

SAMENWERKEN AAN MOBILITEIT IN DE REGIO

Overzicht van mobiliteitsnetwerken in
de gemeentelijke sector



SAMENWERKEN AAN MOBILITEIT IN DE REGIO

Overzicht van mobiliteitsnetwerken in
de gemeentelijke sector

INHOUDSOPGAVE

<hr/> Voorwoord	5	<hr/> Overzicht van netwerken	37
<hr/> Samenvatting	6	3.1 Inleiding	38
<hr/> 1 Achtergrond en aanpak	8	3.2 Empower Limburg	39
<hr/> 2 Case beschrijvingen	11	3.3 IGOM	40
2.1 Inleiding	12	3.4 Ik ga voor de Achterhoek	41
2.2 IGOM	13	3.5 LIFT	43
2.3 Mobiliteitsplatform Zuid-Holland	16	3.6 Mobiliteitsbank het Rijk	44
2.4 Talentenregio	18	3.7 Mobiliteitsnetwerk Werken in Noord-Holland Noord	45
2.5 Werken in Friesland	22	3.8 Mobiliteitsplatform Zuid-Holland	46
2.6 Werken in Gelderland	26	3.9 Netwerkstad Twente	48
2.7 Werken in West-Brabant	30	3.10 Noorderlink	49
2.8 Wisselwerk	34	3.11 Noord-Veluwe	50
		3.12 Regio Gooi, Vecht en Eem	51
		3.13 SAM: Samenwerken aan mobiliteit	53
		3.14 Samenwerken in de polder Flevoland	54
		3.15 Servicepunt Zuid-Holland Zuid	56
		3.16 Switch Noord en Midden Limburg	58
		3.17 Talentenregio	59
		3.18 Veluwe Portaal	61
		3.19 Werken in Friesland	63
		3.20 Werken in Gelderland	65
		3.21 Werken in het groene hart	67
		3.22 Werken in het Westen	69
		3.23 Werken in West-Brabant	71
		3.24 Wisselwerk	73
		3.25 Zeeland werkt	75
		<hr/> Conclusies	76

VOORWOORD

Organisaties die de ontwikkeling en mobiliteit van hun medewerkers stimuleren, bevorderen dat medewerkers werk doen dat bij ze past en de organisatie effectiever en efficiënter werkt.

Samenwerking met andere werkgevers op dit terrein kan de reikwijdte en resultaten van de individuele inspanningen sterk vergroten.

Steeds meer gemeentelijke organisaties maken daarom deel uit van een (regionaal) mobiliteitsnetwerk. Ook voor deze netwerken geldt dat zij hun slagkracht kunnen versterken door hun kennis en ervaringen met andere netwerken te delen en/of samen te werken.

Het A+O Fonds Gemeenten wil de samenwerking tussen mobiliteitsnetwerken ondersteunen en stimuleren. Onder andere met deze publicatie die 24 netwerken in beeld brengt en een virtueel Meeting Point vormt voor mobiliteitsnetwerken om elkaar te leren kennen en vinden.

A+O fonds Gemeenten, november 2011.

SAMENVATTING

Aanleiding

(Externe) mobiliteit van ambtenaren kan hun duurzame inzetbaarheid stimuleren. Door de mobiliteit binnen en tussen gemeenten te optimaliseren worden meer loopbaanmogelijkheden geschapen, de kans op uitval verminderd en de wervingskracht van de gemeentelijke sector op de arbeidsmarkt vergroot. Het A+O fonds Gemeenten wil een impuls geven aan de optimalisering van de mobiliteit, onder andere door bevordering van de regionale samenwerking van gemeenten op dit terrein.

In vergelijking met andere sectoren is de interne mobiliteit binnen de overheid volgens het SER-rapport "Werk maken van baan-baan mobiliteit" (Den Haag, 2011) relatief hoog. De externe mobiliteit is daarentegen bij de overheid relatief laag.

Achtergrond

Anno 2011 bezuinigen gemeenten en reduceren hun personeelsbezetting door het selectief vervullen van vacatures of een vacaturestop. De vrijwillige mobiliteit is lager dan de voorgaande jaren. Tegelijkertijd krijgen gemeenten (zie ook "De grote uittocht", Den Haag, 2010) de komende jaren te maken met een grote uitstroom van pensionerende medewerkers. De dalende instroom en stijgende uitstroom vergroten de behoefte aan doorstroom en mobiliteit van medewerkers.

In de Monitor Gemeenten 2010 blijkt dat de regionale samenwerking op HR-terrein tussen gemeenten steeds belangrijker wordt. Met deze studie brengen

we de netwerken in kaart waaraan minimaal één gemeente deelneemt en als doel hebben bij te dragen aan de mobiliteit en ontwikkeling van medewerkers in de gemeentelijke sector.

Aanpak

Een aantal netwerken zijn als case-studie beschreven. Daarvoor zijn de volgende netwerken telefonisch geïnterviewd: IGOM, Mobiliteitsplatform Zuid-Holland, Talentenregio, Werken in Friesland, Werken in Gelderland, Werken in West-Brabant en Wisselwerk. Met de projectleiders van deze netwerken is gesproken over nieuwe ontwikkelingen in het netwerk, succesfactoren, leermomenten e.d. De case-studies staan in hoofdstuk 2.

Daarnaast zijn alle bij het A+O fonds bekende netwerken via een mail benaderd over zaken als doel van het netwerk, oprichtingsdatum, activiteiten, resultaten, succes- en faalfactoren, tips voor andere netwerken en informatie over de contactpersoon. Deze informatie staat in hoofdstuk 3.

Conclusies

Op basis van de case-studies en het totaal overzicht over de netwerken kunnen de volgende conclusies worden getrokken:

- Mobiliteits- en ontwikkelingsnetwerken komen in heel Nederland voor, maar in bepaalde delen van het land zijn geen mobiliteits- en ontwikkelingsnetwerken gevonden (Zuid-Utrecht, delen van

Drenthe) en Overijssel, delen van Oost Noord-Brabant, Zuid-Hollandse eilanden).

De G4-gemeenten nemen weinig deel aan de netwerken.

- Veel netwerken bestaan al langer op vrijwillige basis en hebben de laatste jaren een impuls gekregen door samenwerking bij vacature-ervulling, wat blijkt uit de “Werken bij” sites. Momenteel ontstaat meer samenwerking bij het gezamenlijk inkopen van opleidingen, loopbaanadviezen e.d.
- De effecten van de netwerken voor de omvang van mobiliteit en ontwikkeling kunnen moeilijk worden vastgesteld. Dit komt doordat weinig netwerken systematisch resultaten bijhouden over bijvoorbeeld het aantal vacatures dat via het netwerk is vervuld, het aantal medewerkers dat aan regionaal aangeboden opleidingen meedoet e.d.
- Veel netwerken richten zich primair op vervulling van vacatures, werven van kandidaten en delen van kennis; een aantal netwerken zoals Werken in Friesland en Werken in West-Brabant richt zich nadrukkelijk op ontwikkeling van medewerkers door samen opleidingen en loopbaanadviezen aan te bieden. Andere netwerken zoals Talentenregio en IGOM bieden activiteiten voor leidinggevenden. Deze dienstverlening voor resp. medewerkers en leidinggevenden vormt een belangrijke succesfactor.
- Succesfactoren zijn: een rechtspersoon voor het netwerk, onderhoud van een vacaturebank, kennis uitwisselen en delen op alle niveaus in de organisatie (medewerkers, leidinggevenden, directie, P&O) en een aansprekelijke website.

- 2 Zorg voor voldoende draagvlak voor het netwerk bij de gemeentesecretaris, de directie en de Ondernemingsraden. En vergeet de direct leidinggevenden niet!
- 3 Zorg voor een enthousiaste projectleider en ambassadeur.
- 4 Betrek P&O'ers van alle deelnemende organisaties bij de activiteiten in het netwerk.
- 5 Maak de opbrengsten van samenwerking - bijvoorbeeld lagere wervings- en opleidingskosten en grotere inzetbaarheid van medewerkers - kwantitatief in bv. driemaandelijkse management informatie.
- 6 Ontwikkel een website die medewerkers én leidinggevenden aanspreekt en aanzet om hun cv en personeelsvraag op de site te zetten.
- 7 Maak indien mogelijk gebruik van open source bij de ontwikkeling van de site: goedkoper en door derden tegen lage kosten ook te gebruiken hetgeen kennisontwikkeling en -deling regionaal maar ook landelijk stimuleert.
- 8 Communiceer successen – groot en klein - op de website en in nieuwsbrieven. Zoals over medewerkers die elders ander werk hebben gevonden, het succes van een projectenbank voor leidinggevenden e.d.
- 9 Bied vanuit het netwerk ook opleidingen aan. Het gezamenlijk organiseren en inkopen van opleidingen is goedkoper en stimuleert de onderlinge contacten.
- 10 Zet regionale loopbaanadviseurs in. Zo kunnen medewerkers wellicht tegen kostprijs een beroep doen op onafhankelijke loopbaanadvisering. Gezamenlijk is er sneller de benodigde schaalgrootte voor een loopbaanadviseur.

Tien tips:

Op basis van de casebeschrijvingen en het overzicht geven we 10 tips om het succes van mobiliteits- en ontwikkelingsnetwerken te vergroten:

- 1 Zorg voor een rechtspersoon voor de samenwerking, bijvoorbeeld een stichting of een gemeenschappelijke regeling.



ACHTERGROND EN AANPAK

Aanleiding en achtergrond

(Externe) mobiliteit van gemeente-ambtenaren kan hun duurzame inzetbaarheid stimuleren. Door de mobiliteit binnen en tussen gemeenten te stimuleren worden meer loopbaanmogelijkheden geschapen, de kans op uitval verminderd en de wervingskracht van de gemeentelijke sector op de arbeidsmarkt vergroot. Het A+O fonds Gemeenten wil de regionale samenwerking van gemeenten op dit terrein ondersteunen.

In vergelijking met andere sectoren is de interne mobiliteit binnen de overheid volgens het SER-rapport “Werk maken van baan-baan mobiliteit” (Den Haag, 2011) relatief hoog. De externe mobiliteit is daarentegen bij de overheid relatief laag. In de volgende tabel is dit te zien.

Tabel 1: Externe baan- en functiemobiliteit naar sector en bedrijfsomvang 2004 -2008

Sector	Externe mobiliteit in afgelopen 2 jaar			Functiemobiliteit in afgelopen 2 jaar		
	2004	2006	2008	2004	2006	2008
Totaal	17	20	28	17	18	19
Sector						
Landbouw	27	27	18	14	9	21
Industrie	14	17	30	15	16	16
Bouwnijverheid	16	16	30	13	11	10
Handel, horeca en reparatie	18	27	30	16	15	20
Transport	19	21	21	15	23	13
Zakelijke diensten	21	26	34	22	19	22
Zorg en welzijn	16	17	26	16	18	18
Overige dienstverlening	16	24	27	12	14	16
Overheid	10	13	22	23	29	30
Onderwijs	16	16	20	12	17	16
Aantal werknemers bij vestiging						
1-9 werknemers	25	27	32	12	13	8
10-19 werknemers	19	26	29	12	11	15
20-99 werknemers	16	23	27	16	17	22
100-199 werknemers	11	16	29	23	17	18
200 of meer werknemers	12	15	24	21	24	23

Bron: SER-rapport: Werk maken van baan-baan mobiliteit, Den Haag, 2011, pagina 26.

Uit de personeelsmonitor 2010 (A+O fonds Gemeenten, 2011) blijkt dat er sprake is van voortzetting van trends én van een keerpunt in de personele ontwikkelingen. Zo is het al jaren zo dat in een jaar ongeveer 4% van de medewerkers van functie en/of afdeling verandert. Ook de vergrijzing van het personeelsbestand en de aanwezigheid van lange dienstverbanden spelen al langer in de sector.

Maar daarentegen is in 2010 voor het eerst in drie jaar de gemeentelijke bezetting afgenomen. Het uitstroombestand was in 2010 8,6%: het laagst van de afgelopen vijf jaar. En opvallend in de uitstroom is de stijging van het aantal uitstromers met een dienstverband langer dan 10 jaar. Bij 36,3% van de uitstroom was er sprake van vrijwillige mobiliteit. De vrijwillige uitstroom

vond onderscheiden naar type organisatie vooral plaats naar andere gemeenten. Het aantal openstaande vacatures op 31 december is ten opzichte van 2009 bijna gehalveerd en ook het aantal gemeenten met vacatures daalde sterk. Gemeenten verwachten de komende jaren dat de personeelsbezetting zal blijven afnemen.

Verder heeft de gemeentelijke samenwerking op het gebied van HRM een grote vlucht genomen. Bijna driekwart van de gemeenten neemt deel aan een regionaal samenwerkingsverband. Er wordt vooral samengewerkt met andere gemeenten en minder met andere overheden en andere organisaties. Opvallend is dat de samenwerking veelal vorm krijgt in een mobiliteitsnetwerk of samenwerking op specifieke onderdelen (zie tabel 2).

Tabel 2: Wijze van organisatie van regionale samenwerkingsverbanden van gemeenten in 2010

Samenwerking op specifieke onderdelen	60,1%
Mobiliteitsnetwerk	58,5%
Gemeenschappelijke regeling	20,7%
Overnemen van taken van andere gemeente(n)	18,1%
Samenwerking door medewerkerspool	12,4%
Shared Service Centre	8,8%
Anders	8,8%

Bron: A+O fonds Gemeenten: Personeelsmonitor 2010, Den Haag, 2011, pagina 62

Anno 2011 moeten veel gemeenten moeten bezuinigen en brengen hun personeelsbezetting terug. De vrijwillige mobiliteit is in 2010 lager dan de voorgaande jaren. De gemiddelde opleidingsuitgaven per medewerker zijn in 2010 licht gedaald.

Tegelijkertijd waarschuwt het rapport “De grote uittocht” (Den Haag, 2010) dat gemeenten de komende jaren te maken krijgen met een grote uitstroom door pensionering van medewerkers en daardoor met een grote behoefte aan mobiliteit van medewerkers.

Het doel van deze studie is na te gaan hoe onder de huidige omstandigheden netwerken tussen gemeenten bijdragen aan de mobiliteit en ontwikkeling van medewerkers in de gemeentelijke sector.

Aanpak

Stap 1: Vooronderzoek en afbakening

In de eerste fase werd afgestemd met de al eerder verrichte studies en dan vooral met de update van “Gemeenten in beweging!” (A+O fonds Gemeenten, 2011). Waar mogelijk werd gebruik gemaakt van de informatie die al was aangeleverd, bijvoorbeeld over de contactpersonen, doel en activiteiten van het netwerk, etc. De begripsomschrijving van (mobiliteits) netwerk en duurzame inzetbaarheid/employability werd ook hier gebruikt.

Stap 2: Actualisatie case-studies

Een aantal netwerken werden geïnterviewd: IGOM, Mobiliteitsplatform Zuid-Holland, Talentenregio, Werken in Friesland, Werken in Gelderland, Werken in West-Brabant en Wisselwerk. Met de projectleiders van deze netwerken is in de maanden juli en augustus een telefonisch interview gehouden. Bij IGOM heeft dit gesprek plaatsgevonden met de voorzitter in nauw overleg met de projectleider. In het interview is gevraagd naar nieuwe ontwikkelingen in het netwerk, succes- en faalfactoren, leermomenten e.d. Daarnaast werden bij deze gesprekken dezelfde vragen gesteld als in de mailing voor de totale overzichtslijst van netwerken. De weergave van deze case-studies staat in hoofdstuk 2.

Stap 3: Overzicht van alle netwerken

Daarnaast zijn alle bij het A+O fonds bekende netwerken via een mail benaderd over zaken als doel van het netwerk, jaar van oprichting, deelnemers, activiteiten, resultaten, succes- en faalfactoren, contactpersoon. Daardoor kon per netwerk een verdieping worden gegeven aan de al beschikbare informatie. De weergave van dit overzicht staat in hoofdstuk 3.

Stap 4: Conclusies

Vervolgens zijn conclusies getrokken uit het materiaal. De conclusies staan in hoofdstuk 4.

2

CASE
BESCHRIJVINGEN



2.1

INLEIDING

In dit hoofdstuk worden de kenmerken van zeven mobiliteits- en ontwikkelingsnetwerken beschreven, waaraan één of meerdere gemeenten deelnemen.

Dit zijn in alfabetische volgorde de volgende netwerken:

- IGOM (paragraaf 2.2.)
- Mobiliteitsplatform Zuid-Holland (paragraaf 2.3.)
- Talentenregio (paragraaf 2.4.)
- Werken in Friesland (paragraaf 2.5.)
- Werken in Gelderland (paragraaf 2.6.)
- Werken in West-Brabant (paragraaf 2.7)
- Wisselwerk (paragraaf 2.8.)

Per netwerk komen de volgende onderwerpen aan de orde:

- Deelnemers
- Doel van het netwerk
- Ontstaansgeschiedenis
- Aansturing
- Recente ontwikkelingen
- Activiteiten
- Resultaten
- Succesfactoren
- Contactgegevens

2.2

IGOM

Deelnemers

IGOM bestaat 15 jaar en is een voorbeeld van duurzame samenwerking.

Deelnemers zijn 19 gemeenten en 15 gelieerde instellingen: de gemeente Beek, Brandweer Zuid-Limburg, de gemeenten Brunssum, Echt – Susteren en Eijsden – Margraten, GGD Zuid-Limburg, de gemeenten Gulpen – Wittem en Heerlen, ISD Bol, Gemeente Kerkrade, Kompas, Kredietbank Limburg, Gemeenten Landgraaf en Maastricht, Maecon, Gemeenten Meerssen en Nuth, Omnibuzz, Gemeente Onderbanken, Pentasz Mergelland, RD4, Rijkswaterstaat Limburg, Gemeenten Schinnen, Simpelveld en Sittard – Geleen, Stadsregio Parkstad Limburg, Stadstoezicht Westelijke Mijnstreek, Gemeenten Stein, Vaals en Valkenburg aan de Geul, Vixia b.v., Gemeente Voerendaal, WML en het Werkvoorzieningschap. Binnen de samenwerkende organisaties werken in totaal 9.000 medewerkers en 400 managers.

Doel van het netwerk

IGOM heeft als centrale doelstelling: het bevorderen van de arbeidsmobiliteit van de medewerkers bij de aangesloten organisaties. Als tweede doelstelling richt IGOM zich op het versterken van het netwerk om de kennis en capaciteit uit de organisaties optimaal te benutten.

Hoofdthema's binnen IGOM zijn:

- 1 Vergroten van employability: employability is het vermogen van medewerkers om werk te verkrijgen en te behouden in een werkomgeving die voortdurend andere eisen stelt aan de competenties van een medewerker (basis: de mens).
- 2 Samenwerken/platform: knelpunten oplossen; uitwisseling van kennis, vaardigheden en ervaringen tussen IGOM-organisaties (op bestuurlijk-, management- en medewerkersniveau (focus: organisatie of werkplek); kennisverbreding en vergroting kennisexpertise voor HRM en management.

Om de uitdagingen in de regio tegemoet te treden, zoekt IGOM ook naar samenwerking of uitwisseling van kennis met andere regionale of landelijke netwerken. Zo kwamen IGOM en Lift (samenwerkingsverband van verschillende werkgevers in Limburg) er samen toe om de Week van de Mobiliteit te ontwikkelen. Inmiddels hebben ze samen in 2008 en 2010 een week van de mobiliteit georganiseerd, waarin het benaderen van mobiliteit op een laagdrempelige manier werd aangepakt. Een succesvolle manier om zowel organisaties als medewerkers in beweging te krijgen. De Week van de Mobiliteit 2012 staat alweer gepland en inmiddels is hiervoor door verschillende netwerken in het land, interesse getoond om aan te sluiten op de week.

Via het netwerk Lift is IGOM voorts verbonden aan organisaties van de rijksoverheid zoals het CBS en het APG.

Ontstaansgeschiedenis

IGOM is 15 jaar geleden ontstaan vanuit samenwerking van hoofden P&O om de employability van medewerkers te bevorderen. Toentertijd richtte men zich op vacature-uitwisseling, gezamenlijke inkoop en gezamenlijke inrichting van een loopbaancentrum. Er waren op een gegeven ogenblik wel 9 á 10 loopbaanadviseurs voor de regio actief. Vervolgens is een bestuurlijk convenant afgesloten en is aanbesteding verricht voor de uitvoerende activiteiten: Als contractpartners is er gekozen voor Start People voor alle vacatures tot schaal 10 en de bemensing van het Mobiliteit- en ServiceCentrum IGOM. Driessen HRM Payroll is gekozen als partner voor alle payroll plaatsingen.

In de afgelopen 15 jaren zijn er verschillende aanbestedingsprocedures geweest. Bij de afloop van een contractperiode wordt er opnieuw gekeken naar de behoefte van de leden en het collectief.

Aansturing

Sturing van IGOM vindt momenteel plaats door een stuurgroep waarin 7 HRM-professionals en hoofden P&O zitten. De stuurgroep richt zich op de ontwikkeling van IGOM. IGOM kan daardoor nieuwe zaken neerzetten, zoals loopbaanontwikkeling en coaching.

Recente ontwikkelingen

Samenwerking met Duitsland en België

IGOM is sterk gericht op vergroting van de employability van de medewerkers. Daarom is een jaar geleden de samenwerking gezocht met Duitsland en België.

De regio heeft namelijk de komende vier jaar te maken 1200 á 1300 boventalligen als gevolg van bezuinigingen, terwijl men in Duitsland (stadsregio Aken, 7.000 medewerkers) en de regio Eupen in België veel behoefte heeft aan personeel.

In 2012 wil men daarom in de Week van de Mobiliteit de uitwisseling met de buurlanden bevorderen. Het werk van gemeente-ambtenaren is daar heel anders georganiseerd. Duitsland heeft bijvoorbeeld een gesloten systeem van eigen opleidingen. Het gaat daarom bij deze nieuwe activiteit vooral om kennis-making met elkaar.

Naast de Week van de Mobiliteit is het ook van belang te komen tot een week van de realiteit om meer jongeren aan te trekken door verbindingen met onderwijs, stages en traineeprogramma's.

WIE: online managementplatform

Een andere nieuwe activiteit is Wisselwerk IGOM Expertise (WIE), dat is ontwikkeld na discussie in een IGOM managementsessie. WIE is een managementtool waarbij managers terecht kunnen met een hulpvraag. Het is een informatieplatform en vooral community-platform van, voor en dóór de managers uit de IGOM-organisaties voor het uitwisselen van individuele capaciteiten en resources en het delen van vraagstukken op alle terreinen.

Een groot deel van de managers en HRM-adviseurs heeft zich inmiddels aangemeld bij het digitale platform. De eerste resultaten zijn al geboekt!

Loopbaanscan

Daarnaast worden met subsidie van het A+O fonds Gemeenten instrumenten op maat gemaakt. Zo heeft IGOM de ontwikkelscan van het A+O fonds laten aanvullen tot een loopbaanscan. IGOM wil een product bieden dat medewerkers ondersteunt in hun oriëntatie op een volgende functie. Aan de ontwikkelscan van het A+O fonds zijn vragen over carrièremotieven, leerstijlen en werkvoorkeuren toegevoegd, zodat samen met LTP (die de ontwikkelscan had ontwikkeld), een loopbaanscan is gemaakt. IGOM biedt, ter ondersteuning van het proces van loopbaanoriëntatie, diverse workshops aan medewerkers aan.

Perspectief: samenwerken aan reïntegratie

De samenwerking van IGOM-organisaties kan ook een bijdrage leveren aan het terugdringen van ziekteverzuim onder ambtenaren en het bevorderen van reïntegratie. Hiervoor is 'Perspectief' opgericht. De dienstverlening vanuit 'Perspectief' is vooral bedoeld voor P&O-ers, casemanagers, reïntegratiekandidaten en medewerkers bij wie langdurige uitval dreigt. Achter 'Perspectief' staat een netwerk van deskundigen en betrokken begeleiders. Elke IGOM-organisatie kan kandidaten voor het Perspectieftraject aandragen.

Activiteiten

De activiteiten binnen IGOM hebben betrekking op:

- Employability: activiteiten op het gebied van mobiliteit en loopbaanontwikkeling (digitale loopbaanscan, workshops loopbaanoriëntatie, Week van de Mobiliteit).
- Perspectief: samenwerken aan reïntegratie.
- Deskundigheidsbevordering HR en management (workshops, bijvoorbeeld via het aanbod van het A+O fonds Gemeenten, werkconferenties en managementsessies).
- Netwerk en imago versterken.
- Stagecoördinatiepunt oprichten.

De activiteiten van IGOM zijn kosteloos voor de leden. Vanuit het inhuurvolumen bij Start People en Driessen HRM Payroll, wordt een percentage gereserveerd als kapitaal voor IGOM. Vanuit dit kapitaal worden de activiteiten van IGOM gefinancierd.

Wensen voor de toekomst zijn

- 1 Laagdrempelige start te maken met traineeships.
- 2 Centrale coördinatie ten aanzien van opleidingen.

Resultaten

- Aantal bezoekers van de website in 2010: 309.027.
- Interne registraties website: 3.657 (meer dan 30% van het personeelsbestand in de regio).
- Aantal geplaatste vacatures: 459 in 2010 en 103 in de periode 1 januari – 1 juli 2011.
- Aantal gebruikers digitale loopbaanscan: 545 gebruikers (vanaf 1 juli 2010 beschikbaar).
- Aantal deelnemers managementsessies: 109 deelnemers.
- Workshops voor HR en management: 122 deelnemers

Daarnaast had de Week van de Mobiliteit 2010 de volgende resultaten: 69 deelnemende organisaties, 1.630 deelnemende medewerkers, 1.363 mobiliteitsplekken en 1.030 matches.

IGOM

Contactgegevens

Naam: John Seetsen
Functie: Voorzitter IGOM Zuid-Limburg en
Hoofd P&O Kerkrade
Telefoon: 045 - 567 62 98
Mobiel: 06 - 43 55 22 25
Mail: john.seetsen@kerkrade.nl
Website: www.igom.nl

Succes- en faalfactoren

- Meestal is er wel geld voor start van activiteiten maar niet voor continuïteit.
- Het ontbreekt landelijk aan een omslag naar algemeen mobiliteitsbeleid, bijvoorbeeld de besteding van 0,1% van de loonsom voor besteding van aan mobiliteit zoals vastgelegd in de CAR/UWO en de invulling van demotiebeleid.
- Aandachtspunt is ook het tegelijk optreden van vrijwillige en gedwongen mobiliteit bijvoorbeeld als gevolg van de bezuinigingen bij gemeenten. Hoe vlieg je dat aan, bijvoorbeeld door active ageing.
- Uit de evaluatie van IGOM is gebleken dat je voor een succesvol netwerk een minimale omvang en schaalgrootte moet hebben.
- Het belang van geografische bereikbaarheid. Bij het bevorderen van mobiliteit moet je richten op mobiliteit tot maximaal 60-80 km.
- Als je met verschillende netwerken in de regio werkt, moet je komen tot een goede rolafbakening.
- Het is nodig te komen tot een culturomslag met betrekking tot employability; SPP en POP moeten daar nadrukkelijk bij betrokken worden.
- Aandachtspunt voor IGOM is dat er moet worden ingespeeld op dubbele vergrijzing binnen de deelnemende organisaties: ontgroening én vergrijzing.

2.3

MOBILITEITSPLATFORM ZUID-HOLLAND

Deelnemers

Het Mobiliteitsplatform bestaat sinds 2003. Organisaties die lid willen worden moeten solide zijn (middelgroot tot groot en mobiliteitsbeleid intern georganiseerd) en gevestigd zijn in Zuid-Holland. Verder voeren deze organisaties een herkenbaar mobiliteitsbeleid.

De 45 deelnemers aan het netwerk zijn: Albeda College, ANWB, Belastingdienst Douane district Rotterdam, Belastingdienst Centrum voor Kennis en Documentatie, Gemeente Delft Loopbaancentrum Stap, Gemeente Den Haag Loopbaancentrum 'de Winkel', Gemeente Leiden mobiliteitscentrum, Gemeente Leidschendam – Voorburg Loopbaancentrum Vizier, Gemeente Pijnacker – Nootdorp, Gemeente Rotterdam, Carrière-ontwikkeling Rotterdam – CAR- Loopbaancentrum, Gemeente Schiedam-Vlaardingen-Maassluis Baanbreker Loopbaancentrum, Gemeente Westland, Gemeente Zoetermeer, Haagse Hogeschool/ TH-Rijswijk, Havenbedrijf Rotterdam Loopbaancentrum AanZ, HTM Personenvervoer NV, Kadaster, Koninklijke Nederlandse Academie van Wetenschappen –KNAW– Bureau Matchpoint, Koninklijke Marechaussee, Koninklijke Bibliotheek –KB-, Ministerie van Buitenlandse Zaken, Ministerie van Veiligheid en Justitie CLO Nederland, Regio Zuid West, Ministerie van Veiligheid en Justitie, Dienst Justitiële Justitiële Inrichtingen Bureau Bevordering MobiliteitsOrganisatie Rijk, Ministerie van Buitenlandse Zaken, Ministerie van Veiligheid en Justitie,CLO Nederland, Regio Zuid West,

Ministerie van Veiligheid en Justitie, Dienst Justitiële Inrichtingen, Bureau Bevordering Arbeidsparticipatie (DJI,BBA), Ministerie van Veiligheid en Justitie, Immigratie en Naturalisatiedienst (IND), Regio Haaglanden, Ministerie van Financiën, Ministerie van Economische Zaken, Landbouw en Innovatie,Ministerie van OCW, Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO) v/h CFI, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Ministerie van Verkeer en Waterstaat, Ministerie van Volkshuisvesting, Ruimtelijke Ordening en Milieubeheer -VROM-, MobiliteitsOrganisatie Rijk, Nationale Nederlanden, Nederlandse Organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek -NWO -, Nederlandse Spoorwegen Mobiliteitscentrum, Politie Haaglanden, Politie Rotterdam-Rijnmond IMO, PostNL, Provincie Zuid Holland, RDW, Rijkswaterstaat, Stichting ICTU, Technische Universiteit Delft, Universiteit Leiden Bestuursbureau,UWV Loopbaancentrum voor de districten Utrecht/Flevoland en Den Haag/Leiden. Ook wordt samengewerkt met Kubiek (www.kubiek.nl) voor vacature-uitwisseling op het gebied van zorg en welzijn.

Het netwerk werkt met gesloten beurs. Deelname is vrijwillig maar niet vrijblijvend. Het wordt verwacht dat deelnemers actief mee doen. Veel deelnemers aan het netwerk zijn ook actief op linked-in.

Doel van het netwerk

Doel van het netwerk is vacature-, profiel- en kennis-uitwisseling.

Ontstaansgeschiedenis

Het netwerk bestaat sinds 2003. Ton Lahnsteijn van het CLO, mobiliteitscentrum van justitie, was initiatiefnemer. Hij heeft een aantal professionals uit zijn omgeving bij elkaar gebracht. Daaruit is het idee ontstaan om een netwerk op te zetten. Men begon met het uitwisselen van vacatures om mensen aan het werk te helpen. In eerste instanties deden er 6-7 organisaties mee. Tussen 2003 en 2011 is er een constante groei geweest. Nu doet het netwerk geen pogingen om nieuwe organisaties erbij te krijgen, aangezien het netwerk al erg groot is (momenteel doen 45 organisaties mee).

Aansturing

Er is geen echte opdrachtgever. Het netwerk is een zelfsturend orgaan. Wel zijn er een voorzitter en een secretaris. Het platform heeft ook een budget. De deelnemende organisaties hoeven dus geen lidmaatschap te betalen. De grootste investering die de organisaties moeten doen is tijd. Bijeenkomsten worden steeds bij een andere deelnemer georganiseerd. De gastheer verzorgt de catering en de zaal. Door elke keer de bijeenkomst bij een andere te organiseren, blijven de kosten laag en de betrokkenheid van het netwerk groot.

Recente ontwikkelingen

Momenteel heeft het netwerk veel te maken met krimp bij de deelnemende organisaties, waardoor er met uitzondering van de zorg en welzijn meer gehaald dan gebracht wordt. Misschien gaat dat over een tijd weer veranderen en gaan deelnemers meer halen én brengen binnen het netwerk.

De mobiliteit is op dit moment beperkt. Mobiliteit wordt daarom momenteel vooral bevorderd door het aanbieden van stagemogelijkheden. Circa acht medewerkers kregen door het netwerk de mogelijkheid stage te doen bij een andere organisatie en hebben zodoende na verloop van tijd de overstap gemaakt naar een andere werkgever. Vooral voor 50-plussers kan dit interessant zijn omdat deze groep vaak niet op een andere manier werk kan vinden. Ook gaat het om medewerkers met een middelbare opleiding, bijvoorbeeld

MOBILITEITSPATFORM ZUID-HOLLAND

Contactgegevens

Naam: Arie Klein
Functie: Voorzitter van het mobiliteitsplatform en loopbaanadviseur Politie Haaglanden
Mobiel: 06 - 52 52 80 07
Mail: arie.klein@haaglanden.politie.nl
Website: www.everyoneweb.com/mpzh

met MULO, die onvoldoende met bijvoorbeeld EVC kunnen aantonen welke ervaring ze hebben opgedaan. Deze groep zou moeten worden geholpen met het maken van een portfolio.

Activiteiten

De inhoudelijke activiteiten van het netwerk zijn:

- vacature en profielenuitwisseling
- tijdelijke uitwisseling (stages, detachering)
- bijeenkomsten
- website

Het platform wil zich in de toekomst gaan richten op de ontwikkeling van portfolio's en er wordt een workshop mobiliteit georganiseerd.

Resultaten

Er zijn geen streefcijfers. Iedere deelnemer aan het netwerk heeft zijn eigen doelstelling en weegt zelf af of het resultaat naar tevredenheid is. Het is halen én brengen in het netwerk. De mate van succes van het netwerk blijkt vooral uit het grote aantal bijeenkomsten en de professionalisering van het vak.

Succesfactoren

- Het netwerk is succesvol door het enthousiasme en de betrokkenheid van de deelnemers.
- De borging van het netwerk is versterkt nu er ook een plaatsvervangend voorzitter en een plaatsvervangend secretaris is.
- Successen en succesjes worden expliciet vermeld op de website.

2.4

TALENTENREGIO

Deelnemers

Talentenregio is een samenwerkingsverband van vijftien gemeenten in de regio Zwolle: Dalfsen, Dronten, Hardenberg, Hattem, Heerde, Kampen, Meppel, Oldebroek, Olst-Wijhe, Ommen, Raalte, Staphorst, Steenwijkerland, Zwartewaterland en Zwolle. Samen vertegenwoordigt het netwerk 4800 medewerkers in de meeste uiteenlopende functies.

Doel van het netwerk:

Doelstelling van het netwerk is:

- meer mensen laten bewegen tussen de gemeenten
- meer ontwikkelkansen bieden voor medewerkers
- ontwikkeling van een kennisnetwerk, slimmer werken
- verbeteren van het gemeentelijk werkgeversimago

Ook wil men opleidingen regionaal aanbieden via de website, bijvoorbeeld door medewerkers uit de regio de mogelijkheid te geven deel te nemen aan het opleidingsprogramma van Zwolle.

Talentenregio faciliteert, maar is geen intermediair. Talentenregio geeft ook zelf geen loopbaanadviezen en is ook geen loopbaanadviescentrum. Een mogelijke stip aan de horizon zou de ontwikkeling van een regionaal mobiliteitscentrum zijn.

Het netwerk richt zich op:

- intergemeentelijke mobiliteit
- kennisnetwerk
- arbeidscommunicatie

Met het netwerk wil men:

- 1 Het arbeidspotentieel vergroten binnen gemeenten.
- 2 Met het kennisnetwerk sneller vragen beantwoorden binnen de regio.
- 3 Met minder mensen meer taken verrichten.
- 4 Het werk aantrekkelijker en uitdagender maken.

Voor het onderdeel intergemeentelijke mobiliteit en kennisnetwerk werkt een projectleider. Voor het onderdeel arbeidscommunicatie is geen aparte projectleider; dit is een integraal onderdeel van de twee onderdelen van het samenwerkingsverband. Doelgroep is vooral de medewerkers in de deelnemende gemeenten.

Ontstaansgeschiedenis

Het netwerk is ontstaan vanuit het overleg van hoofden HRM en gemeentesecretarissen in 2009 om de inzetbaarheid van medewerkers in de regio te vergroten. Zij hebben Yacht opdracht gegeven onderzoek te doen naar de in-, door- en uitstroom in de regio. Dit onderzoek leverde zicht op de wervingskracht en de onderlinge doorstroom van de medewerkers. Yacht kwam tot een aantal aanbevelingen over de drie thema's (intergemeentelijke mobiliteit, kennisnetwerk en arbeidsmarktcommunicatie). In drie ambtelijke werkgroepen zijn deze onderwerpen uitgewerkt wat heeft geleid tot één projectplan intergemeentelijke samenwerking. Op 28 januari 2010 is een convenant door 15 gemeentesecretarissen ondertekend.

Vervolgens hebben de Ondernemingsraden van de 15 gemeenten ingestemd met het convenant waardoor er binnen de regio één interne arbeidsmarkt gevormd is. Vervolgens is het projectteam geformeerd vanuit de regio (2 projectleiders en één projectassistent). De gemeente Dalfsen heeft huisvesting beschikbaar gesteld. Als beoogde resultaten is onder meer gesteld dat meer vacatures intern worden vervuld (10%) en dat de externe inhuur met 10% verminderd.

Aansturing

Er zijn door de gemeenten financiële middelen beschikbaar gesteld voor de uitvoering van het project voor een periode van 2 jaar. Formeel vindt de sturing van het project plaats door de Gemeentesecretarissen maar deze hebben het gemandateerd aan een stuurgroep van 6 mensen: 3 directeuren en 3 hoofden HRM. Voorzitter van de stuurgroep is Hans Hiehle, directeur Strategie en Projecten van de gemeente Dronten. Projectmanager Mara van den Eelaart legt verantwoording af aan de stuurgroep, die vervolgens verantwoording aflegt aan de gemeentesecretarissen. Tweemaandelijks vergadert de stuurgroep en levert Mara van den Eelaart management informatie over onder andere aangemelde en vervulde vacatures en tijdelijke projecten, onderscheiden naar leeftijd en schaal. Tot op heden zijn 14 mensen geplaatst op vacatures en tijdelijke klussen. Het voorwerk voor de stuurgroep wordt gedaan door projectgroepen mobiliteit en kennisnetwerk. Deze projectgroepen worden bemenst met medewerkers uit de verschillende gemeenten. 12 van de 15 gemeenten zijn vertegenwoordigd in één van beide projectgroepen. Door projectgroepen is bijvoorbeeld de definitie van een interne kandidaat voorbereid en een voorstel voor collegiale uitlening. Om de ondernemingsraden betrokken te houden is een aparte bijeenkomst georganiseerd voor de ondernemingsraden om gezamenlijk te discussiëren over de definitie van een interne kandidaat.

Recente ontwikkelingen

Kennisplein

Het digitale kennisplein gaat september a.s. van start en wil digitaal kennis delen stimuleren binnen de

regio. Daarbij wordt gebruik gemaakt van een 'open source' benadering waardoor digitaal gemakkelijker én goedkoper informatie kan worden gedeeld.

Binnen het kennisplein kunnen medewerkers zelf groepen aanmaken op de site, zodat zij gemakkelijker kennis kunnen delen (en in beweging komen).

Medewerkers maken daarvoor een uitgebreid profiel aan op de site. Nu al hebben 1130 van de 4800 medewerkers in de regio al een (eenvoudig) profiel ingevuld vanwege hun interesse in vacatures en tijdelijke klussen en vanwege belangstelling voor evenementen die op het interne deel van de site staan vermeld.

Met de lancering van het kennisplein zal worden gestimuleerd dat medewerkers een uitgebreider profiel gaan aanmaken. Er zal een promotiecampagne worden gelanceerd om het kennisplein onder de aandacht te brengen van de medewerkers.

Interne coaches

Naast zaken als het delen van vacatures en tijdelijke klussen in de regio en het samen aanbieden van opleidingen is een andere activiteit dat op de site de mogelijkheid wordt gegeven gebruik te maken van interne coaches. Vier coaches vanuit de gemeenten hebben zich al aangemeld.

Traineeproject

In 2012 worden 11 trainees aangenomen in de regio voor een periode van 2 jaar.

Samenwerking met Windesheim en Saxion

Een andere activiteit is de samenwerking met Windesheim en Saxion, waarbij medewerkers gastdocent worden. Er hebben zich inmiddels 25 medewerkers uit de gemeenten aangemeld als gastdocent; 6 á 7 worden daadwerkelijk ingezet bij Windesheim voor de onderdelen overheid 2025 en bestuurskunde/overheidsmanagement. Op termijn wil men de samenwerking met Windesheim en Saxion, maar ook met universiteiten en MBO-instellingen versterken bijvoorbeeld door het aanbieden van stages bij gemeenten en kennis uit te wisselen. Doel is een betere aansluiting van opleidingen met het werkveld bij gemeenten.

Deelstoel

Daarnaast is een activiteit het stimuleren aan deelname van deelstoel. Gemeenten stellen hierbij werkplekken beschikbaar aan andere ambtenaren. Zie www.deelstoel.nl. De Vereniging van Gemeentesecretarissen ondersteunt dit project.

Communicatie

Maandelijks wordt een nieuwsbrief voor alle medewerkers gemaakt. Er is een website www.talentenregio.nl. Met een promotiecampagne is het project onder de aandacht gebracht. Voor afzonderlijke onderdelen als het kennisplein wordt eveneens een (beperkte) campagne gestart.

Activiteiten binnen het netwerk

Activiteiten binnen het netwerk hebben betrekking op:

- definitie interne kandidaat
- omschrijving collegiale doorleer
- ontwikkeling van een (digitaal) kennisplein
- werving interne coaches
- starten van een traineeproject
- samenwerking met Hogescholen (Windesheim/Saxion)
- stimuleren deelname aan Deelstoel
- (arbeidsmarkt)communicatie

Resultaten

Resultaten van Talentenregio tot nu toe zijn:

- de ontwikkeling van de website
- de ontwikkeling van de interne arbeidsmarkt
- definitie van interne kandidaat
- afspraken over collegiale uitlening
- werving trainees
- samenwerking met Hogescholen
- werving van interne coaches

Toekomstige activiteiten zijn:

- week van de mobiliteit
- onderzoek (zzp)marktplaats
- doorontwikkeling van de website

Succesfactoren

- Succesfactor is dat het project een initiatief is van de gemeentesecretarissen en van P&O op basis van een convenant. Er is daardoor intrinsieke motivatie bij hen om zich voor het project in te zetten.
- Succesfactor is ook het commitment van de ondernemingsraden voor de interne arbeidsmarkt
- Positief is ook dat er mensen zijn vrijgesteld om het project uit te voeren; het wordt er niet bijgedaan.
- Aandachtspunt is hoe het project na 2 jaar geborgd kan worden. Nu zijn de afspraken tussen gemeenten geregeld via een convenant. Misschien is te zijner tijd een andere juridische constructie noodzakelijk.
- Positief punt is ook dat vanuit Talentenregio wordt gewerkt voor de regio en niet voor één specifieke gemeenten. Alle gemeenten hebben dezelfde financiële bijdrage voor het project.
- Positief is ook dat voor de website gewerkt wordt met een open source benadering. Dit betekent dat alles wat je digitaal ontwikkelt ook terug geeft aan de community. Deze aanpak zal ook worden gebruikt bij het Kennisplein. De open source wordt positief ontvangen door andere samenwerkingsverbanden.
- Lastig punt voor het project is om de leidinggevenden te betrekken bij het stimuleren van ontwikkeling en mobiliteit. Daarom neemt het netwerk deel aan een pilot van het A+O fonds met een training voor leidinggevenden. Voor deze training is veel belangstelling.
- De ESF subsidie is niet leidend maar een middel om de doelen van Talentenregio te bereiken.
- De mogelijkheid dat gemeenten aan de grens van Talentenregio ook met andere gemeenten samenwerken is geen probleem. De samenwerking gaat uit van de kracht van de samenwerking binnen Talentenregio. Via het landelijke Platform Intergemeentelijke Samenwerking wordt ook de ervaringen gedeeld.

TALENTENREGIO

Contactgegevens

Naam: Mara van den Eelaart
Functie: Projectmanager
Telefoon: 0529 - 43 89 08
Mobiel: 06 - 14 57 83 71
Mail: mara@talentenregio.nl
Website: www.talentenregio.nl

2.5

WERKEN IN FRIESLAND

Deelnemers

Alle gemeenten in Friesland: Achtkarspelen, Ameland, Boarnsterhim, Dantumadiel, Dongeradeel, Ferwerderadiel, Frankeradeel, Fusiegemeente de Friese Meren, Gaasterlân – Sleat, Harlingen, Heerenveen, Het Bildt, Kolumerland, Leeuwarden, Leeuwarderadeel, Lemsterland, Littenseradiel, Menaldumadiel, Ooststellingwerf, Opsterland, Schiermonnikoog, Skarsterlân, Smallingerland, Súdwest Fryslân, Terschelling, Tytsjerksteradiel en Weststellingwerf. Daarnaast nemen de volgende organisaties deel: Dienst Sociale Zaken en Werkgelegenheid Noardwest Fryslân, ICT Samenwerkingsverband Zuidwest-Fryslân, de Milieuadviesdienst, de Provincie Fryslân en het Wetterskip Fryslân.

Doel van het netwerk

Werken in Friesland is gericht op het openen van de arbeidsmarkt tussen organisaties van het openbaar bestuur en ontwikkelen en behoud van de kwaliteit van de medewerkers in de regio. Het netwerk is niet gericht op bepaalde doelgroepen, maar op alle medewerkers bij de deelnemende organisaties.

Ontstaansgeschiedenis

Het netwerk Werken in Friesland bestaat sinds 2003. Het initiatief komt voort uit het P&O overleg van een aantal Friese gemeenten dat vier keer per jaar plaatsvindt. De initiatiefnemers merkten dat 60-70% van de vacatures werd vervuld door mensen uit de

regio. De gemeenten communiceerden echter met de arbeidsmarkt via landelijke communicatiemiddelen, zoals dag- en vakbladen. Het groepje P&O'ers merkte op dat het slimmer en goedkoper zou zijn om via een regionaal netwerk mensen te werven.

Aansturing

Aanvankelijk werd Werken in Friesland aangestuurd door een beheersgroep. Nu vindt aansturing door de Stichting "Werken in Friesland". Door het oprichten van deze Stichting is ook de financiering gewijzigd. Er wordt per gemeente voor een vast bedrag per fte betaald aan de stichting. Daarnaast moet nog apart afgerekend worden voor de inschakeling van loopbaanadviseurs en deelname aan opleidingen.

De hoofden P&O van de deelnemende gemeenten doen voorstellen aan het bestuur van de Stichting hoe in te spelen op nieuwe ontwikkelingen op de arbeidsmarkt zoals omgaan met krimp en het opzetten van trainingsprogramma's.

Recente ontwikkelingen

Aanvankelijk was Werken in Friesland vooral een digitale vacaturebank en richtte Warber zich vooral op het handwerk. Nu is het meer geïntegreerd. In 2010 zijn Warber en Werken in Friesland samengegaan en is het een Stichting geworden. Een stichting heeft onder meer het voordeel dat er scherper kan worden ingekocht.

Daarnaast is per 1 juli 2010 een opleidingspoot uitgebreid. Er worden ca. 40 opleidingen aangeboden, projectleider is Nienke Jongstra uit Ooststellingwerf. Doelstelling is om alle opleidingen in Friesland in eigen huis te organiseren en de kosten altijd onder de marktprijs te houden. Het was de bedoeling dat de academie na 2 jaar kostendekkend zou zijn, maar dat is nu al het geval. De opleidingen worden geselecteerd op basis van de opleidingsplannen van gemeenten. Soms ligt het initiatief bij Werken in Friesland. Ook van e-learning wordt steeds meer gebruik gemaakt.

Een nieuwe ontwikkeling is de start van een (digitaal) loopbaancentrum. Op de site staan de gegevens van vijf (vrouwelijke) loopbaanadviseurs uit Kollumerland, Leeuwarden, Skarsterlân, Smallingerland en Súdwest Fryslân, waar medewerkers uit de deelnemende organisaties een beroep op kunnen doen voor kostprijs. Daarnaast wordt door Werken in Friesland de ontwikkelscan van het A+O fonds Gemeenten intensief gebruikt, onder andere bij de fusie in Súdwest Fryslân. Er is daarvoor ook een meer specifiek instrument aangeschaft (PPA), dat verschillende loopbaaninstrumenten bevat, zoals assessment en groepsanalyses. De kosten voor de inschakeling van loopbaanadviseurs worden betaald door de gemeenten, zodat de gemeente tegelijk ook weet heeft van de vraag van de medewerker naar loopbaanadvisering. In Súdwest Fryslân hebben 230 medewerkers van loopbaanadvisering gebruik gemaakt. Momenteel is de loopbaanadviseur uit Smallingerland zelf voor 12 uren per week gedetacheerd bij de provincie Fryslân.

Activiteiten

- Vervulling van vacatures. In 2009 werden 350 overheidsvacatures op de website www.werkeninfriesland.nl geplaatst, waarvan circa 60% enkel via de website werden vervuld. Dus geen dure advertentiekosten in dag- of weekbladen meer nodig. In 2009 bespaarden Friese overheidsorganisaties alleen op deze wijze al €1.260.000.
- Warber reïntegratie: reïntegreert jaarlijks 30 medewerkers binnen de Friese overheid.
- Warber academie, waar structureel zo'n 40 opleidingen worden aangeboden. Circa

310 medewerkers hebben deelgenomen aan de opleidingen en e-learning.

- Warber loopbaanadviseurs. In 2010 hebben de loopbaanadviseurs al 230 medewerkers naar volle tevredenheid begeleid.
- Warber WisselUit, vanaf 4 juli 2011 een interne marktplaats waarop binnen de overheden alle talenten in beeld worden gebracht en waar de overheden hun opdrachten kunnen plaatsen. Hierdoor creëer je uitdagingen voor de medewerkers en behoud je de kennis en expertise.
- Kenniscentrum; delen en spreiden van kennis op alle werkvelden, zoals arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden/juridische expertise, maar er worden ook groepen aan gemaakt voor stadsontwikkeling en het nieuwe werken.

Er is inmiddels ook een externe marktplaats, waar bedrijven en zzp'ers zich kunnen aanmelden voor tijdelijke opdrachten. Via deze marktplaats heeft één gemeente een opdracht, die tot dan niet toe niet kon worden ingevuld door hun huidige leveranciers, kunnen invullen. Met een dergelijke marktplaats kan je externen selecteren tegen een voor gemeenten gunstige prijs/kwaliteitsverhouding. Ervaringen geven aan dat de kosten voor externe inhuur afnemen met ca. 25%. In tijden van bezuinigen is dat een goede ontwikkeling. Bij de marktplaats staan ca. 600 organisaties ingeschreven waarvan een derde zzp'er is.

Resultaten

- In 2009: 350 overheidsvacatures op website, waarvan 60% enkel door de site worden vervuld.
- Maandelijks 25.000 views van vacatures.
- Jaarlijks worden circa 30 medewerkers geïntegreerd en begeleid binnen de Friese overheid.
- Aanbod van 40 opleidingen.
- In 2010 zijn 230 medewerkers begeleid door loopbaanadviseurs.

Voor de toekomst wordt overwogen ook meer te werken met een open source aanpak zoals de website van Talentenregio. Wel vraagt veiligheid en privacy extra aandacht.

Succesfactoren

- Breng de activiteiten van het netwerk onder bij een Stichting. Een Stichting heeft onder meer het voordeel dat er scherper kan worden ingekocht en kan sneller handelen dan dat je bij 36 organisaties een akkoord moet bereiken.
- Bied vanuit het netwerk ook opleidingen aan. Daardoor kunnen alle opleidingen in eigen huis worden georganiseerd en de kosten altijd onder de marktprijs worden gehouden en bovendien is het goed voor je netwerk.
- Succesfactor is ook het opzetten van een (digitaal) loopbaancentrum met inzet van eigen loopbaanadviseurs. Daardoor kunnen medewerkers tegen kostprijs een beroep doen op loopbaanadvisering en bied je ontwikkelmogelijkheden voor loopbaanadviseurs bij de deelnemende gemeenten.
- Met een interne marktplaats zoals Warber WisselUit, waarmee binnen de overheden alle talenten in beeld kunnen worden gebracht en waar overheden hun opdrachten kunnen plaatsen. Hierdoor creëer je uitdagingen voor de medewerkers en behoud je de kennis en expertise. Medewerkers kunnen ook voor meerdere organisaties worden ingezet.
- Een externe marktplaats, een soort minimum aanbesteding voor tijdelijke opdrachten. Hier kun je externen selecteren tegen een voor gemeenten gunstige prijs/kwaliteitsverhouding.
- Maak gebruik van alles wat het A+O fonds Gemeenten biedt. Zij hebben expertise en denken graag mee.
- Zorg voor een goede communicatie!! Je kan nooit genoeg communiceren.

WERKEN IN FRIESLAND

Contactgegevens

Naam: Wietie Douma

Functie: Projectleider

Telefoon: 058 - 233 23 36

Mail: wdouma@leeuwarden.nl

Website: www.werkeninfriesland.nl

2.6

WERKEN IN GELDERLAND

Deelnemers

Deelnemers aan het netwerk zijn alle gemeenten in Gelderland, t.w. Aalten, Apeldoorn, Arnhem, Barneveld, Berkelland, Beuningen, Bronckhorst, Brummen, Buren, Doesburg, Doetinchem, Druten, Duiven, Ede, Elburg, Epe, Ermelo, Geldermalsen, Groesbeek, Harderwijk, Hattum, Heumen, Lingewaald, Lingewaard, Lochem, Maasdriel, Montferland, Mook en Middelaar, Neder-Betuwe, Neerijnen, Nijmegen, Nunspeet, Oldebroek, Oost-Gelre, Oude IJsselstreek, Overbetuwe, Putten, Renkum, Rheden, Rijnwaarden, Rozendaal, Scherpenzeel, Tiel, Ubbergen, Voorst, Wageningen, West Maas en Waal, Westervoort, Wijchen, Winterswijk, Zaltbommel, Zevenaar en Zutphen.

Daarnaast nemen de volgende overige overheden deel: Brandweer Nijmegen, GGD Gelre-IJssel, GGD Regio Nijmegen, het Kadaster, Landelijk werk en participatie, Provincie Gelderland, Regio Noord-Veluwe, Regio Rivierenland, Sociale Dienst Veluwerand, Stadsregio Arnhem Nijmegen, Tricijn belastingen, Veiligheids- en Gezondheidsregio Gelderland Midden en Veiligheidsregio Gelderland-Zuid. De waterschappen maken momenteel geen deel uit van het netwerk, maar men is in gesprek om hen er in de toekomst (weer) bij te betrekken.

Om adequaat antwoord te kunnen geven op vragen van medewerkers en gemeenten is op de website onderscheid gemaakt tussen 5 subregio's in Gelderland: Achterhoek, Noord-Veluwe, Midden-Gelderland,

Rivierenland en Zuid-Gelderland. In de regio Midden-Gelderland zitten de vier 100.000+ gemeenten (Ede, Arnhem, Apeldoorn, Nijmegen) en de provincie. In de grote gemeenten dacht men eerst het beste de mobiliteit in eigen organisatie te realiseren, maar zoekt men nu meer onderlinge samenwerking. Er wordt daarvoor een business case Kans in Gelderland ontwikkeld, waarvoor nog een project-leider wordt gezocht. In het algemeen worden als gevolg van de regionale samenwerking vacatures eerst aangemeld in de subregio's, dan bij Werken in Gelderland en pas landelijk.

Doel van het netwerk

- Verbinden van vraag en aanbod op de interne en externe arbeidsmarkt.
- Samenwerken tussen overheden bevorderen.
- 'Branding' van de Gelderse overheid als werkgever.
- Kennisuitwisseling tussen deelnemers over arbeidsmarkt, talentontwikkeling en mobiliteit bevorderen.

Doelgroepen zijn primair overheden met eigen democratische structuren (gemeenten, provincies) en secundair samenwerkingsverbanden tussen overheden.

Ontstaansgeschiedenis

Het netwerk Werken in Gelderland bestaat sinds 2008. In de jaren '90 is er vanuit het P&O netwerk van regio Arnhem en Nijmegen een mobiliteitsnetwerk opgestart met uitzendbureau Randstad. Deelnemers

van dit netwerk sloten flexcontracten af met uitzendbureau Randstad. Rond 2000 heeft het A+O fonds Gemeenten subsidie gegeven voor employability projecten. De gemeenten van het P&O netwerk hebben gezamenlijk de subsidie gekregen. Met behulp hiervan hebben de loopbaanbureaus van Ede, Arnhem en Nijmegen een impuls gekregen. Het loopbaanbureau is diensten gaan aanbieden aan de regio. Het tweede resultaat van de subsidie is dat er een onderzoek is gaan lopen naar wat inter- en intragemeentelijke mobiliteit met behulp van internet bevordert. Daaruit is in 2002 de Stichting kanplus.nl Personeelsservices ontstaan. De stichting heeft als instrumentarium de website kanplus.nl opgezet. Dit heeft 2-3 jaar gefunctioneerd en is toen, als bureau, stopgezet. De (interne) vacaturesite kanplus.nl bleef bestaan tot 2008. Hieruit is Werken in Gelderland ontstaan. Kanplus richtte zich alleen maar op de samenwerkende overheden in de stadsregio en op de vervulling door interne kandidaten. Werken in Gelderland steekt het mobiliteitsvraagstuk veel breder in; ze gaan de kant op van samenwerken tussen alle overheden in de provincie Gelderland. Ook richt Werken in Gelderland zich op de externe arbeidsmarkt. De aanleidingen om na het stoppen Kanplus door te ontwikkelen naar een nieuw netwerk zijn de arbeidsmarkt en de stand van HRM bij gemeenten.

Aansturing

Werken in Gelderland wordt aangestuurd door een Stichting. In het bestuur van de Stichting zitten:

- Hugo Boon, voorzitter, hoofd P&O Nijmegen.
- Wendy Teunissen, secretaris, projectmanager bij het Kadaster.
- Trix Hellendoorn, penningmeester, beleidsadviseur P&O Ede.
- Daarnaast zijn er twee algemene bestuursleden: Tammo Hoogakker, Hoofd P&O van de provincie Gelderland, en Ad de Jong, gemeentesecretaris van Maasdriel.

De coördinator Derk Koetsier is volledig gedetacheerd vanuit de Nijmegen.

Recente ontwikkelingen

Te verwachten is dat op korte termijn als gevolg van de bezuinigingen prioriteit moet worden gegeven aan mobiliteits- en loopbaanondersteuning, maar dat vanaf 2015 de vacatures zijn opgelost en het meer zal gaan om het aanpakken van moeilijk vervulbare vacatures. Nu al dreigt schaarste bij civiele techniek, ICT en financiën. Tegelijkertijd moeten mensen verdwijnen bij Sociale Zaken en Werk in vooral de grote steden als Nijmegen en Arnhem. Daar verandert de inhoud van het werk ook: minder gesubsidieerde arbeid, maar meer werk dat voorheen door de provincie en het Rijk werd gedaan (AWBZ, jeugdzorg). Met Strategische Personeelsplanning (SPP) en daaraan gekoppeld jaarcyclusgesprekken zal de inzetbaarheid van vooral de medewerkers die boventalig (dreigen te) worden worden vergroot. In andere sectoren naast de sector Sociale Zaken en Werk zal er ook worden bezuinigd maar dat kan makkelijker worden opgevangen met natuurlijk verloop. Vooral binnen het P&O netwerk van de regio Ede, Arnhem en Nijmegen met meer dan 10.000 fte's, waar men inhoudelijk samenwerkt op het gebied van HRM, maakt men zich sterk voor SPP. Binnen het P&O netwerk van de regio Ede, Arnhem en Nijmegen heeft men een programma ontwikkeld gericht op aantrekkelijk werkgeverschap, waarin men zich naast SPP richt op loopbaanstimulering, mobiliteit en het ontwikkelen van een kennisnetwerk, bijvoorbeeld door het bundelen van scholingsactiviteiten.

Activiteiten

De activiteiten van Werken in Gelderland betreffen een vacaturebank, inschakeling van adviseurs en loopbaanbureaus, bijeenkomsten voor P&O'ers en uitwisseling van kennis.

Een nieuwe activiteit is de ontwikkeling van een externe marktplaats. Op deze externe marktplaats staan momenteel de gegevens van 3.000 zzp'ers waarop bij aanbesteding een beroep kan worden gedaan. Op grond van hun competenties en tarifiering wordt een top 5 van de aanbiedingen samengesteld, waaruit één van de deelnemende organisaties uit het netwerk een keuze kan maken. Gemeenten kunnen daardoor snel schakelen naar een flexibele arbeidsmarkt.

Daarnaast is een nieuwe activiteit een interne marktplaats voor tijdelijke klussen in ontwikkeling in samenwerking met Werken in Friesland en Samenwerken aan Mobiliteit (SAM). Aandachtspunt bij de ontwikkeling van deze interne marktplaats is dat zich momenteel te weinig kandidaten aanbieden. Je moet daarom veel tijd steken in het creëren van draagvlak voor nieuwe initiatieven bij leidinggevenden en medewerkers.

→ Het netwerk moet zich momenteel ook richten op facilitering van een flexibele werkorganisatie door de ontwikkeling van een externe marktplaats waar zzp'ers zich kunnen aanbieden.

Tenslotte is een nieuwe activiteit dat op 24 november een loopbaan- en carrièrebeurs wordt georganiseerd. Naast een programma voor medewerkers (met onderdelen als loopbaanadvisering, sollicitatietips en assessment) is er een specifiek aanbod voor gemeentesecretarissen en managers. Voor de laatste groepen ligt de nadruk op generatiemanagement, het nieuwe werken en sociale media.

Resultaten

- 30.000 bezoekers van de website per maand.
- 1.000 geregistreerde vacatures, waarvan een derde wordt ingevuld door uitwisselen binnen de overheid in Werken in Gelderland.
- De ontwikkeling van een externe marktplaats waar 3.000 zzp'ers staan ingeschreven.

Succesfactoren

- Steek veel tijd in het verkrijgen van draagvlak voor nieuwe initiatieven bij leidinggevenden en medewerkers.
- Betrek de gemeentesecretarissen bij het netwerk en stel ze als opdrachtgever/sponsor/ambassadeur aan.
- Ook het middenkader moet achter het netwerk staan. Zij voeren de ontwikkelingsgesprekken met de medewerkers en zijn dus belangrijke ambassadeurs van het werk.
- Momenteel ligt de nadruk vanwege de bezuiniging op mobiliteits- en loopbaanondersteuning, te verwachten is dat vanaf 2015 de nadruk weer zal gaan liggen op het aanpakken van moeilijk vervulbare vacatures.

WERKEN IN GELDERLAND

Contactgegevens

Naam: Derk Koetsier

Functie: Coördinator

Mail: d.koetsier@nijmegen.nl

Mobiel: 06 - 52 69 83 44

Website: www.werkeningelderland.nl

2.7

WERKEN IN WEST-BRABANT

Deelnemers

Deelnemers aan het netwerk zijn de volgende 19 gemeenten Aalburg, Alphen – Chaam, Baarle – Nassau, Bergen op Zoom, Breda, Drimmelen, Etten Leur, Geertruidenberg, Halderberge, Moerdijk, Oosterhout, Roosendaal, Rucphen, Steenbergen, Tholen, Werkendam, Woensdrecht, Woudrichem en Zundert. Het gaat om totaal 6.500 medewerkers die voor 700.000 bewoners en 38.000 bedrijven werken. Daarnaast zijn er twee partnerorganisaties in het netwerk: Waterschap Brabantse Delta en Regionale Milieudienst West-Brabant.

Doel van het netwerk

- De arbeidsmarkt van gemeenten in West-Brabant transparant maken door vraag en aanbod van personeel bij elkaar te brengen.
- Bevorderen van de arbeidsmobiliteit onder de werknemers van de gemeenten.
- Flexibel omgaan met schaarse capaciteit.
- Kennis uitwisselen.
- Gezamenlijke opleidingstrajecten opzetten.
- Bedrijfsvoering slimmer inrichten.
- Imagoverbetering van de gemeenten in de regio.

Ontstaansgeschiedenis

Er bestaat sinds 2003 een regionale samenwerking tussen 10 gemeenten in West-Brabant. In 2007 is het convenant door 19 colleges van B&W ondertekend. Dit convenant liep vier jaar. Er werd samengewerkt binnen zeven programma's: ruimtelijke ontwikkelingen, economie, bereikbaarheid, duurzame ontwikkeling,

voorzieningen, lobby- en pr-strategie en bedrijfsvoering. Binnen het programma bedrijfsvoering wordt samengewerkt op HR-gebied. Hieruit is het netwerk Werken in West-Brabant ontstaan. In de regio West-Brabant is de samenwerking tussen de P&O'ers dus ingebed in een grotere robuustere samenwerking.

Aansturing

Vanaf 1 januari 2011 wordt samengewerkt binnen een Gemeenschappelijke Regeling en niet meer op basis van een convenant zoals de periode daarvoor. De regioconstructie is daardoor verder uitgebouwd. Ook het loopbaan/mobiliteitscentrum valt nu onder de Gemeenschappelijke Regeling en is niet meer een pilot vanuit een centrumgemeente in de regio. Er is nu ook één logo voor het hele samenwerkingsverband regio West-Brabant (RWB: Regio West-Brabant)

De activiteiten worden vanaf 1 januari aangestuurd door bestuurscommissies, waarin alle gemeenten zitting hebben. De bestuurscommissies vergaderen 4x per jaar. In de bestuurscommissie middelen hebben Saskia Boelema (wethouder middelen Breda) en Peter Bons (wethouder middelen Halderberge) de portefeuille HRM.

In het najaar 2011 zal de strategische agenda 2012 – 2020 door de 19 gemeenten worden vastgesteld. Naast samenwerking op zes inhoudelijke programma's gaat het in de regio om samenwerking op het programma middelen. Er zijn bij middelen zes speerpunten benoemd, waaronder HRM.

Recente ontwikkelingen

HRM visie

Op 21 juni 2011 heeft de Bestuurscommissie Midden een HRM-visie vastgesteld. Daarin staat onder andere dat de regio zich binnen vijf jaar wil ontwikkelen tot één interne arbeidsmarkt. Daarnaast wil men op regionaal niveau aan de slag met Strategische Personeelsplanning. De zes grootste gemeenten zijn op gemeentelijk niveau al actief met Strategische Personeelsplanning.

Flexstroom organiseren

Een nieuwe activiteit vanaf 1 januari 2011 is het digitaal organiseren van de flexstroom (zie www.flexwest-brabant.nl) Het is de bedoeling dat de vraag naar tijdelijk werk eerst in de eigen gemeente wordt ingevuld, daarna in de regio en dat pas daarna extern wordt ingehuurd. Tot schaal 9 wordt ingehuurd aan de hand van mantelovereenkomsten met drie uitzendorganisaties en een pay-roll-dienstverlener. Voor functies vanaf schaal 9 wordt gewerkt met een marktplaatsconstructie. De inhuurcoördinatie wordt gedaan door het mobiliteitscentrum.

Activiteiten

- vacature-uitwisseling, stages, klussenbank
- loopbaan/mobiliteitscentrum
- kennisuitwisseling
- flexstroom organiseren
- Academie West-Brabant
- traineeships

Vacature-uitwisseling, stages, klussenbank

Via de website van Werken in West-Brabant worden niet alleen vacatures maar ook stages en klussen uitgewisseld. 150 medewerkers in de regio zijn al ingeschreven bij deskundigenpools, zodat ze kunnen worden ingezet voor klussen en tijdelijke projecten in de regio.

Loopbaan/mobiliteitscentrum

Door de bezuinigingen hebben veel gemeenten momenteel te maken met (gedwongen) mobiliteit, waardoor het loopbaancentrum van Werken in

West-Brabant nu ook vaak wordt ingezet voor dienstverlening gericht op mobiliteit. Het is te verwachten dat over drie á vier jaar vanwege natuurlijk verloop weer vacatures ontstaan en daardoor minder nadruk op gedwongen mobiliteit. Er wordt daarom een business case gemaakt om het loopbaancentrum te ontwikkelen tot talentencentrum.

Kennisuitwisseling

Werken in West-Brabant biedt een platform waar Gemeentesecretarissen, directeuren, maar ook leidinggevenden en P&O'ers kennis en ervaringen kunnen delen. Dat kan zowel digitaal als via bijeenkomsten.

Academie West-Brabant

De Academie biedt onder andere leergangen, (loopbaan)trainingen, workshops en studiedagen aan. Onder de Academie vallen ook het traineeprogramma en de begeleiding (coaching en opleiding) van de SMART Young Professionals pool.

Traineeships

De regio doet mee aan het provinciaal traineeprogramma voor 36 trainees: De regio neemt met 9 trainees hieraan deel. Vanwege de te verwachten krapte op de arbeidsmarkt wil een aantal gemeenten in de regio in de toekomst traineeships breder inzetten. Ook wil de regio traineeships voor senior medewerkers gaan ontwikkelen.

De vaste kosten voor Werken in West-Brabant worden door de deelnemende gemeenten betaald door een bijdrage van € 50 per medewerker. Daarnaast wordt afzonderlijk afgerekend voor de afname van specifieke diensten, zoals loopbaanadviezen, deelname aan trainingen en opleidingen, outplacementtrajecten e.d.

Resultaten

Er zijn geen kengetallen over de groei van de mobiliteit en ontwikkeling van medewerkers in de regio. Bovendien kan niet worden achterhaald in hoeverre deze groei is toe te schrijven aan Werken in West-Brabant. In 2009 zijn 478 diensten bij de het loopbaan/mobiliteitscentrum afgenomen (trainingen, loopbaanadviesing,

outplacement begeleiding e.d.). In 2010 zijn 818 diensten afgenomen en voor 2011 is de verwachting 1200. In deze 1.200 zitten wel 400 trajecten van de Academie. In de 2e kwartaal van 2011 is de afname van dienstverlening teruggelopen. Dat geeft reden tot zorg.

Een belangrijk resultaat is voorts dat het centrum het leiderschapstraject voor de gemeente Bergen op Zoom ontwikkelt en de outplacement voor de gemeente Breda uitvoert.

Succesfactoren

- Een stevige juridische structuur vormt een fundament voor een mobiliteitsnetwerk. De samenwerking binnen een Gemeenschappelijke Regeling per 1 januari geeft een duurzamer basis dan de convenanten in de vorige periode
- Goede verbindingen tussen Werken in West-Brabant en de deelnemende gemeenten zijn een noodzakelijke voorwaarde voor het succes. Voorkom dat een wij/zij gevoel ontstaat. Investeer in warme contacten met bestuurders en directie van de gemeenten om te zorgen dat alle gemeenten zich gehoord voelen.
- Oog voor verschillen tussen gemeenten. Grote gemeenten hebben vaak andere vragen op het gebied van loopbaanondersteuning en mobiliteit dan kleinere. Daar moet rekening mee worden gehouden.
- Draagvlak bij leidinggevenden. Leidinggevenden hebben hun focus op hun afdeling of de eigen gemeente en minder op de regio. Door het aanreiken van regionale oplossingen voor hun vragen (klussenbank, gezamenlijke inkoop van opleidingen) kan daarin verandering worden gebracht.
- Heldere afspraken met andere partijen. In de regio willen ook de Brandweer, de GGD, de Belastingen e.a. gebruik maken van de dienstverlening van Werken in West-Brabant. Dan zou het in totaal kunnen gaan om 10.000 in plaats van 6.500 medewerkers. Een dergelijk groter samenwerkingsverband biedt nieuwe kansen, maar levert ook nieuwe zorgen op. Coördinatie en communicatie vragen dan nog meer aandacht. Er wordt overwogen een coöperatie op te richten voor dienstverlening aan derden in de regio.

WERKEN IN WEST-BRABANT

Contactgegevens

Naam: Jelle van Leengoed

Functie: Programmamanager Middelen regio
West-Brabant

Mail: j.w.m.vanleengoed@bergenopzoom.nl

Telefoon: 0164 - 27 72 89

Website: www.werkeninwestbrabant.nl

2.8

WISSELWERK

Deelnemers

Bij Wisselwerk zijn de volgende gemeenten aangesloten: De Wolden, Hardenberg, Hoogeveen, Meppel-Steenwijkerland, Midden-Drenthe en Westerveld. Daarnaast zijn de Kamer van Koophandel Noord-Nederland, Rabobank Meppel-Steenwijkerland en Waterschap Reest en Wieden bij het netwerk aangesloten. De gemeenten Hardenberg en Meppel-Steenwijkerland maken ook deel uit van het netwerk Talentenregio. Er werken 3.000 fte's in het netwerk. Wisselwerk wordt betaald door een vast bedrag van de deelnemende organisaties.

Doel van het netwerk

Onderliggende gedachte bij het tot stand brengen van Wisselwerk was de aankomende krimp van de beroepsbevolking in de regio. Die krimp vormt een belangrijke aanleiding om samen te werken om de weerbaarheid van elke afzonderlijke organisatie in die veranderende arbeidsmarkt te vergroten. Door goede mensen uit te wisselen zouden deelnemers elkaars positie kunnen versterken en daarmee ook de positie van de regio. Primaire doelstelling is dus het vergroten van de eigen interne arbeidsmarkt en het verbreden van de interne vacaturemarkt. Daarnaast wil het netwerk voor medewerkers bij de deelnemende partijen de mogelijkheden uitbreiden om ervaring op te doen door bijvoorbeeld stages in andere functies en bij andere organisaties.

Ontstaansgeschiedenis

Wisselwerk is spontaan ontstaan in 2003. Het uitzendbureau START begon er mee. Het was een persoonlijk initiatief dus geen landelijk initiatief van START. START had veel contacten in de regio en bracht de eerste vijf partijen aan tafel. Dat waren het Waterschap Reest en Wieden, de Kamer van Koophandel en de Gemeenten Meppel, Steenwijkerland en de Wolden.

In eerste instantie was het vooral een P&O netwerk bedoeld om te zien wat P&O'ers voor elkaar kunnen betekenen op het terrein van mobiliteit en ondersteuning van medewerkers en organisatie daarin. De samenwerking tussen P&O'ers werd steeds concreter en leidde uiteindelijk tot een formeel convenant. Door dit convenant te tekenen committeert iedere deelnemer zich aan Wisselwerk. Het convenant is opgesteld vanuit een positieve insteek, niet vanuit 'afmoeten van personeel'. Reden om bijeen te komen was vooral dat er beweging moest komen in het personeelsbestand. Dat was er niet voldoende en had een impuls nodig. Sinds 1 juni 2008 is binnen Wisselwerk een loopbaanadviseur aangesteld (Afke Post)

Aansturing

Aanvankelijk was het een 'houtje touwtje' netwerk. Momenteel is er een formele stuurgroep die de grote lijnen bewaakt. In de stuurgroep hebben een voorzitter, een secretaris en een penningmeester zitting. De stuurgroep bestaat uit één persoon per deelnemende organisatie.

Recente ontwikkelingen

Wisselwerk heeft zich vanaf 2009 verder ontwikkeld als netwerk om de eigen interne arbeidsmarkt te vergroten en de interne vacaturemarkt te verbreden. Daarnaast biedt Wisselwerk medewerkers bij de deelnemende organisaties de mogelijkheid om in een andere functie of een andere organisatie ervaring op te doen. Vanwege de bezuinigingen komen medewerkers echter de laatste jaren minder in beweging.

Activiteiten

- uitwisseling van vacatures, stageplaatsen en ervaringsplaatsen via website/vacaturebank
- uitwisseling van mensen
- uitwisseling van kennis (ook via de website)
- loopbaanadvisering voor begeleiding van werknemers/kandidaten en oriënterende gesprekken
- training en workshops, bijvoorbeeld workshop
- loopbaanstimulering leidinggevenden
- kandidaten werven voor vacatures en verzoek tot acties van die kandidaten
- netwerken van MT's bijeenbrengen

In november 2011 wordt in de regio de Week van de Mobiliteit georganiseerd om de mobiliteit te vergroten. Het plan is om dit in 2012 samen met Talentenregio te organiseren.

Een andere nieuwe activiteit is de ontwikkeling van regionale traineeships, die naar verwachting eind 2011 wordt gestart.

Resultaten

In 2010 zijn 21 vacatures vervuld via Wisselwerk, nadat 2009 een lastig jaar was, waarin maar weinig vacatures zijn vervuld. Wel hebben in 2009 102 medewerkers bij Wisselwerk een loopbaanadviestraject gevolgd tegenover 34 trajectkandidaten in 2010.

WISSELWERK

Contactgegevens

Naam: Afke Post
Functie: Projectleider en loopbaanadviseur bij Wisselwerk
Mobiel: 06 - 20 26 83 11
Mail: info@wisselwerk.org
Website: www.wisselwerk.org

Succesfactoren

- Ontwikkel voor een succesvol mobiliteits- en ontwikkelingnetwerk een website die herkenbaar is voor medewerkers in de regio. Bij Wisselwerk heeft men zelf een interactieve website ontwikkeld met onder andere foto's en verhalen van medewerkers. Dat spreekt erg aan.
- Het netwerk moet geen kneuzenbank zijn maar gericht zijn op vrijwillige mobiliteit en loopbaanontwikkeling.
- Het is belangrijk draagvlak voor het netwerk te blijven ontwikkelen. Je moet daarvoor met elkaar (P&O, medewerkers en leidinggevenden) met elkaar in gesprek blijven.
- In de praktijk blijkt dat de deelnemende organisaties vaak uiteenlopende belangen hebben bij de ontwikkeling van regionale mobiliteit, waardoor een interne (regionale) marktplaats nog niet van de grond is gekomen.

3

OVERZICHT VAN NETWERKEN



3.1

INLEIDING

Aan alle bij het A+O fonds bekende mobiliteits- en netwerken, inclusief de case-studies van hoofdstuk 2, is per mail de vraag gesteld ten behoeve van kennisdeling informatie te verschaffen over:

- Doel van het netwerk
- Jaar van oprichting
- Deelnemers
- Activiteiten
- Resultaten
- Waardoor zaken goed of minder goed zijn gelopen
- Tips voor andere netwerken
- Contactgegevens

Bij de beschrijving van de netwerken is ook deze volgorde van onderwerpen aangehouden.

Hierna staan de gegevens van deze netwerken alfabetisch weergegeven.

Achtereenvolgens komen de volgende netwerken aan de orde:

- Empower Limburg
- IGOM
- Ik ga voor de Achterhoek
- LIFT
- Mobiliteitsbank het Rijk
- Mobiliteitsnetwerk werken in Noord-Holland Noord
- Mobiliteitsplatform Zuid-Holland
- Netwerkstad Twente
- Noorderlink

- Noord-Veluwe
- Regio Gooi, Vecht en Eem
- SAM: Samenwerken aan mobiliteit
- Samenwerken in de polder Flevoland
- Servicepunt Zuid-Holland- Zuid
- Switch Noord en Midden Limburg
- Talentenregio
- Veluwe Portaal
- Werken in Friesland
- Werken in Gelderland
- Werken in het groene hart
- Werken in het Westen
- Werken in West-Brabant
- Wisselwerk
- Zeeland werkt

Voor een aantal netwerken (Noorderlink, Mobiliteitsnetwerk Noord-Holland Noord) kon niet op tijd informatie via mailing worden verkregen. Voor deze netwerken is de informatie voor dit overzicht aan de website van het netwerk ontleend.

Van het netwerk BaanBreker, van onder andere Maassluis, ontbrak voldoende informatie, dit netwerk wordt indien mogelijk een volgende keer toegevoegd.

3.2

EMPOWER LIMBURG

Doel van het netwerk

Het netwerk Empower Limburg stimuleert in de provincie de arbeidsmobiliteit en biedt begeleiding aan zowel organisaties als individuen. Het is gericht op: stimuleren van loopbaanontwikkeling, bevorderen van de arbeidsmobiliteit, bevorderen van een transparante arbeidsmarkt en stimuleren van kennisuitwisseling en -deling tussen deelnemende organisaties.

Jaar van oprichting

2006

Deelnemers

Deelnemers aan het netwerk zijn naast een groot aantal onderwijs- en zorginstellingen de gemeenten Heerlen, Maastricht en Sittard-Geleen en de provincie Limburg.

Activiteiten

Empower Limburg verricht de volgende activiteiten kennis uitwisselen, sensibiliseren en ontwikkelen transitiecentrum, ontwikkelen van opleidingen, loopbaanadvies/begeleiding van medewerkers/kandidaten en organiseren en coördineren van stageplaatsen.

Resultaten in 2010

Ontwikkeling van medewerkers:

- Uitrol Strategische Personeels Planning op afdelingsniveau bij 8 organisaties.
- Basis voor inrichting van een Regionaal Transitiecentrum waarin medewerkers op basis

EMPOWER LIMBURG

Contactgegevens

Naam: M.J.H. Habets
Functie: Programmamanager
Mail: t.habets@empowerlimburg.nl
Telefoon: 045 - 576 30 92
Mobiel: 06 - 20 39 02 02
Website: www.empower-limburg.nl

van verdere ontwikkeling hun kansen op de arbeidsmarkt kunnen verkennen en versterken.

Mobiliteit:

Empower Limburg richt zich niet zo zeer op uitwisseling van medewerkers, maar op ontwikkeling van medewerkers en organisaties.

Waardoor zijn zaken goed of minder goed gelopen

Bijdrage aan succes:

- Afstemming over arbeidsvoorwaarden tussen de deelnemende organisaties.
- Het mobiliteitsnetwerk is een rechtspersoon betrokkenheid OR bij het netwerk.
- Commitment van betrokken organisaties, eventueel via een convenant.
- Waarborging van vertrouwelijkheid en privacy van medewerkers.
- Elkaars taal spreken en begrijpen.

Waardoor minder goed gelopen:

- Onvoldoende samenwerking tussen diverse regionale netwerken.
- Outplacement reactie op krimpscenario's.

Tips voor andere netwerken

Inzetten tot nadere samenwerking.

Contactgegevens

Naam: John Seetsen
 Functie: Voorzitter IGOM Zuid-Limburg en
 Hoofd P&O Kerkrade
 Telefoon: 045 - 567 62 98
 Mobiel: 06 - 43 55 22 25
 Mail: john.seetsen@kerkrade.nl
 Website: www.igom.nl

3.3

IGOM

Doel van het netwerk

IGOM heeft als centrale doelstelling: het bevorderen van de arbeidsmobiliteit van de medewerkers bij de aangesloten organisaties. Als tweede doelstelling richt IGOM zich op het versterken van het netwerk om de kennis en capaciteit uit de organisaties optimaal te benutten.

Jaar van oprichting

1996

Deelnemers

Deelnemers zijn 19 gemeenten en 15 gelieerde instellingen: de gemeente Beek, Brandweer Zuid-Limburg, de gemeenten Brunssum, Echt – Susteren en Eijsden – Margraten, GGD Zuid-Limburg, de gemeenten Gulpen – Wittem en Heerlen, ISD Bol, Gemeente Kerkrade, Kompas, Kredietbank Limburg, Gemeenten Landgraaf en Maastricht, Maecon, Gemeenten Meerssen en Nuth, Omnibuzz, Gemeente Onderbanken, Pentasz Mergelland, RD4, Rijkswaterstaat Limburg, Gemeenten Schinnen, Simpelveld en Sittard – Geleen, Stadsregio Parkstad Limburg, Stadstoezicht Westelijke Mijnstreek, Gemeenten Stein, Vaals en Valkenburg aan de Geul, Vixia b.v., Gemeente Voerendaal, WML en het Werkvoorzieningschap.

Activiteiten

→ Employability: activiteiten op het gebied van mobiliteit en loopbaanontwikkeling (digitale loopbaanscan, workshops loopbaanoriëntatie, Week van de Mobiliteit).

- Perspectief: samenwerken aan reïntegratie Deskundigheidsbevordering HR en management (workshops, bijvoorbeeld via het aanbod van het A+O fonds Gemeenten, werkconferenties en managementsessies).
- Netwerk en imago versterken.
- Stagecoördinatiepunt oprichten.

Resultaten in 2010

Ontwikkeling van medewerkers:

- Aantal gebruikers digitale loopbaanscan: 545 gebruikers (vanaf 1 juli 2010 beschikbaar).
- Aantal deelnemers managementsessies: 109 deelnemers.
- Workshops voor HR en management: 122 deelnemers.

Mobiliteit:

- Aantal geplaatste vacatures: 459 in 2010 en 103 in de periode 1 januari – 1 juli 2011
- Daarnaast had de Week van de Mobiliteit 2010 de volgende resultaten: 69 deelnemende organisaties, 1.630 deelnemende medewerkers, 1.363 mobiliteitsplekken en 1.030 matches.

Waarom zijn zaken goed of minder goed verlopen

Zie pagina 10.

Tips voor andere netwerken

Niet aan de orde geweest.

3.4

IK GA VOOR DE ACHTERHOEK

Doel van het netwerk

- Het vergroten van de carrière mogelijkheden van medewerkers.
- Het behoud van kennis en deskundigheid in de regio.
- Het vergroten van de duurzame inzetbaarheid van medewerkers.
- Kostenbesparing door het maken van matches binnen de eigen arbeidsmarkt.

Jaar van oprichting

Het netwerk is opgericht in 2007, in 2008 was er een eerste convenant, een verlenging van het convenant, in 2010 weer een verlenging en in 2011 verlenging voor onbepaalde tijd.

Deelnemers

De gemeenten Aalten, Berkelland, Bronckhorst, Doesburg, Doetinchem, Lochem, Montferland, Oost-Gelre, Oude IJsselstreek, Winterswijk en Zutphen. En de organisaties: regio Achterhoek, VNOG (= veiligheids-regio brandweer), WEDEO (=werkvoorzieningschap), SDOA en "Het Plein" (Samenwerkende regionale Sociale diensten). We breiden komend jaar nog uit met enkele werkvoorzieningschappen, GGD, en andere organisaties waar gemeenten een aanmerkelijk belang hebben.

IK GA VOOR DE ACHTERHOEK

Contactgegevens

Naam: René van Ooijen
Functie: Coördinatie en ondersteuning
Mail: rooijen@winterswijk.nl
Telefoon: 0543 - 54 31 82
Website: www.ikgavoordeachterhoek.nl

Activiteiten

Interne mobiliteit, vacature en projectenbank, werving, social media, organiseren van themabijeenkomsten voor leidinggevenden en OR, deelname in netwerken van andere organisaties, deelname regionale banenbeurzen, voorlichting, stimuleren werken bij de lokale overheid (nog ontwikkelen).

Resultaten

Ontwikkeling van medewerkers:

Deze activiteiten worden niet vanuit het samenwerkingsverband gedaan maar intern bij de gemeenten zelf.

Mobiliteit:

Gegevens periode 2009 t/m 30-06-2010; aantal medewerkers dat in de regio in dienst is getreden 247; aantal medewerkers dat binnen de regio is doorgestroomd 41, aantal medewerkers dat is doorgestroomd binnen eigen gemeente 94, aantal tijdelijke uitwisselingen binnen de regio 47 en aantal stagiaires binnen de regio 183. In 2010 liep het convenant af en heeft het netwerk op een laag pitje gestaan. In 2011 is besloten het netwerk voort te zetten.

Andere resultaten:

Andere organisaties willen zich bij ons netwerk aansluiten. In 2011 verwachten we nog ca 4 tot 6 organisaties te laten toetreden.

Waarom zijn zaken goed of minder goed gelopen

Bijdrage aan succes:

- Dat er door de netwerkleden bij management en OR weer een brede draagkracht is gecreëerd voor het werk van ons netwerk
- Het enthousiasme en de drive van de netwerkleden om er mee aan de slag te zijn.

Waardoor minder goed gelopen:

- De crisis en de bezuinigingen.
- Verschil van inzicht over vormgeving / uitvoering werkzaamheden binnen het aansturingsorgaan.

Tips voor andere netwerken

Veel netwerken kennen niet de “interne” status van hun eigen medewerkers. We worden wel eens gevraagd hoe we dat hebben ingericht.

3.5

LIFT

Doel van het netwerk

Het Limburgs Interim Functievervullings Traject (LIFT) is een samenwerkingsverband tussen verschillende werkgevers in Limburg. Het is opgezet om de mobiliteit te bevorderen van de medewerkers die in vaste dienst zijn bij de aangesloten partners. Om dit te bereiken biedt LIFT via de aangesloten bedrijven en instellingen de mogelijkheid om hun medewerkers tijdelijk buiten hun eigen organisatie te laten werken en zo hun kennis en ervaring te verbreden. Hoe meer organisaties meedoen, hoe meer kansen hun medewerkers hebben zo'n interim functie te vervullen. Interim functievervulling gebeurt onder de volgende voorwaarden: vrijwillige deelname, tijdelijke plaatsing, terugkeer-garantie, behoud van de volledige rechtspositie. Via het LIFT-netwerk wisselen de aangesloten organisaties ook kennis uit over loopbaanontwikkeling, mobiliteit en andere HR-thema's.

Jaar van oprichting

1995

Deelnemers

Momenteel zijn er 65 organisaties uit het bedrijfsleven en de overheid aangesloten bij LIFT. De volgende gemeenten zijn deelnemers van LIFT: de gemeenten Echt-Susteren, Heerlen, Landgraaf, Maastricht en Meerssen deel. Ook de Brandweer Zuid-Limburg, de GGD Zuid-Limburg en ISD BOL nemen deel aan LIFT.

Activiteiten

De activiteiten van het netwerk zijn een vacaturebank, kennis uitwisselen, opleidingen aanbieden, loopbaan-

LIFT

Contactgegevens

Naam: Miriam van Drunen
Functie: Coördinator en accountmanager
Mail: miriam.van.drunen@apg.nl
Telefoon: 045 - 579 44 29
Website: www.liftnet.nl

advies, ondersteunen van leidinggevenden, traineeships, stageplaatsen en kandidaten voor vacatures werven.

Resultaten

Mobiliteit:

92 mensen zijn in 2010 gedetacheerd en 501 zijn in beweging gekomen door projecten, stages en werk-ervaringsplaatsen

Andere resultaten:

In 2010 hebben ongeveer 360 medewerkers aan een workshop van LIFT meegenomen. Er zijn vier themabijeenkomsten georganiseerd. In maart 2010 is samen met IGOM de Week van de Mobiliteit georganiseerd, waar 1030 medewerkers voor 1 dag een andere baan hebben gekregen verdeeld over 69 organisaties.

Waarom zijn zaken goed of minder goed gelopen

Bijdrage aan succes:

Mogelijkheid om medewerkers tijdelijk buiten hun organisatie te laten werken; de samenwerking met IGOM bij de Week van de mobiliteit.

Waarom minder goed gelopen:

Reorganisatieperikelen en tijdsgebrek.

Tips voor andere netwerken

Geen informatie.

Contactgegevens

Naam: Roy Bakker
Functie: Coördinator digitale arbeidsmarkt
Mail: roy.bakker@minbzk.nl
Telefoon: 06 - 50 76 83 26
Website: www.werkenvoornederland.nl

3.6

MOBILITEITSBANK HET RIJK

Doel van het netwerk

Doel van de Mobiliteitsbank is de interne arbeidsmarkt van de rijksoverheid transparant te maken.

Jaar van oprichting

In maart 1999 is de Mobiliteitsbank als intranetapplicatie live gegaan.

Deelnemers

Aan het netwerk nemen geen gemeenten deel, wel rijksorganisaties zoals ministeries, uitvoeringsorganisaties van de rijksoverheid en Hoge Colleges van Staat.

Activiteiten

Vacature en cv-bank. Activiteiten die voorheen werden gedaan door de mobiliteitsbank zullen langzaam aan worden verplaatst naar het Rijkstalentencentrum waar de Mobiliteitsbank dan wel deel van gaat uitmaken.

Resultaten over 2010

Ontwikkeling van medewerkers:

De mobiliteitsnetwerk Rijk richt zich op mobiliteit en niet op ontwikkeling. Dat wordt in het Talentencentrum ter hand genomen.

Mobiliteit:

Het netwerk zorgt er alleen voor dat het personeel op de hoogte kan komen van vacatures binnen de rijksoverheid en dat onze organisaties hun vacatures bekend kunnen maken. Er zit (nog) geen mechanisme

achter dat op dit soort vragen een antwoord kan geven. Het netwerk zorgt er alleen voor dat baanzoekers en baanhebbers met elkaar in contact kunnen komen.

Waardoor zijn zaken goed of minder gelopen

Bijdrage aan succes:

Alle rijksoverheidsorganisaties waren van het begin af aan gedwongen waren om hun vacatures op de Mobiliteitsbank te plaatsen. Hierdoor ontstond er een hoge dekkingsgraad qua vacatures.

Waardoor minder goed gelopen:

Het niet verplicht stellen van het hebben van een Persoonlijk Dossier voor het personeel en het niet verplicht stellen van het raadplegen van de CV-bank bij het hebben van een vrije werkplek.

Tips voor andere netwerken

Het hebben van een lange adem!

3.7

MOBILITEITSNETWERK WERKEN IN NOORD-HOLLAND NOORD

Doel van het netwerk

De realisatie van een sterke gezamenlijke arbeidsmarktpositie, die leidt tot de bevordering van mobiliteit van de medewerkers tussen de aangesloten gemeenten. Behoud van kennis binnen de organisaties, verbeterde carrièremogelijkheden; zo komen talenten optimaal tot hun recht, wat bijdraagt aan een aantrekkelijk werkklimaat en positief werkgeversimago.

Jaar van oprichting

2009

Deelnemers

De gemeenten Alkmaar, Bergen, Castricum, Den Helder, Heerhugowaard, Hoorn, Koggenland, Langedijk en Stede Broec.

Activiteiten

Vacaturebank, kennis uitwisselen en kandidaten werven voor vacatures. Ook organisatie van Kennisruil.

Resultaten in 2010

Ontwikkeling van medewerkers:

Wordt gemonitord door leden zelf.

Mobiliteit:

Er zijn geen goede cijfers maar de indruk is dat de structurele mobiliteit beperkt is en de tijdelijke mobiliteit wat hoger.

MOBILITEITSNETWERK WERKEN IN NOORD-HOLLAND NOORD

Contactgegevens

Naam: Monique Bisnatsingh

Functie: WiNHN

Mobiel: 06 - 10 40 76 44

Mail: info@werkeninNHN.nl

Website: www.werkeninnordholland.nl

Waardoor zijn zaken goed of minder goed gelopen

Bijdrage aan succes:

Commitment van deelnemers in samenwerkingsovereenkomst. Gemeentesecretarissen als opdrachtgever en voorzitter ter borging van afspraken. Regionale werving en selectieprocedure.

Waardoor minder goed gelopen:

Te hoge verwachtingen van deelnemers van lidmaatschap: dat levert niet vanzelf mobiliteit op.

Tips voor andere netwerken

Laat je successen zien en zorg voor ambassadeurs in verschillende lagen van de organisaties.

3.8

MOBILITEITSPLATFORM ZUID-HOLLAND

Doel van het netwerk

Doel van het netwerk is vacature en profielen-uitwisseling en kennisuitwisseling.

Jaar van oprichting

2003

Deelnemers

Albeda College, ANWB, Belastingdienst Douane district Rotterdam, Belastingdienst Centrum voor Kennis en Documentatie, Gemeente Delft Loopbaancentrum Stap, Gemeente Den Haag Loopbaancentrum 'de Winkel', Gemeente Leiden mobiliteitscentrum, Gemeente Leidschendam – Voorburg Loopbaancentrum Vizier, Gemeente Pijnacker – Nootdorp, Gemeente Rotterdam, Carrièreontwikkeling Rotterdam – CAR- Loopbaancentrum, Gemeente Schiedam-Vlaardingen-Maassluis Baanbreker Loopbaancentrum, Gemeente Westland, Gemeente Zoetermeer, Haagse Hogeschool/TH-Rijswijk, Havenbedrijf Rotterdam Loopbaancentrum AanZ, HTM Personenvervoer NV, Kadaster, Koninklijke Nederlandse Academie van Wetenschappen –KNAW– Bureau Matchpoint, Koninklijke Marechaussee, Koninklijke Bibliotheek –KB-, Ministerie van Buitenlandse Zaken, Ministerie van Veiligheid en Justitie CLO Nederland, Regio Zuid West, Ministerie van Veiligheid en Justitie, Dienst Justitiële Inrichtingen Bureau Bevordering MobiliteitsOrganisatie Rijk, Ministerie van Buitenlandse Zaken, Ministerie van Veiligheid en Justitie, CLO Nederland, Regio Zuid West, Ministerie van Veiligheid en Justitie, Dienst Justitiële

Inrichtingen, Bureau Bevordering Arbeidsparticipatie (DJI,BBA), Ministerie van Veiligheid en Justitie, Immigratie en Naturalisatiedienst (IND), Regio Haaglanden, Ministerie van Financiën, Ministerie van Economische Zaken, Landbouw en Innovatie, Ministerie van OCW, Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO) v/h CFI, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Ministerie van Verkeer en Waterstaat, Ministerie van Volkshuisvesting, Ruimtelijke Ordening en Milieubeheer -VROM-, MobiliteitsOrganisatie Rijk, Nationale Nederlanden, Nederlandse Organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek -NWO -, Nederlandse Spoorwegen Mobiliteitscentrum, Politie Haaglanden, Politie Rotterdam-Rijnmond IMO, PostNL, Provincie Zuid Holland, RDW, Rijkswaterstaat, Stichting ICTU, Technische Universiteit Delft, Universiteit Leiden Bestuursbureau, UWV Loopbaancentrum voor de districten Utrecht/Flevoland en Den Haag/Leiden. Ook wordt samengewerkt met Kubiek (www.kubiek.nl) voor vacature-uitwisseling op het gebied van zorg en welzijn.

Activiteiten

De inhoudelijke activiteiten van het netwerk zijn:

- vacature en profielenuitwisseling
- tijdelijke uitwisseling (stages, detachering)
- bijeenkomsten
- website

MOBILITEITSPLATFORM ZUID-HOLLAND

Contactgegevens

Naam: Arie Klein

Functie: Voorzitter van het mobiliteits-
platform en loopbaanadviseur
Politie Haaglanden

Mobiel: 06 - 52 52 80 07

Mail: arie.klein@haaglanden.politie.nl

Website: www.everyoneweb.com/mpzh

Resultaten in 2010

Ontwikkeling van medewerkers:

Er zijn geen streefcijfers. Iedere deelnemer aan het netwerk heeft zijn eigen doelstelling en weegt zelf af of het resultaat naar tevredenheid is. Het is halen én brengen in het netwerk.

Mobiliteit:

Idem.

Waardoor zijn zaken goed of minder goed gelopen

Bijdrage aan succes:

Het netwerk is succesvol door het enthousiasme en de betrokkenheid van de deelnemers.

Waardoor minder goed gelopen:

De borging van het netwerk was een punt van aandacht. Het is versterkt nu er ook een plaatsvervangend voorzitter en een plaatsvervangend secretaris is.

Tips voor andere netwerken

Geen informatie.

Contactgegevens

Naam: Janke Boskma

Functie: Projectleider

Mail: j.boskma@regiotwente.nl

Telefoon: 053 - 487 65 25

Website: Er is geen website van het netwerk.
De vacatures worden op het intranet geplaatst bij de verschillende organisaties.

3.9

NETWERKSTAD TWENTE

Doel van het netwerk

Netwerkstad is het stedelijk gebied in Twente (gemeenten Almelo, Borne, Hengelo, Oldenzaal, Enschede en de regio-organisatie), dat op het gebied van bedrijfsvoering samenwerkt.

Doel van het netwerk is

- Samenwerken op het gebied van P&O en kennis en ervaring delen.
- Vacatures uitwisselen om de personele bezuinigingen soepeler te laten verlopen en medewerkers meer carrièrekansen bieden.
- Jonge mensen kansen bieden bij de overheid
- Werken aan een gezonde leeftijdsopbouw bij de gemeenten.

Jaar van oprichting

De werkgroep P&O bestaat zo'n 10 jaar.

Deelnemers

De gemeenten Almelo, Borne, Enschede, Hengelo, Oldenzaal, Losser en de organisatie van Regio Twente.

Activiteiten

Vacatures uitwisselen, kennis uitwisselen; een traineeproject: net afgestudeerde mensen krijgen een aanstelling voor twee jaar en verrichten 3 opdrachten bij verschillende gemeenten.

Resultaten

Ontwikkeling van medewerkers:

Onbekend.

Mobiliteit van medewerkers:

Onbekend.

Kennisdeling:

Samenvoegen salarisadministraties Hengelo en Oldenzaal bij Regio Twente. Het idee van een gezamenlijk werkgeverschap wordt uitgewerkt.

Waarom zijn zaken goed of minder goed gelopen

Bijdrage aan succes:

Elkaar leren kennen. Trainees leveren concrete bijdragen bij opgaven van de gemeenten en beschikken over een goed netwerk.

Waarom minder goed gelopen:

Commitment is soms niet erg sterk; er wordt weinig urgentie gevoeld. Soms vreest men met een vacaturebank voor een kneuzenimago.

Tips voor andere netwerken

Geen informatie.

3.10

NOORDERLINK

Doel van het netwerk

Noorderlink is een samenwerkingsverband van een aantal grote bedrijven en organisaties op het terrein van HRM (Human Resource Management) en HRD (Human Resource Development).

Jaar van oprichting

Geen informatie.

Deelnemers

Akzo Nobel, Alfa-College, Belastingdienst Noord, DUO GasTerra, De N.V. Nederlandse Gasunie, Gemeente Assen, Gemeente Groningen, Grontmij Nederland, Hanzehogeschool Groningen, Koninklijke Wagenborg, Lentis, Martini Ziekenhuis, Ministerie van EL&I, Menzis, NAM, Noorderpoort, Openbaar Onderwijs Groep Groningen, Philips, Provincie Drenthe, Provincie Fryslân, Provincie Groningen, Yacht-Randstad, Regiopolitie Groningen, Rijksuniversiteit Groningen, SWNN, SCA Hoogezand, Thuiszorg Groningen postnl, UMC Groningen, UWV Werkbedrijf, Waterleidingmaatschappij Drenthe en Waterbedrijf Groningen

Activiteiten

Organisatie seminars en workshops, noorderlinkdagen, organisatie proeverijen, platform management development, coachlink, mediatorsnetwerk, platform mobiliteit, platform arbeidsvoorwaarden/recht, partnerprogramma, landelijk aanbieden van de aangesloten organisaties via www.noorderlink.nl, kennisbank via www.werktgoed.nl.

NOORDERLINK

Contactgegevens

Naam: Henk Eggens
Functie: Directeur
Mail: eggens@noorderlink.nl
Mobiel: 06 - 51 69 76 73
Website: www.noorderlink.nl

Resultaten in 2010

Ontwikkeling van medewerkers:

Geen informatie.

Mobiliteit:

Geen informatie.

Waarom zijn zaken goed of minder goed gelopen

Bijdrage aan succes:

Geen informatie.

Waarom minder goed gelopen:

Geen informatie.

Tips voor andere netwerken

Geen informatie.

Contactgegevens

Naam: Jan Vonk
Functie: Voorzitter van de werkgroep
mobiliteit
Mail: j.vonk@ermelo.nl
Telefoon: 0341 - 56 73 14
Website: geen

3.11

NOORD-VELUWE

Doel van het netwerk

Vergroten van de mobiliteit in gemeenten in Noord-Veluwe om de mobiliteit in de regio te bevorderen met uiteindelijk doel de samenvoeging van de bedrijfsvoering van de deelnemende gemeenten binnen Randómeer.

Jaar van oprichting

2008

Deelnemers

Deelnemende gemeenten zijn de gemeenten Elburg, Ermelo, Harderwijk, Nunspeet, Oldebroek, Putten en Zeewolde.

Activiteiten

Activiteiten in het netwerk zijn een vacaturebank, loopbaanadvisering en detacheringen.

Resultaten in 2010

Ontwikkeling van medewerkers:

Geen informatie.

Mobiliteit van medewerkers:

Geen informatie.

Kennisdeling:

Geen informatie.

Waarom zijn zaken goed of minder goed gelopen

Bijdrage aan succes:

Samenwerking.

Waarom minder goed gelopen;

Geen informatie.

Tips voor andere netwerken

Geen informatie.

3.12

REGIO GOOI, VECHT EN EEM (GVE)

Doel van het netwerk

Het samenwerkingsverband wil een aantrekkelijke en benaderbare werkgever zijn op de regionale overheids-arbeidsmarkt. Het netwerk is gericht op kennis delen en het stimuleren van samenwerking op P&O gebied.

Jaar van oprichting

Het bestaat informeel al sinds de jaren tachtig van de vorige eeuw en bestaat in de huidige vorm sinds 2003.

Deelnemers

De regio GVE is een informeel samenwerkingsverband van de gemeenten Baarn, Blaricum, Bunschoten, Bussum, Eemnes, Huizen, Laren, Leusden, Muiden, Naarden, Nijkerk, Soest, Weesp, Wijdmeren, Zeist, de BEL-combinatie (Blaricum, Eemnes en Laren) en het Gewest Gooi en Vechtstreek. De samenwerkende gemeenten leveren diensten aan 385.000 inwoners en hebben in totaal 3.400 medewerkers in dienst (2.900 arbeidsplaatsen).

Activiteiten

De activiteiten van het netwerk zijn een vacaturebank, kennis uitwisselen, opleidingen ontwikkelen, opleidingen aanbieden, traineeships en stageplaatsen.

Daarnaast richt het netwerk zich op samenwerking bij de salarisadministratie, gezamenlijke inhuur van tijdelijk personeel en arbeidsmarktcommunicatie. Het netwerk heeft sinds 2008 mantelovereenkomsten gesloten met 8 leveranciers voor tijdelijk personeel. Dat heeft flinke kortingen opgeleverd. Nu zijn ze

REGIO GOOI, VECHT EN EEM (GVE)

Contactgegevens

Naam: Fenna Leibbrand
 Functie: Regionaal P&O adviseur/
 coördinator
 Mail: f.leibbrand@agg-v.nl
 Telefoon: 035 - 692 64 88
 Website: www.werkmeevoorgve.nl

zich aan het oriënteren op het vervolg. Ook voor de gezamenlijke inkoop van opleidingen worden er acties uitgezet. In 2011 is een regionale quick scan SPP ontwikkeld met financiële steun van het A+O fonds Gemeenten.

Resultaten

Ontwikkeling van medewerkers:

In 2010 hebben aan een aantal lokaal georganiseerde cursussen/trainingen (5 à 6) ook medewerkers van andere organisaties deelgenomen. Loopbaanadviezen worden nog slechts incidenteel binnen het netwerk gegeven.

Mobiliteit:

Er worden nog zeer incidenteel resultaten geboekt. Wel 2 à 4 plaatsingen in het kader van re-integratie gerealiseerd.

Kennisdeling:

Er zijn twee projectgroepen en werkgroepen opgericht voor de samenwerking salarisadministratie en voor de bevordering van mobiliteit. Met name in de werkgroepen heeft dit geleid tot een beter inzicht en begrip voor de lokale omstandigheden. In de projectgroepen was dit wel bekend en worden acties voorbereid rekening houdend met de lokale omstandigheden. Dus niet teveel willen regelen maar zorgen dat er voldoende wordt gefaciliteerd.

Waarom zijn zaken goed of minder goed gelopen

Bijdrage aan succes:

Eigenaarschap van de gemeentesecretarissen en bewustwording bij hoofden P&O dat samenwerking noodzakelijk is (gelet op de omvang van de meeste gemeenten en de bezuinigingsopgaven).

Waarom minder goed gelopen:

Verschillende snelheden van de afzonderlijke organisaties om tijdig aan te kunnen haken bij de ontwikkelingen. Geen of onvoldoende bekendheid bij cq. belangstelling van het management.

Tips voor andere netwerken

Rol van de contactpersoon. Ruimte geven aan ideeën en initiatieven van P&O-sleutelfiguren in het netwerk. Wel sterk blijven coördineren, faciliteren en adviseren. Zoeken naar onderwerpen die “binden”.

3.13

SAM: SAMENWERKEN AAN MOBILITEIT

Doel van het netwerk

SAM is het mobiliteitsnetwerk in Zuid-Oost Nederland. SAM streeft ernaar om te raderen met andere netwerken en organisaties die loopbaan en mobiliteit hoog in het vaandel hebben staan. Op die wijze wil SAM zelfs landelijk schakelen ten behoeve van mobiliteitskandidaten, het uitwisselen van vacatures en kennis.

Jaar van oprichting

2006

Deelnemers

Arbeidsinspectie, Centraal Bureau voor de Statistiek, Fontys Hogescholen, Gemeente Eindhoven, Gemeente Helmond, Gemeente Oss, Gemeente Roermond, GGD, IKEA Eindhoven, IND, Kadaster, Kamer van Koophandel, Loyalis, Margolin, Nieuwe Voedsel- en Warenautoriteit, Politie Brabant Zuid-Oost, Promotion ruimte voor ontwikkeling, Provincie Noord-Brabant, Randstad HR Solutions, Rijkswaterstaat, Sint Elisabeth Ziekenhuis, SVB, UWV en YS Your Switch.

Activiteiten

Kennis uitwisselen, loopbaanadvies, ondersteunen leidinggevendenden, stageplaatsen, klussenbank, en vacature en mobiliteitsuitwisseling via mail. In november 2011 een Loopbaan4daagse georganiseerd.

SAM: SAMENWERKEN AAN MOBILITEIT

Contactgegevens

Naam: Ad Smets
Functie: Manager/voorzitter
Mail: sam@yourswitch.mobi
Telefoon: 040 - 256 60 66
Website: www.samzon.mobi

Resultaten

Ontwikkeling van medewerkers:

Worden per kwartaal opgetekend in de management-informatie voor intern gebruik.

Mobiliteit:

Idem.

Waarom zijn zaken goed of minder gelopen

Bijdrage aan succes:

Goede sturing in het netwerk en goede onderlinge contacten.

Waarom minder goed gelopen?

- De overheid start nieuwe ideeën zonder eerst de behoefte te peilen binnen de leden van bestaande netwerken.
- Er wordt geen geld vanuit BZK en MO beschikbaar gesteld om netwerken makkelijker te laten opereren.
- Het Rijk is zich niet voldoende bewust van nut en noodzaak van bestaande netwerken en fietst daar vaak door heen wat zeer verstorend werkt.

Tips voor andere netwerken

Andere netwerken kunnen veel leren van de ervaringen die opgedaan zijn bij de organisatie van een regionale loopbaan4daagse in Brabant en Noord-Limburg.

3.14

SAMENWERKEN IN DE POLDER FLEVOLAND

Doel van het netwerk

Het netwerk wil mobiliteit binnen Flevoland bevorderen en regionale overheid als aantrekkelijke werkgever goed in de markt zetten. Het netwerk maakt gebruik van de overheidsdesk als middel om kennis te delen en zal binnenkort een eigen gezamenlijke intranetsite www.samenwerkeninflevoland.nl. Het is de bedoeling dat de site op den duur extern wordt. Deze site dient als platform voor het publiceren van vacatures en projecten en als middel om kennis te delen voor alle medewerkers van de deelnemende organisaties. De (deels gerealiseerde) doelstelling is dat de medewerkers van de deelnemende organisaties interne kandidaat zijn voor elkaars functies.

Jaar van oprichting

Het netwerk bestaat al heel lang, maar heeft in 2008 een formele status gekregen van projectgroep om gezamenlijk een aantal projecten te realiseren.

Deelnemers

De Gemeenten Almere, Dronten, Lelystad, Noordoostpolder, Urk en Zeewolde, de provincie Flevoland en het Waterschap Zuiderzeeland.

Activiteiten

Delen van vacatures, plaats bieden voor het oplossen van problemen, bijvoorbeeld re-integratie, kennis delen op HRM-gebied via de overheidsdesk en gezamenlijke profilering op (lokale) beursstand(s).

Resultaten

Ontwikkeling van medewerkers:

Dat doet iedere organisatie nog apart voor de eigen medewerkers. Wel hebben we een gezamenlijke training georganiseerd voor de ontwikkelscan van het A+O fonds voor de P&O-ers.

Mobiliteit:

Er zijn wel medewerkers die in het kader van re-integratie of stage of loopbaanontwikkeling een functie bij een andere organisatie uit het Flevolandse netwerk hebben gekregen, maar dit houden we (nog) niet bij.

In alle deelprojecten van p&o zitten projectleden van verschillende organisaties.

Andere resultaten:

We plaatsen regelmatig vacatures en vragen op de overheidsdesk en daar wordt goed op gereageerd. Dat betekent dat het duidelijker wordt hoe er in de andere organisaties met bepaalde vraagstukken wordt omgegaan en het helpt om niet steeds het wiel uit te vinden (bv delen van beleidsnotities of regelingen).

Waarom zijn zaken goed of minder goed gelopen

Bijdrage aan succes:

Naast de projectgroep is er ook een stuurgroep die zorgt voor draagvlak in de organisatie voor de te nemen beslissingen op het gebied van de samenwerking. Het helpt ook dat de samenwerking vanuit de politiek geïnitieerd is.

Waarom minder goed gelopen:

Soms verloopt de besluitvorming nog stroperig en is het lastig om toestemming te krijgen voor gelden om de initiatieven te kunnen realiseren. Ook is er nog een zekere behoudendheid tav de samenwerking. Vooral de OR-en vinden het lastig om de interne kandidaatstelling uit te breiden naar het samenwerkingsverband.

Tips voor andere netwerken

Het enthousiasme van de projectgroep en de instelling van een stuurgroep.

SAMENWERKEN IN DE POLDER FLEVOLAND

Contactgegevens

Naam: Esther van Dongen

Functie: Deelprojectleider interne
arbeidsmarkt

Mail: e.vandongen@noordoostpolder.nl

Telefoon: 0527 - 63 33 34

Website: Het netwerk maakt gebruik van de overheidsdesk als middel om kennis te delen en zal binnenkort een eigen gezamenlijke intranetsite starten
www.samenwerkeninflevoland.nl

3.15

SERVICEPUNT ZUID-HOLLAND ZUID

Doel van het netwerk

ZHZ wil op transparante, eenvoudige en eenduidige wijze flexibele arbeid inhuren, mobiliteit bevorderen en arbeidscommunicatie (door)ontwikkelen, waarbij de identiteit van de individuele deelnemende organisaties behouden blijft. Door grootschalige inkoop bij één leverancier is de regio verzekerd van scherpe tarieven en efficiënte eenduidige inhuurprocessen en grondige kennis van de deelnemende organisaties.

Jaar van oprichting

1996

Deelnemers aan het netwerk

De volgende gemeenten zijn aangesloten: Alblasterdam, Albrandswaard, Barendrecht, Bernisse, Binnenmaas, Brielle, Cromstrijen, Dirksland, Dordrecht, Giessenlanden, Goedereede, Hardinxveld –Giessendam, Hendrik-Ido-Ambacht, Korendijk, Leerdam, Middelharnis, Oostflakkee, Oud-Beijerland, Papendrecht, Ridderkerk, Sliedrecht, Spijkenisse, Strijen, De Waard (gemeenten Nieuw-Lekkerland, Liesveld en Graafstroom), Westvoorne, Zederik en Zwijndrecht. Daarnaast nemen de volgende overheidsorganisaties deel: Avelingen Groep, Drechtsteden, ISGO, Omgevingsdienst ZHZ, Regio ZHZ, RSD AOV, SVHW, Veiligheidsregio ZHZ en WeBeGo.

Activiteiten

- Centrale coördinatie en verwerking van inhuur vragen (schaal 3 t/m12).
- Regionale en/of lokale arbeidsmarktcommunicatie.
- Altijd eerste check bij aanvraag of er kandidaten uit eigen gelederen beschikbaar zijn (mobiliteitsbevordering).
- Persoonlijke intake, matching en begeleiding van de (mobiliteits)kandidaten.
- Bevorderen samenwerking en koppeling met andere mobiliteitsnetwerken.
- Samenwerking en communicatie met sociale partners zoals UWV, Drechtwerk en Sociale Diensten ter bevordering van deelname aan het arbeidsproces bij kandidaten met een afstand tot de arbeidsmarkt (www.baanbrekendrechtsteden.nl).
- Het Servicepunt als vraagbaak voor alle betrokkenen (opdrachtgever, flexwerkers en interne Randstad organisatie).
- Beheer mobiliteits-site www.werkeninzhz.nl.

Resultaten

Mobiliteit:

Het streven ligt op 10% mobiliteit onder de deelnemende organisaties. Alleen constateert men op dit moment dat iedereen zijn plekje behoudt in afwachting van verdere bezuinigingen en een vacaturestop bij de deelnemende organisaties.

Kennis delen:

In de regio vinden sub-regionale P&O overleggen plaats. Daarin worden o.a. activiteiten op de P&O agenda besproken: wat doen we samen en wie doet wat. Verder komen de ontwikkelingen in de aparte organisaties, mogelijke mobiliteitskandidaten tov de komende (tijdelijke) vacatures, contractafspraken/ doorontwikkeling site werkeninzhz.nl, etc. aan bod.

Kostenbesparing:

Die is nog niet in cijfers uitgedrukt, maar aangezien de interne mobiliteit voorrang krijgt, bespaart dat veel inhuur-uitgaven.

Waarom zijn zaken goed of minder goed gelopen

Bijdrage aan succes:

Gezamenlijk aanvragen van A+O subsidies voor doorontwikkeling arbeidsmarkt communicatie.

Minder goed gelopen:

De subregio's hebben allemaal hun eigen problematiek, waardoor het lastig is om een gezamenlijk doel na te streven. Nog te weinig draagvlak bij de "top" van de organisatie. De grootste deelnemende sub-regio doet niet actief mee aan mobiliteit.

Tips voor andere netwerken

Geen informatie.

SERVICEPUNT ZUID-HOLLAND ZUID

Contactgegevens

Naam: Marjoleen Petit
Functie: Accountadviseur
Mail: servicepuntzhz@grandstad-tempoteam.nl
Mobiel: 06 - 46 10 33 91

Naam: Gert Krijgsman
Functie: Voorzitter van Stuurgroep
Mail: gert.krijgsman@dewaardwerkt.nl
Mobiel: 06 - 10 77 99 44

Website: www.werkeninzhz.nl

Contactgegevens

Naam: Annemarie Hendrix
Functie: Manager
Mail: annemarie.hendrix@tempo-team.nl
Telefoon: 0475 - 38 61 45
Website: www.switch-nml.nl

3.16

SWITCH, NOORD EN MIDDEN LIMBURG

Doel van het netwerk

Een mobiliteitsnetwerk gericht op mobiliteitsbevordering.

Jaar van oprichting

Het netwerk is opgericht in 1996.

Deelnemers aan het netwerk

De gemeenten Beesel, Bergen, Gennep, Horst aan de Maas, Leudal, Maasgouw, Peel en Maas, Roerdalen, Roermond, Venlo, Venray en Weert en de GHOR Limburg Noord en de Veiligheidsregio.

Activiteiten

Vacaturebank en kandidatenbank, netwerken, kennis delen, opleiden en loopbaanbegeleiding

Resultaten in 2010

Ontwikkeling van medewerkers:

Deelname aan diverse opleidingen en via Tempo-Team Employability diverse loopbaantrajecten en outplacement.

Mobiliteit:

Wordt niet geregistreerd.

Andere resultaten:

Regionale bijeenkomsten.

Waarom zijn zaken goed of minder gelopen

Bijdrage aan succes:

Intensieve samenwerking tussen gemeenten onderling.

Waarom minder goed gelopen:

Te vrijblijvend, geen registratie en het niet meten van succes.

Tips voor andere netwerken

Geen.

3.17

TALENTENREGIO

Doel van het netwerk

- Meer mensen laten bewegen tussen de gemeenten.
- Meer ontwikkelkansen bieden voor medewerkers.
- Ontwikkeling van een kennisnetwerk, slimmer werken.
- Verbeteren van het gemeentelijk werkgeversimago.

Jaar van oprichting

2010

Deelnemers aan het netwerk

Talentenregio is een samenwerkingsverband van vijftien gemeenten in de regio Zwolle: Dalfsen, Dronten, Hardenberg, Hattem, Heerde, Kampen, Meppel, Oldebroek, Olst-Wijhe, Ommen, Raalte, Staphorst, Steenwijkerland, Zwartewaterland en Zwolle.

Activiteiten binnen het netwerk

- definitie interne kandidaat
- omschrijving collegiale doorleen
- ontwikkeling van een (digitaal) kennisplein
- werving interne coaches
- starten van een traineeproject
- samenwerking met Hogescholen (Windesheim/Saxion)
- stimuleren deelname aan Deelstoel
- (arbeidsmarkt)communicatie

TALENTENREGIO

Contactgegevens

Naam: Mara van den Eelaart
Functie: Projectmanager
Telefoon: 0529 - 43 89 08
Mobiel: 06 - 14 57 83 71
Mail: mara@talentenregio.nl
Website: www.talentenregio.nl

Resultaten

- de ontwikkeling van de website
- de ontwikkeling van de interne arbeidsmarkt
- definitie van interne kandidaat
- afspraken over collegiale uitlening
- werving trainees
- samenwerking met Hogescholen
- werving van interne coaches

Waarom zijn zaken goed of minder goed gelopen

Bijdrage aan succes:

- Het is een initiatief van de gemeentesecretarissen en van P&O op basis van een convenant. Er is daardoor intrinsieke motivatie bij hen om zich voor het project in te zetten.
- Het comittent van de ondernemingsraden voor de interne arbeidsmarkt
- Er zijn mensen vrijgesteld om het project uit te voeren; het wordt er niet bijgedaan. Positief punt is ook dat vanuit Talentenregio wordt gewerkt voor de regio en niet voor één specifieke gemeenten. Alle gemeenten hebben dezelfde financiële bijdrage voor het project.
- Er wordt voor de website met een open source benadering. Dit betekent dat alles wat je digitaal ontwikkelt ook terug geeft aan de community. De open source wordt positief ontvangen door andere samenwerkingsverbanden.

Waarom minder goed gelopen:

- Aandachtspunt is hoe het project na 2 jaar geborgd kan worden. Nu zijn de afspraken tussen gemeenten geregeld via een convenant. Misschien is te zijner tijd een andere juridische constructie noodzakelijk.
- Lastig punt voor het project is om de leidinggevenden er bij te betrekken.

Tips voor andere netwerken

Ga werken met een open source benadering

3.18

VELUWE PORTAAL

Doel van het netwerk

Een netwerk van twee gemeenten en een groot aantal bedrijven uit het bedrijfsleven met als doel vakpersoneel te behouden voor de branche en de werkloosheid te voorkomen en terug te dringen.

Jaar van oprichting

Het netwerk is 1 september 2009 opgericht.

Deelnemers:

De gemeenten Nunspeet en Oldebroek en de volgende organisaties: AWL, Van den Brink Metaalbewerkingsbedrijf, Ridder Drive Systems, ZnwV, Spring Producties, Mechdes Engineering, Amron, Rabobank Noord-West Veluwe, Sapa, Broad Communications, Wedding, Suurmond, Aarding, Wive Techniek, Grouttech, B&C Raamdecoratie, Trendiy B.V., NE-Distriservice, Rucon Ventilatoren B.V., Harbek Service Center, Scheer & Foppen, Hellebrekers, Bronckhorst lastechniek, Kwik-fit Nederland B.V., Schuuring, Modesta, VSP Schoonmaak, Belpa, Regio Noord Veluwe, Veco, Nautidus, Constructiebedrijf Hulleman, Mulkle metaal, Inclusief Groep, Bureau Streefkerk, AEH Deurplus, Euromail, Dennenhoeve, Wuestman, Bodyfit Wellness, Wemes Weber Scheiberlich notarissen, Proson, De Jong & Laan, Bouw & Infrapark, Woonzorgunie en GGZ Centraal.

VELUWE PORTAAL

Contactgegevens

Naam: Ingeborg Lups
Functie: Coördinator
Mail: info@veluweportaal.nl
Mobiel: 06 - 23 27 89 81
Website: www.veluweportaal.nl

Activiteiten

Vacaturebank, Kennis uitwisselen, Kandidaten werven voor vacatures, samenwerking met publieke sector, Arbeidspools, P&O netwerkbijeenkomsten, coördinatie arbeidsmarktprojecten.

Resultaten in 2010

Ontwikkeling van medewerkers:

Via diverse arbeidsmarktprojecten zijn er vraaggerichte oplossingen voor de werkgevers. In samenwerking met provider ROC Landstede is dit maatwerk.

Mobiliteit:

Er zijn diverse matches verricht, zowel van werk naar werk als vanuit de uitkering naar een betaalde baan. Ook is er sprake van werkervaringsstage vanuit boventaligheid in de zorg naar de horeca.

Andere resultaten:

Tijdens de p&o netwerkbijeenkomsten worden vragen gesteld aan collega p&o-ers en daarnaast ook direct aan de coördinator. Dit heeft tot nu toe geleid tot het oplossen van vraagstukken en blijft dit een actuele dienstverlening. Concreet voorbeeld is dat een lidbedrijf zich wilde verdiepen in Het Nieuwe Werken. Deze is verbonden met een werkgever die dit reeds heeft ingevoerd en met elkaar hebben ze de kennis en ervaring gedeeld en zal de volgende p&o netwerkbijeenkomst daaraan gewijd worden.

Waarom zijn zaken goed of minder goed gelopen

Bijdrage aan succes:

De providers, Sociale Dienst Veluwerand en Nunspeet, VNO-NCW, KVK

Waarom minder goed gelopen:

De financiering van het Veluwe Portaal is (nog) niet voldoende geborgd.

Tips voor andere netwerken

Samenwerken brengt meer dan je verwacht waardoor je als individueel bedrijf sterker wordt. Krachten en kennis worden gebundeld, wat geld en tijd bespaart. Het Veluwe Portaal ontzorgt en faciliteert werkgevers hierin.

3.19

WERKEN IN FRIESLAND

Doel van het netwerk

Werken in Friesland is gericht op het openen van de arbeidsmarkt tussen organisaties van het openbaar bestuur en ontwikkelen en behoud van de kwaliteit van de medewerkers in de regio. Het netwerk is niet gericht op bepaalde doelgroepen, maar op alle medewerkers bij de deelnemende organisaties.

Jaar van oprichting

2003

Deelnemers aan het netwerk

Alle gemeenten in Friesland: Achtkarspelen, Ameland, Boarnsterhim, Dantumadiel, Dongeradeel, Ferwerderadiel, Frankeradeel, Fusiegemeente de Friese Meren, Gaasterlân – Slea, Harlingen, Heerenveen, Het Bildt, Kolumerland, Leeuwarden, Leeuwarderadeel, Lemsterland, Littenseradiel, Menaldumadiel, Ooststellingwerf, Opsterland, Schiermonnikoog, Skarsterlân, Smallingerland, Súdwest Fryslân, Terschelling, Tytsjerksteradiel en Weststellingwerf. Daarnaast nemen de volgende organisaties deel: Dienst Sociale Zaken en Werkgelegenheid Noardwest Fryslân, ICT Samenwerkingsverband Zuidwest-Fryslân, de Milieuvadvisdienst, de Provincie Fryslân en het Wetterskip Fryslân.

WERKEN IN FRIESLAND

Contactgegevens

Naam: Wietie Douma
Functie: Projectleider
Telefoon: 058 - 233 23 36
Mail: wdouma@leeuwarden.nl
Website: www.werkeninfriesland.nl

Activiteiten

- vervulling van vacatures
- Warber reïntegratie
- Warber academie
- Warber loopbaanadviseurs
- Warber WisselUit (interne marktplaats)
- kenniscentrum
- externe marktplaats

Resultaten

Ontwikkeling van medewerkers:

- Jaarlijks worden circa 30 medewerkers geïntegreerd en begeleid binnen de Friese overheid.
- Aanbod van 40 opleidingen.
- In 2010 zijn 230 medewerkers begeleid door loopbaanadviseurs.

Mobiliteit:

In 2009: 350 overheidsvacatures op website, waarvan 60% enkel door de site worden vervuld.

Waarom zijn zaken goed of minder gelopen?

Bijdrage aan succes:

- Breng de activiteiten van het netwerk onder bij een Stichting.
- Bied vanuit het netwerk ook opleidingen aan.
- Opzetten van een (digitaal) loopbaancentrum met inzet van eigen loopbaanadviseurs.
- Met een interne marktplaats zoals Warber WisselUit, waarmee binnen de overheden alle talenten in beeld kunnen worden gebracht en waar overheden hun opdrachten kunnen plaatsen.
- Een externe marktplaats, een soort minimum aanbesteding voor tijdelijke opdrachten.

Minder goed gelopen:

Geen informatie.

Tips voor andere netwerken

Zorg voor een goede communicatie!! Je kan nooit genoeg communiceren.

3.20

WERKEN IN GELDERLAND

Doel van het netwerk

- Verbinden van vraag en aanbod op de interne en externe arbeidsmarkt.
- Samenwerken tussen overheden bevorderen.
- 'Branding' van de Gelderse overheid als werkgever.
- Kennisuitwisseling tussen deelnemers over arbeidsmarkt, talentontwikkeling en mobiliteit bevorderen.

Jaar van oprichting

2008

Deelnemers

Alle gemeenten in Gelderland, t.w. Aalten, Apeldoorn, Arnhem, Barneveld, Berkelland, Beuningen, Bronckhorst, Brummen, Buren, Doesburg, Doetinchem, Druten, Duiven, Ede, Elburg, Epe, Ermelo, Geldermalsen, Groesbeek, Harderwijk, Hattem, Heumen, Lingewaal, Lingewaard, Lochem, Maasdriel, Montferland, Mook en Middelaar, Neder-Betuwe, Neerijnen, Nijmegen, Nunspeet, Oldebroek, Oost-Gelre, Oude IJsselstreek, Overbetuwe, Putten, Renkum, Rheden, Rijnwaarden, Rozendaal, Scherpenzeel, Tiel, Ubbergen, Voorst, Wageningen, West Maas en Waal, Westervoort, Wijchen, Winterswijk, Zaltbommel, Zevenaar en Zutphen.

Daarnaast nemen de volgende overige overheden deel: Brandweer Nijmegen, GGD Gelre-IJssel, GGD Regio Nijmegen, het Kadaster, Lander werk en participatie, Provincie Gelderland, Regio Noord-Veluwe,

WERKEN IN GELDERLAND

Contactgegevens

Naam: Derk Koetsier
Functie: Coördinator
Mail: d.koetsier@nijmegen.nl
Mobiel: 06 - 52 69 83 44
Website: www.werkeningelderland.nl

Regio Rivierenland, Sociale Dienst Veluwerand, Stadsregio Arnhem Nijmegen, Tricijn belastingen, Veiligheids- en Gezondheidsregio Gelderland Midden en Veiligheidsregio Gelderland-Zuid. De waterschappen maken momenteel geen deel uit van het netwerk, maar men is in gesprek om hen er in de toekomst (weer) bij te betrekken.

Activiteiten

De activiteiten van Werken in Gelderland betreffen een vacaturebank, inschakeling van adviseurs en loopbaanbureaus, bijeenkomsten voor P&O' ers en uitwisseling van kennis.

Een nieuwe activiteit is de ontwikkeling van een externe marktplaats en een interne marktplaats voor tijdelijke klussen in ontwikkeling in samenwerking met Werken in Friesland en Samenwerken aan Mobiliteit (SAM). Tenslotte is een nieuwe activiteit de organisatie van loopbaan- en carrièrebeurs.

Resultaten

Ontwikkeling van medewerkers:

Geen informatie.

Mobiliteit:

1.000 geregistreerde vacatures, waarvan een derde wordt ingevuld door uitwisselen binnen de overheid in Werken in Gelderland. Daarnaast is een resultaat de ontwikkeling van een externe marktplaats waar 3.000 zzp'ers staan ingeschreven.

Waarom zijn zaken goed of minder goed verlopen?

Bijdrage aan succes:

- Steek veel tijd in het verkrijgen van draagvlak voor nieuwe initiatieven bij leidinggevenden en medewerkers.
- Betrek de gemeentesecretarissen bij het netwerk en stel ze als opdrachtgever/sponsor/ambassadeur aan.
- Ook het middenkader moet achter het netwerk staan. Zij voeren de ontwikkelingsgesprekken met de medewerkers en zijn dus belangrijke ambassadeurs van het werk.

Waarom minder goed verlopen:

Momenteel ligt de nadruk vanwege de bezuiniging op mobiliteits- en loopbaanondersteuning, te verwachten is dat vanaf 2015 de nadruk weer zal gaan liggen op het aanpakken van moeilijk vervulbare vacatures.

Tips voor andere netwerken

Geen informatie.

3.21

WERKEN IN HET GROENE HART

Doel van het netwerk

Het versterken van de HRM-positie van de deelnemende gemeenten in de regio.

Jaar van oprichting

2009

Deelnemers

De Gemeenten Gouda, Boskoop, Zuidplas (Moordrecht, Zevenhuizen, Moerkapelle, Nieuwerkerk a/d IJssel), Waddinxveen, Bodegraven-Reeuwijk, K5 (Bergambacht, Nederlek, Ouderkerk, Schoonhoven, Vlist en de overkoepelende organisatie K5)

Activiteiten

Vacaturebank, projectenbank, kennis delen, gezamenlijk opleiden, werving van kandidaten. De gezamenlijke website fungeert ook als middel om informatie te verstrekken bijvoorbeeld rondom regelingen en als informatieplatform op het gebied van opleiding en ontwikkeling (Groene Hart Academie). Ook is de gezamenlijke website het middel waardoor HRM-ers makkelijker met elkaar in contact komen bv op het gebied van reïntegratie.

WERKEN IN HET GROENE HART

Contactgegevens

Naam: Denise van Zoest
Functie: Projectleider
Mail: info@werkeninhetgroenehart.nl
Mobiel: 06 - 11 71 59 23
Website: www.werkeninhetgroenehart.nl

Resultaten in 2010

Ontwikkeling van medewerkers:

Er is diverse malen sprake geweest van detachering in het kader van loopbaanoriëntatie van medewerkers. Ook wisselen P&O'ers veel informatie uit, wat wordt gebruikt ten behoeve van ontwikkeling in de eigen organisaties. Zeer waardevol!

Verder heeft er een Basiscursus AWB (in-company) voor diverse medewerkers uit de regio plaatsgevonden.

Mobiliteit:

Sinds 2009 hebben er 12 succesvolle detacheringen plaatsgevonden. Daarnaast is er sprake geweest van een aantal aangeboden reïntegratieplaatsen in het kader van ziekte.

Een ander resultaat is dat er een Interne Regionale Arbeidsmarktvereenkomst is vastgesteld en ondertekend.

Waarom zijn zaken goed of minder goed verlopen?

Bijdrage aan succes:

- In een kleine groep professionals samenwerken zodat je elkaar regelmatig fysiek ziet en spreekt. Daardoor zijn er korte lijnen.
- De instelling van een stuurgroep (bestaande uit een vertegenwoordiging van de gemeentesecretarissen) om inbedding en opdrachtgeverschap vanuit de gezamenlijke kring van Gemeentesecretarissen te organiseren. Het is dan geen P&O speeltje, maar iets waar de gezamenlijke kring zich aan committeert.

Waarom minder goed verlopen:

De bewerkelijkheid van het verkrijgen, behouden en vergroten van het benodigd draagvlak eerder onderkennen.

Tips voor andere netwerken

- Pak het kleinschalig aan.
- Heb lef en investeer!
- Verwacht niet te veel in korte tijd.

3.22

WERKEN IN HET WESTEN

Doel van het netwerk

Werken in het Westen is erop gericht door vergaande regionale samenwerking op het gebied van HRM een stevige positie te kunnen innemen op een steeds complexer wordende arbeidsmarkt waardoor voldoende gekwalificeerd personeel beschikbaar is en wordt behouden.

Jaar van oprichting

Het netwerk is begin 2008 gestart door de Amstel Rijn gemeenten en 1 mei 2011 uitgebreid met de Holland-Rijnland gemeenten.

Activiteiten

Vacature-/Stagebank, kennis uitwisselen, opleidingen aanbieden, kandidaten werven voor vacatures, projectenbank, regionale trainers opleiden, bijeenkomsten voor P&O'ers, netwerkborrels voor leidinggevendenden, en bijeenkomsten voor medewerkers.

Deelnemers

Amstel Rijn: Aalsmeer, Alpen aan den Rijn, Amstelveen, Boskoop, Diemen, Nieuwkoop, Ouder-Amstel, Rijnwoude, Uithoorn, ISD De Rijnstreek en samenwerkingsverband Aalsmeer- Uithoorn (G2); Holland-Rijnland: Alphen aan den Rijn, Hillegom, Kaag en Braassem, Katwijk, Leiden, Leiderdorp, Lisse, Nieuwkoop, Noordwijk, Noordwijkerhout, Oegstgeest, Rijnwoude, Teylingen, Voorschoten, Wassenaar, Zoeterwoude en Samenwerkingsorgaan Holland-Rijnland.

WERKEN IN HET WESTEN

Contactgegevens

Naam: Ine Barentsen
Functie: Projectcoördinator
Mail: i.barentsen@drijnwoude.nl
Mobiel: 06 - 23 46 85 12
Website: www.werkeninhetwesten.nl

Resultaten

Ontwikkeling:

Het regionaal inzetten van de trainingen en opleidingen heeft naast de ontwikkeling van medewerkers, ook geleid tot: netwerkbevordering tussen regionale medewerkers, naamsbekendheid van Werken in het Westen, maatwerkafspraken met opleidingsinstituten, prijsvoordeel op basis van in-company inkoop. In 2010 is de eerste groep van regio-opleiders geïnventariseerd. Deze zijn begin 2011 getraind.

Mobiliteit:

Kwantitatieve gegevens 2010. In de loop van 2010 zijn totaal 58 vacatures via Werken in het Westen aangeboden. 10 daarvan zijn niet vervuld en 6 zijn ingetrokken. Van de overige 42 vacatures zijn er 20 vervuld met een externe kandidaten. 10 vacatures zijn vervuld met een eigen kandidaat uit de organisatie (dus binnen de gemeente zelf) en 10 door kandidaten uit een gemeente in de eigen regio en 2 door kandidaten uit een gelieerde regio.

Andere resultaten:

Doordat er in 2010 geïnvesteerd is in naamsbekendheid en draagvlak heeft Werken in het Westen in 2010 in het algemeen, vooral grotere naamsbekendheid verkregen en is er bij diverse doelgroepen in de deelnemende gemeenten meer draagvlak voor Werken in het Westen ontstaan.

Daarnaast is een resultaat dat de samenwerking in

Amstel-Rijn het samenwerkingsverband uitgebreid met de 13 gemeenten van Holland-Rijnland.

Waarom zijn zaken goed of minder goed verlopen?

Bijdrage aan succesfactoren:

- Regionaal Opleiden als vliegwiel voor intergemeentelijk samenwerken en kennisdelen.
- Instellen van een klankbordgroep leidinggevenden in een vroeg stadium bij het project intergemeentelijk werken. Vergroot ambassadeursschap/draagvlak
- Instellen van een regiogroep, bestaande uit één P&O'er vanuit de deelnemende gemeenten, naast een stuurgroep. Bevordert draagvlak.
- Evaluatie met de opdrachtgevers (gemeentesecretarissen) in een 1 op 1 gesprek terugblik en toekomstwensen. Biedt duidelijkheid.
- Organiseren van netwerkborrels. Bevordert netwerken in de regio en daarmee kennisdelen en draagvlak.

Waarom minder goed verlopen:

- De projecten 2010 (loopbaanbegeleiding en recruitment) die niet van de grond zijn gekomen doordat er geen 'trekker' was binnen één van de deelnemende gemeenten.
- In 2010 hadden wij te veel ambities.
- Communicatie niet als zelfstandig onderdeel aan het samenwerkingsverband toegevoegd.

- Leerervaring is dat door inzet van het middle management de effectiviteit van de activiteit sterk kan worden vergroot.

Tips voor andere netwerken

- Veel tijd besteden aan naamsbekendheid van het netwerk. Niet alleen bij P&O'ers, maar zeker ook bij leidinggevenden, Ondernemingsraden en medewerkers. Werk daarbij zo vroeg mogelijk met concrete activiteiten die leidinggevenden en medewerkers praktisch voordeel opleveren.
- Investeren in draagvlak voor het netwerk bij Ondernemingsraden, medewerkers, leidinggevenden en gemeentesecretarissen.
- Investeren in gezamenlijke activiteiten van medewerkers in de regio, bijvoorbeeld door deelname aan regionaal aangeboden opleidingen. Dit bevordert de samenwerking tussen medewerkers natuurlijkerwijs.

3.23

WERKEN IN WEST-BRABANT

Doel van het netwerk

- De arbeidsmarkt van gemeenten in West-Brabant transparant maken door vraag en aanbod van personeel bij elkaar te brengen.
- Bevorderen van de arbeidsmobiliteit onder de werknemers van de gemeenten.
- Flexibel omgaan met schaarse capaciteit.
- Kennis uitwisselen.
- Gezamenlijke opleidingstrajecten opzetten.
- Bedrijfsvoering slimmer inrichten.
- Imagoverbetering van de gemeenten in de regio.

Jaar van oprichting

2007

Deelnemers

Deelnemers aan het netwerk zijn de volgende 19 gemeenten Aalburg, Alphen – Chaam, Baarle – Nassau, Bergen op Zoom, Breda, Drimmelen, Etten Leur, Geertruidenberg, Halderberge, Moerdijk, Oosterhout, Roosendaal, Rucphen, Steenbergen, Tholen, Werkendam, Woensdrecht, Woudrichem en Zundert. Het gaat om totaal 6.500 medewerkers die voor 700.000 bewoners en 38.000 bedrijven werken. Daarnaast zijn er twee partnerorganisaties in het netwerk: Waterschap Brabantse Delta en Regionale Milieudienst West-Brabant.

WERKEN IN WEST-BRABANT

Contactgegevens

Naam: Jelle van Leengoed
Functie: Programmamanager Middenen regio West-Brabant
Mail: j.w.m.vanleengoed@bergenopzoom.nl
Telefoon: 0164 - 27 72 89
Website: www.werkeninwestbrabant.nl

Activiteiten

- vacatureuitwisseling, stages, klussenbank
- loopbaan/mobiliteitscentrum
- kennisuitwisseling
- flexstroom organiseren
- Academie West-Brabant
- traineeships

Resultaten

Ontwikkeling van medewerkers:

In 2009 zijn 478 diensten bij de het loopbaan/mobiliteitscentrum afgenomen (trainingen, loopbaan-advisering, outplacement begeleiding e.d.). In 2010 zijn 818 diensten afgenomen en voor 2011 is de verwachting 1200.

Mobiliteit:

Er zijn geen kengetallen over de groei van de mobiliteit en ontwikkeling van medewerkers in de regio. Een belangrijk resultaat is voorts dat het centrum het leiderschapstraject voor de gemeente Bergen op Zoom ontwikkelt en de outplacement voor de gemeente Breda uitvoert.

Waarom zijn zaken goed of minder goed verlopen

Bijdrage tot succes:

- Een stevige juridische structuur vormt een fundament voor een mobiliteitsnetwerk. De samenwerking binnen een Gemeenschappelijke Regeling per 1 januari geeft een duurzamer basis dan de convenanten in de vorige periode.
- Goede verbindingen tussen Werken in West-Brabant en de deelnemende gemeenten zijn een noodzakelijke voorwaarde voor het succes.
- Oog voor verschillen tussen gemeenten.
- Draagvlak bij leidinggevenden.
- Heldere afspraken met andere partijen.

Waarom minder goed verlopen:

Geen informatie.

Tips voor andere netwerken

Zie bijdragen tot succes.

3.24

WISSELWERK

Doel van het netwerk

Primaire doelstelling is het vergroten van de eigen interne arbeidsmarkt en het verbreden van de interne vacaturemarkt. Daarnaast wil het netwerk voor medewerkers bij de deelnemende partijen de mogelijkheden uitbreiden om ervaring op te doen door bijvoorbeeld stages in andere functies en bij andere organisaties.

Jaar van oprichting

2003

Deelnemers

Bij Wisselwerk zijn de volgende gemeenten aangesloten: De Wolden, Hardenberg, Hoogeveen, Meppel-Steenwijkerland, Midden-Drenthe en Westerveld. Daarnaast zijn de Kamer van Koophandel Noord-Nederland, Rabobank Meppel-Steenwijkerland en Waterschap Reest en Wieden bij het netwerk aangesloten. De gemeenten Hardenberg en Meppel-Steenwijkerland maken ook deel uit van het netwerk Talentenregio. Er werken 3.000 fte's in het netwerk. Wisselwerk wordt betaald door een vast bedrag van de deelnemende organisaties.

WISSELWERK

Contactgegevens

Naam: Afke Post
Functie: Projectleider en loopbaanadviseur
Mobiel: 06 - 20 26 83 11
Mail: info@wisselwerk.org
Website: www.wisselwerk.org

Activiteiten

- Uitwisseling van vacatures, stageplaatsen en ervaringsplaatsen via website/vacaturebank.
- Uitwisseling van mensen.
- Uitwisseling van kennis (ook via de website).
- Loopbaanadvisering voor begeleiding van werknemers/kandidaten en oriënterende gesprekken.
- Training en workshops, bijvoorbeeld workshop loopbaanstimulering leidinggevenden.
- Kandidaten werven voor vacatures en verzoek tot acties van die kandidaten.
- Netwerken van MT's bijeenbrengen.

In november 2011 wordt in de regio de Week van de Mobiliteit georganiseerd om de mobiliteit te vergroten. Het plan is om dit in 2012 samen met Talentenregio te organiseren. Een andere nieuwe activiteit is de ontwikkeling van regionale traineeships, die naar verwachting eind 2011 wordt gestart.

Resultaten

Ontwikkeling van medewerkers:

34 medewerkers hebben in 2010 een loopbaanadvies-traject gevolgd.

Mobiliteit:

In 2010 zijn 21 vacatures via Wisselwerk vervuld.

Waarom zijn zaken goed of minder goed gelopen

Bijdrage aan succes:

- Ontwikkel voor een succesvol mobiliteits- en ontwikkelingnetwerk een website die herkenbaar is voor medewerkers in de regio.
- Het netwerk moet geen kneuzenbank zijn maar gericht zijn op vrijwillige mobiliteit en loopbaanontwikkeling.
- Het is belangrijk draagvlak voor het netwerk te blijven ontwikkelen. Je moet daarvoor met elkaar (P&O, medewerkers en leidinggevenden) met elkaar in gesprek blijven.

Waarom minder goed verlopen:

In de praktijk blijkt dat de deelnemende organisaties vaak uiteenlopende belangen hebben bij de ontwikkeling van regionale mobiliteit, waardoor een interne (regionale) marktplaats nog niet van de grond is gekomen.

Tips voor andere netwerken

Geen informatie.

3.25

ZEELAND WERKT

Doel van het netwerk

Het doel van Zeeland werkt is om talenten van medewerkers te ontwikkelen en kennis en talenten in de regio te behouden, dat doen we door:

- interne mobiliteit zoveel mogelijk te bevorderen
- loopbaanadviezen te geven
- arbeidsmarktcommunicatie

Jaar van oprichting

2011

Deelnemers

De gemeenten Borsele, Goes, Kapelle, Middelburg, Noord-Beveland, Reimerswaal, Schouwen-Duiveland, Sluis, Terneuzen, Tholen, Veere, Vlissingen het Waterschap Scheldestromen, de Provincie Zeeland, de Sociale Dienst Walcheren, Sabewa, het Samenwerkingsverband Oosterschelderegio, het Arrondissementsparket Middelburg, de Rechtbank Middelburg, Rijkswaterstaat Zeeland en het UWV Zeeland

Activiteiten

Geven van loopbaanadviezen, kennis delen, projecten & klussenbank, stages/werkervaring, kandidaten werven en arbeidsmarktcommunicatie

ZEELAND WERKT

Contactgegevens

Naam: Astrid Marchand
Functie: Projectleider en mobiliteits- en loopbaanadviseur
Telefoon: 0118 - 63 10 79
Mobiel: 06 - 53 96 38 15
Mail: ala.marchand@zeeland.nl
Website: www.zeelandwerkt.nl

Resultaten in 2010

Ontwikkeling van medewerkers:

Vorig jaar bestond Zeeland Werkt nog niet.

Mobiliteit:

Vorig jaar bestond Zeeland werkt nog niet.

Andere resultaten:

Vorig jaar bestond Zeeland werkt nog niet.

Waarom zijn zaken goed of minder goed gelopen

Bijdrage aan succes:

Tot nu toe is een actieve benadering van medewerkers en organisaties een cruciaal punt voor succes.

Waarom minder goed gelopen:

Kunnen we nog niet beoordelen.

Tips voor andere netwerken

Geen informatie.

4

CONCLUSIES

Op basis van de case-studies en het totaal overzicht kunnen de volgende conclusies worden getrokken:

Algemeen

Mobiliteits- en ontwikkelingsnetwerken komen in heel Nederland voor. In bepaalde delen van het land zijn geen mobiliteits- en ontwikkelingsnetwerken gevonden, terwijl in andere regio's meerdere netwerken actief zijn. De G4-gemeenten nemen weinig deel aan de netwerken. Blijkbaar hebben deze gemeenten vanwege hun omvang intern voldoende mogelijkheden om de synergievoordelen van samenwerking te realiseren. In het netwerk Werken in Gelderland is daarom vanwege de specifieke onderwerpen die bij 100.000+ gemeenten in de regio spelen een aparte regio grote steden in het leven geroepen met daarop afgestemde P&O dienstverlening.

Veel netwerken bestaan al langer op vrijwillige basis en hebben de laatste jaren een impuls gekregen door samenwerking bij vacaturevervulling, wat blijkt uit de werken bij sites. Momenteel ontstaat meer samenwerking bij het gezamenlijke inkopen van opleidingen, loopbaanadviezen e.d. Netwerken die zich niet alleen op mobiliteit maar ook met ontwikkeling van medewerkers richten boeken daardoor vaak successen. Zoals Werken in Friesland, IGOM en Werken in West-Brabant waar met groot succes in de regio opleidingen worden aangeboden en bij gemeentelijke loopbaanadviseurs regionale adviezen worden afgenomen.

Activiteiten

De meeste netwerken zijn actief als het gaat om het vervullen van vacatures, het werven van kandidaten, het delen van kennis etc.

Een aantal netwerken heeft in de loop der tijd vernieuwende activiteiten ontwikkeld. Zo is IGOM actief om Duitse en Belgische gemeentelijke overheden bij de Week van de Mobiliteit te betrekken. Ook heeft IGOM op basis van de ontwikkelscan van het A+O fonds een loopbaanscan gemaakt door aan de A+O scan carrièremotieven, leerstijlen en werkvoorkeuren toe te voegen.

Een nieuwe activiteit is voorts de ontwikkeling van externe en interne marktplaatsen. Bij Werken in Gelderland is bijvoorbeeld een externe marktplaats ontwikkeld waarop nu al de gegevens van 3.000 zzp'ers staan waarop bij aanbesteding een beroep kan worden gedaan. Daarnaast is Werken in Gelderland met Werken in Friesland en Samenwerken aan Mobiliteit bezig een interne marktplaats voor tijdelijke klussen vorm te geven. In West-Brabant wordt de flexstroom georganiseerd via www.flexwest-brabant.nl

Effecten

De effecten van de netwerken voor de omvang van mobiliteit en ontwikkeling kunnen niet worden vast-gesteld. Dit komt doordat in veel netwerken niet systematisch kwantitatieve resultaten worden bijgehouden over bijvoorbeeld het aantal vacatures dat door het netwerk is vervuld, het aantal mede-

werkers dat aan regionaal aangeboden opleidingen meedoet e.d.

Resultaten

Het beeld bestaat evenwel dat sommige netwerken meer resultaten boeken dan andere, wat blijkt uit het aantal vacatures op de site, het aantal loopbaanadviezen, de mate van bekendheid over de dienstverlening van het netwerk bij medewerkers, leidinggevendenden, P&O en directies. Met name diensten voor medewerkers en leidinggevendenden kunnen een van groot belang zijn. Zo heeft IGOM WIE (Wisselwerk IGOM Expertise) ontwikkeld, waar managers terecht kunnen met een hulpvraag en ontwikkelt Talentenregio een digitaal kennisplein waar medewerkers uitgebreide profielen kunnen aanmaken voor vacatures en klussen.

Succes- en faalfactoren

In "Gemeenten in beweging" zijn al een groot aantal succes- en faalfactoren opgesomd die nog steeds van belang zijn. Belangrijke succesfactoren zijn: een rechtspersoon voor het netwerk, onderhoud van vacaturebank, kennis uitwisselen en delen op alle niveaus in de organisatie (medewerkers, leidinggevendenden, directie, P&O), een aansprekelijke, druk bezochte website.

Met name het belang van een rechtspersoon wordt vaak genoemd als succesfactor. Bij Werken in Friesland wordt daarbij het belang van het oprichten van een Stichting genoemd, terwijl Werken in West-Brabant juist er voor pleit de werkzaamheden aan te sluiten bij een gemeenschappelijke regeling tussen gemeenten.

Vanwege de bezuinigingen is het voor de netwerken van groot belang de financiële voordelen van samenwerking binnen mobiliteits- en ontwikkelingsnetwerken te benadrukken. Bij IGOM zijn bijvoorbeeld de activiteiten kosteloos voor de leden vanwege de voordelen van gezamenlijke inkoop. Bij andere netwerken worden kosten verminderd door het gezamenlijk inkopen van opleidingen, digitaal werven van personeel,

de ontwikkeling van interne marktplaatsen voor tijdelijke klussen en/of externe marktplaatsen voor externe inhuur.

Daarnaast is het van belang als netwerk te blijven vernieuwen. Bij Talentenregio is bijvoorbeeld de website ontwikkeld met een open source benadering, waardoor wat digitaal ontwikkeld wordt teruggegeven wordt aan de community.

Tien tips

Tot slot geven we 10 tips om het succes van mobiliteits- en ontwikkelingsnetwerken te vergroten:

- 1 Zorg voor een goede rechtspersoon voor de samenwerking, zoals een stichting of een gemeenschappelijke regeling.
- 2 Zorg voor draagvlak voor de samenwerking bij de gemeentesecretaris, de directie en de Ondernemingsraden. Vergeet vooral de leidinggevendenden niet!
- 3 Zorg voor een enthousiaste projectleider en ambassadeurs.
- 4 Betrek P&O'ers van alle deelnemende gemeenten bij de uitvoering van activiteiten in het netwerk.
- 5 Maak de opbrengsten van samenwerking bijvoorbeeld lagere wervings- en opleidingskosten en grotere inzetbaarheid van medewerkers zichtbaar.
- 6 Ontwikkel een website die medewerkers én leidinggevendenden aanspreekt.
- 7 Gebruik opensource software bij de ontwikkeling van de site: goedkoper en gericht op kennisdeling.
- 8 Communiceer successen op de website en in nieuwsbrieven.
- 9 Bied vanuit het netwerk ook opleidingen aan. Dat drukt de kosten en het is goed voor je netwerk.
- 10 Zet een (digitaal) loopbaancentrum op met eigen loopbaanadviseurs. Daardoor kunnen medewerkers tegen kostprijs deskundig en onafhankelijk loopbaanadvies krijgen.

COLOFON

Opdrachtgever

Stichting A+O fonds Gemeenten, Den Haag
Programmamanager: Marieke de Feyter
Projectmedewerker: Marleen Bastiaans
www.aeno.nl
Marieke.deFeyter@aeno.nl
secretariaat@aeno.nl

Auteur

Kees Koning

Vormgeving

insandouts communication design print

Uitgave



Stichting A+O fonds Gemeenten, Den Haag,
november 2011

Stichting A+O fonds Gemeenten bevordert en ondersteunt vernieuwende activiteiten op het gebied van arbeidsmarkt en HRM-beleid.

Actuele informatie over de verschillende projecten treft u aan op www.aeno.nl.

Rechten

Alle rechten voorbehouden. Niets uit dit uitgave mag worden vermenigvuldigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand of openbaar gemaakt in enige vorm of op enigerwijze, hetzij elektronisch, mechanisch door fotokopieën, opname of eniger andere manier, zonder voorafgaande toestemming van de Stichting A+O fonds Gemeenten.

Hoewel aan deze uitgave de grootst mogelijke zorg is besteed, kunnen de samenstellers niet aansprakelijk worden gesteld voor eventuele onjuistheden, noch kunnen aan de inhoud rechten worden ontleend.





A+O fonds Gemeenten
Postbus 30435
2500 GK Den Haag
070 3738356
secretariaat@aeno.nl
www.aeno.nl