

Het Nieuwe Nieuwe Werken

Probleemstelling

Huidige situatie: We kunnen onze medewerkers niet efficiënt inzetten voor het werk dat gedaan moet worden. i.e. het instandhouden van de basisdienstverlening: werkplek, KA (mail, netwerktoegang, identificatie, printen, ...).

Mogelijke oorzaak: te weinig IT-kennis (teveel overhead). Iedereen is adviseur bedrijfsvoering.

Gewenste situatie: Iedereen die buiten het instandhouden van standaarddienstverlening valt wil je flexibel kunnen inzetten. Je wilt daar andere mensen voor inzetten. (TODO: voorbeelden) (maw kleine kern van mensen die basisdienstverlening draaiend houden en daarnaast andere mensen/organisatie voor nieuwe dingen)

Wat moeten we doen?

Begin:

- Geschikte workpool in beeld brengen: Experts door groep experts laten selecteren
 - o Experts min of meer zelf de vrije hand in selectie
-

Wanneer het loopt:

- Workpool op basis van bijv. HR-profiel, LinkedIn-profiel
- Als je een werkpakket niet kunt uitvoeren, mogelijkheid om trainingen te volgen

Elke kleine taak kan een rating aan gegeven worden, 360-graden reviews voor grote werkpakketten.

Degene die het werkpakket aanbiedt checkt of het goed wordt uitgevoerd. Problematische beoordelingen worden door teamleiders iets mee gedaan.

Alles op naam geregistreerd. Incentive om correct te beoordelen: als resultaat niet matcht met positieve beoordelingen is duidelijk dat de mensen die erbij betrokken waren iets raars hebben gedaan. Dus ook te zien waar het misloopt, welk proces/persoon/systeem/...

Taken niet verdeeld per afdeling, maar naar skills & interesse van individuele medewerkers.

Werkpakketten die niemand wil? Deadline erop, teamleider wijst iemand aan die het *moet* doen.

Koppelbaar aan beloningssysteem (op basis van hoeveelheid en zwaarte werkpakketten).

Teamleiders worden jobcoaches, dus geen vast team, maar groep mensen die je coacht, i.e. HR-taak. Is functie naast ander werk, jobcoach-taken zijn ook werkpakketten.

Projectmanagers maken werkpakketten aan, doen inhoudelijke beoordeling, ...

Bestaande zaken in stand houden blijft TopDesk. Alles uit TopDesk zichtbaar in nieuw systeem, waar ook de nieuwe dingen in staan.

Goede voorbeelden: Homeland Security, ...

To-do

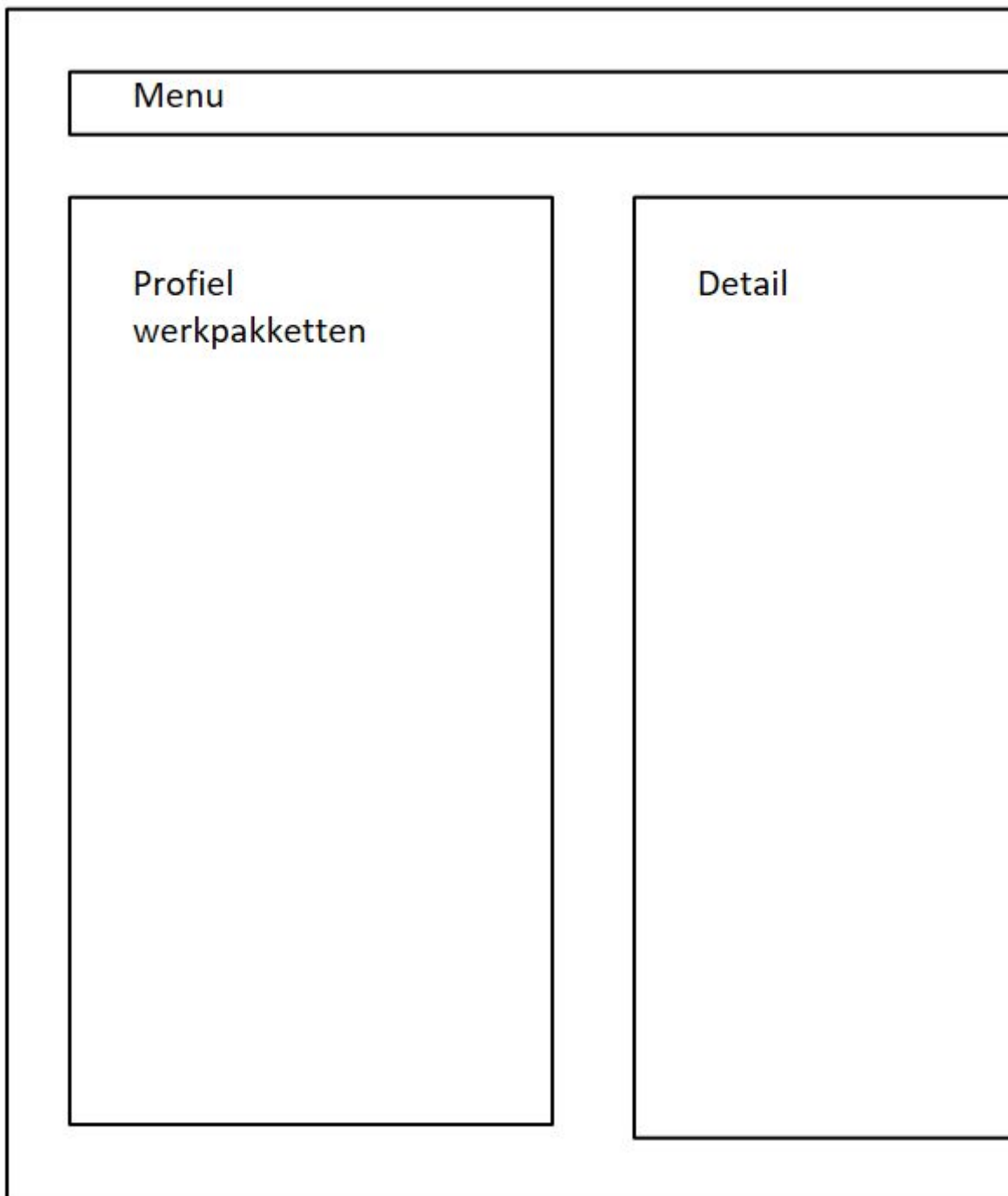
- Nog een sessie om het verder uit te werken volgende week -> uitkomst: plan met korte/langetermijnvisie
- Pitch dat plan aan Astrid
- Mensen van Processen en andere plekken binnen organisatie aanhaken

- Wat is er al dat we kunnen kopiëren?
 - o LinkedIn (skills waarderen)
 - o Rating als Uber
- Mock-ups maken -> Designsessie
 - o Rapportagescherm / KPIs...
- Processessie?
 - o Beloningen, ...
- Input vragen van specialisten
- Prototype?

Functionaliteiten

- Voor alle medewerkers, dus ook de groep die basisdienstverlening onderhoudt (voor hun taken is de toegevoegde waarde dat gemeten wordt hoe goed ze uitgevoerd worden)
- 1 hoofdscherm, min of meer LinkedIn, dashboard-achtig
 - o Opdrachten
- Rijksportaal-profiel, LinkedIn-profiel
- Werkpakketten:
 - o Kunnen teruggeven (om aan een ander te geven of omdat er iets ander voor nodig is, wat eventueel in nieuw werkpakket komt te staan)
 - o Voorkeur voor specifieke personen (bijv. bij coachtaken)
 - o Voorrang voor mensen met specifieke kennis/rating/...
 - o Eigenaar bepaalt wie hem uiteindelijk krijgt, mss semi-anoniem (ihkv discriminatie voorkomen)?

Denk aan: Scio, LinkedIn, Trello, JIRA, TopDesk, Github, ...



Koppelen aan:

- TopDesk
- Rijksadresgids, LinkedIn
- **P-Direkt (werktijden, verlof, ziekte)**
- Trello
- **Tijdschrijfsysteem**
- Rijkschat
- Rijksgithub
- OTM
- SSO vanaf Rijkswerkplek.nl

Inspiratie werkpakketten: monsterboard

Beoordelingssysteem

Templates voor werkpakketten

Makkelijk via API werkpakketten genereren

Rapportages genereren (i.e. dashboard dat je kunt exporteren naar Excel)