

CAROLA DE VREE-VAN WAGTENDONK

Werken met de beroepsniveau-profielen van Logeion

‘Als je het concreet maakt,
kun je ermee aan het werk’

Auteur Marjan Engelen

Fotograaf Wouter le Duc

Ruim vijftien jaar geleden stond Carola de Vree-van Wagtendonk als bestuurslid van Logeion aan de wieg van de beroepsniveau-profielen (BNP). Nu, vele jaren en versies van de BNP later, gebruikt ze de profielen om te onderzoeken of haar communicatieafdeling in huis heeft wat nodig is om de Rotterdamse communicatievisie ten uitvoer te brengen. Haar collega afdelingsmanagers zijn jaloers, want geen andere beroepsgroep lijkt zo'n praktische vakinhoudelijke tool te hebben. De Vree: “En dat is een groot compliment voor ons als beroepsgroep én voor Logeion!”

De Vree had altijd al een grote wens. Ooit wilde ze nog een keer Hoofd Communicatie worden van de gemeente Rotterdam. Toen die functie drie jaar geleden vrijkwam, maakte ze de switch van bureau naar baan in vaste dienst. Als oprichter en eigenaar van Public, liet ze met pijn in het hart een succesvol bureau achter zich. De Vree: “Ik kon eenvoudigweg deze toffe baan in de tofste stad van Nederland niet laten liggen.” Waarom Rotterdam? De Vree: “Vanuit Public was ik in alle grote steden wel aan het werk geweest. In Rotterdam trokken niet alleen de uitdagingen van de stad, ook de binnenkant paste mij. De mentaliteit om zo maar te zeggen. We hebben hier een houding van ‘niet lullen maar poetsen’, zo ben ik zelf ook. De communicatieve uitdagingen in Rotterdam zijn enorm: alle maatschappelijke, economische en sociale vraagstukken liggen hier op je te wachten. Deze stad staat altijd ‘aan’. Dat maakt ons vak hier bijzonder interessant en relevant.” Haar communicatieafdeling bestaat uit zo'n 300 professionals (tezamen 214 fte) en een grote flexibele schil.

Communicatievisie: van intentie naar effect

Begin 2020 startte de communicatieafdeling met een proces om tot een nieuwe visie op communicatie te komen. De Vree: “Wij hadden behoefte aan een visie die aansluit bij wat de Rotterdammer vraagt en die ons helpt om dan de juiste keuzes te maken in ons werk. Door corona moesten we ons

even herpakken, want we wilden met veel mensen in en buiten de organisatie in gesprek. Dat hebben we nu allemaal online gedaan. Ik ben ontzettend trots op het resultaat, maar ook op het proces. We hebben analyses gemaakt van de communicatietrends, van trends in de samenleving en in Rotterdam. Ook hebben we gekeken naar de grote maatschappelijke en ruimtelijke opgaven van de komende jaren. Die informatie hebben we gedeeld met allerlei mensen in de organisatie en in de stad. We hebben onze visie samengevat in drie uitgangspunten: aansluiten, afstemmen en verbinden. Die hebben we weer uitgewerkt in bouwstenen voor ons dagelijkse werk.”

Van visie naar toepassing

En dan komt de uitvoering. De Vree: “Ik wilde weten of wij als afdeling in huis hebben wat nodig is om de visie handen en voeten te geven. Kunnen wij het waarmaken? En op welke onderdelen is nog opleiding en ontwikkeling nodig? De tools die we nu in Rotterdam gebruiken voor een personeelsschouw gaan alleen over persoonlijke skills, niet over vakkennis en je vermogen om dat in te zetten op verschillende niveaus. De BNP waren precies wat we nodig hadden. Uiteindelijk had het nog wel wat voeten in aarde, want ze zijn niet gemaakt voor een teamscan. Ze zijn echt bedoeld om een individu inzicht te geven in het eigen beroepsniveau en om ontwikkelmogelijkheden te laten zien. Ook liepen we aan tegen het feit dat lang niet iedereen zijn/haar eigen profiel wilde delen met anderen.” De Vree heeft met Logeion kunnen afspreken dat de resultaten van de scans niet werden opgeslagen en dat de scans anoniem werden verwerkt op afdelingsniveau. Zo konden ze worden gedeeld met anderen. En zo kon er een analyse gemaakt worden van de in het team aanwezige kerntaken, afgezet tegen de bouwstenen van de communicatievisie. Dit is te zien in het ‘blokkenschema’.

Waardevolle informatie

Wat heeft deze exercitie opgeleverd? De Vree: “Ik heb een aantal zoekrichtingen bevestigd gekre-

gen. Zo is analyseren een ondergeschoven kindje binnen de afdeling. Dat is het al jaren in ons vak overigens. Als wij echt goed willen aansluiten bij onze inwoners, dan moeten we meer op basis van data gaan doen. We zijn net met een opleidingsprogramma op dat punt gestart. Ook hebben we geconstateerd dat wij weliswaar goede facilitators in huis hebben, maar de behoefte daaraan wordt groter als we meer op persoonlijke communicatie willen inzetten. We starten met een traject waarin de meer ervaren facilitators collega's kunnen leren hoe dat te doen. Wat we ook zagen was dat we veel mensen met als kerntaak ‘creëren’ hebben. Op zich prima, maar toch zien we die kerntaak snel veranderen. We hebben nu een andere vorm van creëren opgetuigd: we hebben een eigen studio gemaakt waarin we die processen van verbinden perfect kunnen ondersteunen met beeld en film.” De Vree kijkt tevreden terug. “Binnen de afdeling was veel enthousiasme om de scan te doen. Ook is nu veel duidelijker hoe we de visie handen en voeten kunnen geven en wat daarvoor nodig is. Daar helpt ook de casuïstiek bij die we in de communicatievisie hebben gezet. Als je het concreet maakt, kun je ermee aan het werk.”

De Vree geeft nog een paar tips mee aan Logeion: “Maak de scan wat simpeler en maak hem geschikt voor teamgebruik. Nog een praktische tip: het taalniveau in de toelichtingen kan echt beter.” Uiteraard deed De Vree de scan ook voor zichzelf: “Ik kwam op integreren, begeleiden, analyseren en adviseren op niveau 5. Organiseren vind ik eigenlijk geen kerntaak van communicatie. Deze taak mag wat mij betreft uit de BNP gehaald worden.” Op de vraag of het niet eerder niveau 6 is: “Niveau 6 kan je jezelf niet toebedelen. Dat is niveautje ‘goeroe’ waarvan anderen moeten zeggen dat je dat bent. Die eretitel dicht ik mezelf niet toe.”

De communicatievisie van Rotterdam is hier te vinden: <https://www.magazines.rotterdam.nl/communicatievisie2022>