

Boek: Werk en talent wendbaarder organiseren: Combibanen in de publieke sector



Auteur: Emile van Nassau

Meer informatie www.emilevannassau.nl

ISBN: 9789465269887

Boek: Werk en talent wendbaarder organiseren: Combibanen in de publieke sector

INHOUDSOPGAVE

Inhoudsopgave.....	6
Voorwoord.....	9
Inleiding	11
Leeswijzer	13

Hoofdstuk 1 Ontwikkeling van loopbanen (van ambtenaren) 15

1.1 Het ambtenaarschap in historisch perspectief.....	15
1.2 Wat is een loopbaan?	17
1.3 Traditionele loopbanen in de publieke sector	18
1.4 Verandering in rol en context	22
1.5 Ontwikkeling van de loopbaantheorieën.....	24
1.6 Loopbanen in beweging: actuele cijfers.....	26
1.7 Traditionele en grenzeloze loopbanen	29
1.8 Duurzame loopbanen	32
1.9 Loopbanen tussen individu en maatschappij.....	35

Hoofdstuk 2 De arbeidsmarkt en langdurige krapte in de publieke sector 40

2.1 Context van de arbeidsmarkt.....	42
2.2 Aanbod op de arbeidsmarkt	48
2.3 Vraag op de arbeidsmarkt	51
2.4 Oplossingen voor knelpunten op de arbeidsmarkt	56

Hoofdstuk 3 Publieke organisaties in ontwikkeling 62

3.1 Drie benaderingen van publiek management	63
3.2 Wendbaarheid.....	73
3.3 Wendbare medewerkers.....	76
3.4 Wendbare organisatie	79
3.5 De wisselwerking tussen structuur en wendbaarheid	87

Boek: Werk en talent wendbaarder organiseren: Combibanen in de publieke sector

Hoofdstuk 4 Combibanen, combifuncties & combirollen.....	94
4.1 Combibanen	96
4.1.1 Combibaan als maatschappelijk aanzien.....	100
4.1.2 Combibanen in verschillende domeinen	101
4.2 Combifuncties	103
4.3 Combirollen.....	108
4.3.1 Combirol en het functiegebouw	109
4.4 Overige Combinaties.....	110
4.4.1 Mantelzorg.....	112
4.4.2 Vrijwilligerswerk	115
 Hoofdstuk 5 Motieven voor combinaties	 124
5.1 Motieven voor werkenden	125
5.1.1 Individuele factoren	126
5.1.2 Beroepsmatige factoren.....	136
5.1.3 Organisatiefactoren	141
5.1.4 Omgevingsfactoren	144
5.2 Motieven voor werkgevers.....	146
5.2.1 Het behouden van werknemers bij fluctuaties, waarbij seizoensinvloeden van werk wisselend zijn	147
5.2.2 Medewerkers motiveren en gezond houden, waarbij fysiek en mentaal werk afgewisseld worden	149
5.2.3 Nieuwe medewerkers aan zich binden, door uitdagend en afwisselend werk te bieden	150
5.2.4 Werkgevers willen nieuwe activiteiten ontplooiën, aantrekken van nieuwe vaardigheden en kennis.....	151
5.2.5 Geleidelijk afbouwen van werksoorten, als gevolg van afstoten van taken.....	153
5.2.6 Effectief beleid maken	154
5.2.7 Behouden en versterken van deskundigheid	159
5.3 Faciliteren van een combibaan	161
5.4 Initiëren van een combibaan.....	167

Boek: *Werk en talent wendbaarder organiseren: Combibanen in de publieke sector*

Hoofdstuk 6 Combibanen en duurzame inzetbaarheid	174
6.1 Duurzame inzetbaarheid	174
6.2 Combibaan om werkdruk te verminderen	177
6.3 En hoe zit het met betrokkenheid?	185
Hoofdstuk 7 Samenwerking en combibanen	193
7.1 Samenwerkingsverbanden	193
7.1.1 Samenwerking gericht op product of dienst	194
7.1.2 Samenwerking als economische transactie	195
7.1.3 Doelgerichte netwerksamenwerking	197
7.2 Belemmeringen bij samenwerking en gedeeld werkgeverschap	205
7.2.1 Juridische, fiscale en sociale zekerheidswetgeving	206
7.2.2 Goede bedoelingen zijn niet genoeg	209
7.2.3 Intern draagvlak ontbreekt	214
7.3 Interne poolvorming en combibanen	217
Hoofdstuk 8 Strategisch (duurzaam) HRM en Combibanen	225
8.1 Ontwikkeling van Strategisch en Duurzaam HRM	227
8.1.1 Duurzaamheid en meervoudige waardecreatie	230
8.1.2 Nieuwe HRM-rollen in een netwerkcontext	232
8.2 Combibanen als strategische ontwerpkeuze	236
8.3 Strategische legitimatie, leiderschap en paradox	238
8.4 Instroom	241
8.4.1 Werknormen als onzichtbare filter	241
8.5 Behoud, ontwikkeling en mobiliteit	245
8.6 Uitstroom	250
Epiloog	257
Bronnen	260