

Burgerzaken in beweging: Hoe hou je de regie over je loopbaan?

Burgerzaken verandert. Het werk bij Burgerzaken dus ook! Maar hoe zien die taken van de toekomst eruit? En hoe zorg je ervoor dat je daar klaar voor bent? Het A&O fonds Gemeenten en de NVVB helpen medewerkers en leidinggevenden graag concreet op weg. Bijvoorbeeld met de splinternieuwe website allesuitjezelf.nl en de digitale tool 'Mijn werk van morgen' – als onderdeel van hun gezamenlijke programma Transformatie Burgerzaken.

Tekst: Monique de Vries

Even terug in de tijd. Vier jaar geleden startten het A&O fonds Gemeenten en de NVVB het traject 'Werken aan de toekomst van Burgerzaken'. Aanleiding was een onderzoek naar de ontwikkelingen die op Burgerzaken afkomen. "Dat zijn er grofweg drie", vertelt Renz Davits, programmamanager bij het A&O fonds: "Allereerst is er de paspoortdip. Door veranderende wetgeving komen burgers nog maar eens per tien jaar voor vernieuwing bij de gemeente, in plaats van elke vijf jaar. Ten tweede wordt dienstverlening in toenemende mate afgenomen via de website. Burgers komen dus minder vaak naar de balie. En tot slot: het vaststellen van identiteit en het voorkomen van fraude worden complexere taken."

ANDERE DIENSTVERLENING, ANDER WERK

De dienstverlening van Burgerzaken verandert hierdoor ingrijpend, maar ook het werk van de medewerkers. Davits: "De werkzaamheden worden complexer en schalen daarmee op van MBO2/3- naar MBO4- en zelfs HBO-niveau. Dat

vraagt dus om training en scholing. Daarbij zie je dat er minder baliewerk te verrichten is, waardoor het kan zijn dat er minder personeel nodig is. Ook zie je dat mensen gaandeweg het traject afhaken omdat ze niet willen of kunnen opscholen of het veranderende werk minder goed bij hen past. Het vraagstuk dat dan ontstaat is wat een goed vervolg voor hen is. Waar kunnen ze ander werk doen? Buiten Burgerzaken maar binnen de gemeente, of zelfs buiten de gemeente?

Rondom deze Transformatie Burgerzaken is daarom twee jaar geleden het NVVB-boekje De nieuwe identiteit van Burgerzaken uitgebracht. "Ook zijn diverse activiteiten georganiseerd, zoals bewustwordingsbijeenkomsten voor teamleiders en HR-adviseurs, gevolgd door kennissessies over leren/opleiden en over bewegen/inzetbaar blijven. Vorig jaar is het programma Team van de Toekomst van de NVVB van start gegaan. En inmiddels heeft het A&O fonds een digitaal platform opgericht voor Burgerzaken. Hier zijn praktijkvoorbeelden te vinden,

De aanpak van A&O fonds Gemeenten en de NVVB is gericht op waarderend vernieuwen met een wenkend perspectief. De Feyter: "We merken dat medewerkers soms verlamd zijn door het idee dat 'alles' helemaal anders wordt. Dat hun werk verdwijnt. Zo'n schrikboodschap werkt meestal niet goed om in beweging te komen. Natuurlijk: de urgentie is er, en niets doen is geen optie. Wij proberen daarom juist een perspectief te bieden waar men een positief gevoel bij heeft en aan wil werken. Daarbij waarderen we wat al goed is, en richten we ons op duurzaam met plezier blijven werken."

maar ook diverse instrumenten en tips over hoe te werken aan bewustwording, formatieberekening, professionalisering en inzetbaarheid."

VOOR MEDEWERKERS

Om ook alle medewerkers Burgerzaken voor te bereiden op de toekomst, biedt het A&O fonds twee vormen van ondersteuning: de regionale medewerkersbijeenkomsten 'Met het oog op mijn toekomst' en de medewerkerswebsite 'Allesuitjezelf.nl'. "De uitdaging waar we voor staan, is de vraag: wat moet een medewerker Burgerzaken over vijf jaar doen? Hoe verschilt dat met nu? En wat is er nodig om dat nieuwe werk te leren en doen?" schetst programmamanager bij het A&O fonds Marieke de Feyter. "Wij helpen medewerkers bij deze vragen. Zodat eenieder weet waar hij het over heeft, en waar hij naartoe aan het werken is."

De regionale bijeenkomsten voor medewerkers duren een 'korte lange' dag. Gestart wordt met een presentatie door John de Ruiters van de NVVB over de veranderingen bij Burgerzaken. Daarna volgt een sessie die inzoomt op wat er in ieders werk verandert. De Feyter: "De deelnemers nemen in kleine gemengde groepjes hun eigen taken en werkzaamheden onder de loep. Het gesprek hierover maakt de veranderingen concreter en helpt om erover na te denken."

Vervolgens staat de medewerker zelf centraal. Zo wordt er gesproken over de verschillende vormen van leren en wat men zelf nodig heeft. "Een antwoord op verandering is meebewegen, nieuwe dingen leren, je verder ontwikkelen. Dat kan via een vakopleiding, maar je kunt ook leren in de praktijk en leren van elkaar. Zo kun je een dag meelopen bij een collega van een andere discipline of je gaat naar een congres." Tot slot is er keuze uit drie workshops gericht op persoonlijke (loopbaan)ontwikkeling. "Deze gaan in op vragen als: wat vind

ik belangrijk in mijn werk? En wat betekent dat voor de keuzes die ik wil maken voor mijn werk in de toekomst?"

Tijdens de bijeenkomst treedt één gemeente op als gastgemeente voor tien tot vijftien gemeenten uit de omgeving. "De groep bestaat uit dertig tot veertig medewerkers. Die setting is bewust klein, omdat dit veiligheid en vertrouwen biedt. Het gaat immers over zaken die dichtbij komen." Er is veel vraag naar de bijeenkomsten, dus de intentie is deze in het hele land te blijven aanbieden. "Het is natuurlijk wel essentieel dat de werkgevers na afloop het stokje overnemen en gesprekken voeren over wat het iemand heeft gebracht, en hoe hij/zij er verder mee wil."

ALLESUITJEZELF.NL

De onlangs gelanceerde medewerkerswebsite 'Allesuitjezelf.nl', met de tool 'Mijn werk van morgen', ondersteunt medewerkers bij het nadenken over hun werk en hun loopbaan: welke taken doe je, welke vind je leuk en kun je goed? En wat betekent dat gezien de landelijke ontwikkelingen bij Burgerzaken? De tool helpt de veranderingen in het werk bij Burgerzaken concreter te maken en zo het gesprek tussen medewerkers en leidinggevenden hierover te stimuleren. Voor medewerkers die benieuwd zijn naar welke andere functies ze binnen of buiten de gemeente zouden kunnen uitvoeren, biedt allesuitjezelf.nl ook hulp.

De Feyter benadrukt dat het meeste 'verander'werk binnen de gemeenten zelf moet plaatsvinden. "Wij bieden mensen een impuls, zijn agendasettend; proberen de bewustwording te vergroten. En de medewerker een beeld te geven: dit is de richting die je werk opgaat. Dit kun jij doen om bij te blijven. Maar dit alles moet ingebed worden en opgevolgd worden bij de gemeenten. We doen het daarom samen met de leidinggevenden en HR van gemeenten."

Meer weten?

Bezoek de workshop (34) "Hoe verandert mijn werk bij Burgerzaken?" op het NVVB Congres 2019 (en/of kijk op <https://www.aeno.nl/nieuwe-identiteit-burgerzaken>)