AANJAGER



Reguliere **WERKGEVER**



START TOOLBOX

WAT IS WERKEN IN BREDER BELANG?



Onze samenleving is kwetsbaar, zeker in tijden van personeelsschaarste. Veel werkenden voelen de urgentie om werk te doen dat er écht toe doet. Werkgevers en andere partijen zoeken naar mogelijkheden om meer en breder met elkaar samen te werken om nog grotere tekorten in maatschappelijk cruciale sectoren (bv. zorg, onderwijs, defensie) te voorkomen. Maar samen optrekken in het bredere collectieve belang is nog niet vanzelfsprekend.

- Hoe kunnen werkgevers samen met werkenden, aanjagers en andere partijen een opwaartse spiraal mogelijk maken?
- Hoe creëren we hiermee kansen voor Werken in Breder Belang waarbij mensen naast of na hun baan of studie maatschappelijk meewerken of reserve staan?
- Met deze Toolbox willen we het Werken in Breder Belang (WIBB) een verdere slinger opwaarts geven!



WERKENDE



Wat wil je weten over Werken in Breder Belang?



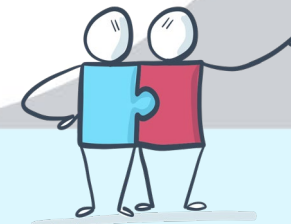
Wat is de **MEERWAARDE**?



Wat zijn de diverse **MOGELIJKHEDEN**?



Waarover maak je **MAATWERK**-afspraken?



Hoe kan je sneller beginnen / **MATCHING**?



MEERWAARDE



Klik voor uitleg en voorbeelden van de meerwaarde van Werken in Breder Belang

Bijdrage leveren aan maatschappij

Andere kennis en ervaring opdoen

Persoonlijke ontwikkeling

Netwerk uitbreiden

WERKENDE





MEERWAARDE



Bijdrage leveren aan maatschappij

Jouw kennis en ervaring heeft waarde voor de maatschappij. Misschien heb jij nu al een baan waarbij jij jouw kennis goed kan inzetten, maar doe jij dit nu nog niet voor een organisatie die een duidelijke toegevoegde waarde heeft voor de maatschappij. Dit kan natuurlijk veranderen. Doordat jij jouw kennis inzet voor de maatschappij, kan deze weer een stuk vooruit.

Mede dankzij jouw kennis en ervaring, kan een zorginstelling net op jouw specialisme weer een stukje verder of kan Defensie weer een stap voorwaarts doen. Misschien draag jij jouw kennis in de klas over aan een nieuwe lichter student?

WERKENDE



Meer informatie?

Als hybride docent het onderwijs up-to-date houden

Uitwisselen naar Defensie



MEERWAARDE



WERKENDE



Andere kennis en ervaring opdoen

Doordat jij jouw kennis en ervaring inzet op een maatschappelijk relevante werkplek, doe jij kennis en ervaring op die jij weer mee kunt nemen in je huidige baan of in jouw toekomstige loopbaan.

Daarnaast kan het leerzaam en inspirerend zijn om eens in een andere werkomgeving te werken zonder dat je meteen afscheid neemt van je huidige baan.

Meer informatie?

Hybride docent vanuit ASML

House of Pilots



MEERWAARDE



WERKENDE



Persoonlijke ontwikkeling

Naast de ervaring op die je opdoet op werkgebied, kun jij jezelf ook op persoonlijk vlak ontwikkelen.

Hoe ga je om met nieuwe collega's in een andere groepsdynamiek? Hoe reageer jij op het werken met maatschappelijke doelstelling ten opzichte van harde targets en KPI's? Hoe ontwikkel jij je als leidinggevende?

Meer informatie?

TMC'er begeleidt naast zijn werk tech-studenten



MEERWAARDE



WERKENDE



Netwerk uitbreiden

Als jij je inzet voor een maatschappelijk doel, zal het een meerwaarde zijn dat je netwerk gaat groeien. Je leert mensen kennen uit het vakgebied, maar daarnaast ook mensen die gelijkgestemd zijn. Samen met hen kan jij je nu en in de toekomst in blijven zetten voor het maatschappelijke belang.



MOGELIJKHEDEN



WERKENDE



Klik voor uitleg van de diverse mogelijkheden om te Werken in Breder Belang

In deeltijd gedetacheerd (1 à 2 dagen per week)

Uitgewisseld in een bepaalde periode / seizoen

Als zzp-er / freelancer op een maatschappelijk opdracht

In een combi-baan met twee losse contracten

Als (medewerker)vrijwilliger

Op maatschappelijke stage / traineeship



MOGELIJKHEDEN



WERKENDE



In deeltijd gedetacheerd (1 à 2 dagen per week)

Het is mogelijk om een deel van de week aan de slag te gaan in een baan die bijdraagt aan het maatschappelijk belang.

Tevens bestaat er een mogelijkheid dat jouw huidige werkgever jou 'uitwisselt' of 'uitleent' voor die werkzaamheden bij de maatschappelijke organisatie. Dat kan in de vorm van detachering. Dan betaalt een maatschappelijke werkgever je loon, maar wordt dat gewoon verrekend in je normale salaris.

Organisaties kunnen hier onderling afspraken over maken, zodat jij hier zelf contractueel weinig van merkt, maar jezelf wel kunt inzetten voor het maatschappelijke belang.

Meer informatie?

Hybride docenten gedetacheerd naar ROC ter Aa



MOGELIJKHEDEN



WERKENDE



Uitgewisseld in een bepaalde periode / seizoen

Je kan ervoor kiezen om een bepaalde periode aaneengesloten jezelf in te zetten voor het maatschappelijke belang. Denk hierbij aan drukke periodes of seizoenen bij organisaties wanneer het in je eigen werk wellicht wat minder druk is. Er bestaan mogelijkheden dat jouw huidige werkgever jou 'uitwisselt' of 'uitleent' voor die werkzaamheden bij deze maatschappelijke organisatie. Dat kan in de vorm van detachering. Dan betaalt een maatschappelijke werkgever je loon, maar wordt dat gewoon verrekend in je normale salaris.

Organisaties kunnen hier onderling afspraken over maken, zodat jij hier zelf contractueel weinig van merkt, maar jezelf wel kunt inzetten voor het maatschappelijke belang.

Meer informatie?

Uitwisselen naar Defensie



MOGELIJKHEDEN



WERKENDE



Als zzp-er / freelancer op maatschappelijke opdracht

Als zelfstandig ondernemer zijn er verschillende mogelijkheden om jezelf in te zetten voor de maatschappij. Zo kan jij een opdracht zoeken die maatschappelijk veel impact maakt of combineert een dergelijke opdracht met een lopende opdracht. Tevens kan het zijn dat jij jouw zzp-schap combineert met een functie in loondienst.

Meer informatie?

Werken als ondernemer én docent

Freelancen met impact bij gemeenten



MOGELIJKHEDEN



WERKENDE



In een combi-baan met twee losse contracten

Er bestaat natuurlijk altijd de mogelijkheid om zelf twee contracten aan te gaan bij twee werkgevers. Jij bepaalt de voorwaarden die jij accepteert en beide werkgevers staan los van jouw beslissing om dit te doen.

Meer informatie?

Werken als reservist naast je baan



MOGELIJKHEDEN



WERKENDE



Als (medewerker)vrijwilliger

Naast jouw werk is er altijd een mogelijkheid om jezelf als vrijwilliger aan te melden voor bepaalde werkzaamheden. Jouw tijd en energie is van toegevoegde waarde om de maatschappij weer een stukje verder te helpen.

Soms kun je vanuit je baan bij een huidige organisatie vrijwilligerswerk doen. Dit wordt *corporate volunteering* genoemd. Dan is er bijvoorbeeld een aantal uur / dagen per jaar beschikbaar waarin er in de tijd van de baas gewerkt kan worden op maatschappelijk waardevolle klussen.

Meer informatie?

Medewerkervrijwilligers bij Bizzomate



MOGELIJKHEDEN



WERKENDE



Op maatschappelijke stage / traineeship

Wil jij ervaring opdoen? Denk dan ook eens aan de mogelijkheid om ergens een maatschappelijk relevante stage te lopen. Jij doet ervaring op en de werkplek kan jouw huidige kennis (en een extra handje) goed gebruiken.

Als jij nog student bent, dan is het ook mogelijk in loondienst te gaan bij een werkgever die een maatschappelijke bijdrage levert. Ook zijn er voor net-afgestudeerden mogelijkheden om alvast werkervaring op te doen, en daarnaast maatschappelijke opdrachten op te pakken.

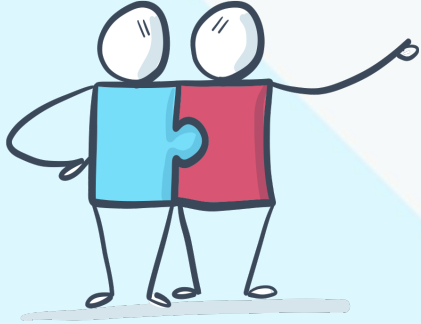
Meer informatie?

Studenten via Defensity / Society College aan de slag

Zorg en overheidstrainees bij (WeCareTo) DisGover



MAATWERK



Klik voor uitleg en voorbeelden van hoe je zelf een stap in Breder Belang kunt zetten

Redeneer vanuit reeds opgebouwde ervaring

Check de specifieke diploma-eisen

Verbind het aan persoonlijke ontwikkeling

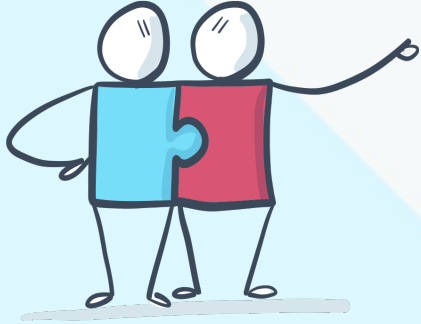
Bekijk passende taken in plaats van hele functies

WERKENDE





MATCHING



WERKENDE



Redeneer vanuit reeds opgebouwde ervaring

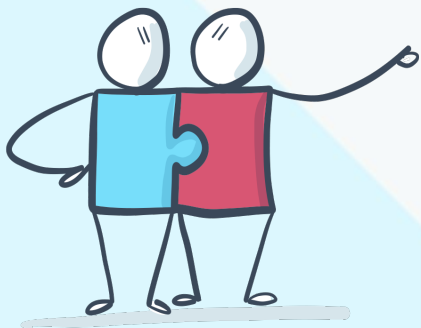
Als jij er helemaal uit bent dat je wilt werken in breder belang, is het belangrijk om voor jezelf na te gaan welke werkplek, opdracht of taak bij jou past. Welke ervaring heb jij al opgedaan? Wat wil je ergens leren? Past jouw huidige ervaring bij deze plek?

Meer informatie?

Platform hybride techniek docent



MATCHING



Check de specifieke diploma-eisen

Niet elke opdracht of taak kan zomaar worden uitgevoerd door iedereen. Opleidingen en diploma's bestaan tenslotte niet voor niets en zijn ook echt waardevol. Het is daarom belangrijk om vooraf uit te zoeken of er specifieke diploma's benodigd zijn voor de uitvoering ervan.

Daarnaast bestaat er ook een kans dat de taak of opdracht kan worden aangepast, zodat dit past bij hetgeen jij wel kan en mag doen met de diploma's die je in bezit hebt. Misschien is er ook een mogelijkheid om specifieke opleidingen of trainingen te volgen!

WERKENDE



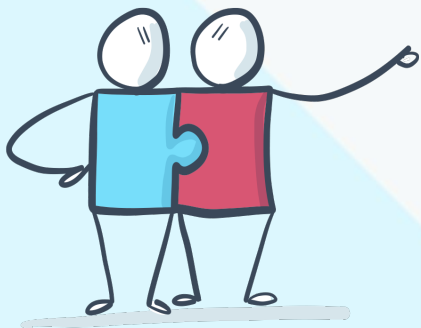
Meer informatie?

Leerplatform van de Nationale Zorgreserve

Het hybride techniekopleider traject



MATCHING



Verbind het aan persoonlijke ontwikkeling

‘Werken in Breder Belang’ kan van toegevoegde waarde zijn voor jouw eigen ontwikkeling in jouw loopbaan. Je doet ervaring op, ziet hoe andere organisaties te werk gaan en leert met andere sociale dynamieken omgaan.

Hou bij de zoektocht naar een passende opdracht of taak in de gaten of het bij jouw loopbaanontwikkeling past. Dit hoeft natuurlijk geen harde eis te zijn. Het is tenslotte vooral heel belangrijk dat je plezier hebt in wat je doet. Echter kan het wel een fijne toegevoegde waarde zijn.

WERKENDE

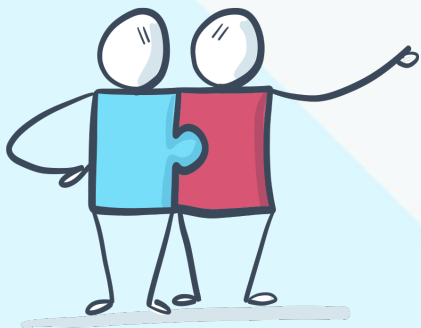


Meer informatie?

Leerplatform van de Nationale Zorgreserve



MATCHING



Bekijk passende taken in plaats van hele functies

De werkzaamheden die je uit kan voeren bij een maatschappelijke organisatie, kan uit een bestaande functie komen. Daarnaast is het ook mogelijk dat een organisatie speciaal een takenpakket samenstelt naar wat zij nodig hebben en jij kan toevoegen. Dit kan ervoor zorgen dat je normaal gesproken voor een functie wel een diploma nodig hebt, maar door een aantal handelingen uit het takenpakket weg te laten, kan het werk uitgevoerd worden zonder diploma.

WERKENDE



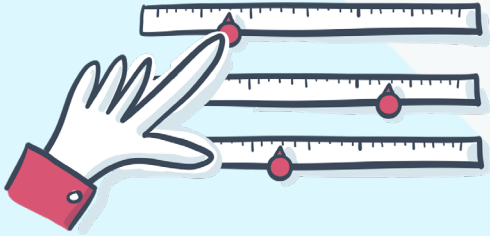
Meer informatie?

Diverse takenpakketten bij Nationale Zorgreserve

Brede kijk op het hybride docentschap bij ROC ter AA



MAATWERK



WERKENDE



Klik voor uitleg en voorbeelden van soorten afspraken die gemaakt kunnen worden

Beschikbaarheid en aanwezigheid

Inwerken en begeleiding

Overeenkomst / contract

Salaris en loonheffing

Vergoedingen

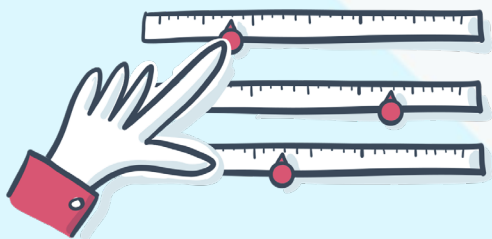
Pensioenopbouw

Verzekeringen

Belastingen



MAATWERK



Beschikbaarheid en aanwezigheid

Twee werkgevers of opdrachtgevers zorgen voor de nodige afstemming. Wanneer ben je er wel en niet? Maak vanaf het eerste moment afspraken over je aanwezigheid en hou je hier ook aan. Het is verleidelijk om flexibel te zijn, maar dat kan ook voor verwarring zorgen bij collega's. Een belletje of een online overleg is daarbij wezenlijk anders dan fysieke aanwezigheid.

WERKENDE

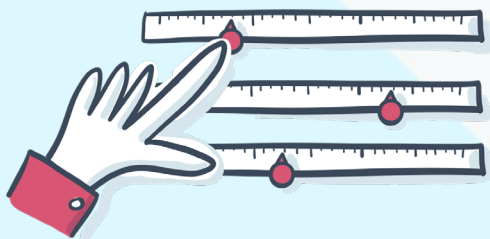


Meer informatie?

Meerdere banen naast elkaar hoe doe je dat?



MAATWERK



WERKENDE



Inwerken en begeleiding

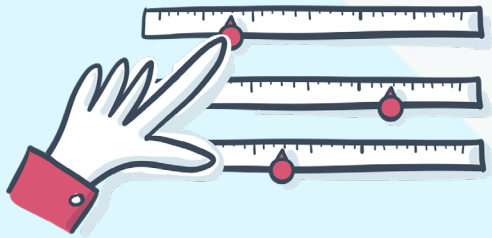
Word je als reservist of als nieuwe medewerker ingezet? Dan is het niet gebruikelijk dat je vanaf moment één dezelfde werkzaamheden doet als iemand die er al jaren werkt. Maak altijd afspraken over een inwerktraject en een buddy die de weg en de (ongeschreven) regels van de organisatie kent en die het leuk vindt om iemand in te werken. Ervaring leert dat dit inwerken in het begin extra tijd kost, maar dat dat dubbel en dwars wordt terugverdiend.

[Meer informatie?](#)

Crisis-inzet van zorgreservisten op de afdeling



MAATWERK



WERKENDE



Overeenkomst / contract

Een dienstverband of een overeenkomst van opdracht wordt altijd vastgelegd op papier met een handtekening. Natuurlijk kan papier ook digitaal zijn, maar het is belangrijk om de verwachting over en weer helder te hebben. Lees deze overeenkomsten altijd goed door en als tip willen we je meegeven goed na te denken over de dingen die er niet op papier staan.

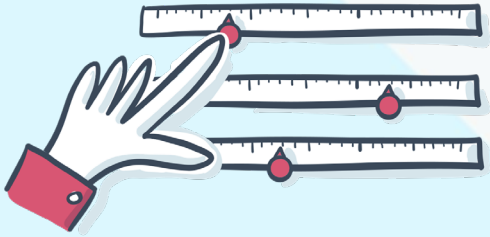
Wil je zaken toevoegen of juist aanscherpen? Het is ook gebruikelijk om hier een paar dagen overheen te laten gaan of iemand anders even mee te laten kijken. Op het moment dat er getekend is, zijn er verwachtingen. Dan zijn aanpassingen lastig door te voeren.

[Meer informatie?](#)

Crisis-inzet van zorgreservisten op de afdeling



MAATWERK



WERKENDE



Salaris en loonheffing

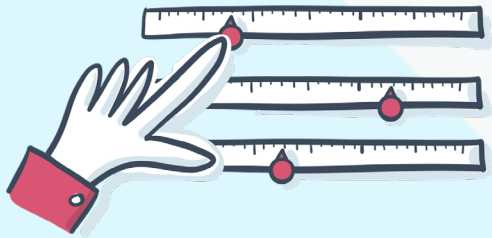
Op het moment dat je twee betaalde banen hebt, ontvang je ook twee keer salaris. Houd er rekening mee dat je alleen bij de werkgever waar je het meeste verdient, de loonheffingskorting mag toepassen. Kijk ook goed naar de belastingschijven.

Meer informatie?

Meerdere banen en belastingen



MAATWERK



WERKENDE



Vergoedingen

Maak altijd afspraken over alle onkosten die je maakt vooraf aan je inzet, maar ook tijdens je inzet. Kijk ook goed naar de secundaire arbeidsvoorwaarden. Denk hierbij aan reiskostenvergoeding, onregelmatigheidstoeslag of het aanschaffen van een laptop of telefoon.

Bij verplichting van bijvoorbeeld een VOG voorafgaand aan het uitvoeren van het werk, kan de werkgever dit vergoeden of een cursus vooraf aan inzet.

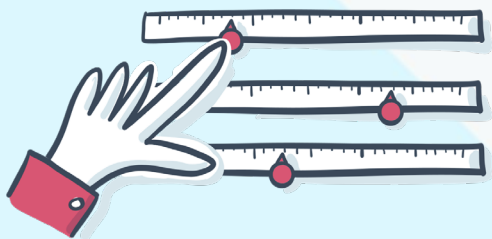
Voor werkgevers kan het financieel aantrekkelijk zijn om deze aan te bieden. Mocht dat niet zo zijn, dan kun je bij je eigen belastingaangifte ook een eigen aftrekpost qua scholing opnemen. Ben je zzp'er dan is scholing altijd een aftrekpost.

Meer informatie?

Overzicht aftrekbare zakelijke kosten



MAATWERK



WERKENDE

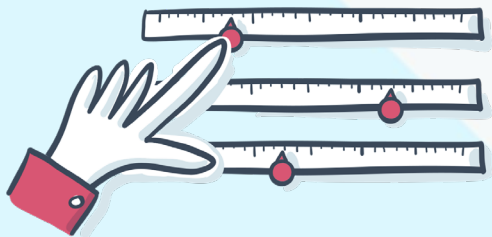


Pensioenopbouw

In loondienst bouw je altijd pensioen op. Dit kan per sector en bedrijf verschillen, waardoor het advies is om voorafgaand aan je dienstverband naar deze regelingen te vragen. Werk je als zzp-er? Dan is het raadzaam om zelf een pensioen op te bouwen. Verreken daarom altijd (een deel van) je premie of inleg mee in je uurtarief.



MAATWERK



WERKENDE



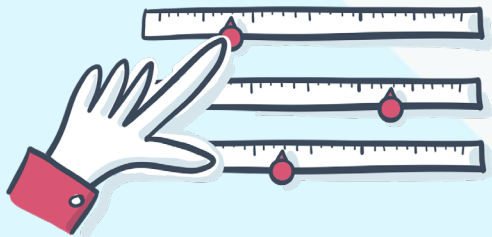
Verzekeringen

In dienst ben je altijd verzekerd. Overkomt jou iets ten tijde van je dienstverband, dan heeft de werkgever hier altijd een collectieve verzekering voor afgesloten. Voor zzp'ers kan dit ook gelden, maar dat hangt altijd af van de contractvorm. Lees dus altijd de kleine lettertjes.

Andersom kun je als zzp'er ook iets doen, waardoor je aansprakelijk wordt gesteld door de werkgever waarvoor je een opdracht uitvoert. In dat geval is het altijd raadzaam om hier vooraf afspraken over te maken én een aansprakelijkheidsverzekering (AVB) af te sluiten.



MAATWERK



Belastingen

Combineer jij banen of combineer jij het ondernemerschap met een baan? Hou dan vooral ook in de gaten wat alle regels zijn met betrekking tot het betalen van belastingen. Zo kom je niet voor verrassingen te staan. Soms kan meer verdienen nadelig zijn, omdat je daardoor net in een andere belastingschijf komt. Dan betaal je meer belasting en soms verlies je je recht op toeslagen. In dat geval is een andere contractvorm of een vergoeding in natura (denk aan een opleiding) soms voordeliger.

WERKENDE



Meer informatie?

Meerdere banen en belastingen



Reguliere **WERKGEVER**



Wat wil je weten over Werken in Breder Belang?



Wat is de **MEERWAARDE**?



Wat zijn de diverse **MOGELIJKHEDEN**?



Waarover maak je **MAATWERK**-afspraken?



Hoe kan je sneller beginnen / **MATCHING**?



MEERWAARDE



Klik voor uitleg en voorbeelden van de meerwaarde van Werken in Breder Belang

Bredere ontwikkelmogelijkheden voor personeel

Meer aantrekkelijke werkgever

Uitbreiding netwerk / Andere relaties

Bijdrage MVO-doelen (maatschappelijk verantwoord ondernemen)

Reguliere WERKGEVER





MEERWAARDE



Reguliere WERKGEVER



Bredere ontwikkelmogelijkheden voor personeel

Als werkgever zijn er verschillende manieren te bedenken waarop personeel zich kan ontwikkelen. Natuurlijk leren werknemers gedurende hun loopbaan al veel in de huidige werkzaamheden. Daarnaast ben jij wellicht al lang bekend met mogelijke cursussen en opleidingen binnen het vakgebied.

Door mogelijkheden tot ontwikkeling ook buiten de eigen organisatie te faciliteren bied je iets anders. Op die manier doen medewerkers ook kennis en ervaring op. Ze zien hoe het bij andere organisaties werkt en kunnen die kennis en ervaringen meenemen naar de organisatie. Daarbij kan het een interessante en strategische propositie zijn om het stimuleren van werken in maatschappelijk belang te stimuleren.

Meer informatie?

Defensie schaaft het delen van personeel op



MEERWAARDE



Meer aantrekkelijke werkgever

Het kan zijn dat jouw personeel soms de behoefte heeft aan een extra (externe) prikkel. Door hen die ruimte te geven, kan dit resulteren in een medewerker die vol goede zin in zijn/haar eigen werkzaamheden duikt. Vasthouden door los te laten noemen we dat. Als je jouw personeel die ruimte niet geeft is de kans groot dat ze vertrekken naar een plek waar ze die ruimte wel krijgen.

De jongere generaties hebben andere behoeften dan de generaties die momenteel al flink wat werkervaring hebben. Deze behoeftes, uiten zich ook anders in het werkveld.

Reguliere WERKGEVER



Meer informatie?

Opschaling HR-ecosysteem



MEERWAARDE



Reguliere WERKGEVER



Uitbreiding netwerk / Andere relaties

Wanneer jij jouw personeel de mogelijkheid geeft om een bijdrage te leveren aan andere maatschappelijk cruciale sectoren, kan dat een interessant netwerk opleveren. De medewerker bouwt bij de andere organisatie een netwerk op, die ten gunste van jouw organisatie kan werken.

Meer informatie?

Defensie en G4S slaan de handen ineen



MEERWAARDE



Bijdrage MVO-doelen

Als organisatie/merk kan het belangrijk zijn om een maatschappelijke bijdrage te leveren. Bijvoorbeeld in het kader van maatschappelijk verantwoord ondernemen. Dit kan natuurlijk op verschillende manieren. Je medewerkers de ruimte geven voor WIBB maakt dat je tevens bezig bent met MVO. Naast dat het belangrijk is dat ondernemers hun steentje bijdragen, kan dit ook positief uitwerken op jouw eigen organisatie voor klanten en medewerkers.

Reguliere WERKGEVER



Meer informatie?

Hybride docenten vanuit TMC en Demcon



MOGELIJKHEDEN



Reguliere WERKGEVER



Klik voor uitleg van de diverse mogelijkheden om te Werken in Breder Belang

Detacheren bij andere organisatie

Uitwisselen met andere organisaties

Gedeeld werkgeverschap

Ondersteuning parttime (combi)baan elders

Stimuleren via (medewerker)vrijwilligerswerk

Creëren maatschappelijke stages / traineeship



MOGELIJKHEDEN



Reguliere WERKGEVER



Detacheren bij andere organisatie

Een mogelijkheid is om personeel tijdelijk uit te lenen middels detacheren. Dan hebben we het niet over uitzendbureaus die hier een verdienmodel op hebben gemaakt, maar over personeel tijdelijk uitlenen (op detacheringsbasis) en dat daarvoor wordt betaald. Bij voorkeur zonder winst oogmerk, tegen kostprijs om een andere organisatie te helpen of personeel te ondersteunen bij hun ontwikkeling.

Meer informatie?

Hybride docenten gedetacheerd naar ROC ter Aa



MOGELIJKHEDEN



Reguliere WERKGEVER



Uitwisselen met andere organisaties

Een manier die we steeds vaker zien is het uitwisselen van personeel, meestal in een samenwerkingsverband. Daarbij gaat het echt om het ruilen van kennis en inzet. Organisaties maken onderling afspraken over de manier van uitwisselen, de duur, de kosten en overige voorwaarden.

Meer informatie?

HR innovatie maakt inzet reservisten makkelijker



MOGELIJKHEDEN



Reguliere WERKGEVER



Gedeeld werkgeverschap

Een andere manier is het gedeeld werkgeverschap waarbij twee werkgevers samen verantwoordelijk zijn voor de contractuele verplichtingen die zij met personeel aan gaan. Deze constructie leent zich ook goed voor werken in breder belang.

De exacte uitwerking van gedeeld werkgeverschap is veelal nog onduidelijk. Er wordt door verschillende werkgevers mee geëxperimenteerd, maar kent nog geen vaste, juridische vorm.

Meer informatie?

Defensie en G4S slaan de handen ineen



MOGELIJKHEDEN



Reguliere WERKGEVER



Ondersteuning parttime (combi)baan elders

Het is mogelijk dat je iemand een parttime contract aanbiedt. Let dan wel goed op dat je de verwachtingen over aan- en afwezigheid bespreekbaar maakt. Er zijn toch vaak impliciete verwachtingen. Daarnaast is het mogelijk om een medewerker een parttimefunctie aan te bieden, waarna deze medewerker zelf de ruimte heeft om de overige uren een extra contract aan te gaan.

Meer informatie?

TNO ondersteunt baan erbij



MOGELIJKHEDEN



Stimuleren via (medewerker)vrijwilligerswerk

Naast het bestaande werk in de organisatie, bestaat er de mogelijkheid om op vrijwillige basis te werken in het maatschappelijk belang. Omdat een samenwerking met een maatschappelijk initiatief ook qua positionering handig kan zijn voor een bedrijf, kan een uitwisseling ook interessant zijn zonder dat er financiële middelen worden uitgewisseld. Dan is er een hoofdwerkgever die medewerkers beschikbaar stelt. Denk hierbij aan hand- en spandiensten bij een zorginstelling om de hoek of aan de ondersteuning van een klas met kinderen op een school in de buurt.

Reguliere WERKGEVER



Meer informatie?

Goodbusy stimuleert medewerkervrijwilligerswerk



MOGELIJKHEDEN



Reguliere WERKGEVER



Creëren maatschappelijke stages / traineeship

Naast de eerder genoemde mogelijkheden zijn er nog andere opties waar je als werkgever mee te maken kunt krijgen als iemand wil werken in breder belang. Denk daarbij aan een stageplaats of iemand die vrijwillig een bijdrage wil leveren en daardoor (tijdelijk) minder uren bij jou beschikbaar is.

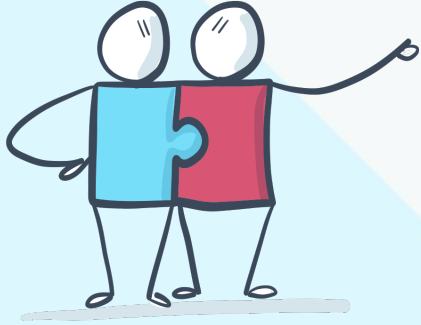
Meer informatie?

Studenten via Defensity / Society College aan de slag

Zorg en overheidstrainees bij (WeCareTo) DisGover



MATCHING



Klik voor uitleg over hoe je als organisatie een goede match in Breder Belang maakt

Behoefte van medewerkers in kaart brengen

Strategisch belang organisaties verbinden

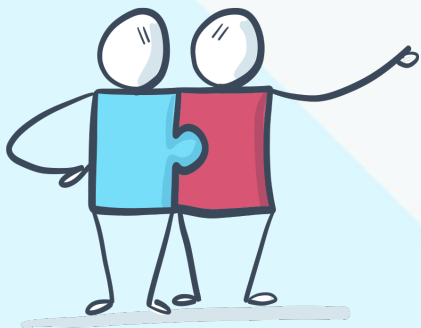
Creëer een plek waar vraag en aanbod samenkomen

Reguliere WERKGEVER





MATCHING



Behoeftes van medewerkers in kaart brengen

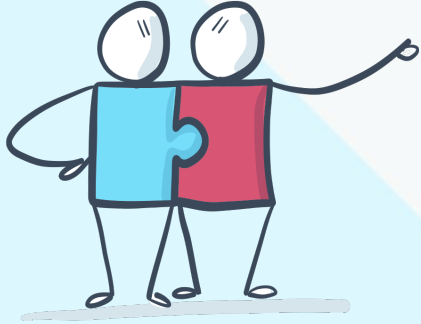
Voor organisaties kan het in hun positionering aantrekkelijk zijn om een samenwerking met een organisatie dat werkt in breder belang aan te gaan. Het helpt dan om de behoeften betreffende dit onderwerp van medewerkers in kaart te brengen. Dat kan door in de jaarlijkse functioneringsgesprekken hier een onderwerp van te maken of door een enquête uit te sturen met een aantal opties. Zie hier ook de mogelijkheid om dit in te richten bij loopbaanbegeleiders. Zij zijn de oren en ogen van de organisatie als het gaat om wat mensen in hun loopbaan willen.

Reguliere WERKGEVER





MATCHING



Strategisch belang organisaties verbinden

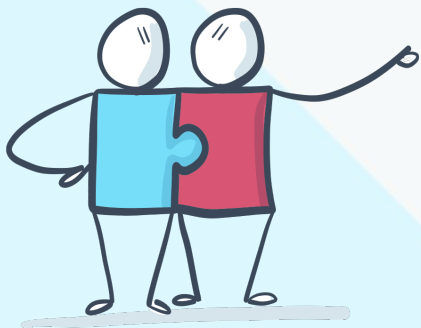
Als organisatie kan een samenwerking strategisch interessant zijn. Daarmee wordt maatschappelijke betrokkenheid getoond en door te gebruiken in uitingen naar een breder publiek helpt dit bij de beeldvorming.

Reguliere WERKGEVER





MATCHING



Creëer een plek waar vraag en aanbod samenkomen

Matching gaat niet vanzelf. Creëer een plek waar vraag en aanbod samenkomen. Diverse initiatieven maken het mogelijk dat vraag en aanbod samenkomen, óf door actief te matchen óf door een platform te bieden waarmee dit kan.

Zo bestaat er hier ook een kans om een medewerker in de organisatie aan te wijzen om dit te coördineren. Hij/zij kan dan alle bekende informatie omtrent deze manier van werken bijhouden en is de vraagbaak in jouw organisatie. Dit scheelt onduidelijkheid in de organisatie.

Reguliere WERKGEVER



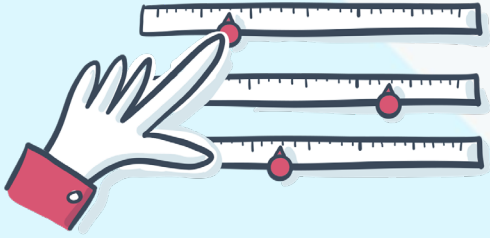
Meer informatie?

Matchers koppelen technici aan scholen

Platform hybride techniekdocent van start



MAATWERK



Reguliere WERKGEVER



Klik voor uitleg en voorbeelden van soorten afspraken die gemaakt kunnen worden

Betrokkenheid en aanwezigheid

Onboarding en begeleiding

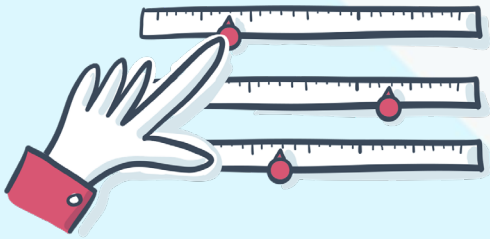
Overeenkomst / contract

Salaris / Kostprijs

Overige arbeidsvoorwaarden



MAATWERK



Betrokkenheid en aanwezigheid

Op het moment dat een medewerker een bijdrage wil leveren aan het bredere belang is het voor jou als werkgever belangrijk om het gesprek hierover aan te gaan. Naast de intrinsieke motivatie kan dit invloed hebben op het aantal uren dat iemand voor jouw organisatie werkt. Aan de andere kant kan het iemand verrijken en kunnen goede ideeën van buiten worden meegebracht.

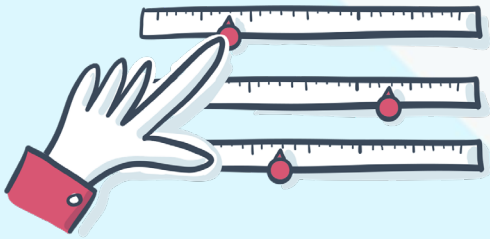
Maak het tevens bespreekbaar in de teams waar deze medewerker meewerkt, zodat het werk kan worden verdeeld en het helder is wat en waarom deze medewerker het doet.

Reguliere WERKGEVER





MAATWERK



Onboarding en begeleiding

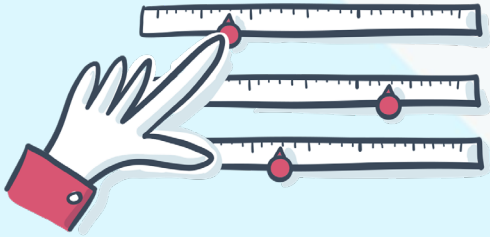
Op het moment dat iemand start bij een andere organisatie is er mogelijk een onboarding of inwerktraject. Denk daarbij aan een training of een of meerdere meeloopdagen. Soms kunnen hier bestaande trajecten voor worden gebruikt maar deze zijn niet altijd toereikend. Onboarding trajecten in scholen zijn er bijvoorbeeld vaak op gericht dat iemand een lerarenopleiding heeft doorlopen en de taal van het onderwijs spreekt. Dit staat soms ver af van iemand die uit het bedrijfsleven komt en gedeeltelijk binnen het onderwijs aan de slag gaat.

Reguliere WERKGEVER





MAATWERK



Overeenkomst / contract

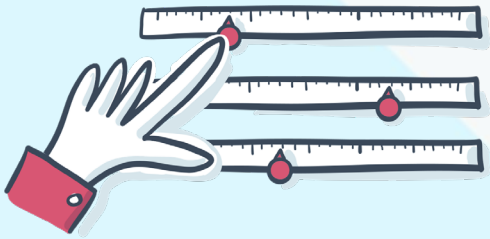
Op het moment dat een medewerker daadwerkelijk wil gaan werken in breder belang is het aan te raden om als organisaties onderling afspraken te maken. Zo maakt Defensie afspraken met werkgevers van reservisten waar tijdens een uitzending beroep op wordt gedaan. Denk daarbij aan afspraken over inzet, vergoedingen en verzekeringen.

Reguliere WERKGEVER





MAATWERK



Salaris / Kostprijs

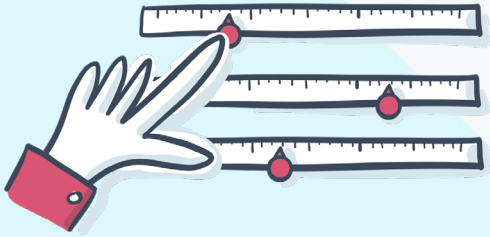
Vaak gaat het bij het uitwisselen of detacheren van personeel naar een maatschappelijk cruciale sector over een kostenneutrale uitwisseling. Er wordt géén winst gemaakt op een uitwisseling. Daarbij gaat het dus altijd over salaris én werkgeverlasten. Werkgevers zoeken onderling dan naar een acceptabel maatschappelijk tarief.

Reguliere WERKGEVER





MAATWERK



Overige arbeidsvoorwaarden

Er kan sprake zijn van het werken in dienstkleiding, maar dit hoeft bijvoorbeeld niet. Dit zijn voorwaarden waar afspraken over moeten worden gemaakt. Datzelfde geldt voor verzekeringen (aansprakelijkheid e.d.), reiskostenvergoeding, de opbouw van vakantiedagen en pensioenopbouw.

Reguliere WERKGEVER





WERKGEVER

Maatsch. cruciale sector



Wat wil je weten over Werken in Breder Belang?



Wat is de **MEERWAARDE**?



Wat zijn de diverse
MOGELIJKHEDEN?



Waarover maak je
MAATWERK-afspraken?



Hoe kan je sneller
beginnen / **MATCHING**?

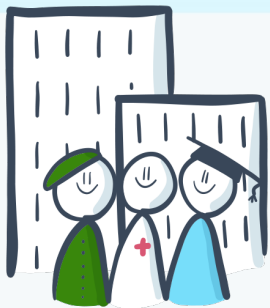


MEERWAARDE



WERKGEVER

Maatsch. cruciale sector



Klik voor uitleg en voorbeelden van de meerwaarde van Werken in Breder Belang

Terugdringen kwetsbaarheid door personeelstekorten

Nieuwe kennis en kwaliteiten binnenhalen

Uitbreiding netwerk / Andere relaties

Meer flexibele mee-ademende organisaties

Meer aantrekkelijke werkgever

Samenwerken op MVO-doelen andere organisaties



MEERWAARDE

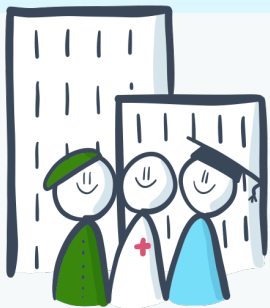


Terugdringen kwetsbaarheid door personeelstekorten

Het kan zijn dat binnen jouw organisatie wat handen extra nodig zijn. Hierbij kan gedacht worden aan het aannemen van nieuw personeel, het inhuren van extra handjes of een stagiaire mee laten lopen. Nu is het mogelijk om medewerkers van andere organisaties naar jouw organisatie uit te wisselen. Deze medewerkers zijn in loondienst bij de andere organisatie, maar helpen jouw organisatie een handje. Hierdoor doen zij zelf nieuwe kennis en ervaring op, maar kunnen jouw organisatie ook goed ondersteunen. Daarbij kan het een interessante en strategische propositie zijn om het stimuleren van werken in maatschappelijk belang te stimuleren.

WERKGEVER

Maatsch. cruciale sector



Meer informatie?

Hybride docenten werken bij Summa / Helder College



MEERWAARDE



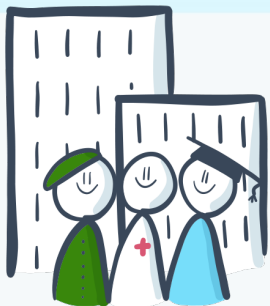
Nieuwe kennis en kwaliteiten binnenhalen

Als jij andere medewerkers binnenkrijgt vanuit andere organisaties, help je hen met de wens zich in te zetten voor jouw organisatie. Zij nemen kennis mee en kunnen dit overdragen aan jouw medewerkers in de organisatie. Daarnaast laat je zien aan de medewerkers in de organisatie dat je gelooft in dit concept en de mogelijkheden die het biedt. Wellicht motiveert dit jouw medewerkers om hieraan mee te doen.

Daarnaast kan jouw personeel kennis overdragen, wat ook voor jouw medewerkers een leermoment is. Zij kunnen zich op dit vlak weer ontwikkelen.

WERKGEVER

Maatsch. cruciale sector



Meer informatie?

Hybride docent houdt onderwijs up-to-date over AI

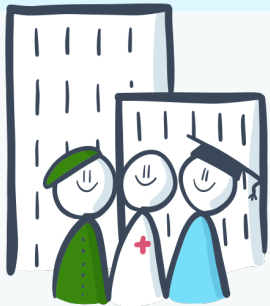


MEERWAARDE



WERKGEVER

Maatsch. cruciale sector



Uitbreiding netwerk / Andere relaties

Wanneer jij vanuit andere organisaties personeel de mogelijkheid geeft om een bijdrage te leveren aan het bredere belang binnen jouw organisatie, kan dat een interessant netwerk opleveren. De medewerker bouwt bij jou een netwerk op, dat ten gunste komt van jouw organisatie aangezien hij/zij ook al een bekend netwerk meeneemt.

Meer informatie?

Defensie en G4S slaan de handen ineen

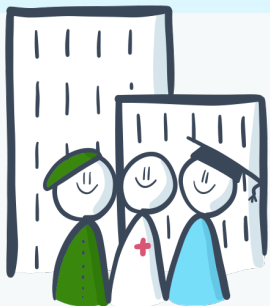


MEERWAARDE



WERKGEVER

Maatsch. cruciale sector



Meer flexibele mee-ademende organisatie

De arbeidsmarktproblematiek is een gezamenlijk probleem waarin we als maatschappij ook gezamenlijk verantwoordelijk zijn voor de oplossing. Initiatieven die publieke-private samenwerkingen stimuleren zijn mooie voorbeelden waarin gezamenlijke verantwoordelijkheid wordt gepakt. Door mensen ervaring op te laten doen in verschillende functies en sectoren kun je flexibeler inspelen op schommelingen op de arbeidsmarkt en mensen daar inzetten waar ze het meest nodig zijn.

Meer informatie?

Defensie schaaft het delen van personeel op



MEERWAARDE



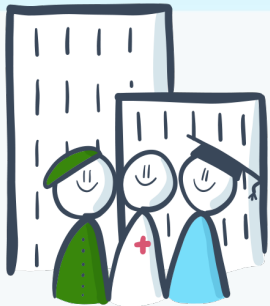
Meer aantrekkelijke werkgever

Voor mensen van buiten wordt ook de inlenende organisatie mogelijk aantrekkelijker als werkgever. Ook al zijn werknemers tijdelijk of gedeeltelijk in dienst, de kans is er dat men een goede werkervaring op doet die naar meer smaakt.

Mochten medewerkers de organisatie toch weer verlaten, is het belangrijk dat zij ambassadeur zijn van de organisatie en als visitekaartje vertellen hoe fijn het is om voor jou als werkgever te werken.

WERKGEVER

Maatsch. cruciale sector





MEERWAARDE



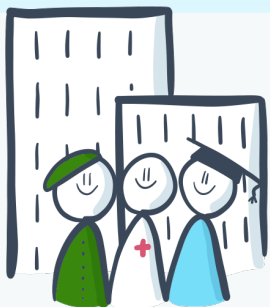
Samenwerken op MVO-doelen andere organisaties

Het bijdragen aan jouw missie als werkgever in een maatschappelijk cruciale sector kan voor anderen organisaties worden gezien als Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen. Werk samen met andere organisaties om hun MVO agenda ook met de uitleen van mensen in te kleuren.

Je geeft andere organisaties de ruimte om hun bijdrage te leveren aan de maatschappij door met hun medewerkers jouw organisatie weer een beetje verder te helpen.

WERKGEVER

Maatsch. cruciale sector



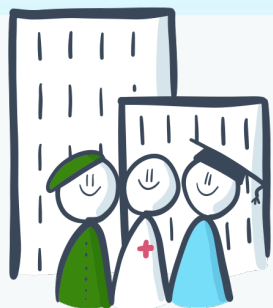


MOGELIJKHEDEN



WERKGEVER

Maatsch. cruciale sector



Klik voor uitleg van de diverse mogelijkheden om te Werken in Breder Belang

Gedetacheerd vanuit andere organisatie

Uitwisseling met andere organisaties

Gedeeld werkgeverschap

Losse parttime (combi)baan

Openstaan voor (medewerker)vrijwilligerswerk

Creëren maatschappelijke stages / traineeships

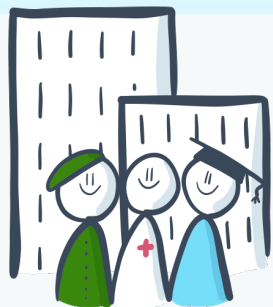


MOGELIJKHEDEN



WERKGEVER

Maatsch. cruciale sector



Gedetacheerd vanuit andere organisatie

Een mogelijkheid is om personeel tijdelijk uit te lenen middels detacheren. Dan hebben we het niet over uitzendbureaus die hier een verdienmodel op hebben gemaakt, maar over personeel tijdelijk uitlenen (op detacheringsbasis) en dat daarvoor wordt betaald. Bij voorkeur zonder winst oogmerk, tegen kostprijs om jouw organisatie te helpen of personeel te ondersteunen bij hun ontwikkeling.

Meer informatie?

Hybride docenten gedetacheerd naar ROC ter Aa

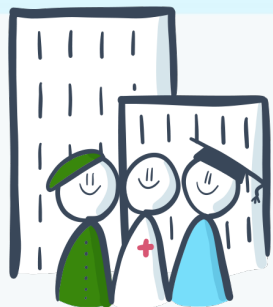


MOGELIJKHEDEN



WERKGEVER

Maatsch. cruciale sector



Uitwisseling met andere organisaties

Een manier die we steeds vaker zien is het uitwisselen van personeel, meestal in een samenwerkingsverband. Daarbij gaat het echt om het ruilen van kennis en inzet. Organisaties maken onderling afspraken over de manier van uitwisselen, de duur, de kosten en overige voorwaarden.

Meer informatie?

HR innovatie maakt inzet reservisten makkelijker

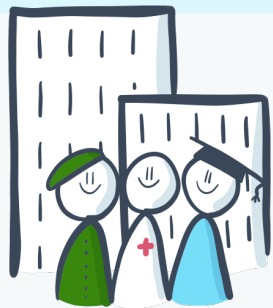


MOGELIJKHEDEN



WERKGEVER

Maatsch. cruciale sector



Gedeeld werkgeverschap

Een andere manier is het gedeeld werkgeverschap waarbij twee werkgevers samen verantwoordelijk zijn voor de contractuele verplichtingen die zij met personeel aan gaan. Deze constructie leent zich ook goed voor werken in breder belang.

De exacte uitwerking van gedeeld werkgeverschap is veelal nog onduidelijk. Er wordt door verschillende werkgevers mee geëxperimenteerd, maar kent nog geen vaste, juridische vorm.

Meer informatie?

Defensie en G4S slaan de handen ineen

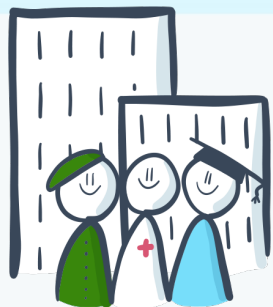


MOGELIJKHEDEN



WERKGEVER

Maatsch. cruciale sector



Losse parttime (combi)baan

Het is natuurlijk gewoon mogelijk dat je iemand werkzaam bij een andere organisatie een parttime contract aanbiedt. Let dan wel goed op dat je de verwachtingen over aan- en afwezigheid bespreekbaar maakt. Er zijn toch vaak impliciete verwachtingen. Daarnaast is het mogelijk om een medewerker een parttimefunctie aan te bieden, waarna deze medewerker zelf de ruimte heeft om in de overige uren een extra contract aan te gaan.

Meer informatie?

TNO ondersteunt baan erbij



MOGELIJKHEDEN

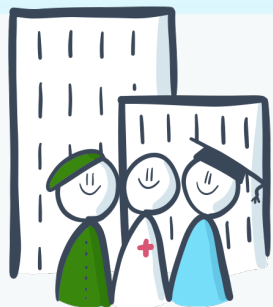


Stimuleren via (medewerker)vrijwilligerswerk

Naast het bestaande werk in de organisatie, bestaat er de mogelijkheid om op vrijwillige basis te werken in het maatschappelijk belang. Omdat een samenwerking met een maatschappelijk initiatief ook qua positionering handig kan zijn voor een bedrijf, kan een uitwisseling ook interessant zijn zonder dat er financiële middelen worden uitgewisseld. Dan is er een hoofdwerkgever die medewerkers beschikbaar stelt. Denk hierbij aan hand- en spandiensten bij een zorginstelling om de hoek of aan de ondersteuning van een klas met kinderen op een school.

WERKGEVER

Maatsch. cruciale sector



Meer informatie?

Goodbusy stimuleert medewerkervrijwilligerswerk

KLM werkt samen met zorginstellingen

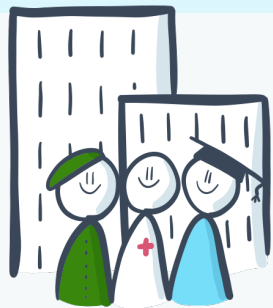


MOGELIJKHEDEN



WERKGEVER

Maatsch. cruciale sector



Creëren maatschappelijke stages / traineeship

Naast de eerder genoemde mogelijkheden zijn er nog andere opties waarin je mensen die in breder belang willen werken kunt binden. Denk daarbij aan een stageplaats of iemand die (tijdelijk) vrijwillig een bijdrage wil leveren.

Door het formuleren van concrete stage-opdrachten, werkervaringsplaatsen of maatschappelijke opdrachten zijn er diverse intermediairs die weten waar studenten of net-afgestudeerden zijn die meer maatschappelijk willen werken.

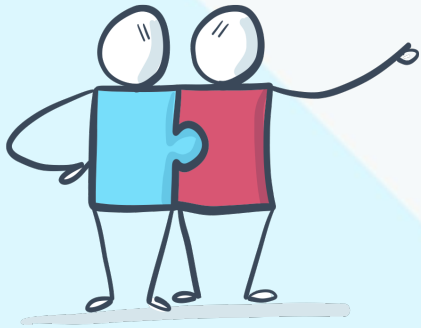
Meer informatie?

Studenten via Defensity / Society College aan de slag

Zorg en overheidstrainees bij (WeCareTo) DisGover



MATCHING



Klik voor uitleg over hoe je als organisatie een goede match in Breder Belang maakt

Behoefte van medewerkers in kaart brengen

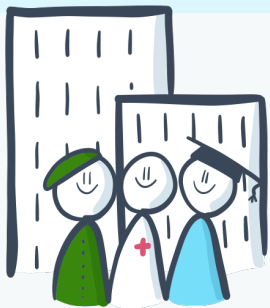
Strategisch belang organisaties verbinden

Creëer een plek waar vraag en aanbod samenkomen

Denk in passende takenpakketten

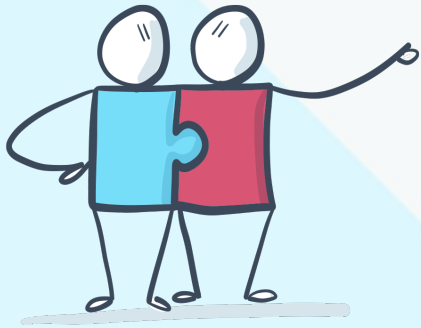
WERKGEVER

Maatsch. cruciale sector





MATCHING

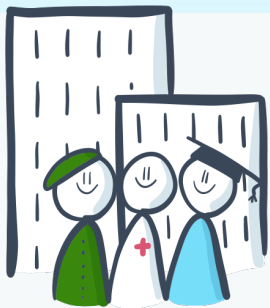


Behoeftte van medewerkers in kaart brengen

Voor organisaties kan het in hun maatschappelijke positionering aantrekkelijk zijn om een samenwerking met een organisatie dat werkt in breder belang aan te gaan. Het helpt dan om de behoeften betreffende dit onderwerp van medewerkers in kaart te brengen. Dit maakt dat een medewerker veelal zij/haar behoefte kent voordat ze bij jou aan de slag gaat. Ook om teleurstellingen te voorkomen.

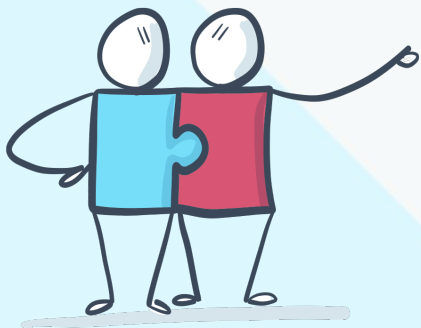
WERKGEVER

Maatsch. cruciale sector





MATCHING

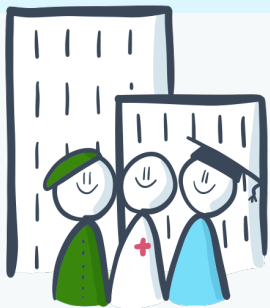


Strategisch belang organisaties verbinden

Als organisatie kan een samenwerking met een maatschappelijke organisatie strategisch interessant zijn. Daarmee wordt maatschappelijke betrokkenheid getoond en door te gebruiken in uitingen naar een breder publiek helpt dit bij de beeldvorming. Houd rekening met belangenverstrengeling in de samenwerking die je aangaat.

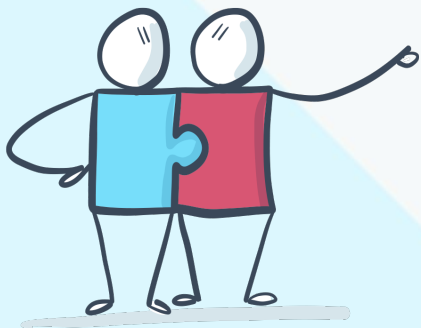
WERKGEVER

Maatsch. cruciale sector





MATCHING



Creëer een plek waar vraag en aanbod samenkomen

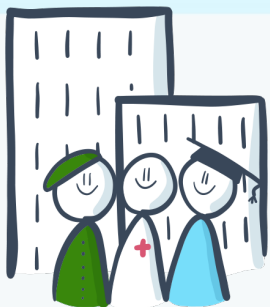
Past het profiel van degene die bij jou aan de slag gaat, wel bij de behoefte die jij in de organisatie hebt?

Diverse initiatieven maken het mogelijk dat vraag en aanbod samenkomen, óf door actief te matchen óf door een platform te bieden waarmee dit kan.

Zo bestaat er hier ook een kans om een medewerker in de organisatie aan te wijzen om dit te coördineren. Hij/zij kan dan alle bekende informatie omtrent deze manier van werken bijhouden en is de vraagbaak in jouw organisatie. Dit scheelt onduidelijkheid in de organisatie.

WERKGEVER

Maatsch. cruciale sector



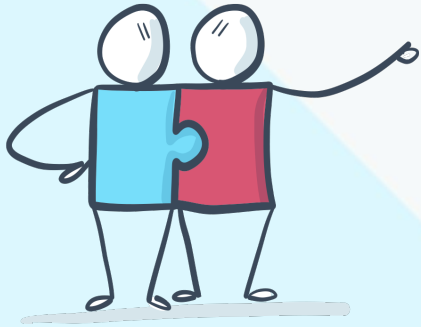
Meer informatie?

Matchers koppelen technici aan scholen

Platform hybride techniekdocent van start



MATCHING



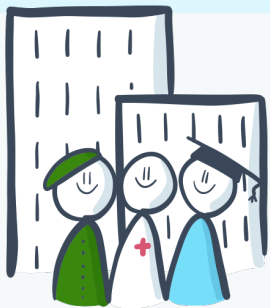
Denk in passende takenpakketten

Wat helpt in de matching is ervoor zorgen dat werkzaamheden niet omschreven worden in functies maar in taken. Een taakomschrijving maakt een eventuele drempel tot werken in breder belang lager of neemt deze zelfs helemaal weg.

Ondanks je achtergrond of opleiding stap je niet 'even' in de rol van docent of verzorgende, terwijl je prima taken vanuit deze functies kan overnemen zodat het werk eerlijker wordt verdeeld. Deze taakomschrijving vraagt iets van de HR-functionarissen in de organisaties, want hoe waardeer je dan zo'n takenpakket en welke kwalificaties moet iemand dan hebben om deze taken te mogen uitvoeren?

WERKGEVER

Maatsch. cruciale sector



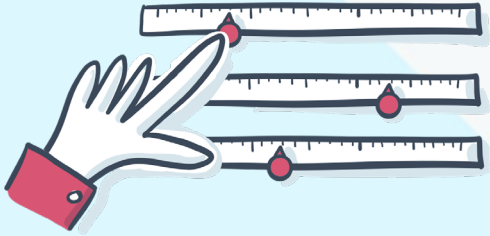
Meer informatie?

Diverse takenpakketten bij Nationale Zorgreserve

Brede kijk op het hybride docentschap bij ROC ter AA

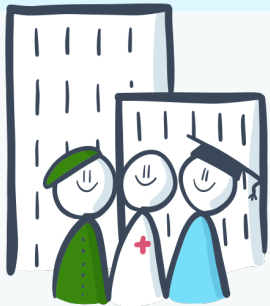


MAATWERK



WERKGEVER

Maatsch. cruciale sector



Klik voor uitleg en voorbeelden van soorten afspraken die gemaakt kunnen worden

Betrokkenheid en aanwezigheid

Onboarding en begeleiding

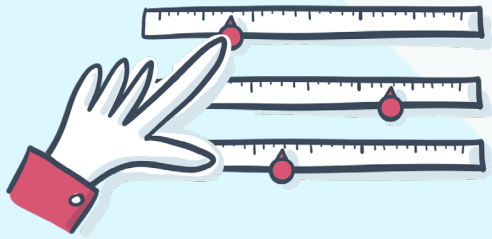
Overeenkomst / contract

Salaris / Kostprijs

Overige arbeidsvoorwaarden

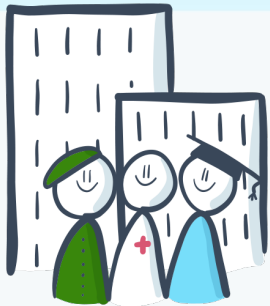


MAATWERK



WERKGEVER

Maatsch. cruciale sector



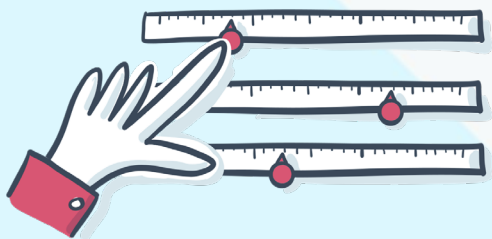
Betrokkenheid en aanwezigheid

Op het moment dat een medewerker een bijdrage wil leveren aan jouw organisatie voor het werken in bredere belang is het voor jou als werkgever belangrijk om het gesprek hierover aan te gaan. Naast de intrinsieke motivatie kan dit invloed hebben op het aantal uren dat iemand voor jouw organisatie werkt.

Aan de andere kant kan het iemand verrijken en kunnen goede ideeën van buiten worden meegebracht. Maak het tevens bespreekbaar in de teams waar deze medewerker meewerkt, zodat het werk kan worden verdeeld en het helder is wat en waarom deze medewerker het doet.

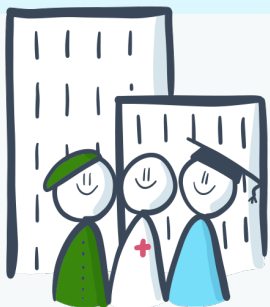


MAATWERK



WERKGEVER

Maatsch. cruciale sector



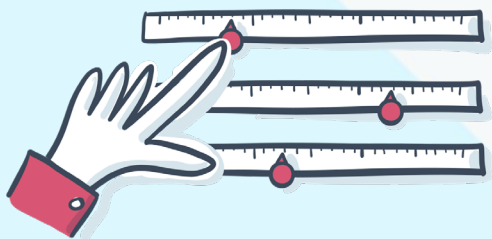
Onboarding en begeleiding

Op het moment dat iemand start is er altijd een onboarding. Denk daarbij aan een training of een of meerdere meeloopdagen. Soms kunnen hier bestaande trajecten voor worden gebruikt maar deze zijn niet altijd toereikend.

Onboarding trajecten in scholen zijn er bijvoorbeeld vaak op gericht dat iemand een lerarenopleiding heeft doorlopen en de taal van het onderwijs spreekt. Dit staat soms ver af van iemand die uit het bedrijfsleven komt en gedeeltelijk binnen het onderwijs aan de slag gaat. Middels onboarding leert hij/zij ook jouw organisatie beter kennen en zorgt dit voor binding.



MAATWERK



WERKGEVER

Maatsch. cruciale sector



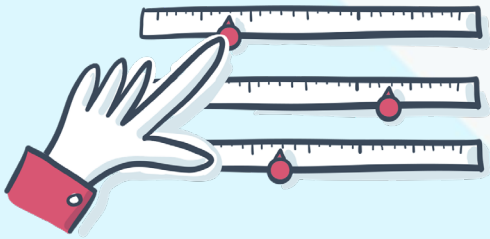
Overeenkomst / contract

Op het moment dat een medewerker daadwerkelijk wil gaan werken in breder belang is het aan te raden om als organisaties onderling afspraken te maken. Denk daarbij aan afspraken over inzet, vergoedingen en verzekeringen. Het is aan te raden deze afspraken vooraf op papier te zetten.

Daarnaast is dit ook mogelijk voor werknemers richting andere organisaties. Dit is vergelijkbaar met een detacheringsovereenkomst, daar waarbij het 'werken in breder belang' duidelijk wordt omschreven en de uitwisseling op basis van de kostprijsberekening plaatsvindt.



MAATWERK



Salaris / Kostprijs

Vaak gaat het bij het uitwisselen of detacheren van personeel naar een maatschappelijk cruciale sector over een kostenneutrale uitwisseling. Er wordt géén winst gemaakt op een uitwisseling. Daarbij gaat het dus altijd over salaris én werkgeverslasten. Werkgevers zoeken onderling dan naar een acceptabel maatschappelijk tarief.

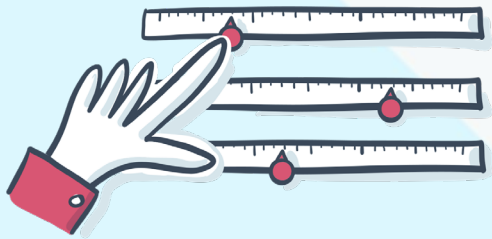
WERKGEVER

Maatsch. cruciale sector



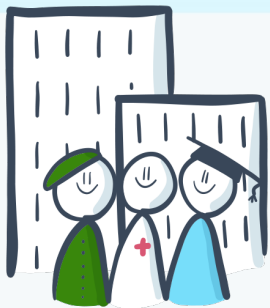


MAATWERK



WERKGEVER

Maatsch. cruciale sector



Overige arbeidsvoorwaarden

Ook al wordt het belang door organisaties op de lange termijn gezien, niet iedereen is bereid op korte termijn zijn personeel gedeeltelijk los te laten. Zeker niet als er al een hoge werkdruk wordt ervaren en er onderbezetting is.

Ook ben je niet zomaar bevoegd en bekwaam om bepaalde handelingen in bijvoorbeeld de zorg uit te voeren. Daarnaast vraagt het tijd om zaken te regelen waar je als werkgever en professional niet op zit te wachten. Tenslotte ontbreekt het nog aan passende wet- en regelgeving om werken in breder belang eenvoudiger te maken. Denk bijvoorbeeld aan de loonheffingskorting die je maar bij 1 werkgever in mag zetten.



AANJAGER



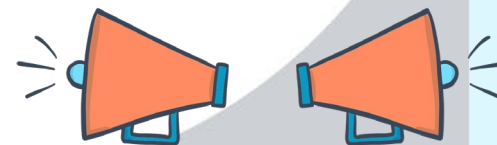
Wat wil je weten?

Een aanjager kan zowel intern en extern worden georganiseerd. Bij een interne aanjager wordt er een rol binnen een organisatie gecreëerd die zich volledig toelegt op het organiseren van vraag en aanbod.



Intern

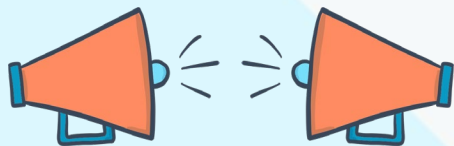
Een externe aanjager is qua functie vergelijkbaar met een interne aanjager met als verschil dat een externe aanjager deze rol vaak voor een sector of meerdere werkgevers of arbeidsmarktpartijen vervult.



Extern



INTERN



Het is mogelijk om in jouw organisatie een rol te creëren die ervoor zorgt dat het ‘makkelijker’ of ‘duidelijker’ wordt om personeel uit te wisselen. Deze rol richt zich volledig op het organiseren van vraag en aanbod en de randvoorwaarden die hiervoor nodig zijn. Klik en lees wat zaken zijn die een interne aanjagerrol moeten aanspreken:

Durf creatief te zijn

Kennis en promotie

Bouw en gebruik je netwerk

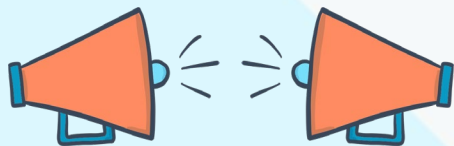
Contractuele zaken

Organiseer begeleiding

Rol als matcher

AANJAGER



**INTERN**

Durf creatief te zijn

Als aanjager faciliteer je dat vraag en aanbod bij elkaar komen. Dat vraagt inlevingsvermogen, creativiteit en enige vasthoudendheid. De initiatieven die we hebben gesproken zijn bijna allemaal ontstaan door anders te denken dan gebruikelijk is een sector. Anders denken zorgt voor mogelijkheden maar vraagt vaak een lange adem om mensen mee te nemen in het proces.

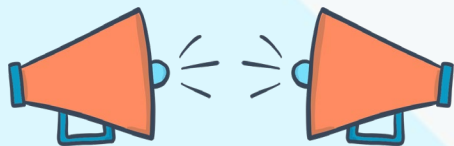
Ondertussen is er ook een waan van de dag die vraagt om een oplossing. Door te laten zien dat anders organiseren resultaten biedt, komen organisaties en sectoren in beweging. Dus als aanjager ben je ook een initiator van verandering.

AANJAGER

Meer informatie?

Werkwijze Nationale Zorgreserve (NZR) als aanjager

HR Ecosysteem: van concurreren naar samenwerken

**INTERN**

Kennis en promotie

Als aanjager is het een enorme pre als je uit de sector komt en weet hoe de werkzaamheden binnen de organisaties van deze sector zijn georganiseerd. Door te denken buiten de gebaande paden door bijvoorbeeld te denken in taken in plaats van in functies, ontstaan er andere mogelijkheden om het werk te organiseren.

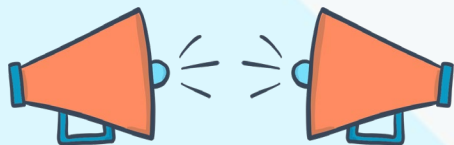
Denk ook na over een plek/ platform waar vraag en aanbod bij elkaar komen. En denk na over de promotie. Sommige sectoren werken met vakbladen of websites die goed worden bezocht. Kan en mag je hier gebruik van maken.

AANJAGER

Meer informatie?

Ontstaan hybride docenten bij Brainport

Ontstaan Nationale Zorgreserve

**INTERN**

Bouw en gebruik je netwerk

Wanneer jij vanuit een aanjaagrol vraag en aanbod bij elkaar brengt is het handig om een netwerk te hebben. Heb je die niet, dan is het vooral zaak om deze zo snel als mogelijk te gaan opbouwen. Verdiep je in de organisaties waar jullie al mee samenwerken en welke organisaties interessant zijn om mee samen te gaan werken.

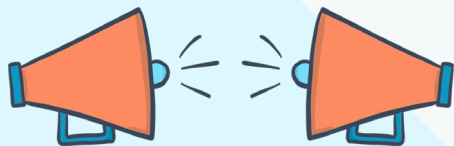
Kijk daarbij vooral naar hoe het werk is georganiseerd. Kun je dit allemaal zelf of heb je iemand in je team nodig die dit stuk oppakt. Welke functies óf delen/ taken van functies kan iemand anders (zonder diploma?) doen. Leg de link met de achtergronden van de kandidaten.

AANJAGER

Meer informatie?

Vergroot innovatiekracht in een ecosysteem

Impact ecosysteem

**INTERN**

Contractuele zaken

Op het moment dat een medewerker daadwerkelijk wil gaan werken in breder belang, zijn er een aantal zaken te regelen. Denk daarbij aan afspraken over inzet, vergoedingen en verzekeringen. Het is aan te raden deze afspraken vooraf op papier te zetten.

En wat is de rol van de aanjager? Worden medewerkers alleen bemiddeld of gaan salarisafspraken en afspraken over opgebouwde rechten ook via de aanjager.

Maak bij een interne aanjager ook afspraken over het eindresultaat. Wanneer heeft de aanjager haar werk goed gedaan?

AANJAGER

Meer informatie?

Zorgreservisten zijn geen vrijwilligers

**INTERN**

Organiseer begeleiding

Het is niet gebruikelijk dat iemand die wordt uitgewisseld of tijdelijk wordt ingezet vanaf het eerste moment dezelfde werkzaamheden te laten doen als iemand die er al jaren werkt.

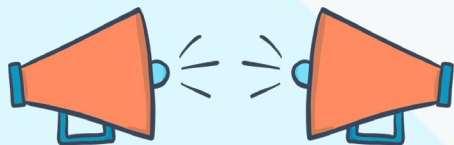
Maak altijd afspraken over een inwerktraject. Denk aan een buddy die de weg, de (ongeschreven) regels van de organisatie kent en die het leuk vindt om iemand in te werken. Ervaring leert dat dit inwerken in het begin extra tijd kost, maar dat dat dubbel en dwars wordt terugverdiend.

AANJAGER

Meer informatie?

Jiska Bot als buddy voor zorgreservisten

De loopbaanbegeleiding van House of Pilots

**INTERN****AANJAGER**

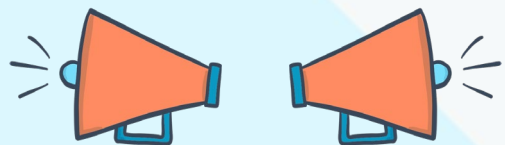
Rol als matcher

Diverse initiatieven zijn ontstaan doordat er een mismatch is tussen de behoefte van de deelnemers en wat werkgevers aanbieden. Ook was er aan deelnemers die zich breder maatschappelijk wilden inzetten geen gebrek en waren bijna alle initiatieven die wij hebben gesproken bezig om de instap te vereenvoudigen. Dus geen inwerktrajecten van weken, maar focus op het wegnemen van drempels.

Ook hebben initiatieven vaak een mediator of matchrol. Dat betekent dat er iemand de behoefte van de organisatie vertaalt naar het aanbod. Dat gebeurt bij een aantal initiatieven door het werk te verdelen in werkpakketten, bij andere initiatieven wordt er gekeken naar competenties van deelnemers die heel goed in een andere sector toepasbaar zijn. De mediator is daarbij cruciaal door, ongeacht de aanvliegroute, in te spelen op de energie die de deelnemer meebrengt.

Meer informatie?

Matchers koppelen technici aan scholen

**EXTERN**

Mocht het niet lukken om een aanjagersrol in de organisatie te beleggen dan is het ook mogelijk om deze rol buiten de organisatie te positioneren. Veelal bedienen zij dan meerdere organisatie binnen een sector of werken zij sectoroverstijgend. Eveneens met het doel om uitwisseling van personeel mogelijk te maken. Klik en lees hoe je deze rol invult:

Durf creatief te zijn

Kennis en promotie

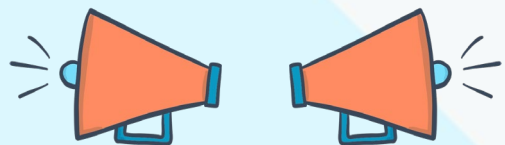
Bouw en gebruik je netwerk

Contractuele zaken

Organiseer begeleiding

Rol als matcher

AANJAGER

**EXTERN**

Durf creatief te zijn

Als aanjager faciliteer je dat vraag en aanbod bij elkaar komen. Dat vraagt inlevingsvermogen, creativiteit en enige vasthoudendheid. De initiatieven die we hebben gesproken zijn bijna allemaal ontstaan door anders te denken dan gebruikelijk is een sector. Anders denken zorgt voor mogelijkheden maar vraagt vaak een lange adem om mensen mee te nemen in het proces.

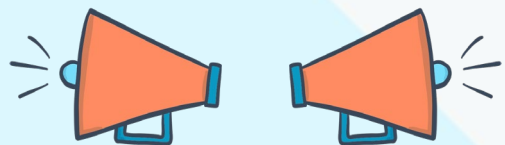
Ondertussen is er ook een waan van de dag die vraagt om een oplossing. Door te laten zien dat anders organiseren resultaten biedt, komen organisaties en sectoren in beweging. Dus als aanjager ben je ook een initiator van verandering.

AANJAGER

Meer informatie?

Werkwijze Nationale Zorgreserve (NZR) als aanjager

HR Ecosysteem: van concurreren naar samenwerken

**EXTERN**

Kennis en promotie

Als aanjager is het een enorme pre als je uit de sector komt en weet hoe de werkzaamheden binnen de organisaties van deze sector zijn georganiseerd. Door te denken buiten de gebaande paden door bijvoorbeeld te denken in taken in plaats van in functies, ontstaan er andere mogelijkheden om het werk te organiseren.

Denk ook na over een plek/ platform waar vraag en aanbod bij elkaar komen. En denk na over de promotie. Sommige sectoren werken met vakbladen of websites die goed worden bezocht. Kan en mag je hier gebruik van maken.

AANJAGER

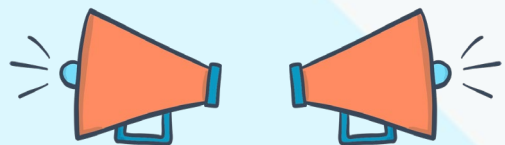
Meer informatie?

Ontstaan hybride docenten bij Brainport

Ontstaan Nationale Zorgreserve



EXTERN



Bouw en gebruik je netwerk

Wanneer jij vanuit een aanjaagrol vraag en aanbod bij elkaar brengt is het handig om een netwerk in de sector te hebben. Heb je die niet, dan is het vooral zaak om deze zo snel als mogelijk te gaan opbouwen. Daarbij helpt het om contact te leggen met een aantal sleutelfiguren in de sector en deze als ambassadeur aan het plan te binden.

Verdiep je in de organisaties en kijk daarbij vooral naar hoe het werk is georganiseerd. Kun je dit allemaal zelf of heb je iemand in je team nodig die dit stuk oppakt. Welke functies óf delen/ taken van functies kan iemand anders (zonder diploma?) doen. Leg de link met de achtergronden van de kandidaten.

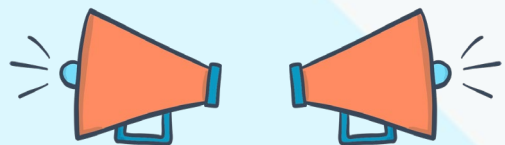
AANJAGER



Meer informatie?

Vergroot innovatiekracht in een ecosysteem

Impact ecosysteem

**EXTERN**

Contractuele zaken

Op het moment dat een medewerker daadwerkelijk wil gaan werken in breder belang, zijn er een aantal zaken te regelen. Denk daarbij aan afspraken over inzet, vergoedingen en verzekeringen. Het is aan te raden deze afspraken vooraf op papier te zetten.

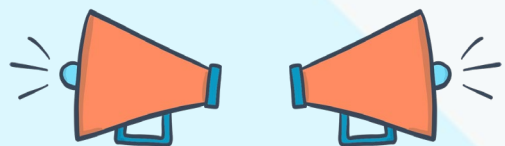
En wat is de rol van de aanjager? Worden medewerkers alleen bemiddeld, krijgen ze een contract via de aanjager of bij de partij waar ze gaan werken.

Maak bij een externe aanjager ook afspraken over het eindresultaat. Wanneer heeft de aanjager haar werk goed gedaan? Vaak is dit onderwerp gekoppeld aan de financiering.

AANJAGER

Meer informatie?

Zorgreservisten zijn geen vrijwilligers

**EXTERN**

Organiseer begeleiding

Het is niet gebruikelijk dat iemand die wordt uitgewisseld of tijdelijk wordt ingezet vanaf het eerste moment dezelfde werkzaamheden te laten doen als iemand die er al jaren werkt.

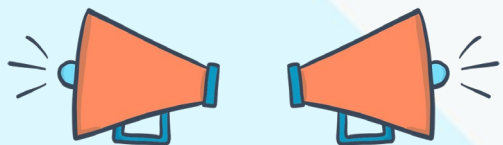
Maak altijd afspraken over een inwerktraject. Denk aan een buddy die de weg, de (ongeschreven) regels van de organisatie kent en die het leuk vindt om iemand in te werken. Ervaring leert dat dit inwerken in het begin extra tijd kost, maar dat dat dubbel en dwars wordt terugverdiend.

AANJAGER

Meer informatie?

Jiska Bot als buddy voor zorgreservisten

De loopbaanbegeleiding van House of Pilots

**EXTERN****AANJAGER**

Rol als matcher

Diverse initiatieven zijn ontstaan doordat er een mismatch is tussen de behoefte van de deelnemers en wat werkgevers aanbieden. Ook was er aan deelnemers die zich breder maatschappelijk wilden inzetten geen gebrek en waren bijna alle initiatieven die wij hebben gesproken bezig om de instap te vereenvoudigen. Dus geen inwerktrajecten van weken, maar focus op het wegnemen van drempels.

Ook hebben initiatieven vaak een mediator of matchrol. Dat betekent dat er iemand de behoefte van de organisatie vertaalt naar het aanbod. Dat gebeurt bij een aantal initiatieven door het werk te verdelen in werkpakketten, bij andere initiatieven wordt er gekeken naar competenties van deelnemers die heel goed in een andere sector toepasbaar zijn. De mediator is daarbij cruciaal door, ongeacht de aanvliegroute, in te spelen op de energie die de deelnemer meebrengt.

Meer informatie?

Matchers koppelen werkenden bedrijven aan scholen



Cases



Nationale
Zorgreserve

KLM x
Zorginstellingen

We Care To
DisGover

Brainport
pilot hybride
tech docent

Hybride
Techniekopleider

Co-Teach
Informatica



HR
Ecosysteem

Defensy
College

Corporate
Volunteering

Society
College

Dienjaar
Defensie

House of Pilots



Klik en kijk welke initiatieven het Werken in Breder Belang nu al mogelijk maken



Onderwijscase

Brainport pilot hybride tech docent

Omschrijving

In Brainportregio (Eindhoven) heeft een pilot gedraaid waarbij technici tijdelijk voor 4 tot 8 uur per week naar een school of opleiding werden gedetacheerd (van primair onderwijs tot universiteit). Deelnemers werd een kort professionaliseringsprogramma van 3 dagen aangeboden maar dit was niet verplicht.

Werkconstructie

In totaal hebben 164 technici van 71 bedrijven bij 22 onderwijsinstellingen gewerkt in tal van verschillende rollen.

Op dit moment worden er plannen gemaakt om het hybride docentschap duurzaam in te bedden in de regio.

Meer informatie?

[Hybride docenten in Brainport](#)[Voorbeeld bij ASML](#)[Interview projectleiders](#)[Voorbeeld Demcon/TMC](#)[Handreiking en tools](#)



Onderwijscase

Co-Teach Informatica

Omschrijving

Co-Teach Informatica is een samenwerkingsverband van onderwijsinstellingen, de overheid en het bedrijfsleven. Op scholen waar geen docent informatica is, zorgen ze ervoor dat bovenbouwleerlingen havo en vwo toch aan de slag kunnen met informatica.

Co-Teach richt zich nu ook op andere STEM- vakken waar er tekorten zijn op scholen.

Werkconstructie

Als gastdocent krijg je, via de betrokken universiteiten, een gastdocent cursus van drie dagdelen om je voor te bereiden op het docentschap. Vervolgens sta je voor een aantal weken voor de klas samen met een bevoegd schooldocent. Zij kunnen daarnaast terugvallen op de ondersteuning van de vakdidactici van de universiteit. De tijdsbesteding is 40 uur op jaarbasis. Gastdocenten zetten hiervoor vaak hun professionaliseringsuren in die beschikbaar zijn binnen het bedrijf waar ze werken.

Meer informatie?

[Wat is co-teach?](#)

[Wat is co-teach STEM?](#)

[Data-scientist en co-teach docent Sanne Eggeoor](#)

[Overzicht Co-teach gastdocenten](#)



Onderwijscase

Hybride techniekopleider

Omschrijving

Al jaren is er behoefte aan meer praktijkes binnen het onderwijs. Daarnaast gaan veel techniekopleiders op vmbo- en mbo-scholen de komende jaren met pensioen. De technische O&O fondsen OOM, A+O Metalektro en WijTechniek, de overheid en de participerende roc's doen een beroep op werknemers en werkgevers in de sector techniek om bij te dragen aan het opleiden van toekomstige vakmensen.

Werkconstructie

Gedurende een periode van gemiddeld 10 maanden volg je ongeveer 16 tot 18 scholingsdagen.

Daarnaast loop je 80 uur stage bij een roc en/of vmbo-school bij jou in de buurt. Een hogeschool verzorgt de opleiding en na afloop ontvang je een diploma: het pedagogisch didactisch certificaat (het PDC).

Meer informatie?

Wat is een hybride techniekopleider?

Hybride techniekopleider Alwin de Bont



Zorgcase

Nationale Zorgreserve (NZR)

Omschrijving

De Nationale Zorgreserve koppelt zorgreservisten aan zorgorganisaties met een tijdelijke hulpvraag in crisistijd.

De Nationale Zorgreserve is opgericht in coronatijd toen oud-zorgmedewerkers massaal aangaven de zorg te willen ondersteunen. Niet meer als volleerd verpleegkundige of arts, maar wel ter ondersteuning van hun oud-collega's.

Werkconstructie

Zorgen verleer je niet, maar bekwaam zijn en je bekwaam voelen was na een aantal jaren voor velen een uitdaging. Daarom zijn er takenpakketten ontwikkeld voor geregistreeerde én niet BIG geregistreeerde oud zorgmedewerkers. Inzet kan worden gedaan in ziekenhuizen, de VVT en de GGZ. Inmiddels zijn er bijna 4000 ingeschreven zorgreservisten, 150 zorgorganisaties die van deze stichting gebruik hebben gemaakt en is er een samenwerking met o.a. de GGD, artsenfederatie KNMG, NVZ, Pensioenfonds Zorg/Welzijn en FWG.

Meer informatie?

Wat is NZR?

Mediacampagne NZR

Zorgreservist in het Albert Schweitzer Ziekenhuis

Beatrix Ziekenhuis Gorinchem werkt veel met NZR





Zorgcase

Omschrijving

We Care to DisGover biedt een constructie voor zorg/welzijnsorganisaties waarbij starters op de arbeidsmarkt 4 dagen gedetacheerd worden op concrete zorgprojecten, met daarnaast 1 dag per week trainee zijn op een maatschappelijke opdracht in breder belang.

We Care to DisGover komt voort uit het DisGover programma voor overheids-traineeships dat al langer bestaat.

We Care to DisGover

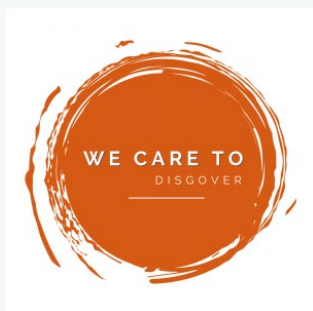
Werkconstructie

Door het organiseren van Action Learning programma's waarbij men 1 dag per week meedenkt met de toekomst van de zorg, maak je het werken in zorg/welzijn aantrekkelijker.

We Care to DisGover zoekt relevante maatschappelijke partners en hun vragen en matcht de trainees die zich bij hen aanmelden. Maatschappelijke partners betalen niets voor de inzet van trainees. Die tijd wordt betaald uit de projectdetacheringen.

Meer informatie?

Wat is We Care to DisGover?





Zorgcase

Samenwerking KLM en zorginstellingen

Omschrijving

KLM cabin crew re-integreert medewerkers in diverse zorginstellingen waaronder AxionContinu, Evian en Laurens. In deze verzorgingshuizen kunnen KLM-medewerkers een paar uur aan de slag in een meer rustige werkomgeving en ondertussen waardevol werk verrichten. Het doel is een win-win-win te creëren voor KLM, de zorg en de medewerker.

Zo'n 100 KLM'ers hebben op deze manier al gewerkt bij verschillende verzorgingshuizen.

Werkconstructie

In de verzorgingshuizen kunnen re-integranten een paar uur aan de slag in een rustige werkomgeving. In deze methode begint de zorgdag hetzelfde als op de KLM werkvloer. De dag wordt gestart met een briefing en iedereen krijgt duidelijke instructies. Per locatie is een coördinator van KLM zelf aanwezig, want medewerkers zijn nog in opbouw en kwetsbaar wat dat betreft. Ook worden verzorgingshuizen dan niet belast met extra werk.

Meer informatie?

Re-integratie via vrijwilligerswerk in de zorg

Social Impact in HR-beleid





Defensiecase

HR-ecosysteem bij Defensie

Omschrijving

Binnen het HR-ecosysteem zijn organisaties bij elkaar die willen samenwerken om Nederland veiliger te maken. Deze samenwerking geeft medewerkers een kans om vrijwillig buiten hun eigen organisatie ervaring opdoen en zo te werken aan hun professionele en persoonlijke groei. HR-ecosysteem wil strategisch en langdurig samenwerken met partners om te ontdekken wat wel en niet werkt.

Werkconstructie

Medewerkers van Defensie en deelnemende organisaties, kunnen tijdelijk uitgewisseld / gedetacheerd worden naar de andere organisatie. Dit om kennis, kunde en ervaring met elkaar te delen. Medewerkers van Defensie kunnen kennis en ervaring toevoegen bij andere organisaties, daar waar de andere organisaties hun kennis kunnen brengen door een medewerker mee te laten werken bij Defensie. En de medewerker? Die ontwikkeld zich, krijgt een groter netwerk en ziet hoe het ook anders kan.

Meer informatie?

[Wat is HR-ecosysteem?](#)

[Belang HR-ecosysteem](#)

[Uitwisseling van Young Colfield naar Defensie](#)

[Defensie en G4S slaan de handen ineen](#)





Defensiecase

Omschrijving

Defensity College is het werkstudent-programma van Defensie voor HBO- en WO-studenten. Zij bieden studenten tijdens de studie een unieke bijbaan en leiden hen op tot militair.

Defensity College

Werkconstructie

Studenten kunnen bijvoorbeeld technische kennis inzetten bij het ontwerpen van een communicatielijn tussen een satelliet en het mobiele grondstation. Helpen bij het schrijven van een scenario waarmee militairen hun interculturele gesprekstechnieken trainen. Duurzame innovaties bedenken om CO2-uitstoot te verminderen op een marineschip, of als historicus ervoor zorgen dat Defensie leert van het verleden. In de vorm van zowel studie-specifieke als algemene opdrachten kunnen studenten bijdragen aan het breder belang.

Meer informatie?

Wat is Defensity College?

De werkplek van werkstudent Bart Jan





Defensiecase

(Specialistisch) Dienjaar Defensie

Omschrijving

Tijdens Dienjaar maak je kennis met Defensie op een manier die voor buitenstaanders niet mogelijk is. Je leert alles over teamwork, omgaan met tegenslagen, verantwoordelijkheid en klaarstaan voor anderen. In 2024 waren dit 150 deelnemers. De ambitie voor 2025 is om meer dan 1000 deelnemers te kunnen laten instromen. Het dienjaar kan een opmaat zijn naar een vaste baan bij Defensie of als reservist naast een andere baan buiten Defensie.

Werkconstructie

Tijdens een Dienjaar werk je één jaar lang vijf dagen in de week als militair bij de Marine, Landmacht, Luchtmacht of Marechaussee. Je werkt daarbij in uniform, volgt een opleiding in militaire vaardigheden en leert wapensystemen kennen en bedienen. Op allerlei vlakken treed je wellicht uit je comfortzone, zowel lichamelijk als geestelijk, maar daarmee leer je ook vertrouwen op je eigen kracht. Voor als je al meer werkervaring (min. 3 jaar) hebt is er ook een Specialistisch Dienjaar, waar je ook naar werkervaring en leeftijd meer betaald krijgt.

Meer informatie?

[Wat is Dienjaar Defensie?](#)

[Dienjaar Defensie bij EenVandaag](#)





Case

Omschrijving

House of Pilots brengt toekomstig piloten samen met bedrijven die zitten te springen om kundig personeel. Samen stippelen we voor piloten in opleiding de ideale loopbaan uit. Hierbij haalt de piloot zo snel mogelijk zijn/haar vliegbrevet. Ook zorgen ze ervoor competenties ingezet en ontwikkeld worden in een (luchtvaartgerelateerde) baan bij één van de samenwerkingspartners. House of Pilots maakt zo het werken in breder belang mogelijk met begeleiding en (contractuele) ondersteuning.

House of Pilots

Werkconstructie

Een opleiding tot piloot is vaak een dure aangelegenheid, wat niet voor iedereen even makkelijk te betalen is. House of Pilots geeft piloten de mogelijkheid om zelf de financiering voor een groot deel te verdienen tijdens hun opleiding tot piloot. In dit traject doen zij werkervaring op in een andere sector/functie. Dit maakt tevens dat zij een tweede loopbaan ontwikkelen die hen weerbaarder maakt voor tegenslagen in hun toekomstige loopbaan.

Meer informatie?

Wat is House of Pilots?

Hoe werkt combibaan-model van House of Pilots?





Case

Corporate Volunteering

Omschrijving

Diverse grote Nederlandse bedrijven bieden hun medewerkers de mogelijkheid om zich betaald te kunnen inzetten voor de maatschappij.

Medewerkersvrijwilligerswerk is in opkomst en wordt ook steeds vaker opgenomen in het HR beleid. Medewerkers kunnen kiezen om per jaar een deel van hun tijd in te zetten bij een maatschappelijke organisatie. Of ze willen heel bewust hun professionele kennis en kunde verbinden aan een breder maatschappelijk doel.

Bijvoorbeeld:

- Bij de Nationale Nederlanden Group werkte men in 2023 gezamenlijk 40.447 uur als vrijwilliger.
- Bij ING kunnen medewerkers van 60 jaar en ouder één dag per week hun kennis en kunde inzetten bij maatschappelijke organisaties of onderwijsinstellingen, op kosten van ING.
- Bij Deloitte is 1% van de directe adviesuren beschikbaar voor pro bono-inzet, wat neerkomt op 70.000 uur per jaar.
- Het aantal werknemers dat in de baas zijn tijd vrijwilligerswerk doet bedraagt zo'n 100.000.

Meer informatie?

Vrijwilligerswerk steeds meer in arbeidsvoorwaarden

Karlijn coacht mensen met afstand tot werk

Bedrijfsleven ontdekt liefdadigheid

ING 

 NN

Deloitte.



Case

Omschrijving

Society College bouwt aan een maatschappelijke reserve om de samenleving te versterken door vorming, het opdoen van werkervaring en maatschappelijke inzet. Society college bouwt aan een ecosysteem dat studenten, werkgevers en maatschappelijke organisaties verbindt. Als private organisatie faciliteren ze de samenwerkingen tussen partijen zodat nieuwe waarde voor alle betrokkenen én de maatschappij ontstaat.

Society College**Werkconstructie/Verloop**

Via Society College krijgen werkgevers toegang tot geselecteerde werkstudenten die willen werken in breder belang.

In kleinere tot grotere programma's waarin meer uren per week wordt gewerkt maken studenten al een deel kennis met het werken bij bijvoorbeeld de marechaussee of Zeehavenpolitie.

Meer informatie?

Wat is Society College?





COLOFON

Deze toolbox is voortgekomen uit het leernetwerk ‘Werken in Breder Belang’ van de NSvP. Dit leernetwerk is opgestart om vanuit verschillende maatschappelijk cruciale sectoren (zorg, defensie en onderwijs) ervaringen en inzichten uit te wisselen om Werken in Breder Belang te stimuleren en faciliteren. Aanjagers van dit leernetwerk waren [Milou Grijpink](#), [Patrick Schrooten](#) en [Ellen Koop](#) die ieder vanuit een andere sector actief betrokken zijn bij het thema.

Tussen oktober 2023 en maart 2024 werden drie bijeenkomsten georganiseerd met andere aanjagers, werkgevers en professionals om de stimulerende en belemmerende factoren van Werken in Breder Belang zo goed mogelijk in beeld te krijgen. Bij iedere bijeenkomst werd live meegetekend. Fontys financierde deze visuele verslaglegging door Buro Beeldkracht. Na afloop zijn de belangrijkste inzichten verwerkt in deze toolbox. In juni 2024 is de toolbox gepresenteerd op ons jaarlijks NSvP event.

Niet-commercieel gebruik is toegestaan, altijd met de volgende bronvermelding:
NSvP (2024). Toolbox Werken in Breder Belang. URL: www.innovatiefinwerk.nl/wibb



Vragen en/of opmerkingen over deze toolbox?

Mail hier de NSvP!

Of kijk hier op onze website



Actieplaat

Werken in Breder Belang



nsvp



Scan deze QR code en ga direct naar de **Toolbox Werken in Breder Belang**. Daar vind je veel meer ideeën, voorbeelden en cases om meteen van start te gaan.

Deze toolbox is ontwikkeld door de Nederlandse Stichting voor Psychotechniek (NSvP) in samenwerking met het Fontys Kenniscentrum Leven Lang Ontwikkelen en Bureau Beeldkracht.



Wat is Werken in Breder Belang?

Onze samenleving is kwetsbaar, zeker in tijden van personeelsschaarste. Veel werkenden voelen de urgentie om werk te doen dat er écht toe doet. Werkgevers en andere partijen zoeken naar mogelijkheden om meer en breder met elkaar samen te werken om nog grotere tekorten in maatschappelijk cruciale sectoren (bv. zorg, onderwijs, defensie) te voorkomen. Maar samen optrekken in het bredere collectieve belang is nog niet vanzelfsprekend.

Hoe kunnen werkgevers samen met werkenden, aanjagers en andere partijen een opwaartse spiraal mogelijk maken?

Hoe creëren we hiermee kansen voor Werken in Breder Belang waarbij mensen naast of na hun baan of studie maatschappelijk meewerken of reserve staan?

Met deze inspiratie- en actieplaat willen we het Werken in Breder Belang (WIBB) een verdere slinger opwaarts geven! Scan zeker ook de QR code en begin!

Welke partijen maken Werken in Breder Belang mogelijk?

Wat als meer mensen werkzaam bij reguliere organisaties tijdelijk of structureel hun steentje zouden willen bijdragen bij werkgevers in maatschappelijk cruciale sectoren? Wie zouden dan samen stappen kunnen nemen?

- 1) **Werkgevers in maatschappelijk cruciale sectoren** die graag nieuwe mogelijkheden willen scheppen om uit meer windrichtingen werkenden te kunnen aantrekken
- 2) **Werkenden in iedere fase van hun (studie) loopbaan** die zich bewust willen oriënteren op werken in breder belang.
- 3) **Reguliere werkgevers** die zien dat een samenwerking met werkgevers uit maatschappelijke sectoren ook waardevol voor hen is en interessante loopbaankansen biedt voor de eigen medewerkers.
- 4) **Aanjagers of intermediairs** die actief werkenden en werkgevers in beweging willen krijgen om verder en breder te kijken dan alleen de eigen organisatiegrenzen.

Meerwaarde

Waarom werken in breder belang ambiëren/ stimuleren?



Beschikbaarheid & betrokkenheid

Salaris / arbeidsvoorwaarden



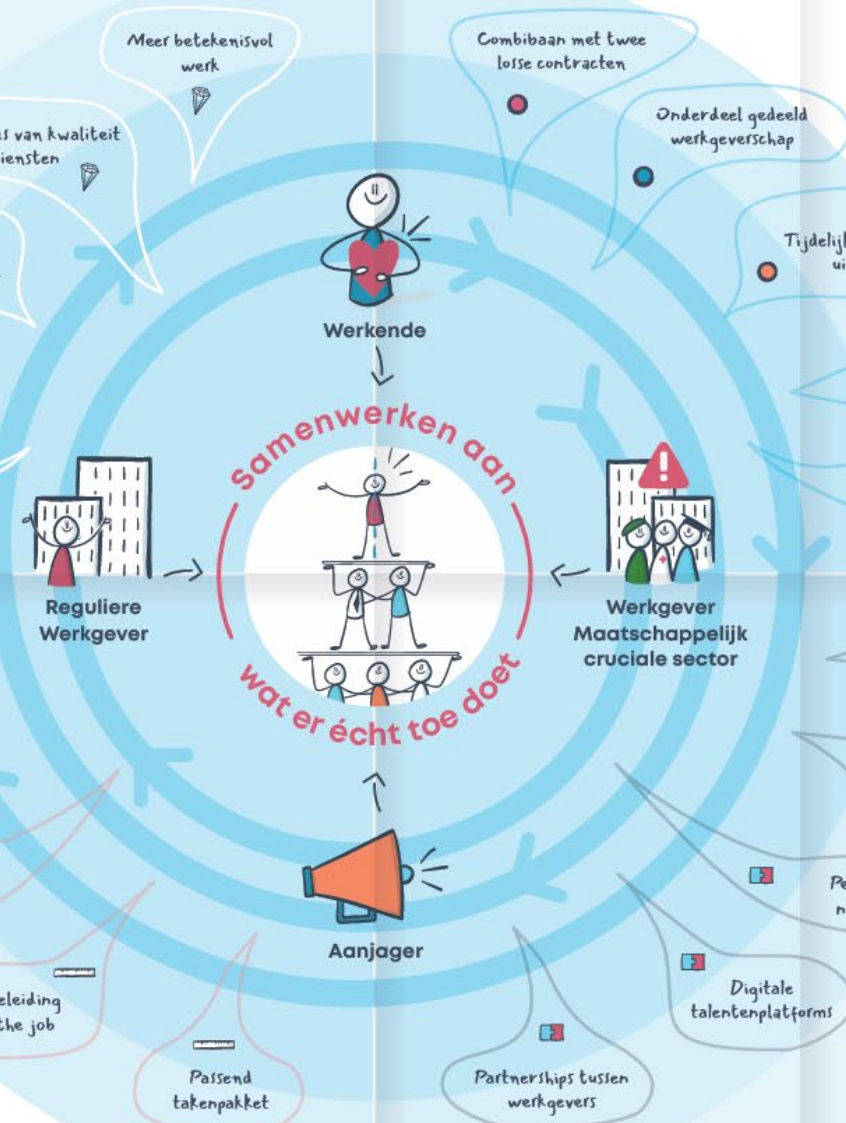
Maatwerk

Waar moeten we het dan met elkaar over hebben als werkgever(s) en werkende?

Opleiding / bijscholing

Begeleiding on the job

Passend takenpakket



Mogelijkheden

Hoe kun je dat steentje naast de reguliere baan bijdragen?



- Tijdelijk gedetacheerd / uitgewisseld
- Via corporate volunteering
- Als zzp'er op maatschappelijk project / opdracht

HR community professionals

Actieve matchmakers en aanjagers

Persoonlijke netwerken

Digitale talentenplatforms



Matching

Hoe / door wie komt vraag en aanbod het best bij elkaar?



Werken met 5 M'en: Hoe geef je samen vorm aan Werken in Breder Belang?

Uit gesprekken met diverse partijen hebben we geleerd wat belangrijk is om helder te krijgen als je goed wilt samenwerken. Samenwerkingen waarin medewerkers bij meerdere werkgevers aan de slag gaan vragen om ideevorming in meerdere soorten stappen – allemaal beginnend met de letter M:

- Stap 1: Bepaal de maatschappelijke missie waar je samen aan wil werken.
- Stap 2: Benoem voor alle partijen de meerwaarde(n) die je denkt dat het oplevert.
- Stap 3: Verken de mogelijkheden in de manier waarop je concreet samen kunt werken.
- Stap 4: Bekijk de wijze van matching tussen werk, werkenden en werkgevers.
- Stap 5: Beschrijf de maatwerkafspraken die je met elkaar wilt maken.

Ga met andere werkgevers, werkenden en/of aanjagers in gesprek over de 5 M'en. Gebruik de plaat hiernaast om elkaars beelden over slim samenwerken op te halen. Kun je met elkaar al enkele acties formuleren? Succes!

Actielijst

Noteer hier de top-5 vervolgacties die je samen wilt oppakken.

	Wat	Wie	Wanneer
1.			
2.			
3.			
4.			
5.			



Leer hoe anderen het doen!
Scan de QR code en bekijk in de Toolbox vele voorbeelden en cases over hoe andere werkgevers Werken in Breder Belang vormgeven.



2. Meerwaarde

Trek een lijn van voor jou relevante meerwaarde(n) naar het mandje en vul deze daarmee met beoogde opbrengsten van een samenwerking in breder belang.

3. Mogelijkheden

Trek een lijn tussen de voorstelbare mogelijkheden waarmee je het werken in breder belang concreet kunt invullen.



Inzet in maatschappelijke sector

- Vrijwilliger
- Gedetacheerd
- Zzp op opdracht
- Loondienst
- Anders

Frequentie

- Oproepbaar in nood / reservist
- 1 à 2 dagen per week
- Vaste periode / Seizoen
- Aantal uur/ Fte per jaar
- Anders

1. Missie

Welke maatschappelijke missie / doel verbind je aan samenwerken in breder belang?

Wat gebeurt er als je niets doet?



5. Maatwerk

Trek een lijn van de voor jullie relevante onderwerpen naar het afsprakenlijstje. Waar wil je met elkaar zeker maatwerk afspraken over maken?

4. Matching

Trek een lijn om aan te geven via welke weg(en) vraag en aanbod van uren en diensten bij voorkeur bij elkaar komen.

