

# Het groenere gras...

tekst: Ellen klein Breukink / fotografie: Josje Deekens

## 'Verschillen kunnen synergie opleveren'

Na functies als hoofdinspecteur en wijkteamchef bij het politiecorps Amsterdam-Amstelland vond Margot Sniijders het tijd haar horizon te verbreden. Ze vertrok voor een half jaar naar BZK. Inmiddels is ze weer terug bij de politie. In een nieuwe functie...

In februari van dit jaar begon Margot Sniijders' 'avontuur' bij BZK. Ze werkte er een half jaar als accountmanager bij het DG Veiligheid. In deze hoedanigheid was ze contactpersoon voor twee politie- en veiligheidsregio's in Nederland: Noord-Holland Noord en IJsselland. 'In feite zorgde ik voor de stroomlijning van de communicatie tussen het ministerie en de uitvoerende diensten. Ik informeerde het veld over beleidsontwikkelingen en omgekeerd voorzag ik de dossierhouders bij het DG van input om beleid op te ontwikkelen.' Een zeer relevante functie, oordeelt Sniijders. 'De politiekorpsen zijn op dit moment erg in beweging. Ze moeten bezuinigen en hebben te maken met samenwerking en schaalvergroting. Er valt veel te stroomlijnen en te communiceren. Bijvoorbeeld als het gaat om de begroting van volgend jaar.'

### Veiligheidsregio's

Onder Sniijders' taken vielen onder meer het inventariseren van knelpunten in het veld bij de uitvoering van het landelijke beleid en het voorbereiden van voortgangsgesprekken met de veiligheidsregio's. Dit zijn samenwerkingsverbanden tussen gemeente, politie, brandweer en GGD bij de bestrijding van rampen en crises. 'Op 1 januari 2010 vallen deze regio's onder de Wet



Veiligheidsregio's', vertelt Sniijders. 'Ze moeten dan voldoen aan de vereisten in de wet en in noodsituaties handelen volgens voorgeschreven procedures. Ik bekeek samen met deze regio's waar zij op dit moment staan. Wat hebben ze al gerealiseerd om aan de wet te voldoen? En wat moet er nog gebeuren? Best actueel, nu bijvoorbeeld de Mexicaanse griep een pandemische omvang heeft gekregen.'

### Strategisch niveau

Terugkijkend op haar tijdelijke baan beseft Sniijders hoe waardevol deze is geweest. 'Het bood mij de kans om de politie eens op een heel ander niveau, nationaal en strategisch, mee te maken. Ik zag hoe andere politiekorpsen het doen. En ik zag de politieke consequenties van schaalvergroting. Bijvoorbeeld bij het samenvoegen van meldkamers. Dat leverde soms een "strijd" op tussen burgemeesters, want één regio mag maar de leiding hebben. Fascinerend om te zien.' De verschillen tussen de politie

en BZK weet Sniijders vrij snel te noemen: korte termijn versus lange termijn, doen versus denken, 'maatjescultuur' versus individualiteit. Sniijders: 'Het is heel gemakkelijk om elkaar op basis van deze verschillen te veroordelen. Maar verschillen kunnen juist synergie opleveren. Daarom zijn initiatieven als banenuitwisseling zo van belang.'

### Netwerk

Het werk bij BZK heeft Sniijders niet alleen een leuke ervaring opgeleverd. 'Ik heb een half jaar de tijd gehad een flink netwerk op te bouwen. Dat kan ik mooi gaan inzetten in mijn nieuwe functie bij de politie. Sinds 1 augustus ben ik bij het korps Amsterdam-Amstelland projectleider diversiteit. Een meer beleidsmatige functie dan voorheen, inderdaad. Minder "straat", meer "sturen". In die functie wil ik realiseren dat bij ons korps culturele verschillen beter worden geaccepteerd. Want het vasthouden van allochtonen is in veel politiekorpsen nog wel een punt van aandacht.'

ALS RIJKSAMBTEenaar wil je wel eens een kijkje nemen buiten het rijk. Andersom kun je als buitenstaander bijzonder nieuwsgierig zijn naar werken in het Haagse. Soms doet die kans zich zomaar voor. Twee ervaringdeskundigen en een bureau dat ambtenaren tijdelijk uitleent aan bedrijven, vertellen over bewegen buiten je eigen organisatie.

## 'Het heeft me meer gebracht dan menig cursus'

Als 'ruil' voor Margot Snijders vertrok Harry Koster van BZK voor een half jaar naar Amsterdam. Niet naar de politie, maar naar de Bestuursdienst van de gemeente Amsterdam. Hij werkte er als secretaris van de Driehoek Amsterdam, een overleg tussen de hoofdofficier van justitie, de korpschef en de burgemeester.

'Vorig jaar februari ben ik als accountmanager bij de Directie Politie & Veiligheidsregio's bij BZK aan de slag gegaan', vertelt Harry Koster. 'Een leuke baan, waar je met veel relaties uit de politie- en veiligheidsregio's contacten onderhoudt. Amsterdam zat al een tijd in mijn netwerk, toen de gemeente met de vraag kwam of ik in ruil voor Margots detachering bij BZK iemand wilde vervangen die met zwangerschapsverlof zou gaan. Deze kans om bij het lokale bestuur ervaring op te doen, wilde ik niet laten schieten. Ik zag het als een mogelijkheid om in bredere zin kennis te maken met openbare orde en veiligheid in de regio. Ik heb geen moment gearzeld.'

### Schakel

Koster was als secretaris van de Driehoek schakel tussen de 'beleidsmakers' en de burgemeester. 'Ik kreeg de stukken van de portefeuillehouders, met hierbij de besprek en beslispunten voor het driehoeksoverleg. Mijn taak was onder meer om de burgemeester hierover van advies te voorzien.' Koster had ook een aantal inhoudelijke portefeuilles onder zijn hoede en was daarnaast bestuursadviseur. Verder was hij namens de burgemeester afgevaardigd in de subdriehoek Amsterdam Zuid-Oost. De onderwerpen waarmee hij in de Driehoek te maken kreeg, waren zeer divers. Van prostitutiebeleid, cameratoe-

zicht en ontruiming van kraakpanden tot het aanwijzen van veiligheidsrisicogebieden en de veiligheid van het koningshuis bij bezoeken van de koningin aan de stad. 'Ik heb in een half jaar tijd mijn dossierkennis enorm kunnen verbreden en verdiepen.'

### Meer begrip

Inhoudelijke verschillen met zijn baan bij BZK ziet Koster nauwelijks. 'De onderwerpen en beleidsdossiers zijn nagenoeg hetzelfde, zij het op een ander abstractieniveau. En dat is precies waar soms knelpunten ontstaan. Beleid op gemeentelijk niveau is landelijk beleid dat verder wordt uitgewerkt. Maar gemeenten vinden het landelijke beleid niet altijd even toereikend om verder te concretiseren. Intensiever contact tussen Rijk en lokale overheid kan ervoor zorgen dat er meer begrip tussen beide komt en vooral dat er wederzijds kennis wordt gedeeld om tot betere producten te komen.' Wat Koster wél een opvallend verschil vond, was de directheid van de besluitvorming. 'Een maatregel is de volgende dag effectief. Bij BZK heb je voor het

effect van een beleidsmaatregel een iets langere adem nodig.'

### Volwaardig

Koster noemt de banenruil een voortreffelijke leerschool. 'Het heeft me meer gebracht dan menig cursus uit het verleden.' Hij beseft wel dat zo'n ruil niet voor iedereen is weggelegd. 'Je moet niet alleen vakinhoudelijk goed op de hoogte zijn, maar ook de plek waar je gaat werken goed kennen. Ik woon in Amsterdam en weet dus wat er speelt in die stad. Dat is een enorme pre.' Verder adviseert hij ambtenaren die ook tijdelijk van baan willen wisselen een functie te zoeken die dicht bij hen staat. 'Bij een banenruil ben je geen stagiair, maar een volwaardig interim-medewerker. Wil je gericht iets kunnen betekenen, dan moet je je snel kunnen inwerken. En verder: gewoon doen, zo'n banenruil. Je hebt er alleen maar profijt van. Er is natuurlijk wel een achterstand als je weer aan de slag gaat in je oude baan, en de contacten moeten je weer even leren kennen. Maar dat komt vanzelf goed.'



## 'Er ontstaat per definitie wrijving'

Degelijkheid, precisie en rationaliteit *meets* snelheid, zakelijkheid en efficiëntie. Ziehier de formule voor *Peer to Peer*, een programma waarbij ambtenaren als adviseur optreden voor bedrijven en not for profit-organisaties. Inmiddels hebben al zo'n zestig overheidsmedewerkers hun weg naar *Peer to Peer* gevonden.

Drie jaar loopt *Peer to Peer* nu en het is een groot succes. Gert-Willem Haasnoot, samen met partner Kees Izelaar eigenaar van The Curious Network, het bedrijf achter *Peer to Peer*, kan dat wel verklaren. 'Twee werelden ontmoeten elkaar. Het snelle, grillige bedrijfsleven en de trouwe, maar soms ook trage overheid werken samen aan de oplossing voor een probleem. Beide partijen vinden dat zeer waardevol.'

### Volleerd adviseur

Het begon als een 'klein projectje'. Haasnoot en Izelaar lieten een paar ambtenaren een MKB-bedrijf adviseren over een netelige kwestie. 'Dat pakte zo goed uit, dat we er een markt in zagen', aldus Haasnoot. Het concept is inmiddels uitgewerkt tot een uitgekend programma, waarin ambtenaren zich ontwikkelen tot volleerd adviseur. Basis hierbij is de vraag vanuit de opdrachtgever. Dat kan een groot bedrijf zijn, een MKB-bedrijf of een not for profit-organisatie. 'Sommige organisaties vragen een businessplan, andere willen de marktmogelijkheden in Oost-Europa verkennen en weer andere willen hun opleidingen centraliseren', legt Haasnoot uit.

### Kenniswerkers

Drie blokken lang wordt de ambtenaar



individueel gecoacht in zijn adviesaanpak. Samen met twaalf andere ambtenaren vormt hij een tijdelijk advieskantoor. Haasnoot: 'Hoe snel reageer je op een klantvraag? Tot hoe ver ga je mee in een probleem van een collega? Kwesties waar je al snel mee te maken krijgt. Tel daar nog eens de groepsdynamiek bij op en je krijgt een zeer interessante werkomgeving. Waar veel uit te leren valt, want juist in deze context bloeien onderontwikkelde competenties van een ambtenaar flink op. Denk aan jezelf verkopen, bewustzijn van je kwaliteiten, netwerken.' 'Ambtenaren zijn echte kenniswerkers', gaat Haasnoot verder. 'Ze hebben inhoud te bieden, verkopen geen gebakken lucht. Maar als het op alertheid naar klanten toe aankomt, persoonsgerichtheid en communicatie met de klant en met elkaar, valt er nog wel wat te winnen.'

### Proces ondergaan

Het bedrijf krijgt het *Peer to Peer*-

advies geheel kosteloos. De overheid betaalt voor het traject. Maar het concept is dan ook uniek, benadrukt Haasnoot. 'Je kunt gewoon je competenties ontwikkelen, maar je kunt ze ook meteen in de strijd gooien door ze in een context te plaatsen. Het is boeiend te zien wat dat teweeg brengt. Als ambtenaar moet je bereid zijn dat proces te ondergaan. Je moet er nieuwsgierig naar zijn. Je moet willen leren.' Het levert een ambtenaar veel op, verzekert Haasnoot. 'Los van de competentieontwikkeling en een kijkje in een andere wereld kan een ambtenaar zichzelf ook benchmarken: hoe lig ik in de markt? Niet voor niets zie je een ambtenaar na verloop van tijd overstappen op een andere functie. Wel binnen de overheid trouwens.'

*Volgend jaar start Peer to Peer met interdepartementale trainingsgroepen. Kijk voor de data op [www.thecuriousnetwork.nl](http://www.thecuriousnetwork.nl).*