Vast in beweging!

Inspiratieboekje Flexpools
Van en door overheidsorganisaties

Cor Knoester & Anna-Maria Schwarze

gemeente
Haarlemmermeer

Vast in beweging!

Inspiratieboekje Flexpools
Van en door overheidsorganisaties

Cor Knoester & Anna-Maria Schwarze

De overheid legt een belangrijke basis voor een gezonde, toekomstbestendige, inclusieve Nederlandse samenleving. Een samenleving waarin burgers actief en naar draagkracht deelnemen. Dat vraagt om overheidsorganisaties en ambtenaren die wendbaar en flexibel zijn. Gericht op nieuwe kansen en op veranderende omstandigheden.

Flexwerken, flexplekken, flexpool: op steeds meer plekken binnen de overheid begint het voorvoegsel 'flex' ingeburgerd te raken. Voor ambtenaren die werken in een overheidsflexpool, is wendbaarheid en flexibiliteit een onderdeel van hun DNA.

Als 'vaste' ambtenaar zijn de Flexpoolers op verschillende opdrachten binnen de overheid altijd in beweging. Vast in beweging!

In dit boekje is de kennis van verschillende overheids-organisaties over het ontwerpen, onderhouden en ontwikkelen van Flexpools gebundeld.

Een boekje ter inspiratie. Dit boekje is tot stand gekomen met steun vanuit het A&O Fonds gemeenten. Wij danken alle Flexpoolers in het land voor de inspirerende gesprekken.

Cor Knoester & Anna-Maria Schwarze,
Flexpoolers van de gemeente Haarlemmermeer

In dit boekje lees je achtereenvolgens:

De aftrap 4

Deel 1
Ontwerpvragen 6

Deel 2
Ontwikkelkrachten 20

Deel 3
Overstijgkansen 34

De aftrap

Veel overheidsorganisaties puzzelen met vergelijkbare vraagstukken. Hoe binden en boeien wij ambtenaren met een drive om te vernieuwen en te veranderen? Hoe organiseren wij doorlopend een frisse, innovatieve kijk op de organisatie? Hoe blijft de organisatie flexibel en wendbaar bij de continue wisselende opgaven? Hoe krijgen wij beweging in de organisatie met behoud van noodzakelijke kennis? Hoe benutten wij alle talenten in de organisatie? Taaie vraagstukken zonder pasklare antwoorden.

Een Flexpool is één van de oplossingen voor genoemde vraagstukken. Er zijn diverse Flexpools in overheidsland. Verschillende aanleidingen, diverse doelen en wisselende samenstellingen. Diversiteit ten top.

Onder Flexpool verstaan wij een aparte organisatorische eenheid, waarbij ambtenaren in vaste dienst op verschillende, tijdelijke opdrachten worden geplaatst, binnen of buiten de eigen organisatie.

Er zijn organisaties die een Flexpool overwegen. Er is genoeg kennis en ervaring bij andere Flexpools om die met elkaar te delen. Waar moet je op letten om een Flexpool op te starten? Wat zijn de zogenoemde ontwerpvragen? Deel 1 staat in het teken van deze vragen. Wij kunnen

wel de vragen stellen. De antwoorden zijn voor iedere organisatie weer anders. Alles is goed, alles kan. De vraag is vooral: wat wil de organisatie en wat past het beste bij de doelstellingen van de organisatie.

Voor organisaties die al een Flexpool hebben geldt hetzelfde. Iedere Flexpool loopt tegen dezelfde soort vragen aan. Hoe kunnen wij hierin van elkaar leren? Wij noemen dat de ontwikkelkrachten. Waar liggen die? Dat is de kern van deel 2.

Ook de goedlopende Flexpools willen zich verder ontwikkelen. Wat is er nog meer mogelijk? Wat zijn de overstijgkansen? Die staan in deel 3.

In dit boekje bundelen we de ervaring en kennis van een aantal Flexpools in Nederland. Ter inspiratie voor de organisaties die een Flexpool overwegen. En ook ter inspiratie voor de organisaties die al een Flexpool hebben. En misschien ook wel voor organisaties die nog niet aan de Flexpool hebben gedacht. Kortom, een boekje voor iedereen!

De opzet van dit boekje is als volgt. Het bestaat uit drie delen (ontwerpvragen, ontwikkelkrachten en overstijgkansen). Op de linkerpagina's stippen wij de vraagpunten aan. Op de rechterpagina's staan enkele praktijkvoorbeelden van de verschillende Flexpools, die aansluiten op de vraagpunten van de linkerpagina's. Praktijkvoorbeelden als inspiratiebron.

Veel leesplezier!

Deel 1 Ontwerp-vragen

De wetenschap van ontwerpen bestaat erin de moeilijkheden bij de uitvoering te voorkomen

(Vauvenargues)

Elke organisatie krijgt de Flexpool die het nodig heeft. Elke organisatie is anders. Elke organisatie is uniek. Allemaal open deuren.

Als een organisatie een Flexpool overweegt, dan kunnen de ontwerpvragen helpen om duidelijkheid te krijgen over het waarom en hoe van een Flexpool in de organisatie.

In dit deel gaan we in op de volgende thema's:

- Doel
- Rollen
- Kwaliteit
- Organisatie
- Financiering

Doel

Een belangrijke vraag bij het starten van een Flexpool is het doel. Waar gaat de Flexpool het antwoord op zijn? Gaat het om bezuinigen (minder geld aan dure inhuur) of om een flexibele schil? Gaat het om talentontwikkeling van medewerkers? Of het leveren van flexibele professionals? Of is het gericht op huidige en toekomstige vraag van opdrachtgevers naar kwaliteiten. You have to change to stay the same!

Met andere woorden: wat wil de organisatie met een Flexpool bereiken? Wat is het doel?

De natuur doet niets zonder doel

(Aristoteles)

Uit de praktijk ...

Gemeente Leiden

De gemeente Leiden heeft sinds 2018 een Ontwikkelpool. Met deze pool wil de gemeente Leiden de volgende drie doelen behalen:

1 Opgaven realiseren, met een team overstijgend resultaat, die nieuwe expertise, vaardigheid of competenties verlangen en een innovatieve werkwijze.
2 Door (nieuw) talent flexibel in te zetten, wordt een nieuwe manier van werken binnen de gehele organisatie bevorderd.
3 Door het goed besteden en het verbinden van de beschikbare middelen aan de reeds beschikbare middelen, wil Leiden een vliegwieleffect bereiken. Bij gebleken succes is de ambitie om in 2020 de flexibele inzet structureel te maken. Dit is om opgavegericht werken te kunnen blijven faciliteren.

BZK/Flex

Binnen het bestuursdepartement van BZK is een deel van de personele capaciteit ondergebracht in BZK Flex. Vanuit BZK Flex werken gekwalificeerde medewerkers in programma's en projecten of als tijdelijke aanvullende capaciteit op beleidsdossiers. Ook kunnen ze worden ingezet tijdens zogeheten ziek- en piekperioden. Met BZK Flex is het bestuursdepartement een stuk wendbaarder en flexibeler ingericht en kunnen medewerkers hun talenten optimaal inzetten bij verschillende onderdelen van het ministerie.

Rollen

Afhankelijk van het doel van een Flexpool, ga je kijken welk profiel een Flexpooler heeft of welke rol hij/zij vervult. Dit kunnen interim-managers, projectmanagers, procesmanagers, programmamanager, lijnmanagers, adviseurs, enzovoorts zijn.

Alles kan, elke rol is goed! Belangrijk is dat de rol aansluit bij het doel van de organisatie voor het opstarten van een Flexpool. Voor welke rol gaat de organisatie?

De wereld is een schouwtoneel, elk speelt zijn rol en krijgt zijn deel

(Joost van den Vondel)

Uit de praktijk ...

Gemeente Rotterdam

De opdrachtenportefeuille BRIM (Bureau Rotterdam Interim Management) behelst complexe opgaven die te maken hebben met verandering en/of innovatie. De interim-managers vervullen tijdelijke managementrollen binnen het hele concern als programma-, lijn- en procesmanager. Daarnaast is er een Projectenpool die professionals levert voor projectmatige opgaven én die een flexibele schil heeft voor talenten in de organisatie.

Provincie Zuid-Holland

Bij IMC (Interim-Management Consult) werken interne ervaren provinciale managers die zich hebben bewezen in het lijnmanagement en zich hebben gespecialiseerd in interim-management. Daarnaast beschikt IMC ook over ervaren programma- en projectleiders. Instroom van nieuwe IMC-ers komt uit de eigen provinciale organisatie.

BZK UBR Rijksconsultants

De UBR Rijksconsultants bestaan uit adviseurs, procesbegeleiders, lijn-, project-, programma en verandermanagers.

VWS/Flex

VWS Flex koppelt concernbreed de vraag naar tijdelijk werk op prioritaire dossiers aan de beschikbare tijdelijke capaciteit. Daarmee levert VWS Flex een bijdrage aan het resultaatgericht en flexibel werken binnen VWS en het beperken van externe inhuur.

Kwaliteit

Het succes van een Flexpool begint met de kwaliteitseisen aan de poort tot de toegang van de Flexpool.

Welke kwaliteitseisen stelt de organisatie aan de Flexpool en de Flexpoolers? Waarin onderscheiden de Flexpoolers zich van de overige ambtenaren van de organisatie? Wat is de kernkwaliteit van de Flexpool? Heeft de Flexpool een missie en een visie?

De eerste kwaliteit die nodig is, is durf

(Winston Churchill)

Uit de praktijk ...

Gemeente Den Haag

De kwaliteit van Bureau Interim Den Haag zit in de mensen: allen hebben ruime ervaring in het leiden van afdelingen en projecten, het realiseren van veranderingen en het borgen van resultaten. Ze beschikken over een sterk analytisch vermogen, hebben het lef om stevige feedback te geven en zijn altijd transparant in wat ze doen.

Gemeente Haarlemmermeer

Door de vele verschillende opdrachten die de Flexpool sinds 2006 uitvoert, zijn zij veelzijdige (verander) managers, (organisatie)adviseurs, procesbegeleiders en programmamanagers. Samen leveren zij een bijdrage aan de gewenste organisatieontwikkeling en streven ze naar een hoge kwaliteitsstandaard (o.a. via opleiding- en teamdagen). Zij kennen de gemeente goed, zijn snel ingewerkt, hebben een proactieve houding en onafhankelijke brede en frisse blik. De Flexpool bestaat uit drie vakgroepen: de interim-managers, de interim-adviseurs en de organisatieadviseurs.

Organisatie

Een vraag van organisatorische aard, is de plek van de Flexpool in de organisatie. Is de Flexpool een aparte entiteit? Of een onderdeel van een dienst of afdeling? Hangt de Flexpool onder de gemeentesecretaris, is het een zelfsturend team of is er een teammanager?

En wie bepaalt de inzet van de Flexpool? Wat is de rol van de directie, het topmanagement bij de inzet van de Flexpoolers. Wie bepaalt welke opdracht boven een andere opdracht gaat?

Ik wil niet lid zijn van een organisatie die mij zou accepteren als lid

(Groucho Marx)

Uit de praktijk ...

Publiek Maatwerk

PuMa staat voor Publiek Maatwerk en is een Flexpool van jonge, gedreven en innovatieve medewerkers die flexibel inzetbaar zijn bij gemeenten in regio West-Brabant en samenwerkingspartners van het Regionaal Mobiliteits-centrum. PuMa's bekijken en benaderen complexe maatschappelijke vraagstukken vanuit een verfrissende invalshoek en verrassen met creatieve ideeën. Zij zijn voortdurend in ontwikkeling en maken gebruik van de nieuwste methodes, werkwijzen en kennis. De PuMa's vormen een dynamisch zelfsturend team en vallen onder Mobiliteitscentrum Regio West-Brabant (voor 28 aangesloten organisaties (lokale overheid) in de regio West- en Midden Brabant.

Next033

Next033 is een zelf-organiserend team van young professionals dat onderdeel uitmaakt van de gemeente Amersfoort. Het team pakt uiteenlopende klussen op in de gehele organisatie in de rol van projectleider, procesbegeleider of adviseur. Altijd nieuwsgierig en met een frisse blik. De opdrachten komen via de teammanager, en inmiddels ook via teamleden, binnen.

Financiering

Hoe wordt de financiering van de Flexpool geregeld? Geldt het adagium 'uurtje factuurtje'? Wat is dan het uurtarief van de Flexpooler? Is er een intern en extern tarief in het geval de Flexpooler tijdelijk bij een andere overheidsorganisatie wordt geplaatst?

Welke maatregelen worden genomen als een Flexpooler een tijdje geen opdracht heeft of langdurig ziek is? Is daar een potje voor? Wie is financieel verantwoordelijk?

Ik heb nog nooit een zak met geld een goal zien maken

(Johan Cruijff)

Uit de praktijk ...

BRAM consultants

De Brammers werken in de regio Noord-Brabant. Er zijn vier verschillende 'moederorganisaties' (gemeenten Bergen op Zoom, Oss en Eindhoven en de provincie Noord-Brabant) die één of meer van de veertien Brammers in dienst hebben.

Elke Brammer die in dienst treedt, begint in dezelfde functieschaal en staat op de loonlijst bij P&O.
Door opdrachten aan te nemen, verdient de Brammer het eigen salaris terug. Dat gebeurt intern via het verrekenen van kostenplaatsen of extern via het sturen van een factuur. Er is een vast uurtarief dat in rekening wordt gebracht.

BZK UBR Rijksconsultants

Zij werken met vaste tarieven. Jaarlijks stelt het ministerie van BZK deze vast. De tarieven staan op de website van UBR. Bij opdrachten op uurtarief geldt dat alleen de daadwerkelijk gemaakte uren in rekening worden gebracht.

Waar in Nederland?

Gemeenten (selectie)

Almere:
Interim Bureau Almere
Amersfoort:
Next033
Amsterdam:
Bureau Interim & Advies
Bergen op Zoom/Oss/Eindhoven:
BRAM
Den Haag:
Bureau Interim Den Haag
Haarlemmermeer:
Team Management & Organisatieontwikkeling
Leiden:
Ontwikkelpool
Mobiliteitscentrum West-Brabant:
PUMA
Rotterdam:
Bureau Rotterdam Interim Management & Projectenpool

Provincie (selectie)

Provincie Zuid-Holland: Interim-Management Consult
Provincie Noord-Brabant: BRAM

Ministerie (selectie)

Rijk/BZK: BZK Flex
Rijk/BZK: UBR Rijksconsultants
Rijk/VWS: Flex

Meer informatie
Klik op de onderstreepte Flexpools voor meer informatie op de website.

Deel 2 Ontwikkel-krachten

Ontwikkeling is niet het vullen van een emmer, maar het ontsteken van een vuur

(William Butler Yeats)

Welke vraagstukken komt een net opgerichte Flexpool tegen? Loopt elke Flexpool tegen dezelfde muren aan of zijn er verschillen?

Allemaal vraagstukken die te maken hebben met groei. Wij noemen dat ontwikkelkrachten. Wat zijn de ontwikkelkrachten van een Flexpool?

In dit deel komen de volgende thema's aan de orde:

- Vraag en aanbod
- Kwaliteit en borging
- Leren en ontwikkelen
- Thuisgevoel
- Evalueren
- In-, door- en uitstroom

Vraag en aanbod

Hoe komen opdrachten binnen bij de Flexpool?
Hoe is vervolgens het matchingsproces georganiseerd?
Hoe komen vraag en aanbod samen? Wie doet de intake?
Is er een intakeformulier? Met wie wordt de intake gedaan?
Is er een standaardovereenkomst?

Wat gebeurt er bij ondercapaciteit (te veel vraag) of bij overcapaciteit (te veel aanbod)? Is er een schil om de Flexpool?

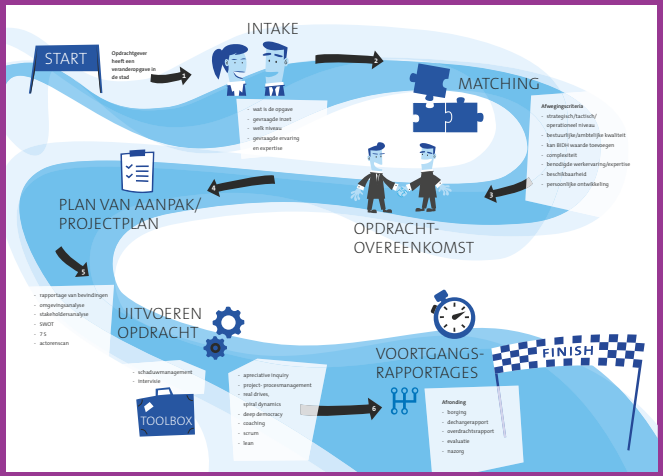
Hoe schoon de waarheid ook is, het aanbod heeft altijd de vraag overtroffen

(Josh Billings)

Uit de praktijk ...

Gemeente Den Haag

Bureau Interim Den Haag van de gemeente Den Haag – vakmanschap in verandering – heeft het hele proces van start (opdrachtgever heeft een veranderopgave in de stad) tot finish (borging en nazorg) als volgt schematisch weergegeven:



Kwaliteit en borging

De kwaliteit van de Flexpooler bepaalt voor een belangrijk deel het succes van de Flexpool. Met een goed visitekaartje weet je immers blijvend opdrachten te genereren.

Wat doet de Flexpool aan het handhaven en borgen van kwaliteit? Hoe blijft de kwaliteit continu op hoog niveau? Worden er resultaatafspraken gemaakt en hoe worden die nagekomen? Hoe wordt de Flexpool aangesproken op kwaliteit en wel of niet goed functioneren?

Kwaliteit is geen daad, het is een gewoonte

(Aristoteles)

Uit de praktijk ...

Gemeente Almere

Sinds 2017 heeft de gemeente Almere een Expertisecentrum. Het Expertisecentrum stelt zich als doel de kwaliteit van het programma- en projectmanagement en daarmee de programma- en projectmanagers van de gemeente Almere te verbeteren. Het Interim Bureau Almere fungeert als regie- en coördinatiepunt van het Expertisecentrum.

Het Expertisecentrum zet in op:

- Het schetsen van kaders, die aansluiten op de Almeerse actualiteit en identiteit;
- Het aanbieden van hulpmiddelen aan de organisatie;
- Het borgen van kwaliteit;
- Het aanjagen en inspireren van de leeromgeving;
- Het zorgen voor innovatie en vernieuwing binnen het vakgebied.

Leren en ontwikkelen

Om wendbaar en flexibel te blijven, is leren en ontwikkelen een belangrijk onderdeel van een Flexpool. Van een Flexpooler wordt immers verwacht dat hij/zij zich in verschillende situaties weet aan te passen.

Welke basisvaardigheden heeft de Flexpooler nodig op het gebied van veranderkunde, projectmanagement of interim-management? Hoe houd je deze kennis op peil? Is er voldoende ruimte om te leren en ontwikkelen? Is er opleidingsbudget beschikbaar? Zijn er andere leervormen op het gebied van intervisie, coaching e.d. beschikbaar? Hoe veilig is het leerklimaat?

De beste manier om iets te leren is er les in te geven

(Seneca)

Uit de praktijk ...

Gemeente Leiden

In zes stappen wordt in de gemeente Leiden gewerkt aan de persoonlijke ontwikkeling van de OntwikkelPoolers (zie ook schema):

- Stap 1: persoonlijk leiderschap
- Stappen 2 en 5: juiste skillset / toolset
- Stap 3: vormgeven ontwikkelpad
- Stappen 4 en 6: juiste mindset
- Coaching door Leidse coaches

Thuisgevoel

Om als Flexpooler het veeleisende interim-werk goed te kunnen doen, is een goede thuisbasis belangrijk. Immers, je werkt individueel aan opdrachten op verschillende plekken. Op welke wijze wordt door de Flexpool bewust gewerkt aan een goede thuisbasis voor alle Flexpoolers.
Welke interventies geven betekenis aan het thuisgevoel?

Wanneer voelt een Flexpooler zicht thuis?

Je voelt je niet thuis waar je woont, maar waar ze je begrijpen

(Christian Morgenstern)

Uit de praktijk ...

Gemeente Amsterdam

Bureau Interim & Advies (BIA) van de gemeente Amsterdam zorgt bewust voor een stevige thuisbasis voor alle interim-adviseurs. Bij BIA wordt het thuisgevoel gevormd door een web van betekenisvolle interventies:

- Maandelijkse interactieve BIA Talks, georganiseerd door BIA Adviseurs;
- Buddy's;
- 4 x per jaar gezamenlijk lunchen;
- Kennisdeelsessies met collega's uit de stad;
- Intervisie;
- Bijeenkomsten op het vakgebied;
- 2 x per jaar tegenspraaksessie;
- Boekenclubs.

Gedeeld leiderschap en thuisgevoel: gedeelde verantwoordelijkheid, iedereen van BIA levert vanuit zijn/haar rol een bijdrage. Thuisgevoel creëer je samen!

Evalueren

Hoe en wanneer wordt met de opdrachtgever de opdracht geëvalueerd? Vindt er een tussentijdse evaluatie plaats? Of alleen een eindevaluatie?

Wat zijn de ijkpunten van de evaluatie? Wie worden naast de opdrachtgever nog meer betrokken bij de evaluatie? Wat wordt er vervolgens gedaan met de evaluatie? En is er ook een jaarverslag?

Futurologen zijn mensen die terugblikken op het jaar 3000

(Vrij naar Helmut Qualtinger)

Uit de praktijk ...

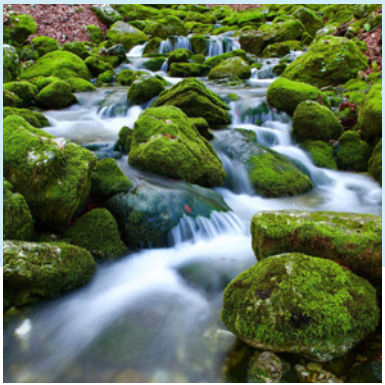
Gemeente Almere

Vanuit Interim Bureau Almere worden via het Expertise-centrum verschillende instrumenten aangeboden aan de organisatie, zoals Evaluatie. Dit is een hulpmiddel waarmee de Flexpooler samen met de opdrachtgever(s) en programmateamleden periodiek kunt evalueren. Het gaat hierbij om evaluaties van het programma zelf, alsook evaluaties van de onderlinge samenwerking, de communicatie en de besturing.

VWS Flex

Een voorbeeld van de Jaarrapportage 2019 :

In-, door- en uitstroom



Hoe is de in-, door- en uitstroom georganiseerd?

Instroom: wordt een vacature intern en extern opengesteld? Of juist alleen intern?

Doorstroom: hoe is de doorstroom van de Flexpooler georganiseerd? Gestructureerd of bij toeval?

Uitstroom: op welke wijze is nagedacht over de uitstroom van de Flexpooler? Wanneer is het tijd?

Talent ontwikkelt zich in eenzaamheid, karakter in de stroom van het leven

(Johann Wolfgang von Goethe)

Uit de praktijk ...

Gemeente Amersfoort (Next033)

Instroom
De pilot Next033 is onderdeel van het generatiepact, waarbij afdelingen formatieruimte hebben ingeleverd voor de instroom van nieuwe, jonge mensen van buiten de organisatie. Team Next033 bestaat uit verschillende individuen met diverse (studie-)achtergronden. Hiermee beoogt Next033 een bredere aanpak te faciliteren, door vraagstukken vanuit verschillende invalshoeken te benaderen.

Doorstroom binnen de organisatie
Teamleden van Next033 draaien maximaal 3 jaar mee binnen het team. Om ervoor te zorgen dat de doorstroom vanuit Next033 naar andere plekken binnen de organisatie kansrijk is, worden er door de teamleden en door teammanager gesprekken gevoerd met directie, P&O-adviseurs en afdelingsmanagers over mogelijke instroom op de afdelingen. Dit gaat tot dusver op redelijk organische wijze. Wel blijkt dat de medewerkers met een relatief duidelijke profiel (bijvoorbeeld de voorkeur voor een specifiek thema of een specifieke rol aansluitend op eerdere werkervaring) het snelst een andere plek binnen de organisatie weten te vinden.

Deel 3 Overstijg-kansen

Keep your eyes on the stars, and your feet on the ground

(Theodore Roosevelt)

De overheidsorganisaties zijn al een tijd bezig met de Flexpools. Inmiddels zijn we zover dat we al veel ervaring hebben kunnen opbouwen. De kinderziektes zijn er op de meeste plekken uit en veel Flexpools zijn niet meer weg te denken uit hun organisaties.

In deze tijd is het interessant om na te denken over de toekomst. Zijn er overstijgkansen voor de Flexpools?

In dit deel gaan we in op de volgende thema's:

- Organisatie overstijgend werken
- Effect Flexpool op de organisatie
- Kennis delen
- Netwerken

Organisatie overstijgend werken

Voor een Flexpool zijn er niet alleen binnen de eigen organisatie, maar ook daarbuiten kansen om opdrachten te doen.

Zo kan de Flexpooler kennis ophalen en delen en helpen we collega-overheidsorganisaties met het vervullen van opdrachten. Grenzeloos samenwerken!

Kan het breder inzetten van Flexpools een oplossing zijn voor dure inhuur?

Alleen op grote hoogte is genoeg ruimte voor brede vleugels

(Tsjwang-tse)

Uit de praktijk ...

BRAM

BRAM is een team van jonge professionals. BRAM werkt per opdracht aan maatschappelijke vraagstukken. Dat doet BRAM vanuit een flexibel dienstverband bij vier verschillende Brabantse overheidsorganisaties:

- Gemeente Bergen op Zoom
- Gemeente Eindhoven
- Gemeente Oss
- Provincie Noord-Brabant

BRAM heeft geen vaste functie. BRAM gelooft in mensen die op basis van hun competenties op de juiste plek aan de slag gaan. Door opdrachten te doen bij verschillende organisaties, brengt BRAM nieuwe kennis en netwerken mee, die BRAM laat landen in de organisatie. Met één been binnen, en één been buiten. Daarna vliegt BRAM verder. Zo brengt BRAM organisaties in beweging!

Effect van de Flexpool op de organisatie

Op professioneel vlak worden Flexpoolers ingezet op opdrachten die bij hun kwaliteiten passen. Flexpools werken opgavegericht en afdelings-overstijgend. Wat voor effect heeft dit op de organisatie en de plekken waar de Flexpool actief is? Wat ziet de Flexpool in de organisatie?

Ook aan persoonlijke ontwikkeling wordt veel aandacht besteed in een Flexpool. Welk effect heeft dit op de mobiliteit en talentontwikkeling in een organisatie?

Bijna altijd zijn de grootste effecten te wijten aan de kleinste oorzaken

(Emile de Girardin)

Uit de praktijk ...

Gemeente Haarlemmermeer

De Flexpoolers van de gemeente Haarlemmermeer zijn op vele plekken van de organisatie werkzaam. De Flexpoolers zien veel van de eigen organisatie. Dat is waardevol voor de organisatie. Daarom heeft de Flexpool twee keer per jaar overleg met de directie van Haarlemmermeer. In het overleg worden de zaken die de Flexpoolers zien in de organisatie, de rode draden, besproken met de directie.

BZK UBR Rijksconsultants

De consultants van UBR Rijksconsultants doen opdrachten op verschillende plekken binnen het Rijk en zitten niet op één plek. Dit maakt dat zij echt een Rijksbrede kijk hebben op een onderwerp. Ook hebben zij veel mensen in huis, die met elkaar kennis uitwisselen. Dat maakt het pallet aan kennis en ervaring dubbel zo groot. Ze kunnen goed helpen samenwerken over de departementsgrenzen heen of over de overheidsgrenzen heen: grenzeloos samenwerken!

Kennis delen

Dit boekje is een eerste stap. Is er behoefte voor het delen van kennis over de werkwijzen van de Flexpools in overheidsland?

Er zijn veel verschillen en evenveel overeenkomsten. Wat kan de uitwisseling van kennis en ervaring tussen Flexpool professionals betekenen voor de samenwerking tussen overheden?

Kennis spreekt, maar wijsheid luistert

(Jimi Hendrix)

Uit de praktijk ...

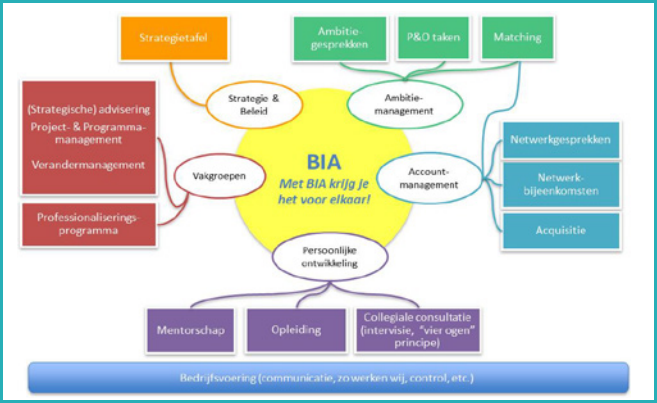
Gemeente Rotterdam

De kwaliteit van de interim-managers wordt bevorderd met individuele opleidingen, BRIM-bijeenkomsten bij partners in de stad en BRIM-Colleges. Tijdens deze bijeenkomsten wordt kennis en ervaring gedeeld en geoefend met actuele casuïstiek. Medewerkers worden ondersteund in hun rol door intervisie met professionele begeleiding.

BRIM draagt actief bij aan ontmoetingsplaatsen en –momenten voor professionals. In de regio is BRIM actief in het netwerk van de Poolcirkel Randstad (verband van overheidspools op alle niveaus). Binnen het concern Rotterdam werkt BRIM samen met de projectpools binnen de clusters, het innovatienetwerk, de crisisorganisatie en de organisatie adviseurs.

Gemeente Amsterdam

Bureau Interim & Advies heeft de volgende bouwstenen om de kennis te borgen en te delen:



Netwerken

Welke meerwaarde hebben de netwerken van Flexpools? De Poolcirkel Randstad en de Flexpool netwerkgroep vanuit het A&O fonds zijn voorbeelden.

Hoe zet je een goed netwerk op? Waar vinden Flexpools elkaar? Wat wil je als Flexpool bereiken met het netwerken? Wie zijn de netwerkers in de Flexpool?

Wanneer twee mensen elkaar ontmoeten, wordt elk door de ander veranderd, dus je hebt twee nieuwe mensen

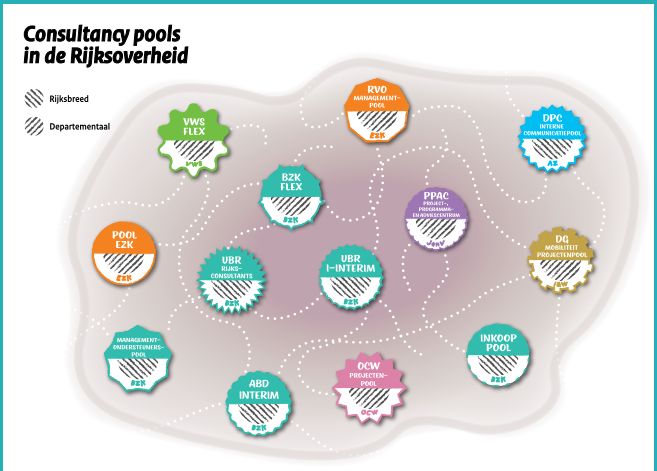
(John Steinbeck)

Uit de praktijk ...

Poolcirkel Randstad

Een bekend netwerk in overheidsland van de Flexpools is de Poolcirkel Randstad. Aangesloten zijn de Flexpools van diverse departementen, waarbij BZK/Flex een coördinerende rol speelt. De Provincie Zuid-Holland is jaren geleden initiatiefnemer geweest van dit netwerk. En daarnaast zijn de gemeenten Almere, Amsterdam, Haarlemmermeer en Rotterdam actieve en vaste leden. Stichting Intermin is ook aangesloten bij de Poolcirkel Randstad.

Binnen het Rijk zijn ook Poolcirkels. De Poolcirkels werken aan een beter en efficiënter openbaar bestuur door uitwisseling van menskracht ervaring en expertise op alle terreinen van tijdelijk management.



Tot slot

Wij zijn aan het eind gekomen van dit inspiratieboekje. We hopen dat je door alle vragen geïnspireerd bent geraakt over het opstarten, ontwikkelen en verder brengen van een Flexpool. Wij hopen op veel ontmoetingen en nog meer delen van kennis tussen de Flexpools. En wat zou het prachtig zijn als Flexpools een inspiratiebron kunnen zijn voor overheids-organisaties om (nog) meer opgavegericht te gaan werken met een integrale bril. Een wendbare organisatie die talenten en kwaliteiten van alle medewerkers flexibel kan inzetten op de steeds wisselende opgaven.

Cor Knoester & Anna-Maria Schwarze

Voor het maken van een nieuw pad moet je in staat zijn te verdwalen

(Jean Rostand)

Redactie:
Cor Knoester & Anna-Maria Schwarze

Vormgeving:
insandouts communication and design

Coverfoto:
Kees Winkelman

Deze uitgave is mede mogelijk gemaakt
door A&O fonds Gemeenten.
aeno.nl

september 2020

gemeente
Haarlemmermeer

A&O
fonds
Gemeenten