

## Bijlage 2.3 Proeftuinkart DGBK

# Arbeidsmobiliteit en -flexibiliteit

### Aanleiding

BZK wil andere organisaties enthousiast maken voor vernieuwende arbeidsrelaties, maar wil ook zelf ervaringen opdoen en kennis uitwisselen.

Mobiliteit en externe oriëntatie zijn speerpunten van het personeelsbeleid van DGBK. Andersom heeft DGBK voor beleidsontwikkeling kennis nodig van andere overheden (gemeenten en provincies) of andere organisaties als het UWV. DGBK werkt vaak met 'indetacheren' of met andere vormen van flexibele arbeid, zoals uitwisselingen ('ruilen over en weer').

### Insteek pilot

Binnen de pilot heeft DGBK geëxperimenteerd met meerdere concepten voor vernieuwende arbeidsrelaties, waaronder de ondernemende/ faciliterende ambtenaar en de Zelfstandig Publiek Professional (ZPP'er). Daarnaast heeft DGBK onderzocht hoe ze bestaande instrumenten als matching en detacheringen verder kan benutten. Ook heeft DGBK geëxperimenteerd met de klussenbank Flexbee in het samenwerkingsverband 'Grenzeloos Zuid-Holland'.

### Aanpak

- DGBK heeft medewerkers betrokken bij het vormgeven van vernieuwende arbeidsrelaties en dit gefaciliteerd. Onder andere door middel van een inspiratiesessie. Alle medewerkers zijn hiervoor uitgenodigd en geïnteresseerde medewerkers hebben zelf meegeholpen de inspiratiesessie te organiseren.
- Uit de inspiratiesessie kwamen 3 concrete reacties, maar geen voorstellen die zouden leiden tot een andere arbeidsrelatie. Er is toen besloten een rondje te maken langs de verschillende onderdelen van DGBK om te inventariseren wat er al gebeurt op het gebied van mobiliteit en flexibiliteit. De projectleider heeft 25 interviews gehouden met leidinggevenden van DGBK en met medewerkers die van buiten komen.
- Er is geëxperimenteerd met het plaatsen van klussen op Flexbee.

### Uitkomsten

- Binnen DGBK zijn er veel mogelijkheden en instrumenten beschikbaar op het gebied van mobiliteit en kennisontwikkeling.
- Ook zijn er veel mogelijkheden voor de medewerkers om van plek te veranderen of projecten te doen. De focus ligt hierbij nog wel erg op het eigen DG. Medewerkers die buiten het DG willen werken, kunnen dat doen via detachering.
- Verschillen in arbeidsvoorwaarden tussen bestuurslagen worden als belemmerend ervaren voor mobiliteit van DGBK-medewerkers naar buiten. Het is een aantal keer voorgekomen dat een medewerker met een mobiliteitswens is tegengehouden door zijn/haar leidinggevende. Ook zijn medewerkers zelf terughoudend om een mobiliteitsstap te maken. Ze zijn onzeker of ze terug kunnen keren naar DGBK en zijn bang te worden 'afgerekend' op hun mobiliteitsstap.
- Bij DGBK is het gemeengoed geworden om te werken met mensen van buiten.
- Medewerkers komen onder andere binnen op detacheringbasis, via payrollconstructies, op basis van

inhuur of via een uitwisseling met gesloten beurzen. De duur van de contracten is afhankelijk van het project/programma en het budget.

- De beschikbare budgetten (plafonds voor detachering en inhuur) zijn vaak bepalend voor het soort contract dat kan worden aangegaan. De scheiding tussen het P-budget en het Midden-budget wordt door leidinggevendenden als belemmerend ervaren voor de bemensing van projecten/programma's.
- Voor het werven van mensen van buiten het DG zijn er verschillende instrumenten die op elkaar lijken. Voor vacatures is 'Werken bij de overheid' dé vacaturebank van de overheid. Daarnaast worden er opdrachten geplaatst op LinkedIn en Flexbee of verstrekt aan een projectenpool en Flexchange. Ook worden er medewerkers geworven bij organisaties waar samenwerkingsverbanden mee zijn. De ervaringen met deze instrumenten zijn wisselend.

### **Leerervaringen**

- Het proces van de pilot binnen DGBK is niet soepel verlopen. Het voorstel voor een pilot werd weliswaar omarmd, maar op het moment dat er concrete voorstellen moesten worden gedaan is het verzaand. Ook heeft het projectleiderschap in de pilotperiode gerouleerd. Dit droeg niet bij aan de continuïteit.
- De insteek voor 'vernieuwende arbeidsrelaties' was misschien te instrumenteel, terwijl er bij DGBK al heel veel instrumenten zijn. Het wordt steeds meer duidelijk dat mobiliteit en flexibiliteit een andere manier van denken en werken vergen en dat alleen het aanbieden van instrumenten daarvoor niet voldoende is.
- Eén aanspreekpunt voor vaste én flexibele bemensing zou helpen. Iemand die alle ins en outs van vaste en flexibele inzet kent (wervingsinstrumenten binnen en buiten het ministerie, budgettaire richtlijnen van de flexibele schil, etc.). Huidige HR-adviseurs spelen geen tot een kleine ondersteunende rol in het vervullen van flexibele functies. Zij worden alleen ingeschakeld als het vaste vacatures betreft. Ook medewerkers van DGBK die buiten het DG willen kijken, kunnen hier gebruik van maken.

### **Hoe verder?**

- De resultaten van de inventarisatieronde langs de onderdelen van DGBK zullen worden ingebracht in het MT. Op basis van dit rapport en een al georganiseerde expertmeeting rondom mobiliteit wordt er binnen DGBK gekeken 'hoe verder'.

### **Meer informatie?**

Marije van Wijk,  
HR adviseur DGBK  
Telefoon: 06 18 60 97 73  
E-mail: marije.wijk@minbzk.nl