



Wendy Teunissen: “De flexpool is niet bedoeld als antwoord op de crisis of om boventalligheid op te lossen, maar kan daar wel een bijdrage aan leveren”, vertelt Wendy Teunissen.

kandidaten uitnodigt voor een gesprek. Een test of geschiktheidsonderzoek kan deel uitmaken van de procedure.” Als partijen besluiten met elkaar in zee te gaan, sluiten ze een detacheringsovereenkomst. De medewerker blijft in dienst van zijn (haar) eigen organisatie en wordt voor minimaal enkele dagen tot maximaal een jaar gedetacheerd. Uitgangspunt voor de verrekening van de flexpooler zijn bij voorkeur de kale loonkosten. De betrokken organisaties mogen hiervan echter afwijken. Zo kunnen desgewenst de bijkomende opslagkosten worden doorberekend en vinden er ook uitwisselingen ‘met gesloten beurzen’ plaats.

Duidelijk onderscheid

Het idee van een flexpool is op zich niet nieuw. Door de crisis en de daaruit voortvloeiende reorganisaties zijn in het bedrijfsleven en de publieke sector tal van banenpools, platforms, mobiliteits-, empower- en loopbaancentra opgezet. De gemeenschappe-

lijke doelstelling is om werknemers die hun baan (dreigen te) verliezen aan ander werk te helpen, al dan niet in de eigen sector of regio. Veelal participeren in het samenwerkingsverband meerdere partijen zoals overheden, bedrijfsleven, onderwijs en uitzendbureaus. De takenpakketten zijn vaak omvangrijk en omvatten zaken als coaching, omscholing, herscholing, bijscholing, het verzorgen van sollicitatiecursussen, het begeleiden van werk naar werk, detachering en het onderhouden van een vacaturebank. Bij de flexpool publieke sector is van dit alles geen sprake. De flexpool onderscheidt zich doordat uitsluitend tijdelijk werk wordt aangeboden in de publieke sector verspreid over heel Nederland. In de pool zitten medewerkers van publieke organisaties, zowel generalisten als specialisten, die breed inzetbaar zijn en makkelijk bemiddelbaar. Belangrijke competenties van flexpoolers zijn onafhankelijkheid, stevigheid, flexibel gedrag, het vermogen om samen te werken,

zelfstandigheid en eigen initiatief. “De flexpool is niet bedoeld als antwoord op de crisis of om boventalligheid op te lossen, maar kan daar wel een bijdrage aan leveren”, vertelt Wendy Teunissen. “We willen de mobiliteit en flexibiliteit binnen de publieke sector vergroten door voor tijdelijke klussen eigen medewerkers in te schakelen.” Voor de landelijke dekking is bewust gekozen, vult Marto Boes aan. “De medewerkers bepalen hun eigen mate van mobiliteit. Wie tijdelijk ergens aan de slag wil, maakt zelf de keuze op welke afstand de nieuwe werkomgeving van de woonplaats is gelegen. Er zijn geen beperkingen vanwege regionale grenzen.” De flexpool heeft geen eigen kantoor of medewerkers en evenmin een omvangrijke administratie. Het werk op de achtergrond - met name het beheer van de website en voorlichting - wordt vanuit het hoofdkantoor van het Kadaster in Apeldoorn door Teunissen en Boes verzorgd. Het beperkte budget, dat afkomstig is uit contributies van de

Marto Boes: “Wie breed inzetbaar, flexibel, gemotiveerd en deskundig is, heeft een voorsprong op de arbeidsmarkt en vindt altijd wel weer een baan als de eigen werkplek op de tocht komt te staan.”



aangesloten organisaties, wordt volledig gebruikt voor de website, voorlichtingsmateriaal en dergelijke.

Duurzame inzetbaarheid

Kerngedachte achter de flexpool is dat in de publieke sector ruime kennis en ervaring aanwezig zijn, maar lang niet altijd op de juiste plaats. Van de beschikbare capaciteit kan veel beter gebruik worden gemaakt. De meeste publieke organisaties hebben regelmatig tijdelijk werk, waarvoor intern onvoldoende capaciteit of kennis aanwezig is. In plaats van een beroep te doen op externe inhuur, is het over het algemeen (aanzienlijk) voordeliger en doeltreffender om daarvoor deskundige medewerkers vanuit de eigen sector in te zetten. "Wij willen bruggen slaan tussen organisaties door te stimuleren dat zij hun deuren openzetten en elkaar helpen bij het behouden, toepassen, ontwikkelen en delen van kennis. Dat biedt grote voordelen", zegt Wendy Teunissen. Zij geeft het voorbeeld van oudere ambtenaren die al jarenlang op dezelfde plek zitten en uitgebreide expertise op hun vakgebied hebben opgebouwd. "Die groep is vaak moeilijk in beweging te krijgen, terwijl dat voor hun persoonlijke ontplooiing juist goed zou zijn. Of het tegenovergestelde: jongeren die graag veel nieuwe ervaringen in korte tijd willen opdoen. Door hun kennis en vakmanschap te benutten, snijdt het mes aan twee kanten. Het tijdelijke werk wordt gewoon gedaan en de medewerkers kunnen hun blik verruimen door bij de burens in de keuken te kijken. Dat versterkt hun motivatie. En het laat

nog eens duidelijk zien dat het aantrekkelijk is om in de publieke sector te werken, wat nodig is om talent te boeien en te binden." Duurzame inzetbaarheid is altijd van groot belang, maar zeker in deze tijd van reductiedoelstellingen en reorganisaties, voegt Marto Boes daaraan toe. "Wie breed inzetbaar, flexibel, gemotiveerd en deskundig is, heeft een voorsprong op de arbeidsmarkt en vindt altijd wel weer een baan als de eigen werkplek op de tocht komt te staan. Bij de reorganisatie binnen het Kadaster hebben we daarmee uitstekende ervaringen opgedaan."

Cultuuromslag nodig

De flexpool publieke sector blijkt in een behoefte te voorzien. De aangesloten publieke organisaties slagen erin om een derde van de opdrachten met elkaar te vervullen, dus daar zit nog wel een flinke groeipotentie. Ze bestrijken vakgebieden als ICT, inkoop, juridisch advies, HR, financiën, facilitaire zaken en administratie. Naast de groei zijn meer verbeteringen mogelijk. "Het staat de organisaties bijvoorbeeld vrij om te bepalen wie van hun medewerkers toegang heeft tot het gedeelte van de website waarop de vacatures staan", merkt Marto Boes op. "Bij de ene organisatie kan iedereen vrij inloggen, maar bij de andere slechts een kleine groep. Veel medewerkers weten zelfs niet eens van het bestaan van de flexpool." Boes begrijpt wel waarom sommige organisaties zich op dit punt terughoudend opstellen. "Het kan best lastig zijn als een medewerker tijdelijk ergens anders gaat werken, al was het maar omdat hij dan moet worden vervan-

gen. Dat geeft gedoe en daarop zit niemand te wachten." Teunissen wijst op een kwestie die in het verlengde hiervan ligt en waarmee in de praktijk soms onvoldoende rekening wordt gehouden. "Een medewerker die wordt gedetacheerd, keert op een gegeven moment terug. Hij komt dan weer op zijn oude werkplek en de vervanger moet het veld ruimen. Dat verloopt in de praktijk niet altijd even soepel." Zij adviseert dan ook om tijdens de detachering in contact te blijven met de medewerker en openlijk over zijn terugkeer te spreken. "Een oplossing kan zijn om hem parttime te detacheren, zodat hij met één been in de eigen organisatie blijft staan. Of vele malen beter: een cultuuromslag, waardoor de organisatie steeds meer op mobiliteit raakt ingesteld."

Groot potentieel

Aangemoedigd door de succesvolle start van de flexpool zetten Marto Boes en Wendy Teunissen nu in op verdere groei. Niet alleen door ervoor te zorgen dat zich meer publieke organisaties aansluiten, maar ook door het aantal flexpoolers uit te breiden. Vooral dat laatste is nodig, want op dit moment is de vraag naar tijdelijke medewerkers veel groter dan het aanbod. Het positieve daarvan is, aldus Boes, dat het flexpoolproject bij werkgevers kennelijk in goede aarde is gevallen. "Zij kijken nauwkeuriger naar hun eigen inhuur en zien de voordelen als ze daarvoor de flexpool inschakelen. Anderzijds moeten we constateren dat de pool nog beter kan functioneren als meer medewerkers tijdelijk elders willen werken." Om hen te enthousiasmeren voor de flexpool ziet hij een belangrijke rol weggelegd voor HR-afdelingen en leidinggevenden. "Zij kunnen binnen de organisatie de randvoorwaarden scheppen, waardoor het voor medewerkers interessant wordt zich voor de flexpool beschikbaar te stellen. Er is een groot potentieel, dus dat moet lukken. Het grote feest kan dan echt beginnen."

