

INTERVIEWS | 11 SEPTEMBER 2023

LIVING YOUR OWN FUTURE!

Auteur: Sierd Stapersma RO EMITA – Femke Dik MSc

Beeld: Adobe Stock

Leestijd: 6 min



Human capital, een belangrijk onderwerp in de samenleving en met de huidige stand van de arbeidsmarkt. Wat is human capital eigenlijk en wat moeten we ervoor doen? Annemieke Laverman van Nieuwkans spreekt over de rol van organisaties én over de rol die werknemers hier zelf in hebben.

Wie is Annemieke Laverman?

“Ik heb hbo management, economie en recht (MER), strategisch management en bedrijfskunde (master) gestudeerd. Mijn oorsprong ligt in de horeca. In 1989 ging ik bij de Rabobank werken, waar ik voornamelijk bezig was met de processen rondom sluiting van kantoren en reorganisaties. Ik ben graag de ‘linking pin’ en zet de juiste mensen op de juiste plek. Mijn missie is: ‘Living your own future’, waarmee ik bedoel dat als je weet welke kwaliteiten je bezit en in welke behoefte je wilt voorzien, je altijd zelf de regie kunt voeren over je loopbaan. In 2012 nam ik ontslag bij de Rabobank en heb ik uiteindelijk Nieuwkans opgericht. Bij Nieuwkans kan ik mijn netwerkvaardigheden goed gebruiken en zet ik mensen in hun kracht.”

Wat doet Nieuwkans?

“Wij willen graag dat de medewerkers van onze klanten invloed kunnen uitoefenen op hun eigen toekomst. De mens, het proces en het resultaat zijn hierin belangrijk. Alle partijen dienen beter te worden van de ondersteuning van

AUDIT

MAGAZINE

Nieuwkans. Werknemers moeten doen waar ze goed in zijn en moeten intrinsiek willen bewegen, eigen regie nemen en geen angst meer hebben. We bieden ondersteuning bij verschillende organisaties, zoals Rabobank, Brocacef en KLM. Over het algemeen werken wij met multinationals, maar ook met enkele kleinere organisaties. Dit komt doordat bij de grotere organisaties persoonlijke ontwikkelbudgetten beschikbaar zijn en met sociale plannen wordt gewerkt. Onze opdrachtgevers zijn altijd werkgevers, maar het werk richt zich op de werknemers.”

Hoe zijn jullie op de naam Nieuwkans gekomen?

“In eerste instantie heette het netwerkbedrijf ‘Nieuwe Kans’. Met vier professionals kwamen wij destijds bij elkaar vanuit verschillende professies, waaronder ook gedragsdeskundigen. Wij begeleidten medewerkers naar nieuwe kansen vanuit verschillende achtergronden. Het betrof bijvoorbeeld CRM-professionals, financials en marketeers die begeleid werden naar een nieuw vak. De naam is ook gebaseerd op onszelf. Nieuwe Kans stopte na een aantal jaren en ik ging verder met Nieuwkans. De drie andere professionals werken ook nog zelfstandig.”

“Wij geloven dat je als organisatie de focus moet leggen op dat waar je goed in bent en op andere vlakken juist de samenwerking moet opzoeken”

Jullie werken ook samen met de Human Capital Group. Op welke vlakken en waarom eigenlijk?

“Human Capital Group, onderdeel van NewHR, doet alles op het gebied van het functiehuis binnen organisaties. Human Capital Group heeft een ISO-9000-certificering, wij bundelen onze krachten. We werken al lang samen op het gebied van reorganisaties. Wij zijn partner geworden, en als er grote aanbestedingen zijn doet Nieuwkans mee. Zo hebben wij ook een samenwerkingsverband met BAAZZ voor begeleiding naar ondernemerschap. Wij geloven dat je als organisatie de focus moet leggen op dat waar je goed in bent en op andere vlakken juist de samenwerking moet opzoeken.”

De arbeidsmarkt is krap op dit moment. Wat is jullie visie daarop?

“De oplossing is om breder te kijken naar het arbeidspotentieel van je medewerkers. Mensen moeten meer ingezet worden vanuit vaardigheden in plaats van alleen vanuit diploma's. Dit speelt eigenlijk al een aantal jaren. Organisaties worden zenuwachtig als wij het daarover hebben, omdat er geen blauwdruk is. Ik zie het misgaan omdat organisaties niets kunnen 'afvinken'. Het is een grote uitdaging dat functies snel veranderen, waaronder het werk en de verantwoordelijkheden van medewerkers. Medewerkers ontkoemen hierdoor hun functie snel(ler). Er ontstaat een groot gat als organisaties hier niet over in gesprek gaan.”

Wat is de oplossing dan?

“De oplossing is om te focussen op competenties en vaardigheden. Om dit te kunnen doen, heb je lef nodig als organisatie. We zien nu een hoog ziekteverzuim en een lage arbeidsproductiviteit, omdat werknemers blijven zitten in een functie die niet meer motiveert en uitzichtloos is. Organisaties dienen jongeren te binden en te boeien, maar de medewerkers gaan pas veranderen als ze weten: 'what's in it for me'. Voor iedereen ligt dit op een ander vlak: kunnen en mogen ontwikkelen, zeggenschap, verantwoordelijkheid, et cetera. Op dit gebied voeren wij bijvoorbeeld 'future checks' uit. Zo'n check bestaat uit twee webinars: een met het management van de organisatie op het gebied van strategie, hr en medewerkers, de ander zonder management waarin (een delegatie van) medewerkers zelf kunnen brainen en sparren over de toekomstige organisatie en welke invloed de wijzigingen op termijn hebben.”



Annemieke Laverman, Nieuwkans: “Er wordt vaak geroepen dat organisaties alles moeten faciliteren, maar als werknemer heb je hier zelf ook een eigen rol en regie in”

Zijn jullie zelf ook nog op zoek naar talenten?

“Wij zijn altijd op zoek naar goede mensen. We hebben een grote, flexibele schil met gecertificeerde zelfstandigen. Dit is een bewuste keuze, omdat het belangrijk is trends en ontwikkelingen bij te houden binnen organisaties. We houden continu onze ogen open voor talent. Sommige professionals verdwijnen ook weer mettertijd, en dat is ook prima.”

Als jullie over human capital praten, waar hebben jullie het dan vooral over?

“We hebben het dan vooral over het bestaansrecht van de organisatie. Er bestaat een verband tussen het functioneren van medewerkers en ziekteverzuim. Wanneer bedrijven tijdig in gesprek gaan, wordt uitval beperkt en dure outplacement voorkomen. Deze linkjes worden vaak niet of te laat gelegd door organisaties, maar het is echt één

pakket. De medewerker én de werkgever worden hier beter van. De verantwoordelijkheid ligt echter niet alleen bij de werkgever, die ligt ook bij de werknemer. De werknemer heeft een aantal plichten. Je gaat immers een arbeidsovereenkomst samen aan, dit betekent dat je commitment hebt gegeven om de organisatie te verbeteren. Je bent onderdeel van de ontwikkelingen binnen een organisatie. Er wordt vaak geroepen dat organisaties alles moeten faciliteren, maar je hebt hier zelf ook een eigen rol en regie in. Je dient zelf in kaart te brengen wat jouw eigen aandeel is binnen de organisatie.”

“De podcast ‘Verwerking’ gaat over wat outplacement met je doet in je brein. Je komt in een rouwproces”

Duurzame inzetbaarheid is een vaak gehoorde term. Wat zijn de belangrijkste uitdagingen in het blijven binden en boeien van medewerkers?

“Verantwoordelijkheid kunnen nemen voor eigen ontwikkelingen en de eigen toekomst. Dat is waar het start. Het is een uitdaging zelfinzicht te hebben en vervolgens regie te pakken op je loopbaan binnen (of buiten) de organisatie. Dit kan namelijk betekenen dat je groeit naar een andere functie of zelf kiest voor demotie. Veel mensen rollen in een functie en kunnen niet goed uitleggen waarom ze dingen leuk vinden. Het is belangrijk te weten waar je energie van krijgt en waar dit vandaan komt. Vervolgens kun je bepalen welke competenties hiervoor nodig zijn.”

Hoe dan?

“Hier zijn veel tools en oefeningen voor, daar werken wij ook mee binnen Nieuwkans. Wij wisselen bewuste en onbewuste oefeningen af. Zo brengen wij het persoonlijkheidsprofiel in kaart waardoor voorkeuren van gedrag duidelijk worden. Ook brengen wij persoonlijke drijfveren in kaart, dit zijn de beweegredenen waardoor bepaald gedrag wordt vertoond. Zingeving, identiteit en overtuigingen kunnen deze drijfveren beïnvloeden. Het gedeelte zingeving betreft de diepere laag, dit proberen wij naar boven te halen.”

Jullie bieden ook ‘2^e spoortrajecten’ aan. Wat behelst zo’n traject?

“2^e spoortrajecten ontstaan vanuit (langdurige) ziekte. Als werknemers meer dan één jaar ziek zijn, dan start een 2^e spoortraject. Het gaat dan om zinvolle tijdsbesteding binnen de mogelijkheden van belastbaarheid. We helpen bij re-integratie, om voor de medewerker een mooie passende tijdsbesteding te vinden buiten de organisatie.”

Op jullie website staan ook een aantal podcasts, onder andere over ‘verwerking’ en ‘kansen ontdekken’. Vertel eens

“De podcast ‘Kansen ontdekken’ gaat over het kijken naar competenties in plaats van naar functies. Je kunt op een andere manier kijken naar de mogelijkheden voor jezelf. De podcast ‘Verwerking’ gaat over wat outplacement met je doet in je brein. Je komt in een rouwproces. Wanneer hier goed mee wordt omgegaan, krijgen mensen weer meer energie. Verwerking is noodzakelijk, anders kom je jezelf later tegen. In de verwerking is het goed om emoties te tonen en tegelijkertijd realistisch te blijven. Alleen jijzelf hebt er invloed op je fijner te gaan voelen.”

Een laatste woord voor de lezer van Audit Magazine...

“Gun jezelf inzicht in de ontwikkeling van jezelf en de organisatie. Pas dan kun je je écht ontwikkelen in jouw rol.”

AUDIT

MAGAZINE

Over

Annemieke Laverman is oprichter in 2012 van Nieuwkans en sinds 2017 partner. Daarvoor was ze in verschillende rollen werkzaam bij Rabobank.

Tags: human capital

Bron url: <https://auditmagazine.nl/interviews/living-your-own-future/>