

HET G4 MAANDBLAD

7e Editie | november 2018 | G4 trainees 2017-2019

➤ De G4 CIO's aan het woord

➤ Stropdas of spijkerbroek?

➤ Samen-werken aan F&C



<https://g4traineepool.nl/>

Introductie

Geschreven door: Alma Rasidkadic

Op het moment dat u deze zevende editie van het G4 maandblad voor u heeft, zijn er alweer drie maanden van de derde traineeperiode voorbij. Iedereen is druk bezig met de individuele opdrachten en er wordt ook hard gewerkt aan de poolopdrachten. Daarnaast hebben wij in de afgelopen maand een feedback sessie gehad met de CIO's en CFO's, waarin we aan de hand van vier thema's hebben teruggeblikt op het eerste jaar van dit traineeship en juist ook vooruit richting de toekomst. Wij kijken terug naar een geslaagde sessie!

In de [5e editie](#) van dit maandblad zijn de G4 CFO's geïnterviewd voor de courant en in deze editie is het dan eindelijk de beurt aan de CIO's. Door middel van de interviews geven wij de CIO's het podium om hun visie op het traineeship te delen, maar ook zodat u als lezer hen beter leert kennen.

Daarnaast nemen een aantal trainees u in deze editie mee in hun ervaringen binnen de gemeentelijke wereld.

Wij willen de CIO's bedanken voor hun medewerking bij de interviews, maar ook iedereen die weer leuke content heeft aangeleverd. Wij wensen u veel leesplezier!

De G4 Courant commissie,

Naïma Sanhaji, Pelle Meurink, Pauline op de Kelder, Mel van der Zwaag en Alma Rasidkadic

“Beter goed gedeeld dan duur bedacht”

Geschreven door: Joep van der Spoel

Uw favoriete trainees waren op 6 november weer in het wild te spotten. Op de Dag van de Informatievoorziening van de gemeente Amsterdam bemanden wij een marktkraampje. Ondergetekende gaf bovendien een workshop over zijn huidige opdracht over algoritmes en accountability.

Marktkraam

Onder het motto “beter goed gedeeld dan duur bedacht” stonden wij tot de beschikking van de langslopende collega’s. Het doel? Hét brandpunt zijn voor kennisdeling binnen de G4. Dagelijks gevonden worden door collega’s met vragen als: “hoe doen ze dat in andere steden?” en: “wie kan ik daarvoor benaderen?” De marktkraam vormde een mooie gelegenheid om deze missie in de praktijk te brengen. Onze kraam trok de blik van veel mensen die ons nog niet kenden. Met hen hebben we gekletst over het traineeprogramma, inhoudelijke thema’s die binnen de g4 spelen, de poolopdracht en onze vele verschillende werkopdrachten.

Workshop algoritmes & accountability

Niet alleen bij onze marktkraam waren we zichtbaar. Ik

gaf een workshop over mijn huidige opdracht over algoritmes en accountability. De kansen lijken voor het grijpen te liggen. Met slimme algoritmes kunnen we beter bijstandsfraude opsporen of onze veegroutes optimaliseren. Maar verliezen we in onze zucht naar kostenbesparing en efficiëntie de burger niet uit het oog? Aan mij de taak om daar de discussie eens over aan te zwengelen. Hoe waarborgen we dat we onze verantwoording kunnen blijven afleggen, hoe zorgen we voor transparantie bij dit soort technieken? We hebben natuurlijk geen pasklaar antwoord geformuleerd, maar wel weer wat mensen geprikkeld om kritisch te kijken naar ons functioneren als gemeente. En daar worden we alleen maar beter van.

Oproep

De marktkraam vormde een mooi moment om kennis te delen en verbindingen te leggen binnen de G4. Dat smaakt naar meer. Ik zou het mooi vinden als wij G4 trainees nóg meer gevonden worden door onze collega’s. Dus als u ooit hebt gedacht: “hoe lossen ze dit in andere steden op?” of “Wie zou hier meer van weten?”, aarzel dan niet om ons een bericht te sturen of ons aan te spreken.



“Koester het feit dat trainees anders zijn”



Mark Vermeer; CIO gemeente Rotterdam

Als je een stad mag kiezen naast de stad waar je nu werkt, waar zou je jezelf dan nog wel eens terecht zien komen?

“Stockholm”, geeft Mark zonder seconde twijfel aan.

“Het is A mijn favoriete stad en B Scandinavische landen lopen echt vooruit op ons vakgebied. Innovatie en de overheid lopen daar sowieso in voor. Het zijn landen die een sterke overheid kennen en technologisch sterk zijn.”

Hoe heb je ons als G4 trainees ervaren?

“Het eerste woord dat me te binnenvalt is enthousiast. Ik heb de indruk dat jullie het ook echt leuk vinden om als G4 trainee aan de slag te zijn. Ben ook bij een aantal events geweest, onder andere vorige periode als opdrachtgever van jullie poolopdracht, en jullie tonen jezelf bij zulke events ook echt als energieke mensen die iets te bieden hebben. Jullie kijken echt naast de individuele opdrachten en proberen als groep jullie zelf ook echt neer te zetten als de G4 trainees. Dit vind ik heel sterk.”

Waarin blinkt jouw gemeente uit ten opzichte van de anderen?

“Ik heb toevallig vorige week een demo georganiseerd voor ons programma Digitale Stad. In dit programma zijn we bezig met het maken van een digitale tweeling

(Digital Twin) van Rotterdam, die alles doet wat de stad doet realtime. In Virtual Reality zou het dan mogelijk zijn dat je dan ook de gehele stad kan ervaren als model, maar dan niet een model van statische plaatjes maar van dynamiek. Daar waren de rest van de collega’s ook echt van onder de indruk. Dit zeiden ze dan ook echt volop.

Een andere stad had ook een presentatie en die waren toch minder ver, maar ze zitten dan ook op een ander spoor. Het doel van de sessie was erop ingestoken dat je van elkaar kan leren en je hetgeen wat voor jou leerzaam of behulpzaam is kan incorporeren in elkaars projecten en vakgebieden. Dit is echter geen must. Je hoeft niet altijd van elkaar te incorporeren, maar wel dat je probeert kritisch te zijn en te leren van wat er speelt. Klakkeloos overnemen is niet de bedoeling van zo’n sessie, tenzij juist het overnemen echt het meest zinvol is voor de stad.

We werken nu in gezamenlijk overleg intern om zulke innovaties mogelijk te maken en ook weet te hebben van wat er speelt, maar ook binnen de G4 stemmen we af zodat we niet allemaal hetzelfde doen en zodat iedereen kan werken aan andere zaken. Op deze wijze leren we het meest van elkaar, want iedereen kan dan iets brengen aan elkaar. Dat is dan ook een van de doelen van het CIO overleg.”

Waarom is het waardevol voor jou dat er een G4 traineeship is ontstaan?

“Ik ben in het algemeen blij dat we jongere mensen weten aan te trekken en dan het G4 traineeship in het bijzonder. Los van frisse blik en dergelijke, neem je mee dat je kritisch kan zijn op wat wij doen in de gemeente. Jullie hebben meegemaakt hoe het anders kan en hoe andere steden aan de slag gaan met zaken. Daarmee kunnen jullie de wijze lessen van elkaar ook echt delen zodat we inzien hoe het anders kan.”

Als je een ding mag meegeven als wijze les aan zowel trainees als aan andere collega’s wat geef je dan mee?

“Durf kritisch te zijn met jullie kennis van de G4 en daarmee ook echt de dwarsverbanden te leggen die we als een enkele organisatie niet altijd kunnen maken.”

Welke ervaring binnen de gemeente ga je nooit vergeten?

“De tijd na de moord op Pim Fortuyn was echt een spannende periode. Hij was in de gemeenteraad gekozen en landelijk ook sterk bezig. In Rotterdam was toen ook het nieuwe college aangetreden met Leefbaar erin. Het waren hectische tijden, zowel voor de stad als politiek, en men vroeg zich echt af wat er nu gebeurt. Ik werkte toen zelf op het stadhuis bij de bestuursdienst en daar merkte ik het vooral in het bestuur. Dat dit het bestuur echt bezighield en daarmee ook ons.”

Hoe zou je de G4 visualiseren in één woord?

“Uitwisseling. Ik denk dat het belangrijkste is dat je elkaar regelmatig ziet en dat je elkaar genoeg kan ondersteunen met het leren. Binnen de I-kolom is dit wel redelijk goed aanwezig en met name daar zie je door de aard van het werk dat hierin veel samenwerking gezocht wordt.”

Hoe ben je bij de gemeente terecht gekomen?

Ik ben in 2000 bij de gemeente gekomen, daarvoor werkte ik bij Rijkswaterstaat, echt een toffe organisatie die echt professioneel werkt, maar wel eenzijdig qua taakpakket. Ik zag een vacature bij de Gemeente Rotterdam en mij leek juist dat brede taakpakket echt leuk om te ervaren. Dit brede taakpakket is dan ook niet even makkelijk en zeker uitdagend, vroeger nog meer dan nu maar dat zie je nergens anders terug.

Naar mate je hoger in de organisatie komt, zie je de complexiteit echt terug. Toen ik begon met het bouwen van Rotterdam.nl, stonden daar ook nog 45 logo's op van alle diverse onderdelen van de gemeente. Ik begon toen als adviseur informatiebeleid.

Ter afsluiting,

“Ik zou als boodschap tot slot willen meegeven: koester het feit dat trainees anders zijn en probeer ze te stimuleren dat ze vragen stellen en anders zijn. Probeer ze dan niet af te schrikken en af te richten. Sta open voor de blik van hoe het anders kan.”



Duracell konijnen



Jan Flipppo; CIO gemeente Amsterdam

Als je een stad mag kiezen naast de stad waar je nu werkt, waar zou je jezelf dan nog wel eens terecht zien komen?

“Eigenlijk geen stad. De problematiek in andere steden lijkt me te veel op de problematiek hier: meer van hetzelfde... Ondanks dat iedere stad zijn eigen dynamiek en uitdagingen heeft zou ik hierna voor een andere organisatie in een ander domein kiezen om weer ‘opnieuw te beginnen met leren’. Maar als ik écht een stad moet kiezen dan Mumbai of Delhi. Daar is het echt een ongeordende ordening. Heerlijke steden.”

Hoe heb je ons als G4 trainees ervaren?

“Heb je ons ervaren? Jullie zijn toch nog niet weg! Zonder grappen: erg enthousiast, leergierig en de afspiegeling van een generatie. Verschillend in attitude, gedrag en wijze van willen werken en leren. Maar gelijksoortig qua energie, drive en ‘willen leren en bijdragen’. Erg leuk, nuttig en eigenlijk zou iedere (overheids-)organisatie deze kans moeten bieden.

Ik moet bij jullie vaak aan Duracell konijnen denken; tomeloze energie. Het zou leuk zijn als jullie mensen die al wat langer in de organisatie zitten, kunnen aansteken. De kinderlijke naïviteit in jullie zorgt voor die gewenste ‘frisse blik’ maar heeft ook een keerzijde. Soms resulteert het in (te) weinig verantwoordelijkheid nemen waardoor er niet genoeg in oplossingen wordt gedacht. Leer jezelf aan op een afstandje te gaan staan, te analyseren, te associëren en naast problemen constateren ook direct na te denken over oplossingen.”

Waarin blinkt jouw gemeente uit ten opzichte van de anderen?

“Ik weet niet of Amsterdam uitblinkt ten opzichte van anderen. Iedere stad heeft zijn krachten en zwakten. Ik vind dat je nederig moet blijven. Amsterdam is niet anders dan andere steden en de momenten dat dat wél zo is mag dat eerst bewezen worden. Ik kan wél een aantal krachten van Amsterdam noemen, maar die zijn dus niet in tegenstelling tot een ander. Een kracht naar mijn inziens is dat we ondanks de omvang een geringe afstand tussen bestuurders en ambtelijke organisatie hebben, we een grote veranderdrive hebben, we onszelf positief profileren naar (het) buiten(land) toe, we kansen pakken waar die zich voordoen en aan goede marketing doen. Op I-gebied denk ik dat we ver zijn met onze privacyagenda en –aanpak, met diversiteit en met het strategisch benaderen van de markt binnen het vakgebied IV-ICT. Daarnaast heb ik beter aansluiten van Amsterdam bij gemeentelijke en overheidstrajecten altijd als één van mijn doelen gesteld en ik vind dat dat steeds beter vorm krijgt.”

En hoe wordt dit aangeboden aan de andere G4 steden?

“Gelukkig veel meer dan in het verleden. Amsterdam staat dan wel bekend om alles op zijn eigen manier te willen doen maar ik denk dat we erg openstaan voor het delen van waar we mee bezig zijn. Zo bieden we veel stukken aan; zelfstandig en aan eenieder die daarom vraagt. Dit doen we meer dan in het verleden en ik denk met een grotere mate van bescheidenheid. Dat laatste, bescheidenheid, vind ik erg belangrijk. Dus informatie delen, samenwerken waar mogelijk met andere gemeenten, VNG, Rijk etc. Waar haalbaar participatie van onderdelen als aanbieder van ontwerpen, denkkracht etc.”

Waarom is het waardevol voor jou dat er een G4 traineeship is ontstaan?

Op volgorde van prioriteit. Allereerst vanuit de verplichting naar de ‘jongere’ als arbeidspotentieel van ‘morgen’. Daarnaast dat de G4-verschillen worden uitgevlakt en de lessons learned van de stad die ergens al wat verder in is, overgedragen worden naar een andere stad. Ten derde, het opschudden van standaard denken en handelen. En tenslotte de verbindende kracht in de G4 samenwerking.

Als je een ding mag meegeven als wijze les aan zowel trainees als aan andere collega's wat geef je dan mee?

"1. Blijf bij jezelf en wees jezelf. Zoek het antwoord dat je nodig hebt en accepteer het niet, echt niet, als je geen antwoord krijgt.

2. Blijf vragen stellen. Dat doen is vaak al belangrijker dan de echte antwoorden. Het is dan wel belangrijk dat je de goede vragen stelt want je moet nooit vragen stellen waar je het antwoord niet op wilt hebben.

3. Let op de balans tussen werk en privé, ook werk blijft maar werk.

4. Kom iedere dag naar het werk met een doel voor ogen, iedere dag moet je een stap zetten richting dat doel. Maar als je vrij bent, zoom dan alsjeblieft gewoon uit en heb het niet over het werk.

En tenslotte, leer een stap naar achter te doen en het speelveld te analyseren. Als je de dingen niet (meer) helder ziet, zit je er te dicht op. Stap naar achter, pijnig je hersenen, analyseer en denk strategisch na. In jullie geval zou je op die manier ook beter G4 vergelijkingen kunnen maken. Die vergelijkingen zijn hoe dan ook mogelijk."

Welke ervaring binnen de gemeente ga je nooit vergeten?

"Dat is een persoonlijke... Dat vond plaats toen ik als adviseur voor (toen nog wethouder) Wiebes werkte. Het ging richting het einde van het jaar en een politieke partij opende de raadscommissie op een bijzondere manier. Alle vragen die ze aan de toenmalige wethouder stelden waren in rijmvorm gegoten. Waarna Wiebes droog antwoordde: 'Helder, ik zal vraag x, y, z beantwoorden en de overige vragen zullen door de CIO worden beantwoord. Vanzelfsprekend ook middels een gedicht.' Hij keek me vervolgens droog aan; ik werd dus lekker voor het blok gezet. Na een paar seconden nadenken besloot ik het maar gewoon te doen en beantwoordde ik de vragen in een keurige rijm. Dit viel goed. Maar achteraf dacht ik: leuk dat het goed viel maar het had net zo goed verkeerd of te provocatief kunnen overkomen. Ik kreeg van heel veel mensen complimenten voor die actie maar zelf vond ik het achteraf niet zo verstandig."

Hoe zou je de G4 visualiseren in één woord?

"Met één woord wordt het me te stereotype. Leuker vind ik: eenheid in verscheidenheid."

“Neem meer eigen regie op je ontwikkeling”



Marijn Fraanje; CIO gemeente Den Haag

Als je een stad mag kiezen naast de stad waar je nu werkt, waar zou je jezelf dan nog wel eens terecht zien komen?

“Wat ik in de praktijk niet zie gebeuren maar me wel heel leuk lijkt: Londen. Prachtige stad. Ik heb er een jaar gestudeerd en het trekt me ontzettend. Het is een wereldstad waar het leven 24/7 doorgaat. Daarnaast heeft de stad een enorme geschiedenis en de Engelsen hebben een goed gevoel voor humor.”

Waarin blinkt jouw gemeente in tegenstelling tot de anderen?

“Niet in tegenstelling tot want ik zie dit ook bij andere gemeenten. De Haagse ambtenaar heeft een groot gevoel van loyaliteit naar de stad en burger toe. Verder vind ik dat mijn collega's een groot doorzettingsvermogen hebben ongeacht tegenslagen of stroperigheid (waar je soms doorheen moet).”

En hoe bieden jullie dit aan, aan de andere G4 steden?

“We delen initiatieven of projecten die hier goed lopen met steden die daar interesse in hebben. En wij putten net zo goed inspiratie uit de projecten van andere steden. Zo vind ik de Digitale Dubbelstad uit Rotterdam erg interessant. Daarnaast werken we ook bewust samen aan vraagstukken. Zo pakken de Chief Information Security Officers (CISO's) en de functionarissen gegevensbescherming (FG's) van de G4 bepaalde dossiers bewust samen op. Ook helpt het om op bepaalde thema's een gezamenlijke visie te hebben.

Op die manier heb je meer invloed op de beleidsagenda's van het Rijk.”

Als je één ding kon veranderen in de gemeente, wat zou dat dan zijn?

“Binnen de gemeente Den Haag specifiek zou ik graag zien dat we wat meer lef hebben. En dat we trotser zijn op de dingen die we bereiken. Onze successen mogen meer gevierd worden.”

Hoe heb je ons als G4 trainees ervaren?

“Als een diverse enthousiaste groep. Maar ik vind jullie ook erg zoekende. Zoekende naar wat het betekent om van de G4 te zijn. Zoekend naar het antwoord op wanneer jullie geslaagd zijn, voldoende hebben bereikt. En daarin vind ik jullie anders dan 'reguliere' trainees. Die zijn meer gefocust op hun eigen ontwikkeling en minder bezig met de organisatie en uitkomsten van het traineeship zelf. Daar willen jullie je meer mee bemoeien. Ik gun het jullie om dat wat meer los te laten en meer focussen op het genieten van het trainee programma en de eigen ontwikkeling.”

Waarom is het waardevol voor jou dat er een G4 traineeship is ontstaan?

“Met iedere wisseling zie je weer dat jullie een erg breed netwerk hebben en dat ook durven in te zetten. 'Shoppen' naar inspiratie/input buiten de eigen organisatie is voor jullie makkelijker en gebruikelijker dan voor de gemiddelde ambtenaar. Wat ik goed vind is dat jullie deze mentaliteit door geven aan jullie collega's.”

Als je een ding mag meegeven als wijze les aan zowel trainees als aan andere collega's wat geef je dan mee!

“Wees gericht in de keuzes die je maakt. En baseer dat op wat je leuk en wat je niet leuk vindt. Ik merk dat jullie soms te veel meegaan met de stroom. Neem meer eigen regie op je ontwikkeling. Zeg het ook meteen als je iets niet leuk vindt. Doe daarnaast waar je goed in bent. Steek daar je tijd in. Ken je zwakke punten maar focus op het uitbouwen van je krachten. Dat levert je meer op en is daarmee een betere besteding van je tijd en energie.”

Welke ervaring binnen de gemeente ga je nooit vergeten?

“Het havengildediner waar het besluit over de aanleg van de tweede zeesluis moest worden gepresenteerd. Over de tweede zeesluis is jarenlang gediscussieerd met het Rijk en op dit diner moest de kogel door de kerk zijn. Minister Eurlings zou langs komen om het besluit te presenteren en het was tot het allerlaatste moment spannend of het ging lukken. Na heel wat kunst- en vliegwerk en lobbyen lukte het. Naast voldoening bracht dit moment me ook een les. Soms heb je een deadline nodig om gas op de motor te krijgen. En soms moet je

dat moment, de deadline, zelf creëren.”

Heb je een specifiek idee bij de soort medewerkers die nu worden opgeleid?

“Het draait naar mijn inziens niet zozeer om kennis. Ik hoop dat jullie het type ambtenaren worden die we nu hard nodig hebben. Een ambtenaar die over de afzonderlijke organisatieonderdelen heen kan kijken en goed kan samenwerken met collega's van buiten de eigen afdeling. Daarnaast hoop ik dat jullie ondernemend blijven; uitproberen daar waarvan het aan de voorkant niet duidelijk is of het gaat lukken.”

Stropdas of spijkerbroek?

Geschreven door: Viktor Plat

In ons eerste jaar als G4-trainee is het vaak zoeken. Waar zit mijn team? Hoe werkt mijn afdeling? Wat is de opgave waaraan we werken? Wie heb ik tegenover me? Voor het antwoord op deze laatste vraag biedt het denken in categorieën het meeste houvast. In mijn hoofd stel ik mijzelf dan ook vaak de vraag: heb ik te maken met een stropdas of een spijkerbroek?

De stropdas werkt vaak aan een of andere strategie die je moet zien in *het grote plaatje*. Deze collega's worden erg blij van de lange termijn. De spijkerbroek heeft vooral te maken met *de dagelijkse praktijk* en is meer van de uitvoering. De keurig blauwe stropdas heeft antwoord te geven op de problemen van morgen vanaf een etage die hoog boven alles uittorent. De spijkerbroek bevindt zich onzichtbaar onder de balie van de stad. Elke gemeente kent deze gescheiden werelden van strategie en uitvoering. De gescheiden werelden van strategie en uitvoering: wij werken niet voor vier gemeenten, maar voor acht. Een gemiddelde afdeling heeft op zijn netwerkschijf meer strategieën en visies staan dan werkprotocollen.

De scheiding van deze werelden is heel tastbaar. Het is het verschil tussen een stoffige archiefkast vol documenten en een wijkcentrum vol boze bewoners. Het probleem van de tsunami aan strategieën en lange termijn visies is dat ze vaak hapklaar worden opgeleverd voor de shredder, doordat ze niet aansluiten bij de werkelijkheid. De hoeveelheid onuitvoerbare strategieën die wij het afgelopen jaar in de gemeenten zijn tegengekomen is zorgwekkend.

Gelukkig is de oplossing makkelijk. Geen zorgen! De huidige organogrammen kunnen blijven. Aan het functiehuis hoeven we niks te doen. Het is zo simpel als wat. Draag je een stropdas? Trek dan ook eens een spijkerbroek aan!

Het G4-netwerk



Mariëlle van der Zanden; CIO gemeente Utrecht

Als je een stad mag kiezen naast de stad waar je nu werkt, waar zou je jezelf dan nog weleens terecht zien komen?

“San Francisco. Ik heb laatst een innovatiecongres bij mogen wonen in Detroit, waar ik de CIO van San Francisco heb ontmoet. Zij was benieuwd hoe het nou in Utrecht gaat en ik was wel benieuwd naar San Francisco, dus hebben we afgesproken om op termijn een keer een job switch te doen van een jaar. Eigenlijk ook een soortgelijke ervaring die jullie als G4 trainees doen. Dus omdat deze kans zich voordoet, kies ik San Francisco.”

Hoe heb je ons als trainees ervaren?

“Heel positief. Het is zeer interessant om te zien hoe jullie ervaringen opdoen in de andere steden en dit dan weer meenemen naar de volgende stad. Vooral ook de onderlinge uitwisseling die tussen de trainees plaatsvindt, spreekt mij aan evenals de groepsopdrachten. Al met al een mooi concept zowel voor de trainees als voor de CIO's.”

Waarin blinkt jouw gemeente uit in tegenstelling tot de anderen?

“De afstemming met de Raad is makkelijk en laagdrempelig. Verder is de Gemeente Utrecht een netwerkorganisatie wat ondernemerschap stimuleert. Een voordeel hiervan is dat, bijvoorbeeld innovaties in de stad als pilot snel gerealiseerd kunnen worden. Het thema waarmee Utrecht zich onderscheidt is gezond stedelijk leven. Utrecht richt zich op de gezondheidssector en het hele ecosysteem wat daarmee samenhangt.”

En hoe bieden jullie dit aan, aan de andere G4 steden?

“Door middel van kennisuitwisseling. We werken binnen de G4 en Eindhoven samen op verschillende thema's zoals innovatie en Smart City, waarin we kennis met elkaar delen. Binnen Smart City is er dan bijvoorbeeld tussen de steden een onderlinge verdeling gemaakt van thema's zoals gezondheid, mobiliteit, energietransitie, circulariteit en veiligheid. Langs de lijn van deze thema's werken we aan een gezamenlijks portfolio waarin we kennis en ook technologieën van elkaar hergebruiken.”

Waarom is het voor jou waardevol dat er een G4 traineeship is ontstaan?

“Jullie rouleren natuurlijk tussen de G4 gemeenten en dit is een hele waardevolle ervaring. Hierdoor krijgen jullie een goed beeld van elke organisatie, zien jullie wat wel en niet goed gaat, kunnen jullie de gemeenten met elkaar vergelijken en kunnen jullie de CIO's en de strategische adviseurs die werkzaam zijn bij de CIO Offices weer feedback geven over de lessons learned die jullie meenemen uit de andere steden.”

Als je 1 ding mag meegeven als wijze les aan zowel trainees als aan andere collega's wat geef je dan mee?

“Wat ik iedereen mee zou willen geven is dat het belangrijk is om niet te verzanden in interne politieke procedures en regelingen, maar juist de burger en de stedelijke opgaven waar we voor staan centraal te zetten. We doen het uiteindelijk voor de burger en de stad en dit moet niet vergeten worden.”

Hoe zou je de G4 visualiseren in een woord?

“Ik zou het omschrijven als een netwerk, omdat het steeds belangrijker wordt om dingen samen op te pakken, vooral op het gebied van ICT. We moeten gebruik maken van de kennis en kwaliteiten op het ICT vlak. De technologische uitdagingen die er zijn en gaan komen vereisen namelijk kennis en expertise die je als een gemeente niet alleen op kunt pakken, maar het juist belangrijk wordt om van elkaars kennis gebruik te maken en samen te werken aan gemeenschappelijke voorzieningen zodat we niet iedere keer het wiel opnieuw hoeven uit te vinden.”

Als je een ding kon veranderen in de gemeente, wat zou dat zijn?

Ik zou de besluitvormingsprocedures gericht en formeler inregelen. Het nadeel van een netwerkorganisatie is dat soms niet duidelijk wanneer welke besluiten worden genomen.

Hoe ben je bij de gemeente terecht gekomen?

Ik ben hiervoor tien jaar bij de Nationale politie werkzaam geweest, in verschillende functies binnen informatiemanagement en ICT. Na 10 jaar vond ik het tijd voor een nieuwe omgeving, wel binnen de publieke sector en binnen mijn eigen vakgebied. Zelf heb ik in Utrecht gestudeerd en heb hier tien jaar gewoond op verschillende plekken. Ik heb echt een band met deze stad.

Samen-werken aan F&C

Geschreven door Shkar Kheder & Pelle Meurink

Op 22 november kwam de gehele financiële keten bijeen in het inspirerende gebouw van New World Campus. **Samen-werken aan de kwaliteit van onze dienstverlening** was het centrale thema van de middag. Samen gingen we verder met de evolutie van de financiële keten in Den Haag. De dag werd afgetrapt met het voorstellen van de nieuwe Chief Financial Officer Ward van Miltenburg; zijn belangrijkste boodschap aan alle financials was: "Zoek de samenwerking op! Wij doen het met elkaar en samen maken we een verschil voor Den Haag." Na deze inspirerende woorden ging iedereen naar de diverse workshops toe. Zo was er een fascinerende sessie over creatief denken. Hierin gingen we aan de slag met het loslaten van gebaande paden en zochten we juist naar de ideeën die net iets anders zijn maar wel haalbaar zijn.

Naast deze sessie werd er ook nog eens oordeelloos geluisterd, gepraat over de wirwar van de gemeente, over onderlinge communicatie en één financiële administratie. Al deze sessies waren echt een plezier om bij aanwezig te zijn.

Tot slot werd er dankwoord gegeven voor het enthousiasme van alle aanwezigen en werd de gezellige borrel ingeluid.

Maar wat neem je nou mee van zo'n dag; tijdens de workshop "oordeelloos luisteren" voor controllers kwam ik er zelf achter dat je mensen meer beïnvloed door je mening te geven dan je soms door hebt. Zelfs al geef je een positieve reactie, dan nog is het waardevol om dit niet altijd uit te spreken. Stel je vragen neutraal en dan pas geef je de ander echt de ruimte om te vertellen wat er speelt. En zo kan je pas echt waardevol advies geven als controller. Dit neem ik dan ook mee in mijn dagelijkse werk, maar zelfs privé is dit waardevol. Je leert iemand pas echt begrijpen als je niet een waarde hecht aan wat de ander verteld. Dit betekent niet dat je niet een mening ergens over mag hebben, maar biedt inzicht in het feit dat je eerst iemand moet leren begrijpen voordat je je advies geeft.

Al met al weer een geslaagde bijeenkomst voor de doorontwikkeling van F&C binnen gemeente Den Haag.