

BEN JIJ DE AMBTENAAR VAN DE TOEKOMST? MET DEZE PRIKKELENDE VRAAG WERD DE DOOR BZK GEORGANISEERDE CONFERENTIE 'AMBTENAAR VAN DE TOEKOMST' GEOPEND. ENKELE HONDERDEN AMBTENAREN TROTSEERDEN OP 31 JANUARI HET BARRE WEER OM IN HET SCHEVENINGSE KURHAUS GETRAKTEERD TE WORDEN OP NIEUWE INZICHTEN OVER DE NIEUWE AMBTENAAR.

Prikkelende BZK-conferentie in Kurhaus:



Rijk zoekt ambtenaar van de

tekst: Tessy van Rossum / fotografie: NWC Media

Wat voor werknemers heeft het Rijk in de toekomst nodig? En hoe slaagt de rijksoverheid erin die aan te trekken? Wat is de beste manier om het ambtenarenkorps dat vergrijsd en blootstaat aan snelle veranderingen, op peil te houden? Deze en andere vragen stonden centraal tijdens de drukbezochte conferentie 'Ambtenaar van de Toekomst'.

Diverse kenmerken

Eerste spreker minister Ter Horst van Binnenlandse Zaken krijgt de lachers op haar hand met de vraag of er gezien de grote opkomst vandaag überhaupt nog wel iets gebeurt in Den Haag. Haar openingstoespraak is serieuzer van aard. In rap tempo laat ze een aantal kenmerken passeren die toekomstige ambtenaren zouden moeten hebben. Allereerst moet de moderne ambtenaar passen bij de overheid van de toekomst. Alert en slagvaardig zijn dan kernwoorden. Ook moet hij zich kunnen toeleggen op zowel lokale als Europese vraagstukken. Verder moeten ambtenaren beseffen dat het Rijk in de toekomst een belangrijke speler wordt in de netwerkorganisatie van gemeenten, provincies, maatschappelijke organisaties en Europa. En: ambtenaren moeten meehelpen om ontkokering tot stand te brengen. Verder vindt Ter Horst dat het ambtenarenkorps net zo divers zou moeten zijn als de samenleving: meer vrouwen en allochtone ambtenaren dus. Ter afsluiting gooit de minister nog een balletje op voor een Nederlandse variant van de Engelse *civil service code*.

Verleden niet vergeten

Tijdens de deelconferentie 'Binden? Boeih!' vertelt prof. dr. Bram Steijn, hoogleraar HRM in de publieke sector aan de Erasmus Universiteit Rotterdam over de essentiële competenties van de ambtenaar van de toekomst. Dat gaat verder dan traditionele competenties als loyaliteit, deskundigheid en neutraliteit. Nieuwe competenties - politiek bewustzijn, resultaatgerichtheid, omgevingsbewustzijn, flexibiliteit en samenwerkend vermogen - zijn minstens zo belangrijk. 'We moeten kijken naar de toekomst, maar mogen het verleden niet vergeten', stelt Steijn. 'We moeten de traditionele en nieuwe competenties samenvoegen. Er wordt nu en in de toekomst meer van de ambtenaar gevraagd dan vroeger. De ambtenaar-plus is essentieel, en daar horen passende competenties bij.'

Vinden, binden en boeien

War for talent

Zijn overheid en bedrijfsleven nu echt zo verschillend als het gaat om als het gaat om cultuur en werkhoud? Jorrit Volkers, bestuurslid bij Deloitte Nederland, beweert in zijn presentatie van wel. Maar: de verschillen worden wel steeds kleiner. 'De overheid wordt steeds ondernemender, ondernemers hebben steeds meer oog voor de maatschappij.' Zowel in het bedrijfsleven als bij de overheid heerst volgens Volkers een *war for talent*. 'We moeten meer doen met minder mensen. Een nieuwe trend is dat werknemers eerder weglopen als ze bijvoorbeeld met een te hoge werkdruk te maken krijgen. Bovendien zijn er ook mensen die voor hun 38ste al achttien banen hebben gehad.' Een van de conclusies van Volkers luidt dan ook: werknemers nemen bij het zoeken naar een nieuwe



toekomst

baan meer zaken in overweging dan vroeger. 'Het gaat medewerkers niet langer alleen om salaris en baanzekerheid. Daar moeten zowel overheid als bedrijfsleven rekening mee houden.' Om de uitwisseling van werknemers tussen overheid en bedrijfsleven te bevorderen, pleit het bestuurslid van Deloitte ervoor om meer mogelijkheden te creëren om tot zo'n overstap te komen. 'Laat mensen bijvoorbeeld een paar jaar buiten de deur werken. Op die manier kun je uitwisselbaarheid in kaart brengen. *Sharing the best of both worlds*, daar gaat het om.'

Vinden, binden en boeien

Het combineren van overheid en bedrijfsleven staat ook centraal in het daarop volgende onderdeel. Dat begint interactief met een filmpje, waarin is te zien hoe pSG Philippe Raets (BZK) en Roland Berendsen, lid van de centrale directie van Randstad, een ochtend wisselen van werkplek. Belangrijkste conclusie: de uitwisseling tussen bedrijfsleven en overheid is noodzakelijk, maar een ochtend is te kort om tot vernieuwende inzichten te komen. Desondanks zijn veel vooroordelen die Berendsen had over werken bij het Rijk ontkracht, vertelt hij aan discussieleider Klaas de Vries. 'Belangrijk verschil is dat bij Randstad de klant meer centraal staat. Ik heb me afgevraagd wie er bij de rijksoverheid als klant wordt beschouwd. In eerste instantie zou je toch zeggen: de burger. Maar waarom gaat het in de overleggen die ik bij BZK heb gevoerd dan zo vaak over de minister? De *sense of urgency* was mij niet echt duidelijk.'

Uitwisseling tussen bedrijfsleven en overheid noodzakelijk

Vervolgens delen Bernhard Kromme van de gemeente Groningen en Joop Steendam, coördinator P&O van de gemeente Hardenberg hun ervaringen met personeelsuitwisseling tussen bedrijfsleven en overheid met de toehoorders in de zaal. Kromme vertelt over een traineeship in Groningen waarbij trainees afwisselend werkzaam zijn bij een woningbouwcorporatie, architectenbureau, aannemersbedrijf en de gemeente. 'We proberen mensen voor het Noorden te behouden door ze steeds een jaar bij verschillende organisaties aan het werk te zetten.' In het project van Steendam gaat het om een uitwisseling van medewerkers tussen de gemeente Hardenberg en het bedrijfsleven. 'Als gemeente willen we weten wat er speelt in de samenleving. Daarom bieden we onze ambtenaren de mogelijkheid om een keer per twee jaar ervaring op te doen in het bedrijfsleven. Het gaat bij ons om vinden, binden en boeien.'

Lef moet

In de plenaire afsluiting pleit Jaap Zijlstra, directeur RBZ Human Focus, voor ambtenaren met lef. 'Lef mag, moet en kan', aldus Zijlstra. Is lef te leren? Volgens hem wel. Maar daar is wel het een en ander voor nodig. 'Managers moeten stoppen met het "ontleffen" van medewerkers. Ambtenaren moeten daarnaast een coach zoeken die hun lef kan bijbrengen. Verder moeten mensen uit hun *comfortzone* durven stappen en om feedback durven vragen. Als hieraan wordt voldaan, moet het helemaal goed komen met het lef van ambtenaren.'