

Jaarrede Arjan Van Gils, voorzitter VGS, zoals uitgesproken tijdens VGS-jaarcongres 2008, 18 september 2008 te Rotterdam

Dames en heren,

Het thema van dit congres is vertrouwen. Deze zomer las ik 'The speed of trust', in de Nederlandse vertaling de snelheid van vertrouwen van Stephen Covey jr. (zoon van). Ik ben meestal niet zo onder de indruk van de Amerikaanse managementboekjes: te ééndimensionaal, te versimpelend, te betuttelend. Maar dit boek kan ik u aanbevelen; jammer dat we het in onze afgelopen serie boekenbal-sessies niet hadden opgenomen. Hij verbindt vertrouwen in jezelf (met 4 kernen van geloofwaardigheid, integriteit, intenties, capaciteiten en resultaten) met relatievertrouwen: hoe gedraag je je in directe interactie met anderen: collega's, medewerkers, bestuurders, je vrienden, je familie, ben je rechte doorzee, respectvol, loyaal, zet je fouten recht, kom je je toezeggingen na. Om vandaar verder te gaan naar organisatievertrouwen, (de manier in je organisatie/bedrijfscultuur), marktvertrouwen en maatschappelijk vertrouwen.

Op een logische manier en met tal van praktische voorbeelden, brengt hij de volgorde aan: waar sta jezelf, hoe zit het met je eigen motieven en intenties en kwaliteit, hoe zet je die in met anderen en hoe kun je – als ceo - voorbeeldgedrag vertonen en daarmee de identiteit en het imago van je organisatie verbeteren? En dan nog zo, dat het leidt tot betere prestaties tegen lagere kosten en met grotere snelheid! Een uitdagend en een uitnodigend perspectief! Maar... past het wel bij onze organisatie, immers: de kloof tussen burgers en politiek is nog nooit zo groot geweest, de onvrede uit zich in populistisch stemgedrag aan de uitersten. Het vertrouwen van de politiek in zichzelf, in elkaar, in het systeem is ver te zoeken: uitdijende controle-burocratieën, second-opinions over alles omdat we onze first-opinions niet meer vertrouwen.

De eisen aan de overheid worden steeds zwaarder. De verwachtingen van de overheid zijn overtrokken (pech moet weg, de overheid is altijd verantwoordelijk) en vaak onderling tegenstrijdig. In de tijd gezien is de overheid vanuit de jaren 50 tot de midden jaren 70, primair een verzorgende en beschermende overheid geweest: zorg voor woningen, voor onderwijs, voor uitkeringen, voor openbaar vervoer en zorg: de creatie van de welvaartsstaat. In de midden jaren 70 tot de eeuwwisseling, lag het accent niet op bescherming DOOR de overheid, maar primair op bescherming TEGEN de overheid: een sterk uitdijende medezeggenschapscultuur, snel uitdijende rechtsbescherming, colleges voor privacybescherming, commissie gelijke behandeling, invoering van de ombudsman, cliëntenraden enz.: Het monster overheid moest getemd. En intussen, weer wat bij zinnen

gekomen van de hedonistische jaren negentig en steeds vaker geconfronteerd met een overheid die niet meer in staat is adequaat oplossingen voor maatschappelijke problemen (wegen aan te leggen, woningen te bouwen, windmolens te plaatsen, recht te spreken binnen aanvaardbare termijnen, boeven te vangen zonder vormfouten), komt de roep om een krachtiger en eenduidiger overheid weer op. Dé valkuil is een populistisch antwoord: “ik los de files op’. In de dienstverlening is “underpromise & overdeliver” een gouden regel, in de politiek is het bijna altijd andersom. Ik geloof in een betrouwbare én presterende overheid. Uiteindelijk is dat, wat vertrouwen in de overheid weer kan herstellen.

Als VGS kiezen we dan ook steeds het perspectief van een betrouwbare en presterende overheid: wat is goed voor onze bewoners, onze bedrijven, onze bezoekers. Geen machts- of bureaupolitiek, geen energie stoppen in competentiediscussies in de zin van: wie gaat er over, maar wél in competentiediscussies als: wie kan dit het best regelen, en wat is daarvoor nodig? Die professionele ambitie wordt gekoppeld aan onze rol: wij zijn géén bestuurders of politici, wij concentreren ons op ons eigen domein en treden daar gezaghebbend op. Dat maakt dat wij ons de afgelopen periode veel sterker hebben geprofileerd op het gebied van werkgeverschap. Hoe zorgen we voor de vereiste kwaliteit, continuïteit en flexibiliteit in onze organisaties?

Hoe blijven we een goede en aantrekkelijke werkgever in een schaarser wordende arbeidsmarkt? Hoe versterken we ons imago op dit punt? Hoe voorkomen we dat onze beste mensen door marktpartijen weggekocht en vervolgens in onze sector teruggeplaatst worden?

We zijn zeer actief geweest op het gebied van bedrijfsvoering en dienstverlening. Als VGS vertegenwoordigd in de commissies Jorritsma (gemeente als toegangspoort voor de overheid), Van Aartsen (1^e overheid), Wallage/Postma (urgentie van de digitale dienstverlening) en de oprichting van KING. Leidend bij de gemeente heeft antwoord, bij de digitale toegankelijkheid en beveiliging, bij het zichtbaar en vergelijkbaar maken van onze prestaties via wat doet je gemeente/waar staat je gemeente. Domweg, omdat wij vinden dat dat hoort. Dat wij- of beter: onze bestuurders – zich kunnen verantwoorden over onze prestaties, dat wij kunnen leren van en met elkaar. Het is prima dat Elsevier, het AD, Intermediair en ga zo maar door publiceren over de beste gemeente, de goedkoopste gemeente, de beste werkgever, de beste site enz. U zult – net als ik – ongetwijfeld soms wat fronsend, soms wat glimlachend lezen wat daar staat. Maar als we zelf niet professioneel, systematisch en praktisch onze prestaties meten en vergelijken, dan moeten we het blijven doen met wat anderen er van maken.

We zullen in KING-verband werken aan uitbouw van die benchmarks. Aan een betere response, aan de bewaking van de kwaliteit van de invoer van gegevens en vooral aan de presentatie van de uitkomsten. Geen speeltje voor managers en bureaucraten, maar een professionele bijdrage aan de verantwoording over en verbetering van onze prestaties. Ik hoor sommigen al zuchten, nog meer gedoe en nog meer invullen?

Nee: Als u als organisatie niet weet wat u doet of presteert, dan is dat zorgelijk. Als u het wél weet, maar u wilt of durft er niet voor uit te komen, dan is dat zeker voer voor speculaties. Dus: doen!!! En natuurlijk met inachtneming van de vuistregels: gissen is missen, meten = weten en doe meer met ongeveer.

Hetzelfde geldt voor verdere harmonisatie van instrumenten als medewerkerstevredenheid, klanttevredenheid, gebruik van INK-methodiek: als we het collectief doen, is het goedkoper, heeft het meer zeggingskracht, biedt het betere aanknopingspunten voor leren van elkaar. Daar zetten we op in om transparanter en betrouwbaarder te worden. Het thema vertrouwen komt ook terug in het essay de coproductie van de vereniging voor bestuurskunde en de VGS dat vanmiddag – als slot in de trilogie – wordt gepresenteerd. Een goede bijdrage aan het debat en aan de ontwikkeling van ons zelf als professionals. Dat past de VGS.

Als VGS zijn we natuurlijk een vereniging van, maar ook voor onze leden. Het is eenzaam aan de top, lastig balanceren tussen de verwachtingen van burgemeester, college, management en OR. Onze positie maakt het lastig om je daar goed op voor te bereiden: het is een “ambt”: als je het bent, moet je het kunnen! En dat is – uiteraard – niet altijd gewaarborgd. En als je het bent, hoe blijf je fris, scherp, krijg je feedback, ontwikkel je jezelf, houd je je marktaandeel op peil.

Daarvoor is al sinds geruime tijd geïnvesteerd in 2 leergangen: (SIOO + BAN); recent is de ontwikkelscan on line gegaan (om te testen en te spiegelen), en natuurlijk hebben we collega's voor collega's: onze vertrouwenspersonen waar je met lastige situaties terecht kan. Als VGS willen we meer bieden voor nieuwe collega's: een apart welkom, een speciale pre-conferentie vanochtend om hen snel wegwijs te maken en thuis te laten voelen in onze vereniging geeft daar uitdrukking aan.

Dames en heren, beste collega's:

Mijn 1^o jaar als voorzitter zit erop. Het is leuk en boeiend bij de lokale overheid en dus ook aan het hoofd van de VGS.

Als VGS zijn we een gewaardeerd en actieve speler bij het werken aan een betere, slimmere, betrouwbaarder, flexibeler overheid. Die ambitie die u ongetwijfeld persoonlijk hebt, heb ik ook en die vormt zowel de legitimatie als de motivatie om te doen wat we doen.

Naarmate we actiever, pro-actiever zijn als VGS, is er een grotere behoefte aan snel schakelen, een KSG'tje (een klein, slim groepje), even "sparren" of spiegelen en aan de slag. Dat vraagt om een wat andere manier van werken. Als bestuur hebben we besloten om onze site te vernieuwen, onze digitale nieuwsbrief frequenter te sturen, meer interactief en meer online. Onze werkwijze is soms nog wat traditioneel.

De aard van onze baan, de drukke agenda, het geregeld als troubleshooter ineens je agenda te moeten omgooien, maken dat we soms – begrijpelijkerwijs – ineens niet onze afspraak kunnen nakomen, een klus niet op tijd kunnen afmaken. We willen als bestuur kijken of we met die weerbarstigheid slimmer kunnen omgaan. Slim coördineren van bijeenkomsten, korte intensieve klussen i.p.v. lang doorlopende commissies of werkgroepen.

Tenslotte: hebben we de goede agenda te pakken? Soms bespeur ik in het DB, het AB, de 100.000+ kring of de eigen kring hier in Rotterdam-Rijnmond of als ik VGS-nieuws lees: zijn dit nu mijn thema's, de onderwerpen waar ik dagelijks mee bezig ben: maakt dit het verschil, hebben we het over de grootste kansen en bedreigingen, helpen we elkaar op dat punt. Dat is niet altijd het geval. Daar wil ik, daar willen we als bestuur scherper op zijn, kritischer. Dit najaar zullen we als DB/AB die discussie over onze speerpunten en werkwijze gaan voeren. Maar voer die ook en vooral in je eigen kring en in je eigen werk: wat maakt het verschil, waar telt het resultaat echt. Dat brengt mij – en daarmee sluit ik af – terug bij Covey junior. Het begint bij jezelf, óók als gemeentesecretaris: wat zijn je interesses, wat is je drive, wat kun je, wat heb je bereikt, waar ga je echt voor? Bepaal dat ook je agenda, je gedrag in je organisatie en weet je die spirit ook effectief om te zetten in je relaties met binnen en buiten en daarmee het imago van je gemeente, het vertrouwen van je burgers en bedrijven te winnen. Het vraagt om scherpheid, humor, relativiseringsvermogen, stuurmanskunst, bescheidenheid en lef, rolvastheid en flexibiliteit, schakelvermogen, integriteit en inzet. Dat is nodig voor een gemeentesecretaris, de mooiste hondenbaan in het lokaal bestuur.

Ik wens u toe en vertrouw op: een inspirerend en uitdagend congres.

Dank u wel!