

Rapportagemoment : maart 2021
Projectleider : José Kok-de Korte

Ontwikkelingen in het project:

Op 1 maart hebben we 17 klussen en 26 deelnemers genoteerd. SWOP begint langzaam maar zeker bekend te worden. Gezien de organische ontstaanswijze van SWOP is dat een prima ontwikkeling. Zodra zich de kans voordoet benoemen de HR-adviseurs SWOP als mogelijkheid, zowel bij leidinggevendenden voor de klussen als bij medewerkers die een mobiliteitsvraagstuk hebben. In de organisatie is nog steeds een kleinschalig informeel circuit voor het invullen van klussen, dat prima naast SWOP kan bestaan en er hopelijk op organische manier in opgaat in de loop van de tijd.

Het kan voorkomen dat een leidinggevende SWOP als instrument ziet voor loopbaanontwikkeling van een medewerker, terwijl die medewerker zelf geen initiatief neemt. Hierbij wordt de lijn gekozen dat de medewerker zelf actie moet ondernemen om in beeld te komen bij SWOP en dat er hooguit door de leidinggevende gestimuleerd kan worden om daar stappen voor te zetten.

Inmiddels zijn we benaderd door collega's van een andere gemeente die op basis van de informatie over SWOP op de A&O site nieuwsgierig waren naar SWOP. Zij waren vooral getriggerd door de organische ontstaanswijze en verdere ontwikkeling. Zij zijn gewend om initiatieven heel planmatig aan te pakken en zijn benieuwd of een organische werkwijze gaat lukken bij hen. Daarnaast kwam een interessant gesprek op gang over de uren die de SWOP kandidaat achter laat. Hun verwachting is dat dat een probleem gaat worden bij de implementatie van 'SWOP' in hun gemeentelijke organisatie. In de SWO is dat nauwelijks een belemmerende factor, waarschijnlijk met name omdat kandidaten juist vanuit een 'ik heb tijd over' situatie bij SWOP gaan kijken of dat de leidinggevende al zo in gesprek is met de kandidaat dat er uren voor vrijgemaakt worden. In één geval is het achterlaten van uren een belemmering gebleken in de tussentijd. Na een aantal tijdelijke klussen die elkaar opvolgden (buiten SWOP om) is deze medewerker weer terug in de oude functie maar wil wel graag verdere stappen zetten, bijvoorbeeld via SWOP. Dit belemmert echter het invullen van een formatieplaats: SWOP is immers tijdelijk. Het gevaar bestaat dat deze 'young potential' de organisatie gaat verlaten als we niet ingrijpen. We zijn bezig om hier een oplossing voor te zoeken die zowel voor het team als de medewerker goed zijn.

Een van de kenmerken van SWOP is dat het een tijdelijke klus is. In de praktijk blijkt dat er een grijs gebied ontstaat tussen SWOP en tijdelijke functies/vacatures. Het is echter van belang om het onderscheid te maken. We definiëren SWOP met 'tijdelijk' en echt gericht op een 'klus'.

De doorlooptijd van aanvraag tot matching is kort: over het algemeen wordt bij een SWOP klus eerst bij de HR-adviseurs geïnventariseerd of er kandidaten zijn. Na drie werkdagen wordt er, als er geen kandidaten gemeld zijn, een berichtje op intranet geplaatst waardoor medewerkers zelf kunnen reageren. Afhankelijk van de planning van de leidinggevende van de klus spreken we een termijn af. Als in die termijn niemand zich als kandidaat meldt, zoekt de leidinggevende een andere oplossing. Dat is gelukkig nog

niet vaak gebeurd, maar er is één keer gekozen voor tijdelijke uren uitbreiding van een medewerker en voor de rest wordt de klus dan toch verdeeld over het team.

Planning, uitdagingen...

Dit project loopt tot juli 2021. In die tijd willen we de volgende onderwerpen nog uitwerken / ervaring in opdoen / inzichtelijk hebben:

- Welk informele circuit is er en hoe verhoudt dat zich tot SWOP?
- Wat zijn de ervaringen met SWOP in relatie tot duurzame inzetbaarheid / mobiliteit? We stellen ons voor dat we dat bij de SWOP kandidaten ophalen.
- Wat vinden leidinggevenden van SWOP? Hiervoor willen we de MT's van de eenheden bevragen.
- We hebben de ambitie uitgesproken dat we SWOP structureel onderwerp van gesprek laten zijn tussen HRM en leidinggevenden, aangevuld met aandacht voor SWOP in het Goede Gesprek tussen leidinggevende en medewerker. Het eerste lijkt al aardig bereikt. Het Goede Gesprek wordt uitgewerkt in een ander traject. Daar zal dit onderwerp geborgd worden.
- Is formalisering in de begeleiding van SWOP deelnemers nodig? De eerste signalen zijn dat SWOP vooral laagdrempelig zonder teveel gedoe moet zijn. Geen belastende lijsten die ingevuld moeten worden. Het piepsysteem lijkt het beste te werken: laat het maar over aan de leidinggevende en de SWOP kandidaat om eruit te komen, eventuele problemen worden wel opgelost. Het signaal is dat er niet teveel ingezoomd hoeft te worden op het werkproces door de opleidingsfunctionaris voor SWOP. De HR-adviseur is daarin de informatiebron voor SWOP.
- Een methodische evaluatie ontwikkelen. De eerste indrukken zijn dat een informeel interview als prettig wordt ervaren. Hiervoor is een vragenlijst ontwikkeld:

Duur interview: max. 60 minuten

1. Welke functie heb je?
2. Waarom heb je ervoor gekozen mee te doen aan SWOP?
3. Hoe werd je ontvangen in het nieuwe team?
4. Hoe is het gehele proces bevallen?
5. Welke competenties kon je goed benutten in je nieuwe functie?
6. Wat heb je in de afgelopen periode geleerd rondom dit proces? (nieuwe functie)
7. Had je er moeite mee voornamelijk vanuit huis te werken? (meer stress/hogere werkdruk) {corona gerelateerde vraag}
8. Zou je SWOP aanraden aan andere collega's?
9. Heb je tips of tops voor de organisatie rondom dit proces?
10. Zou je er bij aanvraag opnieuw voor kiezen om mee te doen met SWOP?