



Algemene Bestuursdienst
Ministerie van Binnenlandse Zaken en
Koninkrijksrelaties

Marcelis Boereboom
(pagina 9):
'Wil je veranderen,
dan moet je een
beweging van
onderaf in gang
zetten'

ABD

4

ICC

Coachgroepen
voor professionele
ontwikkeling

9

VERANDEREN

De veranderende samenleving
vraagt een overheid die veel actiever
met burgers en maatschappelijke
organisaties samenwerkt

16

ONDERWEG

Op het station
met Henri Kool
praten over 'de
kip van morgen'

BLAD
Nº2

MEI 2013

VERDER:

SG AAN TAFEL PAG. 7 Pieter Cloo/VenJ **TOPTRANSFER PAG. 11**
Kim Putters, nieuwe directeur Sociaal Cultureel Planbureau
OPENHARTIG PAG. 12 Ronnie van Diemen: 'Worstelingen zijn
mijn manier van reflecteren'

**WIE ZIT
WAAR?**

Overzicht van de laatste
benoemingen



NET GEEN 7

In maart voerde Bureau ABD een beknopt online onderzoek uit naar de communicatiemiddelen van Bureau ABD. Bijna 30 procent van de ABD-managers deed mee aan het onderzoek. Het rapportcijfer voor het ABD BLAD was een 6,8. Een goede voldoende, maar ook een cijfer dat aangeeft dat er verbetering mogelijk is. Zo werden enkele rubrieken als minder interessant aangemerkt. Ook bleek dat de verhouding tussen human interest-artikelen en meer inhoudelijke bijdragen moet worden aangescherpt. Daarnaast werd ook enkele malen gerefereerd aan een te hoog 'goed nieuws' gehalte in het blad. Eén van de respondenten riep alle ABD-managers op om meer persoonlijke dilemma's en twijfels te delen via het blad. Hieronder staat die oproep. Je bent van harte uitgenodigd om te reageren.

Een groep mensen gaf verder aan het ABD BLAD digitaal te willen ontvangen. Vanuit kostenoverwegingen is dat voor dit medium nauwelijks een besparing, terwijl de meerderheid van de lezers aangeeft graag een papieren uitgave te blijven ontvangen. Daarom zal het magazine voorlopig fysiek verschijnen.

In dit nummer hebben we al enkele aanpassingen doorgevoerd. We hopen dat deze veranderingen aansluiten bij de verwachtingen. Het uitgangspunt van dit blad blijft immers dat we het maken voor jullie, de ABD-managers.
Redactie ABD BLAD

HEILIGE BOONTJES

(Ingezonden reactie)

Het ABD BLAD is leuk om te lezen, maar het heeft een hoog heiligboontjesgehalte. Alle geïnterviewde managers doen het altijd goed, werken hard maar zijn ook beschikbaar voor hun gezin, dagen hun medewerkers uit en geven ze alle ruimte, gaan elke dag blij naar hun werk, leren van hun fouten... pfff.

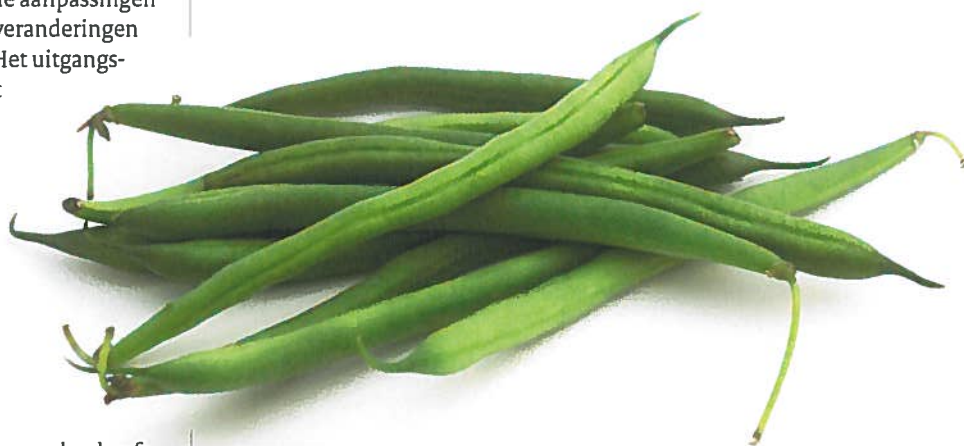
Wat waren dan die fouten? Wie is het eigenlijk wel eens helemaal zat? Altijd bezuinigen. Wie weet het soms ook gewoon niet meer met een medewerker die niet in de meewerkstand te krijgen is? Wie gaat er ook wel eens met lood in zijn schoenen naar het werk, omdat de Kamer er bovenop zit of POW-nieuws zit te roeren in een dossier? Kortom, wie durft eens iets eerlijker en realistischer te zijn?

Meld je aan bij: abd@minbzk.nl.

DE INSPIRATIE VAN SIMONE STEENDIJK

Passie voor het vak als drijvende kracht!

'Het lijkt zo vanzelfsprekend voor politiemensen, passie voor het vak. Een groot deel van mijn 63 duizend collega's werkt niet op straat, maar in de ondersteuning, met dezelfde grote betrokkenheid. Ons dynamische werk vraagt om een grote mate van flexibiliteit van medewerkers. Een collega hoort dat haar baan bij de salarisadministratie wordt verplaatst van Den Bosch naar Zwolle. Met een reistijd van 1,5 uur en drie opgroeiende kinderen geen sinecure... Zij had net een aantal dagen extra gewerkt om een personele mailing op tijd de deur uit te krijgen. Zonder klagen, gewoon hard werken. Ik gun iedereen dergelijke collega's.'
Simone Steendijk (plaatsvervangend politiechef/hoofd Operatiën politie Oost-Brabant)



288

HET CIJFER Aan het online lezersonderzoek naar het ABD BLAD namen in totaal 288 lezers deel, zowel uit de primaire doelgroep (ambtelijke top, ABD-managers, politietop en ABD-interimmanagers) als uit de secundaire doelgroep (talenten en MD-professionals binnen het Rijk).

COLOFON

ABD BLAD is het kwartaal magazine van Bureau ABD, onderdeel van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties. De inhoud van het blad weerspiegelt niet noodzakelijkerwijs de mening van Bureau ABD. Reacties of vragen naar abd@minbzk.nl

BLADCONCEPT Maters & Hermisen
Journalistiek, Leiden
EINDREDACTIE Heleen Kaddie
(Bureau ABD), Caroline Togni
(Maters & Hermisen)
FOTOGRAFIE COVER Jurgen Huiskes
BEELDREDACTIE Mascha Baarda

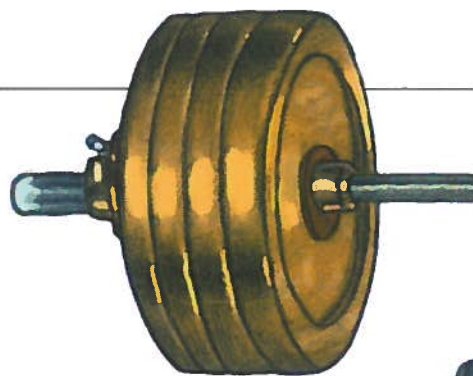
VORMGEVING Maters & Hermisen
Vormgeving, Leiden
DRUK De Groot Drukkerij,
Goudnaam



KUNST *18e verdieping, Zuidtoren, Turfmarkt 147*

Louw van Sinderen, directeur projectdirectie Nieuwbouw bij BZK en VenJ

'De Deense kunstenaar Per Kirkeby maakte een prachtig bronzen beeld voor de voortuin van het nieuwe gebouw hier op Turfmarkt 147. Het beeld zelf is een monoliet met een ruw oppervlak, waar het licht van alles mee doet. Kirkeby, één van de top moderne kunstenaars van dit moment, is van oorsprong geoloog. Hij wordt geïnspireerd door zijn kennis van de aarde en aardlagen en gebruikt dat in zijn werk. Dat is goed te zien in deze ontwerpschets voor het beeld. Wij doen in dit gebouw aan "werkplek delen". Het kunstwerk hangt daarom niet op mijn kamer, want die heb ik niet. Het hangt hier in de open werkruimte op de achttiende verdieping van de Zuidtoren. Dat is onze werkomgeving. Als verantwoordelijke directie voor de realisatie van de nieuwbouw worden wij per 1 september opgeheven. De schets gaat dan naar een andere plek in het gebouw. Bijvoorbeeld naar de Kollhoff-zaal, genoemd naar de architect van dit gebouw.'



TWEEHONDERDSTE GROEP ABD-ICC

ONDER GELIJKGESTEMDEN

Elkaar coachen werkt. De ABD richtte hiervoor in 1999 het ICC-programma op en inmiddels ging de tweehonderdste groep van start. Drie deelnemers delen hun ervaringen over persoonlijke en professionele groei. 'Ik dacht dat ik goed bezig was...'



**ANDRÉ
KLEINMEULMAN**

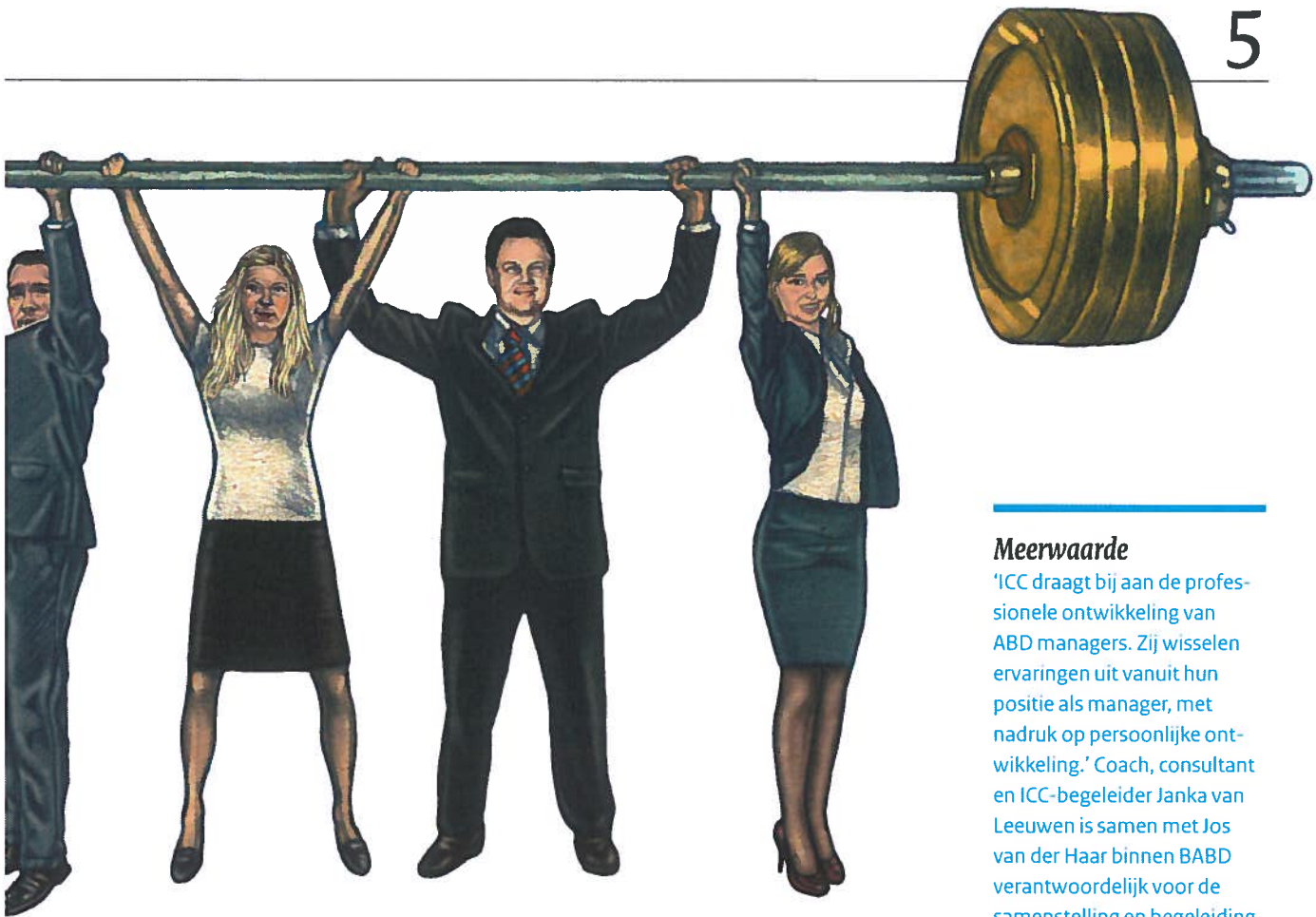
Functie: pSG bij VWS
In ICC-groep met:
Siebe Riedstra
(SG IenM), Leo Smits
(PBQL), Jan van den
Bos (IG bij SZW)
en René Verstraten
(CBR)

'HET LEERT ME KIJKEN HOE HET ANDERS MOET'

Ik vind dat het moet, je eigen feedback organiseren. Nieuwe mensen die ik aanstel krijgen deze verplichting mee. Natuurlijk, elkaar coachen en om advies vragen doe je dagelijks. Zo loop ik geregeld binnen bij mijn SG of bij een collega. Maar de ICC-sessies in de eigen groep zijn structurele gesprekken, kundig gemodereerd door een consultant. Hier heb ik de gelegenheid om in een strikt vertrouwelijke sfeer – heel wezenlijk – feedback te vragen op mijn handelen, bijvoorbeeld in ingewikkelde verandertrajecten. Hier kan ik gewoon zeggen: ik zit hiermee, hoe pak ik dit aan? In mijn functie als pSG bij VWS moest ik met een aanpak komen voor ons Nederlands Vaccin Instituut. We produceren vaccins, maar het blijkt volstrekt ondoelmatig om dit als staat zelf te doen. De minister besloot na ons voorstel om de productie te verkopen. Een ingewikkeld proces, dat na intensieve onderhandelingen met een Indiase farmaceut 30 miljoen euro heeft opgebracht. Voorafgaand aan zo'n beslissing zit je met allerlei aanpakken. Die heb in de groep gegooid, met de strategie en aanpak die ik voor me zag. Ik vroeg de groep om advies. Dit leidt ongetwijfeld tot gedoe, dus help mij dit aan te pakken. Dit spiegelen, terughoren over je eigen gedrag, is essentieel voor ons. De reactie: "Ik dacht dat ik goed

bezig was, maar..." hoor ik hier nogal eens. Het is goed om naar de intrinsieke argumenten van de ander te luisteren. Juist het met de anderen zijn – lotgenoten van andere departementen en uitvoeringsorganisaties – die variatie in problematiek geeft meerwaarde. Neem het CBR, da's volstrekt andere materie dan waar ik als pSG van VWS mee te doen heb. Daarboven is het vrijkopen van de tijd voor deze groep een verplichting, vind ik. Je hebt altijd twintigduizend redenen om niet te gaan. Eén keer per zeven weken zitten we apart, in een kamertje aan het Plein. Blackberry's uit, uit onze dagelijkse modus. Dat dwingt ons. De situatie in besturend Nederland is zo complex, en dat blijft zo, we moeten elkaar daarin steunen. Het mooie van de groepssessies is het kwetsbaar kunnen zijn. Ons vak vraagt om zakelijke, taakgedreven overheidsmanagers. In de intieme setting van onze groep met vijf mensen kun je je kwetsbaar opstellen. Als je leiding wilt geven, moet je iets willen en kunnen. Ik leer bij ICC terug te nemen van het willen en meer te gaan naar het mogen. De condities bepalen mede of iets tot stand komt. Het leert me ook relativeren. Ik leer meer van de dingen die ik niet doe en niet goed doe, dan van wat ik wel goed doe. Leren van je fouten is voor mij de essentie van ICC. Het leert me kijken hoe het anders moet.'





Meerwaarde

'ICC draagt bij aan de professionele ontwikkeling van ABD managers. Zij wisselen ervaringen uit vanuit hun positie als manager, met nadruk op persoonlijke ontwikkeling.' Coach, consultant en ICC-begeleider Janka van Leeuwen is samen met Jos van der Haar binnen BABD verantwoordelijk voor de samenstelling en begeleiding van de ICC-groepen. 'Het is vaak *lonely at the top* en in de dagelijkse hectiek is er weinig mogelijkheid om beelden en ervaringen open en vrij te uiten. De SG/DG-leden hebben met ICC de mogelijkheid dit in een vertrouwelijke sfeer en structuur te doen.' In andere groepen draait het meer om persoonlijke ontwikkeling. Deelnemers inspireren en stimuleren elkaar om concrete stappen te nemen of om anders naar een bepaalde situatie te kijken of er anders mee om te gaan. Het kan bijvoorbeeld ook een stimulans zijn om over de grenzen van het eigen beleidsterrein te gaan. 'Ik hoor vaak terug dat een sessie hen aan het denken heeft gezet, hun perspectief heeft verbreed en hun handelingsrepertoire heeft vergroot. ABD-ICC is effectief, stelt Janka. 'Het is een unieke dienst van BABD, die nergens anders te halen valt.'



LEO SCHURINK

Functie: project-directeur Topsector Logistiek bij IenM
In ICC-groep met: Karel te Lindert (plv. directeur Nationale Ombudsman, Marc Gazenbeek (directeur Juridische Zaken Defensie) en Marianne Kuipers (interim bij DIVV gemeente Amsterdam)

'WE BESPREKEN HELE KRITISCHE MOMENTEN'

Als interimmanager ben ik vaak niet in mijn eigen werkomgeving. Juist dan moet ik heel sterk mijn eigen kwaliteitsvoorziening organiseren. Ik zie de ICC-groepen als aanvulling op mijn steeds wisselende kwaliteitskring. Deze zes bijeenkomsten per jaar vormen een vast punt voor mij. Hier kan ik, onder deskundige leiding, mijn verhaal verder vertellen. Je wordt gehoord, het scheidt een band. En na vijf, zes weken gaan we daarmee verder. Mooie vaste momenten waar ik graag tijd voor vrijmaak. Het terugkomen werkt ook als controlemoment: heb je iets met ons advies gedaan? En hoe is dat uitgepakt? Zo blijf ik bij de les, krijg ik zelfinzicht. Uiteraard is alles wat we hier horen en delen heel vertrouwelijk, we bespreken hele kritische momenten van ons werk. Ik denk dat je, om verder te komen in je werk, van je bekende en vertrouwde manier van handelen moet wegkomen. Paradoxaal

'In veiligheid op een vertrouwde en respectvolle manier elkaar feedback geven en coachen'

bewegen, iets anders proberen om uit je groef te komen en zo meer te bereiken! Ik ben een controlfreak, kan moeilijk loslaten. In mijn functies ben ik geregeld projectleider van zware projecten. Daarbij moet ik er altijd voor waken dat het niet een project van Leo wordt, moet ik leren meer afstand te bewaren en nee durven zeggen. Ik leer hier dat ik geen eigenaar ben van een project, krijg handvatten hoe ik dit ook kan aanpakken. In de groep leerde ik ook afscheid te nemen van mooie rapporten schrijven. Daar ben ik goed in, maar ik ben ermee opgehouden. Laat mensen zelf andere manieren ontdekken, kreeg ik als advies. Zo is het halen en brengen in onze ICC-sessies. Luisteren naar elkaar, goede feedback geven. In onze groep speelt de actualiteit een grote

rol, met mensen die een hele zware bezuinigingsoperatie moeten uitvoeren en anderen die met de politieke waan van de dag te maken hebben. De essentie is in veiligheid op een liefdevolle, vertrouwde en respectvolle manier elkaar feedback geven en coachen. In de jaren ben ik een betere, meer coachende leidinggevende geworden. De sessies zouden naar mijn smaak wel wat speelser mogen, met meer beweging. Nu zitten we met elkaar aan tafel in een plechtig gebouw (het Koninklijk Instituut voor Ingenieurs, red.), van mij mag er een spelelement in. Vaak gebruik ik om een situatie te duiden mijn doosje met kleine poppetjes, om het visueel te maken.'



JAN DE JONG

Functie: hoofd-directeur Personeel bij Defensie

In ICC-groep met: Lex de Lange (OCW), Wendy Sutherland (BZK), Bob van Graft (Ven), Miriam Westgeest (De Werkmaatschappij) en Roald Laperre (EZ).

'IK LEER NADRUKKELIJKER VOOR MEZELF OPKOMEN'

'Het is heilig! Ik zet hele hekken om de ICC-groepsbijeenkomsten in mijn agenda, die gaan hoe dan ook door. Dat wat mij persoonlijk raakt, komt in de ICC-sessies terug. De sfeer van deze bijeenkomsten met een vaste groep is er helemaal naar: in alle vertrouwelijkheid komen gedrag en problematieken zo aan de orde. Het daagt me uit om de persoonlijke kant van mijn werk als leidinggevende verder te ontwikkelen. We kiezen in onze groep vaak voor de methode roddelen over elkaar in elkaars aanwezigheid. Zo krijg je echt eerlijk te horen hoe je iets zou moeten aanpakken. We spreken af elkaar niet te veroordelen maar te beoordelen, uit respect. Ik vind het heel waardevol, krijg hier adviezen die er echt toe doen. Natuurlijk vraagt het iets van je als deelnemer. Je moet durven eerlijk te zijn, en het mag persoonlijk zijn. Daarom

is de klik met de groep zo van belang. Ik zat eerder in een gezelschap waarvan ik na de eerste bijeenkomst wist: dit is 'm niet, ik voel hier geen klik. Er is toen opnieuw gezocht naar een passende groep voor mij. Die groep van collega's op afstand van mijn werk en werkplek biedt vrijheid.

De vrijheid om dingen met elkaar te delen die je normaal niet kunt delen. In een setting van vertrouwelijkheid. Dat is het mooie van dit concept. Wat ik al weet, herbeleef ik bij ICC vaak nogmaals, op een andere manier. In samenspraak met de anderen leer je dat, welk dilemma of welk probleem je ook tegenkomt, het van belang is dat je op dit niveau de regie neemt. Ook leer ik hier veel nadrukkelijker voor mezelf opkomen. Als iets mij als persoon raakt, kan het mij uit het lood brengen. Ik merk dat ik dan soms niet rationeel handel. Hier leer ik mezelf groter te presenteren.'



Pieter Cloo is sinds november 2012 secretaris-generaal bij het ministerie van Veiligheid en Justitie. Welke issues spelen op zijn departement? Aan tafel!

Onderdelen in de keten moeten beter met elkaar afstemmen'

Nog bijzondere zaken meegemaakt de afgelopen week?

'Ik leg elke week een aantal werkbezoeken af. Bij VenJ werken 105 duizend mannen en vrouwen, het merendeel in de uitvoering. Ik wil de mensen zien die het werk doen. Vaak ga ik alleen. Als ik meer mensen meeneem, heb ik geen gesprek meer. Ik wil mensen spreken die iets terugzeggen. Ik vraag hen ook wat zij denken dat een SG doet. Dan krijg je heel grappige antwoorden. Vergaderen? Daar is toch geen bal aan?'

Ben je anders dan je voorganger?

'Er is een ander profiel gezocht. Tien jaar geleden had Justitie nog een zware internationaliserings- en wetgevingsagenda. Daar is het hele veiligheidsdomein bijgekomen. De nationale politie was er nog niet. En in november kwam ook het immigratie- en asiëldossier terug. De agenda is breder geworden.'

Hoe beviel het eerste halfjaar?

'Ik ben tegelijk met het nieuwe kabinet begonnen, het regeerakkoord was er net. Het is

prettig om ervanaf die beginfase bij te zijn. Ik ben meteen in het diepe gesprongen door samen met de DG's en directeuren de begroting te maken. Dat is geen sinecure, omdat we 1 miljard euro moeten bezuinigen op een totaal van 6,5 miljard, waarbij de politie gevrijwaard is. Het masterplan DJI is daar een eerste voorbeeld van, in mei worden meer bezuinigingsplannen openbaar.'

Anders dan de collega's kom je uit de marktsector?

'Ik heb een hybride achtergrond, werkte zeventien jaar privaats maar heb ook veel ervaring bij de overheid. De laatste twee jaar bij adviesbureau Boer & Croon zat ik weer in het publieke domein. Ik was onder meer crisismanager in de zaak Robert M., adviseerde de gemeente Amsterdam over ICT, deed daarna eenzelfde klus voor de nationale politie en werd een van de kwartiermakers voor de komst van de nationale politie.'

Je werkte veel als crisismanager. Hoe verhoudt zich dit tot deze baan?

'Hier is geen crisis, dat is prettig. We hebben bij dit departement regelmatig te maken met incidenten, maar dat is anders dan een crisis. Ik kan me nu helemaal richten op een betere afstemming binnen het departement. De minister zocht iemand die deze vernieuwing kan brengen en verbinding kan leggen met het bedrijfsleven en de lokale overheid.'

Erop uit, zeg je ook tegen je medewerkers?

'We moeten meer de samenwerking zoeken. Ik zie graag dat medewerkers bij een ketenpartner werken, zodat de verschillende onderdelen in de justitiële organisatie elkaar beter gaan begrijpen. Verder is een issue dat onze organisatie verticaal is georganiseerd, terwijl dossiers horizontaal en door de hele keten spelen. Denk aan het dossier Vreemdelingen, maar ook Jeugd en Strafrecht. Het inspectierapport over Dolmatov laat onder meer zien dat de verschillende onderdelen in de keten veel beter met elkaar moeten afstemmen.'

Je hield je bezig met ICT. Wat kunnen we op dit dossier verwachten?

'We lopen hiermee jaren achter. Strafdossiers worden niet digitaal doorgestuurd, er gaan jaarlijks Boeings vol papier door Nederland. Uit een proef in Rotterdam blijkt wat de voordelen van digitalisering zijn voor het OM en de rechterlijke macht. Het OM identificeert lastige zaken in een eerder stadium, de rechters gaan met een zoekterm eenvoudiger door verschillende dossiers. Het kan dus anders en het moet anders.'





EEN INTERIM-MANAGER BESCHRIJFT ZIJN KLUS

Herman de Boer is interim-directeur van de Landelijke Directie van de Raad voor de Kinderbescherming.

Herman de Boer werkte al sinds begin 2012 bij de Raad voor de Kinderbescherming, als interim-regiodirecteur Zuid-Holland Zuid en Zeeland. Nadat zijn opdrachtgever Peter Siebers en vroeg algemeen directeur Marie-Louise van Kleef Herman om zijn functie te bekleden tot er een opvolger zou zijn. 'In mijn periode ligt het accent op verdere verbetering van de bedrijfsresultaten en op de transitie van de jeugdzorg naar de gemeenten, waarin de Raad een actieve rol wil spelen. Ik moet in die periode voor continuïteit zorgen', vertelt Herman. 'Het is niet vreemd dat ze mij vroegen: ik wist wat er speelde en had draagvlak bij de regiodirecteuren. Ik ben duidelijk, zal altijd praten en dingen delen.' Deze klus is helemaal naar de aard van Herman: hij zet zich graag in voor de publieke zaak, en liefst dicht bij de



uitvoering. 'Dienstbaar zijn is een roeping. Ik wil ook met belangrijke dingen bezig zijn. Daarbij hoort inderdaad bureaucratie. Minder gediend ben ik van het spel om het spel. Dat heb je gelukkig minder bij uitvoeringsorganisaties, waar ik de laatste tijd werkte.' Het maatschappelijk belang van de Raad is groot. 'Zeker als

zaken landelijk nieuws worden: de zaak-Yunus, het rapport-Samsom. Je komt op voor de grondrechten van het kind, maar breekt daarvoor in op de grondrechten van het gezin. Het landelijk bureau is echt ondersteunend voor de regio's – niet top-down. Iedereen werkt er met een missie.' Herman maakte de verhuizing van de Landelijke Directie en het Landelijk Bureau naar Den Haag mee, dicht bij het kerndepartement Veiligheid en Justitie. 'Mooi uitzicht op zee, zo vanuit de toren, maar de zuigkracht van de "Haagse toren" is groot. De Raad moet zich blijven richten op de regio's. Het is daarom goed dat mensen van het Landelijk Bureau voor een groot deel van hun tijd in de regio werken.' Deze opdracht is voor Herman de laatste die hij voor ABD-Interim doet: hij gaat hierna met pensioen. Een belangrijk moment. 'Het zal anders zijn. Ik ga door in het werk als interim-manager en coach, maar niet meer in dienst van het Rijk.'

'Ik wil de echte verhalen horen'

Na twee jaar bij Financiën wilde Janet Helder graag weer in de uitvoering werken, net als in vroegere functies bij de Belastingdienst. De plek in het bestuur van het COA kwam op het juiste moment voorbij. 'Maatschappelijk relevant, met een uiterst ingewikkeld onderwerp. Op feestjes maakt het de tongen los.' Janet is de COO in het bestuur, zij is verantwoordelijk voor de opvang. 'Het COA heeft 31 opvanglocaties, verdeeld over vier units. Ik stuur de unitmanagers aan.' Janet vindt het belangrijk zo veel mogelijk op de locaties zelf te zijn. 'In ieder geval een dag in de week heb ik locatie-dag. Iedere week ben ik ergens anders.' Tijdens haar locatiebezoeken maakt Janet duidelijk dat hier niet "het bestuur op bezoek komt", maar dat zij de echte ver-

halen en de zaken die spelen wil horen. 'Ik ben blij als een medewerker eerlijk vertelt dat ie wel eens bang is 's avonds.' Ze is onder de indruk van de betrokkenheid en professionaliteit van de medewerkers. 'En dat kunnen we meer uitdragen. Ik vind het belangrijk dat het COA een trotsere organisatie wordt. We zitten in een situatie waarin ontzettend veel verandert en daarin kunnen we altijd stappen vooruit maken.' Janet laat zich daarbij graag adviseren door de mensen op de locaties. 'Zij zijn de professionals die het beste kunnen aangeven waaraan iets moet gebeuren.' De mensen zijn soms verrast over haar open stijl van leidinggeven, vertelt Janet. 'Ook de andere nieuwe bestuursleden, Peter Siebers en Jan-Kees Goet, onze voorzitter, hebben die losse stijl. Daar



JANET HELDER was adjunct-directeur Uitvoeringsbeleid bij Financiën. Sinds 1 maart is ze lid van het bestuur van het Centraal Orgaan Opvang Asielzoekers.

zijn we op geselecteerd. We willen echt open en transparant ons werk doen. Vertel ons maar wat we niet goed doen. Het COA is een relatief kleine organisatie die veel expertise heeft op het gebied van opvang van vreemdelingen. Dat is onze kern en aan de ontwikkeling daarvan lever ik graag mijn bijdrage.'

Anders veranderen

Onmogelijke opdrachten zijn de makkelijkste, vindt Marcelis Boereboom, als DG Langdurige Zorg verantwoordelijk voor de ingrijpende hervorming van het zorgstelsel. 'Daadwerkelijk veranderen vraagt een beweging van onderaf.'

Hoe zie je veranderprocessen in de huidige tijd?

'Onze samenleving verandert drastisch en blijft veranderen. De maatschappij kijkt anders naar de overheid en verwacht een andere overheid, één die veel actiever met burgers en maatschappelijke organisaties samenwerkt. De kunst is het nu zo te organiseren dat regels die je bedenkt en opstelt vanzelfsprekend zijn voor de mensen. Bij mijn aanstelling als DG vijf jaar geleden, kreeg ik de opdracht de Langdurige Zorg drastisch te veranderen. We maakten de opzet van "In voor zorg", waarbij we op zoek gingen naar instellingen en organisaties die met ons samen de verandering in wilden gaan. Inmiddels is "In voor zorg" een soort merknaam geworden. Ik zag het laatst op een bordje aan de wand in het verpleeghuis waar mijn schoonmoeder woont. Zo'n vierhonderd instellingen doen nu mee, we zijn er veelvuldig voor op pad: geven workshops in het land, hebben een eigen website en vormen zo communities.'

De oude aanpak van beleid maken werkte niet meer?

'Mensen zijn ongelooflijk mondig, zo ook de mensen in de zorg. Iedereen heeft een idee hoe het beter kan. Wil je nu echt veranderen, dan moet je een beweging van onderaf krijgen. Dat je burgers het gevoel geeft dat zij zelf meewerken aan die verandering. Een mooi voorbeeld zijn de sociale wijkteams, helemaal bedacht door de mensen zelf.'

Hoe pak je deze nieuwe, gekantelde manier van beleid maken aan, samen met je medewerkers?

'Het vraagt een aantal dingen. Onze medewerkers gaan via communicatie met de mensen in het veld beleid maken. Van ons managers vraagt het vooral voorbeeldgedrag. In de eigen organisatie moeten wij de medewerkers uitdagen en uitnodigen samen met de buitenwereld te werken aan nieuw beleid. Een voorbeeld is het experiment met de regelarme instellingen: wars van oude aanpakken zijn we hier gewoon gaan doen! Zo'n vijftig van mijn medewerkers adopteerden dit experiment, samen vormden we *the coalition of the willing*. Daar

gaat het over: we willen en kunnen het alleen samen. Daarbij is het aan de leidinggevende om enthousiasme uit te stralen, er in te geloven dat het slaagt. Ik ga zelf langs experimenterende instellingen om te laten zien dat ik het belangrijk vind. Het helpt enorm als je met elkaar je successen deelt en viert, steeds weer. Want het blijft belangrijk als we door willen met dit soort aanpakken. Ook de steun van de staatssecretaris is belangrijk hierbij. Leuk als je dan kunt verrassen, zoals in dat verzorgingshuis in Brabant waar ik als verrassing toenmalig staatssecretaris Marlies Veldhuijzen van Zanten meenam. Totaal onaangekondigd sprak zij op deze bijeenkomst.'

Welke keuzes maak je tijdens je zoektocht?

'Steeds probeer ik om me heen te kijken, te zoeken naar wat ik kan gebruiken. Bij collega-directies, op andere departementen. Ik wil leren van andere projecten: wat ging hier fout? Hoe dan? Want het mag fout gaan, *trial-and-error* hoort erbij. Het is vaak een kwestie van lef hebben, niet bang zijn dat iets mislukt. We hanteren de topsportaanpak, leggen de lat steeds iets hoger dan we denken te kunnen halen. Voor mij zijn onmogelijke opdrachten de makkelijkste. Die kunnen namelijk niet mislukken! Redden we dat, die hele AWBZ veranderen, vroegen mijn medewerkers? Ja, dat gaan we doen. Als Rijk moeten wij de visie hebben, maar ons ongelooflijk rekenschap geven dat de uitvoering bij anderen ligt. Zo is "In voor zorg" een cruciaal instrument om te horen wat er gebeurt en dat mee te wegen in je keuzes. Een breed-gedragen stelsel gaat uiteindelijk langer mee.'



Module ABD APP

Omgaan met complexe veranderopgaven is het thema van de ABD APP module Verandering: Beleid & Organisatie. Je kunt nog inschrijven voor de groep die start in september dit jaar. De module zoomt in op veranderaanpak: wat werkt en wat werkt niet en kunnen we een andere keuze maken dan de oude vertrouwde aanpak waarbij structuur leidend is? De module gaat in op verschillende thema's rondom verandering en maakt de vertaalslag naar de dagelijkse praktijk. Voor meer informatie over ABD APP, zie www.algemenebestuursdienst.nl.

WIE wat waar?



Actuele benoemingen +
Het Rijk uit



MINISTERIE VAN FINANCIËN
HENK HENDRIKS
functie: directeur Belastingdienst/
Centrum voor Infrastructuur en
Exploitatie
per: 18 februari 2013
was: directeur verschillende business-
units Datacenterdivisie KPN



**MINISTERIE VAN VEILIGHEID
EN JUSTITIE**
DICK SCHOOF
functie: Nationaal Coördinator
Terrorismebestrijding en Veiligheid
per: 1 maart 2013
was: directeur-generaal Politie bij VenJ



RAAD VAN STATE
ARNOLD WEGGEMAN
functie: directeur Advisering
per: 1 maart 2013
was: adjunct-directeur Advisering
Raad van State



**MINISTERIE VAN ALGEMENE
ZAKEN**
MICHEL STAL
functie: raadgever Sociale Zaken
en Werkgelegenheid
per: 1 maart 2013
was: plv. directeur Regeldruk
& ICT-beleid bij EZ



**MINISTERIE VAN
BINNENLANDSE ZAKEN EN
KONINKRIJKSRELATIES**
EVA KLEIN SCHIPHORST
functie: algemeen directeur
Rijksgebouwendienst
per: 1 april 2013
was: directeur Vastgoed
Rijksgebouwendienst



**MINISTERIE VAN
BINNENLANDSE ZAKEN EN
KONINKRIJKSRELATIES**
FARID AZARKAN
functie: directeur Vastgoed
Rijksgebouwendienst
per: 1 april 2013
was: plv. directeur Vastgoed
Rijksgebouwendienst



**MINISTERIE VAN
BINNENLANDSE ZAKEN EN
KONINKRIJKSRELATIES**
WIM SUJSTERMANS
functie: kwartiermaker nieuwe Chief
Technology Officer-functie Rijksdienst
per: 1 april 2013
was: Chief Information Officer
Belastingdienst



**MINISTERIE VAN
BINNENLANDSE ZAKEN EN
KONINKRIJKSRELATIES**
ERIK JAN VAN KEMPEN
functie: directeur Woningmarkt
per: 1 april 2013
was: manager Belangenbehartiging
publieke zaak Aedes



**MINISTERIE VAN
INFRASTRUCTUUR EN MILIEU**
PETER HEIJ
functie: directeur-generaal Ruimte
en Water
per: 1 mei 2013
was: algemeen directeur Dienst
Landelijk Gebied / directeur Bureau
Beheer Landbouwgronden bij EZ



MINISTERIE VAN FINANCIËN
SANDRA VAN LOON
functie: directeur Bestuurlijke en
Juridische Zaken
per: 1 mei 2013
was: Corporate Secretary bij POSTNL,
tevens advocaat



MINISTERIE VAN FINANCIËN
WILLY ROVERS
functie: Chief Information Officer
Belastingdienst
per: 15 juni 2013
was: algemeen directeur Douane
Belastingdienst



MINISTERIE VAN FINANCIËN
**ALY VAN BERCKEL-VAN DE
LANGEMHEEN**
functie: algemeen directeur Douane
Belastingdienst
per: 15 juni 2013
was: Chief Human Resource Officer
Belastingdienst



**SOCIAAL CULTUREEL
PLANBUREAU**
KIM PUTTERS
functie: directeur Sociaal en
Cultureel Planbureau
per: 15 juni 2013
was: lid Eerste Kamer, tevens bijzonder
hoogleraar Erasmus Universiteit



CENTRAAL PLANBUREAU
LAURA VAN GEEST
functie: directeur Centraal
Planbureau
per: 1 augustus 2013
was: directeur-generaal
Rijksbegroting en loco
secretaris-generaal ministerie
van Financiën



**MINISTERIE VAN
INFRASTRUCTUUR EN
MILIEU**
BART VAN BOLHUIS
functie: directeur Internationaal
per: 1 september 2013
was: consul-generaal in San
Francisco



ABDTOPCONSULT
GEERT VAN MAANEN
functie: directeur ABDTOPConsult
per: 1 november 2013
was: secretaris-generaal ministerie
van VWS

ABD Het Rijk uit



**HURRICANE SANDY
REBUILDING TASKFORCE**
HENK OVINK
functie: senior advisor van de
Amerikaanse minister van Housing
and Urban Development
per: 1 april 2013
was: wnd. directeur-generaal Ruimte
en Water bij IenM



RECHTBANK AMSTERDAM
HANS JANSSEN
functie: niet-rechterlijk lid bestuur
per: 1 april 2013
was: plv. Inspecteur-Generaal IGZ



**RECHTBANK
NOORD-HOLLAND**
SANDRA VAESSEN
functie: niet-rechterlijk lid bestuur
per: 15 april 2013
was: interimmanager Algemene
Bestuursdienst



**WATERSCHAP
BRABANTSE DELTA**
CARLA MOONEN
functie: dijkgraaf
per: 1 mei 2013
was: raadgever bij AZ



**STICHTING WETENSCHAP-
PELIJK ONDERZOEK
VERKEERSVEILIGHEID**
PETER VAN DER KNAAP
functie: directeur
per: 1 juni 2013
was: onderzoeksdirecteur Algemene
Rekenkamer



**ORGANISATIE VOOR ECO-
NOMISCHE SAMENWERKING
EN ONTWIKKELING**
NOÉ VAN HULST
functie: permanent vertegenwoordiger
per: 20 mei 2013
was: directeur Energy Academy Europe



**MINISTERIE VAN
BUITENLANDSE ZAKEN**
HUGO VON MEIJENFELDT
functie: consul-generaal in
San Francisco
per: 1 augustus 2013
was: directeur Internationaal,
tevens plv. DG Milieu en Internationaal
bij IenM



TOP Transfer

Kim Putters is de nieuwe directeur van het Sociaal Cultureel Planbureau. Het lidmaatschap van de Eerste Kamer geeft hij hiervoor op, bijzonder hoogleraar aan de Erasmus Universiteit blijft hij.

Ooit gedacht dat je directeur van het SCP zou worden?

'Toen bekend werd dat ik dit ga doen, kreeg ik zo'n achthonderd mails, apps, sms'jes en Facebook-berichten, óók van mensen uit mijn jeugd en schooltijd. "Dit hadden we nooit gedacht", schrijven meerderen van hen. Ik kom uit een schippersgezin, begon als een middelmatige mavoleerling, kreeg steeds meer plezier in het leren en heb als enige in de familie gestudeerd. Van mijn ouders leerde ik: koers houden, ga voor wat je wilt. Al ging het niet vanzelf, het is me gelukt.'

Waarom neem je deze stap?

'Deze functie is me op het lijf gesneden. Ik hield altijd al van het raakvlak van wetenschap en beleid: inzichten uit onderzoek praktisch vertalen. Ik zat ruim tien jaar in de politiek, vond het altijd belangrijk dat de politiek spiegels krijgt voorgehouden. Iedereen heeft een mening, maar rapporten van het CPB en het SCP hebben gezag, omdat ze de feiten laten spreken over hoe het met Nederland gaat.'

Heeft je voorganger Paul Schnabel je ingewerkt?

'Hij draagt veel van zijn contacten op dit moment aan me over. Paul opvolgen is echter een bijna onmogelijke klus. Hij gaf het SCP veel statuur. Hopelijk kan ik dat voortzetten. Ik spreek alle onderzoeksgroepen en tal van mensen, zoals oud-DG's en directeuren van andere instituten. En: ik lees natuurlijk het werk van Paul. De afscheidsbundel is een prachtige bloemlezing daarvan!'

Wat doet een directeur van het SCP precies?

'Hij onderhoudt de contacten met de onderzoeksgroepen, denkt en werkt mee aan het (meerjarige) trendonderzoek en de evaluaties van beleid. Draagt als boegbeeld de missie en strategie van het SCP uit, adviseert partijen en overheden en onderhoudt contact met organisaties en onderzoeksbureaus in binnen- en buitenland. Daarnaast geeft hij lezingen, schrijft columns, bezoekt stakeholdersbijeenkomsten en is zichtbaar in "Den Haag". En de directeur adviseert de ministerraad.'

Wat moeten jouw medewerkers van je weten?

'Ik ben laagdrempelig, beschouwelijk en probeer goed te luisteren. Verder sport ik veel – elke ochtend zwem ik banen – en houd ik van reizen. Ook als directeur van het SCP zal ik dat geregeld doen.'

8

OPENHARTIGE VRAGEN

RONNIE VAN DIEMEN (55)

Inspecteur-generaal
van de Inspectie voor de
Gezondheidszorg (IGZ)



1

Wat is je huidige gemoedstoestand?
 ‘Geïnspireerd. Ik kom net uit een overleg met een aantal gedreven inspecteurs. We bespraken onze ervaringen tijdens het wereldcongres Health Care Improvement in Londen, halverwege april. Vier dagen lang ging het over kwaliteit en veiligheid in de zorg. Wij hebben de Nederlandse aanpak en resultaten over het voetlicht gebracht. De kern was: zorg kan altijd beter. Dat bereik je door het in samenwerking met veel mensen te doen.’

2

Wie was jouw grote inspirator?
 ‘Diverse mensen. Ik ben de jongste van zeven kinderen, heb zes broers. Een van hen werd huisarts. Hij was mijn voorbeeld om geneeskunde te studeren. Later leerde ik van de kinderarts die me begeleidde in mijn ervaringen als dokter voor kinderen met nierziekten, goed naar ouders te kijken en te luisteren. Als ik leermeesters moet noemen, zijn het die ouders. Zo krachtig kunnen zijn terwijl je zo’n ziek kind hebt, intens kunnen genieten van een goede dag, dat heeft me gevormd.’

3

Wat is een louterende ervaring geweest in jouw leven?
 ‘Het moment dat ik als kinderarts uit mijn vak stapte om hoogleraar te worden aan de VU was geen makkelijke beslissing. Maar wel nodig. Na twee gezonde kinderen kregen wij Kaj. Tijdens de zwangerschap heeft hij een hersenbloeding gehad, waardoor hij vanaf zijn geboorte veel medische zorg nodig had. Het was een dagelijks dilemma: een betrokken kinderarts zijn, overal in het land lezingen houden en tegelijkertijd thuis de zorgen voor een kind hebben. Ik schakelde continue tussen mijn kinderarts-zijn en het moederschap. Uiteindelijk maakte ik de keus dat ik dat, met wie ik als mens ben en met mijn ambitie de zorg te verbeteren, ook op een andere wijze kon invullen. Kaj is een wonderkind, hij heeft mijn compassie met patiënten en zorgverleners vergroot. Hij bevestigt wat ik van patiënten heb geleerd: denk vanuit mogelijkheden,

in plaats vanuit beperkingen. Daar moet ik af en toe weer aan herinnerd worden hoor! Ik doe aan hardlopen. Kaj vroeg al langere tijd of hij een keer met mij mee mocht. Maar ik hield dat tegen, dacht dat het niet zou lukken met klompvoetjes. Tot ik Joost ontmoette, een patiënt die ik tijdens een werkbezoek sprak. Hij zei dat denken vanuit kansen ook inhoudt dat je risico’s neemt. Thuisgekomen zei ik tegen mijn man: “Nu geloof ik zo in die

‘Burgers en patiënten moeten op ons kunnen vertrouwen’

wijsheid, en toch bescherm ik Kaj tegen iets waar ik bang voor ben. Ik ontnem hem een kans.” Een week later hebben we hardloopschoenen aan laten meten. Onlangs liep ik met hem en mijn dochter de halve marathon. Toen we over de finish liepen, realiseerde ik me: dit heb ik dus van de zorg geleerd.’

4

Wat kreeg jij van huis uit mee?
 ‘Als je iets wilt, kan het. Als jongste en enig meisje moest ik moeite doen om ergens m’n stempel op te drukken en tegelijk vrouw te blijven. Zijn wie ik ben, ook dat gaven mijn ouders me mee: kijk op niemand neer, maar je hoeft ook tegen niemand op te kijken. Ik kom uit een arbeidersnest, mijn vader zat in de bloemen in Noordwijk. De deur van een villa is niet anders dan de deur van ons huis, zei mijn moeder vaak. Die gelijkwaardigheid staat bij mij heel erg voorop.’

5

Wat kan bij jou leiden tot nervositeit?
 ‘Je zult me niet zo snel zenuwachtig zien worden. Ik kan wel ongeduldig zijn en soms drammerig overkomen. Vooral als we iets willen bereiken dat door moeizame samenwerking vertraging oploopt. Het is het bekende spanningsveld. In mijn rol als inspecteur-generaal hoor ik voor de troepen uit te lopen. Dat

betekent ook dat ik op tijd een stap terug moet doen, om met anderen beelden en doelen te delen. Pas dan kunnen we een volgende stap maken. Als ik dat ongeduld bij mezelf waarmeem, weet ik dat ik pas op de plaats moet maken.’

6

Lig je wel eens wakker van je werk?
 ‘Van situaties als hierboven kan ik ’s nachts nog wel eens wakker liggen. Vooral van vragen als: Wat hebben zij nodig? Of: hoe kan ik hen motiveren? Gelukkig slaap ik ook wel weer in als ik heb bedacht wat ik moet doen.’

7

Twijfel je wel eens?
 ‘Wat is twijfel? Ik worstel geregeld met de vraag: doe ik het goede? Is mijn toon goed? Worstelingen zijn mijn manier van reflecteren. Ik werk vanuit compassie en intuïtie. Daarmee wil ik een heldere koers varen en scherp zijn, duidelijk zijn in verwachtingen. Soms lopen mensen hier weg met het zweet op de rug. Dat hoort bij mijn rol. Ik stel veel vragen, wil ook dat mensen vertrekken met vragen in hun hoofd. Een worsteling of een ingewikkelde puzzel kan helpen om tot nieuwe inzichten te komen.’

8

Wat is jouw devies?
 ‘Gebruik je inlevingsvermogen. Dat betekent voor de inspectie dat we ons voortdurend bewust zijn van de verantwoordelijkheid die wij hebben voor burgers, patiënten en cliënten. Zij moeten op ons kunnen vertrouwen en de inspectie zien als de toezichthouder die voor hen waakt over veiligheid van de zorg. Die verbinding moeten we weer opbouwen, dat is mijn missie. We zullen strenger handhaven en sneller met maatregelen komen voor instanties die zich niet aan afspraken houden. Dat er hoge verwachtingen bestaan over mijn functioneren, doet me niet zo veel. Ik kom uit de zorg, heb een breed spectrum aan ervaringen. Die komen in deze functie bij elkaar. Het is een pittige job, maar dat past bij mij. In een kabbelend verhaal gedij ik niet, onrust helpt me om mijn geest te scherpen.’

NETWERKBIJEENKOMST MARJANNE SINT BIJ RE-MEMBER ABD

Donderdag 20 juni kunnen ABD-collega's en voormalig ABD-managers ervaringen delen en bijpraten tijdens de tweede bijeenkomst van het Re-member ABD netwerk. Te gast is Marjanne Sint, voorzitter van de Raad van Bestuur van de Isala klinieken in Zwolle. Zij vertelt over het belang van werken in verschillende contexten, vanuit de overtuiging dat die ervaring de basis is voor goede samenwerking met overheden, bedrijfsleven en samenleving.

Ook ruimte voor discussie op Re-member: Hans Schutte (Directeur-generaal Hoger Onderwijs, Beroeps- en Wetenschap en Emancipatie) en José Lazeroms (lid Raad van Bestuur UWV) gaan in gesprek over hun ervaringen binnen en buiten het Rijk. Daarnaast bieden management-development-consultants van Bureau Algemene Bestuursdienst verschillende korte workshops aan. Met behulp van het Re-member ABD netwerk, dat in juni vorig jaar van start ging, kunnen ABD-managers en voormalig ABD-managers elkaar nog beter vinden. Door een echt netwerk te vormen kunnen zij beter gebruikmaken

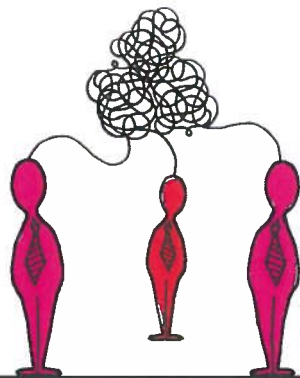
van elkaars kwaliteiten. Die uitwisseling tussen mensen in de publieke dienstverlening en de collega's die vertrokken naar het bedrijfsleven, draagt bij aan het doel: een kwalitatief goede overheid, met de juiste mensen op de juiste plek. Ook jij kunt je aansluiten bij het Re-member ABD netwerk, via de speciale LinkedIn-groep of op de bijeenkomst.

Wat: Re-member ABD netwerk-bijeenkomst 2013

Wanneer: 20 juni 2013, van 15.00 tot 18.30 uur (met aansluitende borrel)

Waar: 7AM, Buitenhof, Den Haag

Meer informatie:
www.algemenebestuursdienst.nl



INTUSSEN ONLINE



Chris Buijink @chrisbuijink
Naar 't wekelijks SG-overleg op #AZ: laatste maand op #EZ is begonnen #yam <http://yfrog.com/nuaiuwkj>
01-05-13 16:45

'Best gek om EZ straks te verlaten. Het waren drieëndertig prachtige jaren... Na allerlei functies binnen het departement mocht ik als klap op de vuurpijl de afgelopen tweeënhalve jaar als SG de fusie van de ministeries van Economische Zaken en Landbouw, Natuur en Voedselkwaliteit in goede banen leiden. Een unieke ervaring. Heel veel respect voor de collega's die het nieuwe ministerie met elkaar hebben opgebouwd, terwijl de winkel

gewoon open bleef. Straks op 22 mei komt de koning ons geheel vernieuwde gebouw officieel openen. Leuk, dat pik ik nog net mee. 1 juni begin ik in mijn nieuwe functie als voorzitter van de Nederlandse Vereniging van Banken. Heel mooi dat ik nog buiten het Rijk zo'n opgave te lijf mag gaan. Andere koek, klopt, ik zal er mijn plek weer moeten vinden. Spannend, er speelt daar veel. Stil zal het niet worden.'

WAAROM

HEBBEN
WE HET HIER
NIET OVER?

Naar 'buiten' gaan?

'Voor ons, ambtenaren bij de Rijksoverheid, is externe oriëntatie steeds belangrijker. We moeten ontvankelijk zijn voor signalen uit de buitenwereld: binnen Den Haag, voor collega's van andere departementen en buitendiensten, en erbuiten, waar we ongelooflijk veel kunnen leren van het werkveld, van bedrijven en maatschappelijke organisaties. Nu de Rijksoverheid steeds minder geld heeft en minder regels maakt moeten we andere manieren vinden om onze beleidsdoelen te halen. We moeten steeds vaker zorgen dat anderen het doen. Dan red je het niet door slechts in Den Haag te blijven, het kan altijd meer en altijd beter.

Ik vind het nuttig om met dit doel – contact met de buitenwereld – ook sociale media in te zetten. Sinds een jaar of twee twitter ik daarom ook. Het is voor mij een aanvullende manier van contacten leggen. Die virtuele wereld waarin je volgt en gevolgd wordt levert mij echte contacten en afspraken op. Via Twitter kom ik nog meer en nog gemakkelijker in contact met andere partijen en kom ik letterlijk op andere plekken in die buitenwereld over de vloer. Zo was ik laatst bij de Leidse wethouder Pieter van Woensel. Via een tweet over Groningen waarop hij reageerde, kwamen we op het onderwerp stedelijke herverkaveling. Nu doet Pieter mee aan een pilot op dit gebied. Er zijn vast meer vormen en mogelijkheden op het gebied van externe oriëntatie en wellicht zijn er andere instrumenten die ik niet ken maar zeker die ook kan gebruiken? Laat het me weten!

Meindert Smallenbroek,
directeur Bouwen bij BZK



Mijn NEVENFUNCTIE

Jan Nieuwenhuis (61)

Plaatsvervangend directeur Innovatie & Kennis (EZ)

Jan Nieuwenhuis, plaatsvervangend directeur Innovatie & Kennis bij Economische Zaken, heeft naast zijn drukke werk verschillende bijbanen in bestuursfuncties. Hij is voorzitter van de WMO-adviesraad, van oudervereniging Balans Rijnland en van de CDA-afdeling Oegstgeest. Jan: 'We hebben het druk, als WMO-adviesraad hier in Oegstgeest en in de regio Holland Rijnland. Iedere dag lees je in de krant over de zorgdossiers die het Rijk overhevelt naar gemeen-

ten. Jeugdzorg, de AWBZ... Er wordt fors gekort, alles moet efficiënter. Wij adviseren gemeenten hierin.' Voor oudervereniging Balans Rijnland zijn Jan en zijn vrouw Heleen de Wilde, GZ-psycholoog bij Curium/LUMC en sportmasseur, veelal samen op pad. 'Zo'n zeven keer per jaar organiseren we informatieavonden voor ouders en leerkrachten over kinderen met gedrags- en ontwikkelingsstoornissen, zoals autisme en ADHD. Mijn vrouw zit tijdens zo'n avond

achter de boekentafel met inmiddels ruim driehonderd boeken over deze onderwerpen. Ze kan er goed over adviseren, in haar dagelijks werk bij Curium test en behandelt Heleen deze kinderen.' Zijn overige vrije tijd, naast de drukke nevenfuncties, steekt Jan graag in hun zeilboot, een Boeier. 'In de winter schroef ik de zwaarden, het roer en allerlei onderdelen los om er thuis mee aan de slag te gaan. Zeilen is onze ontspanning.'

ONDERWEG

ABD BLAD spreekt de manager onderweg naar een afspraak. Op het station met: Henri Kool, directeur Dierlijke Agroketens en Voedselkwaliteit (EZ).

Waar gaat de reis naartoe?

'Naar huis, in Rijnsburg. Na een lange dag op het departement... Meestal ben ik zo rond zevenen thuis.'

Wat stond er vanmiddag op het programma?

'Vanaf half twee zat ik in een informeel overleg met LTO, de Land- en Tuinbouw Organisatie Nederland, over de beleidsbrief dierenwelzijn. Dierenwelzijn gaat over alle gehouden dieren, van koeien, varkens, geiten, schapen en viskwekerijen tot gezelschapsdieren. Ik gebruik dit overleg om ons beeld van de sector te toetsen, te luisteren naar wat zij belangrijk vinden voor onze beleidsbrief.'

Ben je vaak onderweg?

'Ik houd mijn vrijdagen zoveel mogelijk vrij om het werkveld te bezoeken, de

praktijk van ons werk te zien. Zo was ik vorige week bij kippenslachterij Plukon om te praten over de stappen die de pluimveeketen zet in het kader van duurzaamheid, "de kip van morgen" zoals ze dat noemen. Nederland is heel ver in het op een ecologisch efficiënte manier produceren van voedsel. Niet voor niets vormen agro en food één van EZ's-Topsectoren, waarin overheid, bedrijfsleven en onderzoek echt samenwerken.'

Wat maakt jouw werk mooi?

'De dynamiek van het werken met actualiteit, het is nooit saai. Mooi om te werken met onderwerpen die in de maatschappelijke belangstelling staan en dat te doen met collega's en ondernemers die passie hebben voor wat zij doen.'

18:16

VAN: personeeluitgang, ministerie van Economische Zaken, Prins Clauslaan 8, Den Haag
NAAR: Rijnsburg
PER: trein en fiets
Afstand: 17,6 kilometer
TELEFOONTJES: ;