



Goedemensen

projectprofessionals

“Vers gemeentebloed begint bij een fris bestuur met lef”

Gemeenten ondervinden steeds meer moeite om goede financiële adviseurs te vinden en te binden. De vergrijzing is enorm en de aanwas van onderop stukt. Dat heeft consequenties. Niet alleen voor het ambtelijk apparaat, maar ook voor het openbaar bestuur. Project- en adviesbureau Goedemensen pakt de handschoen op en hoopt het tij te keren. “Het begint allemaal met lef. En met selecteren op competenties.”

Het ontbreekt bij gemeenten aan strategisch HR-beleid om de leegloop van goede financieel adviseurs het hoofd te bieden. Dat was de aanleiding voor project- en adviesbureau Goedemensen om een rondetafelgesprek te organiseren met als centrale vraag: wat kunnen we doen om de schaarste aan goede financiële professionals op te vangen? En waar lopen gemeenten tegenaan in hun zoektocht naar gemotiveerde mensen?

Onder leiding van onderzoeksjournalist en gespreksleider **Thomas van Belzen** discussieerden Goedemensen-oprichter **Ronald Eerbeek** dat zelf financieel adviseurs opleidt om bij gemeenten aan de slag te kunnen, sector specialist business services bij ABN Amro **Han Mesters**, interim senior adviseur Planning & Control bij Hoogheemraadschap Delfland **Dolf Rientjes**, Teammanager Financiën, P&C en Inkoop bij de gemeente Dronten **Nynke Bremer** en teammanager financiële administratie, belastingen, HR en Salarisadministraties bij werkorganisatie de BUCH (Bergen, Uitgeest, Castricum en Heiloo) **Maaïke van den Boogaard** onlangs met elkaar over het probleem, de risico's en vooral: mogelijke oplossingen.

Oude systemen

Nederlandse gemeenten leiden al jaren op rij verlies. Zelfs forse bezuinigingen hebben die trend niet kunnen

ombuigen. Dat heeft niet alleen consequenties voor openbare voorzieningen als bibliotheken en zwembaden, maar ook voor het ambtenarenapparaat zelf. Want om de maatschappij bij te kunnen houden en te kunnen investeren in goede mensen, up-to-date IT-systemen en de noodzakelijke bedrijfsvoering is ook geld nodig. Geld dat nu vaak ontbreekt in gemeentebegrotingen.

En dat wrekt zich onderhand, zo beamen alle deelnemers aan het gesprek. “Er wordt te weinig geïnvesteerd in de werkvloer zelf”, stelt Nynke Bremer. “We willen van alles, maar kunnen het niet waarmaken: gemeenten werken met oude systemen, het ontbreekt aan data-analyse. En dat leidt tot een kramp. Bestuurlijk draagvlak en voldoende middelen zijn belangrijke randvoorwaarden voor een succesvolle transitie van de financiële functie.”

“Tel daarbij op dat er een flinke groep mensen al heel lang bij gemeenten werkt die zich niet snel genoeg mee ontwikkelt”, voegt Maaïke van den Boogaard aan. “Met aan de andere kant een groep - vaak jonge - mensen die het niet snel genoeg kan gaan. Dat zorgt voor stilstand.”



Neerwaartse spiraal

Stilstand die nog eens wordt aangewakkerd door het feit dat het veel gemeenten - uitzonderingen daargelaten - maar slecht lukt om nieuw talent aan te trekken. En dat leidt tot een neerwaartse spiraal: slechts 16 procent van de gemeenteambtenaren is jonger dan 35, daar waar dat percentage landelijk rond de 35 procent ligt.

Dat komt deels omdat gemeenten jonge mensen niet durven aan te nemen wegens een gebrek aan relevante ervaring, en deels omdat gemeenten kampen met een behoorlijk slecht imago. "Stoffig, onkundig, foute beslissingen", zegt Van den Boogaard. "Ik heb een superleuke baan, maar durf op feestjes nauwelijks te zeggen dat ik bij een gemeente werk."

"En als je dan wordt aangenomen ontbreekt het aan goede begeleiding", voegt Bremer toe. "Terwijl het niet om ervaring zou moeten gaan, maar om competenties", stelt Dolf Rientjes. "Het gaat er immers om of je het vermogen en de zin hebt om je te ontwikkelen. Net als met pannenkoeken bakken, de eerste mislukt, daarna wordt het beter."

Wat volgens Han Mesters ook niet meehelpt is het constante sturen op KPI's. "Het draait om mensen en wat die kunnen. Ik ben heel benieuwd wat er gebeurt als er eens een jaartje geen verantwoording aan een afdeling Planning & Control afgelegd hoeft te worden. Ik denk dat het werk daar beter - en leuker - van wordt."

Lef en loslaten versus de regeltjes

De gevolgen van de leegloop bij gemeenten worden steeds zichtbaarder. Ronald Eerbeek, die al die tijd heeft zitten luisteren, vertelt over een afdeling waar vier mensen met burn-outklachten thuis zitten. "Maar kennen jullie ook voorbeelden van gemeenten die het anders, beter doen? En zo ja, waaraan ligt dat dan? Komt dat door strategisch HR-management?"



JUIST WIJ MOETEN
HET LEF HEBBEN OM
UIT TE LEGGEN DAT
HET ANDERS KAN.

· Nynke Bremer ·

Bremer: "Nee. Door lef. Dingen anders durven doen. Zo heb ik onlangs heb ik iemand uit de bankwereld en accountancy binnenhaalt. Niet alleen vanwege krapte op de arbeidsmarkt. Maar ook als kans om andere perspectieven binnen te halen waardoor je een sterker team krijgt."

Rientjes: "Loslaten. Buiten de gebaande paden treden." Van den Boogaard: "De juiste mensen op de juiste plek. Maak gebruik van de competenties van mensen en begeleid mensen die niet willen of kunnen naar ander werk."

Mesters: "Door de top die wil veranderen, een gemeentesecretaris die durft en de werkvloer die aangeeft dat het anders moet."

CREATIVITEIT, LEF,
OPEN KAART SPELEN
EN MEER RUIMTE VOOR
REFLECTIE BIEDEN.

· Dolf Rientjes ·



Rientjes: "Het begint ermee dat je twee of drie verse mensen binnenhaalt, versus de angst waarin alles volgens de regeltjes moet. Dat staat of valt met een fris bestuur met lef."

Het verschil maken

De stemming aan tafel slaat om. Het energieniveau neemt merkbaar toe nu het over oplossingen in plaats van over de problemen zelf gaat.

Bremer: "Ik geloof echt dat we het tij kunnen keren. Mijn drive om bij een gemeente te werken is dat ik waarde wil toevoegen aan het geluk van inwoners. Bij alles wat ik doe denk ik daaraan. Het zit in het DNA van mijn generatie en gelukkig zijn wij steeds vaker aan zet." Van den Boogaard haakt aan: "Ik ben blij dat ik voor een gemeente mag werken. En zolang ik mijn enthousiasme kan delen, kan ik ook het verschil maken. Juist wij moeten het lef hebben om uit te leggen dat het anders kan."

"Ik herinner me dat ik na de verkiezingen de begroting mocht presenteren. Een prachtig moment", zegt Rientjes. Waarop Bremer stelt: "Dat is zo herkenbaar. Ook ik voel die trots. Dat zouden we misschien vaker moeten delen. Zodat anderen dat ook zien. En wat ook kan helpen: managers die duidelijkheid scheppen en durven te vragen wat hun medewerkers nodig hebben. In Dronten zijn we drie jaar geleden begonnen met een Dienend-Leiderschap-traject. Daardoor krijgen we beter in beeld welke capaciteit nodig is. En kunnen we een plan maken wie daar wel en niet in past. Maar voor zo'n traject moet een gemeentesecretaris wel het geloof hebben dat verandering nodig is."

Rientjes: "Precies, managers moeten opnieuw kijken naar hun mensen. Creativiteit, lef, open kaart spelen en meer ruimte voor reflectie bieden. Het moet minder om de budgetten gaan en meer om wat er nodig is." Eerbeek vraagt zich vervolgens af of de verandering van onderop te bewerkstelligen is. Om die vraag vervolgens zelf te beantwoorden: "Ik denk van wel: als de Nynkes en de Maaikes opstaan. Het begint daar." "Juist!", roept Mesters. "En zodra de organisatie verbetert, verbetert het imago vanzelf mee." "Blijven uitspreken wat je ziet", voegt Rientjes eraan toe. "Maak die eilandjes-cultuur en het feit dat sommige ambtenaren in slaap gesust zijn bespreekbaar." Eerbeek besluit: "Een club met lef dus. Daar begint het. Van onderaf. Ik denk dat Goedemensen daar bij kan helpen."