

Delen kennis en kunde publiek tarief

Aanleiding

De IND wil toe naar een organisatievorm, gebaseerd op principes van goed werkgeverschap en professioneel werknemerschap. Dat betekent dat de medewerker eigen verantwoordelijkheid draagt voor zijn professionaliteit en de werkgever hem daarin faciliteert. Dit sluit goed aan bij de organisatieverandering IND 2015 ('Voor mensen - over grenzen'), waarbij sturend en dienend leiderschap en medewerkerschap dragende elementen zijn.

Insteek pilot

Binnen de pilot onderzoekt IND de mogelijkheid om vanuit het organisatieonderdeel Procesvertegenwoordiging (verder PV) een deel van het arbeidscontract in te zetten voor het doen van zelfstandige opdrachten binnen andere overheidsorganisaties (buiten de IND). Het idee is dat zo ook andere overheidsorganisaties kunnen profiteren van de kennis en ervaring van PV tegen een publiek tarief. Over het algemeen werken er binnen PV jonge mensen die bereid zijn om na te denken over flexibele arbeidsvormen.

Aanpak

- De IND heeft een selecte groep medewerkers de mogelijkheid geboden een beperkt deel van het arbeidscontract in te zetten om te werken aan een vernieuwende arbeidsrelatie, bijvoorbeeld het ZPP-schap (ZPP=Zelfstandig Publiek Professional). Ook zijn er al andere mogelijkheden voor vernieuwende arbeidsvormen. PV-medewerkers die hun expertise inzetten voor opdrachtgevers buiten de IND zijn in beeld gebracht en ervaringen zijn opgehaald. Het gaat om de volgende voorbeelden:
- Een jurist van IND wordt 2 à 3 keer per jaar ingehuurd via een extern bureau om opleidingen te verzorgen voor onder andere gemeentjuristen. Hij neemt hiervoor verlof en wordt hiervoor betaald via het externe bureau.
- Een jurist werkt 4 dagen in de week bij de IND en biedt 1 dag per week als zzp'er juridische dienstverlening aan.
- Een HRM-adviseur werkt voor 3 dagen bij de IND en heeft daarnaast een eigen bedrijf.
- Een jurist werkt voor 18 uur bij PV en is voor 18 uur advocaat in dienstbetrekking.
- Een medewerker is vanuit PV gedetacheerd bij het programma Vernieuwing Europese Migratiefondsen. Dit is gebeurd op bestaande detacheringmogelijkheden. Door de inlenende organisatie worden vaak de salariskosten vergoed of de uitlenende organisatie betaalt het salaris en de inlenende alleen de extra en bijzondere kosten.

Uitkomsten

- Er zijn al veel mogelijkheden binnen IND en geen belemmeringen die vernieuwende arbeidsvormen in de weg zouden staan. Dit komt waarschijnlijk omdat de IND geen krimpende organisatie is.
- Van het rechtstreeks inzetten van een PV-medewerker van overheid tot overheid is het nog niet gekomen. De jurist die hier interesse in had realiseerde zich dat hij veel tijd zou moeten steken in acquisitie. Hij kwam erachter dat hij het leuk vindt om af en toe een klus erbij te doen, maar er geen hoofdactiviteit van zou willen maken.

- Het delen van kennis en kunde in proeftuinverband hebben de deelnemers vanuit de IND als waardevol ervaren. De pilot heeft geholpen bij de discussie (o.a. in het MT) over het nemen van eigen verantwoordelijkheid. Dit is teruggekoppeld naar de directie en het management van IND.
- De directeur staat positief tegenover het delen van kennis en kunde. Dit heeft positieve gevolgen voor de IND en verbetert de kwaliteit binnen het gehele publieke domein.
- Problemen van loyaliteit en integriteit spelen niet. Vanuit de IND mogen medewerkers neven-activiteiten uitvoeren. Medewerkers moeten deze wel melden. De jurist die wordt ingehuurd voor opleidingen heeft ook geen last van scheve ogen van collega's, aangezien hij hiervoor persoonlijk benaderd wordt (vanwege zijn kennis op dit gebied) en niet als IND-werknemer.
- De platformbijeenkomsten hebben tot nieuwe contacten geleid en uitwisseling over en weer, bijvoorbeeld met het Kadaster en Dienst Landelijk Gebied.

Leerpunten

- Arbeidsrechtelijk zijn er meer dingen mogelijk dan je denkt. Na 1 jaar proeftuin realiseert men zich dat het met name om een cultuurverandering gaat. Door vertrouwen krijg je gemotiveerde medewerkers en wordt de dienstverlening verbeterd.
- Er zouden andere mogelijkheden moeten komen om ervaring en expertise breed binnen de overheid in te zetten. Nu loopt het via een extern bureau. Het moet ook anders kunnen, bijvoorbeeld rechtstreeks van overheid tot overheid. Hierdoor zou het goedkoper worden.
- De pilot heeft een relatie met de discussie over ambtenaar 2.0 en ontwikkelingen rond Het Nieuwe Werken. Het gaat om een andere manier van werken, waarbij er vertrouwen is dat het werk wordt gedaan en kennisdelen centraal staat. Opvallend is dat jeugd kennis automatisch deelt via nieuwe media. Oudere generaties schermen kennis nog wel eens af en zien collega's als concurrenten. Bij flexibel en thuiswerken kan bereikbaarheid een issue zijn. Met de huidige communicatiemiddelen is er echter veel mogelijk.
- De communicatie over een project/pilot is van groot belang. Het is belangrijk dat alle lagen uit de organisatie betrokken worden.

Hoe verder?

- Er is onduidelijkheid over wat er nu eigenlijk allemaal al kan als het gaat om vernieuwende arbeidsrelaties. Dit zou vanuit BZK opgehelderd kunnen worden. Ook zou BZK regie moeten voeren en overzicht moeten hebben op 'wie doet wat'.
- Binnen het eigen ministerie (V&J) zou kennis en ervaring beter kunnen worden benut. Door specialisten meer 'in de etalage' te zetten, zouden medewerkers ook elders kunnen worden ingezet.
- Ook zou een soort coöperatie kunnen worden opgericht, een soort kennisbank met dienstverlening op arbeidsrechtelijke gebied en coaching, zodat dit meer binnen de overheid wordt 'ingekocht' in plaats van bij externe adviesbureaus.
- In het publieke domein zijn er meer mogelijkheden voor samenwerking. Het netwerk van de proeftuin is van belang.

Meer informatie?

Neem contact op met:

Ron Schmidt,
middenmanager

Telefoon: 073-888.3725/06-4813.7436

E-mail: cr.schmidt@ind.minvenj.nl