

# “Wat is jouw volgende loopbaanstap?”

Een vraag die tegenwoordig heel normaal is en op menig netwerkborrel over tafel rolt. De tijd van 40 dienstjaren op dezelfde werkplek is meer en meer verleden tijd. Sterker nog, het 3-5-7-principe wordt op steeds meer plekken gehanteerd. Na drie jaar op dezelfde werkplek ga je nadenken over je volgende stap, na vijf jaar wordt de vraag concreet gemaakt en na zeven jaar zet je daadwerkelijk een volgende stap in je loopbaan. Het Functiegebouw Rijk (FGR) helpt hierbij. Elly Glas (Adviseur EC O&P) en Kim Waanders (Projectleider Loopbaanstappen en Leerlijnen) vertellen hoe het FGR voor loopbaanvragen kan worden benut.

Judith Oostwoud

**A**l bij het voorstellen blijkt hoeveel mogelijkheden er zijn voor een mooie carrière binnen de Rijks-overheid. En bovenal, dat die mogelijkheden vaak in verrassende hoeken zitten. Het Functiegebouw Rijk is een instrument dat deze mogelijkheden en stappen inzichtelijk maakt. Kim Waanders, projectleider van het project ‘Loopbaanstappen en leerlijnen’ is het levende voorbeeld van hoe het ook kan: “Ik ben begonnen als adviseur bedrijfsvoering en heb vervolgens gewerkt als beleidsmedewerker. In die tijd heb ik me ook verkiesbaar gesteld voor de politiek. Ik combineer mijn politieke ambities binnen de gemeenteraad van Den Haag op dit moment dan ook met mijn werk als projectleider Loopbaanstappen en leerlijnen. Twee banen die goed te combineren zijn en bijdragen aan mijn persoonlijke ambities en werkplezier”.

## Het Functiegebouw Rijk in beeld

Ruim 30.000 functiebeschrijvingen zijn ingewisseld voor 52 functiegroepen, waarin helder is beschreven wat van een functie wordt verwacht in termen van resultaten, succesvol gedrag, kennis, vaardigheden en ervaring. Elk departement en soms zelfs elke grote dienst binnen de Rijksdienst had tot voor kort een eigen functiegebouw. Dat wil zeggen dat elk departement een eigen manier had om functies te beschrijven. Omdat iedere organisatie eigen gebruiken kende en eigen woorden gebruikte, waren functies die de dezelfde inhoud hadden soms zeer verschillend beschreven en onderling moeilijk te vergelijken.

De Rijksoverheid wil flexibeler en efficiënter werken. Om dit te ondersteunen is één gemeenschappelijke taal nodig die vergelijkbaarheid tussen functies mogelijk maakt. Door vergelijkbaarheid van functies worden mobiliteit en flexibiliteit ondersteund: daarom één Functiegebouw Rijk. Hiermee wordt een belangrijke bijdrage geleverd aan de wendbaarheid, de mobiliteit, loopbaanontwikkeling en de kwaliteit van de rijksambtenaar.

Op [www.functiegebouwrjksoverheid.nl](http://www.functiegebouwrjksoverheid.nl) vind je per functiegroep de meest logische loopbaanstappen. Boven-

dien is een link gelegd naar de Mobiliteitsbank. Een praktisch hulpmiddel om na te denken over je loopbaan en als voorbereiding op je functioneringsgesprek. Dit betekent dat het instrument voor verschillende doelgroepen geschikt is. Of je nu medewerker of leidinggevende bent, met behulp van het functiegebouw Rijk kun je breder kijken. Waar sta je nu? Waar wil je naartoe? Waar kun je naartoe? Wat heb je daarvoor nodig? “Het wordt gewoon een stuk gemakkelijker gemaakt. Wat heb je nodig om die volgende stap te zetten en hoe breng je je eigen ontwikkeltraject in kaart”, aldus Elly Glas.

Elly Glas is werkzaam als formatieadviseur bij het Expertisecentrum Organisatie en Personeel. Zij heeft inmiddels een rijke ervaring op het gebied van het implementeren van functiegebouwen bij diverse rijksonderdelen. Daarnaast werkt zij mee binnen het project loopbaanstappen en Leerlijnen. “Het is ontzettend belangrijk om goede mensen in huis te hebben, nu en in de toekomst. Met behulp van dit instrument maak je de situatie rondom mobiliteit bij rijksmedewerkers transparanter. Je kunt echt laten zien waar je mensen naartoe kunt laten bewegen. Ik vind het heel mooi om de ontwikkeling binnen mijn eigen vakgebied, formatieadvies, te zien. Hoe een dergelijk instrument bijdraagt aan een betere en efficiëntere Rijksoverheid”.

## Loopbaanstappen en leerlijnen


‘Zorg ervoor dat de loopbaanstappen in een overzichtelijk instrument worden weergegeven’. Met die opdracht is Waanders aan de slag gegaan. Haar project wordt gefinancierd door het A+O fonds Rijk. Vanuit het fonds spelen ook de vakbonden een belangrijke rol, aangezien de helft bestaat uit bestuurders van vakbondszijde en de andere helft uit bestuurders afkomstig van BZK. Voordeel van deze samenwerking is dat er op grote schaal sprake is van paritaire overeenstemming, transparantie en de winst voor alle betrokkenen direct zichtbaar is. Een van de doelstellingen was dat het een positief instrument voor de medewerkers moest zijn. Het uitgangspunt is dan ook dat een rijksmedewerker op vrij-

willige basis een volgende stap gaat zetten. "In het geval van een reorganisatie of gedwongen mobiliteit kun je bijvoorbeeld tot twee schalen teruggezet worden in je functie. Daar zijn wij niet van uitgegaan. Het gaat dus echt om de persoonlijke wens van de medewerker, daarin faciliteren wij", vertelt Glas. Het Functiegebouw Rijk gaat uit van de intrinsieke motivatie van de medewerker. Er zijn 8 functiefamilies, 52 functiegroepen en 207 functietyperingen. Alles gespecificeerd op schaalniveau, omdat je anders niet op goede adviezen uitkomt. Het projectteam kwam bijeen en stelde zichzelf continu de vraag: Wat zijn logische loopbaanstappen? Uitkomsten daarvan werden vervolgens voorgehouden aan de werkgroep. Een werkgroep bestaande uit P&O-ers, werkzaam bij diverse organisaties. Na de werkgroepsessies bleef een shortlist van logische loopbaanstappen over. Deze shortlist werd vervolgens voorgehouden aan mensen die de betreffende functie uitoefenen, de zogeheten klankbordgroep. Telkens werd aan hen de vraag gesteld: zie ik mezelf of een collega deze loopbaanstap zetten?

### **Kleur in je loopbaan**

Waanders en Glas vertellen beiden enthousiast over de mogelijkheden van het instrument en het gebruiksgemak. "Managementassistenten die doorgroeien naar communicatiemedewerkers. Maar ook medewerkers van DJI die de overstap maken naar RWS waardoor ze buiten kantooruren kunnen werken en veel in de buitenlucht zijn. Allemaal verrassende doch logische stappen", aldus Waanders. Het is ook mooi om te zien dat de klankbordgroepen zelf met logische loopbaanstappen komen. Zo zijn er commissiesecretarissen die juridische besluiten van rechters uitwerken. Zij zouden bijvoorbeeld heel goed aan de slag kunnen als inspecteur. Een loopbaanstap waar ze zelf op kwamen, dat ze gewapend met juridische bagage wel degelijk een dergelijke stap kunnen zetten. Glas: "Het is heel leuk om de werkwijze hier direct toegepast te zien in de praktijk waardoor mogelijkheden direct zichtbaar worden". Waanders vertelt verder: "Als je je eigen functie aanklikt, of zoekt in een loopbaanlijn, dan zie je direct al je mogelijkheden. Je kunt dus direct een vergelijking maken: wat houdt de functie in en past dit bij mij? Je kunt ook een lijst krijgen (met bijbehorende schaal) en krijgt daarbij een link naar de openstaande vacatures. Je loopbaan krijgt kleur!"

De loopbaanstappen zijn nu bijna allemaal in het instrument ingevoerd. Rond de zomer wordt een vervolgstap gemaakt: leerlijnen worden aan de loopbaanstappen gekoppeld. Dus niet alleen inzicht geven in de eventuele volgende stap, maar ook antwoord geven op de vraag: wat moet ik leren om dit te kunnen? Zo wordt er ingespeeld op de verschillende kennisniveaus. Wat moet ik allemaal kunnen om een bepaald niveau te bereiken?



**"Managementassistenten die doorgroeien naar communicatiemedewerkers. Maar ook medewerkers van DJI die de overstap maken naar RWS waardoor ze buiten kantooruren kunnen werken en veel in de buitenlucht zijn. Allemaal verrassende doch logische stappen."**

Denk hierbij aan het volgen van een studie, het lopen van stage of coaching. Dit gaat dus verder dan alleen het bekijken van een overzicht van eisen. "Naast de vragen waar sta ik nu en waar wil ik naartoe? krijg je nu ook inzicht in wat je daarvoor nodig hebt. Kortom, je krijgt meer handvatten om concreet en volledig zelf aan de slag kunt gaan met je loopbaan. Het Functiegebouw is een heel praktisch hulpmiddel. Door mooie tips in het instrument, denk je verder dan de gebaande paden. Je kunt bijvoorbeeld van baan ruilen, of op een andere plek stage lopen.

### **Het Functiegebouw Rijk als instrument voor de HRM-er**

Ook voor HR-adviseurs betekent dit een andere manier van werken. Glas: wij geven via de Rijksacademie voor Financiën, Economie en Bedrijfsvoering opleidingen speciaal voor HR-adviseurs. Tijdens de opleiding leer je hoe je het FGR moet toepassen in de gesprekscyclus. Het is belangrijk dat HR-adviseurs het instrument in weten te zetten bij het bevorderen van mobiliteit en het helpt ook bij advies over zaken als resultaatsturing, organisatieverandering en ontwikkeling van medewerkers. Tijdens de opleiding krijgt men uitleg over functiefamilies, functiegroepen, kernprofielen en kwaliteitenprofielen, en over de manier waarop je deze kunt gebruiken en inzetten. Voor meer informatie over het project loopbaanstappen en leerlijnen kunt u contact opnemen met Kim Waanders ([kim.waanders@minbzk.nl](mailto:kim.waanders@minbzk.nl)) en voor al uw vragen over het Functiegebouw Rijk bij Elly Glas ([elly.glas@ecop.wmrijk.nl](mailto:elly.glas@ecop.wmrijk.nl)).

Bronnen: [www.functiegebouwurijk.nl](http://www.functiegebouwurijk.nl)  
[www.ec-op.nl](http://www.ec-op.nl)  
[www.rijksacademie.nl](http://www.rijksacademie.nl)