

**Titel: Klus en Kracht**

**Contactpersoon: Roelie Hoving**

**Provincie: Drenthe**

**Telefoon/emailadres: 0592-365835 / r.hoving@drenthe.nl**

**Kernachtige samenvatting van het project:**

*Interne marktplaats*

Drenthe verkeert in zwaar weer. Bezuinigingen vragen van ons om met minder mensen (nog ongeveer) hetzelfde werk te verrichten. Om veel minder in te huren. De Provincie Nieuwe Stijl vraagt tevens een cultuurverandering binnen de organisatie. En tijdens de verbouwing is de winkel gewoon open.

In overleggen met leidinggevenden (managers, maar ook in sessies met Teamleiders) bleek een grote zorg te bestaan over het kunnen opleveren van bepaalde producten, het nakomen van gemaakte afspraken nu de focus in de organisatie zo naar de kosten is gegaan. Tevens zijn er nog steeds mensen met ambities, mensen die pieken en dalen in hun reguliere werk kennen en gewoon de wens om eens leuk bij een ander in de keuken te kijken.

Met teamleiders kwamen we, toen we in een overleg doorvroegen naar concrete voorbeelden, tot de ontdekking dat ze veel aan elkaar hebben als ze maar uitspreken waar de knelpunten zitten. Dit leidde tot het idee van Klus en Kracht: een interne databank van klussen (openbaar toegankelijk via intranet) en van krachten (alleen voor teamleiders en P&O toegankelijk). Na het uitwisselen van uitgangspunten (met directie/managers/teamleiders/P&O) is de werkwijze nader uitgewerkt. Op de aftrap-bijeenkomst zaten de P&O-adviseurs en alle teamleiders in een hok, iedere teamleider had als huiswerk een lijstje met bijzonderheden van zowel 'klussen' als 'krachten' meegenomen. Deze werden in vier sub-groepen op een lijst gezet. De p&o-adviseurs namen de lijst met 'krachten' onder de arm en gingen van groep naar groep, op zoek naar mogelijke matches. In een uurtje tijd was er voor 17 knelpunten een mogelijke match! Geweldig inspirerend om op deze manier te merken dat het werkt!

Inmiddels is een deel van de klussen vervuld, zijn ook wat matches niet doorgedaan en wordt wekelijks aangevuld en afgestreept op de lijst. We werken aan de doorontwikkeling van het registratiesysteem, zodat e.e.a. nog professioneler wordt.

**De kerngedachte blijft: samen de schouders eronder, deel je zorgen en tenslotte: de knelpunten van de een zijn de oplossingen van de ander.**

**Doel project** (Waarin voorziet het project en voor welke doelgroep?):  
Doorstroom en ontwikkeling medewerkers, vermindering inhuurkosten, flexibilisering van de organisatie

**Onderscheidend vermogen** (Waarin onderscheidt het project zich van bestaande projecten):  
Het is ontstaan bij en wordt echt gedragen vanuit het lijnmanagement, P & O is ondersteunend aan het proces.  
En dat is goed, want: HRM is van de lijn!

**Uitvoerbaarheid** (Wat is er nodig om het project uit te voeren?)

- Discipline om de informatie up-to-date te houden
- Een informatie-knooppunt.
- Verantwoordelijkheidsgevoel bij teamleiders voor zowel het op een goede plek krijgen van hun medewerkers als het zorgvuldig omgaan met vragen en aanbiedingen vanuit een collega.
- Afstemming met de OR; vooral over het feit dat we niet gelijk willen praten over toelages etc.  
Medewerkers investeren ook in hun eigen toekomst als ze flexibel inzetbaar worden.

**Betrokkenheid medewerkers** (Zijn medewerkers betrokken bij de totstandkoming? En in hoeverre voorziet het project in een behoefte?)  
Teamleiders hebben allemaal het idee in teamoverleggen toegelicht en mensen uitgenodigd zich aan te bieden cq na te denken over waar ze zich nog meer voor zouden kunnen inzetten.  
Ik heb met de OR afgestemd en we zien Klus en Kracht als een voorloper voor nieuwe (tijdelijke) afspraken over interne mobiliteit en interne Werving&Selectie. Medewerkers reageren enthousiast, zij het voorzichtig. Nu ze weten dat het binnen de veiligheid van hun contract geschiedt durven meer mensen zich uit te spreken. Aanmelden op de lijst 'krachten' geschiedt overigens vooralsnog via de eigen teamleider. Reageren op de lijst 'klussen' kan altijd, zodat ook 'latente behoeftes' gehoord kunnen worden.

**Uitwisselbaar** (Is het project ook bruikbaar in andere provincies? En wat is er voor nodig?)  
Heel simpel: roep teamleiders bij elkaar (nodig desnoods mij met een teamleider uit om een promotie-praatje te houden) laat ze gegevens aanleveren en organiseer het!

