



## VAKMANSCHAP VAN MORGEN

# Ben jij klaar voor de toekomst?

Ook jouw werk verandert door technologische vernieuwing, sociale veranderingen en nieuwe opvattingen. Welke vaardigheden heb je nodig om je werk goed te kunnen blijven doen? Wat wordt belangrijk in de toekomst? En waar heb je behoefte aan?

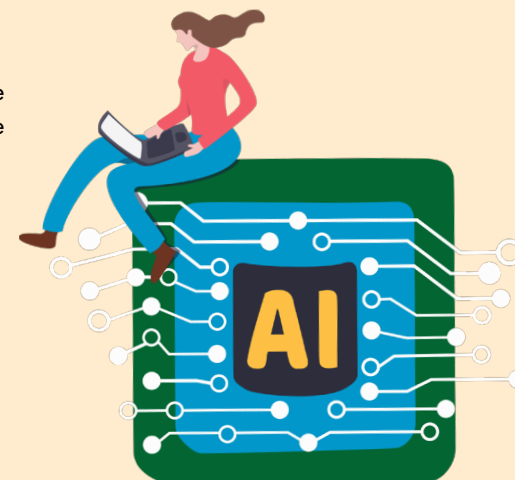
Om inzicht op te halen en je verder te helpen is het A+O fonds Rijk tijdens het project **Vakmanschap van morgen** in gesprek gegaan met diverse rijksmedewerkers. In deze hand-out vind je enkele inzichten en tips die hieruit voortkwamen.

### Transformatie van werk

De transformatie van werk is van alle tijden. Systemen zijn door mensen bedacht en worden doorlopend aangepast en verbeterd. Digitalisering, robotisering en de huidige ontwikkelingen op vlak van kunstmatige intelligentie (artificial intelligence, AI) zijn op ieders werk van toepassing. Door die inzet van digitalisering, robotisering en AI verandert het werk. Er ontstaan nieuwe uitdagingen en nieuwe kansen.

Banen verdwijnen meestal niet, maar krijgen een andere vorm of invulling. Taken verschijnen, verdwijnen en veranderen vooral. Taken die over het algemeen verdwijnen zijn taken met veel routine en weinig sociale interactie. Zo kunnen repeterende taken steeds meer worden geautomatiseerd. Denk hierbij aan het handmatig invoeren van gegevens in een systeem.

Taken die blijven en waarvoor meer ruimte komt zijn taken met creativiteit en sociale interactie. Denk bijvoorbeeld aan het sneller en met meer aandacht kunnen reageren op (complexe) vragen van burgers en het leveren van maatwerk.



# Inzichten en tips voor medewerkers

1. De meeste ontwikkelingen in werk zijn er om je te ondersteunen, niet om je te vervangen. Door het automatiseren van repeterende taken is er meer tijd over, waardoor je werk anders (beter!) kan worden ingedeeld.
2. Blijf in gesprek over de ontwikkelingen met je leidinggevende en collega's. Spar over wat er in jouw werk gaat veranderen als gevolg van verdere innovaties. Bedenk waar je behoefte aan hebt om daarin mee of naartoe te kunnen groeien en bespreek dat.
3. Pak de ruimte om af en toe andere taken te doen dan de taken die je al goed kent. Waar zie jij kansen? Zie nieuwe dingen als een experiment en probeer het uit.
4. Het vraagt iets van medewerkers om continu te blijven leren en je te ontwikkelen. Kijk waar jouw ontwikkelingskansen en talenten liggen. Bedenk ook: kan en wil ik mee?

5. Waar krijg jij energie van? Houd eens bij op welke dagen je extra gemotiveerd naar huis gaat. Wat is er op die dag gelukt, of wat heb jij gedaan waar je energie van kreeg? Schrijf deze inzichten op. Zo maak je het 'vuurtje' in jezelf groter... Vuur Werkt!

6. Laat je adviseren door deskundige(n). Denk bijvoorbeeld aan een gesprek met een loopbaandeskundige, waarbij je gebruik kunt maken van de [regeling Loopbaanadvies](#) van het A+O fonds Rijk.
7. Probeer de [Zelfscan 21st century skills](#) om na te gaan hoe het ervoor staat met jouw moderne vaardigheden en waarin je je nog kunt ontwikkelen.
8. Wil jij je op basis van de ontwikkelingen bijscholen? Kijk dan ook eens naar de gratis trainingen op [Werken aan jouw toekomst](#) van het A+O fonds Rijk of naar de subsidie die het fonds je biedt met [Regeling Blik Vooruit](#).
9. Informeer ook eens bij de vakbonden wat ze je kunnen bieden aan loopbaanbegeleiding.



# Inzichten en tips voor de werkgever

1. Door het uitbesteden van repeterende en uitvoerende taken kunnen medewerkers een meer faciliterende, coördinerende en/of adviserende rol krijgen. Het werk verandert van taakgericht naar proces- en resultaatgericht, en van reactief naar meer proactief. Dit biedt medewerkers kansen, maar brengt ook een andere vorm van verantwoordelijkheid mee.
2. Mensen hebben een groot aanpassingsvermogen, maar vooraf aan verandering is er vaak weerstand en achterdocht. Dat is begrijpelijk, want nieuwe dingen aanleren kost tijd en kan spannend voelen. Achteraf kijkt men juist vaak positief op een verandering terug.
3. Zie de verandering van werk door technologische ontwikkelingen als een 'beweging'. Zet niet alleen een 'vinkje' bij het informeren en bewust maken van medewerkers. Laat medewerkers ook tot oordeelsvorming komen. Wat betekent dit voor mijn werk straks? En wat moet ik daarvoor gaan doen? Neem medewerkers al in een vroeg stadium van verandering mee.
4. Creativiteit binnen het vak, in plaats van uitvoering, is mogelijk niet voor iedereen weggelegd. Dat kan te maken hebben met capaciteiten, maar ook door het gebonden zijn aan regels en procedures. Als repetitieve taken worden geautomatiseerd en er meer tijd ontstaat voor taken met creativiteit en sociale interactie, hebben de medewerkers dan ook de ruimte binnen de procedures en regelgeving om daar invulling aan te geven, of op zijn minst mee te experimenteren?



5. Hoe gaat je team zich bewegen richting de toekomst? Breng samen met de medewerkers en HRM in kaart wat passende bij- of vervolgscholingen zijn, om te blijven werken aan inzetbaarheid.
6. Er zijn momenteel tekorten op de arbeidsmarkt. Daarom is het opleiden van je personeel hét nieuwe werven. Wat voor expertise mis je in je team? Is er misschien een werknemer die dat graag zou willen leren of ontwikkelen, in plaats van dat je er een nieuwe medewerker voor zoekt?
7. Krijg meer houvast door middel van een taakanalyse. Doe dit met je team door middel van de [incompanytraining Klaar voor de toekomst](#). In deze training ga je aan de slag met de praktische tool 'Het Werkkwadrant' en ga je samen in gesprek over de verandering van werk.
8. Het onderlinge contact met collega's van andere rijksorganisaties werd door deelnemers aan de bijeenkomsten als zeer waardevol ervaren. Er bleek behoefte aan meer rijksoverstijgende samenwerking en kennisdeling. Maak het voor medewerkers mogelijk om rond te kijken bij collega-instellingen, om zo kennis uit te wisselen over de ontwikkelingen in het werk en nieuwe inzichten op te doen. Maak het bijvoorbeeld mogelijk om een dagje mee te draaien op een andere afdeling als stage. De [Inspectiewissel](#) voor inspectie-medewerkers binnen het Rijk is daar een mooi voorbeeld van. Bekijk ook de mogelijkheden om [subsidie](#) aan te vragen bij het A+O fonds Rijk voor dit soort initiatieven.

Vakmanschap van morgen was een samenwerking met Patrick van Beukering, eigenaar van 'Het Werkkwadrant' en initiator van [Verdwin- en verschijnbanen](#); over de verandering van werk.