

HAZEL**HEARTWOOD**

Consulting with experience

*Flexibel en strategisch
inzetten
van talent en middelen*

Summer School Mechelen
23 augustus 2017





BBC/Budget

Integratie gemeente-
OCMW

Nieuwe
structuren

Meer doen met
minder

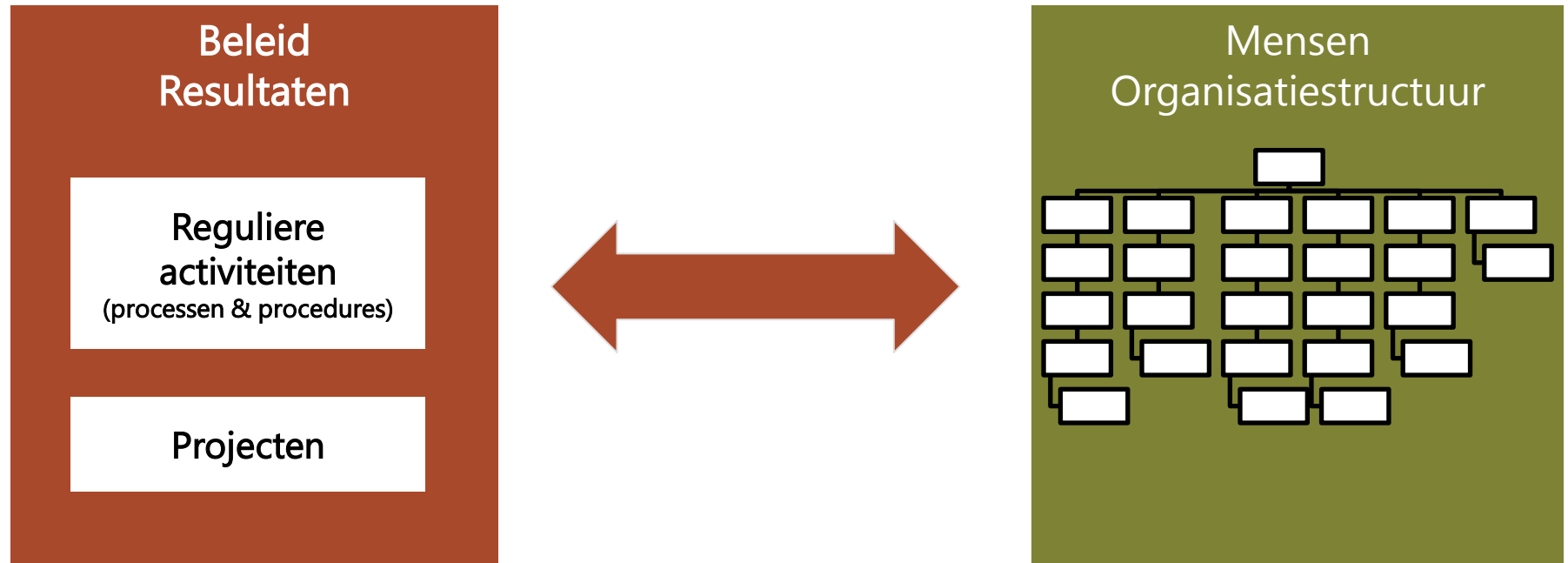
Afwerken projecten
tegen einde legislatuur

Nog een project erbij

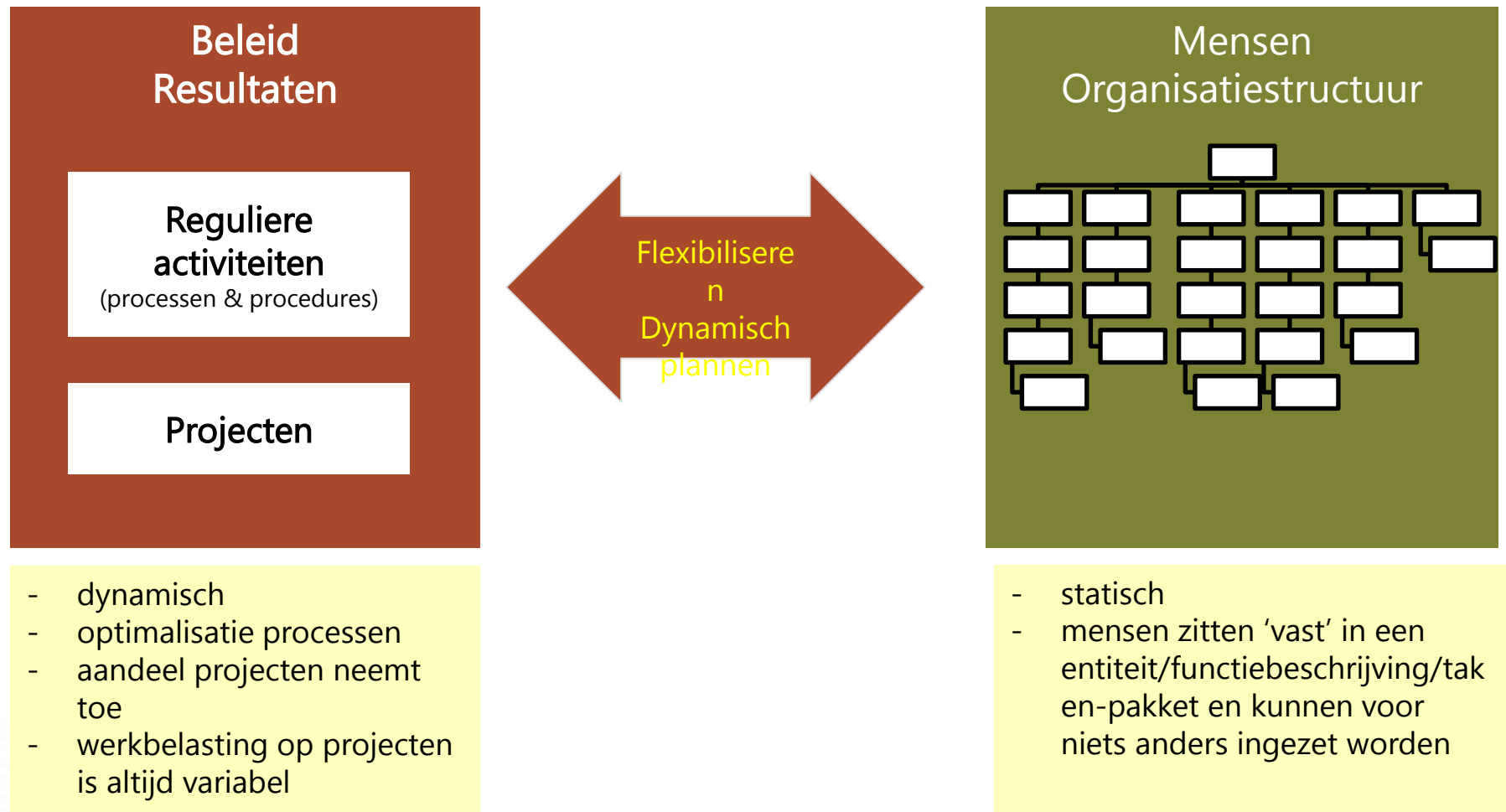
Meer innoveren

Meer wendbaarheid?!

De organisatiestructuur, functiebeschrijvingen en procedures bepalen hoe mensen worden ingezet



Interne competenties flexibel inzetten in functie van het bereiken van resultaten

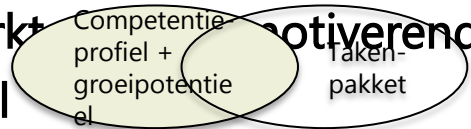


Mensen flexibel inzetten in functie van te behalen resultaten biedt veel voordelen

1. Mensen investeren hun tijd in prioritair te behalen resultaten
2. Fluctuaties in de werkbelasting kunnen beter opgevangen worden
3. Werk en talenten van mensen kunnen beter op elkaar afgestemd worden

→ mensen inzetten op hun sterkte

→ vaak nog onbenut potentieel



→ mensen "stretchen" maar voldoende ruimte geven en ondersteunen

5. Kansen om variatie in jobinhoud te bieden en 'on-the-job' competenties verder te ontwikkelen
6. Kennisdeling over de grenzen van de entiteiten

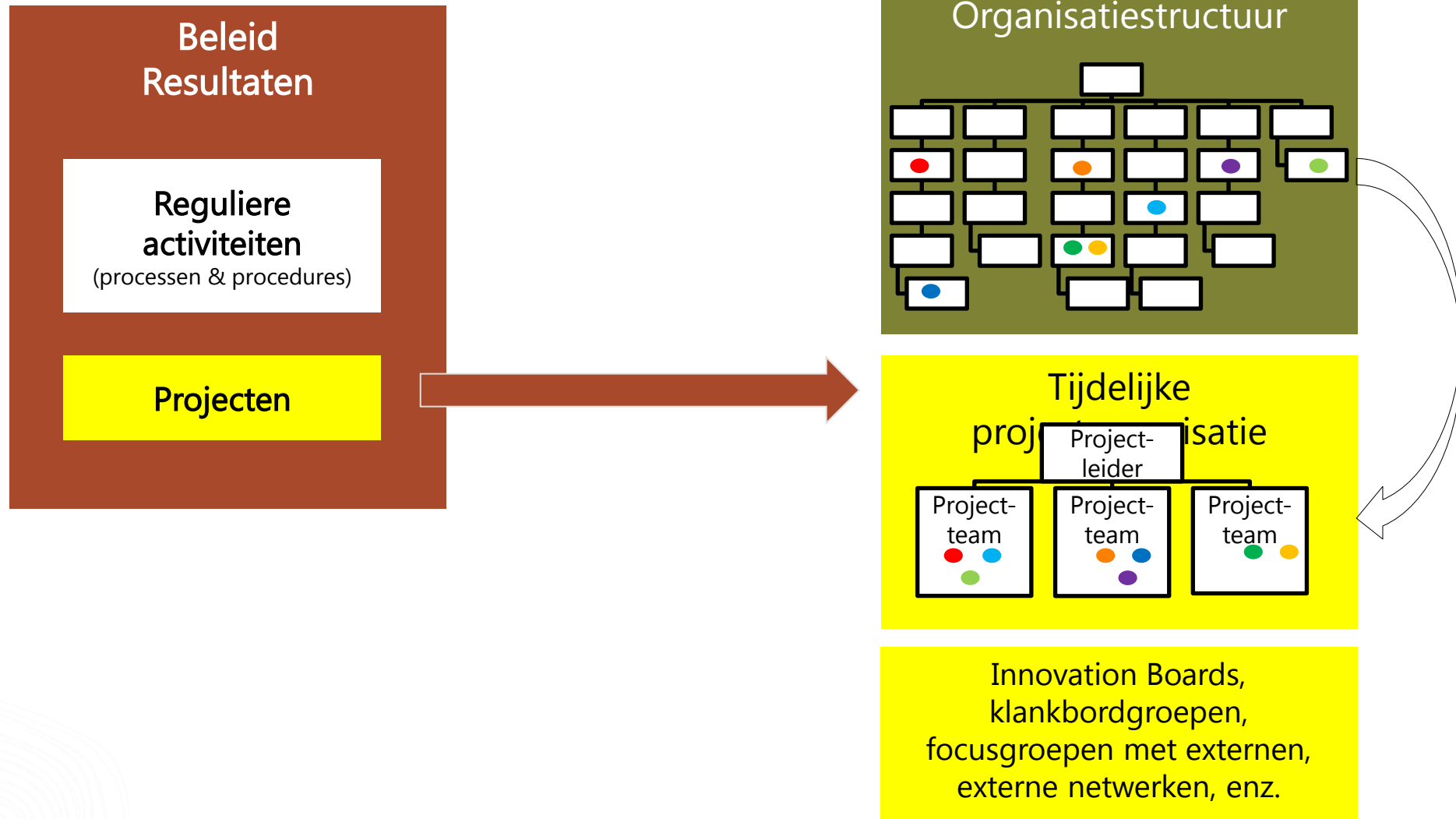
Verskillende vormen van flexibel inzetten van mensen

Mensen inzetten op projecten

Processen en resultaten toewijzen aan teams

Een “mobiele ploeg”

Mensen inzetten op projecten



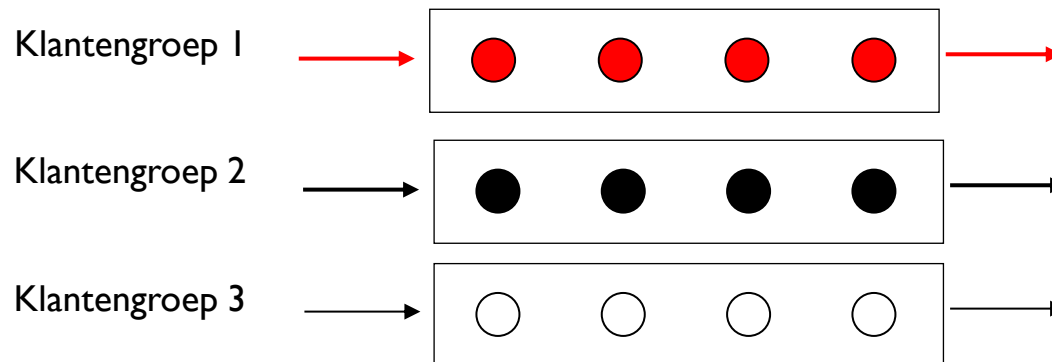
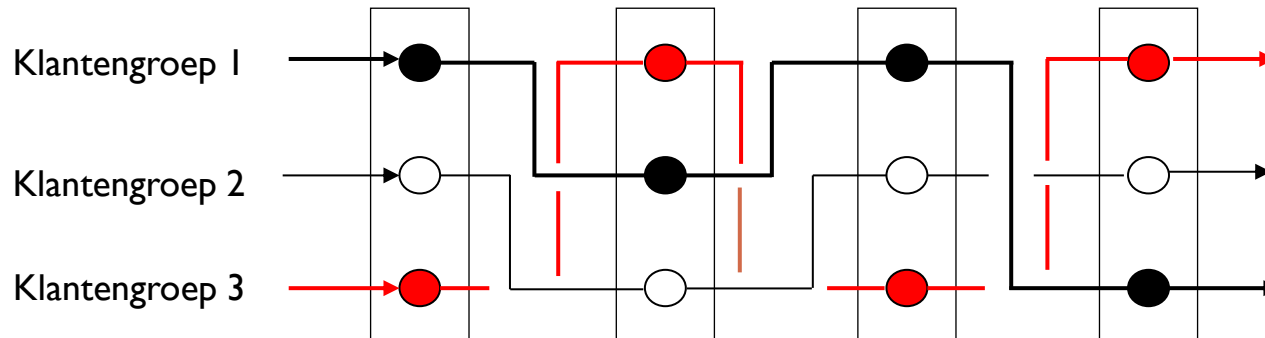
Verschillende vormen van flexibel inzetten van mensen

Mensen inzetten op projecten

Processen en resultaten toewijzen aan teams

Een “mobiele ploeg”

Processen en resultaten toewijzen aan teams



- Meer betrokkenheid voor resultaat
- Snellere besluitvorming
- Leren uit ervaringen

Taakdiagnose – hoe goed “matcht” mijn takenpakket met mij?

				WENSEN - Wat geeft je energie?									RISICO's - Wat vreet energie?											
				Waarin ben je erg goed? Wat zien mensen als je kracht? Wat zijn je talenten (zaken die je goed en graag					Wat geeft je voldoening? Waarom doe je dit werk? Wat			Wat is je passie? Waarin kan je		Wat kan je raken in je werk? Wat maakt je verdrietig of boos?			Wat is fysiek wel eens zw aar? Wat doet soms pijn en belemmert			Wat vind je ingew ikkeld/moeilijk? Wat vergt geestelijk				
				STERKE KANTEN					BEHOEFTES			INTERESSES		EMOTIONELE RISICO'S			FY SIEKE RISICO'S			COGINITIEVE RISICO'S				
TAKEN		N + - of =		zoeken naar oplossingen, resultaatgericht teamplayer - samenwerkingsgericht	enthousiast, vooruitkijkend en ondernemend	cijfermatig analytisch	tijdig en correct	concreet en correct resultaat	goede werksfeer	uitdagingen	efficiëntieverbetering (weg met het ananwerk)	iedereen meekrijgen naar een doel	mensen die niet mee willen werken	passiviteit bij anderen: oplossingen	slechte sfeer onder collega's	ogen	geluidsoverlast		tekstverwerking	nutteloze of nutteloos zware taken	apenwerk: taken waarbij je niet moet nadenken			
				SK1	SK2	SK3	SK4	SK5	B1	B2	B3	I1	I2	ER1	ER2	ER3	FR1	FR2	FR3	CR1	CR2	CR3		
groot	boekhouding Inovant	-	30%																			😊😞	mooie taak met een risico	
	budgetcel: budgetopmaak	N	20%																			😊	mooie taak	
	budgetcel: budgetopvolging	N	20%																			😊	mooie taak	
	personeelszaken (incl. begeleiders)	=	15%																			😊😞	taak met 2 gezichten	
middelgroot	kwartaalrapportering ea rapporten ad hoc	=	4%																			😊	mooie taak	
	jaarafsluiting en audit revisor	=	6%																			😊	mooie taak	
	opmaak en opvolging budget en MJP	=	3%																			😊	mooie taak	
klein	betalingen: lonen, vergoedingen, onkosten, facturen leveranciers	-	5%																			😞	lelijke taak	
	Xtremis-supervisor	-	2%																			😞	lelijke taak	
	allerlei kleine administratieve taken	-	3%																			😞	lelijke taak	
	studiedagen (die kunnen leiden tot ideeën van projecten)		1%																			😊😞	mooie taak met een risico	

Binnen een team kunnen in onderling overleg taken verschoven worden om de “match” voor iedereen te verbeteren (“jobcraften”)

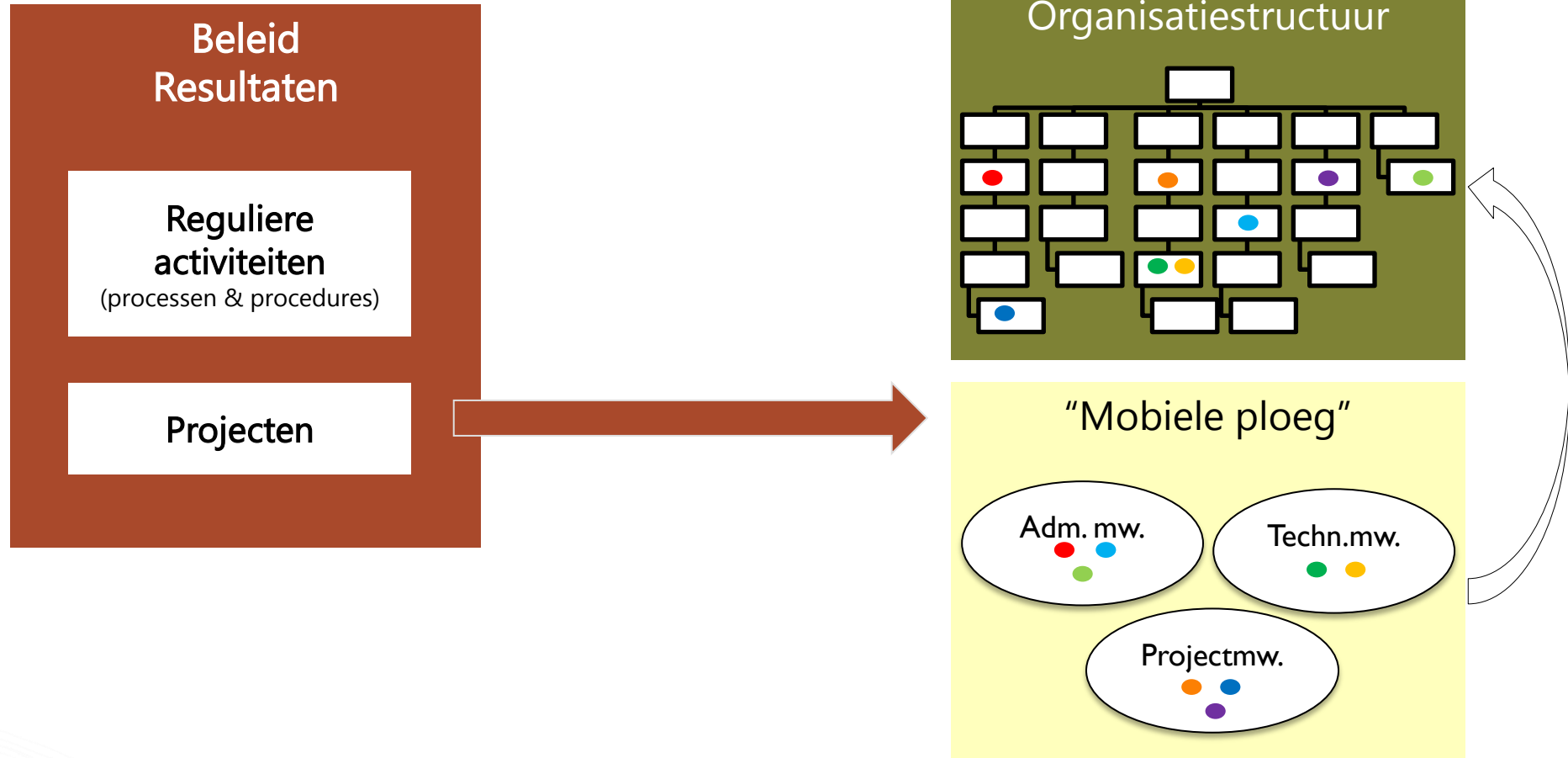
Verskillende vormen van flexibel inzetten van mensen

Mensen inzetten op projecten

Processen en resultaten toewijzen aan teams

Een “mobiele ploeg”

Een “mobiele ploeg”

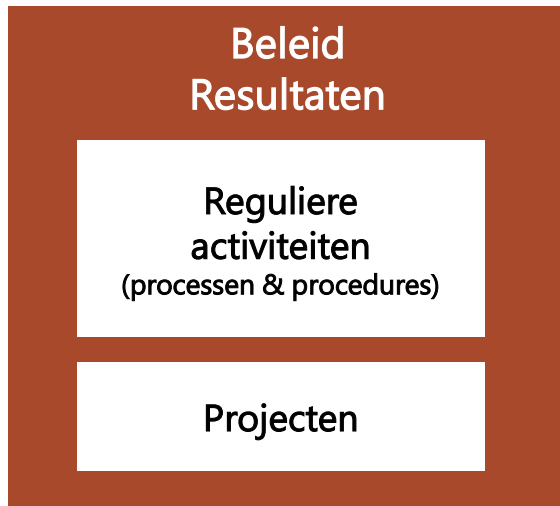


Drempels



- Angst voor het onbekende
- Positieve voorbeelden ontbreken
- Verkeerde perceptie dat groeien enkel verticaal kan
- Flexibiliteit wordt niet beloond
- Flexibiliteit/mobiliteit wordt te weinig ondersteund (leiderschap, HR-beleid)
- Organisatiestructuur en functiebeschrijvingen als mentale drempel
- Drempel bij leidinggevende om te praten over niet taakgerelateerde zaken

Welke stappen kan je zetten?



Mogelijke stappen:

- Processen: inventariseren en verwachte resultaten bepalen
- Projecten: projectresultaten, timing, benodigde resources voor projectteam
- Duidelijk prioriteiten in wat men wil bereiken

Mogelijke stappen:

- Planningsproces: toewijzen rollen en verantwoordelijkheden in processen en projecten aan medewerkers en teams, in overleg
- Overleg over match tussen werk en competenties, interne organisatie en werkverdeling

Mogelijke stappen:

- Mensen laten wennen aan flexibiliteit in takenpakketten (klein beginnen!)
- In gesprek gaan met medewerkers over hun ontwikkeling (leidinggevenden)
- Ruimte voor meer verantwoordelijkheid op en bottom-up ideeën
- Ondersteunen bij zelfinzicht en ontwikkeling (loopbaangesprekken, training, samenwerking, coaching, intervisie)
- Cultuur van continu leren

Alexandra Van Eecke

avaneecke@hazelheartwood.co

m
0479/ 98 08 59

