



Algemene Bestuursdienst
Ministerie van Binnenlandse Zaken en
Koninkrijksrelaties

Jaarverslag 2012

Algemene Bestuursdienst



Inhoudsopgave

Voorwoord	3
Bureau Algemene Bestuursdienst	5
Topmanagementgroep	9
Opleiden en ontwikkelen	10
Mobiliteit	12
Interim-opdrachten en consultancy	15

Voorwoord

Compacte rijksdienst en aantrekkelijke werkgever

Nederland heeft een ambtenarenapparaat waar we trots op mogen zijn, ook internationaal gezien. In 2012 verzorgde Bureau ABD een passend management development programma voor de ontwikkeling van goede managers binnen de rijksoverheid. Daarbij werden de huidige veranderingsprocessen meegenomen. In lijn met het regeerakkoord zette Bureau ABD dus in op een compactere rijksdienst zonder de kwaliteit uit het oog te verliezen.

Binnen de rijksoverheid werken bestuurders met hart voor de publieke zaak. Die intrinsieke motivatie kenmerkt de publieke leiders die op dit moment de veranderopdracht binnen het rijk vorm geven. Bureau ABD richt zich op de ondersteuning van deze mensen in een rijksdienst die zich inzet om méér resultaat met minder middelen en mensen te bereiken. Een rijksdienst waarbinnen mensen zich kunnen ontplooiën en waar we het beste uit talenten naar boven halen.

Zo is er in 2012 veel aandacht geweest voor de verdere ontwikkeling van het strategisch management developmentbeleid. We zochten naar een efficiënte aanpak met een optimaal resultaat, rekening houdend met krimpende middelen. Een mooi voorbeeld is ABD APP, ons Ambtelijke Professionaliteit Programma. Dit bestaat uit vijf kennismodules specifiek gericht op ABD-managers waarin de essenties van de ambtelijke professionaliteit worden overgedragen.

In het management developmentprogramma streven we ook nadrukkelijk naar meer vrouwen binnen de ABD. We ontwikkelden een strategie die ervoor moet zorgen dat in 2017 ten minste dertig procent van de ABD-managers vrouw is.

Verder is in 2012 ingezet op het stimuleren van mobiliteit. Het rijk moet een aantrekkelijke werkgever blijven met uitdagende loopbaankansen. ABD-managers die hun carrière in rijksdienst hebben doorlopen hebben veel te bieden aan andere organisaties, ze zijn ervaren managers met kwaliteiten als denkracht en integriteit. Ook is er binnen de rijksoverheid behoefte aan talenten die elders ervaring hebben opgedaan en die hun 'frisse blik' concreet kunnen vertalen naar creativiteit en nieuw elan voor de organisatie. Ook mobiliteit tussen departementen bevordert de kwaliteit van de rijksdienst. In dit licht past de intensievere samenwerking tussen Bureau ABD en de Dienst Buitenlandse Zaken.

Bureau ABD heeft verder geïnvesteerd in de consultancy- en interim-activiteiten. Zo pakte ABDTOPConsult ruim vijftig complexe adviestaken en interim-managementvraagstukken op. Op die manier benutten we het vakmanschap van onze 'eigen' experts. Met het totale pakket aan dienstverlening spelen we optimaal in op de vraag naar een goed, efficiënt en flexibel leiderschap binnen het rijk.



Manon Leijten,
directeur-generaal voor de Algemene Bestuursdienst

Bureau Algemene Bestuursdienst

De Algemene Bestuursdienst (ABD) wordt gevormd door de hoogste ambtenaren binnen de rijksoverheid: managers in schalen 17 en hoger en directeuren in schaal 15 en 16 met integrale eindverantwoordelijkheid voor mensen en middelen. Op 31 december 2012 bestond de ABD-doelgroep uit 756 personen (ABD-managers, inclusief topmanagementgroep en submanagers).

Bureau Algemene Bestuursdienst (BABD) is verantwoordelijk voor de werving en selectie en het opleiden en ontwikkelen van deze groep managers. BABD staat voor benoemingen op basis van individuele kwaliteiten – ‘merit based’ – en streeft naar een optimale match vanuit een objectief en zorgvuldig proces. Het bureau heeft een belangrijke rol in het waarborgen van transparante, competentiegerichte benoemingen en het functioneren van het complete management development-systeem.

Bureau ABD biedt daarnaast loopbaandiensten aan talenten binnen het Rijk, bijvoorbeeld via het Kandidatenprogramma. Ook is Bureau ABD aanspreekpunt voor managers van buiten het Rijk die een loopbaan binnen de rijksdienst overwegen. Bureau ABD vervult de werkgeverstaken voor leden van de topmanagementgroep. Daarbij gaat het in eerste instantie om benoeming, arbeidsvoorwaarden en ontslag. Daarnaast biedt BABD deze groep intensieve loopbaanbegeleiding en ontwikkeltrajecten.

Tabel: leeftijdsopbouw ABD-managers

Leeftijdscategorie	Totaal
40 jaar en jonger	18
41 t/m 45	79
46 t/m 50	128
51 t/m 55	191
56 t/m 60	213
61 t/m 65	124
66 jaar en ouder	3
Eindtotaal	756

Tabel: schaalverdeling ABD-managers

Schalen	15/16	17/18	19	Totaal
	366	320	70	756

Verbreiding dienstverlening

In 2012 heeft Bureau ABD een aantal benoemingen buiten de rijksoverheid begeleid. Bijvoorbeeld die van de leden van de Raad van Bestuur en de Raad van Toezicht van het Centraal Orgaan opvang asielzoekers (COA). Daarnaast was het bureau betrokken bij benoemingen binnen het UWV, de SVB en bij ACM (fusieorganisatie OPTA, NMa en CA). Vanuit deze ervaringen en de afspraken in het regeerakkoord zijn in december de eerste stappen gezet om een kader te ontwikkelen voor dienstverlening aan publiek gefinancierde zelfstandige bestuursorganen.

Verder investeert Bureau ABD in samenwerking en uitwisseling met andere overheden. Het bureau sloot in juni 2012 een convenant af met vier grote gemeenten: de G4. Daarin zijn afspraken gemaakt over uitwisseling binnen ontwikkelprogramma's en openstelling van vacatures.

Het regeerakkoord stelt dat de Dienst Buitenlandse Zaken ook tot de doelgroep van Bureau ABD moet gaan behoren. Zowel op politiek als op ambtelijk niveau wordt gesproken over de mogelijkheden van samenwerking en overdracht. Het ministerie van Buitenlandse Zaken doet nu al mee aan het ABD Kandidatenprogramma en er is een uitwisselingsprogramma voor managers op schaal14/15.

ABD Politietop

In 2012 is, samen met het ministerie van Veiligheid & Justitie, gewerkt aan de 61 benoemingen van de topmanagers binnen de Nationale Politie. Tijdens de vorming van de Nationale Politie zijn 26 korpsen tot 10 regionale eenheden teruggebracht, waardoor veel functies in de top van de politieorganisatie zijn vervallen. Sinds de start op 1 januari 2013 verzorgt de Nationale Politie zelf het MD-beleid voor politiemangers. De minister van Veiligheid & Justitie heeft Bureau Algemene Bestuursdienst gevraagd een rol te blijven spelen bij de dienstverlening aan de topgroep van de politie. Het gaat daarbij om vacaturevervulling, loopbaanbegeleiding en arbeidsvoorwaarden.

Gevarieerd personeelsbestand Algemene Bestuursdienst

In november 2012 trad het kabinet-Rutte II aan. In het regeerakkoord staat een aantal specifieke opgaven voor BABD. De doelstelling voor een meer diverse samenstelling van rijksoverheidspersoneel is voor de ABD vertaald in de afspraak dat in 2017 ten minste 30% van het personeelsbestand van de ABD uit vrouwen moet bestaan.. Hiervoor is de komende jaren een aanzienlijke instroom van vrouwen nodig. Op dit moment is bijna 26% van de topambtenaren vrouw.

In december is een strategie opgesteld om samen met de departementen te werken aan het vergroten van de instroom van vrouwen. Inzet is om in de subtop te beschikken over voldoende vrouwelijk potentieel dat kan doorstromen naar de top. Bureau ABD zal het vrouwelijk talent actief positioneren bij vacatures en liefst al eerder, met het oog op potentiële matches.

Waarde					
2007	2008	2009	2010	2011	2012
18,2%	20,2%	24,9%	25,9%	25,7%	25,7%

Het aandeel vrouwen op ABD-functies (569 functies) bleef in 2012 stabiel met 25,7%. De complete ABD-doelgroep kende eind december 2012 een percentage van 24,3% vrouwen, binnen de topmanagementgroep was dat 21,4%.

Tabel m/v verdeling ABD-doelgroep

ABD (incl. TMG)			
Organisatie	M	V	Eindtotaal
Algemene Zaken	10	7	17
Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties	80	29	109
Defensie	12	3	15
Economische Zaken	94	20	114
Financiën	49	10	59
Hoog College van Staat	10	3	13
Infrastructuur en Milieu	125	32	157
Onderwijs, Cultuur en Wetenschap	29	15	44
Sociale Zaken en Werkgelegenheid	25	9	34
Veiligheid & Justitie	76	27	103
Volksgezondheid, Welzijn & Sport	62	29	91
Totaal	572	184	756

Topmanagementgroep

De topmanagementgroep (TMG) wordt gevormd door de secretarissen-generaal, directeuren-generaal, inspecteurs-generaal en enkele daarmee gelijkgestelde functies. In 2012 namen zes TMG-leden afscheid: vier personen via natuurlijk verloop en twee mensen vonden een nieuwe functie. Er zijn vijf personen toegetreden: één vanuit de rijksoverheid en vier van buiten het Rijk. Op 31 december 2012 kende de TMG zeventig leden.

Bureau ABD vervult de werkgeverstaken voor leden van de TMG. Daarbij gaat het naast benoeming, arbeidsvoorwaarden en ontslag ook om intensieve loopbaanbegeleiding en ontwikkeltrajecten. De beloning van de TMG bestaat uit een vast salarisbedrag, inclusief vakantie- en eindejaarsuitkering, een eventuele periodieke toeslag en/of een eenmalige toeslag. De hoogte van het salaris is afhankelijk van de arbeidsduur.

Bijzondere beloning Topmanagementgroep

De gemiddelde hoogte van de toeslagen die in 2012 aan TMG-leden is toegekend is gedaald (zie tabel), tot € 13.758. Van de TMG-leden kreeg minder dan een vierde een bijzondere beloning in de vorm van een eenmalige toeslag.

Gemiddelde bijzondere beloning TMG				
	gemiddeld in €			
	2009	2010	2011	2012
Totaal	14.588	13.692	14.369	13.758

Bron: Salarisadministratie

WNT

Sinds 1 januari 2013 is de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT) van kracht. In 2014 verschijnt de WNT-rapportage over 2013. De Wet Normering Topinkomens bepaalt dat mensen met een topfunctie in de (semi) publieke sector vanaf 1 januari 2013 niet meer mogen verdienen dan 130 procent van het salaris van een minister. In 2012 en voorgaande jaren heeft de ABD ten aanzien van TMG-leden een sober en beheerst beloningsbeleid gevoerd; er zijn geen salarissen boven deze norm toegekend. BABD onderzoekt hoe verder invulling gegeven kan worden aan het voornemen in het regeerakkoord om de maximumnorm in de WNT verder te verlagen.

Opleiden en ontwikkelen

De kwaliteit van het topmanagement binnen de rijksoverheid wordt over het algemeen als hoog en goed ervaren, zowel in Nederland als internationaal. Om dat vast te houden, is ook in 2012 geïnvesteerd in de ontwikkeling van mensen. Bureau ABD biedt opleidingen en ontwikkelinstrumenten aan, gericht op mentale en cognitieve managementvaardigheden. Ook stimuleert Bureau ABD mensen om zich in meerdere contexten te ontplooiën.

■ Interview



Bram de Klerck

Directeur Management Development Rijk en plaatsvervangend directeur-generaal voor de Algemene Bestuursdienst

“Bij Bureau ABD staat de continue ontwikkeling van de kwaliteit en professionaliteit van ABD-managers centraal”, zegt Bram de Klerck, directeur Management Development Rijk. Daarvoor zet BARD onder andere het Kandidatenprogramma, Intercollegiale consultatie en het nieuwe Ambtelijke Professionaliteit Programma (APP) in. “Onze organisatie treedt op als makelaar op het vlak van opleiden en ontwikkelen. Wij weten waar behoefte aan is en begeleiden onze doelgroep bij de juiste keuze. We fungeren daarbij ook als ‘kraamkamer’ van opleidingen. Als we een lacune zien op opleidingsgebied, zetten we dit samen met aanbieders in gang, waarbij wij de regierol houden. Een goed voorbeeld hiervan zijn onze ABD APP-modules en het ‘DG-abelen’-programma.”

“Zelf volgde ik in 2003 de Abel Tasmanroute in het ABD Kandidatenprogramma. Het Kandidatenprogramma kan een belangrijke stap in je loopbaan zijn, want het stelt je in staat om je leiderschap verder te ontwikkelen in de dagelijkse praktijk. Het bereidt je voor op een strategische leiderschapsrol op ABD-niveau. In 2012 is dit intensieve ontwikkelingsprogramma herijkt. De werkcontext speelt nu een belangrijke rol. Door het kiezen en uitvoeren van een concrete leiderschapsopgave wordt het leiderschap in de dagelijkse praktijk naar een hoger plan getild. De kandidaat moet het boegbeeld zijn, echt ‘in de wind staan’. Een van de kandidaten

heeft als leiderschapsopgave gekozen voor een waarnemend directeurschap, een ander, afkomstig van een uitvoeringsorganisatie, heeft een project in de beleidsomgeving uitgevoerd om zich te verbreden. In het programma zoomen diverse sprekers in op de leerlijnen 'Ken jezelf', 'Ken je vak' en 'Ken de wereld'. Het energiethema in relatie tot de bankencrisis, de invloed van technologie op de overheid in de toekomst en macht en leiderschap zijn voorbeelden hiervan. In het tweede jaar geven de kandidaten het programma zelf vorm op basis van cocreatie. Daarbij hebben ze gekozen voor de thema's 'van skybox tot werkvloer', 'identiteit' en 'leiderschap'. Het Kandidatenprogramma is nu compacter, met behoud van kwaliteit is er bezuinigd. Het is van groot belang om ook in financieel moeilijke tijden te blijven investeren in opleidingen. Opleidingen zijn niet alleen een kostenpost, er zit ook een opbrengst aan vast: mensen gaan beter functioneren en daarmee ook de organisaties waar deze mensen werken. We moeten goed kijken wie welke opleiding gaat volgen. Het is geen vrijblijvende aangelegenheid."

Permanente leeromgeving ABD APP

"Met ABD APP, het Ambtelijke Professionaliteit Programma, bieden we verder een permanente leeromgeving aan voor SG's, DG's en directeuren. Het bestaat uit vijf modules die een paar keer per jaar gegeven worden. In de eerste fase namen meer dan honderd ABD-leden deel aan een module. Met twaalf collega's ga je in gesprek met experts van binnen en buiten het Rijk. Daarnaast zijn er een-op-een-gesprekken en is er een iPad-app met beknopte achtergrondinformatie. Wat ik goed vind is dat we zo een norm stellen van wat je als ABD-lid moet weten. Bureau ABD, de ABD-leden en experts van binnen en buiten het Rijk bepalen welke kennis onontbeerlijk is en wat de meest actuele stand van deze kennis is."

Met elkaar groeien

"Een belangrijk ander instrument om ABD-managers bij te staan in hun carrière is Intercollegiale consultatie (ICC). Dit is een zeer effectieve methode voor professionele en persoonlijke groei. Het biedt de mogelijkheid om met collega's te reflecteren en los te komen van de waan van de dag. In een aantal sessies wisselen deelnemers van gedachten over bijvoorbeeld persoonlijk leiderschap, politiek-ambtelijke verhoudingen en actuele ontwikkelingen. In 2012 is ook veel gesproken over de gevolgen van de krimpende overheid. Het met elkaar nadenken over oplossingen en het reflecteren op de eigen beslissingen en keuzes zijn belangrijk voor het ontwikkelen van de eigen leiderschapsstijl."

Mobiliteit

In 2012 waren er in totaal 66 benoemingen in de Algemene Bestuursdienst.

Het betrof:

- 34 managers die al een ABD-functie bekleedden (doorstroom);
- 19 managers die zijn doorgroeid naar een ABD-functie (instroom van onderop);
- 13 managers van buiten de overheid (instroom van buiten).

Instroom, doorstroom en uitstroom

BABD houdt zich bezig met het opsporen en binnenhalen van talent (instroom), het optimaal inzetten van talenten (doorstroom) en het faciliteren van loopbaanstappen buiten de rijksdienst (uitstroom). Jaarlijks organiseren Bureau ABD en de MD-consultants van de ministeries de ABD-schouw. Ook in 2012 is aan de hand van de ABD-schouw rijksbreed geïnventariseerd wat de behoefte is aan en het potentieel van leidinggevendend voor strategische posities bij het Rijk.

■ Interview



Elvire Gazan

Management Development consultant

“In het eerste gesprek over een vacature vraag ik echt door bij een departement. Welke kennis en ervaring zijn nodig, en welke competenties zorgen dat iemand kan slagen? Omdat wij objectief kijken, kunnen we scherper krijgen wat voor manager in deze functie nodig is.” Elvire Gazan is MD-consultant bij Bureau ABD en voert sollicitatieprocedures voor ABD-vacatures uit.

“Het is onze taak het profiel zo concreet mogelijk te krijgen. Ik vind het leuk om met de juiste vragen opdrachtgevers aan het denken te zetten, al vinden ze dat wel eens lastig. Zo kom je namelijk het dichtst bij het ideale profiel en daarmee later tot de beste match.”

“Kandidaten moeten ook aan minimaal twee van de vier ABD-criteria voldoen; ze moeten buiten de overheid gewerkt hebben of internationaal. En ze moeten ervaring

hebben op meerdere departementen of bij verschillende organisatie-onderdelen zoals beleid, staf, uitvoering of toezicht. De overheid heeft namelijk behoefte aan veelzijdige managers die ervaring hebben met andere 'werk'culturen en krachtenvelden, die zaken vanuit diverse invalshoeken kunnen bekijken. Het maakt nogal uit of je India kent uit een reisboek of dat je er zelf tussen de koeien op straat gelopen hebt. Zo is het ook met het verschil tussen beleid en uitvoering of gemeente en rijk.”

Voortdurend denkproces

“Tegenwoordig spreken we vrijwel alle potentiële kandidaten zelf. Daarna stellen we een lijstje voor aan het departement. Soms blijkt dan dat er in de tussentijd een aanvullende eis is toegevoegd, daar gaat het denkproces immers ook door. Omdat wij iedereen eerst zien, kunnen we dan vrij gemakkelijk schakelen en alsnog mensen voorstellen die daar aan voldoen. Soms zijn dat verrassingen van andere departementen of van buiten, maar soms ook gewoon wat in de lijn der verwachting ligt. Het gaat erom dat je echt naar de inhoud kijkt: is deze kandidaat de beste voor deze functie op dit moment?”

Prikkelen

“De ABD-criteria gebruiken we ook in de loopbaancoaching van managers. Sommige mensen zien het als 'kruisjes halen' om voor een ABD-functie in aanmerking te komen. Wij proberen hen te laten inzien dat het je inzetbaarheid en werkplezier echt vergroot. Hoe hoger je binnen de rijksoverheid komt, hoe meer overzicht je nodig hebt. En hoe meer werelden je meegemaakt hebt, hoe makkelijker je dat overzicht hebt. We prikkelen mensen verder te kijken dan hun neus lang is, daarmee creëren ze kansen voor zichzelf.”

Werken buiten het Rijk

In 2011 is het project 'Werken buiten het Rijk' gestart. Dit project richt zich op ABD-managers die een loopbaanstap buiten de rijksoverheid willen maken. In 2012 namen bijna driehonderd ABD-managers deel aan een bijeenkomst of een workshop via het project. In 2012 zijn veertien ABD-managers uitgestroomd naar een baan buiten het Rijk.

BABD bouwt en onderhoudt een actief betrokken netwerk van voormalige ABD managers die inmiddels werkzaam zijn in andere sectoren. In juni 2012 is het netwerk 'Re-member ABD' opgericht, onder andere als LinkedIn-groep, waar eind 2012 meer dan 200 (oud) managers lid van zijn.

■ Interview



Barbara Zeeman

Project Werken buiten het Rijk

“ABD-managers zijn aantrekkelijk voor andere organisaties vanwege hun denkkracht en integriteit. Ze zijn analytische denkers en zijn goed in strategievorming.” Aan het woord is Barbara Zeeman, projectleider externe mobiliteit bij Bureau ABD. Zij begeleidt ABD-managers naar een functie buiten het Rijk. “Ondanks de slechte arbeidsmarkt, zijn hun

kwaliteiten bij organisaties buiten de rijksdienst gewenst.

Ze weten bijvoorbeeld ook goed om te gaan met de belangen van veel verschillende partijen. Rekening houdend met eventuele gevoeligheden zetten ze processen op waardoor zaken in beweging komen.”

“Met onze dienstverlening krijgen ABD-managers meer zicht op wat er buiten het Rijk mogelijk is. In het eerste halfjaar van 2012 hebben we onze dienstverlening opgezet, in het tweede deel van 2012 zijn we echt van start gegaan. We spotten wekelijks vacatures en verschillende mensen hebben daardoor een nieuwe functie gevonden. Wij merken dat veel mensen hun carrièrepad doorlopen binnen de rijksdienst en niet gewend zijn om extern te kijken. Wij attenderen ze op de mogelijkheden en maken ze wegwijs.”

‘Wat ben ik waard?’

“De vacatureservice is succesvol, al meer dan vierhonderd managers zijn erop geabonneerd. Ook populair is de workshop Personal Branding omdat dit hen helpt om hun eigen verhaal te formuleren. ‘Wat ben ik waard?’ staat er centraal. En dat is precies waarnaar verschillende managers zoekende zijn. Ze oriënteren zich op een overstap en willen weten wat organisaties aan de andere kant nodig hebben en wat het hen oplevert. Daarbij spelen oud ABD-managers overigens een belangrijke rol. Zij vertellen hoe zij de overstap ervaren hebben en wat het hen gebracht heeft. De meesten van hen zijn geswitcht naar de non-profitsector, vaak bij onderwijs- en zorginstellingen en woningcorporaties.”

Vernieuwing

“Persoonlijk vind ik het leuk als ik iemand een stap verder heb kunnen helpen, aan een netwerkcontact of aan een baan bijvoorbeeld. Het mooie van dit project is dat het komen en gaan van managers zorgt voor vernieuwing binnen de rijksdienst. Talenten kunnen doorstromen en je ziet dat het zorgt voor persoonlijke groei. Werken buiten het Rijk is voor managers aantrekkelijk omdat ze hun kennis en ervaring elders kunnen inzetten en ook zelf weer nieuwe vaardigheden leren. Bovendien kunnen ze een stap zetten naar een functie met eindverantwoordelijkheid, en dat doet weer een ander beroep op je managementvaardigheden.”

Interim-opdrachten en consultancy

Elke overheidsorganisatie kent situaties die vragen om de snelle inzet van een topmanager. BABD speelt hierop in met ABD Interim en ABDTOPConsult.

ABDTOPConsult

ABDTOPConsult is opgericht in opdracht van de ministerraad om de flexibiliteit van de ambtelijke top te verhogen en de externe inhuur in het topsegment te verminderen. Het team van ABDTOPConsult bestaat uit topambtenaren die voorheen werkten als secretaris-generaal, directeur-generaal of inspecteur-generaal op een ministerie. In 2012 is de samenstelling van ABDTOPConsult flink veranderd: twee consultants namen afscheid en drie mensen traden toe tot de groep toe. Op 31 december 2012 bestond de groep uit acht personen die gezamenlijk zes fte vervullen.

ABDTOPConsult voerde in 2012 ruim vijftig opdrachten uit, voor alle departementen en enkele andere opdrachtgevers. Het gaat om complexe advies- en consultancyopdrachten en interim-management op het hoogste niveau.

ABD Interim

ABD Interim levert snel gekwalificeerde interim-managers voor opdrachten binnen de overheid vanaf schaal 16. In 2012 hebben ABD interim-managers aan 101 opdrachten gewerkt. In 2012 zijn tien nieuwe interim-managers gestart.

Leden van ABD Interim doorlopen een zware selectie en worden begeleid tijdens hun opdracht. De keuze om een aantal jaar interim-opdrachten te doen is een stap in hun loopbaan waarmee ze hun CV verbreden en specifieke competenties ontwikkelen. Daarmee draagt ABD Interim bij aan de kwaliteit van het management binnen de rijksoverheid. Vaak kunnen mensen na een aantal jaar een nieuwe loopbaanstap maken. In 2012 hebben dertien overheidsmanagers hun interim-periode afgesloten. Zij zijn weer op een vaste functie gaan werken; acht binnen de rijksdienst en vijf daarbuiten. Twee interim-managers gingen met pensioen.

■ Interview



Marcel van Gastel

ABDTOPConsult

“Met ABDTOPConsult pakt de rijksoverheid zelf complexe adviestaken en interim-managementvraagstukken op. Ook betrekken departementen ons bij compacte overheidsprojecten.” Dit zegt Marcel van Gastel, een van de consultants van ABDTOPConsult. Voor de vorige staatssecretaris van VWS deed hij een opdracht over de decentralisatie van jeugdbeleid. “In 2012 maakte ik een rapport over de positionering van de jeugd-ggz. Per 1 januari 2015 gaat die zorg naar de gemeenten en gaat het hele stelsel op de schop. De staatssecretaris vroeg ons welke randvoorwaarden er nodig zijn voor een succesvolle overgang.”

“Een mooie opdracht om te doen! Het schrijven van een dergelijk advies doet er politiek en maatschappelijk toe, je kunt iets betekenen voor probleemgezinnen in Nederland. Het overhevelen van de jeugd-ggz gebeurt omdat de hulpverlening in de ogen van veel mensen onvoldoende functioneert. Vanuit deze complexe sector was er ook nogal wat verzet. En dan zie je dat het voordelig is dat je de sector kent. Je schuift makkelijk aan bij alle partijen en hoort hoe zij er tegenaan kijken.”

Landelijke inkoop specialistische zorg

“Het is spannend dat je je adviezen geeft midden in de politieke besluitvorming. Uiteindelijk handhaafde de politiek het eerdere besluit: overheveling naar de gemeenten. Natuurlijk hoop je dat je adviezen bij de uitwerking worden meegenomen. Zo heb ik aangeraden om een landelijke inkoop van specialistische zorg te organiseren. Bijvoorbeeld rondom anorexia heb je te maken met een hoog specialistische vorm van zorg die op een paar plekken in Nederland wordt aangeboden. In het nieuwe decentrale stelsel gaan meer dan vierhonderd gemeenten inkopen, voor dergelijke specialistische zorg lijkt centraal inkopen niet logisch.”

Dicht bij het vuur

“Als ABDTOPConsult zit je dicht bij het vuur, dat is absoluut een voordeel. Je kent de dynamiek van Den Haag en veel van de opdrachtgevers. We zijn allemaal SG of DG geweest, je kent de bestuurlijke en politieke verhoudingen. Maar we staan toch echt buiten de organisatie en geven een onafhankelijk oordeel. Je opereert vanuit

een zelfstandige positie, los van de dynamiek op de werkvloer en dat vind ik een fijne manier van werken. Mijn advies over de jeugd-ggz ligt nu bij de nieuwe staatssecretaris. Ik denk dat ik in de nieuwe wet wel iets zal herkennen! Dat vind ik mooi aan dit werk, dat je zo een bijdrage kunt leveren aan een maatschappelijk belangrijk onderwerp.”



Dit is een uitgave van:

Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties
Bureau Algemene Bestuursdienst
Postbus 20011 | 2500 EA Den Haag
abd@minbzk.nl
www.algemenebestuursdienst.nl

*Aan deze publicatie kunnen geen rechten worden ontleend.
Vermenigvuldigen van informatie uit deze publicatie is toegestaan,
mits deze uitgave als bron wordt vermeld.*

Mei 2013 | B-18778