



MIJN
VAKBOND

VEILIG JOBHOPPEN BINNEN DE GEMEENTE

Op het Nijmeegse stadhuis doen ze het helemaal anders. Werknemers worden flexibel ingezet, niet meer vastgeroest in een functie, om zo van hun talenten gebruik te maken. Medewerkers blij, de gemeente zelf ook want er wordt beter en gemotiveerder gewerkt, en er is ook nog eens minder externe inhuur nodig. Wij gingen langs voor een gesprek met de grondleggers. *Tekst: Hein Bosman*

Maar eerst een voorbeeld van een gesprek, zoals dat bij een gemeenteambtenaar thuis zou kunnen zijn gevoerd voor de nieuwe werkaanpak zijn intrede deed. 'Schat, ik weet dat je vindt dat ik te

veel over werk praat thuis, maar het moet toch even...', zegt Erik, terwijl hij de krant dichtslaat. '... ik ben er na al die jaren wel een beetje klaar mee, die gemeentelijke administratie.'


'Hebben ze geen vacatures dan?' vraagt zijn vrouw Jenny.

'Nou, jawel, ze zoeken een planoloog. Daar heb ik niks aan.'

'Dat werk past prima bij jou, met wat je vroeger allemaal hebt gedaan. Reageer man!'

'Maar ik ben geen planoloog, dus ik word het nooit.'

En zo besloot Erik niet te reageren en bleef nog jaren met enige tegenzin zijn functie op de administratie vervullen, terwijl de gemeente na



een onsuccesvolle zoekpartij maar een dure externe kracht in de arm nam. De zoveelste. Dat moet anders kunnen, dachten ze in Nijmegen kort geleden.

AANVANKELIJK GEEN REACTIES

Het project *Oversteek* dat daarop het licht zag is een toepasselijke naam voor de stad aan De Waal. Niet alleen een Nijmeegs festival en een basisschool heten zo, maar ook de brug waarover de geallieerden in oorlogsjaar 1944 hun 'oversteek' noordwaarts maakten in het kader van Operatie Market Garden. Nu gaat het er niet om van de ene op de andere wal te komen, maar van de ene naar de andere baan. Op de vacature voor Planoloog reageerde niemand. Toen die benaming erafging en de nadruk kwam te liggen op wat het werk eigenlijk inhield, stroomden de reacties binnen. Want veel werkzaamheden zijn heel goed te doen door mensen die de titel planoloog niet op hun visitekaartje hebben staan.

AVONDUREN

Drie van de mannen die zich druk met *Oversteek* hebben bezighouden, zitten om tafel. Tekenend voor de verhoudingen in Nijmegen is de plek, namelijk op een terras, in de avonduren. Vakbond, werknemer en werkgever bij elkaar: Ben Hoogendam, bestuurder CNV Overheid & Publieke Diensten, Johan Lubbers, lid van de Ondernemingsraad en van de FNV en Peter Kluver, hoofd van

de samengevoegde afdeling Personeel, Informatie en Facilitair. 'PIF', kort Kluver af. Het klinkt als de naam van een bekend schoonmaakmiddel.

EILANDJES

Lubbers werkt als ambtenaar bij de Sociale Dienst, maar is vooral veel bezig met medezeggenschap en inmiddels druk met zogenaamde kennisoverdracht. Hij wordt 64 dit jaar, dus dan is het tijd om wat je weet te delen. 'Als ik zeg dat ik nog maar drie jaar te werken heb, dan kijken mensen me vreemd aan. Ze willen me nog niet missen joh.' 'Je bent zo jong als je je voelt', stelt Kluver, die eerder als hoofd P&O zijn allereerste afspraak had met de vakbond. Dat was geen warm bad. 'Dit werkt zo niet met dat beleid van jullie, beten ze me toe. "Hallo, ik ben net binnen." Maar ik luisterde en herkende het beeld van de eilandrijkjes bij de gemeente wel, ja. We moesten uit de impasse. De term mobiliteit stond er negatief op, terwijl het heel positief kan zijn.' 'Niemand bewoog,' weet Lubbers. 'Allemaal fortent op de werkvloer. En kijk nu eens. Mensen blijven zich ontwikkelen. Dat moet ook, want door automatisering en de komst van robots gaat er veel werk weg en veranderen. Dat ze straks iets anders moeten, beseffen de collega's steeds meer.'

MATCHES

Talenten van mensen echt zien, dat is het doel. Er wordt niet al-

leen meer gekeken naar de huidige baan van medewerkers en wellicht die daarvoor. Nee, de hele geschiedenis wordt meegevoegen. Stel je was vroeger voetbalcoach in je vrije tijd, en daar behoorlijk in behept, dan kun je in Nijmegen wellicht een coach van een heel andere orde worden. Lubbers: 'Het levert zulke onverwachte matches op.'

Mensen kunnen ook tijdelijk ander werk gaan doen binnen de gemeente. Er staat een periode van maximaal twee jaar (kan ook korter) voor waarin je eens iets heel anders kunt proberen. Werkt het niet, dan blijf je gewoon in dienst. Door die termijn van twee jaar is er een continue check of werknemer en werkgever tevreden zijn. Kluver: 'Past het nog? Voldoet het resultaat? Is de werknemer zelf ook nog blij? Zo ja, dan gaan we gewoon door. Zo nee, dan is er altijd nog ander werk voor je.'

VANGNET

'Onder al dit experimenteren hangt dus een vangnet,' zegt CNV-bestuurder Hoogendam. 'Dat is heel belangrijk, dat het veranderen van werk geen groot risico is maar een veilige kans op iets nieuws.' De drie mannen hopen dat het project *Oversteek* als voorbeeld kan dienen voor andere gemeenten. 'Die verandering moet er komen,' waarschuwt Hoogendam. 'Want de wereld verandert enorm snel. De rol van de overheid, wat burgers ervan verwachten... we moeten mee.'



WAT HOUDT OVERSTEEK PRECIES IN?

Oversteek is een nieuwe manier om werk binnen een gemeentelijke organisatie te verdelen. Dat is nodig omdat in de snel veranderende samenleving wezenlijk andere eisen worden gesteld aan de overheid: flexibiliteit, dienstverlening, creativiteit en innovatie worden verwacht van organisaties, die veelal nog gestoeld zijn op controle, hiërarchie, gelijkheid en voorspelbaarheid. Anders gezegd Nijmegen, in dit voorbeeld, wil zich verder ontwikkelen naar een wendbare organisatie, die maatschappelijke opgaven snel, klantvriendelijk en adequaat aan kan pakken. Uitgangspunt is een optimale match te realiseren tussen het werk dat de stad moet ver-

richten om haar doelen te realiseren en de ambities en talenten van de medewerkers. Door de nieuwe aanpak ontstaan voor hen kansen om zelf meer initiatief te nemen in de ontwikkeling van hun loopbaan, én - als hij/zij interesse heeft - over te steken naar andere werkvelden. Voor de gemeente biedt het een transparante methode om op een meer flexibele wijze de juiste persoon, op het juiste moment, op de juiste plek te krijgen, en daarmee het beste resultaat te behalen in ons gezamenlijke werk voor de stad. Natuurlijk gaat het stap voor stap; niet iedere dag is er nieuw werk. Ook is het geen plicht om te reageren op resultaatopdrachten, het biedt kansen.