



Verkiezing Overheidsmanager van het Jaar 2011

d.d. 23 november 2011

JURYRAPPORT

(voorgelezen door Johan Remkes, juryvoorzitter)

Dames en heren,

Het is met groot genoegen, dat ik hier vandaag weer voor u sta als juryvoorzitter van de verkiezing Overheidsmanager van het Jaar.

De verkiezing, die bijdraagt aan de aandacht, die niet alleen de leiding van overheidsorganisaties, maar zeker ook menig organisatie zelf verdient.

Door de aangemelde kandidaten krijgt de jury een goed beeld van de dynamiek in het publieke domein. Er gebeurt veel en er wordt met hart en ziel gewerkt. Mooie projecten, nieuwe ontwikkelingen, uitdagende vraagstukken en bijzondere klussen, aangepakt door deskundige en gedreven overheidsmanagers. De leden van de jury waren steeds weer verrast tijdens de kennismaking met mensen, die dag in dag uit de ambtelijke verantwoordelijkheid nemen voor het Nederlands openbaar bestuur.

Dat Nederlandse openbaar bestuur en daarmee het vak van ambtenaar, staat onder grote druk – dat behoeft geen betoog. De wereld verandert en de overheid verandert mee. Nieuwe problemen dienen zich aan, en die houden zich niet aan de traditionele indelingen van sectoren en landen. Traditionele mores en werkwijzen zijn lastig te handhaven, mede onder invloed van nieuwe technologieën en snelle media. Ook het nieuwe werken vraagt om aanpassingen in organisaties. In politiek-bestuurlijke krachtenvelden worden nieuwe accenten gelegd en die hebben de laatste tijd een sterke financieel-economische kleuring. Nieuwe onzekerheden beïnvloeden de verwachtingen die de buitenwereld op het openbaar bestuur projecteert. In die krachtenvelden wordt de overheid sowieso anders benaderd. Het huidige Kabinet streeft naar een kleine compacte overheid, die stevig beleid maakt en goede diensten aflevert, maar die ook veel overlaat aan de samenleving.

Dit alles kan alleen tot stand kan komen onder leiding van managers die naast maatschappelijke betrokkenheid signalen uit de samenleving kunnen vertalen naar de politiek, relaties met maatschappelijke stakeholders op nieuwe manieren kunnen vormgeven en de dienstverlening kunnen organiseren richting de burger en zijn of haar directe omgeving.

Wat de verkiezing betreft: vanaf maart begint de actieve campagne voor de aanmelding van kandidaten. Tientallen overheidsmanagers worden vanuit de eigen organisatie of daarbuiten aangedragen om mee te dingen naar deze prestigieuze titel. De prijs, die zich uitstrekt over de gehele publieke sector. En dat waren er dit jaar meer dan andere jaren!

De eerste selectie komt tot stand op basis van een groot aantal items. Ik houd u de belangrijkste voor:

- Ten eerste: verbondenheid met de publieke zaak, dat wil zeggen, maatschappelijke ambities willen waarmaken, de democratische rechtstaat dienen en integriteit hoog houden;
- Ten tweede: nadruk op probleemoplossing, waarbij wordt uitgestegen boven het eigen vakgebied, in complexe omgevingen wordt samengewerkt en soepel wordt ingespeeld op veranderingen;
- Ten derde: goed kunnen organiseren, dat wil zeggen: innovatief zijn in de bedrijfsvoering, medewerkers kunnen inspireren en stimuleren om zich te ontwikkelen;
- Ten vierde: een betrokken leider zijn met inzicht in de eigen sterke en zwakke punten, effectief willen zijn ook als het tegenzit en de uitstraling hebben om als ambassadeur op te treden.
- Maar last but not least, het leveren van een bijzondere prestatie, het aantoonbaar klaren van een klus en het boeken van resultaten.

De tien kandidaten, die uit deze eerste selectie kwamen, worden vervolgens bezocht door een team van twee juryleden. Dit is voor de jury het meest boeiende onderdeel van deze selectie. Naast een persoonlijk gesprek, wordt tevens gesproken met de bestuurder, waaraan de kandidaat verantwoording verschuldigd is en rapporteert, en met vertegenwoordigers van het personeel.

Daaruit zijn vijf kandidaten geselecteerd voor een gesprek met de voltallige jury. Hieruit zijn uiteindelijk drie kandidaten voor de titel genomineerd.

U heeft ze zojuist in de videoportretten voorbij zien komen en zult het met ons eens zijn, dat alle drie kandidaten passen in het geschetste profiel en als voorbeeld kunnen dienen voor de moderne overheidsmanager.

Wat zijn onze overwegingen geweest juist deze managers te nomineren?

Ik licht het toe.

In alfabetische volgorde

De heer Paul Huijts werkt vanaf 2004 bij het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport, eerst als plaatsvervangend secretaris-generaal en later als directeur-generaal Volksgezondheid. In deze functie heeft hij een centrale rol in het beheersen van de veelvuldige crises met gevolgen voor de volksgezondheid, zoals de recente Mexicaanse griep en de Q-koorts. Daarbij is van belang niet alleen draagvlak te bereiken binnen het eigen departement en bij andere departementen, maar ook bij de vele kritische professionele organisaties en bij de bevolking.

Hij wordt door de jury geroemd vanwege zijn ambtelijke professionaliteit en talenten en prestaties als crisismanager in een verdeeld maatschappelijk veld.

De heer Huijts is een dynamisch en proactief leider met de nadruk op het vermogen tot verbinding.

De heer Barend Rombout heeft in 2006 –vanuit de Keten Handhaving van de gemeente Rotterdam-Bureau Frontlijn opgericht. Het bureau is werkzaam in de frontlijn van de stad, de oude wijken en de probleemgebieden als het gaat om veiligheid, criminaliteit, sociale achterstanden, vreemdelingenproblematiek en fysieke woonomgeving. Samen met een team van medewerkers en tientallen studenten per jaar wordt maatwerk geleverd en staat de mens centraal. Onder zijn leiding zijn verschillende methodieken ontworpen en zijn innovatieve programma's tot stand gebracht.

De jury is onder de indruk van de wijze waarop resultaten zijn geboekt in de aanpak van probleemgezinnen in achterstandswijken.

De heer Rombout is een authentiek leider met lef, die tegen de stroom in –dus soms ook weerstanden oproept- zaken voor elkaar krijgt.

De heer Peter Teesink is in 2004 benoemd tot algemeen directeur van Iederz, het arbeidsontwikkelbedrijf (voorheen sociale werkvoorziening) van de gemeente Groningen. Een sector waar het gaat om mensen, producten en politiek en waar grote bezuinigingen moeten worden doorgevoerd. Kandidaat heeft de organisatie omgebouwd tot een eigentijds sw-bedrijf. Voor de manier waarop hij de medewerkers bij deze koerswijziging heeft betrokken, heeft Iederz onlangs een innovatieprijs HRM ontvangen.

De jury heeft respect voor het feit dat het hem is gelukt essentiële veranderingen door te voeren met oog voor de mensen om wie het gaat.

De heer Teesink is een koersvaste leider die zijn mensen ruimte geeft om vanuit de eigen kracht te werken.

Tenslotte

Dames en heren,

Dan ga ik nu over tot de bekendmaking van dé Overheidsmanager van het Jaar 2011

Deze drie genomineerde kandidaten hebben eigenlijk alle drie al gewonnen. Zo ziet de jury dat en zo moeten ze dat zelf ook zien! Wij zijn in ieder geval heel trots op hen!

Ze hebben alle drie veel overeenkomsten. Ze zijn ten eerste allemaal enorm betrokken bij de publieke zaak. Er is zelfs sprake van bevoegdheid. Ten tweede hebben ze zich met concrete en wezenlijke zaken beziggehouden. Zij zijn als geen ander bezig geweest de brug te slaan tussen de verschillende partijen en het imago van de overheid te verbeteren.

En tenslotte hebben ze hun nek uitgestoken door mee te doen aan deze verkiezing.

In de beraadslagingen van de jury om de winnaar aan te wijzen ligt een sterk accent op de complexiteit van de functie, de managementstijl, de persoonlijkheid van de kandidaat en de bijzondere klus die is geklaard. Op degene die dit jaar de award mee naar huis mag nemen, zijn deze items net iets meer van toepassing. De winnaar heeft een zeer eigen stijl, maar met een groot maatschappelijk resultaat!

Daarom, dames en heren is het mij een groot genoegen u de bekendmaking aan te kondigen:

(muziek klinkt, beelden worden getoond op het scherm en tenslotte verschijnt de foto van de winnaar op het scherm)

Uitreiking Award door de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties,
