

LIFT NIEUWSBRIEF

APRIL 2011



Wat is lift?

Het Limburgs Interim Functievervullings Traject (LIFT) is een samenwerkingsverband tussen verschillende werkgevers in Limburg. LIFT bevordert de mobiliteit (in de breedste zin van het woord) van medewerkers bij aangesloten organisaties om daarmee hun kennis en ervaring te verbreden. LIFT stimuleert bovendien het uitwisselen van kennis over loopbaanontwikkeling, mobiliteit en andere HRM-thema's.

Fusie LIFT > < Empower Limburg

Half januari heeft u van ons het bericht ontvangen dat de besturen van LIFT en Empower Limburg tot de conclusie zijn gekomen dat de arbeidsmobiliteit in Limburg het beste gediend is met het samengaan van de beide organisaties. Verder hebben wij u eind februari de eerste contouren van de samenwerking geschetst en tevens medegedeeld dat de besturen voorstellen zouden uitwerken om deze ter besluitvorming voor te leggen aan de algemene ledenvergadering van LIFT d.d. 14 april 2011.

Op 30 maart j.l. hebben de beide besturen overeenstemming bereikt over deze voorstellen. Het betreft een statutenwijziging, een voorstel hoe om te gaan met de begroting en contributie in 2011 en 2012, een bestuursreglement en een voordracht bestuursleden.

Uiterlijk 7 april zullen de voorstellen naar de leden van LIFT verstuurd worden. De leden van Empower Limburg zullen door het bestuur van Empower Limburg ook geraadpleegd worden. Tot 14 april zijn de beide voorzitters telefonisch bereikbaar om eventuele vragen te beantwoorden (dhr G. Janssen: 045-5793438 en dhr H. Linssen: 045-5466952).

De besturen van LIFT en Empower Limburg kijken met voldoening terug op de afgelopen maanden waarin op constructieve wijze gewerkt is aan voorstellen die uiteindelijk moeten leiden tot het samengaan van beide organisaties. Met vertrouwen kijken zij uit naar een constructieve discussie tijdens de algemene ledenvergadering van LIFT d.d. 14 april 2011.

Wie ben je? Paul Peters, HR-adviseur bij de gemeente Echt-Susteren

Wie ben je? Ik ben Paul Peters, 52 jaren jong en werkzaam in de mooie functie HR-adviseur bij de gemeente Echt-Susteren.

Wie doe je? Ik ben beleidsmedewerker en HR-adviseur bij de gemeente Echt-Susteren en in die hoedanigheid de laatste tijd vooral bezig met het thema mobiliteit en loopbaanontwikkeling.

Wat is je passie? Mijn passie is het bezoeken van landen en culturen via de literatuur.

Wat is je beste eigenschap? Ik ben van nature optimistisch van aard en ga uit van het goede om toekomst gericht anderen en mijzelf verder te ontwikkelen.

Hoe ben je met LIFT in contact gekomen? Ik was op zoek naar een netwerk waarin het thema mobiliteit aanvullend op de mogelijkheden van IGOM (intergemeentelijk overleg inzake mobiliteit) verder ontwikkeld kan worden.

Heb je een tip voor de toekomst van LIFT? Bouw vanuit jullie sterke kanten, de klantgerichtheid en de instelling van niet alleen praten maar vooral doen, verder aan de doorontwikkeling van het thema mobiliteit.

LIFTlid in de kijker



Solliciteren met LinkedIn

De workshop "solliciteren met LinkedIn" was voor mij in de volgende woorden te omvatten: lekker interactief, zeer nuttig en bruikbaar!

Ik ging naar de workshop met de gedachte dat ik er niet veel bij zou leren, omdat ik al een aantal maanden een LinkedIn account had. Die gedachte werd al snel omgezet naar dat ik de helft nog niet wist van wat er allemaal mogelijk is op LinkedIn. De workshop heeft mij niet alleen handige weetjes over het gebruik van LinkedIn bijgebracht, maar ook het nut van netwerken. Ik wist al dat netwerken belangrijk is, maar ik sta er nu nog meer bij stil om een goed netwerk op te bouwen voor mijn toekomst. Daarnaast was de uitleg van de trainer heel duidelijk en ze maakte het voor iedereen laagdrempelig om LinkedIn te gaan gebruiken.

In het door LIFT uitgegeven boekje van de trainer Aaltje Vincent, kregen kunnen ook mijn collega's van SABIC nalezen wat zij nog kunnen veranderen en/of verbeteren aan hun LinkedIn profiel. Dat was een zeer fijne bijkomstigheid en ik moet zeggen een handige tool om bij de bewerking van je profiel te houden.

Sinds de workshop ben ik met de tips en nieuwe weetjes aan de slag gegaan en actiever geworden met het gebruik van mijn profiel. Het is er ook een stuk makkelijker mee geworden. De workshop was zeer geslaagd en is zeker

een aanrader voor iedereen!



Stefanie de Haas
Stagiaire HR
Business Partner
SABIC

Mijn eerste deelname aan een LIFT-workshop: over Intervisie en Mobiliteit

Ik ging ernaar toe denkend dat we over het thema Mobiliteit zouden spreken, ik vertrok echter geïnspireerd door een hands-on ervaring met de Intervisie methodiek. In twee groepen van ongeveer zes deelnemers kregen we de kans om, onder begeleiding van een coach/trainer van Horizonte, de Intervisie methodiek aan den lijve te ondervinden. Per groep werd er een casus gekozen waarop we twee uren gefocust hebben. Intervisie kenmerkt zich door op een zeer gestructureerde manier een vraagstuk/casus te bespreken. Eerst laat je de persoon die de casus inbrengt zijn of haar verhaal doen, zonder onderbreking. Ondertussen noteren de anderen associaties/meningen of kernwoorden. Daarna stelt ieder om beurt een vraag. Als alle vragen gesteld zijn, gaat de persoon die de casus inbrengt letterlijk een stapje achteruit. De groep bediscussieert het onderwerp onderling en formuleert adviezen. De betrokkene luistert op een afstand. Als laatste stap wordt er gezamenlijk geëvalueerd.

Het lijken banale stappen, maar die opsplitsing zorgt er net voor dat er genoeg aandacht besteed wordt aan iedere fase: luisteren, associëren, doorvragen, adviseren en evalueren. In de praktijk bleek het zelfs moeilijk voor de groep om zich strikt aan de stappen te houden! Al snel belandden we in een soort gespreksvoering. Ook zeer herkenbaar is de neiging om meteen een oordeel te vellen en goed bedoelde adviezen of oplossingen te formuleren! Gelukkig was onze coach er om tijdig in te grijpen wanneer nodig. De bedoeling van Intervisie is om net de tijd nemen om te luisteren, vervolgens te onderzoeken en pas helemaal aan het einde adviezen te formuleren. Door vragen te stellen komt niet alleen de persoon die de casus inbrengt, maar ook de andere deelnemers tot (zelf)reflectie, de basis van ieder leerproces. Intervisie is zeker een aanrader voor ieder die in zijn of haar job een leerproces wil opstarten!

Gwen Vanderheyden RADAR



En voor alle LIFTleden:
Fijne paasdagen!



IF Lisette Evers

Sinds 1 februari jl. werk ik op IF-basis als P&O adviseur bij de rechtbank in Maastricht. Tot die tijd heb ik als P&O adviseur gewerkt bij de Algemene Inspectiedienst te Kerkrade. Als gevolg van een fusie tussen de Algemene Inspectie dienst, de Voedsel- en Warenautoriteit en de Plantenziektkundige Dienst komt het nieuwe hoofdkantoor van de nVWA in Utrecht. Ondanks dat het nieuwe werken ingevoerd wordt, zal dat toch betekenen dat ik regelmatig naar Utrecht moet reizen. Dat is voor mij de aanleiding geweest om rond te kijken naar andere leuke vacatures in de regio. Via mijn netwerk kreeg ik de tip dat er bij de rechtbank een (tijdelijke) vacature was van P&O adviseur.

Nu werk ik er al 2 maanden en het bevalt mij heel goed. Het is een kleinere organisatie waardoor ik op een breed takenpakket word ingezet. Deze diversiteit bevalt mij uitstekend. Ook de collega's zijn heel aardig en behulpzaam. Iets wat ik heel belangrijk vind. Verder is mij opgevallen dat er veel overeenkomsten zijn met de AID. Het is toch een overheidsorganisatie. Zelf had ik dat niet verwacht en gedacht dat ik langere tijd nodig had om in te werken. Ook bij de rechtbank spelen een aantal organisatie ontwikkelingen zoals bijv. de fusie met de rechtbank Roermond.

Dit zijn veranderingstrajecten die voor een P&O-er heel interessant zijn en waarbij ik merk dat de ervaring die ik heb opgedaan bij de AID, mij heel goed van pas komt.

De IF-constructie is een super instrument om ook een keer elders werkzaam te zijn zonder je rechtspositie te verspelen. Ik zou dit dan ook iedereen die deze kans krijgt willen aanraden. Een nieuwe werkplek geeft weer zoveel nieuwe energie. Het zou geweldig zijn als wij het via Lift voor elkaar krijgen dat organisaties veel meer openstaan om medewerkers onderling op IF-basis uit te wisselen c.q. te ruilen. Iets om met zijn allen aan te werken.

Pedro Satijn, P&O-adviseur

Na 10 jaar mijn P&O-ervaring bij het parket en de rechtbank Maastricht te hebben opgedaan, ben ik nu mijn P&O-ervaring aan het uitbreiden bij de Open Universiteit (OU). Naar aanleiding van een vacaturemelding heb ik op de functie van P&O-adviseur gesolliciteerd en ben ik hierop aangenomen. In eerste instantie betreft het een detachering (voor de duur van één jaar). Aan het einde van het jaar zullen we evalueren en bepalen hoe we verder gaan.

De eerste OU-ervaringen zijn zeer positief. De OU is, net zoals de rechtbank Maastricht, een prettige werkgever. Bij beide organisaties is er veel te doen en is er volop uitdaging op P-gebied. Je leert weer anders tegen zaken aan te kijken, je ontdekt nieuwe talenten van jezelf en je boort oude talenten opnieuw aan. Daarnaast is er volop ruimte voor (persoonlijke) ontwikkeling. Binnen de OU heerst er een collegiale werksfeer waardoor ook het missen van mijn rechtbankcollega's wordt opgevangen.

Het kijken in een andere organisatie is altijd leuk en biedt medewerkers de mogelijkheid om zich verder te kunnen ontwikkelen. Hopelijk wordt het in de toekomst voor medewerkers meer mogelijk om (binnen en buiten deze regio) te rouleren op basis van vrijwillige mobiliteit. Mobiliteit is nu nog te vaak gekoppeld aan de invulling van een vacature. Het vergroten van vrijwillige mobiliteit komt zowel de werkgevers als de werknemers ten goede en zal de (Eu)regionale arbeidsmarkt versterken. De week van de mobiliteit is hiervoor een mooie aanzet en zou in de toekomst moeten worden opgevolgd door de maand of het jaar van de mobiliteit!

Kalender 2011

Zie www.liftnet.nl voor de precieze aanvangstijden van de bijeenkomsten.

Activiteit	apr	mei	jun	jul	aug	sep	okt	nov	dec
Themabijeenkomst			29			21			1
Netwerkbijeenkomst		18			30				
Kandidaat Gerichte Acties	6	11	7			6		3	
Najaarsconferentie							20		
Algemene Ledenvergadering	14						20		
Bijeenkomst Medewerker	19	31				15			13