

## **Werkervaring MeetingMoreMinds Malek Meftah**

**September 2008 – Juli 2009**

Het aangaan en onderhouden van relevante netwerkrelaties kost vaak veel moeite voor organisaties. Deze contacten zijn van groot belang voor het blijven bestaan en overleven van een organisatie; er kunnen belangrijke middelen uit geput worden die de prestaties van een organisatie kunnen verbeteren. Tijdens mijn periode bij MeetingMoreMinds ben ik in contact gekomen met strategische vraagstukken die door middel van netwerkvorming werden opgelost. MeetingMoreMinds adviseert het bedrijfsleven, maar ook overheid waardoor het op meerdere fronten kennis bezit. Door deze inzichten kan MeetingMoreMinds innovatieve activiteiten tussen ondernemingen versnellen en heeft het expertise ontwikkeld op uiteenlopende actuele onderwerpen. In de periode dat ik werkzaam was bij MeetingMoreMinds heb ik mij ingezet in verschillende grote projecten; de gemeente Zaanstad, de Dienst Infrastructuur bij Rijkswaterstaat en de Politie.

### **Gemeente Zaanstad**

Bij de Gemeente Zaanstad stonden verdieping in en het aanleren van een netwerkende stijl centraal. Op deze manier konden externe partijen aangetrokken worden die een breder financieel draagvlak konden garanderen. Tijdens het traject zijn er verschillende soorten activiteiten en sessies geweest waarbij nieuwe inzichten werden gecreëerd.

Brainstormsessies zorgden voor een andere blik op een complex vraagstuk binnen de sterprojecten; het Hembrugterrein, Milieuvisie, Publieke dienstverlening, Zaandam Zuid-Oost en Zaanse proeflokaal. Door middel van brainstormsessies ontstonden onder andere scenario's voor het Hembrugterrein, een realistisch beeld van klimaatneutraal bij de afdeling Milieu en klantgerichtheid bij de afdeling Publieke dienstverlening. Deze brainstormsessies werden geborgd in de impressies die ik in verslagen omschreef.

Inloopsprekuren zorgden in korte tijd voor strategische suggesties op een complex vraagstuk. Een heldere vraagstelling, die oplossingsgericht geanalyseerd kon worden, was hier van groot belang. Door middel van een informeel gesprek werd er concreet aandacht gegeven aan het vraagstuk en hier werd met een frisse blik dwarsverbanden geanalyseerd. Een workshop bij P&O zorgde voor een hanteerbare lijst met netwerkcompetenties en indicatoren die gebruikt kan worden bij het aannemen, beoordelen en door laten stromen van medewerkers. Aan de hand van de bestaande competentiewijzer werd er bekeken welke netwerkcompetenties cruciaal waren voor de Gemeente Zaanstad en op basis van welke indicatoren dit gemeten kan worden. Dit bracht het gewenste netwerkgedrag van Zaanstad in kaart. In de afsluiting van het project kwam duidelijk naar voren dat de medewerkers in de Gemeente Zaanstad grote stappen vooruit hadden gemaakt en de professionaliteit vergroot hadden. De gemeente Zaanstad heeft zich een ondernemende netwerkstijl eigen gemaakt.

### **Dienst Infrastructuur**

Bij Rijkswaterstaat stond de structuur, focus en werkinhoud centraal. Ze zijn van een 'make' organisatie naar een 'buy' organisatie getransformeerd. Werknemers vonden het echter lastig om zich in deze stijl te profileren en misten leiderschap. De samenwerking met het interne procesteam, en met name de webber, zorgde voor de juiste aanpak. Ook het samenstellen van de jonge garde was een doelgerichte zet tot meer leiderschap. Tijdens mijn werkzaamheden heb ik veel geleerd over generatie Y en de toegevoegde waarde

binnen een organisatie. Creativiteit en innovatie ontstaat door een netwerkende stijl van werken die Generatie Y van nature toepast.

Tijdens het traject is er een onderverdeling geweest tussen drie sterprojecten; HVVOS, A1/A6 en Design & Construct. Binnen deze projecten vonden allerlei activiteiten plaats waarbij ik een bijdrage kon leveren. De 'Quick Networking Actions' brachten voor een complex vraagstuk snel op een informeel niveau een oplossingsrichting. Door met een onbevangen blik een complex vraagstuk te bekijken, werden er nieuwe alternatieven aangedragen die in samenwerking met contacten opgelost konden worden. De resultaten hierbij heb ik kort en bondig kunnen samenvatten waardoor deze hanteerbaar en bruikbaar werden bij de oplossing van het vraagstuk.

De bijeenkomst in het teken van netwerkcompetenties en indicatoren droeg bij aan de waardering en de herkenning van de talenten van de medewerkers. Aan de hand van de bestaande competentiegids werd er een korte lijst van hanteerbare netwerkcompetenties en indicatoren gedefinieerd. Het gebruik van deze competenties kunnen tijdens de werving van nieuwe medewerkers een natuurlijke manier van netwerkend werken stimuleren.

## **Politie**

In de korpsen Brabant-Noord, Haaglanden, IJsselland, Utrecht en de Nationale recherche was er de behoefte van een andere manier van werken ontstaan die nodig is om de politie mee te laten veranderen met een snel transformerende samenleving. Het gaat hier kort gezegd om kwaliteit, kennis benutten en slimmer werken. De nadruk lag binnen de korpsen op een diverse samenstelling van opleiding, achtergrond en ervaring.

Binnen de korpsen werd er aan de hand van thema's nagedacht in samenwerkingen en netwerken. Grote vraagstukken zoals de vervuiling van het milieu, jeugdcriminaliteit en vastgoedfraude kwamen hierbij aan bod. De teams binnen de korpsen werden door sessies aan het denken gezet over de verbindingen intern en extern die zij konden leggen ondanks de hoge mate van complexiteit van het vraagstuk. De debriefing bij IJsselland over de grote vangst van witgoedcriminelen in samenwerking met partijen als Greenpeace, de ambassade van Ghana en VROM was hierbij een hoogtepunt.

Het anders aanpakken bleek te werken. In plaats van de focus te leggen op de delicten, bleken bijvoorbeeld de antecedenten en de context van de dader van meer belang. Haaglanden kon door deze aanpak een duidelijker beeld schetsen van de verbindingen tussen vastgoedfraude, verdachte transacties en bestaande overlast in wijken. Daarbij is er een netwerkteam geschetst die deze verbindingen kon onderhouden en aansturen. Korps Utrecht bekeek de incidenten in de verschillende wijken apart en begon door MeetingMoreMinds verbindingen te leggen tussen de verschillende daders en de context opvoeding, verschillende instellingen (ketenpartners) en contacten. Het traject bij de politie heeft de samenhang tussen criminaliteitsgebieden aan het licht gebracht en de partners rond de vraagstukken samengebracht.

Naast deze projecten heb ik in kaart gebracht wat 'community policing' in kon houden voor de buurtregisseurs in de Balistraat. Zij konden door meer naar buiten samen te werken meer buurtgericht optreden en zich transformeren naar een wendbare organisatie. De bereidheid om informatie en contacten te delen tussen de buurtregisseurs bleek cruciaal. Ik heb tevens een bijdrage mogen leveren aan de conferentie als afsluiting bij het traject van de gemeente Breda waarbij interactief beleid en netwerken centraal stond. Voor Blue Life Unlimited heb ik de kansen van het concept 'Fris en Fit' voor een verzekeringsmaatschappij, een unieke Wellnessreis, op papier gezet. Mijn periode bij MeetingMoreMinds heeft mijn blik verruimd, ik

ben gestimuleerd om verbanden te ontdekken en verbindingen te leggen. Het was een geweldige, bijzondere en leerzame ervaring.