

Wat kun je verwachten en hoe ziet het netwerk eruit?

Succesfactoren

- We zien elkaar regelmatig; eens per 6 weken een bijeenkomst, waarbij tussendoor uiteraard contact mogelijk is;
- De bijeenkomsten worden op wisselende locaties gehouden;
- De bijeenkomsten bestaan uit een themagedeelte (inspireren, elkaar vinden, kennis delen, etc.) en een Grenzeloos werken-gedeelte (matches van vraag en aanbod);
- Er is een kernteam dat de overall organisatie heeft;
- Het themagedeelte wordt door wisselende personen georganiseerd;
- Elke bijeenkomst begint (inloop met een broodje) en/of eindigt (borrel) informeel;
- Op bestuurlijk en managementniveau is er draagvlak gecreëerd;
- We haken op een bepaald moment ook het onderwijs en bedrijfsleven aan.

Randvoorwaarden

- We vragen geen bijdrage in geld aan de organisaties, maar commitment;
- Commitment vertaalt zich in een bijdrage "in natura":
 - Dit kan zijn een vergaderlocatie met lunch / borrel;
 - Maar ook de uren die je steekt in de organisatie van de bijeenkomsten;
- Het netwerk is met, door en voor elkaar;
- Wij zijn de deelnemers, maar we hebben ook ambassadeurs (bestuurders);
- We werken vanuit bepaalde kernwaarden:
 - We hebben commitment: zorg voor vervanger als je een keer niet kunt
 - We willen een bijdrage leveren: niet alleen halen, maar ook brengen
 - We willen mensen helpen: dit doen we voor al onze medewerkers
 - We gunnen elkaar successen
 - We spreken elkaar aan: afspraak = afspraak
 - We staan in verbinding: we weten elkaar te vinden
 - We hebben een professionele en integere uitstraling; dit zie je terug in onze communicatie, in onze omgangsvormen en in privacy aspecten die we nastreven.

De Praktische invulling in 2016

Gezamenlijk bepalen we de thema's. In ieder geval moet het thema bijdragen aan de WHY-HOW-WHAT. Op de volgende netwerkbijeenkomst (14 juli) worden gezamenlijk de thema's bepaald en wordt dit plan van aanpak verder aangevuld. Ook worden de thema's dan verdeeld over de deelnemers, voor de organisatie van de volgende bijeenkomsten.

De data voor de volgende bijeenkomsten zijn (voorstel):

- Donderdag 14 juli
- Donderdag 15 september
- Donderdag 27 oktober
- Donderdag 8 december



Zeeuws Mobiliteitsnetwerk

We zijn een Zeeuws mobiliteitsnetwerk dat met, voor en door elkaar mobiliteit binnen de deelnemende organisaties bevordert en mogelijk maakt. Dit doen we door met elkaar in verbinding te staan, het organiseren van netwerkbijeenkomsten en het uitwisselen van kennis en ervaring. Dit resulteert in mobiliteit (in de breedste zin van het woord) van onze medewerkers, waardoor zij op de juiste plek komen, vitaal blijven of worden en duurzaam inzetbaar zijn en blijven. Ook resulteert dit in kansen binnen de Zeeuwse arbeidsmarkt door het bundelen van onze krachten voor het verder ontplooiën van talenten en het bieden van de juiste kansen voor hoger opgeleiden zodat je voor deze doelgroep de werkgelegenheid in Zeeland aantrekkelijker maakt. Mobiliteit is namelijk voor Zeeland van levensbelang! Voor een gezonde regionale economie is het belangrijk dat bedrijven voldoende gekwalificeerd personeel kunnen vinden én behouden. Dit issue wordt de komende jaren steeds belangrijker nu de beroepsbevolking in Zeeland krimpt en vergrijsd.

Op donderdag 2 juni 2016 vond de eerste bijeenkomst van een Zeeuws mobiliteitsnetwerk van overheidsinstanties plaats. In totaal 25 organisaties werden vertegenwoordigd door hun HRM-adviseurs, P&O-medewerkers, beleidsmedewerkers, of mobiliteitsadviseur. Aanleiding van de bijeenkomst was de mobiliteitsbrief van Minister Blok aan de Tweede Kamer, waarin hij aangeeft mobiliteit binnen de (Rijks)overheid te willen bevorderen. De initiatiefnemers zijn er van overtuigd dat in een (perifere) regio als Zeeland, samenwerking tussen alle overheden voorwaarde is om de mobiliteit van ambtenaren te bevorderen, vanwege (beperkte) hoeveelheid functies en de geografische ligging. Maar ook door de cultuur.

Start van het mobiliteitsnetwerk; de verkenning

Aan de hand van de Golden Circle van Simon Sinek (WHY – HOW – WHAT) hebben we met elkaar nagedacht en in kaart gebracht welke (on)mogelijkheden, kansen (en bedreigingen) en behoeftes er zijn op het gebied van een Zeeuws mobiliteitsnetwerk.



WHY

Waarom mobiliteit?

- * Stilstaan = achteruitgang
- * Achteruitgang = risico lopen op baanverlies
- * Mobiliteit is bestaansrecht
- * Variatie bevordert werkplezier en prestatie
- * Benutten van talenten verder dan de functie
- * Medewerkers in hun kracht zetten
- * Diversiteit in organisaties
- * Politieke noodzaak

Waarom een Zeeuws netwerk?

- * $1 + 1 = 3$
- * Krachten bundelen
- * Leren van elkaar
- * Samen zijn we een grote werkgever
- * Zeeland = ons kent ons
- * Leegloop provincie tegengaan

Waarom gaat dit niet werken? (bedreigingen)

- * Kost veel geld
- * Gedwongen mobiliteit of samenwerking
- * Te weinig bestuurlijk draagvlak
- * Mobiliteit klinkt negatief
- * Geen mandaat

HOW

Hoe (wie) organiseren we bijeenkomsten?

- * Roulerende locatie
- * Kernteam
- * Inspirerend
- * Ambassadeur
- * Breed verband en direct contact
- * Bedrijfsleven / zorg / onderwijs betrekken

Hoe vaak organiseren we bijeenkomsten?

- * Hoogfrequent
- * Niet gemaximeerd
- * 1 x per jaar Netwerkdag
- * Themagericht
- * 1 x per 6 weken
- * Pilot voor 2 jaar

Hoe houden we contact?

- * Digitaal platform
- * LinkedIn
- * Smoelenboek
- * Link met andere netwerken

WHAT

Wat willen we bespreken met elkaar?

- * Matchen van vraag en aanbod
- * Detacheren
- * Vacatures uitwisselen
- * Soorten mobiliteit: niet alleen boventalligen

Wat zijn de relevante onderwerpen / thema's?

- * Wajong / participatiewet
- * Young potentials / trainee-programma
- * Jonge mensen terug naar Zeeland
- * Kennis delen
- * Vitaliteit

Wat is een succes?

- * Alle mobiliteit is goed
- * Laagdrempelig houden is basis voor succes
- * Draagvlak bestuurders
- * Successen delen
- * Kleine stapjes zijn ook succesvol
- * Commitment

