Beter werken in het openbaar bestuur

Verder kijken dan vandaag

beterwerken
IN HET OPENBAAR BESTUUR

Beter werken in het openbaar bestuur

Verder kijken dan vandaag

De overheid. Het moet productiever, effectiever en efficiënter. Dat is de politieke en maatschappelijke wens. Die wens is ingegeven door veranderingen waarmee we in Nederland te maken hebben. Economische-, maatschappelijke-, sociale- en demografische veranderingen. Alleen werken aan een kleinere en goedkopere overheid, levert niet automatisch een betere overheid op. En daarom draaien we het om bij het programma Beter Werken Openbaar Bestuur. Laten we als overheid om te beginnen onze eigen werkwijze verbeteren. Slimmer werken, flexibeler werken, de beste mensen op de beste plek. Zoveel mogelijk ingegeven door overheidsprofessionals zelf. Want die vullen dagelijks de dienstverlening aan de burger in.

Vernieuwen en verbeteren kunnen we in arbeidsmobiliteit, in het flexibeler maken van arbeid en in het geven van meer ruimte aan overheidsprofessionals om het werk slimmer te organiseren. En dat loont. De juiste infrastructuur voor ambtenaren die willen wisselen van werkplek. Ambtenaren die ook een eigen ZZP-praktijk kunnen hebben. Netwerkcontacten met ambtenaren die zijn vertrokken vanwege bezuinigingen, met als doel om kennis vast te houden.

Duizenden vernieuwers vanuit Rijk, provincie, gemeenten, waterschappen en politie die kennis en ervaring uitwisselen in het 'Slimmernetwerk' en vertalen naar actie. Elke succesvolle verandering of verbetering begint met een enthousiaste trekker, met bevlogen individuen met hun eigen verhaal. Samen maken die mensen het verschil. Hun bevlogenheid en goede voorbeeld werkt aanstekelijk. Een klein steentje in het water trekt uiteindelijk grote kringen. Dat merken we als programma in de praktijk van alledag.

Het begint bijvoorbeeld bij Tamara, Marto en Eileen. Collega's binnen de publieke sector die het anders willen en die ervoor zijn gegaan.

Overheid: van Free Record Shop naar Spotify?

Tamara Huffmeijer,
Zelfstandig Publiek Professional
vanuit gemeente Veghel

“Willen we als openbaar bestuur goed blijven werken, dan moeten we nu iets doen. Je kunt mensen niet meer vasthouden of aantrekken met de ‘oude’ manier van werken. Laatst maakte iemand een mooie vergelijking van de overheid met de muziekindustrie: je moet jezelf afvragen: wil je een Free Record Shop zijn of Spotify? Dat is het precies. We moeten met de tijd meegaan. Dingen anders aanpakken zodat we én goed werk leveren én dat nog heel lang kunnen blijven doen met de juiste, gedreven mensen. Medewerkers moeten de kans krijgen en nemen hun passie te volgen en betrokken te zijn bij thema’s in plaats van dat ze puur één functie uitoefenen.”

Het is onconventioneel, maar zakelijk verantwoord.

Marto Boes,
directeur mobiliteit
Kadaster Apeldoorn

“Ons mobiliteitsprogramma is niet alleen gericht op het oplossen van boventalligheid. Sinds 2006 bracht het programma al meer dan driehonderd medewerkers van werk naar werk. Omdat ze dat zelf wilden of om de boventalligheid binnen het Kadaster op te lossen. Altijd is de vraag aan de medewerker ‘wat wil jij nou zelf, en wat heb je nodig om dat mogelijk te maken? We hebben mensen begeleid die een eigen bedrijf wilden beginnen, studies betaald, overplaatsingen gefaciliteerd, tijd gegeven. Altijd met het doel: van werk naar werk. Het is onconventioneel, maar zakelijk verantwoord. Je geeft mensen perspectief en nieuwe mogelijkheden én je bespaart jezelf geld. Het is loopbaanontwikkeling in relatie tot organisatieontwikkeling.”

Lef tonen tegen de wind in.

Eileen van Kesteren,
voorzitter FUTUR,
jonge ambtenaren netwerk en
Medewerker Provincie Utrecht,
gedetacheerd bij Climate-KIC.

“Ik ben gedreven om te laten zien dat het ook anders kan binnen de publieke sector. Daar is doorzettingsvermogen voor nodig, want ik krijg veel tegenwind. Ik zie dingen anders dan anderen, en dat is niet altijd gemakkelijk. Daarom heb je bondgenoten nodig, mensen waarmee je nieuwe ideeën kunt delen en doorvoeren. Het jonge ambtenaren netwerk FUTUR is daar een mooi instrument voor. Het bevorderen van de komst van nieuwe mensen en de vergrijzing en uitstroom van ouderen, kunnen ervoor zorgen dat organisaties er wat gevarieerder uit gaan zien.”

Zoals Tamara, Marto en Eileen zijn er nog veel meer bevlogen voorlopers, ambtenaren die verder kijken dan vandaag. Meer verhalen en achtergronden vind je op onze website www.beterwerkeninhetopenbaarbestuur.nl.

De opdracht van het programma is u te ondersteunen en te inspireren bij uw inspanningen om uw organisatie en uw mensen te ontwikkelen. We doen dat op het gebied van arbeidsmobiliteit, het flexibeler maken van werk en het geven van meer ruimte aan overheidsprofessionals om het werk slimmer te organiseren. Onderstaand een greep uit onze actuele projecten. Op onze website vindt u over deze projecten meer informatie. BWOB is een dynamisch programma. Dat betekent dat we nog elke dag aanvullingen hebben op lopende projecten en nieuwe projecten opstarten. Ook die vindt u op onze website: www.beterwerkeninhetopenbaarbestuur.nl

Arbeidsmobliteit

Alumninetwerken

Door bezuinigingen moeten ook zeer talentvolle mensen het openbaar bestuur verlaten. Jongeren zijn vaak de dupe van het last-in-first-out principe. Deze vertrekkers hebben we in de toekomst hard nodig. *Belangrijk is dat we contact houden met deze vertrekkers, onze alumni.* We hebben daarom een Toolkit ontwikkeld die u handreikingen biedt bij de opzet van uw eigen Alumninetwerken.

Regionale netwerken

Veel werkgevers hebben behoefte aan kennisdeling over arbeidsmobiliteit. Er zijn dan ook heel wat regionale netwerken. *BWOB bevordert kennisdeling en samenwerking binnen en tussen regionale netwerken onderling.* Onder andere via een kaart van Nederland (op www.kaartbwob.nl), die continu wordt aangevuld met nieuwe arbeidsmarktnetwerken en samenwerkingsverbanden. Zoekt u samenwerkingspartners voor uw mobiliteits- of flexibiliteitsopgave? Op de kaart vindt u netwerken of samenwerkingsverbanden die interessant voor u kunnen zijn.

Samenwerking mobiliteits- en loopbaandagen
Kijken in andermans keuken kan verfrissend en inspirerend zijn.
'Samenwerking mobiliteits- en loopbaandagen' helpt u een kijkje in de keuken bij andere organisaties te organiseren. Voor een dag of week wisselen medewerkers van werkplek. BWOB richt zich specifiek op het delen van concepten en het verbinden van initiatieven als de Dag van de Mobiliteit en de Loopbaan4daagse. Bent u van plan een dag van de mobiliteit te organiseren? Kijk dan op onze website voor meer informatie.

Vernieuwende van-werk-naar-werk concepten
Als ambtenaar soepel van werk naar werk overgaan? *BWOB gelooft in regionale samenwerking om mobiliteit te bevorderen, zowel tussen bestuurslagen als tussen sectoren.* In diverse regio's ondersteunen wij netwerken en organisaties om de handen ineen te slaan. Samen werken aan mobiliteit en van-werk-naar-werk via een vernieuwend integraal model. Voorbeelden zijn de regio's West Brabant en Gelderland. Publieke en private werkgevers en dienstverleners op de arbeidsmarkt bundelen er krachten in één gemeenschappelijk netwerk. Het netwerk bevat ook een transfercentrum voor werknemers die moeilijker van werk naar werk komen. Hierin worden zij begeleid naar concreet ander werk. Als u ook regionaal de krachten wilt bundelen, kunnen wij u daarbij helpen. Ook hebben we de belangrijkste do's en don'ts over VWNW-concepten op een rij gezet.

Wegnemen belemmeringen
BWOB zet zich in om specifieke regels aan te passen die op dit moment mobiliteit, flexibiliteit en professionaliteit in de weg staan. U kunt denken aan dienstjarenbreuken bij overgangen, of bijzondere arbeidsvoorwaarden ('gouden kooien'). We gaan hierover continu het gesprek aan met cao-onderhandelaars aan werkgeverskant, vertegenwoordigers van bonden en onze regionale contactpersonen. Daarnaast bieden we verschillende

handelingsperspectieven aan, die u kunnen helpen om mobiliteitsbelemmeringen te lijf te gaan.

Arbeidsflexibiliteit

Inhuurstrategieën en personele inzet

'Minder overheid en meer samenleving'. Dat is de tendens. Overheidsorganisaties staan voor belangrijke strategische keuzes: *Wat voor type organisatie wil ik zijn in de toekomst? Welke mensen heb ik nodig om klussen te klaren, waar haal ik die vandaan en hoe zet ik die in? Wat doe ik zelf, wat doe ik samen met andere overheden, en wat koop en huur ik in?* Die vragen ontstijgen het traditionele personeelsbeleid. Door onderzoek te doen krijgen we inzicht in de afwegingen en bieden we handvatten voor optimale sourcing en personele inzet in het openbaar bestuur.

Interbestuurlijke junior pool

Decentralisatie en regionalisering vragen ons om over grenzen heen te werken. Door interbestuurlijk te werken delen we makkelijk kennis en is het openbaar bestuur efficiënter omdat we met elkaar pieken en dalen opvangen. Steeds meer organisaties richten flexibele pools in waardoor ambtenaren hun expertise breder inzetten. *Nu we een daling in instroom en een gestegen doorstroom ervaren, rijst de vraag of we pools ook kunnen inzetten om jong talent te stimuleren en te behouden.* We doen een verkenning.

Pilot 'Van onderwijs naar overheid'

De instroom van jongeren (<30 jaar) in het openbaar bestuur is in de afgelopen 5 jaar gehalveerd. *We zullen jongeren actief moeten benaderen om als werkgever interessant te blijven.* Voorlichting is één van de manieren. De pilot 'Van onderwijs naar overheid' richt zich op voorlichting op middelbare scholen.

Pitch

PITCH is een wedstrijd. Het beste idee dat bijdraagt aan beter werken in

het openbaar bestuur wint. In 2012 won WEEF. Creativiteit, ambitie en vooral 'bottom up' initiatieven van ambtenaren worden gestimuleerd door in een 'battle' tot oplossingen te komen voor problemen in de organisatie. In 2013 won 'Maak contact'.
Het idee is dat alle beleidsambtenaren verplicht een dag meelopen met een uitvoeringsorganisatie voor een betere samenwerking. BWOB organiseert PITCH samen met een extern adviesbureau. Pitch en BWOB ondersteunen samen de winnaar bij de realisatie van het plan. De inspiratievolle inzendingen zijn te vinden op onze website.

Transparantie

Transparantie op de arbeidsmarkt is een belangrijke randvoorwaarde voor mobiliteit. Dat begint bij meer openheid over vacatures, opdrachten en profielen en de koppelbaarheid tussen arbeidmarktplatforms.
Nu is er nog te vaak sprake van afzonderlijke (gesloten) deelarbeidsmarkten en 'schotten' tussen werkgevers binnen (en buiten) het openbaar bestuur. BWOB genereert inzicht in de voorwaarden voor arbeidsmarkt-transparantie en draagt bij aan open uitwisseling van gegevens tussen arbeidsmarktplatforms. Bijvoorbeeld via een gedragscode Open Arbeidsmarkt en pilots waarin we arbeidsmarktplatforms met elkaar koppelen.

Vernieuwende arbeidsrelaties

Volgens BWOB zijn arbeidsrelaties in 2020 veelvormig en hybride. Vast is minder vast en flexibel minder onzeker, waardoor overgangen makkelijker worden. Samen met 14 organisaties voerden we experimenten uit met nieuwe arbeidsvormen binnen de 'Proeftuin Vernieuwende Arbeidsrelaties'. Resultaten en ervaringen op hetgebied van arbeidsvoorwaardelijke, juridische, organisatorische en ethische uitwerkingen zijn gebundeld. Wenst uw organisatie ook arbeid te flexibiliseren? We gaan graag met u in gesprek over de ervaringen, inzichten en geleerde lessen.

Professionalisering

Professionalisering bij decentralisaties

De decentralisaties van Rijk naar gemeente vragen om een andere manier van werken. Meer ruimte voor professionals, coachend leiderschap en een meer integrale blik. BWOB ondersteunt de professionalisering van de transitiemanagers bij gemeenten. Bijvoorbeeld via Mastercircle, een cyclus van intensieve intervisie voor managers om doorbraken te realiseren in complexe opgaven. Verder sponsoren we het VGS-programma 'Excellent lokaal overheidsmanagement'. We werken met VGS samen ten aanzien van waarin transitiemanagement en vraagstukken rondom mobiliteit en flexibilisering.

Ruimte voor de professional

Traditionele hiërarchische bureaucratische sturingsmodellen voldoen niet altijd meer. BWOB verzamelt kennis over andere sturingsmodellen waarin resultaten bereikt worden met andere wijzen van werken, waarin de professionaliteit van de medewerker centraal staat, en de professional volop ruimte heeft om zijn werk goed te doen. Verdieping van inzicht en het laten zien van succes en falen kan organisaties leren hoe te handelen en zelf initiatieven te nemen en te ondersteunen.

Slimmernetwerk en Doetanks

Slimmernetwerk is een netwerk van vernieuwers binnen het Rijk, provincies, gemeenten, waterschappen en politie. Deze pioniers verzamelen en delen kennis over slimmer werken. Dit doen ze via de website www.slimmernetwerk.nl, de Linkedin groep Slimmer Werken in de publieke sector, fysieke cafés en Doetanks. Bent u ook zo'n vernieuwer? Dan kunt u aansluiten op een Doetank en samen met andere professionals een gedeeld vraagstuk oppakken. Ook kunt u als opdrachtgever gebruik maken van de kracht van het netwerk. De professionals bedenken rondom uw vraagstuk oplossingen en proberen die ook uit.

Doorpakken is nodig

Het programma Beter Werken in het Openbaar Bestuur constateert dat de wil om het anders aan te pakken in overheidsland aanwezig is. Er worden initiatieven genomen, nieuwe denkwijzen ontstaan en grenzen worden opgezocht. Slimmer werken, flexibeler werken, de beste mensen op de goede plek. Dat levert uiteindelijk een betere werkwijze bij de overheid op. Om de effecten te borgen op langere termijn is het voor alles noodzakelijk dat de goede voorbeelden levend gehouden worden en dat er steeds meer initiatiefnemers bij komen. Wij bieden u voorbeelden, onderzoeksresultaten, onderbouwingen, contacten, netwerken. Alles bij elkaar genoeg inspiratie om door te pakken en verder te kijken dan vandaag.

Beter werken in het openbaar bestuur (BWOB) is een interbestuurlijk programma dat zich sterk maakt voor investeringen in de kwaliteit en flexibiliteit van arbeidsinzet bij de overheid. Door bezuinigingen moet het openbaar bestuur met minder mensen functioneren. De roep om een andere, betere overheid vraagt vernieuwing van de arbeidsmarkt, arbeidsrelaties en het werk zelf. BWOB onderzoekt, experimenteert, verbindt, deelt kennis en lost knelpunten op.

www.beterwerkeninhetopenbaarbestuur.nl