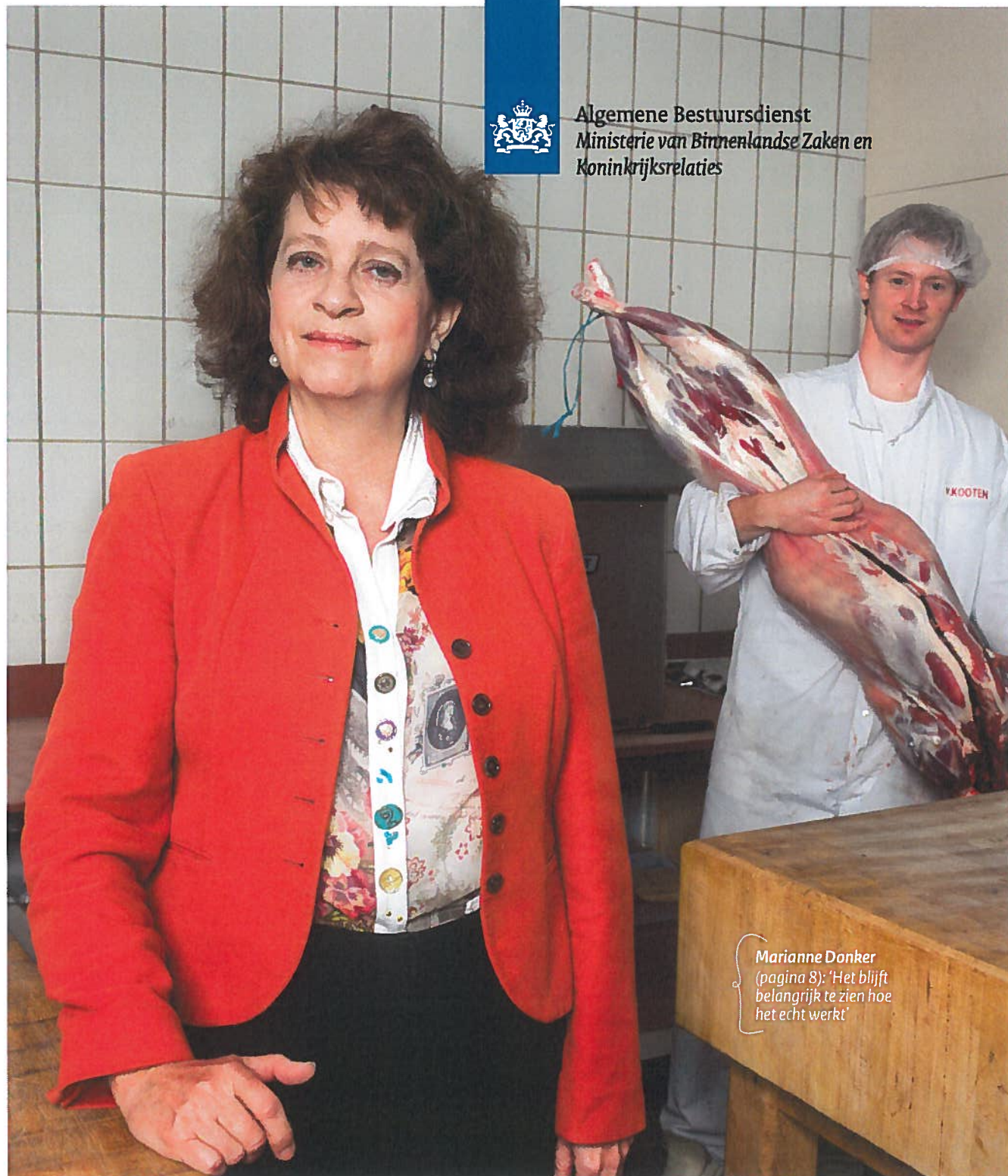




Algemene Bestuursdienst
Ministerie van Binnenlandse Zaken en
Koninkrijksrelaties



Marianne Donker
(pagina 8): 'Het blijft
belangrijk te zien hoe
het echt werkt'

ABD

4
OP STAGE
Een aantal managers
ging op stage 'Buiten
het Rijk'.

8
TALENT
Met inspanning, inzet en
discipline én een onder-
steunende omgeving kan
talent zich echt ontwikkelen

15
ONDERWEG
Op pad met Jaap de Wit
van het Kennisinstituut
voor Mobiliteitsbeleid

BLAD
Nº5
NOVEMBER 2012

+
AGENDA
Workshop
Solliciteren op Maat

VERDER: **SG AAN TAFEL PAG. 7** Siebe Riedstra/tenM
TOPTRANSFER PAG. 11 De overstap van Paul Gelton
OPENHARTIG PAG. 13 Tjark Tjin-A-Tsoi: 'Als ik zelf
getwijfeld heb, ben ik zeker van mijn beslissing'

**WIE ZIT
WAAR?**

Overzicht van de laatste
benoemingen





de KOFFER

Wat gaat er dit weekeinde mee in de pilotenkoffer aan werkzaken? En hoeveel weegt ie?

Deze keer: de bruinleren aktetas (merk Tony Perotti) van **Ernst van Koesveld**, directeur Algemene Financiële en Economische Politiek (FIN)

Een dikke tas dit weekeinde?

Nee, mijn tas is nooit overvol. Behalve de dagmap met de vergaderstukken voor maandag en een enkel dossier en wat achtergrondstukken zit er verder niet zo veel in. Ik werk thuis altijd via de token van Financiën, kan zo online bij alle beleidsinformatie. Op vrijdagavond heb ik ook altijd mijn voetbaltas bij me. Tussen de middag speel ik met collega's een potje zaalvoetbal. In mijn groene rugzak sleep ik de bal en pylonnen mee.

Waar ga je dit weekend mee aan de slag?

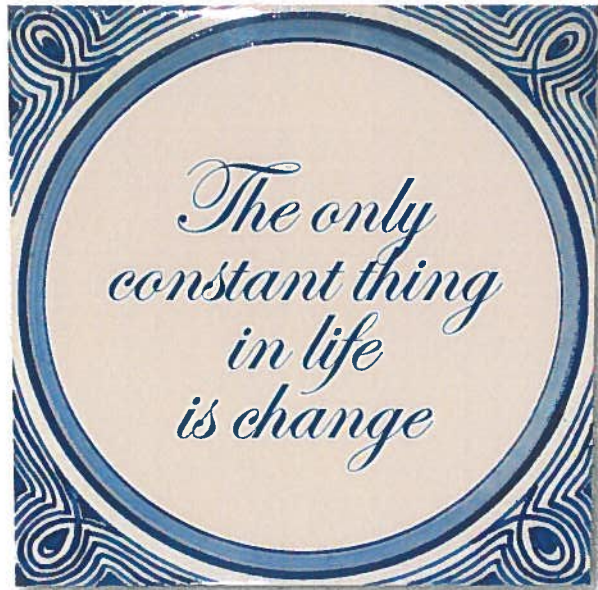
Maandag heb ik een overleg met Moody's rating agency, een financieel onderzoeksbureau. Om zo'n gesprek voor te bereiden heb ik een uitgeprint exemplaar van de Miljoenennota, de World Economic Outlook van het IMF en de Macro Economische Verkenning 2013 van het CPB bij me. Ik concentreer me op ons verhaal, de juiste redeneringen en de passende cijfers erbij. In mijn werk is het belangrijk dat ik steeds op een rij heb hoe het inhoudelijk in elkaar steekt. Ik probeer er als econoom naar te kijken, vast te stellen hoe we het doen als Nederland.

Op welk moment ga je er thuis voor zitten?

Ik probeer altijd op vrijdagavond al het nodige af te werken, dan is mijn hoofd wat leger. Zaterdags sta ik langs de lijn, als coach van het voetbalteam van mijn oudste zoon en als supporter van mijn jongste zoon. Die dag werk ik niet, tenzij de BlackBerry een dringende melding geeft. Op zondag doe ik wel één en ander. 's Avonds is het vaste prik: na Studio Sport vertrek ik een paar uur naar mijn werkkamer.

4,9
kg

TAS (1,7 KG). INHOUD: VERGADER- EN ACHTERGRONDSTUKKEN (2,3 KG), CRANBERRY-MUESLIREEP (KRUIDVAT, 138 GR.), 2 BRIEVEN DIE NOG OP DE POST MOETEN (2 X 20 GR.), PORTEMONNEE (200 GR.), RIJKSPAS (20 GR.), 2 PENNEN (WRR EN PAPERMATE, 100 GR.), SERMAGAZINE (200 GR.) ESB DOSSIER GEZONDHEIDSZORG (240 GR.)



Hansje Brinkman (projectmanager landelijke eenheid KLPD): 'Dit was de subtitel van mijn scriptie over loopbaanontwikkeling, bijna twintig jaar geleden. Het is een actueel thema voor mij gebleven, zeker nu met de vorming van de Nationale Politie en wat dit vraagt van mij en mijn collega's. Een mooie ontwikkeling, waar ik graag aan bijdraag, vanuit mijn hart voor de organisatie, haar mensen en taken.'

NFI-DIRECTEUR TJARK TJIN-A-TSOI GENOMINEERD

Joke Hoogendonk, directeur Uitkeren UWV, Hilde van de Meer, directeur amsterdam inbusiness, en Tjark Tjin-A-Tsoi, directeur NFI (deze keer in rubriek Openhartig, zie pagina 13) zijn genomineerd voor de titel Overheidsmanager van het Jaar. De winnaar wordt op 19 november in de Haagse Ridderzaal bekendgemaakt. Demissionair minister Liesbeth Spies (BZK) zal die avond de award uitreiken.

Ook wordt dit jaar voor het eerst de Hans Dijkstal Award uitgereikt, een oevreprijs voor topambtenaren die gedurende hun carrière een essentiële bijdrage leveren aan de kwaliteit en zichtbaarheid van de publieke sector.

188 HET CIJFER Bureau ABD biedt de mogelijkheid om, naast de vacatures binnen de rijksoverheid, ook de relevante vacatures buiten het Rijk wekelijks toe te sturen. Op dit moment maken 188 ABD-managers en politieleiders gebruik van deze **vacatureservice**. Wil je ook wekelijks een overzicht van deze vacatures ontvangen, stuur dan een mail naar Tugba.ileri@minbzk.nl. Vermeld daarin het mailadres waarop je de vacaturemail wilt ontvangen.

KUNST in kamer C3.19, Azura-gebouw, Inspectie Leefomgeving en Transport Hoofddorp

Edwin Griffioen, directeur Luchtvaart bij IenM

'Uit de nalatenschap van mijn moeder kreeg ik deze ets van Anton Heyboer. Zij kreeg het werk van Petra, een van de vijf vrouwen van Anton. Mijn moeder was er heel trots op, Anton maakte best leuke dingen. Dit mannetje heeft iets gek en ook iets ouds, vind ik. Het doet me denken aan het oude Egypte.'



foto Jirgen Huiskes

WERKWEEK van Koen de Snoo (34),
directeur Duurzaamheid, ministerie van IenM



'Belangrijkste vraag in Brussel: hoe krijg je in ieder land een circulaire economie als uitgangspunt van je economie?'

maandag 15 oktober
7.30 uur
Coachingsgesprek met een vrouw (van buiten het Rijk) die overweegt een eigen vestiging van een deurwaarderskantoor te openen.

dinsdag 16 oktober
15.00 uur
Overleg met Wil van Delft, IenM-vertegenwoordiger in Caribisch Nederland, over

afvalmanagement op de BES-eilanden.

woensdag 17 oktober
13.30 uur
Ivo Bonajo van de Groene Zaak komt praten over de samenwerking met koplopers uit het bedrijfsleven als het gaat om verduurzaming.

donderdag 18 oktober
hele dag
Vergadering in Brussel met de expertgroep Resource Efficiency, duurzaamheid-collega's uit de andere lidstaten.

vrijdag 19 oktober
hele dag
Ouderschapsverlof. Hele dag met dochter Joy (3) en tussendoor een paar uurtjes klussen in ons oude huis in Dordrecht.



3x op snuffelstage

Het project Werken buiten het Rijk stimuleert de mobiliteit van ABD-managers. Een aantal managers nam alvast een kijkje tijdens een stage. Via een slachterij en Jeugdzorg de wijk in met de woningcorporatie.

‘Europese regelgeving belemmert innovatie’



Marianne Donker

directeur Publieke Gezondheid (VWS), ging met de NVWA, de Nederlandse Voedsel- en Warenautoriteit, naar een slachterij en een visverwerkingsbedrijf.

Stage: NVWA

‘De NVWA ligt aan de grens van mijn blikveld als directeur Publieke Gezondheid. Ik heb het meest te maken met hun toezicht op antibioticagebruik in de veehouderij, maar ze doen veel meer. Daarom sprak deze stage om een kijkje in dit werkveld te nemen me zo aan. De ochtend brachten we door in een slachterij. Wat een indrukwekkend, volledig uitgewerkt logistiek proces! Bij iedere stap in het proces staan VWA-controleurs om te checken of het dier gezond is en of de slachters hygiënisch te werk gaan. Werkelijk ieder stukje dier wordt nagekeken en vervolgens gelabeld. Mij viel op dat de Nederlandse Voedsel- en Warenautoriteit eigenlijk permanent aanwezig is. Daar had ik geen idee van. Tegelijkertijd vond ik het slachten, ondanks alle moderne logistiek en hygiënevoorschriften, een middeleeuws primitief proces. Alles met de hand. De stukken dier overal, het lawaai ... Bij sommige zaken heb je het idee dat het handiger kan, maar dan blijkt de huidige Europese regelgeving vaak een struikelblok. Zoals het testen op BSE, alle koeien worden gecheckt. Dat betekent vertraging in het proces, want die testen staan een nacht op kweek eer groen licht kan worden gegeven dat de karkassen door mogen. De uitslagen zijn bijna altijd negatief, omdat BSE in Nederland praktisch niet meer voorkomt. De werkprocessen in een slachterij, maar ook het toezicht daarop, kunnen moderner, bedenken je,

maar ook hier hebben we met Europa te maken. Het is voor de slachterijen en voor de NVWA een uitdaging om te blijven innoveren binnen het strakke keurslijf van Europese voorschriften. Tijdens het lunchgesprek bespraken we hoe het toezicht op voedsel en waren op een effectievere en efficiëntere manier georganiseerd kan worden. Bijvoorbeeld meer risicogebaseerd toezicht. De NVWA moet met heel weinig menskracht vele honderduizenden bedrijven en instellingen controleren, en ook die talloze containers die via de Rotterdamse haven Europa binnenkomen...

‘s Middags ging mijn NVWA-stage verder op een visverwerkingsbedrijf. Samen met een inspecteur bezocht ik alle hallen met verschillende soorten vis. Wat was het koud! De ruimtes waren vooral schoon en tamelijk leeg die middag – men was al klaar met het werk van de dag. De NVWA komt in de visverwerkende bedrijven minimaal één keer per jaar en vaker als daar aanleiding voor is. Wel komt de NVWA regelmatig bij exporterende bedrijven om partijen te keuren en een certificaat af te geven. Het contrast tussen de slachterij waar permanent een legertje NVWA'ers het proces volgt en de visverwerker met minimaal één inspectie per jaar, is groot. Deze stage leert me dat het steeds belangrijk blijft om te zien hoe het echt werkt. Ik kan beter functioneren als ik beelden heb, als ik weet wat er op een werkvloer gebeurt. Dit is absoluut heel ander werk, maar wel met ontzettend veel toewijding en plezier gedaan.’



Christianne Mattijssen

kwartiermaker transitiecommissie Jeugdzorg (VenJ), liep een middag mee bij jeugdhulpverleningsorganisatie Spirit in Amsterdam.

Stage: Spirit

‘Een brief schrijven naar de Kamer is makkelijker’

‘Een jonge vrouw, net 24, moeder van drie kinderen, had een gesprek bij het inloophuis van Spirit jeugdhulp. Ik mocht erbij zijn, de vrouw was zelfs trots dat zij was uitgekozen hiervoor. Tijdens zo'n gesprek tussen de maatschappelijk werker en deze cliënte krijg je een idee in welke kluwen zo'n jonge moeder belandt als dingen eenmaal ergens misgaan. Ze kwam zelf niet uit een stabiel gezin, werd jong zwanger, had op dat moment geen huis en woonde met haar vriend bij haar moeder. Dat ging mis, waarna de twee in een kraakpand terecht kwamen. Er was

sprake van drugsverslaving, geweldsincidenten. Jeugdzorg ging zich met het gezin bemoeien. Nu heeft ze dus drie kinderen, de jongste is net 1, en de andere twee kinderen zijn onder toezicht gesteld. Wat een zorgen voor zo'n jonge vrouw. Over deze kwetsbare groep mensen gaat het hier, bij Jeugdzorg. Het was spannend voor deze cliënte, zou het wel echt goed komen? Kon ze woonruimte krijgen? Konden haar kinderen bij haar terug komen? De maatschappelijk werker ontrafelt het hele verhaal en legt haar voor welke stappen nodig zijn om te komen waar zij wil zijn. Daarbij gaat zij uit van de

eigen kracht van de cliënte, ze moet het zelf doen.

Zo'n stage werkt heel instructief voor mij, in de zin van "waar hebben we het over". Het is inspirerend en helpt me met mijn huidige taak als interim-manager bij de decentralisatie van Jeugdzorg. Die overheveling naar gemeenten is een ingewikkeld proces. Heel belangrijk dat dit met alle zorgvuldigheid gebeurt. Voor deze jongeren moeten we de goede voor-

waarden scheppen. Ik kreeg die middag groot ontzag voor deze maatschappelijk werker. Zelf nog een jonge vrouw, 27, maar zo betrokken en sterk in haar werk. De problematieken waar zij dagelijks mee te maken krijgt, en waar ze samen met de cliënt oplossingen voor bedenkt. Een brief schrijven naar de Kamer is makkelijker, zal ik maar zeggen. Een stage in het veld? Ik kan het alle ABD'ers aanraden.'

'In deze wijken zie je dat veel mensen het moeilijk hebben'



Marianne Kuipers

directeur Bedrijfsvoering (AZ), bracht een bedrijfsbezoek aan Allee Wonen in Roosendaal.

Stage: Allee Wonen

Ik was enthousiast over deze stage, omdat ik heel weinig van woningcorporaties weet. Na een gesprek met directeur Tonny van de Ven van Allee Wonen, over hoe een corporatie reilt en zeilt en de moeilijke tijden waarin zij nu verkeren, gingen we het veld in. Naar een woonwijk in Roosendaal waar huizen van Allee Wonen zijn gerenoveerd met behulp van de bewoners zelf, echt heel mooi. Ze hebben leuke aanpassingen gedaan, bijvoorbeeld aan erkers en kozijnen, en frisse kleuren gebruikt, alles in samenspraak met de mensen in de wijk. Ik sprak die ochtend met bewoners op straat en in hun huizen. Erg leuk! 's Middags gingen we op pad met de wijkmanager van een andere wijk in Roosendaal. De wijkmanager werd door iedereen aangeklampt voor kleine dingetjes, bijvoorbeeld over de leuke kruidtuin die ze nu in de wijk hebben. Allee Wonen is druk bezig de huurders sterker

bij hun eigen woonomgeving te betrekken. Zodat zij zelf het heft in handen nemen om hun huizen op te knappen én hun stukje van de buurt. De corporatie stimuleert de huurders zelf mee te doen aan kleine onderhouds- of opknapwerkzaamheden. Het contrast was best groot die dag. Van de vrolijke wijken die net gerenoveerd zijn, waar bewoners hun bijdrage leveren, tot de buurten waar dat minder gebeurt. Door de huidige crisis kan de woningcorporatie niet alle renovaties uitvoeren. Ze zijn best creatief met de beperkte middelen, proberen de mensen te stimuleren leuke tuinen aan te leggen en te zorgen voor goede verlichting, zodat de bewoners prettiger wonen. Ik kijk op deze stage terug als heel waardevol. Ik heb gezien dat veel mensen het moeilijk hebben en dat hun woonomgeving heel naargeestig kan zijn. Allee Wonen probeert daar ook wat aan te doen. Zij houden, gesteund door de inbreng van de wijkmanagers, vinger aan de pols. Als de huur niet meer wordt betaald, leggen ze contacten met de gemeente. De woningcorporatie ziet het als haar verantwoordelijkheid mensen verder te helpen en ze te verwijzen naar de juiste instantie. Ook deze stage is voor mij een manier om voeling te houden met de maatschappij. Dat is waar je het uiteindelijk voor doet.'

Werken buiten het Rijk

Om externe mobiliteit te bevorderen koppelt de ABD rijksoverheid-directeuren aan sectoren buiten het rijk. Tijdens de aftrap van het LinkedIn-netwerk Re-Member ABD deze zomer konden ABD-managers meedingen naar een stage buiten het Rijk. Marianne Donker, Marianne Kuipers en Christianne Mattijssen 'wonnen' zo'n stage.

Werken buiten het Rijk biedt verschillende activiteiten aan, gericht op:

ORIËNTATIE

Inzicht van kansen en belemmeringen bij een stap buiten de rijksoverheid, informatie over mogelijkheden

MARKTWAARDE VERGROTEN

Beeld van eigen competenties aanscherpen, inzicht in welke omgeving en rol deze het best tot hun recht komen (onder andere netwerk- en sollicitatievaardigheden)

VERGROTEN VAN MARKTMOGELIJKHEDEN

Actieve benadering van de arbeidsmarkt door netwerkcontacten, stages en werkbezoeken



Siebe Riedstra is sinds 2010 SG van het ministerie van Infrastructuur en Milieu. Welke issues spelen op zijn departement? Aan tafel!

'Mopperen op de baas hoort erbij'

DEZE WEEK: 8-12 OKTOBER

'De overhandiging van een rapport over duurzaam transport en mobiliteit, geschreven voor de nieuwe Raad voor Leefomgeving en Infrastructuur. Deze onafhankelijke raad adviseert gevraagd en ongevraagd over hoofdlijnen van beleid voor duurzame ontwikkeling van de leefomgeving en infrastructuur. Uit het onderzoek blijkt dat het duurzaam mobiliteitsbeleid van de EU-lidstaten nog in de kinderschoenen staat. Nederland zit in de voorhoede. Namens de minister zal ik aankondigen dat we een Roadmap 2050 maken om de CO₂-uitstoot met zestig procent te reduceren.'

NIEUW DEPARTEMENT

'Als departement in deze nieuwe samenstelling zijn we nu twee jaar bezig. De toegevoegde waarde? We kunnen thema's geïntegreerd oppakken, zoals ruimte en water, mobiliteit en milieu, en water en duurzaamheid. Bovendien vallen uitvoering en beleid nu onder één departement. Vooral voor Rijkswaterstaat betekent dit dat men te maken heeft met een samengevoegd opdrachtgeverschap. Je kunt daardoor sneller en slimmer opereren.'

PROJECTEN

'Tijdens deze formatieperiode proberen we projecten gewoon door te laten gaan, tenzij ze controversieel zijn. Uiteraard krijgen ook wij vragen vanuit de kabinetsformatie. Naar de onderwerpen laat ik iedereen graag

raden. Verder anticiperen we ook nu weer op mogelijke nieuwe bezuinigingen: voor 2013 worden projecten als de A1/A16/A9 op grond van het Lentepakkoord gefaseerd uitgevoerd, voor 2014 moeten ze nog worden ingevuld. Veel huiswerk kortom, dat we straks klaarleggen voor de nieuwe minister van Infrastructuur en Milieu.'

SPOOR

'Of het nu om de winterdienstregeling of om de ordening van het spoor gaat – het blijft een belangrijk thema. Als er iets gebeurt, zoals een fikse sneeuwbuide vorige winter, dan heeft dat meteen grote impact. Dat moet verbeteren. Maar de infrastructuur in Nederland is vanwege het intensieve gebruik een kwetsbaar systeem, evenals ICT en water. Je kunt risico's nooit volledig

uitsluiten. Als er een probleem is, is dat meteen heel erg zichtbaar. Het directe grote maatschappelijke belang maakt het ook zo leuk werken voor Infrastructuur en Milieu.'

LOOPBAANMARKT

'Ik ben een rasoptimist. Een weg die wordt opgeleverd, een duurzaamheidsinnovatie die we invoeren, een ruimtelijk probleem dat we oplossen – als we resultaten boeken ben ik enthousiast. Vrolijk word ik ook van de loopbaanmarkt die we deze week hielden. Hoewel het aantal boventalligen bij IenM beperkt is, proberen we met alle macht zo veel mogelijk mensen te begeleiden van werk naar werk. Dat vraagt een omslag in het denken: meer kijken naar competenties en skills in plaats van naar de functie die nu wordt vervuld.'

OMGEVINGSWET

'Samen met BZK en EL&I werken we aan een nieuwe omgevingswet, waarin vrijwel alle bestaande wet- en regelgeving op dit terrein wordt opgenomen. Een ingewikkeld proces dat een boost nodig heeft, willen we de planning halen. In een bijna militaire exercitie proberen we met, door vier directeurs geleide, dwars door de organisaties heen samengestelde teams, in een maand tijd zoveel mogelijk extra stappen te maken met dit dossier. We hebben een onorthodoxe aanpak: zo verwacht ik alle trekkers op maandagochtend om acht uur stipt op "appel". Dat vindt niet iedereen altijd even leuk, maar daar heb ik dan alleen maar lol in. Mopperen op de baas, dat hoort er een beetje bij. Het resultaat mag er zijn: eind dit jaar ligt er zeker een beter conceptwetsvoorstel.'



Talentontwikkeling

Kom uit je comfortzone!

Talent wil je niet verloren laten gaan. Je eigen talent niet, maar ook het potentieel onder jouw mensen niet. Hoe zorg je voor talentontwikkeling? De visie van drie deskundigen.



“**D**ie moet je aannemen, dat is een talentje!” De zoektocht naar talenten is van alle tijden. We willen de beste persoon op de juiste plek, en zorgen dat hij zich hier kan ontwikkelen. Het is belangrijk dat we talent managen, stelt **Paul Kop** van Lagerweij en Partners, lector Talentmanagement aan Hogeschool Leiden. ‘Er is te veel verspilling, zowel in arbeidsorganisaties als in het onderwijs. Mijn lectoraat focust op het voorkomen van studie-uitval. Door een intake-assessment, intensieve begeleiding en bewust kiezen krijg je talenten op de juiste plek. Een andere reden waarom je aan talentmanagement moet doen is het voorkomen van economische schade. Als je mensen uitdaagt en meer betrokken maakt, gaat de productiviteit omhoog. Dat heeft zin als je mensen de gelegenheid biedt hun talenten te ontwikkelen.’

GEEN TOEVAL

Ook binnen de rijksoverheid wordt slordig omgesprongen met talent, meent Kop. Er is noodzaak om veel meer te doen aan talentontwikkeling. ‘Als je weet dat de gemiddelde leeftijd van de overheidsmanagers 48 jaar is en stijgende is, dan moet je daar iets mee. Er is een trend om langer door te werken, maar tegelijkertijd is er dringend aanvulling nodig met nieuwe mensen. Mijn pleidooi: probeer het fenomeen “talent” op een strategisch niveau te krijgen. Voeg daarbij individueel talentmanagement. De ontwikkeling van een persoon moet niet meer van toeval afhankelijk zijn. Je moet het zelf organiseren en structureren. Dat kan nu ook beter, door bijvoorbeeld goede dataopslag en analyse van deze data. Een vinkje – wel/geen talent – in P-Direkt is niet meer voldoende. Talentmanagement gaat in mijn visie over alle medewerkers, niet alleen de medewerkers die klaarblijkelijk positief opvallen.’

‘Het gaat erom dat je het potentieel uit mensen haalt’

Maar goede individuele talentontwikkeling kan niet zonder goede coach, stelt Kop. ‘Je hebt iemand nodig die je adviseert. Een topgolfer heeft soms wel zeven coaches, voor elke stok één. Ook al heb je veel talent, je hebt altijd hulp nodig van belangrijke mensen uit je omgeving. Dat kunnen je ouders zijn, leraren, collega’s en andere managers. Juist de dialoog levert voldoende spanning op om je te laten inzien wat je talenten zijn.’

Volgens Paul Kop excelleren we nog te weinig. ‘Een expert die ervoor kiest maximale prestaties te leveren, kan gaan excelleren. Dat is dus juist niet in balans zijn, want “balanceren” leidt maar tot stilstand. Ik denk dat echte toppers en topmanagers feitelijk die keus maken. Wil je echt iets bereiken, dan moet je steeds opnieuw op zoek naar een waarderende en steunende omgeving die je uit je comfortzone haalt. Dan ga je excelleren. Dat zou voor veel meer mensen moeten kunnen gelden.’

POTENTIEEL

‘Aandacht voor talent betekent enerzijds de focus leggen op de ontwikkeling van je sterke punten en anderzijds die talenten gebruiken om ook andere punten beter te ontwikkelen’, meent **Annechien van Buurt** van Kessels & Smit, een netwerk van vijftig professionals met een passie voor leren en ontwikkeling. ‘Wij ondersteunen mensen in hun professionele ontwikkeling. Ik hanteer dan ook niet de term talentmanagement, maar spreek graag van talentontwikkeling. Door jezelf en met hulp van de ander.’ Als Van Buurt trainingen geeft, laat ze mensen eerst met elkaar in gesprek gaan over werkervaringen waar ze met energie over praten. ‘Waar gaan de ogen van glimmen? Zo haal je elkaars sterke punten eruit. Dan komen de talenten naar boven.’ Maar alleen je sterke punten kennen is niet voldoende, benadrukt Van Buurt. ‘Om talenten te ontwikkelen, heb je passie nodig, een drive. Je moet inspanning leveren, inzet en discipline tonen en daarnaast vraagt het om een ondersteunende omgeving om het talent ook echt te ontwikkelen. Het is interessant om bij jezelf te kijken hoe

deze punten zich tot elkaar verhouden.’ De manager moet zich steeds afvragen of hij mensen voldoende stimuleert om zich te ontwikkelen. ‘Het gaat erom dat je het potentieel dat mensen in huis hebben, eruit haalt. Een talentvol leider kan dat’, zegt Van Buurt. ‘Die kan goed aansluiten op en meebewegen met wat een organisatie, een team of medewerker nodig heeft in een bepaalde fase, en de talenten van de mensen om hem of haar heen optimaal benutten.’ Je kunt pas succesvol zijn, stelt Van Buurt, als je weet wat je talenten zijn en tegelijkertijd weet dat dat steeds ontwikkelbaar is. ‘Succesvolle mensen gaan uitdagingen aan en houden vol. Ze zijn bereid vliegrepen te maken, en vragen ook steeds feedback op hoe zij het doen. Zo blijven zij zich ontwikkelen.’

CRUCIALE POSITIES

Veel organisaties gaan, zo stelt **Boudewijn Overduin** van opleidings- en adviesbureau Vergouwen Overduin, bij talentmanagement uit van het vinden en behouden van liefst zoveel mogelijk toptalent. Dat is volgens hem het verkeerde vertrekpunt. ‘Op basis van de organisatiestrategie bepaal je wat cruciale posities in de organisatie zijn om die strategie waar te maken. Ook moet je kijken op of op die posities het verschil in talent werkelijk uitmaakt als het gaat om de uiteindelijke performance op die positie. Dat is dé pijler van strategisch vormgegeven talentmanagement.’ Als het gaat om ontwikkeling van talenten van medewerkers en managers, raad Overduin mensen aan om goed te kijken naar hun competitieve en relevante sterke punten. ‘Die relevantie hangt sterk af van de organisatiecontext waarin iemand functioneert of wil functioneren gezien zijn carrièrekansen. En vergeet de zwakke punten niet. Ook die kunnen in een context cruciaal en dus dealbreakers blijken te zijn.’ Managers moeten hun medewerkers goed kennen om te zien wat hun potentieel is, zegt Boudewijn Overduin. ‘Goede prestaties in de huidige functie zijn geen garantie voor de toekomst. Als je talent hebt of een talent bent en je wilt wat, kijk dan altijd naar de cruciale competenties van cruciale posities in je organisatie.’

**WIE
wat waar?**

Actuele benoemingen +
ABD Interim
ABD Politietop



MINISTERIE VAN
VEILIGHEID EN JUSTITIE

COEN HOGENDOORN

functie: directeur Financieel
Economische Zaken
per: 17 september 2012
was: plv. directeur Financieel
Economische Zaken, tevens hoofd
Begroting bij SZW



MINISTERIE VAN
INFRASTRUCTUUR EN MILIEU

ARNOLD VAN VUUREN

functie: directeur Scheepvaart bij de
Inspectie Leefomgeving en Transport
per: 1 november 2012
was: interimmanager Besturing
Huisvesting bij DJI



MINISTERIE VAN
VEILIGHEID EN JUSTITIE

ERIC NIJMAN

functie: vestigingsdirecteur penitentiaire
inrichting Amsterdam Over-Amstel
per: 1 oktober 2012
was: sectordirecteur Bijzondere
Voorzieningen bij DJI



MINISTERIE VAN
VEILIGHEID EN JUSTITIE

PIETER CLOO

functie: secretaris-generaal
per: 1 december 2012
was: partner bij Boer & Croon



MINISTERIE VAN
ALGEMENE ZAKEN

MICHEL PRENT

functie: directeur Concerncontrol
per: 1 december 2012
was: directeur Planning en Control bij
de bestuursstaf van Defensie



MINISTERIE VAN
BINNENLANDSE ZAKEN EN
KONINKRIJKSRELATIES

PETER WELLING

functie: CIO/hoofddirecteur Dienst
Concernstaf en Bedrijfsvoering
per: 18 september 2012
was: waarnemend directeur
Koninkrijksrelaties bij BZK



MINISTERIE VAN BZK
**NINKE LANSINK
ROTGERIK EN IRENE
VAN MUNSTER**

functie: directeur van
De Werkmaatschappij (duobaan)
per: 1 november 2012
waren: Concerndirecteur HRM
bij IenM (duobaan)



MINISTERIE VAN VOLKS-
GEZONDHEID, WELZIJN EN SPORT

THEO HOOGHIEMSTRA

functie: algemeen secretaris Raad voor de
Volksgezondheid en Zorg
per: 1 november 2012
was: manager Onderwijs, Welzijn,
Cultuur en Zorg en senior adviseur bij
Het Expertise Centrum



MINISTERIE VAN ONDERWIJS,
CULTUUR EN WETENSCHAP

LEX DE LANGE

functie: kwartiermaker/directeur
Bestuursondersteuning en Advies
per: 15 november 2012
was: programmadirecteur Versterking
Vreemdelingenzoektocht en Handhaving
a.i. bij BZK



MINISTERIE VAN INFRA-
STRUCTUUR EN MILIEU

PETER NEUTEBOOM

functie: directeur Rail en Wegvervoer bij
de Inspectie Leefomgeving en Transport
per: 1 november 2012
was: promovendus aan de Universiteit
van Tilburg en de Nederlandse Defensie
Academie

ABD Interim



MINISTERIE VAN
BINNENLANDSE ZAKEN EN
KONINKRIJKSRELATIES

JAN JURGEN HUIZING

functie: projectleider positionering COA
en DT&V, opdracht wordt uitgevoerd
i.s.m. ABDTOPConsult
per: 1 september 2012
uitgeleend door: BZK/BABD



MINISTERIE VAN
BINNENLANDSE ZAKEN EN
KONINKRIJKSRELATIES

JAN VAN DOMMELEN

functie: adviseur positionering COA en
DT&V, opdracht wordt uitgevoerd i.s.m.
ABDTOPConsult
per: 13 september 2012
uitgeleend door: SZW

ABD Politietop



NATIONALE POLITIE

GERARD BOUMAN

functie: korpschef Nationale Politie
per: 1 januari 2013
was: kwartiermaker Nationale Politie





TOP Transfer

Paul Gelton maakt de overstap van directeur Rail en Wegvervoer bij de Inspectie Leefomgeving en Transport (IenM) naar directeur Weerbaarheidsverhoging bij de Nationale Coördinator Terrorismebestrijding en Veiligheid (VenJ).

Waarom maak je deze stap?

'Ik zoek verbreding. Tot nu toe zat ik vooral in de "transporthoek", maar het werkgebied "veiligheid" speelde eigenlijk altijd een rol in mijn carrière: bij de Koninklijke Marine, daarna bij het KNMI, Rijkswaterstaat en bij het ministerie van Infrastructuur en Milieu. Nu wil ik meer de kant op van de beleidsomgeving, vanuit een breed, algemeen kader. De belangenafweging, het politieke en het contact met lokaal bestuur vind ik interessant.'

Hoe heb je je ingewerkt?

'Ik heb veel gelezen, met mensen gepraat en netwerken aangeboord. Ik kom bij de NCTV veel oud-defensiemensen tegen. Zij waren al met veiligheid bezig en vinden hier een maatschappelijk toegevoegde waarde. Hun voordeel is dat ze een mentaliteit van aanpakken hebben, noodzakelijk bij een crisis. En teamwork zit bij militairen ingebakken.'

Wat doet een directeur Weerbaarheidsverhoging?

'Veel netwerken, zowel intern als extern. Contacten zijn alles in de wereld van veiligheid en crisisbeheersing, er zijn zo veel partijen bij betrokken. Het vraagt om goed luisteren wat er speelt en op basis daarvan beleidslijnen uitzetten. Dus ik zal veel op pad zijn en vergaderen.'

Voel je een zware verantwoordelijkheid?

'Ja. Als wij niet zorgen dat het stelsel op orde is, kan het fout gaan. In een crisis gaat altijd wel iets fout. Daarvan moet je leren, zorgen voor verbetering. Ik heb in uiteenlopende functies crises van dichtbij meegemaakt – als marineofficier reddingsoperaties, "Joegoslavië" en de Golfoorlog, als directeur Rail en Wegverkeer aanvaringen en treinbotsingen. Je moet stressbestendig zijn en een helicopterview hebben. Een eerste constatering is dat onze handelingssnelheid omhoog moet: terwijl wij nog over de eerste twee stappen nadenken, komt via Twitter al informatie naar buiten.'

Wat wordt je grootste leerpunt in deze functie?

'Ik leer veel van het bestuurlijke spel met lokale overheden. Ik realiseer me dat dáár in eerste instantie de verantwoordelijkheid ligt. Wij moeten niet te snel de coördinatie overnemen. Mijn rol is faciliteren, verbinden en stimuleren. Ik moet ook iets gerealiseerd zien te krijgen. Dat betekent soms op eieren lopen of even op je handen gaan zitten.'

HET RIJK UIT

Steven van Weyenberg (39) was directeur Relatiebeheer, Uitvoeringsontwikkeling en Aansturing bij SZW. Sinds 12 september is hij Kamerlid voor D66.

Coulissen verruild voor het podium

Voor Steven van Weyenberg is het Kamerlidmaatschap dé gelegenheid om het D66-gedachtegoed te realiseren. Al zo'n twintig jaar is hij D66'er. Vooral de economische en Europese onderwerpen gaan hem aan het hart. Als Kamerlid is Steven woordvoerder op het hele terrein van SZW. Een unieke kans, vindt hij, om vanuit de coulissen van het theater waar je meewerkt aan besluiten, nu zelf op het podium te staan waar besluiten worden genomen. Twee jaar geleden stond Steven ook al op de kandidatenlijst, maar toen kwam D66 vijf zetels tekort. Met een achtste plek was Steven dit jaar wel direct verkiesbaar. 'Ik heb nu voldoende maatschappelijke kennis en ervaring om de stap naar de Kamer te zetten.' Twee weken na zijn verkiezing hield Steven al zijn maidenspeech over problemen bij sociale-werkvoorzieningsplaatsen. Een bijzonder moment, zijn eerste optreden in de Tweede Kamer. SZW-bewindslieden Henk Kamp en Paul de Krom wisten dat Steven D66-sympathieën had, dat is nooit een issue



geweest. 'Als ambtenaar moet je dienstbaar zijn. Ik ben terughoudend geweest in mijn politieke activiteit. Het ambtenarenkorps in Nederland heeft wat dat betreft een goed imago.' Op het podium staan betekent ook dat je in het middelpunt van de aandacht staat, de ogen van de kiezer op je gericht. Steven: 'Dat vind ik juist leuk. Tijdens de campagne had ik prettige gesprekken met mensen op straat. Je moet dingen zo begrijpelijk mogelijk uitleggen. Nederland heeft slimme kiezers, die weten wat het betekent als je moet bezuinigen.' Vanuit zijn portefeuille zal Steven als parlementariër weer contact hebben met 'het veld', maar dan vanuit een andere rol. 'Het is belangrijk om een goed netwerk te hebben en te luisteren naar mensen.' Hij maakt op maandag en vrijdag bewust tijd voor die contacten. Op de andere dagen zijn er meestal Kamerdebatten. De vrijdagmiddag houdt Steven vrij voor zijn dochter van vijf. 'Dat blijft hetzelfde, dat deed ik ook toen ik directeur bij SZW was.'



EEN INTERIM-MANAGER BESCHRIJFT HAAR KLUS

Herma de Wilde is tot januari 2013 verandermanager bij het programmabureau Herziening Gerechtelijke Kaart bij de Raad voor de Rechtspraak.

Bij de Raad voor de Rechtspraak lag een forse opdracht, de nieuwe gebiedsindeling van de gerechtelijke kaart. ABD Interim-manager Herma de Wilde ging twee jaar geleden, als verandermanager bij programmabureau Herziening Gerechtelijke Kaart, met deze klus aan de slag. Het aantal rechtbanken gaat terug van negentien naar tien en het aantal gerechtshoven gaat van vijf naar vier. Naast fusies, zoals in Noord-Nederland en Limburg, gaat het ook om bestuurlijke reorganisaties, zoals in Amsterdam en bij de Centrale Raad van Beroep. Het programmabureau heeft de gerechten voorzien van informatie, hulp en advies. Verandermanager Herma de Wilde bezoekt de gerechten, ondersteunt bij houtskoolschetsen en reorganisatieplannen, organiseert inspiratiebijeenkomsten en bewaakt het tijdschema. 'De rol van het programmabureau, en dus ook mijn rol,



is faciliterend, regisserend en sturend op het proces. De verantwoordelijkheid voor de veranderingen ligt bij de gerechten zelf', vertelt Herma, die vóór deze klus vanuit ABD Interim werkte als Programmadirecteur Jeugd bij de gemeente Utrecht. Als interimmanager moet je een breed handelingsrepertoire hebben. Herma: 'Wat hier goed werkt, is het combineren van de veranderingen met organisatieontwikkeling. Als je daarbij iets oplegt, reageren mensen terughoudend.' Dat merkte Herma op

het moment dat zij aankondigde dat ze daarvoor een "format" ging maken. 'Men reageerde men daarop terughoudend. Nu we het een "handreiking" noemen, gaan de meeste gerechten het gebruiken. Een handreiking geeft meer ruimte voor eigen invulling.' Het was een stevige klus: niet alleen werden rechtbanken en gerechtshoven heringedeeld, zij moesten ook meer uniform gaan werken. Herma: 'Dat is lastig voor zelfstandige gerechten die ieder hun eigen ontwikkeling hebben doorgemaakt en de afgelopen 75 jaar weinig grote veranderingen hebben meegemaakt. Maar het valt me op hoe professioneel ze het aanpakken. Het tijdschema is goed gevolgd.' Al loopt haar interimopdracht nog, Herma vindt hem nu al geslaagd. 'De wet Herziening Gerechtelijke Kaart is door de Eerste Kamer en treedt op 1 januari 2013 in werking. Dan staan er gerechten die lokaal op orde zijn en landelijk samenwerken.'

9

OPENHARTIGE VRAGEN

TJARK TJIN-A-TSOI (46)
Directeur
Nederlands Forensisch Instituut

1

Wat is je huidige gemoedstoestand?
'Ik zit goed in mijn vel en er is veel beweging in onze organisatie. Dat is goed, ook al stormt het soms. Ik ben niet snel verontrust, uit die storm put ik veel energie. Het houdt me alert.'

2

Van welk bedrijf zou je baas willen zijn als je niet hier zou werken?
'Ik heb geen idee. Er komt geen specifiek bedrijf bij me op, als het maar ergens over gaat. Ik vind het belangrijk dat wat ik doe invloed heeft. Dat ik aan het eind van mijn leven iets heb bereikt dat ertoe doet en van blijvende waarde is. Het zijn van directeur is niet meer dan een instrument daarbij. Als leidinggevende wil ik effectief zijn, ik wil iets bereiken.'

3

Lig je wel eens wakker van je werk?
'Mijn wakker liggen zit 'm met name in het me afvragen hoe ik iets zal aanpakken. Als natuurkundige lag ik vroeger wakker van ingewikkelde formules en vraagstukken. Vooral als ik dicht bij de oplossing was, kon ik daar eindeloos mee bezig zijn.'

4

Wat bepaalt of jij fluitend naar je werk gaat?
'Uitdaging, dat er iets speelt dat ik heel leuk vind. Ik kan mezelf kwijt in deze baan, vooral als we nieuwe dingen doen. Als ik hier door de draaideur kom en er is al heel veel gaande, krijg ik echt

'Als ik zelf getwijfeld heb, ben ik zeker van mijn beslissing'



een kick. Over het algemeen speelt hier altijd wel iets. Er is altijd media-aandacht, we hebben vaak gasten. Ik houd van die dynamiek.'

5

Wanneer ben je tevreden?
'Ik ben nooit tevreden. Ja, over een bepaalde stap of ontwikkeling kan ik tevreden zijn, maar het kan altijd beter. Ik ben resultaatgericht. Ongeduldig soms. Als het om het proces als geheel gaat, kan ik geduld opbrengen. Als er maar steeds voldoende beweging is. Dan kan ik er met gemak vanaf blijven.'

6

Wie is jouw leermeester?
'Ik heb er niet echt één. Maar ik heb wel voorbeelden, zoals Henri Kissinger en Steve Jobs. De analytische manier van buitenlandse politiek bedrijven, zoals Kissinger deed, zijn scherpe analyses hoe je in een complexe situatie je eigen doelen naar voren schuift. Daar leer ik van. Dit strategisch denken pas ik toe in mijn werk. Steve Jobs zegt: creëer iets waardevols. Naar het NFI vertaald: creëer goede producten.'

7

Waar ben jij bang voor?
Zucht. 'Angsten heb ik niet. Ja, om ziek te worden. Of dat ik een ongeluk krijg

en niet meer kan functioneren. Zoiets. Bij slechte pers denk ik, wees niet defensief of negatief, maar zorg dat je transparant bent, er zuiver in zit.'

8

Wat is jouw devies?
'Keep moving forward. Vanuit mijn tennisverleden heb ik geleerd continue vooruit te kijken. Als je tijdens een tenniswedstrijd blijft hangen in dat verloren punt, heb je al verloren. De wedstrijd win je door het laatste punt te maken.'

9

Twijfel je wel eens?
'Natuurlijk. Iedere individuele beslissing wordt vooraf gegaan door twijfel. Misschien wel kunstmatig opgewekte twijfel om niet direct in de tunnel te zitten. Een goed leider gebruikt twijfel bij het nemen van een beslissing. Als baas is het je taak volstreekte duidelijkheid te scheppen. Dat kan best lastig zijn, maar toch moet je dat bieden. Erop vertrouwen dat wat jij beslist goed is. Een leider is niet de vleesgeworden consensus, nee, jij neemt de beslissingen! Ik zie twijfel als een kompaan, het maakt dat ik afweeg. Als ik zelf getwijfeld heb, ben ik zeker van mijn beslissing.'

KORT / NOVEMBER / DECEMBER

Inschrijven voor ABD APP 2013

Hoe manage je een complex ICT-project? Waar liggen de grenzen als het gaat om loyaliteit aan je minister? Hoe blijf je op de hoogte van wat er zich in het Brusselse afspeelt? Hoe houd je daarin overzicht en hoe verwerf je positie, invloed en gezag? Hoe zit het nu precies met de economische crisis en wat betekent dat voor beleid en begrotingskeuzes? Het zijn slechts enkele vraagstukken waar menig overheidsmanager in de dagelijkse praktijk mee van doen heeft.

Daarom biedt de Algemene Bestuursdienst aan ambtenaren vanaf schaal 17 het ABD Ambtelijke Professionaliteit Programma (kortweg ABD APP). In deze permanente leeromgeving worden de essenties van de ambtelijke professionaliteit overgedragen in vijf verschillende modules, te weten ICT, Democratie en Rechtsstaat, Internationaal, Financiën en Economie en Verandering: Beleid en Organisatie.

LEERZAME DISCUSSIES

Annemie Burger (DG Natuur en regio bij EL&I) volgde dit voorjaar de module Internationaal en schreef zich in voor de module Democratie &

Rechtsstaat die in januari start. 'De opzet van ABD APP vind ik erg leuk. Vooral de discussies met mensen uit de praktijk vond ik leerzaam. Zo kregen we een blik op ons beleid en een inkijkje in Europa vanuit een andere invalshoek, bijvoorbeeld van mensen die de overheid kennen vanuit de bedrijfskant. Ik vond het inspirerend om de ervaringen van de docenten én van de andere deelnemers te horen. Wat betreft de volgende module die ik ga volgen, Democratie & Rechtsstaat, ben ik benieuwd naar wat de deskundigen zeggen over de huidige ontwikkelingen. Ons stelsel, het huis van Thorbecke, rammelt. Mogelijk staan we op de drempel van een nieuwe manier van besturen.'

Dit jaar start nog de module Internationaal (data groepsessies 29/11/2012, 10/1/2013, 7/2/2013, 20/3/2013). Voor deze module zijn nog twee plaatsen vrij. Vanaf begin 2013 starten alle overige modules. De data zijn te vinden op www.algemenebestuursdienst.nl/abdapp. Wil je je aanmelden of heb je nog vragen, neem dan contact op met het programmabureau van ABD APP: telefoon 070-4267142, e-mail: postbus.ABDAPP@minbzk.nl.



AGENDA

27 NOVEMBER

Workshop
Rijk aan Ervaring
 Bijeenkomst over werken in andere sectoren
 Tijd: van 12 tot 18 uur
 Locatie: Bureau ABD, Van Bylandthuis, Den Haag
 Aanmelding:
bij.tugba.ileri@minbzk.nl

29 NOVEMBER

Workshop
Solliciteren op Maat
 Hoe positioneer je je in een sollicitatiegesprek?
 Tijd: van 13 tot 17 uur
 Locatie: Bureau ABD
 Aanmelding:
bij.tugba.ileri@minbzk.nl

29 NOVEMBER

Module ABD APP
Internationaal
 Data: 29-11-2012, 10-01-2013, 07-02-2013, 20-03-2013
 Tijd: steeds van 16 tot 20 uur
 Locatie: Bureau ABD
 Aanmelding:
postbus.ABDAPP@minbzk.nl

RENÉE JONES-BOS MACTIGSTE VROUW



Renée Jones-Bos, sinds deze zomer secretaris-generaal van Buitenlandse Zaken, is door maandblad Opzij uitgeroepen tot machtigste vrouw van Nederland. Saskia Stuiveling van de Algemene Rekenkamer staat op plaats twee, de derde plek is voor Kajsa Ollongren, secretaris-generaal van Algemene Zaken.

Renée Jones-Bos is volgens de jury bepalend voor het aanzien van Nederland in het buitenland. Belangrijk voor een handelsland als Nederland, dat 70 procent van zijn bruto nationaal product uit export haalt. Volgens een vooraanstaande bron: 'Een uitmuntende keuze. Zij geeft leiding aan een diplomatieke dienst van duizenden mensen wereldwijd.'

ABD-VROUWEN IN DE OPZIJ-LIJST

- Renée Jones-Bos, SG Buitenlandse Zaken (1e plaats Top 100, 1e plaats Openbaar Bestuur)
- Saskia Stuiveling, president Algemene Rekenkamer (2e plaats Openbaar Bestuur)
- Kajsa Ollongren, SG Algemene Zaken (3e plaats Openbaar Bestuur)
- Laura van Geest, DG Rijksbegroting bij Financiën (8e plaats Openbaar Bestuur)
- Annette Roeters, Inspecteur-generaal van het Onderwijs (2e plaats Onderwijs)
- Jannine van den Berg, korpschef Kennemerland, bestuurslid Nationale Politie (5e plaats Justitie en Openbare Orde)

COLOFON

ABD BLAD is het relatiefmagazine van Bureau ABD, onderdeel van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties. Het verschijnt zes keer per jaar. De inhoud van ABD BLAD weerspiegelt niet

noodzakelijkwijze de mening van Bureau Algemene Bestuursdienst
BLADCONCEPT Maters & Hermesen
 Journalistiek, Leiden
EINDREDACTIE Heleen Kodde

(Bureau ABD), Caroline Togni
 (Maters & Hermesen)
AAN DIT NUMMER WERKTEN MEE
 Maters & Hermesen (Saskia Klaassen, René Lamers, Caroline Togni)

FOTOGRAFIE Jeroen Bouman,
 Martijn van de Griendt (cover),
 Gertjan Huinink, Jurgen Huiskes,
 Serge Ligtenberg, Ilya van Marle
BEELDREDACTIE Mascha Baarda

VORMGEVING Maters & Hermesen
 Vormgeving, Leiden
DRUK Ando, Den Haag

ONDERWEG

ABD BLAD spreekt de manager onderweg naar een afspraak. In de tram met: Jaap de Wit (62), wetenschappelijk directeur Kennisinstituut voor Mobiliteitsbeleid, ministerie van Infrastructuur en Milieu.

08:45

VAN: station Heemstede
NAAR: Rijkswaterstaat,
Koningskade 4, Den Haag
PER: trein en tram
OVERSTAPPEN: 2 keer
VERTRAGING: 20 minuten
AFSTAND: 39 km
TELEFOONTJES: geen
SMS: geen
LEEST: vergaderstukken

Waar gaat de reis naartoe?

'Naar Rijkswaterstaat aan de Koningskade hier in Den Haag.'

Wat ga je daar precies doen?

'Onderzoekers van ons kennisinstituut krijgen vandaag training in rolvastheid. We zijn met ons onderzoekwerk de laatste tijd steeds dichterbij het beleid gekropen. Het is dus juist nu belangrijk is dat onze onderzoekers zich voortdurend bewust zijn van hun eigen rol ten opzichte van die van de beleidsmaker. Ik open de workshopdag, waarna de trainers, een psycholoog en een acteur, aan de slag gaan.'

Hoe heb je je voorbereid?

'De essentie van dit verhaal bespraken we onlangs in mijn MT, daardoor zit het goed in mijn hoofd. Verdere voorbereiding was hier niet nodig. In de trein bekijk ik altijd mijn agenda en pak ik eventueel de bijhorende stukken erbij.'

Wat doet een wetenschappelijk directeur van het Kennisinstituut voor Mobiliteitsbeleid?

'Ik ben eindverantwoordelijk voor de onderzoeksproducten van dit instituut, kortweg het KiM. Wij proberen met objectieve onderzoeksresultaten bij te dragen aan een evidence based policy van IenM. We werken vraaggestuurd. Alle beleidsdirecties kunnen onderzoeksvragen bij ons neerleggen, van luchtverkeer tot binnenvaart. Onze aanpak verandert de laatste jaren. In plaats van dat we een klassieke rapportenfabriek zijn, schuiven we met onze kennis steeds meer aan tafel bij het beleid.'

Ben je vaak onderweg?

'Nee, op een enkel optreden buiten de deur of in het buitenland na. In Den Haag pak ik eventueel een dienstfiets of de tram naar andere departementen en planbureaus. Volgende maand lever ik, vanuit deze functie en als hoogleraar Vervoers-economie aan de UvA, een congresbijdrage in Berlijn en ben ik voorzitter van een round table bijeenkomst in Parijs.'



THUIS

Astrid Raaphorst (43),
directeur Regie en Control, ministerie van VenJ

Thuis in Wassenaar bij Astrid Raaphorst, echtgenoot Frank van der Krogt (46, directeur/eigenaar Maxxus Communications), zoon Don (15) en dochter Noëlle (13).

Don: 'We zijn verslaafd aan tv-series. Het liefst kijken we iedere avond een aflevering. Nu zijn we bezig aan *Touch* en *Modern Family*. Leuk, met z'n vieren! Mama is vaak genoeg thuis, vind ik. Vroeger kookte ze nog elke avond, sinds twee jaar kookt papa. Hij had een sabbatical, toen was hij er altijd. En hij is blijven koken. Mijn moeder werkte thuis nooit zo veel, maar nu zit ze 's avonds altijd wel een uurtje te werken.'

Noëlle: 'Als ik ziek was, ging ik altijd naar opa en oma die hier vlakbij wonen. Dan maakten ze een bedje op de bank. Maar mama kwam, als er echt iets was, natuurlijk wel naar huis. Nu zit ze de hele tijd met haar iPhone. Ze is verslaafd aan nu.nl, haha.'

Frank: 'Ik probeer aan het einde van de dag tijdig thuis te zijn. Dan kook ik vroeg voor de kinderen als ze gaan sporten. Macaroni of iets anders makkelijk. Ik ben trots op Astrids carrière.'

Ja, ze is wel eens te vaak of te veel met haar werk bezig. Als we gaan eten, kan ze het niet laten haar twee telefoons op tafel te leggen. Er zijn periodes dat er meer druk op de ketel staat. Maar daarna kunnen we weer uitblazen, samen met de kids, tijdens onze vakanties in Oostenrijk. Lekker mountainbiken en skiën. We hebben er ons eigen huisje, in een dorpje vlakbij Salzburg. Op vakantie kan Astrid ook echt erbij zijn. Ze checkt hooguit een keer haar mail.'