

Werkzaamheden en rollen ambtelijk secretaris groeien

Geruststellende degelijkheid

De ambtelijke secretaris: wat doet deze weinig begrepen beroepsgroep eigenlijk? Een werkgroep van VASMO die aan een actueel handboek werkt, corrigeert het vanouds 'stoffige' beeld.

De ambtelijke secretaris als 'eenpersoonsafdeling' – een typering die ik lees in een blog op de site van beroepsvereniging VASMO. De blogger vindt ook dat het de ambtelijk secretaris (ofwel: AS) zou ontbreken aan doorgroeimogelijkheden. Niet alle werkgevers weten kennelijk raad met zijn geïsoleerde functie.

Vertrouwelijkheid en integriteit zijn sleutelbegrippen in dit precaire beroep, dat het doorgaans moet hebben van stille diplomatie en discretie. Je zit als het ware tussen twee vuuren. Aan de ene kant de bestuurder die van alles en nog wat van je verwacht, aan de andere kant de ondernemingsraad die je dient te ondersteunen en te adviseren. 'Ambtelijk secretaris', het klinkt ook weinig opwindend, en

mensen kunnen ten onrechte denken dat je ambtenaar bent. Kortom, hoe krijgen de ambtelijk secretarissen het voor elkaar om meer gezien te worden voor wat ze waard zijn?

Create

De VASMO stelde een werkgroep in genaamd Create. Ik spreek twee van de vier werkgroepleden: Christien van Dijk, AS bij het hoofdkantoor van VGZ in Arnhem, en Peter Vertin, AS bij twee instellingen plus medezeggenschapstrainer. Ook Corry Oosterhoorn schuift aan. Zij is trainer/adviseur medezeggenschap en coördinator van de werkgroep.

Was de aanleiding voor deze werkgroep?

Van Dijk: 'Aanleiding is dat er een update nodig is van het "bronzen boekje", de handleiding inrichting ambtelijk secretariaat uit 2005.'

Oosterhoorn: 'Daarnaast willen we er ook een digitale versie van maken.'

En ja, uiteraard verandert het vak. Het drietal schetst een beeld van een vak dat maatschappelijke ontwikkelingen volgt. Zoals digitalisering. Of de zeggenschap die in veel organisaties minder hiërarchisch wordt. Het vak groeit mee met de eisen van de tijd. De medezeggenschap past zich aan de zeggenschap aan en daarop moet de AS inspelen. Peter Vertin noemt als voorbeeld de or die medewerkers van buiten de eigen raad betreft in werkgroepen, ofwel de participerende medezeggenschap.

Wat voor functietyperingen komen jullie zoal tegen?

Van Dijk: 'Een breed scala, van de AS die de agenda opmaakt en notuleert, tot de beleidsmedewerker die met de

Handboek AS

De toekomst van het vak schetsen vanuit de huidige toestand en rekening houdend met maatschappelijke en medezeggenschapsontwikkelingen. Dat is het doel van dit nieuwe handboek. Wie kunnen er hun voordeel mee doen?

- De AS zelf kan eruit halen welke rollen en competenties verwacht kunnen worden en welke ontwikkelmogelijkheden er zijn.
- De or kan eruit opmaken: welke ondersteuning verwachten wij van een AS? Hoe passen we de invulling van de functie van AS aan op de werkwijze/structuur van de medezeggenschap?
- De werkgever kan ermee bepalen welke invulling van de functie van AS de organisatie nodig heeft.



Christien van Dijk



Peter Vertin

bestuurder overlegt. Terwijl het aantal werkzaamheden zich uitbreidt, groeit ook het aantal rollen van de AS.'

Maakt dat de positie van de AS nog ingewikkelder?

'Niet per se ingewikkelder, wel uitdagender,' zegt Vertin. Van Dijk beaamt: 'Het vak wordt nóg boeiender. De AS mag vaker de verbinding leggen tussen de or en de anderen in de onderneming, zoals hr, bestuur en de medewerkers.' Na de inventarisatie van maatschappelijke ontwikkelingen en ontwikkelingen binnen de medezeggenschap heeft de werkgroep een overzicht gemaakt van de werkzaamheden die een ambtelijk secretaris kan uitvoeren. Vervolgens is een opsomming van de mogelijke, bijpassende rollen opgesteld. Aan die rollen zijn weer competenties gekoppeld: wat is er nodig om diverse rollen goed te kunnen vervullen? Taken, rollen en competenties liggen dus aan de basis van het nieuwe boekje.

Vertin: 'Wij hebben de inventarisatie gemaakt op basis van artikelen, ervaringen van collega-ambtelijk secretarissen, de eigen ervaring en het vorige handboek. De voorlopige resultaten leggen we voor aan een klankbordgroep binnen VASMO.' Van Dijk: 'Ook vanuit de intervisiegroepen halen we veel informatie over de aard en ontwikkeling van het vak. Inhoudelijk is het nieuwe handboek grotendeels af.'

Profilering

VASMO, beroepsvereniging van ambtelijk secretarissen, lobbyt bij politici, werkgevers, medezeggenschapsorganen, vakorganisaties en opleidingsinstituten. Doel is profilering van het vak, belangenbehartiging van de leden en verdere professionaliteit vergroten. Voor de ruim 550 leden biedt de vereniging onder meer intervisiegroepen, nieuwsbrieven, informatie, congressen, netwerkgelegenheden en bemiddeling bij vacatures. www.VASMO.nl

Welke basiscompetenties zijn kenmerkend?

Van Dijk: 'Integriteit, sociale vaardigheid, stressbestendigheid, helicopterview, aanpassingsvermogen... Je moest al flexibel zijn omdat je elke drie jaar nieuwe collega's krijgt met een nieuwe or. Die flexibiliteit wordt belangrijker. Kennis van de WOR is een van de pijlers van ons vak. Maar stel je hebt een bestuurder die met de or afspreekt dat ze de WOR in de ijskast zetten, behalve om in sommige situaties op terug te vallen. Dat vraagt weer een nieuw soort flexibiliteit van de AS.'

Hoe ziet de ideale AS eruit?

Vertin: 'Je levert maatwerk per organisatie, per or en per onderwerp. En dat vraagt om diverse competenties.' Oosterhoorn: 'Van de AS wordt een grote mate van flexibiliteit gevraagd. Steeds vaker ondersteun je niet alleen de or maar ook de bredere invulling van medezeggenschap, ofwel medewerkersparticipatie.' Van Dijk: 'Daarom hebben we gekozen voor rollen, die kunnen variëren per zittingsperiode en per onderwerp of ontwikkelingsfase van de or. In totaal onderscheiden we 14 rollen in het nieuwe handboek. Om er nog een paar te noemen. De AS kan bemiddelbaar zijn, procesbewaker, leidinggevende, facilitator van participatietrajecten enzovoort.'

Zien jullie geen gebrek aan doorgroeimogelijkheden?

Oosterhoorn: 'Het nieuwe boekje geeft juist handvatten voor je carrièremogelijkheden. Je kan eruit afleiden: wat kan ik nu als AS en waar wil ik naartoe groeien?' Van Dijk vult aan: 'De groeimogelijkheden zitten in je functie opgesloten. Het nieuwe handboek kan daarbij als gids dienen.'

En hoe eenzaam is de AS volgens jullie?

'Ik ben wel de enige in de organisatie met deze functie,' zegt Christien van Dijk, 'maar de or-leden zijn mijn collega's. Hiërarchisch val ik onder de hr-afdeling en ook zij zijn mijn collega's. Tegelijk zie ik mezelf als eenpitter, die als verbinder functioneert in de organisatie. Dat moet je liggen. Maar eenzaam, nee.'

'Ik voel me deel van het geheel,' zegt Vertin. 'Daarvoor zoek ik wel de samenwerking. Je moet zelf erop uitgaan. Initiatief tonen is niet voor niks een van onze basiscompetenties.'

Dus het vak is helemaal niet zo stoffig?

'Zeker niet! De beroepsgroep zoekt al jaren naar andere benamingen, zoals mz-adviseur, beleidsmedewerker mz of support-secretaris. Als iemand een goede suggestie heeft: graag! Maar in de cao's en vacatures gaat het nog steeds over de ambtelijk secretaris. En die naam heeft wel een bepaalde geruststellende degelijkheid.' **1**