

In beweging brengen waar papier blijft liggen

Mathijs Timmermans – HR strateeg Noaberkracht

5 juni 2025 - Bussum



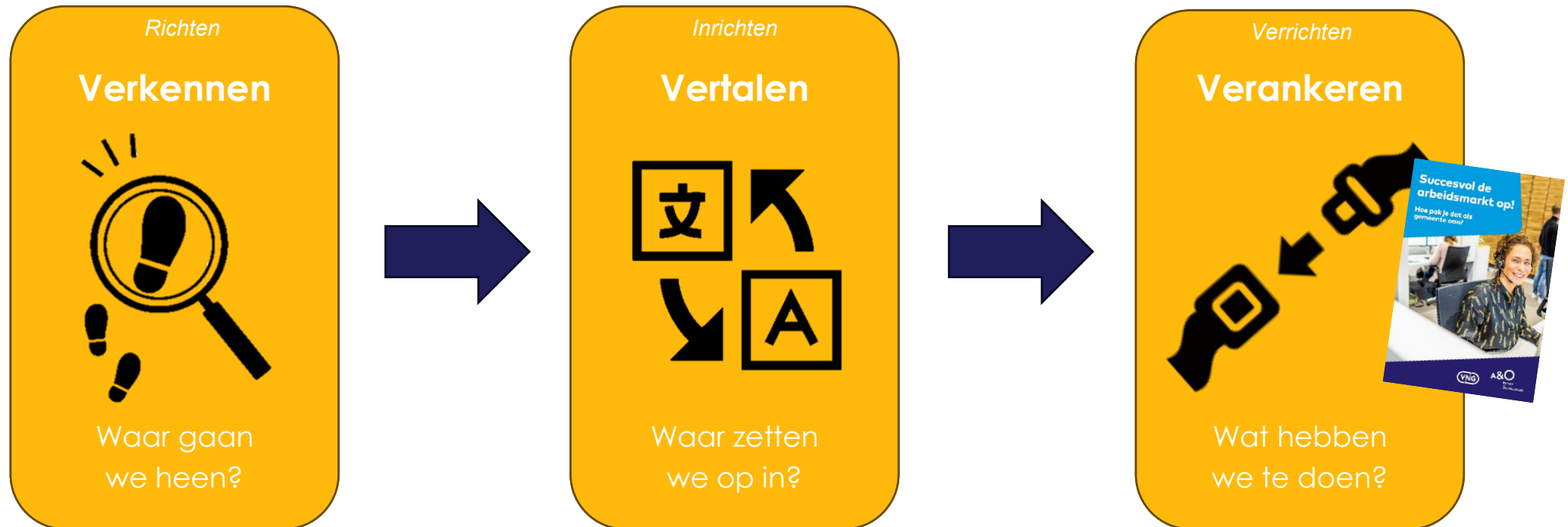
**Voor de
verschilmakers.**

**Je hebt snelle
slakken en trage
slakken, maar het
blijven slakken...**

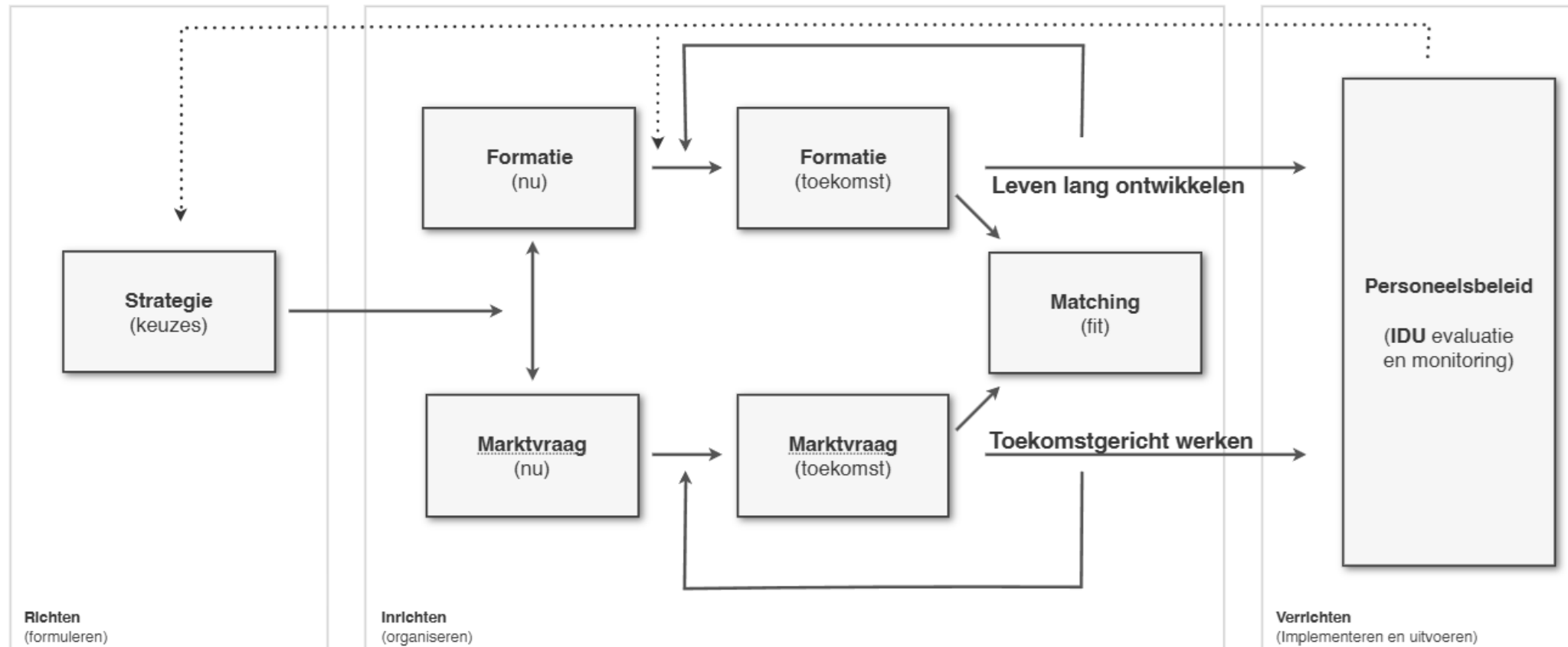
A&O
fonds
Gemeenten

**Voor de
verschilmakers.**

Onze routekaart...

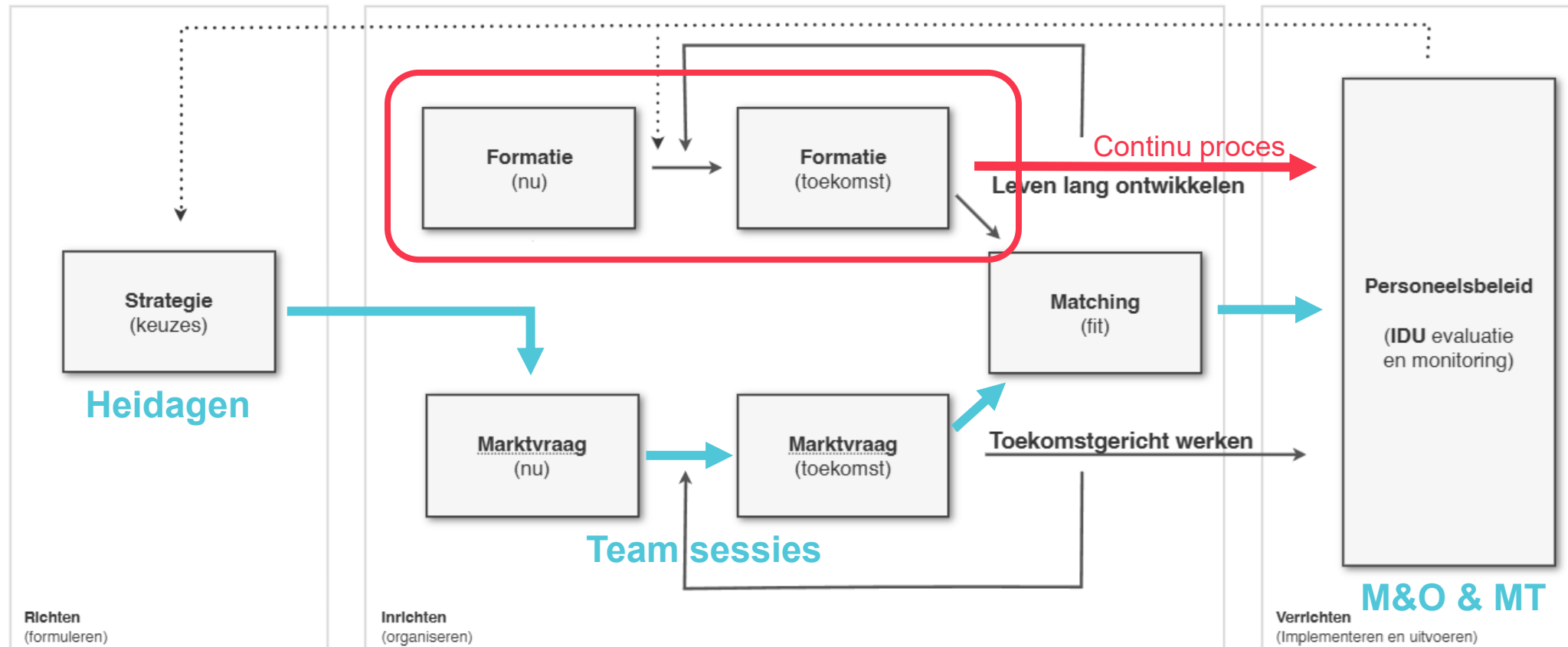


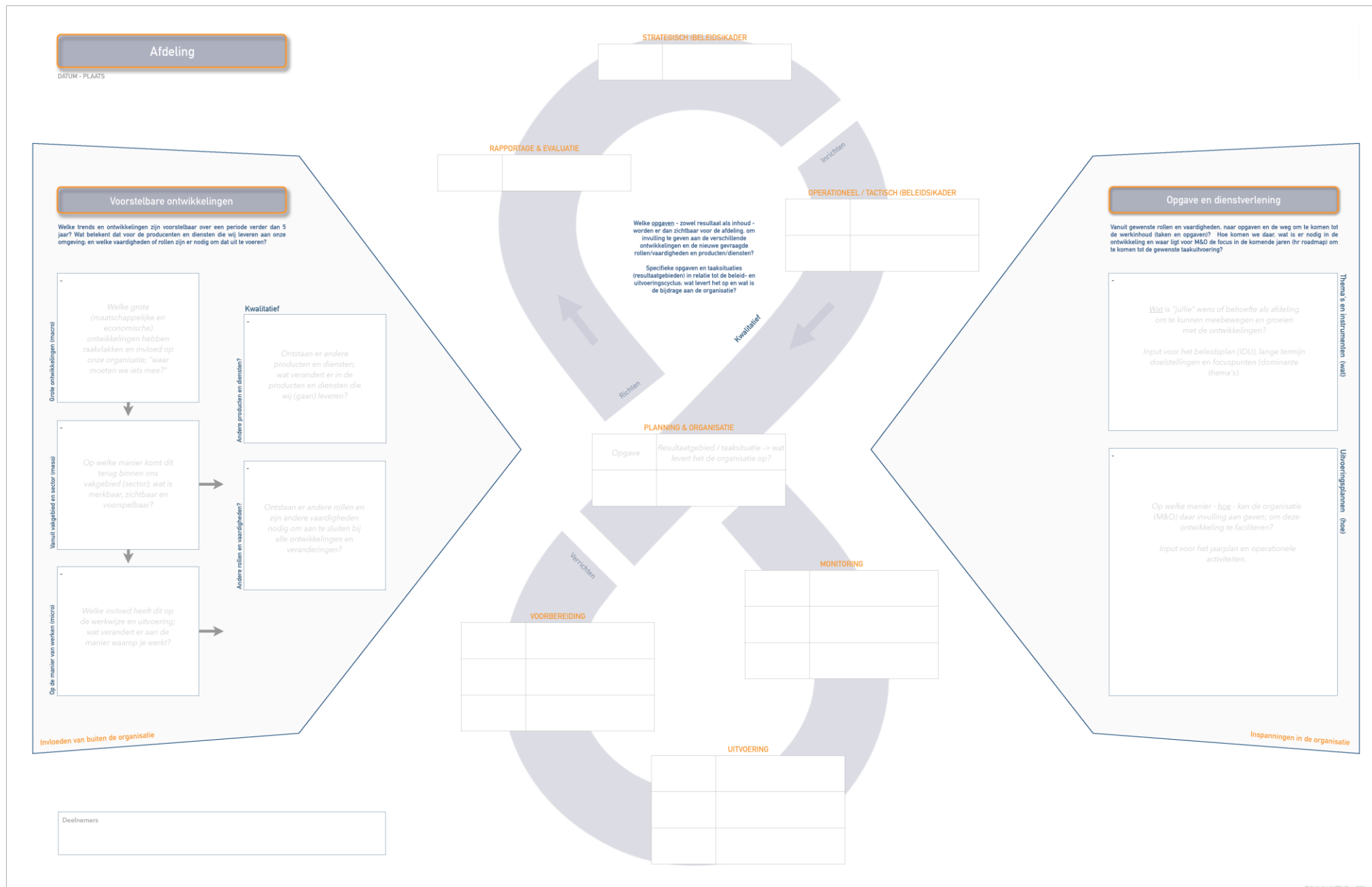
Een SPP volgens de theorie



Op de Noaberkracht manier

Het gaat ons nu om de juiste stoelen, niet de smoelen





Afdeling

DATUM - PLAATS

Stap 1 – Inzichten

Voorstelbare ontwikkelingen

Welke trends en ontwikkelingen zijn voorstelbaar over een periode verder dan 5 jaar? Wat betekent dat voor de producenten en diensten die wij leveren aan onze omgeving, en welke vaardigheden of rollen zijn er nodig om dat uit te voeren?

Onze ontwikkelingen (macro)

Welke grote (maatschappelijke en economische) ontwikkelingen hebben raakvlakken en invloed op onze organisatie, "waar moeten we iets mee?"

↓

Op welke manier komt dit terug binnen ons vakgebied (sector); wat is merkbaar, zichtbaar en voorspelbaar?

↓

Op de manier van werken (micro)

Welke invloed heeft dit op de werkwijze en uitvoering; wat verandert er aan de manier waarop je werkt?

Invloeden van buiten de organisatie

Stap 2 – Invloeden

Kwalitatief

Ontstaan er andere producten en diensten; wat verandert er in de producten en diensten die wij (gaan) leveren?

Ontstaan er andere rollen en zijn andere vaardigheden nodig om aan te sluiten bij alle ontwikkelingen en veranderingen?

Stap 3 – Bepalen opgaven

STRATEGISCH (BELEIDSIKADER)

RAPPORTAGE & EVALUATIE

Welke opgaven - zowel resultaat als inhoud - worden er dan zichtbaar voor de afdeling, om invulling te geven aan de verschillende ontwikkelingen en de nieuwe gevraagde rollen/vaardigheden en producten/diensten?

Specifieke opgaven en taaksituaties (resultaatgebieden) in relatie tot de beleid- en uitvoeringscyclus: wat levert het op en wat is de bijdrage aan de organisatie?

PLANNING & ORGANISATIE

Opgave	Resultaatgebied / taaksituatie -> wat levert het de organisatie op?

OPERATIONEEL / TACTISCH (BELEIDSIKADER)

VOORBEREIDING

MONITORING

UITVOERING

Stap 4 – Invullen behoefte

Opgave en dienstverlening

Vanuit gewenste rollen en vaardigheden, naar opgaven en de weg om te komen tot de werkinhoud (taken en opgaven)? Hoe komen we daar: wat is er nodig in de ontwikkeling en waar ligt voor M&O de focus in de komende jaren (hr roadmap) om te komen tot de gewenste taakuitvoering?

Thema's en instrumenten (wat)

Wat is "jullie" wens of behoefte als afdeling om te kunnen meebewegen en groeien met de ontwikkelingen?

Input voor het beleidsplan (IDU), lange termijn doelstellingen en focuspunten (dominante thema's).

Uitvoeringsplanen (hoe)

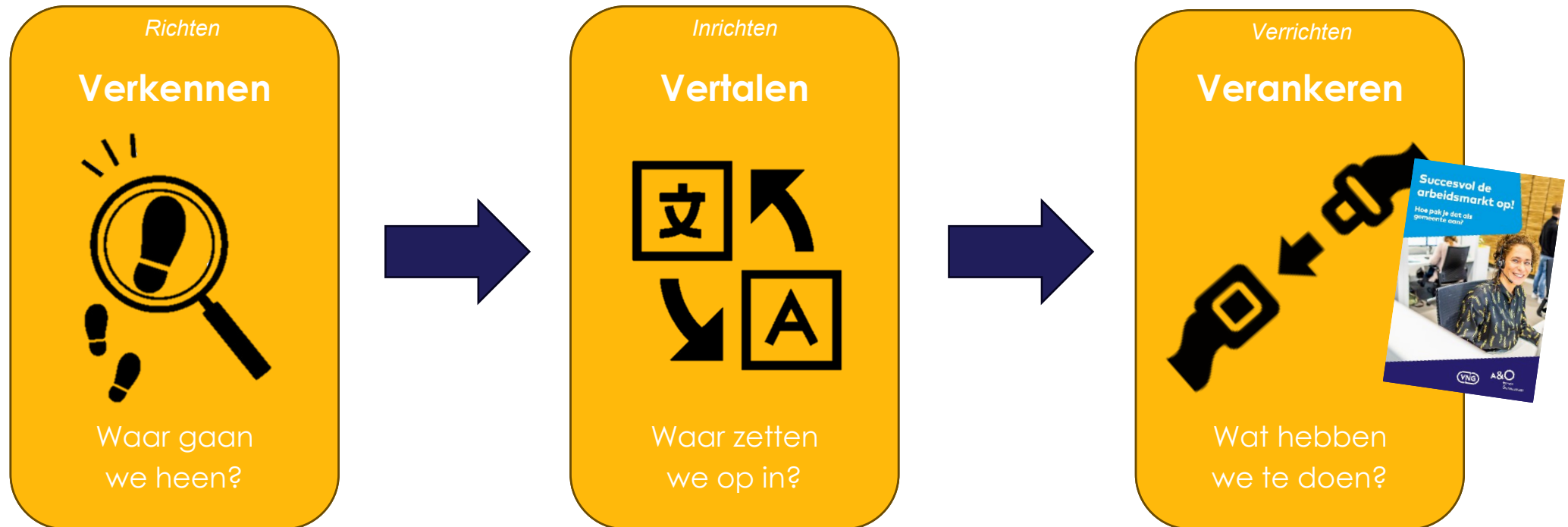
Op welke manier - hoe - kan de organisatie (M&O) daar invulling aan geven; om deze ontwikkeling te faciliteren?

Input voor het jaarplan en operationele activiteiten.

Inspanningen in de organisatie

Deelnemers

Onze routekaart...



**Wat is onze grootste
personele opgave en;**

**Wat heb jij nodig om in
beweging te komen?**

A&O
fonds
Gemeenten

**Voor de
verschilmakers.**

Meer informatie

Nieuwsgierig en wil je meer over onze manier van werken weten?



Website

www.werkenbijnoaberkracht.nl



Contact

m.timmermans@noaberkracht.nl
06 3954 6428



Projecten die nu lopen

- Zelforganisatie versimpeld
- Rollenboek vanuit HR21
- Leiderschap i.r.t. sturingsfilosofie, inrichting en opgaven
- BAS en strategisch vermogen

Vanuit de samenhang der dingen...

Fluwelen Burgwal 58
Postbus 11560
2502 AN Den Haag

070 763 00 30

secretariaat@aeno.nl
www.aeno.nl



**Voor de
verschilmakers.**